

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

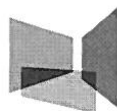
Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

Rozvoj a vzdělávání specialistů odborné skupiny v oblasti
GQD-1 společnosti ŠKODA AUTO a.s.

Bakalářská práce

Vladimíra Husáková

Vedoucí práce: doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Vladimíra Husáková**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Název tématu: **Rozvoj a vzdělávání specialistů odborné skupiny v oblasti GQD-1 společnosti ŠKODA AUTO a.s.**

Cíl: Teoretickým cílem práce je podat přehled aktuálních poznatků o rozvoji a vzdělávání lidí v organizacích. Praktickým cílem práce je analyzovat stávající systém rozvoje a vzdělávání specialistů odborné skupiny v oblasti GQD-1 společnosti ŠKODA AUTO a.s. a navrhnout opatření zaměřená na zvýšení jeho efektivity.

Rámcový obsah:

1. Úvod – vymezení a zdůvodnění cílů práce
2. Vzdělávání a rozvoj pracovníků jako součást řízení lidských zdrojů
3. Systém vzdělávání a rozvoje pracovníků
4. Charakteristika oblasti GQD-1 ve společnosti ŠKODA AUTO a.s.
5. Empirický výzkum – analýza systému rozvoje a vzdělávání specialistů vybrané odborné skupiny v oblasti GQD-1
6. Vyhodnocení výsledků výzkumu a návrh opatření zaměřených na zvýšení efektivity rozvoje a vzdělávání specialistů vybrané odborné skupiny v oblasti GQD-1

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:


1. ARMSTRONG, M. *A handbook of human resource management practice, 10th ed.* Philadelphia: Kogan Page, 2006. ISBN 0-7494-4631-5.
2. DVORÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů.* 1. vyd. Praha: C.H.BECK, 2012, ISBN 978-80-7400-347-9.
3. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů /Základy moderní personalistiky.* Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
4. NOVÝ, I. – BEDRNOVÁ, E. – JAROŠOVÁ, E. *Manažerská psychologie a sociologie.* Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-239-0.
5. KOCIÁNOVÁ, R. *Personální řízení – Východiska a vývoj.* Praha: Grada Publishing a.s., 2012. 149 s. ISBN 978-80-247-3269-5.

Datum zadání bakalářské práce: únor 2019

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2019

L. S.


doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Vedoucí práce


doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Vedoucí katedry


Mgr. Petr Šulc
Přorektor SAVS


Vladimira Husáková
Autorka práce

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídila vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědoma, že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne

Vlastnoruční podpis

Na tomto místě bych chtěla poděkovat svému vedoucímu doc. PhDr. Karelu Pavlicovi, Ph.D. za ochotu, cenné rady a připomínky, kterých jsem při psaní bakalářské práce mohla využít. Poděkování patří také pracovníkům odborné skupiny GQD-1/1, kteří mi věnovali čas a zúčastnili se rozhovoru.

Obsah

Úvod.....	9
1 Vzdělávání a rozvoj pracovníků jako součást řízení lidských zdrojů	10
1.1 Vzdělávání obecně.....	10
1.1.1 Základní pojmy	11
1.1.2 Důvody ke vzdělávání a rozvoji pracovníků	12
1.1.3 Trendy ve vzdělávání dospělých.....	13
1.2 Firemní vzdělávání	13
1.3 Formy vzdělávání	15
2 Systém vzdělávání a rozvoje pracovníků.....	18
2.1 Identifikace potřeby vzdělávání a rozvoje zaměstnanců	19
2.2 Plánování vzdělávání a rozvoje.....	20
2.3 Realizace vzdělávání a rozvoje	21
2.4 Vyhodnocení vzdělávání	22
2.5 Metody firemního vzdělávání.....	23
2.5.1 Vzdělávání na pracovišti.....	23
2.5.2 Vzdělávání mimo pracoviště	25
3 Představení společnosti ŠKODA AUTO a.s. a oddělení GQD-1.....	28
3.1 GQD-1.....	28
3.2 Rozvoj a vzdělávání specialistů odborné skupiny v oblasti GQD-1	29
3.2.1 Kompetenční profil zaměstnance.....	30
3.3 Elektronické formy vzdělávání.....	30
3.4 Vzdělávací akce	32
3.5 Jazykové kurzy.....	32
3.6 Akademie kvality	33
3.7 Ostatní formy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců	34
4 Analýza systému rozvoje a vzdělávání specialistů vybrané odborné skupiny v oblasti GQD-1	36
4.1 Struktura zaměstnanců GQD-1/1	36
4.2 Současný vzdělávací systém	38
5 Shrnutí výsledků výzkumu a návrh praktických opatření.	48

5.1 Praktická opatření	48
Závěr	51
Seznam literatury	53
Seznam obrázků	54
Seznam tabulek.....	54
Seznam příloh	55

Seznam použitých zkratk a symbolů

ŠA	ŠKODA AUTO a.s.
PEP	proces vývoje vozu
ČR	Česká republika
SAP	podnikový informační systém
MAG	Rozhovor se zaměstnancem
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou vzdělávacího a rozvojového systému ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. Systém vzdělávání je jednou z klíčových oblastí personálního řízení. Požadovaných znalostí a dovedností je stále více. Moderní společnost se neustále mění, a aby společnost obstála na trhu, musí pružně reagovat na změny. Pokud chce podnik v konkurenčním prostředí uspět, měl by vzdělávání a rozvoj svých pracovníků podporovat. V současné době si již pracovníci nevystačí se vzděláním, které nabyli pomocí školského systému. Na pracovníky jsou kladeny vysoké nároky, které je potřeba naplňovat. Vzdělávání a rozvoj se tak stává životní cestou za úspěchem.

Cílem práce je analyzovat vzdělávací a rozvojový systém ve ŠKODA AUTO a.s. a konkrétně specialistů odborné skupiny oddělení kvality GQD-1/1 a následně navrhnout opatření, která zkvalitní vzdělávací systém a napomohou k dalšímu potřebnému rozvoji.

Práce v teoretické části poukazuje na význam vzdělávání a rozvoje v podniku. Popisuje vzdělávání obecně a vymezuje základní pojmy. Dále se práce zabývá důvody ke vzdělávání, trendy ve vzdělávání a firemním vzděláváním. Poslední podkapitola první části rozebírá jednotlivé formy v oblasti vzdělávání a rozvoje. Druhá část práce se zabývá systémem vzdělávání a jeho jednotlivými kroky. V závěru teoretické části jsou popsány metody firemního vzdělávání, které jsou rozděleny na vzdělávání na pracovišti a vzdělávání mimo pracoviště.

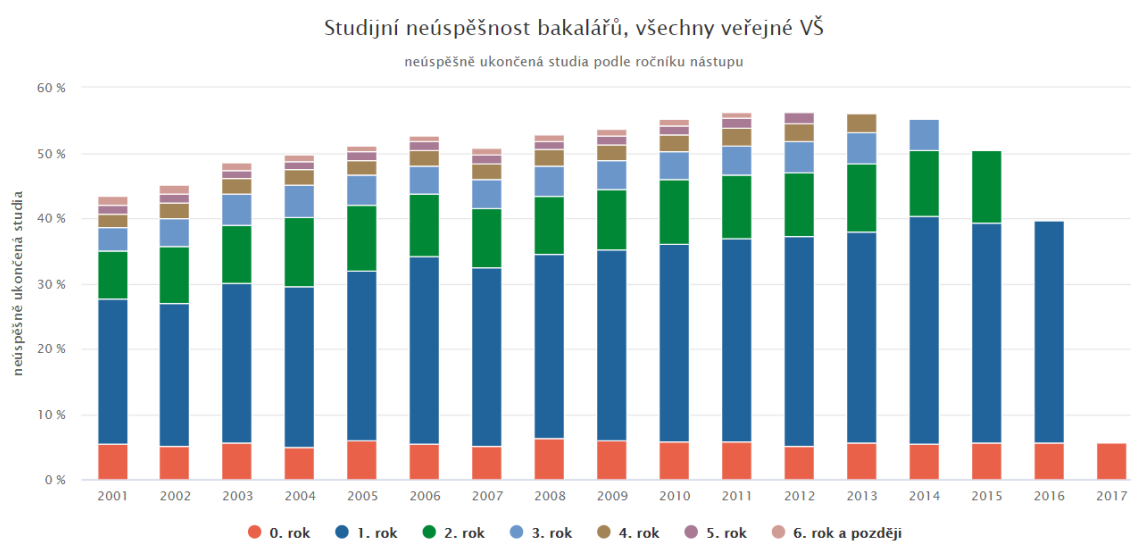
V praktické části je představena společnost ŠKODA AUTO a.s. a oblast GQD-1 a její charakteristické činnosti. Po seznámení s organizací následuje popis jednotlivých vzdělávacích metod a forem, které společnost ke vzdělávání využívá. Následuje analýza současného vzdělávacího systému. První část se zabývá strukturou zaměstnanců a následně je provedena analýza současného vzdělávacího systému. Následuje identifikace potřeb a zájmů o vzdělávání a rozvoj. Za účelem zpracování analýzy vzdělávacího systému a identifikace potřeb a zájmů o vzdělávání a rozvoj je využit rozhovor se zaměstnanci organizace. Zjištěné informace tvoří důležitý podklad pro návrh praktických opatření pro zkvalitnění vzdělávání a rozvoje v organizaci.

1 Vzdělávání a rozvoj pracovníků jako součást řízení lidských zdrojů

Vzdělávání a rozvoj je celoživotní proces, který lidem zvyšuje již nabyté schopnosti a dovednosti, ale také znalosti a postoje. Slouží lidem jako příprava pro budoucí náročnější úkoly.

1.1 Vzdělávání obecně

Ve společnosti je kladen stále větší důraz na úroveň vzdělání. Dnes se středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou považuje za samozřejmost. Velká část středoškolských studentů se po maturitní zkoušce rozhodne pokračovat ve studiu na vysoké škole. Studium na bakalářských oborech neukončí téměř 60% studentů. Počet neúspěšných studentů v ČR už druhé desetiletí roste. U technických oborů je neúspěšnost studentů podstatně vyšší než u ostatních oborů.



Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2018)

Obrázek 1 Studijní neúspěšnost bakalářů, všechny veřejné VŠ

Vzdělávání zaměstnanců je důležitým a velmi podstatným procesem v každé instituci a o jeho zajištění se stará personální útvar. Cílem je zlepšit schopnosti, znalosti, dovednosti svých pracovníků a celkově zlepšit pracovní způsobilost.

„Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců se v tradičním slova smyslu zaměřuje na formování pracovních schopností člověka a té části jeho osobnosti, prostřednictvím které si vytváří hodnoty, a to za účelem zlepšení pracovního výkonu jednotlivců, naplnění jejich individuálních cílů v rámci pracovní kariéry a zlepšování výkonnosti organizace jako celku.“ (Dvořáková, 2007, str. 287). Dvořáková (2007) také uvádí, že kvalita lidských zdrojů je chápána jako nejcennější aktivum podniku.

Za cíl ve vzdělání je považováno získání kvalifikovaných zaměstnanců pro chod společnosti. Vzdělání zaměstnanci jsou schopni uspokojit potřeby organizace. Zaměstnanci organizace ale musí být připraveni ke vzdělávání, a také musí být ochotní se vzdělávat. Organizace, která plně využívá veškeré možné zdroje ke vzdělávání, poté získává náskok před konkurencí a je schopna obstát na trhu.

1.1.1 Základní pojmy

Vzdělávání - je jedna z forem učení (se), které lze definovat jako organizované, institucionalizované a časově ohraničené. Jedná se o rozvoj znalostí, vědomostí a hodnot, které jsou potřebné spíše obecně ve všech oblastech života. Nejedná se tedy o konkrétní znalosti a dovednosti, které se vážou k určité pracovní činnosti (Dvořáková, Hroník, 2007).

Rozvoj – *„vývojový proces, který umožňuje progresivně postupovat ze současného stavu znalostí a schopností k budoucímu stavu, v němž je zapotřebí vyšší úrovně dovedností, znalostí a schopností.“* (Armstrong, 2007 str. 470).

Znalosti dále dělíme na:

- **Explicitní** - takové znalosti, které mohou být vyjádřeny ve formálním jazyce, snadno se předávají druhým, snadno se zpracovávají pomocí informačních a komunikačních technologií,
- **Tacitní** – takové znalosti, které zpočívají i v individuální zkušenosti obsahující nehmotné faktory jako jsou osobní přesvědčení, názory a hodnotové systémy, jsou obtížně vyjádřitelné formálním způsobem. Pro organizaci jsou tacitní znalosti velmi významné, jelikož díky nim se může organizace rozvíjet a inovovat. (Bláha, Hroník, 2005/2007).

Dovednosti – jsou schopnosti implementovat své znalosti do svého chování (Tureckiová, 2004).

Kompetence - představují to, jakým způsobem jsme schopni dosáhnout výsledku a pomocí čeho výsledku dosahujeme (Hroník, 2007). „*Kompetence je trs znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, který podporuje dosažení cíle.*“ (HRONÍK, 2007, str. 61).

Rozvoj lidských zdrojů je založen na rozvoji schopností pracovníků. Tím se zvyšuje pružnost organizace jako celku. Podstatnou částí rozvoje lidských zdrojů je vytvoření podmínek uvnitř organizace, které budou pracovníky motivovat a pobízet ke vzdělávání a rozvoji. Organizace, která právě takové prostředí vytváří, se nazývá učící se organizace (Dvořáková, 2007).

1.1.2 Důvody ke vzdělávání a rozvoji pracovníků

V konkurenčním prostředí slouží vzdělávání a rozvoj ke klíčovým nástrojům pro získání výhody na trhu. Můžeme jmenovat řadu důvodů:

- Konkurenceschopnost organizace
- Vývoj nových technologií - pracovníci musí být připraveni na nové technologie, aby s nimi byli schopni co nejefektivněji pracovat
- Každodenní modifikace trhu služeb, výrobků i trhu práce
- Nedostatek kvalifikovaných pracovníků z důvodu nepříznivého demografického vývoje
- Nedostatečná kvalifikace stávajících pracovníků
- Inovace v podnicích, zjednodušování pracovního procesu a výkonu práce
- Přejít z kvantity na kvalitu a spokojenost zákazníka
- Rozvoj moderních informačních technologií a jejich zavádění do každodenní praxe
- Snižování nákladů se stejným anebo lepším výsledkem - lidé musí být přizpůsobiví změnám, které v organizaci nastanou
- Vzdělaní a správně kvalifikovaní pracovníci vytvářejí dobré jméno podniku

Samotný výkon organizace je ovlivněn výkonností lidských zdrojů, kterými podnik disponuje. Pomocí vzdělávání a rozvoje pracovníků zvyšujeme její výkonnost.

Je tedy nutné, aby organizace věnovala vzdělávání a rozvoji dostatečnou pozornost.

1.1.3 Trendy ve vzdělávání dospělých

V současné době můžeme v oblasti vzdělávání dospělých pozorovat velké množství trendů. Nejznámější a nejpoužívanější trendy jsou e-learning, blended learning a outdoor training.

E-learning

E-learning je považován za standardizovanou formou vzdělávání. Všichni účastníci dostanou stejné informace. Tato forma vzdělávání nabízí v relativně v krátkém čase vzdělat velký počet účastníků. Ke vzdělávacímu procesu se používají informační a komunikační technologie. Kurzy probíhají buď v podobě jednotlivých, samostatných kurzů nebo kurzů zakomponovaných do dalších vzdělávacích a rozvojových aktivit (Hroník, 2007).

Blended learning

Blended learning je specifická metoda vzdělávání, která efektivně kombinuje různé metody a techniky učení a vzdělávání. Kombinuje standardní výuku s e-learningem. Snaží se tak kompenzovat některé jeho nevýhody (Hroník, 2007).

Outdoor training

Outdoor training je metoda rozvoje jedince nebo týmu, která je založena na zkušenosti učení se vlastním prožitkem. Zaměstnanci se v rámci outdoor aktivity setkají v netradičním prostředí, které umožní prohloubit vzájemné neformální vazby a tím se zvýší jejich pracovní spokojenost, postoj k zaměstnavateli a vzájemná soudržnost v pracovním týmu. Metoda využívá různých psychologických cvičení, pohybových aktivit a her, většinou v přírodním prostředí.

1.2 Firemní vzdělávání

Firemní vzdělávání je organizovaný vzdělávací proces, které slouží ke zvýšení kvalifikace firemních zaměstnanců. Vzdělávání ve firmě může interní, tedy organizované firmou na pracovišti či ve vlastním vzdělávacím zařízení

či externí tedy organizované externím subjektem. Podle Koubka (2007) pomáhá a je nutné nejen pro vzdělávání a nabývání potřebných pracovních schopností ale také utváří zdravé mezilidské vztahy mezi zaměstnanci (Koubek, 2007).

Firemní vzdělávání zahrnuje:

- **Základní příprava na povolání**

Základní příprava na povolání probíhá mimo vzdělávací systém organizací (Koubek, 2007).

- **Adaptace pracovníků (orientace)**

Adaptace pracovníků čili orientace napomáhá pracovníkům přizpůsobit se novým podmínkám a požadavkům jednotlivých pracovních pozic a podniku. Adaptace probíhá ve chvíli, kdy do podniku přichází nový pracovník či v okamžiku, kdy současný zaměstnanec podniku přechází na jinou pracovní funkci v podniku. Orientace napomáhá pracovníkovi zprostředkovat potřebné informace, specifické znalosti a dovednosti, které jsou potřebné pro řádný výkon práce. Proces adaptace napomáhá pracovníkovi získat sebedůvěru, že bude práci vykonávat dobře. (Koubek, Němec, 2007/2008).

