

Oponentský posudek na disertační práci Ing. Lucie Honové na téma:

Vzdělávání zaměstnanců v nadnárodní organizaci

Disertace je napsána pod vedením doc. Mgr. Miroslava Dopity

Dolnoślaska Szkola Wyższa, Wydział nauk pedagogiczny

Wrocław, 2022, str. 190

Pozitivně hodnotím hned v úvodu oponentského posudku volbu tematického zaměření. Jde o seriózní práci, která má jak v oblasti teorie, tak i v oblasti výzkumu velmi solidní odbornou úroveň. Problematika vzdělávání zaměstnanců v nadnárodní komerční organizaci je stále aktuální. Domnívám se, že není v České republice ani v Polsku zpracována v dostatečné míře. Autorka zvládá propojení teoretických východisek s metodologickým zpracováním výzkumu úspěšně, obě části disertace se vzájemně logicky propojují.

V pedagogice i v andragogice jsou velmi často předkládané či publikované texty buď výrazně teoretické a nebo převažujícího metodického charakteru. Tato předložená disertace tvoří určité přemostění mezi teorií a praxí v zajímavé odborné oblasti. Zvolené téma je multidisciplinární a multidimenzionální. Propojuje poznatky nejen z ekonomických věd, z psychologie, z pedagogiky, z andragogiky, z managementu, kulturologie, ale i z legislativy či sociologie.

Předložená práce převyšuje obecně dané požadavky, které jsou na tento typ práce kladeny. Tvoří kompaktní celek mezi teoretickými a empirickými pasážemi, jednotlivé kapitoly na sebe navazují a vhodně se doplňují. Výzkumné šetření vychází ze seriózní analýzy zahraniční i domácí literatury a z velmi dobře formulovaných teoretických východisek. Výsledky výzkumného šetření jsou na druhé straně hodnoceny a interpretovány v kontextu teoretických základů. Teoretickou rovinu zároveň významně obohacují prostřednictvím nových empirických dat. Na struktuře práce je patrný seriózní přístup autorky k řešení dané problematiky a hluboké promýšlení celkové obsahové struktury.

Celkově lze z hlediska obsahu konstatovat, že prezentuje tři základní kapitoly, které jsou dále členěny na dílčí podkapitoly. První vymezuje neoinstitucionální teorie v organizačním vzdělávání, dotýká se multidisciplinárního přístupu k pojmu kultura i k charakteristice organizační kultury a vzdělávání. Velmi dobře jsou analyzována specifika multikulturního a interkulturního organizačního

vzdělávání. Dnes se mnohdy i u odborníků setkáváme s chybným ztotožňováním těchto dvou pojmů. Tyto pojmy charakterizuje v kontextu historickém i mezinárodním. Komparuje jednotlivá vymezení u různých autorů. Zdůrazňuje u těchto pojmů jakýsi „pojmový labyrint“, nejednotnost a nepropracovanost těchto hlavních termínů. Autorka zde velmi dobře komparuje i trendy vzdělávání a rozvoje dospělých. Podrobněji řeší specifiku a metody firemního vzdělávání. Tuto kapitolu považuji za jednu z nejdůležitějších teoretických východisek. Nezapomíná v teoretických pasážích ani na jazykovou specifiku vzdělávání v nadnárodní organizaci a legislativních přesahů. Aktuálně je zařazena i podkapitola diverzita a genderová specifika. V genderové oblasti jsou zajímavé otázky i kontraverzní pojetí v různých zemích a kulturách světa. Autorka se i v této aktuální oblasti dobře orientuje na základě teoretického studia i různých výzkumů, v podstatě v mezinárodním kontextu. Dílčí teoretické kapitoly ukazují na celý komplex problémů, které je potřeba v teoretické rovině i ve výzkumu řešit s ohledem na multidisciplinární a multidimenzionální přístup.

Pozitivně též hodnotím, že autorka se snaží v teoretických kapitolách vymezovat vlastní chápání základních pojmů, ze kterých pak vychází i ve výzkumné části. Autorka dále zařazuje porovnání efektivity vzdělávání dospělých na základě výzkumů a zpráv OECD, PISA, TIMSS i TALIS. Velmi přehledně uvádí výsledky komparace i v grafech a tabulkách. Považuji toto grafické znázornění za velmi vhodné pro lepší orientaci v datech a jejich srovnání. Přesné obsahové i pojmové vymezení se týká i takových termínů jako je například vzdělávání zaměstnanců nadnárodní organizace, komerční organizace, vzdělávání zaměstnanců firemních organizací, vzdělávání zaměstnanců českého podniku globální korporace. V těchto termínech není jednoduché se orientovat, ale pregnantnost vymezení těchto pojmů je nezbytná i pro výzkum, který autorka realizovala.

