



POSUDEK VEDOUCÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno studenta: Adéla Schimmerová

Název práce: Analýza systému vzdělávání a rozvoje zaměstnanců ve vybrané organizaci

Autor posudku: prof. Ing. Hana Mohelská, Ph.D.

Cíl práce: Cílem diplomové práce je zhodnocení vzdělávacích a rozvojových aktivit Společnosti XYZ a navržení jejich optimalizace.

Povinná kritéria hodnocení práce	Stupeň hodnocení (známka)					
	A	B	C	D	E	F
Práce svým zaměřením odpovídá studovanému oboru	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vymezení cíle a jeho naplnění	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zpracování teoretických aspektů tématu	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zpracování praktických aspektů tématu	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adekvátnost použitých metod, způsob jejich použití	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hloubka a správnost provedené analýzy	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce s literaturou	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logická stavba a členění práce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jazyková a terminologická úroveň	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formální úprava a náležitosti práce	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vlastní přínos studenta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Využitelnost výsledků práce v teorii (v praxi)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vyjádření k výsledku anti-plagiátorské kontroly

Charakter a míra shody vykázaná anti-plagiátorským systémem po posouzení konkrétních statí textu odpovídá běžným postupům publikační činnosti a citační etiky a není v rozporu s pravidly pro zpracování VŠKP.

Dílčí připomínky a náměty: Nejsou.

Celkové posouzení práce a zdůvodnění výsledné známky:

Diplomová práce se zaměřovala na systém vzdělávání a rozvoje zaměstnanců ve Společnosti XYZ, která je součástí franšízové sítě Organizace XYZ. Na základě teoretických východisek byl uskutečněn výběr výzkumných témat, který vedl k položení specifických výzkumných otázek. Zodpovězením stanovených otázek byl naplněn primární i sekundární cíl práce. Zvolenou výzkumnou metodou byla deskriptivní intrinsitní případová studie kvalitativního charakteru. Data byla získána technikou kvalitativní analýzy obsahu a kvalitativního polostrukturovaného rozhovoru. K analýze dat byly využity vybrané postupy rámcové analýzy. Nejdříve byl navržen kategoriální a kódovací systém s relevancí k výzkumným otázkám, na základě kterého byla data podrobena deduktivnímu kódování. V následující fázi rámcové analýzy byla kódovaná data redukována a shrnuta prostřednictvím procesu schematizace. Výsledky šetření popisují charakteristiky vzdělávacích a rozvojových aktivit, průběh systematického cyklu rozvoje pracovníků, projevené trendy v profesním vzdělávání, ale také vliv obchodního formátu společnosti nebo vnitřní vazby systému vzdělávání s prvky firemní kultury a strategie. V interpretační části případové studie byly výsledky šetření konfrontovány s teoretickými východisky a výzkumnými otázkami. Prostřednictvím tohoto procesu byly identifikovány slabé a silné stránky systému, na základě kterých byla navržena doporučení. Z hlediska charakteristik vzdělávacích a rozvojových aktivit byla navržena zejména doporučení, spojená s primárním zaměřením na adaptační fázi pracovníků a potenciálním zanedbáváním motivační a integrační funkce vzdělávání. Společnosti XYZ byla doporučena organizovanější forma counsellingu a větší důraz na zpětnou vazbu. Organizaci XYZ byly navrženy především změny v e-learningové platformě, v které lze spatřovat nevyužitý potenciál. Návrhy se týkaly např. personalizace a aktualizace obsahu, které mohou pracovníky výrazněji podněcovat k jeho využívání. Vhodným podnětem do budoucna je také transformace platformy do formy e-developmentu, který by mohl zlepšit procesy managementu znalostí, výrazněji rozvíjet organizační i společenský kapitál a prohloubit funkčnost stávající znalostní sítě. V souvislosti se znalostní sítí bylo Společnosti XYZ doporučeno zapojení zákazníků prostřednictvím využití recenzního obsahu pro identifikaci rozvojových potřeb (TNA). Z hlediska systematického cyklu rozvoje byla Společnosti XYZ doporučena primární koncentrace pozornosti směrem k jeho hraničním fázím. Pro fázi TNA byla navržena větší pravidelnost a zapojení objektivních metod, které zajistí participativní proces identifikace vzdělávacích potřeb. Implementace objektivních metod a pravidelnější a systematictější forma byla společnosti doporučena i pro některé úrovně fáze hodnocení. Organizaci XYZ bylo navrženo využití anketního průzkumu postojů prostřednictvím existujícího nástroje interní webové aplikace (TNA) a zavedení reacion sheets (fáze hodnocení). Z pohledu systémového pojetí vzdělávání a rozvoje bylo doporučeno opatření, spojené s koordinací synergického působení mezi různými vzdělávacími programy a iniciativami. Jeho záměrem je odbourání rekurentnosti obsahu vzdělávacích aktivit, která negativně ovlivňuje motivaci pracovníků k účasti.

Autorka pracovala se zájmem o zvolené téma, pravidelně konzultovala dílčí výsledky.

Práce je v souladu s Výnosem děkana 1/2000 ve znění posledních úprav ze dne 12. 1. 2011.

Otázky k obhajobě:

Doplňte otázky k obhajobě.

- V práci zaznívá pojem „**provozní autonomie v HR**“ ve **franšízových firmách**. Šetřením byla zjištěna spokojenost se současně nastavenou autonomií ve zkoumané franšíze. Otázka by mohla být směřována na můj vlastní názor (podložený literaturou a jinými výzkumy) na toto téma. Jaký přístup (uvolněný/striktní) je v jakých případech lepší, jaké jsou jejich výhody / nevýhody, na co je třeba dávat pozor apod.

Práci doporučuji k obhajobě.

Navržená výsledná známka: A

V Hradec Králové, dne 21. května 2023

podpis