- **Prohlubování kvalifikace (doškolení)**

Prohlubování kvalifikace znamená doškolení pracovníků. Doškolení si klade za cíl osvojení takových znalostí, dovedností a osobních vlastností pracovníků, jež bude vyhovovat novým podmínkám a požadavkům stávajících pracovních funkcí a organizace. Velký důraz na doškolení se klade zejména v zahraničních státech, kde je prohlubování kvalifikace považováno za právo pracovníka. Například v Německu, Francii či Švédsku je tato oblast vzdělávání předmětem kolektivních smluv či tripartitních dohod, které ukládají organizacím povinnost doškolení provádět (Koubek, Němec, 2007/2008).

- **Rekvalifikace (přeškolení)**

Rekvalifikace jako přeškolení pracovníků. Přeškolení umožňuje pracovníkům osvojení si nových znalostí, dovedností a osobních vlastností, díky kterým jsou schopni vykonávat práci i na jiných pracovních pozicích v podniku.

Rekvalifikace také znamená prohlubování si již nabytých znalostí a dovedností. Rekvalifikace je zprostředkována buď v rámci organizace, nebo státními orgány, konkrétně úřady práce, které kladou důraz na aktivní politiku zaměstnanosti. Rekvalifikační programy se zřídka uskutečňují v malých podnicích, a to z důvodu finanční, organizační a časové náročnosti a nedostačujících podmínek pro jejich realizaci (Němec, 2008).

- **Profesní rehabilitace**

Mezi rekvalifikaci také řadíme tzv. profesní rehabilitaci zaměstnanců. Rehabilitace se snaží o znovuzařazení pracovníků do pracovního procesu. Tito zaměstnanci bývají po dlouhodobé pracovní neschopnosti, která byla většinou způsobena zdravotním stavem (Němec, 2008).

- **Rozvoj pracovníků**

Rozvoj pracovníků zahrnuje získávání znalostí, dovedností a osobních vlastností nad rámec požadavků současných pracovních pozic a podniku, čímž dochází ke zvyšování využitelnosti pracovníků v podniku i mimo něj (Němec, 2008).

„Rozvoj je orientován více na kariéru pracovníka než na jím momentálně vykonávanou práci. Formuluje spíše jeho pracovní potenciál než kvalifikaci... V neposlední řadě také formuluje osobnost jedince tak, aby lépe přispíval k plnění cílů organizace a ke zlepšování mezilidských vztahů v organizaci.“ (Koubek, 2007 str. 257).

1.3 Formy vzdělávání

„Formou vzdělávání rozumíme druh procesu, při kterém dochází k tomuto předávání a získávání nových informací a procvičování dovedností.“ (Dvořáková, 2007, str. 296).

Při kombinaci základních členění vzdělávacího procesu tedy řízené – neřízené a pracovní – nepracovní, rozdělujeme vzdělávání do šesti forem (Dvořáková, 2007).

Neformální vzdělávání – Jedná se o řízené vzdělávací procesy, které jsou uskutečňovány na pracovišti při výkonu práce. Pracovníci se učí novým dovednostem a získávají nové poznatky za přítomnosti interního školitele nebo zkušeného kolegy. Za neformální vzdělávání lze také považovat týmové učení. Pracovníci se setkávají a diskutují nad pracovními problémy. Týmové učení

je považováno jako jedna z nejhodnotnějších forem neformálního vzdělávání (Dvořáková, 2007).

Formální vzdělávání – Vzdělávací aktivity jsou zajišťovány interními či externími zdroji. Formální vzdělávání je řízeným procesem a je organizováno mimo běžné pracoviště zaměstnanců, např. ve školicích místnostech či výukových dílnách (Dvořáková, 2007).

Institucionalizované vzdělávání – Řízená forma vzdělávání, která probíhá mimo prostory organizace. Tato forma vzdělávání se od předchozích dvou liší tím, že má dlouhodobější charakter a vykonává jí zpravidla externí subjekt, který přejímá za vzdělávání plnou zodpovědnost. Zaměstnavatel vytváří svým zaměstnancům takové prostředí, aby měli prostor k efektivnímu využívání externích vzdělávacích programů. Zaměstnavatel je tzv. spoluúčastník nebo objednatel těchto vzdělávacích procesů (Dvořáková, 2007).

Rozlišeny jsou takto:

- vzdělávání v rámci národního školského systému (zejména na úrovni SŠ a VŠ),
- vzdělávání ve vzdělávacích institucích, jež nepatří do první kategorie (např. specializované certifikační instituce, komerční vzdělávací instituce),
- vzdělávání prostřednictvím stáží a studijních cest.

Jednou z největších výhod institucionalizovaného vzdělávání je vysoká motivace zaměstnanců na vlastním vzdělávání a osobním rozvoji. S tím je spojena přidaná hodnota, která spočívá ve výměně zkušeností s ostatními pracovníky z jiných podniků (Dvořáková, 2007).

Informální vzdělávání – Neřízená a neorganizovaná forma vzdělávání, která se vyskytuje na pracovišti. Při výkonu práce se pracovník neustále vzdělává, aby mohl dostatečně plnit své pracovní úkoly. Také aby dosahoval požadavků, které jsou na něho kladeny ze strany zaměstnavatele. Jedná se např. o vyhledávání informací, spolupráce s kolegy, začlenění se do pracovního kolektivu. Zaměstnavatel by měl své zaměstnance k informálnímu vzdělávání vést a motivovat a naopak zaměstnanec by měl být aktivní a otevřen tomuto typu vzdělávání (Dvořáková, 2007).

Interpersonální vzdělávání – Neřízená a neorganizovaná forma vzdělávání. Probíhá mimo výkon práce na pracovišti. Do popředí se zde dostávají mezilidské vztahy a společenské postavení pracovníka v rámci organizace. Kromě vzdělávacích procesů a vlastního výkonu práce, získává pracovník nové informace i jinými způsoby, např.:

- neformální komunikací s kolegy,
- organizační kulturou, která definuje hodnoty, jež by měly být v podniku sdíleny, a současně podporuje jednání,
- formálními procesy, do nichž zahrnujeme například motivační programy a odměňování (Dvořáková, 2007).

Celoživotní sebevzdělávání – Jedná se o neřízené vzdělávání, které probíhá mimo prostory organizace. Každý jednotlivý zaměstnanec by měl mít vlastní zájem na tom, aby se po celý svůj život vzdělával. V dnešní pokrokové době, kdy se objevují nové poznatky a dochází k pokrokům ve všech oblastech našeho života každý den, vyžadujeme snahu o neustálé zdokonalování sebe sama pomocí vzdělávání a osobnostního rozvoje. Lze tvrdit, že celoživotní sebevzdělávání je nutnou podmínkou pro úspěšné uplatnění na trhu práce (Dvořáková, 2007).

2 Systém vzdělávání a rozvoje pracovníků

Vzdělávání je považováno za cílevědomý proces přípravy jednotlivce pro určité sociální role. Pro vzdělávání je charakteristické, že má procesuální charakter a probíhá dlouhodobě. Systém vzdělávání je primárně orientován na potřeby jednotlivce (Tureckiová, 2004).

Vzdělávání pracovníků dnes řadíme mezi jednu z nejdůležitějších personálních činností. Vzdělávání se orientuje na požadavky firem, které jsou v dnešní době vesměs velice podobné. Jedná se např. o flexibilitu a připravenost na změny, rychlý rozvoj techniky a technologie, rozvoj metod řízení a mnohé další. Požadavky kladou důraz na přizpůsobivost a neustálé prohlubování a rozšiřování pracovních schopností pracovníků. Velké podniky vytvářejí zvláštní útvary vzdělávání pracovníků, zřizují podniková vzdělávací centra a stále častěji zavádějí tzv. systematické vzdělávání pracovníků, které se vyznačují nepřetržitým cyklem vzdělávacích aktivit (Tureckiová, 2004).

Úspěšný vzdělávací program je součástí firemní strategie a je jedním z pilířů systému rozvoje pracovníků. Systém vzdělávání rozvíjí dovednosti a posiluje motivaci ke změnám. Měl by posilovat loajalitu zaměstnanců a jejich sounáležitost s firmou (Hroník, 2007).

Systematické vzdělávání probíhá nepřetržitě v rámci opakujícího se cyklu, kdy se zkušenosti z předchozích cyklů využívají v cyklech dalších a vzdělávání se tak neustále zlepšuje.

Systém firemního vzdělávání má čtyři fáze (Bartoňková, Kucharčíková, 2010) :

- Definování potřeb vzdělávání
- Plánování vzdělávání
- Realizace vzdělávání
- Monitorování a vyhodnocení vzdělávání

2.1 Identifikace potřeby vzdělávání a rozvoje zaměstnanců

Prvním krokem systematického vzdělávání je identifikace potřeby vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Definována je jako snaha o rozpoznání nepoměru mezi dvěma těžko měřitelnými hodnotami, kterými jsou kvalifikace zaměstnanců a požadavky pracovního místa na vzdělání a kvalifikaci zaměstnance. Z tohoto důvodu je často založena jen na expertních odhadech a aproximativních propočtech (Dvořáková, 2007).

Samotné určení potřeby vzdělávání může vycházet ze sledování kvality výrobků a služeb, využívání fondu pracovní doby, stability zaměstnanců na pracovišti apod.

V zásadě je však můžeme rozdělit na tři základní typy:

- předvídatelné oblasti potřeby,
- oblasti, kde potřeba vzniká pozorováním při kontrole,
- oblasti, kde potřeba vzniká jako reakce na neočekávané problémy či změny (Dvořáková, 2007).

Proces identifikace potřeb vzdělávání probíhá ve třech etapách (Toffler, 1996):

- 1. etapa – je provedena analýza podnikových cílů. Pro úspěšné a efektivní vzdělávání je třeba sledovat strategii podniku a podnikové cíle. Důležité je seznámit pracovníky se strategií a nechat je, aby se s ní ztotožnili. V procesu analýzy cílů musíme přihlížet k firemní kultuře, která odráží systém hodnot – filozofii organizace. V případě, že vzdělávání zajišťuje externí organizace, je vhodné uskutečnit nejprve analýzu podnikové kultury.
- 2. etapa - dochází k analýze úkolů, znalostí, schopností a dovedností zaměstnanců. Údaje získané z popisů, specifikací a kvalifikačních charakteristik pracovních míst jsou porovnávány se skutečným stavem schopností zaměstnanců. Dále je zjišťován styl vedení manažerů na všech úrovních, kultura pracovních vztahů apod. Výsledkem je informace o potenciální potřebě vzdělávání.
- 3. etapa - je zaměřena na porovnání individuálních charakteristik zaměstnanců s požadavky podniku. Údaje jsou získány ze záznamů

o hodnocení pracovníka, jeho vzdělání, kvalifikaci, absolvování vzdělávacích programů, tréninků apod.

2.2 Plánování vzdělávání a rozvoje

Výstupem fáze identifikace potřeb vzdělávání je vypracovaný návrh vzdělávacího programu (plánu, projektu). Tento plán představuje proces přípravy učebních osnov a materiálů, které splňují požadavky vzdělávání a rozvoje.

Proces tvorby plánu se skládá ze tří fází (Toffler, 1996):

- Přípravná fáze zahrnuje úkony jako je specifikace potřeb, analýza účastníků a stanovení cílů vzdělávacího projektu. Cíle slouží jako měřítko dosažených výsledků (Toffler, 1996). Cíle vzdělávacího procesu určíme na základě stanovených potřeb vzdělávání. Pro jejich jednoznačný význam je vhodné rozdělit je do dvou kategorií, na (Vodák, Kucharčíková, 2004):
 - programové cíle, zahrnující cíle celého vzdělávacího programu
 - cíle kurzu, obsahující cíle jednotlivých vzdělávacích aktivit, které mohou obsahovat i dílčí cíle.
- Realizační fáze představuje vývoj a zpracování jednotlivých etap vzdělávacího procesu, dále pak vlastní realizaci ve formě úkolů a stanovení pořadí témat. Jde tedy o určení způsobu, jímž bude vzdělávání probíhat. Na počátku jsou zvoleny vhodné techniky vzdělávání a rozvoje (Toffler, 1996). Základními metodami vzdělávání jsou prezenční (indoor, outdoor), distanční (korespondenční forma či e-learning) a kombinovaná (Tureckiová, 2004). Formy vzdělávání rozdělujeme na řízené a neřízené. Obě formy pak dále dělíme na vzdělávání při výkonu práce na pracovišti, mimo výkon práce na pracovišti a mimo areál zaměstnavatele (Dvořáková, 2007).
- Ve fázi zdokonalování jde o průběžné hodnocení jednotlivých etap vzdělávacího procesu vzhledem k výše stanoveným cílům. Může též dojít ke zlepšení celého procesu, k prověření informovanosti účastníků vzdělávání, ke zjištění nákladovosti či zjištění vhodnosti lektorů. Hlavním problémem fáze zdokonalování je stanovení vhodných metod hodnocení a stanovení kritérií (Toffler, 1996).

Dobře vypracovaný plán vzdělávání pracovníků by měl odpovědět na otázky: Jaké vzdělání má být zabezpečeno? Kdo má být vzděláván? Kým bude vzdělávání prováděno? Kdy? Kde? Za jakou cenu? S jakými náklady? Jak se budou hodnotit výsledky vzdělávání a účinnost jednotlivých vzdělávacích programů (KOUBEK, 2007).

2.3 Realizace vzdělávání a rozvoje

Po dokončení plánovací fáze začíná realizace již konkrétních vzdělávacích aktivit. Aktivity musí být v souladu s plánem podnikového vzdělávání. Realizační fáze se skládá z několika aktivit a těmi jsou stanovení cíle, vytvoření programu, motivování zaměstnanců, zvolení metod a výběrem účastníků a lektorů (Vodák, Kucharčíková, 2004).

Cíle vzdělávacího procesu říkají, co budou účastníci kurzu schopni po jeho absolvování vykonávat. Měly by vyjadřovat požadované chování, konkretizovat podmínky výkonu požadovaného chování a definovat normy pro posouzení, zda bylo dosaženo požadovaného chování.

Program se přizpůsobuje uvedenému požadavku konkrétní vzdělávací akce. Nezbytnou součástí je časový harmonogram, obsah a použité metody a pomůcky. Program slouží k efektivnímu vzdělávání a musí vést k tomu, aby se účastníci skutečně naučili něčemu novému (Vodák, Kucharčíková, 2004).

Motivace účastníků je klíčovým faktorem pro vzdělávací akce a slouží ke zvyšování jejich vlastního potenciálu. Základní faktorem vzdělávací akce je, že pro všechny zúčastněné jsou jasně stanoveny cíle (Toffler, 1996).

Účastníci jsou klíčovým prvkem podnikového vzdělávání. Vzdělávací aktivity jsou jim přímo určené. Motivační připravenost účastníků vzdělávání závisí kromě jiného také na emocionálním rozpoložení, kulturním a vzdělanostním zázemí. Citový stav a dispozice účastníka mají vliv na to, jaký bude jeho přístup k učení (Vodák, Kucharčíková, 2004).

Metody vzdělávání jsou zvoleny pro naplnění stanovených cílů. K výběru nejvhodnější a nejúčinnější metody není jednoznačný návod. Vhodná volba závisí na okolnostech vztahujících se k podniku, k jednotlivcům a k učebním cílům.

Je možné měnit učební metody, ale musí přitom být uvážěn dopad učebních metod na obsah. Stejně tak je velmi důležité brát ohled na individuální učební styl účastníků (Toffler, 1996).

Lektoři přímo vytvářejí a uskutečňují vzdělávací a rozvojovou akci. Mohou být jak z interních (lektor, manažer, personalista, kouč), tak z externích zdrojů (vzdělávací agentura, konzultant).

2.4 Vyhodnocení vzdělávání

Vyhodnocování rozvojového vzdělávacího programu je proces, který měří celkové přínosy a náklady tohoto procesu. Hodnocení vzdělávání a rozvoje je proces, který porovnává stanovené cíle se skutečnými výsledky a stanoví, zda byl problém vyřešen. Odpovídá tedy na otázku, do jaké míry vzdělávání splnilo svůj účel. Nástroje a kritéria hodnocení je vhodné vytvářet již v rámci úvodních kroků projektování dané vzdělávací akce (BARTOŇKOVÁ, KUCHARČÍKOVÁ, 2010).

Správně provedené hodnocení představuje pomoc pro rozvoj kvalifikace zaměstnanců, pro plánování jejich kariéry a stává se i motivačním faktorem.

Obecně existují čtyři hlavní důvody pro hodnocení, které se však v praxi často kombinují a překrývají (BARTOŇKOVÁ, KUCHARČÍKOVÁ, 2010):

- učení,
- zdokonalování,
- kontrolování,
- ověřování.

Důvody k realizaci hodnocení vycházejí i z konkrétního firemního prostředí, obecně však hodnocení (Bartoňková, Kucharčíková, 2010):

- slouží ke zjištění, zda vzdělávání splnilo dané cíle či vyřešilo problém,
- slouží k identifikaci silných a slabých stránek dané vzdělávací akce,
- přispívá k určení nákladů a přínosů vzdělávací akce,
- pomáhá zjistit, kteří pracovníci budou mít z akce největší užitek, - posiluje dosažení očekávaných výsledků mezi účastníky,

- posiluje důvěru v hodnotu a smysl vzdělávání ve firmě.

