

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

**POSUDOK OPONENTA HABILITAČNEJ PRÁCE**

**Téma:** The Essence and Importance of Human Capital Measurement in the Hotel Industry

**Typ záverečnej práce:** Habilitačná práca

**Študijný odbor:** 8.1.1. cestovný ruch

**Autor:** dr. Inž. Ewa Wszendybyl-Skulska

**Oponent:** doc. Ing. Martina Blašková, PhD.

<b>1. Aktuálnosť zvolenej témy:</b>	Téma venovaná ľudskému kapitálu, a obzvlášť meraniu ľudského kapitálu, je nielen aktuálna, avšak predovšetkým potrebná – napriek viacerým snahám mnohých zahraničných i domácich autorov doposiaľ nejestvuje žiadny fungujúci systém alebo aspoň ucelená metodika, ktoré by boli plne akceptované a v praxi všetkých podnikov a organizácií aj aplikované. Preto sa často možno stretnúť so skutočnosťou, že síce vedenie organizácie vníma význam ľudského kapitálu a vkladá do jeho rozvoja nemalo prostriedkov, avšak málokedy aj vyhodnocuje, či vôbec a aké sú reálne efekty z toho plynúce. A najmä v podmienkach organizácií/podnikov cestovného ruchu, konkrétne hotelierstva, je riešenie takejto témy výsostne vhodné a prínosné.
<b>2. Vhodnosť zvolených metód:</b>	Všetky použité metódy možno posúdiť za správne a zodpovedajúco použité. Ide o tieto: <i>analýza a syntéza</i> (v 1., 2. aj 3. časti práce); <i>komparácia</i> (v 1. a 2. časti); <i>historická metóda</i> (v 2. časti); <i>indukcia a dedukcia</i> (v 2. a 3. časti). Navyše, v 3. časti boli použité tieto: <i>delfská metóda</i> ; <i>diagnostická metóda</i> ; <i>technika dotazníka</i> ; <i>grafické techniky</i> ; <i>štatistické techniky</i> ( <i>chi-kvadrát test</i> , <i>T test</i> , <i>Pearsonov korelačný koeficient</i> , <i>Manna-Whitney U test</i> , <i>koeficient štruktúrnych príbuzností</i> ) atď. Okrem týchto boli použité aj <i>intuícia</i> , <i>modelovanie</i> , <i>empíria</i> . Definovanie a skúmanie platnosti hypotéz bolo tiež správne a žiaduco ambiciózne.  Platnosť <i>hlavnej hypotézy</i> (ľudský kapitál v poľských hoteloch sa nevyužíva naplno) sa potvrdila, a to prostredníctvom potvrdenia všetkých čiastkových hypotéz:  1. <i>čiastková hypotéza</i> (úroveň ľudského kapitálu v hoteloch je vysoká) bola zodpovedajúco overovaná a potvrdená.  2. <i>čiastková hypotéza</i> (investície do ľudského kapitálu majú v posledných rokoch rastúcu tendenciu) bola overovaná tiež pomocou viacerých spôsobov; potvrdil sa predpoklad (v skupine zamestnancov), že existuje závislosť medzi výškou investícií do ľudského kapitálu a výškou odmeňovania – hotely, ktoré vyplácajú vyššie mzdy, ponúkajú aj lepšie možnosti ďalšieho rozvoja; potvrdil sa aj očakávaný predpoklad, že s dĺžkou praxe rastie aj výška miezd (opäť v skupine zamestnancov).  3. <i>čiastková hypotéza</i> (efekty investícií do ľudského kapitálu sú nízke) bola overovaná prostredníctvom trendu počtu inovatívnych nápadov, zisku na 1 zamestnanca a pridanej hodnoty ľudského kapitálu. Napriek väčšinou rastúcemu trendu ide o celkovo nízku návratnosť (nízke efekty). Efekty nezávisia od kategórie hotela, avšak

	<p>závisia od dĺžky existencie hotela. Zisk na 1 zamestnanca rastie s rastom výdavkov na vzdelávanie. Taktiež, efekty nezávisia od veku, avšak závisia od vzdelania zamestnanca, sú vyššie s rastom fluktuácie (noví zamestnanci prinášajú nové nápady).</p> <p>Za drobnú nedokonalosť považujem, že niektoré štatistické údaje o zamestnancoch v hotelovom priemysle Európskej únie, prezentované v 1. časti, neboli v práci aktualizované (uvádzali sa za rok 2007 lebo 2005).</p>
<p><b>3. Prínosy habilitačnej práce:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prehľadné vymedzenie hotelierskeho odvetvia a špecifik v oblasti zamestnanosti v tomto odvetví.</li> <li>2. Informačne bohaté prezentovanie vývoja poznatkov a systémov riadenia ľudských zdrojov takmer od prvopočiatkov (Taylor) až po súčasnú éru uvažovania s ľudským kapitálom, jeho správnym využívaním a cieleným rozvojom (cez motivovanie, vŕahovanie, zmocňovanie, individuálny prístup, vodcovstvo atď.).</li> <li>3. Pri stavbe meradiel v meraní ľudského kapitálu veľmi oceňujem myšlienku autorky „There are inter-relations between the measures“ – medzi meradlami existujú vzájomné väzby (str. 58).</li> <li>4. Kladne posudzujem filozofiu, zložky a celkovú jednoduchosť grafického modelu systému merania ľudského kapitálu v odvetví cestovného ruchu a prehľad ukazovateľov merania ľudského kapitálu pre poľské hotely, vrátane uvedenia spôsobov ich výpočtu.</li> <li>5. Analýzu rôznych aspektov merania ľudského kapitálu (vek, pracovné zaradenie, dĺžka praxe, typ a kategória hotelu + porovnávanie meraných veličín navzájom), vrátane vyvodzovania adekvátnych záverov, považujem za veľmi dôkladnú.</li> <li>6. Celkovo je systém navrhovaných ukazovateľov merania ľudského kapitálu slušne rozpracovaný. <i>(Inšpiratívne by možno bolo uvažovať aj s citlivejšími veličinami: spokojnosť zamestnancov verzus spokojnosť zákazníkov; motivácia zamestnancov verzus vývoj tržieb a/alebo imidž hotela; komunikačné zručnosti verzus udržanie zákazníkov; profesionalita a nulová chyba vo výkone verzus spokojnosť zákazníkov a/alebo počet návštev konkrétneho zákazníka v hoteli a pod.)</i></li> </ol>
<p><b>4. Zhodnotenie publikačnej, vedeckovýskumnej a pedagogickej činnosti habilitanta</b></p>	<p>Habilitantka spĺňa, ba dokonca často prekračuje všetky obligatórne kritériá, a rovnako aj absolútnu väčšinu fakultatívnych a doplňujúcich kritérií platných pre habilitačné konanie na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici.</p> <p>Publikačná činnosť dr. Wszendybyl-Skulskej je bohatá, zverejňovaná v zahraničných i domácich vedeckých časopisoch a zborníkoch z vedeckých podujatí. Jej vedecko-výskumná činnosť je orientovaná najmä na domácu spoluprácu a projekty. Viedla viac ako 128 záverečných prác (73 diplomových a 55 bakalárskych), prednášala a prednáša veľké množstvo predmetov týkajúcich sa cestovného ruchu a jeho riadenia, čo nasvedčuje, že úspešne vykonáva aj svoju pedagogickú činnosť.</p> <p>Taktiež vyjadrenia vedúcich jej pracoviska sú mimoriadne oceňujúce, svedčia, že habilitantka je výborným odborníkom, organizátorom a prínosom pre svoju vysokú školu.</p>
<p><b>5. Otázky pre autora pri obhajobe práce:</b></p>	<p>Kladne posudzujúc celú prácu, so zámerom napomôcť v otvorení vedeckej diskusie, si dovoľujem autorke poskytnúť nasledujúce inšpirácie, resp. položiť nasledujúce otázky:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bolo by možné na str. 57 pridať aj časový rozmer vyčíslenia hodnoty ľudského kapitálu (bude sa sledovať 1x ročne, alebo častejšie, alebo zriedkavejšie)?</li> </ol>

	<p>2. Komu sa bude vyčíslená hodnota ľudského kapitálu komunikovať:</p> <p>a) Budúcim/potenciálnym zamestnancom?</p> <p>b) Odbornej verejnosti (konkurencia, partneri, banky, poisťovne)?</p> <p>c) Laickej verejnosti (s dosahom na imidž a celkovú hodnotu hotela)?</p> <p>3. Aké miesto (význam) pripisuje autorka motivácii a motivovaniu konkrétneho zamestnanca či zamestnancov vzhľadom na ostatné zložky jeho/ich ľudského kapitálu? Čím možno zvyšovať hodnotu ľudského kapitálu účinnejšie:</p> <p>a) <i>Investovaním do vzdelávania</i>, ktoré sa priamo odzrkadlí vo vyčíslenej úrovni ľudského kapitálu (dĺžka vzdelávacej aktivity, výška investícií do vzdelávania a pod. – napr. str. 65)?</p> <p>b) <i>Motivovaním</i> (k pochopeniu svojho možného prínosu pre hotel a plnému uplatňovaniu/realizácii svojho potenciálu; k ochote rozvíjať svoj potenciál nielen podnikovým vzdelávaním, ale aj napr. sebvzdelávaním, preberaním skúseností od kolegov, skúšaním si nových zručností na báze vlastnej tvorivosti a invencie; k entuziazmu hľadať vo vlastnej práci akékoľvek nedokonalosti a realizovať systematické zlepšenia; k oddanosti vedeniu, majiteľom i ostatným kolegom v hoteli; k snahe prezentovať imidž hotela pozitívne atď.)?</p>
<p><b>6. Záverečné odporúčanie k návrhu udelenia vedecko-pedagogického titulu:</b></p>	<p>Na základe vysoko pozitívneho hodnotenia kvality predloženej habilitačnej práce, na základe naplnenia kritérií požadovaných v habilitačnom konaní a v zmysle spoločenskej korektnosti odporúčam udeliť</p> <p><b>dr. Ewe Wszendybyl-Skulskej</b> vedecko-pedagogický titul docentka v študijnom odbore 8.1.1. cestovný ruch.</p>

*Mariana Blaz*

V Žiline, 24. 2. 2013

