Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

Zápis ze zasedání
Vědecké rady Fakulty podnikohospodářské VŠE v Praze,
které se konalo dne 7. 11. 2018

Místo konání: 7. 11. 2018 10:00–13:30 hodin v NB 169
Přítomni: viz prezenční listina (uložena na Děkanátu FPH)

Program:
1. Zahájení Vědecké rady FPH (prof. Ing. Ivan Nový, CSc.)
2. Habilitační řízení a přednáška Ing. Oto Potluky, Ph.D. (doc. Ing. Mgr. Martin Lukeš, Ph.D.)
3. Spolu dětem (Bc. Jana Kotalová)
4. Habilitační řízení a přednáška Ing. Lucie Vnoučkové, Ph.D.
(doc. Ing. Mgr. Martin Lukeš, Ph.D.)
5. Schvalování školitelů (doc. Ing. Mgr. Martin Lukeš, Ph.D.)
6. Schvalování do komisí (doc. Ing. Mgr. Martin Lukeš, Ph.D.)
7. Zahájení profesorského řízení doc. Ing. Mgr. Martina Lukeše, Ph.D.
(prof. Ing. Ivan Nový, CSc.)
8. Zahájení profesorského řízení doc. Ing. Jana Čadila, Ph.D.
(doc. Ing. Mgr. Martin Lukeš, Ph.D.)
9. Závěr zasedání (prof. Ing. Ivan Nový, CSc.)

Ad 1. Zahájení Vědecké rady FPH
Děkan FPH přivítal přítomné a seznámil je s programem zasedání. Ve volbách bylo zvoleno stejné vedení jako v předcházejícím období, proto je i Vědecká rada FPH v podobném složení. Děkan FPH přivítal nové členy vědecké rady a stručně představil Fakultu podnikohospodářskou jako instituci zaměřující se na vzdělávání v oblasti managementu. Cílem je vychovávat ekonomy, kteří jsou schopni, ochotni a připraveni vést podniky všech velikostí. Fakulta získala akreditaci EQUIS, v roce 2017 získala Národní cenu České republiky za společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj v kategorii veřejný sektor, díky tomu získala na dva roky i mezinárodní cenu EFQM Committed to Sustainability. V roce 2018 se dostala na 22. místo v žebříčku Financial Times Master in Management Ranking 2018. Následně byli členové VR FPH požádáni, aby se představili v několika větách ostatním členům vědecké rady. VR FPH má 38 členů, na zasedání bylo přítomno 32 členů.

Ad 2. Habilitační řízení a přednáška Ing. Oto Potluky, Ph.D.
(doc. Ing. Mgr. Martin Lukeš, Ph.D.)

Ing. Oto Potluka, Ph.D.
odborný asistent Ph.D, Katedra managementu (FPH), VŠE v Praze
Habilitační práce Management dopadových evaluací má podobu příspěvků spojených zastřešujícím komentářem.

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

Na základě žádosti uchazeče bylo zahájeno habilitační řízení dne 12. 2. 2018 v oboru Podniková ekonomika a management. Dne 28. 2. 2018 byla na Vědecké radě Fakulty podnikohospodářské Vysoké školy ekonomické v Praze (dále VR) v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, ve smyslu § 72 odst. 5, zvolena komise v následujícím složení:

Komise

Předseda: **prof. Ing. Ivan Jáč, CSc.**
Katedra podnikové ekonomiky a managementu
Ekonomická fakulta Technické univerzity v Liberci
ivan.jac@tul.cz

Členové: **doc. Ing. Jan Čadil, Ph.D.**
Katedra ekonomie
Národohospodářská fakulta VŠE v Praze
jan.cadil@vse.cz

Ing. Mgr. Jiří Remr, Ph.D., MBA
Institut sociologických studií FSV UK
Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy
jiri.remr@fsv.cuni.cz

doc. Ing. Lenka Slavíková, Ph.D.
Katedra regionálního rozvoje a veřejné správy
Fakulta sociálně ekonomická Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem
lenka.slavikova@ujep.cz

doc. Ing. Ivana Blažková, Ph.D.
Ústav regionální a podnikové ekonomiky
Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií
Mendelova univerzita v Brně
ivana.blazkova@mendelu.cz

Jako skrutátoři se přihlásili: doc. PhDr. Daniela Pauknerová, Ph.D., doc. PhDr. Ing. Eva Jarošová, Ph.D. Vědecká rada je jednomyslně schválila.

Zvolené témata habilitační přednášky: Management dopadových evaluací

Uchazeč v rámci své přednášky představil téma managementu dopadových evaluací v rámci managementu programů, úskalí při realizaci dopadových evaluací a v neposlední řadě také jeho vlastní příspěvek k tomuto tématu.

Nejprve uchazeč zařadil dopadové evaluace do programového cyklu, kde zdůraznil, že design dopadové evaluace by se měl tvořit již při přípravě programu. Upozornil tak na stávající praxi, kdy manažeři programů takovou evaluaci začnou plánovat až ve chvíli, kdy program končí. Tím vyvstává problém datové základny před zahájením programu. Jako druhý problematický bod uvedl kvalitu evaluací. Pro dobrou evaluaci je třeba kvalitních dat a také

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

znalost předpokladů a možnosti použití metod. Často se zdá evaluace programu drahá a manažeři chtějí použít prostředky na něco jiného.

Habilitant zmínil, že stávající kontrafaktuální dopadové evaluace se zaměřují primárně na otázku, zda programy (ne)fungují, ale opomíjena je při tom otázka, proč byl dopad (ne)nalezen. Uvedl také několik studií, které opomenuly výběrové zkreslení, či pracovaly s velmi malým datovým vzorkem, přesto se snažily představovat jako kontrafaktuální dopadové evaluace, byť neměly potřebnou kvalitu.

