

Moderní metody vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v personální agentuře

Modern Methods of Employee Education and Development in Personnel Agency

Barbora Hartmanová

Vedoucí práce Mgr. Kateřina Tomešková, Ph.D.

Abstrakt

Diplomová práce je věnována moderním metodám vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, jakožto nástroji pro zvýšení odbornosti, efektivity, zdokonalení schopností a obecně zvýšení výkonnosti zaměstnanců. Jsou popsány základní metody vzdělávání, jejich principy a účely, specifika personálních agentur v rámci této problematiky a konečně i konkrétní případ vzdělávacího a rozvojového systému společnosti XY. Výsledky práce jsou podepřeny analýzou, skládající se z popisu vzdělávacího a rozvojového systému, dotazníkového šetření, definování silných a slabých stránek a praktického ověření vybrané moderní metody vzdělávání.

Výzkumné otázky

Jaký je vzdělávací systém společnosti XY? Na základě této výzkumné otázky seznamuje čtenáře s konkrétním vzdělávacím systémem předmětné společnosti, podloženým hloubkovým rozhovorem se zástupcem personálního oddělení.

Jaké jsou hlavní silné a slabé stránky vzdělávacího systému? Tato výzkumná otázka je zodpovězena pomocí seznamu silných a slabých stránek, které byly identifikovány na základě hloubkového rozhovoru a dotazníku spokojenosti zaměstnanců. Mezi silné stránky patří především vzdělávání a rozvoj zaměstnanců jako jedna z priorit společnosti, dobře strukturovaný a přehledný vzdělávací program, propracovaný systém zaučování nově příchozích zaměstnanců nebo mentoring nově příchozích. Jako slabá stránka je identifikován omezený rozpočet na předem neplánované individuální vzdělávací aktivity, velká zodpovědnost manažerů kvůli jejich angažovanosti v identifikaci potřeb jednotlivých školení či nedostatečná inkorporace specifických typů aktivit jako workshop, případová studie, outdoorová aktivita aj.

Jsou zaměstnanci společnosti spokojeni se vzdělávacím systémem ve společnosti? Autorka práce odpovídá pomocí výsledků z dotazníkového šetření spokojenosti zaměstnanců, přičemž 79% dotazovaných je spíše spokojeno s vývojem své kariéry ve společnosti XY, 85% je spíše spokojeno s funkcí personálního oddělení a 78% je spíše spokojeno s počtem rozvojových aktivit.

Jaké další moderní vzdělávací metody by zaměstnanci společnosti XY ocenili a proč by si takové metody chtěli vyzkoušet? Odpověď na tuto otázku lze dohledat v dotazníkovém šetření, konkrétně v otázce č. 5, z níž vyplývá, že nejvíce z respondentů by si chtěli vyzkoušet vzdělávací metodu workshopu. Na druhou část této výzkumné otázky je odpověď ve vyhodnocení workshopu, kde zaměstnanci spatřují jeho výhodu v časové efektivitě a praktickém přesahu.

Abstract

The diploma thesis is dedicated to modern methods of education and development of employees, as a tool for increasing expertise, efficiency, improving abilities and generally increasing the performance of employees. The diploma thesis describes the basic methods of education, their principles and purposes, the specifics of personnel agencies within said problematics and, finally, a specific case of the educational and development system of company XY. The results of the work are supported by an analysis consisting of a description of the educational and development system, a questionnaire survey, defining strengths and weaknesses and a practical verification of the selected modern method of education.

Citace z hodnocení

„Myslím, že to může být velmi užitečné pro všechny zaměstnance, kteří se s tímto v rámci svého zaměstnání setkají.“

„Zařadil bych ho pro lidi, kteří mají o téma zájem. Pro lidi, kteří rádi mluví. Workshopu by muselo předcházet ještě nějaké školení, kde lidi zjistí, zda je pro ně téma vhodné.“

„Otevřelo mi to oči. Oproti jiným školením bylo tohle časově efektivní a užitečné.“

„Již mám představu, jak mohou vypadat jiné archetypy a jak to využít v praxi pro intonaci hlasu. Pociťuji určitý pokrok směrem k lepšímu a přesvědčivějšímu volání klientům.“

Cíl práce

Cílem práce je detailně prozkoumat vzdělávací a rozvojový systém zaměstnanců společnosti XY a na základě této analýzy určit možné příležitosti pro zlepšení a předložit inovativní doporučení pro praxi.

Cílů práce bylo dosaženo za pomoci hloubkového rozhovoru, dotazníkového šetření a pro ověření z první části výzkumu byla využita metoda tzv. akčního výzkumu, který využívá cyklický proces.

V rámci realizace tohoto procesu byl na základě návrhu doporučení pro praxi v poslední fázi šetření uskutečněn workshop pro vybrané pracovníky sledované společnosti, jehož průběh byl podroben reflexi a vyhodnocení za pomoci druhého dotazníku.

