

V Praze dne 30.6. 2010

**Obhajoba doktorské práce Dr. Ing. Vítězslava Háčka, MBA
konaná dne 30.6. 2010 na FF UK v Praze**

Téma práce: **Aspekty personálního řízení podniku v krizové situaci**

Přítomní: dle prezenční listiny

Předseda komise Doc. Dr. Milan Beneš zahájil obhajobu a představil přítomným kandidáta, Dr. Ing. Vítězslava Háčka, MBA . Přiblížil běh života kandidáta a jeho publikační činnost.

Kandidát seznámil přítomné se zpracováním své práce. Sdělil zejména, že téma práce bylo vybráno ve spolupráci se školitelem Doc. PhDr. Jaroslavem Mužíkem, DrSc. Kandidát dále konstatoval, že práce je věnována velmi aktuální problematice personálního řízení podniku v krizi. Zaměřuje se především na efektivní a úspěšné zvládnutí otázek zaměstnanosti v podniku, který prochází insolvenčním řízením. Hlavní cíl práce se soustřeďuje na celkový rozbor problematiky personálního řízení v průběhu krize podniku, především v rámci probíhajícího insolvenčního řízení a v návaznosti na ostatní manažerské aktivity.

Aby mohlo být dosaženo hlavního, výše uvedeného cíle a byl podán ucelený obraz o této problematice, kandidát konstatoval nezbytnost zaměření se především na tyto dílčí cíle:

1. Stanovit hlavní aspekty a souvislosti nepříznivého vývoje v průběhu ekonomické krize podniku.
2. Definovat strukturu, postavení a dopady právní úpravy obsažené v insolvenčním zákoně na činnost subjektů dotčených krizovým vývojem podniku.
3. Určit specifické problémy a možná úskalí plynoucí z personální činnosti insolvenčního správce.
4. Vyjádřit se ke specifickým otázkám souvisejícím s krizovými stavy a personálním řízením, jakož i dokladovat činnosti insolvenčního správce na konkrétních příkladech.

Disertační práce je rozčleněna do několika oddílů, jejichž výklad odpovídá obsahové struktuře definovaných dílčích cílů. V některých částech se odborný text stává kompaktním celkem pracujícím se závěry dílčích cílů (poznatků).

Poté oponenti přečetli závěry svých posudků. Prof. Ing. Dr. Robert Štefko, Ph.D. ve svém posudku konstatoval, že cíle práce vytyčené autorem v úvodu jsou obsahem práce naplněny. Problematika je pojatá velmi komplexně a zároveň je také rozepsána do potřebných detailů. Určité nedostatky je možné spatřovat pouze v praktických příkladech, které je potřeba chápat především jako podpůrné příklady a ne jako samostatné důkazy efektivního využití moderních metod personálního řízení podniku v krizi. Dále Prof. Štefko konstatoval, že práce je i z hlediska formální úpravy na dobré úrovni a doporučuje ji k obhajobě a po jejím úspěšném obhájení navrhuje udělení akademického titulu „Ph.D.“.

Druhý oponent, Doc. Ing. Josef Vlček, CSc., rovněž konstatoval, že kandidát cíl své disertační práce naplnil. Za hlavní přínos Doc. Vlček považuje metodický „manuál“ personálního řízení podniku v krizové situaci, který je uveden ve třetí kapitole práce. Také Doc. Vlček předloženou práci doporučil k obhajobě.

Otázky oponentů a odpovědi kandidáta na tyto otázky:

Prof. Štefko položil kandidátovi následující otázky:

1. V čem spočívají hlavní nedostatky praktického uplatňování moderních metod personálního řízení v rámci insolvence?
2. Jaké oblasti personální činnosti v průběhu krize podniku je možné považovat za klíčové pro jeho zachování a z jakého důvodu?

ad 1. Kandidát hlavní problém vidí v tom, že celá řada správců se o danou problematiku dostatečně nezajímá a nástroje personálního řízení vědomě neuplatňuje. Spíše se soustředí na otázky ekonomického charakteru – finance, odbyt atd., případně na úkoly jasně dané insolvenčním zákonem – hodnotou zpeněžení. Pokud řeší oblast personální, tak pouze z pohledu propouštění.

ad 2. Pokud se zaměříme na klíčové oblasti z pohledu zachování podniku, bude se nepochybně jednat o oblast věnující se analýzám pracovního systému podniku, dále oblast motivace a odměňování a rovněž oblast komunikace a vyjednávání.

Doc. Vlček se dotázal na následující:

1. Jaká je vazba vývojové krize firmy na ekonomické krize, rovněž zmiňované v disertační práci?
2. V práci kandidát upozorňuje na dvě skupiny ekonomických ukazatelů, kterými jsou ukazatele ekonomické bonity a ukazatele finanční stability. Doc. Vlček požádal kandidáta o konkretizaci a uvedení jejich minimálního počtu, který je potřebný pro zjištění zdraví firmy. Dále se dotázal na jejich vypovídací schopnost a vysvětlení, při jaké úrovni tyto ukazatele signalizují negativní vývoj firmy.

ad 1. Výskyt vývojových krizí je zákonitým jevem, který ve větší či menší míře postihuje všechny organizace. Řada vývojových krizí není ve svých důsledcích nijak fatální a jejich řešení probíhá „za pochodu“. Je však třeba zdůraznit, že i vývojové krize, pokud nejsou adekvátně zvládnuty, mohou organizaci dlouhodobě oslabit nebo dokonce bezprostředně ohrozit její existenci. Dále kandidát vyjmenoval čtyři body, které jsou společné pro všechny vývojové krize. Obecně lze konstatovat, že značná část ekonomických krizí je krizemi vývojovými a naopak, značná část vývojových krizí se projevuje jako krize ekonomické.

ad 2. Uvedené skupiny ukazatelů vycházejí především z poměrových ukazatelů užívaných v rámci finanční analýzy podniku. Podle účelu a zaměření jsou sestaveny do různě rozsáhlých diagnostických modelů, jejichž účelem je podat komplexní přehled o posuzované firmě z pohledu pro který byl model vytvořen (tedy je posuzováno, na kolik je podnik bonitní, či zda mu hrozí bankrot). Mezi ukazateli ekonomické bonity a ukazateli finanční stability, jinak také mezi bonitními a bankrotními modely, neexistuje jednoznačně vymezená hranice. Oba typy mají mnoho společného, zejména přiřadit firmě jeden jediný hodnotící koeficient.

Diskuse:

V diskusi byla kandidátem zodpovězena otázka pana Prof. Štefka týkající se tzv. Altmanova modelu – konkrétně dominance personální či finanční stránky tohoto modelu, dále

kandidát odpovídal na otázku pana PhDr. Martina Kopeckého , Ph.D. ohledně možné „zobecnitelnosti“ některých bodů obsažených v předložené práci.

Doc. Beneš uzavřel diskusi a konstatoval, že kandidát prokázal znalost předmětné problematiky.

Přítomno bylo pět členů komise, v hlasování bylo všech pět hlasů pro udělení titulu Ph.D.

Ověřil: Doc. Dr. Milan Beneš



Zapsal: PhDr. Stanislav Zeman, Ph.D.....

