

CELKOVÉ ZHODNOTENIE UCHÁDZAČKY HABILITAČNOU KOMISIOU
podľa § 1 ods. 15 Vyhlášky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR č. 246/2019 Z.z. o postupe
získavania vedecko-pedagogických titulov a umelecko-pedagogických titulov docent a profesor

**Návrh habilitačnej komisie pre Vedeckú radu Fakulty manažmentu,
ekonomiky a obchodu Prešovskej univerzity v Prešove vo veci
habilitačného konania**

Ing. Ivety Kmecovej, PhD.

**1. VYHODNOTENIE PLNENIA KRITÉRIÍ UCHÁDZAČKY PODĽA
MATERIÁLOV DODANÝCH UCHÁDZAČKOU**

Ing. Iveta Kmecová, PhD., požiadala o začatie habilitačného konania v súlade s Vyhláškou 246/2019 Z.z. a zákonom č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách dňa 16. 9. 2025. Predložila všetky požadované podklady a spracovala habilitačnú prácu na tému *„Vzdělávání jako nástroj motivace k pracovnímu výkonu v prostředí MSP“*.

Habilitačné konanie bolo začaté v odbore habilitačného konania a inauguračného konania: manažment. Vedecká rada Fakulty manažmentu, ekonomiky a obchodu PU v Prešove schválila na svojom zasadnutí dňa 1.10.2025 habilitačnú komisiu v tomto zložení:

Predseda: prof. PhDr. Radovan Bačík, PhD., MBA, LL.M.
*Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta manažmentu, ekonomiky
a obchodu*

Členovia: doc. Ing. Magdaléna Tupá, PhD.
*Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne, Fakulta
sociálnoekonomických vzťahov*

doc. Ing. Katarína Zvaríková, PhD.
*Žilinská univerzita v Žiline, Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a
spojov*

Za oponentov boli menovaní:

prof. Mgr. Jakub Soviar, PhD.
Žilinská univerzita v Žiline, Fakulta riadenia a informatiky

doc. Ing. Otakar Němec, CSc.
VŠE Praha, Podnikohospodářská fakulta

doc. Mgr. Nella Svetozarovová, PhD.
*Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta manažmentu, ekonomiky a
obchodu*

Termín verejnej habilitačnej prednášky a obhajoby habilitačnej práce bol stanovený na 12. január 2026 o 10:00 hod. Oznámenie o konaní verejnej habilitačnej prednášky a obhajobe habilitačnej práce bolo uverejnené v denníku SME dňa 23.12.2025 a zároveň zverejnené na webovej stránke fakulty a na verejne prístupnej výveske fakulty.

Životopisné údaje uchádzačky

Ing. Iveta Kmecová, PhD. sa narodila v roku 1963 v Hlohovci. Je absolventkou Vysoké školy lesníckej a drevárskej v Zvolene, Drevárskej fakulty, odboru Technológia dreva, ktorý absolvovala v období 1981 – 1985 a získala titul inžinier. Na Obchodnej akadémii Hlohovec, v roku 2001, získala certifikát „Ekonom podniku“. Potom pôsobila na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave, Materiálovo technologickej fakulte Trnava, kde úspešne absolvovala doplnujúce pedagogické štúdium. Doktorandské štúdium zahájila v roku 2007 na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave, v odbore Odborová didaktika, študijnom programe Didaktika technických profesijných predmetov, a v roku 2011 ho úspešne ukončila a získala titul PhD.

Menovaná má bohaté skúsenosti z pôsobenia v podnikovej sfére a tieto získané praktické znalosti a zručnosti veľmi intenzívne predáva študentom na vysokej škole v rámci svojich vzdelávacích aktivít. Ako príklad je možné uviesť jej pôsobenie ako majster v podniku Mier Hlohovec, ako projektant v podniku Stavoprojekt, a.s. Prešov, obchodný a predajný zástupca v PNS, s.r.o. Prešov, alebo ako obchodná asistentka zahraničného obchodu Slovakofarma, a.s. Hlohovec. Za pozitívnu skúsenosť pre prácu akademického pracovníka je možné považovať i jej pôsobenie na Strednej odbornej škole technickej, Hlohovec, kde súčasne získala druhý atestačný stupeň. Tu už zabezpečovala predmety z oblasti ekonomiky podniku a managementu, ako napríklad Ekonomika, Ekonomika a podnikanie, Management a marketing a Komunikácia a komunikačné techniky, Psychológia práce a trhu.

Zásadný profesijný a kariérny zlom u menovanej znamenal nástup na Vysokú školu technickú a ekonomickú v Českých Budejoviciach v roku 2013.

V rokoch 2013 – 2018 pôsobila na Ústave podnikovej stratégie ako odborná asistentka na Katedre managementu a zástupca vedúceho katedry, potom od 2018 – 2019 bola členkou Katedry humanitných štúdií, a od 2019 – 2020 členkou Katedry managementu. Od roku 2020 do súčasnosti pôsobí na Katedre riadenia ľudských zdrojov ako odborný asistent, pričom zaisťuje predmety súvisiace s riadením a rozvojom zamestnancov a ich osobnostnými a profesijnými charakteristikami.