Habilitant představil studie, v nichž se věnoval přednášené problematice. V jedné z nich se například zabýval zkoumáním pravděpodobnosti získání dotací pro neziskové organizace. Výsledky ukazují, že dotace EU nemají vliv na změnu příjmů neziskových organizací, ale na změnu reálných aktiv ano. Další studie se zabývala tím, zda dotace na zkvalitnění ovzduší v Moravskoslezském kraji měly vliv na prašnost. Jinou představenou studií byla studie o dárcovství. Ve Švýcarsku se diskutuje o tom, zda německy mluvící obyvatelstvo poskytuje více darů než francouzsky mluvící obyvatelstvo. Habilitant zkoumal dárcovství v kantonu Bern pomocí metody regresní nespojitosti. Výsledky nepotvrzují rozdílnou štědrost obyvatelstva.

Ve svých závěrech pak habilitant poukázal na rozdílnou situaci v USA a Evropě. V USA je randomizace standardně používanou metodou. V Evropě jsme v tomto trochu pozadu, byť existují evaluační plány v každé členské zemi v EU. Obecně v Evropě zpracovávají dopadové evaluace spíše akademici nebo nadšenci, než že by se vyvíjela kultura evaluací. Jako významnou otázku na konci své přednášky vyzdvihl, zda jsou výsledky evaluací zohledněny při dalších politických rozhodováních.

Shrnutí a závěr habilitační komise

Profesor Jáč jakožto předseda habilitační komise seznámil členy vědecké rady se stanoviskem komise. Po prostudování potřebných dokladů komise konstatovala, že jí byly předloženy všechny doklady požadované podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů i Metodiky hodnocení uplatňované při habilitačním řízení a řízení ke jmenování profesorem na Vysoké škole ekonomické v Praze (SR 03/2017) (dále jen „Metodiky hodnocení“).

O oponentské posudky habilitační práce byli požádáni tito odborníci:

- doc. Ing. Boris Popesko, Ph.D., Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně,
- doc. Ing. Mgr. Jana Soukopová, Ph.D., Institut pro udržitelnost a cirkularitu, Katedra veřejné ekonomie, Ekonomicko-správní fakulta MU,
- doc. Ing. Milan Jan Půček, MBA, Ph.D., Národní zemědělské muzeum, s. p. o.

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

Komise hodnotila činnost uchazeče v souladu s Metodikou hodnocení. Závěr komise ze Zprávy habilitační komise: „Na základě předložených podkladů, pozitivních posudků oponentů habilitační práce i vlastního zhodnocení pedagogické, vědecko-výzkumné i publikační činnosti uchazeče dospěla komise na svém druhém zasedání k závěru, že pan Ing. Oto Potluka, Ph.D.:

- splňuje požadavky týkající se délky úspěšné vysokoškolské pedagogické činnosti,
- splňuje či v mnoha případech výrazně překračuje požadavky kritérií, týkajících se vědeckovýzkumné činnosti, publikační činnosti i uznání odbornou veřejností, uplatňovaných při habilitačním řízení na VŠE v Praze,
- představuje typ odborníka, který úzce propojuje úspěšnou pedagogickou, vědecko-výzkumnou a publikační činnost,
- je pozitivně hodnocen v posudcích oponentů habilitační práce, kdy každý z nich kladně posoudil tuto práci i její výrazné aplikační aspekty,
- je podle názoru komise pracovníkem, který má všechny předpoklady pro další odborný růst i úspěšné pedagogické působení na VŠE v Praze.

Z výše uvedeného vyplývá, že uchazeč splňuje v plné míře podmínky zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů i Metodiku hodnocení uplatňovanou při habilitačním řízení na VŠE v Praze pro jmenování docentem pro obor Podniková ekonomika a management.“

Na druhém jednání komise byli přítomni 4 členové a doc. Blažková hlasovala korespondenčně v souladu s předpisy. Výsledek tajného hlasování o návrhu na jmenování docentem v oboru Podniková ekonomika a management:

- 5 hlasů kladných,
- 0 hlasů záporných,
- 0 hlasů neplatných.

Na základě splnění Metodiky hodnocení i pozitivních oponentních posudků se komise usnesla tajným hlasováním (odevzdáno pět platných hlasů, z toho pět hlasů pro, žádný hlas proti) předložit návrh na jmenování pana Ing. Oto Potluky, Ph.D. docentem pro obor Podniková ekonomika a management Vědecké radě Fakulty podnikohospodářské VŠE v Praze.

Slovo oponentů:
Následně byly přečteny posudky oponentů a položeny otázky v nich uvedené. Všichni tři oponenti považují práci za vyhovující.

Doc. Ing. Mgr. Jana Soukopová, Ph.D. v posudku uvedla, že autor pracuje s velmi bohatým spektrem prostudovaných publikací a danou problematikou se zabývá již delší dobu, což je zřejmé i z publikací, které jsou základem pro tuto habilitační práci a které autor důvěrně zná a zaujímá k nim kritický postoj. Z hlediska odborného a z hlediska zvolených témat lze

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

konstatovat, že text má dobrou kvalitu a autor se zkoumanou problematikou detailně a dlouhodobě zabývá. Navrženy byly tři otázky k diskusi:

1. Jak byste vymezil cíl své habilitační práce případně výzkumnou otázku/výzkumné otázky ve vztahu k obsahu a tématu své habilitační práce?
2. Jaké rozdíly vidíte v možnostech využití kontrafaktuálních dopadových evaluací v rámci ex-ante a ex-post evaluací?
3. Jak s Vaším tématem dopadových evaluací souvisí téma efektivnosti veřejných výdajových programů? Kde vidíte průniky?

Doc. Ing. Milan Jan Půček, MBA, Ph.D. ve svém posudku uvedl, že autor splnil klíčovou podmínku na splnění požadavků kladených na habilitační práci a tou je, že práce přináší nové vědecké poznatky a tyto jsou dostatečně argumentovány a diskutovány především v kapitolách 3 a 4 a jsou též vhodně vizualizovány, čímž účinně posilují argumentaci výsledků. Do diskuse byly navrženy dvě otázky:

1. V práci by bylo vhodné vymezit kromě pojmu „dopady“ také další pojmy. Jak například autor chápe pojmy účinnost a účelnost uvedené v obrázku 1? Je toto vymezení běžné ve vztahu chápání pojmů 3E (hospodárnost, efektivnost, účinnost)?
2. V rámci práce (závěr) jsou uváděna též doporučení. Může autor diskutovat svá doporučení (respektive nějaký vybraný příklad) ve vazbě na zahraniční literaturu či zahraniční případové studie?

