

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## 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.

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

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.

info@vsem.cz, www.vsem.cz

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

|                             |                                          |          |
|-----------------------------|------------------------------------------|----------|
| <b>Vlastní přínos práce</b> | Formulace původních závěrů               |          |
|                             | Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů | <b>X</b> |
|                             | 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 jiný... 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 efektivity a kvality 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 efektivity 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, A.S.

info@vsem.cz, www.vsem.cz

# 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?

|                           |                         |          |
|---------------------------|-------------------------|----------|
| <b>Výsledné hodnocení</b> | doporučuji k obhajobě   |          |
|                           | nedoporučuji k obhajobě | <b>X</b> |

**Datum: 30.05.2024**

\_\_\_\_\_  
**Podpis oponenta práce**

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.**

info@vsem.cz, www.vsem.cz