

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze diplomové práce

Řízení procesu vzdělávání v konkrétní organizaci

Bc. Pavla Kolečková

© 2016 ČZU v Praze

Souhrn

Tato diplomová práce se zabývá procesem vzdělávání v konkrétní organizaci. Cílem diplomové práce je identifikovat a zhodnotit systém vzdělávání zaměstnanců v podmínkách konkrétní organizace a v případě nedostatků navrhnout vhodná opatření, která povedou ke zlepšení.

V teoretické části je zpracována problematika vzdělávání zaměstnanců a dalších souvisejících pojmů za pomoci analýzy sekundárních zdrojů tj. studia odborné literatury a dostupných materiálů. Praktická část popisuje danou organizaci a proces vzdělávání zaměstnanců z analýzy interních materiálů. Dále jsou vyhodnoceny výstupy kvantitativního výzkumu s využitím dotazníkové techniky sběru dat.

Na základě výsledků z dotazníkového šetření je navrhována implementace vzdělávacího kurzu komunikačních dovedností v podobě e-learningu. Tento kurz má organizaci napomoci ke zlepšení současného vzdělávacího systému a spokojenosti zaměstnanců.

Klíčová slova: vzdělávání, systém vzdělávání, celoživotní vzdělávání, učící se organizace, metody vzdělávání, zaměstnanci, znalosti, kompetence, standardy, e-learning, výzkum

Úvod

Vzdělávání zaměstnanců v organizaci odráží svoji důležitost z hlediska nedostatku kvalifikovaných pracovníků na trhu práce. Na zaměstnance jsou vlivem dynamických změn kladeny stále větší nároky, jak po stránce technologického rozvoje, tak z pohledu proměnlivého trhu. Je podstatné, aby vzdělávání v organizaci bylo systematické. Vzdělávání zaměstnanců nabývá stále většího významu, jelikož přispívá k vyšší efektivitě zaměstnanců, ale i organizace.

Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce s názvem „Řízení procesu vzdělávání v konkrétní organizaci“ je identifikovat a zhodnotit systém vzdělávání zaměstnanců v podmínkách konkrétní organizace a v případě nedostatků navrhnout vhodná opatření, která povedou ke zlepšení. Dílčí cíle práce: zpracovat teoretická východiska týkající se oblasti vzdělávání zaměstnanců z odborné literatury a dostupných materiálů, charakterizovat vybranou organizaci a její postavení na trhu, teoreticky vysvětlit systém vzdělávání u dané organizace, realizovat dotazníkové šetření a na jeho základě zhodnotit informace o současném vzdělávacím systému v dané organizaci, shrnout výsledky šetření.

Metodika práce

Práce je koncipována do dvou částí na část teoretickou a praktickou. Část teoretická byla zpracována na základě analýzy sekundárních zdrojů tj. studia odborné literatury a dostupných materiálů k dané problematice vzdělávání zaměstnanců. Část praktická byla zpracována na základě veřejně dostupných informací o Organizaci XY, z analýzy interních materiálů a výstupů kvantitativního výzkumu za použití dotazníkové techniky sběru dat. Prostřednictvím dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 107 zaměstnanců Organizace XY v Praze. Cílem dotazníkového šetření bylo zhodnotit současný vzdělávací systém v Organizaci XY a zjistit spokojenost zaměstnanců s tímto systémem. Samotný dotazník se skládal z 23 otázek. Zjišťována byla především data typu pohlaví, věk, vzdělání, délka pracovního poměru atd. Další dvě třetiny se zaměřovaly na hodnocení spokojenosti se současným vzdělávacím systémem a na zjišťování dalších možností vzdělávání v organizaci. Dotazník byl distribuován pomocí elektronického odkazu, který obdrželi všichni zaměstnanci Organizace XY emailem pod záštitou personálního oddělení. Z dotazníkového šetření byly zjištěny nedostatky současného vzdělávacího systému v dané organizaci, a proto byla navržena vhodná opatření ke zlepšení vzdělávacího systému.

Teoretická část

Teoretická část se zaměřuje na výklad pojmů, které souvisí se vzděláváním. Mezi tyto pojmy patří znalosti, standardy, kompetence ve znalostní společnosti a koncept celoživotního vzdělávání. Dále se teoretická část zabývá vzděláváním zaměstnanců v organizaci, prostředím vzdělávání, cíli, oblastmi a metodami vzdělávání v organizaci. V neposlední řadě také systematickým vzděláváním dle odborné literatury a dostupných materiálů.

Praktická část

V praktické části práce je charakterizována vybraná organizace z hlediska jejího postavení na trhu a dále je identifikován a zhodnocen systém vzdělávání této organizace. Poté je vyhodnoceno kvantitativní šetření, které bylo v organizaci realizováno. Z dotazníkového šetření vyplývá několik klíčových poznatků. Bylo zjištěno, že zaměstnanci mají nedostatek informací o možnostech vzdělávání, který pramení ve špatné komunikaci mezi jednotlivými odděleními v Organizaci XY. Dále bylo odhaleno, že zaměstnanci mají zájem se vzdělávat v rámci své profese, aby lépe vykonávali pracovní úkony. Zaměstnanci jsou navíc ochotni se finančně spolupodílet na tomto vzdělávání. Z dotazníku také vyplynulo, že mají

zaměstnanci zájem vzdělávat se v cizích jazycích a komunikačních dovednostech. Jelikož výuka cizího jazyka již v organizaci probíhá, byl předložen návrh a doporučení pro zlepšení současného systému vzdělávání zaměstnanců a to v podobě implementace vzdělávacího kurzu komunikačních dovedností. Tento kurz by byl zpracován formou e-learningu.

Závěr

Dle dotazníkového šetření je celková spokojenost zaměstnanců se současným systémem vzdělávání v Organizaci XY v lepším průměru. Byl vypracován návrh vzdělávacího kurzu komunikačních dovedností tak, aby napomohl ke zlepšení současného vzdělávacího systému a větší spokojenosti zaměstnanců. Každá organizace by si měla být vědoma důležitosti vzdělávání svých zaměstnanců a neměla by tuto důležitou personální činnost podceňovat. Spokojenost zaměstnanců má vliv na pracovní prostředí a vztahy mezi zaměstnanci. Pokud tedy organizace vynaloží investice do vzdělávání svých zaměstnanců, zamezí tak množství negativních jevů, jako je fluktuace zaměstnanců, která je finančně velmi náročná. Organizace by měla podporovat motivaci svých zaměstnanců ke vzdělávání, která povede k zvýšení efektivity jejich práce a tedy i organizace jako celku.

Seznam použitých zdrojů:

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BARTONKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.
- HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada, 2007, 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
- ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, 188 s. ISBN 978-80-247-5212-9.
- VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008, 159 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-802-4717-708.
- VODÁK, Josef, KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. 235 s. ISBN 978-80-247-3651-8.
- TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1.vyd. Praha: Grada, 2004, ISBN 80-247-0405-6.