

# VZDĚLÁVÁNÍ V MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNICÍCH

2017/2018 Kateřina Neradová

Vedoucí práce: Ing. Eva Škorňová  
Pracoviště: Oddělení manažerských studií



## Abstrakt

Ve své bakalářské práci se zabývám problematikou vzdělávání zaměstnanců v malých a středních podnicích. Práce má dvě části. Teoretická část je shrnutí základních informací v tématu vzdělávání z odborné literatury a definování malého a středního podniku. V praktické části bakalářské práce je analýza současného stavu vzdělávání, identifikovat jeho potřebu a nastavit vzdělávací program dle stanovených kritérií ve vybrané společnosti Uniko, spol. s.r.o.. Spokojenost a ochota vzdělávání se zaměstnanců byla zjišťována pomocí dotazníku. Výsledky tohoto šetření a stanovení výzkumných otázek vedly k vytvoření vzdělávacího programu, který by společnosti měl vyhovovat, a to i z důvodu stanovených kritérií pro vzdělávací akci.

## Abstract

In my bachelor's thesis I inquire into problems of education of employees in small and middle companies. Thesis has two parts. The theoretical is focused on summary of basic information about education from professional literature and definition of small and middle company. In practical part is analysis of current situation of education, identify the needs of it and set the educational program according to fixed criterions in selected company. Satisfaction and willingness educate of employees was investigated by questionnaire. Results of the research and set research questions leads to create a educational program which could suit the best for the company by reason to fixed criterions for educational action.

