

Oponentský posudok k habilitačnému konaniu o udelenie titulu docent pre Mgr. Emila Wojčáka, PhD., v odbore 3.3.15. manažment

Oponentský posudok je vypracovaný na základe vymenovacieho dekrétu zo dňa 16. 10. 2013, zaslaného prof. RNDr. Jozefom Komorníkom, DrSc., predsedom Vedeckej rady Fakulty managementu Univerzity Komenského v Bratislave.

Pedagogická prax

Mgr. Emil Wojčák, PhD., pracuje ako vysokoškolský učiteľ na plný úväzok na Katedre manažmentu na Fakulte managementu Univerzity Komenského v Bratislave od roku 2008, kde v rámci svojho profesijného profilovania vyučuje povinné a voliteľné predmety v rámci svojej kvalifikácie, a to Základy manažmentu I. a II., Podnikanie v Európe, Organizačné kultúry, Medzinárodný manažment ľudských zdrojov, Diplomový seminár I. a Seminár k bakalárskym prácam. V uvedených predmetoch sa uchádzač podieľal na ich odbornej profilácii tak, aby vyhovovali súčasným trendom v manažmente ľudských zdrojov.

Na Fakulte managementu Univerzity Komenského v Bratislave vedie súčasne bakalárske a diplomové práce a oponuje bakalárske a diplomové práce.

Vedecká produktivita

Uchádzač o titul docent v roku 2005 získala titul Mgr. v odbore 3.3.15 Manažment a o tri roky neskôr, v roku 2008, titul PhD. v rovnakom odbore na Fakulte managementu Univerzity Komenského v Bratislave.

Publikačná činnosť

Bohatá publikačná činnosť Mgr. Emila Wojčáka, PhD., vyústila do monografie *Flexibilné formy organizácie práce* (Bratislava: Ofprint 2013, ISBN 978-80-89037-34-6), v ktorej skĺbil výsledky svojho dlhoročného výskumu. Niektoré čiastočné výstupy prezentoval uchádzač predovšetkým na zahraničných vedeckých konferenciách. Okrem tejto nosnej témy svojho výskumu sa venoval aj ďalším významným otázkam manažmentu ľudských zdrojov, a to predovšetkým vývoju profilu manažéra v meniacom sa pracovnom prostredí, najmä z hľadiska rozvoja vedomostnej spoločnosti. Publikačná činnosť uchádzača prezentuje jeho systematický postup vo vlastnej výskumnej činnosti v oblasti manažmentu ľudských zdrojov a poukazuje na jeho vynikajúcu orientáciu v nosných témach tejto dôležitej oblasti.

Habilitačná práca

Téma habilitačnej práce

Témou habilitačnej práce sú *flexibilné formy organizácie práce*.

Cieľ habilitačnej práce

Autor si za cieľ stanovil systematizáciu uplatňovaných foriem organizácie práce, ktoré vyvolali nové podmienky fungovania organizácií: na jednej strane ekonomické aspekty činnosti organizácií, na druhej strane sociálne dopady niektorých úsporných opatrení.

Štruktúra habilitačnej práce

Koncom minulého storočia sa zintenzívnila diskusia o zavádzaní širšej škály foriem organizácie práce, ktorá d'aleko presahovala formy, aké dovtedy poznali zákonníky práce. Vznikla najmä na základe predstavy, že ich zavádzanie, či už uplatňovaných foriem v širšej miere alebo zavádzanie nových, zníži hrozivo rastúcu mieru nezamestnanosti.

Keďže ich implementáciu musela zohľadňovať aj legislatíva, v zákonníkoch práce sa začali čoraz častejšie zjavovať paragrafy konštituujúce podmienky ich uplatňovania. V tejto sfére sa angažovali všetky organizácie, ktoré sa pracovno-právnymi vzťahmi zaoberajú, a to nielen v rámci národných ekonomík, ale aj v rámci medzinárodnej spolupráce.

