

## Posudek oponenta práce

Rýdlová, Michaela. *Personální diagnostika – metody hodnocení stávajících i potenciálních zaměstnanců*.

Praha, 2012. 90 s., 6 příloh.

Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení.

Vedoucí práce: PhDr. Ivana Šnýdrová, CSc.

### 1. Obsah a struktura práce

Posuzovaná bakalářská práce má rozsah 70 stran výkladového textu a je rozdělena do pěti samostatných kapitol, Úvodu a Závěru. Text je následně doplněn 13 stranami ilustrativních příloh. Zvolené téma lze hodnotit jako dlouhodobě aktuální a zároveň odpovídající odborné profilaci katedry.

Samotný text má logickou strukturu, je promyšleně koncipován a přehledně zpracován. Autorce se podařilo dodržet většinu požadavků kladených na formální úpravu samostatné odborné práce. Jedno z mála opomenutí představuje skutečnost, že z hlediska číslování stran je jako první označeno Prohlášení autorky, nikoliv titulní strana.

### 2. Odborná úroveň

Téma posuzované bakalářské práce patří dlouhodobě k těm nejdiskutovanějším a nejčastěji zpracovávaným. I v rámci naší katedry již byla obhájena řada podobně zacílených diplomových a bakalářských prací. Takto frekventovaná téma samozřejmě nastolují otázku původnosti a samostatnosti. Každý další autor je konfrontován s úkolem odlišit se od svých předchůdců a přijít s něčím novým a původním. Bohužel, autorce posuzované práce se tuto determinaci podařilo překonat pouze částečně. Již v Úvodu naznačuje, že její snahou bude primárně shrnutí dosavadních poznatků. V tomto odhodlání byla zcela jistě úspěšná, ovšem většina výkladu tak nabývá čistě deskriptivního charakteru, byť autorce nelze upřít snahu a pracovitost při zpracovávání jednotlivých témat. Nejvíce potenciálu v tomto ohledu nabízela pátá kapitola, věnována modelu výběrového řízení na pozici telefonního operátora, nicméně ani zde autorka nepřekročila svůj stín. Návrh lze hodnotit jako poměrně popisný a povrchní, mnoho otázek zůstává nezodpovězeno. Jedná se o původní model autorky nebo se jedná pouze o rozpracování ideálního konceptu inspirovaného odbornou literaturou? V čem konkrétně spočívá osobní přínos autorky, které ze svých návrhů by ohodnotila jako inovativní a původní? Jaká je realita na trhu práce a v čem spočívají rozdíly mezi navrhovanou ideální podobou a skutečností? Na základě čeho byly stanoveny klíčové kompetence uvedené na s. 59? To jsou otázky, na které autorka neposkytuje uspokojivou odpověď.

Celková podoba textu je navíc samozřejmě determinována skutečností, že zvolené téma je velmi rozsáhlé a v zásadě není možné jej na poměrně omezeném prostoru komplexně rozebrat. Vždyť pouze např. problematika měření inteligence či vedení rozhovoru by si zasloužila samostatné zpracování. Autorka navíc při zpracování některých témat postupuje poněkud výběrově a nemá ambici zachytit fenomén v celé jeho komplexnosti. Např. definice pojmu metoda ze str. 8 je sice zcela relevantní pro oblast psychodiagnostiky, v žádném případě ji však nelze považovat za univerzálně platnou. Diskutabilní je i vymezení personální diagnostiky (která navíc není v celém textu jednoznačně definována) jako oblasti širší než psychodiagnostika. A z avizovaného „nespočtu definic osobnosti“ (s. 24) není uvedena ani jediná.

Pře všechny výše uvedené výtky je třeba konstatovat, že samotný text je čtivý a výklad jednotlivých témat poměrně podrobný. Ocenění zasluží podrobná kompilační práce autorky, jakož i snaha o kritický přístup k jednotlivým metodám a aspektům personální diagnostiky.

### **3. Práce s literaturou**

V Soupisu bibliografických citací je uvedeno spíše průměrných 24 pramenů, z toho 3 cizojazyčné. Výchozí zdroje jsou uváděny poměrně pečlivě a v rámci celého textu je s nimi řádně nakládáno. Přesto však lze objevit některá pochybení, z nichž nejzávažnější je absence některých citovaných zdrojů v Soupisu bibliografických citací (Ben-Shackar a kol. na s. 16, Emmerling a Goleman na s. 21). U publikace M. Svobody jsou v textu uváděny dvě rozdílné datace, což opět neodpovídá Soupisu (viz s. 8). Neustálená je i podoba jmen citovaných autorů. U některých jsou druhá křestní jména uváděna v plné podobě (Evangelu, Townsend), u většiny jsou pak nahrazena pouze iniciálou.

Celkově si autorka vybírala relevantní zdroje odpovídající odborné úrovni. Bohužel, pravděpodobně s ohledem na jejich dosažitelnost jsou minimálně zastoupeny cizojazyčné zdroje, což se - spolu s relativně menším počtem využitých titulů - negativně projevuje v převažující popisnosti a menší komplexnosti výkladu. Výběr literatury z domácí proveniencí lze nicméně považovat za dostačující. Rovněž je třeba poznamenat, že i přes nespornou autorčinu erudici by bylo vhodné v rámci práce poněkud více spoléhat na odborné autority a podpořit tak vyznění některých formulací větším množstvím odkazů na relevantní zdroje (např. kapitola 2.1).

### **4. Grafické zpracování**

Z hlediska grafického zpracování je práce vypracována zodpovědně a nevykazuje žádná závažnější pochybení.

### **5. Jazyková úroveň**

Posuzovaná bakalářská práce vykazuje velmi solidní stylistikou a gramatickou úroveň. Za drobnou výjimku lze považovat občasné chyby v diakritice.

### **6. Podněty k rozpravě**

- a) Mohla by autorka uvést několik možných vymezení pojmu „osobnost“ (viz s. 24-25)?
- b) Jak autorkou navržený model výběrového řízení koreluje s realitou trhu práce a v čem lze identifikovat nejvýraznější rozpory?

### **7. Závěrečné hodnocení práce**

Z celé práce je zřejmé, že autorka se v dané problematice solidně orientuje a celý text vykazuje odpovídající odbornou i stylistickou úroveň. Negativním rysem práce je nicméně její převažující deskriptivní charakter a nekomplexní zpracování některých témat, především pak závěrečné kapitoly. K práci jako celku nicméně nemám z formálního ani odborného pohledu žádné další připomínky. Domnívám se, že ji lze považovat za celkově vyhovující, a proto ji doporučuji k obhajobě.

Návrh známky: dobře

V Praze dne 27. srpna 2012

PhDr. Michal Šerák, Ph.D.