

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze diplomové práce

Řízení procesu vzdělávání v konkrétní organizaci

Radka Topičová

© 2015 ČZU v Praze

Souhrn

Tématem diplomové práce je proces řízení vzdělávání zaměstnanců v konkrétní společnosti. Cílem práce je identifikovat současný stav a kriticky zhodnotit zavedený systém vzdělávání zaměstnanců ve společnosti Altron, a.s. a v případě zjištěných nedostatků navrhnout možná řešení k jejich zlepšení. Vzhledem k rychlosti moderní doby, je téma vzdělávání zaměstnanců jedním z nejdůležitějších procesů ve společnosti jakožto nástroj, jak obstát v konkurenčním boji.

Podklady, potřebné pro zpracování teoretické části práce, jsou získány prostudováním odborné literatury, zabývající se vzděláváním zaměstnanců, metodami vzdělávání a organizací vzdělávání ve společnosti. Praktická část je podložena informacemi o společnosti, které jsou získány prostudováním interních zdrojů a od pracovníků společnosti. Výzkum v praktické části je zpracován na základě provedeného kvalitativního a kvantitativního výzkumu, jehož součástí jsou rozhovory a dotazníkové šetření. Z výsledků provedeného výzkumu je zjištěno, že vzdělávání zaměstnanců ve společnosti se zaměřuje především na jazykové kurzy, chybí systematičnost v zavedené struktuře vzdělávání a největší vzdělávací akce byla před 2 lety, financovaná pomocí získaných prostředků z evropských fondů. Na základě zjištěných údajů a poznatků jsou navrženy a doporučeny možnosti řešení, které vedou ke zlepšení vzdělávacího systému ve společnosti a k rozvoji zaměstnanců. Mezi navrhovaná řešení patří – zavedení online vzdělávacích kurzů, zlepšení systematického vzdělávání zaměstnanců, vytvoření kompetenčního modelu a zlepšení motivace zaměstnanců ke vzdělávání.

Klíčová slova: Vzdělávání, metody vzdělávání, zaměstnanci, znalosti, organizace, manažer, výzkum

Cíl práce a metodika práce

Cílem této diplomové práce je identifikovat současný stav a kriticky zhodnotit zavedený systém vzdělávání zaměstnanců ve společnosti Altron, a.s. a v případě zjištění nedostatků následně navrhnout zlepšení, které by vedlo ke zdokonalení systému vzdělávání pracovníků.

Jsou stanoveny i dílčí cíle, mezi které patří, zpracovat teoretická východiska odborné literatury, odborného tisku a internetových zdrojů zaměřených na danou problematiku, tedy na řízení, vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů v podniku. Představit a popsat zvolenou organizaci. Analyzovat a zhodnotit současný stav zavedeného vzdělávacího systému zaměstnanců v organizaci a kriticky jej posoudit. Provést výzkumné šetření, jehož pomocí se dá zjistit současný stav a spokojenost zaměstnanců se vzděláváním poskytovaným zaměstnavatelem, pohled externího školitele na poskytované vzdělávání a na efektivitu prováděného vzdělávání. Popsat slabé stránky vzdělávacího procesu a navrhnout změny, které by měly za výsledek zlepšení současného stavu a které by přinesly jak spokojenost zaměstnanců, tak spokojenost zaměstnavatele.

Teoretická část práce byla zpracována pomocí prostudování domácí a zahraniční odborné literatury, odborných tiskopisů a internetových zdrojů zaměřených na oblasti vzdělávání dospělých a rozvoj lidských zdrojů. Teoretická východiska a vlastní část práce byly vypracovány na základě deskriptivní a komparativní metody zkoumání, závěr práce pak na základě syntézy.

V praktické části byly použity techniky kvalitativního a kvantitativního výzkumného šetření. V rámci kvalitativního výzkumu byly prozkoumány poskytnuté interní dokumenty a materiály. Proces vzdělávání byl dále vyhodnocen na základě informací, které byly získány při neformálních rozhovorech s pracovníkem HR oddělení.

V rámci kvalitativního šetření byly provedeny polostandardizované rozhovory s externím školitelem a s pracovníkem personálního oddělení. Kvantitativní výzkumné šetření bylo prováděno pomocí dotazníkového šetření. Dotazníky byly rozdány mezi náhodně vybraný soubor zaměstnanců organizace. Výběr byl proveden pomocí abecedního seznamu zaměstnanců, kdy dotazník byl rozdán každému druhému zaměstnanci.

Na základě prostudování dostupných dokumentů, všech získaných informací a po vyhodnocení dotazníkového šetření a poskytnutých rozhovorů, byla navržena řešení pro zlepšení zavedeného procesu vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů.

