

Posudek oponenta

Berta Štěpánová: Adaptace pracovníků v malé organizaci

Praha, 2012, 130 s., 5 s. příloh

Diplomová práce

Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení

Vedoucí práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Téma předložené práce koresponduje se zaměřením oboru na personální řízení.

Práce je logicky uspořádána, obsahuje teoretickou část i vlastní empirickou část a přílohy.

2. Odborná úroveň

Cíle práce je uveden na s. 6 a je zaměřen na analýzu procesů adaptace a adaptačních programů ve vybraných malých organizacích.

Autorka v kapitole 1.1 vhodně vymezuje na základě nastudovaných zdrojů organizaci a řízení lidských zdrojů v malé organizaci včetně upozornění na specifika. V následující kapitole se zaměřuje na personální činnosti a vymezení staví zejména na základě práce Koubka (2007).

Kap. 1.3 je zaměřena na odpovědnost za personální řízení v malé organizaci. Pokud malou organizaci dle metodiky EU považujeme za organizaci do 10 zaměstnanců, pak i k výše uvedeným specifikům je diskutní, zda by to měl být někdo jiný, než manažer (často přímo majitel) organizace, ačkoliv v praxi může dojít k celé řadě různých situací. Potom je otázkou, do jaké míry je zde adekvátní pojednání o např. schopnostech personalisty na s. 27, ostatně viz Stýblo (2003).

V kapitole č. 2 se autorka věnuje přímo procesu adaptace a je patrné, že bere v úvahu i psychologický pohled dle např. Rymeše a Paulíka.

Opět, vzhledem k malé organizaci, je možné diskutovat, zda je vhodné uvažovat o celoorganizační a útvarové adaptaci. Naopak, jistě budeme souhlasit s tím, že proces pracovní a sociální adaptace nelze od sebe v praxi oddělovat. V podkapitole o adaptaci na kulturu organizace není vymezení pojmu kultura organizace.

Po popisu cílů a plánování adaptace najdeme i důležité pojednání o hodnocení tohoto procesu.

V kapitole 2.7 se autorka věnuje vymezení adaptačního programu a na něj navazuje zaměřením na malou organizaci a řešení obsahu orientačního balíčku.

Kap. č. 3 začíná obecným vstupem k metodologii empirické části, na s. 70 je pak uvedeno, že budou vybráni čtyři vedoucí pracovníci, což je realizovatelné v diplomové práci atd., ale ne zobecnitelné!

Následuje popis čtyř zvolených organizací způsobu získávání dat. Na s. 73 – 78 jsou uvedené zajímavé popisy postupů v uvedených organizacích se zaměřením na adaptaci pracovníků a na s. 78 je potom i komparace výstupů informací z dokumentů organizací. Do diskuse dávám dotaz, do jaké míry má být v těchto dokumentech popisována sociální adaptace pracovníků?

Kap. 3.3 popisuje rozhovory s vedoucími pracovníky dle uvedených otázek. Zde je nutné ocenit shromáždění uvedených poznatků z praxe, které autorka následně komparuje. Na s. 100 autorka konstatuje, že vstupní školení neprobíhá v žádné organizaci. To mi není zcela jasné z pohledu tzv. povinných školení? Navíc typický problém malých organizací je ukázán u tématu hodnocení.

Druhý pohled na věc či doplnění celkového popisu potom představují informace z rozhovorů se zaměstnanci, kteří absolvovali adaptační proces. Je potřebné si uvědomit, že se jedná o kvalitativní výpovědi respondentů.

Od s. 116 autorka shrnuje poznatky z empirické části. Zde není zcela vhodné používat pojem hypotéza (s. 117). Lze samozřejmě souhlasit s uvedenými dílčími závěry. Návrh pro vstupní den a vstupní školení je logickým požadavkem, který i řada organizací naplňuje, ovšem zvolených se to zřejmě netýkalo. Zajímavý je poznatek, že řízenou adaptaci nepožadovali ani samotní pracovníci.

3. Práce s literaturou

Autorka vhodně pracuje s poměrně velkým počtem informačních zdrojů, je to patrné zejména v dobře zpracované teoretické části.

4. Grafické zpracování

Práce je přehledná, neobsahuje složité grafické prvky.

5. Jazyková úroveň

Jazyková úroveň práce je velmi dobrá a samotná práce je čtivá.

6. Podněty k rozpravě

Na s. 12 uvádíte definování organizace od Palána (2002), můžete objasnit, jak z pohledu lidských zdrojů definoval organizaci přední odborník P. Drucker?

Jak hodně je typické využívání outsourcingu v personálních činnostech u malých organizací?

Má ekonomická krize vliv na vámi sledovanou problematiku?

Převládají specifika malých organizací nad požadavkem řízeného adaptačního procesu?

Do diskuse: budeme mluvit o procesu adaptace nebo orientace pracovníka?

7. Závěrečné hodnocení práce

Jedná se o velmi kvalitní diplomovou práci, kde autorka prokazuje dobrou znalost teorie sledované problematiky. Považuji empirickou část za dobře zorganizovanou, jež přináší zajímavé konkrétní poznatky z praxe ze čtyř zvolených organizací. Závěry jsou vhodně zpracovány, některé diskusní a určitě dokreslující nejednoduchou situaci v oblasti rozvoje pracovníků v malých organizacích.

Navržené hodnocení: výborně

V Praze 17. 8. 2012

doc. PaedDr. Ludvík Eger, CSc.