

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

Analýza požadavků ŠKODA AUTO a.s. na strukturu absolventů ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. Bakalářská práce

Lucie Vajs Císařová

Vedoucí práce: Ing. Martina Beránek, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Lucie Vajs Císařová**

Studijní program: Ekonomika a management

Specializace: Řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Analýza požadavků ŠKODA AUTO a.s. na strukturu absolventů ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s.**

Cíl: Cílem práce je zjistit míru shody mezi strukturou absolventů ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. a požadavky personálního oddělení útvaru ŠKODA AUTO a.s., analyzovat případné příčiny nesouladu a doporučit soustředěnou komunikaci s účelem obsadit stávající specializace.

Rámcový obsah:

1. Personální činnost s akcentem na oblast získávání pracovníků, plánování pracovních míst a spolupráce se vzdělávacími institucemi
2. Analýza struktury absolventů dle specializace, analýza požadavků zaměstnavatele ŠKODA AUTO a.s. dle studijní specializace, komparace struktury a požadavků
3. Návrhy a doporučení na odstranění disparity mezi potřebou zaměstnavatele a strukturou absolventů

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. TEGZE, J. *Jak hledat zaměstnance v 21. století, Techniky moderního recruitmentu*. Praha: Grada Publishing a.s., 2018. 328 s. ISBN 978-80-271-0551-9.
2. KARLÍČEK, M. *Marketingová komunikace: jak komunikovat na našem trhu*. 2. Praha: Grada, 2016. 224 s. ISBN 978-80-247-5769-8.
3. ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2016. 208 s. ISBN 978-80-247-5870-1.
4. PECHOVÁ, J. – ŠÍŠOVÁ, V. *Assessment centrum: moderní nástroje výběru zaměstnanců*. 1. vyd. Management Press, 2016. 178 s. ISBN 978-80-7261-452-3.
5. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2015. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 5. 4. 2022

Lucie Vajs Císařová

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 5. 4. 2022

Ing. Martina Beránek, Ph.D.

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 5. 4. 2022

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 6. 4. 2022

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 30. 11. 2022



Těmito řádky bych ráda poděkovala své vedoucí Ing. Martině Beránek, Ph.D. za odborné vedení závěrečné práce, předávání cenných rad a informací.

Obsah

Úvod.....	8
Teoretická část.....	10
1 Personální řízení.....	10
1.1 Role personálního útvaru	10
1.2 Činnosti personálního útvaru.....	11
2 Pracovní místo.....	14
2.1 Analýza a popis pracovního místa	14
2.2 Proces plánování pracovních míst	15
3 Získávání pracovníků.....	18
3.1 Metody získávání pracovníků z vnitřních zdrojů.....	19
3.2 Metody získávání pracovníků z externích zdrojů.....	20
3.3 Spolupráce podniků se vzdělávacími institucemi	22
4 Výběr pracovníků	23
4.1 Kritéria výběru	23
4.2 Metody výběru.....	24
Praktická část.....	27
5 Výzkumný problém, cíl a metodika	27
5.1 Výzkumné otázky	27
5.2 Metodika.....	28
5.2.1 Řízené rozhovory.....	28
5.2.2 Dotazníkové šetření.....	28
5.3 Vzorek respondentů pro řízené rozhovory	28
5.3.1 ŠKODA AUTO a.s.	29
5.4 Vzorek respondentů pro dotazníkové šetření.....	29
5.4.1 ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.....	30
6 Výsledky dotazníkového šetření	31
6.1 Struktura vzorku respondentů	31
6.1.1 Absolventi ze specializace Průmyslový management.....	33
6.1.2 Absolventi ze specializace Management obchodu	33
6.1.3 Absolventi ze specializace Logistika a management kvality	34

6.1.4	Absolventi ze specializace Řízení lidských zdrojů	35
6.1.5	Absolventi ze specializace Finanční řízení	36
6.2	Zhodnocení přípravy na povolání v průběhu studia	37
6.3	Faktory vedoucí ke změně zaměření	39
6.4	Souhrn výsledků dotazníkového šetření.....	40
7	Výsledky řízených rozhovorů	43
7.1	Rozbor jednotlivých oblastí	43
7.1.1	Respondenti z oblasti V	43
7.1.2	Respondenti z oblasti F	44
7.1.3	Respondenti z oblasti P	44
7.1.4	Respondenti z oblasti S	45
7.1.5	Respondenti z oblasti E	46
7.2	Souhrn výsledků.....	47
8	Komparace a shrnutí výsledků.....	49
9	Doporučení a návrhy.....	52
9.1	Návrhy na zlepšení struktury absolventů.....	52
9.2	Návrhy pro společně nalezené deficity	52
9.3	Návrhy pro deficity vnímané ze strany respondentů ŠA.....	53
9.4	Návrhy pro deficity vnímané ze strany absolventů ŠAVŠ.....	53
9.5	Predikce budoucích potřeb trhu	54
	Závěr	55
	Seznam literatury	57
	Seznam obrázků a tabulek.....	60
	Seznam příloh	61

Seznam použitých zkratk a symbolů

MGMT Management

ŘLZ Řízení lidských zdrojů

ŠA ŠKODA AUTO a.s.

ŠAVŠ ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

VW Volkswagen

Úvod

Tato bakalářská práce je zaměřena na oblast lidských zdrojů (angl. Human Resources), která je základním předpokladem pro fungování jakéhokoliv podniku a efektivního plánování veškerých procesů. Tato oblast se neustále vyvíjí a mění v závislosti na požadavcích trhu.

Jednou z nejdůležitějších částí je získávání lidského kapitálu. Tato činnost personálního útvaru je vystavována neustálým změnám a novým požadavkům pracovního trhu a je nucena na ně reagovat. Tyto změny se neodráží pouze v podnicích a jejich personálních odděleních, ale také na vzdělávacích institucích, které musí na základě vývoje trhu upravovat své vyučovací metody a přístupy ke stylu výuky. Pokud vzdělávací instituce reagují na podněty, které přichází z pracovního trhu a správně je aplikují, tak daní absolventi získají na trhu práce absolutní konkurenční výhodu.

Hlavním cílem je zjistit míru shody mezi strukturou absolventů ŠAVŠ a požadavky personálního oddělení útvaru ŠA, dále zjistit do jaké míry se shoduje rozložení absolventů ve specializacích se současnými potřebami firmy a analyzovat případné příčiny nesouladu, a také doporučit soustředěnou komunikaci s účelem obsadit stávající studijní specializace. Tohoto cíle je dosaženo prostřednictvím řízených rozhovorů s jednotlivými vedoucími pracovníky oddělení a kvantitativního dotazníku.

Pomocí dílčích výzkumných otázek bylo dále zjišťováno, s jakými dovednostmi a kvalitami absolventů jsou spokojeni, v čem shledávají společný deficit, jak vidí vývoj přípravy studentů a zda absolventi pracují v oblastech ŠA, které přímo navazují na jimi vystudovanou oblast.

Pro naplnění cíle je bakalářská práce rozdělena na dvě části. Teoretická část je zaměřena na činnosti personálního oddělení, oblasti jeho působení a končný vliv na chod podniku. V následujících kapitolách je rozebrán samotný proces od analýzy pracovních míst, procesu plánování, až po samotný výběr kandidáta, který splňuje náležitá kritéria.

Praktická část práce se zaměřuje na studijní specializace nabízené školou a potřeby jednotlivých oddělení ve firmě, se kterými přímo souvisí. Součástí je analýza specializací na ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLE o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) a rozložení jejich absolventů v kontrastu s měnícími se potřebami firmy, které korelují s příchodem nových technologií a trendů na pracovním trhu. Zároveň je zhodnoceno, do jaké míry je schopna rozložení studentů ve specializacích ovlivnit škola, a do jaké míry HR oddělení ve ŠKODA AUTO a.s. (dále jen ŠA).

Teoretická část

1 Personální řízení

První kapitola této práce je zaměřena na samotnou definici personálního řízení a výklady pojmů, které jsou podstatné pro následné porozumění textu.

Personální řízení (řízení lidských zdrojů) se zaměřuje na veškeré činnosti a aktivity, které se týkají člověka (pracovníka) a provází ho od samotného získávání, přes plánování jeho činností, odměňování, až po ukončení pracovního poměru. Dle Dudy (2008) se jedná o nejcennější zdroj uvádějící do pohybu zbylé zdroje a určující jejich využívání. Zároveň lidské zdroje rozhodují o prosperitě a schopnosti konkurovat ostatním podnikům na trhu. Jsou dále označovány za nejpodstatnější oblast podnikového řízení.

Řízení lidských zdrojů (dále jen ŘLZ) zahrnuje poskytování personálních služeb, personálního poradenství a služeb. Za poskytování těchto služeb jsou zodpovědní personalisté, již jsou součástí personálního útvaru (Armstrong, 2015). Služby jsou poskytovány nejen jednotlivým výkonným pracovníkům, ale také vedoucím pracovníkům na všech úrovních. Mezi vedoucími pracovníky a personálním útvarem tedy funguje velmi úzká spolupráce.

1.1 Role personálního útvaru

V řadě podniků je stále personální útvar nedoceňován, či dokonce podceňován. Vzhledem k tomu, že personální útvar vytváří strategická rozhodnutí, tak je potřeba, aby byl podnikem vnímán jako důvěryhodný a nesloužil pouze pro nápravu chyb v oblasti ŘLZ, které způsobují vedoucí pracovníci. Je tedy třeba brát v potaz postavení personálního útvaru v hierarchii řízení podniku (Koubek, 2012).

Personální útvar má v podniku za úkol zajistit fungování personálních činností a sloužit potřebám podniku a mít jednotnou metodiku. Zároveň musí personální útvar předvídat důsledky plánovaných změn tak, aby například nedocházelo k většímu propouštění pracovníků nebo jejich častým rekvalifikacím. Na personálním útvarem je, aby posoudil nejen zájmy organizace, ale také zájmy pracovníků a možné dopady do právní, sociální a ekonomické sféry. Aktuální pojetí personálního řízení se vyznačuje tím, že většina pravomocí a zodpovědností, která

souvisí s řízením pracovníků, je přesunuta z personalistů na vedoucí pracovníky (popř. manažery) na všech stupních organizace (Šikýř, 2016).

Uspořádání personálního útvaru a jemu přiřazených činností odpovídá velikosti podniku. V malých firmách roli personálního oddělení zastává buď jeden konkrétní pracovník, nebo sám majitel. Ve středních podnicích se jedná o personální útvar, v případě velkých firem se personální útvar člení na několik pododdělení, která mají na starost určité činnosti personální práce. Je velmi důležité, aby spolu jednotlivé části oddělení efektivně spolupracovaly, uplatňovaly stejnou strategii a politiku (Koubek, 2012). Personální politika (politika lidských zdrojů) je nástroj pro realizaci personálních strategií v podniku, ze které následně vznikají specifické personální politiky pro jednotlivé činnosti (např. politika výběru, politika odměňování) (Šikýř, 2016).

