

Téma: Zmeny v odmeňovaní zamestnancov v kontexte zmien vo svete práce

Typ záverečnej práce: **habilitačná**

Autor: **Ing. Mgr. Zuzana Joniaková, PhD.**

Oponent: **prof. Štefan Slávik**

1. Stanovenie cieľa a miera jeho splnenia

Hlavným cieľom výskumnej práce bolo dospieť k novým poznatkom o tom, ako sa odmeňujú zamestnanci v podnikoch, ktoré podnikajú na území Slovenska, zdokumentovať zmeny, ktoré nastali v odmeňovaní za sledované obdobie a zistiť súlad medzi systémami odmeňovania skúmaných podnikov a trendom celkovej odmeny a zmenami vo svete práce. Hlavný cieľ bol vhodne rozdelený na päť čiastkových cieľov, ktoré boli splnené, a tak prispeli aj k splneniu hlavného cieľa. Súlad medzi systémami odmeňovania skúmaných podnikov a zmenami vo svete práce nebol premietnutý do čiastkového cieľa, poznatky o tomto vzťahu sú v práci rozptýlené a viac sa nachádzajú v prvej kapitole ako vo výsledkoch práce.

2. Vhodnosť použitých metód, metodológia

Metódou zberu údajov je dotazníkový prieskum realizovaný autorkou v dvoch obdobiach (2006 a 2019) a doplnený prieskumom Cranet (2013), na ktorom sa autorka práce významne podieľala. Výskumnú vzorku tvorilo vždy viac ako sto podnikov rozmanitej veľkostnej a odvetvovej štruktúry, no výsledky výskumu nie sú diferencované podľa veľkostného a odvetvového členenia, hoci z výskumu boli vyradené podniky do päťdesiat zamestnancov. Boli použité štandardné metódy vedeckého výskumu a ich použitie na analýzu údajov a interpretáciu a transformáciu na poznatky bolo hodnoverne vysvetlené. Nebol využitý priestor na aplikáciu metód sofistikovanejšej štatistiky.

3. Vedecký prínos a originalita práce

Terénny výskum a diskusia o jeho výsledkoch priniesli nové a originálne poznatky, ktoré potvrdzujú a vysvetľujú trendy v odmeňovaní zamestnancov, ktorými sú najmä individualizácia odmeňovania, rozhodovanie o výške a štruktúre odmeňovania na úrovni podnikového štábu, zjavná súvislosť medzi výkonom a odmenou, nová súvislosť medzi znalosťami a skúsenosťami a výškou odmeny, vzostup komunikácie a rešpektovanie spätnej väzby medzi odmeňovanými a odmeňujúcimi a nedostatočné skúmanie účinnosti odmeňovania. Tieto poznatky sú konfrontované s výsledkami vlastného medzinárodného výskumu, ktorý potvrdzuje ich platnosť. Vedecký prínos a originalitu zvyrazňujú poznatky o celkovej odmene a odmeňovaní v súlade s kariérnymi a životným cyklom zamestnancov, ďalej poznatky o menej formalizovanom odmeňovaní, o potrebe zvýšiť vplyv líniových manažérov na odmeňovanie a o vzostupe participatívneho odmeňovania, hoci zatiaľ len v zahraničí. Poznatkový prínos a jeho originalitu potvrdzuje aj komparácia s výsledkami iných, najmä zahraničných akademických výskumov.

4. Aplikačný prínos práce pre prax

Získané poznatky sú dobrou východiskovou základňou pre prax. Aplikačný prínos nie je vyjadrený explicitne, no nové poznatky sú formulované aj ako návody alebo odporúčania, ktoré môžu byť odborníkmi na odmeňovanie adaptované do podmienok konkrétneho podniku.

Takými môžu byť napr. stanovenie pravidiel na použitie rozpätia mzdových taríf, zavedenie variabilného výkonového odmeňovania, rozsiahlejšie používanie participatívneho odmeňovania, inovácia prevádzky systému odmeňovania a iné.

5. Zhodnotenie poznatkovej bázy

Výskum priniesol množstvo údajov na analýzu, ktoré boli syntetizované do poznatkov a vysvetlené v diskusii. Poznatková báza v značnom rozsahu a dostatočnej hĺbke opisuje a sprístupňuje funkciu odmeňovania ako dôležitú súčasť riadenia ľudských zdrojov, venuje sa základným mzdám a tarifným systémom, variabilnej zložke miezd, zamestnaneckým výhodám a prevádzke mzdového systému. Zachytáva všetky podstatné súčasti odmeňovania v podnikoch, ktoré sú zobrazené v niekoľkých etapách vývoja a zasadené aj do medzinárodných súvislostí. Menej sa výskum zaoberal explicitnými a dokázanými súvislosťami medzi odmeňovaním a zmenami vo svete práce (s. 87), prípadne dianím vo svete (s. 155). Obdobne to platí aj pre vzťah/závislosť medzi odmeňovaním a podnikovou kultúrou (s. 157) a charakteristikou pracovnej sily (s. 158).

6. Otázky pre autora pri obhajobe práce.

Ako by bolo možné použiť dáta z uskutočneného výskumu na identifikáciu a overenie súvislostí medzi odmeňovaním a zmenami vo svete práce a relevantným dianím vo svete?

Ako by bolo možné použiť dáta z uskutočneného výskumu na identifikáciu a overenie súvislostí medzi odmeňovaním a podnikovou kultúrou a charakteristikou pracovnej sily?

Aké metódy by boli vhodné a s akou spoľahlivosťou?

7. Záverečné odporúčanie

Navrhujem udeliť vedecko-pedagogický titul **docentka** Ing. Mgr. Zuzane Joniakovej, PhD. v odbore habilitačného konania Ekonómia a manažment (študijný program Ekonomika a manažment podniku).

V Bratislave, 29. 11. 2019