Na úspěšnosti vzdělávání ve firmě se podílí (Bláha, 2005):

- majitel firmy,
- liniový manažeři ve firmě,
- manažer pověřený přípravou vzdělávacího programu,
- lektor
- trenér,
- posluchač.

2.5 Metody firemního vzdělávání

Metody firemního vzdělávání jsou nástrojem, který je určený k naplňování vzdělávacích cílů podniku. V dnešní době známe velké množství využívaných metod.

Existuje řada kritérií, podle kterých se metody vzdělávání člení. V praxi bude použita běžně uváděná klasifikace dle místa vzdělávání na metody vzdělávání zaměstnanců *na pracovišti a mimo pracoviště*. K dosahování vyšší efektivity vzdělávání je však vhodné využívat kombinace těchto metod.

Nejvhodnější metodu či kombinaci metod si musí podnik zvolit sám, jediná správná nebo univerzální metoda neexistuje (Bartoňková, 2010).

2.5.1 Vzdělávání na pracovišti

Metody vzdělávání na pracovišti se praktikují přímo při výkonu práce. Vzdělávání probíhá během každodenních aktivit pracovníků. Pomocí těchto metod si pracovníci osvojují, prohlubují a rozšiřují své znalosti, dovednosti a osobní vlastnosti. Poté tyto nabyté znalosti využívají při výkonu práce na své pracovní pozici. Tyto metody vzdělávání se využívají zejména u administrativních a manuálních pracovníků. Přičemž se ale stále zvyšuje trend zařazovat tyto metody i do vzdělávání manažerů a specialistů. Velkou roli při těchto metodách vzdělávání

závisí na školiteli. Osobní znalosti a dovednosti školitele také ovlivňují efektivitu vzdělávání. V pozici školitele může být i zkušený pracovník či manažer.

Při metodách vzdělávání, které probíhají na pracovišti je důležitý vztah mezi školitelem a pracovníkem. Je zde totiž použit individuální přístup. Dle Koubka (2007) mezi metody vzdělávání pracovníku na pracovišti řadíme:

- **Instruktaž při výkonu práce**

V praxi se instruktaže řadí k hojně využívané metodě vzdělávání. Jedná se o nejjednodušší způsob zácvičení nového či méně zkušeného pracovníka. Bežně vykonává instruktaž zkušený či nadřízený pracovník a vzdělávaný pracovník si pomocí pozorování či opakování činnost osvojí. Metoda je vhodná pro jednodušší či dílčí činnosti a umožňuje nám rychlý zácvičení nového pracovníka. Instruktaž také může probíhat se slovním komentováním a vysvětlováním.

- **Coaching**

Coaching na rozdíl od instruktaže neprobíhá jednorázově, ale jedná se o dlouhodobou činnost. Probíhá zde podrobnější vysvětlování a sdělování připomínek. Také zde je pravidelná kontrola výkonu pracovníka, který je tak soustavně podněcován k žádoucímu výkonu práce.

- **Mentoring**

Mentoring je podobnou vzdělávací metodou jako coaching. Samotná iniciativa však spočívá i na vzdělávaném pracovníkovi. Ten si svého mentora vybírá sám. Mentor poté vzdělávanému pomáhá či radí při výkonu pracovní činnosti. V některých případech může být mentorem nadřízený pracovník.

- **Counselling**

Counselling řadíme mezi nejnovější metodu formování pracovních schopností pracovníků. Rozumíme tím poradenství či vzájemné konzultování. Vzdělavatel se vzdělávaným či pracovníci mezi sebou vzájemně konzultují dané situace. Probíhá konzultace, při které vzdělávaný předkládá vlastní návrhy řešení problémů a má možnost se k daným problémům vyjádřit.

- **Asistování**

Asistování zpočívá v přidělení vzdělávaného pracovníka jako pomocníka ke zkušenému pracovníkovi. Vzdělávaný pomáhá zkušenému pracovníkovi plnit jeho pracovní činnosti a pracovní úkoly. Tímto způsobem se učí a osvojuje si pracovní postupy. Během asistování se podílí na pracovních činnostech čím dál tím více, nežli dospěje k poslední fázi, kdy už má takové dovednosti a znalosti, že zvládá práci zcela sám.

- **Pověření úkolem**

Pověření úkolem rozvíjí metodu asistování. Vzdělávaný pracovník je pověřen k vykonání určitého úkolu či pracovní činnosti. Odvedená práce je sledována a kontrolována. Pracovník má možnost vyzkoušet své schopnosti a tím dochází k rozšiřování jeho pole působnosti.

- **Rotace práce**

Při této metodě vzdělávání je pracovník na určité období pověřován pracovními úkoly v různých částech organizace. Pomocí rotace mezi odděleními získává vzdělávaný zkušenosti a schopnosti, to mu pomáhá komplexněji poznat pracovní postupy a procesy. Dochází také k testování jeho schopnosti. Metoda rotace se využívá zejména při vzdělávání řídicích či vedoucích pracovníků. Nicméně je ale velmi přínosná i na nižších pozicích počínaje dělnickými profesemi.

- **Pracovní porady**

Na pracovních poradách se účastníci seznamují s problémy, úkoly či projekty, které se mohou týkat celé organizace. Během porady probíhají diskuze a pracovníci si vyměňují zkušenosti, prezentují svoje názory a postoje k pracovním problémům. Na poradách se vedle řešení pracovních problémů, také upevňuje pracovní kolektiv a dochází ke komunikaci v celém pracovním týmu. (Koubek, 2007)

2.5.2 Vzdělávání mimo pracoviště

Metody využívané ke vzdělávání zaměstnanců mimo pracoviště jsou obecně vhodnější pro vzdělávání řídicích pracovníků či specialistů organizace (Němec, 2008).

- **Přednáška**

Přednáška je zaměřená na zprostředkování faktických informací či teoretických znalostí. Výhodou je, že jde o velmi rychlý přenos informací předávaný většinou početnějším skupinám. Účastníci vzdělávání jej však přijímají pouze pasivně, což z hlediska uchování informací nebývá příliš efektivní. Jedná se o nenáročnou formu zprostředkování znalostí pro určitý výkon práce většímu množství pracovníků (Němec, 2008).

- **Seminář**

Jedná se o přednášky spojené s diskuzí. Během diskuze se objevují nové nápady a řešení problémů. Účastníci jsou více stimulováni k aktivitě (Němec, 2008).

- **Demonstrování (názorné vyučování)**

Metoda demonstrování zprostředkovává znalosti a dovednosti názorným způsobem. K tomu využívá audiovizuální techniky, počítačů, trenažérů, předvádění pracovních postupů apod. Důraz je kladen na praktické využívání znalostí a dovedností pracovníků.

- **Případové studie a workshopy**

Případové studie jsou velmi rozšířenou a oblíbenou metodou vzdělávání především u vzdělávání manažerů a tvůrčích pracovníků. Jedná se o smyšlené nebo skutečně vylíčené určitého organizačního problému. Jednotliví účastníci vzdělávání se snaží problém buď samostatně, nebo ve skupinách vyřešit.

Workshop se liší pouze tím, že praktické problémy řeší vždy týmově a z komplexnějšího hlediska. Poskytuje tak příležitost posoudit problémy z různých aspektů a vychovává pracovníky k týmové spolupráci (Koubek, 2007).

- **Brainstorming**

Další variantou případových studií je brainstorming. Skupina účastníků vzdělávání je vyzvána, aby každý z nich navrhl způsob řešení zadaného problému. Po předložení návrhů probíhá diskuze o navrhovaných řešeních a hledá se optimální návrh či kombinace návrhů. Brainstorming je jedna z nejúčinnějších metod, která přináší nové nápady a přístupy k řešení problémů.

- **Simulace**

Simulace je metoda, která se zaměřuje na praxi a aktivní účast školených. Účastníci školení dostanou podrobný scénář, který obvykle řeší běžné životní situace vyskytující se v práci vedoucích pracovníků a jsou požádáni, aby během určité doby učinili řadu rozhodnutí. Tím se u nich formují schopnosti vyjednávat a rozhodovat se.

- **Hraní rolí (manažerské hry)**

Hraní rolí se orientuje na rozvoj praktických schopností účastníků, od kterých se vyžaduje aktivita, samostatnost a určitá dávka hravosti. Účastníci v rámci řešení konkrétní situace hrají určitou roli, čímž poznávají povahu mezilidských vztahů a vyjednávání.

- **Assessment centre (diagnosticko-výcvikový program)**

Assessment centre je moderní metodou výběru a vzdělávání manažerů. Účastníci plní různé úkoly a řeší problémy tvořící každodenní náplň práce manažera, čímž si osvojují nejen znalosti, ale především manažerské dovednosti. Učí se překonávat stres, řešit úkoly různé povahy, jednat s lidmi, hospodařit s časem apod. Metoda spojuje metody případových studií, simulace a hraní rolí, a proto je velice účinná.

- **Outdoor training**

Outdoor training neboli tzv. „učení se hrou“ je čím dál častěji používanější metodou ve vzdělávání manažerů. Jde o skutečné hry či akce spojené se sportovními výkony, při kterých se manažeři zábavnou formou učí manažerským dovednostem (hledání optimálního řešení určitého problému nebo úkolu, umění koordinace, komunikace a spolupráce apod.). Jde o propojení hry a sportu s procesem zdokonalování pracovních schopností manažerů. Jedná se o velmi efektivní a oblíbenou metodu.

- **Vzdělávání pomocí elektronickou formou – E-learning**

Počítače a internetové připojení jsou nezbytnou součástí každého podniku. Usnadňují učení pomocí schémat, grafů a obrázků, poskytují vzdělávajícím se osobám obrovské množství informací apod. Pro každého zaměstnance je nutností základy práce s PC ovládat, proto neustále narůstá množství nabízených kurzů zaměřujících se na tuto oblast. Metodu lze použít ke vzdělávání na pracovišti i mimo něj.

3 Představení společnosti ŠKODA AUTO a.s. a oddělení GQD-1

ŠKODA AUTO a.s. (dále jen ŠA) je největším výrobcem osobních automobilů v České republice a od roku 1991 je součástí německého koncernu Volkswagen Group. Majitelem je Volkswagen Finance Luxemburg. Sídlo společnosti ŠA se nachází v Mladé Boleslavi, zde se také nachází největší výrobní závod. Další dva výrobní závody můžeme najít v Kvasinách a ve Vrchlabí. ŠA má také několik dceřiných společností jako Škoda Auto India Private Limited, Škoda Auto DigiLab a Smart City Lab. Nyní zastává post předsedy představenstva Thomas Schäfer a Christian Klingler je v čele dozorčí rady. ŠA zaměstnává kolem 33tisíc zaměstnanců, kteří se řadí mezi nejlépe odměňované zaměstnance v ČR. Zaměstnavatel jim poskytuje nespočet benefitů a odměn jako například 13. plat, roční bonus, výhodný pronájem či nákup vozu, dotované stravování. Za jeden z benefitů se dá také považovat odborné a nadodborné vzdělávání.



ŠKODA

Zdroj: (ŠKODA AUTO a.s., 2020)

Obrázek 2 Logo ŠKODA AUTO a.s.

3.1 GQD-1

Oddělení GQD-1 je oddělení kvality, které je tvořeno pěti skupinami zaměstnanců, které zajišťuje rozdílné činnosti. Mezi tyto činnosti patří vzorkování interiérových a exteriérových dílů v rámci série a předsérie, měření a analýzy interiéru i exteriéru vozu ve fázích ověřovacích a nultých sérií, příprava vzorkování, Meisterbock/Cubing. Má práce je soustředěna pouze na jednu skupinu

a to GQD-1/1. Zaměstnanci se soustřeďují na proces odstraňování a analýzy závad v zákaznické síti a jsou rozděleni do tří skupin dle dílů. Těmito skupinami jsou cockpit, vnitřní výbava a sedačky. Zastupují kvalitu na projekčních týmech. Vypracovávají prognózy závadovosti a požadavků kvality na nových projektech a v neposlední řadě posuzují návrhy změn v předsériové i sériové fázi projektu. V předsériové a sériové fázi projektu se účastní vývojových jednání a zasahují tak do vývoje vozu.

3.2 Rozvoj a vzdělávání specialistů odborné skupiny v oblasti GQD-1

Vzdělávání začíná již v den nástupu do zaměstnání. Každý zaměstnanec ŠA musí projít nástupním školením. Po tomto školení se ale cesty rozejdou do odborných útvarů. Prvním povinným školením, které čeká každého zaměstnance kvality je Nástup do kvality. Na školení se zaměstnanec dozvídá, z čeho se skládá oblast kvality a co kvalita pro společnost ŠA znamená. Školení trvá dvě hodiny a je vedeno školitelem.

Pravidelně jednou do roka sestavuje přímý nadřízený plán osobního rozvoje, který musí aktualizovat vždy do 30.6. Pro zjednodušení je pro plán osobního rozvoje vytvořena aplikace. Pokud jsou pracovníci již na pracovišti zapracovaní a kvalifikace ovládají, můžou jim být tyto kvalifikace uznány a nemusí školení znovu absolvovat. Do plánu osobního rozvoje jsou zařazeny školení podle potřeb konkrétního pracovníka. Jsou rozděleny do několika skupin:

- Jazykové kurzy
- Odborné kurzy
- IT- dovednosti
- Soft Skills

Po sestavení plánu osobního rozvoje dojde k pohovoru s pracovníkem, který je následně povinen školení absolvovat.

Použito je několik vzdělávacích metod:

- e-learnig eDoceo
- vzdělávací akce

- Akademie kvality

3.2.1 Kompetenční profil zaměstnance

Kompetenční profil zaměstnance je záznam o dosaženém vzdělání, kompetencích a kvalifikacích a veškerých vzdělávacích aktivitách zaměstnance po dobu jeho působení ve společnosti a vzniká v momentě nástupu zaměstnance do společnosti na pracovní pozici. V případě výstupu zaměstnance zůstává kompetenční profil zaměstnance v systému archivován po dobu pěti let. V průběhu působení si zaměstnanec kompetenční profil doplňuje a upravuje dle potřebné kvalifikace pro výkon práce.

Dle ŠA se kompetenční profil dělí následovně:

- Dosažené vzdělání
- Získané zákonné kvalifikace
- Získané odborné a nadodborné kompetence a kvalifikace
- Získané kompetence a kvalifikace dle interních předpisů
- Získané strategické kvalifikace k funkčnímu místu

3.3 Elektronické formy vzdělávání

Každý zaměstnanec kvality může pro prohlubování svých znalostí použít e-portal, kde najde veškeré potřebné informace a formy vzdělávání a rozvoje.

Procesní a organizační dokumentace

Po nástupu do kvality začíná pracovník se studiem procesní a organizační dokumentace, která se skládá z:

- Organizačních norem
- Metodických pokynů
- Popisů procesů
- Koncernových směrnic

Dokumenty, které jsou určeny pro konkrétního zaměstnancem, najde zaměstnanec uložené na svém profilu na e-portále. Systém ukazuje číslo, název, platnost a dobu

studia dokumentace. Také rozděluje dokumentaci na k prostudování a prostudovanou. V případě že by dokumentace měla být prostudována a není, je zobrazena červeným textem.

E-learningový portál eDoceo

Dalším nástrojem vzdělávání je elektronický katalog školení eDoceo, který je dostupný na e-portále. Na úvodní straně eDocea je k dispozici devět různých složek, podle kterých se školení dělí.

Každý zaměstnanec má podle svého kompetenčního profilu jasně stanovená povinná školení, která bezodkladně absolvovat musí, aby měl dostatečnou kvalifikaci. V eDoceu je složka školení, která tuto povinnou kvalifikaci zprostředkuje. Ve složce je název, kód, stav, přístupno od, přístupno do a typ školení u jednotlivých školení. Každé z těchto školení je koncipováno pomocí prezentace, otázek na dané téma a následně prověřovacího testu.

V další složce určené pro zaměstnance kvality najdeme školení týkající se firemní kvality. Obecné informace jsou stejné jako u složky s povinnými školeními.

Inovační fórum GQ

Platforma vyvinutá pro sdílení nápadů, pro diskuze a výměnu informací v rámci oblasti GQ. Web inovačního fóra je rozdělen do několika sekcí a to:

- GQ diskuze - zde pracovníci kvality otevírají různá témata ke konverzaci a vyměňují si mezi sebou zkušenosti a názory
- GQ novinky – autoři zde píšou krátké články z oblasti automobilu či články týkající se ŠA
- GQ projekty – představení projektů z oblasti kvality, které právě probíhají. Ostatní zaměstnanci mají možnost se na projektu aktivně podílet a připojit se k tvorbě
- GQ události – zde jsou vypsány události vytvořeny buď samotnými zaměstnanci z oblasti kvality či pracovníky zajišťujícími vzdělávací či jiné firemní akce
- Inovační nadšenec GQ – mezi inovační nadšence se může přihlásit jakýkoli zaměstnanec napříč odděleními

Na inovačním fóru probíhají další doplňkové aktivity. Jednou z nich je kampaň s názvem Nápady v řízení kvality. Je zde prostor pro název nápadu, náhledový obrázek, stručný a detailní popis nápadu, jméno autora v neposlední řádě přílohu.

Platforma je vytvořena přehledným a snadno ovladatelným způsobem. Zaměstnanci mají možnost zapojit se aktivně do všech výše zmíněných sekcí a vše je dobrovolné. Jedná se o jednu z nenucených forem rozvoje a vzdělávání.

