

Posudek na diplomovou práci Terezy Mitošinkové „Vliv strategického řízení diverzity na postavení žen ve firemním prostředí“

Práce Terezy Mitošinkové svým způsobem navazuje na práce některých mých bývalých studentek, které se rozhodly zkoumat prosazování rovných příležitostí ve firemní praxi. Dnes se totiž dá říci, že velké nadnárodní firmy určují směr v této oblasti a předbíhají svou odvahou stát, který sice přijímá strategie a priority, ale do skutečných pokusů o sociální změnu se prakticky nepouští. Dá se dokonce říci, že posledních deset let zodpovědné orgány jen přešlapují na místě a vymýšlí důvody, proč to nejde.

Nadnárodní firmy vedou k aktivitě v zásadě dva důvody. Na jedné straně se dnes konečně množí studie, které ukazují, že rovnost a diverzita se vyplatí, neboť zvyšují zisk a stabilitu na rozbořeném moři globální ekonomiky. Na druhé straně se řada firem preventivně připravuje na plánované kroky řady vlád bývalé Západní Evropy, které směřují k zavedení genderových kvót na vedoucí pozice. Trend, který zahájilo Norsko, nabývá na síle a dnes toto opatření zvažují takoví hráči, jako je Německo či Francie.

Oproti mým předchozím studentkám měla Tereza výhodu, že se strategickému řízení diverzity sama věnuje v rámci České spořitelny, a.s. Měla tak usnadněný přístup k řadě dat. Na druhé straně taková pozice samozřejmě má svá úskalí, která se však Tereza snažila reflektovat. Kladně hodnotím, že výsledky svého výzkumu plánuje zohlednit ve své budoucí práci.

Po formální stránce nemám k práci výhrady, neboť odráží Terezinu pečlivost. Práce je logicky strukturovaná a psaná poměrně čtivým jazykem. Tereza také věnovala dostatečnou pozornost přechodům mezi jednotlivými podkapitolami a částmi. Jedinou výhradu bych snad měl k délce odstavců, protože text je přehlednější, když jsou využívány hojněji.

Teoretická část pokrývá očekávanou škálu témat a nabízí dostatečný vhled do problematiky a odpovídající škálu odborných titulů. Kladně hodnotím, že se nevěnuje jen genderové dimenzi diverzity, ale také dalším vektorům znevýhodnění (zdravotní postižení, věk). Podobně je vhodné, že se věnuje i úskalím diverzity managementu.

Metodologii výzkumu považuji za vhodně zvolenou a dostatečně vyargumentovanou. Důležité je, že pojmenovává i neúspěchy při naplňování původního záměru (nemožnost získat respondentky z poboček), neboť i ty konstituují důležitá výzkumná zjištění. Hodnocení analýzy ponechám na oponentce, ale rád bych vyzdvihl Terezin kritický, ale zároveň chápavý přístup k výpovědím respondentek. Spokojen jsem také s úrovní práce s teoretickými východisky při zpracování empirického materiálu. Za

očekáváním však zůstal závěr práce, který jen velmi stručně popisuje obsah práce a není zde žádný pokus o přesah zkoumané matérie či načrtnutí možných směrů dalšího bádání.

Celkově práci hodnotím na hranici mezi výbornou a velmi dobrou.

Petr Pavlík

Vedoucí práce

26. srpna 2014