

OPONENTSKÝ POSUDEK RIGORÓZNÍ PRÁCE

Jméno autora: Mgr. Jiří VRONSKÝ

Název práce: Význam profesiografie pro přípravu výběrových řízení na obsazování volných pracovních funkcí

Oponent práce: Ing. Pavel Attl, Ph. D.

Rigorózní práce Mgr. Jiřího Vronského je věnována problematice profesiografie a jejího významu pro přípravu výběrových řízení při obsazování volných pracovních pozic. Zvláštní pozornost autor věnuje problematice metod používaných při zpracování profesiografických analýz. Vzhledem k rostoucímu významu personální práce v českých společnostech a organizacích se tudíž jedná o téma zajímavé a navýsost aktuální. Cíl práce by precizován ve dvou bodech. Tím prvním je teoretické vymezení pojmu pprofesiografie a zdůraznění jejího významu v personální práci. Tím druhým bylo vytvoření metodologie pro implementaci profesiografie do činnosti personálního oddělení a managementu obecně. Oba cíle byly v zásadě splněny.

Práce je rozdělena do tří částí. V první části s názvem „Teoretické a praktické vztahy mezi personalistikou a profesiografií“ autor především definuje a vysvětluje základní pojmy, jejich vzájemné vazby a souvstažnosti a uvádí čtenáře do problematiky profesiografie a jejího významu. Vymezuje také základní funkční vztahy, dotýká se sociální role a kompetentnosti pracovníka. Asi nejzajímavější je druhá část práce nazvaná „Problematika metodologie a metod profesiografického šetření“. V ní autor velmi podrobně a systematicky rozpracovává metody používané při přípravě profesiografických analýz, věnuje se problematice výběrových řízení. Třetí, prakticky zaměřená část, má aplikační charakter a autor v ní ukazuje možnosti využití metody profesiografie v jednotlivých etapách personální práce v organizaci. Rozsah jednotlivých kapitol je vzájemně vyvážený.

Včetně Předmluvy a Úvodu obsahuje práce 81 stran textu. Kromě toho je součástí práce i Soupis bibliografických citací a vlastní Bibliografie, chybějí však Klíčová slova. Rigorózní práce neobsahuje žádné Přílohy.

V oblasti teorie autor velmi dobře pracuje s tuzemskou i zahraniční literaturou. Rozsah použité literatury je přiměřený potřebám rigorózní práce. Za pozitivní lze označit snahu autora o vytvoření vlastní definice některých pojmů, především vlastního označení profesiografie a některých dalších souvisejících definic (zde bylo možné ještě doplnit o vymezení některých dalších pojmů, např. personální audit – viz. otázky).

K problematice implementace teorie do praxe se autor dostává ve třetí části své práce. Jedná se o nejobtížnější část práce. Autor správně ukazuje význam a možnost využití profesiografie v jednotlivých etapách personální práce (příprava výběrového řízení, adaptace nového zaměstnance). Chybí kritičtější pohled na problematiku

implementace profesiografie do života organizace, vymezení hlavních problémů a nástin možností jejich řešení.

Zásadní připomínky k práci

Určitým problémem z hlediska struktury a „čtivosti“ práce je někdy poněkud složité a komplikované vyjadřování autora. Ve snaze postihnout všechny skutečnosti v jedné větě je text někdy hůře srozumitelný a méně přehledný.

Další připomínka se vztahuje k praktickému uplatnění práce. V práci je kladen důraz na princip „partnership“ mezi personálním oddělením a managementem společnosti při využití metody profesiografie. Autor správně poukazuje na důležitost spolupráce mezi vedením organizace a personálním oddělením společnosti. Upozorňuje také na jedno z rizik, kterým je časový tlak a s tím spojený nedostatek času při výběru nových pracovníků. Autor však mohl poukázat na další možná úskalí využití metody profesiografie v organizaci a nastítnit možnosti jak těmto rizikům předcházet.

K dalším připomínkám patří především některé drobné formální nedostatky. Za ně lze považovat například zařazení anglického textu (Obr. č. 12, str. 74) do práce, vhodnější by byl český překlad. Další připomínka se vztahuje k tomu, že v práci chybí Abstrakt a Klíčová slova (event. i jejich anglické verze).

Otázky do diskuze:

V souvislosti s rigorózní prací se naskýtá několik otázek:

- a) Jaké jsou hlavní překážky pro implementaci systému profesiografie do jednotlivých organizací?
- b) Je rozdíl v organizování přijímacího řízení mezi výrobní organizací a organizací poskytující služby (např. cestovního ruchu, lázeňství)?
- c) Jaké jsou hlavní bariéry vztahu mezi specialistou a vrcholným managementem firmy a jak lze tyto bariéry překonat?
- d) Co vše zahrnuje personální audit?

Celkově lze hodnotit rigorózní práci Mgr. Jiřího Vronského jako práci vyváženou, kde po počátečním solidním teoretickém vstupu dokázal autor aplikovat získané poznatky a vytvořit teoretický systém pracovního postupu a implementace profesiografie do podmínek organizace. Proto **doporučuji práci k obhajobě.**

Praha, 2007-10-17

Zpracoval:



Ing. Pavel Attl, Ph. D.
prorektor pro pedagogiku
Vysoká škola hotelová v Praze 8
Svídnická 506, 181 00 Praha 8
pavel.attl@seznam.cz