Vzdělávací aplikace MARS

Všichni kmenoví zaměstnanci oddělení kvality ve svých mobilních služebních zařízeních mají ke stažení aplikaci MARS. Aplikace zobrazuje aktuality z týmového webu Akademie kvality a doporučuje tipy a triky ze školení. Usnadňuje tak možnost vzdělávat se kdykoliv a kdekoliv. Aplikace je připravena pro obě platformy iOS a Android. Vývoj aplikace probíhá agilním procesem a aplikace bude průběžně doplňována o nové funkce a vylepšení.

3.4 Vzdělávací akce

V okamžiku kdy zaměstnanec vyplní se svým nadřízeným plán osobního rozvoje je povinen absolvovat školení, která v něm jsou definována. Do těchto vzdělávacích akcí se zaměstnanec přihlašuje pomocí e-portálu, kde najde přihlášku na vzdělávací akci. Vzdělávací akce rozlišujeme na:

- Externí vzdělávací akce
- Interní vzdělávací akce

Pomocí těchto akcí zaměstnanci prohlubují svou odbornou kvalifikaci.

3.5 Jazykové kurzy

V ŠA má zaměstnanec po domluvě se svým nadřízeným možnost věnovat se studiu cizího jazyka a má na výběr z několika možných variant. Každému zaměstnanci je sledována docházka do kurzu. Při neabsolvování dostatečného počtu hodin, může být zaměstnanci udělen zákaz studia v následujících letech. Svou docházku si zaměstnanec může kontrolovat pomocí e-potálu.

Také má možnost z výběru mezi třemi rozsahy účastníků a to:

- Malá skupina
- Velká skupina
- Individuální kurz

Dále kurzy dělíme na:

Zahraniční jazykové kurzy – Kurzy jsou určeny pro zaměstnance, kteří se potřebují rychle zdokonalit v cizím jazyce. Účast je podmíněna jazykovou úrovní min. B1 - otestovanou a zapsanou v SAP. Rozsah kurzu je 1-2 týdny v roce. Součástí výuky může být i poznávací program mimo vyučování (exkurze, návštěvy kulturních akcí atd.). Výstupem zahraničního jazykového kurzu je slovní hodnocení lektorem

Blended learning - Od úrovně B1 zaměstnanec může při prvním přihlášení do kurzu zvolit preferované téma z business jazyka. Pokud si toto téma zvolí, jeho lektor následně zasílá úkoly zaměřené právě na tuto oblast jazyka. Kurz také obsahuje modul nazvaný Business, ve kterém zaměstnanec může procvičovat slovní zásobu např. k tématům telefonování, emailová korespondence, meetingy, prezentace, vyjednávání, prodej, marketing, automotive apod.

Odborné jazykové kurzy - Odborné jazykové kurzy pomáhají zaměstnancům upevnit jazykové znalosti, procvičit slovní zásobu a důležité fráze v daném tématu a je zde možnost aktivní komunikace v cizím jazyce. Účast na výuce je podmíněna minimálně jazykovou úrovní B1.2 v příslušném jazyce. Po schválení přihlášky je jazyková úroveň otestována on-line gramatickým testem. Výuka probíhá v rámci pracovní doby bez napracování. Extenzivní odborný jazykový kurz má časovou dotaci 40 výukových hodin a výuka probíhá 1x týdně/90min.

3.6 Akademie kvality

Akademie kvality je webový portál, který zaštiťuje veškeré vzdělávací aktivity. Jsou zde umístěny přihlášky na online školení, přihlášky na webináře ale také seznam veškerých školení, která jsou určeny pro zaměstnance z oblasti kvality. Na portál akademie kvality má přístup každý zaměstnanec ŠA.

3.7 Ostatní formy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců

V ŠA můžeme najít další formy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, které se soustřeďují jak na rozvoj jednotlivce, tak na rozvoj skupin a vztahů na pracovišti.

MAG

Od roku 2019 je zavedena v ŠA povinnost provádění rozhovoru se zaměstnancem (tzv. MAG z německého Mitarbeitergespräch). Rozhovor se zaměstnancem je klíčovým nástrojem k motivaci a rozvoji zaměstnanců. Osobní setkání navíc výrazně přispívají k budování otevřené kultury, důvěry a vzájemného respektu. Tato metoda pomáhá k získání otevřené zpětné vazby a nastavení očekávání jak ze strany nadřízeného, tak i ze strany zaměstnance. Rozhovor se zaměstnancem bývá spojen s pravidelným hodnocením výkonu. Zaměstnanec je tak ve stejný čas informován nejen o hodnocení svého pracovního výkonu, ale zároveň má možnost prodiskutovat i jeho další osobní rozvoj a důležitá témata spojená s integritou a compliance.

Pro MAG je vytvořena speciální aplikace eMAG, která je umístěna mezi tzv. SMART Aplikacemi na e-portále.

Talent program

Do talent programu jsou vybíráni zástupci z různých oddělení kvality napříč celým automobilovým závodem. Aby se zaměstnanec mohl talentového programu zúčastnit, musí být nejprve nominován svým nadřízeným či vedoucím. Poté jsou účastníci rozděleni do několika skupin a jejich úkolem je vymyslet a zrealizovat projekt, který si sami vyberou z navržených témat. Samotná realizace a příprava zabere i několik měsíců, kdy se talenti scházejí na schůzkách a dávají projekt dohromady. Schůzky probíhají zejména mimo pracovní dobu v odpoledních hodinách. Je tedy potřeba, aby si každý účastník před vstupem uvědomil časovou náročnost. Projekt se poté představuje vedoucím pracovníkům a managementu napříč odděleními. Jednotliví účastníci se musí prezentace účastnit a odprezentovat svou část v cizím jazyce. Tato část je pouze na nich samotných, aby předvedli své silné stránky a zaujali. Může to pro ně znamenat úspěšný start v jejich cestě na manažerské a vedoucí pozice. Talent program je totiž dobrým krokem ke zviditelnění ale také k načerpání nových kontaktů.

Mezi výhody Talent programu patří určitě rozšíření obzorů, načerpání nových znalostí a dovedností, návštěva pracovišť jako je například laboratoř či měrové středisko, vytvoření nových kontaktů. Mezi neméně podstatné ale také patří trénink komunikačních a vyjednávacích schopností, prezentování a samotná tvorba prezentace, trénink cizího jazyka, rozšiřování technických znalostí.

Mezi jedinou nevýhodu řadím časovou náročnost, kterou musí brát v úvahu při vstupu do programu.

Inovační snídaně

Mezi velice populární nástroje vzdělávání se řadí inovační snídaně, které podporují budování inovačního prostředí a změny myšlení. Jedná se o formu přednášky, kterou vede host a následuje diskuze. Přednáška běžně trvá kolem 60 minut a na diskuzi je vyhrazeno dalších 30 minut. V roli hosta jsou jak známé osobnosti ze světa techniky, vědy, bussinesu, sportu, umění, kultury, gastronomie, tak ale samotní zaměstnanci z prostředí ŠA či koncernu. Smyslem je představení aktuálních trendů, inovací, inspirativních osobností a jejich příběhů. Jedná se o neformální setkání zaměstnanců napříč oblastmi, bez ohledu na pozici/pracovní zařazení.

4 Analýza systému rozvoje a vzdělávání specialistů vybrané odborné skupiny v oblasti GQD-1

Pro zmapování současného stavu vzdělávání a rozvoje byla použita forma rozhovoru, která byla zvolena zejména z důvodu nízkého počtu členů skupiny. S každým interním zaměstnancem byl proveden rozhovor pomocí online schůzky. Předem byla připravena osnova s 25 konkrétními otázkami, viz příloha č. 1-8, na které museli zaměstnanci odpovídat vlastními slovy. Tudíž se jednalo o otevřené otázky. Dalším důvodem volby formy rozhovoru byla možnost klást konkrétní otázky a popřípadě se doptávat na otázky další, což by například dotazník neumožnil. Cílem šetření je zjistit aktuální spokojenost se vzdělávacím systémem v odborné skupině.

4.1 Struktura zaměstnanců GQD-1/1

Strukturu zaměstnanců popisují tabulky číslo 1 a 2. V první tabulce můžeme vidět, že ve skupině převládají muži. Z tabulky číslo dvě a z grafu číslo jedna dále můžeme vyčíst, že nejzastoupenější skupinu tvoří zaměstnanci ve věkové skupině 26-35 let.

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
Muž	6	75,00 %
Žena	2	25,00 %
Celkem	8	100,00 %

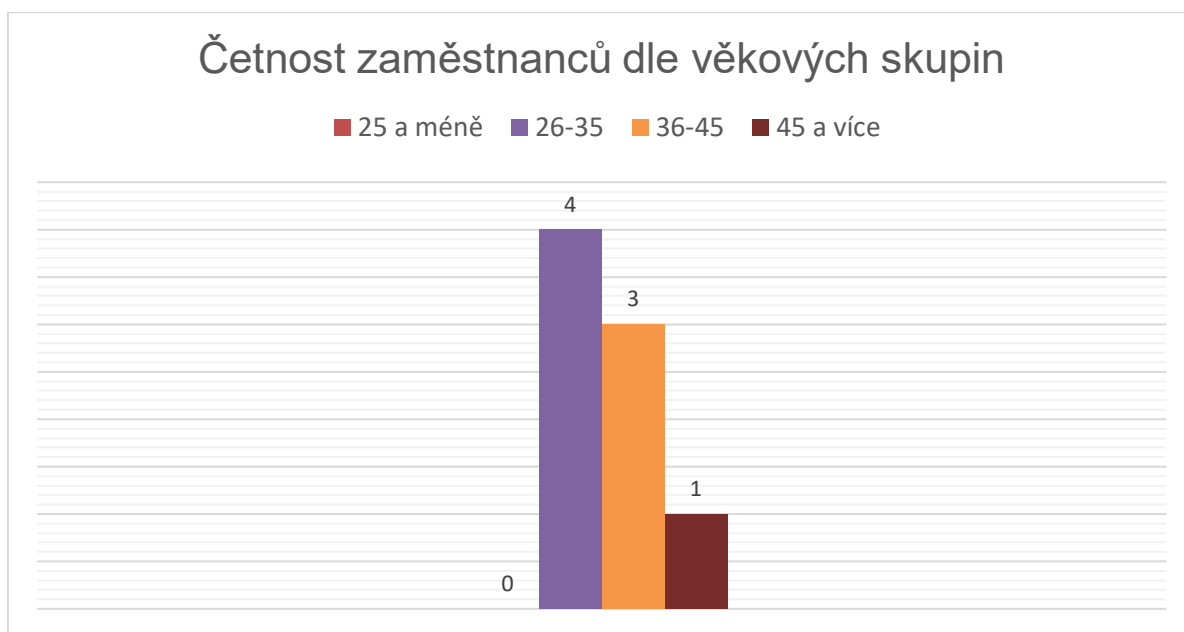
Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Tabulka 1 Struktura zaměstnanců dle pohlaví

Věková skupiny	Absolutní četnost	Relativní četnost
25 a méně	0	0 %
26-35	4	50,00 %
36-45	3	37,50 %
45 a více	1	12,50 %
Celkem	8	100 %

Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Tabulka 2 Struktura zaměstnanců dle věkových skupin



Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Obrázek 3 Graf struktury zaměstnanců dle věkových skupin

V tabulce níže můžeme vidět rozdělení zaměstnanců do skupin dle doby zaměstnání v ŠA. Nejvíce početnou skupinou jsou zaměstnanci ve skupině 2–3 roky, tedy relativně noví zaměstnanci a ve skupině 10–15 let přičemž tyto zaměstnance můžeme považovat za zkušené a ve své činnosti zblhlé.

Doba v zaměstnání	Absolutní četnost	Relativní četnost
1 rok a méně	1	12,50 %
2-3 roky	3	37,50 %
4-10 let	1	12,50 %
10-15 let	3	37,50 %

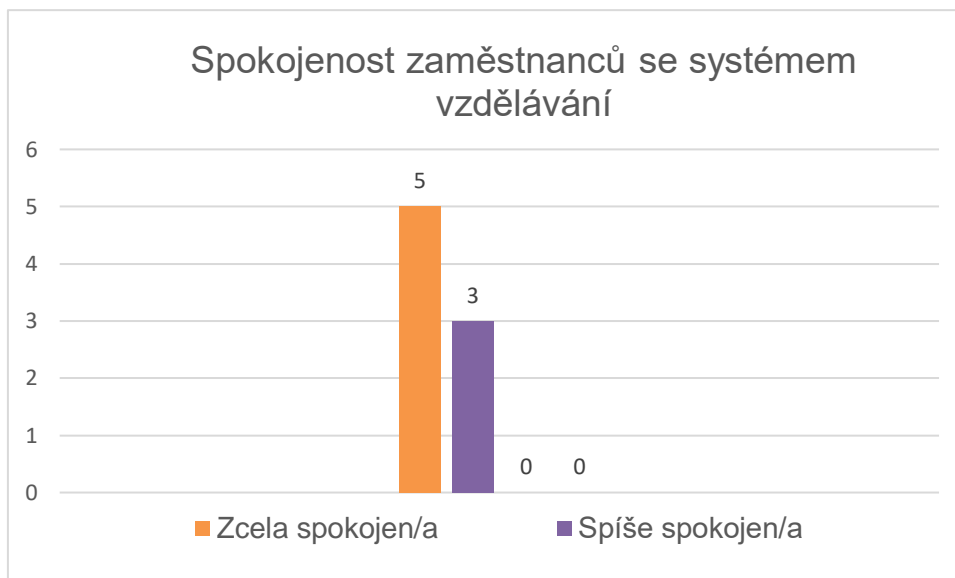
Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Tabulka 3 Doba zaměstnání dle skupin

4.2 Současný vzdělávací systém

Otázka č. 1: Jak jste spokojen/a se vzdělávacím systémem v organizaci?

Na níže uvedeném grafu můžeme vidět, že zaměstnanci jsou zcela či spíše spokojeni se vzdělávacím systémem. Nikdo z tázaných neodpověděl negativně. Tři respondenti rozvedli svou odpověď tím, že vzdělávací systém se v rámci posledních let velice zdokonalil a dostal se na mnohem vyšší úroveň, než na jaké byl v minulosti. Zaměstnanci si také chválí rozmanitost vzdělávacích aktivit a cení si angažovanosti ŠA ve vzdělávacích a rozvojových aktivitách. Ke vzdělávacímu systému byla pouze jedna jediná výtky. Jeden z respondentů by uvítal „kreditový“ systém, kde by každý zaměstnanec dostal určitý počet kreditů, které by poté mohl uplatnit na školení. Není nikde jasně stanoveno kolika vzdělávacích aktivit se zaměstnanec smí zúčastnit. Není možné potvrdit, zda by tento systém mohl být zaveden v rámci celé společnosti.



Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Obrázek 4 Graf spokojenosti zaměstnanců se systémem vzdělávání

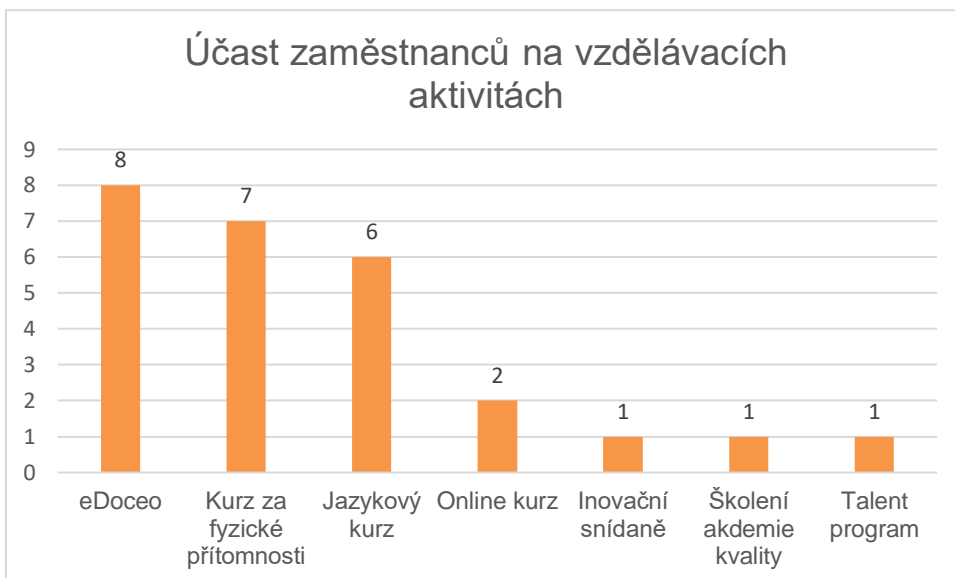
Otázka č. 2: Jak jste byl/a spokojen/a s adaptací při nástupu na Vaši současnou pracovní pozici?

Otázku bych ráda rozdělila na dvě části. První část se týká nástupního školení do kvality, které probíhá krátce po nástupu zaměstnanců do ŠA. U této otázky odpovědělo pět z osmi respondentů, že se v ŠA pohybovalo na externí pozici v rámci kvality, a proto pro ně toto školení nebylo příliš přínosné, spíše vůbec přínosné. Tázání, kteří do ŠA nastupovali na externí pozice, by školení Nástup do kvality uvítali již tehdy a ne až při přechodu na pozici interní.

Druhou částí otázky je adaptace do pracovního kolektivu. Zde všichni jednoznačně odpovídali, že adaptace proběhla bez problému, všichni kolegové byli otevření otázkám, a také nikdo neměl problém s vysvětlením dílčích úkolů.

Otázka č. 3: Kolika vzdělávacích a rozvojových aktivit jste se zúčastnil/a za poslední rok?

