

OPONENTSKÝ POSUDOK

habilitačnej práce

Téma habilitačnej práce:	Systematický prehľad výskumu a analýza súčasného stavu v problematike manažmentu a hodnotenia pracovných výkonov zamestnancov
Typ záverečnej práce:	Habilitačná práca
Autor:	Mgr. FRATRIČOVÁ Jana, PhD.
Oponent:	doc. Ing. Katarína Stachová, PhD.

1. Stanovenie cieľa a miera jeho splnenia

Hlavný cieľ habilitačnej práce, ktorým bolo: „Vypracovať komplexný systematický prehľad súčasného stavu teoretického poznania a empirických skúseností v oblasti problematiky hodnotenia a manažmentu pracovných výkonov, identifikovať a systematicky analyzovať jednotlivé tematické okruhy tvoriace koncepčný rámec predmetnej problematiky a s využitím prvkov manažmentu založeného na dôkazoch („evidence-based management“ - EBMgt) navrhnúť propozície pre nový prístup k hodnoteniu a manažmentu pracovných výkonov zamestnancov.“ Bol stanovený vhodne a zrozumiteľne v kontexte úrovne predkladanej práce. Takto vytýčený hlavný cieľ bol podporený štyrmi čiastkovými cieľmi, ktoré konkretizujú úsilie habilitantky v rámci ňou predkladanej habilitačnej práce a napomáhajú k naplneniu vytýčeného hlavného cieľa. Čiastkové ciele práce sú stanovené rozumne, žiaduco smerujú prácu v kontexte hlavného cieľa práce. Na základe komplexnosti spracovania predloženej práce je možné konštatovať, že stanovený cieľ sa habilitantke prostredníctvom obsahu habilitačnej práce a výsledkov v nej uvedených podarilo v plnej miere naplniť. Pozitívne hodnotím (hoci netradičné) zaradenie kapitoly zameranej na definovanie cieľa, metodiky a pracovného postupu, ako prvej v poradí, vzhľadom na zvolenú metodiku EBMgt spracovania habilitačnej práce.

2. Vhodnosť použitých metód, metodológia

Habilitačná práca má 159 strán a je vhodne doplnená 12 tabuľkami a 6 obrázkami. Práca je rozčlenená do štyroch kapitol, pričom štruktúra práce je logická a má požadovanú vedeckú

gradáciu. V úvode práce je jasne definovaný cieľ a metodika jej spracovania. V ďalšej časti práce sa habilitantka zaoberá umiestnením problematiky manažmentu pracovných výkonov do systému personálneho manažmentu a zároveň, veľmi komplexne a prehľadne v logickom a časovom kontexte, popisuje tradičný systém manažmentu pracovných výkonov a jeho historický vývoj. Následne habilitantka prezentuje systematický prehľad výsledkov výskumu v piatich tematických okruhoch manažmentu pracovných výkonov, opierajúc sa o výskumné závery 249 vedeckých článkov. Zvolená metodika písania práce EBMgt (evidence-based management) je jasne a veľmi pozitívne deklarovaná v počte použitej literatúry.

V práci sú vhodne aplikované taktiež štandardné metódy ako systémová obsahová a textová analýza, kritická reflexia, dedukcia, interpretácia, komparácia, syntéza a v hlavnej časti práce, ktorú predstavuje druhá kapitola, habilitantka aplikovala metódu systematického prehľadu, ktorá je nevyhnutnou súčasťou pri aplikácii metodiky EBMgt (evidence-based management). Metódy využité v habilitačnej práci, hodnotím ako vhodné a ich využitie za prínosné pre kvalitu spracovania riešenej problematiky.

Text habilitačnej práce, tak po obsahovej ako aj terminologickej stránke, potvrdzuje odborné a vecné znalosti autorky, implikujúce poznanie a objektivitu.

3. Prínos a originalita práce

Z pohľadu tak vedeckej ako aj aplikačnej praxe je možné pozitívne hodnotiť výstupy, získané na základe autorkou zvolenej metodiky práce EBMgt (evidence-based management), ktorá jej umožnila zrozumiteľne a prehľadne uchopiť problematiku aj pre prax a vytvoriť kritickú reflexiu tradičných metód hodnotenia výkonu zamestnancov, ktoré boli v určitom období v praxi populárnymi a vnímanými ako „best practices“ metódy. Spracovaná kritická reflexia poskytuje komplexný prehľad podstaty vzniku a vývoja metód, vnímania metód praxou, ale aj akademickou obcou, zistenia empirických výskumov a taktiež jej frekvenciu využívania v čase. Uvedená analýza je náročná nielen časovo (pričom si časovú náročnosť jasne uvedomujme), ale prioritne kontextuálne, keďže na jej uskutočnenie nestačí len informáciami o jednotlivých metódach disponovať, ale taktiež je potrebné poznať a chápať problematiku v kontexte vývoja a obsahu, čo je pre takúto komplexnú kritickú reflexiu kľúčové.

