

# Optimalizace systému plánování vzdělávacích akcí



**Linda Plavcová**  
České vysoké učení technické  
Masarykův ústav vyšších studií  
Personální management v průmyslových podnicích

## Abstrakt

Cílem bakalářské práce je analyzovat proces plánování vzdělávacích akcí v podniku X a následně navržen optimalizace tohoto procesu. Teoretická část se zabývá především kroky, které jsou nezbytné pro strategické plánování. V praktické části jsou popsány jednotlivé kroky procesu ve firmě X, které jsem měla možnost prozkoumat a vyzkoušet si v rámci pracovního zařazení ve firmě. Navrhla jsem několik zlepšení tohoto systému, některá jsou ovšem bohužel nerealizovatelná.

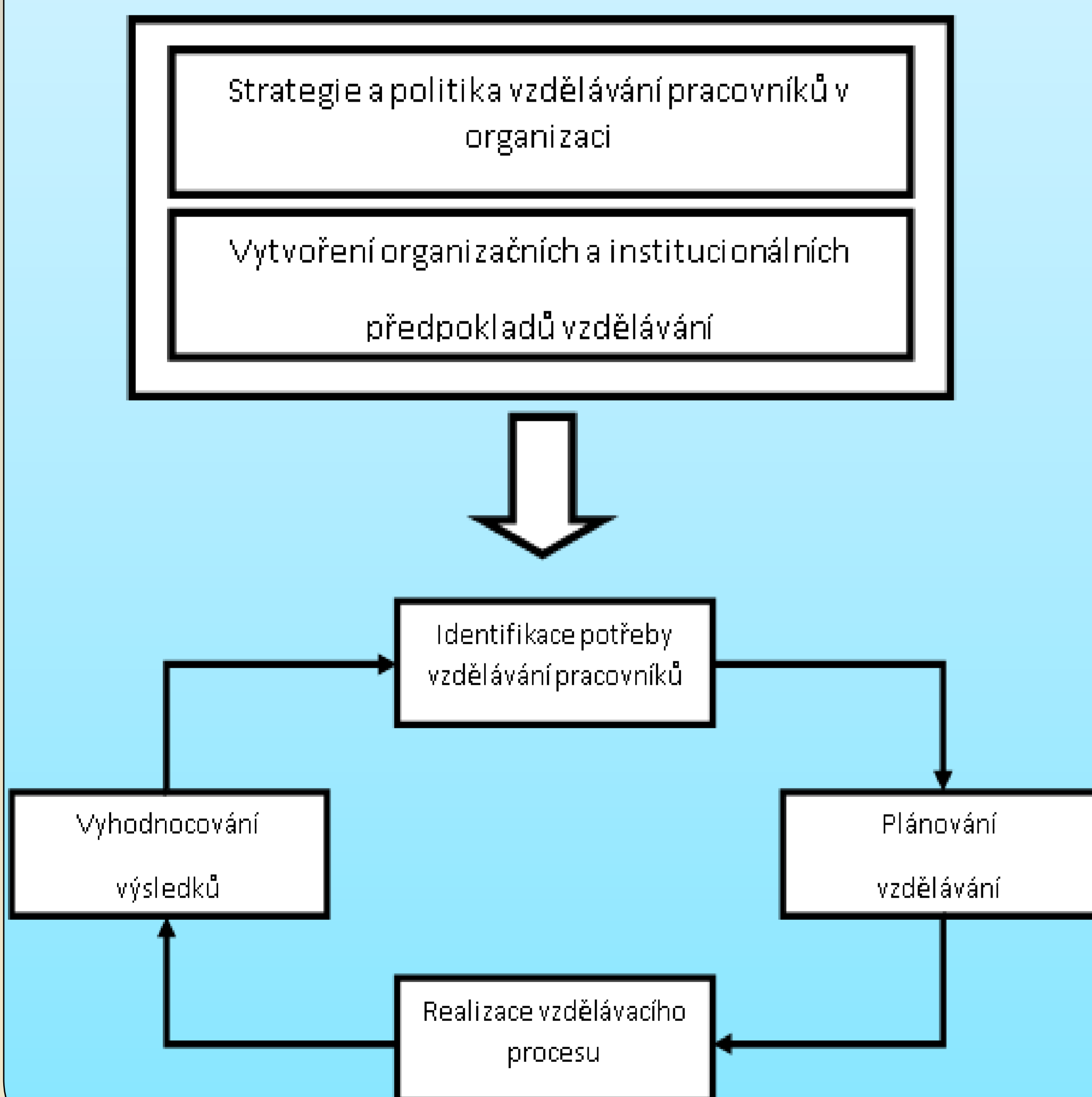
## Vzdělávání ve firmě X

Hlavní cíle podnikového vzdělávání ve Firmě X a.s.:

1. řídit a optimalizovat proces podnikového vzdělávání
2. účinně a efektivně využívat vzdělávacích a školicích zdrojů
3. na základě systému hodnocení zaměstnanců efektivně provádět výcvik zaměstnanců
4. měnit postoje zaměstnanců a poskytnout jim možnost uvědomit si dopad vlastních postojů, přístupů, jednání
5. zajistit, aby profesionální úroveň zaměstnanců jednotlivých útvarů odpovídala potřebám společnosti
6. vhodným výcvikem zajistit, aby zaměstnanci byli schopni pružně reagovat na měnící se požadavky pracovního místa
7. prohlubovat a rozšiřovat pracovní schopnosti, které vedou ke zvyšování použitelnosti zaměstnanců tak, aby zvládli znalosti a dovednosti potřebné k vykonávání širšího spektra pracovních úkolů

## Systematické vzdělávání

Východiska a předpoklady



## Školení zákaznických norem

Periodická školení, které pracovníci potřebují, aby mohli vykonávat svou práci

### Identifikace potřeb

Neprovádí se, vzhledem k tomu, že se jedná o pravidelná školení tak termíny kontroluje systém.

### Plánování

Co? Školení dle končících kvalifikací

Kdo? Interní školitelé

Komu? Zaměstnance, kterým propadá kvalifikace

Způsob? Záleží na lektorovi, nejčastěji se volí varianta přímo v místě pracoviště (výroby)

### Realizace

Spolupráce interních lektorů a oddělení Training & Development

### Vyhodnocení

K úspěšnému školení je třeba zvládnout test na minimálně 70%. Lektor kontaktuje T&D oddělení, které zapíše získané kvalifikace do systému. Chybí zpětná vazba.

### Problémy

Špatné nastavení informačního systému a špatná práce s obrovským objemem dat.

## Firma X

Akciová společnost X byla založena již v první polovině dvacátého století. Má dlouhou historii a tradici. Jedná se o průmyslový výrobní podnik s poměrně specifickým produktem a úzkým sortimentem výrobků. Jakožto nejdůležitější hodnota výrobku je brána jeho kvalita a bezchybnost. Podnik zaměstnává téměř tři tisíce zaměstnanců.

V práci se zaměřuji na to, jakým způsobem jsou organizována interní školení a jak dobře v této oblasti funguje školící středisko, oficiálně nazvané jako oddělení Training & Development.

## Závěr

Analýza systému plánování vzdělávacích akcí ukázala, že systém nefunguje optimálně především systémově, a má velké rezervy ve vyhodnocování vzdělávacích akcí. Navrhují zavést povinný hodnotící dotazník alespoň na polovinu školicích akcí školitele. Co se týče nastavení systému, tak během svého působení ve firmě X jsem došla k závěru, že přesto, že je daný informační systém bohužel nevyhovující, v podstatě není možné ho změnit.