

POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta:	Tomáš Jungwirth
Název bakalářské práce:	Mentoring jako nástroj kariérního rozvoje
Rok odevzdání:	2015
Studijní obor:	Řízení a ekonomika průmyslového podniku
Jméno a příjmení vedoucího BP:	PhDr. Ing. Petr Montag, Ph.D.

Slovní hodnocení celkové úrovně a přínosu práce:

Autor se ve své bakalářské práci zabývá problematikou mentoringu a provádí důkladnou analýzu několikaletého programu Mentoring, který se realizuje v rámci ČVUT.

V úvodu práce popisuje kariérový rozvoj z pohledu různých teorií a modelů. Přechází pak k samotnému mentoringu jako jednoho ze způsobů kariérového rozvoje. Tuto problematiku popisuje velice komplexně a podrobně.

V další části realizuje dotazníkový výzkum mezi účastníky programu a jejich mentory. Velkým přínosem práce je právě pohled obou stran na celý program (kterého se autor sám zúčastnil). Analýza je také podrobná a vyústí ve pro prakticky použitelná doporučení pro Kariérní centrum ČVUT.

Téma práce je neotřelé a přínosné, závěry v praxi využitelné. **Proto navrhuji udělení pochvaly za výběr a komplexní zpracování tématu mentoringu u vysokoškolských studentů.**

Celkové hodnocení BP (HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“ V PŘÍSLUŠNÉM POLÍČKU)	A	B	C	D	E	F
	výborně	velmi dobře	dobře	uspokojivě	dostatečně	nedostatečně
Přístup autora k řešení zadané problematiky (iniciativa, samostatnost, komunikace s vedoucím práce, originalita)	X					
Jazyková úroveň (pravopis, stylistika, práce s odborným jazykem)		X				
Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, dodržení normy ČSN ISO 690, teoretické zázemí autora)		X				
Úroveň formálního zpracování (členění práce, průvodní a poznámkový aparát, přílohy, grafika atd.)	X					
Adekvátnost využitých metod práce	X					
Splnění cílů práce	X					
Vyváženost teoretické a praktické části, vzájemná návaznost jednotlivých kapitol a subkapitol	X					
Odborný přínos práce	X					
Využitelnost práce v praxi	X					
Prezentace závěrů		X				
Navrhovaná výsledná klasifikace BP	X					

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

1. Uveďte příklady a konkrétní situace, kdy je podle vás pro rozvoj kariéry výhodnější použít koučink a kdy mentoring.
2. Domníváte se, že je účelné nějakým způsobem řídit kariéru zaměstnanců nad 50 let a pokud ano, tak jakým způsobem?

Práce byla zkontrolována na plagiátorství v databázi Theses.cz i na základě jiných zdrojů:

ANO

Doporučení práce k obhajobě:

ANO

Datum:

Podpis: