

Disertační práce:

PROBLEMATIKA ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚRU ZAMĚŠTNANCŮ V SYSTÉMU ŘÍZENÍ PODLE KOMPETENCÍ

Mgr. Tereza Raisová

ABSTRAKT

Disertační práce se zabývá problematikou kompetencí, řízení podle kompetencí a zejména metodou Competency Based Interview. Cílem práce je zorientovat se v problematice kompetencí a zaměřit se na kompetence tak, jak jsou chápány ve smyslu pedagogickém, andragogickém a řízení lidských zdrojů. Práce se dále zaměřuje především na profesní kompetence k vynikajícímu výkonu, jejich identifikaci, rozvoj a možnosti jejich použití v získávání a výběru, vzdělávání a hodnocení, tedy v systému řízení. Hlavním cílem je pak přispět k rozvoji vědy realizací sondy v oblasti efektivity metody Competency Based Interview (CBI) a podpořit tak další zkoumání této metody.

Práce je členěna do pěti tematických celků.

První kapitola obsahuje teoretická východiska problematiky kompetencí, naznačuje vznik pojmu kompetence jako klíčové charakteristiky pro úspěch na určité pracovní pozici, zabývá se kompetencemi ve smyslu pedagogické a andragogické kategorie, odlišuje kompetence klíčové a profesní a vymezuje další související pojmy.

Druhá kapitola se zabývá vnitřním prostředím kompetence, strukturou a psychologickými aspekty kompetencí vysokého výkonu, zaměřuje se zejména na chování, osobnost, emoční inteligenci a mentální modely a jejich vztah k pojmu kompetence.

Kapitola třetí je věnována problematice řízení podle kompetencí. Obsahuje charakteristiku tohoto systému, rozbor aplikace kompetence vysokého výkonu pro jednotlivé pozice a dále úlohu kompetencí v jednotlivých procesech personálního řízení: získávání a výběru zaměstnanců, hodnocení a rozvoje.

Čtvrtá kapitola zpracovává kompetence manažerské, které představují specifickou oblast v dané problematice a navíc jsou předmětem zkoumání v empirické části disertační práce. Kapitola obsahuje zamyšlení nad východisky manažerských kompetencí, upozorňuje na některé důležité modely, manažerské modely současnosti a změny manažerského prostředí.

Poslední kapitola představuje empirickou část práce a je, dle mého názoru nosnou částí mé disertace. Zabývá se praktickým ověřením efektivity metody Competency Based Interview, srovnává efektivitu této metody s metodou Behavioral Event Interview v rámci procesu externího výběru kandidátů na nižší manažerskou pozici.