Nejnavštěvovanější formou vzdělávání je eDoceo, které je ale povinnou formou vzdělávání, takže je samozřejmé, že účast je 100%. Kurzů za fyzické přítomnosti se zúčastnilo 87,5 %. Třetí nejvíce navštěvované kurzy jsou kurzy jazykové, kterých se zúčastnilo 75 % zaměstnanců.



Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Obrázek 5 Graf účasti zaměstnanců na vzdělávacích aktivitách

Otázka č. 4: Považujete tento počet vzdělávacích a rozvojových aktivit za dostačující?

K předchozí otázce se pojí otázka spokojenosti zaměstnanců s počtem vzdělávacích a rozvojových aktivit za poslední rok. Pouze jeden zaměstnanec by uvítal více vzdělávacích aktivit. Pro zbytek zaměstnanců je počet dostačující a to zejména vzhledem k pracovní vytíženosti.

Otázka č. 5: Jste spokojen/a s elektronickými formami vzdělávání?

V tabulce níže je uvedena spokojenost s elektronickými formami vzdělávání. Pouze dvěma zaměstnancům elektronická forma vzdělávání vyhovuje. Chválí si, že se nemusí na povinné kurzy jako je například BOZP či etický kodex scházet osobně. Jako další výhodu také uvedli, že si mohou zvolit čas, kdy si kurz splní a nenarušuje jim tak pracovní činnosti. Zbylým zaměstnancům elektronická forma nevyhovuje. Důvodem je, že studiu nejsou schopni věnovat dostatečnou pozornost.

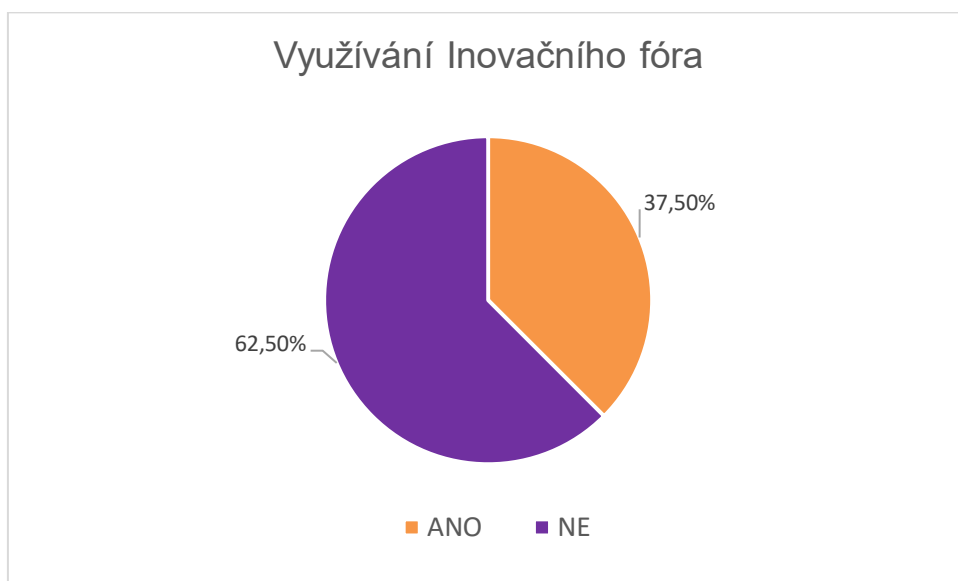
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ANO	2	25,00 %
NE	6	75,00 %

Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Tabulka 4 Spokojenosti s elektronickými formami vzdělávání

Otázka č. 6: Používáte ke svému vzdělávání a rozvoji Inovační fórum?

Web inovační fórum využívá pouze 37,50 % zaměstnanců, z nich ale ani jeden nevyužívá web aktivně, tedy nepřispívá žádnými články. Nikdo z tázaných nenavštěvuje web pravidelně. Pokud už se rozhodnou k návštěvě, navštíví buďto část GQ novinky či GQ nadšenec. Celých 62,50 % z tázaných nemá zájem věnovat webu svůj čas a pozornost.



Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Obrázek 6 Graf využívání inovačního fóra

Otázka č. 7: Používáte k vyhledávání vzdělávacích aktivit Akademii kvality?

Pouze tři z tázaných navštěvují web Akademie kvality sporadicky. Zbýlých pět zaměstnanců nenavštěvuje web vůbec. Dva zaměstnanci v odpovědích zmínili, že je pro ně portál nepřehledný a špatně se v něm orientují. Také zmínili, že by

uvítali lepší informovanost o otevřených kurzech k přihlašování, které jsou určeny pro zaměstnance oddělení kvality.

Otázka č. 8: Navštěvujete jazykový kurz a konkrétně o jaký kurz se jedná?

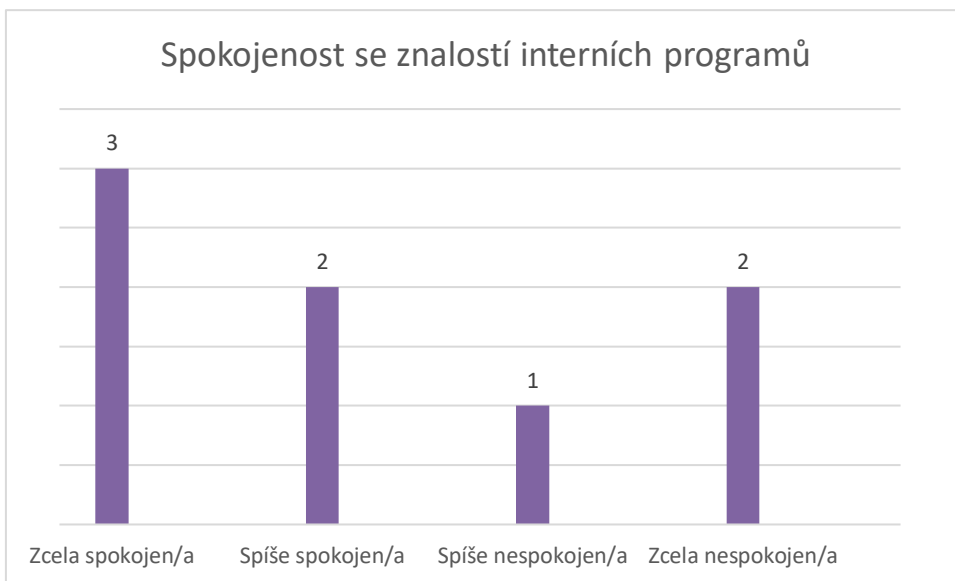
Z celkového počtu zaměstnanců nenavštěvuje jazykový kurz pouze jeden zaměstnanec, a to z důvodu vysoké jazykové vybavenosti. Znamená to, že všem je umožněno jazyk studovat. Ostatní dotazovaní zaměstnanci navštěvují kurzy anglického jazyka a jsou zařazeni do velké skupiny, což je maximálně 12 studentů.

Otázka č. 9: Jak jste spokojeni s kvalitou jazykového kurzu?

Otázku rozdělují do dvou částí. První část tvoří spokojenost s velikostí skupiny. Dva ze sedmi zaměstnanců nejsou s velikostí skupiny spokojeni. Jako důvod uvádí, že je pro ně skupina příliš velká a uvítali by skupinu menší. Druhou částí je spokojenost s kvalitou lektora. Zde dva ze sedmi zaměstnanců nejsou spokojeni s kvalitou lektora. Konkrétně si stěžují na velké množství gramatiky a málo konverzace. Jeden ze zaměstnanců si stěžuje na přílišné držení se osnov s tím, že by uvítal, aby se lektor více zajímal o to, co je pro studenty ve skupině obtížné a věnoval tomu více času. Nepotvrdilo se, že by tito dva nespokojení zaměstnanci chodili do stejné skupiny.

Otázka č. 10: Jste spokojeni se svou znalostí interních programů AVON, AGOS, KVS, ElsaPro atd.?

Z grafu níže můžeme vyčíst, že škála odpovědí na otázku spokojenosti se znalostmi interních programů je široká. Tři zaměstnanci odpověděli, že jsou se svými znalostmi interních programů zcela spokojeni a při práci s programy jsou si jisti. Zbýlých pět zaměstnanců vidí ve svých znalostech nedostatky.



Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Obrázek 7 Graf spokojenosti se znalostí interních programů

Otázka č. 11: Uvítal/a byste vzdělávací akci pro prohloubení znalostí interních programů?

Z tázaných zaměstnanců by 62,5 % uvítalo vzdělávací akci, která by jim prohloubila znalosti interních programů. Konkrétně by chtěli prohloubit znalosti v programu AGOS, KVS, Catie či v projektovém programu Connect. Zbýlých 37,5 % zaměstnanců považuje své znalosti v interních programech za dostačující pro svou práci a kurzu by se zúčastnit nechtěli.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ANO	5	62,50 %
NE	3	37,50 %

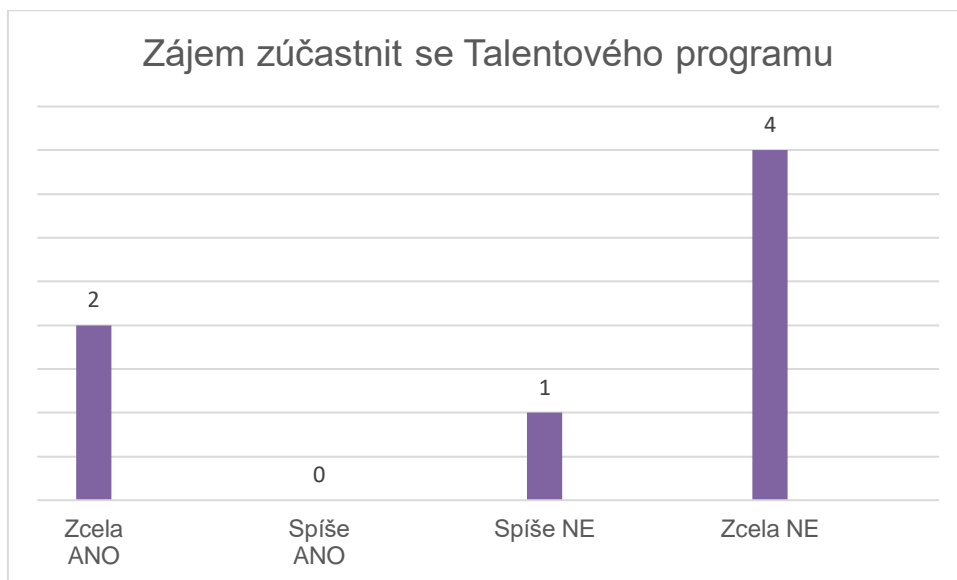
Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Tabulka 5 Potřeba vzdělávací akce pro prohloubení znalostí interních akcí

Otázka č. 12: Měl/a byste zájem zúčastnit se Talent Programu?

Na otázku, zda by se zaměstnanci chtěli zúčastnit Talent Programu, reagovali spíše negativně. Čtyři zaměstnanci se programu nechtějí zúčastnit v žádném případě s tím, že by nabídku odmítli. Jeden z tázaných by se zúčastnil pouze, kdyby byl

do programu zařazen vedoucím pracovníkem. Další dva zaměstnanci by se Talent programu zúčastnit chtěli z vlastní iniciativy. Jeden zaměstnanec se Talent programu již v minulosti zúčastnil. Svou účast považuje za velký přínos pro svůj další rozvoj. Zmiňuje nejen nové zkušenosti v oboru kvality, ale také návazání velkého počtu nových kontaktů.



Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Tabulka 6 Graf zájmu o zúčastnění se Talentového programu

Otázka č. 13: Jak jste spokojeni se vzdělávacími a rozvojovými aktivitami?

Všichni tázaní jsou spokojeni se vzdělávacími a rozvojovými aktivitami, které zaměstnavatel poskytuje. Tři zaměstnanci, kteří jsou v ŠA déle než deset let, u této otázky zmiňují, že spozorovali obrovský progres ve vzdělávání od jejich nástupu do ŠA. Úroveň vzdělávání se dle jejich názoru posunula o několik úrovní výše.

Otázka č. 14: Máte zájem se dále vzdělávat a využívat vzdělávacích aktivit, které vám zaměstnavatel poskytuje i nad rámec povinných školení?

Všichni zaměstnanci chtějí dále využívat možnosti účastnit se vzdělávacích a rozvojových aktivit. Svůj osobní růst považují za důležitý pro svou pracovní činnost. Jsou si vědomi nadstandartních možností, které jim zaměstnavatel poskytuje. Tři z dotazovaných zaměstnanců pracovali před interní pracovní pozicí v ŠA u externí firmy, proto měli možnost porovnat vzdělávání mimo ŠA. Zmiňovali,

že u předchozích zaměstnavatelů si museli například polovinu nákladů na jazykové kurzy hradit sami a přitom úroveň kurzů nebyla ani z poloviny taková, jako úroveň kurzů poskytovaných ŠA.

Otázka č. 15: Kterým vzdělávacím aktivitám dáváte přednost a proč?

V tabulce níže je procentuální rozdělení volby zaměstnanců mezi fyzickou a online formou vzdělávací akce. Fyzické formě vzdělávání dává přednost 62,50 % zaměstnanců. Hlavním důvodem přitom je, že při online vzdělávání se nedokáží maximálně soustředit, nechají se rozptylovat okolím, či jim chybí fyzická přítomnost zbylých zúčastněných. Online formu upřednostňuje 12,50 % s odůvodněním, že jim vyhovuje šetření času, který by jim zabralo cestování na místo konání vzdělávací akce a také je pro ně online forma dostačující. Zbylým 25 % zaměstnanců vyhovují obě formy.

Vzdělávací akce	Absolutní četnost	Relativní četnost
Fyzická forma	5	62,50 %
Online forma	1	12,50 %
Fyzická i online forma	2	25,00 %

Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Tabulka 7 Forma vzdělávací akce

Otázka č. 16: Jakému časovému nastavení dáváte přednost a z jakého důvodu?

U časového nastavení dává 100 % dotazovaných přednost absolvování vzdělávací akce v rámci pracovní doby i za předpokladu napracování si zmeškaných hodin.

Otázka č. 17: Považujete své znalosti, schopnosti a dovednosti za postačující ke kvalitnímu zvládnutí svých stávajících pracovních úkolů a povinností?

Zcela spokojeno se svými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi je 25 % zaměstnanců. Většinových 75 % zaměstnanců je spíše spokojeno a chce se vzdělávat a zdokonalovat ve více oblastech.

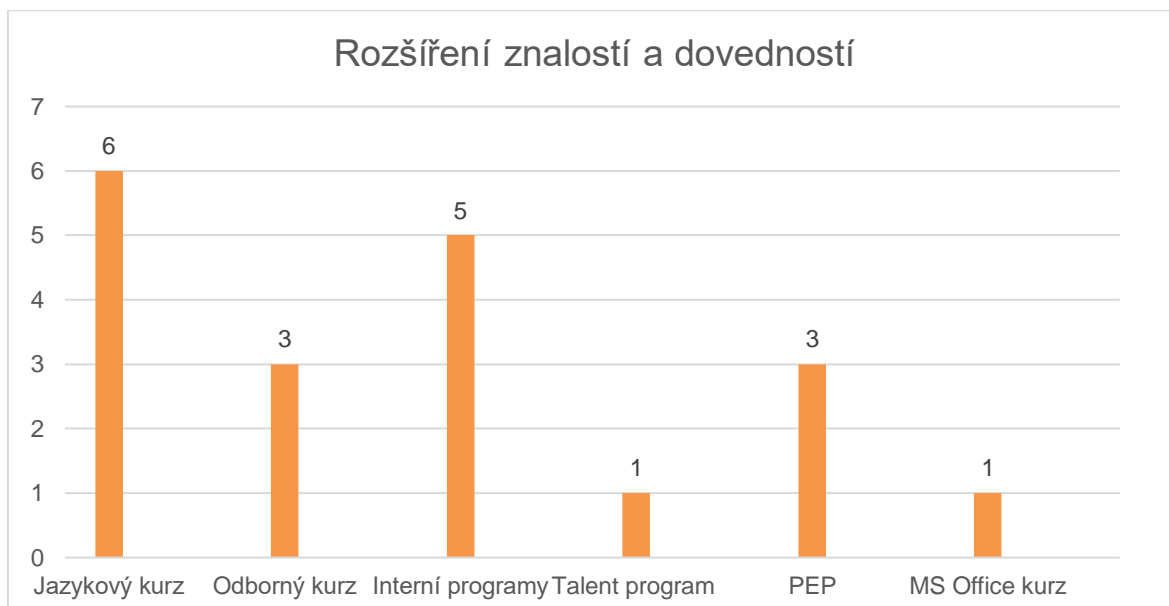
Postačující znalosti, schopnosti a dovednosti pro výkon práce	Absolutní četnost	Relativní četnost
Zcela ANO	2	25,00 %
Spíše ANO	6	75,00 %

Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Tabulka 8 Postačující znalosti a dovednosti pro výkon práce

Otázka č. 18: Které znalosti a dovednosti byste chtěl pro řádný výkon práce na Vaší současné pracovní pozici získat?

Graf níže poukazuje na dovednosti a znalosti, které by chtěli zaměstnanci prohloubit pro řádný výkon své pracovní náplně. Nejvíce zaměstnanců, tedy 6, odpovědělo, že by se chtělo zdokonalit v cizím jazyce, tzn. dále pokračovat v jazykových kurzech. Ve znalostech interních programů by se chtělo zdokonalit 5 zaměstnanců a ti by také chtěli absolvovat kurzy s programovým zaměřením. Další tři zaměstnanci by se chtěli rozvíjet v odbornosti, a proto by uvítali kurz procesu vývoje vozu (PEP) a odborné kurzy. Pouze jeden zaměstnanec by se chtěl pro svůj výkon práce zdokonalit v práci s MS Office balíčkem. Jeden ze zaměstnanců by chtěl být zařazen do Talent programu.



