

Hodnocení vedoucího diplomové práce

Název diplomové práce: **Vzdělávání zaměstnanců vo vybranej obchodnej spoločnosti**

Autor práce: **Bc. Tomáš Michel, MBA**

Cílem práce je analyzovat systém vzdělávání zaměstnanců vybrané obchodní společnosti a na základě zjištění navrhnout zlepšení odhalených nedostatků. Projekt diplomové práce definuje kromě hlavního cíle také šest podcílů a pět výzkumných otázek (str. 90 – 91, nečíslováno). Diplomant vychází z předpokladu, že jím provedené výzkumné šetření bude primárně sloužit managementu zkoumané společnosti, metodologie však může inspirovat i další obchodní podniky.

V teoretické části je ústředním tématem personální řízení, v rámci kterého se autor dominantně věnuje především vzdělávání zaměstnanců. Zajímá jej podstata, formy a proces vzdělávání. Zvláštní pozornost pak věnuje metodám, překážkám a motivaci zaměstnanců. K vytvoření teoretické části čerpal z dostatečného množství relevantních odborných publikací. Jestli je mu něco možné za způsob zpracování teoretické části vytknout, pak je to nezařazení diskuse k výběru spojení „personální management“. Minimálně Armstrong (2007) ukazuje, jak problematický je jen výběr vhodného názvu, a jak se postupně mění obsah pracovní náplně jedinců odpovědných za řízení lidských zdrojů, když musí balancovat mezi řízením lidských zdrojů a řízením lidského kapitálu. S 13., tedy posledním vydáním Armstrongovy publikace, autor nepracuje vůbec. Redukce procesu řízení lidských zdrojů na vzdělávání je z hlediska cíle diplomové práce pochopitelná, na druhou stranu je zřejmé, že její obsah značně ovlivňuje kvalita provedení jiných procesů spadajících také do oblasti řízení lidských zdrojů, především pak náboru a zaškolování, ale také strategického řízení a marketingu značky společnosti.

Empirická část je vybudovaná na třech způsobech sběru dat: na rozhovoru, pozorování a na dotazníkovém šetření. Rozhovor diplomant vedl s manažerem pro lidské zdroje zkoumané společnosti, pozorování se odehrávalo na jedné vzdělávací aktivitě, kterou pro společnost zajišťovala externí agentura, dotazník vyplnilo 27 z 36 oslovených zaměstnanců. Jeho návratnost tak činila 75 %. Zjištění, ke kterým diplomant analýzou dat dochází, zprostředkovávají dostatečně podrobný popis průběhu zkoumaných procesů, jako jsou analýza vzdělávacích potřeb, plánování a realizace vlastního vzdělávání, hodnocení zaměstnanců. Diskuse (str. 74 – 76) má spíše formu komplexního přehledu zjištění, která však organizaci poskytují dostatečně konkrétní zpětnou vazbu na aktuální stav vzdělávání. Diskutabilní je, jak silnou vypovídací hodnotu má pozorování provedené na jedné vzdělávací aktivitě a nakolik výstupy z tohoto pozorování mohou sloužit k iniciaci systémových změn. Doporučení, která diplomant nabízí, jednoznačně směřují k posílení systematizace vzdělávání a zesílení řízení rozvoje zaměstnanců uvnitř obchodní společnosti. Diplomant dále doporučuje zintenzivnění spolupráce mezi interními a externími lektory, posílení zpětnovazebních procesů a vybudování vhodného zázemí pro vzdělávání. Zajímavé by bylo získat zpětnou vazbu na formulovaná doporučení také od vybraných pracovníků společnosti. Ta však v diplomové práci chybí.

I přes tuto skutečnost však lze práci považovat za přínosnou. Především proto, že ukazuje, jakou výzvou může být řízení rozvoje zaměstnanců pomocí systematizovaného vzdělávání i pro zavedené obchodní společnosti. Použitou metodologii sběru dat lze přenést i do jiných organizací. Zaslouhovála by si však ještě zvýšení své objektivizace, minimálně v oblasti pozorování vzdělávacích aktivit.

Bc. Tomáš Michel, MBA přistupoval k psaní diplomové práce zodpovědně. Dohodnuté termíny plnil. Jeho snahou bylo napsat praktickou, maximálně využitelnou práci, a tohoto záměru se mu podařilo ve vyhrazeném čase dosáhnout.

Úkol k obhajobě diplomové práce:

- 1) Navrhněte metodologické úpravy, které by zvýšily míru objektivitu získaných dat, a které by byly využitelné u obchodních společností s podobným portfoliem produktů a služeb jako zkoumaná společnost.

Prohlašuji, že diplomová práce, Vzdelávanie zamestnancov vo vybranej obchodnej spoločnosti, splňuje nezbytné požadavky a klasifikuji ji stupněm **velmi dobře**.

V Praze 29. srpna 2016

Hodnocení zpracoval: Mgr. Petr Vrzáček