Doc. Ing. Boris Popesko, Ph.D. ve svém posudku uvedl, že habilitační práce adekvátně vymezuje přínosy oproti současné úrovni poznání v zkoumané oblasti. Výsledky jsou jasně diskutovány s důrazem na možná omezení a rizika uplatnění jednotlivých metod kontrafaktuálních dopadových evaluací a problematiky sběru a využití dat pro tyto evaluace. Dalším efektem je i jasný dopad na praxi, kde autor na základě vlastních poznatků definuje postup pro realizaci dopadové evaluace v závislosti na dostupnosti dat jako jejím determinantem. Pokládá jedinou otázku: Jaké jsou výhody a nevýhody jednotlivých metod hodnocení konkrétních veřejných výdajových programů.

Ing. Oto Potluka, Ph.D. zodpověděl všechny otázky oponentů. Habilitant zmínil, že v úvodu sjednocujícího komentáře nebyla explicitně zmíněna výzkumná otázka, ale následně tato z práce vyplynula. Na otázku k hodnocení ex post a ante hodnocení programů odpověděl, že kontrafaktuální dopadové evaluace jsou vždy ze své podstaty ex post, protože analyzují již proběhlé programy, ale jejich výsledky mohou být následně použity při ex ante hodnocení nově připravovaných programů

K otázce k tématu 3E bylo uvedeno, že tyto pojmy jsou uvedeny v práci hned v úvodu, ale dále s nimi nebylo pracováno, protože hlavním cílem práce byly kontrafaktuální dopadové evaluace. Habilitant ve své odpovědi uvedl vztah dopadových evaluací k účelnosti (= zda bylo dosaženo cílů, které si program kladl), účinnosti (jednotkové náklady na dosažení indikátorů

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

nebo výstupů programu), a hospodárnosti, kde platí, že s malým rozpočtem programu nemohou být očekávány významné dopady. Při přemrštěném rozpočtu je naopak jeho část utrácena zbytečně.

Prof. Jáč by uvítal metodu kvantifikace úspor. Habilitant uvedl, že když se udělá dopadová evaluace v jednom programu, její výsledky mohou být použity jako indikativní měřítko pro další programy, ale nemohou být automaticky přenášeny bez ohledu na okolnosti dalších programů. Každá dopadová evaluace je specifická. To, že v jedné evaluaci zjistíte, že program funguje, neznamená, že za deset let bude stále fungovat, protože možná bude vývoj už jinde.

Následně byla otevřena diskuse:

Prof. Dvořáček uvedl, že se tato metodika opírá o 6 E, nikoliv jenom o 3E. Myslíte si, že tato metoda je vhodná i na investiční pobídky, které chce použít vláda?

Ing. Potluka řekl, že pro tuto metodu je zapotřebí velké množství dat.

Ing. Arc. Gryczková uvedla, že v neziskovém sektoru se velice často dopady neměří. Měří už někdo i negativní dopady? Zabývá se tím někdo? Jaká je praxe?

Uchazeč sdělil, že definice dopadu může být provedena nezávisle na programu. Například článek o dopadech podpor na finanční kapacity neziskových organizací je takovým příkladem. Neziskové organizace fungují na bázi projektů. Obvykle nemají rezervy. Zakladatelé si často půjčovali prostředky na financování finančních toků v průběhu implementace projektů. Dopad byl v tomto případě definován mimo rámec programu. Spočíval v tom, zda krátkodobé a dlouhodobé finanční kapacity byly ovlivněny tím, že neziskové organizace dostávaly prostředky. V návaznosti na to pak habilitant doplnil informaci Social impact bonds – v Německu už nějaké zkušenosti jsou, ve Švýcarsku první hodnocení probíhalo před třemi čtyřmi lety a výsledky ještě nejsou známy. V tomto případě je na začátku definováno, čeho má být dosaženo. Pokud se výsledků nedosáhne, realizátor odměnu nedostane. Neziskové organizace často přichází jako sociální inovátoři, když se řešení osvědčí, přesouvá se do veřejného sektoru. V programu zaměřeném na společenské inovace (financováno z Evropského sociálního fondu prostřednictvím MPSV ČR) jsou předkladateli projektů primárně neziskové organizace, které zkouší neobvyklá řešení. Pokud nápad funguje, přesouvá se do veřejných prostředků.

PhDr. Šmíd uvedl, že neziskové organizace dokáží spotřebovat jakékoliv množství peněz, které jim je k dispozici. Posledním případem byly oslavy výročí sta let od vzniku Československa. Jednotlivé neziskové organizace navrhovaly projekty, kterými si vylepšily rozpočty, ale bylo navrženo jen velmi málo inovativních věcí. Je způsob, jak donutit vlády ta evaluační hodnocení používat?

Habilitant uvedl, že je členem České evaluační společnosti, která s ministerstvy spolupracuje. Například Standardy evaluací jsou používány v zadávacích dokumentacích různých ministerstev. Postupem času musí zadavatelé pochopit, že je pro ně evaluace přínosem. Z pohledu neziskových organizací – když po nich ministerstvo začalo chtít nadesignování evaluací a poskytlo jim k jejich realizaci i rozpočtové prostředky, začaly neziskové organizace s tímto tématem pracovat. Habilitant také zmínil, že i neziskové organizace by měly mít vlastní míru spolufinancování, protože by se tím zvyšovala efektivita využití veřejných prostředků.

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

Prof. Pilková se dotázala, jaký je názor habilitanta na metodu Social Return of Investment a její použití v neziskovém sektoru?

Uchazeč uvedl, že je to diskutované téma. Záleží na tom, kdo je donorem příslušného projektu. Tato metoda je použitelná zejména, pokud jde o financování projektů veřejnými prostředky ale implementovanými neziskovými organizacemi.