Zdroj: (vlastní zpracování, 2020)

Obrázek 8 Graf rozšíření znalostí a dovedností

Otázka č. 19: Jak jste spokojen s celkovou kvalitou vzdělávacího systému v ŠA. S čím konkrétně jste a s čím nejste spokojen?

Poslední otázka je pro analýzu klíčová. Celkově zaměstnanci hodnotí vzdělávací a rozvojové aktivity v ŠA velice pozitivně. Chválí si znalosti lektorů na odborných kurzech a považují se za specialisty na svém místě. Zaměstnavatele považují za proaktivního. Cení si možnosti zvyšování kvalifikace s dotací v plné výši.

Pro část zaměstnanců je nedostačující informovanost o volných místech na kurzech. Jeden ze zaměstnanců navrhuje kreditový systém. Zaměstnanci by měli k dispozici určitý počet kreditů, které by mohli v rámci roku čerpat. Kredity by tak zajišťovali stejné možnosti pro všechny. Také se objevila nespokojenost s lektory anglického jazyka.

5 Shrnutí výsledků výzkumu a návrh praktických opatření.

Analýza vzdělávacího a rozvojového systému je zaměřena na několik oblastí, mezi které patří spokojenost s možnostmi dalšího vzdělávání v současném zaměstnání, spokojenost s již absolvovanými vzdělávacími akcemi. Dále je analyzována informovanost o nabízených školeních, důležitost firemního vzdělávání a zájem zaměstnanců účastnit se jich.

Naprostá většina zaměstnanců je s možnostmi svého dalšího vzdělávání v současném zaměstnání zcela spokojena.

Informovanost o nabízených vzdělávacích akcích je pro 25% zaměstnanců nedostatečná. Uvítali by, kdyby byli více informováni o volných kurzech z oblastí kvality či jiné specializace. Informovanost například o inovačních snídaních je pro ně dostatečná.

Důležitost průběžného vzdělávání si uvědomují všichni zaměstnanci firmy. Tomu nasvědčuje i fakt, že jim nově nabyté vědomosti umožňují lépe vykonávat jejich práci.

Účasti na školeních se nevyhýbá žádný ze zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří jsou v ŠA déle než 10 let si chválí pokrok v oblasti výběru vzdělávacích akcí, znalostí a dovedností lektorů odborných kurzů. Celý systém je pro ně na mnohem vyšší úrovni než při nástupu do ŠA.

Počet vzdělávacích akcí je pro zaměstnance také dostačující a jsou spokojeni i s časovým nastavením, které je v rámci pracovní doby.

5.1 Praktická opatření

Interní programy a MS Office

Prohloubení interních znalostí by uvítalo 62,50% zaměstnanců. Na školení na programy ALPOS a AGOS je možné vytvořit poptávku u odborného útvaru, který školení zajistí. Na programy ElsaPro a KVS školení k dispozici nejsou, proto lze navrhnout interní předání informací přímo mezi zaměstnanci v oddělení GQD-1/1. Jeden ze zaměstnanců v rozhovoru vyslovil názor, že pro něho není problém ostatní kolegy proškolit. Pro program Connect, který spadá do program

data managementu jsou vypsána školení na portálu ŠA. Konkrétně zde můžeme najít pět kurzů. Záleží na tom jakou obtížnost si zaměstnanec vybere. Pro pracovníky GQD-1/1 jsou vhodné tyto dva kurzy:

- CONNECT (K-PDM) - Basic - uživatel dat
- CONNECT (K-PDM) - Kancelářské dokumenty

Tyto dva kurzy programu Connect jsou voleny z důvodu, že se jedná o vstupní kurzy pro získání uceleného pohledu o programu. Jsou dostačující pro práci v odborné skupině.

Pro kurzy na program CATIA je výběr rozsáhlejší. Zaměstnanci si mohou vybírat z 11 kurzů dle obtížnosti. Pro potřebu GQD-1/1 bych volila:

- CATIA V5-6 - Basic - konstruktér
- CATIA V5-6 - Drafting (výkresy)

Pro naplnění pracovních povinností v rámci odborné skupiny jsou uvedené kurzy Catie dostačující. S ohledem k tomu, byly vybrány tyto dva kurzy.

U programových znalostí se vyskytla žádost na zlepšení znalostí MS Office. ŠA nabízí e-learningové školení ve třech úrovních – úvod/středně pokročilí/ pokročilí. Další typem e-learningu je prostudování videí. ŠA připravilo celkem 10 videí, které jsou volně k dispozici na Týmovém webu.

E-learningové kurzy:

- MS Excel 2016
- MS Outlook 2016
- MS PowerPoint 2016
- MS Word 2016

Další možností je návštěva prezenčních kurzů.

Prezenční kurzy:

- MS Excel a MS Power BI
- MS PowerPoint v CI ŠKODA
- MS Outlook

- MS Word
- MS Project

Ná základě rozhovoru s konkrétním zaměstnanec je doporučeno absolvování kurzu MS PowerPoint z důvodu zlepšení schopností při vytváření firemních prezentací.

Odborné kurzy

Prohloubení znalostí v procesu vývoje vozu (PEP) by uvítalo 37,50% zaměstnanců. ŠA zajišťuje školení, kterého se zaměstnanci mohou zúčastnit. Proces vývoje vozu ve ŠA je kompletně popsán příručkou PEP, která je závazná pro všechny koncernové značky a je k dispozici na portálu ŠA.

Jazykové kurzy

Nespokojenost s lektorem vyslovilo 25,00% zaměstnanců. Pokud zaměstnanci shledají, že jim lektor nevyhovuje, je důležité řešit nastalou situaci okamžitě. Jednou z možností je vyřešit problém přímo s lektorem, druhá možnost je kontaktovat odborný útvar, který má na starosti organizaci jazykových kurzů. Změna skupiny je možná okamžitě. Problém nastane, pokud zaměstnanci neřeší situaci okamžitě, ale problém vysloví po absolvování kurzu. V tomto případě se nedá nic dělat. Kurzy provádí několik externích poskytovatelů. Zaměstnanec na konci roku vyplňuje dotazník spokojenosti, kde může vyjádřit svůj názor.

Metodika kurzů je pevně daná evropskými standarty a je ukotvena směrnicemi. Pro zaměstnance to znamená, že lektoři mají pevně dáno, co mají vyučovat v hodinách kurzu. Ty samé podmínky jsou nastaveny pro délku či velikost kurzu.

Využívání Akademie kvality a Inovačního fóra

Zaměstnanci téměř vůbec nenavštěvují weby Akademie kvality a Inovační fórum. V tomto směru je potřeba zaměstnance lépe seznámit s těmito weby a ukázat jim, co weby nabízejí. Konkrétně je doporučeno zajištění proškolení zodpovědným útvarem v rámci ŠA.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat současný vzdělávací systém ve ŠKODA AUTO a.s. a identifikovat potřeby vzdělávacích a rozvojových aktivit zaměstnanců. Na základě analýzy navrhnout opatření, která povedou ke zkvalitnění vzdělávání a rozvoje v organizaci.

Teoretická část pojednávala o významu vzdělávání a rozvoje v dnešní době. Charakterizuje základní pojmy, trendy ve vzdělávání a formy vzdělávání. Větší prostor je věnován systému vzdělávání a rozvoje a jeho jednotlivým fázím. Teoretická část je zakončena popisem metod.

V praktické části je představena ŠKODA AUTO a.s. a oddělení GQD-1/1 a jeho činnosti. Významná část praktické části je věnována analýze současného vzdělávacího systému, kde dochází k identifikaci potřeb zaměstnanců o vzdělávání a rozvoj. Pro analýzu je použit rozhovor, který byl proveden s každým zaměstnancem z odborné skupiny GQD-1/1. Zjištěné informace sloužily jako podklad při navrhování možných opatření, která by vedla ke zkvalitnění vzdělávacího systému.

Z mého výzkumu vyplývá, že zaměstnanci potřebují zkvalitnit a rozšířit své znalosti v odborných směrech konkrétně se jedná o proces plánování produktu, ve znalostech interních programů a v jazykových znalostech.

Na základě výzkumu byla navržena praktická doporučení zaměřená na následující oblasti vzdělávání:

- Interní programy a MS Office
- Odborné vzdělávání (školení PEP)
- Jazykové vzdělávání
- Proškolení a motivace k používání webu Akadémie kvality a Inovačního fóra

Lze konstatovat, že na základě výsledků mnou prováděných rozhovorů je vzdělávací systém ve ŠKODA AUTO a.s. na oddělení GQD-1/1 na vysoké a kvalitní úrovni.

Vedení oddělení bylo s výsledky výzkumu seznámeno a v současnosti se zabývá možnostmi implementace navrhovaných opatření.

Seznam literatury

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3

BLÁHA, Jiří. Personalistika pro malé a střední firmy. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9

HRONÍK, František. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, 2007. 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3

NĚMEC, Otakar., BUCMAN, Petr., ŠIKÝŘ, Martin. Personální management. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2008. 369 s. ISBN 978-80-86730-31-8

TURECKIOVÁ, Michaela. Řízení a rozvoj lidí ve firmách. Michaela Tureckiová. Vyd. 1. Praha : Grada, 2004. 168 s. (Psyché) ISBN 8024704056.

BARTOŇKOVÁ, Hana a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. Firemní vzdělávání. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

TOFFLER, Alvin a Heidi TOFFLER. Utváranie novej civilizácie: politika tretej vlny. Bratislava: Open Windows, 1996, 116 s. ISBN 80-857-4115-6.

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A.: Identifikace vzdělávacích potřeb podniku. Moderní řízení. 2004, č. 2. s. 59-62. ISSN 026-8720

Webové stránky:

ŠKODA AUTO Česká republika [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, a.s., 2020 [2020-09-20]. Dostupné z: <https://www.skoda-auto.cz/>.

Seznam obrázků

Obrázek 1 Studijní neúspěšnost bakalářů, všechny veřejné VŠ	10
Obrázek 2 Logo ŠKODA AUTO a.s.....	28
Obrázek 3 Graf struktury zaměstnanců dle věkových skupin.....	37
Obrázek 4 Graf spokojenosti zaměstnanců se systémem vzdělávání.....	39
Obrázek 5 Graf účasti zaměstnanců na vzdělávacích aktivitách.....	40
Obrázek 6 Graf využívání inovačního fóra	41
Obrázek 7 Graf spokojenosti se znalostí interních programů	43
Obrázek 8 Graf rozšíření znalostí a dovedností	46

Seznam tabulek

Tabulka 1 Struktura zaměstnanců dle pohlaví.....	36
Tabulka 2 Struktura zaměstnanců dle věkových skupin	37
Tabulka 3 Doba zaměstnání dle skupin.....	38
Tabulka 4 Potřeba vzdělávací akce pro prohloubení znalostí interních akcí	43
Tabulka 5 Zájem zúčastnit se Talentového programu	44

Seznam příloh

Příloha 1 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1	48
Příloha 2 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1	51
Příloha 3 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1	54
Příloha 4 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1	57
Příloha 5 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1	60
Příloha 6 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1	64
Příloha 7 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1	67
Příloha 8 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1	69

Příloha 1 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1

Respondent č. 1

A) IDENTIFIKACE RESPONDENTA

1. Pohlaví

muž

2. Věk (v letech):

26 – 45

3. Jak dlouho pracujete na Vaší současné pracovní pozici (v letech)?

V GQD-1 3 roky

B) ANALÝZA SOUČASNÉHO SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VE ŠKODA AUTO

4. Jak jste spokojen/a se vzdělávacím systémem v organizaci?

Jsem spíše spokojen.

„Se vzděláváním jsem spokojen. Je zde poskytována nabídka školení, ze kterých si můžu vybrat. Můžu se přihlásit na jaká školení chci podle toho, co mě zajímá, v čem se chci zdokonalovat. Ale uvítal bych systém, kde by bylo jasně stanoveno, kolik vzdělávacích a rozvojových aktivit mohu za rok absolvovat. Například systémem kreditů, aby měli všichni stejné možnosti.“

5. Jak jste byl/a spokojen/a s adaptací při nástupu na Vaši současnou pracovní pozici?

„Když si vzpomenu na nástup do zaměstnání, tak pro mě osobně nástup nebyl obtížný, protože jsem přecházel z externí firmy a prostředí ŠA, pro mě nebylo nové. Proto pro mě nástupní školení nebylo ničím přínosným. Ale chápu, že pokud člověk přichází jako úplný nováček, tak je pro něj toto školení potřebné. Kolegové semnou sdíleli informace a neměl jsem žádný problém při zařazení do kolektivu.“

6. Kolika vzdělávacích a rozvojových aktivit jste se zúčastnil/a za poslední rok? Jmenovat konkrétně.

Jazykový kurz

eDoceo - 9

Kurz za fyzické přítomnosti (jak žít a využít mobilní technologie)

7. Považujete tento počet za odpovídající – ANO/NE; Pokud NE, zdůvodněte

„Spokojen jsem ale uvítal bych klidně více kurzů za fyzické přítomnosti.“

8. Jste spokojen/a s elektronickými formami vzdělávání?

„Ano jsem. Myslím si, že pro absolvování povinných školení je to ideální forma. Jako například u prostudování BOZP či etického kodexu.“

9. Používáte ke svému vzdělávání a rozvoji Inovační fórum?

„Ano občas si přečtu nějaký článek. Ale aktivně nic nepřispívám a ani nechci přispívat. Nemám při své práci tolik času.“

10. Pokud ANO, kterou sekci považujete za nejpřínosnější?

GQ novinky

11. Používáte k vyhledávání vzdělávacích aktivit Akademii kvality?

„Ano pokud hledám nějaké odborné školení.“

12. Navštěvujete jazykový kurz a konkrétně o jaký kurz se jedná?

„Ano navštěvuji kurz anglického jazyka.“

13. Pokud ANO, jak jste spokojeni s kvalitou jazykového kurzu?

„Ano jsem spokojen zejména s kvalitou lektora i velikostí skupiny. Hodiny jsou pro mě velkým přínosem. Jsem spokojen i s rozdělením hodin, akorát bych uvítal kurz v rámci pracovní době s tím, že bych si hodiny napracoval.“

14. Jste spokojeni se svou znalostí interních programů AVON, AGOS, KVS, ELZA atd.?

„Ne nejsem. Uvítal bych možnost rozšíření svých znalostí.“

15. Uvítal/a byste vzdělávací akci pro prohloubení těchto znalostí?

Ano

16. Měl/a byste zájem zúčastnit se Talent Programu?

„Ano. Člověk se dozví spoustu nových věcí a má možnost dostat se do jiných oddělení. Chtěl bych se zúčastnit i přesto, že by to pro mě bylo časově náročné. Vždy ale samozřejmě záleží s kým je člověk zařazen do týmu. Byl bych ochotný zůstat v práci déle.“

17. Jak jste spokojeni se vzdělávacími a rozvojovými aktivitami?

„S kvalitou spokojen jsem. Máme velký výběr školení jak elektronických, tak i fyzických.“

C) IDENTIFIKACE POTŘEB A ZÁJMŮ PRACOVNÍKŮ O VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

18. Máte zájem se dále vzdělávat a využívat vzdělávacích aktivit, které vám zaměstnavatel poskytuje i nad rámec povinných školení?

„Určitě ano.“

19. Kterým vzdělávacím aktivitám dáváte přednost a proč?

„Určitě bych upřednostnil osobní školení před online školeními. Samozřejmě chápu, že u některých školení online stačí ale například při školeních na rozvoj osobnosti či školení pro vedoucí pracovníky určitě online školení není možné.“

20. Jakému časovému nastavení dáváte přednost a z jakého důvodu?

„Pro mě je mnohem lepší absolvovat školení v rámci pracovní doby a tím si určovat sám, kdy si tyto hodiny napracuji.“

21. Považujte své znalosti, schopnosti a dovednosti za postačující ke kvalitnímu zvládnutí svých stávajících pracovních úkolů a povinností?

Zcela Ano

„Jediné co bych uvítal je určitě zkvalitnění svých znalostí s programy a konkrétně například AGOS.“

22. Které znalosti a dovednosti byste chtěl pro řádný výkon práce na Vaší současné pracovní pozici získat?

„Jazykové znalosti, odborné znalosti ale otázka je zda se tyto znalosti vůbec dají získat bez změny pracovní pozice. „

23. Jak jste spokojen s celkovou kvalitou vzdělávacího systému v ŠA. S čím konkrétně jste a s čím nejste spokojen?

„Jsem spokojen s tím že firma se snaží podpořit zaměstnance ve vzdělávání a že je pro aktivní. Chce, aby se její zaměstnanci vzdělávali. Pořádá inovační snídane.

Spokojený nejsem se systémem. Uvítal bych něco jako kreditový systém, kde by si každý mohl odchodit školení za určitý počet kreditů. „

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Příloha 2 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1

Respondent č. 2

A) IDENTIFIKACE RESPONDENTA

1. Pohlaví

muž

2. Věk (v letech):

26 – 45

3. Jak dlouho pracujete na Vaší současné pracovní pozici (v letech)?

V GQD-1/1 13let

B) ANALÝZA SOUČASNÉHO SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VE ŠKODA AUTO

4. Jak jste spokojen/a se vzdělávacím systémem v organizaci?

Jsem zcela spokojen.

