

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

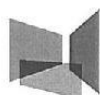
Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

INTERNÍ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ŠKODA AUTO
Bakalářská práce

Daria Botova

Vedoucí práce: Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Daria Botova**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Obor: **Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů**

Název tématu: **Interní vzdělávání zaměstnanců Škoda Auto**

Cíl: Cílem závěrečné práce je zjistit jak zaměstnanci vnímají proces interního vzdělávání ve Škoda Auto a.s. během provedení rozhovoru a sběru informací prostřednictvím dotazníků.

Rámcový obsah:

1. Úvod a cíl práce
2. Teoretická východiska interního vzdělávání
3. Analýza interního vzdělávání
4. Identifikace slabých stránek interního vzdělávání
5. Závěr

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. VODÁK, J. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: GRADA, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.
2. BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.
3. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8.

Datum zadání bakalářské práce: září 2020

Termín odevzdání bakalářské práce: květen 2021


L. S.




Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA
Vedoucí práce



Mgr. Petr Šulc
Prorektor ŠAVŠ



doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Garant studijního oboru



Daria Botova
Autorka práce

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědoma, že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 27.04.2021

Děkuji Mgr. Tiboru Brečkovi, LL.M., MBA za odborné vedení bakalářské práce, poskytování rád a za dobrý přístup k vedení práce.

Dále děkuji svým kolegům Petře Koudelkové a Mgr. Ivě Šonkové za poskytnutí potřebné pomoci a informací, potřebných k zpracování této práce.

Obsah

Úvod	6
1 Celopodnikové a interní vzdělávání	7
1.1 Strategie rozvoje organizace a jedince	8
1.2 Analýza vzdělávacích potřeb	9
1.3 Hodnocení (evaluace) firemního vzdělávání	9
1.4 Metody interního vzdělávání	10
2 Interní vzdělávání ve Škoda Auto a.s.	13
2.1 Charakteristika firmy	13
2.2 Systém interního vzdělávání ve firmě	13
2.3 Formy vzdělávání ve Škoda Auto	14
2.4 Typy kurzů ve Škoda Auto	15
3 Praktická část	17
3.1 Metodologie výzkumu	17
3.2 Výsledky dotazníkového setření	18
3.3 Zhodnocení výsledků a návrhy na zlepšení	34
Závěr	36
Seznam literatury.....	37
Seznam obrázků.....	38
Seznam příloh	39

Úvod

Předmětem této bakalářské práce je téma interního vzdělávání zaměstnanců na pracovišti, konkrétně ve společnosti Škoda Auto a.s. V současnosti téma interního vzdělávání je velmi důležité, protože kvalitně vzdělaný pracovník je garancí úspěšnosti firmy. Také kvůli technickému progresu člověk se musí neustále učit, aby mohl plnit všechny pracovní úkoly. Velké firmy se snaží pomáhat pracovníkům v jejich rozvoji, a proto jsou organizovány různé programy a kurzy pro rychlejší a kvalitnější rozvoj.

Základním úkolem systému podnikového vzdělávání je umožnit zaměstnancům podniku neustále rozšiřovat a inovovat rozsah a strukturu teoretických poznatků, získat specifické dovednosti pro práci na konkrétním pracovním místě a vytvářet podmínky pro realizaci plánů osobního rozvoje pracovníků po stránce jejich potenciálu a osobnosti (Vodák, 2011, str. 82).

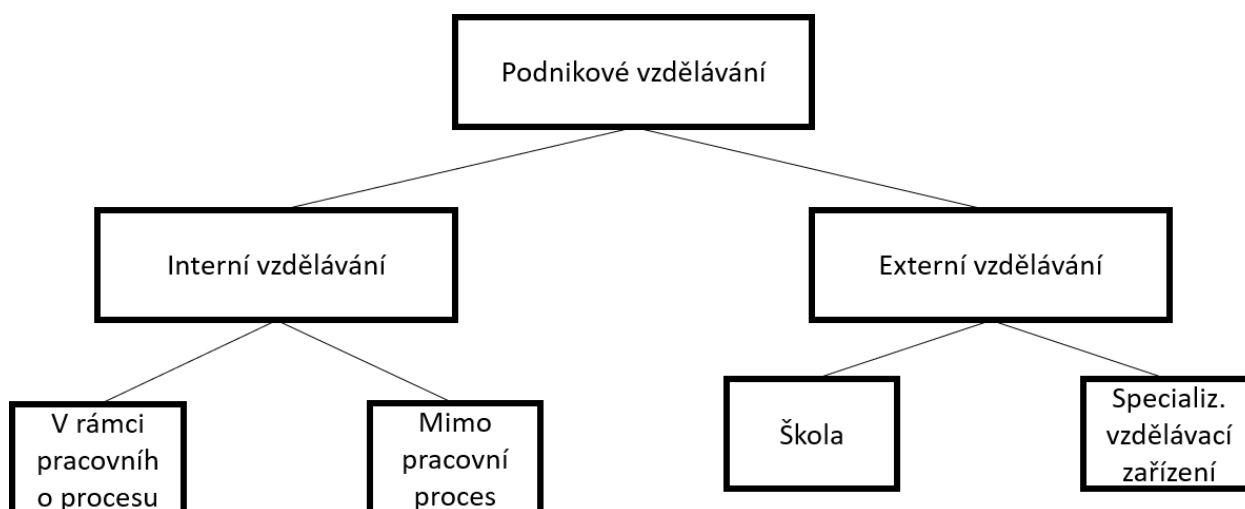
Hlavním cílem této bakalářské práce je provést analýzu systému interního vzdělávání ve Škoda Auto a.s. a zhodnotit, jak ten systém vnímají zaměstnanci firmy a na základě zpětné vazby od zaměstnanců popsat návrhy na zlepšení. Dílčí cíl je představit teoretické poznatky o interním vzdělávání na pracovišti.

Bakalářská práce je rozdělena do tří kapitol: první kapitola poskytuje informace o podnikovém vzdělávání, zahrnuje základní pojmy a funkce, popisuje, jak funguje celopodnikové interní vzdělávání. První kapitola je zpracovaná na základě studia odborné literatury. Druhá kapitola je zaměřena na popis procesu interního vzdělávání ve vybraném podniku (Škoda Auto a.s.). Je zpracovaná na základě informací, poskytnutých při spolupráci se Škoda Auto a.s. Třetí kapitola je část praktická, obsahuje výsledky dotazníkového šetření a návrhy na zlepšení.

1 Celopodnikové a interní vzdělávání

Definice podnikového vzdělávání podle Palána (1997, s. 86) říká, že podnikové vzdělávání je „vzdělávací proces organizovaný podnikem“, a to „systematický proces změny pracovního chování, úrovně znalostí dovedností včetně motivace zaměstnanců organizace“. Jeho formy souvisí s rozdělením na učení formální, neformální a informální (Novotný, 2009, str. 21).

Novotný dělí podnikové vzdělávání na interní a externí:



Zdroj: Vlastní zpracování podle Novotný, 2009, str. 22

Obr. 1. Podnikové vzdělávání

Pod externím vzděláváním si můžeme představit například účast na externích školeních, účast na workshopech a konferencích, účast na exkurzích, praxi v jiných organizacích. Do interního vzdělávání zařazujeme například zácvik nového zaměstnance, trénink na pracovišti (zavedení nového zařízení), seminář či přednášku o nových trendech v dané oblasti profese, týmovou výměnu zkušeností, realizaci interního projektu, samostudium na pracovišti (Eger, 2005).

Hlavním cílem systému podnikového vzdělávání je připravit zaměstnance podniku tak, aby se zvýšila jejich schopnost efektivního dosažení požadovaných cílů (jejich výkonnost), čímž se zvýší také konkurenceschopnost, prosperita podniku a míra naplňování cílů podnikové strategie. Není žádoucí zapomínat, že cílem podnikového vzdělávání je zároveň i vytváření podmínek vhodných pro seberealizaci zaměstnanců.

Podnikové vzdělávání mohou realizovat interní odborníci nebo vlastní vzdělávací (školicí) centrum, případně externí instituce, ať už veřejné či podnikatelské subjekty. Podnikové vzdělávání není krátkodobou záležitostí; efektivně realizované vzdělávání představuje dlouhodobý proces, tvořený čtyřmi fázemi. Jsou to:

1. identifikace potřeb a definování cílů vzdělávání;
2. plánování vzdělávání;
3. realizace vzdělávacího procesu;
4. hodnocení výsledků vzdělávání (Vodák, 2011, str. 82-83).

1.1 Strategie rozvoje organizace a jedince

Rozvoj organizace a jejich lidí vede ke zvýšení výkonnosti celé firmy. Nelze se zaměřit jen na jedno a druhému se nevěnovat. Obvykle však dáváme na jedno větší důraz než na druhé. V současné době mnoho velkých firem dává důraz na organizační učení, organizační rozvoj, protože prostředí organizace je důležité pro uplatnění individuálních kvalit, ale i pro jejich rozvoj.

Strategie organizačního rozvoje (od organizace k jedinci)

Pro organizační rozvoj (organization development) je charakteristické soustředění se na změnu ve fungování celé organizace a jejích částí (týmu, oddělení, divize apod.). Je pro něj charakteristická společná práce na konkrétních problémech za chodu organizace. Vzdělávací aktivity mají podpůrnou roli. Strategie organizačního rozvoje se taktéž zabývá paradoxem, jak v prostředí pravidel, řešení problémů organizace a definovaných zájmů organizace podnítit individuální iniciativu a tvořivost. Dosažení synergie je hlavním procesním úkolem. Měřítkem je především zvýšení výkonnosti procesů a zvýšení výkonnosti celé organizace.

