

POSUDOK HABILITAČNEJ PRÁCE

V odbore habilitačného konania: **Manažment**

Názov habilitačnej práce: **Výskum vzťahov praktík manažmentu ľudských zdrojov ako významný prediktor organizačnej výkonnosti**

Autor: Mgr. Nella Svetozarovová, PhD.

Oponent: doc. Ing. Viktória Ali Taha, PhD.

Aktuálnosť zvolenej témy:

Predkladaná habilitačná práca na tému „Výskum vzťahov praktík manažmentu ľudských zdrojov ako významný prediktor organizačnej výkonnosti“ sa zaoberá skúmaním interakcií medzi vybranými praktikami manažmentu ľudských zdrojov a výkonnosťou v celej vertikále riadenia. Ľudské zdroje sa považujú za najdôležitejšie aktívum organizácie, no mnoho organizácií nedokáže naplno využiť ich potenciál. Vzťahy medzi praktikami riadenia ľudských zdrojov a výkonnosťou (individuálnou aj organizačnou) sú predmetom záujmu akademickej aj podnikateľskej sféry. V kontexte uvedeného považujem tému habilitačnej práce za vysoko aktuálnu a opodstatnenú.

Drobnú výhradu mám voči samotnému názvu práce, ktorý je mierne mätúci, keďže nie výskum vzťahov, ale samotné praktiky MLZ sú prediktorom organizačnej výkonnosti.

Práca je tematicky rozdelená do štyroch kapitol v celkovom rozsahu 208 strán vrátane 58 obrázkov a 44 tabuliek. Štruktúra práce je štandardná, kapitoly sú prehľadné a logicky usporiadané. Prvá kapitola obsahuje terminologickú základňu viažucu sa na problematiku praktík MLZ a výkonnosti a zmapovanie súčasného stavu poznania v skúmanej problematike. Oceňujem skutočnosť, že autorka pri spracovaní využila veľké množstvo zahraničných literárnych zdrojov. Druhá kapitola je venovaná metodologickej stránke práce a na ňu nadväzuje tretia kapitola, ktorá obsahuje prezentáciu výsledkov realizovaného výskumu. V záverečnej časti autorka formuluje návrhy a odporúčania, teoretické a praktické prínosy práce.

Formálna úprava práce:

Habilitačná práca je vhodne štruktúrovaná. Autorka smeruje k záverečným argumentom svojej práce premyslene a opiera sa o kvalitne vypracovanú operacionalizáciu a teoretickú základňu.

Práca má rozsah 208 strán, je rozdelená do štyroch kapitol, ktoré sú tematicky zamerané na: (1) teoretické východiská a súčasný stav poznania, (2) metodológiu výskumu, (3) analýzu a (4) diskusiu zistení vyplývajúcich z analýzy a implikácie pre prax. Práca disponuje dostatočne širokým spektrom relevantnej vedeckej a odbornej literatúry, ktorú habilitantka kreatívne využila pri napĺňaní cieľa práce. Kapitoly sú zostavené logicky a chronologicky, sú prehľadné a vnútorne konzistentné. Formálna, grafická a estetická úprava je na veľmi dobre úrovni. Bibliografické zdroje

v práci sú uvedené správne a nezaznamenala som žiadne porušenie citačnej normy. Je možné konštatovať, že po formálnej stránke práca spĺňa štandardy kladené na habilitačnú prácu.

Ciele a výsledky práce:

Hlavný cieľ práce „spočíva v overení existencie signifikantných kauzálnych vzťahov medzi vybranými vysoko výkonnými praktikami manažmentu ľudských zdrojov kvantifikovaných v podobe kompozitných indexov a ukazovateľmi výkonnosti“. Hlavný cieľ je dekomponovaný na päť parciálnych cieľov.

Výskum bol realizovaný na vzorke takmer 50 krajín OECD rozvojového centra, ktoré sú rozčlenené do 6 klastrov. Formulovaných je 7 hypotéz, pričom premenné predstavuje 9 praktík manažmentu ľudských zdrojov (vyjadrených vo forme kompozitných indexov) a 4 ukazovatele výkonnosti. V rámci realizácie analýzy vzťahov a súvislostí medzi jednotlivými praktikami MĽZ a výkonnosťou autorka prezentuje dosiahnuté výsledky rozsiahleho vlastného výskumného šetrenia. Postup riešenia výskumných problémov hodnotím pozitívne, a to aj vďaka kvalitnému štatistickému spracovaniu údajov a interpretácii zistených výsledkov. Habilitantka využila bohaté spektrum štatistických metód – metódy deskriptívnej štatistiky (medián, aritmetický priemer, smerodajná odchýlka atď.) aj viacrozmernú štatistiku (kanonická korelačná analýza, konfirmačná faktorová analýza a modelovanie pomocou štrukturálnych rovníc). Vybrané metódy, metodiky a procedúry sú zvolené správne, podriadené cieľu habilitačnej práce a obsahovo relevantné pre riešenie stanovených cieľov a hypotéz. Konštatujem, že autorkou deklarovaný hlavný cieľ práce, ako aj čiastkové ciele práce sa autorke podarilo naplniť.