1.2 Činnosti personálního útvaru

Činnostmi personálního útvaru se rozumí všechny služby a funkce podniku, které se realizují v dané organizační struktuře, která je závislá na velikosti podniku, uspořádání organizace a samotné struktuře lidských zdrojů. Ve větších podnicích je personální útvar rozčleněn na jednotlivá pododdělení v závislosti na typu činnosti (Koubek, 2012). Mezi hlavní činnosti personálního útvaru patří: plánování, analýza pracovních míst, získávání, výběr a následné přijímání pracovníků, jejich hodnocení, odměňování a velmi významný rozvoj. Jedná se tak o činnosti, které jsou zaměřeny na člověka v pracovním procesu. Zde je logicky seřazený výčet činností podle Dvořákové (2012):

1. Personální plánování

V rámci personálního plánování dochází k predikci vývoje situace na trhu, současným i budoucím potřebám podniku (např. v potřebě zaměstnanců na množství zakázek). Zároveň zde dochází k plánování pracovních míst, směn, k vytváření mzdových plánů, plánů dovolených a v případě výpadku musí podnik počítat s personálními rezervami.

2. Vytváření a analyzování pracovních míst v podniku

Tomuto tématu se blíže věnuje kapitola 2.

3. Získávání, výběr a přijímání

Tomuto tématu se blíže věnuje kapitola 3 a 4.

4. Hodnocení

Hodnocení je proces, při kterém je posuzováno, jaké ohodnocení bude uděleno danému pracovníkovi na základě jeho předpokladů, předchozích zkušeností, možností potenciálního rozvoje a úsilí, které vynakládá na splnění úkolů.

5. Přirazování práce a rozmístování

Pracovníci jsou přirazováni na konkrétní místa a je jim určena konkrétní role. S tím souvisí povýšení nebo ponížení funkce.

6. Ukončení pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem spadá do personální administrativy.

7. Rozšiřování vzdělání a rozvoj

Vyhodnocování potřeb zaměstnanců se zaměřuje na rozvoj vzdělání v daných oblastech, např. v rámci vývoje technologií.

8. Odměňování

Jedná se o jeden ze způsobů motivace pracovníků, za jejich vynaložené úsilí a podaný výkon.

9. Vztahy na pracovišti

Vztahy na pracovišti významně ovlivňují celý podnik a dosahování jeho cílů.

10. Uchovávání personálních informací

Personální útvar je povinen uchovávat a aktualizovat veškeré údaje pracovníků, včetně informací o mzdách, sociálních záležitostech apod.

Obecně však lze činnosti personálního útvaru rozčlenit na dvě obecnější skupiny:

1. Strategické (transformační) činnosti

Činnosti, které *„souvisejí s efektivitou organizace a zaměřují se na dosahování strategického souladu a uskutečňování strategií a politik lidských zdrojů v souladu se strategií organizace“* (Armstrong, 2015, str. 82).

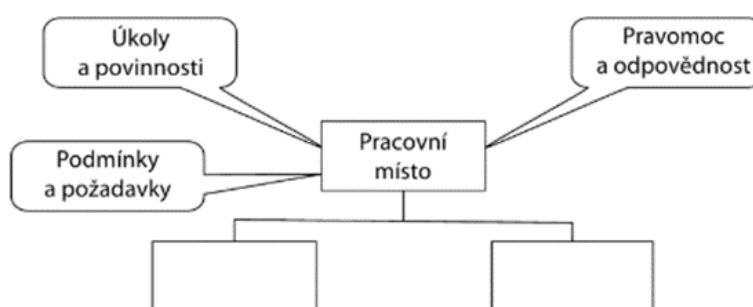
2. Transakční činnosti

Činnosti, které *„pokrývají hlavní oblasti poskytování personálních služeb – zabezpečování lidských zdrojů, vzdělávání a rozvoj, odměňování zaměstnanecké vtahy apod.“* (Armstrong, 2015, str. 82).

2 Pracovní místo

Ve druhé kapitole této práce je definováno pracovní místo, samotný proces plánování pracovních míst a faktory, které celý tento proces ovlivňují.

Pracovní místo je „základní organizační jednotka obsazená jedním zaměstnancem a vymezená souhrnem pracovních úkolů a souvisejících povinností, pravomocí, odpovědností, podmínek a požadavků vykonávané práce“ (Šikýř, 2016, str. 46). Na obrázku č. 1 je tato definice znázorněna následovně:



Zdroj: (Šikýř, 2016)

Obr. 1 Pracovní místo jako základní organizační jednotka

Roli a postavení zaměstnance v organizaci určuje pracovní místo. Díky němu mohou zaměstnavatelé efektivně využívat schopnosti a motivaci zaměstnance k vykonávání práce a dosahovat tak požadovaných výkonů a plnění strategických cílů podniku (Šikýř, 2016). Pracovní místa jsou vytvářena v souladu s požadavky práce a týkají se pracovních úkolů a povinností (Armstrong, 2015).

2.1 Analýza a popis pracovního místa

Analýza pracovních míst patří mezi nejdůležitější činnosti personálního útvaru. Prostřednictvím analýzy pracovního místa vzniká i představa o potenciálním pracovníkovi. Analýza by měla sloužit jako podklad pro pracovníky personálního útvaru při plánování a pro potřeby managementu.

Podstatou analýzy je získávání kvalitních informací, které jsou navázané na pracovní místo. Výsledkem je definování pracovních úkolů a jejich znění, vytvoření pracovních podmínek, určení a rozdělení pravomocí a s tím spojených odpovědností. Součástí analýzy je také sumarizace požadavků na pracovníka, tzn.

dosažený stupeň vzdělání, předchozí praxe, znalosti a dovednosti důležité pro zvládnutí pracovního úkolu, způsobilost k vykonávání úkolu a v neposlední řadě motivace pracovníka (Armstrong, 2015).

Armstrong (2015) uvádí tyto metody analýzy pracovních míst:

1. Rozhovory

Jsou prováděny s držiteli pracovních míst, manažery a vedoucími týmů. Cílem rozhovorů je získání relevantních informací o jednotlivých pracovních místech, tzn. názvy pozic, vztahy nadřízenosti a podřízenosti, účel, pracovní úkoly, povinnosti a výsledky.

2. Dotazníky

Dotazníky jsou vyplňovány držiteli pracovních míst a hodnoceny a ověřovány manažery nebo vedoucími týmů. Jedná se o rychlý a levný způsob získávání informací. Velmi užívaná metoda v případě, že je třeba analyzovat větší počet pracovních míst, jelikož je vyžadován větší počet respondentů. Přesnost a směrodatnost výsledku je dána ochotou pracovníků odpovědět na otázky.

3. Pozorování

Držitel pracovního místa je pozorován při práci a je hodnoceno, co dělá, jak to dělá a kolik času mu to zabere. Tato metoda je nejvhodnější pro manuální práce nebo administrativní práce. Nevýhodou je, že se jedná o časově náročnou metodu.

Výstupem analýzy jsou dokumenty obsahující popisy a bližší specifikace pracovních míst v podniku (Dvořáková, 2012). Popis pracovního místa by měl obsahovat název pracovního místa, nadřízené pracovní místo, podřízené pracovní místo, úkoly, povinnosti, pracovní podmínky a účel této pozice (Šikýř, 2016).

2.2 Proces plánování pracovních míst

Pracovní místa jsou vytvářena lidmi pro lidi. Úkolem personálního útvaru je seskupit takové pracovní úkoly, aby mohlo vzniknout nové pracovní místo a k němu vytvořit pracovní postupy a zajistit vhodné podmínky pro vykonávání dané činnosti

(Armstrong, 2015). Velmi důležitou částí procesu plánování je zvyšování produktivity a výkonnosti, kterého lze také dosáhnout vnitřní motivací pracovníků a zároveň zlepšováním pracovního prostředí. Práce musí být dostatečně rozmanitá, významná, autonomní a musí mít náležitou zpětnou vazbu.

Proces plánování a vytváření pracovních míst začíná analýzou toho, jaké pracovní místo/pozice danému podniku chybí k tomu, aby bylo dosaženo cílů organizace. Podle Koubka (2012) se proces vytváření pracovních míst a úkolů člení do čtyř fází:

1. určení a charakteristika úkolu, který bude plněn,
2. vytvoření postupu (způsobu), jak bude úkol plněn,
3. přiřazení pracovního místa, kde bude úkol plněn,
4. určení vztahu pracovního místa k jiným pracovním místům, popř. osobám.

Kromě výše zmíněných fází vytváření pracovních míst jsou nedílnou součástí plánování také pracovní podmínky, do kterých spadá například organizování pracovní doby, přizpůsobování pracovního prostředí a sociálně-psychologické podmínky práce (např. vztahy na pracovišti, práce ve skupině nebo izolovaně).

Kocianová (2010) upozorňuje na fakt, že mnohdy jsou pracovní místa v podnicích vytvářena intuitivně a nedochází zde k žádným důkladným analýzám náplně práce a jejího postupu. Velmi často jsou pracovní místa vytvářena po vzoru jiných organizací a podniky neberou v potaz odlišné podmínky. Dochází tak k tomu, že schopnosti lidí nejsou často optimálně využity a dochází k neefektivnímu plánování a rozdělování úkolů.

Existuje několik přístupů k vytváření pracovních míst. Šikýř (2016) uvádí následující členění:

1. Rotace práce

Jedná se o dočasné přemísťování zaměstnanců, kdy jsou pracovníci posláni na jiné pracovní místo s jinými podmínkami a plní tam odlišné úkoly. Rotace může být krátkodobá (max. týden) i dlouhodobá (nejméně týden). Rotace bývá často klíčem k potenciálnímu povýšení a pomáhá tím pracovníkovi při rozvoji jeho kariéry.

2. Rozšiřování práce

Jedná se o sloučení pracovních úkolů, které mají podobnou složitost a namáhavost práce. Zvyšuje se tím rozmanitost práce.

3. Obohacování práce

Jedná se o sloučení pracovních úkolů, které mají odlišnou míru složitosti a namáhavosti. Pracovník plní úkoly různého typu. Zvyšuje se tím komplexnost, významnost a rozmanitost práce.

3 Získávání pracovníků

V této kapitole je rozebrána jedna z klíčových činností personálního útvaru, která je zodpovědná za kvalitu lidí, kteří vstupují do podniku. Jedná se o získávání zaměstnanců. Úkolem je definování, zaujetí a vytvoření pracovněprávního vztahu s potenciálním pracovníkem (Dvořáková, 2012). Úkolem získávání je, dle Kociánové (2010), zaujetí optimálního počtu kandidátů, kteří mají dostatečné předpoklady a zkušenosti obsadit volné pracovní místo. Základní předpoklad pro získávání zaměstnanců je správně vytvořený popis pracovního místa, ve kterém musí být realisticky popsány požadavky na pracovníka. To celé získávání pracovníků zefektivňuje, jelikož potenciální kandidát si může urovnat svoje priority a mít reálná očekávání o průběhu budoucího zaměstnání. Zároveň by získávání zaměstnanců mělo proběhnout v co nejkratším časovém úseku a s náklady, které jsou přiměřené délce a rozsahu hledání (Šikýř, 2016).

Proces získávání zaměstnanců je dvoustranný akt, kde na jedné straně vystupuje podnik, který se snaží konkurovat ostatním podnikům při hledání žádané pracovní síly, a na druhé straně se nachází potenciální kandidáti, kteří hledají volná pracovní místa (Dvořáková, 2012). To, jak moc se shodnou představy obou stran, záleží na načasování a na celkové situaci na trhu práce.

