

POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta:	Kristýna Čubanová
Název bakalářské práce:	Analýza stavu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců/manažerů ve společnosti McDonald's
Rok odevzdání:	2015
Studijní obor:	Personální management v průmyslových podnicích
Jméno a příjmení vedoucího BP:	PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.

Slovní hodnocení celkové úrovně a přínosu práce:

Bakalantka si pro svoji práci vybrala jedno z klíčových témat personálního managementu a současně problematiku řešenou také v souvislostech teorií a praxe (dalšího) vzdělávání dospělých. Na cíl práce odkazuje formulace v úvodu: „*zjistím aktuální stav rozvoje a vzdělávání zaměstnanců a manažerů (ve společnosti McDonald's – doplnila M. T.) ... navrhnu doporučení a nápravná opatření...*“ (s. 3). Ambice bakalantky však byly o něco skromnější (viz cíl šetření na s. 27) a fakticky se zabývala vyhodnocením spokojenosti zaměstnanců 1 pobočky(?) společnosti McDonald's s výcvikovými aktivitami (tedy se segmentem podnikového vzdělávání).

Předchozí formulace ukazují hlavní limit hodnoceného textu – slibuje (o něco...) více, než čím se fakticky zabývá. V 1. kapitole teoretické části jsou sice komparovány relevantní publikace, jistá míra nesrovnalosti mezi zdrojovými dokumenty však není reflektována. A termíny učení, vzdělávání a rozvoj jsou v textu používány i dále v odlišných nebo zástupných významech. 2. kapitola je věnovaná podnikovému vzdělávání, které je však až do s. 14 považováno za synonymum vzdělávání; na s. 11 a 14 jsou uvedeny grafy vyjadřující prakticky totéž. Jakkoli to není z výsledné podoby teoretické části práce významně patrné, prošla od první verze výraznou pozitivní proměnou. A nelze přičítat na vrub toliko bakalantce, že ve sledované oblasti dochází opakovaně ke „zmatení jazyků“.

V praktické části použila bakalantka jeden z vhodných nástrojů zjišťování názorů – dotazník. Zařazení uzavřených položek však důkladnější analýzu neumožňuje. Šetření provedené na vzorku 18 respondentů lze považovat spíše za sondu do problematiky vzdělávání a rozvoje ve společnosti McDonald's. Nicméně při redukci cíle praktické části na zjištění získaná nereprezentativním šetřením a tedy i aplikovatelná výhradně v rámci zkoumané provozovny, včetně uvedení návrhů opatření – které vycházejí i z přiznané pracovní zkušenosti bakalantky –, je možné považovat tento cíl za dosažený.

Celkové hodnocení BP (HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“ V PŘÍSLUŠNÉM POLÍČKU)	A	B	C	D	E	F
	výborně	velmi dobře	dobře	uspokojivě	dostatečně	nedostatečně
Přístup autora k řešení zadané problematiky (iniciativa, samostatnost, komunikace s vedoucím práce, originalita)				X		
Jazyková úroveň (pravopis, stylistika, práce s odborným jazykem)					X	
Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, dodržení normy ČSN ISO 690, teoretické zázemí autora)					X	
Úroveň formálního zpracování (členění práce, průvodní a poznámkový aparát, přílohy, grafika atd.)					X	
Adekvátnost využitých metod práce			X			
Splnění cílů práce					X	
Vyváženost teoretické a praktické části, vzájemná návaznost jednotlivých kapitol a subkapitol				X		
Odborný přínos práce					X	
Využitelnost práce v praxi				X		
Prezentace závěrů					X	
Navrhovaná výsledná klasifikace BP					X	

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

1. Jaký je rozdíl mezi formálním a neformálním vzděláváním; výcvikem a rozvojem v kontextu personálního managementu a teorií vzdělávání dospělých?
2. Proč je fázi hodnocení podnikového vzdělávání (na rozdíl od ostatních) věnována samostatná kapitola?
3. Vyjádřete se také k dalším komentářům v posudku.

Práce byla zkontrolována na plagiátorství v databázi Theses.cz i na základě jiných zdrojů:

ANO

Doporučení práce k obhajobě:

ANO

Datum: 17. května 2015

Podpis: