

Mgr. Alice Reissová

Personální controlling v oblasti vzdělávání a rozvoje zaměstnanců

Disertační práce

Praha 2010

Oponentní posudek

Předložená práce je výsledkem několikaletého úsilí autorky, která se zaměřila na tematiku v tuzemské, ale i v zahraniční, literatuře dosud nedostatečně zpracovanou. Práce je přínosnou analýzou vývoje a stavu zpracovávané tematiky. Výsledky práce svědčí o proniknutí do dané problematiky a o výrazné schopnosti teoretických a koncepčních úvah ve všech relevantních vědách jako je personalistika, andragogika, psychologie ad. Poznatky těchto disciplín využívala doktorandka účelně a uměla je vhodně skloubit.

Controlling je činnost, která slouží cílenému řízení procesů v organizacích. Jeho definice není zcela sjednocená, nepopíratelně zasahují výsledky controllingu do procesu plánování, koordinace a řízení, slouží k posouzení hospodárnosti a zajištění racionality jednání. Jako samostatný vědní a studijní obor se controlling prosadil poměrně pozdě, což platí obzvláště pro Evropu. Personální controlling jako součást personalistiky je ještě novějšího data než samotný controlling. Jeho úlohy a funkce souvisí se specifiky rozvoje lidských zdrojů. Zabývá se nejenom kvantitativními daty jako mzdové náklady, počet zaměstnanců ad., ale také s kvalitativními ukazateli jako je spokojnost zaměstnanců, podnikovým klimatem, kompetencemi, potenciály zaměstnanců ad., samozřejmě, což je v souvislosti s andragogikou důležité, také se vzděláváním zaměstnanců. Tím pádem se dostáváme také do oblastí „měkkých“, pomocí jednoznačných údajů hůře uchopitelných faktorů. Zároveň controlling se nezaměřuje jenom na současný stav, ale i na předpokládaný vývoj a na prognózy a trendy ve vývoji personální oblasti. Personální controlling se zabývá fakty a daty, podnikovými systémy (a jejich okolím) a lidmi, jedná se tedy o komplexní problematiku, která, jak již bylo řečeno, není doposud v odborné literatuře dostatečně objasněna.

Autorka předložené disertační práce si je složitosti i určité nejednoznačnosti při uchopení zvolené tematiky plně vědoma a při zpracování práce ji plně respektuje. Práce obsahuje,

vedlo úvodu a závěru, osm logicky navazujících kapitol. Práce má kromě toho i značně množství vhodně použitých příloh. Vymezení tématu a určení základních pojmů se věnuje kapitola první. Druhá kapitola slouží k analýze vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Další kapitoly se zaměřují na roli personálního controllingu v procesu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců v souvislosti s řízením pracovního výkonu a personálními činnostmi. V souladu se záměry práce jsou podstatné kapitoly věnované metodice hodnocení pracovníků, zjištěním z výzkumné sondy provedené v jednom konkrétním podniku a k aplikaci personálního controllingu při vzdělávání a rozvoji zaměstnanců. Právě v těchto kapitolách přesahuje předložená disertační práce pouhou odbornou rozpravu a analýzu dosavadní diskuze a snaží se pomocí opakovaných průzkumů a následným úpravám metodik hodnocení atd. přispět k rozvoji možností aplikace poznatků k personálnímu controllingu.

K práci nemám, ani po formální stránce, žádné zásadní výhrady. Otázkou pro obhajobu je, zda :

- je použité vymezení institucionalizovaného a incidentního učení v rámci podnikového vzdělávání dostačující,
- je situace ve zpracování tematiky v zahraniční literatuře skutečně tak tristní, jak naznačuje soupis bibliografických citací,
- je personnel controlling správným ekvivalentem personálního controllingu.

Drobné formální nedostatky v práci jsou, např. na s. 32 a 37 najdeme stejný citát (od Tureckiové), jsou ovšem nepodstatné.

Práci doporučuji k obhajobě.

V Praze, 20.4. 2010


doc. Dr. Milan Beneš