Ve chvíli, kdy se podnik rozhodne pro získávání nových pracovníků, je důležité, aby posoudil skutečnou potřebu pracovní místo obsadit (zrušení pracovního místa, sloučení, dočasné neobsazení, apod.), zpracoval co nejdříve popis pracovního místa, identifikoval okruh potenciálních kandidátů, stanovil metodu získávání zaměstnanců, určil, jaké dokumenty budou od kandidátů požadovány, a uveřejnil nabídku práce (Šikýř, 2016). Samotný proces získávání je završen výběrem zaměstnanců (více v kapitole 4).

Proces získávání může být ovlivněn řadou faktorů. Koubek (2011) uvádí tyto faktory dva, a to vnější a vnitřní. Mezi vnitřní podmínky se řadí povaha práce, množství povinností, pracovní podmínky, vztahy na pracovišti, ale také prestiž a pověst podniku. Do vnějších podmínek patří demografické podmínky (tj. charakteristika populačního vývoje, který ovlivňuje nabídku práce), ekonomické podmínky (tj. cyklický vývoj hospodářství), sociální podmínky (tj. vzdělání, profesně-kvalifikační

orientace obyvatelstva) a technologické podmínky (tj. přizpůsobování trhu s pracovními místy novým technologiím). Vnitřní podmínky je podnik do jisté míry schopen ovlivňovat, jelikož se jedná o individuální názory a postoje budoucích kandidátů. Na rozdíl od vnitřních podmínek není podnik schopen vnější podmínky ovlivnit a musí je brát při svém získávání pracovníků v potaz a přizpůsobit jim celý proces.

3.1 Metody získávání pracovníků z vnitřních zdrojů

Metody získávání z vnitřních zdrojů zahrnuje pracovníky, kteří již v podniku pracují a mají potenciál se do budoucna posunout výše (tzn. povýšit) nebo pracovníky, kteří v důsledku vývoje technologií, zefektivňování nebo úspor zavedených v podniku přišli o svoje původní uplatnění (Šikýř, 2016).

Pro podnik má získávání pracovníků z vnitřních zdrojů hned několik výhod, a to v podobě toho, že podnik pracovníka již zná a ví, co od něj může očekávat a tím učinit spolehlivější rozhodnutí při výběru. Stejně tak pracovník ví, co může očekávat ze strany podniku a celý tento proces se může stát i motivací nejen pro konkrétního pracovníka, ale také pro ostatní pracovníky a posilovat tím loajalitu k podniku a zlepšovat pracovní klima a spokojenost. V neposlední řadě získávání pracovníků z vnitřního trhu práce má pozitivní vliv na snižování fluktuace. Podnik tak dává pracovníkům možnost rozvíjet kariéru dle jejich zásluh, výkonu a potenciálu (Dvořáková, 2012).

Ve chvíli, kdy se podnik rozhodne pro získávání pracovníků z vnitřních zdrojů, musí počítat i s možnými nevýhodami. V tomto případě se může jednat o konkurenci mezi pracovníky, která může negativně ovlivnit morálku a celkové vztahy v podniku. Velký problém může nastat ve chvíli, kdy se podnik orientuje převážně na získávání pracovníků z vnitřního trhu. Tím se připravuje o pronikání nových myšlenek a nápadů a s nimi spojenými zkušenostmi a kontakty (Koubek, 2011).

Pokud podnik získává pracovníky z vnitřního trhu práce, tak tato činnost musí být pečlivě naplánovaná v rámci ostatních personálních činností. Toto získávání znamená pro podnik nutnost neustálého investování do vzdělávání a rozvoje pracovníků, aby pracovníci byli do budoucna schopni plnit požadavky ze strany podniku (Dvořáková, 2012).

Pro oslovení pracovníků z vnitřních zdrojů jsou používány inzerce na intranetech jednotlivých podniků, rozesílání nabídek prostřednictvím e-mailové komunikace, oslovení konkrétního pracovníka nebo jeho doporučení třetí stranou (Šikýř, 2016). Dvořáková (2012) uvádí nástroje získávání pracovníků z vnitřního trhu (tzn. vnitřních zdrojů):

1. Řízení následnictví

Jde o řízený rozvoj pracovníků s vysokým potenciálem v podniku. V některých podnicích je tento proces označován jako management talentů. Nejčastěji se tento proces používá ve velkých organizacích, kde na to jsou vyčleněny prostředky a proškolení personalisté.

2. Interní výběrové řízení

Jedná se o výběrová řízení, kde se obsazují uvolněná nebo nově vzniklá místa.

3. Interní mobilita zaměstnanců

Vnitřní (interní) mobilitu zaměstnanců se rozlišuje na povýšení a přeřazení na jinou pozici nebo přeřazení na jiné pracoviště.

3.2 Metody získávání pracovníků z externích zdrojů

Jde o pracovníky, kteří momentálně práci nemají a jsou hlášeni na úřadu práce, jsou pracovníky v jiné organizaci, absolventi škol, ženy po mateřské/rodičovské dovolené, lidé v důchodu, studenti a v neposlední řadě se může jednat o pracovníky ze zahraničí (Šikýř, 2016).

Získávání pracovníků z vnějšího trhu vnáší do podniku nové myšlenky a nápady, které mohou podnik potenciálně vést ke změnám a lepšímu postavení na trhu. Podnik však musí investovat do jejich adaptace, a to pracovní i sociální, aby noví pracovníci mohli odvádět očekávaný pracovní výkon (Dvořáková, 2012).

Armstrong (2015) uvádějí několik metod, kterými jsou pracovníci z vnějšího trhu získáváni:

1. Online získávání (e-recruitment)

Výhodou online získávání je oslovení širšího okruhu potenciálních pracovníků z různých lokalit. Mezi nevýhody patří ztráta osobního kontaktu s žadatelem o práci a velké množství žádostí od nevyhovujících kandidátů.

2. Inzerování

Prostřednictvím inzercí např. v novinách nebo lokálním rádiu se hledají především uchazeči se základním nebo středním vzděláním s maturitou. Při hledání pracovníků na pozici, kde je vyžadování vysokoškolské vzdělání, je vhodné použít média, která mají celostátní dosah.

3. Zprostředkovatelské agentury

Agentury fungují na principu zavedených databází uchazečů, kteří hledají práci v administrativě.

4. Úřad práce

Vývěsky na úřadu práce cílí především na pracovníky mající zájem o manuální práce nebo nižší administrativní činnosti. Dvořáková (2012) dále uvádí, že se jedná o nejlevnější způsob hledání pracovníků. Požaduje se zde základní nebo střední vzdělání s maturitou.

5. Poradenská společnost zaměřující se na získávání zaměstnanců

Poradenské společnosti uveřejňují nabídky práce, provádějí pohovory a dělají předběžný výběr vhodných kandidátů.

6. Vzdělávací instituce

Díky spolupráci se vzdělávacími institucemi získávají podniky nové talenty, zároveň mohou podniky delegovat své aktivity a povinnosti. Vzdělávací instituce mohou upravit na míru podniku systém vzdělávání. Velmi efektivním způsobem spolupráce jsou stáže ve spolupráci obou institucí. Díky stážím mohou podniky získat nové talenty.

7. Poradenská společnost zaměřující se na přímé vyhledávání

Jedná se o společnosti, které oslovují manažery nebo specialisty, se kterými provádějí pohovory a uskutečňují předběžný výběr vhodných kandidátů.

8. Outsourcing

Jedná se o zajišťování služeb skrze externí dodatele. Pracovníci jsou dále označováni jako externisté.

Velmi důležité pro podnik je, aby si přesně určil, jakého uchazeče nebo skupinu uchazečů hledá. Záměrem při získávání pracovníků je co nejvíce zvýšit šance k nalezení vhodného kandidáta, jelikož jinak podnik neefektivně využívá svůj čas i finanční prostředky (Tegze, 2018).

V současné době tvoří více než jednu třetinu pracovní třídy mileniálové (generace Y a Z) a postupem času jejich podíl roste. Tito pracovníci jsou velice důležití pro rozvoj všech podniků (Tegze, 2018). Tato generace je označována jako technicky nadaná. S tím souvisí časté používání sociálních sítí, kterého mohou využít podniky při hledání uchazečů. Mnoho kampaní nedokáže dostatečně zaujmout definovanou skupinu, proto by měl podnik dbát na to, kam se inzerce volného pracovního místa umístí (tzn. potenciální možný dosah), jaké informace jsou tam zveřejněny, a jakým způsobem je inzerce zpracována (tzn. video, plakát, příspěvek na sociálních sítích) (Karlíček, 2016).

3.3 Spolupráce podniků se vzdělávacími institucemi

Záměrem spolupráce vzdělávacích institucí a podniků je, aby studenti propojili získané znalosti z teorie s praxí. Propojováním teorie s praxí studenti získávají praktičtější vzdělání a firmy dostatek kvalifikovaných lidí na trhu práce. Mezi nejčastější typy spoluprací patří exkurze do podniků, návštěvy podnikatelů ve vzdělávacích institucích nebo stážování studentů. V případě, že je spolupráce správně a vhodně nastavena, otevírá se studentům mnohem více možností při vstupu na trh práce (Estonian Chamber of Commerce and Industry, 2019). Spolupráce a partnerství mezi podniky a vzdělávacími institucemi se ukázaly jako velmi důležité pro rozvoj inovací (Frolund, 2018).

Jednou z forem spolupráce je také duální vzdělávání. V tomto případě uzavírá škola s podnikem smlouvu. Podnik garantuje škole a jejím studentům získání praktických dovedností, které po nich jejich obor vyžaduje, pod odborným vedením specialistů (Svaz průmyslu a dopravy České republiky, 2020). Výuka studentů probíhá jak na akademické půdě jednotlivých vysokých škol, ale zároveň v prostředí jednotlivých podniků. Prostřednictvím duálního studia se na trhu práce zvyšuje počet kvalifikovaných absolventů (Pícl, 2015). Spolupráce je rovněž výhodná pro podniky, které díky ní mají lepší přístup k novým talentům a pro vzdělávací instituce, kterým se dostává finanční podpory (Lutchen, 2018).

4 Výběr pracovníků

Poslední kapitola této práce navazuje na získávání pracovníků. Hlavním úkolem personalistů při výběru pracovníků je rozhodnout, který z uchazečů nejlépe splňuje požadavky na dané pracovní místo a zároveň má takový potenciál, který bude možno do budoucna více rozvinout. Při výběru je také nutné zohlednit potenciální schopnost pracovníka se začlenit do kolektivu a firemního prostředí. Z tohoto důvodu by při výběru pracovníka neměly hrát roli pouze odborné schopnosti, ale také jeho vlastnosti.

Šikýř (2016) uvádí, že výběr zaměstnanců je proces, při kterém je potřeba se rozhodnout, který z dostupných uchazečů pravděpodobně nejvíce a nejlépe splňuje požadavky na dané pracovní místo (tzn. na výkon práce).

