



**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOSOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE A ANDRAGOGIKY**

POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor diplomové práce: Katarína HÁZYOVÁ, Mgr.
Téma diplomové práce: *Adaptácia novoprijatých zamestnancov*
Forma studia: kombinovaná
Akademický rok: 2011/2012

Vedoucí diplomové práce: Mgr. David Surý

Oponent diplomové práce: PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D.

Formální hledisko diplomové práce: Formální úpravy jsou v souladu s požadavky na diplomovou práci. Rozsah kapitol odpovídá zpracování tématu diplomové práce. Dovednost v užívání bibliografických citací v textu i v závěrečném soupisu literatury odpovídá jednotné normě a je v souladu s předepsanými požadavky na etiku a vědeckost práce. Za posledním číslem kapitoly se obvykle nedělá tečka a neužívají se samostatná písmena na konci řádků, rovněž je vhodné k obrázkům apod. uvádět odkazy, aby bylo patrné, zda jde o převzatý pohled nebo modifikaci nebo dílo studentky. Těmto drobným nedostatkům však nepřisuzuji váhu.

Estetické hledisko diplomové práce: Diplomová práce působí velice přehledně a strukturovaně, snadno se v ní čtenář orientuje. Nadpisy jsou zřetelně označené a nesplývají s textem práce. Samotný text je esteticky utvářen prostřednictvím formálně přijatelných výrazových prostředků, jako je tučné zvýraznění a kurzíva. Užití tabulky, grafy a obrázky včetně příloh dokládají patřičnou názornost a jsou barevně a kreativně ztvárněny. Lze poznat, že autorka práci pojímala zodpovědně a pečlivě. Celá práce působí kultivovaným dojmem.

Odborné hledisko diplomové práce: Téma práce je adekvátně zvoleno vzhledem ke studovanému oboru. Teoretický koncept bakalářské práce mapuje problematiku adaptace nového pracovníka v organizaci. Vymezení problému práce směřuje v andragogickém kontextu k profilaci na personální management, který je reflektován i v samotném cíli, citují: „...teoreticky uchopit řízení procesu adaptace a následně tyto teoretické poznatky porovnat s praxí a analyzovat průběh procesu adaptace v reálných podmínkách“ (s. 6).

Z uvedené platformy cíle vychází i optimálně zvolená metodologie zpracování. V rámci deskripce tematiky diplomovou práci obohacují aktuální odborné informace např. rozlišení

tzv. organizační akulturace na měkké aspekty (tj. pracovní hodnoty a postoje) a tvrdé aspekty (tj. pracovní postupy), dále kritérium hodnocení adaptačního procesu tzv. KARAT nebo akcentování nových trendů na trhu práce, viz Human Age apod. (viz s. 11, 19, 24 an).

Kvituji, že diplomantka se zaměřila de facto na organizační stránku průběhu adaptačního procesu, která ji umožnila stručně a jasně interpretovat jednotlivé fáze adaptačního procesu. Na základě nich, byť to explicitně neartikuluje, stanoví tematické oblasti pro komparaci adaptačního procesu v organizaci. Ty jsou specifikovány konkrétně v uvedené organizaci jako jednotlivá kritéria (co kritérium to příslušná podkapitola). Toto ovšem čtenář musí dedukovat nebo se o některých metodologických opatřeních dozví až na konci práce. Domnívám se, že absence provázení čtenáře metodicky, práci zbytečně ubližuje, jelikož tuto práci považuji za výbornou.

Velký přínos spatřuji v poměrně náročném výzkumu. Ten identifikuji jako kvalitativní komparativní výzkum organizační stránky průběhu adaptačního procesu. Studentka adekvátně zvolila výzkumné otázky, vzorek i techniky sběru dat. Samotné explorativní rozhovory jsou jasnou ukázkou promyšlenosti výzkumného šetření, když jej autorka vztahuje na jednotlivé pozice vybraných respondentů (viz personalista, konsultant, mentor, branch manager). Rovněž obsahová analýza interních dokumentů není snadný úkol. Pokud dedukuji správně, všechny zjištěné informace se vztahují k následujícím kritériím: personální strategie, organizační struktura, firemní kultura, lidské zdroje v organizaci, interní směrnice a samotný adaptační proces v jeho jednotlivých fázích. Na první pohled obšírné pole výzkumu je strukturováno do těchto kritérií a vymezeno dostupnými informačními zdroji, což umožňuje diplomantce dostat svým výzkumným cílům, mezi které patří hlavní výzkumná otázka, cituji: „*Koresponduje současný stav průběhu adaptace s našimi teoretickými poznatky*“? (viz s. 20).

