

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců

The Education and Development of Employees

Akademický rok 2018/2019

Bakalářská práce

Autor práce: Petr Hudský

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Mynaříková, Ph.D.



Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá podnikovým vzděláváním a osobním rozvojem zaměstnanců v podniku XY. Bakalářská práce má teoretickou a praktickou část. V teoretické části je z odborných zdrojů zpracována analýza řízení lidských zdrojů v podniku, podnikového vzdělávání a jeho procesů. Praktická část seznamuje s podnikem, ve kterém proběhlo empirické šetření. Při šetření jsou použity metody dotazování dotazníkem a rozhovorem. Cílem je zjištění stávajícího stavu vzdělávání a rozvoje pracovníků v podniku. Na základě sběru dat a informací je zpracováno vyhodnocení a dle těchto výsledků jsou vytvořena doporučení a zpracovány návrhy ke zefektivnění vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v podniku XY.

Abstrakt

The bachelor thesis deals with the corporate education and personal development of the employees in the company XY. The bachelor thesis includes a theoretical and a practical part. In the theoretical part, an analysis of the human resources management in the company, corporate education, and its processes are processed from expert sources. The practical part introduces the company in which the empirical investigation took place. The survey uses the questionnaire and interview methods. The aim is to determine the current state of education and development of employees in the company. Based on data and information collection, an evaluation is prepared, and recommendations are made based on these results, and proposals are made to make the training and development of employees in the company more effective.

Úvod

Téma bakalářské práce je problematika vzdělávání a rozvoje zaměstnanců ve vybraném podniku. Vzdělávání a osobní rozvoj je důležitý pro samotné zaměstnance, ale také pro podnik. Dochází při něm ke zvyšování či doplňování kvalifikace a k osobnímu rozvoji zaměstnanců. Zaměstnanci v podniku jsou školeni a účastní se různých kurzů dle potřeb podniku. Samotné vzdělávání má určitý cyklus, který obsahuje formy a metody vzdělávání. Podnik si vybírá zaměstnance, kteří mají předpoklady pro určité vzdělávací programy. Na základě informací o každém zaměstnanci navrhuje pověřený pracovník možnosti změny pracovní pozice dle budoucích potřeb podniku, které vycházejí z výrobní činnosti.

Cíl

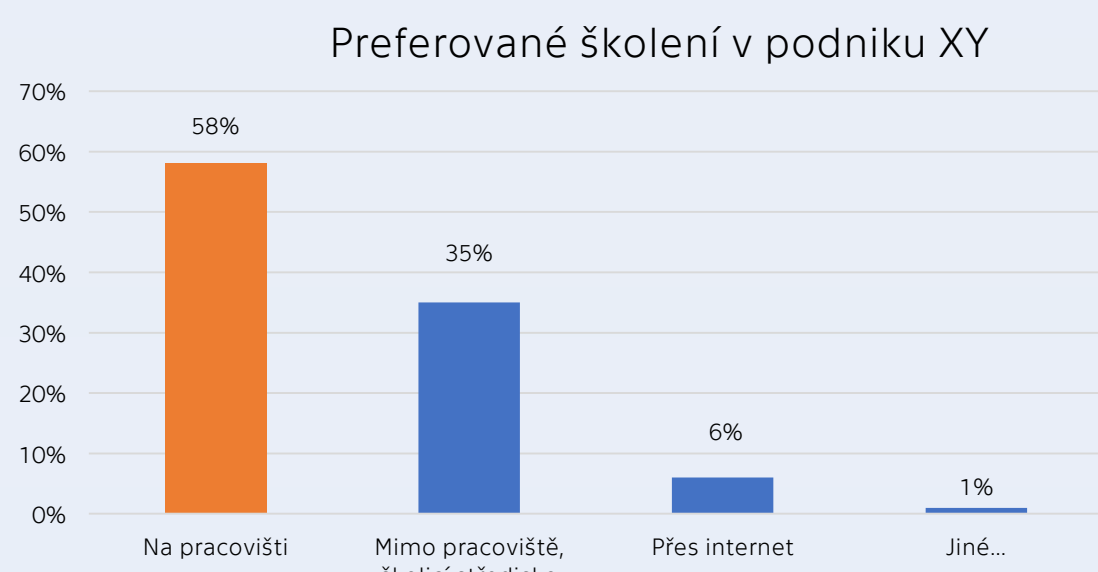
Cílem je zjištění stávajícího stavu podnikového vzdělávání a osobního rozvoje zaměstnanců v podniku XY. V teoretické části je analýza základních pojmů z odborných zdrojů. V praktické části je šetření pomocí dotazovací metody, dotazníkem a strukturovaným rozhovorem přístup zaměstnanců k danému problému. V praktické části jsou na základě výsledků a zjištěných nedostatků doporučené nové návrhy pro zefektivnění vzdělávání v podniku.