Strategie rozvoje jednotlivců (od jedince k organizaci)

Při této strategii vycházíme z představy, že organizace je na dobré úrovni, jestliže má odborně a personálně připravené jedince (s vhodným kompetenčním profilem). Uplatňuje se zde kompetenční model, při jehož koncipování je uplatněno sociálně psychologické východisko, ve kterém jsou tři velké skupiny kompetencí – kompetence řešení problému, interpersonální kompetence a kompetence sebeřízení.

Při rozvoji jednotlivců mají velký význam vzdělávací aktivity „mimo chod“. Měřítkem jejich efektivity je zvýšení výkonnosti lidí (Hroník, 2007, str. 20).

1.2 Analýza vzdělávacích potřeb

Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb je prvním krokem jak v systému, tak i v plánu a v projektu vzdělávací akce. Je to nejkritičtější a nejdůležitější fáze projektování vzdělávacích aktivit a chyba provedená v analýze vzdělávacích potřeb se neodvratně projeví i ve všech dalších krocích, tedy následně i při realizaci firemního vzdělávání. Analýza potřeb vzdělávání v podstatě spočívá ve shromažďování informací o současnem stavu znalosti, schopnosti a dovedností pracovníků, o výkonnosti jednotlivců, týmů a podniku a v porovnávání zjištěných údajů s požadovanou úrovní. Identifikace dává odpověď například na tyto otázky (Vodák – Kucharčíková, 2007, s. 69):

- Je výkonnost v daných dovednostech skutečně nezbytná?
- Je zaměstnanec dostatečně odměňován, respektive motivován k uplatnění těchto dovedností?
- Podporuje management požadované chování?
- Jaké další bariéry výkonnosti ještě existují? (Bartoňková, 2010, str. 118)

1.3 Hodnocení (evaluace) firemního vzdělávání

Hodnocení/evaluace firemního vzdělávání je proces, který stanoví, zda byl problém (viz analýza vzdělávacích potřeb) vyřešen. Je integrální součástí vzdělávání, v podstatě je to porovnání cílů (žádoucí chování) s výsledky (výsledné chování) odpovídající na otázku, do jaké míry vzdělávání splnilo svůj účel. Nástroje a kritéria hodnocení bychom tak měli vytvářet už v rámci úvodních kroků projektování dané vzdělávací akce.

Obecně existují čtyři hlavní důvody hodnocení. V praxi se často tyto důvody kombinují a překrývají (Prokopenko – Kubr, 1996, s. 186):

- Učení
- Zdokonalování
- Kontrolování
- Ověřování

Důvody k realizaci hodnocení vycházejí i z konkrétního firemního prostředí. Na obecné rovině ale můžeme říci, že hodnocení (Belcourt - Wright, 1998, s. 181):

- slouží ke zjištění, zda vzdělávací akce splnila očekávané cíle nebo vyřešila problém;
- slouží k identifikaci silných a slabých stránek dané vzdělávací akce;
- přispívá k určení nákladů a přínosů vzdělávací akce a s tím spojených hodnocení, která pomáhají zjistit, jaká technika změny je z hlediska nákladů nejefektivnější;
- pomáhá manažerům zjistit, kteří zaměstnanci budou mít z programu největší užitek;
- posiluje dosažení očekávaných výsledků mezi účastníky;
- posiluje důvěru v hodnotu a smysl vzdělávání ve firmě.

Oblasti evaluace

Hodnocení neprobíhá jen na úrovni samotného obsahu vzdělávací akce, ale hodnotí se i organizace, realizace, prostředí, lektori, studijní materiály, evaluace instituce, probíhá evaluace celého vzdělávacího programu (Bartoňková, 2010, str. 182).

1.4 Metody interního vzdělávání

Interní vzdělávání se týká zejména situací, když je potřeba zaměstnance zaškolit v nové činnosti nebo si natrénovat pracovní dovednost v reálu. Má také vliv na posílení flexibility a zastupitelnosti v týmu či na profesní postup, ať horizontální, tak vertikální. Interní vzdělávání rozvíje lidský potenciál, napomáhají seberealizaci a fungují jako prevence proti syndromu vyhoření.

1) Koučování (Coaching)

Při koučování je pracovníkovi přidělen kouč, který ho s respektem doprovází a poskytuje mu podporu v jeho rozvoji a vzdělávání. Podle potřeb koučovaného a momentální situace se mění náplň i intenzita vzdělávacího procesu. Kouč nehodnotí, podporuje pracovníkovy kompetence a napomáhá k volbě efektivních postupů. Kouč nemusí být expert v daném oboru. Pokud není kouč dostatečně zkušený v práci s lidmi, může být slabinou menší systematickosti této metody. Hodí se například pro pozice orientované na výsledky.

2) Pracovní porada

Pracovní porada je dalším častým nástrojem pro komunikaci, koordinaci činností, předávání informací nebo rozšiřování znalostí pracovníků formou odborných příspěvků. Jsou to organizovaná pracovní setkání pracovníků vedená za účelem rozvoje spolupráce. Patří mezi nástroje vedení lidí. Může mít různé velikosti, formy a podoby, dle charakteru, účelu a významu porady.

3) Asistování

Asistování spočívá v tom, že pracovník, který se připravuje na novou či vyšší pracovní pozici se učí od zkušeného kolegy, který tuto profesi vykonává. Asistující pracovník tak pozoruje v praxi, jak se pracovní činnosti provádějí. Zkušený pracovník na práci asistujícího kolegy dohlíží, předává informace a poskytuje bezprostřední zpětnou vazbu.

4) E-learning

Další metody vzdělávání uvnitř podniku:

1) Trainee program

Specifickou metodou využívanou v rámci firemního vzdělávání pro jednu z cílových skupin je tzv. trainee program. Je využíván v praxi ve větších firmách (například Škoda auto). Jde o adaptační a rozvojový program pro absolventy vysokých škol technického a ekonomického směru zaměřený na vytvoření zásoby potenciálního manažerského dorostu. Využívá se v rámci odborné a nadodborné přípravy čerstvých absolventů a jejich využití v praxi. Současně dochází i k identifikaci zaměstnance s kulturou firmy (Hamáček, 2005), Trainee program je například ve Škodě auto, a.s., zajišťován pomocí tří skupin metod:

- On the job metody (job-rotace, projektová práce, měsíční pobyt ve výrobě, týdenní pobyt u obchodníka, zahraniční pracovní stáž).
- Off the job metody (nadodborné semináře, jazyková příprava, PC-kurzy, další odborné vzdělávání).
- Ostatní aktivity (koncernové setkání Trainees, exkurze do pobočných závodů, účast na infotour po vysokých školách).

2) Metoda Flow

Metoda Flow vede k tomu, že skupiny při své obvyklé práci vědomě užívají zásad samoorganizace a vytvářejí vlastní herní pravidla". Metoda Flow tedy není recept nebo návod k použití, nýbrž spíše orientace pro směr vývoje. Pracuje se na reálných problémech v existujících zájmových kruzích. Z práce vyplývají okamžitě prakticky použitelná řešení. Konkrétní, rychle docílené výsledky tým těší a podporují všeobecnou spokojenost a sebe důvěru. Účastníci zjistí, že s jejich individuálním a kolektivním potenciálem lze pracovat. Získají důvěru v tým a v jeho schopnost něčeho dosáhnout.

3) Metoda Prototyping

Prototyping znamená nejprve vyzkoušet a dělat a poté zlepšovat. A to rychle a jedno duše. Pokud jeden člen navrhne něco nového, celá skupina na to přistoupí a snaží se dané se zvědavosti probádat. Když se později návrh prokáže jako nepotřebný, je stále ještě možné ho zavrhnout. Tímto základním postojem nebudou různé myšlenky a názory hodnoty a jsou do rozhodujícího procesu zahrnuty, nikoliv předčasně zavrhnuty. Z různých možností se vlastní tvorbou stane skutečnost. Z vlastního tvoření vznikne růst. Tímto roste víra v samostatné překonání problému a člověk získá naději a důvěru oproti novému a neznámému (Bartoňková, 2010, str. 158).

2 Interní vzdělávání ve Škoda Auto a.s.

Druhá kapitola této bakalářské práce je více zaměřena na popis obyčejných informací o vybraném podniku a také seznámení čtenáře se systémem interního vzdělávání vybraného podniku.

Veškeré informace poskytnuté v tyto kapitole jsou nalezené na stránkách Škoda intranetu „Škoda Space“ nebo získané při osobních rozhovorech se zaměstnanci Škoda Auto a.s. a Nákupní akademií.

2.1 Charakteristika firmy

Škoda Auto a.s. je největší český výrobce automobilů. Sídlí v Mladé Boleslavi. Svým obratem, tržbami a počtem zaměstnanců patří k nejdůležitějším článkům českého hospodářství. Firma je rovněž největší český exportér posledních let. Podnik s více než stoletou tradicí je od roku 1990 součástí koncernu Volkswagen Group.

Škoda Auto má nyní tři hlavní závody. Všechny působí v Česku, a to v Mladé Boleslavi, Vrchlabí a Kvasinách.

