

Posudek vedoucího práce

SLABÁ, Sandra. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků v organizaci*. Praha, 2016. 88 s., včetně příloh. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Posuzovaná bakalářská práce má rozsah 78 stran výkladového textu a je rozdělena do čtrnácti samostatných kapitol, včetně Úvodu a Závěru. Obsahuje 6 příloh. Výběr tématu hodnotím jako relevantní a zcela odpovídající odborné profilaci.

Text je zpracován trychtýřovitě od teoretické části k empirii, jednotlivá témata na sebe plynule a zcela logicky navazují. První kapitola je zaměřena na seznámení se s problematikou řízení lidských zdrojů, jejíž neoddělitelnou součástí tvoří rozvoj a vzdělávání pracovníků. Druhá a třetí kapitola jsou věnovány vymezení základních pojmů, konkrétně učení (se) a jeho úrovním, rozvoji a vzdělávání, znalostem, dovednostem a kompetencím. Čtvrtá, nejrozsáhlejší kapitola je zacílena na systémový přístup ke vzdělávání, který by měl být úzce propojen jak se strategií rozvoje lidských zdrojů, tak s celkovou podnikovou strategií. Popisuje v ní jednotlivé fáze cyklu vzdělávání a stručně také vzdělávání během orientace a adaptace a během outplacementu. Teoretickou část autorka uzavírá problematikou řízení a rozvoje kariéry. V metodologické části, tedy šesté, sedmé a osmé kapitole, je nejprve formulována výzkumná otázka „*Jaké jsou silné a slabé stránky současného stavu systému vzdělávání a rozvoje ve vybrané organizaci a jakým způsobem jej lze zefektivnit*“ se čtyřmi dílčími podotázkami, z nichž čtvrtá otázka je analyzována v rámci dotazníkového šetření. Autorka zvolila metodu případové studie. Pro sběr dat vybrala metodu obsahové analýzy dokumentů a polo-strukturovaných rozhovorů (se dvěma pracovníci personálního oddělení), doplněných o metodu kvantitativního dotazování (zaměstnanců příslušné organizace) formou elektronických dotazníků, včetně formulace pěti hypotéz. Celkem autorka rozeslala 91 dotazníků, z nichž bylo navráceno 28% z nich, tj. 26 vyplněných dotazníků. V empirické části předložené práce je nejprve představena zkoumaná společnost, tj. subjekt prováděného výzkumu, pro kterou je rozvoj a vzdělávání pracovníků, včetně zlepšování jejich kvalifikace, důležitou součástí kultury a vize společnosti. V kapitole deset posléze pokračuje vymezením systému vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v avizované společnosti, včetně tří konkrétních oblastí, kterými jsou školení při nástupu do práce, povinná školení a programy pro další vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Navazuje na ně konkrétními fázemi cyklu vzdělávání (tj. identifikací potřeb, plánováním, realizací a hodnocením efektivity celého procesu), na základě kterých personální oddělení se souhlasem (liniových) manažerů nabízí vhodné vzdělávací aktivity zaměstnancům pro dosažení vytyčených cílů či uspokojení identifikovaných potřeb. V jedenácté a dvanácté kapitole se autorka zamýšlí nad kvalitou systému vzdělávání a rozvoje z pohledu zaměstnanců dané společnosti a formuluje přednosti a limity tohoto systému, včetně doporučení pro dosažení vyšší efektivity, a to opět skrze jednotlivé oblasti a fáze cyklu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců uvnitř systému této společnosti.

Zařazené přílohy jsou odůvodněné a dostačující. Doplnují diskutovanou problematiku jsou logickou součástí řešené problematiky.

2. Odborná úroveň

Povaha textu svědčí o upřímném autorčině zaujetí zvolenou problematikou. Text je čtivý a jde adekvátně do hloubky vzhledem k požadavkům na tento typ písemné práce. Přidanou hodnotou pro autorku je bezesporu lepší porozumění, inspirace a získání poznatků z konkrétní aplikace systému vzdělávání a rozvoje v analyzované středně velké společnosti. Zvolené téma bezesporu patří k poměrně rozšířeným a často zpracovávaným, ať už na odborné nebo i laické úrovni. Takto frekventované téma proto nastoluje otázku původnosti a samostatnosti textu. Autorka se snažila tomuto potenciálnímu nebezpečí předejít tím, že na jedné straně

encyklopedicky kompiluje poznatky z odborné literatury, které v empirické části doplňuje o konkrétní výsledky svého dotazníkového šetření, realizovaného v prostředí společnosti Hennlich s.r.o.

S vědomím určitého limitu zvoleného metodického přístupu a nízkého vzorku respondentů se autorka snažila naplnit kvalitu svého šetření (tj. validitu, reliabilitu), hlavně redukcí (volbou polo-strukturovaných rozhovorů s předem jasně formulovanými otázkami) a provázaností otázek ve vztahu k dílčím a hlavním cílům celého šetření. Zaměřila se na pět explicitně definovaných hypotéz, které dohromady utvořily celkovou podobu zkoumané problematiky. Autorce se tak v rámci možností podařilo naplnit cíl své práce a vygenerovat několik zjištění, která mohou být potenciálně využita v praxi.

3. Práce s literaturou

Soupis bibliografických citací obsahuje 23 pramenů, z toho 9 v elektronické podobě. Jedná se o literaturu odpovídající odborné úrovni a autorka v celém textu prokazuje svou schopnost korektně s těmito prameny pracovat.

4. Grafické zpracování

Z hlediska grafického zpracování je práce vypracována zodpovědně, úprava stránek a nadpisů je kvalitní a přehledná. Odchýlení od předepsané normy se pojí s neočíslováním oddílů Úvodu, Závěru a Soupisu bibliografických citací v Obsahu práce a s neumístěním hlavních kapitol na samostatnou stranu (konkrétně kapitoly 2 na s. 5, kapitoly 4 na s. 13, kapitoly 7 na s. 39 a kapitoly 10 na s. 49).

5. Jazyková úroveň

Posuzovaná diplomová práce vykazuje odpovídající stylistikou úroveň a vyjma několika méně šťastných formulací k ní nemám větších připomínek.

6. Podněty k rozpravě

a) Která konkrétní zjištění, která vyplynula z šetření realizovaného ve Vaší bakalářské práci, byste doporučila organizacím pro efektivnější práci v oblasti rozvoje a vzdělávání pracovníků?

b) Ve své práci jste se cíleně nezamýšlela nad problematikou fluktuace, která je pro mnohé organizace velmi aktuálním tématem. Jaké jsou podle Vašeho názoru zásadní rozdíly mezi vzděláváním zaměstnanců v organizaci s vysokou mírou fluktuace a vzděláváním v organizacích obecně?

7. Závěrečné hodnocení práce

Předloženou práci hodnotím jako zdařilou, a proto ji doporučuji k obhajobě s návrhem hodnocení velmi dobře.

V Praze dne 20. září 2016

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.