Závěr

Po otevřené diskusi následovalo neveřejné hlasování. Vědecká rada má celkem 38 členů, z čehož vyplývá, že pro přijetí návrhu bylo třeba minimálně 20 hlasů. Přítomno bylo 32 členů VR FPH. Pro udělení vědecké hodnosti se v tajném hlasování vyjádřilo 30 členů, 1 byli proti a 1 hlas byl neplatný. Hlasování se nikdo nezdržel.

Ad 3. Spolu dětem

Prof. Nový seznámil členy vědecké rady s tím, že je Fakulta podnikohospodářská partnerem Centra Paraple, o. p. s. a podílí se na aktivitách Spolu dětem o. p. s.

Nezisková organizace Spolu dětem pomáhá dětem z dětských domovů. Fakulta podnikohospodářská od roku 2017 podporuje činnost této organizace ve dvou hlavních oblastech: zaměstnanci fakulty se přímo zapojují do projektu Tréninky dospělosti, jehož cílem je připravit děti a mládež z dětských domovů v rámci cyklu víkendových setkání na jejich osamostatnění po odchodu z dětského domova. Setkání jsou zaměřena na témata: komunikace, finance, práce, bydlení a vztahy. Snaží se také oslovit fakultní partnery s prosbou o podporu aktivit organizace Spolu dětem a dětí z dětských domovů. V rámci spolupráce na projektu je také přímo oslovována a podporována motivovaná mládež z dětských domovů v zájmu o další rozvoj a o studium na vysoké škole.

Kontakt na o. p. s. Spolu dětem: Bc. Jana Kotalová, projektová manažerka, jana.kotalova@spoludetem.cz, tel. 739642563, www.spoludetem.cz.

Ad 4. Habilitační řízení a přednáška Ing. Lucie Vnoučkové, Ph.D.

(doc. Ing. Mgr. Martin Lukeš, Ph.D.)

Ing. Lucie Vnoučková, Ph.D.

odborný asistent Ph.D./prorektorka pro studium, Katedra managementu/rektorát, Vysoká škola ekonomie a managementu, hlavní pracovní poměr

Habilitační práce Přístupy k rozvoji zaměstnanců má podobu pěti příspěvků spojených zastřešujícím komentářem.

Na základě žádosti uchazečky bylo zahájeno habilitační řízení dne 9. 5. 2017 v oboru Podniková ekonomika a management. Dne 14. 6. 2017 byla na Vědecké radě Fakulty podnikohospodářské Vysoké školy ekonomické v Praze (dále VR) v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve smyslu § 72 odst. 5, zvolena komise v následujícím složení:

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

Komise

Předseda: **prof. Ing. Ivan Nový, CSc.**
Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta podnikohospodářská
ivan.novy@vse.cz

Členové: **prof. Ing. Pavel Tomšík**
Mendelova univerzita v Brně
Provozně ekonomická fakulta, Ústav managementu
pavel.tomsik@mendelu.cz
doc. Ing. Darja Holátová, Ph.D.
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
holatova@ef.jcu.cz
prof. h. c. doc. Ing. Monika Hudáková, Ph.D.
Vysoká škola ekonómie a manažmentu veřejnej správy v Bratislavě
vedoucí Katedry malého a středního podnikání
hudakova.monika@vsemvs.sk
doc. Ing. Katarína Stachová, PhD.
Technická univerzita v Bratislavě
Ústav priemyselného inžinierstva a manažmentu
qstachova@stuba.sk

Jako skrutátoři se přihlásili: doc. PhDr. Daniela Pauknerová, Ph.D., doc. PhDr. Ing. Eva Jarošová, Ph.D. Vědecká rada je jednomyslně schválila.

Zvolené témata habilitační přednášky
Přístupy k managementu talentů: Efektivita řízeného a neřízeného rozvoje
Pro úspěšnou aplikaci talent managementu je v organizacích důležitý celostní pohled na principy rozvoje, jejich příčiny, průběh a faktory, které je ovlivňují jak v pozitivním, tak negativním smyslu. Prostředí podporující rozvoj v organizacích je nutné definovat na základě souladu se strategií, vnitřní soudržnosti, ukotvení v kultuře, zapojení managementu a diferenciovaného přístupu k zaměstnancům na základě schopností. Limitem je formální přístup s definovanými plány a koncepty, které ovšem management v některých případech neumí prakticky využívat. Velice často stává, že až 90 % uchazečů talent programy nedokončí. Habilitační práce se skládá z několika článků – 12 dílčích studií. Vzorky byl vybrány několika způsoby (kvótní výběr, kvazi-experiment, případové studie). Specifikem u talent managementu je, že některé efekty nejsou přímo měřitelné.

Výzkumy se zaměřovaly na to, jaké podpory rozvoje mají talenti v organizacích. Jako základ pro rozvoj nových přístupů k „talentům“ byly použity koncepty Učící se organizace a Talent

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

managementu, celostního učení a další. Dalším tématem byla ochota zaměstnanců k vzdělávání a rozvoji a zájem zaměstnanců o další rozvoj a ochotu vzdělávat se.

Ochota zaměstnanců se vzdělávat je celkově vyšší (70–95 %), než jakou podporu poskytuje organizační prostředí (23 %). Největší rozdíly ve vnímání procesu vzdělávání a rozvoje se projevují u zájmu o vzdělávání a rozvoj a vnímání poskytované podpory. Zaměstnanci mají pro vzdělávací proces více ochoty a pochopení (uvědomují si nutnost dalšího rozvoje pro udržení pracovního místa nebo získání lepšího v rámci rozvoje kariéry) než organizace.

