

Posudek oponenta práce

CHALOUPKA, Otakar. *Psychologický kontext výběru pracovníka a zprostředkování zaměstnání*. Praha, 2015. 231 s., 34 s. příloh. Rigorózní práce (PhDr.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra psychologie. Konzultant práce: Doc. PhDr. Milan Rymeš, CSc.

Rigorózní práce Otakara Chaloupky se zabývá problematikou, která v dílčích rozpracováních stále zasluhuje pozornost. Z tohoto hlediska je práce přínosná. Relevantně roli oponenta uvedu některé své poznámky či připomínky.

„Výběr pracovníka“ a „zprostředkování zaměstnání“, jak je autor v práci užívá, mohou vést k úvaze nad jejich pojetím a vztahem, přičemž je třeba uvést, že daná tematická oblast pojmána jednotně není. Na straně 16 autor uvádí k výběru pracovníka na určitou pracovní pozici a ke zprostředkování pracovního místa pro konkrétního jedince, že se jedná „... o dvě relativně separátní témata, odlišné procesy, jež však mají společného jmenovatele. Tím je vztah člověka a pracovní činnosti.“ (s. 16) Návazně vymezuje personální výběr jako zahrnující vyhledávání kandidátů a zprostředkování pracovního uplatnění pro jedince, kterému „... je třeba zprostředkovat, tj. nabídnout pracovní uplatnění, případně tuto nabídku zrealizovat až do jeho nástupu do zaměstnání.“ (s. 16) Na straně 18 autor jako zprostředkující subjekty uvádí agentury práce a „komplexní systém Úřadu práce“. Kapitola 2.2 „Personální výběr jako komplexní proces“ zahrnuje kapitolu 2.2.2 „Určení a realizace postupu, který zajistí zájemce o pracovní pozici“, ve které autor specifikuje oblast získávání pracovníků. Autor mimo jiné uvádí v této kapitole možnost využití služeb poradenských firem specializovaných na získávání a vyhledávání pracovníků. V tomto (standardním) uspořádání je získávání pracovníků fází či krokem výběrového procesu (či procesu obsazování pracovní pozice), který předchází posouzení vhodnosti kandidátů a určení nejvhodnějšího kandidáta (jak autor uvádí v navazujících kapitolách 2.2.3 a 2.2.4). V textu prvních dvou kapitol není zcela snadná orientace v tom, jak autor pojímá „výběr“ a „zprostředkování“ a jejich vztah.

Pokud se týká formulací „zprostředkování zaměstnání“ nebo „zprostředkování pracovního uplatnění“, které autor používá, zprostředkování zaměstnání jako pracovního poměru a zprostředkování pracovního uplatnění například v

dobrovolnické činnosti není identické (viz první odstavec 3.1 na straně 53: „Zprostředkování pracovního uplatnění, resp. zaměstnání...“ a dále v textu tohoto odstavce). V názvu šesté kapitoly není optimální formulace „Resumé dosavadní části práce“.

Práci by prospěla podle mého mínění větší soudržnost, provázanost jednotlivých kapitol a dílčích cílů práce, výrazněji podpořená nástiněm koncepce práce v jejím Úvodu i průběžně v textu. V určitých klíčových místech textu (např. výše zmíněné vymezení na straně 16) by byla vhodná reflexe odborných zdrojů (jak je u odborných prací standardní). Stejně tak by měla být v odborné práci důsledně dokládána tvrzení autora či alespoň výrazněji argumentována (a to i v případě jeho oborově relevantní profesní praxe).

K danému tématu je přínosem rozpracování Bilanční diagnostiky, pro práci jsou přínosná realizovaná šetření. Z textu je zřejmé zaujetí autora pro své téma, oceňuji jeho hodnotící přístup. Text je napsán čtivým jazykem.

Zdroje, které autor v práci využil, jsou tematicky relevantní. Přínosné pro práci mohlo být využití více novějších odborných článků. K formálním náležitostem práce zásadní připomínky nemám, v textu lze nalézt některé drobnější korekturní chyby, jako například nejednotné užívání tečky za číslováním kapitol, v Příloze č. 7 jsou v tištěné verzi chybně řazené strany textu.

K rozpravě mám pro autora nad rámec výše uvedených podnětů následující otázku: Může autor uvést, proč výčet možností k zajištění zájemců o nabízenou pozici na straně 31 nezahrnuje úřady práce?

Předloženou rigorózní práci Otakara Chaloupky doporučuji k přijetí k obhajobě.

V Praze dne 4. listopadu 2015



PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.