Vedle nich pronikl podnik také do zahraničí. Škodovky se montují v hlavním městě Bosny a Hercegoviny Sarajevu (Volkswagen Sarajevo), dále v ukrajinské Zakarpatské oblasti (ZAT Evrocar), v kazachstánském Kamenogorsku (JSC Azia Avto), ruském městě Kaluga (Volkswagen Rus), indickém Aurangabadu (Skoda Auto India Ltd.) a v čínské Šanghaji (SVW China). (Klik.cz [online]. [cit. 14.03.2021]. Dostupné z: <https://www.klikpojisteni.cz/povinne-ruceni-skoda/#:~:text=%C5%A0koda%20Auto%20a.s.%20je%20nejv%C4%9Bt%C5%A1%C3%AD,%C4%8Deskou%20firmou%20podle%20po%C4%8Dtu%20zam%C4%9Bstnanc%C5%AF.>)

2.2 Systém interního vzdělávání ve firmě

Povinností každého zaměstnance je splnit povinné kvalifikace prostřednictvím školení (ty mohou být pro každého jiné podle funkčního místa). Takovou povinnost má především při nástupu, ale některá školení je nutné pravidelně opakovat.

DPČ, praktikanti se mohou zúčastnit v případě, kdy je volná kapacita na kurzu (prioritu mají kmenoví zaměstnanci) - náklady případně hradí vysílající nákladové středisko,

nikoliv centrální středisko SP. DPČ a praktikanti na nepovinné praxi se na kurzy přihlašují přes aplikaci Přihláška na vzdělávací akci. Praktikanty na povinné praxi musí přihlásit přímý nadřízený (PN pošle garantovi kurzu email se jménem a osobním číslem praktikanta a s názvem a datem kurzu).

Externisté se mohou zúčastnit kurzů, které jsou nutné pro vykonávání profese ve ŠA, nebo nejsou dostupné na externím trhu. V tomto případě mají opět prioritu interní zaměstnanci. Aby mohl externí zaměstnanec navštívit kurz, musí mít vysílající externí společnost Rámcovou smlouvu o vzdělávání se ŠA. Náklady jsou hrazeny vždy externí společnostmi (i v případě, kdy je kurz pro interní zaměstnance hrazen z budgetu SE).

Zaměstnanci koncernových společností mohou na všechny kurzy bez podmínek, ale náklady jsou hrazeny vysílající společnostmi. Učni navštěvují pouze specifické kurzy v rámci výukového plánu + mohou studovat e-learningové kurzy.

Rodiče na MD a RD mohou využívat e-learning, mediatéku a digitální knihovnu Odilo nebo se jako samoplátci zapojit do jazykových kurzů. (Škoda Space [online]. 2010 [cit. 14.03.2021]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/>)

2.3 Formy vzdělávání ve Škoda Auto

Podle Škoda Space interní vzdělávání ve Škoda Auto se dělí na online a offline formy. V dobu COVID-19 byli uskutečněny jenom online kurzy, ostatní osobní formy setkání byly zakázány.

Online formy vzdělávání:

- **E-learning.** E-learning je jedna z pokrokových metod výuky, která vlivem vzrůstajícího významu moderních technologií a rychlosti změn ve všech oblastech lidského života prožívá svůj "boom". E-learning využívá v procesu vzdělávání informační a komunikační technologie. Jednoduše řečeno je to studium elektronických (e-learningových) výukových programů na osobních počítačích (PC). Stále častěji se začíná také používat pojem M-learning, je to studium elektronických výukových programů na mobilních zařízeních. E-learning může při vhodném využívání, přinášet řadu výhod, finančních úspor a v dnešním světě moderních organizací a společností může hrát i klíčovou úlohu pro získání konkurenční výhody.

E-learning, ale nemůže vždy všude a za všech podmínek efektivně nahradit všechny oblasti vzdělávání. Pro některé typy obsahů nebo malé počty studujících může být e-learning i naprosto nevhodný nebo výrazně nákladnější než při použití jiné formy či metody vzdělávání (např. prezenční vzdělávání, praktický výcvik, kaskádové školení apod.). Nástroje: Skype, MS Teams, Zoom.

- **Mediatéka.** Mediatéka je knihovna médií vzdělávacího systému eDoceo, obsahující množství multimediálních vzdělávacích materiálů určených pro zaměstnance.
- **Odilo.** Neboli Digitální knihovna. Přináší možnost knihy nejen číst, ale i poslouchat.

Offline kurzy se prováděli formou osobních setkání, vypadali většinou jako přednášky a(nebo) semináře.

2.4 Typy kurzů ve Škoda Auto

- Soft skills kurzy (například, koučink – je interaktivní proces, který pomáhá jednotlivcům, týmům a organizacím rozvíjet jejich potenciál a najít nejlepší způsoby, jak dosáhnout výsledků rychleji a efektivněji. Tato metoda podporuje vnímání, rozšiřuje perspektivy a posiluje akceschopnost. Podmínkou je vzájemná důvěra, otevřená komunikace a diskrétnost během celého programu. Vhodný pro: management, koordinátoři v tarifu, zaměstnanci ŠKODA – dle individuálního požadavku po analýze a odsouhlasení garantem a odbornou oblastí)
- IT kurzy (rozvoj kompetencí pro běžné uživatele v oblastech datové analýzy, nástrojů Office SW, nástrojů pro projektové řízení či odborných technických SW jako je CAD, PDM a DF).
- Technické kurzy (technická příprava probíhá v tématech průmyslové automatizace, kde se naučíte např. práci s řídicími systémy, roboty nebo elektrickými pohony, autoelektroniky, která obsahuje i školení pro elektrickou mobilitu, a svařování, obrábění).
- Normativní kurzy (zákonem a procesy stanovené kvalifikace v tématech zdvihacích zařízení (jeřábníci, vazači, zdvihací plošiny, zvedáky vozidel) a dále pak v tématech řidičů motorových vozíků, výtahů, požární ochrany, BOZP,

práce ve výškách, obsluhy plynových zařízení, kotlů, vstupu a pohybu v kolejišti, apod).

- Rekvalifikační kurzy pro dělníky (kurzy zaškolení na automechanika, karosáře, lakýrníka, svářeče, kováře a kaliče).

(Škoda Space [online]. 2010 [cit. 14.03.2021]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/>)

3 Praktická část

Třetí, tedy praktická část bakalářské práce se zabývá výzkumem interního vzdělávání vybrané organizace. Cílem kapitoly je popsat, jak vnímají interní vzdělávání zaměstnanci Škoda Auto a nabídnout návrhy na zlepšení v oblasti interního vzdělávání na základě dotazníkového šetření.

Praktická část zahrnuje tři podkapitoly. Podkapitola 3.1 popisuje způsob sběru dat. V podkapitole 3.2 je popsána analýza získaných dat a potom jejich interpretace. Podkapitola 3.3 navrhuje způsoby pro případné zlepšení oblasti analyzované problematiky.

3.1 Metodologie výzkumu

Předmětem výzkumu je to, jak zaměstnanci vnímají interní vzdělávání ve Škoda Auto a.s. (zpětná vazba spokojenosti) a jejich vlastní návrhy a komentáře ohledně interního vzdělávání ve firmě.

Pro průzkum problematiky interního vzdělávání byla zvolena metoda anonymního dotazníkového šetření, viz. příloha č. 1, č. 2. Důvodem pro výběr takové formy výzkumu byla doba COVID-19, co nedovolilo provést osobní pohovory.

Metoda dotazníkového šetření také má hodně výhod. Mezi výhody dotazníkového šetření patří především nízká časová a finanční náročnost. Výzkum může být prováděn i malým počtem výzkumníků, přesto však umožní získání dat i od velkého množství lidí. Pro respondenty je důležitá relativně vysoká míra anonymity a časová nenáročnost. Výsledky jsou vysoce reprezentativní i pro zbytek populace (či specifické skupiny) a lze je statisticky zpracovat. Dotazník navíc může být použit i opakovaně pro srovnávací šetření. Odpovědi z dotazníkového šetření jdou kvantifikovat a analyzovat. (Giddens, 2003, str. 64)

Dotazník byl vytvořen ve 4 podobách na webové stránce Survio.com, v češtině, angličtině, v češtině v online podobě a v angličtině v online podobě. Dotazník byl rozeslán zaměstnancům Škoda Auto a.s. v oddělení B (nákup). Dotazník je tvořen 17 otázkami, obsahuje většinu uzavřených otázek s výběrem odpovědí, ale taky i otázky otevřené.

3.2 Výsledky dotazníkového setření

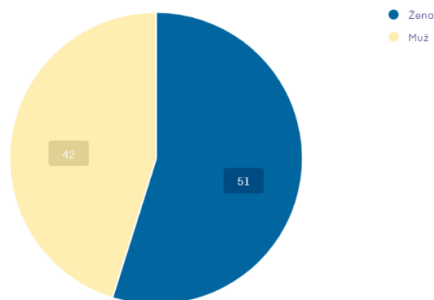
V dubnu 2021 dotazník byl rozeslán zaměstnancům oddělení nákupu. Dotazník obsahoval komentář, kde bylo vysvětleno k čemu dotazník bude sloužit, že je anonymní, a že výsledky budou použity pro identifikaci problémových oblastí v interním vzdělávání firmy. Na dotazník odpovědělo celkem 98 zaměstnanců, 93 v češtině, 5 v angličtině.

Grafy byly vzaty z osobního odkazu ze [Survio.com](https://www.surveymonkey.com), který obsahuje výsledky daného setření.

Výsledky v češtině:

Otázka č. 1 se týkala pohlaví.

