

Jako téma své  
problematiku využití  
bakalářské  
strukturované

práce  
metody

jsem  
výběru

zvolil  
a to

pohovoru na bázi kompetencí při výběru manažerů personální agenturou.

Zájem o bližší rozpracování souvislostí v procesu výběru manažerů a jejich využití v praktickém výběru byl významným motivem při volbě tématu této práce.

Více než patnáct let pracuji v oboru vyhledávání a výběru manažerů pro zejména zahraniční společnosti působící v České republice a na Slovensku.

Toto téma se prolíná nejen mojí kariérou, ale souvisí i s vývojem oboru personálního poradenství a metod výběru manažerů v České republice od roku 1989.

V této bakalářské práci se pokouším popsat jeden z důležitých nástrojů výběru manažerů a současně jeho využití v personální praxi.

Ze zkušeností vím, že problematika výběru manažerů je velmi dobře zpracována teoreticky, ale v praxi nejsou strukturované metody výběru příliš uplatňovány. A to jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně personálních agentur. Přitom efektivita výběru při využití takových metod je vysoká, a prakticky se projevuje ve stabilitě výsledků a kariér vybraných manažerů.

Dle dosavadních zkušeností mohu uvést, že díky využití strukturované metody výběru roste efektivita výběru zhruba trojnásobně.

V problematice výběru manažerů jde o aplikaci znalostí základů psychologie osobnosti a znalostí specifických metod výběru. Tento přístup se týká zejména lidí, kteří nemají formální psychologické vzdělání. Cílem snažení je potom dosažení maximální kvality a efektivity výběru s využitím "nep psychologických" metod výběru.