

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Systematické vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve společnosti Tesco Store a.s.

Typ práce: Diplomová práce

Jméno studenta: Steiner Aneta

Oponent práce: Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, CSc., DrSc.

Práce splňuje zadání	Ano	
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	
	Aktuální	
	Nadčasové-neutrální	X
	Neaktuální	
Náročnost tématu	Náročné teoreticky i metodologicky	
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	X
Struktura práce	Úplná, logická	
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	X
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
Literatura a práce s ní	Originální prameny	
	Aktuální prameny	X
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využitě, organicky zapracované	
	Využitě pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využitě	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	
	Postačující množství	X
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	

Vlastní přínos práce	Formulace původních závěrů	
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	X
	Chybí formulace vlastních závěrů	

Další hodnocení:

Předložená práce se zabývá problematikou dá se říci běžnou a jako oponent bych čekal, že vnese do řešení problémů spojených se vzděláváním v organizaci něco málo nového. Přiznám se, že mě překvapilo, že autorka bere jako výsledek svého zkoumání zjištění nesrovnalostí v procesu vzdělávání zaměstnanců ve sledované firmě Tesco. To je ale zcela jasné a přirozené. Jen stručně. V vzdělávání zaměstnanců jsou dva základní systémové prvky, tím je zaměstnavatel a tím druhým jsou zaměstnanci. Na straně jedné lze jasně určit cíle, finanční a lidské prostředky, které podnik na vzdělávání požaduje a vkládá. na straně druhé lze jen velmi těžko určit jaký má vzdělávání efekt, byť máme dnes široké prostředky personální diagnostiky. To je prostě realita. V práci vidím řadu odborných pochybení, např. Cyklus vzdělávání v organizaci od Koubka není jeho původní myšlenka, v literatuře je již řada variant, kterou autorka dále rozšiřuje. Ale hlavně není to jen jediný názor. Já sám jsem několikrát popsal podnikové vzdělávání jako lineární proces, který někdy začíná a někde končí. Dále autorka píše o andragogickém přístupu k podnikovému vzdělávání. Výčet osob a jejich názorů svědčí o tom, že problematika není od autorky nastudovaná a přesto jí popisuje. Další problémy jsou v kapitole 2.3. význam pojmů formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení je jiny... Také metodologický postup v empirické části práce postrádá jasně definované cíle, cílové skupiny a výzkumné otázky či hypotézy.. Autorka začíná dotazníkem. Vyhodnocení výsledků dotazování zůstává v rovině procentuální vyhodnocení získaných dat a výstupech rozhovoru v HR manažerkou. Je celkem logické, že závěry práce a doporučení se nedotýkají podstaty problému řešení efektivitu a kvalitu podnikového vzdělávání v organizaci Tesco. je sice nastíněn koncept zvaný Tesco Education, ale ten je postaven na obecných, otřepaných frázích typu "moderní prostředí" pochopení vzdělávacích potřeb" apod. V zásadě jde jen o elektronické "novinky" jako je zavedení elektronického katalogu kurzů , možnost elektronického přihlášení zaměstnanců apod...Práci nemohu doporučit k obhajobě, neboť nereflektuje aktuální poznání problematiky podnikového vzdělávání.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Pojednejte prosím o standardních nástrojích zjišťování efektivnosti a kvality podnikového vzdělávání a rozvoje pracovníků jako je například model Kirkpatricka, Hamblina a dalších.

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Rozeberte vzdělávání a rozvoj zaměstnanců v organizaci z hlediska finančního řízení firmy. Charakterizujte základní faktory ekonomie podnikového vzdělávání.

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Když již je v práci zmíněna Andragogika, charakterizujte a aplikujte teorii SDL, t.j Self Directed Learning

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

V práci velmi propagujete využití prostředků ICT ve všech fázích činnosti vzdělávacího systému v organizaci. jaké jsou meze uplatnění těchto prostředků? Lze spočítat například ukazatel ROI se zahrnutím všech relevantních nákladů?

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	
	nedoporučuji k obhajobě	X

Datum: 30.05.2024

Podpis oponenta práce