

Posudok oponenta na habilitačnú prácu

Akademický rok: 2015/2016

Habilitačná práca: Metodika komplexnej evaluácie úrovne interných atribútov inovatívneho podniku

Autor: Ing. Zdenko Stacho, PhD.

Oponent: *prof. Ing. Vojtech Kollár, PhD.*

Pracovisko oponenta: *VŠEMvs v Bratislave, Furdekova 16 851 04 Bratislava*

Posudok habilitačnej práce na tému: **Metodika komplexnej evaluácie úrovne interných atribútov inovatívneho podniku**, autora: Ing. Zdenka Stachu, PhD., je vypracovaný na základe vymenovania oponenta dekanom FM UK prof. RNDr. Jozefom Komorníkom, DrSc., so súhlasom Vedeckej rady FM UK zo dňa 10.12.2015. Habilitačná práca je predkladaná v rámci habilitačného konania, odbor 3.3.15 *Manažment*, FM UK v Bratislave.

Pri hodnotení jednotlivých súčastí habilitačnej práce som dospel k nasledovným záverom:

1. Stanovenie cieľa a miera jeho splnenia

Predkladaná habilitačná práca sa zaoberá problematikou inovácií a ich dopadov na konkurencieschopnosť podniku. Konkrétne je orientovaná na metodiku komplexnej evaluácie úrovne interných atribútov inovatívneho podniku.

Cieľom práce je kvantifikovať, ako vybrané atribúty interného prostredia podniku podporujú inovatívne správanie zamestnancov a tým prispievajú k inováciám a inovačným procesom, ktoré sa v globálnom konkurenčnom prostredí stávajú rozhodujúcim predpokladom a faktorom podnikateľského úspechu v dlhodobom horizonte ich konkurencieschopnosti.

Zvyšovanie inovačnej výkonnosti právnych subjektov podnikania prostredníctvom inovácií je celospoločensky závažnou úlohou v hospodárskej politike každej krajiny. Slovenska, ako krajiny s otvorenou ekonomikou nevyvíjajú.

Habilitačná práca je priamo zameraná na zistenie, či sa stredné a veľké podniky pôsobiace na Slovensku, zameriavajú na vytvorenie, resp. udržiavanie inovatívneho podniku. Aktuálnosť problematiky je nesporná z viacerých hľadísk, a to z hľadiska teoretického, aplikačného aj didaktického. Tieto východiská sú riešené autorom habilitačnej práce a podporované aj v rámci jeho zapojenia sa do domácich a medzinárodných grantových projektov. Výstupy z riešených projektov sa stali východiskom pre spracovanie habilitačnej práce a vyústili do hlavného cieľa: Návrhu metodiky komplexnej evaluácie úrovne interných atribútov inovatívneho podniku.

Dosiahnutie hlavného cieľa bolo podmienené a podporené vymedzením štyroch čiastkových cieľov, orientovaných na analýzu inovačného potenciálu podniku, determinovaním interných atribútov inovatívneho podniku v SR. Ďalej na metodiku komplexnej evaluácie úrovne interných atribútov, ktoré determinujú inovatívny podnik s následnou verifikáciou funkčnosti tejto metodiky v hospodárskej praxi.

Druhá kapitola habilitačnej práce sa orientuje na inovačný proces, jednotlivé vybrané modely a interné atribúty inovatívneho podniku. Autor kladie dôraz na úlohy a poslanie manažérov pri

