

FF UK v Praze, katedra psychologie
Posudek bakalářské práce

Jméno autora práce: Linda Krumpalová

Název bakalářské práce: Působení objektivních faktorů na úspěšnost pracovní adaptace

Vedoucí – oponent: Mgr. Ivana Fabianová

(u každé položky vyjádřete odpovídající možnost písmenem x)

Obsahová hlediska práce

	1	2	3	4
Cíle práce: uvedeny jasně – nejasné, neuvedeny	X			
Soulad obsahu s názvem: ano – částečně	X			
Členění kapitol: logické členění – nevhodné strukturování		X		
Postiženy relevantní aspekty problému: jednoznačně – spíše ne	X			
Stanovené cíle: splněny – nesplněny	X			

Úroveň návrhu projektu

	1	2	3	4
Problém: jasně vymezen – nejasné vymezení	X			
Projekt: analyzován ve vztahu ke klíčovému pojmu – zabývá se jinou problematikou	X			
Metodologie práce: Vhodně zvolená – zcela nevhodně zvolená		X		
Propojení literárně přehledové části s návrhem projektu: organické, projekt logicky navazuje na 1. část – obě části jsou nesourodé	X			

Formální hlediska práce

	1	2	3	4
Jazyková a stylistická úroveň: práce je čtivá, použití jazyka přiměřené – nevyhovuje	X			
Formální úprava práce: odpovídá požadavkům – zahrnuje množství formálních chyb		X		
Grafická úprava: vyhovuje – nevyhovuje	X			
Množství využitých literárních zdrojů: dostatečné – nedostatečné		X		
Aktuálnost literárních zdrojů: vesměs z posledních let – zdroje značně zastaralé	X			
Využití cizojazyčných zdrojů: dostačující – minimální	X			
Odkazy v textu: vcelku odpovídají standardům – chybně uváděné odkazy	X			
Seznam literatury: kompletní, bez větších chyb – nekompletní, s množstvím chyb	X			

Otázky, podněty k obhajobě:

Při aplikaci mentoringu je podstatné rozlišovat, jestli se jedná o zaměstnance, kteří jsou ve své roli nováčkové a jdou se do konkrétní pracovní náplně zaučovat od začátku nebo se jedná o kariérně seniornější zaměstnance, kteří nově přišli z jiné firmy, kde vykonávali stejnou náplň práce. Obsah mentoringu se v obou těchto případech zásadně liší. S jakou populací bylo zamýšleno pracovat v rámci návrhu výzkumu?

Jak by se dala kvantifikovat (operacionalizovat) úspěšnost mentoringového programu, kdybychom chtěli kvantitativně ověřit, zda určitý přístup mentora vede k vyšší/nížší úspěšnosti programu?

Které z faktorů úspěšné pracovní adaptace by se daly zjišťovat psychodiagnostickými testy a jaké testy by autorka navrhla použít?

Specifické připomínky (vše podstatné, co se nevešlo do výše uvedených bodů):

Autorka v práci rozebírá jedno z nejaktuálnějších témat pracovní psychologie- adaptaci zaměstnanců. To dokládá také aktuálními statistikami z pracovního trhu. Následně rozpracovává jednotlivé faktory ovlivňující úspěšnost pracovní adaptace, přičemž největší pozornost věnuje koučingu a mentoringu.

Práce obsahuje drobné chyby a překlepy (např. str. 15 *od 50.letech*, str. 18 *manažeru*, str. 19 *Whitmora*, str. 20 *nezásivlým*), PDF verze v některých odstavcích ukazuje znaky, které nesouvisí s jazykem práce a zároveň autorce doporučuji v dalších závěrečných pracích zalomit konec řádku tak, aby nekončil spojkou a předložkou o jednom písmenu (tzv. sirotci a vdovy).

Autorka v práci použila 62 zdrojů z nichž určitou část tvoří studie zabývající se koučingem a mentoringem při adaptaci pracovníků. Navrhovala bych tento přehled neoddělovat do samostatné kapitoly, ale plynule jím navázat na popisované faktory adaptace. Text tak působí ucelenější a díky empirickým závěrům nechybí data, která jsou nutným doplněním teorie. Zároveň bych doporučila využít více výzkumných zdrojů z této problematiky. Při vyhledávání v google scholar je k dispozici podstatně větší množství studií v oblasti pracovní adaptace, které by v literárně- přehledové části měly být zmíněny.

Celkové hodnocení práce (slovně, s jasným /ne/doporučením k obhajobě): Bakalářská práce splňuje ve všech ohledech nároky kladené na závěrečné práce a doporučuji ji k obhajobě.

Návrh klasifikace: výborně – ~~velmi dobře~~ – ~~dobře~~ – ~~neprospěl/a~~

V Praze dne

podpis