

## Oponentský posudek na bakalářskou práci

Téma bakalářské práce: **Uplatnění psychologie v personálním řízení**

Autorka práce: Martina Koubková

Posudek vypracoval Mgr. Jan Froněk

**Cílem** předložené bakalářské práce (dále jen BP) je (slovy autorky): „přiblížit psychologické aspekty personální práce v organizaci a zároveň upozornit na nedostatky, resp. na nedocenení psychologie v oblasti práce s lidmi.“

**Struktura** BP tomuto cíli odpovídá. Práce je členěna do pěti hlavních kapitol a její celkový rozsah přesahuje nároky na BP kladené (66 stran). Soupis bibliografických citací obsahuje 23 zdrojů (z toho 2 cizojazyčné).

Úvod uvádí do tématu, nikoli do bakalářské práce samotné, postrádám stručné představení kapitol. První kapitola je věnována lidem v organizaci a jejich významu. Kapitola druhá pak přibližuje personální práci, její činitele a jednotlivé pers. činnosti. Třetí část textu prezentuje psychologii práce a organizace a příbuzné subdisciplíny, jejichž vybranými problémy se zabývá kapitola čtvrtá. Její součástí je velmi krátká subkapitola 4.1.3, kde bych uvítal vlastní komentář autorky (nejen parafrázi literatury). Na str. 32 v druhém odstavci doporučuji omezit tvrzení na *některé* pracovní podmínky a prostředí – takto obecně řečeno to vypadá, jakoby všechny prac. podmínky působily na člověka negativně. Pátá, nejrozsáhlejší kapitola ukazuje na příkladě personálních činností využití poznatků psychologie - doporučuji zde posílit vazbu mezi psychologickými teoriemi a personálními činnostmi, aby text nepůsobil jako pouhá příručka pro personalisty (např. zmínit, který výzkum co doporučuje a z jakého důvodu). Je však nutno respektovat přehledový charakter této BP - je samozřejmé, že nelze v takto malém rozsahu jít do hloubky.

### Zhodnocení **formální stránky**:

- Poděkování vedoucímu práce a konzultantovi bývá obvykle součástí Úvodu, autorka ho zde uvedla na samostatné straně.
- Práci je vlastní styl velmi krátkých odstavců.
- Doporučuji sjednotit typ písma s číslováním stránek.
- Množství překlepů: v Obsahu je „ujeté“ číslování stránek (nezarovnáno doprava) a v názvu čtvrté kapitoly je „personálního“ namísto „personální“. Str. 7, 3. odst.: 2x jako; str. 9, 3. odst.: rozvíjeli/y; 9, 5. odst.: chybí tečka za větou; 10, 2. odst.: chybí „n“ ve slově samotnou; 10, 3. odst.: chybí čárka ve větě; 11, posl. odst.: chybí tečka za větou; 13, 3. odst.: strategii/i; 13, 4. odst.: chybí čárka před aby; 14, 3. odst.: chybí „m“ v požadavkům; 14, 6. odst.: zájmů/zájmu; 19, 4. odst.: vykryštovali/y; 21: poslední věta na straně nedává smysl; 22, 4. odst.: mezi lidmi chybí „m“; 23, 1. odst.: chybí čárka ve větě, 2. odst.: výkon je ovlivněna; 27, posl. odst.: přebývající „i“; 28, konec 2. odst.: chybí tečka za větou; 30, posl. odst.: o který/ch; 37, 2. odst.: uchází/ucházejí; 45, 3. odst.: „mají by měli mít“; 46, 2. odst.: souvisí/souvisejí; 47, posl. odst.: míst/o; 48, 4. odst.: motivac/e, 5. odst. dole: poskytnou/t; na str. 51 je zmínka o metodě BARS, která není dále specifikována – doporučuji buď nezmiňovat nebo vysvětlit; 56, 2. odst.: bezpečnostní; 57, 7. odst.: zahrnující/ch; 59, 2. odst.: ze způsobu/ů; 59, 3. odst.: personální práce/práci.

**Celkové hodnocení:** Práce zcela odpovídá zaměření katedry, je vystavěna logicky, napsána srozumitelně, pouze s malými nedostatky (především formální povahy). Nároky na formální úpravu BP byly splněny.

**Otázky k diskusi:**

Jak chápe autorka vztah mezi pojmy „výběr zaměstnanců“ a „výběrové řízení“?  
Jaké jsou další významy pojmu kompetence (oproti významu uvedenému na str. 27)?

Jak autorka rozumí vztahu pojmů adaptace a orientace (v oblasti personalistiky)?  
Co vedlo autorku k tomu, že se v kapitole 5.7, resp. 5.7.1, věnuje pouze zaměstnaneckým výhodám?

Práci doporučuji k obhajobě.

Návrh známky:

  
3. 6! 2009, Mgr. Jan Froněk