

# ANALÝZA SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE SPOLEČNOSTI BDP INTERNATIONAL



MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE

Teoretická část se věnuje pojetí a významu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců ve firmě. Definuje základní pojmy, zabývá se jednotlivými fázemi cyklu vzdělávání a jejich funkcemi, věnuje se klasifikaci vzdělávacích metod a následně popisuje metody realizované na pracovišti nebo mimo něj. Popisuje také současné trendy ovlivňující vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve firmě a uvádí moderní vzdělávací metody.

Kapitoly praktické části bakalářské práce představují vybranou organizaci, popisují její strukturu a současný vzdělávací systém. Dále se praktická část zabývá představením a analyzováním výsledků smíšeného výzkumu, konkrétně dotazníkového šetření a polostrukturovaných interview. Závěrem této části bakalářské práce je návrh doporučení pro zlepšení systému vzdělávání ve vybrané organizaci.

The theoretical part deals with the concept and importance of learning and development of employees in the company. It defines the basic concepts, discusses the different phases of the training cycle and their functions. In addition, it's devoted to the classification of training methods and then describes the methods implemented in the workplace or outside it. It also describes current trends affecting the training and development of employees in the company and presents modern training methods.

The chapters of the practical part introduce the selected organisation, describe its structure and the current education system. Furthermore, the practical part deals with the presentation and analysis of the results of the mixed-methods research, namely the questionnaire survey and semi-structured interviews. This part of the bachelor thesis concludes by proposing recommendations for improving the training system in a selected organization.

## AUTORKA

Lada Petukhova

## VEDOUČÍ PRÁCE

Mgr. Kateřina Tomešková, Ph.D.

## MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ

Studijní program: Ekonomika a management  
2023

## CÍL

Prozkoumat a zhodnotit stávající systém vzdělávání zaměstnanců v pražské pobočce společnosti BDP International.

V souladu s odbornou literaturou a s ohledem na nabídku moderních metod vzdělávání navrhnout vhodná doporučení pro zlepšení daného systému.

## VÝZKUMNÉ OTÁZKY

- Jak vyhovuje zaměstnancům vstupní školení poskytnuté ve společnosti BDP International?
- Jaké preference v oblasti vzdělávání mají zaměstnanci? Které tradiční a moderní vzdělávací metody jim vyhovují nejvíce?
- Jak vnímají zaměstnanci účast nadřízeného v procesu profesního rozvoje?

## VÝZKUMNÉ METODY

V souladu se stanoveným cílem výzkumu byly zvoleny 2 metody sběru dat – dotazníkové šetření a polostrukturované interview.

## NÁVRH DOPORUČENÍ

Na základě zjištěných slabých stránek a s ohledem na příležitosti a hrozby bylo navrženo:

- sestavení nebo upřesnění plánu vzdělávání v teamu,
- strukturování kurzů na online platformě BDP University,
- vytvoření systému pro další rozvoj znalostí a dovedností zaměstnanců pražské pobočky,
- informování zaměstnanců o možnostech vzdělávání v rámci společnosti,
- zavedení povinných dnů v kanceláři,
- zavedení moderní vzdělávací metody "Microlearning".

