

## Posudek oponenta práce

Předložená bakalářská práce představuje text popisující Assessment Centre z hlediska jeho vymezení, historie, možností použití, fází, rolí „aktérů“. Shrnuje určité možnosti, meze, výhody a nevýhody využívání Assessment Centre v praxi. Ke kladu této bakalářské práce patří sonda využívání AC v Praze a Pardubickém kraji. Tolik k obsahu práce a jejímu pojetí.

Celkově lze v zásadě říci, že text práce je stručný, srozumitelný. Autorka čerpala z relevantní literatury. Tím však relativně kladné hodnocení práce končí. Problémy práce a připomínky lze rozdělit na jeden zásadní a dva dílčí.

Jako první bod je nutno připomenout název práce: Assessment Centre jako alternativní metoda výběru zaměstnanců. Obsah práce neodpovídá názvu! Práce se zabývá převážně metodou AC jako celku, tj. nejenom jejím využitím ve výběru pracovníků, ale i při zjišťování některých důležitých osobnostních charakteristik pracovníků (rozvojové a vzdělávací potřeby) a využitím AC jako samostatného vzdělávacího projektu.

Proces fungování AC měl být v práci rozdělen asi do těchto kroků:

1. Stanovení účelu AC.
2. Analýza pracovní pozice (definice schopností, dovedností či kompetence, které jsou dále posuzovány).
3. Sestavení (výběr) situačních činností, jejichž prostřednictvím budou vybrané schopnosti, dovednosti a kompetence.
4. Vlastní průběh metody, při němž účastníci procházejí jednotlivými aktivitami, hodnotitelé sledují jejich chování a zaznamenávají svá pozorování do předem připravených formulářů. Důležitý je proces generování konečného hodnocení schopností, dovedností a kompetencí či souhrnného hodnocení uchazeče.
5. Poskytnutí zpětné vazby, jejíž typ záleží na formě AC.

Hlavně je třeba zdůraznit, že v bakalářské práci není ani slovo k čemu je vlastně AC alternativní metoda výběru zaměstnanců. Nebylo tím vlastně řádně naplněno téma. V čem je to alternativa a k čemu? Jen doufám, že to autorka vysvětlí při obhajobě.

Druhý problém představuje zmíněná sonda. Má údajně určit pohled na aktuální situaci využití AC ve firmách. Proč právě Pardubice a Praha? Jaký to má význam? Opět „K čemu AC alternuje ve výběru pracovníků“? To jsou základní otázky k sondě. Navíc je popis realizace sondy nepřehledný. Stanovený cíl sondy, tj. zjišťování vlivu ekonomické krize na řízení lidských zdrojů ve firmě „vyšuměl“. Jak naložit se zjištěním, že firmy na Pardubicku ..., „většinou ani neuvažují o budoucím využití AC, neboť nevidí tak výrazný efekt této metody převyšující její náročnost na přípravu a realizaci“?

Třetí, relativně nejmenší problém je určitá „úsečnost“ stylu psaní autorky. Uvedu příklady

1.3 Změny na trhu práce str. 12, 13

Téma na celou odbornou studii autorka vyřídí třemi odstavci, z toho poslední je citace z dokumentu MPSV.

3.4 Testové metody str. 30, 31

Totéž. Autorka uvádí, že názory na používání psychodiagnostických testů v personalistice se různí. Aniž je toto objasněno, hned se autorka k něčemu přiklání v první větě. Text končí zcela nelogicky vymezením pojmu osobnost. Mj. proč si autorka vybrala ze stovek autorů právě jednoho?

4.5 Zpětná vazba účastníků str. 44

Podle mého názoru jde o celou rovnocennou fázi realizace AC. Autorka to „odbyla“ dvěma odstavci, z nichž druhý je citát (Armstrong).

## Závěr

Předložená bakalářská práce představuje dílo průměrné, je vůbec na hranici hodnocení. Úspěšná obhajoba této práce podmiňuje její úspěšné přijetí a ohodnocení. Jinak formální způsob zpracování v zásadě odpovídá požadavkům katedry.

Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.

Praha 26.5.2011