Prínosy práce:

Na predloženej habilitačnej práci je vidieť vyzretosť, fundovanosť a niekoľkoročné intenzívne zameranie autorky na danú problematiku. Habilitantka realizovala originálny výskum, ktorého výstupom je súbor implikácií pre prax a model hodnotiaci prínos praktík MĽZ k výkonnosti, čo je možné považovať za hlavný prínos práce. Za najcennejšie výstupy habilitačnej práce považujem:

- zmapovanie súčasného stavu poznania a kvalitný teoretický rozbor problematiky praktík MĽZ vo väzbe na výkonnosť,
- zmapovanie aktuálneho stavu uplatňovania praktík MĽZ v nadväznosti na výkonnosť na základe hĺbkovej analýzy vzťahov medzi jednotlivými kompozitnými indexami praktík MĽZ a ukazovateľmi výkonnosti,
- zostavenie faktorových modelov praktík MĽZ pre rok 2016, 2018 a 2020,
- zostavenie modelov analýzy výkonnosti (postavených na 4 ukazovateľoch výkonnosti) za rok 2020,

Celkový vedecký rukopis autorky hodnotím veľmi pozitívne a závery realizovaného výskumu považujem za vierohodné. Formulované návrhy sú aplikovateľné v podnikateľskej praxi, čo potvrdzuje aj samotná verifikácia výsledkov analýz.

Poukázanie na nedostatky a otázky do rozpravy:

- Aj keď autorka používa všeobecne známe skratky, bolo by vhodnejšie používať slovenské skratky – HDP namiesto GDP.
- V práci sa objavujú drobné štylistické chyby, preklepy a miestami trochu „kostrbaté“ preklady zahraničných textov. Za nedostatok považujem aj zamieňanie resp. používanie pojmov ľudské zdroje a ľudský kapitál ako synonym.

- Hlavná výskumná otázka, ktorá spočívala v zisťovaní, „aký je stav manažovania a úspešnosti praktík ľudských zdrojov ako prediktora organizačnej výkonnosti so zreteľom na kultúrnu dištanciu, existenciu rôznorodých prístupov a modelov manažovania ľudských zdrojov v celosvetovom meradle...“ je podľa môjho názoru široko koncipovaná a nie úplne zodpovedá obsahu a charakteru realizovaného výskumu.
- V kapitole 3 sa objavuje viacero odlišných názvov kompozitného indexu IND_1, konkrétne delegovanie právomoci (s. 83), delegovanie právomocí MLZ praktík (s. 91), delegovanie praktík MLZ (s. 95).
- Mätúco pôsobí skúmanie vzťahu len medzi dvoma kompozitnými indexami praktík MLZ (ktorých je spolu 9) a medzi dvoma ukazovateľmi výkonnosti (ktoré sú štyri), konkrétne skúmanie vzťahu medzi IND_1 (Delegovanie právomocí) a IND_2 (Odmeňovanie) a skúmanie vzťahu medzi produktivitou práce a cenou práce na odpracovanú hodinu (s. 151-152).

Vyššie uvedené nedostatky však nie sú závažné a neznižujú celkovú kvalitu habilitačnej práce.

K práci mám niekoľko otázok:

1. Pri skúmaní existencie signifikantného vzťahu medzi praktikami manažmentu ľudských zdrojov a hodnotenými parametrami/ukazovateľmi výkonnosti, ste analyzovali rok 2010, 2016 a 2020 (s. 81-82). Keďže, ako spomínate, zber dát sa v rámci databázy OECD.stat realizuje v pravidelných dvojročných intervaloch, prečo ste analyzovali len tri vyššie uvedené roky?
2. Na základe čoho ste uskutočnili výber ukazovateľov výkonnosti (s. 87)?
3. Vysvetlite prosím, prečo pri analýze diferencií hodnôt kompozitných indexov praktík MLZ v závislosti od roku hodnotenia boli použité intervaly 2016-2010, 2018-2010 a 2018-2016?
4. Ktoré zo záverov a zistení sú pre vás najzaujímavejšie a prečo?

Zhrnutie a záver:

Habilitačná práca je spracovaná na požadovanej úrovni a je možné konštatovať, že cieľ, ktorý si autorka stanovila, bol splnený. Pre účely spracovania dát sú v práci aplikované vyššie štatistické metódy. Návrhy, závery a odporúčania, ktoré autorka v záverečnej časti predkladanej práce prezentuje, sú dostatočne podporené zistenými výsledkami a môžu byť prínosné v rovine teoretickej ako aj praktickej.

Percentuálny podiel textu, ktorý má prekryv s indexom prác korpusu CRZP má hodnotu 4,23 %; pri prácach s nadprahovou hodnotou podobnosti bola zistená najvyššia zhoda 1,45 %, teda práca vykazuje prvky originálneho diela.

Na základe predloženej habilitačnej práce v prípade jej úspešného obhájenia pred komisiou habilitačného konania **odporúčam Mgr. Nelle Svetozarovovej, PhD. udeliť vedecko-pedagogický titul „docent“ v odbore habilitačného konania Manažment.**

V Prešove, 15. 01. 2022

.....
doc. Ing. Viktória Ali Taha, PhD.