

## POSUDOK OPONENTA HABILITAČNEJ PRÁCE

Téma: Návrh súboru funkcií riadenia ľudských zdrojov ako nástroja pre tvorbu organizačnej kultúry v kontexte udržateľného rozvoja

Autorka: Ing. Katarína Stachová, PhD.

1. Aktuálnosť zvolenej témy:	Organizačná kultúra je predmetom záujmu domácich i zahraničných autorov, čo autorka dokumentuje aj množstvom preštudovanej odbornej literatúry a vlastným výskumom. Typickým znakom organizačnej kultúry je jej špecifickosť. Prijatá kultúra nie je dogma, vyvíja sa postupne, tak ako sa mení zmýšľanie ľudí a ich prístupy a pohľady na skutočnosť. Z toho dôvodu je aj problematika tvorby organizačnej kultúry v kontexte udržateľného rozvoja prostredníctvom súboru funkcií riadenia ľudských zdrojov aktuálna a zároveň otvorená pre ďalšie hĺbkové skúmania.
2. Vhodnosť zvolených metód:	Cieľ habilitačnej práce je zhodný s jej názvom. Naplneniu cieľa práce predchádzalo štúdium teoretických poznatkov rôznych autorov (146 zdrojov, z toho 31 s vlastným podielom spracovania). Pozitívne hodnotím skutočnosť, že habilitantka názory iných nielen preberá, ale aj porovnáva, sumarizuje a ďalej rozvíja, dopĺňa o vlastné komentáre a stanoviská. Napríklad k funkciám štyroch hodnôt (s. 23) pridáva funkciu dôveryhodnosti, pri postupe formovania organizačnej kultúry uzatvára názory odborníkov poukázaním na určitú paralelu troch rovin postupov a to rovinu poznania, nasmerovania a zavádzania (s. 42). V rámci literárnej metódy aplikuje metódu komparácie, systémového prístupu, analýzy a syntézy. Základnou metódou empirickej časti habilitačnej práce je sociologické opytovanie formou dotazníka. Z obsahového hľadiska sú v dotazníku zahrnuté všetky dôležité otázky skúmania. Výsledky prieskumov uskutočnených v rokoch 2010 – 2014 autorka spracovala s využitím štatistických metód. Rozsiahle skúmanie zamerané na zistenie súčasného stavu v riadení ľudských zdrojov a analýzu organizačnej kultúry v podnikoch na Slovensku s počtom 50 a viac zamestnancov poskytlo dostatočný podkladový materiál na prijatie zovšeobecňujúcich záverov. Vyústením riešenia vedeckého problému habilitačnej práce je spracovanie postupu tvorby vhodnej organizačnej kultúry v kontexte s využitím funkcií ľudských zdrojov v troch rovinách a procesu tvorby vhodnej organizačnej kultúry z pohľadu nepretržite sa opakujúceho cyklu. Zvolené metódy pokladám za vhodné. Ich aplikáciou preukázala habilitantka schopnosť vedecky pracovať, prepájať teoretické poznanie s výskumom v praxi a prijímať zhŕňajúce stanoviská.
3. Prínosy habilitačnej práce:	Prínosy habilitačnej práce sú v teoretickej i praktickej rovine. Za základný teoretický prínos pokladám komparáciu názorov zahraničných a slovenských odborníkov na organizačnú kultúru, zdôvodnenie opodstatneného prepojenia organizačnej kultúry