## Výzkumné otázky

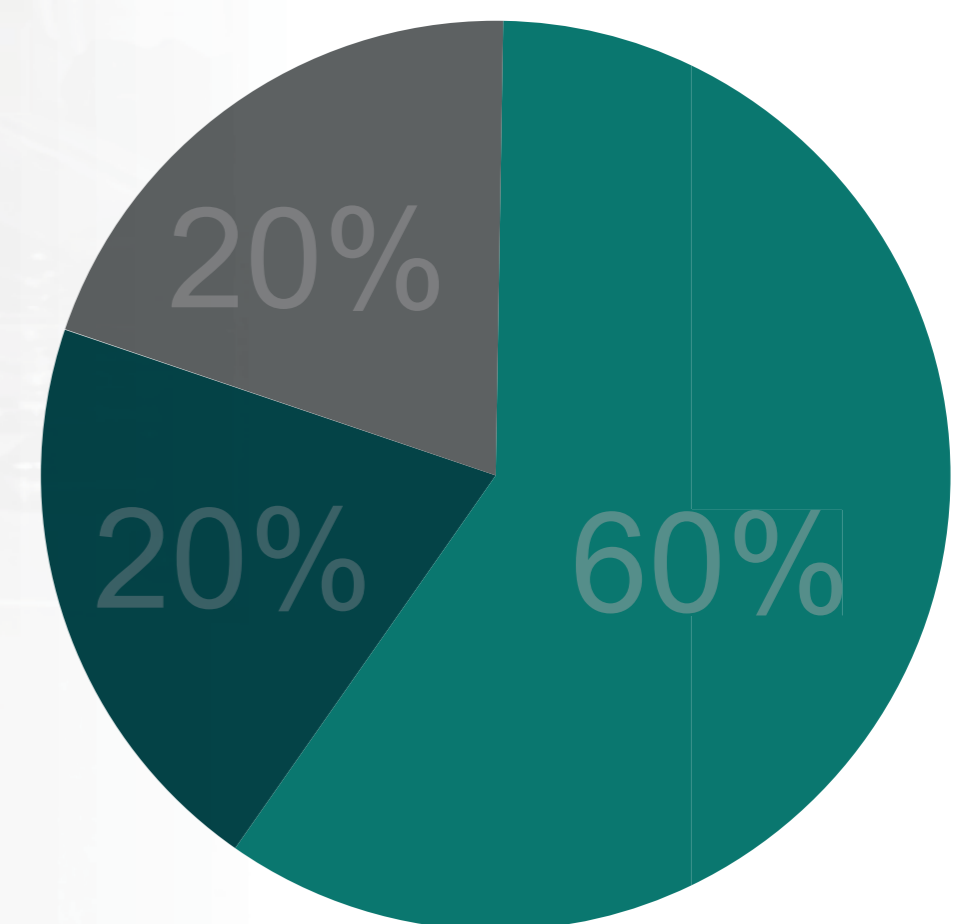
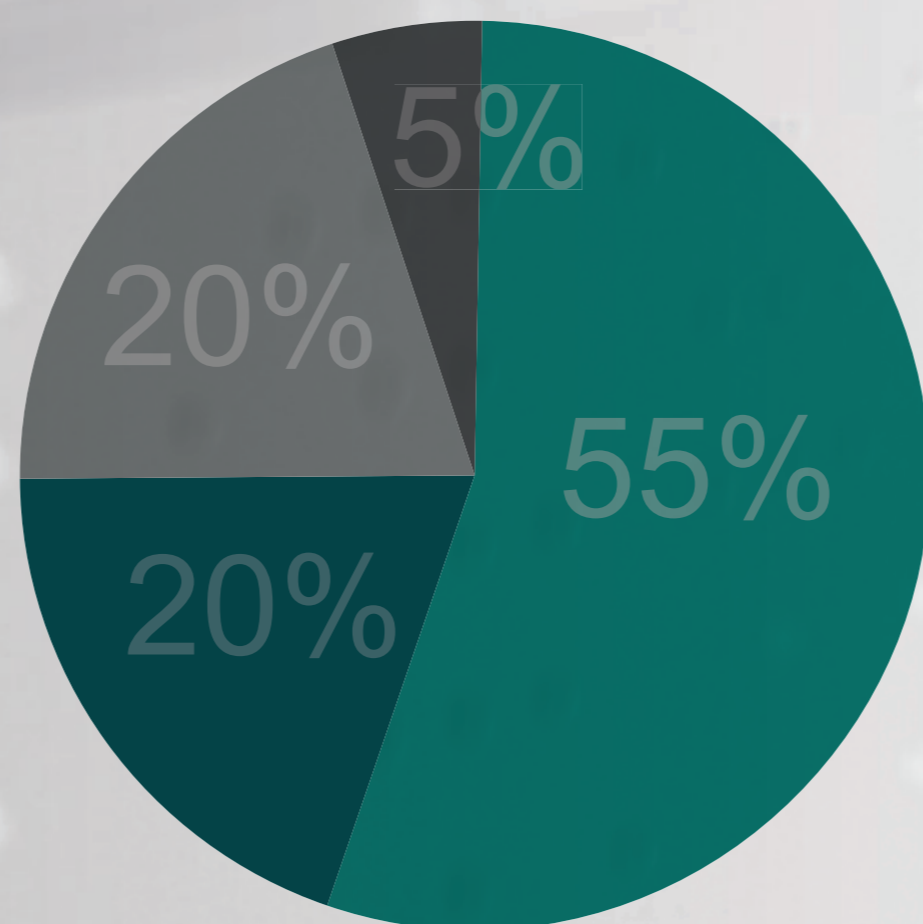
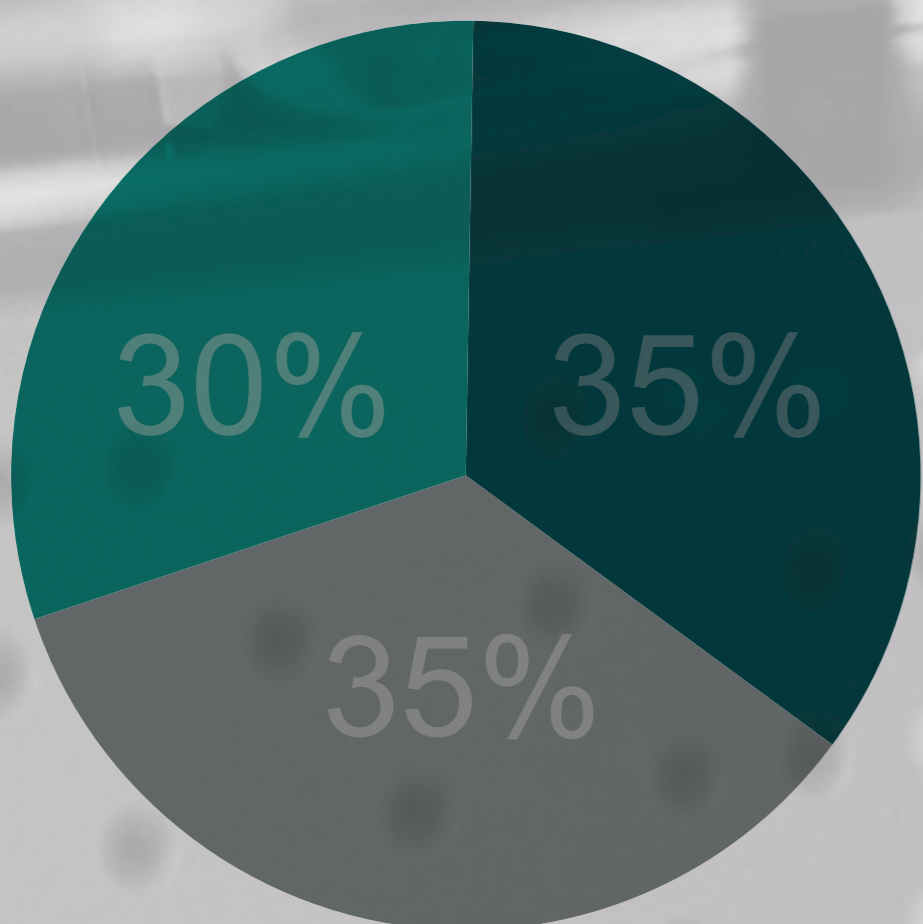
- Vyhovoval by zaměstnancům post flexibilního zaměstnance?
- Byli by zaměstnanci ochotní vzdělávat ostatní kolegy?
- Vyhovovalo by zaměstnancům odměňování pomocí dárkových poukázek?