1. Vaše pohlaví



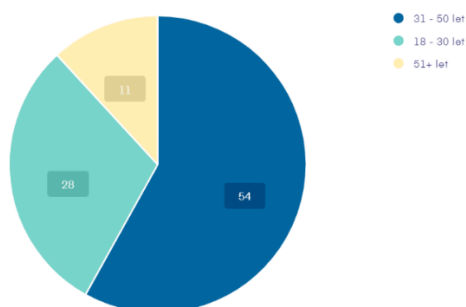
Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 2 Pohlaví

Většina respondentů (55%) jsou ženy.

Otázka č. 2 se týkala věku.

2. Váš věk



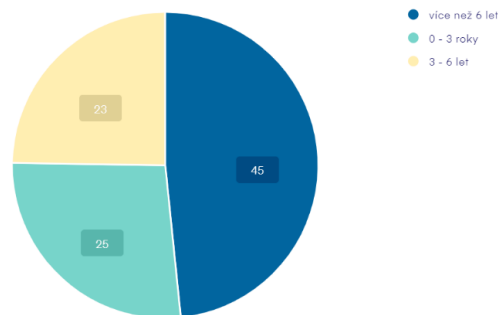
Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 3 Věk

Většina respondentů se nachází ve věkové kategorii 31-50 let. Jenom malá část jsou lidé 51+. Z toho lze posoudit, že většina zaměstnanců v oddělení nákupu jsou lidé do 50 let.

Otázka č. 3 zjišťovala, jak dlouho zaměstnanec pracuje ve firmě.

3. Jak dlouho zde pracujete



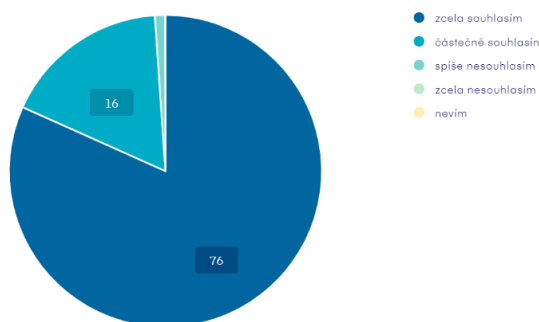
Zdroj: <https://www.surveo.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 4 Délka práce ve firmě

Většina respondentů pracuje ve firmě více než 6 let. To znamená, že lidé jsou motivováni zůstat ve Škoda Auto a.s.

Otázka č. 4 Je pro Vás důležité mít možnost interního vzdělávání ve firmě

4. Je pro Vás důležité mít možnost interního vzdělávání ve firmě



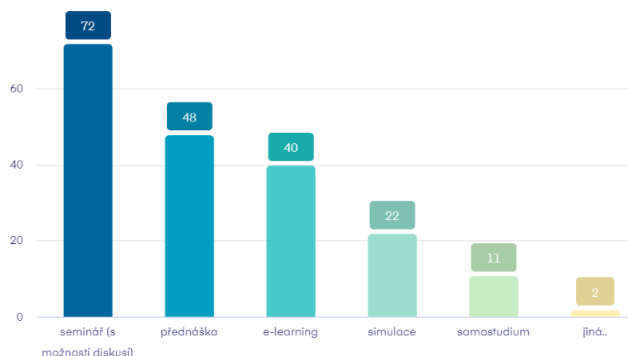
Zdroj: <https://www.surveo.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 5 Možnost interního vzdělávání ve firmě

Většina respondentů se cení příležitosti mít možnost interního vzdělávání ve firmě. To znamená, že zaměstnanci Škoda Auto a.s. chtějí se rozvíjet.

Otázka č. 5 Jakou metodu vzdělávání preferujete

5. Jakou metodu vzdělávání preferujete



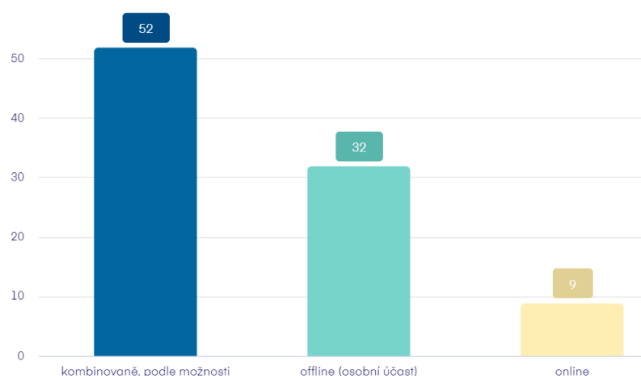
Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 6 Preference metod vzdělávání

Většina respondentů preferuje možnost diskutovat a poslouchat při vzdělávání. E-learning je taky velmi populární a oblíbenou metodou interního vzdělávání.

Otázka č. 6 Jaký typ vzdělávání Vám nejvíce vyhovuje

6. Jaký typ vzdělávání Vám nejvíce vyhovuje



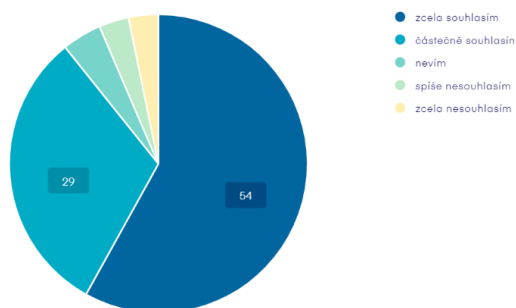
Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 7 Typ vzdělávání

Respondenti preferují kombinovaný typ vzdělávání (výběr podle časových možností, kombinace osobní účasti a online vzdělávání, když nedovolí čas) a osobní účast. Online vzdělávání není oblíbeným typem vzdělávání u zaměstnanců firmy.

Otázka č. 7 Nabídka kurzů ve firmě odpovídá mým potřebám pro kvalifikační a osobní rozvoj

7. Nabídka kurzů ve firmě odpovídá mým potřebám pro kvalifikační a osobní rozvoj



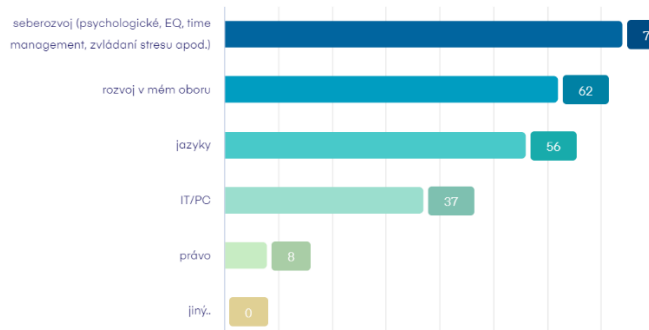
Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 8 Potřeba pro rozvoj

Z výsledku je vidět, že zaměstnanci firmy dostávají při vzdělávání to, co očekávají a to, co pomáhá v rozvoji.

Otázka č. 8 Jaké tematické okruhy při vzdělávání jsou pro Vás nejzajímavější

8. Jaké tematické okruhy při vzdělávání jsou pro Vás nejzajímavější



Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 9 Tematické okruhy

Zaměstnanci firmy preferují kurzy seberozvoje (psychologie, zvládnání stresu, EQ), rozvoj v pracovním oboru, jazyky a IT kurzy. Právní kurzy nejsou pro zaměstnance zajímavé.

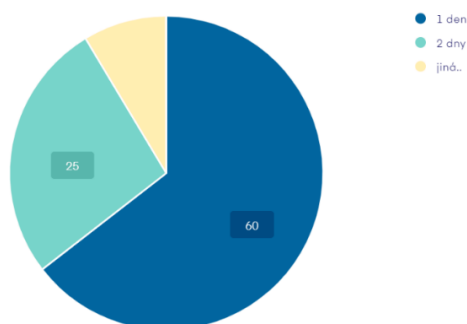
Otázka č. 9 Jakého kurzu byste se rád(a) zúčastnil(a) – vlastní návrh

Otázka číslo 9 – nepovinná otevřená otázka. Cílem otázky je posbírat vlastní návrhy zaměstnanců ohledně požadovaných kurzů. Na otázku odpovědělo celkem 41 respondentů. Nejzajímavější odpovědi: „Rozvíjení osobního potenciálu“, „Kurz zabývající se integrací průmyslu 4.0“, „Rétorika, prezentace“, „Mentální trénink“, „Zvládnutí stresu“, „Snižování vlivu na životní prostředí; jak lépe využívat dostupné zdroje (ve firmě i v osobním životě)“, „Work-life balance, jak zvládat stres, právo, ochrana životního prostředí“, „Virtuální technika“, „Seberozvoj, alternativní léčba“, „Programování aplikací“, „Psychologie, psychoterapie“.

Z odpovědí je vidět, že zaměstnanci mají zájem většinou o seberozvoj a psychologie, ochranu životního prostředí, IT a programování.

Otázka č. 10 Preferovaná délka kurzu

10. Preferovaná délka kurzu



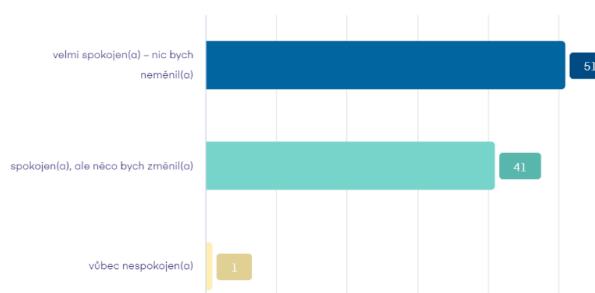
Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 10 Délka kurzu

Většina zaměstnanců (65%) preferuje kratší kurzy – 1 den. Kurzy na 2 a více dnů nejsou oblíbené.

