

**Zápis o obhajobě disertační práce
konané dne 6. 3. 2014**

**katedra andragogiky a personálního řízení
v místnosti č. 304/II. P., Celetná 20, Praha 1**

Mgr. Zuzana Křištofová

Analýza firemního prostředí z pohledu diversity managementu a jeho zavádění do firemní praxe

Školitel: doc. PaedDr. Ludvík Eger, CSc.

Předseda komise: doc. PhDr. PaedDr. Kamil Janiš, CSc.

Členové: doc. PhDr. Pavol Frič, Ph.D.,
PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.,
doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.
doc. PaedDr. Mária Pisoňová, Ph.D.,
doc. PhDr. Josef Malach, CSc.

Oponenti:

doc. PhDr. Josef Malach, CSc., doc. PaedDr. Mária Pisoňová, Ph.D.

Studijní program:	Pedagogika
Studijní obor:	Andragogika
Forma studia:	kombinovaná
Školící pracoviště:	FF UK v Praze, katedra andragogiky a personálního řízení

Zápis o průběhu obhajoby:

Jednání zahájil předseda komise doc. Kamil Janiš a přivítal členy komise a oponentku (doc. Josef Malach byl omluven, doc. Kirovová byla omluvena) a zahájil obhajobu doktorské práce. Stručně seznámil přítomné s odborným životopisem doktorandky. Konstatoval, že doktorandka splnila všechny požadované zkoušky a má splněnou i publikační činnost.

Školitel, doc. Eger, představil doktorandku a vyzdvihl aktuálnost tématu diverzity management a publikační činnost, kde doktorandka má i dva záznamy v Thomson Reuters a za poslední rok je spoluautorkou dalšího příspěvku na konferenci. Konstatoval, že předložená práce je dopracovaná dle požadavků komise z února 2013.

Doktorandka představila komisi předloženou disertační práci. V teoretické části práce byly odstaveny koncepty diverzity managementu. Téma je spojené s andragogikou a s personálním managementem. Proto i v teoretické části práce je věnovaná pozornost i kultuře organizací a samozřejmě i vzdělávání k diverzity managementu.

V empirické části jsou vypracované kvalitativní případové studie. Podrobně je zde popsána situace v řízení diverzity v devíti významných společnostech.

Teoretická část je postavena zejména na zahraničních zdrojích, protože zdrojů v českém jazyce je zatím velmi málo. Vymezení pojmu je zejména dle pojetí Hubbarda. V teorii je řešena i problematika inkluzivní firemní kultury atd.

Dále doktorandka popsala empirickou část a závěry plynoucí z výsledků tohoto šetření a představila některá zajímavá a příkladná řešení.

V souhrnu prezentovala, proč společnosti využívají koncept diverzity managementu a co to přináší pro společnosti i pro její zaměstnance, ale i pro jejich zákazníky.

Nakonec zmínila přínosy práce pro obor a možné aplikace pro praktické využití. Jedním z dílčích závěrů je, že na trhu je málo skutečně odborných vzdělávacích agentur, které jsou připravené pro poskytování vzdělávání v oblasti diverzity managementu.

Doc. PISOŇOVÁ představila posudek oponentky, konstatovala, že práce odpovídá oboru, je aktuální, vyzdvihla i účast doktorandky na výzkumném projektu, který byl zaměřen na téma práce.

Poznamenala, že práce je dílčím způsobem doplněna a upravena (vzhledem k minulé obhajobě). Ocenila teoretickou část práce včetně zaměření i na inkluzivní politiku firem. Pozitivem je podrobnější rozpracování diverzity managementu včetně doplnění o nové aktuální zdroje. V páté kapitole je potom analýza vzdělávání k diverzity managementu.

Empirická část staví zejména na rozhovorech s experty a přináší velmi zajímavé údaje. Přínosná je reflexe zjištěných výstupů v souhrnu práce.

Doc. PISOŇOVÁ položila otázky, jež jsou uvedené v posudku práce. Doporučila práci k obhajobě.

Doc. JANIŠ přečetl klíčové údaje z posudku doc. MALACHA. Přečetl položené dotazy a požádal o jejich objasnění v další části obhajoby.

Závěr, předložená práce je zdařilou studií a doporučuje ji k obhajobě.

Předseda komise udělil slovo doktorandce a požádal ji o odpovědi na položené dotazy.

Organizace a větší počet žen na pracovním trhu – společnosti začínají vytvářet flexibilní pracovní podmínky včetně např. sdílených pracovních pozic. Podporuje se i work-life balance.

Pro podporu na pracovišti se využívá mentoring a vytváření sítí. Na druhé straně se otevřeněji mluví o bariérách v kariéře žen atd.

Dále uvedla příklady ze zahraniční i české praxe ve vztahu k diverzity managementu.

Na další otázku v odpovědi uváděla příklady hodnocení diverzity managementu, jež se ve společnostech již realizují a zmínila i kvantitativní ukazatele, které se již také v řadě společností používají.

Odpovědi na dotazy druhého oponenta. Doktorandka uvedla, proč přeorganizovala práci a dotazníkové šetření je uvedené jen jako dodatek v příloze práce.

Programů – školení je na trhu velmi málo a je to i z důvodu, že je potřebné je upravovat podle potřeb společnosti.

Dvě případové studie jsou v přílohách z důvodu utajování těchto dat, které nejsou zcela veřejné. Je to v souladu s postupem na FF UK v Praze.

Nakonec se vyjádřila k specifickému vzdělávání, jež souvisí s problematikou a opět uvedené dokumentovala stručnými příklady a i odkazem na demografické údaje atd.

Dr. KOCIANOVÁ mluvila o diverzně v praxi a o jejích negativních dopadech. Doktorandka uvedla, že práce je cílena na velké organizace, kde je situace jiná, než v některých malých organizacích. Další diskuse byla k vyrovnávání pracovního života.

Doc. FRIČ poznamenal k práci, že od minulého vystoupení je zde značný pokrok. Dotázal se na rámec hodnocení diverzity. K čemu doktorandka dospěla.

Přístup byl proveden přes případové studie ve společnostech, které pracují s fenoménem diverzity management. I u těchto společností je to záležitost zejména posledních pěti let a především zaměření na ženy a dnes více i na talenty. Diskuse pokračovala k přínosům diverzity managementu a zaměření využívání konceptu v praxi.

Doc. Frič mluvil o statistickém doložení fenoménu celkově, které v práci není.

Dr. Kocianová poznamenala vliv specifčnosti společností. Doktorandka poznamenala, že se zobecňování vyvarovala i vzhledem zejména ke kvalitativní povaze výzkumu.

Doc. Frič se ptal na to, zda přínosy byly otestovány, ale doktorandka uvedla, že to se zatím ještě ani ve společnostech nerealizuje.

Doc. Janiš dotázal, zda jsou další dotazy. Doc. Frič uvedl metodickou poznámku k hodnocení stavu a dílčím aspektům.

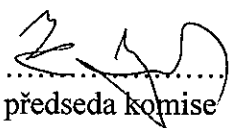
Doktorandka uvedla, že komplexnější zachycení je v teoretické části.

Tajné hlasování, hlasovali 4 přítomní členové komise:

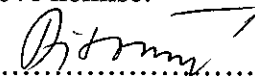
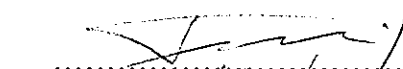
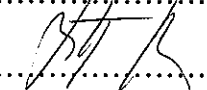
Výsledek:

Výsledek hlasování:

“prospěl”


.....
předseda komise

Členové komise:


.....

.....

.....
.....

