



Univerzita
Pardubice
Dopravní fakulta
Jana Pernera

Oponentní posudek disertační práce

Uchazeč:	Ing. Dalibor Gottwald
Název disertační práce:	Řízení lidského kapitálu v oblasti poštovních služeb
Oponent:	doc. Ing. Mariana Strenitzerová, PhD.
Pracoviště oponenta:	Žilinská univerzita v Žiline, Fakulta PEDaS, Katedra spojov

Oponent se v posudku vyjádří:

- k aktuálnosti daného tématu,
- ke zvoleným metodám zpracování,
- zda práce splnila sledovaný cíl,
- k výsledkům disertační práce s uvedením, zda a jaké nové poznatky přinesla,
- k významu pro praxi nebo rozvoj vědy,
- zda disertační práce splňuje podmínky tvůrčí vědecké práce pro udělení titulu Ph.D.

Ke každému z níže uvedených bodů je nutno doplnit stručný komentář.

a) Aktuálnost tématu disertační práce		
<input checked="" type="checkbox"/> velmi aktuální	<input type="checkbox"/> aktuální	<input type="checkbox"/> není aktuální
Komentář: Téma dizertačnej práce je veľmi aktuálna, nakoľko v súčasnosti prevláda trend kvantifikovať význam ľudského kapitálu v procese zvyšovania hodnoty podnikov. Ľudský kapitál je nevyhnutnou podmienkou v procese zvyšovania hodnoty podniku.		

b) Zvolené metody zpracování		
<input checked="" type="checkbox"/> vhodné metody	<input type="checkbox"/> málo vhodné	<input type="checkbox"/> nevhodné, zastaralé
Komentář: Doktorand v práci zvolil niekoľko explanačných i interpretačných metód, ktorých použitie podrobne popísal v tretej kapitole dizertačnej práce. V návrhovej časti doktorand navrhol metodiku pre riadenie ľudského kapitálu, ktorá je podrobne rozpracovaná vo forme dotazníkového šetrenia.		

c) Splnění cílů disertační práce		
<input type="checkbox"/> disertace splnila cíl	<input checked="" type="checkbox"/> disertace částečně splnila cíl	<input type="checkbox"/> disertace nesplnila cíl
Komentář: Cieľ dizertačnej práce „vytvorenie metodiky pre riadenie ľudského kapitálu v oblasti poštových služieb“ je veľmi všeobecný a komplexný. V rámci neho sú definované 3 čiastkové ciele, zamerané na identifikáciu aktivít v oblasti riadenia ľudského kapitálu, návrh metodiky riadenia ľudského kapitálu a jej praktické overenie v podmienkach českého národného poštového operátora. V práci však absentuje kvantifikácia hodnoty ľudského kapitálu a jej dopad na hodnotu podniku, ako základ riadenia ľudského kapitálu, ktorá určite mala byť zahrnutá do navrhutej metodiky, prípadne riešená ako samostatný čiastkový cieľ. Praktické overenie metodiky v podmienkach českého národného operátora taktiež nebolo úplné. Niektoré kroky metodiky neboli vôbec spracované (napr. krok 2 – identifikácia aktivít, krok 4 – určenie finálnej vzorky respondentov, krok 10 – prijatie rozhodnutí o realizácii opatrení), resp. sa v nich opakoval obsah všeobecného popisu metodiky.		

d) Výsledky disertační práce, nové poznatky a přínosy				
<input type="checkbox"/> vynikající	<input type="checkbox"/> nadprůměrné	<input checked="" type="checkbox"/> průměrné	<input type="checkbox"/> slabé	<input type="checkbox"/> nevyhovující
<p>Konkrétní přínos: Za přínos disertační práce považujem teoretické spracovanie problematiky riadenia ľudského kapitálu spočívajúce v analýze prístupov jednotlivých autorov, ktorá však v praktickej časti už dostatočne aplikovaná nebola. Za prínos taktiež považujem spracovanú metodiku dotazníkového šetrenia (ako súčasť navrhnutej metodiky riadenia ľudského kapitálu), ktorá je použiteľná v akejkoľvek oblasti. Absentuje však spracovanie získaných údajov a vyvodenie záverov. Komentár: Spracovanie údajov len formou grafických výstupov (obr. 13-32, str. 151-158) bez komentára a vyvodenia záverov považujem za nedostačujúce.</p>				

e) Význam pro praxi nebo rozvoj vědy				
<input type="checkbox"/> vynikající	<input type="checkbox"/> nadprůměrný	<input type="checkbox"/> průměrný	<input checked="" type="checkbox"/> slabý	<input type="checkbox"/> nevyhovující
<p>Konkrétní přínos: Za praktický přínos považujem priblíženie situácie na trhu práce v sektore poštových služieb a spracovanie celkového prehľadu o činnosti jednotlivých národných poštových operátorov.</p> <p>Komentár: Analýzu riadenia ľudského kapitálu u národného poštového operátora len na základe informácií z výročných správ považujem za nedostatočnú. Vo výročných správach sú prezentované len dosiahnuté výsledky za sledovaný rok a nie koncepcia riadenia ľudského kapitálu. Aplikácia metodiky v podmienkach ČP, s. p. neobsahuje konkrétne návrhy opatrení, podľa ktorých by mala ČP, s. p. postupovať v súlade s riadením ľudského kapitálu. Navrhnutý metodický pokyn (príloha E, str. 198) nemá formu a obsahovú štruktúru pokynu ako základného interného dokumentu, obsahuje len titulnú stranu a „prehľad aktivít, kde je potrebné realizovať opatrenia na zlepšenie situácie“.</p>				