Výzkumné šetření potvrdilo, že organizace má vypracovaný efektivní adaptační program, avšak nedostatky byly identifikovány v rámci činnosti mentora, který svou práci vykonává spíše intuitivně, bez potřebných materiálů a případného školení na tuto jeho funkci (srov. s. 42). Uvedený výzkum odhalil i další náměty pro případné výzkumné šetření jako výběr uchazečů, analýza potřeb lidských zdrojů, hodnocení aktivit v rámci adaptačního procesu nebo ztotožnění se s firemní kulturou (viz s. 42).

Diplomantka interpretuje teoretická východiska prostřednictvím odborné literatury, představuje zkoumanou organizaci se všemi náležitostmi vztahující se k tématu práce, akcentuje organizační strukturu a interní materiály organizace, které slouží jako podklad pro další zpracování. Přínosné je i zapracování průzkumu trhu jak v celonárodní, tak regionální úrovni. Všechny náležitosti pak kompiluje a komparuje do patřičné interpretace výsledků výzkumného šetření. V těchto intencích graduje tvůrčí invence diplomantky v podobě metodologického zpracování problematiky.

Výklad a styl argumentace považuji za jasný a plynulý. Diplomantka adekvátně syntetizuje a kontinuálně propojuje myšlenky jednotlivých autorů po stránce argumentační i stylistické. Její názorové vyjádření prolíná celou prací, tzn., že poměr mezi opisem problematiky a vlastním postojem je vyvážený.

Studentka prokazuje nejen dovednost deskripce, ale i myšlení v souvislostech, dovednost komparovat teorii se sociálními praktikami v organizaci. Indikátor odbornosti je zřetelný i z užívání odborné, zejména současné literatury, jejíž vydání je převážně v intervalu posledních deseti let. Také je patrné, že k uvedeným informacím dokáže přiřadit hned několik autorů, zabývající se totožnou tematikou. Autorka se tímto významně orientuje v problematice a sleduje aktuální dění a jeho vývoj. Vzhledem k takto vymezenému cíli, metodologii zpracování a výsledkům práce, konstatuji, že byl cíl naplněn.

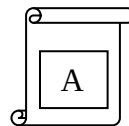
Otázky k obhajobě:

Prosím o zodpovězení následujících otázek:

- Myslíte si, že si opravdu zaměstnavatel cení toho, že noví zaměstnanci (ti, z externích zdrojů) s sebou přináší nové představy, názory a pohledy (viz s. 9)? Nemůže se stát, že spíše nový zaměstnanec by tímto narušil „ustálený způsob života firmy“?
- Jak byste nahradila andragogickou terminologií Thomsonovu větu: „Konzultant bývá kvalifikovaný a pedagogicky zdatný zaměstnanec“? – zaměřte se prosím na slovo „pedagogický“ (viz s. 13)

Sumativní hodnocení: Diplomantka vypracovala komparativní výzkumnou práci, která se zaměřovala na srovnání teoretických východisek s běžnou praxí průběhu adaptačního procesu. K tomuto účelu využila optimálních kvalitativních výzkumných technik, zejména explorativních rozhovorů a obsahovou analýzu interních dokumentů. Oceňuji píli a trpělivost při zpracování tohoto empirického cíle, který odhalil kromě efektivního adaptačního procesu i jeho slabiny a poukázal na náměty dalšího šetření. Za zmínku stojí i rozmanité přílohy, které exemplifikují předmět výzkumného šetření.

Klasifikace: Doporučuji k obhajobě



V Olomouci 27. dubna 2012

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D.