Otázka č. 11 Jak jste spokojen(a) s kvalitou interního vzdělávání ve firmě

11. Jak jste spokojen(a) s kvalitou interního vzdělávání ve firmě



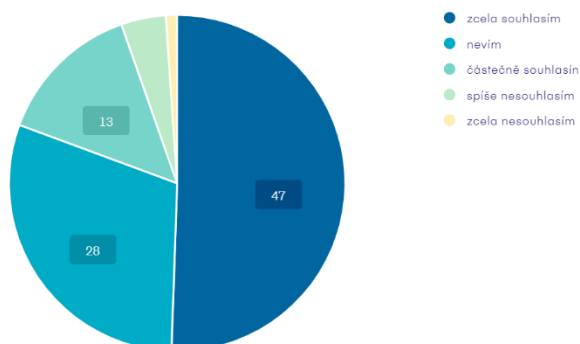
Zdroj: <https://www.surveo.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 11 Spokojenost s kvalitou interního vzdělávání

Z výsledků je vidět, že zaměstnanci jsou celkem spokojení s kvalitou interního vzdělávání ve firmě, ale některé by chtěli něco změnit. Jednotlivé návrhy ke změně budou popsány v otázce č. 17.

Otázka č. 12 Kvalifikace učitelů jazykových kurzů je pro mě dostatečně vysoká

12. Kvalifikace učitelů jazykových kurzů je pro mě dostatečně vysoká



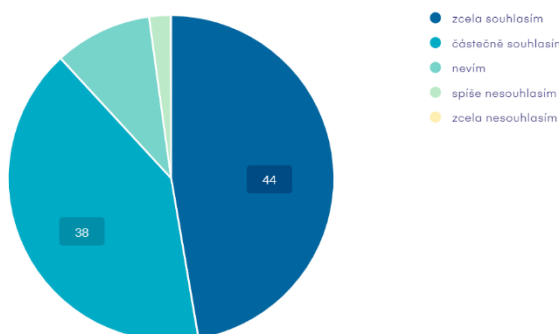
Zdroj: <https://www.surveo.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 12 Kvalifikace učitelů jazykových kurzů

Z výsledků je vidět, že velká část respondentů (51%) je spokojená s kvalitou učitelů jazykových kurzů, to znamená, že kvalita výuky jazyků ve Škoda Auto a.s. je na vysoké úrovni. Druhá velká část respondentů odpověděla "nevím", to znamená, že vůbec nezúčastnili jazykových kurzů.

Otázka č. 13 Kvalifikace učitelů ostatních kurzů je pro mě dostatečně vysoká

13. Kvalifikace učitelů ostatních kurzů je pro mě dostatečně vysoká



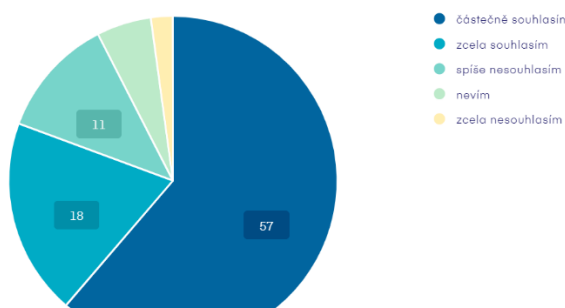
Zdroj: <https://www.surveo.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 13 Kvalifikace učitelů ostatních kurzů

Zaměstnanci jsou celkem spokojeni s kvalifikací učitelů ostatních kurzů, to znamená, že firma dělá vše, aby výuka byla na dostatečné úrovni.

Otázka č. 14 Pokaždé mám možnost vybrat si vyhovující čas a podmínky, aby kurzy nepřekážely pracovnímu a osobnímu životu

14. Pokaždé mám možnost vybrat si vyhovující čas a podmínky, aby kurzy nepřekážely pracovnímu a osobnímu životu



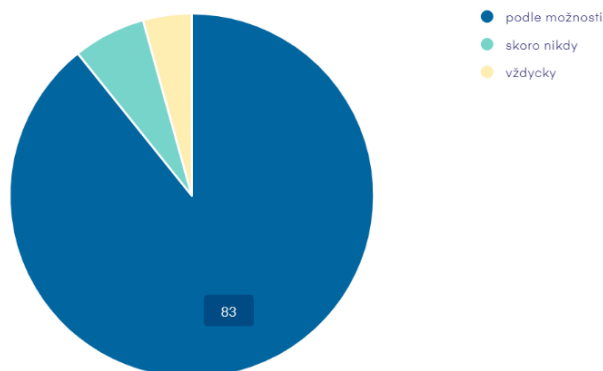
Zdroj: <https://www.surveo.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 14 Vyhovující čas a podmínky kurzů

Z výsledků dane otázky a výsledku otázky č. 17, kde zaměstnanci zmiňovali, že občas je to těžké vybrat si vhodný čas, je to vidět, že zaměstnanci chtějí zlepšit danou oblast interního vzdělávání, ale jsou více méně spokojeni.

Otázka č. 15 Jak často se účastníte kurzů, které firma nabízí

15. Jak často se účastníte kurzů, které firma nabízí



Zdroj: <https://www.surveo.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 15 Frekvence zúčastnění kurzů

Cílem dane otázky bylo zjistit procento zaměstnanců, kteří vůbec nezúčastní nabízených kurzů. Výsledek je zcela pozitivní, většina zaměstnanců zúčastní kurzů.

Otázka č. 16 Pokud jste odpověděl(a) „skoro nikdy“, proč?

16. Pokud jste odpověděl(a) „skoro nikdy“, proč?



Zdroj: <https://www.surveo.com/p/kcsEpfBA>

Obr. 16 Důvod nezúčastnění kurzů

Z výsledků dane otázky je vidět příčiny, které překážejí zúčastnění kurzů. Většina respondentů zúčastní kurzů, ale jsou ty, kdo nemá čas, nemá zájem anebo nemá možnost jako praktikant. Taky jsou ty, kdo nemůže vybrat kurz, protože nabídka není dostatečná.

Otázka č. 17 Prostor pro návrhy, komentáře nebo poznámky ohledně interního vzdělávání ve Škoda Auto a.s.

Cílem poslední 17. otevřené otázky bylo dát respondentům prostor pro možnost sdílení svých komentářů a poznámek ohledně interního vzdělávání ve firmě. Zajímavé odpovědi:

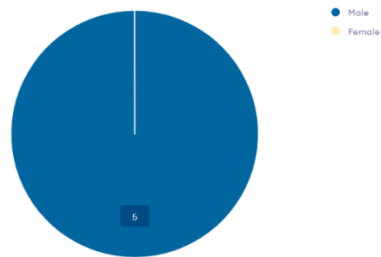
- Lepší / ucelený systém nabídky školení. Nyní je něco na akademii, něco na portále (přihlášky na kurzy). Ideálně ať je to na jednom místě a jednodušší.
- Někdy se kurzy nahromadí v jednom týdnu, je toho pak moc najednou.
- Za mě je nabídka interních kurzů, seminářů, jazykových kurzů atd. absolutně výborná a je to pro mě velká část motivace proč zůstat v zaměstnání ve ŠA
- Oceňuji možnosti osobního a odborného rozvoje. Byla bych ráda, kdybychom měli větší podporu ve využívání nových technologií (Office 365). Mnoho kolegů není změnám nakloněno.
- Ocenil bych kdyby kurzy měly širší možnost výběru termínů.
- Více termínů.
- Požádala bych Škoda Akademii, aby u soft skills a lifetime kurzů (Pozitivní myšlení, Asertivita atd.) důkladně přezkoumala náplň a obsah kurzů a případně s lektory upravila buď popis nebo název. Náplň kurzu mnohdy neodpovídá popisu. Jeden příklad za všechny – Pozitivní myšlení byla přednáška o stavu školství a zdravé výživě...a není to ojedinělý případ.
- Přizpůsobit kurzy těm, kteří se na ně hlásí..čekat na kurz na LV přes půl roku mi nepříjde normální, dále pak není dostatek datumů k výběru, nic... absolutně to není šité na míru lidem, kteří je potřebují využívat.
- Nabízet vždy více termínů – vždy omezená kapacita, a ne vždy se člověk dostane do kurzu.

Z výsledků je zřejmé, že většinou zaměstnanci nejsou spokojeni s nabídkou výběru termínů školení.

Výsledky v angličtině:

Otázka č. 1 Your gender

1. Your gender



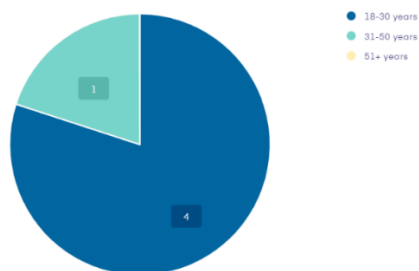
Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 17 Gender

100 % respondentů v anglickém jazyce jsou muži.

Otázka č. 2 Your age

2. Your age



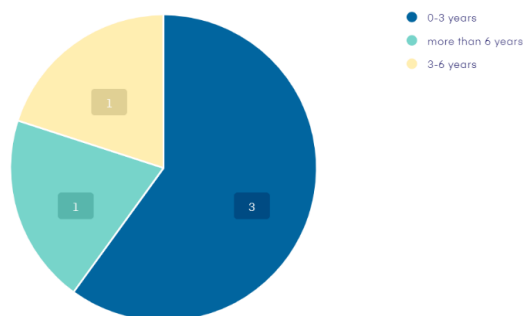
Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 18 Age

Většina respondentů (80%) je ve věkové kategorii 18-30 let.

