



**SLEZSKÁ  
UNIVERZITA**

OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ  
FAKULTA V KARVINĚ

**Stanovisko habilitační komise  
k návrhu na jmenování Ing. Veroniky Hedija, Ph.D. docentkou  
pro obor Podniková ekonomika a management**

Ing. Veronika Hedija, Ph.D. požádala o zahájení habilitačního řízení v oboru „Podniková ekonomika a management“ podle ustanovení § 72 zákona o vysokých školách dne 2. března 2018. Obchodně podnikatelská fakulta SU má akreditován obor „Podniková ekonomika a management“ pro habilitační řízení na základě rozhodnutí MŠMT ze dne 14. října 2015, č.j. MSMT-35082/2015 do 1. listopadu 2023.

Děkan prof. Ing. Daniel Stavárek, Ph.D. dne 29. 3. 2018 navrhnul habilitační komisi ve složení:

Předseda: **prof. PhDr. František Varadzin, CSc.**, SU v Opavě, OPF

Členové: **prof. PhDr. Kamil Fuchs, CSc.**, MENDELU v Brně, PEF

**doc. Ing. Aleksandr Ključnikov, Ph.D.**, VŠPP

**doc. Ing. Vratislav Kozák, Ph.D.**, UTB ve Zlíně, FaME

**doc. Ing. Halina Starzyczna, Ph.D.**, SU v Opavě, OPF

Habilitační komise byla následně dne 19. 4. 2018 schválena Vědeckou radou SU OPF. Členové komise se seznámili s písemnou dokumentací předloženou uchazečkou a konstatovali, že Ing. Veronika Hedija, Ph.D. předložila všechny doklady, které jsou podle § 72 odst. 2 zákona o vysokých školách, pro zahájení habilitačního řízení nezbytné. Ve smyslu téhož ustanovení předložila habilitační práci na téma „Vliv pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru v podniku“. Všechny formální požadavky stanovené § 72, zákona o vysokých školách, pro zahájení habilitačního řízení uchazečka splnila.

Pro posouzení habilitační práce byli habilitační komisí dne 24. května 2018 jmenováni tito oponenti:

**doc. Ing. Zuzana Pěničková, Ph.D.**, TU v Liberci, EF

**doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**, VŠB-TU Ostrava, EkF

**prof. Ing. Dana Zdražilová, CSc.**, VŠE v Praze, FMV

Členové komise posoudili dosavadní vědeckou a pedagogickou kvalifikaci uchazečky pro daný obor a její předcházející pedagogickou praxi a na základě oponentských posudků zhodnotili úroveň habilitační práce.

### **Posouzení pedagogické a vědecké kvalifikace uchazečky**

Ing. Veronika Hedija, Ph.D. se narodila dne 20. února 1979 v Uherském Hradišti. Je absolventkou Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity v Brně, kde v roce 2008 úspěšně dokončila doktorské studium v oboru Ekonomie. Svou pedagogickou činnost zahájila v roce 2003 na Masarykově univerzitě v Brně, Ekonomicko-správní fakultě jako asistentka, později jako odborná asistentka. Dále rovněž působila na Vysoké škole obchodní a hotelové jako akademická pracovnice a na Fakultě podnikatelské, Vysoké učení technické Brno jako odborná asistentka. V současnosti pracuje jako odborná asistentka na Vysoké škole polytechnické Jihlava.

### **Pedagogická činnost**

Na Vysoké škole polytechnické Jihlava vyučuje předměty Mikroekonomie a Makroekonomie, které rovněž garantuje. Mimo to vyučovala během své pedagogické kariéry také Ekonomiku řízení cestovního ruchu, Finanční řízení a investování a Finance podniku. Ve své pedagogické praxi dosud vedla 18 diplomových prací a bakalářské práce a rovněž vypracovala oponentské posudky na diplomové práce. Je členkou komisí pro státní závěrečné zkoušky.

### **Vědecko-výzkumná činnost**

Ve své vědecko-výzkumné činnosti se věnuje sociálně-ekonomickým aspektům genderové problematiky. Mezi hlavní oblasti jejího zájmu patří zkoumání mzdových rozdílů mezi muži a ženami a odhalení jejich příčin. Intenzivně se rovněž věnuje problematice zastoupení žen ve vedení podniku a vlivu tohoto na mzdové rozdíly v podniku a podnikovou výkonnost.

