

## OPONENTSKÝ POSUDEK K MAGISTERSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCI

---

**Název práce:** VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V PODNIKU

**Autorka práce:** Bc. Martina Hlaváčková

**Oponentka práce:** Mgr. Lucie Bulušková

**Aktuálnost zvoleného tématu:**

Téma podnikového vzdělávání, které si autorka zvolila pro zpracování své diplomové práce, je v současné době velmi aktuální a perspektivní.

**Cíl práce:**

Cíl diplomové práce autorka rozděluje podle teoretické a praktické části. Cílem teoretické části je zpracování rešerše z odborné literatury a zpracování problematiky vzdělávání v podniku. Tento cíl byl splněn. Poskytuje obecnou reflexi teoretických poznatků o vzdělávání z odborných zdrojů.

Cílem praktické části je zjištění potřeb vzdělávání obchodníků společnosti Synthesia, a.s. Tento cíl byl rovněž splněn.

**Charakteristika práce:**

Předložená práce má charakter teoretické studie s využitím výzkumu založeném na vyhodnocení dotazníků. Je strukturována do osmi kapitol.

První kapitola je věnovaná koncepci učící se organizace, podpoře k rozvoji schopností a dovedností zaměstnanců a zdokonalování se ve znalostech.

Ve druhé kapitole s názvem „Jak se lidé učí“ zaměřuje diplomantka svou pozornost na problematiku učení, efektivnosti učení, rozvoje a vzdělávání.

Kapitola třetí s názvem „Strategický rozvoj lidských zdrojů“ se věnuje vysvětlení tohoto pojmu. Jednou z jeho nejvýraznějších rolí by podle autorky měla být péče o zaměstnanost lidí v podniku i mimo něj, tím přispívat k úspěšnému dosahování cílů podniku a tím následně všem zainteresovaným stranám. Hlavní odpovědnost za rozvoj však zůstává na jedinci, nezbytná je k tomu podpora vedoucího pracovníka a personálního oddělení, s čímž nelze nesouhlasit.

Čtvrtá kapitola „Odborné vzdělávání a výcvik pracovníků“ představuje nejrozsáhlejší kapitolu této práce. Zmiňuje se v ní o konkrétních cílech vzdělávání, typech vzdělávání, filozofii vzdělávání, procesu vzdělávání jako takovému, identifikaci potřeb učení a vzdělávání, plánování vzdělávání, metodách. Metody rozděluje na metody používané na pracovišti a metody používané mimo pracoviště. Dalšími tématy jsou „Realizace vzdělávacích programů a Odpovědnost za vzdělávání“, kde poukazuje na pravdivý fakt, že za vzdělávání nesou zodpovědnost jak manažeři či vedoucí pracovníci, tak, a hlavně, lidé samotní. Poslední podkapitolou této kapitoly je „Vyhodnocení vzdělávání“. Autorka pravdivě uvádí, že kritéria pro hodnocení je nutné vytvořit již ve fázi plánování.

Kapitola pátá je věnována nákladům na vzdělávání. Autorka hned na začátku zmiňuje, že proces kalkulace vzdělávacích akcí a aktivit může být velmi náročný. Vymezuje zde typy

nákladů – náklady na vzdělávací program a náklady na účastníka. Tvrdí, že by se efektivnost vzdělávacích programů neměla posuzovat pouze podle samotných nákladů. V praxi tomu tak obvykle je, jelikož rozpočet na vzdělávání ve firmě bývá poměrně omezený.

Šestá kapitola je věnovaná společnosti Synthesia, a.s. Kromě obecných informací o společnosti a jejím rozdělení na samostatné úseky – Strategic Business Unit, uvádí i její Hodnoty. Hodnoty jsou však pouze jen vyjmenovány, chybí mi vlastní autorčin pohled na ně i eventuální propojení s problematikou celé práce a zacílení na skupinu obchodníků. V této kapitole mi rovněž chybí formulace vět vlastními slovy a ne pouze kopie textů uvedených v poskytnutých materiálech. Tento fakt občas dokazují některá spojení, například souvětí na str. 51 ve třetím odstavci od spodu: „V oblasti ochrany přírody dbá na neustálé snižování emisí a čištění odpadních vod a díky enormním investicím disponujeme špičkovým vybavením splňujícím náročné ekologické limity.“ Chybí mi buď formulace vlastními slovy nebo odkaz na zdroj, ze kterého autorka čerpala. Na straně 54 se autorka zmiňuje o systému vnitropodnikového vzdělávání. Postrádám odkaz na materiál, ze kterého bylo čerpáno, jelikož se jedná o přímou, nepřeformulovanou citaci z našeho, firmou vytvořeného, Katalogu vzdělávání pro rok 2010.

Sedmá kapitola pojednává o samotném projektu výzkumu a jeho náležitostech (cíl výzkumu, metody, harmonogram apod.). Dle mého názoru by se v tomto místě hodila podkapitola věnovaná skupině obchodníků nebo odkaz na teoretickou část práce, ve které by se mělo o obchodnících, jejich kompetencích apod. alespoň v minimální míře zmiňovat.

Osmá kapitola nese název „Zhodnocení primárního výzkumu“. V této kapitole autorka shrnuje výsledky výzkumu v podobě uvedení vyhodnocení jednotlivých otázek. Postrádám zde vlastní autorčin postoj ke konkrétní situaci a její případný návrh řešení, což by, dle mého názoru, měla magisterská diplomová práce primárně obsahovat.

#### **Literatura a práce s literaturou:**

V práci bylo použito četné množství odborné literatury. Orientovanost autorky v odborné literatuře je dobrá. Mezi použitými zdroji však postrádám uvedení materiálů poskytnutých společností Synthesia, a.s. a taktéž v konkrétních pasážích odkazy na ně.

#### **Formální náležitosti:**

Formální stránka práce, až na občasné gramatické a stylistické chyby, má dobrou úroveň - je přehledná a vhodně graficky upravená.

#### **Celkové zhodnocení práce:**

Vytyčený cíl, jak teoretické části tak i části praktické se v podstatě podařilo splnit. Pouze u teoretické části postrádám minimálně obecnou informaci o charakteristice obchodníků, na které je následný dotazník a praktický cíl celé práce zaměřen (uvést např. jaké kompetence by měl podle odborné literatury mít „ideální“ obchodník, v čem by se měl vzdělávat a rozvíjet a podobně). Postrádám následné porovnání s praktickou částí - s výsledky výzkumu prováděného mezi obchodníky, eventuálně autorčinu vlastní invenci. Pravdou je, že komparace či návrh řešení však nebyly v rámci cíle explicitně vymezeny.

**Otázky / připomínky do diskuse:**

1. Na straně 30 – 37 zmiňujete metody používané na pracovišti, které jsou vhodné spíše pro dělníky a metody používané mimo pracoviště, které se hodí hlavně pro vedoucí pracovníky a specialisty. Dokázala byste uvést argument, proč by tomu tak mohlo být?

2. Na straně 47 zmiňujete tzv. Geroyovu metodu odhadu výnosů a uvádíte, že bývá označována jako nejatraktivnější z hlediska kvantitativního posouzení. Čím si tuto skutečnost vysvětlujete?

**Diplomovou práci Bc. Marty Hlaváčkové doporučuji k obhajobě s ohodnocením**

**CHVALITEBNĚ MÍNUS.**

V Pardubicích dne 20.5.2011

Mgr. Lucie Bulušková  
Personalista – oblast vzdělávání  
Synthesia, a.s. Pardubice