

Controllingové řízení umožňuje nejen vyhodnocovat efektivitu vzdělávání, ale celý proces i řídit, protože poskytuje kvantifikované informace a data, na základě kterých mohou manažeri i personálisté kvalifikovaně reagovat a korigovat případné zjištěné odchylky.

V rámci této práce je předložen návrh postupu (metodika) pro zavedení operativního personálního controllingu v oblasti vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a následné vyhodnocení efektivity tohoto procesu. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců je provázáno s řadou dalších personálních činností (procesu), jeho vyhodnocování proto nemůže probíhat izolovaně. Velmi těsný vztah je nejen mezi rozvojem lidských zdrojů (HRD) a řízením lidských zdrojů (HRM), ale také s hodnocením pracovníků, jako dílčí personální činnosti. Vytvořením modifikované metodiky hodnocení pracovníků, následným vymezením controllingových ukazatelů a vhodným nastavením škál jsme připravili postup, kterým je možné zavést controllingové řízení v rámci vzdělávání a rozvoje zaměstnanců.

Pro úspěšnou aplikaci personálního controllingu do firemní praxe je nezbytný interdisciplinární přístup (andragogika, personální řízení, sociologie, psychologie, statistika aj.).