

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## POSUDEK VEDOUcíHO ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

**Název práce:** Systematické vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve vybrané organizaci

**Typ práce:** Diplomová práce

**Jméno studenta:** Šťastná Martina

**Vedoucí práce:** PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D.

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

## Další hodnocení:

Text práce je standardně rozdělen do dvou základních částí - teoreticko-metodologické a praktické. Teoretická část vychází z pečlivě provedené rešerše odborné literatury; struktura textu je logická. Jsou shrnuta hlavní teoretická východiska zkoumané problematiky; zdroje jsou uváděny dle požadované normy. V praktické části je nejprve charakterizována vybraná společnost a poté je proveden popis stávajícího systému vzdělávání v organizaci. Cíl práce a dílčí cíle jsou jasně formulované, stejně tak hypotézy. K jejich dosažení byly zvoleny odpovídající výzkumné metody. V závěru práce jsou identifikovány nedostatky ve stávajícím systému vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a jsou navržena opatření k jeho optimalizaci. Větší pozornost mohla být věnována navázání vzdělávání na výkon. Vzdělávání a rozvoj je významným nástrojem motivace, ale také (v první řadě) nástrojem, jak zvýšit výkonnost zaměstnanců. Přes uvedenou výhradu práci považuji za zdařilou.

## Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Je vzdělávání ve vybrané organizaci navázáno na výkon (na KPI)? Jak se měří efektivita vzdělávání ve vybraném podniku?

## Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Jaké jsou nové trendy v oblasti vzdělávání? Jak lze využít nástroje umělé inteligence v této oblasti?

## Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

## Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

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

Datum: 04.06.2024

Podpis vedoucího práce

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.

info@vsem.cz, www.vsem.cz