

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2018-2019

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Romana Dušková Prášková**

**Analýza systému firemního vzdělávání v konkrétní firmě**

Praha 2019

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Bohumír Fiala

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

2018-2019

**BACHELOR THESIS**

**Romana Dušková Prášková**

**Analysis of company education system in a particular  
company**

Prague 2019

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Bohumír Fiala

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Romana Dušková Prášková

## **Poděkování**

Děkuji mému vedoucímu bakalářské práce PhDr. Bohumíru Fialovi za jeho ochotu, trpělivost a rady při vypracování této práce. Mé poděkování patří konzultantce, která se mnou komunikovala za firmu XY a byla mi přínosem v získávání informací o firmě a jejím fungování.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zaměřuje na analýzu systému firemního vzdělávání v konkrétní firmě. Cílem práce je zhodnotit současný systém vzdělávání zaměstnanců konkrétní firmy a v případě zjištění nedostatků, navrhnout případná doporučení na zlepšení systému vzdělávání zaměstnanců v konkrétní firmě. Teoretická část se zaměřuje na popsání dle odborné literatury, a to konkrétně vzdělávání dospělých, firemní vzdělávání, strategie vzdělávání, plánování vzdělávání, realizace vzdělávání a firemní vzdělávání jako takové. Praktická část popisuje konkrétní firmu a je doložena kvantitativním výzkumem konkrétně dotazníkovým šetřením. Respondenti dotazníkového šetření jsou zaměstnanci zkoumané firmy. Výsledkem dotazníku je doporučení pro firmu.

## **Klíčová slova**

Firemní vzdělávání, metody vzdělávání, plánování vzdělávání, realizace vzdělávání, rozvoj zaměstnanců, systém vzdělávání, vzdělávání, vzdělávání zaměstnanců, zaměstnanci.

## **Annotation**

The bachelor thesis focuses on the analysis of the company education system in a particular company. The aim of the thesis is to evaluate the current system of education of the employees of a particular company and, if there are any deficiencies, to suggest possible recommendations for improving the employee education system in a particular company. The theoretical part focuses on descriptions according to professional literature, namely adult education, corporate education, education strategy, educational planning, implementation of education and corporate education as such. The practical part describes a specific company and it is supported by quantitative research specifically by questionnaire survey. Respondents in the questionnaire survey are employees of the surveyed company. The result of the questionnaire is a recommendation for the company.

## **Keywords**

Corporate education, education, education planning, education system, employee development, employee training, employees, implementation of education, methods of education.

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 VZDĚLÁVÁNÍ OBECNĚ.....</b>	<b>11</b>
<b>2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>12</b>
<b>3 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>13</b>
3.1 STRATEGIE VZDĚLÁVÁNÍ.....	18
3.2 PLÁNOVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....	19
3.3 REALIZACE VZDĚLÁVÁNÍ .....	21
3.3.1 ZÁKLADNÍ METODY VZDĚLÁVÁNÍ NA PRACOVIŠTI.....	22
3.3.2 ZÁKLADNÍ METODY VZDĚLÁVÁNÍ MIMO PRACOVIŠTĚ .....	24
3.3.3 FORMY ON-LINE VZDĚLÁVÁNÍ .....	26
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>27</b>
<b>4 METODOLOGIE VÝZKUMU .....</b>	<b>28</b>
<b>5 STRATEGIE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>29</b>
<b>6 ZÁKLADNÍ INFORMACE O FIRMĚ XY.....</b>	<b>29</b>
6.1 SLUŽBY SPOLEČNOSTI .....	30
6.1.1 PULT CENTRALITOVANÉ OCHRANY (PCO) .....	30
6.1.2 MONTÁŽ A SERVIS (MON).....	30
6.1.3 STRÁŽNÍ A OCHRANNÁ SLUŽBA (SOS).....	30
6.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA.....	31
6.3 PŘÍKLAD ZAKÁZKY VE FIRMĚ XY .....	31
6.3.1 STRUČNÝ POPIS PRACOVNÍ POZICE SEKČNÍ VEDOUCÍ .....	32
6.3.2 STRUČNÝ POPIS PRACOVNÍ POZICE RECEPČNÍ .....	32
6.3.3 STRUČNÝ POPIS PRACOVNÍ POZICE OBSLUHY FITNESS STUDIA.....	32
6.4 NOVĚ PŘÍCHOZÍ ZAMĚSTNANEC .....	33
6.5 HYPOTÉZY .....	34
<b>7 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT .....</b>	<b>36</b>
7.1 ROZBOR VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	36
7.2 ODPOVĚDI NA HYPOTÉZY .....	56
7.3 CELKOVÉ ZHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ .....	59

7.4	DOPORUČENÍ PRO FIRMU XY .....	59
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>61</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>65</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>67</b>



## ÚVOD

Bakalářská práce je na téma analýza systému firemního vzdělávání v konkrétní firmě. Toto téma je aktuální, protože firmy mají nedostatek zaměstnanců a ty kvalitní se snaží si udržet. Vzdělávání a rozvoj firmy dnes už není bráno jako nutné „zlo“ ale už bývá většinou vzdělávání a rozvoj součástí strategie či benefitů firem. Firmy si v dnešní době uvědomují, že jejich „bohatství“ není jen v materiálu a produktech či službách ale i v zaměstnancích. Cílem práce je analýza systému aktuálního firemního vzdělávání v konkrétní firmě. Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí.

První část je teoretická část, která je zpracovaná pomocí odborné literatury. Teoretická část se zabývá vzděláváním obecně, vzděláváním dospělých, firemním vzděláváním v této kapitole je rozebráno vzdělávání pracovníků a personální rozvoj v jednotlivých podkapitolách rozvoj pracovníků, personální rozvoj, sociální rozvoj, formování pracovních schopností jedince, firemní vzdělávání, nejčastější typy vzdělávacích akcí. Další kapitola je zaměřená na strategii vzdělávání, a to konkrétně vzdělávání dospělých v organizacích. Další navazující kapitolou je plánování vzdělávání pod touto kapitolou je zajišťování vzdělávacích potřeb a ujišťování jednotlivých potřeb v jednotlivých metodách. Poté realizace vzdělávání s evaluací firemního vzdělávání. Následuje podkapitola věnovaná základním metodám vzdělávání na pracovišti, mezi kterými jsou podrobněji popsány AAR, asistování, briefing, instruktáž, koučování, konzultování, mentorování, pověření úkolem, pracovní porady a rotace práce. Mezi základní metody mimo pracoviště jsou podrobněji popsány metody assessment centra, distanční vzdělávání, hraní rolí, účast na konferencích, případová studie, nácvik asertivity, neuro-lingvistické programování, simulační hry, teambuilding a outdoor training. Další kapitolou jsou formy on-line vzdělávání jako je e-learning, m-learning a webinář.

Praktická část se zaměřuje na konkrétní firmu a její vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Je vypracována pomocí kvantitativního výzkumu, pomocí dotazníkového šetření s ohledem na cíl bakalářské práce. Respondenti jsou zaměstnanci konkrétní firmy. Praktická část může firmě posloužit k dalšímu rozvoji a jako náhled na současný stav a názor zaměstnanců. Výsledky šetření analyzovat a na základě zjištění aktuální

situace navrhnout doporučení pro firmu XY na zlepšení aktuálního stavu vzdělávání a rozvoje zaměstnanců.

V přílohách se nachází kvalifikační deník – firmy XY, který firma aktuálně používá, dotazník – který byl šířen mezi zaměstnance a plán zaučení – který je součástí doporučení pro firmu XY ale může posloužit i pro jiné firmy jako vodítko nebo návrh na zlepšení.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 VZDĚLÁVÁNÍ OBECNĚ

Barták uvádí „*Vzdělávání je plánovitá činnost, která má jednotlivci nebo skupině vzdělávaných pomoci dosáhnout požadované způsobilosti, naučit se správné věci správně a využívat osvojených znalostí a dovedností v praxi. Rozvoj je komplexem aktivit zaměřených na zvyšování osobního potenciálu jedince. Měl by představovat trvalý proces probíhající po celý aktivní život člověka zahrnující průběžné vzdělávání, růst a změny.*“<sup>1</sup>

Učením rozvíjíme znalosti, dovednosti, sociální a emoční kompetence, porozumění, změny chování a postojů.<sup>2</sup>

Učení lze vymezit jako rozvoj, který směřuje k přetrvávající a efektivní změně v duševní činnosti a konání. Učení zahrnuje vědění, ale i konání.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007, s.11. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.

<sup>2</sup> BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007, s. 12. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.

<sup>3</sup> HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007, s.30. *Vedení lidí v praxi*. ISBN 978-80-247-1457-8.

## 2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Školské vzdělávání dospělých = institucionalizované učení, kterým dosahujeme duševního rozvoje, znalostí a odborné kvalifikace<sup>4</sup>

Dospělí jedinci se učí odlišným způsobem nežli děti = jiná motivace, intelekt, emoce a akční vybavenost, zkušenost a výše odpovědnosti za rozvoj osoby<sup>5</sup>

Důležitá úloha v procesu učení dospělého jsou dosavadní znalosti, zkušenosti, sociální interakce s lidmi, jeho hodnoty, postoje a vlastní charakteristika osobnosti. V učení jsou dospělí jedinci ovlivněni individuální potřebou, zájmem, tužbou a předpokladem k výkonu práce.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> BARTÁK, Jan. Vzdělávání ve firmě. Praha: Alfa Publishing, 2007, s. 12. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.

<sup>5</sup> BARTÁK, Jan. Vzdělávání ve firmě. Praha: Alfa Publishing, 2007, s. 12. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.

<sup>6</sup> BARTÁK, Jan. Vzdělávání ve firmě. Praha: Alfa Publishing, 2007, s. 12. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.

### 3 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

#### Vzdělávání pracovníků a personální rozvoj

Tato část pojednává o problematice formování schopností pracovníků a nejdůležitější část je věnována otázkám vzděláváním v organizaci.

Doplňkově sem zahrnujeme též otázky pro dosažení praktických zkušeností při výkonu stáže a práce, které velmi přispívají k navyšování pracovní způsobilosti pracovníků.<sup>7</sup>

#### Rozvoj pracovníků

Rozvojem pracovníků rozumíme především rozvoji kvalitativních stránek. Řadíme sem pracovní sílu, pracovní schopnosti a rozvoj osobnosti. Tyto kvalitativní stránky ovlivňují pracovní proces spojený s činnostmi v určité organizaci. Můžeme je rozdělit do dvou kategorií, a to personální rozvoj a sociální rozvoj.<sup>8</sup>

#### Personální rozvoj

Formování pracovních schopností pracovníka, a to zvyšováním kvalifikace, pomocí vzdělávacích programů a získáváním zkušeností. Patří sem i problematika plánování a řízení kariéry pracovníků. Obecnou definici najdeme i v zákoníku práce o péči personálního rozvoje.<sup>9</sup>

*„Vzděláváním a vytvářením podmínek pro vzdělávání svých zaměstnanců zaměstnavatel pozitivně ovlivňuje nejen znalosti potenciál firmy, ale i motivaci zaměstnanců, spokojenosti se zaměstnavatelem, loajálnost vůči němu - plánování personálního rozvoje pracovního rozvoje pracovníků, tj. plánování osobní kariéry a*

---

<sup>7</sup> NĚMEC, Otakar. Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci. Praha: Oeconomica, 2002, s. 61. ISBN 80-245-0341-7.

<sup>8</sup> NĚMEC, Otakar. Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci. Praha: Oeconomica, 2002, s. 8. ISBN 80-245-0341-7.

<sup>9</sup> NĚMEC, Otakar. Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci. Praha: Oeconomica, 2002, s. 8. ISBN 80-245-0341-7.

*nástupnictví ve funkcích zvyšuje atraktivitu a perspektivu práce v podniku, napomáhá rozvoji pracovních schopností jedinců i pracovních skupin a zároveň snižuje množství a frekvenci nežádoucích odchodů pracovníků.*<sup>10</sup>

### **Sociální rozvoj**

Pojem „sociální“ zná nebo slyšel v nějaké souvislosti asi každý člověk. Pojem zahrnuje všechno, co se týká společnosti, jde především o uspokojování potřeb člověka, ať už materiální nebo nemateriální potřeby. Můžeme nalézt hodně slovních spojení a různé definice. V kontextu organizace je rozuměno jako opatření podnikového rozměru, snaha o rozvoji zaměstnanců organizace.<sup>11</sup>

*„Sociální rozvoj se také promítá do charakteru podnikové kultury. Týká se to např. komunikace vedoucích pracovníků s ostatními pracovníky a vytváření dobrých pracovních vztahů. Poskytování podnikové sociální péče souvisí se zajišťováním a diferencováním potřeb jednotlivých pracovníků, protože všichni pracovníci nepotřebují nebo nechtějí stejnou péči. Někteří preferují možnost rozšiřování svého vzdělání, jiní ocení možnost rekreace apod.*<sup>12</sup>

*„Úroveň personálního a sociálního rozvoje pracovníků má vliv na spokojenost pracovníků a ta má za určitých podmínek vliv na jejich výkon. K vysvětlení vztahu mezi výkonem zaměstnanců a jejich spokojenosti (resp. nespokojenosti) slouží výkonová rovnice pracovníka. Je to vztah mezi schopnostmi pracovníka, dostatečnou mírou motivace a výkonem.*

*Výkonová rovnice pracovníka:  $V = M \times S / P$*

*Kde V – výkon*

---

<sup>10</sup> NĚMEC, Otakar. Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci. Praha: Oeconomica, 2002, s. 9. ISBN 80-245-0341-7.

<sup>11</sup> NĚMEC, Otakar. Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci. Praha: Oeconomica, 2002, s. 9. ISBN 80-245-0341-7.

<sup>12</sup> NĚMEC, Otakar. Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci. Praha: Oeconomica, 2002, s. 10. ISBN 80-245-0341-7.

