

Posudek oponenta diplomové práce

Autor práce (jméno a příjmení)	Petra KRÁČMAROVÁ
Název práce	Vzdělávání a rozvoj kompetencí pracovníků ve vybrané organizaci
Název a typ studijního programu	Ekonomika a management / Navazující
Fakulta / katedra	Ekonomická fakulta / KŘE
Vedoucí práce	Rolínek Ladislav, doc. Ing. Ph.D.
Oponent	Ing. Irena Stejskalová

Hodnocení práce

1. Význam a náročnost tématu 2.5
2. Logická struktura práce 3.0
3. Naplnění cíle práce 3.0
4. Metodický postup 3.0
5. Hodnocení teoretického a/nebo praktického přínosu práce 2.5
6. Práce s literaturou 3.0
7. Formální stránka 2.5

Závěr

Hodnocení práce známkou: **dobře**

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

Otázky pro diskusi a poznámky

Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Předložená diplomová práce naplňuje cíle stanovené v zadání až na to, že nedefinovala kompetence na vybraném pracovišti tak, aby mohla analyzovat, zda systém vzdělávání tyto kompetence rozvíjí. Teoretická rešerše reflektuje téma práce, opírá se však o poměrně staré zdroje, přestože v diplomové práci zmiňovaní autoři již vydali novější a inovované práce, např. (Bělohlávek 2005). Odkaz na jeden literární zdroj v několika odstavcích za sebou značí o tom, že studentka ne zvolila dostatečnou šířku literárních zdrojů, např. str.21 odkaz na (Němec 2002).

Metodická část je zpracovaná nestandardně. V rámci této kapitoly jsou zároveň uvedeny závěry výzkumu (viz str.33 nahoře), byť jsou tyto výsledky zajímavé, tak patří na jiné místo DP. V metodice není uvedeno, jakým způsobem budou zpracovány a prezentovány výsledky řízených rozhovorů. Také není uvedeno, zda se jedná o rozhovory nestrukturované, polostrukturované. Chybí odkaz na teoretické zdroje zabývající se použitou metodikou.

Praktická analytická část popisuje rozsáhlou analýzu, která je však nedostatečně strukturovaná a čtenář se v ní mnohdy ztrácí. Velkou část pozornosti věnuje vstupním školením, především z oblasti BOZP a PO. Tento pohled se může jevit poněkud zúžený v současném nazírání na vstupní školení jako na „adaptační proces“ Adaptace znamená začlenění nového zaměstnance do organizace, především do organizačního systému týkající se práce, kultury organizace a sociálního prostředí

(např. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. Řízení lidských zdrojů. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9) Pojem „adaptační proces“ se však v diplomové práci nevyskytuje.

V praktické části na str. 37 je uvedeno: „.....starší a zkušenější pracovník předává informace novým zaměstnancům“. Proč tento systém zřejmě nebude stoprocentně funkční? Z jakého pracoviště by měl být starší a zkušenější pracovník, aby to fungovala? Je vždy starší pracovník zkušenější? Na některé uvedené otázky odpovídá autorka v závěru práce. Ovšem postoj k tomu, zda je vždy starší pracovník zkušenější jsem nenašla.

Po formální stránce je zvolen poněkud nestandardní postup oddělení toho, co je převzato z literatury a co je názorem samotné autorky. Toto dokumentuji na základě následujícího (str.56 nahoře).V této kapitole bude autorka rozebírat kompetence pracovníků... Jako by se oddělila role autorky a toho, kdo práci píše?

Na str.56 autorka analyzuje kompetence pracovníků a vzdělávací postupy. Očekávala bych tedy minimálně seznam kompetencí pro vybraná pracovní místa, aby bylo možné vyvodit závěr, zda školení rozvíjí nebo nerozvíjí dané kompetence.

Úroveň formální stránky rovněž snižuje tvrzení na str.52 dole „.....náklady na přijímání nových pracovníků jsou nespočetné...“ Asi bychom je dokázali spočítat. Také se o to autorka pokouší v následujícím textu.

Rovněž by bylo vhodné, vysvětlit postup výpočtu podporujícího následující tvrzení:...“Přičemž by stačilo se novému zaměstnanci věnovat alespoň 1 měsíc a společnost by ušetřila téměř 123 000 Kč.“

Na str.64 autorka správně uvádí myšlenku interní akademie. Z mě nepochopitelných důvodů ji poté zužuje pouze na interní koučování.

Na základě předložených výsledků z analýzy vzdělávání v konkrétní firmě by se dalo polemizovat s názorem autorky DP uvedeným v závěru, že je systém vzdělávání v dané organizaci dobře vypracovaný. Autorkou uváděné nedostatky v oblasti BOZP, základních znalostí práce s počítačem a adaptačního procesu jsou zásadní pro chod celé organizace.

Výslednou známku bych ráda navrhla v rozmezí 2-3 podle úrovně obhajoby, to však systém neumožňuje.

Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

Vaše výzkumná otázka č.1 zní: Zajišťuje stávající systém vzdělávání schopnost všech pracovníků plnit své pracovní povinnosti? Má vzdělávací systém zajistit plnění pracovní povinnosti všech pracovníků? Pokud ano, tak jak? Pokud ne, tak co a kdo v rámci řízení organizace dále přispívá k tomu, aby byli pracovníci schopni plnit své pracovní povinnosti?

Dále prosím o vyjádření autorky k připomínkám v posudku.

Datum: 09.05.2017

Podpis oponenta diplomové práce