

OPONENTSKÝ POSUDOK NA HABILITAČNÚ PRÁCU

Oponent: doc. PaedDr. Ing. Daniel Lajčín, PhD., DBA, LL.M

Autor: Mgr. Nella Svetozarovová, PhD.

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

Formálna stránka:

Rozsah habilitačnej práce (208 strán) zodpovedá, resp. prevyšuje požiadavky, ktoré sú kladené na tento typ kvalifikačných prác. Habilitačná práca je formálne členená do 4 základných častí. Najväčšie rozsahom sú teoretické východiská (64 strán) a analytická časť, vrátane časti, ktorá je venovaná výsledkom výskumu (93 strán). Rozsahom menšie sú kapitoly zamerané na diskusiu zistení vyplývajúcich z analýzy a implikácie pre prax (22 strán), ktorej súčasťou sú aj teoretické a praktické prínosy práce (1 strana). Práca obsahuje záver, zoznam bibliografických údajov, ako aj slovenský a anglický abstrakt, zoznam tabuliek a obrázkov, zoznam skratiek a značiek. Habilitačná práca neobsahuje žiadne prílohy.

Teoretická časť:

Táto časť práce je reprezentovaná v rámci prvej kapitoly v 9 podkapitolách. V týchto podkapitolách sú rozpracované základné pojmy, s ktorými sa v habilitačnej práci stretávame. Pozornosť je postupne venovaná problematike ľudských zdrojov, výkonnosti, tiež sa venuje ukazovateľom výkonnosti, faktorom ovplyvňujúcich praktiky manažmentu ľudských zdrojov, klasifikácii praktík manažmentu ľudských zdrojov, klastrovému prístupu k manažmentu ľudských zdrojov, vzťahu praktík manažmentu ľudských zdrojov a výkonnosti, modelom vzťahu manažmentu ľudských zdrojov a výkonnosti. Kapitola sa končí diskusiou teoretických východísk. Uvedené teoretické kategórie a konštrukty sú špecifikované na základe spracovania veľkého počtu odborných literárnych zdrojov. Tieto sú uvedené v zozname použitej literatúry na 11 stranách, s významným počtom zahraničnej literatúry. Na zváženie je väčšie množstvo starších zdrojov (roky 1988, 1990-1999), pričom viaceré zdroje v texte nie sú uvedené v zozname literatúry (napr. Eisenhardt 1988, Pfeffer a Cohen 1984....). V texte sa často uvádza Pfefferova klasifikácia, ale citovaný je iba jeden zdroj od uvedeného autora. Tiež je na zváženie veľké množstvo citácií z druhej ruky (In: Wright et al. 2005, In: Nadarajah 2012, In: Alaradi a Sankar 2019, In: Wu et al. 2012, In: De Brito 2016, In: Huselid 2005)...

V rámci posúdenia teoretickej časti habilitačnej práce je uskutočnený prehľad poznatkov a publikovaných výstupov v širokom časovom rozpätí. Uvedené sú myšlienky, ktoré súvisia so vznikom výskumu uvedených problematik, ako aj najnovšie zistenia v týchto oblastiach výskumu. Teoretická analýza umožňuje vytvoriť si ucelený obraz o problematikách skúmaných v rámci habilitačnej práce.

Analytická a metodologická časť:

V nadväznosti na teoretické rozpracovanie problematiky habilitačnej práce autorka venovala pozornosť formulácii výskumného cieľa, výskumným otázkam a hypotézam, výskumnej vzorke a metódam použitým vo výskume habilitačnej práce. Analýza kompozitných indexov (praktík manažmentu ľudských zdrojov) prebiehala v prvom kroku vždy rovnako, v rámci 12stich hodnotených indexov. bude vykonaná: Deskriptívna štatistika; Diferencie v hodnotách podľa klastrov bez ohľadu na rok; Diferencie podľa rokov bez ohľadu na klaster; Diferencie indexov s ohľadom na rok aj klaster. Metodológia výskumu habilitačnej práce je prezentovaná prehľadne a zrozumiteľne. Hlavným cieľom výskumu práce bolo overenie existencie signifikantných kauzálnych vzťahov medzi vybranými vysoko výkonnými praktikami manažmentu ľudských zdrojov kvantifikovaných v podobe kompozitných indexov a ukazovateľmi výkonnosti. Dáta podrobené štatistickej analýze mali sekundárny charakter, pričom vo vzorke je zastúpených 49 členských krajín OECD rozvojového centra s hodnotenými praktikami manažmentu ľudských zdrojov. So zámerom zvýšenia výpovednej hodnoty výsledkov štatistickej analýzy boli premenné, teda jednotlivé krajiny na základe príbuznej teórie začlenené do klastrov. Uvedená štruktúra prezentácie výsledkov - analýza kompozitných indexov (praktík manažmentu ľudských zdrojov) umožňuje ľahkú orientáciu vo väčšom počte uvádzaných zistení. Oceňujem realizované analýzy vplyvu jednotlivých praktík ľudských zdrojov metódou modelovania pomocou štrukturálnych rovníc na jednotlivé ukazovatele výkonnosti. Vysoko hodnotné sú jednotlivé faktorové modely manažmentu praktík ľudských zdrojov pre jednotlivé roky. Vytvorili veľmi dobré východisko pre teoretické a praktické prínosy habilitačnej práce.