Otázka č. 3 How long have you been working at Škoda Auto a.s.

3. How long have you been working at Škoda Auto a.s.



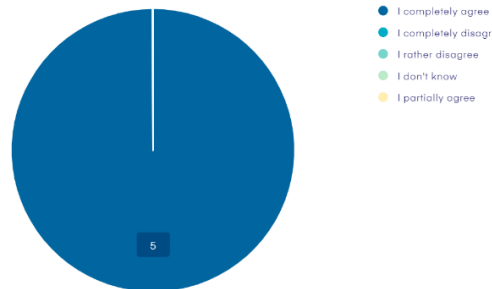
Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 19 Length of work

Většina respondentů pracuje ve firmě méně, než 3 roky.

Otázka č. 4 I think it is important to have the possibility of internal education in the company

4. I think it is important to have the possibility of internal education in the company



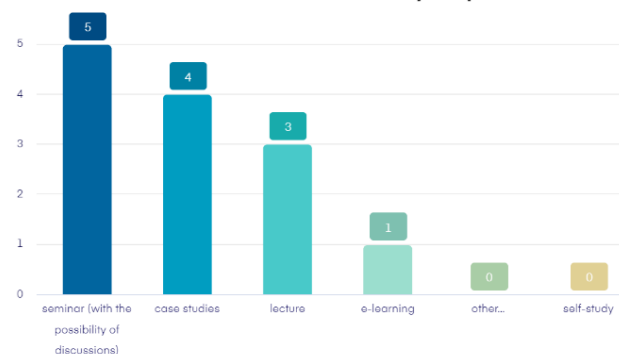
Zdroj: <https://www.surveo.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 20 Possibility of internal education

100 % respondentů myslí, že možnost se vzdělávat na pracovišti je důležitá.

Otázka č. 5 What method of education do you prefer

5. What method of education do you prefer

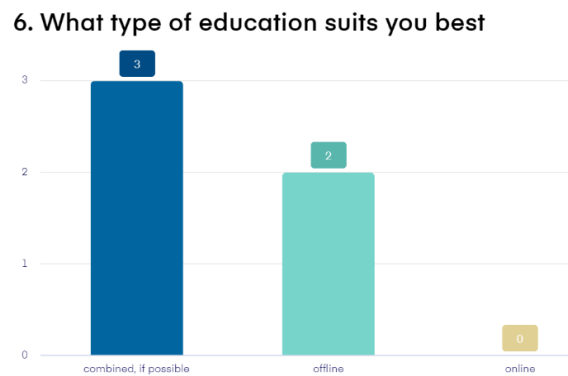


Zdroj: <https://www.surveo.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 21 Preferences of education methods

Většina respondentů (stejně jako respondenti, kteří odpovídali v českém jazyce) preferují možnost diskuse při vzdělávání. Další respondenti, kteří odpovídali v angličtině preferují metodu simulace. E-learning, na rozdíl od respondentů v češtině, respondenti v angličtině preferují nejméně.

Otázka č. 6 What type of education suits you best



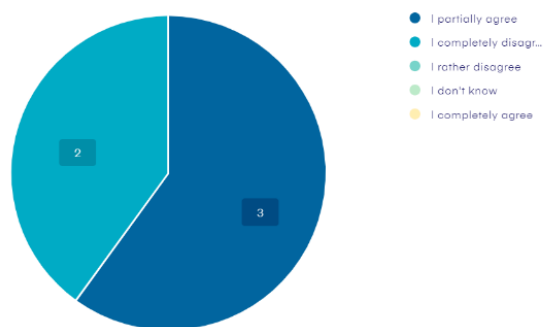
Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 22 Types of education

Stejně jako respondenti v češtině, respondenti v angličtině preferují kombinace osobní účasti a online vzdělávání.

Otázka č. 7 The course catalog at Škoda Auto corresponds to my needs for qualifications and personal development

7. The course catalog at Škoda Auto corresponds to my needs for qualifications and personal development

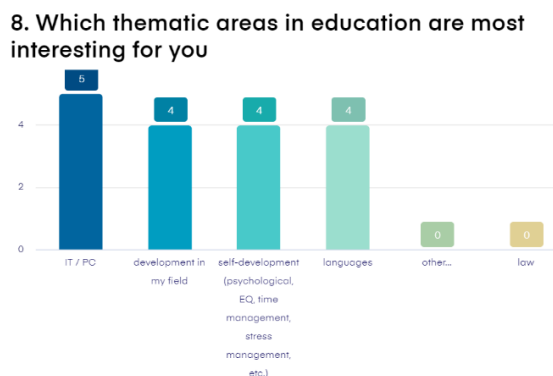


Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 23 Needs for development

Z výsledků je vidět, že zaměstnanci nejsou spokojeni s nabídkou kurzů v angličtině.

Otázka č. 8 Which thematic areas in education are most interesting for you



Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 24 Potřeba pro rozvoj

Zaměstnanci preferují kurzy s IT zaměřením, rozvoj ve svém oboru, seberozvoj a jazyky. Právní zaměření vůbec není zajímavé.

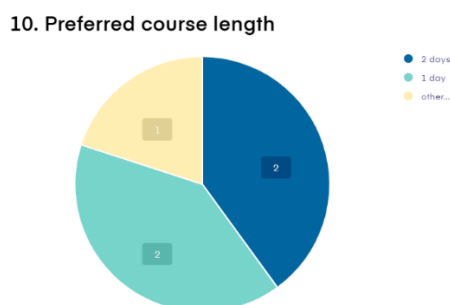
Otázka č. 9 Which course would you like to attend - your own proposal

Otevřená otázka. Respondenti navrhli:

- More courses in English
- Negotiation and Strategy. Project Management
- Python programming language
- Language courses
- New IT systems/software & best practices within Purchasing

Každý návrh respondentů v angličtině se lišil, ale je vidět, že zaměstnanci taky chtějí zúčastnit IT kurzu a kurzu rozvoje softskills.

Otázka č. 10 Preferred course length

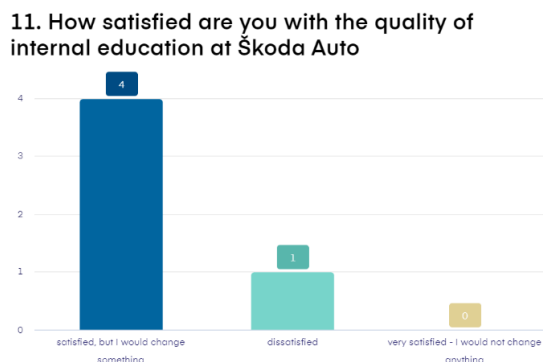


Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 25 Length of courses

Z výsledků je vidět, že na rozdíl od většiny respondentů v češtině, respondenti v angličtině preferují i delší kurzy.

Otázka č. 11 How satisfied are you with the quality of internal education at Škoda Auto

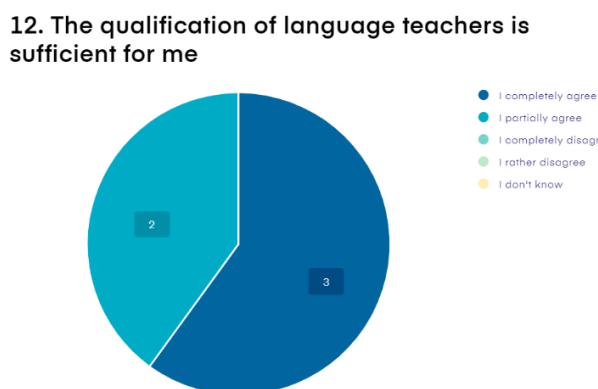


Zdroj: <https://www.surveo.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 26 Satisfaction with internal education

Z výsledků je vidět, že většina respondentů je spokojena s kvalitou interního vzdělávání, ale ne na 100 %, a chtějí něco změnit v systému vzdělávání. 1 respondent je vůbec nespokojen c kvalitou.

Otázka č. 12 The qualification of language teachers is sufficient for me



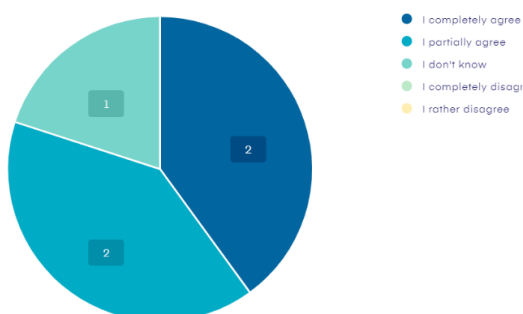
Zdroj: <https://www.surveo.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 27 Qualification of language teachers

Z odpovědí lze posoudit, že každý respondent zúčastnil jazykových kurzů a byl s tím spokojený. To znamená, že kvalifikace učitelů jazykových kurzů je na dobré úrovni i když výuka probíhá v jinem jazyce než čeština.

