



Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce
Trnavskej univerzity v Trnave
Katedra sociálnej práce
Univerzitné námestie 1, 918 43 Trnava

Oponentský posudok habilitačnej práce

Názov habilitačnej práce:	Personálny marketing a dobré meno organizácií v mimovládnom a komerčnom sektore na Slovensku.
Uchádzačka o habilitačné konanie:	Mgr. Michaela Hromková, PhD.
Oponentka habilitačnej práce:	doc. PhDr. Eva Mydlíková, PhD.

Čím viac si aplikovaná vedná disciplína sociálna práca vytvára a buduje vlastný metodologický aparát, tým viac sa stáva autonómnejšou a autori v nej etablovaní si dovoľia viac a viac spracovávať témy, ktoré sú hraničiace až presahujúce aj do iných vedných odborov. Obdobie vyhraňovania sa sociálnej práce voči ostatným vedným odborom po tridsiatich rokoch skončilo, pretože vedecká a odborná verejnosť pracuje na témach, ktoré si žiada prax. Večne nastoľované otázky, či lekár alebo ekonóm má viesť nemocnicu, či školu má viesť pedagóg alebo ekonóm, ostávajú jasne a kategoricky nezodpovedané. Skúsenosti však ukazujú, že ideálnym riešením je odborník v danom odbore (lekár, učiteľ) s výbornými zručnosťami a vedomosťami z manažmentu. Aby sa proces emancipácie sociálnej práce s inými spoločensko-vednými disciplínami dovriesil, musí dôjsť k rešpektovaniu jej absolventov v spoločenskej praxi. Toto sa môže udiť len vtedy, ak absolvent odboru sociálna práca pracuje erudovane, implementujúc tak poznatky vedy do praxe. Autorka habilitačnej práce prináša do manažmentu sociálnych pracovníkov výsledky svojho vedeckého skúmania v tých oblastiach riadenia, ktoré aj v samotnom manažmente nie je celkom na Slovensku preskúmané.

V krízových obdobiach, akou Korona-kríza určite je, sa ukazuje, že sociálna práca je disciplínou, ktorú potrebujú všetci členovia spoločnosti, Najmä v čase krízy musí mať sociálna práca dobre zvládnutý manažment, ktorého súčasťou je aj personálny marketing, ktorého cieľom je zabezpečiť kvalifikovaný a stabilný tím pracovníkov.

Cieľom habilitačnej práce (s.11) je „... *popísať problematiku personálneho marketingu, ktorý v súčasnosti zastáva významné miesto nielen v komerčnom sektore ale aj v oblasti sociálnej práce.*“. Významnú časť práce autorka venovala prezentácii výsledkov zmiešaného výskumu. Jeho cieľom bolo (s.61) „ *zistiť, akým spôsobom organizácie realizujú personálny*

marketing, aké prvky personálneho marketingu využívajú a ako sa personálny marketing prejavuje v starostlivosti o pracovníkov“. Autorka v úvodnej časti svojej práce charakterizovala a vymedzila kľúčové pojmy, s ktorými vo svojom výskume ďalej pracovala.

V teoretickej časti práce, uviedla autorka personálny marketing do kontextu personálneho manažmentu a manažmentu vôbec, uviedla jeho historický kontext. Vo vymedzení kľúčových pojmov vychádza z rešpektovania organizácie ako systému, a teda z princípov systémového prístupu. Na popis prvkov, komponentov personálneho marketingu využíva autorka konštrukt klasického marketingového mixu, ktorý na základe práce niekoľkých autorov rozpracovala do modelu mixu personálneho marketingu. Objektom záujmu každého marketingu sú klienti. Prijemcov, klientov personálneho marketingu autorka predstavuje ako aktuálnych a potenciálnych pracovníkov organizácie. Autorka sa zamerala na prepojenie marketingu a uspokojovania potrieb, čo súvisí aj so spokojnosťou pracovníkov. V podkapitole 2.3 o metódach personálneho marketingu autorka mierne mení štylizáciu textu, ktorá potom trochu pôsobí ako manažérska príručka.

Employer branding (značka organizácie, jej dobré meno) vnímam podľa toho, ako to autorka prezentuje, ako základný „ideový motív“ celého personálneho marketingu a napriek tomu, že sa mu špeciálne vo svojom výskume nevenuje, nesie sa v pozadí celého výskumu.

Autorka prezentuje výsledky svojho integrovaného výskumu, pri ktorom využila sekvenčnú exploračnú výskumnú stratégiu. Akcent je postavený na kvalitatívnej časti výskumnej práce, ktorú realizovala prostredníctvom polo-štruktúrovaných rozhovorov s 13 účastníkmi z neziskového (prevažne sociálne orientovaných organizácií) sektora a 12 z komerčného sektora. Už výber respondentov signalizuje, že autorka bude výsledky týchto dvoch súčastí neverejného sektora porovnávať. Formou otvoreného kódovania autorka spracovávala nahrávkami získané doslovné prepisy rozhovorov. Autorka, tým, že si v úvode svojej výskumnej činnosti stanovila 5 parciálnych cieľov (s.61), svojimi otázkami jemne predikovala odpovede participantov do určitých kategórií. Analýzou získaného materiálu identifikovala 112 kódov, ktoré pomocou *techniky vyloženia kariet* kategorizovala v neziskových organizáciách do 8 a v komerčných organizáciách do 7 kategórií. Tieto následne popísala a porovнала.

