

## **Posudek vedoucího bakalářské práce**

**Autorka:** Zuzana Špádová

**Název:** Konceptualizace procesu náboru a výběru z perspektivy náborářů a užití psychometrických a psychologicky orientovaných nástrojů

Bakalářská práce Zuzany Špádové se věnuje způsobu, jakým je konceptualizován proces náboru jednotlivými náboráři jedné pražské agentury. Téma práce tak vychází z předpokladu, že prvotní hodnocení kandidáta každý z náborářů realizuje podle jiných ("svých") parametrů, používá k tomu různé indikátory a také potenciálně na základě svých zjištění činí různé závěry. Práce se snaží tento jedinečný postoj zachytit a zároveň se jej pokouší kategorizovat dle významných determinant. Autorka k tomuto účelu volí čistě kvalitativní metodu, což je k cílům práce adekvátní (autorku zajímá spíše fenomenologická perspektiva vnitřního děje u náborářů).

Teoretická část obsahuje několik částí: první se věnuje definici pojmů nábor a výběr, dále je čtenář seznámen s typickým průběhem náboru v současnosti (zejména pak s důrazem na vyhledávání kandidátů na sítích), další významnou část tvoří přehled užívaných nástrojů pro posuzování kandidátů a jedna kapitola je také věnována nárokům, které jsou v současné praxi na náboráře kladeny. Teoretická část tak vhodně vytváří významové mantinely, ve kterých se může práce s ohledem na empirická data pohybovat. Práce s literaturou je dobrá, širě citované literatury adekvátní, zaměření teoretické části je v souladu se zvoleným tématem práce.

Empirická část je založena na rozhovorech s 5 kolegy z agentury, ve které působí také sama autorka. Lze ocenit dobrý popis vzorku, popis samotného výběru informantů a zaměření rozhovorů. Stejně obezřetně autorka postupuje metodologicky: provádí čtenáře procesem kódování, tvorby kategorií a následnou analýzou. Ta je dobře zvládnutá zejména s ohledem na skutečnost, že rozhovory nabídly významově širokou bázi kódů, u kterých není snadné najít nějaký klíč, jak je utřídit. Autorka využívá grafickou vizualizaci vztahů mezi analyzovanými významy, což činí orientaci v textu snazší a zároveň formuluje závěry práce.

Mezi zajímavé poznatky řadím členění kritérií hodnocení (autenticita kandidáta, orientace na objektivitu a osobní dojem). I u tak malého vzorku lze pozorovat, jak se s těmito kritérii každý z informantů snaží poradit jiným způsobem, ačkoli čelí podobným obtížím (např. rozeznání manipulace ze strany kandidáta, nebo dilema mezi subjektivitou a objektivitou). Zároveň každý z informantů se snaží při hodnocení opírat především o dovednosti, které jsou mu blízké (viz obr. č. 7), což v rámci usilování o kvalitní proces výběru paradoxně obrací pozornost od kandidáta k samotnému náboráři. Téma sebezkušenosti (ve smyslu kontroly nad vlastními nevědomými obsahy b procesu hodnocení) se v práci okrajově objevuje, ale určitě by bylo možné z této oblasti vytěžit víc. Vzhledem k doporučenému rozsahu práce se však nejedná o výtku, spíše o doporučení pro další bádání.

Celkově práci hodnotím kladně, nevýhodou je však výběr respondentů, kteří jsou zaměstnanci jedné agentury. Není tedy jasné, zda rozdíly v konceptualizaci procesu výběru jsou opravdu způsobeny např. vzděláním či zkušeností jednotlivých recruiterů (jak je naznačeno), nebo spíše specifiky dané agentury.

V Praze dne 25. srpna 2023

PhDr. David Heider, PhD.