

Posudek bakalářské práce: **Petra Domabylová**. Analýza research oddělení ve společnosti pro vyhledávání vedoucích pracovníků Praha, FHS UK, 2009.

Předmětem předložené bakalářské práce je specializované téma výběru vedoucích pracovníků v různých odvětvích národního hospodářství. Vhodný výběr vedoucích dává šanci pro dobrou činnost celé organizace a je jedním z předpokladů zdravé společnosti. Autorka zpracovala obtížné téma samostatně a s jistým nadhledem, který získala vlastní praxí.

Studie je psána přehledně a přináší řadu jen málo známých informací o současné praxi specializovaných firem, které pomáhají vyhledávat vhodné jedince pro řídicí funkce. Struktura práce je plně logicky vyhovující a to jak v části teoretické (str. 3 – 31), tak v části praktické (str. 32 – 54) K vlastní práci mám několik připomínek..

V úvaze o historii problému by bylo zajímavé zvážit stručně roli bývalého Čs. Ústavu lidské práce v Praze, případně systém Baťův. Vlastní úvahy se opírají o současnou českou literaturu (Koubek) i o řadu zahraničních pramenů..

Jistý problém vidím v často užívané anglické terminologii, která je jen částečně převáděna do češtiny.(assessment center, research oddělení aj.)

U schématu na str. 13 by byl zajímavý odhad časového nároku personálního plánování, případně o možných variantách plánu či o alternativních postupech.

Snad i v textu na str. 17 (charakteristiky pracovníka) a na str. 21 (předvýběr) by bylo užitečné alespoň některé body rozvést a na tom demonstrovat předpoklady pro další kroky v postupu. Totéž by bylo užitečné uvést na str. 24 o užívaných testech.

Zajímavá by byla informace, zda oddělení výběrů má zkušenosti s vytvářením skupin, které předpokládají těsnou, byť i specializovanou spolupráci. Vytváření kooperujících týmů patří tradičně k obtížným úkolům personální politiky.

Další alternativou jsou postupy „náhlých“ případů, kdy je třeba provést celkové šetření a výběr velmi rychle (třeba náhlé úmrtí předchůdce apod.). Jistě je několik možných řešení, ale asi s různou účinností.

V literatuře postrádám citaci Reicha (Slušná společnost aj.), který má řadu námětů pro výběr vedoucích a tvůrčích pracovníků. Je to jiná škola či je to pouze nedopatření?

Za užitečnou považuji kapitolu o Research oddělení. Zajímalo by mne. Jaká jsou kritéria úspěchů v činnosti oddělení a případně též bližší údaje o databázi Meffert Recruiter, případně o alternativních systémech.

O některých připomínkách doporučuji při obhajobě rozvést debatu.

Souhrn: Předložená bakalářská práce je sice jakousi kompilací mnoha zkušeností, ale plně odpovídá požadavkům, které jsou kladeny na bakalářské práce. Petra Domabylová prokázala schopnost zachytit složitou a u nás poměrně novou a málo známou problematiku a přiměřeně ji vyložit. Práci doporučuji k obhajobě a hodnotím ji stupněm 2. Zároveň se domnívám, že některé partie by mohly být zveřejněny v odborné literatuře či alespoň předneseny na odborných seminářích pro začínající pracovníky v personalistice.

Praha, 8. 6, 2009

  
Václav Bricháček