Za tzv. talent se považuje 5–20 % zaměstnanců v organizacích, záleží na přístupech. Motivací k sebevzdělávání u talentů se zabývají tři hlavní skupiny teorií. Zaměstnanci by měli už při přijímání být prověřeni z pohledu toho, zda souhlasí s vizí organizace a hodí se do ní. Talenti potřebují vědět, že jejich práce má smysl (potřebují být oceňováni), měla by být splněna jejich očekávání, měla by být jasná a inspirativní strategie a cíle. Negativní vliv mohou mít finanční odměny. Povinnost a stimulace k rozvoji vede k demotivaci iniciativ rozvoje u zaměstnanců. Naopak individuální přístup v oblasti odměňování vede k motivaci a vytrvání v procesu, i k ochotě se rozvoji věnovat ve volném čase.

Pouze 23 % organizací celý proces kontroluje. Pouze 11 % dotázaných se vzdělává z donucení nebo kalkulu (povýšení). Limitující a nemotivující prostředí vede k odchodu talentů. V rámci úspěšného rozvoje zaměstnanců a talent managementu je důležitá komunikace a zpětná vazba.

Průběh procesu rozvoje nejčastěji prochází přes impuls ve formě orientace zaměstnanců na organizaci a její cíle, nebo na odměny, které dostanou, pokud se vzdělávání a rozvoje účastní. Následuje reakce, která prochází celé spektrum od radosti po odpor. Výsledkem je pak uplatnění zvýšeného výkonu při práci na pracovní pozici nebo při práci na projektech. Pokud se ovšem talentovaní zaměstnanci nemají možnost rozvíjet, nebo je rozvojový program omezující, často jej nedokončí a hledají jiné uplatnění/pracovní místo, které lépe splňuje jejich očekávání.

Přes odpor některých zaměstnanců má řízený proces rozvoje, který je zakotven v organizaci, jejích cílech a procesech, nejvyšší efekt, protože u všech zaměstnanců bez ohledu na afekt (reakci), kterými procházejí, dochází k posunu, učení a uplatnění výstupů, tj. je dosažena efektivita celého procesu, a to nutí všechny zaměstnance se do procesu zapojit a vykazovat jasné a zřetelné výsledky.

Shrnutí a závěr habilitační komise

Profesor Nový jakožto předseda habilitační komise seznámil členy vědecké rady se stanoviskem komise. Po prostudování potřebných dokladů komise konstatovala, že jí byly předloženy všechny doklady požadované podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů i Metodiky hodnocení uplatňované při habilitačním řízení a řízení ke jmenování profesorem na Vysoké škole ekonomické v Praze (SR 03/2017) (dále jen „Metodiky hodnocení“).

Komise se sešla na dvou jednáních. Na prvním jednání byla projita veškerá činnost uchazečky. Kvantitativně i kvalitativně byly požadavky splněny. V publikační činnosti byly požadavky dokonce překročeny. Odborná činnost se odráží v projektech, na kterých se uchazečka podílela.

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

O oponentské posudky habilitační práce byli požádáni tito odborníci:

- doc. Ing. Dana Martinovičová, Ph.D.,
- dr. h. c. prof. mpx. h. c. prof. Ing. Vladimír Gozora, Ph.D. MBA,
- prof. Ing. Milan Malý, CSc.

Komise hodnotila činnost uchazeče v souladu s metodikou. Závěr komise ze Zprávy habilitační komise: „Na základě předložených podkladů, pozitivních posudků oponentů habilitační práce i vlastního zhodnocení pedagogické, vědecko-výzkumné i publikační činnosti uchazeče dospěla komise na svém druhém zasedání k závěru, že Ing. Lucie Vnoučková, Ph.D.:

- splňuje požadavky týkající se délky úspěšné vysokoškolské pedagogické činnosti,
- splňuje či v některých případech překračuje požadavky kritérií, týkajících se vědeckovýzkumné činnosti, publikační činnosti i uznání odbornou veřejností, uplatňovaných při habilitačním řízení na VŠE v Praze,
- představuje typ odborníka, který úzce propojuje úspěšnou pedagogickou, vědecko-výzkumnou a publikační činnost,
- je pozitivně hodnocena v posudcích oponentů habilitační práce, kdy každý z nich kladně posoudil tuto práci,
- je podle názoru komise pracovníkem, který má všechny předpoklady pro další odborný růst i úspěšné pedagogické působení na VŠEM.

Z výše uvedeného vyplývá, že uchazeč splňuje v plné míře podmínky zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů i Metodiku hodnocení při habilitačním řízení na VŠE v Praze pro jmenování docentem pro obor Podniková ekonomika a management.“

Výsledek tajného hlasování o návrhu na jmenování docentem v oboru Podniková ekonomika a management:

- 5 hlasů kladných,
- 0 hlasů záporných,
- 0 hlasů neplatných.

Slovo oponentů:
Prof. Malý vybral ze svého posudku nejdůležitější myšlenky. Tento způsob psaní habilitační práce – vědecké články spojené sjednocujícím komentářem – považuje za budoucnost psaní vědeckých prací. Co se týče cíle práce, nebyl spokojen, protože za cílem jsou ještě další úkoly, u nichž není zřejmé, zda šlo o další cíle, nebo cíle odvozené. Mohla by uchazečka explicitně uvést cíl práce a pak doplňkové/odvozené cíle. Je pak jednodušší porovnat výsledky práce s cíli. Vhodné by bylo shrnutí poznatků z literatury. Jak korespondují autorčiny výsledky s poznatky

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

z literatury? V čem jsou odlišnosti a proč? Je možno konkrétně srovnat soulad či nesoulad s výsledky jiných autorů? V případně významného nesouladu analyzovat příčiny tohoto nesouladu. Proč principu Učící se organizace bylo ve srovnání s Talent managementem věnováno méně pozornosti? Předložená práce má vysokou úroveň z pohledu publikační činnosti i pedagogické.

Prof. Nový doplnil pohled doc. Martinovičové, která uvedla, že je zřejmá široká publikační činnost dokládající odborné zaměření uchazečky. Jedním z dotazů je: Co práce přináší nového? Závěr je doporučující.

Prof. Gozora uvedl několik otázek.