*M – motivace*

*S – schopnosti*

*P – za jistých pracovních podmínek.*<sup>13</sup>

Řízení lidských zdrojů čerpá z metod, které dávají větší zřetel na vyšší vnitřní motivaci, na rozsáhlejší a volnější kompetenci, na kreativitu pracovníků a na vůli se učit novým věcem.

Důležitá součást podnikatelského úspěchu je schopnost vytvářet pružné organizační struktury, které rychle vytvářejí změny a vhodné inovace:

Interně v podnikatelském subjektu:

- Zaměstnanci
- Organizace
- Technika

Externě v podnikatelském subjektu:

- Produkty
- Služby

Tyto aspekty mají velkou schopnost sledovat a reagovat na změny projevené v okolí, například u konkurence (zákazníci, dodavatelé a zejména vlastní pracovníci).

Formování pracovních schopností jedince se rozlišuje obvykle na tři části:

- a) Všeobecné vzdělávání: kontrola státem, nebo soukromými vzdělávacími institucemi
- b) Odborné vzdělávání:

---

<sup>13</sup> NĚMEC, Otakar. Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci. Praha: Oeconomica, 2002, s. 12. ISBN 80-245-0341-7.

- Profesní příprava: součást školního vzdělávání – státně i soukromě
  - Doškolení: prohlubování kvalifikace
  - Přeškolení: rekvalifikace
  - Profesní rehabilitace
- c) Rozvojové vzdělávání: rozšiřování kvalifikace, sociálních vlastností a osobnosti pracovníků<sup>14</sup>

### **Firemní vzdělávání**

Firemní vzdělávání zahrnuje vzdělávací aktivity zaměstnavatelskou organizací za účelem doplnění, rozšíření, prohloubení, zvýšení kvalifikace pracovníků. Cílem je odstranit negativní články, aby pracovní činnost měla co nejlepší výsledky a kvalitu. Některé firmy zajišťují spíše pro své zaměstnance vzdělávání a možnost profesního růstu na jiné pracovní pozice. Dříve se to týkalo pouze vedení firmy, nyní se to týká zaměstnanců na nižších pozicích.

Obě vedené možnosti firemního vzdělávání je na současnou dobu, která je vyvíjena tahem a tlakem.

Firma si chce udržet zaměstnance, kteří mají motivaci a snahu dosáhnout společného cíle

Firemní vzdělávání je na několika úrovních:

1. Úroveň dovednosti a znalosti

Organizace odstraňuje rozdíly, co umí a zná na požadavky z náplně práce a rozvoj jednotlivce v pracovní pozici na vyšší postup dosažitelný v dané organizaci

2. Úroveň postojová

Firma by také měla přispívat vzděláváním k vztahům a postojům pracovníků k zvýšení loajality

---

<sup>14</sup> NĚMEC, Otakar. Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci. Praha: Oeconomica, 2002, s. 62. ISBN 80-245-0341-7.



### 3. Úroveň pracovního jednání a výsledků práce

Důkaz o rozvoji kompetenci pracovníka odrážejícím se na pracovním výkonu a jeho rozvojového potenciálu, ochota nové kompetence získávat a efektivně tuto úroveň využít k seberealizaci a dosáhnout cílů organizace.<sup>15</sup>

Nejčastější typy vzdělávacích akcí:

#### **A. Firemní**

Firemní kurzy jsou vytvořené speciálně k zájmu firmě, tzv. na míru. Jsou to takové kurzy, které vycházejí z požadavků rozvoje vyšších a specifických úrovní kompetencí a mají vliv na vytváření správného (vyhovujícího) pracovního postoje a jednání.

#### **B. Individuální a hromadné vzdělávání skupin zaměstnanců**

Zaměřují se zejména na pozice specialistů, nadaných pracovníků, manažerů. Jsou to jednorázové vzdělávací kurzy, ale převážně však se zaměřují na dlouhodobější vzdělání, které se zaměřuje na rozšíření pracovního potenciálu, osobního potenciálu a vyvíjení nebo sdílení zkušeností v organizaci.

#### **C. Sebevzdělávání**

Sebevzdělávání neboli seberozvoj se zaměřuje na určité specifické potřeby jednotlivých zaměstnanců organizace.

#### **D. Veřejné**

Hlavním cílem je odstranit nedostatky a poskytnout uplatnění v praxi a případný rozvoj.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> TURECKIOVÁ, Michaela. Rozvoj a řízení lidských zdrojů. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009, s. 79 -81. ISBN 978-80-86723-80-8.

## 3.1 STRATEGIE VZDĚLÁVÁNÍ

### Vzdělání dospělých v organizacích

Hlavní cíl organizace je tržní výkon (výnos). Výrobní sociální systém se skládá z lidí, základních prostředků, materiálů, energie, peněz a informací.<sup>17</sup>

Přístup organizace ke vzdělávání je základním východiskem pro systém vzdělávání v organizaci. Jsou tři možné situace:

1. Organizace si vybírá pouze kvalifikované pracovníky. Další vzdělávání je nastaveno na minimum. Tento způsob je velmi zátěžový na personální činnost podniku, protože jde o náročné získávání a výběr pracovníků.
2. Organizace vzdělává pracovníky pouze tehdy, kdy se jedná o povinnost ze zákona. Při jejím nesplnění může organizace dostat postih formou pokuty. Většinou se jedná o jednorázové a nepravidelné a ze zákona povinné vzdělávání.
3. Organizace opakovaně a trvale vzdělává své pracovníky. Je to podniková součást, která věnuje hlavní pozornost na vzdělávání svých pracovníků. V praxi se setkáváme s několika přístupy. Nejlepším řešením je přijmout podnikovou politiku učící se organizace a pevně ji zabudovat do všech činností.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> TURECKIOVÁ, Michaela. Rozvoj a řízení lidských zdrojů. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009, s. 84 -85. ISBN 978-80-86723-80-8.

<sup>17</sup> MUŽÍK, Jaroslav. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia, 1999, s.66. ISBN 80-85963-93-0.

<sup>18</sup> MUŽÍK, Jaroslav. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia, 1999, s. 82. ISBN 80-85963-93-0.

## 3.2 PLÁNOVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

### Zjišťování vzdělávacích potřeb

Činnost firmy a určité pracovní místo vyžaduje specifické vzdělání pracovníka. Důležitým prvkem v oblasti potřeby pro vzdělání a kvalifikaci jsou zjištěné rozdíly v informacích, vědomostech, dovednostech a návyků na straně zaměstnance.<sup>19</sup>

Důležité kroky při vytváření vzdělávacího systému je zjišťování vzdělávacích potřeb, vypracování koncepce pro vzdělávání a vzdělávacích plánů, řádná příprava lektorů, realizování a vyhodnocení účinnosti vzdělávání.<sup>20</sup>

### Zjišťování vzdělávacích potřeb v jednotlivých metodách

Metoda diagnostiky důležitých informačních zdrojů. Mezi důležité informační zdroje řadíme hlavní právní normy a dokumenty v podniku

- Metoda zjištění za pomoci dotazníků prozkoumat požadavky a vzdělávací potřeby.
- Metoda za pomoci řízeného rozhovoru a diagnostiky informací získaných od všech pracovníků organizace.
- Metoda zabývající se zkoumáním a hodnocením pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců organizace.
- Metoda shromažďování výsledků z kontrol hospodaření pracovních zasedání, pracovních vztahů a dalších pracovních aktivit organizace.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia, 1999, s. 85 ISBN 80-85963-93-0.

<sup>20</sup> MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia, 1999, s. 86 ISBN 80-85963-93-0.

<sup>21</sup> MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia, 1999, s. 86. ISBN 80-85963-93-0.

Důležitý faktor ve vzdělávacích potřebách organizace je diagnostikovat vnější a vnitřní podmínky aktivit organizace a jednotlivých aktivit zaměstnanců.<sup>22</sup>

Vnější podmínky v tomto kontextu jsou důležité informace o hospodářských trendech, celosvětové i regionální společenské změny a rozvoj profesně kvalifikační struktury pracovní síly a další. Vnitřní podmínky z aktivit organizace je důležité respektovat celkový hospodářský stav organizace, podnikové klima, řízení a organizace, úroveň personálních aktivit a podnikatelský záměr nebo změny v oblasti aktivit firmy. Nelze opomenout ani údaje o jednotlivých zaměstnancích, požadavky pracovního místa, konkrétní vzdělanost pracovníků, hodnotit pracovní výkon, požadavky vedoucích, hodnocení kvalifikační struktury zaměstnanců apod.<sup>23</sup>

Plánování jako aktivita určitých budoucích opatření se snahou naplnit stanovené cíle. Je to složitý proces, protože zde hraje role zdroj financování, výrobní plán, poskytované služby, hospodářská situace, legislativa apod.<sup>24</sup>

Cyklus podnikového vzdělávání je identifikovat vzdělávací potřeby, plán vzdělávání, realizace vzdělávání, hodnocení efektivity vzdělávání. Jsou to vzájemně provázané jednotlivé kroky.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> MUŽÍK, Jaroslav. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia, 1999, s. 86. ISBN 80-85963-93-0.

<sup>23</sup> MUŽÍK, Jaroslav. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia, 1999, s. 87. ISBN 80-85963-93-0.

<sup>24</sup> MUŽÍK, Jaroslav. Management pracovního výkonu. Žatec: Ohře Media, 2016, s. 79. ISBN 978-80-906287-4-8.

<sup>25</sup> TURECKIOVÁ, Michaela. Řízení a rozvoj lidí ve firmách. Praha: Grada, 2004, s. 99. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.

### 3.3 REALIZACE VZDĚLÁVÁNÍ

Tvorba a realizace vzdělávacích programů

Obsah programu školení:

- Cíl školení
- Téma školení
- Časová dotace pro každé téma
- Účastník školení
- Rozpočet školení

Můžu být obsahem i počet účastníků školení. Firmy často sestavují plán školení, ve kterém jsou informace termínu o tématech školení, době trvání, místě kde proběhne realizace a kdo bude školení provádět (lektor, instituce).

Evaluace firemního vzdělávání

Měla by být v každém průběhu vzdělávání, která se zabývá hodnocením a dle získaných výsledků eventuálně upravují specifické aktivity i celistvě firemní vzdělávání. Měření a hodnocení firemního vzdělávání by se nemělo uskutečňovat jednorázově a mělo by být automatické naplánování pravidelných opakování v určitých intervalech, aby se dosažené výsledky mohly porovnávat mezi sebou.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> VETEŠKA, Jaroslav. Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání. Praha: Česká andragogická společnost, 2013, s. 35. Česká a slovenská andragogika. ISBN 978-80-905460-0-4.

### 3.3.1 ZÁKLADNÍ METODY VZDĚLÁVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

- **AAR (After Action Review)**

Zachytit a sdělit zkušenost z akce, výstupem je zpráva o vyhodnocení akce (After Action Review). Tato metoda se využívá v americké armádě. V prostředí organizace, po ukončení aktivity či zadání by všichni zúčastnění měli vypracovat krátký report o celém průběhu aktivity a vyzdvihnout a popsat vše nové co se naučili a zjistili. Veškeré materiály jsou zachovány ideálně v elektronické podobě a dostupné všem zaměstnancům firmy pro které jsou tyto informace užitečné.

- **Asistování (Assisting)**

Nový zaměstnanec nebo zaměstnanec zaučující se na nové pozici se učí od zaměstnance který tuto činnost už vykonává a zná jí a zaučující se zaměstnanec mu asistuje.

- **Briefing, brífing**

Krátká většinou neformální porada, která se uskutečňuje před začátkem nějakého konkrétního úkolu. Shrnutí podstatných věcí jako je např. smysl a cíl konkrétního úkolu a prostor pro dotazy.

- **Instruktaž (Instructing)**

Člověk, který předvádí a popisuje správný pracovní postup a činnosti se říká instruktor, ten to ukazuje zaměstnanci, který je v zácviku a následně si činnosti zkouší sám. Tato metoda je vhodná pro jednoduché úkoly.

- **Koučování (Coaching)**

Zaučující se pracovník má přiřazeného kouče, který má na starost jeho vzdělávání. Koučování je dlouhodobá podpora a dohled, koučované osoby s pomocí hledání správných a efektivních postupů. Kouč může být interní zaměstnanec organizace nebo externě najatý. Kouč nemá expertní znalosti jeho přednosti a znalosti jsou v měkkých dovednostech např. práce s lidmi, vedení lidí, psychologii a podobně.

- **Konzultování (Counselling)**  
Zaučující se osoba si sama studuje potřebné materiály a v případě nejasností nebo aktuální potřeby se obrací na konzultanta který mu byl přidělen, ten poskytuje konzultace a snaží se poskytnout pomoc ale i dát zaučujícímu zpětnou vazbu. Konzultování doplňuje samostudium a pomáhá s organizováním samostudia.
- **Mentorování (Mentoring)**  
Zaučující se osoba si sama vybere svého vedoucího tzv. mentora a sám si reguluje intenzitu a formu vzdělávání. Je to neformální způsob vzdělávání. Mentor se snaží motivovat, pomoci, podpořit a provádět zaučující se osobu či dávat zpětnou vazbu.
- **Pověření úkolem (Task Entrust)**  
Zaučující se osoba, dostane určitý úkol v praxi za pomoci zkušeného pracovníka ten na něj dohlíží, usměrňuje, radí či ukáže činnosti při plnění přiděleného úkolu.
- **Pracovní porady (Business Meetings)**  
Je to základní nástroj vedoucího a má funkci vzdělávací a komunikační. Vzdělávací funkce, pokud na poradě jeden nebo více zaměstnanců vzdělávají ostatní zaměstnance a komunikační funkce, když se zaměstnanci setkají komunikují, spolupracují a hledají řešení při plnění pracovního úkolu.
- **Rotace práce (Job Rotation)**  
Zaměstnanec prochází různá pracoviště za účelem plnění různých úkolů na různých pracovištích v organizaci. Zaměstnanci to pomůže poznat fungování organizace ale i jednotlivá pracoviště a jejich náplň a v neposlední řadě pozná i ostatní kolegy ve firmě. Tímto způsobem se předchází stereotypu, který může být příčinou frustrace a únavy.