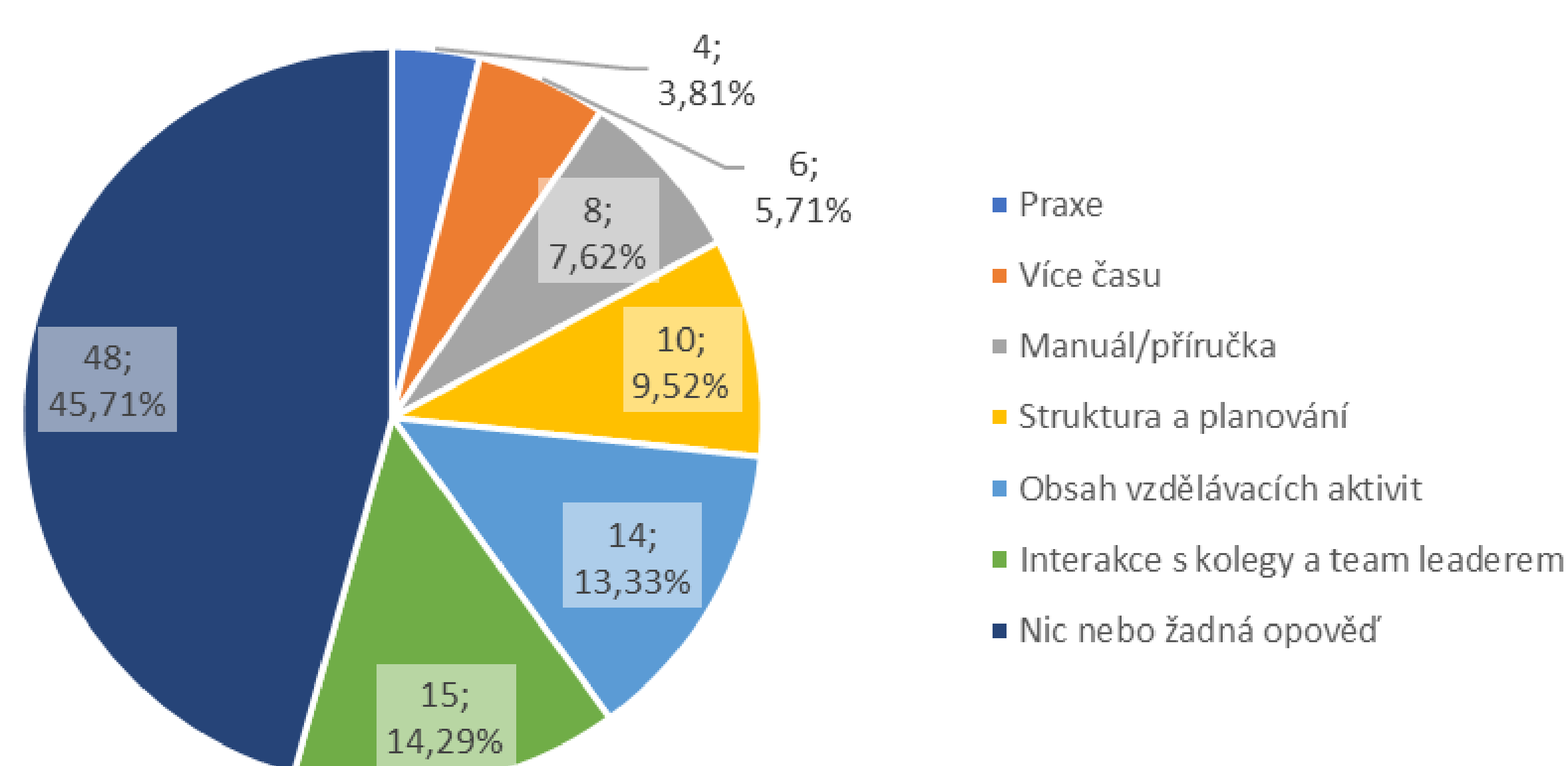
## VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ A ANALÝZA

Dotazník se skládal ze 23 otázek a jeho návratnost byla 49% (dotazník vyplnilo 105 respondentů).

Dále byly provedeny interview s 5 vedoucími zaměstnanci různých týmů.

Na základě zjištění výzkumu byly napsány odpovědi na výzkumné otázky:

- Zaměstnanci jsou obecně spokojeni s úvodním školením, ale však poukázali na oblasti vzdělávacích aktivit, které by bylo možné zlepšit
- Respondenti dávají přednost školení na pracovišti. Nejúčinnějšími metodami jsou podle nich instruktáž, job shadowing, učení se od kolegů a mentoring
- Nadřízení se zajímají o vzdělávací potřeby svých podřízených, a aby jim tyto znalosti a dovednosti poskytli, působí jako mentoři a provádějí rotaci práce.



Graf: Oblasti vstupního školení ke zlepšení zmíněné respondentami dotazníkového šetření

Zdroj: vlastní zpracování dotazníkových dat

Na základě všech získaných údajů byla provedena analýza systému vzdělávání v pražské pobočce a také realizována SWOT analýza:

| Silné stránky:  | Slabé stránky:  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Projekt zaměřený na poskytování nováčkům základního přehledu o logistice – EPI Academy</li><li>Interní trenér, který před tím pracoval na pozici LSC a který má vlastní zkušenosti s prací</li><li>Vzdělávací online platforma BDP University, kde každý zaměstnanec má přístup k jakémukoliv kurzu</li><li>Školení team leaderů zajištěné externí firmou</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Částečně chybějící plán vzdělávání v teamech</li><li>Chybějící strukturování kurzů v BDP University</li><li>Chybějící systém dalšího rozšiřování znalosti a dovednosti zaměstnanců ve společnosti</li></ul> |
| Příležitosti:   | Hrozby:   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Motivace zaměstnanců k dalšímu rozšíření znalostí a dovedností</li><li>Možnost pracovních cest do zahraničních poboček společnosti za účelem získávání dalších „know-how“</li><li>Zavedení moderních metod vzdělávání</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>Home office, v důsledku kterého se snižuje míra interakce mezi zaměstnanci</li><li>Velké pracovní vytížení zaměstnanců</li></ul>  |

Obrazek: SWOT analýza

Zdroj: vlastní zpracování