1. Autorka analyzovala variabilitu motivování – které další motivy a stimuly mohou působit na rozvoj zaměstnanců?
2. V čem je příčina autorkou uváděné větší ochoty rozvíjet se na jedné straně a nižší podpory organizačního prostředí na straně druhé. Je to v podnikovém managementu nebo v jiných příčinách?
3. Problém motivace a stimulace zaměstnanců autorka spojila s horizontální mobilitou až nežádoucí fluktuací zaměstnanců. Jaká je však interakce vertikální mobility s osobním rozvojem zaměstnanců?
4. V habilitační práci je uváděn praktický přínos. Jak se však výsledky práce projevují ve vztahu ke studijnímu programu a vědeckým disciplínám?

Uchazečka odpověděla nejprve na otázky prof. Gozory.

1. Jde o komplexní konstrukt, zahrnující řadu faktorů, viz např. konstrukt rozvoje talentů, sestávající se z faktorů (1) soulad se strategií, který zahrnuje proměnné podpora rozvoje, cíle a plány a plánování nástupnictví, (2) vnitřní soudržnost, která zahrnuje proměnné kouči a mentoři, inkubátor talentů a inovace vycházející z rozvoje, (3) ukotvení v kultuře, které zahrnuje proměnné poskytování zpětné vazby, časová dotace, týmový rozvoj a otevřené diskuse, (4) zapojení managementu, které zahrnuje proměnné inspirativní manažerské vedení, odměňování rozvoje a vyžadování učení, a (5) diferenciovaný přístup k zaměstnancům na základě schopností, který zahrnuje proměnné iniciativa zaměstnanců v oblasti rozvoje, iniciativa zaměstnanců v oblasti projektů, individuální rozvoj a životní rovnováha.

2. Hlavní důraz je v organizacích kladen na primární procesy generující zisk (hlavní činnost, výrobu), až následně na procesy podpůrné. Organizace zajišťují rozvoj pouze, pokud nejsou ohroženy a mají k tomu prostředky, byť to odrazuje talenty a snižuje vnímanou hodnotu organizace. Rozvojem zaměstnanců se podnik zabývá až ve chvíli, kdy se jí daří v oblasti tvorby zisku.

3. Vertikální mobilita je žádoucí a podporuje rozvoj jak ze strany organizace, tak zaměstnance. Zaměstnanec si rozšiřuje obzory, posouvá se dále. Pokud vertikální mobilita není možná, talenti odcházejí.

4. Přínosem práce je na základě diskuse stávajících teorií a jejich doplnění/úprava. Práce vysvětluje a praktické uchopila teoretické koncepty pro využití ve výuce personalistů a

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

manažerů, např. kompetence talentů, strategický talent management, filozofie talent managementu, klasifikace přístupů k talent managementu a popis variability chování zaměstnanců během rozvoje a možných přístupů k jejich rozvoji.

Reakce na čtyři otázky prof. Malého:

1. Uvedený úkol byl stanoven na základě cíle souboru článků k jedné problematice (Cílem byla identifikace, čili kategorizace pro přínos teorii). Výzkumná otázka daný cíl doplňuje uvedením i praktických přínosů publikovaných článků pro využití v organizacích.
2. Výzkumná otázka prohlubuje cíl. Otázka cíl doplňuje o zaměření na zaměstnance a jejich vnímání procesu rozvoje v organizacích. Vyplývá z rešerší, resp. minimu studií na rozvojovou variabilitu. Hypotézy vyplynuly právě ze studia variability chování během rozvoje.
3. V základních bodech vždy došlo k souladu. Jednotlivé teorie ze sebe vycházejí a navazují na sebe. Dílčí nesoulad vznikl v pohledu finančního motivování. Talenti se chtějí rozvíjet na základě svého přesvědčení a ne jen za odměnu (nechtějí se nechat uplatit).
4. Proč se nevěnovala větší pozornost Učící se organizaci. Uchazečka považuje tento koncept za starší než Talent management. Učící se organizace posloužila jako základ, ale bylo citováno z novějších studií/výzkumů konkrétněji směřující do dílčích problematik pro hlubší analýzy dílčích příčinných vztahů, variabilitu chování zaměstnanců, hledání odchylek a souvislostí. Talent management je v současné době mezi manažery populární, častěji využíván a vyhledáván organizacemi v praxi. Koncept Učící se organizace byl využit pro opětovné sestavení konstruktu z dílčích částí.

V reakci na otázky doc. Martinovičové uchazečka uvedla, že lze reagovat následujícími způsoby: Co tyto přístupy představují pro management? Jedinečnost je v komplexním schématu s korelacemi. Je třeba ho využívat v celku, ne jen jednotlivé části. Pokud používáte pouze část, celý koncept se hroutí kvůli chybějícím bodům, například komunikaci. Důležité je věnovat pozornost reakci zaměstnanců, vzhledem k častým odchodům talentů. Výsledky provedených studií přinesly jejich popis a možnost rozpoznání i reakce nebo předcházení negativním důsledkům.

Následně byla otevřena diskuse:
Prof. Nový se dotázal na přínos habilitační práce. Uchazečka uvedla, že se zaměřila na pohled zaměstnance a variabilitu chování během rozvoje. Je totiž několik možností, jak zaměstnanci reagují na výzvy. Práce se orientuje na oblasti rozvoje, které nejsou ve výzkumech a publikacích ve vědeckých časopisech příliš obvyklé, přesto hrají zásadní roli ve výsledném dopadu na výkon a konkurenceschopnost. Reakce jednotlivců na rozvoj nejsou konstantní, stejně tak není konstantní ani jejich rozvoj a v této oblasti je třeba pracovat s řadou proměnných, které jsou ovlivněny dalším množstvím efektů. Přínosem práce je klasifikace těchto stavů a doporučení, jak s nimi v organizacích pracovat pro dosažení maximálního možného přínosu a omezení negativní fluktuace zaměstnanců/talentů.

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

Doc. Lukeš se dotázal, co bylo zdrojem dat? Jaká byla reprezentativnost vzorku vůči jak definovanému souboru? Uchazečka prezentovala slide s tabulkou výzkumných vzorků, kde byly uvedeny konkrétní počty dotázaných. Většina studií zahrnovala ca. sto respondentů. Vzorky odpovídaly kombinaci kvalitativního a kvantitativního výzkumu a případových studií.

