

**Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici**  
**Ekonomická fakulta**

**POSUDOK OPONENTA HABILITAČNEJ PRÁCE**

**Téma:** Vývoj personálnej práce na Slovensku a jej súčasný stav v porovnaní s Českou republikou a Poľskom

**Typ záverečnej práce:** Habilitačná práca

**Odbor HKK:** Ekonomika a manažment podniku

**Študijný odbor:** Ekonomie a manažment

**Autor:** Mgr. Ing. Lukáš Smerek, PhD.

**Oponent:** prof. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD.,  
Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita v Žiline

<b>1. Aktuálnosť zvolenej témy:</b>	<p>Za kľúčový a najcennejší výrobný zdroj podniku sú považované ľudské zdroje. Z toho dôvodu považujem témy výskumných prác, článkov i habilitačných prác, ktoré sa z akéhokoľvek uhla pohľadu venujú oblasti práce s ľudskými zdrojmi a ich ľudským kapitálom za neustále aktuálne. Predložená habilitačná práca má spolu s uvedenou použitou literatúrou a prílohami 180 strán, pričom je rozdelená do štyroch kapitol.</p> <p>Hlavným cieľom predloženej habilitačnej práce bolo preskúmať historický vývoj personálnej práce na Slovensku, porovnať jej súčasný stav so situáciou v Českej republike a v Poľsku a naznačiť trendy budúceho vývoja personálnej práce. Hlavný cieľ bol rozdelený do šiestich čiastkových cieľov. Jadro práce predstavovalo naplnenie cieľov, čo bolo realizované hľadaním odpovedí na štyri výskumné otázky a overovaním trinástich hypotéz. Zber údajov o stave personálnej práce v podnikoch na Slovensku bol realizovaný viacerými výskumníkmi metódou sociologického opytovania pomocou online a tlačných dotazníkov v rokoch 1998, 2002, 2006, 2010, 2014 a 2018. V Českej republike bol rovnaký prieskum realizovaný v roku 2018 a v Poľsku v roku 2019. Prieskumom sa zúčastnilo celkom 3124 respondentov (podnikov), z toho 2188 slovenských (381 v roku 2018), 506 českých a 430 poľských podnikov. Po preštudovaní habilitačnej práce konštatujem, že cieľ, tak ako bol habilitantom stanovený, bol dosiahnutý.</p>
<b>2. Vhodnosť zvolených metód:</b>	Pri spracovaní problematiky sa autor opieral o poznatky získané z rozsiahleho počtu domácich a zahraničných vedeckých publikačných titulov, komparoval a syntetizoval

	<p>výsledky prieskumov, ktoré boli realizované od roku 1998 na pôde Ekonomickej fakulty UMB, v Česku a Poľsku v rámci výskumných projektov VEGA. Autor okrem spomínanej komparácie a syntézy použil i ďalšie všeobecné vedecké metódy, a to obsahovú analýzu, analógiu, indukciu, dedukciu, matematicko-štatistické metódy. Interpretácia získaných poznatkov, procesov a vzťahov je zrozumiteľná, prispôbena aj pedagogickým potrebám, čo uľahčuje ich správne pochopenie. Pri spracovaní teoretickej časti postupoval autor logicky, s využitím historického prístupu. Predložená habilitačná práca má vysokú formálnu úroveň, je prehľadná, vhodne štruktúrovaná, citácie sú uvádzané správne. Množstvo použitých tabuliek a grafov, taktiež viacero schém a obrázkov prispieva k sprehľadneniu a lepšiemu pochopeniu napísaného textu.</p>
<p><b>3. Prínosy habilitačnej práce:</b></p>	<p>Za vedcký prínos predloženej habilitačnej práce možno považovať spracovanie, sumarizáciu a komparáciu historického vývoja personálnej práce s identifikáciou jednotlivých personálnych procesov a vzťahov medzi nimi. Oceňujem vypracovanú deskripciu súčasných moderných prístupov uplatňovaných pri práci s ľuďmi, a to udržateľný a zelený manažment ľudských zdrojov. Za prínosné považujem aj zaradenie časti, kde autor identifikuje vplyv globalizačných procesov na prácu s ľudskými zdrojmi. V tejto súvislosti sa mohol autor aspoň krátko zmieniť aj o vplyve technológií a prvkov prebiehajúcej štvrtej priemyselnej revolúcie Priemysel 4.0 a očakávanej piatej revolúcie Priemysel 5.0, pre ktorú bude jedným z troch kľúčových pilierov práve človek/zamestnanec. Za ďalšie vedecké prínosy práce považujem identifikáciu a analýzu vývoja a vnímania dôležitosti jednotlivých personálnych procesov spolu s identifikáciou a komparáciou vnímania dôležitosti týchto procesov v troch krajinách strednej Európy. Praktické prínosy práce spočívajú v komparácii prístupu podnikov k personálnej práci a identifikácii nedostatkov, čo môže byť poučné pre prácu s ľuďmi v slovenských podnikoch do budúcnosti. Tu by som uvítala, keby habilitant okrem identifikácie nedostatkov venoval o niečo väčšiu pozornosť aj identifikácii ich príčin. Oceňujem však zámer habilitanta rozvíjať nastolené otázky a závery vyplývajúce z prieskumov v rámci budúceho výskumného smerovania.</p>
<p><b>4. Zhodnotenie publikačnej, vedeckovýskumnej a pedagogickej činnosti habilitanta</b></p>	<p>Habilitant spĺňa a zároveň prekračuje potrebné požiadavky na počet publikovaných výstupov, vedenie záverečných prác, účasti na projektoch a významne prekračuje minimálne požiadavky na počet citácií na vymenovanie docenta. V rámci vedeckovýskumnej činnosti sa venuje oblasti manažmentu ľudských zdrojov, podnikovej kultúry a rozvoja manažérskych zručností. Pôsobil ako vedúci 1 projektu a spoluriešiteľ 4 projektov VEGA (z toho 2x ako doktorand) a ako koordinátor</p>

