Soňa Planerová:

Uplatnění psychologie v personálním řízení

Bakalářská práce – Praha 2006

Posudek oponenta

Rozsah předložené práce odpovídá formálnímu požadavku. Čítá celkem 80 stran včetně příloh, vlastní text má rozsah 59 stran. Soupis bibliografických citací obsahuje 14 položek (1 cizojazyčná). Seznam literatury má celkem 21 položek (1 cizojazyčná). Výběr literatury je pro zpracování bakalářské práce dostatečně reprezentativní.

Autorka si vybrala téma, které je spojeno s její víceletou praxí v prestižní firmě. To jí – společně se studiem – umožnilo spojit teoretické poznatky s praktickou zkušeností.

Práce je strukturována (kromě Úvodu a Závěru) do osmi kapitol. První tři kapitoly pojednávají stručně o vývoji personálního řízení, koncepční práci v organizaci a o personálním managementu,mj.v souvislosti s podnikovou kulturou. Těžiště práce je v následujících čtyřech kapitolách, jejichž obsah odpovídá názvu práce. Autorka zde mezi jednotlivými procesy personálního managementu provedla výběr a jeho zdůvodnění (proč např. nepojednává o pracovní motivaci, hodnocení apod.) dostatečně vysvětlila na str.57. Největší prostor je věnován náboru, výběru a přijímání zaměstnanců. Lze vznést námitku, týkající se vyváženosti obsahu i rozsahu jednotlivých kapitol, nicméně se jí vzdávám především proto, že jde o bakalářskou práci a i v této podobě odpovídá požadavkům, které jsou na práci tohoto typu kladeny. Pozitivně hodnotím mj. skutečnost, že selekci uniklo podnikové vzdělávání.

Připomínky

1. K výzkumu podílu dědičnosti na vybraných rysech osobnosti, realizovanému od r.1979 na univerzitě v Minnesotě (Bouchard,T.J. ad. – 1990, Papaliová a Oldsová – 1990): a)spolehlivost percentuálně uváděných podílů řada autorů zpochybňuje,
   b)nepochybuji, že v ukázce uváděný výběr osobnostních rysů souvisí s kritérii, uplatňovanými při výběru uchazečů , nepochopil jsem však souvislost s podílem genetické výbavy a individuální zkušeností,
   c)uvedená tabulka(str.36) je s jednou drobnou výjimkou doslovnou citací z Nakonečného publikace, aniž by byla formálně označena jako citace (mám vážné podezření, že je tomu tak i v mnoha dalších případech různých výčtů, uváděných s odkazem na autora).

2. Autorka předložené práce nevěnovala vždy dostatečnou pozornost informacím o autorech: Hugo Münsterberg byl americký psycholog německého původu (str.6), E.Mayo byl americký sociolog (jeho nejznámější výzkum neproběhl koncem 20. a 30. let, ale probíhal od r.1927 do r.1939) - (str.6) , na str.14 uvedený autor nebyl Edgar Schrein, ale Edgar H.Schein).

3. Na str.25-26 píše autorka o problematice životopisů uchazečů o zaměstnání a mj.uvádí: *"... obsahuje-li gramatické chyby či překlepy, to vše automaticky působí nesolidním dojmem a je hodnoceno negativně."* Aniž zřejmě tušila, provedla „sebekritiku" předem. Největší potíže má s interpunkcí (počet chyb jde do desítek), na str.32 najdeme dokonce hrubou chybu *(„... nad jinými metodami, které by vhodně doplnili... ")*, překlepů je také více než jeden (např. *ofekce* místo *afekce* – str.39) a podobně jsem registroval několik dalších formálních i formulačních nedostatků.

Práce je však zejména po obsahové stránce solidní a nenacházím vážný důvod, proč bych ji nedoporučil k obhajobě.

10.9.2006

PhDr. Zd. Štěpánek