Otázka č. 13 The qualification of teachers for other courses is sufficient for me

13. The qualification of teachers for other courses is sufficient for me



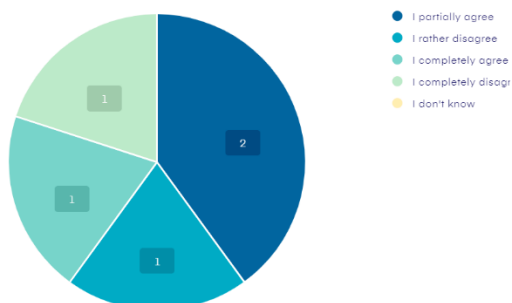
Zdroj: <https://www.surveio.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 28 Qualification of other teachers

Z výsledků je vidět, že kvalifikace učitelů ostatních kurzů, které probíhají v angličtině je na dostatečné úrovni.

Otázka č. 14 I always have the opportunity to choose the right time and conditions so that the courses do not interfere with my work and personal life

14. I always have the opportunity to choose the right time and conditions so that the courses do not interfere with my work and personal life



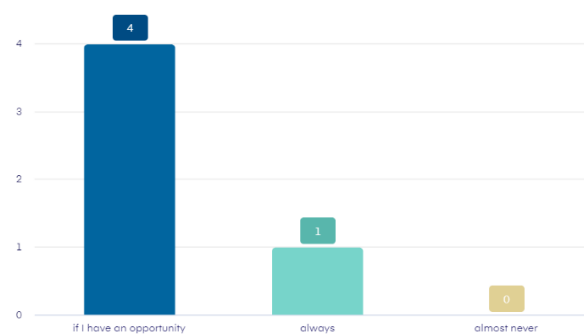
Zdroj: <https://www.surveio.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 29 Opportunity to choose time

Z výsledků je vidět, že nabídka času kurzů v angličtině není spatná, ale stejně musí být zlepšena.

Otázka č. 15 How often do you take part in courses offered by Škoda Auto

15. How often do you take part in courses offered by Škoda Auto



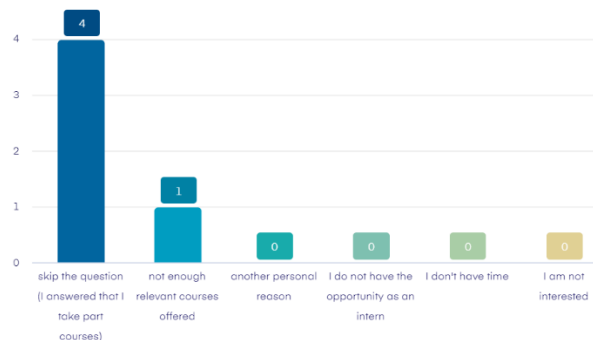
Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 30 Frequency of participation

Cíl dane otázky byl stejný, jako v dotazníku v češtině. Je vidět, že zaměstnanci rádi zúčastní kurzů.

Otázka č. 16 If you answered "almost never", why?

16. If you answered "almost never", why?



Zdroj: <https://www.surveymonkey.com/p/pyb3k6M2>

Obr. 31 Reasons for not attending the course

Skoro 100 % respondentů nemá důvod k nezúčastnění kurzů.

Otázka č. 17 Space for suggestions, comments or remarks regarding internal education at Škoda Auto a.s.

Otevřena otázka. Zaměstnanci nechali následující komentáře:

- More variety of courses
- More focus on future topics AI, Connectivity, Machine learning
- More courses in English for non Czech / German speakers

- There are a lot of interesting courses that run already (e.g. Project Management) that could be beneficial in EN for foreign employees
- More courses in English, especially for B area

Z odpovědí je vidět, že Škoda Auto a.s. nenabízí dostatečnou kvantitu kurzů v angličtině.

3.3 Zhodnocení výsledků a návrhy na zlepšení

V předchozí kapitole bakalářské práce byly graficky znázorněny a komentovány odpovědi zaměstnanců Škoda Auto a.s. na jednotlivé otázky anonymního dotazníku.

Díky otázkám bylo zjištěno, že většina respondentů (jak v češtině, tak i v angličtině) je seznámena s nabídkou interního vzdělávání ve firmě a ochotně se kurzů zúčastní. Zaměstnanci si myslí, že možnost interně se vzdělávat je důležitá a je jedním z motivujících faktorů pro úspěšnou práci. Skoro 100 % zaměstnanců je spokojeno s kvalitou nabízeného interního vzdělávání. Také bylo zjištěno, že zaměstnanci nejvíce preferují seminář jako hlavní metodu vzdělávání. Nejméně preferovanou metodou je samostudium. Jako typ vzdělávání obě skupiny zaměstnanců preferují kombinace osobní účasti a online vzdělávání. Taková kombinace typů vzdělávání umožňuje zaměstnancům rozdělit čas mezi práci a výukou. První skupina respondentů (v českém jazyce) vnímá nabídku kurzů jako zcela dostatečnou a zajímavou, avšak druhá skupina respondentů (v angličtině) si myslí, že nabídka kurzů pro zaměstnance, nemluvící v českém jazyce není dostatečná a měla by být rozšířená. Se zvyšováním počtu anglicky mluvících lektorů se však můžou zvýšit firemní náklady na vzdělávání. V době COVID-19 ostře vyvstala otázka psychologického zdraví jedinců, samopomoc při psychicky náročných situacích v životě a velké využití moderních IT technologií při práci, proto obě skupiny zaměstnanců vyjádřily zájem o kurzy sebezrovoje a psychologické tréninky a taky kurzy v oblasti IT a programování. Další identifikovanou oblastí byl občasný se vyskytující nedostatek terminů, kterého částečně zažily obě skupiny respondentů.

Z výsledků dotazníkového setření ve dvou jazycích je vidět, že systém interního vzdělávání je vnímán zaměstnanci pozitivně. Zaměstnanci vždy využívají nabídky interních kurzů a jsou spokojeni s kvalitou a kvantitou výuky. Zaměstnanci vnímají

system interního vzdělávání jako jeden z motivujících faktorů (benefitů) pro to, aby zůstávali ve firmě pracovat.

Každý systém ale není dokonalý, a jsou problémové oblasti, které můžou být ještě vylepšeny. Jedna velká oblast, kterou se da zlepšit, se týče výuky v angličtině. Ve Škoda Auto je relativně hodně pracovníků, kteří neumí česky a nemají pro sebe dostatečný výběr kurzů v angličtině. Dalším doporučením je otevření více terminů, jak bylo vidět z výsledků dotazníkového setření, občas zaměstnanci nemají možnost vybrat si vhodný termín (z libovolných důvodů) a nemůžou se zúčastnit zajímavého kurzu. Posledním doporučením bude možné otevření více druhů psychologických kurzů a kurzů programování.

Je pravděpodobné, že všechno, co bylo uvedeno, pomůže udělat systém interního vzdělávání ve Škoda Auto a.s. ještě více pohodlným pro užívání. Nezmění to ale celkové vnímání interního vzdělávání zaměstnanců, protože už je na dostatečné vysoké úrovni.

Závěr

Bakalářská práce se zabývá problematikou interního vzdělávání ve Škoda Auto a.s. Cílem práce bylo teoretické seznámení čtenáře s danou problematikou. Dalším cílem bylo popsání systému interního vzdělávání ve vybrané firmě. Klíčovým cílem bylo zjistit, jak zaměstnanci vnímají existující systém interního vzdělávání ve firmě.

V teoretické části byly vymezeny pojmy, které souvisí s interním vzděláváním jako celek, strategie rozvoje organizace a jedinců, byla popsána analýza vzdělávacích potřeb a proces hodnocení firemního vzdělávání.

Následoval popis vybrané firmy a charakteristiky systému interního vzdělávání v organizaci. Také byly popsány existující formy vzdělávání ve Škoda Auto a.s. a typy nabízených kurzů.

V poslední, praktické části bylo provedeno dotazníkové šetření v oddělení nákupu a byl zjištěn postoj zaměstnanců k internímu vzdělávání ve firmě. Zaměstnanci a vedení firmy mají možnost seznámení s výsledky na požádání.

Cíle této práce byli splněny. Interní vzdělávání bylo popsáno jako celkově, teoreticky, tak i na úrovni Škoda Auto a.s. Byla provedena analýza postojů zaměstnanců firmy k internímu vzdělávání. Na základě průzkumu byla vytvořena i možná doporučení, která pomůžou zlepšit systém interního vzdělávání ve firmě.

Seznam literatury

BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.

BELCOURT, Monica a Phillip C. WRIGHT. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada, 1998. ISBN 8071694592.

EGER, Ludvík. *Technologie vzdělávání dospělých*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005. ISBN 80-7043-347-7.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 2003. ISBN 978-80-257-0807-1.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

Klik.cz [online]. [cit. 14.03.2021]. Dostupné z: <https://www.klikpojisteni.cz/povinne-ruceni-skoda/#:~:text=%C5%A0koda%20Auto%20a.s.%20je%20nejv%C4%9Bt%C5%A1%C3%AD,%C4%8Deskou%20firmou%20podle%20po%C4%8Dtu%20zam%C4%9Bstnanc%C5%AF.>)

NOVOTNÝ, Petr. *Pracoviště jako prostor k učení*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-4918-5.

PROKOPENKO, Joseph a Milan KUBR. *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-250-6.

ŠKODA AUTO a.s. *INFORMACE* [online]. 2010 [cit. 14.03.2021]. Dostupné z: <https://skodaauto1.wgz.cz/rubriky/1-skoda-auto-a-s-informace>

Škoda Space [online]. 2010 [cit. 14.03.2021]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/>

VODÁK, Jozef. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: GRADA, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.