Ing. Štrupl poznamenal, že evropské organizace mají problémy s talent managementem. Talenti jsou v Evropě velmi netrpěliví. Velké korporace ztrácejí svou dynamiku oproti středním a menším firmám. Naopak talent identifikovaný ve velké organizaci má přehnaná očekávání (spíše kompetenční než finanční). Zatímco aplikace začínajícího manažera ze střední do větší firmy bývá úspěšná, opačně to není příliš úspěšné.

Ing. arch. Naděžda Goryczková: Jaké organizace byly zkoumány? Jednalo se i o státní organizace? Porovnávala jste soukromý a veřejný sektor? V čem vidíte problém, že se méně pracuje ve veřejném sektoru s řízením talentů oproti soukromému sektoru?

Uchazečka reagovala, že měla jednu studii zaměřenou na státní podniky. V některých oblastech jsou rozdíly markantní, v jiných se stírají. Státní sektor je limitován rozpočtem a talent management nebývá standardní součástí rozpočtu. Naopak tam často bývá work life balance a jiné cíle přitažlivé pro zaměstnance.

Prof. Nový doplnil, že Zákon o státní službě neumožňuje práci s talenty. Uchazečka reagovala, že by mohl pomoci přístup managementu – podpora rozvoje vztahů, neformální komunikace, tvorba menších týmů apod. Kvalitní vztahy a kultura na pracovišti vede k vyšší motivaci zaměstnanců.

Ing. Foltýn doplnil, že habilitantka zmiňovala negativní faktory na straně zaměstnance. Za největší problém ze strany zaměstnanců považuje fyzickou mobilitu. Manažeři nejsou ochotni se stěhovat. Dotázal se na názor habilitantky a zda srovnávala, kolik stojí vzít člověka z trhu a jaké jsou náklady na rozvoj manažera v rámci talentového řízení?

Ing. Lucie Vnoučková uvedla, že se náklady velice liší, dělala vlastní studii, podle toho, kde se vyvíjí. Rozvoj talentu začíná na sto dvaceti tisících, ale záleží na typu pozice atd. Záleží na tom, co tím organizace získá. Uchazečka se zaměřovala na faktory uvnitř organizace, takže se stěhováním nezabývala, ačkoliv si je vědoma toho, že stěhování či dojíždění za prací je důležitý faktor.

Doc. Neumaierová se zmínila o systémovém myšlení a individualizovaném přístupu. V čem považujete autorka model Učící se organizace za přežilý?

Uchazečka uvedla, že se chtěla zaměřit z modelu Učící se organizace na Talent management, který je momentálně populárnější. Chtěla zdůraznit, že je třeba zabývat se přístupem a zázemím zaměstnance.

Závěr

Po otevřené diskusi následovalo neveřejné hlasování. Vědecká rada má celkem 38 členů, z čehož vyplývá, že pro přijetí návrhu bylo třeba minimálně 20 hlasů. Přítomno bylo 30 členů VR FPH. Pro udělení vědecké hodnosti se v tajném hlasování vyjádřilo 22 členů, 5 bylo proti a 3 hlasy byly neplatné. Hlasování se nikdo nezdržel.

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

Ad 5. Schvalování školitelů

Doc. Lukeš otevřel téma schválení školitelů bez titulu docent. Otázkou je, do jaké míry by měla být naplněna kritéria habilitačního řízení, tedy co je pro vedení doktorandů skutečně potřebné.

Doc. Přibová uvedla, že cílem je zvyšovat kvalitu. Prolomením klasického pohledu na školitele se může kvalita ponížit. Směřovala by to na výjimky.

Doc. Sedláčková uvedla, že se jí deset odvedených diplomových prací z předložených kritérií zdá velice málo.

Doc. Mikovcová považuje za nedostatečnou dvouletou pedagogickou činnost.

Prof. Nový uvedl, že v podstatě vyvstaly dvě otázky. Zaprvé zda chceme prolomit tato kritéria, zadruhé jak mají být nastavena kritéria pro umožnění vedení doktorandů bez docentury.

Ing. Háša uvedl, že jedním z těch, koho by se výjimka měla týkat je Ing. Mgr. et Mgr. Štěpán Bahník, Ph.D., který vystudoval tři vysoké školy, ale protože dělal doktorát v zahraničí, nemá dostatek odvedených diplomantů. Školitel by měl být schopen zprostředkovat skutečné state of the art. Souhlasí s tím, že by měla být jasně definována výjimka, která by dávala smysl vědecké radě.

Doc. Sedláčková dodala, že by vědecká rada posuzovala jednotlivé výjimky.

Prof. Markovič uvedl, že u nich je akreditační komisí takovýto přístup zablokován. Mohla by se pak vytratit motivace habilitovat se. Když máme stanoveny kritéria na docenta, vytváříme z něho osobnost a tím i určitou záruku, že bude schopen vést doktoranda. Výjimku by si dovedl představit u odborníků z praxe.

Doc. Pavelka uvedl, že nařízení rady toto umožňuje. Na druhou stranu, aby si vědecká rada jenom tak vybírala, není správné. Měla by být jasně stanovena kritéria, kdy lze výjimku udělit. Pokud je někdo opravdu schopný, mohl by splnit i ta kritéria na docenturu.

Doc. Neumaierová uvedla, že by se mohlo jednat o netrpělivost mladých talentů, jak již zaznělo na přednášce.

Doc. Patočka řekl, že podporuje názor Ing. Háši. Vědecká rada je tu od toho, aby rozhodla, kdy to je perspektivní a kdy ne.

Doc. Pernica se dotázal, co má být vlastně předáváno doktorandům? Jsou to jenom metodické znalosti a dovednosti. Nebo chceme předat něco víc, co jde do větší šířky? Potom budeme respektovat, že docent nebo profesor jsou široce uznávanou osobností. Kolik odborníků z praxe čte impaktované časopisy?

