

**POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE**

**Název práce:** Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve společnosti Bershka Česká republika, s.r.o.

**Typ práce:** Bakalářská práce

**Jméno studenta:** Obermajerová Tereza

**Oponent práce:** PhDr. Ivana Šnýdrová, CSc.

<b>Práce splňuje zadání</b>	Ano	<b>X</b>
	Ne	
<b>Aktuálnost tématu</b>	Velmi aktuální	
	Aktuální	<b>X</b>
	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	<b>X</b>
	Aktuální prameny	
	Zastaralé prameny	<b>X</b>
	Aktivně využité, organicky zapracované	
	Využité pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	<b>X</b>
<b>Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)</b>	Optimální množství	
	Postačující množství	<b>X</b>
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	

<b>Vlastní přínos práce</b>	Formulace původních závěrů	<b>X</b>
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	
	Chybí formulace vlastních závěrů	

**Další hodnocení:**

Autorka si pro zpracování své práce vybrala téma vzdělávání a rozvoje. Téma je zajímavé a aktuální. Hlavním cílem práce je vytvořit doporučení ke zlepšení vzdělávání a rozvoje ve společnosti Bershka Česká republika, s.r.o. Společnost se zaměřuje na vzdělávání zaměstnanců, převážně za využití jednoho mentora pro všechny zaměstnance dané pobočky. Dílčím cílem je popsat a analyzovat současný systém, který je ve firmě nastaven, za stávajících podmínek využívání metody mentoringu. Autorka uvádí, že práce vyhodnocuje účinnost mentoringu a následně navrhuje vhodná opatření k realizaci zlepšení této metody. Cíle jsou sice k zaměření práce relevantní, nicméně jsou však velmi složitě formulovány. Navíc v rámci dílčího cíle se uvádí, že cílem je analyzovat, což je nesprávné, neboť to není cíl, ale cesta k jeho naplnění. V úvodu pak autorka navíc uvádí, že cílem práce je poskytnout jasné vysvětlení pojmu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, jejich podstaty a významu. Tento cíl je jednak nesprávně formulován, navíc cíle musí být stejně uvedeny ve všech částech práce. Struktura práce je logická. Teoretická část stojí na rozboru zdrojů, ale práce s literaturou je nedostatečná, objevují se chyby v citacích, zdroje nejsou dostatečně komparovány, celé pasáže jsou z jednoho zdroje nebo bez uvedení zdroje. Zdroje jsou navíc místy zastaralé. Volba metod se jeví jako vhodná. Provedená SWOT analýza není dostatečně zpracována, není zcela jasné, z čeho autorka vycházela, zpracovaný text je povrchní, nedostatečný. Dotazník není správně koncipován, některé otázky jsou návodné, což mohlo vést ke zkreslení dat. Navíc některé otázky směřují spíše ke spokojenosti zaměstnanců než k hodnocení systému vzdělávání a rozvoje. Doporučení jsou vcelku relevantní, je však nesprávné uváděno, že se opírají o zkušenosti autorky. Práce obsahuje některé formální nedostatky. Cíl práce uvedený v souhrnu je možno považovat za splněný, zadání je dodrženo. Přes uvedené nedostatky práce, které značně snižují úroveň celé práce, splňuje požadavky kladené na tento typ prací a doporučuji, aby se stala předmětem obhajoby.

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

Jak se zkoumaná společnost staví k Vaším doporučením?

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

Jaké metody jsou vhodné pro vzdělávání a jaké pro rozvoj, zdůvodněte.

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

Vymezte rozdíl mezi vzděláváním a rozvojem.

**Ostatní otázky vztahující k tématu práce:**

Jaké jsou nové trendy, kterým organizace v oblasti vzdělávání a rozvoje čelí?

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

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

**Datum: 24.05.2024**

---

**Podpis oponenta práce**

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.**

info@vsem.cz, www.vsem.cz