

doc. PhDr. Zoltán Rózsa, PhD.

Inštitút aplikovaného manažmentu

POSUDOK

Materiálov a práce k habilitačnému konaniu

Mgr. Gabriela Sláviková, PhD.

I. Plnenie podmienok pre získanie vedecko-pedagogického titulu docent

Z materiálov predložených Mgr. Gabrielou Slávikovou, PhD. k habilitačnému konaniu vyplýva, že uchádzačka o habilitačné konanie **splnila kritériá** pedagogického pôsobenia, vedy, citácií a ohlasov schválené Vedeckou radou Prešovskej univerzity v Prešove.

II. Habilitačná práca: Emocionálna inteligencia manažérov a manažérok vo vzťahu k zvládaniu stresu manažérmi

Formálne kritériá

Predložená habilitačná práca pozostáva z Abstraktu (v slovenskom a anglickom jazyku) Obsahu, Zoznamu ilustrácií, tabuliek a grafov, Zoznamu skratiek a značiek, Úvodu, 6 kapitol (Emocionálna inteligencia; Manažéri a manažérky; Stres v manažérskej práci; Analytická časť; Výsledky výskumu; Teoretické a praktické prínosy), Záveru, Zoznamu bibliografických odkazov, Príloh a Analytického listu. Celkový rozsah habilitačnej práce vrátane príloh a Analytického listu: 137 strán.

Cieľ práce: riešením otázok spätých so súvislosťou medzi emocionálnou inteligenciou manažérov a zvládaním stresových situácií prispieť k zvýšeniu kvality a efektívnosti manažérskej práce.

Na základe vyššie uvedeného je možné konštatovať, že zvolená štruktúra práce je jasná, logická a obsahovo konzistentná. Práca preto spĺňa formálne požiadavky kladené na tento typ prác.

Aktuálnosť témy

Zvolenú tému práce možno hodnotiť ako mimoriadne aktuálnu. Zvládanie stresu manažérmi, t.j. osobami s rozsiahlymi medziľudskými interakciami bolo viacerými prácami identifikované, ako kritický faktor individuálneho a organizačného výkonu. Možnosť predikcie tohto správania, obzvlášť v čase pretrvávajúcej hospodárskej krízy, ponúka organizáciám jedinečný nástroj zlepšenia pozície na trhu.

Teoretický rámec práce

Autorka sa pri tvorbe habilitačnej práce jednoznačne inšpirovala najdôležitejšími aktuálnymi všeobecnými a špecifickými prameňmi zvolenej témy, pomerne vo významnej časti aj zahraničného pôvodu.

Teoretická časť práce vytvorila vhodné východisko pre ďalší postup, najmä identifikáciu výskumných problémov a formuláciu výskumných hypotéz.

Cieľ práce

Cieľ práce, tak ako bol formulovaný, logicky a obsahovo vyplýva z teoretickej časti práce. Jednotlivé ciele výskumného projektu sú s hlavným cieľom práce konzistentné a vhodne ho dopĺňajú. Možno tiež konštatovať, že vytýčený cieľ práce bol bezozvyšku naplnený.

Metódy práce

Autorka vo výskumnej časti práce prezentuje údaje získané zo 4 výskumných súborov. K získavaniu údajov využila Metodiku TEIQue (atribúty emocionálnej inteligencie), metodiku COPE (spôsoby zvládania stresových situácií), metodiku MESI (dispozičný prístup ku skúmaniu sociálnej inteligencie), metodiku TSIS (dispozičný prístup ku skúmaniu sociálnej inteligencie ako osobnostnej schopnosti), metodiku IAS (charakteristiky interpersonálneho správania usporiadané do interpersonálneho kruhu) a metodiku NEO (päťfaktorový osobnostný inventár).

K analýze údajov využila viaceré matematicko - štatistické metódy deskriptívnej aj induktívnej štatistiky.

Z hľadiska prípadnej snahy o replikovatelnosť výskumu autorka mohla v práci uviesť aj niektoré ďalšie charakteristiky výskumných vzoriek, napríklad národnosť respondentov, ich vzdelanie, miesto a čas zberu dát popr. iné charakteristiky osvedčujúce splnenie vytýčeného predpokladu – t.j, že zozbierané dáta pochádzajú z „našich podmienok“.

Autorkou zvolené metódy práce, výskumné otázky/hypotézy, ako aj postup ich analýzy a interpretácia výsledkov plne zodpovedá typu práce a svedčí o jej vysokej erudovanosti.

Teoretický a praktický prínos práce

Teoretický a praktický prínos práce vidím, v súlade s autorkou, predovšetkým v špecifikácii atribútov emocionálnej koncepcie a ich využitia pri výbere manažérov.

Pripomienky/otázky

K práci nemám závažné pripomienky, navrhujem, aby autorka pri obhajobe habilitačnej práce zaujala stanovisko k nasledovným otázkam:

1. Je možné využiť výsledky testovania manažérov pomocou metodiky TEIQue, resp. inej autorkou spracovanej metodiky k predpovedaniu ich fluktuácie?

2. Jedným z výsledkov práce je zistená štatisticky významná záporná korelácia medzi dĺžkou manažérskej praxe a emocionalitou sebadôverou, t.j. že „so zvyšujúcou sa dĺžkou praxe manažérov sa znižujú prejavy emocionálnej lability“. Je možné v tejto súvislosti definovať ideálnu dĺžku praxe manažéra?

ZÁVER

Habilitačná práca Mgr. Gabriely Slávikovej, PhD. spĺňa všetky kritériá kladené na práce tohto druhu a habilitantka zároveň splnila kritériá pedagogického pôsobenia, vedy, citácií a ohlasov schválené Vedeckou radou Prešovskej univerzity v Prešove v odbore 3.3.15 Manažment, preto

odporúčam

Mgr. Gabriele Slávikovej, PhD. priznať vedecko-pedagogický titul „docent“ v odbore 3.3.15 Manažment.

Bratislava

doc. PhDr. Zoltán Rózsa, PhD.

oponent habilitačnej práce