## Výzkum

Na základě výzkumného šetření, bylo zjištěno, že úroveň vzdělávání je ve společnosti opravdu minimální. Zaměstnanci vyjádřili, že by ocenili možnost vzdělávání. To by ocenili v rámci procesu výroby, tak i v oblasti seberozvoje v dalších znalostech, jako jsou například jazykové kurzy, kurzy v oblasti informačních technologií a podobně. Výzkum zároveň přinesl i odpovědi na všechny položené výzkumné otázky.

## Navrhované řešení situace

Na základě výzkumných otázek a stanovených kritérií pro zavedení vzdělávacího programu bylo navrženo následující řešení. Pro firmu by bylo nejvhodnější vytvoření takzvaného flexibilního zaměstnance. Ten by měl plnohodnotně umět práci ve všech oblastech výroby a zaplnit tak mezeru, která by mohla vzniknout při náhlých situacích, které mohou v podniku nastat (pracovní neschopnost zaměstnance, náhlé zrušení pracovního poměru). Zaměstnanci zároveň souhlasili s možností vzdělávat se navzájem v rámci firmy. Pro společnost jsou zároveň důležité i náklady. Ty by se mohli kompenzovat i odměnou v rámci dárkových poukázů. S takovým způsobem odměňování by souhlasilo až 75% zaměstnanců.



- Rozšíření vědomostí v oboru
- Jiné obory ve výrobě
- Neodpovědělo

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne