

## **Sandra Slabá: Rozvoj a vzdělávání pracovníků v organizaci**

Bakalářská práce

Fakulta humanitních studií UK, červenec 2016

*Posudek oponenta*

Práce S. Slabé je na velmi frekventované komerční téma. Přípravou a vzděláváním pracovníků ve firmách se živí desítky agentur. Mají své postupy, jazyk, zavedené nástroje a přístupy, které jsou na trhu obecně přijímány. Je zřejmě dobré, že se studentka FHS naučí jádro těchto přístupů. Může se jí to hodit v přímé praxi.

Neměla by ale zapomínat, na jaké škole se to učí a jaké základy jí k tomu – doufejme – naše fakulta dala.

To vyžaduje, aby respektovala aspoň dvě skupiny kritérií:

- Pojmové vyjasnění a užití pojmů;
- Humanistický základ každé „práce s lidmi“, tedy i vnitropodnikového vzdělávání.

Pokud jde o první požadavek, uvedu jeden příklad za všechny. Autorka už na str. 1 píše, že „Stěžejní oblastí péče poskytované zaměstnancům je koncepce dalšího vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v rámci organizace, která je velmi proměnlivá a odvíjí se od aktuální situace na trhu, dostupnosti nových technologií a poznatků a měnících se podnikových strategií“.

Koncepce je součástí péče poskytované zaměstnancům? Proměnlivá a odvíjející se od situace na trhu, dostupnosti nových technologií a poznatků měnících se podnikových strategií je koncepce dalšího vzdělávání? Nebo sama organizace? Podnikové strategie jsou adekvátně proměnlivé jako např. trh, nové technologie, apod.? Jaký je vztah mezi koncepcí a strategií? Jaký je vztah vůči cílům organizace, vizi rozvoje organizace, potažmo hodnotové struktury, kterou organizace vyznává? A v podobných otázkách bychom mohli dlouho pokračovat. Zvláště, když autorka pak v citacích z pramenů uvádí odlišná pojetí jak koncepce, tak vzdělávání i dalších pojmů. Z čeho ale pak vlastně v práci vychází? To nejsou formální otázky, ale otázky po faktických východiscích a teoretických základech, s nimiž je dále v textu nakládáno.

Podobně – možná ještě markantnější – je zanedbána problematika druhého požadavku, který vyplývá ze studia na FHS, totiž požadavku na respekt k humanistickým dimenzím popisované a poznávané problematiky.

Zase příklad. A zase hned z první stránky: „Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců se tak v rámci řízení lidských zdrojů stává významnou prioritou, jejímž cílem jsou kvalifikovaní, dobře vyškolení, loajální a flexibilní pracovníci“.

Skutečně je to tak, že v organizaci v podnikání jde o to, aby lidé v ní pracující byli takoví? Co to znamená „dobře vyškolený“ pracovník? Je to tvořivý člověk, který je ve svém pracovním konání rozvíjen, obohacován v poznávání sebe sama, především v kritickém myšlení tak, aby mohl tvořivě, flexibilně a odpovědně (protože s plným vědomím toho, co dělá a k čemu to slouží!) – a tudíž svobodně – v organizaci působit? Člověk hodnotově vybavený tak, aby mohl být plnohodnotným členem pracovního seskupení, spolupráce a komunikace? Člověk, který prostřednictvím svého působení v zaměstnání rozvíjí sám sebe, své dispozice, svou osobnost a osobitost, své schopnosti zvládnout svůj život a také třeba výchovu svých dětí a rozvoj rodiny? A co teprve změny ve společnosti a v samotném jeho pracovním působení..!

To vše totiž jsou atributy jeho lidské existence. A práce v zaměstnání je jedním z nepominutelných a dokonce obtížně nahraditelných zdrojů smyslu jeho existence.

Bakalářská práce je uspořádána přehledně, má obvyklé náležitosti, výzkum v ní je sice problematický pokud jde o validitu a reliabilitu získaných zjištění, ale nejde o skutečnost, která by ovlivnila výsledek.

Námítka je meritorní: když nejsou jasné výchozí pojmy, není dost dobře možné specifikovat cíl, ani rozpoznat přesněji výsledek. A když není respektovaná humanistická dimenze popisované problematiky, je výsledkem administrativně- formální výstup. Jeho význam postačuje pro obvyklou praxi. Praxi, která moc s lidmi vlastně nepočítá.

Nevím, jak práci ohodnotit. Asi se takové práce vyskytují i u nás a jsou přijímány jako dostačující. A když studentce nevadí zúžení dané problematiky mimo rozměry respektované při studiu na FHS, tak se s tím teď už asi nedá nic dělat.

Takže asi nezbývá než práci přijmout k obhajobě a zkusit se zeptat studenty, jak rozumí námitkám, které jsem uvedl v tomto textu.

Libor Prudký

FHS UK

Praha,

srpen 2016