Doc. Lukeš navrhl hlasování o tom, zda se této oblasti věnovat, nebo nikoliv. Pro diskusi a návrhy na alternativní kritéria se vyslovilo 14 členů vědecké rady, proti bylo 8, zdrželi se 3.

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

Ad 6. Schvalování do komisí

Všech přítomných 25 členů hlasovalo pro členství v komisích a vedení bakalářských či diplomovaných prací.

Jméno	Na co	Pro katedru
Ing. Petr Bartoš	vedení bakalářských prací člen komise u státnic	KMG
Mgr. Marie Vítová Dušková	vedení bakalářských prací člen komise u státnic	
Ing. Martin Jurek, Ph.D.	člen komise u státnic	KSG
Ing. Tomáš Ryška, Ph.D.	člen komise u státnic	
doc. Ing. et Ing. Ondřej Machek, MBA, Ph.D.	předseda i člen komise u státnic pro PEM pro všechny stupně studia (Bc., Ing., Ph.D.) školitel doktorandů člen komise SDZ a ODP u Ph.D. studia obor PEM	
doc. Ing. Vladimír Hönig, Ph.D.	předseda i člen komise u státnic	
doc. Ing. Jan Čadil, Ph.D.	školitel doktorandů člen komise SDZ a ODP u Ph.D. studia obor EK	KMAE
doc. Ing. Petr Houdek, Ph.D.	předseda i člen komise u státnic pro PEM pro všechny stupně studia (Bc., Ing., Ph.D.) školitel doktorandů člen komise SDZ a ODP u Ph.D. studia obor PEM	KPO
Ing. Marek Stříteský, Ph.D.	člen komise SDZ a ODP u Ph.D. studia obor PEM	KP
Ing. Gabriela Říhová, Ph.D.	člen komisí pro státní zkoušky a obhajoby	KLOG
Mgr. Daniela Černá, Ph.D.	člen komisí pro státní zkoušky a obhajoby	
Mgr. Martin Kopecký, Ph.D.	člen komisí pro státní zkoušky a obhajoby	
doc. JUDr. Ing. Bohumil Poláček, Ph.D., MBA, LLM	člen komise ODP u Ph.D. studia obor PEM	
Ing. Václav Cejthamr, Ph.D. et Ph.D.	vedoucí bakalářských a diplomových prací,	KM

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

	člen komise pro státní závěrečné zkoušky a člen komise pro obhajoby bakalářských a diplomových prací v bakalářském a magisterském studijním programu obor PEM, Arts management, Management	
Ing. Mgr. et Mgr. Štěpán Bahník, Ph.D.	člen komise pro státní závěrečné zkoušky a člen komise pro obhajoby	

Ad 7. Zahájení profesorského řízení doc. Ing. Mgr. Martina Lukeše, Ph.D.

doc. Ing. Mgr. Martin Lukeš, Ph.D.
Katedra podnikání (FPH)

Na základě žádosti uchazeče bylo zahájeno profesorské řízení dne 14. 10. 2018. Dne 7. 11. 2018 byla na vědecké radě zvolena komise v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, ve smyslu § 74 odst. 3, v následujícím složení:

Komise

Předseda: **prof. Ing. Jiří Hnilica, Ph.D.**
vedoucí Katedry strategie FPH VŠE
prorektor VŠE pro mezinárodní vztahy a informační systémy
hnilica@vse.cz

Členové: **prof. Ing. Hana Machková, CSc.**
rektorka VŠE
hana.machkova@vse.cz

prof. Ing. Ivan Jáč, CSc.
vedoucí Katedry podnikové ekonomiky a managementu
Technická univerzita v Liberci
ivan.jac@tul.cz

prof. Ing. Anna Pilková, Ph.D., MBA
vedoucí Katedry strategie a podnikání, Fakulta managementu
Komenského univerzita v Bratislavě
Proděkanka pro vědu a výzkum
anna.pilkova@fm.uniba.sk

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
Fakulta managementu a ekonomiky
UTB Zlín
pavelkova@utb.cz

Komise byla schválena: 22 členů vědecké rady bylo pro, 1 se zdržel.

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

Ad 8. Zahájení profesorského řízení doc. Ing. Jana Čadila, Ph.D.

doc. Ing. Jan Čadil, Ph.D.
Katedra manažerské ekonomie (FPH)

Na základě žádosti uchazeče bylo zahájeno profesorské řízení dne 18. 10. 2018. Dne 7. 11. 2018 byla na vědecké radě zvolena komise v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, ve smyslu § 74 odst. 3, v následujícím složení:

Komise

Předseda: **prof. Ing. Jindřich Soukup, CSc.**
Katedra manažerské ekonomie (FPH) VŠE
proděkan Fakulty podnikohospodářské
jindrich.soukup@vse.cz

Členové: **prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.**
Katedra národohospodářská, Ekonomická fakulta
VŠB – Technická univerzita Ostrava
jaromir.gottvald@vsb.cz
prof. Ing. Mojmír Helísek, CSc.
Vysoká škola finanční a správní, a.s.
Prorektor pro výzkum a vývoj
mojmir.helisek@vsfs.cz
prof. Ing. Jiřina Jílková, CSc.
Fakulta sociálně ekonomická
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem
jirina.jilkova@ujep.cz
prof. Ing. PhDr. Ing. Vladimír Tomšík, Ph.D., Ph.D.
Viceguvernér České národní banky
Vladimir.Tomsik@cnb.cz

Komise byla schválena 21 hlasy pro, 1 se zdržel.

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. Winstona Churchilla 4 130 67 Praha 3

Ad 9. Závěr zasedání
Prof. Nový uvedl, že se bude zahajovat reakreditace EQUIS. Odhad nákladů čítá zhruba dva miliony korun. Další jednání vědecké rady se bude konat 6. února 2019, další se bude konat 22. května 2019.

Zapsala: Ing. Adriana Válová, Ph.D.
Schválil: prof. Ing. Ivan Nový, CSc.

tel.: +420 224 098 440 e-mail: klara.vackova@vse.cz http://fph.vse.cz/