Podle Koubka (2004) je významnou fází procesu výběru tzv. předvýběr, kdy jsou uchazeči hodnoceni a porovnáváni na základě jimi poskytnutých dokumentů. Prostřednictvím předvýběru personalisté vyselektují nevhodné uchazeče, kteří nespĺňují základní kritéria a vytipují užší skupinu uchazečů, která je následně pozvaná k další fázi výběrového řízení (Dvořáková, 2012).

Potenciální uchazeči jsou posuzováni dle předem zvolených kritérií. Zároveň musí podnik zvolit i metodu, jakou budou uchazeče vybírat a dohlédnout na správný a nezaujatý průběh výběru. Při výběru nových pracovníků je vhodné, aby podnik uplatňoval pozitivní přístup, tzn. nezjišťovat, v čem daný uchazeč nevyhovuje, ale hledat důvody, proč daného uchazeče přijmout (Šikýř, 2016). Nejedná se pouze o jednostrannou záležitost, ale stejně jako podnik má možnost vybrat si svého pracovníka, tak má i pracovník možnost vybrat si podnik, pro který chce pracovat.

4.1 Kritéria výběru

Kritéria, jejichž splnění podnik od uchazečů vyžaduje, jsou stanovena dle vlastních potřeb podniku, ale také dle právních předpisů. Podnik si stanovuje, jakou úroveň vzdělání požaduje od uchazečů a jaké dovednosti, znalosti a praxi preferuje. Mezi právní předpisy spadá například trestní bezúhonnost, plnoletost a zdravotní způsobilost (Šikýř, 2016).

Kritéria by měla být pečlivě zvážena a zařazena do skupin tak, aby usnadnila samotný výběr pracovníků. Armstrong (2015) vytvořili tři kategorie rozdělení kritérií na následující:

1. Nezbytná

Uchazeč musí tato kritéria splňovat, aby mohl být označen za vhodného kandidáta.

2. Velmi žádoucí

Pokud bude uchazeč toto kritérium splňovat, bude upřednostněn.

3. Žádoucí

Splnění těchto kritérií bude bráno pozitivně. Pokud více uchazečů splní nezbytná a velmi žádoucí kritéria, mohou žádoucí kritéria pomoci personalistům při rozhodování.

Koubek (2012) uvádí několik kritérií, které se týkají pracovníka:

1. Fyzické požadavky

Pracovník musí být schopen vykonávat práci po fyzické stránce.

2. Duševní požadavky

Pracovník musí být schopen pracovat s běžnými stresovými situacemi, které ho na pracovišti potkají. Musí být produktivní, umět motivovat sám sebe i okolí.

3. Sociální dovednosti

Pracovník musí umět komunikovat, pracovat v týmu, umět delegovat práci apod.

4. Vzdělání, kvalifikace

Pracovník musí mít k vykonávání práce vhodné a odpovídající vzdělání, či kvalifikaci.

5. Praxe, pracovní zkušenosti

Předchozí praxe ve stejném oboru, o který se uchazeč nyní hlásí, je nespornou výhodou. Stejně tak jako jakékoliv předchozí pracovní zkušenosti.

4.2 Metody výběru

Díky správně zvolené metodě výběru jsou personalisté schopni předpovědět, do jaké míry bude daný uchazeč schopen plnit přidělenou práci a vykonávat ji úspěšně.

Zároveň jsou uchazeči posuzováni z hlediska jejich dosaženého vzdělání a kvalifikace, praxe, znalostí a dovedností. Následně se vybírá nejvhodnější uchazeč Armstrong (2015).

Metody výběru se dělí na platné (validní) a na spolehlivé (reliabilní). Metoda může být označena jako platná ve chvíli, kdy díky ní skutečně mohou personalisté předpovědět úspěch při plnění pracovních úkolů. Mezi validní metody výběru se řadí strukturovaný pohovor, test schopností, ukázka samotné práce nebo Assessment centrum (Šikýř, 2016). To, jakou metodu výběru podnik zvolí, může ovlivnit tzv. predikční validita. Jedná se o analýzu, kdy se porovnává hodnocení pracovníků ihned po konci výběrového procesu s pozdějšími výkony v práci (Pechová, 2016). Hodnoty se pohybují od 0 do 1, kdy nulová hodnota znamená, že zde nedošlo ke shodě. V tabulce č. 1 je zobrazen přehled výběrových metod s jejich predikčními validitami:

Tab. 1 Metody výběru dle predikční validity

Metody s nižší validitou		Metody s vyšší validitou	
Životopis, motivační dopis, vysvědčení	0,14	Test inteligence	0,27-0,61
Nestrukturovaný rozhovor	0,14	Multimodální rozhovor	0,27-0,51
Výsledky ze školy	0,15	Dotazníkové šetření	0,67
Osobnostní test	0,15	Zkušební doba	0,44
Grafologie	0,2	Strukturovaný rozhovor	0,4
Reference	0,26	Assessment centrum	0,45
		Výkonový test	0,45

Zdroj: Upraveno dle (Kociánová, 2010)

Pechová (2016) uvádí několik základních metod pro výběr zaměstnanců:

1. Biografické údaje

Informace, které jsou o pracovníkovi shrnuty do životopisu, slouží jako předpoklad budoucího fungování pracovníka v podniku. V životopisu jsou uváděna pouze určitá data (např. předchozí profese, aktivity) a tím jsou upozaděňovány informace o školních úspěších a zájmových činnostech, které by mohly vést k lepšímu poznání.

2. Reference

Jedná se o informace, které jsou poskytnuty předchozím zaměstnavatelem a slouží k ověření informací, které o sobě uvedl uchazeč.

3. Interview

Nejčastěji užívaná metoda při výběru nových pracovníků. Výhodou je osobní kontakt, kdy uchazeč může uvést na pravou míru spousty nejasností. Interview může probíhat pouze s jedním tazatelem nebo s více, kdy je zajištěno objektivnější posouzení vhodnosti uchazeče.

4. Testy pracovní způsobilosti

Prostřednictvím testů pracovní způsobilosti jsou ověřovány znalosti, dovednosti, vzdělání a také osobnostní rysy uchazeče.

5. Grafologie

Na základě grafologické analýzy z rukopisu uchazeče je možné určit povahové rysy. Analyzován je například sklon písma, velikost a tvar. Tato metoda má nízkou validitu.

6. Assessment centrum

Jedná se o metodu, která není využívána pouze při výběru nových pracovníků, ale je také hojně využívána při povyšování pracovníků stávajících a při jejich rozvoji. Armstrong (2015) také uvádí, že se nejedná o samostatnou metodu, ale soubor metod, do kterých spadá pohovor, manažerské hry, psychodiagnostika, skupinová a individuální cvičení. Podle Dvořákové (2012) jsou uchazeči hodnoceni ze strany manažerů a psychologů. Sleduje se chování uchazeče při plnění jednotlivých částí.

Praktická část

5 Výzkumný problém, cíl a metodika

Výzkumným problémem této práce je míra shody mezi požadavky ŠA na strukturu absolventů ŠAVŠ a jejich znalostí a dovedností.

Hlavním cílem je zjistit míru shody mezi strukturou absolventů ŠAVŠ a požadavky personálního oddělení útvaru ŠA, dále zjistit do jaké míry se shoduje rozložení absolventů ve specializacích se současnými potřebami firmy a analyzovat případné příčiny nesouladu, a také doporučit soustředěnou komunikaci s účelem obsadit stávající specializace. Tohoto cíle je dosaženo prostřednictvím řízených rozhovorů s jednotlivými vedoucími pracovníky oddělení a kvantitativního dotazníku.

Pomocí dílčích výzkumných otázek bylo dále zjišťováno, s jakými dovednostmi a kvalitami absolventů jsou spokojeni, v čem shledávají společný deficit, jak vidí vývoj přípravy studentů a zda absolventi pracují v oblastech ŠA, které přímo navazují na jimi vystudovanou oblast.

5.1 Výzkumné otázky

Hlavní otázka tohoto výzkumu byla:

- A. „Odpovídá množství a rozložení absolventů ŠAVŠ ve specializacích současným potřebám firmy?“

Dílčí výzkumné otázky:

- a) „Shodují se respondenti z ŠA a respondenti ze ŠAVŠ v kladně vnímaných dovednostech a kvalitách?“
- b) „Shodují se respondenti z ŠA a respondenti ze ŠAVŠ v deficitně vnímaných dovednostech a kvalitách?“
- c) „Pracují absolventi v oblastech ŠA, které přímo vychází z jimi vystudované specializace?“

5.2 Metodika

K tomu, aby byl naplněn cíl bakalářské práce, byla využita metoda řízených rozhovorů (struktura řízeného rozhovoru viz Příloha 1) a dotazníkového šetření (struktura dotazníkového šetření viz Příloha 2). Řízené rozhovory byly vedeny s pracovníky z ŠA a dotazník byl rozšířen mezi absolventy ŠAVŠ.

5.2.1 Řízené rozhovory

Tuto metodu lze taktéž nazvat jako polostrukturované rozhovory nebo také interview. Jedná se o dialog mezi dvěma osobami, kdy jsou respondentovi kladeny otázky, které jsou předem autorem (tazatelem) připraveny. Výhodou je především verbální komunikace mezi zúčastněnými a využití jeho osobních poznatků a rozvádění odpovědí. Důležitým faktorem je zajistit srovnatelnost sledovaných kategorií a ověřit, zda se jedná o stejné skutečnosti, které jsou vyjádřeny pouze jiným způsobem (Jeřábek, 1993).

Řízené rozhovory byly vedeny osobně nebo skrze MS Teams s deseti pracovníky v ŠA, kteří byli dotazováni na základě předem připraveného rozhovoru. Řízený rozhovor trval většinou čtvrt hodiny. Více v kapitole 5.3.

5.2.2 Dotazníkové šetření

Jedná se o metodu zjišťující veřejné mínění. Výhodou této metody je velké množství nasbíraných dat za krátký časový úsek s co nejnižšími náklady. Nevýhodou může být zkreslení dat ze strany respondentů. Dotazník zpravidla obsahuje uzavřené otázky, polouzavřené či zcela otevřené (Jeřábek, 1993).

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 80 respondentů. Dotazník byl vytvořen v prostředí Google Forms, vyplnění zabralo zhruba 3 minuty a na vyplnění měli respondenti týden. Více v kapitole 5.4.

5.3 Vzorek respondentů pro řízené rozhovory

Respondenti, kteří se účastnili řízených rozhovorů, jsou zaměstnanci ŠKODA AUTO a.s. v Mladé Boleslavi.

Výběr respondentů pro řízené rozhovory probíhal na základě napárování specializací ze ŠAVŠ na odborné oblasti v ŠA (viz Tab. 2). Následně byli osloveni

pracovníci, kteří mají zkušenosti se stážisty nebo absolventy ze ŠAVŠ. Pracovníci byli pozváni na osobní setkání (popř. přes MS Teams) k řízenému rozhovoru, prodiskutování a zhodnocení jejich pohledu na spolupráci mezi ŠAVŠ a ŠA a výhody (popř. nevýhody) plynoucí z této spolupráce.