### 3.3.2 ZÁKLADNÍ METODY VZDĚLÁVÁNÍ MIMO PRACOVISŤE

- **Assessment Centrum (AC)**

Provádí se v menší skupině zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání. Jde o výběr vhodného kandidáta na určitou profesi a vybrat toho nejvhodnějšího kandidáta. Tato metoda je mnohem náročnější než běžný přijímací pohovor. Většinou se jedná o manažerské, obchodní a jiné náročné profese. Program je navržen na podkladech požadavků na profesi, specifikace a profil pracovního místa. Zaměřuje se na vlastnosti výkonu s kombinací sociálních, manažerských a osobnostních vlastností kandidáta. Kandidáti jsou vystaveni stresu, tlaku, náročným úkolům individuálně nebo ve skupině kde se simulují typické pracovní činnosti a aplikují psychodiagnostické testy na to vše dohlíží, porovnávají a vyhodnocují odborný hodnotitelé. Testují se schopnosti komunikace, rozhodování, organizování, vedení, plánování, motivace, řešení problémů, argumentování a analytické schopnosti. Mimo schopností i odolnost vůči stresu, společenské chování a vystupování, vůle a kreativita.

- **Distanční vzdělávání (Distance learning)**

Studium založené na samostudiu za pomoci speciálně vypracovaných písemných studijních materiálů (pracovní sešity, skripta, testy) nebo elektronické materiály (e-learning, videa, zvukové nahrávky atd.) mohou být, ale nemusí být on-line a účastník distančního vzdělávání je se svým učitelem průběžně v kontaktu. Účastník na začátku studia si vyzvedne nebo obdrží všechny materiály a informace s instrukcemi vyučujícího, jak celé studium bude probíhat a jak budou probíhat konzultace a v neposlední řadě co musí odevzdat a jak bude zkoušen. Využití je hlavně ve vzdělávání dospělých, kteří mohou studovat a zároveň být zaměstnaný. Pokud se jedná o náhradu prezenčního formy studia je doplněn v nezbytném rozsahu o prezenční formu.

- **Hraní rolí - např. Manažerské hry (Business Games)**

Vhodné pro vzdělávání manažerů. Jde o simulaci reálných situací vytvořené v umělém prostředí může se jednat o kontrolu, plánování, rozhodování a samotné řízení a řešení nejsložitějších problémů a sledování důsledků jednotlivých rozhodnutí. Roli zde hraje diskuse, komunikace a řešení problémů.



- **Účast na konferencích, seminářích, přednáškách**
- **Případové studie**
- **Nácvik asertivity**
- **Neuro-lingvistické programování (NLP)**

Jedná se o odstranění nebo zmírnění nežádoucích způsobů myšlení, cítění a jednání zaměstnanců psychoterapeutickou metodou.

- **Simulace, simulační hry**
- **Teambuilding**

Jde o zážitkové vzdělávání nejčastěji jde o venkovní na sebe navazující aktivity, které lze realizovat i indoor formě se snahou o zlepšení výkonu zaměstnanců, dynamiku pracovních týmů, zlepšení komunikace a zlepšení mezilidských vztahů. Zaměřuje se na týmovou spolupráci, rozvoj týmu a trénování schopností a dovedností v komunikaci, týmovou spolupráci v řešení problémů a hledání společného řešení. Cílem je i stmelení pracovních týmů, poznat se vzájemně v pracovní skupině, rozpoznat silné a slabé stránky jednotlivců ale i týmu a zároveň zvýšit produktivitu a motivaci pracovníků.

- **Outdoor training**

Jde o metodu vzdělávání hrou nebo vzdělávání s pomocí pohybových aktivit v přírodě, pomocí zážitkové pedagogiky zaměřená na poznání, prožitek situací a smyslové zkušenosti požívaná jako relaxace nebo forma odměny pracovníků. Často se zaměřuje na motivaci zaměstnanců či tvorbu týmů. Smyslem a cílem je zlepšit emociální, sociální, fyzickou a duchovní úroveň všech zúčastněných ale i zlepšit komunikaci, spolupráci a hledat řešení problémů. Důležitou součástí je zpětná vazba mezi klientem a lektorem. Typické aktivity jsou lanová centra, cyklistika, slaňování, střelba z kuše, vodní turistika, a mnoho dalších aktivit. Tuto vzdělávací metodu lze zaměřit na odreagování, relaxaci, zlepšení týmové spolupráce, odreagování a řešení různých krizových situací a další. Mezi základní typy patří Teambuilding – nejkompexnější typ, Outdoor fun / event / recreation, Outdoor assessment centrum, Teamspirit - tzv. zážitek s přidanou hodnotou a Individuální rozvoj - nebo také trénink, koučování.

### 3.3.3 FORMY ON-LINE VZDĚLÁVÁNÍ

#### **e-Learning**

Organizovaná forma vzdělávání prostřednictvím elektronické podoby na základě výukového plánu. Využití informačních technologií s využitím internetu a jeho možností přenosu obsahu, ukládání a sdílení. Využití různých multimediálních textů, odkazů, prezentací, video, odkazy apod. kdy ukončení vzdělávání probíhá formou testu. Vhodné jako forma samostudia a do vzdělávání zaměstnanců organizace. Nejčastěji používaná pro zaškolování nových zaměstnanců produktová školení, BOZP, jazykové kurzy, školení firemních procesů, školení komunikace se zákazníky a další. Přínosem pro organizace v rychlém vyškolení velkého počtu zaměstnanců, snížení nákladů na vzdělávání, udržování určitého stupně znalostí pro všechny studující, hodnocení všech podle stejných pravidel, okamžitá zpětná vazba a nezávislost na lokalitě studujících. Nevýhodou pro organizace v obtížnějším využitím pro složitá témata, Je nutné technické vybavení a příprava kurzu se vyplatí pro větší počet zaměstnanců.

#### **m-Learning**

Forma vzdělávání prostřednictvím mobilních technologií. Využití chytrých telefonů a tabletů ke vzdělávání.

#### **Webinář = webový seminář**

Kombinuje klasickou formu seminářů či školení s elektrickým off-line způsobem, posluchači se účastní většinou prostřednictvím webových stránek s využitím kvalitního připojení k internetu, zadáním URL adresy do webového prohlížeče a většinou se jedná o interaktivní živou prezentaci v reálném čase, proto je nutností znát konkrétní datum a čas, kdy se webinář pořádá pro uzavřené skupiny je potřeba znát ještě přihlašovací údaje. Účastníci webináře se mohou pomocí chatu nebo mikrofону doptávat na otázky a sdílet různý obsah.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> *Vzdělávání vzdělání a kvalifikace* [on-line]. © 06.07.2016 [cit. 2019-05-10] Dostupné z : <https://1url.cz/GM4JI>

## PRAKTICKÁ ČÁST

První část práce byla zaměřena na teoretická východiska firemního vzdělávání. V následujících kapitolách se nachází praktická část práce. Cílem práce je analýza aktuálního firemního vzdělávání v konkrétní firmě.

Praktická část se zaměřuje na konkrétní firmu a její vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Je vypracována pomocí kvantitativního výzkumu, který umožňuje zkoumat danou firmu a názor jejich zaměstnanců. Praktická část může firmě posloužit k dalšímu rozvoji a jako náhled na současný stav a názor zaměstnanců na aktuální vzdělávání a rozvoj ve firmě.

## 4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Pro tuto část bakalářské práce je vybrán kvantitativní výzkum. Kvantitativní výzkum je zvolen z důvodu umožnění rychlého získání informací od velkého počtu zaměstnanců.

Kvantitativní výzkum se používá, pokud je potřeba zjistit velké množství informací od velkého počtu respondentů. Nevýhoda kvantitativní výzkumu je to, že získané informace jsou buď na otevřené nebo uzavřené otázky tak jak je dotazníkové šetření připraveno a nelze problém brát do hloubky ale spíše okrajově. Nelze s respondentem jednotlivé otázky rozebírat.

Jako metoda kvantitativní výzkumu je zvolen dotazník s kombinacemi otevřených a uzavřených otázek v tištěné i elektronické podobě. Výhodou tištěného dotazníku je že nepotřebuje člověk připojení k internetu a lze jej vyplnit kdekoliv oproti tomu elektronicky rozesílanému ten má výhody, že pokud dotázaný neodpoví na povinné otázky tak ho dotazník dál nepustí a nevýhodou je že pokud má zaměstnavatel omezený internet nebo používání internetu či emailu tak není možné jej vyplnit. Dotazníkové šetření je vybráno z důvodu, aby se jednotlivé odpovědi daly analyzovat. Zároveň bylo umožněno touto metodou se respondentů zeptat na jejich anonymní názor, připomínky, podněty a komentáře k této problematice.

Před zahájením dotazníkového šetření, byl sestaven dotazník na otevřené ale i uzavřené otázky týkající se firemního vzdělávání v konkrétní firmě, který je přílohou této bakalářské práce jako příloha B, byl odeslán obchodní ředitelce firmy ke schválení, která s dotazníkem souhlasila. Proběhl předvýzkum s pěti náhodnými zaměstnanci firmy, zda je dotazníku rozumět. Předvýzkum proběhl bez námitek.

Dotazník vyplnilo celkem 95 respondentů. Což je přibližně 1/3 zaměstnanců firmy což už je poměrně velká část zaměstnanců, aby mohlo dojít k posouzení a vyhodnocení výsledků.

Respondenti byly zaměstnanci firmy, na které je postavená celá bakalářská práce, bez rozdílu věku, pracovní pozice či místo výkonu práce atd..

## **5 STRATEGIE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ**

Empirické šetření probíhalo pomocí dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření probíhalo v tištěné i elektronické totožné podobě v době od února 2019 do března 2019. Dotazník je přílohou této bakalářské práce jako příloha C. Následně pak probíhala analýza získaných informací od respondentů, která probíhala během dubna 2019 a května 2019. Vypracované doporučení pro firmu.

## **6 ZÁKLADNÍ INFORMACE O FIRMĚ XY**

Od svého založení v roce 2000 v Jablonci nad Nisou. Firma XY zajišťuje ostrahu a ochranu majetku tzv. bezpečnostní agentura. Spolupracuje s partnerskou společností a tím došlo k rozšíření služeb v oblasti nabídky a dodávky technických, zabezpečovacích, protipožárních a monitorovacích systémů. Komplexní bezpečnostní služby: PCO - Pult centralizované ochrany, instalace EZS - Elektronické zabezpečovací systémy, EPS - Požární signalizace, KS – kamerové systémy a následný servis, fyzická ostraha, správa a údržba nemovitostí, úklidová služba, transportní služba, recepční služba, obsluha šaten a úschoven a další. Firma XY zaměstnává aktuálně cca 300 lidí. Firma působí v oblastech: Jablonec nad Nisou a okolí, Česká Lípa, Mladá Boleslav, Kvasiny a Praha. Počet objektů je aktuálně 47. V Jablonci nad Nisou a okolí 26 objektů. V Mladé Boleslavi, České Lípě, Praze a v Kolíně 21 objektů.

## **6.1 SLUŽBY SPOLEČNOSTI**

Vzhledem k tomu, že firma má široké pole působení, tak je dělí do třech níže uvedených oblastí.

### **6.1.1 PULT CENTRALITOVANÉ OCHRANY (PCO)**

Jde o nepřetržité monitorované dohlížení na střežený objekt firmou prostřednictvím systémů EZS nebo EPS. Přenos je možný po telefonní lince, rádiovým vysílačem s určitou frekvencí nebo GSM sítí nějakého operátora.

### **6.1.2 MONTÁŽ A SERVIS (MON)**

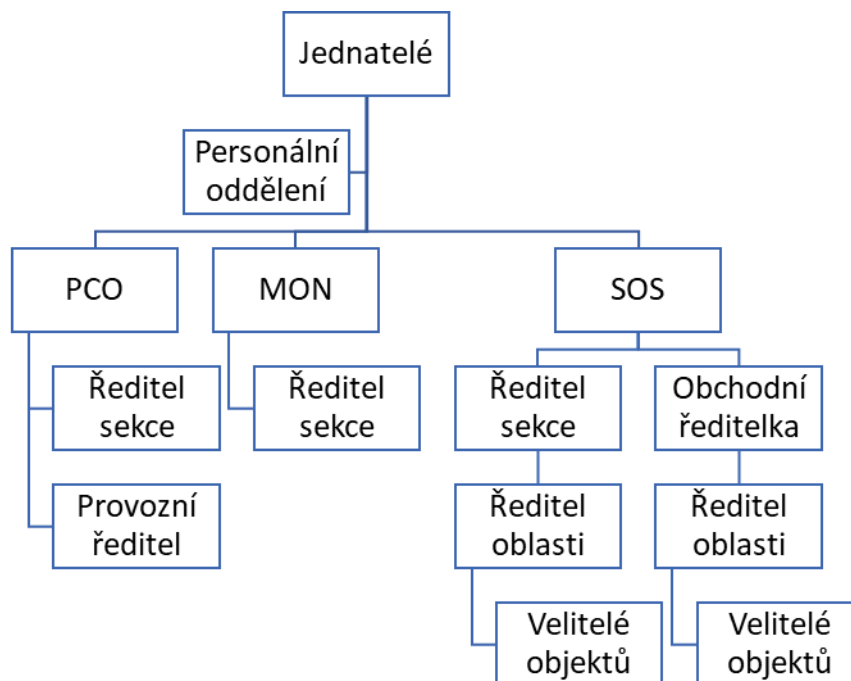
Montáž a servis veškerých slaboproudých systémů, jde o různá bezpečnostní zařízení. Jedná se o kamerové systémy, domácí telefony, docházkové systémy, elektronická požární signalizace (EPS), elektronickou zabezpečovací signalizaci (EZS) a další.

