

POSUDEK VEDOUcíHO ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

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

Typ práce: Diplomová práce

Jméno studenta: Steiner Aneta

Vedoucí práce: Doc. Ing. Pavla Vrabcová, Ph.D.

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	X
	Aktuální	
	Nadčasové-neutrální	
	Neaktuální	
Náročnost tématu	Náročné teoreticky i metodologicky	
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	X
Struktura práce	Úplná, logická	X
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
Literatura a práce s ní	Originální prameny	X
	Aktuální prameny	X
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	X
	Využité pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	X
	Postačující množství	
	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	X
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	X
	Chybí formulace vlastních závěrů	

Další hodnocení:

Předmětná diplomová práce přináší přínos v oblasti řízení lidských zdrojů a vzdělávání, zejména v kontextu firem s rozsáhlou zaměstnaneckou základnou, jako je Tesco Store a.s. Hlavním cílem práce je nejen identifikovat potřeby a očekávání zaměstnanců v oblasti osobního a profesního rozvoje, ale také navrhnout konkrétní implementační koncept, který tyto potřeby efektivně uspokojí. Jedním z hlavních přínosů této práce je zdůraznění významu faktorů sebepoznání a adaptability v kontextu individuálního vzdělávacího procesu. Integrace těchto faktorů do navrhovaného vzdělávacího konceptu představuje inovativní přístup, který může vést k lepšímu zapojení zaměstnanců a jejich efektivnějšímu rozvoji. Kombinace kvalitativních a kvantitativních výzkumných metod poskytuje komplexní pohled na situaci ve společnosti Tesco Store a.s. Dotazníkové šetření a strukturované rozhovory umožňují získat jak kvantitativní data o obecných preferencích a potřebách zaměstnanců, tak i kvalitativní poznatky o jejich subjektivních zkušenostech a názorech. Zejména důraz na individualizaci vzdělávacích programů a zhodnocení účinnosti jednotlivých forem vzdělávání představuje významný krok směrem k optimalizaci investic do lidských zdrojů ve společnosti Tesco Store a.s. Navržený implementační koncept může vést k zvýšení spokojenosti zaměstnanců, jejich profesnímu růstu a zlepšení výkonnosti firmy jako celku. Celkově lze tedy říci, že diplomová práce je dobře strukturovaná, metodicky fundovaná a přináší relevantní poznatky a doporučení pro praxi. Její výsledky mohou sloužit jako cenný zdroj informací pro manažery lidských zdrojů a vzdělávacích specialisty nejen v Tesco Store a.s., ale i v dalších firmách s podobnými potřebami. Nelze také odhlédnout od skutečnosti, že diplomantka na plnění cíle práce systematicky a průběžně pracovala.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Jaký vliv má individualizace vzdělávacích programů na profesní rozvoj zaměstnanců ve srovnání s standardizovanými přístupy?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Jaké jsou hlavní překážky při implementaci nových vzdělávacích konceptů integrujících faktory sebepoznání a adaptability ve společnosti Tesco Store a.s.?

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:**Ostatní otázky vztahující k tématu práce:**

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	X
	nedoporučuji k obhajobě	

Datum: 15.05.2024

Podpis vedoucího práce