V průběhu svého působení na vysokých školách se aktivně podílela na řešení několika interních grantových projektů, i výzkumných projektů financovaných z externích zdrojů (GAČR, MŠMT):

2017: Hlavní řešitelka interního grantového projektu č. 1170/4/176 Vysoké školy polytechnické Jihlava s názvem „*Vliv vybraných faktorů na výkonnost firem v České republice*“.

2015: Řešitelka interního grantového projektu Vysoké školy polytechnické Jihlava s názvem „*Vztah mezi velikostí firem, jejich růstem a genderovými charakteristikami podniků*“.

2012: Hlavní řešitelka interního grantového projektu Vysoké školy polytechnické Jihlava s názvem „*Genderová mzdová mezera ve vybraných nemocnicích Jihomoravského kraje*“.

2011: Členka řešitelského týmu projektu financovaného Grantovou agenturou České republiky č. GA402-09-2057 s názvem „*Měření a řízení dopadu nehmotných aktiv na výkonnost podniku*“.

2005-2011: Členka „*Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky*“ na Masarykově univerzitě, Ekonomicko-správní fakultě financovaného Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy jako projekt č. 1M0524.

Uchazečka ve vědecko-výzkumné činnosti splňuje závazná kvantitativní kritéria dle Směrnice děkana č. 60/2015.

### Publikační činnost

Uchazečka je autorkou 1 monografie a 5 kapitol v monografiích. Publikační činnost dále zahrnuje 6 vědeckých článků v impaktovaných časopisech (Jimp), 8 vědeckých článků v časopisech evidovaných v databázi SCOPUS (Jsc) a 10 článků v recenzovaných vědeckých časopisech bez citačního indikátoru (Jost). Dále je autorkou 8 vědeckých článků ve sbornících z mezinárodních konferencí evidovaných na WoS nebo SCOPUS, 2 vědeckých článků ve sbornících ostatních mezinárodních konferencí publikovaných ve světovém jazyce a 9 publikovaných v českém jazyce.

### Celkové hodnocení plnění minimálních požadavků v oblasti publikační a vědecké práce uchazečky

Na základě posouzení předložených publikačních a dalších podkladů habilitační komise konstatuje, že uchazečka splňuje, resp. překračuje minimální požadavky stanovené ve směrnici děkana č. 60/2015 pro habilitační řízení na Obchodně podnikatelské fakultě v Karviné.

### Publikační činnost

Závazné minimální požadavky na autorství/významné spoluautorství		Počet	Skutečnost
1	Autorství/významné spoluautorství odborné knižní publikace nebo autorství/významné spoluautorství zahraničních článků ve světovém jazyce s nenulovým IF vyšším než je medián IF oboru ekonomické vědy v roce, kdy byl článek zveřejněn	1	1
2	Odborný článek v časopise, který je evidován ve světově uznávané databázi Web of Science – Journal Citation Reports s přiděleným nenulovým IF	1	6
3	Odborný článek v časopise, který je evidován ve světově uznávané databázi SCOPUS s přiděleným indexem Scientific Journal Rankings (SJR). Články v časopise s nenulovým IF mohou nahradit články SCOPUS	1	8
4	Odborný článek v recenzovaném časopise bez citačního indikátoru (IF, SJR)	8	15

### Uznání vědecko-pedagogické práce uchazeče domácí a zahraniční odbornou veřejností

Závazné minimální požadavky		Počet	Skutečnost
1	Citace v publikacích jiných autorů evidované ve světově uznávaných databázích (Web of Science, SCOPUS) bez autocitací	2	15
2	Ostatní citace v publikacích jiných autorů bez autocitací	10	24

