

Václavičová M. Pracovní adaptace. Bakalářská práce. Katedra andragogiky a personálního řízení. FF UK, Praha, 2010

---

Posudek oponenta práce

Předložená bakalářská práce se zabývá tématem pro praxi velmi důležitým, velmi sledovaným. Autorka prokázala při zpracování tohoto tématu hodně snahy, velký zájem o problematiku a celkově solidní přístup k objasnění některých aspektů procesů adaptace pracovníků na pracovní proces.

Celkově však lze hodnotit práci jako velmi nevyrovnanou. Například první kapitola objasňující adaptaci z různých hledisek (biologie, medicíny, psychologie) je relativně velmi podrobná, problémy jsou až „pitvány“. Oproti tomu je kontrast v kapitole 3.4 Fáze adaptačního procesu (str. 79). Zde se autorka omezuje na jeden citát (parafrázi) autorek Pauknerové a Hubinkové. Tato podkapitola má cca 1,5 strany, je bez diskuze, bez srovnání, zkrátka je „useknutá“.

Takových „přešlapů“ je však v bakalářské práci kolegyně Václavičové více.

Jen namátkou:

- str. 93 chybí půl strany
- str. 105 úplný závěr textu končí nějakým výčtem a dále nic...

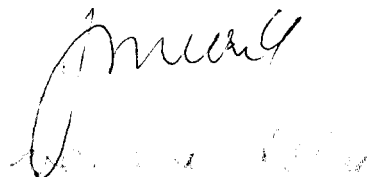
- str. 109 závěr práce poslední odstavec... Trochu skromnosti by neškodilo... Bylo by určitě lepší nechat hodnocení práce na někom jiném než na sobě. V této souvislosti ne zcela platí tvrzení Járy (da) Cimrmana: „Když mě nikdo nechválí, musím to udělat sám“.

Tyto viditelné vady bakalářské práce lze určitě vysvětlit, lze je opravit, korigovat. Horší však je, že z textu jsem se vlastně pořádně nedozvěděl, na co se vlastně pracovník (jak autorka píše „nováček“) v podniku vlastně adaptuje. Myslel jsem si, že bude objasněna adaptace na pracovní pozici, role s touto pozicí spojené a adaptace na požadované standardy chování a jednání pracovníka. To však v práci není. Něco ve v závěru práce a něco v příkladech (přílohách), ale stejně si myslím, že to „není ono“. Druhou věc, kterou jsem čekal je, že autorka problematiku adaptace přiblíží trochu k realitě. To znamená, že uvede výsledky různých empirických šetření v této oblasti. U nás je jich určitě dost a vedou k tomu ukázat situaci z reálného hlediska. Jeden příklad za všechny. Průzkum Czech Invest ukázal, že první rok pracovníka v organizaci je v plném slova smyslu adaptační, druhý rok jde o „nabírání“ plného výkonu a teprve třetí rok vede u jednotlivého pracovníka k tvorbě hodnot... To je jen zhruba řečeno... Průzkum také ukázal, kolik v průměru stojí podnik v českém hospodářství získání jednoho pracovníka plus mínus první tři měsíce a další věci.

Předložená práce kolegyně Václavičové „Pracovní adaptace“ splňuje nároky na bakalářské práce a proto jsem ji doporučil k obhajobě. Práce s odbornou literaturou a prameny je na požadované úrovni.

Praha 10.6.2010

Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.

Handwritten signature of Jaroslav Mužík in cursive script.