	<p>s riadením ľudských zdrojov. Osobitne poukazujem na prínos habilitantky (3. kapitola), vyjadriť možnosti ovplyvňovania organizačnej kultúry analýzou práce, získavaním zamestnancov a ich výberom, rozmiestňovaním, rozvojom a vzdelávaním, hodnotením pracovného výkonu a odmeňovaním.</p> <p>Praktickým prínosom je uskutočnená analýza súčasného stavu riadenia ľudských zdrojov a organizačnej kultúry v skúmaných podnikoch na Slovensku. V prípade akceptácie praxou, prínosom bude aj navrhnutý proces utvárania organizačnej kultúry.</p>
<p>4. Zhodnotenie publikačnej, vedeckovýskumnej a pedagogickej činnosti:</p>	<p>Stanovené kritériá Fakulty managementu UK, Ing. Katarína Stachová, PhD. spĺňa a prekračuje. Je autorkou/spoluautorkou 70 publikačných výstupov a má evidovaných 65 ohlasov, z toho 11 v publikáciách registrovaných v citačných indexoch. K významným publikačným výstupom patrí vedecká zahraničná monografia, vedecká štúdia charakteru vedeckej domácej monografie, vysokoškolská učebnica, 2 vedecké práce v časopisoch registrovaných v databáze Scopus, 22 vedeckých prác vydaných v zahraničných alebo domácich časopisoch. Z profesijného hľadiska sa na Vysokej škole ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave venuje predmetom Riadenie ľudských zdrojov a Organizačná kultúra. V rámci programu Erasmus v anglickom jazyku vedie výučbu predmetu Human Resource Management. K uvedenému predmetu vytvorila e-learningový modul. Pre predmety, ktoré vyučuje, sa podieľala aj na spracovaní učebných textov. Je spoluautorkou metodické príručky Ako písať záverečnú prácu. Každoročne vedie 10 záverečných prác a aktivizuje sa aj pri vedení prác ŠVOČ. Je členkou komisie pre štátne bakalárske skúšky. Zúčastnila sa dvoch prednáškových pobytov v Českej republike a v Poľsku. Habilitačnú prácu spracovala v nadväznosti na grantové projekty a to medzinárodný grantový projekt IGP č. 2/2010 Human Potential Development in Central and Eastern EU States (Litva), domáci grantový projekt IGP 4/2013 Faktory ovplyvňujúce dlhodobý udržateľný rozvoj organizácií v novej ére podnikania a projekt 3/2013 Kľúčové funkcie personálneho manažmentu v kontexte organizácií pôsobiacich v Slovenskej republike a v Českej republike (s. 47 habilitačnej práce).</p>
<p>5. Otázky pre autora pri obhajobe práce:</p>	<p>1. V habilitačnej práci pri charakterizovaní riadenia ľudských zdrojov aplikujete pojem funkcie: analýza práce, získavanie zamestnancov, výber, rozvoj a vzdelávanie ... Nemám pripomienky k takto zvolenému pojmovému aparátu, avšak v rámci vedeckej diskusie ma zaujíma názor autorky na vysvetlenie rozdielov pri používaní pojmov funkcie, personálne činnosti alebo procesy riadenia ľudských zdrojov.</p> <p>2. Z hľadiska reprezentatívnosti záverov prieskumov z rokov 2010 – 2015 vzniká otázka výberu podnikov zo základného súboru, to znamená či výsledky výberového súboru sú štatisticky reprezentatívne pre základný súbor, či do opytovania každým rokom sa zámerné alebo náhodne vyberali podniky, či duplicita toho istého podniku bola alebo nebola prekážkou uskutočneného skúmania.</p> <p>3. Hlavným výstupom habilitačnej práce je piata, návrhová časť.</p>

	<p>Zaujíma ma, akým spôsobom a kde ste využili závery päťročného skúmania riadenia ľudských zdrojov a organizačnej kultúry v návrhu troch rovín procesu utvárania vhodnej organizačnej kultúry?</p> <p>4. Aké sú predpoklady úspešnej zmeny na dosiahnutie vhodnej organizačnej kultúry (9. krok cyklu) a aké bariéry (prekážky) môžu tomu zabrániť? Keby ste boli v role vrcholovej manažérky podniku, akú taktiku by ste zvolili na prekonanie odporu k zmene?</p>
6. Záverečné odporúčania:	<p>Na základe komplexného posúdenia habilitačnej práce, jej odbornej a metodologickej stránky, ako aj publikačnej, vedecko-výskumnej a pedagogickej činnosti Ing. Kataríny Stachovej, PhD. konštatujem, že spĺňa kritériá pre habilitačné konanie v súlade s § 76 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov a s vyhláškou MŠ SR č. 6/2005 Z. z. o postupe získavania vedecko-pedagogických titulov docent a profesor v znení vyhlášky č. 457/2012 Z. z.. Z uvedených dôvodov odporúčam vedeckej rade Fakulty managementu Univerzity Komenského v Bratislave prijať prácu a po habilitačnej prednáške a rozprave priznať menovanej vedecko-pedagogický titul docent v študijnom odbore 6289 Manažment.</p>

V Banskej Bystrici 12. februára 2015