f) Formální úprava a jazyková úroveň disertační práce				
<input checked="" type="checkbox"/> vynikající	<input type="checkbox"/> nadprůměrná	<input type="checkbox"/> průměrná	<input type="checkbox"/> slabá	<input type="checkbox"/> nevyhovující
Komentár: Po jazykovej a formálnej stránke je práca na požadovanej úrovni.				

g) Celkové hodnocení				
Úroveň disertační práce:				
<input type="checkbox"/> vynikající	<input type="checkbox"/> nadprůměrná	<input type="checkbox"/> průměrná	<input checked="" type="checkbox"/> slabá	<input type="checkbox"/> nevyhovující
<p>Disertační práce podmínky uvedené v § 47 odst. 4*) zákona č. 111/1998 sb. o vysokých školách:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> splňuje</p> <p><input type="checkbox"/> nesplňuje</p> <p><small>(*) (4) Studium se řádně ukončuje státní doktorskou zkouškou a obhajobou disertační práce, kterými se prokazuje schopnost a připravenost k samostatné činnosti v oblasti výzkumu nebo vývoje nebo k samostatné teoretické a tvůrčí umělecké činnosti. Disertační práce musí obsahovat původní a uveřejněné výsledky nebo výsledky přijaté k uveřejnění.</small></p> <p>Komentár: Doktorand preukázal schopnosť samostatnej vedeckej práce. Zameril sa hlavne na dotazníkové šetrenie a aplikáciu matematického modelu pri jeho realizácii, a nie na podstatu riadenia ľudského kapitálu v oblasti poštových služieb (ako vyplýva z názvu disertačnej práce).</p>				

<p>Dotazy na disertanta:</p> <p>str. 28, obr. 2: Aký je rozdiel medzi riadením ľudských zdrojov a riadením ľudského kapitálu? Čo tvorí podstatu riadenia ľudského kapitálu?</p>

V časti 1.3.1 – 1.3.13 sú identifikované aktivity spadajúce do oblasti ľudského kapitálu v podmienkach vybraných poštových operátorov. Väčšina z nich sa však týka riadenia ľudských zdrojov. Ktoré sú výhradne zamerané na ľudský kapitál? Je možné tieto informácie zistiť z výročných správ?

Str. 44 – 45, tab. 3: na základe vývoja počtu zamestnancov jednotlivých NPO doktorand konštatuje znižovanie celkového počtu zamestnancov v sektore poštových služieb. S uvedeným tvrdením nesúhlasím, na poštovom trhu resp. v sektore poštových služieb, nepôsobia len NPO.

Str. 74 - 77: Doktorand v práci niekoľkokrát zdôrazňoval nutnosť kvantifikácie finálnej hodnoty ľudského kapitálu. Prečo sa ňou v práci nezaoberal, resp. prečo túto oblasť nezpracoval do navrhutej metodiky riadenia ľudského kapitálu?

Časť 4.3 Overenie navrhutej metodiky v podmienkach NPO Českej republiky (str. 131):

- častokrát obsahuje všeobecné časti popísané už v metodike (časť 4. 2)
- krok 2 – Identifikácia aktivít (str. 132): Ktoré zo všeobecne identifikovaných aktivít sú realizované v podmienkach ČP, s. p.?
- krok 4 – Určenie finálnej vzorky (str. 136 – 138): Aká bola výsledná vzorka respondentov? Z akého základného súboru bola vypočítaná? Kto ju tvoril? Za problematiku riadenia ľudského kapitálu je zodpovedný generálny riaditeľ ČP, s. p.?
- krok 9 – Spracovanie údajov (str. 147 – 158): 20 grafických výstupov bez akéhokoľvek komentára? Aké skutočnosti vyplynuli prieskumu? Aké boli výsledky dotazníkového šetrenia?
- krok 10 – Prijatie rozhodnutí o realizácii opatrení (str. 158 – 159): Aké opatrenia navrhujete prijať? Výsledkom je návrh metodického pokynu (príloha E). Aké náležitosti má obsahovať metodický pokyn, ako základný interný dokument podniku? K čomu slúži?

Str. 167: Aké závery vyplynuli pri aplikácii metodiky v podmienkach národného poštového operátora ČR? Aká je hodnota ľudského kapitálu v oblasti poštových služieb? Čím je charakteristický tento sektor služieb z hľadiska riadenia ľudských zdrojov, resp. ľudského kapitálu?

Disertační práci k obhajobě	<input checked="" type="checkbox"/> doporučuji	<input type="checkbox"/> nedoporučuji.
-----------------------------	--	--

Datum: 1.3.2018

Podpis oponenta: 