Pedagogická činnosť uchádzačky

Ing. Iveta Kmecová, PhD., pôsobí na Katedre riadenia ľudských zdrojov (KRLZ) Ústavu podnikovej stratégie, Vysoké školy technickej a ekonomickej v Českých Budejoviciach od roku 2020. Jej pedagogická a výskumná profilácia, so zameraním na management, je smerovaná na problematiku riadenia ľudských zdrojov v podnikovej sfére, vzdelávanie a rozvoj zamestnancov a nadväzujúce problematiky. Počas svojho pôsobenia na KRLZ participovala na výučbe viacerých predmetov zo študijného programu Riadenia

ľudských zdrojov (Bc. – RLZ_s, Bc. RLZ_RLZ): konkrétne sa jedná/jednalo o predmety: Riadenie ľudských zdrojov (2021 – súčasnosť), Manažerské zručnosti pro riadenie ľudských zdrojov (2021 – súčasnosť, ktorý garantuje, Bc. – RLZ_MAD); Time management (2018 – súčasnosť, ktorý garantuje, Bc. – BSA_TIM); Interkultúrny management (2024 – súčasnosť, Bc. – RLZ_IMT, ktorý garantuje); Personálny management (2017 – 2022, Mgr. – N_PEM). Nadštandardne a mimoriadne prínosné sú u menovanej aj vzdelávacie aktivity v rámci CŽV (celoživotného vzdelávania) na VŠTE v ČB. Predovšetkým sa jedná o oblasť vzdelávania budúcich pedagogických pracovníkov jak na úrovni stredného školstva, tak aj na úrovni terciárneho vzdelávania. V súčasnosti v rámci pedagogického kurzu na VŠTE ČB sa podieľa na výučbe predmetov: Obecná didaktika (2013 – súčasnosť), Didaktika odborných predmetov (2013 – súčasnosť), Pedagogická prax (súčasnosť), Management vzdelávania (súčasnosť), ktoré aj garantuje.

Významná je u menovanej aj jej medzinárodná pedagogická činnosť. Toto je možné dokumentovať radou pozitívnych ohlasov a vyjadrení od vedenia inštitúcií, kde túto činnosť vykonávala. Vedľa dlhodobých stáží na North China University of Technology, China (2015) a Samara State University of Economics, Russia (2016), tiež pôsobila na Univeristy of Salerno, Italy (2016), na University of Dabrowa Górnicza, Poland (2018), na Rotterdam University, University Of Applied Sciences, Netherland (2018), Plekhanov Russian University of Economics, Russia (2019), Akdeniz University, Turkey (2019), Pedagogical University of Krakow, Poland (2022). Prednášala aj na slovenských univerzitách, ako Technical University in Zvolen (2020), Dubnica Institute of Technology in Dubnice nad Vahom (2021), College of International Business ISM in Prešov (v súčasnosti VŠTE Prešov), v roku 2024.

Na zabezpečovaní výučby sa podieľala nielen vedením seminárnych hodín, ale taktiež ako autorka a spoluautorka učebných textov. V rámci pedagogickej činnosti viedla 14 úspešne obhájených diplomových prác a 125 úspešne obhájených bakalárskych prác. Bola tiež oponentkou mnohých bakalárskych a diplomových prác. V súčasnosti vedie 6 kvalifikačných prác na oboch stupňoch štúdia.

Vedecko-výskumná činnosť uchádzačky

Vedecko-výskumné aktivity a ostatná tvorivá činnosť Ing. Iveta Kmecovej, PhD., so zameraním na management, je smerovaná na oblasť riadenia ľudských zdrojov, personalistiku a oblasť vzdelávania súvisiace s manažmentom. V rámci pôsobenia na VŠTE bola zapojená do riešenia výskumných, vzdelávacích a rozvojových projektov, a to buď ako riešiteľ (zástupca vedúceho riešiteľského kolektívu), alebo člena riešiteľského kolektívu.

Počas svojej akademickej praxe sa Ing. Iveta Kmecová, PhD., aktívne zapájala do riešenia projektov vedecko-výskumného charakteru. Celkovo sa podieľala na 5 úspešne ukončených vedecko-výskumných projektoch ako člena riešiteľského kolektívu a zástupca vedúceho riešiteľského kolektívu.

Aktuálne riešené vedecko-výskumné projekty:

1. INTERREG CENTRAL EUROPE - projekt č. CE0100090 – **GREENPACT: Futurepreneurs and SMEs for a Sustainable Central Europe**

Program: Interreg Central Europe
Doba řešení: 1.4.2023-31.3.2026
Pozice: člen řešitelského kolektivu

Úspěšně ukončené vědecko-výzkumné projekty:

1. TA ČR TL01000349 – **Stabilizace a rozvoj MSP ve venkovském prostoru**

Program: Technologická agentura České republiky – 1. veřejná soutěž
Programu na podporu aplikovaného společenskovedního a
humanitního výzkumu, experimentálního vývoje a inovací ÉTA
Vedoucí projektu: prof. Ing. Marek Vochozka, MBA, Ph.D., dr. h.c.
Doba řešení: 1.2.2018-31.1.2021
Pozice: zástupce vedoucího řešitelského kolektivu

2. TA ČR TL02000136 – **Adaptace sektoru znalostně náročných služeb na podmínky Společnosti 4.0**

Program: Technologická agentura České republiky – 2. veřejná soutěž
Programu na podporu aplikovaného společenskovedního a
humanitního výzkumu, experimentálního vývoje a inovací ÉTA
Vedoucí projektu: prof. Ing. Lilia Dvořáková, CSc.
Doba řešení: 1.1.2019-31.12.2021
Pozice: dílčí řešitel

3. ČR TL02000215 – **Digitální transformace pro inovace obchodních modelů v malých a středních podnicích v České republice**