### **6.1.3 STRÁŽNÍ A OCHRANNÁ SLUŽBA (SOS)**

Je zaměřena na ochranu osob a majetku, jedná se o osobní ochranu, transportní službu, recepční službu, obsluha šaten a úschoven, parkovací službu, mobilní kontrolní službu a další.

## 6.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA

Obrázek 1: Organizační struktura společnosti



Zdroj: autor práce, 2019 (dle interních materiálů firmy)

## 6.3 PŘÍKLAD ZAKÁZKY VE FIRMĚ XY

Firma XY vyhrála zakázku na poskytování recepčních služeb v objektu. Objekt si musí firma XY přebrat s pracovním systémem, který na objektu funguje. Na objektu je i vedení firmy, která zakázku zadávala do výběrového řízení.

Personální obsazení nutné pro fungování objektu mimo organizační strukturu firmy na obrázku č.1 v této práci na předchozí straně této práce jsou 3x sekční vedoucí (jedna z nich je zároveň vedoucí sekčních), minimálně 4x recepční (jedna z recepčních je i hlavní recepční), 1x obsluha fitness studia.

### **6.3.1 STRUČNÝ POPIS PRACOVNÍ POZICE SEKČNÍ VEDOUCÍ**

- ubytování zaměstnanců zákazníka a návštěv
- vedení administrativy spojené s ubytovanou osobou
- koordinační činnost prací a majetku na sekci a jejich evidence
- aktualizace seznamů pro vedení Ubytovny
- zajištění materiálního fungování sekce (hygienické potřeby, prádlo...)

### **6.3.2 STRUČNÝ POPIS PRACOVNÍ POZICE RECEPČNÍ**

- vedení administrativy spojené s ubytovanou osobou
- informační služba a ohlašování návštěv
- příjem a výdej poštovních zásilek a jejich evidence
- základní administrativní úkony dle potřeb klienta
- práce na PC (Word, Excel, Outlook apod.)
- obsluha telefonní ústředny a domovního zvonku
- vystavování příjmových pokladních dokladů spojené s ubytováním a za fitness studio

### **6.3.3 STRUČNÝ POPIS PRACOVNÍ POZICE OBSLUHY FITNESS STUDIA**

- Dozor ve fitness studiu
- Úklid fitness studia
- Evidence návštěvníků
- Kontrola o zaplacení za fitness studio



## 6.4 NOVĚ PŘÍCHOZÍ ZAMĚSTNANEC

Pokud si firma převzala zaměstnance od předchozí firmy, která zakázku měla nebo nastupuje nově příchozí zaměstnanec. Musí mít přijímací pohovor s ředitelem oblasti, který v této situaci funguje jako personalista. Přijímací pohovor probíhá většinou na pracovišti, kam má zaměstnanec nastoupit. Součástí pohovoru je i ukázka pracoviště.

Před nástupem firma dá uchazečovi dotazník pro lékaře, kam si uchazeč musí dojít a je požádán o výpis trestního rejstříku. Pokud je zaměstnanec přijat musí kromě podepsání smlouvy ale i vyplnit dotazník zaměstnance, projít školením BOZP a PO v den nástupu, tato školení jsou pro zaměstnavatele povinná ze zákona. Zaměstnavatel si vede u každého zaměstnance kvalifikační deník, který je součástí této práce, a to v přílohách konkrétně příloha A. Zaměstnanec dostane svoje osobní číslo, které má na svém průkazu a dostane i jmenovku.

Nového zaměstnance většinou zaučují zaměstnanci, kteří tu danou pracovní pozici vykonávají, a nově zaměstnaný pracovník je po dobu zaučení s ním. Na pracovišti jsou většinou vypracované manuály, směrnice a nařízení. V přílohách této práce je uvedený návrh na plán zaučení, konkrétně příloha C. Po zaučení nejsou povinná žádná školení, pouze zmiňované BOZP a PO. Firma nemá žádné rozvojové a vzdělávací aktivity.

## 6.5 HYPOTÉZY

**Hypotéza č. 1:** Ve firmě pracuje více mužů.

**Hypotéza č. 2:** Ve firmě pracuje více starších osob.

**Hypotéza č. 3:** 50 % zaměstnanců odpoví, že je v rodinném stavu manželství.

**Hypotéza č. 4:** Nejvíce zaměstnanců žije ve městě.

**Hypotéza č. 5:** Víc jak 50 % zaměstnanců odpoví, že má děti.

**Hypotéza č. 6:** Zaměstnanci mají 1 dítě.

**Hypotéza č. 7:** 50 % zaměstnanců má nejvyšší dokončené vzdělání střední školou.

**Hypotéza č. 8:** Nejvíce zaměstnanců pracuje u firmy 13 – 24 měsíců.

**Hypotéza č. 9:** U firmy je zaměstnáno 50 % zaměstnanců na hlavní pracovní poměr.

**Hypotéza č. 10:** Největší počet zaměstnanců pracuje na pracovní pozici ostraha – strážný.

**Hypotéza č. 11:** 75 % zaměstnanců nemá informace o možnostech vzdělávání ve firmě.

**Hypotéza č. 12:** 50 % zaměstnanců není motivováno na pracovišti ke vzdělávání.

**Hypotéza č. 13:** Více zaměstnanců uvede, že se vzdělává sám/sama z vlastní iniciativy.

**Hypotéza č. 14:** Platové ohodnocení je pro zaměstnance největší motivace se vzdělávat.

**Hypotéza č. 15:** Více zaměstnanců uvede, že by uvítali možnost spolurozhodovat o vzdělávacích a rozvojových aktivitách.

**Hypotéza č. 16:** 50 % zaměstnanců uvede možnost vzdělávání a rozvoje zaměstnanců za méně důležité.

**Hypotéza č. 17:** 75 % zaměstnanců uvede, že se mají možnost účastnit vzdělávacích aktivit nepravidelně, podle potřeby.

**Hypotéza č. 18:** Více zaměstnanců si myslí, že aktuálně nabízené vzdělávání a aktivity jsou dostačující.

**Hypotéza č. 19:** 75 % zaměstnanců by nebylo ochotných se finančně podílet na školení.

**Hypotéza č. 20:** Více jak polovina zaměstnanců si vybere oblast na vzdělávání a rozvoj: Počítače a Jazyky.

**Hypotéza č. 21:** 10 zaměstnanců označí časovou náročnost jako důvod, že se lidé nechtějí vzdělávat.

**Hypotéza č. 22:** Více zaměstnanců označí odpověď, že se pro něj vhodnější důvod je vzdělávání s lektorem ve skupině.

**Hypotéza č. 23:** 50 % zaměstnanců neví na jaké pracovní pozici bude za 5 let.

**Hypotéza č. 24:** 50 % zaměstnanců nenapíše přednosti firmy.

**Hypotéza č. 25:** Nejčastější odpovědí bude, že nedostatek firmy je v nedostatku informací.

**Hypotéza č. 26:** 50 % zaměstnanců nevyplní podněty, připomínky, komentáře, co je k tématu napadne.

**Hypotéza č. 27:** 20 zaměstnanců bude mít zájem o výsledky celého průzkumu a uvede email.

## 7 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT

### 7.1 ROZBOR VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Otázka č.1: „Pohlaví“

Celkový počet vyplněných dotazníků byl od 95 respondentů. Dotazník odevzdalo 47 mužů a 48 žen.

Tabulka 1: Dotazník – pohlaví respondentů

Pohlaví	Počet
muž	47
žena	48
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.2: „Věk“

Nejpočetnější věkovou skupinou, která odevzdala dotazník, byla skupina 66 let a více a to celkem 21 respondentů. Druhou nejpočetnější věkovou skupinou je věkové rozmezí 51 – 55 let s počtem 13 respondentů. Na pomyslném třetím místě s největším počtem věkového zastoupení byla věková skupina 56 – 60 let s počtem 11 respondentů. Věkové skupiny 61 -65, 46- 50 a 36 – 40let, z těchto věkových skupin bylo u všech po 8mi respondentech. Hned za nimi věkové skupiny 41 – 45 a do 20ti let po 7mi respondentech. Na předposledním místě se 3 respondenty je skupina 26 – 30let a s nejmenším počtem 2 respondentů je věková skupina 31 – 35 let.

Tabulka 2: Dotazník – věk respondentů

<b>Věk</b>	<b>Počet</b>
do 20	7
26–30	3
31–35	2
36 – 40	8
41 – 45	7
46 – 50	8
51 – 55	13
56 – 60	11
61 – 65	8
66 a víc	21
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.3: „Rodinný stav“

Nejpočetnější skupina je v rodinném stavu manželství, celkem 36 respondentů, 20 respondentů je rozvedených, 19 respondentů svobodných, 13 respondentů je zadaných a nejmenší skupinou s počtem 7 respondentů je skupina ovdovělých.

Tabulka 3: Dotazník – rodinný stav respondentů

<b>Rodinný stav</b>	<b>Počet</b>
Svobodný/á	19
Zadaný/á (druh / družka)	13
Manželství (manžel/ka)	36
Rozvedený/á	20
Vdova / vdovec	7
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

#### Otázka č.4: „Bydliště“

Převážná většina respondentů je z města, celkem 75 respondentů označilo tuto odpověď, 16 respondentů je z obce a pouze 4 respondenti z městysu.

Tabulka 4: Dotazník – bydliště respondentů

<b>Bydliště</b>	<b>Počet</b>
Město	75
Městys	4
Obec	16
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

#### Otázka č.5: „Máte děti“

Velká většina respondentů má děti, celkem 65 respondentů a 30 respondentů je bezdětných.

Tabulka 5: Dotazník – děti respondentů

<b>Děti</b>	<b>Počet</b>
Ne	30
ano	65
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

#### Otázka č.6: „Počet dětí“

Největší skupinou v počtu dětí, označil 37 respondentů, že má 2 děti. 30 respondentů je bezdětných, 19 respondentů má 1 dítě, 5 respondentů má 3 děti, a se0 stejným výsledkem po 2 respondentech kteří mají 4 děti a 5 dětí a víc.

Tabulka 6: Dotazník – počet dětí respondentů

Počet dětí	Počet
0	30
1	19
2	37
3	5
4	2
5 a více	2
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.7: „Nejvyšší dokončené vzdělání“

Nejvyšší ukončené vzdělání základní školou má 11 respondentů, gymnázium mají pouze 3 respondenti. Vzdělání s výučním listem má celkem 39 respondentů, a i je to skupina s největším počtem označením. Další početnou skupinou s 35 respondenty je vzdělání s maturitou. Vyšší odborné vzdělání mají pouze 2 zaměstnanci a vysokou školu 5 respondentů.

Tabulka 7: Dotazník – Nejvyšší dokončené vzdělání respondentů

Nejvyšší dokončené vzdělání	Počet
ZŠ (základní škola)	11
Gymnázium	3
SOU (střední odborné učiliště)	39
SŠ (střední škola)	35
VOŠ (vyšší odborná škola)	2
VŠ (vysoká škola)	5
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.8: „Jak dlouho pracujete v této firmě“

Nejdéle u firmy 5 -10 let pracuje celkem 23 zaměstnanců, Nejkratší dobu u firmy je 19 zaměstnanců a to do 12 měsíců, se stejným počtem 19 zaměstnanců je i skupina 13 – 24 měsíců, 13 zaměstnanců pracuje u firmy 3 -5 let, po 9 zaměstnancích má skupina 25 – 36 měsíců a 10 – 15 let a nejmenší počet jsou 3 zaměstnanci, kteří u firmy jsou déle jak 15 let.

Tabulka 8: Dotazník – délka zaměstnanosti respondentů u firmy

<b>Doba u firmy</b>	<b>Počet</b>
0 – 12 měsíců	19
13 – 24 měsíců	19
25 – 36 měsíců	9
3 – 5 let	13
5 – 10 let	23
10 – 15 let	9
15 a víc	3
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.9: „Na jakou pracovní smlouvu pracujete“

U firmy pracuje na hlavní pracovní poměr 37 zaměstnanců, poměrně vyrovnanou skupinou s 36 zaměstnanci je na dohodu o provedení práce, 10 zaměstnanců je na zkrácený úvazek a 9 na dohodu o pracovní činnosti, 2 zaměstnanci označili že mají hlavní pracovní poměr i zkrácený úvazek a 1 zaměstnanec je na hlavní pracovní poměr a má i dohodu o provedení práce.

Tabulka 9: Dotazník – pracovní smlouva respondentů

<b>Pracovní smlouva</b>	<b>Počet</b>
DPČ (dohoda o pracovní činnosti)	9
DPP (dohoda o provedení práce)	36
HPP (hlavní pracovní poměr)	37
HPP (hlavní pracovní poměr), DPP (dohoda o provedení práce)	1
HPP (hlavní pracovní poměr), zkrácený úvazek	2
zkrácený úvazek	10
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)



Otázka č.10: „Na jaké pracovní pozici pracujete?“

V managementu firmy pracuje 5 zaměstnanců z dotázaných, na pozici strážný je velká většina 62 zaměstnanců, a 28 zaměstnanců, na pozici recepční.

Tabulka 10: Dotazník – pracovní pozice respondentů

<b>Pracovní pozice</b>	<b>Počet</b>
Management	5
Ostraha / strážný	62
Recepční	28
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.11: „Máte informace o možnosti vzdělávání ve firmě“

Informace o možnostech vzdělávání ve firmě má 21 zaměstnanců, a 74 zaměstnanců, nemá tyto informace o možnostech vzdělávání ve firmě.

