

**Zápis o obhajobě disertační práce  
konané dne 28. 2. 2013**

**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. Jiří Buriánek, CSc.,

Místopředseda: doc. Mgr. Petr Novotný, Ph.D. omluven

Členové: doc. PhDr. Pavol Frič, Ph.D., PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.,  
doc. PaedDr. Mária Pisoňová, Ph.D.

Oponenti:

PhDr. Milan Jermář, Ph.D., 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, přivítal členy komise a oponenty 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 diversity managementu a zejména publikační činnost, kde doktorandka má dva záznamy v Thomson Reuters.

Doktorandka uvedla svoji práci, téma diversity managementu a své i praktické zapojení do řešení problematiky v praxi. V teoretické části práce zejména čerpá ze zahraničních zdrojů.

Zařadila i teoreticko-praktickou část, kde sledovala firemní vzdělávání v této oblasti a to i ve vztahu k firemní kultuře.

V empirické části vyzvedla případové studie a informace z nich získané. Základ pojetí je postaven na přístupu Hubbarda a vymezení primární a sekundární diversity. Pozornost byla věnovaná i již zmíněné firemní kultuře.

V první části byl v empirickém výzkumu využit i dotazník, jeho konstrukce vychází z nastudovaných zahraničních zdrojů s úpravou pro české prostředí. Nakonec bylo zvoleno pět základních oblastí a doktorandka je podrobněji popsala, objasnila sběr dat a zpracování výstupů.

Případové studie byly zpracovávány v průběhu roku a po nastudování dostupných informací byla data získávána rozhovory s odborníky z devíti společností. Dále objasnila výběr společností a realizaci rozhovorů včetně dílčích komentářů k jednotlivým společnostem.

Na závěr uvedla zjištěné společné výstupy a příklady úspěšné implementace diversity managementu, jež vyplynuly z empirické části práce. A shmula očekávané přínosy diversity managementu a jeho implementace ve společnostech. Nakonec uvedla přínosy práce pro andragogiku.

Předseda poděkoval za prezentaci a požádal oponenty o posudky.

Doc. PISOŇOVÁ vyzvedla ze svého posudku podstatné části. Ocenila aktuálnost tématu, a to i pro rozvoj andragogiky. Pozitivně hodnotí teoretickou část. Podstatnou část práce tvoří implementace diverzity managementu do praxe společností v současné době. Důležitou částí je i řešení procesu změn při přechodu k řízení diverzity v organizaci včetně označení základních potřebných kroků. V empirické části hodnotí kladně identifikaci témat pro vzdělávání ve firmách a zjištěná data. Závěrem konstatuje, že doktorandka pracovala s řadou relevantních zdrojů a zopakovala své otázky z posudku.

PhDr. JERMÁŘ práci celkově považuje za odpovídající pro disertační práci a dále se zaměřením na vybrané body. První kapitola prokázala, že autorka se dokázala seznámit s problematikou a ve druhé kapitole vyzdvihl syntetizaci postupů a pěti-krokový přístup. Určité doplnění by bylo možné v argumentaci implementace diverzity. V páté kapitole by bylo vhodné diskutovat multikulturní a diverzitní zaměření organizace. V empirické části by bylo vhodné více prodat uvedené empirické šetření. U případových studií by mohla být uvedena kritéria, ale je to v praxi obtížné při získávání těchto dat a jejich sběr je nutné ocenit. Na závěr přečetl položené otázky.

Předseda vyzval doktorandku k reakci na posudky a dotazy.

Žijící diverzita, pojem není institucionalizovaný a spíše vznikl spontánně. Je to spojeno s praxí a nemělo by se jednat jen o firmy, ale i oblast školství atd. V Evropě se pojem moc zatím nepoužívá a je to spíše o přístupu jednotlivých společností.

Kompetence k diverzity dnes již bývají součástí kompetencí leaderů. Uvedla příklad z hodnocení manažerů v oblasti práce s rozmanitostí. V praxi je součástí implementace diverzity change management. Řízení diverzitních týmů je složitější a vyžaduje kompetentnost manažerů.

Dále byla diskutována deklarační úroveň kompetencí k diverzity managementu.

Bariéry, určitě k nim zatím patří i neinformovanost manažerů, ale i stereotypní vnímání. Za další označila i určitý nedostatek diverzitních zaměstnanců v některých firmách. Někdy jsou problémy i v pracovní legislativě, např. pro tzv. home office.

Dále podtrhla oblast slábování pracovního a soukromého života a problematiku „skleněných stropů“ apod.

Dr. JERMÁŘ se ptal na zobecnění bariér. Doktorandka uvedla, že první nerovnost určitě vychází z pracovního trhu a potom následují další. Následně pojednal i o problematice uplatnění žen.

Měření přínosů diverzity. Dle zkušeností z případových studií by sem patřily nástroje spojené s auditem, průzkumy spokojenosti zaměstnanců. Často se používají kvalitativní přístupy v hodnocení, uvedla odkazy na několik průzkumů. Velmi důležité je, jak je postavena mise a vize společnosti a z toho se další odvíjí.

Předseda komise otevřel obecnou rozpravu.

PhDr. KOCIANOVÁ se dotázala na opačný pohled na diverzitu, jaké problémy má personální řízení v této oblasti? Jak to skutečně vnímají?

Doktorandka uvedla příklad z oblasti náboru, dále problém interní rotace, návrat z mateřské dovolené.

Diskuse byla vedena k talent managementu ve vztahu k diversity managementu. Doktorandka zde oceňuje práci s lidmi a poskytování příležitostí pro jejich rozvoj. Má či nemá talent management v sobě selekci? Jsou společnosti, které mají speciální programy.

Doc. BURIÁNEK upozornil na to, že úvod teorie mohl být přehlednější a diskutoval pojetí kazuistiky. Položil otázky ke kvantitativnímu výzkumu a třídění respondentů.

Doktorandka objasňovala, jaká kritéria byla použita a jak byl proveden sběr dat.

Doc. BURIÁNEK upozornil na to, že soubor je nereprezentativní a že mohlo být lépe zpracované zhodnocení získaných dat. Potom konkrétně upozornil na některé dílčí nedostatky v kvantitativním dotazování.

Doc. Frič se dotázal, zda existuje hranice, kdy se pozitivní efekt diverzity může překlopit v negativní vliv. Další otázkou je, jaký je stav diverzity v ČR?

Doktorandka uvedla, že úvaha o hranici záleží i na přístupu společnosti, hranice je velmi tenká.

PhDr. Kocianová se dotazuje, zda je diverzita v praxi problém.

Cíl práce, práce se věnuje částí organizací a spektrum záběru je omezené. Jsou rozdíly mezi společnostmi, jiné je i povědomí např. v USA. Informovanost je spíše pozitivní.

Předseda komise shrnul veřejnou část s tím, že uchazečka prokázala orientaci v problematice a dopověděla na dotazy.

Tajné hlasování, hlasovali přítomní členové komise:

Výsledek hlasování:

“neprospěl”

Členové komise:

předseda komise