Program: Technologická agentura České republiky – 2. veřejná soutěž
Programu na podporu aplikovaného společenskovedního a
humanitního výzkumu, experimentálního vývoje a inovací ÉTA
Vedoucí projektu: doc. PhDr. Iveta Šimberová, Ph.D.
Doba řešení: 1.2.2019-31.12.2022
Pozice: dílčí řešitel

4. Interreg č. 261 – **Podpora moderních trendů ve výuce s ohledem na Best practice**

Program: Cíl EÚS ČR - Svobodný stát Bavorsko 2014-2020
Doba řešení: 03/2020-01/2022
Pozice: zástupce vedoucího řešitelského týmu

5. Interreg č. 34 – **Podnikatelské kompetence na česko-bavorském trhu práce**

Program: Cíl EÚS ČR - Svobodný stát Bavorsko 2014-2020
Doba řešení: 1.10.2016-30.9.2019
Pozice: dílčí řešitel

Publikačná činnosť uchádzačky

Publikačná činnosť uchádzačky, vychádzajúc z jej vedeckého a odborného profilu, je orientovaná na výskum vzdelávania zamestnancov a motivácie zamestnancov. Najmä potom na vzdelávanie zamestnancov v malých a stredných podnikoch, vrátane analyzovania investícií do ľudského kapitálu v týchto podnikoch, ale aj na motivačné faktory, kompetencie manažérov a vedúcich pracovníkov a pod.

Dôkazom vedecko-výskumnej činnosti uchádzačky sú jej publikácie v domácich, ale najmä v zahraničných časopisoch indexovaných v databázach Web of Science (Current Contents Connect) a Scopus. V databáze Web of Science má evidovaných 32 publikácií a v databázi Scopus má evidovaných 26 publikácií. U habilitantky pozorujeme celkovo 14 publikácií, ktoré sú minimálne na úrovni A a 13 výstupov v časopise evidovanom v databáze Web of Science s $IF \geq 0,50$ alebo $HI \geq 12$, alternatívne v databáze Scopus so $SNIP \geq 0,50$ alebo $HI \geq 12$. Ohlasy na jej publikačnú činnosť sa odzrkadľujú v domácich a zahraničných citáciách. Podľa počtu ohlasov evidovaných v knižnici Vysokej školy technickej a ekonomickej v Českých Budějoviciach má na svoje výstupy spolu registrovaných 160 citácií, pričom všetky tieto sú uvedené vo vedeckých databázach Web of Science a Scopus (bez autocitácií).

2. ZÁVERY OPONENTSKÝCH POSUDKOV NA HABILITAČNÚ PRÁCU

Habilitačnú prácu posudzovali oponenti schválení Vedeckou radou Fakulty manažmentu, ekonomiky a obchodu v zložení:

- prof. Mgr. Jakub Soviar, PhD.
Žilinská univerzita v Žiline, Fakulta riadenia a informatiky, vedecky pôsobí v odbore HIK odvetvové a prierezové ekonomiky a v odbore HIK manažment.
- doc. Ing. Otakar Němec, CSc.
VŠE Praha, Podnikohospodářská fakulta v odbore HIK ľudské zdroje a personálny manažment a v odbore HIK manažment.
- doc. Mgr. Nella Svetozarovová, PhD.
Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta manažmentu, ekonomiky a obchodu, vedecky pôsobí v odbore HIK ľudské zdroje a personálny manažment a v odbore HIK manažment.

Oponenti spracovali oponentské posudky v zmysle platnej legislatívy s nasledujúcimi závermi.

prof. Mgr. Jakub Soviar, PhD.

Malé a stredné podniky (MSP) tvoria chrbticu každej zdravej ekonomiky, fungujú ako hlavný motor tvorby pracovných miest, inovácií a konkurencie. Ich flexibilita a rýchla adaptácia na trhové zmeny sú kľúčové pre ekonomickú diverzitu a odolnosť voči krízam. Pre manažment MSP je preto zásadné neustále vzdelávanie zamestnancov na udržanie ich odbornosti a schopnosti efektívne reagovať na dynamické prostredie. Navyše, cielená motivácia je nevyhnutná na zabezpečenie vysokej produktivity, lojality a angažovanosti v často obmedzených firemných štruktúrach. Investícia do rozvoja a spokojnosti zamestnancov priamo zvyšuje inovačnú kapacitu a dlhodobú konkurencieschopnosť MSP.

Tému predmetnej habilitačnej práce preto považujem za aktuálnu, odborne i prakticky významnú a potrebnú.

Autorka uvádza cieľ habilitačnej práce ako cieľ komplexného výskumu (kapitola 2). Formulovaniu cieľa predchádza podrobná rešerš relevantných zdrojov. Predmetný cieľ zodpovedá výsledkom rešerše. Metodologicky ide o správny postup. Autorka cieľ habilitačnej práce následne dekomponuje na výskumné otázky a výskumné hypotézy. Podrobne vysvetľuje ich zmysel a význam pre tému a samotný hlavný cieľ. Výskumné otázky i hypotézy sú následne predmetom reálneho výskumu.

Cieľ predmetnej habilitačnej práce je metodologicky správny. Je dostatočne ambiciózny a je dosiahnutý realizovaným výskumom. Výsledky predmetného výskumu potvrdzujú dosiahnutie vytýčeného cieľa.