Seznam obrázků

Obr. 1. Podnikové vzdělávání.....	7
Obr. 2 Pohlaví.....	18
Obr. 3 Věk	18
Obr. 4 Délka práce ve firmě.....	19
Obr. 5 Možnost interního vzdělávání ve firmě	19
Obr. 6 Preference metod vzdělávání	20
Obr. 7 Typ vzdělávání.....	20
Obr. 8 Potřeba pro rozvoj	21
Obr. 9 Tematické okruhy	21
Obr. 10 Délka kurzu.....	22
Obr. 11 Spokojenost s kvalitou interního vzdělávání	23
Obr. 12 Kvalifikace učitelů jazykových kurzů	23
Obr. 13 Kvalifikace učitelů ostatních kurzů	24
Obr. 14 Vyhovující čas a podmínky kurzů	24
Obr. 15 Frekvence zúčastnění kurzů.....	25
Obr. 16 Důvod nezúčastnění kurzů	25
Obr. 17 Gender.....	27
Obr. 18 Age	27
Obr. 19 Length of work	27
Obr. 20 Possibility of internal education	28
Obr. 21 Preferences of education methods	28
Obr. 22 Types of education	29
Obr. 23 Needs for development.....	29
Obr. 24 Potřeba pro rozvoj	30
Obr. 25 Length of courses	30
Obr. 26 Satisfaction with internal education.....	31
Obr. 27 Qualification of language teachers.....	31
Obr. 28 Qualification of other teachers	32
Obr. 29 Opportunity to choose time.....	32
Obr. 30 Frequency of participation	33
Obr. 31 Reasons for not attending the course	33

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník v českém jazyce.....40

Příloha 2 Dotazník v anglickém jazyce.....43

Příloha 1 Dotazník v českém jazyce

Dobrý den,

chtěla bych Vás tímto poprosit o vyplnění krátkého dotazníku ohledně interního vzdělávání ve Škoda Auto. Dotazník obsahuje pouze 17 otázek, nezabere více než 10 minut. Cílem je zjistit postoj zaměstnanců k systému interního vzdělávání ve Škoda Auto a.s. a najít možné oblasti, které by mohly být vylepšeny. Data budou použita pro potřeby mé bakalářské práce. Dotazník je anonymní. Je k dispozici ve dvou jazycích – v češtině a angličtině, takže máte možnost si vybrat to, co Vám lépe vyhovuje.

Děkuji moc za spolupráci a přeji Vám příjemný den.

1. Vaše pohlaví:

- a) muž
- b) žena

2. Váš věk:

- a) 18 - 30 let
- b) 31 - 50 let
- c) 51+ let

3. Jak dlouho zde pracujete:

- a) 0 - 3 roky
- b) 3 - 6 let
- c) více než 6 let

4. Je pro Vás důležité mít možnost interního vzdělávání ve firmě:

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

5. Jakou metodu vzdělávání preferujete:

- a) seminář (s možností diskuzí)
- b) přednáška
- c) simulace
- d) e-learning
- e) samostudium

f) jinak

6. Jaký typ vzdělávání Vám nejvíce vyhovuje:

- a) offline (osobní účast)
- b) online
- c) kombinovaně, podle možnosti

7. Nabídka kurzů ve firmě odpovídá mým potřebám pro kvalifikační a osobní rozvoj:

- a) zcela souhlasím
- b) částečně souhlasím
- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

8. Jaké tematické okruhy při vzdělávání jsou pro Vás nejzajímavější

- a) IT/PC
- b) jazyky
- c) právo
- d) seberozvoj (psychologické, EQ, time management, zvládnání stresu apod.)
- e) rozvoj v mém oboru
- f) jiný

9. Jakého kurzu byste se rád(a) zúčastnil(a) – vlastní návrh

10. Preferovaná délka kurzu

- a) 1 den
- b) 2 dny
- c) jinak

11. Jak jste spokojen(a) s kvalitou interního vzdělávání ve firmě

- a) velmi spokojen(a) – nic bych neměnil(a)
- b) spokojen(a), ale něco bych změnil(a)
- c) nespokojen(a)

12. Kvalifikace učitelů jazykových kurzů je pro mě dostatečně vysoká

- a) zcela souhlasím
- b) částečně souhlasím

- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

13. Kvalifikace učitelů ostatních kurzů je pro mě dostatečně vysoká

- a) zcela souhlasím
- b) částečně souhlasím
- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

14. Pokaždé mám možnost vybrat si vyhovující čas a podmínky, aby kurzy nepřekážely pracovnímu a osobnímu životu

- a) zcela souhlasím
- b) částečně souhlasím
- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

15. Jak často se účastníte kurzů, které firma nabízí

- a) vždycky
- b) podle možnosti
- c) skoro nikdy

16. Pokud jste odpověděli „skoro nikdy“, proč?

- a) nemám zájem
- b) nemám čas
- c) není k dispozici dostatek relevantních kurzů
- d) nemám možnost jako praktikant
- e) jiný osobní důvod
- f) přeskočit otázku (odpověděl(a) jsem, že se kurzů účastním)

17. Prostor pro návrhy, komentáře nebo poznámky ohledně interního vzdělávání ve Škoda Auto a.s.

Příloha 2 Dotazník v anglickém jazyce

Hello,

I am completing my bachelor's thesis and would like to ask you to fill in a small questionnaire regarding the internal education offered at Škoda Auto a.s. The questionnaire contains only 17 questions, so it should not take more than 10 minutes to complete. The aim of this questionnaire is to ascertain the attitude of employees regarding the internal education system at Škoda Auto a.s., and to find possible areas that can be improved. This questionnaire is anonymous, so please provide your honest feedback.

Thank you very much and have a nice day.

1. Your gender:

- a) Male
- b) Female

2. Your age:

- a) 18-30 years
- b) 31-50 years
- c) 51+ years

3. How long have you been working at Škoda Auto a.s.

- a) 0-3 years
- b) 3-6 years
- c) more than 6 years

4. I think it is important to have the possibility of internal education in the company

- a) I completely agree
- b) I partially agree
- c) I don't know
- d) I rather disagree
- e) I completely disagree

5. What method of education do you prefer

- a) seminar (with the possibility of discussions)
- b) lecture

- c) case studies
- d) e-learning
- e) self-study

6. What type of education suits you best

- a) offline
- b) online
- c) combined, if possible

7. The course catalog at Škoda Auto a.s. corresponds to my needs for qualifications and personal development

- a) I completely agree
- b) I partially agree
- c) I don't know
- d) I rather disagree
- e) I completely disagree

8. Which thematic areas in education are most interesting for you

- a) IT / PC
- b) languages
- c) law
- d) self-development (psychological, EQ, time management, stress management, etc.)
- e) development in my field
- f) other

9. Which course would you like to attend - your own proposal

10. Preferred course length

- a) 1 day
- b) 2 days
- c) other

11. How satisfied are you with the quality of internal education at Škoda Auto a.s.

- a) very satisfied - I would not change anything
- b) satisfied, but I would change something
- c) dissatisfied

12. The qualification of language teachers is sufficient for me

- a) I completely agree
- b) I partially agree
- c) I don't know
- d) I rather disagree
- e) I completely disagree

13. The qualification of teachers for other courses is sufficient for me

- a) I completely agree
- b) I partially agree
- c) I don't know
- d) I rather disagree
- e) I completely disagree

14. I always have the opportunity to choose the right time and conditions so that the courses do not interfere with my work and personal life

- a) I completely agree
- b) I partially agree
- c) I don't know
- d) I rather disagree
- e) I completely disagree

15. How often do you take part in courses offered by Škoda Auto a.s.

- a) always
- b) if I have an opportunity
- c) almost never

16. If you answered "almost never", why?

- a) I am not interested
- b) I don't have time
- c) not enough relevant courses offered
- d) I do not have the opportunity as an intern
- e) another personal reason
- f) skip the question (I answered that I take part courses)

17. Space for suggestions, comments or remarks regarding internal education at Škoda Auto a.s.

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Daria Botova		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Interní vzdělávání zaměstnanců Škoda Auto		
VEDOUCÍ PRÁCE	Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2021
POČET STRAN	45		
POČET OBRÁZKŮ	31		
POČET TABULEK	0		
POČET PŘÍLOH	2		
STRUČNÝ POPIS	<p>Tématem této bakalářské práce je Interní vzdělávání zaměstnanců Škoda Auto a.s. Cílem práce je zjistit postoj zaměstnanců dané organizace k existujícímu systému interního vzdělávání. Teoretická část je zaměřena na vyklad teoretických poznatků ohledně interního vzdělávání jako celek. V praktické části je analyzováno dotazníkové setření v oddělení nákupu ve Škoda Auto a.s. Na základě výsledku jsou identifikovány problémové oblasti a navržena potenciální doporučení.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Vzdělávání, Interní vzdělávání, Celoživotní vzdělávání		

ANNOTATION

AUTHOR	Daria Botova		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Internal employee education within Škoda Auto a.s.		
SUPERVISOR	Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2021
NUMBER OF PAGES	45		
NUMBER OF PICTURES	31		
NUMBER OF TABLES	0		
NUMBER OF APPENDICES	2		
SUMMARY	<p>The topic of this bachelor thesis is Internal Employee Education within Škoda Auto a.s. The aim of this work is to ascertain the views of the organization's employees regarding the current internal education system. The theoretical section is focused on the interpretation of theoretical knowledge about internal education as a whole. The practical portion analyzes the questionnaire survey answered by the purchasing department at Škoda Auto a.s. Based on the result, problem areas are identified and potential recommendations are proposed.</p>		
KEY WORDS	Education, Internal education, Permanent education		