

Warszawa, 19.04.2024

Meno kandidáta habilitačnej práce:	Ing. Peter Gallo, PhD.
Meno oponenta:	doc. PhDr. Monika Podkowińska, PhD.
Pracovisko oponenta:	Department of Sociology, Warsaw University of Life Sciences - SGGW
Názov habilitačnej práce:	Ľudské zdroje v kontexte sociálnej práce
Študijný odbor:	Sociálna práca

OPONENTSKÝ POSUDOK

posudok habilitačnej práce v súlade s § 1 ods. 10 Vyhlášky č. 6/2005 Z.z. o postupe získavania vedecko-pedagogických titulov a umelecko-pedagogických titulov docent a profesor.

Aktuálnosť zvolenej témy

Recenzovaná práca dotyczy problematyki niezwykle ważnej z punktu widzenia jakości pracy i efektywności pracowników socjalnych. Osadzenie problematyki pracy socjalnej w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi, w tym motywowania wydaje się być zabiegiem wartym podkreślenia i uwypuklenia. Spojrzenie na pracę socjalną z perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania i motywowania pracowników socjalnych jest niewątpliwie zasadne i ważne. Czyni podjęte przez autora rozważania nie tylko ważnymi poznawczo, ale także aktualnymi i wychodzącymi naprzeciw bieżącym i obecnym potrzebom rynku pracy.

Problematyka zarządzania zasobami ludzkimi w sferze pracy socjalnej to tematyka nie tylko ważna i istotna, ale również wymagająca dogłębnych badań i analiz. Jest zarządzanie zasobami ludzkimi niezwykle złożonym, wieloaspektowym i wielowątkowym zagadnieniem. Choć nie brak jest różnorodnych badań prowadzonych w tym zakresie, wciąż tematyka zasobów ludzkich i spojrzenie na pracę socjalną z perspektywy zarządzania pracownikami wydaje się stanowić obszar wymagający dalszych i ciągłych analiz i badań. Ludzie stanowią najważniejszy zasób organizacji, stanowiąc o jej losach, realizacji celów strategicznych, jakości obsługi klientów i utrzymaniu pozycji na rynku. W kontekście pracy socjalnej na szczególną uwagę zasługuje problematyka motywowania i inspirowania

pracowników socjalnych. Ze względu na charakter pracy socjalnej oraz trudności związane z wykonywaniem zawodu pracownika socjalnego, problematyka motywowania, inspirowania pracowników, satysfakcji z pracy, prestiżu zawodu, rozwoju indywidualnego jest tematyką wymagającą szczególnego podkreślenia i odniesienia do aktualnych badań. Dlatego ujęcie pracy socjalnej z tej właśnie perspektywy należy ocenić pozytywnie.

Splnenie sledovaného cieľa

Cel pracy został zrealizowany, o czym świadczy zawartość poszczególnych części recenzowanej pracy, choć warto byłoby aby w kontekście podjętego tematu i celu poszerzyć w części teoretycznej rozważania dotyczące motywowania pracowników, zarządzania zasobami ludzkimi jak i zasobów ludzkich. Warto byłoby wskazać różnorodne podejścia do definiowania takich pojęć jak *zasoby ludzkie*, *zarządzanie zasobami ludzkimi* i *zarządzanie*, *motywowanie* i *motywacja*, a także jednoznacznie dookreślić *funkcje zarządzania zasobami ludzkimi*. Można w kontekście przedstawionych przez autora rozważań zadać pytanie o funkcje zasobów ludzkich i funkcje zarządzania zasobami ludzkimi?/patrz s. 26-30/ Z perspektywy rozważań podjętych przez autora w części teoretycznej warto byłoby zatem dookreślić i poszerzyć podjęte rozważania o różne ujęcia zasobów ludzkich.

Nové poznatky (prínos vedy)

Niewątpliwym walorem pracy jest podjęty przez autora temat, który jest nietylko ciekawy i interesujący poznawczo, ale również niermiernie ważny. Prezentowane ujęcie tematu można nazwać nowatorskim, a zwrócenie uwagi na problematykę zarządzania zasobami ludzkimi, motywowania z perspektywy pracy socjalnej stanowi ważny głos w obszarze rozważań naukowych dotyczących satysfakcji z pracy, inspirowania pracowników socjalnych w kontekście złożonego charakteru wykonywanej przez nich pracy.

