

Posudok na habilitačnú prácu

Téma: **Špecifikácia výberu zamestnancov do služieb súkromnej bezpečnosti**

Autorka habilitačnej práce: **Ing. Dagmar VIDRIKOVÁ, PhD.**

Posudok vypracoval: **prof. Ing. Vojtech JURČÁK, CSc.**, Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika so sídlom v Liptovskom Mikuláši

Aktuálnosť zvolenej témy:

Výber kompetentných zamestnancov na pracovné pozície je považovaný teoreticky za veľmi významný, pretože kompetencie predstavujú tie vlastnosti zamestnanca, ktoré zásadným spôsobom podmieňujú výkon a jeho kvalitu na danej pozícii. Prax a aj habilitačná práca ukazujú na fakt, že prakticky sa výberu zamestnancov na základe kompetencií nevenuje náležitá pozornosť. Z uvedeného pohľadu považujem tému habilitačnej práce za vysoko aktuálnu.

Splnenie stanoveného cieľa:

Cieľom habilitačnej práce je navrhnúť postup výberu zamestnancov do strážnej služby, ktorý bude rešpektovať jeho osobitosti a požiadavky na ich kompetencie. Akými metódami chce autorka dosiahnuť cieľ, je uvedené v ďalšej časti práce. Návrh postupu teda nebude vykonaný len na základe experimentu a jeho výsledkov, ako je to uvedené v úvode 2. kapitoly pri definovaní cieľa práce, ale budú pre jeho splnenie použité i ďalšie metódy.

Zvolené metódy spracovania:

Hlavné metódy, ktoré autorka použila pri riešení cieľa habilitačnej práce a úloh pre jeho naplnenie sú metódy poznávacej činnosti, empirické metódy a metódy spracovania empirických údajov. V bode 2., ods. a) je opomenutý experiment. Uvedené metódy považujem za vhodné a dostatočné pre riešenie predmetnej problematiky.

Výsledky habilitačnej práce s uvedením, aké nové poznatky prináša:

Výsledky habilitačnej práce smerujú k naplneniu jej cieľa a úloh uvedených v kapitole 2. Výsledky považujem za logické, argumentačne podložené. Ich základ je v právnej úprave poskytovania služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti a vykonávacích vyhlášok niektorých ministerstiev.

Práca je metodicky vypracovaná veľmi dobre, jednotlivé kapitoly práce na seba logicky nadväzujú. Celkom má práca 125 strán a tri prílohy. Autorka cituje celkom 27 publikácií, z toho 10 vlastných, 27 zákonov Slovenskej republiky, 5 vykonávacích vyhlášok a 1 štátnu normu. Habilitačná práca sa zaoberá problematikou výberu zamestnancov, špecificky zameraných do strážnej služby.

V 1. kapitole sú vyhodnotené požiadavky na zamestnancov v službách súkromnej bezpečnosti na Slovensku a uvedený stav komparovaný s vybranými štátmi Európskej únie. V tejto súvislosti by som poznamenal, že Turecko nie je členskou krajinou Európskej únie (str. 11 predposledná veta), takže podľa prílohy A je najväčším zamestnávateľom medzi spoločnosťami prevádzkujúcimi súkromnú bezpečnosť v Európskej únii Veľká Británia s 364 586 zamestnancami v rámci 2 500 spoločností. Veľmi vhodne a prehľadne je v tejto časti autorkou vytvorená tabuľka so základnými podmienkami pre uchádzačov o zamestnanie v súkromných bezpečnostných službách v 10-tich vybraných krajinách Európskej únie. Na jej základe autorka prichádza k záveru, že okrem psychologického vyšetrenia, ktoré právny poriadok Slovenskej republiky nevyžaduje, sú ostatné požiadavky takmer zhodné s požiadavkami uvedených krajín. Osobitne sú v tejto kapitole analyzované požiadavky na zamestnancov strážnej služby v Slovenskej republike, vyplývajúce zo zákona 473/2005Z. z. Na str. 22 a tabuľke 2 sú nezhody. V citovanej vyhláške nie je uvedená odborná príprava na skúšku v skrátenej forme v rozsahu 30 hodín a na str. 22 sú uvedené 2 spôsoby vykonania odbornej prípravy na skúšku odbornej

spôsobilosti typu „S“ v rozsahu 78 a 90 vyučovacích hodín. Na obr. 4 je nevhodne zvolený typ grafu a hodnoty v ňom, v niektorých prípadoch neodpovedajú tabuľke 3. K čiastkovým záverom 1. kapitoly nemám pripomienky.