Autorka taktiež na základe uskutočnenej analýzy procesu manažmentu pracovných výkonov predikuje budúci vývoj v tejto oblasti a upozorňuje na jednotlivé úzke miesta tak už existujúcich a praxou v súčasnosti využívaného procesu a metód, ako aj predpokladaných trendov v tejto oblasti.

Práca poukazuje na fakt, že komplexný a sofistikovaný prístup k manažmentu riadenia výkonov je dnes na trhu práce nutnosťou. Uvedenú prácu a jej vedecký prínos hodnotím pozitívne. Výsledky habilitačnej práce napomáhajú rozvoju vedného odboru tak sumarizáciou a popisom priamych vplyvov, ako aj rozvinutím danej problematiky v podmienkach formovania personálneho manažmentu.

4. Zhodnotenie poznatkovej bázy

Autorka habilitačnej práce preukázala komplexné a hlboké tak teoretické, ako aj praktické poznatky z oblasti manažmentu a hodnotenia pracovných výkonov zamestnancov. Obsah práce jasne deklaruje hĺbku a šírku autorkinej orientácie vo vybranej problematike a práca poskytuje širokú poznatkovú základňu, na ktorej je možné stavať a charakterizovanú problematiku ďalej skúmať. Autorka práce na základe širokej poznatkovej bázy, dokáže predikovať vývoj v danej oblasti, čím je jasne deklarovaná jej odbornosť v danej oblasti a taktiež jej dlhoročné aktívne zainteresovanie v danej téme.

5. Otázky pre autora pri obhajobe práce

1. Vzhľadom na ťažiskové zameranie Vašich návrhov/ úvah zmeny v manažmente pracovných výkonov na kompetencie manažérov, postupne na všetkých úrovniach

- ako vnímate úroveň pripravenosti jednotlivých manažérov na takýto systém MPV

- ako reálne vidíte možnosť v čo najväčšej miere odstúpiť pri prepojení MPV a odmeňovaní od aplikovania, ako uvádzate:, komplikovaných „objektívnych“ schém“ a pritom zabezpečiť pocit spravodlivosti a transparentnosti v odmeňovaní (ktoré sú považované za najvýznamnejšie požiadavky na systém odmeňovania)? vid' str. 139 (tradičné chyby hodnotenia, pripravenosť všetkých manažérskych pozícií, kompetentnosť jednotlivých manažérov ...).

2. Aké zmeny, možnosti, úzke miesta so sebou podľa Vás prináša nastupujúca priemyselná revolúcie 4.0 a s ňou čoraz častejšie využívanie Big dát aj za účelom MPV.

Podnety na zamyslenie:

3. Vzhľadom na komplexnosť, náročnosť a kľúčovosť disponovania komplexom manažérskych zručností potrebných k efektívnemu manažmentu pracovných výkonov, je podľa vás venovaná dostatočná hodinová/obsahová výmera predmetov pre študentov „manažérov“ na Vašej fakulte. Prípadne, v ktorých oblastiach vidíte rezervy?
4. Vzhľadom na metodiku spracovania práce, sa habilitantka priebežne odvoláva na prieskumy (veľmi zaujímavé a podnetné), následne z nich však uvádza (úplne logicky) len časti. Z pohľadu vedeckého prínosu by som v elektronickej časti práce ocenila možnosť nahliadnuť do komplexnejších podkladov, ktoré by mohli byť uvedené ako príloha.

6. Záverom konštatujem, že habilitačná práca „*Systematický prehľad výskumu a analýza súčasného stavu v problematike manažmentu a hodnotenia pracovných výkonov zamestnancov*“, ktorú predložila Mgr. Jana Fratričová, PhD., **spĺňa náročné požiadavky** kladené na úroveň habilitačných prác a na tomto základe **navrhujem, udeliť vedecko-pedagogický titul docentka** v odbore habilitačného konania Manažment.

V Bratislave dňa 15.1.2020

doc. Ing. Katarína Stachová, PhD.