Tabulka 11: Dotazník – informovanost respondentů o vzdělávání ve firmě

<b>Informace o vzdělávání ve firmě</b>	<b>Počet</b>
Ne	74
Ano	21
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.12: „Jste na pracovišti motivováni ke vzdělávání“

Motivaci ke vzdělávání na pracovišti nemá 61 respondentů a má pouhých 34 respondentů.

Tabulka 12: Dotazník – motivovanost respondentů na pracovišti

<b>Motivace ke vzdělávání</b>	<b>Počet</b>
Ne	61
Ano	34
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.13: „Vzděláváte se sám/sama z vlastní iniciativy“

Vzdělávat se z vlastní iniciativy má 67 respondentů a nemá 28 respondentů.

Tabulka 13: Dotazník – vzdělávání respondentů z vlastní iniciativy

<b>Vlastní iniciativa</b>	<b>Počet</b>
Ne	28
Ano	67
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.14: „Co je pro vás motivace se vzdělávat“

Vlastní potřebu (osobní zájem a rozvoj) uvedlo 22 respondentů což je odpověď s největším počtem označení, platové ohodnocení (vyšší příjem) označilo 18 respondentů, Požadavek zaměstnavatele označilo 7 respondentů, tři skupiny po 5 respondentech uvedla tyto kombinace: Platové ohodnocení a Vlastní potřeba, Vlastní potřeba a Požadavek zaměstnavatele, Získání vyšší kvalifikace a Vlastní potřeba. Další kombinace jsou dvě po 4 respondentech, Kariérní postup s kombinací platového hodnocení, i kombinace Platového hodnocení a požadavek zaměstnavatele označili po 3 respondentech. Ostatní kombinace byly po 1 nebo 2 respondentech. Pouhých 5 dotázaných nevyplnilo nebo označilo odpověď nic.

Tabulka 14: Dotazník – motivace ke vzdělávání respondentů

<b>Motivace se vzdělávat</b>	<b>Počet</b>
Kariérní postup	2
Kariérní postup, Platové ohodnocení (vyšší příjem)	3
Kariérní postup, Platové ohodnocení (vyšší příjem), Požadavek zaměstnavatele	1
Kariérní postup, Platové ohodnocení (vyšší příjem), Vlastní potřeba (osobní zájem a rozvoj)	1
Kariérní postup, Platové ohodnocení (vyšší příjem), Vlastní potřeba (osobní zájem a rozvoj), Požadavek zaměstnavatele, Cítit se být užitečný a potřebný.	1
Kariérní postup, Získání vyšší kvalifikace, Platové ohodnocení (vyšší příjem)	2
Kariérní postup, Získání vyšší kvalifikace, Platové ohodnocení (vyšší příjem), Vlastní potřeba (osobní zájem a rozvoj)	4
Kariérní postup, Získání vyšší kvalifikace, Platové ohodnocení (vyšší příjem), Vlastní potřeba (osobní zájem a rozvoj), Požadavek zaměstnavatele	2
Platové ohodnocení (vyšší příjem)	18
Platové ohodnocení (vyšší příjem), Požadavek zaměstnavatele	3
Platové ohodnocení (vyšší příjem), Vlastní potřeba (osobní zájem a rozvoj)	5
Požadavek zaměstnavatele	7
Vlastní potřeba (osobní zájem a rozvoj)	22
Vlastní potřeba (osobní zájem a rozvoj), Požadavek zaměstnavatele	5
Vyplývá ze záměru v rámci práce	1
Zájemové	1
Získání vyšší kvalifikace	1
Získání vyšší kvalifikace, Platové ohodnocení (vyšší příjem)	1
Získání vyšší kvalifikace, Platové ohodnocení (vyšší příjem), Požadavek zaměstnavatele	1
Získání vyšší kvalifikace, Platové ohodnocení (vyšší příjem), Vlastní potřeba (osobní zájem a rozvoj)	4
Získání vyšší kvalifikace, Vlastní potřeba (osobní zájem a rozvoj)	5
Žádná, Nic, ?, Nic nevyplněno	5
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.15: „Uvítali byste možnost spolurozhodovat o vzdělávacích a rozvojových aktivitách“

55 respondentů by uvítalo možnost spolurozhodovat o vzdělávacích a rozvojových aktivitách firmy a 40respondentů nemá o tuto možnost zájem.

Tabulka 15: Dotazník – spolurozhodování respondentů o vzdělávacích a rozvojových aktivitách

<b>Spolurozhodování</b>	<b>Počet</b>
Ne	40
Ano	55
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.16: „Možnost vzdělávání a rozvoj zaměstnanců považujete“

Možnost vzdělávání a rozvoje zaměstnanců považuje přes polovinu respondentů za důležité a to celkem 58 respondentů, 30 respondentů označilo za velmi důležité, 5 respondentů si myslí, že je to méně důležité a pouhý 2 respondenti tuto možnost považují za nedůležitou.

Tabulka 16: Dotazník – názor respondentů na možnost vzdělávání a rozvoje

<b>Možnost vzdělávání</b>	<b>Počet</b>
Za velmi důležité	30
Za důležité	58
Za méně důležité	5
Za nedůležité	2
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.17: „Jak často máte možnost se účastnit vzdělávacích aktivit“

Vzdělávacích aktivit ve firmě převážná většina dotázaných celkem 85 zaměstnanců označila možnost účast na vzdělávacích aktivitách za nepravidelnou, podle potřeby. Pravidelně možnost se účastnit na vzdělávacích aktivitách označilo 10 respondentů.

Tabulka 17: Dotazník – účast na vzdělávacích aktivitách respondentů

Vzdělávací aktivity	Počet
Nepravidelně, podle potřeby	85
Pravidelně	10
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.18: „Myslíte si, že aktuálně nabízené vzdělání a aktivity jsou“

Aktuálně nabízené vzdělání a aktivity pro 47 respondentů je dostačující a 46 respondentů považuje aktuální nabízené vzdělání a aktivity za nedostatečné. Pouze 2 zaměstnanci označilo možnost nadbytečné.

Tabulka 18: Dotazník – názor na aktuální vzdělávání a aktivity respondentů

Aktuální aktivity	Počet
Dostačující	47
Nadbytečné	2
Nedostatečné	46
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.19: „Pokud by se konal kurz/školení apod. byli byste ochotní se finančně spolupodílet (příspěť)?“

Finančně se spolupodílet nechce 52 respondentů. Zájem se finančně spolupodílet projevilo zájem 43 respondentů.

Tabulka 19: Dotazník – ochota se finančně spolupodílet na kurzech/školení respondentů

Finanční spolupodílení	Počet
Ne	52
Ano	43
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.20: „Jakou oblast byste si vybrali na vzdělávání a rozvoj?“

Největší zájem respondentů je o počítače a kombinaci jazyků a počítačů tyto dvě oblasti označili v každé oblasti po 11 respondentech. Další oblast je osobní rozvoj po 6 respondentech, Jazyky po 5 respondentech s kombinací počítačů, jazyků a komunikačních dovednostmi také s 5 respondenty. Oblast se 4 respondenty je zájem o Jazyky a Komunikační dovednosti ale i 4 respondenti označili Komunikační dovednosti, další skupina 4 respondentů projevilo zájem o Počítače, Jazyky a Osobní rozvoj.

Tabulka 20: Dotazník – zájem o oblast vzdělávání a rozvoje respondentů

Oblast na vzdělávání a rozvoj	Počet
Jazyky	5
Jazyky, Finance, Komunikační dovednosti	1
Jazyky, Finance, Legislativa, Osobni rozvoj, Komunikační dovednosti	1
Jazyky, Komunikační dovednosti	4
Jazyky, Legislativa	1
Jazyky, Legislativa, personalistika	1
Jazyky, Management, Manažerské dovednosti, Komunikační dovednosti	1
Jazyky, Marketing, Management, Manažerské dovednosti, Komunikační dovednosti	1
Jazyky, Marketing, Management, Osobni rozvoj, Manažerské dovednosti, Komunikační dovednosti	1
Jazyky, Osobni rozvoj	2
Jazyky, Osobni rozvoj, Komunikační dovednosti	3
Komunikační dovednosti	4
Legislativa, Osobni rozvoj	1
Management, Osobni rozvoj, Manažerské dovednosti	1
Manažerské dovednosti, Komunikační dovednosti	1
Marketing, Management, Osobni rozvoj, Komunikační dovednosti	1
Marketing, Management, Osobni rozvoj, Manažerské dovednosti	1
Nic nevyplněno, Nechci se vzdělávat	4
Oblast vzdělávání je odvislá od pracovního zařazení, proto nelze jednoznačně specifikovat nastavené možnosti	1
Osobni rozvoj	6
Osobni rozvoj, Komunikační dovednosti	3
Počítače	11
Počítače, Finance, Legislativa, Marketing, Management, Osobni rozvoj, Manažerské dovednosti, Komunikační dovednosti, Personální – psychologie	1
Počítače, Jazyky	11
Počítače, Jazyky, Finance, Legislativa, Marketing, Management, Osobni rozvoj, Manažerské dovednosti, Komunikační dovednosti	1
Počítače, Jazyky, Finance, Management, Manažerské dovednosti, Komunikační dovednosti	1
Počítače, Jazyky, Finance, Marketing, Management, Manažerské dovednosti, Komunikační dovednosti	1
Počítače, Jazyky, Finance, Osobni rozvoj	1

Počítače, Jazyky, Finance, Osobní rozvoj, Komunikační dovednosti	1
Počítače, Jazyky, Komunikační dovednosti	5
Počítače, Jazyky, Legislativa	1
Počítače, Jazyky, Legislativa, Manažerské dovednosti	1
Počítače, Jazyky, Manažerské dovednosti	1
Počítače, Jazyky, Manažerské dovednosti, Komunikační dovednosti	1
Počítače, Jazyky, Marketing, Management, Osobní rozvoj, Manažerské dovednosti, Komunikační dovednosti	1
Počítače, Jazyky, Marketing, Osobní rozvoj, Komunikační dovednosti	1
Počítače, Jazyky, Osobní rozvoj	4
Počítače, Jazyky, Osobní rozvoj, Komunikační dovednosti	1
Počítače, Komunikační dovednosti	1
Počítače, Management, Manažerské dovednosti	1
Počítače, Marketing, Management	1
Počítače, Osobní rozvoj	3
Počítače, Osobní rozvoj, Komunikační dovednosti	1
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.21: „Jaké důvody si myslíte, že jsou k tomu, že se lidé nechtějí vzdělávat“

Největší důvod, proč lidé se nechtějí vzdělávat je podle dotázaných důvodem věk, tuto možnost označilo 9 respondentů. Druhý důvod, že je to nebaví toto uvedlo celkem 8 respondentů. Důvod věku a i že je to nebaví označilo 7 dotázaných. Po 6 respondentech je časová náročnost studia a kombinace časové náročnosti a že je to nebaví. Poslední větší skupinou je po 5 respondentech věk a časová náročnost. V ostatních skupinách se často vyskytuje věk a časová náročnost nelze opomenout ani strach z neúspěchu a že je to nebaví. Pouhý 4 respondenti nevyplnili, nebo nevědí.

Tabulka 21: Dotazník – názor respondentů na důvody proč se lidé nechtějí vzdělávat

Důvody	Počet
Časová náročnost studia	6
Časová náročnost studia, Nebaví je to	6
Časová náročnost studia, Rodina a vztahy	1
Časová náročnost studia, Strach z neúspěchu	1
Časová náročnost studia, Strach z neúspěchu, Nebaví je to	1
Časová náročnost studia, Strach z neúspěchu, Nebaví je to, Rodina a vztahy	1
Časová náročnost studia, Strach z neúspěchu, Nebaví je to, Rodina a vztahy, Myslím si, že to pro výkon práce nepotřebují	1
Časová náročnost studia, Strach z neúspěchu, Rodina a vztahy	1
Časová náročnost studia, Zdravotní problémy / omezení, Strach z neúspěchu	1
Nebaví je to	8
Nebaví je to, (Názor) Když člověk dělá, co ho baví, je přirozené motivován se v dané věci vzdělávat. Tudíž tito lidé svůj čas netráví záležitostmi, které by je naplňovaly. Dostávají se do letargie a do začarovaného kruhu, kde nemají motivaci téměř k ničemu.	1
Nebaví je to, lenivost, Nebaví je to, lenost	2
Nic nevyplněno, Nevím, Nevím, k čemu by to bylo dobré	4
Strach z neúspěchu, Nebaví je to	4
U dříve narozených se spojuje věk + časová náročnost a nebaví je to, u mladších kolegů je nezáměr + zájem podmíněn jejich vzděláním a finančním ohodnocením.	1
V mém okolí jde většinou o pracujícího důchodce ti již potřebu obvykle nemají	1
Věk	9
Věk, Časová náročnost studia	5
Věk, Časová náročnost studia, Nebaví je to	2
Věk, Časová náročnost studia, Nebaví je to, finanční	1
Věk, Časová náročnost studia, Nebaví je to, Rodina a vztahy	3
Věk, Časová náročnost studia, Rodina a vztahy	2
Věk, Časová náročnost studia, Strach z neúspěchu	1
Věk, Časová náročnost studia, Strach z neúspěchu, Nebaví je to	1
Věk, Časová náročnost studia, Strach z neúspěchu, Nebaví je to, nedostatek vzdělávacích aktivit	1
Věk, Časová náročnost studia, Strach z neúspěchu, Rodina a vztahy	1
Věk, Časová náročnost studia, Zdravotní problémy / omezení	1
Věk, Časová náročnost studia, Zdravotní problémy / omezení, Rodina a vztahy	2
Věk, Časová náročnost studia, Zdravotní problémy / omezení, Strach z neúspěchu, Nebaví je to, Rodina a vztahy	1
Věk, Časová náročnost studia, Zdravotní problémy / omezení, Strach z neúspěchu, Nebaví je to, Rodina a vztahy, mzda + ohodnocení	1
Věk, Časová náročnost studia, Zdravotní problémy / omezení, Strach z neúspěchu, Rodina a vztahy	1
Věk, Nebaví je to	7
Věk, Nebaví je to, lenivé	1
Věk, Nebaví je to, Rodina a vztahy	1
Věk, Rodina a vztahy	1



Věk, Strach z neúspěchu	1
Věk, Strach z neúspěchu, Nebaví je to	3
Věk, Strach z neúspěchu, Rodina a vztahy	2
Věk, Zdravotní problémy / omezení	2
Věk, Zdravotní problémy / omezení, Nebaví je to	2
Věk, Zdravotní problémy / omezení, Rodina a vztahy	1
Věk, Zdravotní problémy / omezení, Strach z neúspěchu, Rodina a vztahy	2
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.22: „Jaký způsob vzdělávání je pro Vás vhodnější“

Vzdělávání s lektorem ve skupině preferuje 75 respondentů, 20 respondentů preferuje vzdělávání samostudiem formou e-learning.