Teoretické a praktické prínosy:

Ako už bolo uvedené, kvalitné vypracovanie analytickej časti habilitačnej práce a rovnako kvalitné spracovanie výsledkovej časti, umožnili prezentovať teoretické a praktické prínosy práce.

Práca mapovala a sumarizovala aktuálny stav poznania s výskumom v oblasti praktík manažmentu ľudských zdrojov a dopadu na organizačnú výkonnosť ako prediktora konkurencieschopnosti organizácií. Habilitačná práca použitím logických metód poskytuje rozsiahlu prehľadovú štúdiu so zreteľom na dimenzie výkonnosti, modely manažmentu ľudských zdrojov a faktorov determinujúcich vzťahy praktík a výkonnosti a prístupov k ich hodnoteniu. Výskumná časť práce paralelne prezentuje diskusiu výsledkov a implikácie pre prax, ktorých zovšeobecnenie prispieva k obohateniu existujúcej poznatkovej základne s prihliadaním na zistenia špecifické pre skúmanú problematiku s dôrazom na konvergenciu a divergenciu praktík. Praktickým prínosom realizovaného výskumu je samotná analýza prístupov a vzťahov medzi praktikami ľudských zdrojov a výkonnosti.

Záver habilitačnej práce:

Hlavným cieľom práce bolo overenie existencie kauzálnych vzťahov medzi vybranými vysoko výkonnými praktikami manažmentu ľudských zdrojov kvantifikovaných v podobe kompozitných indexov a ukazovateľmi výkonnosti. V závere habilitačnej práce autorka konštatuje, že deklarovaný cieľ práce bol splnený. V ucelenej forme boli prezentované zistenia v rámci komplexného výskumu a formulované implikácie pre prax. Dôležitosť a význam skúmania problematiky manažmentu ľudských zdrojov kontinuálne prehľbuje svoje opodstatnenie a význam, preto je podmienené potrebou dôsledného mapovania prostredia. V práci sa nachádza niekoľko preklepov a štylistických chýb spôsobených prekladom cudzojazyčného textu. K práci mám dve otázky:

1. Na základe výsledkov konštatujete, že existuje závislosť medzi indikátorom manažmentu praktík ľudských zdrojov a produktivitou práce. Z ďalšej analýzy popisujete vzájomné vzťahy medzi indikátormi praktík manažmentu ľudských zdrojov a ukazovateľmi výkonnosti. Aký je rozdiel medzi skúmaním závislosti, vzťahov, resp. súvislostí v danom kontexte?
2. Dosahované hodnoty ste posudzovali v zmysle Cohenovej škály pre hodnotu korelačného koeficientu v intervale: Triviálna; Malá; Stredná; Veľká; Veľmi veľká a Takmer dokonalá. Bližšie popíšte jednotlivé škály pre hodnotu korelačného koeficientu.

Záver:

Habilitačná práca poskytuje obsahovým zameraním a dosiahnutými výsledkami cenné teoretické a praktické poznatky využiteľné pre rozvoj príslušnej teórie a prax. Po formálnej a obsahovej stránke je spracovaná na vysokej odbornej aj vedeckej úrovni.

V prípade úspešného obhájenia práce pred komisiou habilitačného konania „o d p o r ú č a m“ Mgr. Nelle Svetozarovovej, PhD. udeliť titul „docent“ v odbore habilitačného konania Manažment.

V Dubnici nad Váhom, 28. 01. 2022

doc. PaedDr. Ing. Daniel Lajčin, PhD., DBA, LL.M
oponent