

Posouzení diplomové práce K. Borovičkové na téma „Personálně-psychologický audit jako nástroj zhodnocení vybraných personálně-psychologických fenoménů v české pobočce nadnárodní organizace

Diplomová práce je pokusem o vymezení pojetí personálně-psychologického auditu a o jeho aplikaci zaměřenou na vybrané oblasti personální práce. Jedná se o snahu rozšířit současnou praxi v přístupech k hodnocení činností v oblasti personální práce o dimenzi, která by prohloubila a specifikovala tuto hodnotící činnost.

Obecná a teoretická část práce zahrnuje dvě rozsáhlejší kapitoly, v nichž se autorka zabývá jednak vymezením auditu jako jednoho z možných přístupů k hodnocení organizací (definice auditu, pojetí personálního auditu a vlastní vymezení personálně-psychologického auditu), jednak charakteristikou vybraných oblastí, které jsou předmětem auditní činnosti (zabezpečování lidských zdrojů, pracovní spokojenost a rovnováha mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců).

Tato pasáž diplomové práce je dobře členěna vhodně navazujícími částmi textu, autorka předkládá a specifikuje jednotlivé druhy auditů z nichž nejvíce pozornosti je věnováno auditu personálnímu a jeho specifickým druhům. V této souvislosti lze uvést první připomínku a současně námět do diskuse. Vymezení nového pojetí či pohledu vyžaduje co nejpreciznější a obsažné vymezení tak, aby bylo jednoznačně odlišné od „tradičně“ používaných postupů. Deklarované zkoumání personálních činností z hlediska psychologického by mělo být více specifikováno a objasněno, aby byla prokázána svébytnost a oprávněnost jak pojmenování, tak přínos hodnotícího přístupu. V této specifikaci vidím rezervu.

Ve třetí kapitole autorka vymezuje a charakterizuje tři vybrané oblasti personálních činností. Zaměření a podrobnost zpracování těchto personálních aktivit je spíše rámcová, odpovídá však zaměření práce a preferencím autorky. Zpracovaný poznatkový přehled a „obraz“ těchto činností však plní svou funkci v rámci koncepce diplomové práce. K této části textu se vztahuje následující připomínka. V obecně poznatkovém přehledu faktorů ovlivňujících pracovní spokojenost by neměl chybět faktor sociálních vztahů na pracovišti (resp. sociálního klimatu). Je totiž tak významný, že by měl být uveden i když v empirické části práce není sledován jeho vliv na pracovní spokojenost.

Obecnou a teoretickou část práce lze hodnotit jako zdařile zpracovanou. Diplomandka přehledně charakterizuje a uvádí do vztahů popisované procesy a fenomény, kvalitně pracuje s odkazy na odbornou literaturu, do textu včleňuje vlastní pohledy a hodnotící hlediska. Její pohled na zpracovávanou tematiku je interdisciplinární s akcentem na poznatky vycházející z personálního managementu. Text má potřebnou poznatkovou gradaci, což je dáno již zmíněnou dobře zvolenou vnitřní strukturou a návazností kapitol.

Empirická část práce obsahuje charakteristiku společnosti, v níž bylo šetření provedeno, vlastní projekt šetření zahrnující výzkumné otázky a použité metody. Prezentován je průběh a výsledky auditu uzavřeného v jednotlivých částech shrnutím a doporučeními. Tuto část práce uzavírá diskuze a závěr.

Provedené šetření je kombinací kvalitativního a kvantitativního přístupu, což odpovídá povaze sledovaného problému. Zaměření šetření je specifikováno výzkumnými otázkami z nichž první z nich – z mého hlediska – ztrácí svou šíří vnitřní konzistenci (nechť se tento názor stane předmětem diskuse). Autorka v textu prezentuje získaná zjištění v absolutních a relativních četnostech, a tam kde je to funkční jsou data statisticky zpracována a jsou uvedeny zjištěné vztahy doplněné komentáři.

V diskusi diplomandka uvádí omezení a limity, se kterými se musela vypořádat. Ty se promítly především v podobě dotazníkového šetření, jeho zaměření a formulace nemohla ovlivnit a menšího vzorku respondentů. Interpretace získaných údajů je proto správně doplněna komentáři vedoucími k opatrnosti při formulování závěrů. Přesto však byly zjištěny některé trendy, které opravňují k doporučením vedoucím k potřebným úpravám vybraných personálních aktivit. V empirické části práce se pozitivně promítla také dobrá znalost prostředí organizace, což umožnilo jak kritický náhled a korekci při interpretaci dat, tak formulování relevantních odborných doporučení.

Závěrem – téma diplomové práce je věnováno aktuálnímu námětu, k němuž chce autorka přispět rozpracováním jisté specifikace vycházející z využití psychologie v personální praxi. Považuji práci za kvalitně zpracovanou v části obecně poznatkové i empirické. Práce má dobrou vnitřní tematickou strukturu, je napsána čivým a kultivovaným odborným jazykem. Autorka si je vědoma objektivních limitů své práce a sama je kriticky vyhodnotila. Ke zpracování práce využila bohatých zdrojů domácí a zahraniční odborné literatury. Preciznost zpracování práce dokládají také kvalitně zpracované přílohy.

Vzhledem k výše uvedenému doporučuji, aby se posuzovaná diplomová práce stala předmětem obhajoby.

Navržené hodnocení: výborně

V Praze dne 1.9.2011

Doc. PhDr. Milan Rymeš, CSc.