

Posudek diplomové práce Ing. Markéty Hoidekové „Využití kompetenčního modelu k rozvoji diplomatických pracovníků ve státní správě“, Praha, katedra psychologie FF UK, 2010

Diplomová práce v teoretické části přináší východiska k determinaci strategie rozvoje lidských zdrojů. Těžištěm je však podrobná analýza problematiky kompetencí, jejich struktury, členění, typů a pojetí u různých autorů. Zdůrazněno je vývojové hledisko a uvádějí se i metody ke zjišťování jejich úrovně. Ing. Hoideková přináší velmi rozsáhlý přehled modelů kompetencí a vyjadřuje se k jejich typologii. Je třeba při obhajobě uvést hodnotící hledisko k tomuto přehledu, například srovnáním kompetencí podle Arthura a Gibbonsové i ve vztahu k modelu, který byl použit v materiálové části diplomové práce a který byl vytvořen spoluprací více institucí.

Po charakteristiky metod výcvikových, resp. vzdělávacích aktivit i s využitím psychologické diagnostiky je další rozsáhlá část věnována metodě assessment centrum a popisu metod v ní používaných. V této části je již zdůrazněno hodnotící hledisko. Není však vyjádřen přesněji rozdíl mezi assessment a development centrum. Vyjadřuje to praxi, kdy se obsahově překrývají, např. nasměrování rozvoje pracovníků metodou AC resp. diagnostika obchodních zástupců metodou DC.

Problematiku profesiografické analýzy zařadila Ing. Hoideková do praktické části. Zdůrazňuje, že kompetenční model je systemizovaný soubor personálních požadavků (doplňk popisu pracovních míst), odvozen z pozorování a analýzy pracovního chování a výkonnosti.

Profesní označení účastníků kurzu je rozmanité. Některá jsou tradiční např. pracovník obchodně ekonomického úseku, obchodní rada vyslanectví aj. Je obchodní diplomat ekvivalent k označení diplomatický pracovník státní správy?

V části praktické jsou porovnávány různé skupiny účastníků ve dvou development centrech jdoucích po sobě. Prolíná se tam analýza rozdílů mezi skupinami a zjišťování charakteristik jednotlivců. Osoby určitých charakteristik mohou být v různých skupinách. Avšak individuální charakteristiky účastníků ve druhém roce nebyly k dispozici. Charakteristiky osob MPO, MZV, CT i CI i z hlediska jejich pracovní zkušenosti jsou důležité pro další etapy rozvojových programů.

K práci mám některé otázky či připomínky:

Proč se popisují Hoganovy metody, když lze odkázat na manuály?. U metodiky DC 2007 jsou uvedeny jen obecné charakteristiky metod v baterii e-psycho (později P4B tool).

Ad str. 117 Kritériem úspěchu v profesi je odborná připravenost?

Ad str. 146 Proč se nepřekládá termín commitment a v jakém významu se používá?

Ad str. 130 a 146 Je třeba ujasnit co je behaviorální rozhovor.

Ad str. 145, 8.ř. zd. Neobsahuje osobní otázky. „Rád riskuji“ není osobní otázka?

Ad str. 154 Účastníci MPO jsou schopni podat optimální výkon i v zátěžových situacích. Je to objektivně pravda, nebo to jen o sobě prohlašují? Pak je to třeba jinak formulovat.

Je třeba opravit:

s.62,7 a 9ř.sh. extraverze“; 46,3 šestidílná; 47 Arthur a kol. (2003) zahrnuli, seskupili; 50 Gibbonsová a kol. (2006) shromáždili, získali.

Závěr

Diplomová práce Ing. Markéty Hoidekové splňuje požadavky a doporučuji ji k přijetí a obhajobě.

Praha 25.8.2010

Doc.PhDr. Jiří Štikar, CSc.