



# Podnikové univerzity (corporate universities) a jejich význam pro rozvoj vedoucích pracovníků

Machalová, Jana

Klíčová slova: cca 5 klíčových slov oddělených čárkou

---

## Abstrakt

## Úvod

### 1. Teoretická východiska

Označení podniková univerzita je známo již desítky let. Pro objasnění pojmu vymezilo několik autorů celý obsah tohoto pojmu. Meister (1998) na podnikovou univerzitu nahlíží jako na interní centralizované školicí a vzdělávací zařízení sloužící jako strategický nástroj k zajištění školení a rozvoje zaměstnanců při naplňování obchodních strategií. Dealtry (2017) zdůrazňuje zásah vedoucího managementu v podobě zavedení udržitelné fáze rozvoje podnikání, kterého by jinak se stávající úrovní vedení a stylů učení se nebylo dosaženo. Vznik pojmu odvozuje ze spojení slov korporace, které označuje vlastnictví dané společnosti a slova univerzita, což je spojeno s asociací místa, kde je dosahováno určité úrovně učení se. Plompen (2005) mimo to klade důraz na koordinaci a směřování k naplnění strategických cílů společnosti.

Přechod ke globální ekonomice zvýšil konkurenci na trhu a připravil tak nové výzvy pro profesní vzdělávání. Důležitost tkví v zohlednění potřeb moderní ekonomiky a organizací, které musí převzít iniciativu u školení zaměstnanců a posílit tím jejich profesní vzdělání (Lytovchenko, 2016). Potenciál konceptu, se teprve rozvíjí a skrývá v sobě možnosti generování dalšího zisku. Musí však být dostatečně zohledněna všechna jeho rizika či úskalí, jelikož se jedná o značnou investici (Dealtry 2017).

## 2. Výzkumné metody a data

V současném komplexním, rozvíjejícím se, různorodém a dynamickém obchodním světě je zároveň vyžadováno nové vzdělávací paradigma. Z toho důvodu jsou vhodným řešením podnikové univerzity jako moderní a pokročilá forma učení v organizaci. Představují zaměření vzdělávání na osobní rozvoj a zohledňují cílové potřeby společnosti. První podnikové univerzity vznikly ve Spojených Státech Amerických a jsou dodnes symbolem adekvátního využití a relevantnosti pro podniky. Oproti jiným státům jsou zde podnikové univerzity mnohem rozvinutější (Lytovchenko, 2016). Z počátku vývoje se podnikové univerzity pojily s poradenskými podniky nebo firmy s vědeckým či technologickým zaměřením. Záměr spočíval v rozvoji myšlenkových pochodů za pomoci stimulačního vlastního prostředí, které vede k dosažení úspěchu. Trend se ale v současné době rozvíjí i ve více tradičních podnicích, které mohou využít proces řízeného učení v kombinaci se sdílením znalostí ze strany vedení podniku (Dealtry, 2017). Vybudování vlastních podnikových vzdělávacích center za těchto předpokladů může mít za příčinu urychlení změn v podniku. Zároveň jde o budování lidského kapitálu. Lze předpokládat, že význam učení bude nabývat na důležitosti jak pro jednotlivce, tak také pro celé organizace (Plomper, 2005).

Ne vždy musí být podniková univerzita znakem velkého a silného korporátu. Vypovídající jsou především jiné aspekty. Plompen (2005) rozebírá současné požadavky na vedoucí pracovníky, jelikož jsou kladeny ve velkém rozsahu. Měly by zahrnovat moudrost, charisma, flexibilitu, inovativnost nebo rychlé a efektivní rozhodování. Přední společnosti u nich potřebují maximalizovat současné schopnosti a zároveň vyvíjet ty budoucí. Vývoj a rozvoj by pak měl z části zahrnout učení obohacené o nové prvky. Dealtry (2017) podstatu podnikové univerzity líčí jako udržení konkurenční výhody podniku investicemi do získávání nových znalostí a udržení kontinuity učení se nových věcí. To vše začíná na úrovni jedince. Z toho důvodu ke stejnému cíli může jedinec dojít i sám, ale mnohdy obtížněji. Co by podnikovou univerzitu mělo odlišit od jiných metod vzdělávání je rozvoj vůdčích schopností a zvyšování kvality i relevance naučených poznatků. Odlišnost probíhá také na úrovni řízení a strategického procesu učení. Dochází zde k postupnému vývoji, ale i rozvoji podnikového vzdělání. Je tak zachycena i kultura spojená s moderním obchodním prostředím. Pravou podstatou pro každou společnost je začlenit do tohoto procesu všechny zaměstnance, vedoucí pracovníky, manažery ale i ředitele. Rozhodně to není příležitost pouze pro několik vyvolených nebo naopak nejvíce zaostávajících. K vytížení co největšího efektu by měly být výchozím bodem všichni.

Ač to tak na první pohled nemusí působit, do podnikových univerzit jsou vloženy nemalé finance. Z toho důvodu je nutné sledovat i jejich ekonomickou efektivitu a

to, jaký mají vliv na znalosti vedoucích pracovníků. O důležitosti vzdělání a rozvoji zaměstnanců není díky podnikovým univerzitám pochyb, ale musí být díky nim také dosaženo strategických cílů společností. Podniková univerzita využívá mimo jiné i tradiční systémy školení k rozvoji zaměstnanců a dosažení vytyčených cílů společnosti. Dále se také snaží přenášet nasbírané znalosti a zkušenosti a tím pomáhá k budování firemní kultury (Dolzhenko, Ginieva a Lapina, 2017). Ta může být podpořena i získáním ocenění. Existuje certifikační společnost Global Council of Corporate Universities, která každé dva roky oceňuje nejlepší podnikové univerzity a akademie napříč 5 kontinenty. Je brán ohled především na získávanou odbornost v oblasti učení a rozvoje. Ocenění pomáhá firemní kultuře, zviditelnění značky a jejím cílem je i zlepšit pozici společnosti jako zaměstnavatele na trhu práce (Global CCU, ©2020-2021).

### 3. Výsledky

### 4. Diskuze

### Závěr

### Literatura

Dealtry, R. (2017). *The Future of Corporate Universities : How Your Company Can Benefit From Value and Performance-Driven Organisational Development*. Bingley: Emerald Publishing Limited.

Lytovchenko, I. (2016). Corporate university as a form of employee training and development in American companies. *Advanced education*, 35-41.

Meister, J. C. (1998). *Corporate Universities: Lessons in Building a World-Class Work Force*, New York: McGraw-Hill Education.

Plompen, M. (2005). *Innovative corporate learning: excellent management development practice in Europe*. Springer.

Dolzhenko, R., Ginieva, S., Lapina, V. (2017). *International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences & Arts SGEM*, 553-560.

Global CCU (2020). *The GlobalCCU Awards*. Dostupné z <https://www.globalccu.com/globalccu-awards.html>

Machalová, Jana / **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.**