



Efektivní vzdělání zaměstnanců

Bakalářská práce

Martin Procházka

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá efektivním vzděláváním v malém průmyslovém podniku. V teoretické části jsou objasněny teoretické základy, které se vztahují k problematice vzdělávání. Praktická část obsahuje charakteristiku podniku a analýzu systému vzdělávání. Popisuje výsledky vlastního pozorování, rozhovorů a rozbor výstupních dat z dotazníkového šetření. V závěru popisuje ověření předem stanovených hypotéz a navrhuje úpravy systému vzdělávání v organizaci.

ZÁMĚR PRÁCE

Záměr práce je analyzovat vzdělávací systém malého průmyslového podniku, včetně názorů pracovníků na různých pracovních pozicích. Hledat nové cesty ke zlepšení a tato data následně použít k návrhu změn a systémových úprav.

ORGANIZACE „M“

Firma byla založena roku 1991 a to ve formě s.r.o. Organizace „M“ zaměstnává více jak třicet zaměstnanců, ale díky úzkému propojení s nově propojenými firmami se dá říci, že firma má až přes sto zaměstnanců. Předmětem podnikání je výroba, obchod a služby. Je to převážně obrábění kovů, výroba kovových konstrukcí, obrábění drahých kovů, výroba a údržba elektronických zařízení s malým napětím, poradenské a konzultační činnosti, poskytování technických posudků a jiné.



NÁVRHY PRO ORGANIZACI „M“

Kultura podniku

je jedním z problémů v organizaci a narušuje vztahy napříč celou organizací. Je tedy nezbytné tento problém řešit. Možným řešením tohoto problému je stmelení kolektivu zaměstnanců a změny v jejich vnímání organizace jako celku. Toho lze docílit formou teambuildingů, tedy sportovními aktivitami, večírky, soutěžemi a podobně. Tyto akce firma prozatím vynechává. U soutěžních aktivit, je důležité, aby skupiny jako „administrativa“ a „výroba“ byly spojeny v jeden celek. Touto cestou by se měli naučit „táhnout za jeden provaz“. Tato zkušenost se může přenést i do pracovních aktivit.

Informovanost zaměstnanců o možnostech vzdělávání

je dalším důležitým tématem. Pro zlepšení této oblasti by byl vhodný seminář na téma „zvyšování pracovní kvalifikace a její přínos pro zaměstnance“. Deklarovat zájem organizace na vzdělávání každého pracovníka a nastavit jasná kritéria i při výběru zaměstnanců, kteří se k těmto akcím přihlásí. Pokusit se změnit náhled na vzdělávání, ze současného „nutné zlo“ na „za odměnu“ a tedy upravit motivaci zaměstnanců k vzdělávání směrem k jejich vlastním potřebám a cílům.

Současné vzdělávací aktivity

probíhají vcelku úspěšně. Není však patrný žádný vývoj, ani dílčí úpravy. Je nezbytné nastavit systém zpětné vazby, který následně povede ke korekci plánovaného vzdělávání, a i změnám v pojetí celého systému. Hodnocení by mělo probíhat v několika rovinách. Strukturovanými rozhovory a dotazníky od velkého okruhu lidí (účastník, nadřízený, podřízený a kolegové, ev. lektor) a získat objektivní i subjektivní hodnocení, informace o průběhu akce, použití nových znalostí v praxi apod. Tedy metodou „Třistašedesátistupňové zpětné vazby“. Podle získaných údajů a jejich analýze provést korekci systému.