Tab. 2 Specializace ŠAVŠ odpovídají oblastem v ŠA

Specializace na ŠAVŠ	Oblasti v ŠA
Řízení lidských zdrojů	S – Lidé a kultura
Management obchodu	V – Prodej a marketing
Logistika a management kvality	P – Výroba a logistika
Finanční řízení	F – Finance a IT
Průmyslový management	E – Technický vývoj

Zdroj: vlastní zpracování

Řízeného rozhovoru se zúčastnilo celkem 10 respondentů. Za jednotlivé oblasti, napárované na specializace ŠAVŠ, odpovídali vždy dva pracovníci. Jednalo se o oblasti F (Finance a IT), V (Prodej a marketing), P (Výroba a logistika), E (Technický vývoj) a S (Řízení lidských zdrojů). Vzorek pracovníků byl zvolen dle náhodného výběru, při kterém byly osloveny osoby, které měly předchozí zkušenosti se studenty (v rámci stáží) nebo čerstvými absolventy.

5.3.1 ŠKODA AUTO a.s.

ŠKODA AUTO a.s. je česká automobilka, jejíž historie sahá do roku 1895. Od roku 1991 je ŠA součástí koncernu VW Group. Jedná se o největšího výrobce automobilů na území Česka. Podnik je nejvýznamnějším českým exportérem. Dceřiné společnosti ŠA se nachází v několika zemích světa. Hlavní sídlo a závod se nachází v Mladé Boleslavi, další dva závody jsou umístěny v Kvasinách a ve Vrchlabí (ŠKODA AUTO Česká republika, 2022).

5.4 Vzorek respondentů pro dotazníkové šetření

Respondenti dotazníkového šetření jsou bývalí studenti (absolventi) ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. a odpovídali na dotazy, zda začali pracovat v oblasti, která přímo navazovala na jimi vystudovanou specializaci, které znalosti a dovednosti

získané na ŠAVŠ ocenili při výkonu práce, a které naopak během studia nezískali a následně je postrádali.

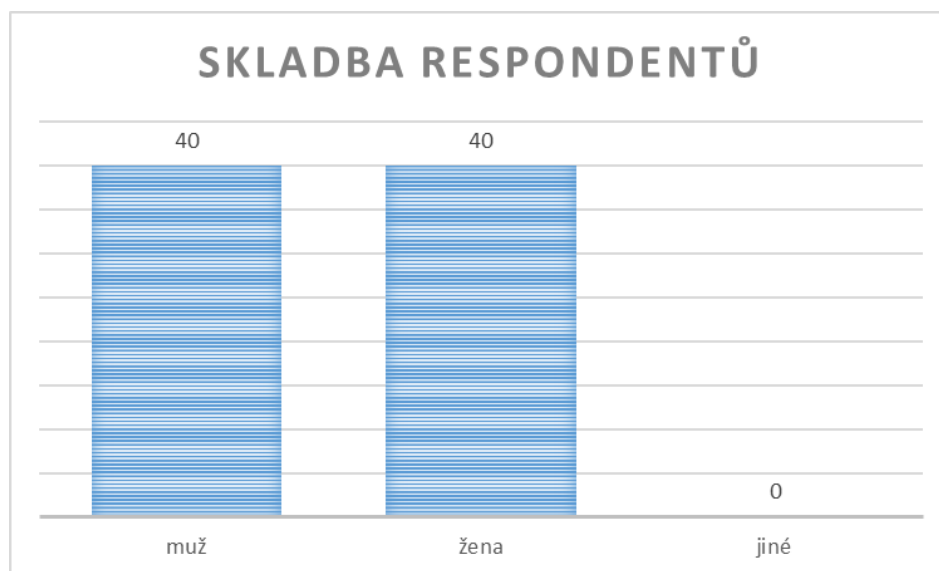
Dotazníkového šetření se zúčastnilo 80 respondentů. Jednalo se o absolventy ŠAVŠ, kteří své bakalářské studium ukončili a nastoupili na plný úvazek do ŠA. Absolventi uváděli, jaké specializace na ŠAVŠ studovali. Jednalo se o specializace: Průmyslový management, Management obchodu, Logistika a management kvality, Řízení lidských zdrojů a Finanční řízení.

5.4.1 ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s. je soukromá vysoká škola s pobočkami v Mladé Boleslavi a Praze. Byla založena v roce 2000 podnikem ŠKODA AUTO a.s. Škola nabízí bakalářské i magisterské studijní obory, které kombinují vzdělání v oboru ekonomie, informatiky, strojírenství a elektrotechniky (ŠKODA AUTO Vysoká škola, 2022).

6 Výsledky dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 80 respondentů, z toho 40 respondentů byli muži a 40 respondentů ženy (viz Obr. 2). Dotazovaní byli absolventi ŠAVŠ, kteří po ukončení bakalářského programu nastoupili do ŠA.



Zdroj: vlastní zpracování

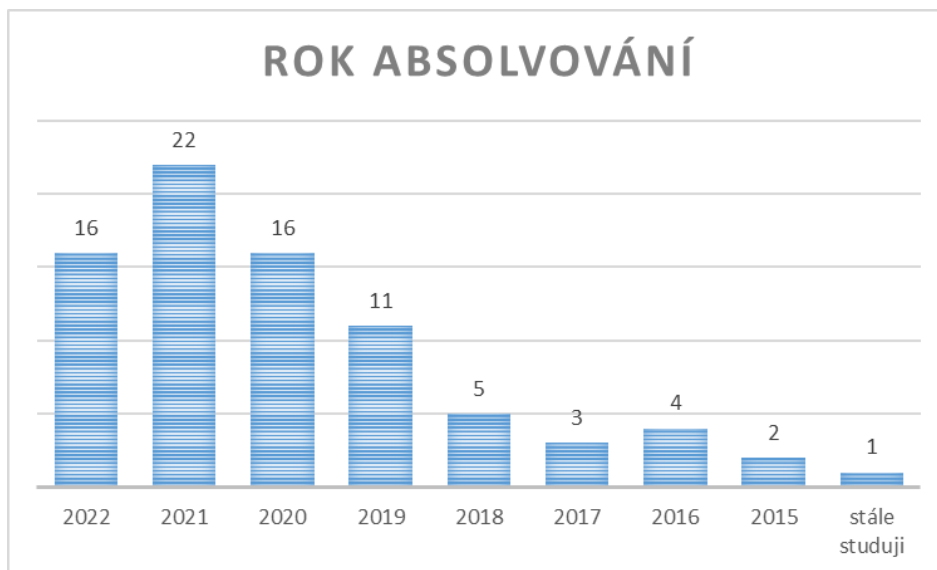
Obr. 2 Skladba respondentů

6.1 Struktura vzorku respondentů

V rámci šetření byli respondenti dotázáni na rok, ve kterém ukončili své bakalářské studium na ŠAVŠ (viz Obr. 3). Absolventi z roku 2021 tvořili největší skupinu respondentů. Tato skupina byla zastoupena 22 absolventy, kteří tvořili 27,5 % z celkového počtu dotazovaných. Další výrazně zastoupené roky absolvování jsou 2022 (20 %), 2020 (20 %) a 2019 (13,75 %). Nejméně zastoupené jsou roky 2018 (6,25 %), 2017 (3,75 %), 2016 (5 %) a 2015 (2,5 %).

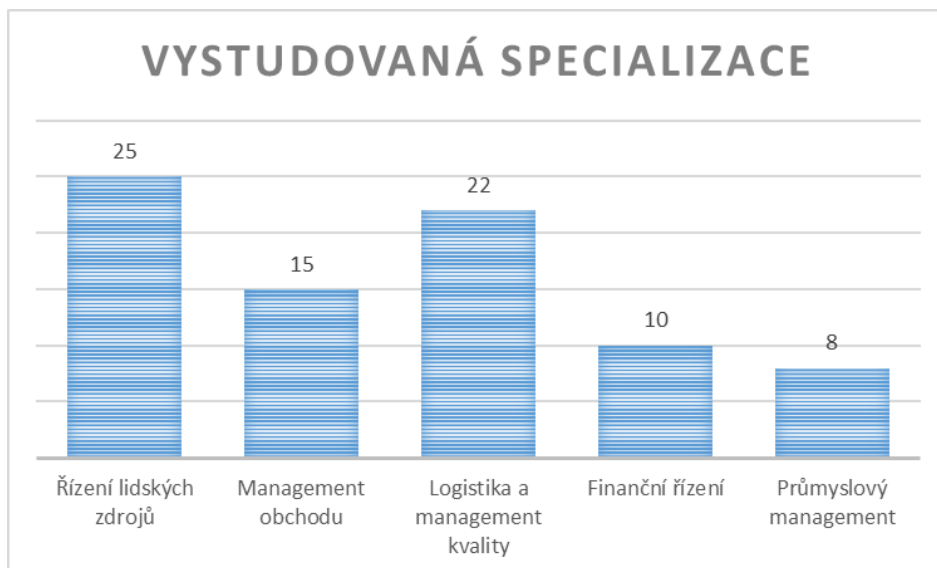
Na otázku ohledně vystudované specializace (viz Obr. 4) nejvíce respondentů uvedlo, že studovali specializaci Řízení lidských zdrojů a to v počtu 25 respondentů (31,3 %). Druhou nejvíce uváděnou specializací je Logistiky a management kvality (27,5 %), kterou uvedlo 22 respondentů. Management obchodu uvedlo 15 respondentů (18,8 %), Finanční řízení uvedlo 10 respondentů (12,5 %)

a nejméně zastoupenou specializací je Průmyslový management, který uvedlo 8 respondentů (10 %).



Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 3 Rok absolvování

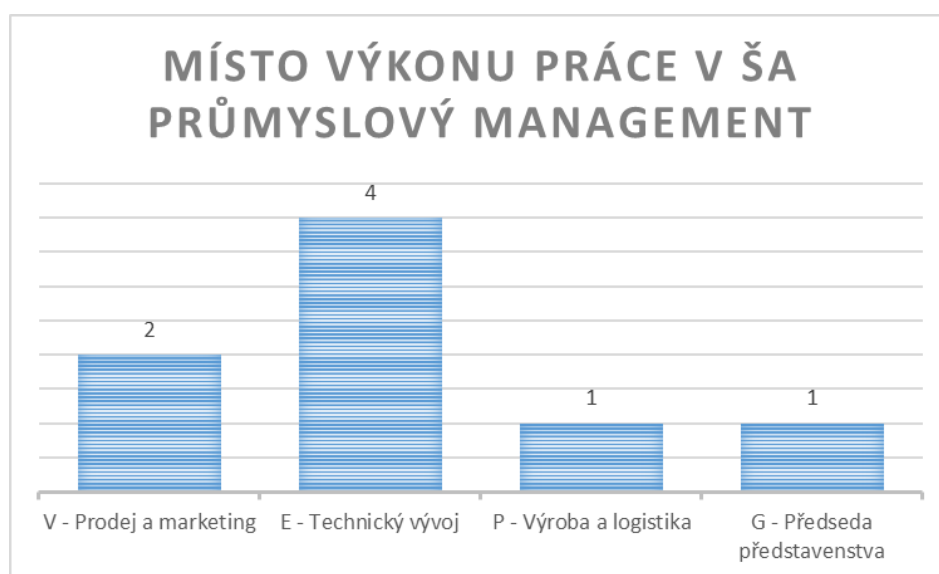


Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 4 Vystudovaná specializace

6.1.1 Absolventi ze specializace Průmyslový management

Z celkového počtu respondentů celkem 8 uvedlo, že studovali specializaci Průmyslový management (viz Obr. 5). Z toho pouze 4 absolventi (50 %) vykonávají práci v oblasti E – Technický vývoj, která navazuje na jimi vystudovaný obor. Další oblastí, kde 2 absolventi našli pracovní místa, je oblast V – Prodej a marketing (25 %). Dva absolventi uvedli, že své pracovní místo našli v oblasti P – Výroba a logistika (12,5 %) a v oblasti G – Předseda představenstva (12,5 %).

