

Posudek oponenta diplomové práce

Název diplomové práce:

Analýza vzdělávacích potřeb ve společnosti CertiCon, a.s.

Autor diplomové práce:

Bc. Kateřina Dufková

Cíl diplomové práce:

Cílem této práce bylo zanalyzovat současnou situaci v oblasti vzdělávacího systému ve společnosti CertiCon a identifikovat případné možnosti rozvoje a inovace v této oblasti.

HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE	
Kritéria hodnocení (každé max 10 bodů)	Přidělené body
1. Vymezení cíle a jeho naplnění	10
2. Adekvátnost použitých metod, způsob jejich použití	9
3. Náročnost tématu na získávání dalších znalostí či dovedností	9
4. Hloubka a správnost provedené analýzy (ve vztahu k cílům)	10
5. Práce s informačními zdroji a jejich citace	10
6. Logická stavba a členění práce	9
7. Jazyková a terminologická úroveň	10
8. Formální úprava a náležitosti práce, rozsah	6
9. Vlastní přínos k řešené problematice	9
10. Využitelnost výsledků práce v praxi/teorii	8
Celkové bodové hodnocení (max 100 bodů)	90
Výsledná známka	výborně (1)

Celkové zhodnocení práce a otázky k obhajobě:

Autorka si v práci kladla za cíl navrhnout změnu v přístupu ke vzdělávání zaměstnanců ve společnosti CertiCon, kterou založila na bohatém teoretickém základu. Úvodní teoretická část právě detailně popisuje optimální přístupy k firemnímu vzdělávání, kdy stěžejním přístupem je pro ni metoda Balance ScoreCard nebo řízení výkonu. Neopomíjí ani definování kompetencí, které vnímá jako základnu pro osobní rozvoj zaměstnanců. Celé vzdělávání ve společnostech rámuje strategickými cíli, ale i hodnotami a vizí. Samozřejmě si v práci uvědomuje, že klíčovým hybatelem ve vzdělávání je motivace lidí, a v případě firemního vzdělávání, je to i osoba vedoucího pracovníka, který by měl s motivací dokázat pracovat. Velmi zajímavým momentem je i zamyšlení nad trendy ve vzdělávání a hledání jejich využití v praxi. V praktické části analyzovala stav "as is" vzdělávání zaměstnanců společnosti CertiCon, a to rozhovory a dotazníky s klíčovými lidmi. Vnímá, že i po rychlém rozvoji a velkém nárůstu zaměstnanců ve společnosti se podařilo kvalitně udržet základní pilíře vzdělávání, jako jsou adaptační školení, role mentorů pro nováčky a produktová školení. Další rozvoj lidí vyplývá z ročních hodnotících pohovorů nebo na základě aktuální potřeby dané divize. Velmi přesně odhalila slabá místa aktuálního vzdělávacího systému, jako jsou školení "ad-hoc", nesystémový přístup ke všem, neřízené náklady, chybějící kompetence nebo jasné hodnocení vzdělávání. Navrhuje tedy vnímat vzdělávání ve firmě jako investici do lidí, přenést zodpovědnost na zaměstnance a zejména pracovat s manažerskou populací. Vzdělávání dát strategický rámec propojený s hodnotami a vizí společnosti CertiCon. Práce měla skvělý jazyk, byla čtivá, bez zbytečného balastu, mluvila k věci. Praktická část nabízela detailní vhled do vzdělávání v dané společnosti, snadno identifikovala slabá místa systému. Cíl práce se jí povedl naplnit, navrhla konkrétní změny ve společnosti CertiCon, které by mohly být přenositelné i do jiných firem. Doporučila bych lépe pracovat se strukturou textu, doplnit odřádky nebo odstavce, nadpisy..., jedná se však o doporučení týkající se formy. Otázkou k obhajobě by mohlo být zamyšlení nad rolí manažera ve vzdělávání a rolí HR oddělení?

Jméno oponenta diplomové práce:

Mgr. Kateřina Krupková

Pracoviště oponenta diplomové práce:

CertiCon a.s. Praha

Čestně prohlašuji, že nejsem ve spřízněném vztahu k autorovi diplomové práce.

pátek 2. červen 2017

podpis oponenta diplomové práce