

Posudek oponenta

Bc. Nina Hladníková: *Specifika vzdělávání a rozvoje v malých organizacích – analýza spokojenosti zaměstnanců s nabídkou vzdělávání*

Praha, 2012, 96 s. včetně přílohy

Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení

Vedoucí práce: PhDr. Michal Šerák, Ph.D.

Téma předložené práce plně koresponduje s oborem andragogika a s jeho zaměřením na personální řízení.

1. Obsah a struktura práce

Základní obsah a struktura práce odpovídají obvyklým požadavkům na diplomovou práci a práce je členěna přehledně.

2. Odborná úroveň práce

Cíl práce je vymezen na s. 6 a jsme zde upozorněni i na fakt, že v empirické části práce jsou i „hypotézy“, které mají spíše charakter pouhých tvrzení, jelikož u nich nejsou uvedené proměnné a vztahy mezi těmito proměnnými. V kapitolách č. 1 a 2 je vytvořen základní vstup do problematiky podnikového vzdělávání, je diskutován obsah pojmu i vztah k rozvoji lidí v organizaci a konceptu rozvoje lidských zdrojů. Je zde i poznámka ke konceptu učící se organizace.

Vymezení pojmu podnik mohlo být uděláno lépe i s porovnáním definování mikropodniku a malého podniku a středně velkých podniků dle EU. K tomu mohla být uvedena i jejich specifika, protože se to k práci bezprostředně vztahuje.

Na s. 13 můžeme diskutovat s tvrzením, že „vzdělávání zajišťuje stálý přísun odborně připravených zaměstnanců“. To působí vytrženě a nepřesně.

V kapitole č. 3 správně autorka využívá řady pramenů k popisu situace v podnikovém vzdělávání, ale je potřebné více zvažovat určité vztahy v kontextu ekonomické krize. Např. ke s. 19, čím si vysvětlujete, že přes krizi rostlo vzdělávání v podnicích v ČR? Šetření CVTS 3 má referenční rok 2005!

Na s. 26 dole je dílčí závěr vztažen k jednomu kraji a není zcela možné jej generalizovat na celou ČR.

Kapitola č. 4 popisuje klasické fáze realizace vzdělávacího procesu s využitím uvedených zdrojů a je přehledně zpracovaná. Zde je možné podotknout, že již identifikace musí vycházet i ze strategie podniku.

U dělení metod zvolený popis dle Koubka nepovažujeme z hlediska androdidaktiky za šťastný, ale je dle Jarvise uveden správnější a více používaný.

Podobně lze diskutovat vymezení evaluace a hodnocení, které možná lépe rozčleňuje jazyk anglický a bohužel v české literatuře dochází k míchání či propojení těchto pojmů.

Kapitola č. 5 se od s. 45 věnuje vlastnímu empirickému šetření, které je vhodně uvedeno, a jen nesouhlasíme s tím, že by se jednalo o standardizované dotazování. Na s. 46 jsou uvedené výzkumné otázky a hypotézy, ale jedná se jen o tvrzení.

Následuje stručný popis čtyř sledovaných podniků, z nichž jeden je mikropodnik a tři patří mezi malé podniky dle počtu pracovníků. Autorka potom podrobně a i v grafech prezentuje dílčí výstupy a hodnotí je i na základě získaných informací s vedoucími pracovníky podniků. Tato část práce je cenná a dobře dokumentuje problematiku vzdělávání zaměstnanců v malých podnicích. Příklad první firmy přitom vykazuje podstatné odlišnosti od ostatních a celkově v závěrečných odpovědích autorce u sledovaných respondentů vychází, že mají zájem na dalším vzdělávání.

Není zcela jasný výběr nabídky kurzů v otázce č. 5. Generalizovat data není možné a autorka se vrací k formulovaným hypotézám s využitím procent odpovědí.

V závěru najdeme tvrzení: „Ukázalo se tak, že nejmarkantnější difference v investicích do vzdělávání se projevují mezi velkými a malými organizacemi.“ To vlastní práce přímo neprokazuje, ale obecně toto tvrzení lze přijmout.

3. Práce s literaturou

Odpovídá požadavkům na diplomovou práci. Autorka zejména vychází ze základních prací českých autorů a Armstronga. Využívá i studií zpracovaných v různých výzkumných šetřeních jak ČSÚ, AIVD aj. Nevěnovala příliš pozornost odborným časopisům.

4. Grafické zpracování práce

Grafické zpracování odpovídá požadavkům a práce je přehledná.

5. Jazyková úroveň

Jazyková úroveň práce je odpovídající. Text je čtivý a jen jej někdy z pohledu diplomové práce narušují osobní soudy autorky. V práci je několik překlepů.

6. Podněty k rozpravě

Stručně objasněte specifika malých podniků, a to zejména ve vztahu k sledovanému tématu. Jak si myslíte, že se promítl vliv ESF do růstu vzdělávacích akcí?

7. Závěrečné hodnocení práce

Předloženou práci považuji za odpovídající požadavkům po formální stránce a je potřebné ocenit realizaci empirické části a aplikaci metod rozhovoru a dotazování při sběru relevantních dat v praxi. Práci doporučuji k obhajobě.

Navržené hodnocení: velmi dobře

V Praze 18.1.2013

doc. PaedDr. Ludvík Eger, CSc.