„Všeobecně spokojený určitě jsem a musím říci, že úroveň vzdělávání se stále zlepšuje. Když bych měl porovnat systém nyní a před deseti lety, tak je to dnes na úplně jiné úrovni. Dnes už mají školení hlavu a patu a vážně bývají přínosem. Velký pokrok kupředu.“

5. Jak jste byl/a spokojen/a s adaptací při nástupu na Vaši současnou pracovní pozici?

„Když jsem nastupoval na tuto konkrétní pozici, tak jsem spokojen nebyl. Protože jsem byl přeřazen a šel sem do neznáma. Takže z tohoto pohledu to pro mě nebylo příjemné.“

6. Kolika vzdělávacích a rozvojových aktivit jste se zúčastnil/a za poslední rok? Jmenovat konkrétně.

Jazykový kurz anglický jazyk

eDoceo - povinná (2 školení navíc)

Kurz za fyzické přítomnosti (obecně bývají 2 osobní školení za rok)

7. Považujete tento počet za odpovídající – ANO/NE; Pokud NE, zdůvodněte

„Spokojen s počtem jsem.“

8. Jste spokojen/a s elektronickými formami vzdělávání?

„Ano jsem. Musím si na studium vyhradit čas k prostudování, a tedy mi nezasahuje do pracovních povinností.“

9. Používáte ke svému vzdělávání a rozvoji Inovační fórum?

„Spíše zřídka. Aktivně se nezapojuji z důvodu času. Občas si něco přečtu ale ne pravidelně.“

10. Pokud ANO, kterou sekci považujete za nejpřínosnější?

GQ novinky

11. Používáte k vyhledávání vzdělávacích aktivit Akademii kvality?

„ANO ale ne pravidelně.“

12. Navštěvujete jazykový kurz a konkrétně o jaký kurz se jedná?

„Ano navštěvuji kurz anglického jazyka.“

13. Pokud ANO, jak jste spokojeni s kvalitou jazykového kurzu?

Uvítal bych méně osob na kurzu. Protože si myslím, že kdybych měl plyně hovořit, tak mě tento kurz na tuhle úroveň nedostane. Nevyhovuje mi také lektorka, protože učí striktně podle učebnice a nevěnuje více času tématům, které jsou pro nás těžké. Dodržuje směrnice, ale nebere v úvahu, že nejsme na stejné úrovni. Nezáleží jí na tom, aby všichni probrané látce rozuměli. Měla by se více soustředit na mluvení a ne tolik na gramatiku.

14. Jste spokojeni se svou znalostí interních programů AVON, AGOS, KVS, ELZA atd.?

Ano spokojen jsem. Myslím si, že v programech všechno znám. Klidně bych byl ochotný ostatní kolegy s programy učit.

15. Uvítal/a byste vzdělávací akci pro prohloubení těchto znalostí?

„Ne. Ale pokud by přišel nový program, tak proč ne.“

16. Měl/a byste zájem zúčastnit se Talent Programu?

„Ne. Myslím si, že v tomhle věku už si nemusím nic dokazovat. Nechci směřovat nikam na vyšší pozici. A budu raději věnovat tento čas na zdokonalení jazykových schopností.“

17. Jak jste spokojeni se vzdělávacími a rozvojovými aktivitami?

„Jsem spokojen a konkrétně jsem spokojen s lektory.“

C) IDENTIFIKACE POTŘEB A ZÁJMŮ PRACOVNÍKŮ O VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

18. Máte zájem se dále vzdělávat a využívat vzdělávacích aktivit, které vám zaměstnavatel poskytuje i nad rámec povinných školení?

„Ano určitě budu rád dále navštěvovat kurzy.“

19. Kterým vzdělávacím aktivitám dáváte přednost a proč?

„Pro mě je mnohem lepší osobní forma z důvodu toho, že se musím stoprocentně soustředit a nic mě nerozptyluje. A další věc je, že někdy na školeních probíhají různé hry a případové studie.“

20. Jakému časovému nastavení dáváte přednost a z jakého důvodu?

„Určitě v pracovní době a uvítal bych, i kdyby takto probíhal jazyk s tím, že by se nemusely hodiny napracovávat.“

21. Považujte své znalosti, schopnosti a dovednosti za postačující ke kvalitnímu zvládnutí svých stávajících pracovních úkolů a povinností?

spíše ANO

„Uvítal bych zdokonalení jazykových schopností.“

22. Které znalosti a dovednosti byste chtěl pro řádný výkon práce na Vaší současné pracovní pozici získat?

„Jazykové znalosti. Odborné a technické znalosti mám už poměrně na vysoké úrovni.“

23. Jak jste spokojen s celkovou kvalitou vzdělávacího systému v ŠA. S čím konkrétně jste a s čím nejste spokojen?

„Co bych rád zmínil, jsou znalosti lektorů na školeních. Bývají to lidé na správném místě a školení mě také vždy bavila a chodím na ně rád. A nespokojen jsem pouze s lektorem na anglický jazyk.“

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Příloha 3 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1

Respondent č. 3

A) IDENTIFIKACE RESPONDENTA

1. Pohlaví

muž

2. Věk (v letech):

26 – 45

3. Jak dlouho pracujete na Vaší současné pracovní pozici (v letech)?

V GQD-1/1 2 roky

B) ANALÝZA SOUČASNÉHO SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VE ŠKODA AUTO

4. Jak jste spokojen/a se vzdělávacím systémem v organizaci?

„Jsem zcela spokojen. Myslím si, že nám ŠA nabízí široký výběr vzdělávacích aktivit.“

5. Jak jste byl/a spokojen/a s adaptací při nástupu na Vaši současnou pracovní pozici?

„S adaptací spokojen jsem. Ale uvítal bych, kdybych si mohl projít úvodním školením do kvality v ŠA už jako externista. Já jsem na oddělení 4 roky, ale dva roky jsem byl externista.“

6. Kolika vzdělávacích a rozvojových aktivit jste se zúčastnil/a za poslední rok? Jmenovat konkrétně.

Jazykový kurz anglický jazyk

eDoceo - povinná

Kurz za fyzické přítomnosti

7. Považujete tento počet za odpovídající – ANO/NE; Pokud NE, zdůvodněte

„Spokojen jsem, protože jsem si vybral školení po konzultaci s koordinátorem sám. Ale uvítal bych lepší informační systém. Občas je problém některá školení nalézt. A přehlednější systém, kde bychom viděli, která školení jsou daný měsíc otevřená a kde jsou volná místa.“

8. Jste spokojen/a s elektronickými formami vzdělávání?

„Ano jsem.“

9. Používáte ke svému vzdělávání a rozvoji Inovační fórum?

„Ne nepoužívám, protože jsem na to zatím neměl čas. Občas mi přijde email s nějakou akcí, která se dá na inovačním fóru dohledat. Slyšel jsem o tomto webu, ale odkazy jsem nerozklíkl.“

10. Pokud ANO, kterou sekci považujete za nejpřínosnější?

-

11. Používáte k vyhledávání vzdělávacích aktivit Akademii kvality?

„Ne nepoužívám. Asi jsem se tomu dostatečně nevěnoval.“

12. Navštěvujete jazykový kurz a konkrétně o jaký kurz se jedná.?

„Ano navštěvuji kurz anglického jazyka.“

13. Pokud ANO, jak jste spokojeni s kvalitou jazykového kurzu?

„Spokojený jsem. Lektor se nám během roku nemění, a když bych měl porovnat s kurzy, kterými jsem prošel u předchozího zaměstnavatele, jsou tyto kurzy mnohem lepší a to jak rozsahem, tak i kvalitou. U předchozího zaměstnavatele nám pořád měnili lektora a to mi vůbec nevyhovovalo.“

14. Jste spokojeni se svou znalostí interních programů AVON, AGOS, KVS, ELZA atd.?

„Ne nejsem. Občas mi některé informace chybí. Uvítal bych nějakého specialistu, který by nás s programem naučil pracovat. Úvodní školení, které by nám ukázalo, co vše program umí.“

15. Uvítal/a byste vzdělávací akci pro prohloubení těchto znalostí?

„Určitě ano. Kdyby nám nabídli školení, tak bych se určitě chtěl zúčastnit.“

16. Měl/a byste zájem zúčastnit se Talent Programu?

„Kdybych dostal možnost, tak bych se rád zúčastnil, i přesto že to je časově náročné. „

17. Jak jste spokojeni se vzdělávacími a rozvojovými aktivitami?

„Spokojený jsem. Vždy nám po školení chodí dotaz ohledně spokojenosti a já feedback posílám a vždy jsem zatím hodnotil pozitivně.“

C) IDENTIFIKACE POTŘEB A ZÁJMŮ PRACOVNÍKŮ O VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

18. Máte zájem se dále vzdělávat a využívat vzdělávacích aktivit, které vám zaměstnavatel poskytuje i nad rámec povinných školení?

Určitě ano.

19. Kterým vzdělávacím aktivitám dáváte přednost a proč?

„Záleží na tom, o jaké školení se jedná. Už jsem měl možnost vyzkoušet i školení přes skype a vyhovují mi obě formy. Komunikace je přes skype o něco složitější ale přesto mě i toto školení bavilo a bylo pro mě přínosem.“

20. Jakému časovému nastavení dáváte přednost a z jakého důvodu?

„Určitě v pracovní době ale naopak u cizího jazyka mi vyhovuje, že je mimo pracovní dobu a nenarušuje mi pracovní činnosti.“

21. Považujte své znalosti, schopnosti a dovednosti za postačující ke kvalitnímu zvládnutí svých stávajících pracovních úkolů a povinností?

spíše ANO

„Ale určitě se chci zdokonalovat po technické stránce a určitě se chci zlepšovat v jazyce.“

22. Které znalosti a dovednosti byste chtěl pro řádný výkon práce na Vaší současné pracovní pozici získat?

„Práci s programy a jazykové znalosti. A do budoucna bych se rád dostal do Talent programu. „

23. Jak jste spokojen s celkovou kvalitou vzdělávacího systému v ŠA. S čím konkrétně jste a s čím nejste spokojen?

„Když bych srovnal s předchozím zaměstnavatelem, tak jsme ve ŠA ve vzdělávání na vysoké úrovni. Máme možnost zvyšovat svou kvalifikaci v rámci pracovní doby a ŠA nám vzdělávání plátí v plné výši, často i za desítky tisíc korun. Můžeme si vybírat, jakých školeních se chceme účastnit, což bych řekl, že je taky jedním z plusů.“

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Příloha 4 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1

Respondent č. 4

A) IDENTIFIKACE RESPONDENTA

1. Pohlaví

muž

2. Věk (v letech):

26 – 45

3. Jak dlouho pracujete na Vaší současné pracovní pozici (v letech)?

V GQD-1/1 12 let

B) ANALÝZA SOUČASNÉHO SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VE ŠKODA AUTO

4. Jak jste spokojen/a se vzdělávacím systémem v organizaci?

„Jsem zcela spokojen. Celkově se vzdělávacím systémem spokojen jsem. Když se podívám, jak se systém vyvíjí, tak vidím velký progres. Když jsem nastupoval, tak nebyla ani povinná školení. „

5. Jak jste byl/a spokojen/a s adaptací při nástupu na Vaši současnou pracovní pozici?

„Na samotný nástup si již moc nevzpomínám.“

6. Kolika vzdělávacích a rozvojových aktivit jste se zúčastnil/a za poslední rok? Jmenovat konkrétně.

eDoceo - povinná

Kurz za fyzické přítomnosti (5)

Inovační snídaň

Škoda Akademie školení

7. Považujete tento počet za odpovídající – ANO/NE; Pokud NE, zdůvodněte

„Pro mě je tento počet školení vzhledem k mé pracovní vytíženosti dostačující.“

8. Jste spokojen/a s elektronickými formami vzdělávání?

„Ano vyhovuje, protože u kurzů jako je etický kodex nebo BOZP není vůbec potřeba se scházet hromadně. A také si můžu sám určit čas, kdy si kurz udělám a nenarušuje mi to, pracovní činnosti. Skype školení jsem se zatím neúčastnil.“

9. Používáte ke svému vzdělávání a rozvoji Inovační fórum?

„Ne jen jsem ho navštívil.“

10. Pokud ANO, kterou sekci považujete za nejpřínosnější?

-

11. Používáte k vyhledávání vzdělávacích aktivit Akademii kvality?

„Ano aktivně si hledám školení a chodím na akce pořádané akademií kvality.“

12. Navštěvujete jazykový kurz a konkrétně o jaký kurz se jedná.?

„Ano navštěvuji kurz anglického jazyka.“

13. Pokud ANO, jak jste spokojeni s kvalitou jazykového kurzu?

„Spokojený jsem ale, kdyby byla možnost, tak bych chtěl navštěvovat menší skupinu. S lektorem jsem spokojený byl.“

14. Jste spokojeni se svou znalostí interních programů AVON, AGOS, KVS, ELZA atd.?

„Spokojen jsem a znalosti prohlubovat nepotřebuji.“

15. Uvítal/a byste vzdělávací akci pro prohloubení těchto znalostí?

Ne

16. Měl/a byste zájem zúčastnit se Talent Programu?

„Určitě ne, protože si myslím, že by to pro mě nebylo vhodné. Dle mého názoru, je Talent Program určen pro lidi, co mají manažerské či projektové ambice. Pro mě to význam nemá.“

17. Jak jste spokojeni se vzdělávacími a rozvojovými aktivitami?

„Spokojený jsem, protože se dozvídám novinky ze všech možných odvětví.“

C) IDENTIFIKACE POTŘEB A ZÁJMŮ PRACOVNÍKŮ O VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

18. Máte zájem se dále vzdělávat a využívat vzdělávacích aktivit, které vám zaměstnavatel poskytuje i nad rámec povinných školení?

„Určitě ano. Účastním se rád.“

19. Kterým vzdělávacím aktivitám dáváte přednost a proč?

„U některých školení bych se spokojil s online formou. Ale co se týká například školení komunikace, vyjednávání atd. tam bych určitě volil osobní formu. Záleží na tom, o jaké školení se jedná.“

20. Jakému časovému nastavení dáváte přednost a z jakého důvodu?

V rámci pracovní doby.

21. Považujete své znalosti, schopnosti a dovednosti za postačující ke kvalitnímu zvládnutí svých stávajících pracovních úkolů a povinností?

spíše ANO

22. Které znalosti a dovednosti byste chtěl pro řádný výkon práce na Vaší současné pracovní pozici získat?

„Určitě bych se chtěl zlepšovat v jazykových znalostech a v programech jako například Catie, KVS, Connect, programy které se používají při vývoji.“

23. Jak jste spokojen s celkovou kvalitou vzdělávacího systému v ŠA. S čím konkrétně jste a s čím nejste spokojen?

„Jsem velice spokojen. Musím říci, že kvalita a rozsah vzdělávání je na vysoké úrovni. Ať už se jedná o povinná či nepovinná školení. Máme velký výběr a myslím si, že každý si najde to své.“

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Příloha 5 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1

Respondent č. 5

A) IDENTIFIKACE RESPONDENTA

1. Pohlaví

muž

2. Věk (v letech):

26 – 45

3. Jak dlouho pracujete na Vaší současné pracovní pozici (v letech)?

V GQD-1/1 11 let

B) ANALÝZA SOUČASNÉHO SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VE ŠKODA AUTO

4. Jak jste spokojen/a se vzdělávacím systémem v organizaci?

„Jsem zcela spokojen. Se systémem spokojený jsem. Vidím v rámci času velký progres.“

5. Jak jste byl/a spokojen/a s adaptací při nástupu na Vaši současnou pracovní pozici?

„Na nástupní školení si moc nepamatuji. Spokojený jsem byl, ale v tu dobu jsme byli nové oddělení.“

6. Kolika vzdělávacích a rozvojových aktivit jste se zúčastnil/a za poslední rok? Jmenovat konkrétně.

Jazykový kurz angličtina

eDoceo - povinná - 5

Kurz za fyzické přítomnosti (3)

1 online školení - nebylo to takovým přínosem, jako kdybych se ho mohl zúčastnit osobně

7. Považujete tento počet za odpovídající - ANO/NE; Pokud NE, zdůvodněte

„S počtem spokojený jsem, protože více bych asi kvůli pracovnímu vytížení nezvládl.“

8. Jste spokojen/a s elektronickými formami vzdělávání?

„Co se týká eDoceo tak ano. Ale online školení pro mě nebylo takovým přínosem, jako kdybych se ho mohl zúčastnit osobně.“

9. Používáte ke svému vzdělávání a rozvoji Inovační fórum?

„Vím o něm, ale nepoužívám ho aktivně.“

10. Pokud ANO, kterou sekci považujete za nejpřínosnější?

-

11. Používáte k vyhledávání vzdělávacích aktivit Akademii kvality?

„Ano ale jen vždy když hledám nějaké školení. Pravidelně ho nenavštěvuji.“

12. Navštěvujete jazykový kurz a konkrétně o jaký kurz se jedná.?

„Ano navštěvuji kurz anglického jazyka.“

13. Pokud ANO, jak jste spokojeni s kvalitou jazykového kurzu?

„S lektorem jsem velice spokojený a i s velikostí skupiny jsem spokojen.“

14. Jste spokojeni se svou znalostí interních programů AVON, AGOS, KVS, ELZA atd.?

„Ano ale například v ELZE i v AVONU bych se rád naučil víc.“

15. Uvítal/a byste vzdělávací akci pro prohloubení těchto znalostí?

Ano.

