

Posudek vedoucího práce

ČMOCHOVÁ, Markéta. *Možnosti využití mentoringu ve vzdělávání a rozvoji pracovníků v organizaci*. Praha, 2016. 85 s. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Posuzovaná bakalářská práce má rozsah 77 stran výkladového textu a je rozdělena do tří samostatných kapitol, Úvodu a Závěru. Neobsahuje přílohy. Výběr tématu hodnotím jako relevantní a zcela odpovídající odborné profilaci katedry.

Text práce je přehledný, čtivý, trychtýřovitě strukturovaný tak, aby jednotlivá témata na sebe plynule a logicky navazovala. Na základě reflexe odborné literatury a doporučeného rozsahu textu pro tento typ práce se autorce podařilo zpracovat problematiku využití mentoringu v organizaci dle aktuálního stavu poznání.

V první kapitole je charakterizována oblast vzdělávání a rozvoje pracovníků organizace, včetně vymezení klíčových pojmů vzdělávání, rozvoj a učení (se), a její cíle, formy a metody. Souhrnně jsou ve čtvrté subkapitole popsány možnosti vzdělávání a rozvoje pracovníků v organizaci z pohledu různých úhlů pohledu a klasifikací autorů, jmenovitě Palána, Armstronga, Hroníka, Koubka a Walkera.

Ve druhé kapitole autorka vymezuje samotný pojem mentoring, role a charakteristiky mentora a menteeho. Zamýšlí se nad požadavky kladenými na mentora, jeho činnostmi a přípravou, a také z druhého úhlu pohledu na nároky kladené na menteeho. Následně se soustředí na vysvětlení principů a forem mentoringu jakožto řízeného a déletrvajícího procesu a zásad jeho vedení. Kapitola vyúsťuje v popis přínosů (zejména z pohledu menteeho) a delt (limitů) vyplývajících z tohoto interpersonálního procesu z pohledu obou stran, tj. mentora i menteeho.

Třetí kapitola je zaměřena na identifikaci využití mentoringu v oblasti vzdělávání a rozvoje pracovníků v organizaci. Autorka zde potvrzuje svoji hypotézu, že mentoring je možné efektivně využít i v mnoha jiných oblastech rozvoje a vzdělávání pracovníků, než převážně během adaptace nových pracovníků. V paralele s první kapitolou pokračuje v přehledu rozdílných dělení oblastí vzdělávání v organizaci dle Palána, Armstronga, Hroníka, Koubka a dle aktuálních konceptů řízení kariéry a talent managementu, dle oblastí formování, dle přístupu organizace ke vzdělávání a k učení a dle organizačních podmínek. Výstupem je autorčina teze, že kromě adaptační či orientační fáze, lze mentoring plně „...využít i pro vzdělávání a rozvoj stávajících pracovníků, talentů, seniorů či manažerů, a to zejména v případě potřeby komplexního vzdělávání a rozvoje pracovníka dle jeho potřeb, které není možné efektivně řešit hromadným vzděláváním.“ (citace se str. 76). Deklarovaný cíl práce byl autorkou dosažen.

2. Odborná úroveň

Téma mentoringu bezesporu patří k těm aktuálně diskutovaným mezi praktiky i teoretiky managementu. Autorka se přiklání k jeho všeobecnému využití a vnímání jako profesionálního nástroje v oblasti rozvoje a vzdělávání v organizacích. Uchopit však mentoring profesionálně a komplexně ve firemním prostředí vyžaduje více než jen zkušenosti a dobrý odhad. Je třeba maximálně využít znalostí a dovedností, které již ve firmě mají (autorka správně odkazuje na koncepty učící se organizace a knowledge managementu) a vhodně interní mentoring komunikovat a zakomponovat do firemní kultury.

Na základě kompilace odborné literatury byl v rámci třetí kapitoly dosažen plánovaný cíl práce. Autorka správně o metodě mentoringu a jeho významu hovoří tam, kde ostatní metody selhaly, nebo byly vyhodnoceny jako neúčinné. Mezi hlavní výhody vyzdvihuje vtažení mentorované osoby (menteeho) do vlastního dění a sdílení zodpovědnosti za výsledek celého procesu. Za hlavní přínos práce považují právě snahu o ucelený pohled na problematiku využití mentoringu v návaznosti na současné poznání řešené problematiky.

3. Práce s literaturou

Soupis bibliografických citací obsahuje 90 pramenů, z toho 20 v anglickém jazyce (převážně z elektronických zdrojů). Jedná se o literaturu aktuální a odpovídající odborné úrovni. Autorka v celém textu prokazuje svou schopnost korektně s těmito prameny pracovat a naplnit tak zásady etiky vědecké práce. V seznamu bibliografických citací lze nalézt jen nepatrné odchylky od normy.

4. Grafické zpracování

Z hlediska grafického zpracování je práce vypracována zodpovědně, úprava stránek a nadpisů je kvalitní a přehledná. Nedodržení předepsané normy se pojí s neočíslováním oddílů Závěr a Soupisu bibliografických citací. Autorka se koncentrovala hlavně na psaný text, který je doplněn několika tabulkami a obrázky. Práce splňuje oficiálně stanovené požadavky na formální zpracování odborného textu.

5. Jazyková úroveň

Posuzovaná bakalářská práce vykazuje odpovídající stylistikou úroveň. Autorka se vyjadřuje srozumitelně, pracuje s odpovídajícími odbornými termíny a pojmy, nezatěžuje text frázemi. Korektura textu byla provedena kvalitně.

6. Podněty k rozpravě

- a) Jak byste od sebe odlišila metody mentoringu od koučingu?
- b) S tím, jak do organizací přichází stále více zástupců nejmladší generace a současně v ní zůstává více lidí v důchodovém věku, stoupá zájem firem o tzv. reverzní mentoring. Vysvětlete tento pojem.

7. Závěrečné hodnocení práce

Na základě reflexe odborné literatury a doporučeného rozsahu textu pro tento typ práce se autorce podařilo zpracovat problematiku využití mentoringu v organizaci dle aktuálního stavu poznání. Celkově práci hodnotím jako zdařilou, a proto ji doporučuji k obhajobě.

Návrh známky: výborně

V Praze dne 8. srpna 2016

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.