

VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

AUTOR PRÁCE: BALIASNIKOVA EVGENIIA
STUDIJNÍ OBOR: ŘÍZENÍ A EKONOMIKA PRŮMYSLOVÉHO PODNIKU

VEDOUcí PRÁCE: ING. MARTIN ŠIKÝŘ, PH.D.
PRACOVISŤE: MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ (MÚVS)

„Vědomosti je nutné neustále doplňovat, zkvalitňovat,
podněcovat a zvyšovat, nebo se vytratí.“
Peter F. Drucker

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá vzděláváním a rozvojem zaměstnanců jako klíčovým faktorem k úspěšnému chodu organizace. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část představuje základní pojmy, význam podnikového vzdělávání, použití jednotlivých metod vzdělávání a vyhodnocení jejich efektivnosti. Praktická část je zaměřena na analýzu systému vzdělávání a rozvoje zaměstnanců ve vybrané společnosti s cílem posoudit současný systém a navrhnout možná zlepšení na základě údajů z interních materiálů, rozhovorů a dotazníků.

ENGLISH SUMMARY

This Bachelor's thesis deals with education and employee development as a key factor to the successful running of an organization. The thesis is divided into theoretical and practical parts. The theoretical aspect of the thesis describes basic concepts, the importance of educational programs in companies, the use of individual educational methods and the evaluation of their effectiveness. The practical aspect of the thesis analyses the educational system in the specific company, to assess the current situation and suggestions for improvement, arising from the study of internal documents, interviews and questionnaires.

CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI NANOTARA S.R.O

- je ruská dynamicky se rozvíjející společnost
Cílem společnosti je především výroba obalů, které nejvíce odpovídají potřebám zákazníků.
Vize: „Navrhujeme a vyrábíme obaly pro budoucnost.“



SWOT ANALÝZA SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ VE SPOLEČNOSTI

Strengths – silné stránky	Weaknesses – slabé stránky
Neustálý zájem vedení o zlepšování svých pracovníků. Velká motivace zaměstnanců k profesnímu a osobnímu rozvoji. Přínos vzdělávacích aktivit a jejich uplatňování v praxi. Velký počet zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním.	Poměrně velký počet zaměstnanců s delší dobou praxe min než 5 let. Počet čerstvých absolventů pouze s teoretickými znalostmi. Nespokojenost některých zaměstnanců s množstvím informací při nástupu. Neúplné rozpoznání potřeb vzdělávání.
Opportunities – příležitosti	Threats – hrozby
Efektivní využití nového zařízení pomocí získaných znalostí. Zařazení všech zaměstnanců do vzdělávacích programů. Zvyšování počtu vzdělávacích kurzů. Prohloubení jazykových a odborných dovedností.	Existence zaměstnanců, kteří se přes rok nezúčastnili vzdělávacích akcí. Nedostatek školení zaměřených na osobní rozvoj. Částečné uplatňování některých absolvovaných kurzů.

NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE ZAMĚSTNANCŮ

1. Rozšířit a obohatit naplně vzdělávacích kurzů;
2. Provádět školení zaměřené na osobní rozvoj;
3. Průběžně testovat osvojené znalosti zaměstnanců;
4. Vytvořit podmínky podporující uplatňování nových znalostí;
5. Zavést program na udržení zaškolených zaměstnanců.