Tabulka 22: Dotazník – vhodnější způsob vzdělávání respondentů

Způsob vzdělávání	Počet
S lektorem ve skupině	75
Sám formou e-learning	20
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.23: „Na jaké pracovní pozici se vidíte za 5let“

Na otevřenou otázku respondenti odpovídali, kde se vidí za 5 let. 16 dotázaných neví, netuší nebo nemá představu. 15 dotázaných bude a nebo je v důchodovém věku a chtěli by si užívat důchod. 13 dotázaných jsou se svojí pozicí spokojení a chtěli by na svém pracovním místě zůstat. 9 dotázaných nic nevyplnilo. 7 dotázaných by chtělo pracovat na manažerské pozici, management, nebo podnikatel. 6 dotázaných by chtělo být na pozici ostraha – strážný. 3 dotázaných odpověděli že by chtěli být na odpočinku. Ostatní odpovědi se různí z těch zajímavých a týkající se firmy jsou na vyšším postu, vedoucí objektu či ředitelka. Mezi odpověďmi se našli i že rozhodně společnost ale i pravý opak, že úplně někde jinde.

Tabulka 23: Dotazník – kde se vidí respondenti za 5 let

<b>Pracovní pozice za 5 let</b>	<b>Počet</b>
Beru vše – nabídněte	1
Člen týmu Green Office	1
Dle možnosti	2
Invalidní důchod - hrob	1
Jsem se svojí prací spokojen tudíž na stejné, Na stejné pozici., Na žádné mě vyhovuje pozice, kterou mám dosud., Stejně pracovní místo nebo žádné, Stále stejná (vrátný), Vzhledem k věku na stejné	13
Jsem u firmy krátce nemohu posoudit.	1
Management, Manažerská pozice /podnikatel /majitel firmy, Personalista, office manager, Podnikatel	7
Mateřská dovolená	1
Na odpočinku	3
Na pozici, kde budu samostatně fungující jednotka schopna naučit svou práci druhé	1
Na vyšším postu, Vedoucí pozice	2
Nevím, Netuším, Nemám představu, Nedokážu odpovědět, Nepřemýšlím o tom, ?, To nelze říci nevím co bude za 5 let, Nedokážu v této chvíli posoudit	16
Nevím, pracovní postup je u firmy téměř nemožný	1
Nic nevyplněno	9
O tom rozhoduje vedení společnosti, Rozhoduje vedení společnosti	2
Ostraha objektu, pokud zdraví bude v pořádku, Ostraha – strážný, Ostraha, strážný (chvíli před důchodem), Strážný, Dobrý strážný, na kterého je spolehnutí	6
Psycholog	1
Rád bych přežil	1
Recepční	1
Rozhodně společnost	1
Ředitelka	1
Student VŠ	1
Technolog firemních procesů	1
Třeba úmrtí nikdy nevíte!?	1
Účetní	1
Úplně někde jinde	1
V důchodu, Ve zdraví užít důchod, Starobní důchod, Bohužel v žádné budu v důchodu, Důchod, Jsem pracující důchodce - těžko říct co bude za 5 let, Jsem ročník 1950, Jsem důchodce, za 5 let už žádnou pozici nechci :), Na žádné, již tady pracovat zřejmě nebudu – věk, Na žádné, již tady pracovat zřejmě nebudu – věk, Pozice žádné odpracováno 40let – důchod, turistika, příroda, klid, pohoda, Budu v důchodu, pokud to zdravotní stav dovolí – budu příležitostně pracovat, Důchod a stejná pracovní pozice	15
Vedoucí objektu (velitelka) nebo admin. pracovník (i u jiné firmy), Velitel objektu	2
Žádné	1
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.24: „V oblasti vzdělávání a rozvoje, co osobně považujete za přednost firmy“

Na otevřenou otázku respondenti považují za přednosti firmy prosperitu 4 respondenti a stabilitu 3 respondenti. Zbytek kladných odpovědí na přednosti firmy jsou většinou po 1 respondentovi a objevili se odpovědi že firma dodržuje zákoník práce, zájem o názor, vedení firmy, slušné chování k zaměstnancům, stálá práce, individuální přístup a dostačující informace. Na druhou stranu 38 respondentů netuší, neví nebo nic nevyplnilo. 8 respondentů necítí být informováno, nemá informace o vzdělávání ve firmě a o informacích obecně. 6 respondentů nevidí žádné přednosti firmy.

Tabulka 24: Dotazník – co považují respondenti za přednosti firmy

<b>Přednosti firmy</b>	<b>Počet</b>
100% vedení a to máme	1
Asistentka jednatele	1
Dobrá informovanost, dobré řešení případných problémů	1
Dodržuje zákoník práce	1
Dostačující	1
Dostačující informace	1
Firemní vzdělávání prakticky neexistuje, Bohužel jsem žádnou nenašla, Nevím o žádné přednosti, prozatím, Přednost žádná, Žádnou, Žádný způsob vzdělávání a rozvoje zatím firma nenabídla.	6
Intelligence, úroveň, spolehlivost	1
Jazyk	1
Kdyby firma nespoupracovala se ŠA, nejspíš by žádná možnost školení nebyla	1
Kvalifikovaná pracovní síla	1
Možnost dialogu, zájem o můj názor	1
Možnost pracovat na různých pracovištích po zaškolení	1
Možnost se vzdělávat, Možnost učení se	2
Možnost vlastního výběru kurzu.	1
Nebyla jsem informována, Nebyla jsem o možnosti vzdělávání a rozvoje nikým informována, Nemám dostatek informací, Nemám informace, Nemám informaci o tom, že firma poskytuje nějakou formu vzdělávání pro zaměstnance, Nemam pocit že by jsme vůbec měli možnost se nějak vzdělávat, maximálně o autech	8
Netuším, Nevidím přednosti, Nevím, Těžko říct, To nemám tušení, Nedovedu odpovědět, Jsem u firmy krátce nemohu posoudit., Nic nevyplněno, Nic, Nic nepovažuji	38
Nezajímá mě to	1
Osobní a individuální přístup	1
Prosperita	4
Přednost: nabídka kurzů a finanční příspěvek zaměstnanců	1
Sbírání informací	1
Slušné chování k zaměstnancům	1
Slušné jednání	1

Slušné jednání, jdou pracovníkům vstříc, při nějakých problémech, velmi dobrá spolupráce	1
Snaha o lidský přístup a předností by mohl být záměr zlepšit nedostatky	1
Spolupráce	1
Stabilita	3
Stálá práce	1
Umožnit mladým lidem vzdělání když	1
Určitě bych uvítala např: kurzy počítačové, výuka jazyků, komunikační dovednosti	1
Vedení firmy	1
Výběr schopných a kvalitních zaměstnanců	1
Vzdělanost zaměstnanců a tím i jejich mzda a ohodnocení	1
Zájem o pracovníky, individuální přístup	1
Zájem o zaměstnance	1
Zajištění informací	1
Zodpovědnost	1
Že obstará školení, které si tím pádem nemusím zařizovat sám.	1
Že umím získávat informace	1
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.25: „V oblasti vzdělávání a rozvoje, co osobně považujete za nedostatek firmy“

Na otevřenou otázku respondenti považují za nedostatky firmy podmínky a možnost vzdělávání, osobního rozvoje, vzdělávací aktivity a možnost se rozvíjet toto označilo celkem 13 respondentů. Dalším nedostatkem s největším počtem jsou jazyky a možnost vzdělávání se v nich toto si myslí 4 dotázaní respondenti. Nedostatek je i podle 3 respondentů v komunikaci. Další odpovědi už se různí a jsou po 1 nebo 2 respondentech. Z těch nedostatkových lze zmínit že nejde další postup, kariérní růst, nezájem o zaměstnance ale i meeting všech zaměstnanců chybí. Na druhou stranu si se objevili odpovědi, že nedostatky nevidí a to napsalo 6 respondentů a nevyplnilo 41 respondentů nebo to byly odpovědi typu nic, netuším či bez připomínek.

Tabulka 25: Dotazník – co považují respondenti za nedostatky firmy

<b>Nedostatky firmy</b>	<b>Počet</b>
Jazyky – němčina, angličtina, Málo jazyků, Málo možností vydělávání, jazyky jsou důležité na vrátnici. firmy jsou zahraniční-> zahraniční návštěvy, Možnost jazyků	4
Jsem u firmy krátce nemohu posoudit.	1
Když lidem nevytvoří podmínky ke vzdělání, Malá nabídka rozvoje a postupu v celkovém vzdělávání, Málo možností, Málo školení a kurzů, Neaktivní nabízení dalšího vzdělávání, Nedostatečná nabídka vzdělávacích aktivit, Nedostatek informací, Nedostatek vidím právě v nedostatku osobního rozvoje, komunikační dovednosti, výuky počítačové techniky, Nedostatek vzdělávacích aktivit, Není zde možnost vzdělávat se a rozvíjet se, Nepodporuji osobní rozvoj a vzdělání, Nevím o vzdělávání od firmy, Žádné vzdělávání a rozvoj	13
Komunikace, Komunikativnost se zaměstnanci, Nedostatek komunikace zaměstnavatelů se zaměstnanci, nedostačující celkový rozvoj.	3
Minimum meetingu všech zaměstnanců	1
Nedostatek motivace, Nedostatek: malá motivace pro zaměstnance k dalšímu vzdělávání	2
Nelze další postup-růst	1
Nemám informace, Nemám dostatek informací	2
Nemám informace o tom, že firma poskytuje nějakou formu vzdělávání pro zaměstnance	1
Nemam žádnou informaci, že by firma ( ) na pozici nabízela školení nebo možnost vzdělání.	1
Nevidím nedostatky, Nedostatky nevidím, Nedostatek žádný, Nemám připomínek	6
Nevidím příliš smysl	1
Nevidomí	1
Nevím, ?, ???, bez připomínek, Nic, nic nevyplněno, netuším, To také nemám tušení	41
Nevyvolává v zaměstnancích sebemenší potřebu se zdokonalovat a není zde ani moc možností vzdělávání a rozvíjení se, případně kariérního růstu	1
Nezájem o zaměstnance	1
Nezajímá mě to	1
O těchto možnostech nic netuším – informovanost	1
Odpovědný pracovník	1
Omezený přístup k internetu: e-mail, e-learning	1
Povinné psychotesty	1
Rozlišovat zaměstnance dle vzdělávání a rozvoje a tím i rozlišovat mzdově	1
U zaměstnanců neznalost PC, prostředí a legislativa	1
Vážnoucí komunikace mezi jednotlivými sekcemi	1
Velký počet brigádníků	1
Viz odpověď výše	1
Vše v pořádku, žádný nedostatek	1
Všechno	1
Žádná možnost kariérního růstu	1
Žádné nedostatky	2
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.26: „Toto je prostor pro Vaše podněty, připomínky, komentáře, názory a vše co Vás napadne k danému tématu“

Na libovolnou otevřenou otázku neodpovědělo nebo nemělo připomínky, náměty, komentáře nebo byly odpovědi typu žádné celkem 59 respondentů. Z 36 odpovědí, které jsou v tabulce už po 1 respondentovi ale v názorech se často vyskytuje nedostatečná komunikace a snaha ji zlepšit, větší informovanost a přehled informací a novinek či vydávat vlastní časopis, aby pracovníci měli přehled i o jiných úsecích firmy a pracoviště, aby měla informační databázi min. email. Další odpovědi se týkají širší nabídky kurzů a školení. Motivace pomocí benefitů, bonusů a finančních odměn, motivačních soutěží a vzdělávací aktivity jako benefit byla zmíněná i odměna za nemarodění, týden dovolené navíc, mimopracovní aktivity. Platové rozlišování ohodnotit výkon a zásluhy pracovníků a benefity i mimo HPP.