Habilitační práce s názvem „Vliv pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru v podniku“ je koncipována jako soubor uveřejněných vědeckých prací doplněný komentářem, a to v souladu se zněním § 72, odst. 3b zákona o vysokých školách. Habilitační práce je věnována problematice mzdových rozdílů mezi muži a ženami v podniku. Postavení žen na trhu práce a jejich potenciální diskriminace jsou velmi aktuálním a stále diskutovaným tématem. Podle autorky je cílem práce identifikace výše potenciální mzdové diskriminace žen na trhu práce v ČR a zhodnocení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly. Habilitační práce je tvořena souborem pěti článků v anglickém jazyce, které autorka publikovala k této problematice v odborných časopisech, přičemž byla naplněny požadavky uvedené v příloze č.7 Směrnice děkana č. 60/2015. Vlastní přínos práce spatřuje autorka v užití maximálního mikropohledu a odhadu genderových mzdových rozdílů na úrovni jednotlivých

firem. První firma reprezentuje soukromý sektor, druhá firma zastupuje sektor veřejný. Tento přístup umožňuje srovnání mzdy mužů a žen, kteří pracují v jednom podniku a jejichž náplň práce je zcela totožná či velmi podobná. Jako první prezentuje odhady genderové mzdové mezery jen pro skupinu jednotlivců, kteří vydělávají více než partner. Vychází z předpokladu, že dominantní roli v péči o domácnost a rodinu zastává partner, který vydělává méně. Předkládá tak způsob, jak s užitím dostupných dat očistit dosavadní odhady o vlivu péče o rodinu a děti. Další přínos spatřuje autorka v tom, že zjištěné závěry o vlivu pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru, jsou jednou z prvních publikovaných studií na uvedené téma.

Oponentské posudky jsou kladné s připomínkami a doporučenými otázkami k obhajobě. Konstatují, že práce odpovídá požadavkům § 72 zákona o vysokých školách. Oponenti doporučují předloženou práci k obhajobě před vědeckou radou fakulty.

Z habilitantkou navržených témat habilitační přednášky bylo k přednesení před Vědeckou radou SU OPF vybráno téma „Ženy v managementu a výkonnost podniků“.

### **Shrnutí vědeckých a praktických přínosů habilitační práce**

Podle posudků všech tří oponentů splňuje předložená habilitační práce požadavky na tento typ prací. Jednotliví oponenti hodnotí vědecký a praktický přínos následovně:

#### doc. Ing. Zuzana Pěničková, Ph.D.

Téma předložených článků považuje oponent za aktuální a významné, jelikož mzdová diskriminace má dopady v rovině mikroekonomické (především nižší příjmy domácností) i makroekonomické (neoptimální využití lidských zdrojů v dané ekonomice). Metody, které autorka v člancích zvolila, považuje za vhodně zvolené, Oaxaca-Blinderův rozklad je hojně využívaná metoda při analýze mzdové diskriminace. Práce má rovněž velmi dobrou formální a stylistickou úroveň. Seznam použitých zdrojů za integrujícím komentářem je tematicky i rozsahem adekvátní.

Co se ale jeví jako mírně problematické je míra splnění cíle práce a to kvůli volbě souboru již publikovaných článků namísto obvykleji předkládaného jednoho textu habilitační práce. Texty na sebe tematicky nenavazují a práce tak postrádá hlubší propojenost, konzistentnost a logickou strukturu, což se projevuje v obtížnějším splnění stanovených cílů. Dalším problémem je oscilace článků mezi zaměřením národohospodářským (problematika na úrovni ČR, respektive členských států EU) a podnikohospodářským.

Díky předložení souboru článků je velmi dobře patrný pozitivní odborný posun autorky v analýze mzdové diskriminace žen, kdy za nejzdařilejší lze označit poslední článek (kapitolu šestou). Propojení integrujícího komentáře se samotnými články ale není úplně dotažené, některá témata z první kapitoly autorka analyzuje v člancích spíše okrajově (př. téma segregace na pracovním trhu, respektive očekávané přerušování pracovního života). Je zde ale poměrně detailně analyzována problematika nevysvětlené genderové mezery v ČR, které tematicky tvoří páteř práce.

Za celkový přínos práce lze považovat snahu o kvantifikaci mzdové mezery v ČR, která je ale bohužel provedena pouze na dvou podnicích. Další přínosem je pak snaha o kvantifikaci vlivu manažera na genderovou mzdovou mezeru v ČR, která zde dosud nebyla zkoumána. Ačkoliv jsou závěry a výpočty autorky v souladu s dříve publikovanými odbornými články, vlastní výpočty jsou analyzovány na relativně malém vzorku. To činí závěry, jak autorka sama přiznává, obtížně zobecnitelné na celou ČR, což ale mělo být prvním cílem předložené práce. Rovněž název práce ne zcela koresponduje s obsahem, tematicky převažuje zaměření na mzdovou diskriminaci a nevysvětlenou část mzdové mezery než na vliv pohlaví manažera na genderovou mezeru v podniku, na kterou se zaměřuje de facto pouze poslední článek.

