

Tato bakalářská práce nese název "Personální rozvoj jako nástroj k zajištění konkurenceschopnosti firem". Domnívám se, že personální rozvoj zaměstnanců je aktuálním tématem podniků nejen v České republice. Dnes můžeme tvrdit, že podnikatelské subjekty překonaly etapu transformace z centrálně plánovaného hospodářství na systém tržní. Čas vymezený této úloze již vyprchal a firmy, které touto etapou úspěšně prošly, musí svou existenci a konkurenceschopnost neustále podporovat a rozvíjet. Hrozí totiž nebezpečí, že se podniky stanou obětí sebeuspokojení z dosažených výsledků a začnou stagnovat. Aby se tak nestalo, je třeba zamyslet se nad tím, kam a jakým způsobem směřovat. Dle mého názoru se většina firem koncentruje na přínosy, které jim přináší zlepšení image společnosti a komunikace uvnitř firmy, rozšíření týmové práce, zvýšení spokojenosti zákazníků, podpora inovací, pokles fluktuace apod. Právě tyto důvody mě přiměly k zamyšlení a vypracování této bakalářské práce.

Cílem mé práce je v teoretické části představit problematiku personálního rozvoje z hlediska zajištění konkurenceschopnosti firem. Při vymezení pojmu personální rozvoj vycházím z koncepce firmy Škoda Auto, kde pracuji v oddělení Personalistika managementu, konkrétně pak ve skupině personálního rozvoje. Pro účely této práce definuji personální rozvoj jako systém, který používá nástroje k cílenému rozvoji zaměstnanců (cílových skupin) v organizaci. Mezi cílové skupiny patří např. studenti, trainees, kandidáti do managementu, manažerský dorost a management.