

OPONENTSKÝ POSUDOK

na habilitačnú prácu Ing. Dagmar Vidrikovej, PhD. na tému

Špecifikácia výberu zamestnancov do služieb súkromnej bezpečnosti

Oponent: doc. Mgr. RSDr. Vladimír Míka, PhD.

1. Aktuálnosť zvolenej témy

Napriek zdanlivo jednoznačnému zameraniu habilitačnej práce ide o problematiku zložitú, do riešenia ktorej vstupuje rad objektívnych a subjektívnych faktorov. Aktuálnosť témy podčiarkuje fakt, že v mnohých organizáciách – bezpečnostné služby nevynímajúc – je kvalifikovaná a efektívna personálna práca podceňovaná a je často zužovaná na nevyhnutnú personálnu administratívu.

2. Dosiahnuté výsledky a nové vedecké poznatky obsiahnuté v habilitačnej práci

Stanovený cieľ práce *navrhnuť postup výberu zamestnancov do strážnej služby* je konkrétny, reaguje na aktuálnu potrebu zlepšiť úroveň výberu zamestnancov do strážnej služby. No považujem ho za príliš úzky na uplatnenie vedeckých metód, ktoré by viedli k zovšeobecneniu zistených výsledkov. Práca má predovšetkým aplikačný charakter, no určité vymedzenie teoretických (sociálnych, ekonomických, psychologických) východísk riešenia problematiky vyhľadávania a výberu zamestnancov na špecifické miesta v bezpečnostných službách by prispelo k vedeckému charakteru práce. Konkrétne úlohy na splnenie vytýčeného cieľa sú formulované logicky, umožňujú zvolený cieľ splniť.

Výhrady mám k názvu prvých kapitol. Názov kapitoly *Analýza súčasného stavu výberu zamestnancov do strážnej služby* zodpovedá svojmu obsahu iba čiastočne. Prínosom je komparácia požiadaviek na uchádzačov do strážnej služby vo viacerých krajinách EÚ. V tejto kapitole sa však dalo očakávať, že autorka uvedie, aké hlavné nedostatky sa v procese výberu zamestnancov do strážnej služby vyskytujú a ako sa prejavujú (alebo môžu prejavíť) vo výkone strážnej služby. V tretej kapitole *Faktory podmieňujúce identifikáciu kompetencií* nie je vysvetlený proces identifikácie kompetencií a nie je jasné ani ako autorka chápe obsah termínu *kompetencia*. Názory na to sa v posledných dvoch desaťročiach výrazne vyvíjali a ovplyvňujú tak i prístupy v personálnej práci.

Napriek uvedeným výhradám sú formulované závery v týchto častiach dobrým východiskom pre vykonanie prieskumu. Pozitívne hodnotím vhodné využitie výsledkov projektu, ktorý bol realizovaný za podpory Európskeho sociálneho fondu, a ktorého bola autorka spoluriešiteľom.

Práve plánovanie a realizácia jednotlivých fáz prieskumu spolu s návrhom postupu výberu zamestnancov do strážnej služby predstavujú kľúčovú časť habilitačnej práce. Autorka vo svojom navrhovanom modeli vychádza z širšie chápaného procesu výberu, do ktorého zahŕňa aj proces analýzy pracovného miesta, resp. proces identifikácie kompetencií, čo však v praxi predchádza výberu a je to zvyčajne úlohou iného subjektu. V mnohých prípadoch nie je prakticky možné, aby opis práce vrátane bezpečnostného rizika (ako súčasť analýzy práce) bol vykonaný včas, lebo pracovná pozícia strážnej služby je realizovaná u iného subjektu

a ten by musel všetky potrebné informácie poskytnúť prevádzkovateľovi strážnej služby v časovom predstihu.

Prieskum nemá vopred stanovené hypotézy, nie je uvedené, čo autorka považuje za závislú a čo za nezávislú premennú, ale je zrejmé, že autorka predpokladá, že využitím navrhovaného spôsobu výberu zamestnancov sa jeho efektívnosť zvýši. Prieskum bol postavený na dopytovaní sa primeraného počtu starostlivo vybraných respondentov. Prieskum priniesol množstvo zaujímavých informácií prezentovaných v texte ako aj grafickou formou. Prehľadné štatistické spracovanie zistených údajov umožnilo autorke formulovať zovšeobecňujúce závery. No je treba pripomenúť, že validita i objektivita výsledkov je v tomto prípade ovplyvnená subjektivnosťou odpovedí, ako aj ďalšími faktormi.

