

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Systematické vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve vybrané organizaci

Typ práce: Diplomová práce

Jméno studenta: Lacina Markéta

Oponent práce: Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, CSc., DrSc.

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

Další hodnocení:

Předložená práce si klade otevřeně řečeno zvláštní cíl. Zaměstnanci auditorské firmy mají určit, zda jejich organizace respektuje v jejich vzdělávání trendy v této oblasti. Toto by nevadilo, kdyby v práci proběhla diskuze co je trend, zda je to něco co všichni uznávají, nebo co někdo nařídil jelikož je to prospěšné nebo to co se v praxi vyskytuje ve většině organizací apod....Nic takového není, práce se opírá jen obecná tvrzení o významu řízení lidských zdrojů v organizaci. Na téma trendů v dalším profesním vzdělávání a rozvoji zaměstnanců byla zejména v období po Covidu realizována řada výzkumů různé relevance. I toto zde není. A vůbec téma je uchopeno ne zcela v souladu s akreditovaným programem. Trend je jedna věc a financování vzdělávání a rozvoje pracovníků druhá....Teoreticky je možné být v této oblasti "trendy" ale činnost vyjde tak draho, že ohrozí výdajovou stránku v podniku. V souvislosti s právě systematickým vzdělávání v organizaci je potřeba si uvědomit, že cíle organizace v této oblasti a náklady na tuto činnost se vyjádří a vyčíslí velmi přesně platí, že edukační akce budou v souladu s nejlepšími trendy, ale na činnost podniku budou mít minimální vliv. přesně ale výstupy, této činnosti se projeví ve výkonu pracovníků málo nebo vůbec.Tato diskuze mě v práci chybí.....Objektivně řečeno, autorka se snaží nějaké trendy nastínit (M learning, Videokurzy, sociální sítě) ale v podstatě nejde o trendy, ale o nějaké technické a technologické inovace v dané oblasti. Trendy se pohybují někde v oblasti ryze profesionálního a liberálního vzdělávání v podniku, což je jen jeden rozměr a dále v oblasti rekvalifikací a programů v rámci ESF atd. Protože nebyl proveden odborný rozbor problematiky tak ani závěry nemohou být nijak převratné. Práce ústí jen v seřazení nějakých námětů pro vzdělávání a rozvoj v organizaci, jde o běžné věci, které často zabíhají do podrobností až se stávají nesrozumitelné. Dost mě také vadí gramatické chyby v textu třeba jako výsledky ukázali apod...to by nemělo v DP být. Práce nemohu doporučit k obhajobě, neboť nepostihuje podstatu problému.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Seznamte komisi prosím se standardy ČKA, které se týkají vzdělávání pracovníků v organizaci!

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Uvedte hlavní argumenty v probíhající diskuzi o liberálním a ryze profesním pojetím vzdělávání pracovníků v organizacích.

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Provedte finanční kalkulaci nákladů pro vybraný profesní kurz v podniku...určitě jednotlivé typy (skupiny) nákladů.

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

Který vědec, který autor poprvé uvedl pojem systematické vzdělávání zaměstnanců a v jakém kontextu ho použil???

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	
	nedoporučuji k obhajobě	X

Datum: 29.05.2024

Podpis oponenta práce