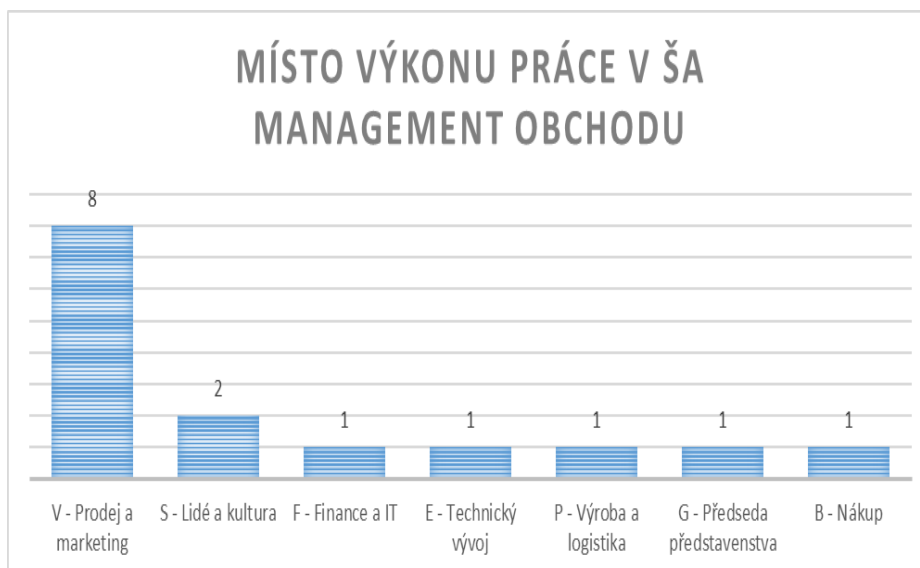


Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 5 Místo výkonu práce v ŠA – Průmyslový management

6.1.2 Absolventi ze specializace Management obchodu

Specializaci Management obchodu uvedlo v průběhu šetření celkem 15 respondentů (viz Obr. 6). Nejvíce respondentů pracuje v oblasti, která navazuje na jimi vystudovanou specializaci, a to v oblasti V – Prodej a marketing v počtu 8 (53,3 %). Dva respondenti našli pracovní místo v oblasti S – Lidé a kultura (13,3 %). Zbýlých pět absolventů našlo uplatnění v oblastech F- Finance a IT, E - Technický vývoj, P – Výroba a logistika, G – Předseda představenstva a B – Nákup.

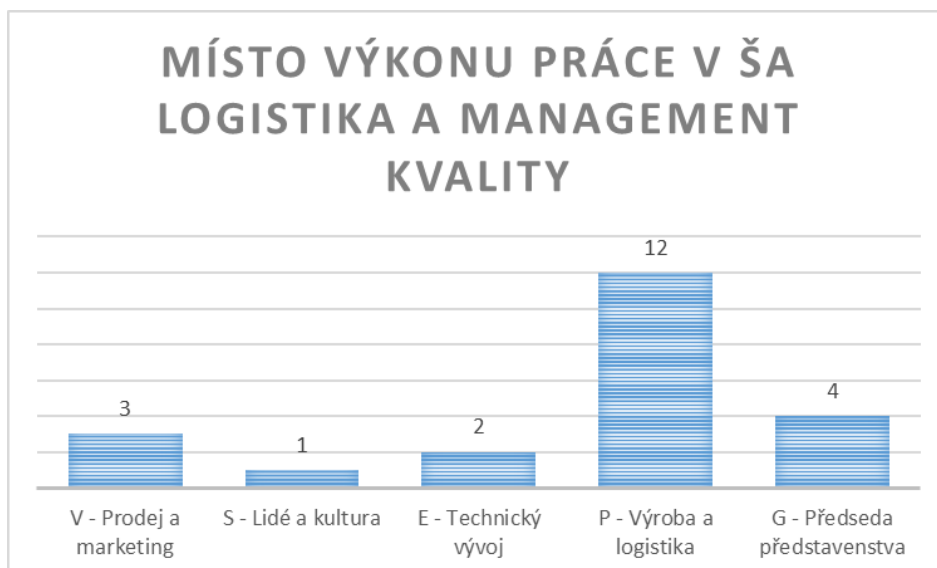


Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 6 Místo výkonu v ŠA – Management obchodu

6.1.3 Absolventi ze specializace Logistika a management kvality

Logistiku a management kvality si jako svou specializaci zvolilo celkem 22 absolventů (viz Obr. 7). V oblasti P – Výroba a logistika nalezlo uplatnění 12 absolventů. Jedná se tedy o nejvíce zastoupenou skupinu, která tvoří 54,5 % z celkového počtu absolventů, kteří uvedli specializaci Logistika a management kvality. V oblasti G – Předseda představenstva pracují 4 absolventi (18,2 %), v oblasti V – Prodej a marketing pracují 3 absolventi (13,6 %), v oblasti E - Technický pracují 2 absolventi (9,1 %) a v oblasti S – Lidé a kultura pracuje jeden absolvent (4,5 %).

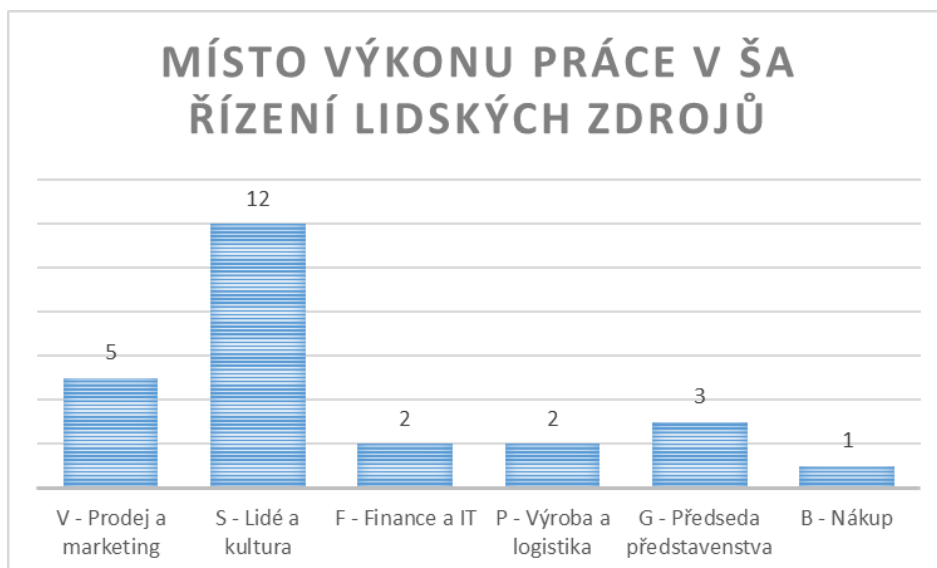


Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 7 Místo výkonu v ŠA – Logistika a management kvality

6.1.4 Absolventi ze specializace Řízení lidských zdrojů

Z oslovených respondentů 25 absolventů uvedlo specializaci Řízení lidských zdrojů (viz Obr. 8). V oblasti S – Lidé a kultura našlo uplatnění celkem 12 absolventů (48 %), v oblasti V – Prodej a marketing pracuje 5 absolventů (20 %), v oblasti G – Předseda představenstva pracují 3 absolventi (12 %), v oblasti F – Finance a IT pracují 2 absolventi (8 %), v oblasti P – Výroba a logistika pracují 2 absolventi (8 %) a oblast B – Nákup uvedl pouze jeden absolvent (4 %).

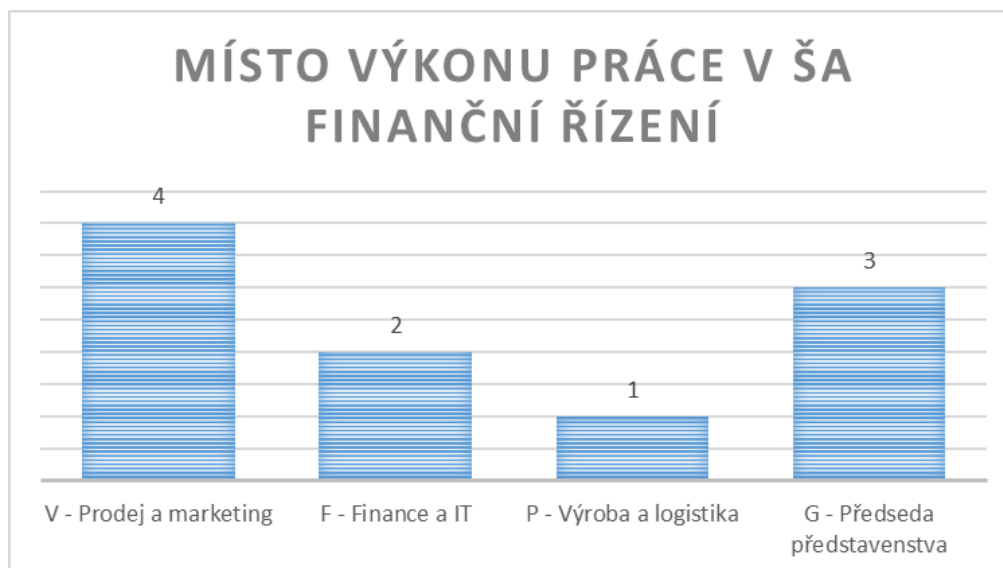


Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 8 Místo výkonu v ŠA – Řízení lidských zdrojů

6.1.5 Absolventi ze specializace Finanční řízení

Specializaci Finanční řízení uvedlo v šetření celkem 10 respondentů (viz Obr. 9). Nejvíce absolventů uvedlo, že své uplatnění našli v oblasti V – Prodej a marketing. Jednalo se celkem o 4 absolventy, tzn. 40 % absolventů ze specializace Finanční řízení. V oblasti G – Předseda představenstva pracují 3 absolventi (30 %). V oblasti F – Finanční řízení, která navazuje na tuto specializaci, pracují pouze 2 absolventi (20 %). Nejméně zastoupenou oblastí je P – Výroba a logistika, kterou uvedl pouze 1 absolvent (10 %).



Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 9 Místo výkonu v ŠA – Finanční řízení

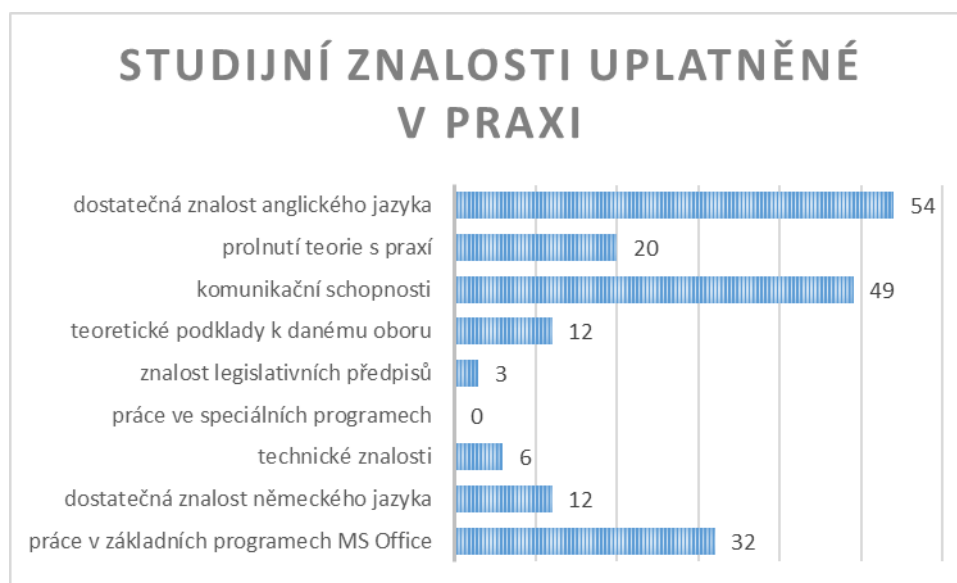
6.2 Zhodnocení přípravy na povolání v průběhu studia

Ve společné části dotazníkového šetření byli respondenti vyzváni, aby uvedli, které znalosti ze ŠAVŠ v pracovním prostředí využili, a které naopak při výkonu práce postrádali. Procentuální zastoupení bylo vypočítáno z celkového počtu respondentů, tzn. z 80 absolventů.

Mezi studijní znalosti, které absolventi nejvíce uplatnili v práci (viz Obr. 10), patří jednoznačně znalost anglického jazyka (uvedlo 54 absolventů, tj. 67,5 %) a komunikační schopnosti (uvedlo 49 absolventů, tj. 61,3 %). Tyto získané znalosti uvedla více jak polovina respondentů. Další významnou skupinou byli absolventi, kteří uvedli práci v základních programech (uvedlo 32 absolventů, tj. 40 %) a prolnutí teorie s praxí (uvedlo 20 absolventů, tj. 25 %), jako znalosti, které ocenili při výkonu práce. Využití teoretických podkladů k danému oboru a dostatečnou znalost německého jazyka uvedlo 12 absolventů (tj. 15 %). Nejméně uváděnými znalostmi byly technické znalosti (uvedlo 6 absolventů, tj. 7,5 %), znalost legislativních předpisů (uvedli 3 absolventi, tj. 3,8 %) a práce ve speciálních programech, kterou neuvedl žádný absolvent.

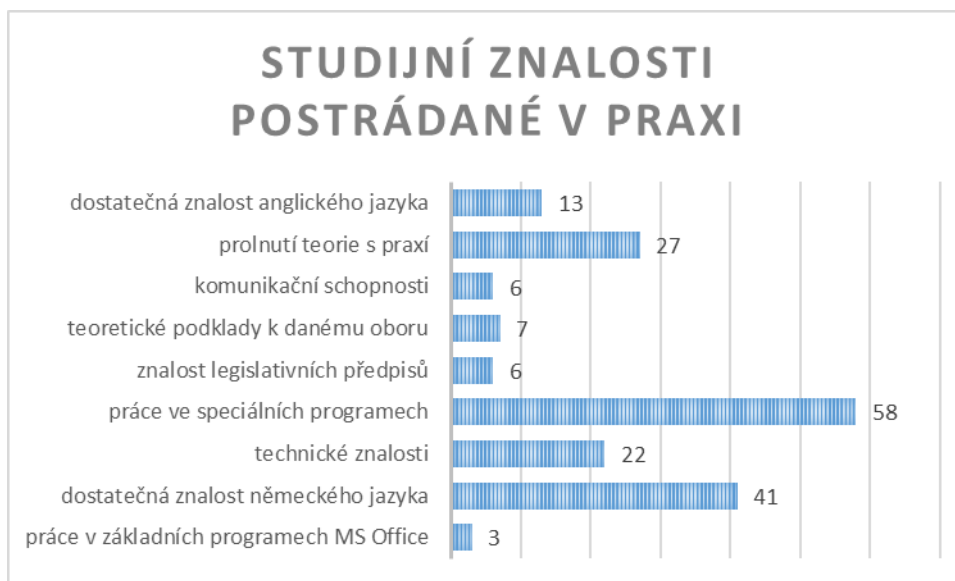
Znalosti, které absolventi jednoznačně postrádali (viz Obr. 11), byly práce ve speciálních programech (uvedlo 58 absolventů, tj. 72,5 %) a dostatečná znalost

německého jazyka (uvedlo 41 absolventů, tj. 51,2 %). Dalšími postrádanými znalostmi, které uvedlo více respondentů, bylo prolnutí teorie s praxí (uvedlo 27 absolventů, tj. 33,8 %), technické znalosti (uvedlo 22 absolventů, tj. 27,5 %) a dostatečná znalost anglického jazyka (uvedlo 13 absolventů, tj. 16,3 %). Teoretické podklady k danému oboru uvedlo 7 respondentů (tj. 8,8 %) a 6 respondentů (tj. 7,5 %) uvedlo jako postrádané znalosti komunikační schopnosti a znalost legislativních předpisů. Nejméně zastoupenou skupinou je práce v základních programech, kterou uvedli pouze 3 respondenti (tj. 3,8 %).



Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 10 Studijní znalosti uplatněné v praxi



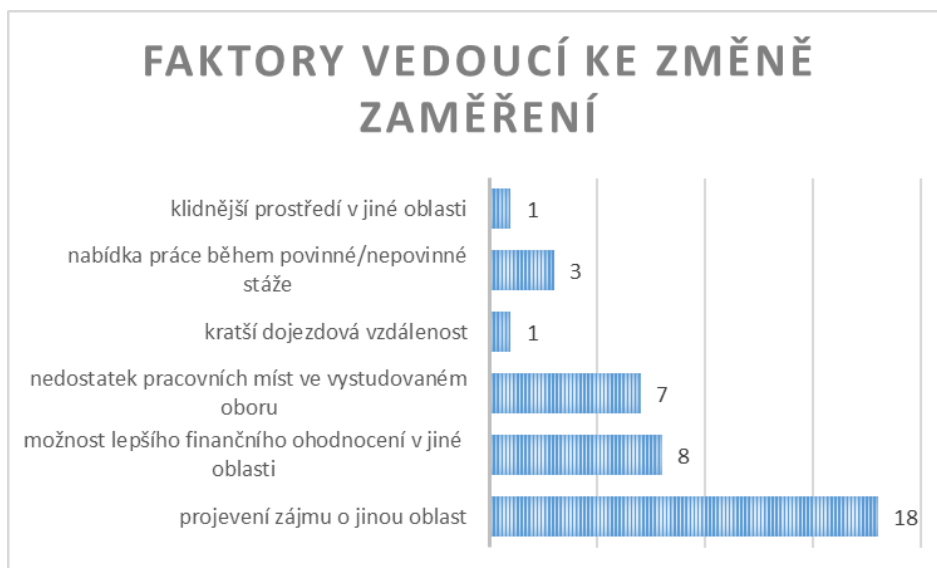
Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 11 Studijní znalosti postrádané v praxi

6.3 Faktory vedoucí ke změně zaměření

Ve společné části dotazníku byli taktéž vyzváni ti, kteří změnili své zaměření a nezačali pracovat v navazující oblasti, aby uvedli důvod, který je k tomuto rozhodnutí vedl (viz Obr. 12).

Vedoucím faktorem, který byl uváděn nejčastěji, je projevení zájmu o jinou oblast po vystudování specializace v rámci bakalářského programu. Tento faktor uvedlo 18 respondentů. Další výrazně zastoupenou skupinou jsou absolventi, kteří se rozhodli na základě vyššího finančního ohodnocení, které bylo nabízeno v jiné oblasti. Na základě finančního ohodnocení se rozhodlo 8 respondentů. S nedostatkem volných pracovních míst v oblasti, kterou absolventi vystudovali, se setkala 7 respondentů. S nabídkou práce během povinné/nepovinné stáže se setkali 3 respondenti. Jeden respondent uvedl, že při výběru pracovního místa pro něj byla stěžejní dojezdová vzdálenost a jeden respondent uvedl, že při rozhodování hrálo roli pracovní prostředí v dané oblasti.



Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 12 Faktory vedoucí ke změně zaměření

6.4 Souhrn výsledků dotazníkového šetření

Specializaci Řízení lidských zdrojů vystudovalo celkem 25 absolventů (viz Tab. 3). V navazující oblasti své uplatnění našlo 12 z nich (tj. 48 %), a to v odděleních: STR, SBP, ST, SP, SX, SB, SE/1, SE/2, STR/3, SE, SB/1, SP/1. Absolventi, kteří nepracují v oblasti S, uvedli tato oddělení (oddělení v ŠA viz Příloha 3): GK, VAP, VAC, PL, VM, BC, FCE, GKT, VTM, PKD, VPP, GKU, FRK. Více v kapitole 6.1.4.

Tab. 3 Počet absolventů s uplatněním v oblasti S

Specializace ŠAVŠ	Absolventi	Navazující oblast v ŠA	Pracující
Řízení lidských zdrojů	25	S – Lidé a kultura	12

Zdroj: vlastní zpracování

Specializaci Management obchodu vystudovalo celkem 15 absolventů (viz Tab. 4). V navazující oblasti své uplatnění našlo 8 z nich (tj. 53,3 %) a to v odděleních: VX2, V, VP3, VM, VAC, VTO, VX1, VPP. Absolventi, kteří nepracují v oblasti V, uvedli tato oddělení (oddělení v ŠA viz Příloha 3): PKH1, STR, G2, EXQ, BAR, FIO/2, SE/2. Více v kapitole 6.1.2.

Tab. 4 Počet absolventů s uplatněním v oblasti V

Specializace ŠAVŠ	Absolventi	Navazující oblast v ŠA	Pracující
Management obchodu	15	V – Prodej a marketing	8

Zdroj: vlastní zpracování

Specializaci Logistika a management kvality vystudovalo celkem 22 absolventů (viz Tab. 5). V navazující oblasti své uplatnění našlo 12 z nich (tj. 54,5 %), a to v odděleních: PA, PLL-A, PLC, PS, PPF, PL, PPS, PLC-A, PL, PSU, PKL, PAX. Absolventi, kteří nepracují v oblasti P, uvedli tato oddělení (oddělení v ŠA viz Příloha 3): VE, EGF-5, EE, VP2, G2, SB/3, VTM. Tato specializace je speciální tým, že se soustředí i na oblast kvality, který je v ŠA vedena pod oblastí GQ, kterou uvedli 3 respondenti. Jednalo se o oblasti: GQM, GQ, GQS. Více v kapitole 6.1.3.

Tab. 5 Počet absolventů s uplatněním v oblasti P

Specializace ŠAVŠ	Absolventi	Navazující oblast v ŠA	Pracující
Logistika a mgmt kvality	22	P – Výroba a logistika	12

Zdroj: vlastní zpracování

Specializaci Finanční řízení vystudovalo celkem 10 absolventů (viz Tab. 6). V navazující oblasti své uplatnění našli pouze 2 z nich (tj. 20 %), a to v odděleních: FCM, FIM/1. Absolventi, kteří nepracují v oblasti F, uvedli tato oddělení (oddělení v ŠA viz Příloha 3): PLC-A, GSC, G34, VX4, GKP, VME, VE3, VVM. Více v kapitole 6.1.5.