budovaní inovatívneho podniku, organizačnú kultúru podporujúca kreativitu a inovácie, orientáciu na zákazníka, komunikáciu v podniku a jej efektívnosť, motiváciu a kreativitu, flexibilitu organizačnej štruktúry, riadenie a rozvoj ľudských zdrojov a prínos tímovej práce. Vymedzil tak atribúty inovatívneho podniku s konštatovaním, že úroveň jednotlivých atribútov prispieva ku konkurencieschopnosti podniku. Rozvoj inovácií podnikateľských subjektov determinujú aj funkcie personálneho manažmentu, ktoré sú endogénnym faktorom v prebiehajúcej a postupujúcej internacionalizácii a globalizácii trhov a zákazníkov. Starostlivosť o ľudské zdroje spolu s motiváciou zamestnancov podporuje vo firme tvorivé myslenie, využívanie bázy znalostí, zdokonaľovania podnikateľskej prosperity. Atribúty interného prostredia determinujúce inovatívny podnik autor habilitačnej práce prezentuje z prác autorov, ktorí ich vymedzujú vo vzťahu ku kreativite, ako podporu tímovej práce, zabezpečujúce pružnosť organizácie, jeho orientáciu na zákazníka a pod.

Na základe zosumarizovania charakteristických znakov uvádzaných uvedenými a ďalšími autormi a na základe získaných informácií o inovatívnych podnikoch determinuje habilitant 10 atribútov inovatívneho podniku. Následne ich špecifikuje v kapitolách 2.2.1 až 2.2.10. Zhrnutie teoretických záverov vyúsťuje do konštatovania potreby podniku budovať prostredie inovatívneho podniku s dôrazom na ľudské zdroje. Inovácie v 21. storočí determinujú ľudské zdroje a ich kvalita. Jednotlivé atribúty inovatívneho podniku ovplyvňujú rozhodovanie sa potencionálnych zamestnancov. Trend v tejto oblasti je analyzovaný v 3. kapitole práce. V tejto kapitole sa zamerá na prieskum, ktorý si kladie za cieľ identifikovať mieru implementovania vybraných atribútov interného prostredia na inovatívne správanie sa zamestnancov z prostredia stredných a veľkých podnikov pôsobiacich na Slovensku s dopadom na zvyšovanie celkového inovačného potenciálu podniku. Cieľom štvrtej kapitoly bolo navrhnúť metodiku komplexnej evaluácie úrovne interných atribútov pre konkrétny podnik a následne metodiku v piatej kapitole verifikovať na základe empirického výskumu v prostredí 32. stredných a veľkých podnikov na Slovensku.

Ak vychádzame z charakteristiky podniku, ktorý sa orientuje na inovácie t. j. prináša na trh konkurencieschopné produkty, technológie a služby s vyššou pridanou hodnotou, je nesporný význam ľudského potenciálu podniku. Nevyhnutná je však orientácia na všetky zdroje, ktoré sú potrebné realizovať na podnikovej úrovni v procese ich transformácie na požadované výstupy s takou efektívnosťou, ktorá zabezpečuje udržateľný rast a rozvoj podniku.

Tu vzniká priestor na prezentovanie ekonomickej efektívnosti vybraných atribútov interného prostredia podniku a ich kvantifikáciu. Práca sa týmto nezaobrá, ale je žiaduce sa k tejto otázke vyjadriť pri jej obhajobe. Ako príklad je možné uviesť celý rad v ekonomickej literatúre existujúcich štúdií o ukazovateľoch, ktoré majú významný vplyv na konkurencieschopnosť, inovácie a ich hodnotu pre podnik a pre zákazníka.

Smith, Busi, Ball a Meer na základe systematickej analýzy množstva teoretických zdrojov identifikovali 9 organizačných faktorov a vzťahy medzi nimi, ktoré ovplyvňujú schopnosť firiem riadiť a hodnotiť inovácie bez ohľadu na ich geografické pôsobenie :

- (1) technológiu, ktorá predstavuje aj možnosti inovačných prístupov napr. z hľadiska spoločenskej zodpovednosti,
- (2) inovačný proces, ktorý má vplyv na tvorbu nových podnetov, ich výber a vyhodnocovanie a mechanizmy implementácie inovácií,
- (3) stratégiu, ktorá zahŕňa aspekty celkovej stratégie firmy a inovačnú stratégiu, definovanie poslania a cieľov firmy, ako aj jej strategické rozhodovanie,