Metodologie výzkumu je promyšlená. Je logicky propojena s teoretickými východisky. Velmi dobře jsou v úvodu zmíněny etické otázky výzkumu. Pozitivně lze hodnotit i předvýzkum, který zjistil konkrétní dílčí nedostatky celkového metodologického postupu. Ne vždy je předvýzkum realizován ve výzkumech doktorandů, i když by byl potřebný s ohledem na zaměření tématu. Stanoveno je zaměření cílů, úkolů, předpokladů, dále jsou vymezeny použité metody, charakteristika výzkumného vzorku a zkoumané organizace. Vytvořit projekt výzkumu nebyl v tomto případě jednoduchý. Je patrné, že Ing. Lucie Honová měla dobré odborné vedení prostřednictvím svého školitele.

Analýza výsledků je provedena svědomitě. V závěrech práce a v diskusi nejsou výsledky přeceňovány, jsou autorkou disertace vnímány pouze jako dílčí příspěvek do tak složité odborné tematiky. Závěry a diskuse se týkají jak roviny

teoretické, tak i praktické. Zvažovány jsou další náměty pro zkvalitňování vzdělávání zaměstnanců v nadnárodní komerční organizaci. Závěry výzkumného šetření jsou však obohacující nejen pro lektory vzdělávání zaměstnanců v nadnárodní komerční organizaci, ale i pro vzdělávání pracovníků v ostatních, případně i menších, firmách.

Pozitivně hodnotím v závěrečných kapitolách i bohatou odbornou literaturu, tuzemskou a mezinárodní. Práce ve svém celku obsahuje resumé, přehledné tabulky a grafy, ale i komplex obrázků. V neposlední řadě je uveden i seznam zkratk z textu, který umožňuje dobrou orientaci v něm. Citační normy jsou v textu dodržovány.

Dnešní svět přináší potřebu reagovat na mnoho změn, které rychle přicházejí. Jsou to změny společenské, ekonomické, technologické, kulturní, etické a ekologické, ale i změny, které s sebou přináší globalizace, digitalizace, fungování nadnárodních organizací, ale i světových bank. A právě v období globální a ekonomické krize patří vzdělávání zaměstnanců v nadnárodních komerčních organizacích ke klíčovým. Stává se jedním z předpokladů zvládnutí závratných změn v období 21. století. I z této potřeby vychází celá koncepce a idea disertační práce.

Náměty do diskuse:

- Které faktory, jež mají významnou vazbu na vzdělanostní aspirace zaměstnanců nadnárodních komerčních organizací, se autorce jeví jako nejpodstatnější. Uvedla jich v práci několik, ale které z nich považuje v kontextu vlastního názoru a empirických zkušeností za nejzásadnější?
- Motivační faktory ke studiu jsou zásadní, u dětí i u dospělých. Jeví se autorce jako podstatný motiv vzdělávání pracovníků nadnárodních komerčních organizací - na základě jejího výzkumu - spíše kariérní růst, profesní růst nebo osobní růst, nebo je výrazným motivem něco jiného?
- Co by autorka sama ze zkušeností navrhla pro vzdělávání zaměstnanců nadnárodní organizace. A co požadují sami zaměstnanci z takové instituce za důležité pro své vzdělávání?
- Co autorku z výsledků nejvíce překvapilo? Byly některé výsledky z výzkumu, které vůbec nepředpokládala?

Závěr:

Předložená disertační práce splňuje po obsahové a formální stránce požadavky kladené na tento typ práce. Vzhledem k tomu, že disertace má velmi solidní odbornou kvalitu zpracování, ráda ji doporučuji k obhajobě a navrhuji přiznání vědeckého titulu Ph.D. paní Ing. Lucii Honové.

Praha 10. 01. 2023

.....

Prof. PhDr. Alena Vališová, Ph.D.

E-mail: alena.valisova@atlas.cz

Tf. +420 603 97 99 77