

# Analýza systému podnikového vzdělávání vybrané společnosti

Markéta Fišerová

Masarykův ústav vyšších studií, České vysoké učení technické v Praze  
Personální management v průmyslových podnicích  
2016/2017

## Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou podnikového vzdělávání ve vybrané skupině společností působících na českém trhu. Jedná se o Skupinu XY, která je tvořena jednou mateřskou společností a dvěma dceřinými. Cílem práce je provedení analýzy systému podnikového vzdělávání na základě rozhovoru s personalistou, dotazníkového šetření mezi zaměstnanci a analýzy interních dokumentů Skupiny. Výsledkem je zhodnocení současného stavu podnikového vzdělávání ve Skupině a návržení doporučení na zlepšení tam, kde je to možné. Skupina na základě svého požadavku vystupuje v práci anonymně.

## Summary

This bachelor thesis deals with the issue of corporate education in a selected group of companies operating on the Czech market. Group XY consists of one parent company and two subsidiaries. The aim of this thesis is to analyse the corporate education system based on an interview with an HR representative, a survey amongst employees and an analysis of internal documents of the Group. The result is an assessment of the current state of the Group's corporate education system and recommendations for improvements where possible. As per the Group's request, it is treated anonymously in this thesis.

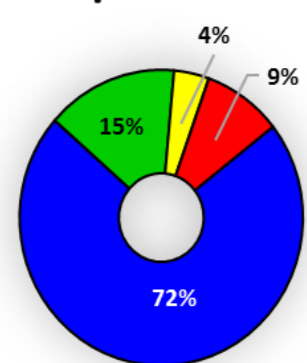
## Metodika

Průzkumná otázka	Použité metody
1. Probíhá vzdělávání ve Skupině XY systematicky a efektivně?	<ul style="list-style-type: none"><li>Analýza interních dokumentů</li><li>Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci</li><li>Rozhovor s personalistou</li></ul>
2. Jsou zaměstnanci se současným systémem podnikového vzdělávání spokojeni?	<ul style="list-style-type: none"><li>Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci</li></ul>

### Dotazníkové šetření:

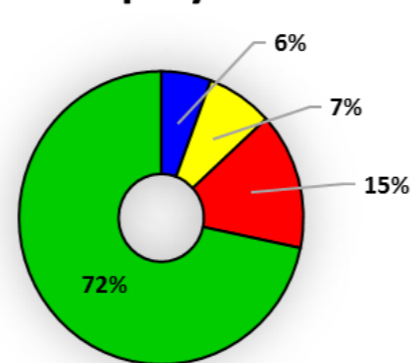
- 18 otázek zaměřených na obě průzkumné otázky práce;
- 53 respondentů;
- proběhlo v jedné z dceřiných společností Skupiny XY v technickém útvaru;
- Skupina XY má 1 403 zaměstnanců, jedná se tedy o necelá 4 % z lidských zdrojů;
- dceřiná společnost, ve které šetření probíhalo, měla průměrný počet zaměstnanců za rok 2015 513, respondenti tedy reprezentují přes 10 % jejich lidských zdrojů;
- všichni respondenti zastávají technicky zaměřené profese;
- většina respondentů se pohybuje v rozmezí věku od 41 – 50 let a 51 let a více.

### Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



■ střední maturitní ■ střední nematuritní ■ vyšší odborné ■ vysokoškolské

### Délka zaměstnání respondentů u Skupiny XY



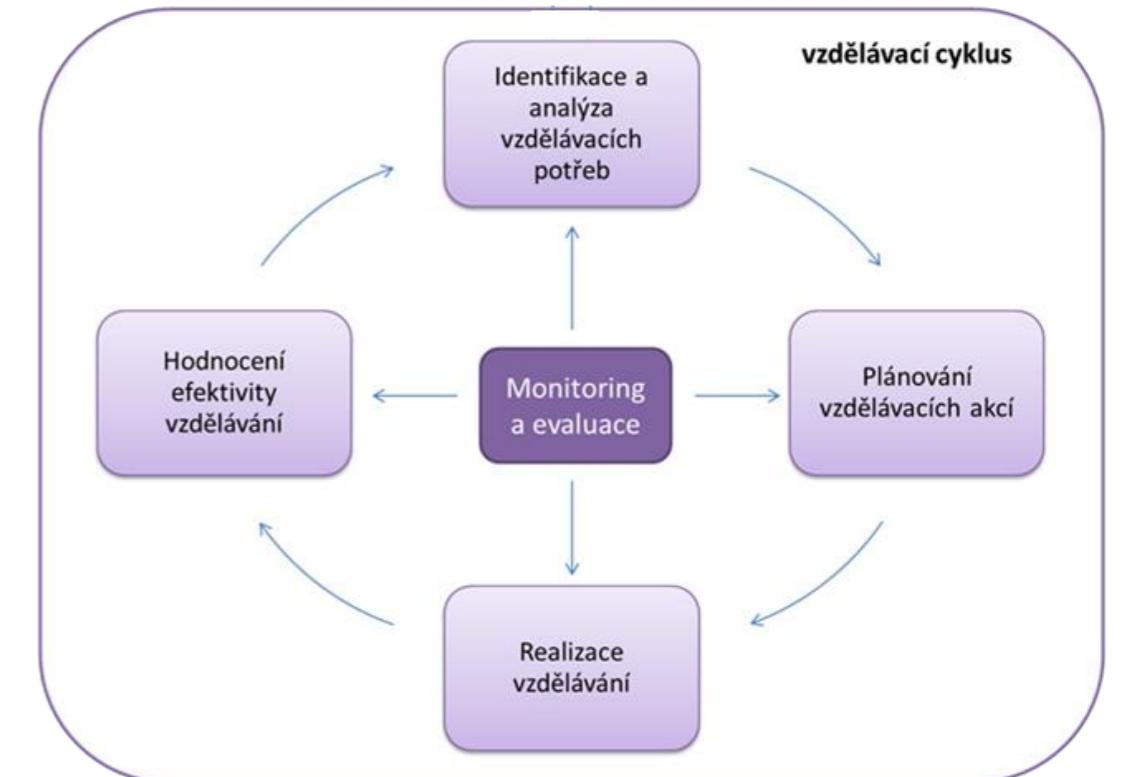
■ méně než 1 rok ■ 1 - 4 roky ■ 5 - 10 let ■ více jak 10 let

## Výsledky

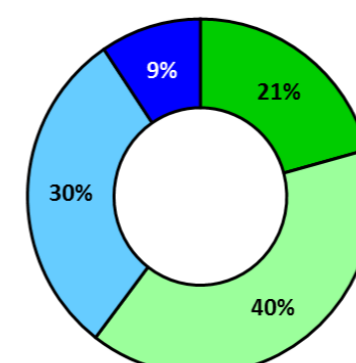
Vzdělávání ve Skupině XY splňuje znaky systematického přístupu, které se projevují takto:

- HR strategie vychází z podnikové strategie a kultura podniku podporuje vzdělávání;
- vzdělávací politika vychází z HR strategie a na jejím základě je organizováno vzdělávání zaměstnanců, které má formu systematického cyklu vzdělávání (viz obrázek);

- Skupina XY má stanoveny interní postupy pro vzdělávání a rozvoj svých zaměstnanců;
- systém podnikového vzdělávání propojuje vzdělávání a rozvoj zaměstnanců s jejich hodnocením, odměňováním a motivací, a tím i s nábořem a výběrem zaměstnanců;
- na vzdělávání zaměstnanců se podílí nejen personální útvary, ale i vedoucí zaměstnanci;
- Skupina XY při realizaci vzdělávání spolupracuje se specializovanými vzdělávacími institucemi a dalšími externisty.