- Štruktúrovaná rešerš relevantných zdrojov. Autorka spracovala hĺbkovú podrobnú rešerš. Táto začína už v úvode habilitačnej práce. Tvorí tiež obsah prvej kapitoly. Ide o podstatné informácie, ktoré vysvetľujú význam a zmysel celej témy, ako aj opodstatňujú stanovené výskumné otázky a metódy skúmania.
- Výskum v rámci habilitačnej práce. Autorka spracovala metodologicky opodstatnený výskumný zámer, ktorý následne realizovala a vyhodnotila.
- Výsledky výskumu. Ide o kľúčové zistenia. Autorka k nim dospela metodologicky štandardným vedeckým postupom. Formuluje ich jasne a prehľadne. Sú dobre podporené tabuľkami a grafmi, ako aj jasne vysvetlené textom. Zároveň o nich diskutuje – vysvetľuje ich v širších podstatných súvislostiach. Výsledky výskumu majú význam pre využitie v praxi, ako aj pre vedu a vzdelávanie.

Konštatujem, že autorka habilitačnou prácou vytvorila a dosiahla zásadné prínosy pre vedu, poznanie i prax.

Uvedené pripomienky považujem za viac formálne a zásadne neznižujú môj celkovo dobrý dojem z predmetnej habilitačnej práce.

V úvode habilitačnej práce mohla autorka aspoň stručne vysvetliť hlavný obsahový zmysel jednotlivých kapitol. Prispelo by to k lepšej orientácii čitateľov.

Metodologické aspekty výskumu autorka rozdelila medzi viacero kapitol. Konkrétne 1.2, 2 a 3. Tento obsah mohol byť zaradený do jednej kapitoly, ktorá by sa zaoberala výlučne metodológiou výskumu a samotnej habilitačnej práce.

Ohľadne obsahu metodologickej časti – autorka mohla ešte presnejšie vymedziť a vysvetliť cieľové skupiny jej skúmania. Autorka mohla napr. využiť formu štandardného výskumného

projektu. Toto by podľa môjho názoru prispelo k presnejšiemu, jasnejšiemu vysvetleniu celého metodologického postupu.

Autorka mohla viac zdôrazniť kritické metodologické ako aj iné limitácie jej výskumu. Tento obsah je možné čiastočne nájsť v úvodnej časti diskusie. Ich zaradenie do samostatnej podkapitoly (napr. v časti diskusia alebo v závere), by prispelo k presnejšiemu chápaniu a vysvetleniu výsledkov predmetného výskumu.

Rešerš relevantných zdrojov v predmetnej habilitačnej práci je mimoriadne podrobná. Autorka mohla zvoliť prehľadnejší spôsob prezentácie týchto výsledkov. Uviesť ich v štruktúrovanej ale stručnejšej podobe a ešte presnejšie – jasnejšie ich prepojiť s formulovaním výskumného cieľa, hypotéz a otázok.

Na základe výsledkov výskumu ako aj výsledkov podrobnej rešerše mohla autorka formulovať ešte podrobnejšie odporúčania pre využitie v manažérskej praxi.

V tomto type kvalifikačnej práce by som ocenil autorský predhovor.

Autorka habilitačnej práce podľa predložených dokumentov plnohodnotne spĺňa a v mnohých prípadoch presahuje habilitačné kritériá Fakulty manažmentu, ekonomiky a obchodu Prešovskej univerzity v Prešove. Autorka habilitačnej práce má rozvinutú publikačnú činnosť. Publikačné výstupy považujem za relevantné a prínosné. Pedagogická činnosť autorky je taktiež intenzívna a podľa deklarovaných informácií prínosná.

Vzhľadom na skutočnosti, ktoré som uviedol v posudku konštatujem, že Ing. Iveta KMECOVÁ, PhD. je komplexná vedecká a pedagogická osobnosť. Preto po úspešnej obhajobe habilitačnej práce jej navrhujem udeliť vedecko-pedagogický titul docent (docentka) v odbore habilitačného konania manažment.

doc. Ing. Otakar Němec, CSc.

Habilitační práce se zaměřuje na klíčovou oblast řízení lidských zdrojů v kontextu malých a středních podniků (MSP), konkrétně na vztah mezi vzděláváním zaměstnanců, jejich motivací a pracovním výkonem. Téma je vysoce aktuální, neboť kvalitní a motivovaný lidský kapitál představuje základní předpoklad úspěchu a konkurenceschopnosti podniku. Význam tématu podtrhuje i autorkou reflektovaný kontext post-pandemické doby a nástupu Průmyslu 4.0, kdy se mění formy vzdělávání a požadavky na adaptabilitu zaměstnanců.

Práce reaguje na potřebu MSP efektivně plánovat a vyhodnocovat investice do lidského kapitálu v době, kdy se podniky potýkají s limity v oblasti personálního a finančního zajištění. Zaměření na specifika MSP, která často nedisponují tak rozsáhlými systémy jako velké korporace, považuji za velmi přínosné a společensky relevantní.

Teoretická část práce (kapitola 1) poskytuje rozsáhlý přehled současného stavu poznání. Autorka prokázala hlubokou znalost problematiky prostřednictvím rešerše velkého množství aktuálních tuzemských i zahraničních zdrojů (celkem 339 zdrojů).

Text pokrývá široké spektrum témat od vlivu pandemie COVID-19 na formy vzdělávání, přes problematiku e-learningu a digitálních technologií, až po specifické koncepty jako Green HRM či gamifikace.

Pozitivně hodnotím, že autorka neuvádí pouze popisné definice, ale syntetizuje poznatky týkající se měřitelnosti dopadů školení na výkon podniku, kde konfrontuje různé názorové proudy – od autorů potvrzujících přímý vliv až po skeptičtější pohledy. Tato část práce tvoří solidní východisko pro formulaci vlastního výzkumu.

