

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

PROTOKOL O HODNOCENÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (posudek oponenta práce)

Práci předložila studentka: Lenka Kejhová
Název práce: Adaptační proces při prvním vstupu do zaměstnání,
jeho význam a průběh
Vedoucí práce: Mgr. Helena Sequensová
Oponoval: Ing. Milan Lindner, Ph.D.

1. CÍL PRÁCE (uveďte, do jaké míry byl naplněn)

Cílem bakalářské práce je charakterizovat proces adaptace zaměstnance, jeho průběh, atributy, jakož i celkový význam a přínos z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele, a to včetně zhodnocení tohoto procesu v podmínkách konkrétní organizace či organizací - v případě bakalářské práce autorky Lenky Kejhové jej lze považovat za úspěšně naplněný.

2. OBSAHOVÉ ZPRACOVÁNÍ

Bakalářská práce se zabývá jednou z významných aktivit realizovaných v rámci řízení lidských zdrojů v prostředí podnikatelských, veřejnoprávních i neziskových organizací. Proces adaptace zaměstnanců je autorkou popsán v potřebném kontextu, jakož i v odpovídající struktuře a míře detailu. Významnou součástí práce je rovněž charakteristika tohoto procesu v konkrétních podmínkách dvou různých zaměstnavatelů včetně jejich vzájemného porovnání.

3. FORMÁLNÍ ÚPRAVA

Po stránce formální, stylistické i gramatické je práce na velmi dobré úrovni, jen drobné připomínky lze vyslovit k někdy prvoplánovým vyjádřením (typu srovnání nástupu do prvního zaměstnání s rozvodem, str. 21), místy nadbytečnému užití řečnických otázek, jakož i formulace textu v autorském singuláru, v některých částech příliš detailní struktuře nadpisů (viz např. část 6) či vynechávání jmen autorů v poznámkami pod čarou uváděných odkazech na užitá zdroje.

4. STRUČNÝ KOMENTÁŘ HODNOTITELE

S ohledem na autorkou prokázané znalosti i vlastní zkušenosti je škoda, že v závěrečné části práce neformulovala i konkrétní návrhy a doporučení k optimalizaci procesu adaptace v podmínkách oboru analyzovaných organizací.

5. OTÁZKY A PŘIPOMÍNKY DOPORUČENÉ K VYSVĚTLENÍ PŘI OBHAJOBĚ

1. Na str. 26 popisujete metodu mentoringu, současně pak uvádíte, že mentor může ve vztahu k adaptovanému zaměstnanci užívat i metodu koučinku. Jaký vnímáte rozdíl mezi mentorováním a koučováním coby metodami adaptace? Lze některou z těchto metod považovat za metodu direktivněji orientovanou a naopak? Do jaké míry se v popisu těchto metod shodují různí autoři odborné literatury?

6. NAVRHOVANÁ ZNÁMKA

Předložená bakalářská práce splňuje požadavky kladené na tento druh prací a jako takovou ji doporučuji k obhajobě. V případě úspěšné obhajoby navrhuji práci autorky Lenky Kejhové hodnotit stupněm výborně.

Datum: 28. 4. 2016

Podpis:

