

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze diplomové práce

Kvalifikační a osobnostní rozvoj v organizaci

Lenártová Jana

vedoucí: Ing. Bohumila Lhotská

© 2015 ČZU v Praze

Souhrn

Tato diplomová práce je zaměřena na kvalifikační a osobnostní rozvoj zaměstnanců ve společnosti Lego Production s.r.o. v Kladně. V metodologické části je uveden cíl práce a popis, jakým způsobem bude daného cíle dosaženo. Teoretická část je věnována lidským zdrojům, problematice systému vzdělávání a podrobné charakteristice jeho jednotlivých složek. Další téma diplomové práce specifikuje kvalifikaci a osobnostní rozvoj zaměstnanců. Jsou zde vysvětleny pojmy: osobnost, osobnostní rozvoj zaměstnanců a cíle osobnostního rozvoje. Pozornost je věnována také významu motivace ke vzdělávání. Praktická část diplomové práce představuje profil a samotný výzkum vybrané společnosti. Výstupem výzkumu je zpracovaná analýza výsledků zjištěných dat, jejich popis, u vybraných otázek grafické znázornění. Syntéza popisuje celkové shrnutí zjištěných výsledků. V závěru diplomové práce jsou popsány návrhy a doporučení v oblasti systému vzdělání, kvalifikace a osobnostního rozvoje zaměstnanců v dané společnosti. Přínosem této práce je prohloubení tematiky kvalifikačního a osobnostního rozvoje zaměstnanců.

Klíčová slova:

vzdělávání, metody vzdělávání, plánování vzdělávání, kvalifikační rozvoj, osobnost, osobností rozvoj, plán rozvoje, metody rozvoje, motivace, komunikace

Dnešní doba vyžaduje, aby společnost pečovala o rozvoj a další vzdělávání svých zaměstnanců. Řada společností si je vědoma skutečnosti, že pokud chtějí být dlouhodobě konkurenceschopné, inovativní a atraktivní pro své zákazníky, musejí investovat do vzdělávání svých zaměstnanců. Dávno pominula doba, kdy personální oddělení podniku přijalo nového pracovníka s doloženým ukončeným vzděláním a jeho dalším odborným růstem se již nezabývalo. Je pochopitelné, že vzdělávání zaměstnanců dočasně zvyšuje náklady společnosti, ale jak vyplývá z nejrůznějších průzkumů firem, které investují do vzdělávání svých zaměstnanců, v dlouhodobějším horizontu se tato investice vyplatí.

Cílem diplomové práce je analyzovat na základě vlastního výzkumu úroveň spokojenosti zaměstnanců s možnostmi zvyšování kvalifikace a osobnostního rozvoje ve společnosti Lego Production s.r.o. v Kladně. Provést analýzu zjištěných výsledků, zhodnotit je, specifikovat problémové oblasti a navrhnout možná opatření, popřípadě zlepšení.

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí - na část teoretickou a praktickou. Teoretická část práce zpracovává poznatky a informace na základě studia odborné literatury a dalších textů, vztahujících se k problematice kvalifikačního a osobnostního rozvoje. Doplnující informace jsou zpracovány pomocí nestandardizovaného rozhovoru s personální společností. Praktická část diplomové práce využívá empirický výzkum, skládající se z metody přímého pozorování a dotazníkového šetření.

Dotazníkové šetření probíhá ve společnosti Lego Production s.r.o., je tvořeno třiceti otázkami, týkající se tematických okruhů, zaměřených na oblast kvalifikačního a osobnostního rozvoje. Jedná se o okruhy:

- Postoj ke vzdělávání.
- Zájem organizace o vzdělání svých zaměstnanců.
- Zájem zaměstnanců o další vzdělávání.
- Spokojenost zaměstnanců se vzděláním.
- Motivace zaměstnanců k dalšímu vzdělávání.
- Spokojenost zaměstnanců s jejich osobnostním rozvojem.

Dotazníkové šetření je zaměřeno na dvě skupiny zaměstnanců – dle pracovní pozice, konkrétně na trenéry a Shift + Team leadery. Tyto dvě pracovní pozice jsou vybrány z toho důvodu, že společnost poslední tři roky u těchto pracovních pozic mění systém vzdělávání. Vzhledem ke skutečnosti, že jsou k účelu naplnění cílů šetření zvoleny dvě skupiny zaměstnanců, jsou použity taktéž dvě varianty dotazníků.

Analýza dotazníkového šetření je zpracována pomocí relativní četnosti. Z každé oblasti jsou uvedeny výsledky šetření. U otázek, kde zaměstnanci odpovídali negativně nebo s něčím nesouhlasili, jsou více analyzovány a prezentovány pomocí grafů. Do analýzy výsledků jsou použity odpovědi personální zkoumané společnosti, která byla požádána o zodpovězení pěti otázek. Otázky svým obsahem volně korespondují se zaměřením jednotlivých okruhů použitých v dotazníku.

Společnost Lego Production s.r.o. je jedna z mnoha poboček světoznámé a úspěšné dánské společnosti LEGO Group. Mezi hlavní výrobní činnosti společnosti patří potisk, kompletace a balení výrobků LEGO, stavebnice z kostek LEGO. Společnost Lego Production s.r.o. patří mezi největší zaměstnavatele ve Středočeském kraji, nyní zaměstnává kolem 2000 lidí.

Z výzkumu vyplynulo, že spokojenost zaměstnanců s možností zvyšování kvalifikace a osobnostního rozvoje je ve sledované společnosti na velmi dobré úrovni. Zaměstnanci sdělili, že jsou se současným systémem vzdělávání spokojeni. Výzkum vyhodnotil i některá slabá místa, která by společnost měla minimalizovat, popřípadě odstranit.

Jedno ze slabých stránek bylo zaměstnanci spatřováno v oblasti informovanosti v linii nadřízeného k podřízenému. Zaměstnanci nebývají často dostatečně předem informováni od svého nadřízeného o trénincích, kterých se musejí zúčastnit. Řešením je zkvalitnění komunikace mezi všemi zaměstnanci navzájem. Nejjednodušším řešením by bylo například založení e-mailové adresy pro všechny zaměstnance, trenéry i Shift+Team leadery, kam by mohla společnost zasílat veškeré informace, týkající se školení zaměstnanců i dalších informací ve společnosti. Problém by mohl nastat pouze v počítačové gramotnosti zaměstnanců.

Dalším návrhem k odstranění výše zmiňovaného problému je možnost zavedení hodnocení nadřízených v podobě zdola nahoru. Tento systém vzestupného hodnocení je založen na principu, že podřízený pracovník hodnotí schopnosti svého nadřízeného. Výhodou systému hodnocení je příležitost zaměstnance vyjádřit svůj názor a získání pocitu sounáležitosti se společností.

U některých respondentů vyplynula z dotazníkového šetření nespokojenost s tréninky. Zaměstnanci by uvítali, kdyby s nimi školitel konzultoval více příkladů z praxe a diskutoval s nimi o problémech, se kterými se setkávají i ostatní zaměstnanci. Jen tak by informace byly přínosné pro všechny zaměstnance. Návrhem pro zlepšení tréninků by bylo rozdělit tréninky na dvě části. První část teoretická a druhá část formou diskuze s možností řešení problémů, které se vyskytují na pracovišti. Důležitou roli především v druhé části tréninku sehrává školitel. Nejvhodnější způsob vedení tréninků by byl trénink pod vedením odborného pracovníka, specializovaný na danou problematiku.

Poslední nedostatek vyplynul v oblasti řízení času. Konkrétně v nemožnosti plného se věnování a soustředění zaměstnanců na svůj kvalifikační a osobnostní rozvoj. Klíčovou roli v řízení času hraje především motivace a sebekázeň. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nadpoloviční většina respondentů se cítí být společností motivována. Negativum je v tom, že zaměstnanci v krátké době musejí vstřebat mnoho informací a nemají možnost si je náležitě zažít a otestovat. Pokud člověk nemá dostatečné zkušenosti, nemůže svou práci vykonávat kvalitně. Řešení by mohlo být například rozdělení dlouhých tréninků na více kratších na sebe navazujících, aby zaměstnanci informace měli možnost dostatečně vstřebat.

Společnost Lego Production s.r.o. byla informována o slabých místech, plynoucích z výsledků výzkumu. Při rozhovoru personalistka společnosti uvedla, že společnost má zájem na neustálém zkvalitňování systému vzdělávání zaměstnanců. Společnost si je vědoma možnosti odstranění těchto nedostatků, které by mohly vést ke zlepšení spokojenosti zaměstnanců a společnosti jako celku. Spokojení a motivování zaměstnanci jsou odrazem kvalitní komunikace, vztahů a prostředí uvnitř společnosti. Toto by mělo být cílem každé organizace či společnosti – spokojení a motivování zaměstnanci, kteří odvádějí kvalitní práci.

Seznam použité literatury

1. ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: GRADA Publishing s.r.o., 1999. ISBN 80-7169-614-5.
2. BEDRNOVÁ, Eva, JAROŠOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan a kol. *Manažerská psychologie a sociologie*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.
3. HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.
4. KOUBEK, Jiří. *ABC praktické personalistiky*. Praha: Linde, 2000. ISBN 80-86131-25-4.
5. PAVLÍČKOVÁ, Helena. *Manažerská psychologie*. Ostrava: Key Publishing, 2008. ISBN 978-80-87071-79-3.
6. SCHWALBE, Bärbel a Heinz SCHWALBE. *Osobnost, kariéra, úspěch: rádce úspěšného manažera*. Praha: Grada, 1995. ISBN 80-7169-117-8.
7. VODÁK, Josef a Alžběta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8
8. WHITMORE, John. *Koučování: rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti*. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-209-3.