

Roman Princ:

Získávání a výběr pracovníků

Bakalářská práce – Praha 2006

Posudek oponenta

Předložená práce čítá 52 stran textu (včetně bibliografie). Soupis bibliografických citací obsahuje 15 položek (1 cizojazyčná), bibliografie uvádí 18 pramenů (1 cizojazyčný).

Téma posuzované práce se v obhajobách bakalářských a diplomních prací objevilo v minulých letech vícekrát, ovšem profesní praxe autora kotví právě v této oblasti a její výběr pro zpracování bakalářské práce je proto zcela logický. Hodnocení se proto soustřeďuje především na kvalitu její strukturovanosti, obsahové zpracování tématu, práci s odbornými prameny a formální stránku.

Práce je členěna do pěti kapitol (bez úvodu a závěru), které jsou vzhledem k jejich obsahu rozsahem vyvážené a s přihlédnutím na požadavky, které jsou na bakalářskou práci kladené obsahují všechny významné informace k tématu se vztahující. Určité pochybnosti mám u subkapitoly 5.2.3 (Testové metody). V jejím úvodu hovoří autor pouze o psychodiagnostických testech, v dalším textu jsou však jako testové metody uvedeny i řešení úkolů, rozhovor a některé další metody. Kromě toho jsou v tomtéž úvodu zmíněny výkonové testy, osobnostní testy a testy projektivní. Výkonové a projektivní testy jsou dále komentovány, osobnostní nikoliv.

Práce s odbornou literaturou a dalšími prameny je na dobré úrovni. Autor je používá v přiměřeném rozsahu a doplňuje vlastními názory a připomínkami.

Připomínky k obsahové stránce textu

1. Na str.6 uvádí autor citaci (Koubek),jejímž obsahem je rozlišení termínů nábor pracovníků a získávání pracovníků. V dalším textu (zvl.na str.7) však toto rozlišení není dostatečně respektováno.
2. Autor uvádí, že jednou z výhod získávání pracovníků z vnějších zdrojů je to, že je „...zpravidla levnější a snadnější...“, jednou z nevýhod je to, že je „...obtížnější a také nákladnější.“ (Str.11) Tento rozpor je skutečně získán z Koubka (Řízení lidských zdrojů)?
3. U Warehamova pětistupňového žebříčku autor komentuje čtyři první stupně, ale nikoliv pátý.Právě při jeho uplatnění mohou vznikat problémy, např. u čerstvých absolventů. (Str.29)

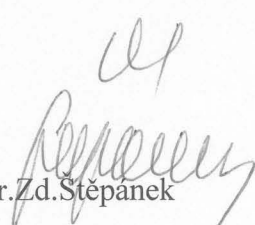
4. Psychologické testy měří daleko více položek, než autor uvádí. Některé neuvedené jsou rovněž relevantní ve vztahu k výběru pracovníků. (Str.31)
5. Výčet 1) až 4) na str.34 nejsou základní teorie sociální komunikace. Příkladem teorie je např. interakcionistický přístup M.Argyla (tzv.“dovednostní“ koncepce).

Připomínky k formální stránce textu

1. Citace autor obvykle označuje uvozovkami, ne však důsledně. Např. na str.19 není jasné, zda i tabulka je citací z diplomové práce L.Peškové, nejasný je i rozsah citace na str.27. Rovněž tak není zcela srozumitelné, proč (či v jakých případech) používá autor místy jiného typu písma. Jde o vlastními slovy vyjádřený a upravený text z odborných pramenů? Pokud ano, chybí důslednost použití.
2. Práce obsahuje nevelké množství gramatických chyb (zejména v interpunkci), několik překlepů, nedůsledností (str.44 – manager, str.48 – manažer) a formulačních nedostatků (např. str.20, odst.3.sh. – „V praxi...“).

Celkově hodnotím práci pozitivně a doporučuji ji k obhajobě.

Praha, 9.5.2006


PhDr. Zdeněk Štěpánek