16. Měl/a byste zájem zúčastnit se Talent Programu?

„Za mě určitě ne. Protože nemám ambice na to jít na nějaké koordinátorské nebo vedoucí místo.“

17. Jak jste spokojeni se vzdělávacími a rozvojovými aktivitami?

„Spokojený jsem, protože se dozvídám novinky ze všech možných odvětví.“

C) IDENTIFIKACE POTŘEB A ZÁJMŮ PRACOVNÍKŮ O VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

18. Máte zájem se dále vzdělávat a využívat vzdělávacích aktivit, které vám zaměstnavatel poskytuje i nad rámec povinných školení?

„Ano. Rád bych se více účastnil například inovačních snídaní.“

19. Kterým vzdělávacím aktivitám dáváte přednost a proč?

„Určitě dávám přednost osobním školením.“

20. Jakému časovému nastavení dáváte přednost a z jakého důvodu?

V rámci pracovní doby.

21. Považujete své znalosti, schopnosti a dovednosti za postačující ke kvalitnímu zvládnutí svých stávajících pracovních úkolů a povinností?

spíše ANO

22. Které znalosti a dovednosti byste chtěl pro řádný výkon práce na Vaší současné pracovní pozici získat?

„Určitě bych se chtěl zlepšovat v jazykových znalostech a v programech jako například AGOS a ELZA.“

23. Jak jste spokojen s celkovou kvalitou vzdělávacího systému v ŠA. S čím konkrétně jste a s čím nejste spokojen?

„Určitě ano kvalita lektorů je výborná. Vždy jsem byl s lektorem spokojen. Bývají to odborníci na svém místě. Jediné co bych viděl, co by chtělo zlepšit, je informovanost o volných místech na kurzech. Například na intranetu. Aby to bylo transparentnější. Občas se mi stalo, že jsem zmeškal přihlášení na kurz jen z důvodu toho, že jsem o něm nevěděl.“

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Příloha 6 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1

Respondent č. 6

A) IDENTIFIKACE RESPONDENTA

1. Pohlaví

žena

2. Věk (v letech):

26 – 45

3. Jak dlouho pracujete na Vaší současné pracovní pozici (v letech)?

V GQD-1/1 1 rok

B) ANALÝZA SOUČASNÉHO SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VE ŠKODA AUTO

4. Jak jste spokojen/a se vzdělávacím systémem v organizaci?

„Jsem spíše spokojena.“

5. Jak jste byl/a spokojen/a s adaptací při nástupu na Vaši současnou pracovní pozici?

„Nástup mám ještě živě v paměti. Nástupní školení pro mě bylo jen natuknutí do kvality, ale k mé práci mi nebylo k ničemu. Začlenění do kolektivu proběhlo dobře. Všichni byli ochotní mi pomoci.“

6. Kolika vzdělávacích a rozvojových aktivit jste se zúčastnil/a za poslední rok? Jmenovat konkrétně.

Žádného školení jsem se zatím nezúčastnila, protože mám teprve pár týdnů hotov plán osobního rozvoje.

eDoceo – 5

7. Považujete tento počet za odpovídající – ANO/NE; Pokud NE, zdůvodněte

„Ano. Po nástupu to pro mě bylo náročnější.“

8. Jste spokojen/a s elektronickými formami vzdělávání?

„Ano jsem. Co se týká eDocea, tak jsem si již několik školení udělala. A tento typ školení mě baví, protože si to musím opravdu přečíst, abych na konci prošla testem.“

9. Používáte ke svému vzdělávání a rozvoji Inovační fórum?

„Ne o této platformě jsem zatím neslyšela. „

10. Pokud ANO, kterou sekci považujete za nejpřínosnější?

-

11. Používáte k vyhledávání vzdělávacích aktivit Akademii kvality?

„Ne. Zatím jsem tuto platformu k ničemu nepotřebovala.“

12. Navštěvujete jazykový kurz a konkrétně o jaký kurz se jedná?

„Nenavštěvuji, protože mé jazykové znalosti jsou na vysoké úrovni.“

13. Pokud ANO, jak jste spokojeni s kvalitou jazykového kurzu?

-

14. Jste spokojeni se svou znalostí interních programů AVON, AGOS, KVS, ELZA atd.?

Zcela nespokojena

„Zatím s programy moc nepracuji, ale postupem času se s nimi určitě budu muset naučit.“

15. Uvítal/a byste vzdělávací akci pro prohloubení těchto znalostí?

„Ano protože zatím jsou pro mě programy velkou neznámou.“

16. Měl/a byste zájem zúčastnit se Talent Programu?

„Ne. Chci zůstat na této pozici a nechci směřovat na vyšší pozice.“

17. Jak jste spokojeni se vzdělávacími a rozvojovými aktivitami?

„Z dosud absolvovanými vzdělávacími aktivitami spokojena jsem.“

C) IDENTIFIKACE POTŘEB A ZÁJMŮ PRACOVNÍKŮ O VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

18. Máte zájem se dále vzdělávat a využívat vzdělávacích aktivit, které vám zaměstnavatel poskytuje i nad rámec povinných školení?

„Ano. Myslím si, že mám spoustu věcí, které ještě potřebuji znát a v čem se chci zdokonalovat.“

19. Kterým vzdělávacím aktivitám dáváte přednost a proč?

„Určitě dávám přednost osobním školením.“

20. Jakému časovému nastavení dáváte přednost a z jakého důvodu?

V rámci pracovní doby.

21. Považujete své znalosti, schopnosti a dovednosti za postačující ke kvalitnímu zvládnutí svých stávajících pracovních úkolů a povinností?

Spíše Ano

22. Které znalosti a dovednosti byste chtěl pro řádný výkon práce na Vaší současné pracovní pozici získat?

„Určitě bych se chtěla rozvíjet po technické stránce, milníky v projektu, kdy vstupuje kvalita, dozvědět se více o kvalitě. Chtěla bych se podívat do dalších oddělení kvality, jako je třeba laboratoř, výroba. Také se chci naučit pracovat v interních programech. „

23. Jak jste spokojen s celkovou kvalitou vzdělávacího systému v ŠA. S čím konkrétně jste a s čím nejste spokojen?

„S tím s čím se zatím setkala, tak jsem velice spokojená.“

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Příloha 7 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1

Respondent č. 7

A) IDENTIFIKACE RESPONDENTA

1. Pohlaví

žena

2. Věk (v letech):

26 – 45

3. Jak dlouho pracujete na Vaší současné pracovní pozici (v letech)?

V GQD-1/1 2 roky

B) ANALÝZA SOUČASNÉHO SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VE ŠKODA AUTO

4. Jak jste spokojen/a se vzdělávacím systémem v organizaci?

„Spíše jsem spokojena se vzdělávacím systémem.“

5. Jak jste byl/a spokojen/a s adaptací při nástupu na Vaši současnou pracovní pozici?

„Abych pravdu řekla, tak z nástupního školení už si téměř nic nepamatuji. Moc přínosné to pro mě nebylo. Tím že jsem nastupovala z externího místa, tak už jsem základní informace věděla. Kolegové mi pomáhali hodně. Ale co bych uvítala, by bylo, kdyby byla nějaká prezentace, kde by byly základní informace ohledně našeho oddělení. Co umí jednotlivé programy například.“

6. Kolika vzdělávacích a rozvojových aktivit jste se zúčastnil/a za poslední rok? Jmenovat konkrétně.

Kurz za fyzické přítomnosti – 3

Online školení - 1

Anglický jazyk

7. Považujete tento počet za odpovídající – ANO/NE; Pokud NE, zdůvodněte

„Myslím si, že počet je pro mě dostačující.“

8. Jste spokojen/a s elektronickými formami vzdělávání?

„Musím říct, že si z těchto forem vzdělávání moc informací nepamatuji.“

9. Používáte ke svému vzdělávání a rozvoji Inovační fórum?

„Ne nepoužívám. Sice vím co to je, ale nikdy jsem tam nic nehledala a nic jsem tam nečetla.“

10. Pokud ANO, kterou sekci považujete za nejpřínosnější?

-

11. Používáte k vyhledávání vzdělávacích aktivit Akademii kvality?

„Ne nepoužívám.“

12. Navštěvujete jazykový kurz a konkrétně o jaký kurz se jedná?

„Navštěvuji kurz anglické jazyka.“

13. Pokud ANO, jak jste spokojeni s kvalitou jazykového kurzu?

„S velikostí skupiny spokojena jsem, ale nejsem spokojena s lektorem. Lektor je laxní a určitě pro mě hodiny nemají moc velký přínos, řekla bych, že téměř až ztráta času. Například nám lektor ani nevysvětluje gramatiku, pouze nás opraví, ale není nám schopný vysvětlit, kde jsem udělala chybu.“

14. Jste spokojeni se svou znalostí interních programů AVON, AGOS, KVS, ELZA atd.?

„Z části ano z části ne. U některých programů jako například AGOS neumím využít veškerých funkcí programu.“

15. Uvítal/a byste vzdělávací akci pro prohloubení těchto znalostí?

„Ano. Konkrétně jsem nyní přihlášená na školení na program ALPOS.“

16. Měl/a byste zájem zúčastnit se Talent Programu?

„Kdybych musela a byla nominována tak ano. Ale kdybych měla jít dobrovolně, tak určitě ne. Z důvodu časové náročnosti ale také z důvodu toho, že nechci směřovat do managementu.“

17. Jak jste spokojeni se vzdělávacími a rozvojovými aktivitami?

„Spokojená jsem, protože máme možnost výběru z velkého množství vzdělávacích aktivit.“

C) IDENTIFIKACE POTŘEB A ZÁJMŮ PRACOVNÍKŮ O VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

18. Máte zájem se dále vzdělávat a využívat vzdělávacích aktivit, které vám zaměstnavatel poskytuje i nad rámec povinných školení?

„Určitě ano. Chci do budoucna navštěvovat i další typy školení a vzdělávacích akcí.“

19. Kterým vzdělávacím aktivitám dáváte přednost a proč?

„Pro mě bylo lepší online školení. Nemusela jsem nikam chodit. Ušetřila jsem čas. Konkrétně se mi moc líbilo školení Komunikace 1.“

20. Jakému časovému nastavení dáváte přednost a z jakého důvodu?

V rámci pracovní doby.

21. Považujte své znalosti, schopnosti a dovednosti za postačující ke kvalitnímu zvládnutí svých stávajících pracovních úkolů a povinností?

Spíše Ano

22. Které znalosti a dovednosti byste chtěl pro řádný výkon práce na Vaší současné pracovní pozici získat?

„V čem bych se potřebovala zlepšit je tvoření prezentací. Protože jsem přišla na to, že neumím vytvořit efektivní prezentaci. Takže bych uvítala školení na MS Office balíček. Poté taky cizí jazyk a celkově programy, které potřebuji ke své práci. Také bych uvítala podrobné školení na PEP.“

23. Jak jste spokojen s celkovou kvalitou vzdělávacího systému v ŠA. S čím konkrétně jste a s čím nejste spokojen?

„Celkově spokojena jsem. Myslím si, že máme spoustu možností a záleží na nás, jak moc se vzdělávat chceme. Nespokojena jsem s lektorem anglického jazyka.“

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Příloha 8 Podklad pro vedení rozhovoru s pracovníky GQD-1/1

Respondent č. 8

A) IDENTIFIKACE RESPONDENTA

1. Pohlaví

muž

2. Věk (v letech):

26 – 45

3. Jak dlouho pracujete na Vaší současné pracovní pozici (v letech)?

V GQD-1/1 4,5 roku

B) ANALÝZA SOUČASNÉHO SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VE ŠKODA AUTO

4. Jak jste spokojen/a se vzdělávacím systémem v organizaci?

Jsem zcela spokojený.

„Spokojený jsem a konkrétně mi přijde, že za poslední dobu jsme lépe informováni.“

5. Jak jste byl/a spokojen/a s adaptací při nástupu na Vaši současnou pracovní pozici?

„S adaptací jsem byl spokojen, akorát nástupní školení pro mě nebylo moc užitečné, protože jsem na GQD přišel z externího na interní místo. Pokud hovoříme o začlenění do kolektivu, tak vše proběhlo naprosto bez problému.“

6. Kolika vzdělávacích a rozvojových aktivit jste se zúčastnil/a za poslední rok? Jmenovat konkrétně.

Osobní školení – 3

Anglický jazyk

eDoceo

Talent program

Q-koncept

Návštěvy dodavatelského řetězce

7. Považujete tento počet za odpovídající – ANO/NE; Pokud NE, zdůvodněte

Ano

8. Jste spokojen/a s elektronickými formami vzdělávání?

„Co se týká eDocea, tak tahle forma pro mě není moc přínosná. Školení absolvuji, ale žádné informace si z něho nepamatuji. Spíše to beru jako povinnou věc, kterou musím splnit.“

9. Používáte ke svému vzdělávání a rozvoji Inovační fórum?

„Občas tento web navštívím, ale aktivně do něho nepřispívám. A ani přispívat nechci. Na webu si občas něco přečtu.“

10. Pokud ANO, kterou sekci považujete za nejpřínosnější?

GQ Novinky, GQ nadšenec

11. Používáte k vyhledávání vzdělávacích aktivit Akademii kvality?

„Občas ano. Ale pravidelně to není. Spíše pokud potřebuji najít školení z plánu osobního rozvoje. Co bych ale uvítal, tak je větší přehlednost, roztřídění školení.“

12. Navštěvujete jazykový kurz a konkrétně o jaký kurz se jedná.?

„Navštěvuji kurz anglického jazyka.“

13. Pokud ANO, jak jste spokojeni s kvalitou jazykového kurzu?

„Chodím do velké skupiny a s lektorem jsem spokojený. Kurz je pro mě přínosný.“

14. Jste spokojeni se svou znalostí interních programů AVON, AGOS, KVS, ELZA atd.?

„Ano. Pro mou práci jsou mé znalosti dostačující.“

15. Uvítal/a byste vzdělávací akci pro prohloubení těchto znalostí?

Ne

16. Měl/a byste zájem zúčastnit se Talent Programu?

„Já jsem se talent programu zúčastnil. A díky tomuto programu jsem se seznámil se novými lidmi, rozšířil sem si obecný přehled o kvalitě v ŠA a díky programu jsem se také zviditelnil. Určitě bych doporučil každému účast v Talent programu.“

17. Jak jste spokojeni se vzdělávacími a rozvojovými aktivitami?

„Celkově spokojený jsem a to zejména s výběrem vzdělávacích aktivit.“

C) IDENTIFIKACE POTŘEB A ZÁJMŮ PRACOVNÍKŮ O VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

18. Máte zájem se dále vzdělávat a využívat vzdělávacích aktivit, které vám zaměstnavatel poskytuje i nad rámec povinných školení?

„Určitě ano. Učíme se celý život.“

19. Kterým vzdělávacím aktivitám dáváte přednost a proč?

„Přednost dávám určitě osobním školením a nejlépe s osobní prohlídkou či učením se případovými studiemi či hrami. Neabsolvoval jsem žádné online školení.“

20. Jakému časovému nastavení dáváte přednost a z jakého důvodu?

V rámci pracovní doby.

21. Považujte své znalosti, schopnosti a dovednosti za postačující ke kvalitnímu zvládnutí svých stávajících pracovních úkolů a povinností?

Zcela Ano

22. Které znalosti a dovednosti byste chtěl pro řádný výkon práce na Vaší současné pracovní pozici získat?

„Rád bych se zdokonalil v PEPu (školení podrobně – projektový přehled).“

23. Jak jste spokojen s celkovou kvalitou vzdělávacího systému v ŠA. S čím konkrétně jste a s čím nejste spokojen?

„Spokojený jsem. Máme nespočet možností na vzdělávání. Obecně bych řekl, že pokud se vzdělávat chceš, tak ta možnost je. Je to na každém, zda tyto možnosti využívá či ne.“

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Vladimíra Husáková		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Specializace Řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Rozvoj a vzdělávání specialistů odborné skupiny v oblasti GQD-1 společnosti ŠKODA AUTO a.s.		
VEDOUCÍ PRÁCE	doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2020
POČET STRAN	50		
POČET OBRÁZKŮ	8		
POČET TABULEK	5		
POČET PŘÍLOH	8		
STRUČNÝ POPIS	<p>Závěrečná práce se zabývá analýzou vzdělávacího a rozvojového systému ve ŠKODA AUTO a.s. Práce je členěna na teoretickou a praktickou část.</p> <p>Praktická část se věnuje analýze stávající úrovně vzdělávacího a rozvojového systému.</p> <p>Z výzkumu vyplývá, že zaměstnanci potřebují zkvalitnit a rozšířit své znalosti v odborných směrech konkrétně se jedná o proces plánování produktu, ve znalostech interních programů a v jazykových znalostech.</p> <p>Na základě výzkumu byla navržena praktická doporučení zaměřená na konkrétních pět oblastí vzdělávání.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Lidské zdroje, vzdělávání a rozvoj, systém vzdělávání		

ANNOTATION

AUTHOR	Vladimíra Husáková		
FIELD	Specialization Human Resources Management		
THESIS TITLE	Development and education specialists of the expert group in the field of GQD-1 in the company ŠKODA AUTO a.s.		
SUPERVISOR	doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2020
NUMBER OF PAGES	50		
NUMBER OF PICTURES	8		
NUMBER OF TABLES	5		
NUMBER OF APPENDICES	8		
SUMMARY	<p>The final work deals with the analysis of the educational and development system in Škoda Auto a.s. The work is divided into theoretical and practical part.</p> <p>The practical part is devoted to the analysis of the current level of the education and development systém.</p> <p>Research shows that employees need to improve and expand their knowledge in professional areas specifically the product planning proces, knowledge of internal programs and language skills.</p> <p>Based on the research, practical recommendations were proposed focusing on five specific areas of education.</p>		
KEY WORDS	Human resources , education and development , educational system		