	<p>za UMB na 1 projekte Európskej únie. Je posudzovateľom viacerých záverečných prác a projektov VEGA. V rámci svojej pedagogickej činnosti Mgr. Ing. Lukáš Smerek, PhD. viedol 23 diplomových a 20 bakalárskych prác v SJ a AJ, taktiež aj práce v rámci fakultnej ŠVOČ. Zúčastnil sa prednáškových pobytov v ČR a Poľsku, zabezpečuje výučbu 4 predmetov v SJ a AJ. Oceňujem, že pedagogické znalosti a zručnosti prehĺbil a skvalitnil štúdiom andragogiky na Pedagogickej fakulte UMB. Je členom viacerých profesne orientovaných organizácií.</p>
<p><b>5. Otázky pre autora pri obhajobe práce:</b></p>	<p>1. V rámci realizovaného prieskumu bolo zistené, že najviac personálnych procesov slovenské podniky realizovali v roku 2014. Aké faktory mohli spôsobiť túto skutočnosť?</p> <p>2. Situácia v oblasti práce s ľuďmi je, okrem iných faktorov, ovplyvňovaná aj situáciou na trhu práce. Na Slovensku a v Poľsku bola koncom 90-tych rokov 20. storočia najvyššia nezamestnanosť spomedzi súčasných členských krajín Európskej únie, kým v Česku bola v tom čase miera nezamestnanosti približne polovičná ako v SR a od roku 2017 je tam najnižšia nezamestnanosť v celej EÚ. Pre Poľsko je zasa typické, že veľký počet obyvateľov odišlo pracovať do iných členských krajín EÚ, čo im čiastočne vylepšuje makroekonomické ukazovatele nezamestnanosti. Ako tieto skutočnosti mohli ovplyvniť výsledky prezentovaného prieskumu?</p> <p>3. V mnohých vyspelých krajinách je pre trh práce ako zásobárne ľudských zdrojov charakteristické starnutie pracovnej sily. Platí to aj pre Slovensko. Ako a ktoré personálne procesy môže starnutie slovenskej populácie najviac ovplyvniť v rámci realizácie personálnej práce v budúcnosti?</p>
<p><b>6. Záverečné odporúčanie k návrhu udelenia vedecko-pedagogického titulu:</b></p>	<p>Na základe predloženej habilitačnej práce, zhodnotenia publikačnej, vedeckovýskumnej a pedagogickej činnosti habilitanta odporúčam udelenie vedecko-pedagogického titulu docent-Mgr. Ing. Lukášovi Smerekovi, PhD. v odbore habilitačného a inauguračného konania Ekonomika a manažment podniku v študijnom odbore ekonómia a manažment.</p>

V Žiline, dňa 14.1.2022

.....  
Podpis