Tabulka 26: Dotazník – podněty, připomínky, komentáře a názory respondentů

<b>Podněty, připomínky, komentáře, názory</b>	<b>Počet</b>
Bylo by dobré mít přehled o novinkách v tomto sektoru i po právní stránce. Více možností kurzů či smysluplných školení. Motivace zaměstnanců pomocí benefitů či finančních odměn., Chtělo by to nabídnout více bonusů zaměstnancům. I to pro ně může být motivace. To samé v oblasti vzdělávání a rozvoje., Chybí benefity, týden dovolené navíc, odměny za to, že zaměstnanec příliš nemarodí., Není zaměstnanec jako zaměstnanec. Platově rozlišovat! Rozšířit zaměstnanecké benefity. Např: výše stravenky, dle odpracovaných let u firmy...), Rovnostářství v odměňování! Benefity mimo HPP., Rozdělovat zaměstnance dle zásluh a výkonu a na základě toho je finančně odměňovat., Rozlišovat zaměstnance dle výkonu a zásluh a dle toho finančně ohodnotit. zaměstnanecké benefity	8
Co potřebuji, to mám od firmy zajištěno	1
Člověk, který nemá vhodné vzdělání by neměl být bez možnosti práce, na pozici by lidský melale vzděláním nemá nárok, a to je ve státě špatně	1
Dotazník neobsahuje dostatek odpovědí	1
Jsem důchodce – tuto práci dělám pro udržení kontaktů a aktivity. Velké změny v agentuře by asi šly mimo mne.	1
Jsem spokojen s tím, co mám. Mohlo by být hůř.	1
Komunikace s pracovníky (špatná komunikace se spolupracovníky)	1
Místo pro případné připomínky by nemělo být označené jako povinné vyplnit	1
Možnost nějakých školení nebo kurzů, ale spíše širší nabídka, aby si každý vybral, co mu je blízké a v čem by měl zájem se obohatit o další zkušenosti a znalosti.	1
Myslím si, že firma má dobrý potenciál jen si udržet laťku a zvedat kvalitu služeb a benefitů pro své zaměstnance a vzdělávání by mohlo být jedno z nich.	1
Nadřazení by měli mít psychologické základy, jak jednat s pracujícími. Firma neřeší problémy jen podepisování papírů.	1
Necítím potřebu komentovat	1
Nejsem ochoten poskytovat osobní data, pokud to není nezbytně nutné.	1
Nemam pocit že by nás za ty skoro 3 roky co tu jsem ■■■ nějak vzdělávalo, chybí různé motivační soutěže, mimopracovní aktivity	1
Nemám žádné připomínky, dotazy, komentáře, náměty či podněty a bez připomínek, Nic mě nenapadá, Nevím a Nic nevyplněno, Žádné	59
Nevím o vzdělávání od firmy	1
Pracujeme na tom – nedokážu být objektivní.	1
Předchozí zaměstnavatel vydával časopis, ze kterého jsme se občas dozvěděli o případných novinkách i na jiných úsecích.	1
Uvítala bych třeba možnost lekcí cizího jazyka a třeba kurz ohledně používání počítače, protože ne každý je v tomto směru zdatný a potřeba využívat v zaměstnání PC je stále větší.	1
V tuto chvíli mne nic nenapadá	1
Ve firmě pracuje velký počet lidí jejich nechut' se vzdělávat	1
Ve firmě pracuje velký počet starších lidí -> jejich nechut' se vzdělávat. Hodně lidí na to ani nemá.	1
Veškeré problémy jsou důsledkem neinformovanosti a komunikace, každé pracoviště by mělo mít inf. databázi- min. e-mail	1
Více komunikace mezi lidmi	1

Více komunikovat s pracujícími firmy, více ohodnocení při výkonu práce -> využití PC, zodpovědnost materiální-> více peněz	1
Více motivace pro vzdělávání	1
Viz předchozí odpovědi	1
Vše, co potřebuji k mé profesi je zajištěno	1
Vyjádril jsem se průběžně k jednotlivým tématům.	1
Vzdělání ve firmě pro mou pozici je dostatečné	1
Základní otázky zodpovězeny v dotazníku. Ostatní je k dlouhé diskuzi. Důležitý je prostor pro individuální pohovory a analýzy s pracovníky. Na základě využití individualit a jejich začlenění do pracovních týmů, dle jejich výkonnosti, názorů, povahových rysů, pracovní morálky apod. Vytvořit jednotný a pevný celek (tým). Je však mnoho faktorů, které mohou toto vše ovlivnit – třeba názor klienta.	1
<b>Celkový součet</b>	<b>95</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č.27: „Pokud chcete vědět, jak celý průzkum dopadl, můžete zde zanechat email.“

Nepovinnou otázku nevyplnilo celkem 69 respondentů a vyplnilo 26 respondentů z toho 7 respondentů nechce znát výsledek a 19 respondentů projevilo zájem o výsledek a e-mail vyplnili.

Tabulka 27: Dotazník – zájem o výsledky průzkumu respondentů

<b>Emaily</b>	<b>Počet</b>
ne	7
ano	19
<b>Celkový součet</b>	<b>26</b>

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

## 7.2 ODPOVĚDI NA HYPOTÉZY

**Hypotéza č. 1:** Ve firmě pracuje více mužů. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 2:** Ve firmě pracuje více starších osob. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 3:** 50 % zaměstnanců odpoví, že je v rodinném stavu manželství. Hypotéza se nepotvrdila.



**Hypotéza č. 4:** Nejvíce zaměstnanců žije ve městě. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 5:** Více jak 50 % zaměstnanců odpoví, že má děti. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 6:** Zaměstnanci mají 1 dítě. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 7:** 50 % zaměstnanců má nejvyšší dokončené vzdělání střední školou. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 8:** Nejvíce zaměstnanců pracuje u firmy 13 – 24 měsíců. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 9:** U firmy je zaměstnáno 50 % zaměstnanců na hlavní pracovní poměr. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 10:** Největší počet zaměstnanců pracuje na pracovní pozici ostraha – strážný. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 11:** 75 % zaměstnanců nemá informace o možnostech vzdělávání ve firmě. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 12:** 50 % zaměstnanců není motivováno na pracovišti ke vzdělávání. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 13:** Více zaměstnanců uvede, že se vzdělává sám/sama z vlastní iniciativy. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 14:** Platové ohodnocení je pro zaměstnance největší motivace se vzdělávat. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 15:** Více zaměstnanců uvede, že by uvítali možnost spolurozhodovat o vzdělávacích a rozvojových aktivitách. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 16:** 50 % zaměstnanců uvede možnost vzdělávání a rozvoje zaměstnanců za méně důležité. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 17:** 75 % zaměstnanců uvede, že se mají možnost účastnit vzdělávacích aktivit nepravidelně, podle potřeby. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 18:** Více zaměstnanců si myslí, že aktuálně nabízené vzdělávání a aktivity jsou dostačující. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 19:** 75 % zaměstnanců by nebylo ochotných se finančně podílet na školení. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 20:** Více jak polovina zaměstnanců si vybere oblast na vzdělávání a rozvoj: Počítače a Jazyky. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 21:** 10 zaměstnanců označí časovou náročnost jako důvod, že se lidé nechtějí vzdělávat. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 22:** Více zaměstnanců označí odpověď, že se pro něj vhodnější důvod je vzdělávání s lektorem ve skupině. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 23:** 50 % zaměstnanců neví na jaké pracovní pozici bude za 5 let. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 24:** 50 % zaměstnanců nenapíše přednosti firmy. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 25:** Nejčastější odpovědí bude, že nedostatek firmy je v nedostatku informací. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 26:** 50 % zaměstnanců nevyplní podněty, připomínky, komentáře, co je k tématu napadne. Hypotéza se nepotvrdila.

**Hypotéza č. 27:** 20 zaměstnanců bude mít zájem o výsledky celého průzkumu a uvede email. Hypotéza se nepotvrdila.

### **7.3 CELKOVÉ ZHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ**

Dotazníky byly šířené elektronickou i tištěnou formou. U tištěných dotazníků nebyla vyplněná povinná pole i když toto označení v nich bylo. V tomto ohledu se osvědčili dotazníky, které byly poslány na emaily, protože když něco nebylo vyplněné, tak je to nepustilo v pokračování v dotazníku. Nevýhodou u elektronicky šířených dotazníků bylo, že na většině pracovištích je omezený internet, email či dotazníkové programy, takže se musela dodat tištěná verze dotazníků. U některých dotazníků, bylo vidět, že to byla „kolektivní práce“. Některé odpovědi byly totožné. Výhody, které lze najít je, že se jedná o názor zaměstnanců, kteří ve firmě pracují. Někteří zaměstnanci si dali opravdu záležet a vyjádřili svůj názor, který je podnětem nebo by mohl být pro další rozvoj firmy. V dotazníku u otázky číslo 18, nebyl dostatek odpovědí, dotázaným chyběla odpověď, že o žádném vzdělávání ve firmě nevědí.

### **7.4 DOPORUČENÍ PRO FIRMU XY**

Vzhledem po dotazníkovém šetření, doporučuji na veškerých pracovištích aktualizovat stávající pracovní postupy „manuály“ nejlépe se zaměstnanci, kteří tu práci znají z praktické stránky a můžou mít podnětné připomínky. Definovat přesně jednotlivá pracovní místa a co potřebují za znalosti, dovednosti pro výkon práce a zároveň na každém pracovišti sestavit plán zaučení pro nově přicházející zaměstnance, tím se eliminuje že by se na některé body zapomnělo. Takový předložený plán je přiložen v této bakalářské práci v přílohách. Konkrétně se jedná o přílohu B. V plánu zaučení by měli být definované jednotlivé body které se na pracovišti provádí, konkrétní osoba, která bude nového zaměstnance zaučovat a datum kdy bylo zaučení realizováno. Tento plán zaučení by měl být shodný s manuálem pro dané pracovní místo a když dojde k aktualizaci tak aktualizovat oba soubory. Eliminuje se tím i případné řešení sporů, zda nový zaměstnanec potřebné informace dostal, protože smyslem plánu zaučení je že osobě, která zaučuje má tzv. vodítko a pro nového zaměstnance, že si odškrtnává sám, co mu bylo vysvětleno. Tento plán se pak může založit na pracovišti pro případ řešení vzniklých situacích na pracovišti ale i do kvalifikačního deníku, který je ve složce každého zaměstnance. Z dotazníkového šetření je vyplývající zájem o

informace, které aktuálně pro zaměstnance není dostačující. Ideálně vypracovat tištěnou brožuru s informacemi o firmě, možnostmi a benefity, které firma může nabídnout. Méně nákladným řešením by bylo vypracování v elektronické podobě a šíření mezi zaměstnance a aktualizovat dle potřeby. Popřípadě tyto informace mít i na jednotlivých pracovištích formou informační databáze pro zaměstnance. Dalším bodem doporučení je realizace skupinových či individuálních rozhovorů se zaměstnanci a schůze s nimi ideálním řešením by bylo zaměstnat personalistu, který by se věnoval zaměstnancům a jejím potřebám, vypracovával by podklady pro vedení firmy ohledně požadavků stížností vyhledával by nabídky kurzů a školení, popřípadě při dostačujícím vzdělání by je i sám realizoval. Zjišťoval by zájem zaměstnanců o vzdělávací aktivity dotazník byl koncipován orientačně na obecné oblasti, bylo by dobré zjistit konkrétní zájem zaměstnanců. Př. Počítače – ujistit, zda se jedná o základy ovládání počítačů, nebo o pokročilejší ovládání jednotlivých aplikací Word, Excel, Outlook apod. a to ve všech oblastech vzdělávání a rozvoje. Sestavit benefity a finanční motivaci pro zaměstnance. Mezi benefity zařadit vzdělávací a rozvojové aktivity. Sestavit nabídku kde by se firma i zaměstnanec podíleli na finanční úhradě a za odpracované roky by se částka mohla ponižovat až tak že by zaměstnanec měl školení / kurz zdarma, cílem je si udržet kvalitní zaměstnance. Personalista by byl tzv. „spojka“ mezi vedením firmy a zaměstnanci. Nezávislá a nestranná osoba, která by se účastnila i schůzek vedení tak i a zaměstnanců. Význam to má i prevenční, mohlo by se včas podchytit problémy, které by mohli nastat.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce analyzovala systém firemního vzdělávání v konkrétní firmě. Cílem práce bylo analyzovat systém firemního vzdělávání v konkrétní firmě. Cíl práce byl splněn.

Odborná literatura pomohla vyjasnit jednotlivé základní pojmy v teoretické části. Šlo o vzdělávání obecně, vzdělávání dospělých, firemní vzdělávání v další kapitole objasnilo vzdělávání pracovníků a nejčastější typy vzdělávacích akcí. Další kapitola objasnila strategii vzdělávání, a to konkrétněji vzdělávání dospělých v organizacích. Další navazující kapitolou plánování vzdělávání pod touto kapitolou je zajišťování vzdělávacích potřeb a ujišťování jednotlivých potřeb v jednotlivých metodách. Poté realizaci vzdělávání s evaluací firemního vzdělávání. Následovala podkapitola věnovaná základním metodám vzdělávání na pracovišti, mezi kterými jsou podrobněji popsány metody ale i základní metody mimo pracoviště podrobněji popsány metody. poslední kapitolou jsou formy on-line vzdělávání.

Empirický výzkum proběhl pomocí dotazníkového šetření, Respondenti byly zaměstnanci konkrétní firmy. Z analýzy dotazníkového šetření je čitelné, že analyzovaná firma nemá vzdělávací a rozvojové aktivity na druhou stranu má namotivované zaměstnance, kteří by se rádi rozvíjeli a získávali informace od firmy. Zaměstnanci by brali formu vzdělávání jako benefit, a i by se rádi podíleli na rozhodování o vzdělávacích aktivitách. Velká část zaměstnanců jsou ochotní se finančně spolupodílet na financování kurzu či školení. Největší zájem rozvoje projeví o počítače, cizí jazyky, komunikační dovednosti ale i o jiné oblasti vzdělávání a rozvoje. Zaměstnanci by se raději vzdělávali ve skupině s lektorem. Velká většina dotázaných zaměstnanců nemá informace o možnostech vzdělávání a rozvoje ale možnost vzdělávání a rozvoje považují za důležité. Zaměstnanci mají možnost se účastnit vzdělávacích aktivit nepravidelně podle potřeby. Zaměstnanci firmy si myslí že největší překážkou a důvodem proč se lidé nechtějí vzdělávat je věk, časová náročnost a strach z neúspěchu. Na druhou stranu ve firmě pracuje spousta zaměstnanců s vyšším věkem. V oblasti přednost firmy zaměstnanci vidí v prosperitě, stabilitě a slušném jednání. Jako nedostatek firmy dotázaný zaměstnanci vidí v nemožnosti se vzdělávat,

kariéře růst a informovanosti od zaměstnavatele. Bakalářská práce by mohla být přínosem pro konkrétní firmu kde se analyzoval systém vzdělávání a rozvoje ale i pro ostatní menší firmy nebo začínající firmy.