Hlavní cíl práce je formulován jasně a srozumitelně: „zhodnotit způsob plánování, organizace a vyhodnocování vzdělávání zaměstnanců v malých a středních podnicích, zhodnotit výhodnost investice do vzdělávání jejich zaměstnanců a určit vliv vynaložených výdajů na vzdělávání zaměstnanců na růst hodnoty podniku pro vlastníky“.

Tento komplexní cíl byl autorkou vhodně dekomponován do sedmi výzkumných otázek (VO1– VO7) zaměřených na systémy plánování, způsoby realizace, hodnocení, motivaci, controlling a celkový přínos vzdělávání. Následně bylo stanoveno pět hlavních výzkumných hypotéz (VH1a–d až VH5). Cíle jsou zvoleny adekvátně k povaze habilitační práce a umožňují relevantní vědeckou analýzu.

Metodologická část práce (kapitola 3) je zpracována na vysoké úrovni. Výzkum je založen na kvantitativním šetření prostřednictvím dotazníku, kterého se zúčastnilo 378 respondentů z prostředí MSP. Autorka využila robustní statistický aparát. Pro vyhodnocení dat byly použity metody deskriptivní statistiky, analýza rozptylu (ANOVA), Kruskal–Wallisův test, testy nezávislosti v kontingenčních tabulkách a zejména korelační a regresní analýza.

Oceňuji důslednost, s jakou autorka přistoupila k verifikaci podmínek pro použití regresních modelů. Práce obsahuje testování normality reziduí (Shapiro–Wilkův test), homoskedasticity (Goldfeld–Quandtův test) a autokorelace (Durbin–Watsonův test). Tato statistická preciznost zvyšuje validitu předložených závěrů. Použití softwarových nástrojů Microsoft Excel a R-Commander je pro tento typ výzkumu adekvátní.

Výsledková část (kapitola 4) přináší detailní analýzu získaných dat. Klíčová zjištění korespondují se stanovenými hypotézami.

- **Formy a plánování vzdělávání:** Výzkum potvrdil, že v prostředí MSP převažuje interní forma vzdělávání nad externí a je kladen důraz především na průběžné vzdělávání a prohlubování kvalifikace zaměstnanců,
- **Controlling vzdělávání:** Analýza ukázala, že ačkoliv není controlling vzdělávání v MSP využíván plošně, v případech jeho nasazení má prokazatelný a významný vliv na kvalitu manažerského rozhodování,
- **Vliv na přínos a motivaci:** Byla prokázána statisticky významná závislost mezi kvalitou a typem využívaných vzdělávacích metod a jejich celkovým vnímaným přínosem pro podnik.

V diskusi (kapitola 5) autorka konfrontuje své výsledky se zahraničními studiemi. Správně identifikuje, že MSP často nedokáží flexibilně reagovat na změny (např. přechod na e-learning) tak rychle jako velké korporace, a potvrzuje, že investice do plánování školení mají dlouhou návratnost.

Habilitační práce přináší originální poznatky o stavu podnikového vzdělávání v českých MSP.

- **Teoretický přínos:** Práce systematizuje poznatky v oblasti efektivity vzdělávacích metod a jejich vazby na controlling a motivaci. Rozšiřuje teorii o empirická data týkající se

specifického prostředí MSP, kde potvrzuje význam interních forem vzdělávání oproti externím.

- Praktický přínos: Výsledky nabízejí manažerům MSP vodítko pro optimalizaci vzdělávacích procesů. Práce zdůrazňuje, že správně nastavený systém vzdělávání (i s omezeným rozpočtem) přímo koreluje s pracovním výkonem a motivací. Doporučení se týkají zejména posílení controllingu vzdělávání, který je v MSP stále podceňován, a implementace moderních metod (mentoring, koučink).
- Pedagogický přínos: Autorka explicitně uvádí využití výsledků ve výuce předmětů „Manažerské dovednosti pro řízení lidských zdrojů“ a „Řízení lidských zdrojů“, což přispívá k propojení teorie s praxí ve vysokoškolském vzdělávání.

Práce má logickou strukturu, je přehledně členěna a splňuje veškeré formální náležitosti kladené na habilitační práci. Jazyková úroveň je dobrá, text je srozumitelný a odborně fundovaný. Grafické zpracování výsledků (grafy, tabulky, krabicové diagramy) je na vysoké úrovni a usnadňuje orientaci v datech. Rozsah práce (206 stran) je adekvátní.

Ačkoliv je vzorek 378 respondentů pro potřeby výzkumu dostatečný a návratnost dotazníků byla solidní (47,25 %), je nutné brát v úvahu určitou míru omezení při zobecňování výsledků na celou populaci MSP, zejména s ohledem na sektorovou variabilitu. Zároveň nízké zastoupení některých vzdělávacích metod komplikuje jejich hlubší analýzu.

Habilitační práce Ing. Ivety Kmecové, PhD. s názvem „Vzdělávání jako nástroj motivace k pracovnímu výkonu v prostředí MSP“ je originálním vědeckým dílem, které přináší nové poznatky v oblasti řízení lidských zdrojů. Práce prokazuje autorčinu schopnost vědecké práce, od teoretického ukotvení přes robustní metodologii až po vyvození relevantních závěrů pro teorii i praxi. Práce splňuje požadavky na habilitační práci, vykazuje vysokou odbornou úroveň.

doc. Mgr. Nella Svetozarovová, PhD.