Autorkou zvolený způsob předložení pěti článků se dle názoru oponenta jeví nepřilíš šťastný v tom, že problematiku analyzuje poměrně nevyváženě a to buď na úrovni členských států EU, nebo na velmi malém vzorku podniků, navzdory tomu, že si za cíl klade analýzu na trhu práce v ČR.

Oponent velmi kladně hodnotí aktuálnost a významnost tématu, volbu vhodné metodologie a vysokou stylistickou úroveň. Přes výše uvedené výhrady doporučuje habilitační práci k obhajobě před vědeckou radou a v případě úspěšné obhajoby udělení vědeckopedagogické hodnosti "docent" v oboru Podniková ekonomika a management.

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Z pohledu aktuálnosti a zaměření tématu se oponent domnívá, že autorka svou práci orientuje velmi aktuálním a správným směrem. Také je přesvědčen o tom, že skutečnosti uvedené v habilitační práci, mohou být dobrým východiskem pro další navazující práce výzkumného charakteru, a také mohou významnou mírou podpořit rozhodování tvůrců veřejných politik.

Z pohledu struktury, je habilitační práce členěna do 6 částí, kde první tvoří „Integrovaný komentář k odborným publikacím „Vliv pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru v podniku“. V této části, v celkovém rozsahu 54 stran, autorka formuluje cíl práce, představuje strukturu habilitační práce, uvádí teoretické ukotvení habilitační práce, charakterizuje metodologický aparát, který je v práci využit a shrnuje stěžejní výsledky a závěry habilitační práce. Podle názoru oponenta je celá tato část zdařilá a do vlastní habilitační práce dobře zapadá. Z jejího složení je vidět, že autorka má ve zkoumané oblasti velký přehled. O tom svědčí i značné množství citovaných zdrojů. Oponent má několik připomínek:

- Po prostudování obsahu této části, v konfrontaci s názvem práce, se mu jeví, že řešená problematika je širší než vlastní název práce. S vlastním názvem práce přímo koresponduje pouze článek č. 6 nazvaný „Vliv žen v managementu na genderové mzdové rozdíly“. Z tohoto důvodu považuje název habilitační práce za poněkud nešťastný.
- Cíl práce je formulován velmi obecně. Chtělo by jej podrobněji strukturovat do dílčích cílů. Tento cíl práce je stanoven velmi ambiciózně. Jsou to vlastně dva samostatné cíle a s volnou vazbou na název habilitační práce.
- Vhodnější by byla poněkud odlišná struktura komentáře. Asi by bylo vhodné začít teoretickým ukotvením řešené problematiky, samostatnou část by mohly tvořit závěry empirických studií, trochu rozporupně působí zařazení části 1.3.1 (problematika mzdových rozdílů mezi muži a ženami v ČR) před 1.3.2 – teoretické ukotvení a pak opět ČR (nevysvětlená genderová mzdová mezera v ČR) – což jsou vlastně výsledky empirických studií. Určitě by samostatné subkapitoly věnoval cílům práce, použitým metodám a problematice datových zdrojů a jejich vypovídací schopnosti.
- Velmi kladně hodnotí zařazení tabulek 1 a 2 do textu.
- Subkapitulu 1.5 by bylo vhodné zařadit až na úplný závěr habilitační práce.

Z pohledu použité literatury se domnívá, že autorka čerpala z velkého množství relevantních zdrojů. Při zpracování habilitační práce mohly být využity výsledky také některých studií staršího data, týkající se zkoumané problematiky.

Velmi zajímavou se jeví studie „The Effects of Female Managers on Gender Wage Differences“. Na této studii oceňuje využití podrobných mikroekonomických dat.