Postupné rozširovanie uplatňovania takýchto foriem práce (nových z hľadiska ich nového statusu v rámci organizácie práce) však nebolo a nie je rovnaké vo všetkých členských štátoch Európskej únie, ba dokonca ich postupné ošetrenie zákonníkom práce nie je systematické ani v jednom štáte.

Monografia *Flexibilné formy organizácie práce* systematizuje jednotlivé formy, zakladá systematickú bázu pre ich označovanie (ktoré je v praxi aj v Zákonníku práce SR terminologicky nejednotné), kategorizuje ich tak, aby ich prípadná právna úprava mohla riešiť ako kategóriu, a nie ako jednotlivé formy, čo neraz vedie nielen k terminologickej, ale aj právnej nesúrodosti. Autor v monografii súčasne predkladá príklady rozdielných pohľadov na flexibilné formy organizácie práce v členských štátoch Európskej únie. V neposlednom rade prezentuje ich uplatňovanie z hľadiska vytvárania vedomostnej spoločnosti s nárastom počtu vedomostných pracovníkov, ktorých postavenie v pracovno-právných vzťahoch sa v porovnaní s postavením tradičných zamestnancov výrazne mení.

Monografia má sedem kapitol. Prvá kapitola definuje flexibilný trh práce a flexibilnú organizáciu. Druhá kapitola predkladá charakterizáciu flexibilných foriem práce a v tretej sa uvádza ich kategorizácia z hľadiska časového, lokalizačného a početného. Štvrtá kapitola uvádza systematicky výhody a nevýhody uplatňovania flexibilných foriem organizácie práce z hľadiska zamestnávateľa a zamestnanca. Piata kapitola sa zameriava na legislatívne ošetrené prostredie, ktoré umožňuje zavádzať flexibilné formy organizácie práce a uvádza porovnanie s legislatívnymi úpravami pracovno-právných vzťahov z iných štátov Európskej únie. Šiesta kapitola je venovaná flexiistote ako novému fenoménu, ktorý sa vynoril v súvislosti s implementáciou flexibilných foriem organizácie práce. Posledná, siedma kapitola, uvádza podmienky uplatňovania flexibilných foriem organizácie práce v súvislosti s vytváraním vedomostnej spoločnosti.

Záver

Habilitačná práca explicitne prezentuje zložitosť problematiky flexibilných foriem organizácie práce a je prínosným dielom v systematizácii náhľadu na ich pomenovanie, kategorizáciu, legislatívne konštituovanie a ich využívanie ako motivačných nástrojov v rýchlo sa meniacom prostredí pracovno-právných vzťahov.

Jej prínos d'aleko presahuje vyššie uvedenú oblasť, pretože poskytuje vynikajúcu základňu pre ďalší výskum v paralelne sa meniacich funkciách a praktikách manažmentu ľudských zdrojov, ako aj v sfére profilu manažéra v nových

podmienkach pracovno-právnych vzťahov. Prispieva tak nielen k praxi uplatňovania flexibilných foriem organizácie práce, ale aj k obsahu vzdelávacích programov pripravujúcich manažérov.

Na základe vyššie uvedeného navrhujem do diskusie nasledujúce otázky:

1. Zavádzanie flexibilných foriem organizácie práce predstavuje pre manažérov zmenené podmienky. Uveďte, prosím, oblasti, ktorých sa zmeny najväčšmi dotýkajú (napr. podľa identifikovaných kategórií).
2. Niektoré kategórie flexibilných foriem organizácie práce zamestnanci i široká verejnosť vnímajú ako „rizikové“. Mohli by ste uviesť opatrenia, ktoré by podľa Vás pomohli zvýšiť úroveň flexiistoty v daných prípadoch?

Na základe úspešnej obhajoby habilitačnej práce a celkového hodnotenia

odporúčam

udelieť Mgr. Emilovi Wojčákovi, PhD., titul docent v odbore 3.3.15. manažment.

Bratislava, 5. novembra 2013

doc. PhDr. Helena Šajgalíková, PhD.