Predložená habilitačná práca s názvom „Vzdělávání jako nástroj motivace k pracovnímu výkonu v prostředí MSP“ sa venuje problematike, ktorá je v aktuálnych podmienkach vysoko relevantná. V kontexte dynamických zmien v malých a stredných podnikoch, zrýchľujúcej sa digitalizácie, meniacej sa povahy práce a rastúceho významu rozvoja ľudského kapitálu predstavuje téma vzdelávania a motivácie k pracovnému výkonu kľúčový determinant konkurencieschopnosti podnikov. Autorka sa v práci sústreďuje na praktiky plánovanie, organizáciu a vyhodnocovanie podnikového vzdelávania, ako aj na jeho prepojenie na konštrukty motiváciu, výkon a hodnotu podniku.

Práca má rozsah 206 strán a je štruktúrovaná do šiestich kapitol a príloh. Obsahuje obšírny a precízne spracovaný teoretický základ, ktorý poskytuje komplexný prehľad o problematike vzdelávania, motivácie, výkonnosti, aktuálnych trendoch v HRM, ale aj o výzvach MSP v meniacom sa prostredí. V teoretickej časti oceňujem najmä široký exkurz do problematiky moderných foriem vzdelávania, vrátane online vzdelávania, e-learningu, workshopov a tzv. „zeleného“ vzdelávania, ktoré sa v práci opierajú o rozsiahle a kvalitné zdroje vedeckej literatúry. V rámci teoretickej časti práce vyzdvihujem aj prehľadný sumár realizovaných štúdií v danej oblasti poznania. Celkovo považujem štruktúru a koncepciu práce za premyslenú, systematickú a spĺňajúcu požiadavky kladené na tento typ práce.

Autorka formuluje hlavný cieľ práce ako hodnotenie spôsobu plánovania, organizácie a vyhodnocovania vzdelávania v MSP, posúdenie výhodnosti investícií do vzdelávania zamestnancov a analýzu vplyvu výdavkov na vzdelávanie na rast hodnoty podniku. Z hlavného cieľa následne vychádzajú 7 adresne smerovaných výskumných otázok a metodologicky správne formulovaných hypotézy, ktoré sú jasne vymedzené. Metodologická časť práce je spracovaná prehľadne a zrozumiteľne. Výskum je postavený na dotazníkovom šetrení v prostredí malých a stredných podnikov, pričom výsledky sú analyzované pomocou deskriptívnej štatistiky, korelačných a regresných analýz, chi- kvadrát testov, ANOVA, Kruskal-Wallisovho testu a testu normality. Štatistické spracovanie údajov bolo realizované v prostredí Excelu a R-Commandera, čo umožňuje analyzovať vzťahy medzi premennými a overiť formulované hypotézy. V metodike oceňujem tiež jasné vysvetlenie použitých premenných, spôsobu merania a prezentáciu štatistických výstupov.

Riešenie výskumného problému je v predkladanej habilitačnej práci spracované systematicky, s dôrazom na prepojenie teoretických predpokladov s empirickým skúmaním. Autorka realizovala rozsiahle dotazníkové šetrenie v prostredí malých a stredných podnikov na vzorke 378 podnikateľských jednotiek. Podrobne analyzovala úroveň plánovania, realizácie a kontroly vzdelávacích aktivít. Výskumné zistenia sú interpretované vecne a logicky. Za najrelevantnejšie zistenia považujem, že autorka identifikovala rozdiely medzi efektívnosťou jednotlivých metód a poukázala na to, že aktívne formy učenia prinášajú v oblasti motivácie a dosahovaných prínosov citelne lepšie výsledky než pasívne formy. Autorka ďalej preukázala, že podniky, ktoré pristupujú k vzdelávaniu systematickejšie a kontrolujú jeho výstupy, dosahujú lepšie výsledky z hľadiska motivácie zamestnancov, ich výkonu i celkovej stability ľudských zdrojov. Významným prínosom práce je tiež analýza vzťahu medzi metodikou vzdelávania, motiváciou a hodnoteným prínosom pre podnik. Výsledky ukazujú, že kvalita vzdelávacích procesov má priamy dopad na pracovné správanie zamestnancov a ich pripravenosť adaptovať sa na zmeny. Predložené empirické zistenia tak potvrdzujú premisu, že systematické vzdelávanie je v prostredí MSP nielen nástrojom zvyšovania kompetencií, ale aj významným faktorom formujúcim pracovnú angažovanosť a celkovú výkonnosť podniku.

Diskusia výsledkov je vedená v kontexte praxe malých a stredných podnikov, čím práca nadobúda aplikovateľný charakter a prináša odporúčania využiteľné pre manažérsku prax. Celkovo riešenie výskumného problému hodnotím pozitívne, keďže autorka poskytla komplexný pohľad na skúmanú problematiku a predstavila súbor zistení, ktoré rozširujú poznatkovú základňu v oblasti podnikového vzdelávania a motivácie v prostredí MSP.

Formálna stránka práce je na adekvátnej úrovni, vyjadrovacie schopnosti autorky, kvalita a funkčnosť prípadných príloh, obrázkov, grafov a tabuliek hodnotím kladne.

Výsledok kontroly originality vyhodnotil 2,55 %. Texty prekryvu sú odkázané na pôvodné zdroje, ktoré autorka využila. K originalite habilitačnej práce nemám pripomienky a považujem ju za originálne dielo.

Predkladanú habilitačnú prácu hodnotím ako komplexne spracovanú, odborne vyváženú a prínosnú pre vedeckú aj praktickú sféru. Je možné konštatovať, že cieľ, ktorý si autorka stanovila bol splnený. Z výskumu vyplývajúce zistenia predstavujú podklad pre potenciálne zlepšenie vzdelávacích procesov v prostredí malých a stredných podnikov.