3. Prínos pre rozvoj teórie a praxe

Vedecký prínos výsledkov prieskumu a habilitačnej práce ako celku je značne determinovaný zvolenou témou a cieľom práce. Autorka na základe štúdia relevantnej literatúry a na základe zistených informácií pomocou vybraných metód zostavila všeobecný model postupu výberu zamestnancov do služieb súkromnej bezpečnosti, ktorý by mohol byť východiskom aj pre postup procesu výberu do strážnej služby.

Zovšeobecnenie požiadaviek a vytvorenie modelu zamestnanca, resp. modelu kompetencií zamestnanca je možné, ale treba rešpektovať rozdiely medzi jednotlivými pozíciami a medzi riadiacimi a výkonnými zamestnancami. Svoje špecifiká má aj prostredie výkonu služby, na čo autorka správne upozorňuje.

4. Prínos habilitačnej práce pre vzdelávanie v študijnom odbore Ochrana osôb a majetku a v ďalších odboroch zabezpečovaných na FBI ŽU

Predložená habilitačná práca je vhodná na využitie vo vzdelávacom procese najmä v študijnom programe Bezpečnostný manažment. Obsah jednotlivých kapitol habilitačnej práce, výsledky prieskumu ako aj zovšeobecnené závery sú využiteľné pri výučbe *personálneho manažmentu*, ktorý je na FBI ŽU povinne voliteľným predmetom v študijných programoch krízový manažment a záchranné služby a ako možný výberový je zaradený i v ostatných programoch. Uplatnia sa aj pri výučbe vybraných tém iných predmetov zameraných na manažment bezpečnostných služieb, napr. *manažérske metódy a techniky, psychológia, súkromné bezpečnostné služby* a v rámci rôznych kurzov.

5. Jazyková a formálna stránka habilitačnej práce

Habilitačná práca je písaná zrozumiteľne, primerane prehľadne, v niektorých prípadoch však dochádza k nepresnostiam v používaní termínov a v nejasnom vymedzení vzťahu medzi analýzou práce a identifikáciou kompetencií.

Práca je spracovaná na veľmi dobrej formálnej úrovni, tabuľky a schémy sú použité účelne. Nejasná je schéma na obr. 27 *Vývojový diagram analýzy pracovného miesta*, kde je proces definovania vhodnosti zamestnanca prezentovaný ako proces manažérstva rizika. Použitá

literatúra je až na drobnosti citovaná v súlade s medzinárodnými normami, odkazy na zdroje z elektronických zdrojov sú neúplné.

6. Otázky do rozpravy

- a) Ako chápete obsah pojmu kompetencia (kompetencie)? Aký je vzťah analýzy práce a identifikácie kompetencií?
- b) Ktorý subjekt personálneho manažmentu v organizáciách poskytujúcich bezpečnostné služby by podľa Vás mal vykonávať analýzu pracovného miesta?
- c) Ako by bolo možné presadiť Vami stanovené závery, resp. návrhy do praxe organizácií poskytujúcich bezpečnostné služby?

7. Záver

Obsah habilitačnej práce Ing. Dagmar Vidrikovej, PhD. svedčí o dlhodobom záujme autorky o problematiku efektívnosti riadenia ľudských zdrojov v bezpečnostných službách.

Autorka preukázala schopnosť analyzovať dostupné informácie. Zameraním a vykonaním prieskumu, ako aj prezentovanými výsledkami, napriek určitým nepresnostiam, dokázala schopnosť pracovať vedeckými metódami a formulovať všeobecné závery.

Na základe toho odporúčam, aby po úspešnej obhajobe bol Ing. Dagmar Vidrikovej, PhD. priznaný vedecko-pedagogický titul

docent

v študijnom odbore 8. 3. 1 ochrana osôb a majetku.

Žilina 14. 4. 2015

doc. Mgr. RSDr. Vladimír Míka, PhD. v. r.