V 3. kapitole habilitačnej práce sú analyzované faktory podmieňujúce identifikáciu kompetencií z pohľadu obsahu, foriem a metód výkonu strážnej služby a faktory zmyslových a psychických aspektov strážnej služby. Uvedená analýza je relevantná vo vzťahu k definovaniu špecifických požiadaviek na výkon a kvalitu strážnej služby. V tejto časti považujem za zbytočné definovanie už nepoužívaných databáz typových pozícií (str. 55, 56), na druhej strane absentuje charakteristika nových typových pozícií.

Kapitoly 4 a 5 považujem za veľmi prínosné. Obsahom kapitoly 4 je prieskum, ktorý je výsledkom analýzy typových pozícií a potreby výberu zamestnancov. Kapitola 5 predstavuje model postupu výberu zamestnancov, ktorý vyplýva zo záverov, nedostatkov zistených pri vykonávaní prieskumu. Kritéria na str. 63, prvé dve odrážky sú irelevantné, t. z. musia byť splnené, ináč by sa výber zamestnancov nemohol uskutočniť. V obrázku 10, 14, 18, 19, 20 považujem za nevhodne zvolený typ grafu, pretože nie je možné identifikovať, k akým hodnotám sa vzťahuje uvedený percentuálny podiel. K čiastkovým záverom jednotlivých fáz prieskumu nemám pripomienky. V postupe výberu zamestnancov, prezentovanom v 5. kapitole habilitačnej práce, v rámci výberovej fázy, považujem 2. krok predbežný pohovor za nepotrebný, ak jeho cieľom nemá byť selekcia uchádzačov. Získané informácie sú doplnkové a je možné ich získať vo výberovom pohovore po selekcii uchádzačov testovaním.

Niektoré pripomienky k vývojovým diagramom. V obrázku 26 je považované určenie plauzibility (nie plauzability, ako je to uvedené v obrázku) a určenie dôsledkov za nepodstatné, doplnkové prvky, pretože nemajú výstup (jeden vstup vo vývojovom diagrame majú len začiatok, koniec, prípadne prvky zobrazenia alebo tlač). Obrázok 27, vývojový diagram analýzy pracovného miesta v strážnej službe, je nelogický, pretože ešte nezačal a už skončil. Je potrebné blok „Koniec PMR“ premiestniť do dolnej časti diagramu. Rozhodovací blok „Majú BR vplyv na pracovné miesto?“ nemá vstupy, na základe ktorých je možné rozhodnúť či áno alebo nie. Rozhodovacie bloky nasledujúce po identifikácii nemôžu byť „zapojené“ paralelne, lebo ak je výstup jedného z nich „nie“, ukončí sa program a nebudú sa posudzovať ďalšie parametre.

Prínos pre ďalší rozvoj vedy a techniky:

Konštatujem, že jednotlivé kapitoly a podkapitoly habilitačnej práce na seba logicky nadväzujú a sledujú jej cieľ. Za prínosné pre ďalší rozvoj študijného odboru považujem predovšetkým jej 5. kapitolu, ktorá predstavuje praktický návrh postupu výberu zamestnancov do strážnej služby a 6. kapitolu, ktorá poskytuje návrhy na skvalitnenie teoretických predmetov vyučovaných na Fakulte bezpečnostného inžinierstva Žilinskej univerzity v Žiline.

Vývojové diagramy (uvedené v posudku) je potrebné opraviť, ináč nedostaneme relevantné výsledky pri ich realizácii. Z formálneho hľadiska odporúčam autorke upriamiť jej pozornosť na slovosled (s. 34, 56, 84,...), preklepy (s. 34, 40, 55,...), používanie pojmu „stanovište – stanovisko“ (s. 34, 35, 37).

Záver

Autorka predloženou habilitačnou prácou preukázala, že je schopná problematiku študijného odboru 8.3.1 ochrana osôb a majetku ďalej rozvíjať.

Na základe predloženej habilitačnej práce a po úspešnom habilitačnom konaní navrhujem Ing. Dagmar VIDRIKOVEJ, PhD. **u d e l i ť** vedecko-pedagogický titul „**docent**“, v skratke „**doc.**“ v študijnom odbore 8.3.1 ochrana osôb a majetku.

V Liptovskom Mikuláši 27. februára 2015

prof. Ing. Vojtech JURČÁK, CSc. v. r.