

Kariérní a rozvojové plány v podniku XY



Career and Development Plans in Company XY

Autorka práce: Viktorie Raulímová
Studijní obor: Řízení a ekonomika
průmyslového podniku
Akademický rok: 2017/2018

Vedoucí práce: PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.
Pracoviště: MÚVS ČVUT v Praze, oddělení
pedagogických a psychologických
studií

Abstrakt

Tato bakalářská práce se věnuje kariérním a rozvojovým plánům podniku. Teoretická část obsahuje kapitolu o firemním vzdělávání, kde je představen jeho význam a metody vzdělávání. Další kapitola se zabývá hodnocením zaměstnanců jako nedílnou součástí rozvojových plánů. Poslední část teoretické práce se věnuje rozvoji a kariéře. Praktická část je zaměřena na rozvoj a kariérní plán podniku XY, kde je firma zároveň představena. Cílem práce je porovnat aktuální situaci plánů rozvoje a odhalit problémy spojené s rozvojem zaměstnance. Na základě odhalení problémů navrhnout zlepšení situace v podniku.

Abstract

This bachelor thesis deals with career and development plan of the company. The theoretical part contains a chapter on education, where its importance and methods of education are introduced. The next chapter deals with employee evaluation as an integral part of development plans. The last part of the theoretical work is devoted to development and career. The practical part is focused on the development and career plan of company XY, where the company is also introduced. The aim of the thesis is to compare the current situation of the development plans and to reveal problems related to the development of the employee. Based on problem disclosure, suggest an improvement in the business situation.

Metodika průzkumu

Pro výzkumnou část bakalářské práce jsem zvolila dva druhy metod.

První použitou metodou bylo prostudování interních dokumentů firmy, které sloužily k analýze současného stavu podniku a jeho kariérních plánů. Druhá použitá metoda byl dotazník. Cílem mého výzkumu bylo zjistit spokojenost zaměstnanců s možností kariérního postupu a na základě výzkumu odhalit problémy spojené s dalším rozvojem zaměstnance. Pro výzkum jsem si stanovila tyto tři výzkumné otázky:

- Jak jsou zpracovány kariérní plány v podniku XY?
- Jaká je spokojenost zaměstnanců s možností kariérního postupu na jejich pobočce?
- Jaká je motivace zaměstnanců k rozvoji dle dotazovaných?

Jste seznámen/a s kariérním rozvojem v rámci podniku?

■ Ano
■ Ne



Návrh na doporučený plán pro rozvoj zaměstnance

Název aktivity	Náplň aktivity	Místo konání	Časový úsek	Podpis školitele
První seznámení se Store manažerem	Stručné seznámení s kariérními plány podniku při nástupu do práce	Kavárna	15 minut	
E-learning	Pomocí e-learningu zajištění detailního seznámení s kariérními plány prostřednictvím poučného a přínosného interaktivního modulu	Kdekoliv	20 minut	
Školení zpětné vazby	Teoretické seznámení s významem zpětné vazby při leadershipu s následným praktickým cvičením	Centrála	4 hodiny	
Program při převelení na jinou pobočku	Seznamovací aktivity, psychologické cvičení, vzdělávací programy + zkušební směna na jiné kavárně	Kavárna	4 hodiny (+8,5 hodiny)	

Vlastní zpracování 2018

Vyhodnocení výzkumných otázek

K analýze kariérních plánů jsem použila interní dokumentaci, ve které byl kariérní plán srozumitelně popsán, díky tomu jsem o nich měla jasnou představu a mohla jsem přímo porozumět aktuální situaci a plánech rozvoje jednotlivých zaměstnanců. Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit spokojenost zaměstnanců s možností kariérního postupu, na základě jeho vyhodnocení je největším problémem nedostatečná informovanost o možnosti rozvoje mezi zaměstnanci. Třetí výzkumnou otázkou jsem zjistila, že motivátory k rozvoji by pro zaměstnance byly finanční odměny, pravidelné zvyšování platu, větší zaměření na zpětnou vazbu, příspěvek na stravování či pořádání Teambuildingů.

Závěr

Pro zajištění vyšší spokojenosti zaměstnanců s možností kariérního postupu, jsem díky shrnutí výsledků z dotazníkového šetření, firmě poskytla návrhy na nové benefity a doporučení z hlediska problémů spojených s rozvojem zaměstnanců. K tomu jsem zpracovala Doporučený plán pro rozvoj zaměstnance, který by měl pomoci zaměstnancům v rámci jejich kariérního postupu a samotného rozvoje.