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

3. ODBORNÉ POSÚDENIE HABILITAČNEJ PREDNÁŠKY A OBHAJOBY HABILITAČNEJ PRÁCE – ZÁVER HABILITAČNEJ KOMISIE

Ing. Iveta Kmecová, PhD. obhajovala svoju habilitačnú prácu na tému „*Vzdělávání jako nástroj motivace k pracovnímu výkonu v prostředí MSP*“ pred habilitačnou komisiou, oponentmi habilitačnej práce a 5 prítomnými členmi Vedeckej rady Fakulty manažmentu, ekonomiky a obchodu Prešovskej univerzity v Prešove dňa 12.01.2025.

Prezentácia práce bola na štandardnej úrovni s používaním adekvátnej skladby viet s kvalitnou argumentáciou a používanou odbornou a vedeckou terminológiou. V práci bola zrejmá schopnosť autorky analyzovať danú problematiku, logicky konceptualizovať myšlienkové procesy, využívať vhodné vedecké postupy a nástroje štatistickej analýzy, či argumentovať svoje zistenia v teoretickej i praktickej rovine.

Obhajoba habilitačnej práce

Habilitantka stručne, logicky a s vysokou mierou odbornej presnosti prezentovala hlavné myšlienky svojej habilitačnej práce. Jej vystúpenie bolo koncepcne vyvážené a jasne ukotvené v problematike rozvoja ľudských zdrojov v malých a stredných podnikoch. Podstatou prezentácie bolo objasnenie toho, ako MSP plánujú, organizujú a vyhodnocujú vzdelávanie zamestnancov, či sú investície do vzdelávania návratné a ako sa výdavky na rozvoj ľudského kapitálu premietajú do motivácie pracovníkov, ich výkonu a celkovej hodnoty podniku. Habilitantka zároveň zdôraznila, že vzdelávanie v MSP je nielen nástrojom zvyšovania kompetencií, ale aj kľúčovým faktorom ovplyvňujúcim stabilitu pracovných tímov a schopnosť podnikov adaptovať sa na zmeny.

Hlavným cieľom habilitačnej práce bolo zhodnotiť systém vzdelávania v MSP, posúdiť výhodnosť investícií do vzdelávania a určiť, či a ako výdavky na vzdelávanie ovplyvňujú rast hodnoty podniku pre vlastníkov. Tento komplexný cieľ habilitantka ďalej rozpracovala do siedmich čiastkových výskumných otázok, ktoré formulovala jasne, vecne av logickej nadväznosti na teoretickú časť práce. Každá z otázok bola zasadená do širšieho kontextu súčasných trendov v oblasti HRM, digitalizácie a meniacich sa požiadaviek na pracovnú silu.

Na základe týchto otázok as oporou o rozsiahlu rešerš odbornej literatúry stanovila niekoľko výskumných hypotéz. Na ich overenie využila široké spektrum štatistických metód – od deskriptívnej štatistiky cez testy nezávislosti, ANOVA a Kruskal Wallisov test až po korelačné a regresné analýzy. Štatistické spracovanie prebiehalo v prostredí Microsoft Excel a R Commander, čo umožnilo dôkladnú verifikáciu vzťahov medzi skúmanými premennými a zvýšilo validitu záverov. Habilitantka tiež venovala pozornosť testovaniu predpokladov použitých modelov, čo svedčí o jej metodologickej starostlivosti.

Výskumný súbor tvorilo 378 respondentov z malých a stredných podnikov v Českej republike, pričom návratnosť dotazníkov dosiahla veľmi solídnu úroveň 47,25 %. Habilitantka

presvedčivo preukázala, že tento rozsah vzorky spĺňa požiadavky na reprezentatívnosť a štatistickú spoľahlivosť. Na základe získaných dát preukázala, že hlavný cieľ aj všetky čiastkové ciele habilitačnej práce boli splnené. Výsledky jasne ukázali, že systematické vzdelávanie, kvalitné plánovanie a následná kontrola vzdelávacích aktivít majú priamy vplyv na motiváciu zamestnancov, ich pracovný výkon i stabilitu ľudských zdrojov v MSP. Osobitná pozornosť bola venovaná aj otázke návratnosti investícií do vzdelávania, kde habilitantka doložila, že prínosy vzdelávania sa prejavujú najmä prostredníctvom zvýšeného výkonu zamestnancov a následne aj rastu tržieb podniku.

Prezentácia habilitačnej práce obsahovala konkrétne prínosy, odporúčania pre prax i závery vyplývajúce z vykonaných analýz. Po odbornej aj formálnej stránke bola spracovaná na vysokej úrovni, čo zodpovedalo aj profesionálnemu verbálnemu prejavu habilitantky. Jej vystúpenie bolo štruktúrované, vecne presné a podporené jasnými argumentmi i vizuálnymi ukážkami z výskumu. Po prezentácii sa habilitantka vyjadrila ku všetkým otázkam a pripomienkam z oponentských posudkov; oponenti jej odpovede hodnotili ako vecne presné, argumentačne podložené a odborne adekvátne.

Obhajoba práce bola nasledovaná vedeckou diskusiou v pléne členov vedeckej rady. Možno konštatovať, že habilitantka reagovala pohotovo, s hlbokou znalosťou problematiky as jasnou orientáciou v metodologických aj aplikačných aspektoch svojho výskumu. Jej reakcie preukázali nielen odbornú erudíciu, ale aj schopnosť kritickej reflexie a širšieho nadhľadu nad problematikou vzdelávania v MSP.

