Posudek oponenta bakalářské práce

Bakalářská práce:
Stránská, Hana. Kritéria výběru pracovníků do krizových oblastí. Bakalářská práce. FSS MU, Brno: 2009.

Oponent práce: Mgr. Renáta Talašová

Hana Stránská předložila bakalářskou práci, v níž si klade za cíl *„přinést informace uchazečům (či zájemcům) o pomáhání v krizových oblastech, za pomoci kterých by si mohli udělat relativně reálný obraz o potřebách obětí mimořádných událostí, o vlastní roli v krizové oblasti, o vlastnostech a schopnostech, kterými by měl disponovat, aby mohl být ve své práci úspěšný a přinášel účinnou a efektivní pomoc lidem, kteří byli postiženi mimořádnou událostí, nachází se v krizi, jejichž život, zdraví a majetek jsou ohroženy.“* Pro tento účel nejdříve vymezuje pojmy krizová oblast a činnost pomáhajících pracovníků v krizové oblasti v případě mimořádné události. Dále se zabývá osobností pracovníka v krizové oblasti (jeho vlastnostmi, schopnostmi, dovednostmi a také motivací). Ve čtvrté kapitole autorka vymezuje nástroje, které jsou využívány organizacemi při výběrovém řízení a poslední kapitola teoretické části se věnuje rizikům práce v krizových oblastech.

V úvodu empirické části autorka vymezuje cíle své práce a čtenář se teprve na str. 25 dozvídá hlavní výzkumnou otázku, která zní: *„Jaká jsou kritéria výběru pracovníků do krizových oblastí ve vybrané organizaci?“* Následně je pak také seznámen s odvozenými dílčími výzkumnými otázkami (DVO), které jak sama autorka uvádí *„jsou voleny vzhledem k cílům práce“*, přičemž odkazuje na kap. 6, část 1, v níž vymezuje symbolický a aplikační cíl. DVO by však měly být vyvozeny z poznávacího cíle, tedy z hlavní výzkumné otázky. Domnívám se, že dílčí výzkumné otázky vyvodila autorka spíše intuitivně, než na základě operacionalizace.
Hana Stránská se rozhodla pro svůj výzkum využít metodu analýzy dokumentů, kdy na základě výběru personalistky organizace Člověk v tísni obdržela 6 dokumentů, které poté podrobila zkoumání. Jednalo se o dokumenty, které jsou dle autorky organizací využívány pro *„potřeby zaměstnanců organizace, kteří jsou aktivně činní v procesu výběru pracovníků pro vyslání na mise do krizových oblastí, jakož i v procesu péče o tyto pracovníky a jejich propouštění z pracovního poměru.“* Autorka považuje studium dokumentů v dané situaci za nejvhodnější způsob nalezení odpovědí na otázky, které si klade. Jako důvod nevyužití jiné metody uvádí především extrémní vytížení a časté cestování pracovníků organizace. (str. 22) Prosím autorku o objasnění, z jakého důvodu nevyužila například metodu rozhovoru s personalistkou, která je do procesu výběru nových zaměstnanců primárně zapojena.

V rámci interpretace výsledků pak v některých případech není zcela jasné, jak autorka dospěla k indikátorům (kódům), které později v dokumentech vyhledává. Jedná se například o zdravotní dovolenou či Bálintovskou skupinu (str. 28), o nichž se v teoretické části nijak nezmiňuje.

Bakalářská práce obsahuje řadu formálních nedostatků (např. nejednotné řádkování, gramatické chyby, překlepy a odkazy na kapitoly ve tvaru např. *„viz. kap. XX, část XXX“* na stranách č. 24, 30, 36, 37, 38).

Součástí práce je anotace, rejstřík a přílohy.

Bakalářskou práci Hany Stránské doporučuji k obhajobě a navrhuji hodnotit známkou D-E (dle výsledků obhajoby).

Podněty do diskuse:

- Můžete uvést, jak konkrétně vypadala Vaše práce s dokumenty?
- V závěru na str. 42 vyvozujete předpoklad, že *„určité dispozice pro výkon práce tohoto typu musí mít člověk již v sobě (např. touhu po výzvách, touhu podávat výkony a překonávat sám sebe, touhu pomáhat lidem v nouzi, atd.).“* Na základě čeho jste k tomuto předpokladu dospěla?

V Brně dne 29.5.2009

Mgr. Renáta Talašová