Habilitační práce splňuje požadavky standardně kladené na habilitační práce v oboru Podniková ekonomika a management. Z tohoto důvodu doporučuje pokračování v habilitačním řízení a v případě úspěšné obhajoby práce udělení titulu docent v oboru Podniková ekonomika a management.

prof. Ing. Dana Zadražilová, CSc.

Integrovaný komentář k odborným publikacím má logickou strukturu. Autorka nejprve prezentuje problém – na statistických datech dokládá existující genderovou mzdovou mezeru v ČR na časové ose a dále pak průřezově v zemích EU v roce 2014. Dále pak popisuje vysvětlení genderové mzdové mezery v ekonomické teorii.

V první kapitole autorka uvádí přehled a závěry většího počtu zahraničních studií a studií provedených v České republice ke zkoumané problematice.

Spolu se studiem teoretických konceptů vysvětlujících existenci a příčiny mzdových rozdílů mezi muži a ženami se autorka podrobně věnuje metodologii ekonometrických modelů, které byly použity k odhadu a dekompozici genderové mzdové mezery. Autorka ve vlastních výzkumných studiích tyto ekonometrické modely používá. Metodologická stránka habilitační práce je na výborné úrovni.

Soubor pěti odborných článků ukazuje vývoj výzkumu.

Celkově lze ocenit na prezentovaných pěti odborných statích:

- tematickou homogenitu a logiku postupných závěrů a dalších kroků výzkumu,
- hlubokou znalost informačních zdrojů k tématu, a to jak teoretických konceptů, tak uskutečněných výzkumů a jejich závěrů,
- provázanost výzkumu s teoretickými východisky, kdy autorka uvádí i proudy, které nabízejí alternativní řešení,
- metodologii, kdy je schopna ke kvantifikaci a rozkladu nevysvětlené mzdové mezery použít ekonometrické modely na úrovni nejvýznamnějších publikovaných vědeckých statí k tomuto tématu,
- vlastní výsledky výzkumu, které na jedné straně potvrzují předpoklady, na druhé straně otevírají další otázky a témata výzkumu.

Výzkum dovedl autorku k otázce, jaký vliv má zastoupení žen v managementu na existenci a výši mzdové diskriminace žen. Dostává se tak do fáze, kdy je nutné odlišit sílu vlivu dalších faktorů. Její dosavadní výsledky ukazují spíše na větší význam specifík jednotlivých odvětví a vliv míry regulace mezd ve veřejném sektoru. Za další zhodnocení by stála i východiska o vlivu osobních preferencí použitá ve třetí stati, která jsou zúžena na ekonomický užitek. Význam zastoupení žen v managementu představuje téma samo o sobě a je velice široké.

Předložená habilitační práce splňuje požadavky kladené na tento typ prací, proto ji jednoznačně doporučuje k obhajobě a následně k udělení titulu docentka.

## Závěrečné stanovisko habilitační komise

Na základě dosavadní vědecké a pedagogické práce, která je dokladována v přílohách i v habilitační práci, s přihlédnutím k jejímu pozitivnímu hodnocení jmenovanými oponenty, habilitační komise posoudila pedagogickou praxi, pedagogickou a vědeckou způsobilost uchazečky a na základě výsledků tajného hlasování

### navrhuje

Vědecké radě SU OPF, aby po přednesení habilitační přednášky a po úspěšném obhájení habilitační práce, byla Ing. Veronika Hedija, Ph.D. jmenována

### docentkou pro obor Podniková ekonomika a management.

Výsledek tajného hlasování:

Počet členů komise přítomných hlasování: 4

Pro: 4

Proti: 0

Neplatných: 0

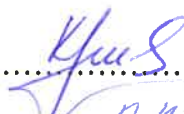
Výsledky tajného hlasování (hlasovací lístky) jsou uloženy na oddělení vědy a výzkumu SU OPF v Karviné.

Karviná, 10. 9. 2018


prof. PhDr. František Varadzin, CSc.

.....  

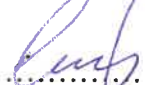

prof. PhDr. Kamil Fuchs, CSc.

.....  


doc. Ing. Aleksandr Ključnikov, Ph.D.

.....  


doc. Ing. Vratislav Kozák, Ph.D.

.....  


doc. Ing. Halina Starzyczná, Ph.D.

.....  