Charakteristika

Bakalářská práce je uspořádána do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část má čtyři kapitoly. Každá kapitola má několik podkapitol, které vymezují základní pojmy. První kapitola se zabývá řízením lidských zdrojů v podniku, personálním řízením a rozvojem. Další kapitola popisuje základní pojmy, které se týkají vzdělávání. V následujících kapitolách se vymezují základní pojmy podnikového vzdělávání a procesy vzdělávání v podniku. Praktická část má dvě kapitoly. První kapitola seznamuje s podnikem, ve kterém proběhlo empirické šetření a analyzuje současný stav podnikového vzdělávání. Druhá kapitola se zabývá vlastním empirickým šetřením daného problému metodou dotazníku a rozhovorů. Na základě výsledků tohoto šetření je provedeno vyhodnocení získaných dat, provedena analýza, zpracovány návrhy k zefektivnění stávajícího stavu v oblasti vzdělávání a rozvoje a navrženy možné změny v této oblasti. Dále jsou vyhodnoceny výzkumné otázky.

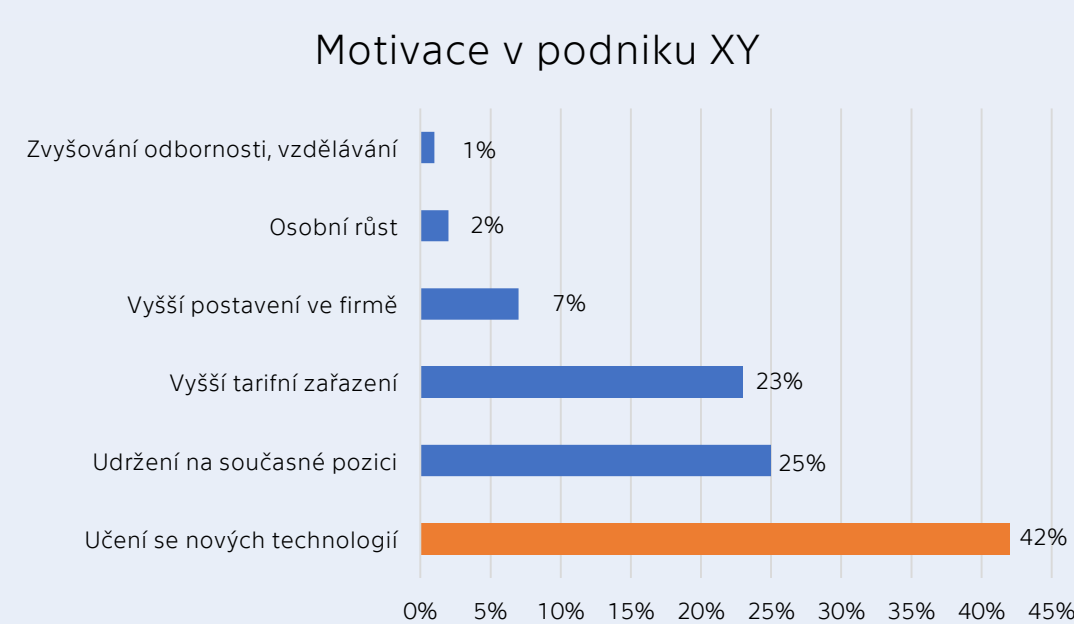
Výzkumné otázky

1. Preferují zaměstnanci školení na pracovišti?



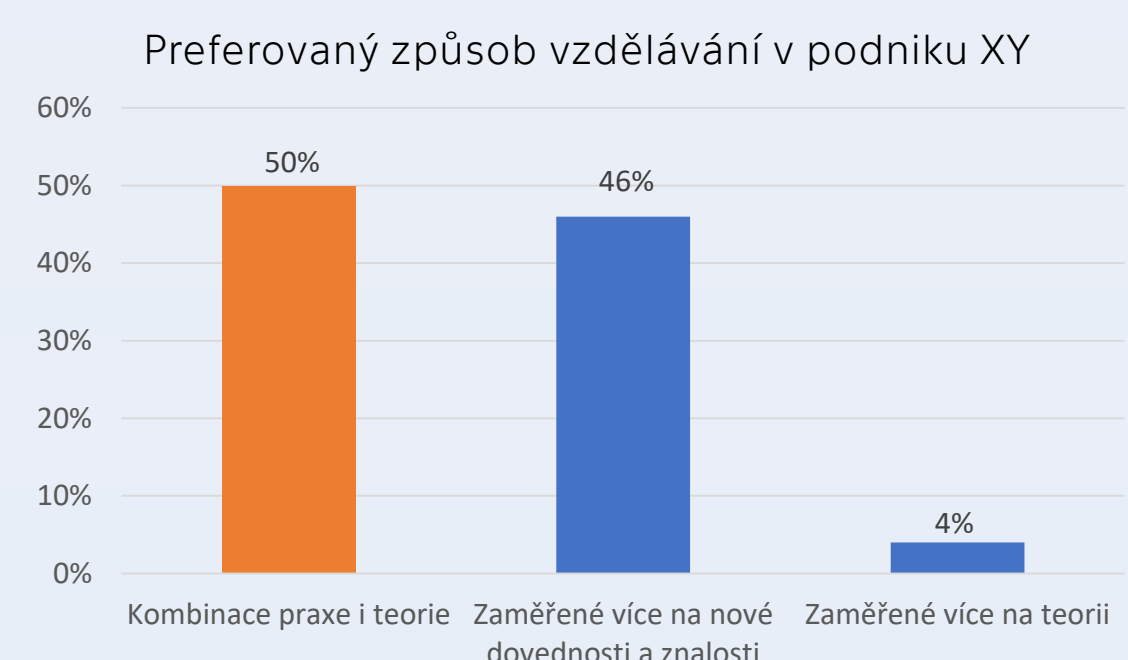
Graf 1 Preferované školení v podniku. Zdroj: vlastní zpracování.

2. Je pro zaměstnance hlavní motivací pro vzdělávání a rozvoj pracovníků vyšší tarifní zařazení?



Graf 2 Motivace v podniku. Zdroj: vlastní zpracování.

3. Preferují pracovníci vzdělávací akce, při kterých se kombinuje praxe a teorie?



Graf 3 Způsob vzdělávání v podniku. Zdroj: vlastní zpracování.

4. Mají zaměstnanci zájem si zvyšovat svou kvalifikaci i na své náklady z důvodu do sažení lepší pozice?

Z výsledku vyplývá, že nadpoloviční většina respondentů (55 %) má zájem o zvyšování kvalifikace a jsou ochotni investovat své finanční prostředky a zvyšovat si svou kvalifikaci s cílem získání lepší pozice v podniku.

Návrhy a doporučení

Vzdělávání a přístup k osobnímu rozvoji zaměstnanců je v podniku na dobré úrovni. Na základě výsledků z dotazníkového šetření a rozhovoru s pracovníky je možné navrhnout doporučení, která povedou ke zlepšení současného stavu. Manažerům a vedoucím pracovníkům, kteří se zabývají řízením lidských zdrojů navrhuji, aby prováděli průzkum pomocí dotazníkové metody 1 x ročně, nejlépe na začátku roku. Výsledky vycházející z šetření zpracovávat a seznámit vedení podniku a dbát na jejich realizaci. Zaměstnancům na jejich současné pozici vytvářet takové podmínky, které je budou motivovat k vyšším cílům. Více hovořit na téma osobního rozvoje pracovníků. Pracovníkům, u kterých lze předpokládat využití jejich potencialu, nabízet nové pozice. Odpovědný pracovník by měl vzdělávací programy vytvářet na základě identifikace potřeb a plánovat a vybírat vzdělávací kurzy, které nezatěžují samotné pracovníky s výjimkou povinných školení dle platné legislativy (BOZP, PO...). Realizovat pracovníky preferované kurzy (odborné, školení dle zákona, jazykové, PC kurzy). Jazykové a PC kurzy je možno realizovat pomocí elektronické sítě, a to i v pracovní době. Vzdělávací programy by se mohly více zaměřit na vzdělávání u výrobců a dodavatelů technologií, kde pracovníci získají příslušné oprávnění a certifikaci pro výkon pracovních činností. Vybraní pracovníci, kteří se zúčastní výměnného pracovního pobytu (stáž) v ostatních závodech společnosti, získají nové dovednosti a znalosti a předávají je pracovníkům ve svém mateřském podniku. Tím se sníží náklady podniku na vzdělávání pracovníků. Dále doporučuji dbát na pravidelné školení pracovníků na dělnických pozicích na prohlubování, obnovování a zároveň rozšiřování jejich dosažené kvalifikace.

Shrnutí

Na základě výsledků tohoto šetření je provedeno vyhodnocení získaných dat, provedena analýza, zpracovány návrhy k zefektivnění stávajícího stavu v oblasti vzdělávání a rozvoje a navrženy možné doporučení v této oblasti. Bakalářská práce je přínosem pro pracovníky na manažerských a vedoucích pozicích, kteří se zabývají řízením lidských zdrojů, podnikovým vzděláváním a osobním rozvojem pracovníků v podniku nebo v organizaci. Cíle bakalářské práce byly splněny na základě získaných dat a informací z dotazníku a strukturovaných rozhovorů. Byl zjištěn stávající stav vzdělávání v podniku, byly zjištěny nedostatky a následně navrženy a doporučeny možnosti odstranění těchto nedostatků a zefektivnění podnikového vzdělávání a osobního rozvoje pracovníků, došlo k vyhodnocení čtyř výzkumných otázek. Z empirického šetření vyplývá, že podnikové vzdělávání, řízení lidských zdrojů, firemní a personální strategie je na dobré úrovni, vzdělávací programy a vzdělávací plány má podnik tvořeny dle potřeb podniku vycházející z výrobní činnosti. Řídicí management podniku XY projevil během empirického šetření zájem a požádal o možnost získání a využití výsledků šetření.

Literatura a zdroje:

1. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
2. TURECKIOVÁ, Michaela. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. 128 s. ISBN 978-80-86723-80-8.
3. VODÁK, Josef a Kucharčíková, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha 2011. 240 s. Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-3651-8.