

# Oponentský posudek habilitační práce

**Název práce:** Behaviorální management v prostředí českých podnikatelů  
**Autorka práce:** Ing. Ivana Mandysová, Ph.D.  
**Oponent práce:** prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.

## Charakteristika habilitační práce

Habilitační práce je poměrně rozsáhlá, má 176 stran, ke kterým je nutno přičíst ještě obsáhlou přílohu s názvem Podniky – empirická studie. Počet uvedených a relevantně využitých zdrojů je 199, jedná se o literaturu z různých oborů, které podtrhují interdisciplinární charakter práce. Literatura je většinou anglické provenience a počet i vztah ke zkoumanému předmětu svědčí o hlubokém vhledu a erudovaném přístupu habilitantky k řešenému tématu. Habilitační práce má celkem 6 kapitol, z nichž nejrozsáhlejší je třetí, teoretická kapitola, která je napsaná na více než 80 stránkách.

## Aktuálnost tématu

Téma habilitační práce je bezesporu aktuální, jedná se o využití poznatků behaviorálního managementu a behaviorální ekonomie v současném pojetí managementu jako odborné disciplíny.

## Posouzení cíle habilitační práce

V habilitačním spisu jsou uvedeny dva cíle, které by podle mého názoru měly být vyjádřeny pregnantněji, aby bylo možné konkrétnější posouzení jejich splnění. První cíl, který mám na mysli, operuje s pojmem „obohatit“ („Cílem práce je obohatit manažerskou teorii o behaviorální prvky chování...“, str. 15 habilitační práce). Pojem „obohatit“ není snadné v rámci cíle posoudit, zda obohacení je vyčerpávající a mohu považovat cíl práce za splněný, nebo obohacení vyžaduje další poznatky a cíl nemohu považovat za splněný. Navíc obohatit dosavadní teorie o behaviorální prvky chování není také přesné. Behaviorální teorie managementu jsou již aplikovány v managementu s určitostí od 50. let minulého století, kdy byla založena organizace Foundation for Research on human Behavior, která si vytyčila za úkol podporovat behaviorální přístup managementu a podnikání (Kociánová 2012). Pak následovala studie Ohia State University (50. léta) a také práce D. Mc Gregora, který přichází s teorií X-Y a je habilitantkou považován za zakladatele behaviorálního managementu. Myslím si, že tomu tak není. Ještě bych se chtěl vyjádřit k cíli, který habilitantka uvádí v souvislosti s metodologií práce (str. 103 habilitační práce). Tento cíl není v rozporu s tím, který jsem již komentoval; je doplněn o vyjádření „... jak zaplnit mezeru v rámci manažerských teorií o česká behaviorální specifika“. Očekával jsem, že budou, jako příklad, uvedena specifika jiných zemí,

od kterých budou odlišena česká, ale není tomu tak. Zřejmě proto, že bychom se již ocitli v oblasti interkulturálního managementu a tato problematika by překročila rámec habilitační práce. Spíše bych se přiklonil k přesnější formulaci cíle.

### **Posouzení metodologie a metod**

Habilitantka, v souladu s předmětem výzkumu, zvolila správně kvalitativní výzkum, který doplnila o kvantitativní zpracování dat. Výzkumný soubor zahrnuje 54 podniků a jak autorka práce píše, tento soubor nelze považovat za reprezentativní, protože základní soubor zahrnoval 52 431 podniků. Výzkum byl longitudinální a probíhal v průběhu 10 let (roky 2008 – 2018). V průběhu výzkumu habilitantka formou polostandardizovaného rozhovoru s manažery získala 500 stran textu, který představuje rozsáhlý studijní materiál, v ČR, troufám si říci, patří spíše k ojedinělým případům. Habilitantka uvádí, že polostandardizované rozhovory byly s respondenty opakované, ale neupřesňuje, zda jejich opakování byly v určených intervalech, nebo bylo spíše nahodilé.

### **Posouzení obsahu habilitační práce**

Rozsah habilitační práce a uvedené poznatky svědčí o erudovanosti habilitantky, pokud se týká předmětu práce. Habilitantka se zabývá vztahem podniku k prostředí a identifikuje dva přístupy, první je nazván adaptivní, který znamená, že manažer má malý prostor k tomu, aby ovlivnil prostředí, druhý přístup je nazván manipulativní, ve kterém manažer zastává aktivní přístup vůči vnějšímu prostředí. Nevím, zda zvolené názvy „adaptivní“ a „manipulativní“ mají původ v odborné literatuře, nicméně si myslím, že tyto pojmy přesně nevystihují obsah. Adaptivní v české manažerské literatuře znamená přizpůsobivý, rychlý, k zastáncům tohoto přístupu je počítán např. Baťa, prof. Zelený, Podsklán / autor knihy Adaptivní organizace/. Manipulace je spojena s ovlivňováním, ve kterém produktor uvažuje hlavně o svém prospěchu. V kapitole 6.1 prezentuje autorka práce propojení teorie behaviorálního managementu s chováním českých manažerů a dokumentuje, že je velká shoda mezi chováním manažerů a teorií behaviorálního managementu. Vždy je uvedeno tvrzení manažera a v závorce jméno teoretika, se kterým je tvrzení ve shodě. Převažující většina tvrzení manažerů je ve shodě s teorií. Jak si mám tento výsledek vysvětlit?

### **Formální úprava habilitační práce**

Formální úprava habilitační práce je na velmi dobré úrovni, v habilitační práci se vyskytují drobné chyby, např. týkající se citace literatury.

### **Závěr**

Habilitantka prokázala rozsáhlé znalosti týkající se behaviorálního managementu, behaviorální ekonomie a metod výzkumné práce. Shromáždila rozsáhlý výzkumný materiál, který může sloužit i pro další výzkumnou práci. Připomínky, které jsem uvedl, považuji za relevantní, avšak rozsáhlé interdisciplinární znalosti habilitantky a provedený výzkum hodnotím velmi pozitivně. Proto doporučuji, aby habilitantce Ing. Ivaně Mandisové, Ph.D. byl, po úspěšné obhajobě práce, udělen vědecko-pedagogický titul docent.

Dotaz: V příloze A jsou uvedeny odpovědi manažerů z rozhovorů. Je možné tyto odpovědi utřídit podle fáze vývoje podniku (např. podle Greinerova modelu).

V Ostravě dne 11. 3. 2020

prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.