

### Posudek vedoucí bakalářské práce

#### **„Personální rozvoj jako nástroj k zajištění konkurenceschopnosti firem“ - - Barbora Horčíčková**

Předložená bakalářská práce Barbory Horčíčkové se zabývá rozvojem pracovníků, který je v současnosti významným strategickým aspektem řízení lidí v organizacích. V tomto kontextu se autorka zaměřila na rozvoj absolventů vysokých škol.

Práci autorka strukturovala do tří kapitol (vyjma úvodu, závěru, soupisu bibliografických citací, bibliografie a příloh). Soupis bibliografických citací zahrnuje celkem 28 položek (6 cizojazyčných), bibliografie obsahuje 7 položek. Za cíl své práce si autorka stanovila představit problematiku personálního rozvoje z hlediska zajištění konkurenceschopnosti firem.

Autorčino pojetí personálního rozvoje jako systému, který používá nástroje k cílenému rozvoji zaměstnanců (cílových skupin) v organizaci, vychází z konceptu firmy Škoda Auto, kde v této oblasti autorka pracuje. Své zkušenosti v dané oblasti autorka využila ve své práci.

První kapitolu své práce zaměřila Barbora Horčíčková na koncepci řízení lidských zdrojů a jeho cíle, pozornost věnovala i jeho vývoji. Druhá kapitola předložené práce postihuje strukturovaný systém rozvoje zaměstnanců, a to nejprve v kontextu dalších personálních činností, poté v záběru rozvoje pracovních schopností. Rozvoj pracovních schopností je realizován v oblasti odborného vzdělávání a v oblasti rozvoje, kterou autorka chápe jako personální rozvoj přesahující rámec tradičního vzdělávání, zaměřující se na rozvoj kariéry jednotlivce, budoucí potřeby organizace, ovlivňování hodnotových orientací a identifikace pracovníků s organizační kulturou. Jako součást odborného vzdělávání autorka rozpracovává adaptaci nových zaměstnanců. Samostatnou subkapitolu autorka věnovala koučování a mentoringu jako nástrojům rozvoje lidských zdrojů.

Ve třetí kapitole své práce Barbora Horčíčková nejprve zvažuje výhody a nevýhody zaměstnávání absolventů vysokých škol a poté prezentuje tři adaptační programy pro studenty a absolventy včetně Trainee programu ve Škoda Auto. V závěru třetí kapitoly autorka věnuje prostor svým poznatkům z praxe ve Škoda Auto v dané oblasti. Autorka se v této části práce zabývá určitými problémy v působení absolventů ve Škoda Auto, k jejichž bližšímu rozpoznání využila dotazníku, rozhovorů s pracovníky a workshopu. Ke zjištěným skutečnostem uvádí vlastní návrh opatření zaměřený zvláště na prevenci problémů vyskytujících se v souvislosti s působením mladých zaměstnanců.

Kladně hodnotím autorčin „průzkum do problémů“ s absolventy. Pokud se týká obsahové stránky práce, poněkud nepřehledně působí struktura kapitoly 2.2., respektive vazba kapitol 2.2.1 – 2.2.2 – 2.2.3. K formální stránce práce vážné připomínky nemám, avšak textu by prospěla korektura.

Předložená bakalářská práce Barbory Horčíčkové splňuje dané podmínky a doporučuji ji k přijetí k obhajobě.

V Praze dne 9. května 2006

  
PhDr. Renata Kocianová