Habilitačná prednáška

Zvolená téma habilitačnej prednášky „*Systém podnikového vzdělávání jako nástroj plnění cílů podniku*“ je v súčasnosti veľmi aktuálna, preto ju možno považovať za vhodné zvolenú v rámci pedagogicko-didaktického zamerania habilitantky a tiež vzhľadom k študijnému odboru Ekónómia a manažment. Habilitantka prezentovala habilitačnú prednášku na vysokej profesionálnej a odbornej úrovni.

Habilitantka sa v rámci habilitačnej prednášky zamerala na význam systému podnikového vzdelávania ako strategického nástroja na plnenie cieľov podniku. Úvod prednášky venovala vysvetleniu hlavných motivácií, ktoré ju viedli k výberu tejto témy, pričom zdôraznila rastúci význam rozvoja ľudského kapitálu v prostredí malých a stredných podnikov. Následne predstavila výsledky viacerých domácich aj zahraničných výskumov, ktoré poukazujú na to, že kvalitne nastavený systém vzdelávania zamestnancov má priamy vplyv na pracovnú výkonnosť, motiváciu, stabilitu pracovných tímov a celkovú konkurencieschopnosť podnikov.

V ďalšej časti prednášky sa habilitantka sústredila na aktuálne trendy v podnikovom vzdelávaní, pričom osobitnú pozornosť venovala digitalizácii, využívaniu moderných vzdelávacích platforiem a nástupu umelej inteligencie v procese rozvoja zamestnancov. Podrobnejšie rozobrala aj vybrané výskumy, ktoré sa zaoberajú efektivitou interných a externých metód vzdelávania, a predstavila výsledky vlastných empirických zistení z prostredia malých a stredných podnikov. Poukázala na to, že kombinácia interných foriem vzdelávania s doplnkovými externými metódami predstavuje pre podniky optimálny model,

ktorý umožňuje flexibilne reagovať na potreby praxe a zároveň efektívne využívať dostupné zdroje.

Habilitantka zdôraznila, že moderné podnikové vzdelávanie musí byť prepojené so strategickými cieľmi organizácie, musí byť systematicky plánované, riadené a vyhodnocované. V tejto súvislosti predstavila odporúčania pre prax, ktoré sa týkali najmä posilnenia controllingu vzdelávania, dôslednejšieho merania návratnosti investícií do rozvoja zamestnancov a implementácie inovatívnych metód vzdelávania vrátane nástrojov umelej inteligencie.

Možno konštatovať, že habilitačná prednáška bola spracovaná a prezentovaná na vysokej odbornej aj pedagogickej úrovni. Prednáška mala jasnú, logicky vystavanú štruktúru a jednotlivé časti na seba plynulo nadväzovali. Vizuál prezentácie bol prehľadný, vecný a kvalitne spracovaný. Po ukončení prednášky habilitantka zodpovedala otázky a pripomienky prítomných členov Vedeckej rady Fakulty manažmentu, ekonomiky a obchodu, pričom jej reakcie preukázali hlbokú znalosť problematiky, praktické skúsenosti a schopnosť argumentovať v širších súvislostiach.

Vystupovanie habilitantky pri obhajobe práce aj pri habilitačnej prednáške bolo na vysokej odbornej úrovni. Jej prejav bol zrozumiteľný, vecný a podložený adekvátnym odborným pojmovým aparátom. Habilitačná komisia sa zhodla, že doterajšie výsledky jej vedeckej, pedagogickej a odbornej činnosti sú uplatniteľné v akademickej aj podnikovej praxi a zároveň potvrdzujú jej predpoklady pre ďalší odborný a vedecký rast.

Záverom habilitačná komisia konštatuje, že habilitačná prednáška aj obhajoba habilitačnej práce boli na požadovanej teoretickej a pedagogickej úrovni. Menovanie habilitantky za „docenta“ v odbore habilitačného a inauguračného konania manažment bude prínosom pre akademickú obec aj pre jej ďalšie pôsobenie v oblasti teórie a praxe podnikového vzdelávania.

Výsledky tajného hlasovania habilitačnej komisie

Počet členov celkom:	3
Z toho súhlasných:	3
S údajom nesúhlasným:	0
Neplatných:	0

4. NÁVRH UDELIŤ UCHÁDZAČKE TITUL DOCENT V ODBORE

Na základe zhodnotenia doterajšej vedecko-výskumnej, publikačnej a pedagogickej činnosti uchádzača, ktorá je dokladovaná v prílohách habilitačného konania, s prihliadnutím ku kladnému hodnoteniu habilitačnej práce všetkými oponentmi, k úrovni prezentovanej habilitačnej prednášky, **habilitačná komisia odporúča schváliť návrh na vymenovanie za docentku Ing. Ivetu Kmecovú, PhD. v odbore habilitačného konania a inauguračného: manažment.**

Podpisy členov habilitačnej komisie:

prof. PhDr. Radovan Bačík, PhD., MBA, LL.M. – predseda	prítomný
doc. Ing. Magdaléna Tupá, PhD.	prítomná
doc. Ing. Katarína Zvaríková, PhD.	prítomná

Podpisy prítomných oponentov:

prof. Mgr. Jakub Soviar, PhD.	prítomný
doc. Ing. Otakar Němec, CSc.	prítomný online
doc. Mgr. Nella Svetozarovová, PhD.	prítomná

V Prešove, dňa 12.01.2026

Záznam verifikoval:

.....
doc. Mgr. Richard Fedorko, PhD.
prodekan pre vedu, výskum a marketing