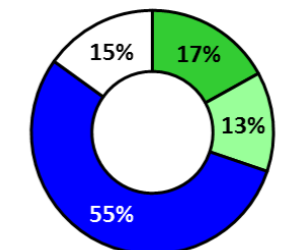


### Je Vám nabízen dostatek příležitostí k firemnímu vzdělávání?



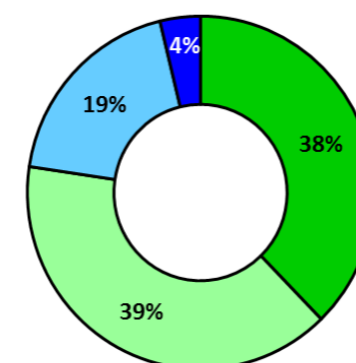
■ Rozhodně ano ■ Spíše ano ■ Spíše ne ■ Rozhodně ne

### Máte možnost volit si vzdělávací aktivity podle svých potřeb a požadavků?



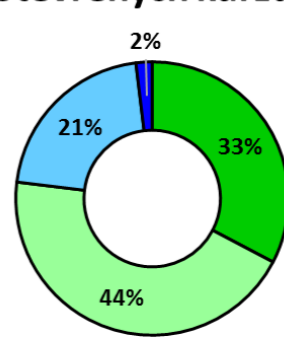
■ Mám a využívám toho. ■ Mám, ale zatím jsem toho nevyužil/a. ■ Nemám, vzdělávací aktivity mi navrhuje nadřízený. ■ Nevím.

### Jste spokojen/a s kvalitou vzdělávacích akcí poskytovaných Vaším zaměstnavatelem?



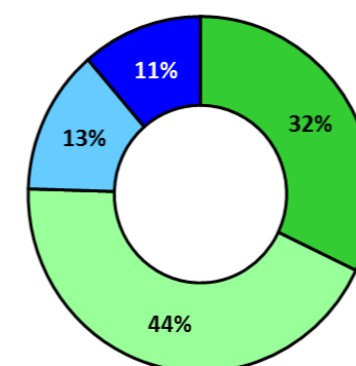
■ Rozhodně ano ■ Spíše ano ■ Spíše ne ■ Rozhodně ne

### Jak jste spokojen/a s úrovní externích vzdělávacích firem a s úrovní lektorů v rámci otevřených kurzů?



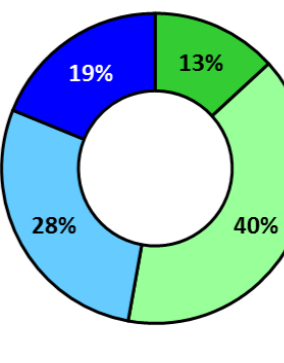
■ Rozhodně spokojen/a ■ Spíše spokojen/a ■ Spíše nespokojen/a ■ Rozhodně nespokojen/a

### Zajímá se Váš nadřízený o to, o jaké vzdělávací aktivity byste měl/a zájem?



■ Rozhodně ano ■ Spíše ano ■ Spíše ne ■ Rozhodně ne

### Jsou s odstupem času Vaše získané znalosti a dovednosti z absolvovaných kurzů, školení a vzdělávacích programů ověřovány?



■ Rozhodně ano ■ Spíše ano ■ Spíše ne ■ Rozhodně ne

## Závěr

- Vzdělávání probíhá systematicky a spíše efektivně, některé jeho aspekty by však mohly být s využitím teoretických poznatků zdokonaleny, především fáze hodnocení efektivity vzdělávacích akcí a s tím i související fáze identifikace a analýzy budoucích vzdělávacích potřeb.
- Doporučení: větší kontrola ze strany mateřské společnosti ohledně hodnocení efektivity vzdělávacích aktivit nadřízenými účastníky a lektory, využívání Kirkpatrickova modelu hodnocení efektivity vzdělávání, kurzy zaměřené na komunikační dovednosti a kurzy zaměřené na proaktivní přístup.
- Zaměstnanci jsou ve většině případů se vzdělávacím systémem spíše spokojeni, přesto i zde bylo možné vyvodit návrhy na zlepšení.
- Doporučení: větší informování zaměstnanců o jejich vzdělávacích možnostech a celkové zlepšení komunikace; kurzy komunikačních dovedností a proaktivního přístupu (také pro vedoucí zaměstnance), team-buildingové aktivity, které by se ideálně pravidelně opakovaly a účastnili by se jich i vedoucí zaměstnanci.