

Oponentský posudok k rigoróznej práci

Autor rigoróznej práce: Mgr. Jiří VRONSKÝ
Názov práce: **Význam profesiografie pro přípravu výběrových řízení na obsazování volných pracovních funkcí**
Oponent: PhDr. Peter Benkovič

Téma dizertačnej práce je veľmi aktuálna: ešte nikdy nebola potreba výberu ľudí založená na dôkladnej profesiografickej analýze tak naliehavá ako v súčasnosti: voľné pracovné miesta, ktoré vyžadujú vysoké nároky na odbornosť, zručnosti, osobnostné kvality, viazanosť výkonu a odmeny, pribúdajú rýchlejšie, ako je spontánny „prísun“ potenciálnych kandidátov.

Práca má logickú výstavbu. Popisuje, ako by sa mali veci mať, ako by to malo v praxi fungovať, ak na voľné miesto má byť prijatý vhodný kandidát. Téma je spracovávaná a prezentovaná predovšetkým ako odborná (teoretická) požiadavka na skvalitňovanie výberov. Nadväznosť tém je logická.

Prínos práce vidím v tom, že poukazuje na kľúčovú úlohu personalistiky: výber ľudí s cieľom mať tých správnych ľudí na správnych miestach. Efektívnosť všetkých ostatných funkcií personálnej práce je priamo ovplyvnená kvalitou prijímaných ľudí.

Podľa mojej skúsenosti konzultanta v personalistike a predovšetkým v rozvoji ľudských zdrojov je situácia v praxi neutešená. Dôvod je v pretrvávajúcom podceňovaní ľudských zdrojov ako aktív spoločnosti a z toho vyplývajúcej stále slabšej pozícii personálneho útvaru (oddelenia, manažéra) predovšetkým v domácich podnikoch. Žiaľ, je to aj v oblasti výberu. Výbery sa stále častejšie prenechávajú na externých dodávateľov, ktorí nepožadujú dôkladnú profesiografickú analýzu. V lepšom prípade sú zadania hmlisté, príliš všeobecné, veľmi často iba „v hlave“ objednávateľa, nie podrobne písomne dokumentované.

Jednou z výnimiek vo využívaní profesiografie (už viac ako 30 rokov) sú kľúčové pozície v energetike, armádnych (v poslednej dobe aj policajných) profesiách. Dôvod je jednoduchý: omyly nevhodných ľudí v týchto rezortoch môžu mať fatálne dôsledky.

Skrátka, je ťažko hľadať jednotu teórie a praxe, keď prax stále nevyužíva primerane poznatky teórie

Práca je minimálne ilustrovaná skúsenosťami autora z jeho dlhoročnej praxe personalistu. Ak autor nemal pozitívne skúsenosti ako externý konzultant či personálny manažér s využívaním profesiografie pri výberoch na obsadzovanie voľných pracovných miest, tak mal aspoň uviesť situácie, kedy nepoužitie profesiografie prinieslo organizácii negatívne dôsledky. Je to škoda, lebo by to vhodne dopĺňovalo podrobne rozpracovanú teóriu.

Ako pripomienku zásadnejšieho významu by som vytkol autorovi práce to, že nedal ako ukážku konkrétny profesiogram a ako ho využívali / nevyužívali v konkrétnej (anonymnej) organizácii a prečo.

Žiaľ, iba okrajovo sa venoval otázke kompetenčných modelov, osobitne na manažérske pozície. Celá koncepcia kompetencií a kompetenčných modelov je v posledných desiatich rokoch ústrednou témou profilu „ideálneho“ kandidáta. Na škodu veci práca nevyústila v jasné odporúčania pre menej skúsených personálnych manažérov a top manažérov, ktorí by sa rozhodli pre zásadnú zmenu vo výberoch v podobe kľúčových akčných plánov

Otázky do diskusie

1. Aké stratégie by odporúčal personálnym manažérom domácich úspešných firiem, aby sa presadili voči technokratickému prístupu dnešných manažérov/majiteľov, obzvlášť ak sa firme darí a majitelia nevidia dôvod na využívanie profesiografie a kvalitnú personálnu prácu .

2. Aká by mohla byť úloha personálnej výberovej agentúry pri využívaní profesiografie.

3. Ako by sa dala využiť profesiografia pri analýze tréningových potrieb zamestnancov a manažérov.

Na základe skúseností viem, že diskusia na prvú tému je najzložitejšia pre personálneho manažéra. Argument majiteľov domácich firiem – darí sa nám, preto potrebujeme z personálnej práce nanajvyš dobrý mzdový systém – je veľmi silný, ale krátkozraký.

V zahraničných firmách, kde majú overené a osvedčené procesy aj v rámci personálnej práce, je podpora personálnej práce podstatne silnejšia.

Práca ako celok je dobrým dôkazom autora o zvládnutí témy, cituje aktuálne zdroje (domáce aj zahraničné) a je dobrým základom je implementáciu profesiografie.

Odporúčam prácu k obhajobe.

Bratislava, 14. 10. 2007.

PhDr. Peter Benkovič
Riaditeľ
Maxman Consultants s.r.o.
Vígľašská 12, Bratislava
benkovic@maxman.sk

