

# Oponentský posudek

**disertační práce Ing. Evy Mráčkové na téma :  
„Rozvoj lidského kapitálu jako faktor zvyšování výkonnosti a konkurenceschopnosti  
podniku“**

zpracoval oponent prof. Ing. Vladimír Klaban, CSc., rektor Rašínovy vysoké školy.

Pro zpracování posudku jsem měl k dispozici disertační práci v elektronické formě a teze disertační práce ve formě listinné.

Zvolené téma disertace považuji za významné a aktuální. Jeho významnost je pro naši republiku zdůrazněna především geografickým položením a omezenou surovinovou základnou.

Autorka práce definovala cíl práce takto : „Na základě analýzy současných poznatků ekonomické teorie lidského kapitálu a jeho vlivu na výkonnost a konkurenceschopnost podniku, vyhodnotit účinnost standardu IIP a modelu excelence EFQM, identifikovat bariéry a problémy jejich aplikace a vypracovat doporučení pro zvýšení výkonnosti organizace“. K lepší průkaznosti splnění cíle jsou v práci stanoveny čtyři hypotézy (z nichž H3 a H4 jsou omylem označeny shodně jako H3) :

H1: Informovanost o standardu IIP a modelu excelence EFQM je ve firmách na nízké úrovni, a proto firmy dosud zcela nedoceňují význam a přínosy jejich implementace.

H2 : Implementace standardu IIP a modelu excelence EFQM má pozitivní vliv na výkonové personální ekonomické ukazatele podniku.

H3 : Implementace standardu IIP a modelu excelence EFQM má pozitivní vliv na rozvoj lidského kapitálu.

H4: Standard IIP je z hlediska podpory rozvoje lidského kapitálu účinnější než model excelence EFQM.

V disertační práci je syntetizováno poměrně dost materiálu, který se podařilo autorce práce nashromáždit převážně formou sběru informací pohovorem či pomocí dotazníku. Materiál autorka analyzovala. Na podkladě analýzy učinila závěry k potvrzení svých hypotéz H1, H2 a H3. Vyslovená hypotéza H4 podle vyjádření autorky není ani potvrzena ani vyvrácena. Důvodem je příliš malý vzorek organizací užívajících standard IIP.

Autorce se podařilo naplnit stanovený cíl práce zejména v těchto jeho částech :

- \* uvedla celou řadu publikovaných myšlenek různých autorů
  - o k problematice pojmu „lidský kapitál“;
  - o ke vztahu „lidského kapitálu“ a jeho vlivu na výkonnost a konkurenceschopnost podniku (organizace);
- \* uvedla některé ze současných názorů na výkonnost a konkurenceschopnost podniku a možnosti jejich měření;
- \* popsala stručně principy standardu IIP a modelu EFQM;
- \* vypracovala doporučení českým firmám pro zvýšení výkonnosti.

Autorce se však podle mého názoru nepodařilo :

- \* vyjádřit vlastní názor na pojem „lidský kapitál“;
- \* explicitně matematicky (ne pouze verbálně) vyjádřit ukazatele případně i kritéria výkonnosti a konkurenceschopnosti (není patrné rozlišení pojmů kritérium a ukazatel).

**Celkově lze hodnotit, že stanovený cíl disertační práce byl splněn.**

Přínos práce studentky doktorského studijního programu lze spatřovat především v tom, že si osvojila základy vědecké práce, zejména pak metodu syntézy a analýzy.

Za přínos pak považuji i vyslovení hypotéz dobře orientovaných na zkoumanou problematiku a způsob jejich ověřování. Přínosem pro rozvoj teorie se může stát i v práci uvedený nástin analýzy a porovnání vlivů modelu IIP a EFQM.

Pro praxi má disertace význam v tom, že dává náměty a doporučení podnikům pro zvýšení jejich výkonnosti. V práci zahrnuté statistické materiály mohou posloužit lektorům a učitelům jako vhodné příklady pro podporu přednášené teorie.

Studentka si zvolila vhodně uspořádanou osnovu pro svou práci. Příliš rušivě nepůsobí ani střídavé využívání budoucího a přítomného času. Jazyková úroveň je vyhovující. Prohřešky jsou zejména v interpunkci, užíváním malých písmen u titulů Ing. a Mgr., záměna rodů (...podíl organizací, kteří jsou certifikováni... str. 65; ...organizace rádi poskytují... a další). Bibliografické citace dokumentů nejsou plně v souladu s ČSN ISO 690 a 690-2 (01 0197).

Publikační činnost studentky – hodnoceno podle uvedeného výčtu v disertační práci je na dobré úrovni.

Práci doporučuji k obhajobě.

Otázka : Objasněte význam grafu na obr. č. 17, zejména pak pro zdůvodnění poklesu fluktuace a úrovně fluktuace zaměstnanců ve zkušební době.

V Brně 5. 12. 2008



Vladimír Klaban