Przedstawione wyniki badań stanowią ważny wkład w rozwój nauki w obszarze pracy socjalnej i zarządzania. Należy także podkreślić, iż przyjęty temat pracy i podjęte przez autora rozważania mają charakter interdyscyplinarny.

Metodologická a metodická stránka práce

Praca składa się z części teoretycznej oraz badawczej i zawierającej rekomendacje. W części pierwszej - teoretycznej autor przedstawia najważniejsze zagadnienia dotyczące zarówno obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, jak i charakterystyki pokolenia X i Y oraz pokolenia Z. W tej części autor zwraca również uwagę na kwestie dotyczące zarządzania w kontekście pracy socjalnej. Jeden z punktów dotyczy kluczowych funkcji zarządzania zasobami ludzkimi (1.2), które zostały opisane w punkcie odnoszącym się do strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi (1.3). Biorąc pod uwagę zawartość owych punktów można byłoby je połączyć, bądź rozważania dotyczące funkcji zarządzania zasobami ludzkimi umieścić jedynie w punkcie 1.2.

W części drugiej autor przedstawia założenia metodologiczne, przyjmując jako cel badań analizę problematyki zasobów ludzkich w obszarze motywowania i motywacji pracowników socjalnych w kontekście pokolenia X i Y, a także przygotowanie rekomendacji w tym zakresie. Badania sondażowe przeprowadzone przy użyciu techniki jaką jest ankieta objęły próbę 204 pracowników socjalnych.

W części drugiej i trzeciej pracy obok wyników badań autor przedstawia wnioski i rekomendacje. Całość pracy zamyka zakończenie. Przyjęta metoda badawcza jest zasadna z perspektywy przyjętego celu i wskazanych problemów badawczych.

Przedstwiczone wyniki i wnioski z badań stanowić mogą przyczynek do dalszych pogłębionych analiz w kontekście nie tylko problematyki motywowania pracowników socjalnych, ale również innych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi w sferze pomocy społecznej.

Formálna stránka práce

Język i technika pisanía pracy nie budzą większych zastrzeżeń. Część teoretyczna i praktyczna stanowią spójną i uporządkowaną całość, pozwalając na realizację przyjętego celu. Wartym rozważenia pozostawiam zwrócenie większej uwagi w rozdziale teoretycznym na problematykę zarządzania zasobami ludzkimi w obszarze pracy socjalnej i jej jednoznaczne dookreślenie w kontekście odniesień do szeroko rozumianego zarządzania. Biorąc pod uwagę temat pracy i cel badawczy wydaje się zasadnym ograniczenie rozważań

do sfery zarządzania tylko jednym zasobem organizacyjnym tj. ludźmi, w tym szerszego odniesienia do motywowania pracowników.

Praca oparta została na krajowych jak i zagranicznych źródłach literatury, w tym również najnowszych pozycjach anglojęzycznych. Choć można byłoby wykorzystać jeszcze większą liczbę najnowszych pozycji dotyczących motywowania i zarządzania zasobami ludzkimi, to dobór pozycji i ich wykorzystanie nie budzą większych zastrzeżeń.

OTÁZKY DO DISKUSIE

Czy autor może wskazać różnice w sferze motywowania pracowników socjalnych oraz pracowników korporacji, organizacji międzynarodowych? Czy zasadnym jest mówienie o tego typu różnicach?

Jakie czynniki mogą determinować różnice w obszarze motywacji do pracy pracowników socjalnych poza odniesieniem do problematyki pokoleń X, Y?

Jakie miejsce w sferze zarządzania zasobami ludzkimi w obszarze pracy socjalnej odgrywają szkolenia i komunikacja?

ZÁVEREČNÉ HODNOTENIE

Stwierdzam, że przedstawiona praca spełnia wymogi stawiane pracom habilitacyjnym.
Habilitačnú prácu: Ľudské zdroje v kontexte sociálnej práce, Ing. Petra Gallo, PhD. odporúčam prijať na obhajobu a po úspešnej obhajobe odporúčam udeliť akademický titul docent v študijnom odbore: 3. 1. 14 Sociálna práca.

19.04.2024

doc. PhDr. Monika Podkowińska, PhD.