Cieľom kvantitatívnej časti výskumu bolo „*zistiť, čo podmieňuje výber a zotrvanie pracovníkov na pracovisku*“ (s.62). Autorka si stanovila aj 6 hypotéz, ktoré overovala na vzorke 235 respondentov formou dotazníkového online prieskumu (z pôvodne vyplnených 361). Triedený výber respondentov autorka nerealizovala a vzhľadom na zdravotnú situáciu

v spoločnosti uskutočnila prieskum formou spontánneho vyplnenia online dotazníka *Employer Branding Survey* (Talentlyft.com). Najväčšie zastúpenie respondentov mal sektor služieb, potom sektor výroby a nakoniec mimovládny . V kvantitatívnej časti práce rozpracovala autorka len jednu, resp dve súčasti personálneho marketingu: výber pracovníkov a ich zotrvanie v organizácii.

V „silnej“ diskusii a závere svojej habilitačnej veľmi jasne a zrozumiteľne autorka konfrontuje svoje výstupy s výskumnými ambíciami, ktoré si zadala v úvode svojej práce, ako aj s výsledkami výskumov, realizovaných vo svete. Reflexívne uvádza aj limity svojej práce a deklaruje dodržanie etických princípov výskumu.

Záver posúdenia habilitačnej práce: Habilitačná práca prináša do slovenského priestoru systematicky utriedené poznatky špecifickej časti riadenia organizácií , a teda aj sociálnych organizácií, ktoré autorka konfrontovala aj s vlastnými výskumnými zisteniami. Posúdená práca je inovatívna a originálna a **odporúčam**, aby jej autorka pristúpila k záverečnej obhajobe v rámci habilitačného konania.

V Jánovciach 11.1.2021

Posúdenie plnenia kritérií HaIK FZaSP habilitačného konania

Mgr. Michaely Hromkovej, PhD.

v obore Sociálna práca

Podľa aktuálne platných kritérií habilitačného a inauguračného konania Fakulty zdravotníctva a sociálnej práce, Trnavskej univerzity v Trnave, po štúdiu habilitačného spisu môžem konštatovať, že :

1. Kvalifikačné predpoklady a pedagogická činnosť uchádzačka o habilitačné konanie:

- a) úspešne ukončila doktorandské štúdium v roku 2014 na Trnavskej univerzite v odbore Sociálna práca;
- b) šesť rokov , teda od roku 2014 pracuje na katedre sociálnej práce na ustanovený pracovný čas na pozícii odbornej asistentky (vyžaduje sa min.5 rokov),
- c) ako školiteľka viedla 37 diplomových, 15 bakalárskych a 1 rigoróznou prácu (vyžaduje sa minimálne 15).

Záver: Uchádzačka **plní, až prekračuje** predpísané parametre kvalifikačných požiadaviek a pedagogickej činnosti.

2. Autorstvo a publikačná činnosť uchádzačky :

- a) v 3 publikáciách je autorkou alebo spoluautorkou kapitol vo vedeckej monografii v celkovom rozsahu 6,44 AH (požadované 3);
- b) v 5 publikáciách (požaduje sa 1) je spolu/autorkou vysokoškolských učebných textov, skrípt v rozsahu 10,21 AH (požaduje sa 3);
- c) v 58 prípadoch publikovala *in extenso* pôvodných prác (požadovaných je 15) z ktorých:

- všetky (100%) má v odbore sociálna práca (požadovaných 50%);
- a ako prvý autor sa uvádza v 27 prípadoch (požadovaných je minimálne).

Publikačná činnosť uchádzačky je spojená s jej pedagogickou a vedecko-výskumnou činnosťou a teda fokusovaná do viacerých oblastí manažmentu alebo sociálnych služieb poskytovaných deťom so znevýhodnením, resp. ochorením a ich rodinám.

Záver: Uchádzačka **plní, až prekračuje** predpísané parametre kvalifikačných požiadaviek a pedagogickej činnosti.

3. Ohlasy vedeckej práce

Uchádzačka má 26 citácií (bez autocitácie) v zahraničnej a domácej odbornej literatúre (požadovaných je 15), z toho dve sú v databázach WOS, 5 v Čechách a ostatné v slovenskej odbornej literatúre.

Záver: Môžeme konštatovať, že **plní, resp. prekračuje** počet požadovaných citácií.

4. Riešiteľstvo a spoluriešiteľstvo domácich a zahraničných vedecko-výskumných grantov (požadovaný počet 2):

Uchádzačka od roku 2011, ešte ako doktorandka pracovala ako spoluriešiteľka v projekte VEGA, o rok na to v projekte Genovate a APVV, v roku 2015 v dvoch projektoch (Grant TU a APVV) a v roku 2019 v projekte KEGA, spolu teda v 6 vedeckovýskumných projektoch.

Záver: Môžeme konštatovať, že **plní, resp. prekračuje** počet požadovaných aktívnej účasti na riešení vedecko-výskumných projektov. .

5. Aktívna účasť na vedeckých podujatiach (požadovaných 10, z toho v zahraničí 5 a pozvaných 2):

Uchádzačka sa spolu zúčastnila 35 aktívnych vedeckých podujatí, z toho v zahraničí 12 v 7 krajinách, z toho pozvaných 3 (SR, Francúzsko a Maďarsko).

Záver: Konštatujeme, že uchádzačka **plní, resp. prekračuje** počet aj štruktúru požadovaných aktivít.

Záverom posudzovania

konštatujem, že uchádzačka o habilitačné konanie Mgr. Michaela Hromková, PhD. kvantitatívne a kvalitatívne spĺňa, resp. prekračuje požadované habilitačné kritériá vo všetkých sledovaných parametroch, a teda odporúčam pokračovať v habilitačnom konaní a po jeho úspešnom absolvovaní udeliť uchádzačke vedecko-pedagogický titul „docent“ v odbore sociálna práca.

V Jánovciach 11.1.2021