

Posudek vedoucí diplomové práce Petry Hradcové Problematika kariérního plateau ve velké organizaci

Tematické zaměření diplomové práce (DP) je zřejmé již z názvu, týká se problematiky kariérního plateau v kontextu velké organizace.

Cíle DP autorka naznačuje v Úvodu DP, ve kterém rovněž seznamuje se strukturací práce a metodologickým přístupem. Cíle DP a výzkumné otázky, stěžejní pro empirickou část DP, jsou prezentovány v podkapitole 4. 1. DP má standardní strukturu, skládá se z teoretické a empirické části závěru, seznamu použité literatury a dvou příloh.

První kapitola obsahuje stručné vymezení pojmu kariéra a kontextů kariéry. V jednotlivých podkapitolách následuje rozlišení tradičních a současných přístupů ke kariéře, včetně uvedení základních charakteristik a příkladů současných koncepcí, a to portfoliové kariéry, kariéry bez ohraničení, proteovské, hybridní a kaleidoskopické kariéry. Podkapitola 1.4 *Typy kariéry a kariérové typy* představuje tři teoretické koncepce: Scheinovu typologii kariéry, Hollandovu typologii osobnosti a Scheinovu koncepci kariérních kotev. Pokud je použit pojem typ kariéry, mělo by být uvedeno, jaká jsou možná kritéria taxonomie jednotlivých typů, existují i jiné, a z jakého důvodu byl realizován prezentovaný výběr. Rovněž zasazení těchto koncepcí do souvislostí, nejen z hlediska doby vzniku a vztahů k tradičním a současným koncepcím kariéry, ale také teoretických a aplikačních, by bylo přínosné. Např. kariérní kotvy v Scheinově koncepci: ovlivňují volbu povolání, zaměstnání nebo typ (druh) kariéry? Podkapitola 1.5 *Fáze kariéry* seznamuje s etapami, fázemi kariéry v Superově pojetí, s Armstrongovým pojetím dynamiky kariéry a s fázemi kariéry podle Vágnerové. Bylo by vhodné porovnání těchto přístupů, identifikovat případné shody nebo rozdíly a uvést návaznosti na tradiční nebo současné koncepce kariéry. Další podkapitoly se vztahují k otázkám úspěchu a pojetí rozvoje v kariéře i otázkám plánování a řízení kariéry v kontextu individuálním nebo organizačním.

Druhou kapitolu lze označit za stěžejní vzhledem k zaměření a cílům práce, týká se problematiky kariérního plateau (KP). Obsahuje vymezení KP a jeho druhů, seznamuje s příčinami vzniku a důsledky KP, a také s možnostmi intervence i prevence výskytu KP v organizačním kontextu. Autorka seznamuje s výsledky výzkumů zahraničních autorů zaměřených na různé souvislosti mezi KP, aspekty kariéry, osobnostními nebo organizačními faktory a jejich dopady, a také s možnostmi eliminace negativních vlivů a následků sledovaných vztahů. Ve druhé kapitole je prezentována problematika KP v rozsahu, ve kterém dosud nebyla v české odborné literatuře reflektována.

Třetí kapitola začíná přehledem vybraných informací o organizaci, v níž byla realizována aplikační část DP. Jedná se o údaje týkající se struktury zaměstnanců, organizační struktury, pracovních pozic, kariérních drah v organizaci a definovaných požadavcích vztahujících se ke změnám v rámci kariérních drah. Následuje přehled možností rozvoje kariéry v rámci organizace, objasnění procesů rozvoje kariéry a řízení kariéry, plánování rozvoje zaměstnanců a následovnictví. Je otázkou, zda se v rámci organizace rozlišuje rozvoj zaměstnanců a rozvoj kariéry. Autorka konstatuje, že v organizaci se očekává aktivita zaměstnanců v souvislosti s plánováním a řízením svého rozvoje, což odpovídá současným koncepcím kariéry. Poslední podkapitola 3.7 je věnována otázce KP v organizaci. Autorka určila procesy, které mohou souviset s KP, je otázkou, zda přímo s prevencí, jak uvádí. Konstatuje, že problematika KP není v organizaci známa, není „pojmenována“ (s. 54). Uvádí druhy KP, obsahové a strukturální, které se pravděpodobně mohou v organizaci vyskytovat. Bylo by vhodnější,

pokud by bylo toto tvrzení bylo přesněji zdůvodněno, vzhledem k obsahu teoretické části a sekundárním údajům, např. kolik úrovní obsahuje organizační struktura? Pak by následoval výběr organizačních procesů, které mohou pravděpodobně ovlivňovat vznik KP nebo působit případně preventivně.

Čtvrtá kapitola je věnována výzkumu v organizaci, obsahuje formulaci cílů, výzkumných otázek, objasnění zvoleného metodologického přístupu a metod, výběr a charakteristiky výzkumného souboru, popis metod a jejich aplikaci, popis postupu statistické analýzy dat. Autorka použila zahraniční dotazník *Plateauing Survey* (Milstein, 1991), který sama přeložila, identifikující výskyt obsahového, strukturálního a životního plateau (příloha č. 1). Výsledky dotazníkového průzkumu by jistě obohatila jejich interpretace (4.3.1). Podkapitola 4.3.2 a 4.3.3 obsahuje výsledky polostrukturovaných rozhovorů (jejich přepis je uveden v příloze č. 2) zaměřených na oblast rozvoje kariéry a kariérního plateau, přináší řadu zajímavých poznatků. Následuje shrnutí výsledků a diskuse. Tyto podkapitoly mohly být, vzhledem k primárním i sekundárním datům a cílům DP, podrobnější. Závěr DP je velice stručný.

Je pravděpodobné, že pokud by si autorka DP lépe naplánovala čas nutný pro vypracování DP, práce by jistě získala na kvalitě a mnohé připomínky, zmíněné v posudku, mohly být předmětem konzultací. DP má slabší místa i pozitiva, byla již zmíněna. Problematika DP je aktuální, nebyla jí věnována v českém kontextu pozornost, a jak vyplývá z DP, není reflektována ani ve velké organizaci. Autorka vycházela ve své práci především ze zahraniční odborné literatury a také ze svých pracovních zkušeností, z vzhledu do sledované problematiky. V DP autorka prezentuje přehled o KP, jako i porozumění zkoumané problematice. Výsledky DP lze hodnotit jako přínosné, ale zřejmě faktor času ovlivnil výslednou podobu DP, což se projevilo i ve formálních nedostacích (např. na str. 11 u názvu podkapitoly 1.1).

Přes uvedené připomínky doporučuji DP k obhajobě a navrhuji hodnocení DP známkou velmi dobře.

V Praze, 26. 8. 2013

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.