Interpretace výsledků výzkumného šetření

Z výsledků kvantitativního výzkumu, který byl provedený ve společnosti Altron, a.s., vyplývá, že zaměstnanci jsou vzdělávání pozitivně nakloněni. Převážná většina zaměstnanců se již vzdělávání účastnila a někteří dokonce více jak jednou. Dotazníkové šetření se dostalo do rukou 75 % mužů. Ve společnosti pracuje nejvíce zaměstnanců se středoškolským vzděláváním, následováno skupinou vysokoškoláků, které představují především manažeři. Dle dotazovaných jsou nejpočetnější věkovou skupinou zaměstnanci ve věku 36 – 45 let, což činí 38 % respondentů. Dle dotazníkového šetření, jsou zaměstnanci nejvíce seznámeni s možností vzdělávání v jazykové oblasti, kterých se také zúčastnilo nejvíce zaměstnanců. Vyučovaným jazykem byl převážně anglický jazyk, někteří zaměstnanci se také účastnili kurzů ruského jazyka. Hodnocení vzdělávací činnosti dle dotazovaných, bylo převážně kladné, poskytované vzdělání dle 47 dotazovaných je dostatečné a dle 49 respondentů má pozitivní dopad na jejich profesní kariéru. Převážná většina, tedy 72 % se domnívalo, že vzdělávání je financováno z rozpočtu společnosti. Zajímavé výsledky přineslo srovnání otázky, zabývající se názorem respondenta, zdali nabízené vzdělání je dostatečné či nikoliv a dotazu, které vzdělávací aktivity považuje zaměstnanec a vzdělávání. Nabízené varianty jsou dle odborné literatury považovány za vzdělávací aktivity, přesto 35 % celkových odpovědí značilo, že respondenti nepovažují danou aktivitu za vzdělávací.

Závěr

Vzdělávání zaměstnanců je klíčovou personální činností v rozvoji zaměstnanců. Cíle vzdělávání společnosti vychází z cílů celé společnosti. Vhodně nastavený a zvolený systém vzdělávání je základní nástroj k vyplnění mezery mezi tím, jaké zaměstnance společnost má a jaké potřebuje.

Tématem této diplomové práce je řízení vzdělávání zaměstnanců v organizaci. Hlavním cílem práce bylo identifikovat současný stav vzdělávání zaměstnanců a kriticky jej zhodnotit a v případě zjištění nedostatků, navrhnout doporučení pro jejich řešení či zlepšení. Za účelem splnění hlavního cíle byly stanoveny i cíle dílčí, které pomohly problematiku vzdělávání ve společnosti popsat.

Pro možnost zkoumání byla vybrána společnost Altron, a.s., která se více než 20 let pohybuje ve světě IT a data center. Vzdělávání ve společnosti bylo nejvíce aktivní po získání

dotací z Evropské Unie na vzdělávání zaměstnanců a rozvíjení talentu. Součástí praktické části byl provedený výzkum, který byl zaměřen na současný stav vzdělávání ve společnosti. Dotazníkovým šetřením byl zjištěn názor zaměstnanců na vzdělávání a pomocí rozhovoru s pracovníkem personálního oddělení a externím pracovníkem, který školení prováděl, byly doplněny informace, aby pohled na vzdělávání byl komplexní.

Na základě výsledků dotazníkového šetření a informací získaných z rozhovorů byla navržena opatření a doporučení, která mohou společnosti prospět v dalším rozvoji zaměstnanců a plánování vzdělávání. Prvním doporučením bylo zlepšení systému vzdělávání, tedy zavedení systému, který bude zaměstnanec provádět po celou dobu trvání pracovního poměru. Doporučením, které souvisí také se systémem vzdělávání, je vypracovat detailní kompetenční model. Pro každou pracovní pozici je potřebný jako zdroj informací nejen pro plánování vzdělávání, ale také pro další personální činnosti, jako je hodnocení či řízení kariery. Vzhledem k oboru podnikání společnosti je dalším doporučením zavést vzdělávání zaměstnanců online metodou, tedy využívání počítačů a internetového připojení, které šetří nejen čas, ale také peníze.

Použité zdroje:

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*: 10. vydání. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3

BARTÁK, Jan. *Personální management v procesu změn*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007, 228 s. Management studium. ISBN 978-80-86723-28-0.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. a kol.,. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Nakladatelství C H Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8.

VODÁK, Jozef. KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2011, 237 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

Kompletní výčet použitých zdrojů obsahuje diplomová práce.