

Posudek diplomové práce

Kateřina Minařiková: Vývoj teorií organizace a jejich souvislost s náborovým procesem

U této diplomové práce je třeba začít konstatováním, že diplomantka původně zamýšlela realizovat výzkum v konkrétní organizaci. Odpovědně jej připravovala, ale ne její vinou z něj nakonec sešlo. V tomto směru je volba tématu svým způsobem náhradním řešením, přičemž výsledná podoba tématu představuje pro diplomanta svým způsobem obtížný oříšek. Vývoj teorií organizace byl již několikrát zpracován a těžko zde počítat s nějakým osobitým přínosem. Autorka se rozhodla obohatit pohled tím, že propojí tento pohled s problematikou náborového procesu. To jí umožňuje – ač v teoretické rovině – o něco detailnější analýzu a specifikaci některých tezí.

Diplomová práce je napsána velmi dobře, jasně, solidně pracuje s literaturou. Textu lze vytknout několik drobných detailů:

- Herzbergovo jméno v obsahu (jinde dobře) – 6
- Nepříliš srozumitelný první odstavec úvodu (8) – je otázkou, zda globalizovaná společnost musí být nutně stále „organizovanější“
- Organizace práce se netýká jen produkce průmyslové (12)
- U teorií strukturální kontingence má jejich zařazení v čase („v této době“ – 22), následuje citace L. Donaldsona z roku 1995.
- Motiv institucionalizace bylo možno rozvinout alespoň připomenutím zájmu dnešních organizací o problematiku organizační kultury (32)

Již při posuzování pracovních verzí textu mně ale trápila otázka obecnější: k čemu je vlastně práce tohoto typu dobrá? Jako podniková příručka by jistě obstála, ale to by nesvědčilo o vysokých ambicích. Deklarovaný cíl „nalézt ... a popsat spojitost“ (4) mezi vývojem organizačních teorií a procesy náboru se mi jeví jako vnitřně ambivalentní: na jedné straně nelze vyvrátit tezi, že s doceněním úlohy růstu lidského potenciálu roste zájem o nábor a výběr pracovníků, na druhé straně autorka správně konstatuje, že i v různých organizacích se výběr špičkových manažerů provádí podle stejných principů. Možná, že klíčovou roli nemá ani tak typ organizace (nebo její kultura), ale její velikost, odvětví, atd. Nalézání paralel ve vývoji pak ale neznamená kauzální ani historickou analýzu, nakonec působení assessment center lze interpretovat i jako „pouhou“ racionalizaci péče o lidské zdroje. Z mého hlediska by snad bylo lepší závěry práce ještě více zamlžit a zproblematizovat, resp. dovést k otázkám, které by další analýzy mohly odpovědět.

Autorka ale hraje se čtenářem poctivou hru a uvažovanou spojitost složitě nerozehrává ani nepřeceňuje. Její práce splňuje standardní požadavky a může být připuštěna k obhajobě, jeví se mi jako dílo solidní, řekněme velmi dobré.

V Praze dne 8.5.2007

Doc.PhDr. Jiří Buriánek, CSc.