Další empirický výzkum by se mohl věnovat podrobnému zjištění podrobné oblasti pro rozvoj a vzdělávání zaměstnanců. Ideálně kdyby vyplnili všichni zaměstnanci firmy. Mohlo by být využito i kvalitativního výzkumu a se zaměstnanci ale i s vedením firmy XY za pomoci strukturovaného nebo polostrukturovaného rozhovoru ať už s jednotlivci a nebo skupinové rozhovory ale to vyžaduje časovou náročnost.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.

MUŽÍK, Jaroslav. *Management pracovního výkonu*. Žatec: Ohře Media, 2016. ISBN 978-80-906287-4-8.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Codex Bohemia, 1999. ISBN 80-85963-93-0.

NĚMEC, Otakar. *Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0341-7.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-80-8.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.

VETEŠKA, Jaroslav. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. Praha: Česká andragogická společnost, 2013. Česká a slovenská andragogika. ISBN 978-80-905460-0-4.

### Seznam použitých internetových zdrojů

*Vzdělávání, vzdělání a kvalifikace* [on-line]. © 06.07.2016 [cit. 2019-05-10] Dostupné z: <https://1url.cz/GM4JI>

## **SEZNAM ZKRATEK**

- BOZP - bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- EPS - elektronická požární signalizace
- ESZ - elektronická zabezpečovací signalizace
- MON - montáž a servis
- PCO - pult centralizované ochrany
- PO - požární ochrana
- SOS - strážní a ochranná služba



# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktura společnosti.....	31
---	----

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Dotazník- pohlaví respondentů.....	36
Tabulka 2: Dotazník- věk respondentů.....	37
Tabulka 3: Dotazník- rodinný stav respondentů.....	37
Tabulka 4: Dotazník- bydliště respondentů.....	38
Tabulka 5: Dotazník- děti respondentů.....	38
Tabulka 6: Dotazník- počet dětí respondentů.....	39
Tabulka 7: Dotazník – Nejvyšší dokončené vzdělání respondentů.....	39
Tabulka 8: Dotazník – délka zaměstnanosti respondentů u firmy.....	40
Tabulka 9: Dotazník – pracovní smlouva respondentů.....	40
Tabulka 10: Dotazník – pracovní pozice respondentů.....	41
Tabulka 11: Dotazník – informovanost respondentů o vzdělávání ve firmě.....	41
Tabulka 12: Dotazník – motivovanost respondentů na pracovišti.....	41
Tabulka 13: Dotazník – vzdělávání respondentů z vlastní iniciativy.....	42
Tabulka 14: Dotazník – motivace ke vzdělávání respondentů.....	43
Tabulka 15: Dotazník – spolurozhodování respondentů o vzdělávacích a rozvojových aktivitách.....	44

Tabulka 16: Dotazník – názor respondentů na možnost vzdělávání a rozvoje.....	44
Tabulka 17: Dotazník – účast na vzdělávacích aktivitách respondentů.....	45
Tabulka 18: Dotazník – názor na aktuální vzdělávání a aktivity respondentů.....	45
Tabulka 19: Dotazník – ochota se finančně spolupodílet na kurzech/školení respondentů.....	45
Tabulka 20: Dotazník – zájem o oblast vydělávání a rozvoje respondentů.....	46
Tabulka 21: Dotazník – názor respondentů na důvody proč se lidé nechtějí vzdělávat.....	48
Tabulka 22: Dotazník – vhodnější způsob vzdělávání respondentů.....	49
Tabulka 23: Dotazník – kde se vidí respondenti za 5 let.....	50
Tabulka 24: Dotazník – co považují respondenti za přednosti firmy.....	51
Tabulka 25: Dotazník – co považují respondenti za nedostatky firmy.....	53
Tabulka 26: Dotazník – podněty, připomínky, komentáře a názory respondentů....	55
Tabulka 27: Dotazník – zájem o výsledky průzkumu respondentů.....	56

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Kvalifikační deník .....	I
Příloha B – Dotazník.....	II
Příloha C – Plán zaučení.....	IV



## BP- Analýza systému firemního vzdělávání v konkrétní firmě

Dobrý den,

ráda bych Vás touto cestou poprosila o pár minut vašeho času. Prosím vás o vyplnění dotazníku, který bude použit jako podklad pro mou bakalářskou práci na téma ANALÝZA SYSTÉMU FIREMNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V KONKRETNÍ FIRMĚ, ale bude to zároveň i materiál pro firmu, který bude sloužit k rozvoji firmy. Dotazník je anonymní a já vás prosím o upřímné odpovědi. Předem moc děkuji za vyplnění.

S pozdravem Dušková Prášková Romana

### **Pohlaví? \* Povinné pole**

- žena
- muž

### **Věk? \* Povinné pole**

- do 20
- 21 - 25
- 26 - 30
- 31 - 35
- 36 - 40
- 41 - 45
- 46 - 50
- 51 - 55
- 56 - 60
- 61 - 65
- 66 a víc

### **Rodinný stav? \* Povinné pole**

- Svobodný/á
- Zadaný/á (druh / družka)
- Manželství (manžel/ka)
- Rozvedený/á
- Vdova / vdovec

### **Bydliště? \* Povinné pole**

- Obec
- Městys
- Město

### **Máte děti? \* Povinné pole**

- ano
- Ne

### **Počet dětí? \* Povinné pole**

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 a více

### **Nejvyšší dokončené vzdělání? \* Povinné pole**

- ZŠ (základní škola)
- SOU (střední odborné učiliště)
- Gymnázium

- SŠ (střední škola)
- VOŠ (vyšší odborná škola)
- VŠ (vysoká škola)

### **Jak dlouho pracujete v této firmě? \***

*Povinné pole*

- 0 – 12 měsíců
- 13 – 24 měsíců
- 25 – 36 měsíců
- 3 – 5 let
- 5 – 10 let
- 10 – 15 let
- 15 a víc

### **Na jakou pracovní smlouvu pracujete? \***

*Povinné pole*

- HPP (hlavní pracovní poměr)
- DPČ (dohoda o pracovní činnosti)
- DPP (dohoda o provedení práce)
- zkrácený úvazek

### **Na jaké pracovní pozici pracujete? \***

*Povinné pole*

- Ostraha / strážný
- Recepční
- Management

### **Máte informace o možnosti vzdělávání ve firmě? \* Povinné pole**

- Ano
- Ne

### **Jste na pracovišti motivováni ke vzdělávání? \* Povinné pole**

- Ano
- Ne

### **Vzděláváte se sám/sama z vlastní iniciativy? \* Povinné pole**

- Ano
- Ne

### **Co je pro vás motivace se vzdělávat? (Ize i více možností vyplnit) \* Povinné pole**

- Kariérní postup
- Získání vyšší kvalifikace
- Platové ohodnocení (vyšší příjem)

- Vlastní potřeba (osobní zájem a rozvoj)
- Požadavek zaměstnavatele
- Jiné: \_\_\_\_\_

**Uvítali byste možnost spolurozhodovat o vzdělávacích a rozvojových aktivitách? \*** *Povinné pole*

- Ano
- Ne

**Možnost vzdělávání a rozvoj zaměstnanců považujete? \*** *Povinné pole*

- Za velmi důležité
- Za důležité
- Za méně důležité
- Za nedůležité

**Jak často máte možnost se účastnit vzdělávacích aktivit? \*** *Povinné pole*

- Pravidelně
- Nepravidelně, podle potřeby

**Myslíte si, že aktuálně nabízené vzdělání a aktivity jsou? \*** *Povinné pole*

- Nadbytečné
- Dostačující
- Nedostatečné

**Pokud by se konal kurz/školení apod. byli byste ochotni se finančně spolupodílet (příspěť)? \*** *Povinné pole*

- Ano
- Ne

**Jakou oblast byste si vybrali na vzdělávání a rozvoj? (Ize i více možností vyplnit) \*** *Povinné pole*

- Počítače
- Jazyky
- Finance
- Legislativa
- Marketing
- Management
- Osobní rozvoj
- Manažerské dovednosti
- Komunikační dovednosti
- Jiné: \_\_\_\_\_

**Jaké důvody si myslíte, že jsou k tomu, že se lidé nechtějí vzdělávat? (Ize i více možností vyplnit) \*** *Povinné pole*

- Věk
- Časová náročnost studia
- Zdravotní problémy / omezení
- Strach z neúspěchu
- Nebaví je to
- Rodina a vztahy
- Jiné: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**Jaký způsob vzdělávání je pro Vás vhodnější? \*** *Povinné pole*

- S lektorem ve skupině
- Sám formou e-learning

**Na jaké pracovní pozici se vidíte za 5let? \*** *Povinné pole*

Vaše odpověď \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**V oblasti vzdělávání a rozvoje, co osobně považujete za přednost firmy? \*** *Povinné pole*

Vaše odpověď \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**V oblasti vzdělávání a rozvoje, co osobně považujete za nedostatek firmy? \*** *Povinné pole*

Vaše odpověď \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Toto je prostor pro vaše podněty, připomínky, komentáře, názory a vše co Vás napadne k danému tématu \*** *Povinné pole*

Vaše odpověď \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Pokud chcete vědět, jak celý průzkum dopadl, můžete zde zanechat email.**

Vaše odpověď \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## PLÁN ZAUČENÍ na recepci [REDAKCE]

Jméno a Příjmení zaučující se osoby: [REDAKCE]\*

Tento plán je orientační. Záleží na dané situaci, která se v průběhu zaučení bude dít a dle uvážení recepční která bude zaučovat. Je zcela možné, že se zasáhne z jednoho sloupce do druhého a obráceně. V konečné části jsou společné body, které budou v průběhu dnů zaučení vysvětleny.

\*zaučovaná osoba si odškrtává, co jí bylo vysvětleno a tím stvrzuje, že tento bod jí byl vysvětlen a domnívá se, že tomu rozumí. To vše potvrdí na konci zaučující jednotlivé směny dole tohoto dokumentu a to zápisem datumu a podpisu.

<b>[REDAKCE] den 01.01.2019</b>		<b>[REDAKCE] noc 02.01.2019</b>	
<p><b>Colosseum</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Výdej dokladu</li> <li>- Storno dokladu</li> <li>- Uzávěrka za uživatele</li> <li>- Evidence dokladů</li> </ul> <p>EET- tablet (manuál) Příjmové pokladní doklady (vzory)</p>		<p><b>Projít ubytovnu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poštovní boxy</li> <li>- stolní tenis</li> <li>- jističe</li> <li>- prádelny</li> <li>- kolárny</li> <li>- kanceláře sekčních</li> </ul>	
<p><b>PK</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zápisy (návštěva, nájem, studium [REDAKCE], ztráta čipu..)</li> </ul>		<p><b>Praní</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kde jsou sešity</li> <li>- Kde jsou pravidla</li> <li>- Jak kontrolujeme dodržování termínů</li> <li>- Zápisy při nevyzvednutí</li> </ul>	
<p><b>Studio [REDAKCE]</b></p> <p>+ zdarma kruhový trénink</p>		<p><b>Náhradní klíče</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I., II. +III. SEKCE (skříň + kancelář)</li> <li>- Obálky</li> </ul>	
<p><b>Ubytovací příkaz</b> (kde co je napsané a jak se zapisuje-vydání/vrácení klíčů a platby)</p> <p><b>Zapisování ÚP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-do sešitu ubytování</li> <li>-zařazení do šanonu</li> </ul>		<p><b>Recepce, co kde je</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiskoviny</li> <li>- Žárovky</li> <li>- Náradí</li> <li>- Kotouče tiskárna</li> <li>- Náhradní povlečení</li> <li>- Archiv starých seznamů apod.</li> </ul>	
<p>Třízení pošty</p>		<p>Výkaz odpracovaných hodin</p>	
<p>Potvrzení o ubytování a dokumenty k pí. [REDAKCE]</p>		<p><b>Co půjčujeme</b> (auta, žehlička, prkno, vysavač, stolní tenis) kde tyto věci najdeme a sešity k tomu určené</p>	
		<p>Šanon [REDAKCE]</p>	
		<p><b>Auta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-košíček sešit</li> <li>-košíček desky</li> <li>-soukromá zápůjčka</li> <li>-vyplnění formuláře o půjčení</li> <li>-vrácené auto</li> </ul>	

			Šanon Předlohy
<p>Pojízdné dveře – ovládání  p. ██████████ – výdej a příjem aut</p> <p><b>Předání směny</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Předání hotovosti kasička 1.000 Kč + aktuální hotovost</li> <li>- Zápis do knihy ██████████</li> <li>- Taška pentagon (kde je + zápis)</li> <li>- Informace pro p. ██████████ (email/SMS) – emailová vizitka, instalace czechpoint, colosseum</li> <li>- Vzkazy (sešit+ sklo /popřípadě informace pod sponku)</li> <li>- Závady – Zápis + hlášení</li> <li>- V rámci možností přečíst a podepsat šanon ██████████</li> <li>- Přístup do portálu ██████████</li> <li>- Úklid</li> <li>- Připravování sešitů/tiskovin/směny</li> </ul>			

Doplňující informace:

Datum a podpis zaučující osoby

\_\_\_\_\_

Datum a podpis zaučující osoby

\_\_\_\_\_

Datum a podpis zaučované osoby

\_\_\_\_\_

Datum a podpis zaučované osoby

\_\_\_\_\_



## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Romana Dušková Prášková**

**Obor: Vzdělávání dospělých**

**Forma studia: kombinované studium**

**Název práce: Analýza systému firemního vzdělávání v konkrétní firmě**

**Rok: 2019**

**Počet stran textu bez příloh: 62**

**Celkový počet stran příloh: 5**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 8**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 1**

**Vedoucí práce: PhDr. Bohumír Fiala**