Tab. 6 Počet absolventů s uplatněním v oblasti F

Specializace ŠAVŠ	Absolventi	Navazující oblast v ŠA	Pracující
Finanční řízení	10	F - Finance a IT	2

Zdroj: vlastní zpracování

Specializaci Průmyslový management vystudovalo celkem 8 absolventů (viz Tab. 7). V navazující oblasti však své uplatnění našli 4 z nich (tj. 50 %), a to

v odděleních: EV, EM/4, EEI, EB/1. Absolventi, kteří nepracují v oblasti E, uvedli tato oddělení (oddělení v ŠA viz Příloha 3): PAM, G3, VP1, VT. Více v kapitole 6.1.1.

Tab. 7 Počet absolventů s uplatněním v oblasti E

Specializace ŠAVŠ	Absolventi	Navazující oblast v ŠA	Pracující
Průmyslový mgmt	8	E – Technický vývoj	4

Zdroj: vlastní zpracování

Studijní znalosti, které uvedlo nejvíce absolventů a označilo za nejpodstatnější, které během studia získali a využili v pracovním prostředí, jsou: dostatečná znalost anglického jazyka, komunikační schopnosti a práce v základních programech MS Office. Více v kapitole 6.2.

Naopak znalosti, které by absolventi nejvíce v pracovním prostředí ocenili, ale během studia je nezískali, jsou: dostatečná znalost německého jazyka, práce ve speciálních programech a prolnutí teorie s praxí. Více v kapitole 6.2.

Absolventi byli zároveň dotázáni, jaké faktory je vedly ke změně oblasti, na niž se připravovali během svého bakalářského programu. Nejvíce uváděným faktorem bylo projevení zájmu o jinou oblast po dostudování. Více v kapitole 6.3.

7 Výsledky řízených rozhovorů

Řízených rozhovorů se zúčastnilo 10 respondentů z 5 oblastí ŠA. Dotazování byli zaměstnanci, kteří mají zkušenost s praktikanty v rámci spolupráce mezi ŠA a ŠAVŠ, přijímají nové zaměstnance nebo se alespoň procesu výběru zaměstnanců účastní.

7.1 Rozbor jednotlivých oblastí

Za každou oblast v ŠA odpovídali dva respondenti na otázky prostřednictvím řízených rozhovorů (struktura řízeného rozhovoru viz Příloha 1). Respondenti byli dotazováni během osobních schůzek nebo MS Teams. Průměrná délka rozhovoru byla 15 minut a respondenti odpovídali na 5 otázek.

7.1.1 Respondenti z oblasti V

V první otázce měli respondenti zhodnotit, se kterými znalostmi a dovednostmi jsou u absolventů ŠAVŠ při výkonu práce spokojeni. Oba respondenti za oblast V se shodli, že největší benefit shledávají v ovládnutí základních programů MS Office, které jsou během výkonu práce potřeba nejvíce (prezentace, tabulky, apod.). Zároveň byly vyzdviženy komunikační schopnosti.

V druhé otázce byli respondenti vyzváni, aby uvedli, které znalosti nebo dovednosti absolventům ŠAVŠ chybí. Zde se jednoznačně oba respondenti shodli, že absolventům chybí dostatečná znalost německého jazyka, kterou by byli schopni uplatnit během práce.

Ve třetí otázce měli respondenti zhodnotit, zda jim spolupráce mezi ŠAVŠ a ŠA vyhovuje jako forma získávání pracovníků. V tomto případě oba respondenti uvedli, že jim tato forma získávání vyhovuje, jelikož spousta lidí si ověří a zaučí již během stáže a na základě tohoto jim mohou nabídnout práci v oddělení.

Na otázku, zda počet absolventů odpovídá potřebám dané oblasti, oba respondenti odpověděli, že ne. Při přijímacích pohovorech se nesetkávají s absolventy ŠAVŠ v dostatečném množství a tím pádem přijímají absolventy z jiných vysokých škol.

V poslední otázce byli respondenti vyzváni, zda preferují absolventy ze ŠAVŠ před ostatními absolventy a zda vnímají studium na této škole jako výhodu při získávání

práce. Oba respondenti v tomto případě uvedli, že nepreferují absolventy ŠAVŠ před ostatními, ale zároveň potvrdili, že studium může být při získávání práce výhodou, jelikož absolventi jsou více seznámeni s fungování a firemní kulturou ŠA.

7.1.2 Respondenti z oblasti F

V první otázce oba respondenti uvedli, že jsou velmi spokojeni se znalostmi a dovednostmi absolventů v prostředí MS Office. Dále uvedli, že jsou oba velmi spokojeni s úrovní cizích jazyků.

V druhé otázce byli respondenti vyzváni, aby uvedli, které znalosti nebo dovednosti absolventům ŠAVŠ chybí. V tomto případě jeden z respondentů uvedl, že nemá vůči připravenosti absolventů žádné výhrady a druhý uvedl, že by ocenil, kdyby měli absolventi hlubší znalosti v oblasti IT, analýz, statistik apod.

Ve třetí otázce byli respondenti vyzváni ke zhodnocení spolupráce mezi ŠAVŠ a ŠA. Oba respondenti uvedli, že jim tato spolupráce přijde velice přínosná a užitečná, jelikož spoustě absolventů je práce nabídnuta na základě ověření jejich schopností během povinné praxe.

Na otázku, zda počet absolventů odpovídá potřebám dané oblasti, respondenti uvedli, že nikoli. Při vypsání volného pracovního místa nemají téměř žádné uchazeče ze ŠAVŠ.

Na poslední otázku ohledně preference studentů ze ŠAVŠ před jinými vysokoškolskými absolventy respondenti uvedli, že v žádném případě nepreferují absolventy ze ŠAVŠ. Jeden z respondentů dodal, že při rozhodování vždy rozhodují osobní sympatie a kvality daného uchazeče.

7.1.3 Respondenti z oblasti P

První otázka se týkala zhodnocení znalostí a dovedností absolventů ŠAVŠ, se kterými jsou respondenti spokojeni během výkonu práce. Respondenti z oblasti P uvedli, že jsou velmi spokojeni s úrovní anglického jazyka, propojováním teorie s praxí a úrovní ovládnutí MS Office.

V druhé otázce byli respondenti vyzváni, aby uvedli, které znalosti nebo dovednosti absolventům ŠAVŠ chybí. Jeden z respondentů uvedl, že u absolventů postrádá

německý jazyk na komunikativní úrovni a ochotu jej používat v praxi. Druhý z respondentů uvedl, že by ocenil, kdyby v průběhu studia na ŠAVŠ měli studenti možnost naučit se ve speciálních programech (např. CAD).

Ve třetí otázce měli respondenti zhodnotit, zda jim spolupráce mezi ŠAVŠ a ŠA vyhovuje jako forma získávání pracovníků. Oba respondenti uvedli, že spolupráce jim vyhovuje. Jeden z respondentů dodal, že je tato spolupráce výhodná pro obě strany. Studenti získají praxi, zkušenosti a možnost potenciálního nástupu do ŠA bez potřebného zaučení a adaptace.

Čtvrtá otázka se týkala potřeb dané oblasti v ŠA a absolventů ŠAVŠ, kteří projeví zájem o práci v dané oblasti. V tomto případě respondenti uvedli, že počet absolventů ze specializace Logistika a management kvality je zcela dostačující. Tento fakt podporují i čísla působících stážistů v dané oblasti.

V poslední otázce byli respondenti vyzváni, zda preferují absolventy ze ŠAVŠ před ostatními absolventy a zda vnímají studium na této škole jako výhodu při získávání práce. Jeden z respondentů uvedl, že absolventy ze ŠAVŠ nepreferuje a vždy záleží na individuálních schopnostech jednotlivce. Druhý z respondentů uvedl, že taktéž nepreferuje absolventy ze ŠAVŠ, ale považuje je za ideální adepty vzhledem ke znalosti firemní kultury.

7.1.4 Respondenti z oblasti S

V první otázce měli respondenti zhodnotit, se kterými znalostmi a dovednostmi jsou u absolventů ŠAVŠ při výkonu práce spokojeni. Oba respondenti viděli nespornou výhodu u absolventů ŠAVŠ v komunikačních schopnostech. Dále jeden z respondentů uvedl, že je spokojen s tím, jaké mají absolventi teoretické znalosti z oblasti ŘLZ.

V druhé otázce měli respondenti uvést, které znalosti a dovednosti naopak absolventům ŠAVŠ chybí. Jeden z respondentů uvedl, že by v oblasti S ocenili silnější angličtinu a ochotu používat ji v praxi. Druhý respondent uvedl, že by ocenil, kdyby absolventi měli hlubší IT znalosti a měli tudíž více odborných znalostí.

Ve třetí otázce měli respondenti zhodnotit, zda jim spolupráce mezi ŠAVŠ a ŠA vyhovuje jako forma získávání pracovníků. Oba respondenti tuto spolupráci označili

za velice vyhovující, jelikož díky odborným praxím během studia jsou schopni odhadnout potenciál v budoucím absolventovi.

Na otázku, zda počet absolventů odpovídá potřebám dané oblasti, oba respondenti odpověděli, že ano. Uvedli, že mají hodně uchazečů o práci ze specializace ŘLZ.

Na otázku ohledně preference absolventů ze ŠAVŠ před ostatními vysokoškolskými absolventy, oba respondenti uvedli, že nepreferují absolventa ze ŠAVŠ před absolventem z jiné vysoké školy. Zároveň jeden z respondentů uvedl, že kvality jsou mnohdy srovnatelné s ostatními absolventy z jiných vysokých škol.

7.1.5 Respondenti z oblasti E

V první otázce měli respondenti zhodnotit, se kterými znalostmi a dovednostmi jsou u absolventů ŠAVŠ při výkonu práce spokojeni. Jeden respondent uvedl, že velmi oceňuje komunikační schopnosti, se kterými absolventi odchází ze ŠAVŠ. Druhý respondent uvedl, že je velmi spokojen s úrovní angličtiny a ochotou používat, ale zároveň uvedl, že nedokáže posoudit, zda se jedná o znalosti získané během studia či samostudium ve volném čase.

Druhá otázka mířila naopak na znalosti a dovednosti, které absolventům ŠAVŠ chybí. Oba dva respondenti se shodli na tom, že u absolventů postrádají německý jazyk, který je dle nich alfou a omegou v prostředí ŠA. Zároveň uvedli, že postrádají vyšší úroveň znalostí při práci s MS Office. Uvedli, že práce s tímto prostředím tvoří největší část jejich pracovní náplně.

Ve třetí otázce měli respondenti zhodnotit, zda jim spolupráce mezi ŠAVŠ a ŠA vyhovuje jako forma získávání pracovníků. Jeden respondent uvedl, že mu tato forma spolupráce vyhovuje. Druhý respondent uvedl, že nevidí rozdíl při získávání pracovníků z jiných vysokých škol, a tudíž tuto formu získávání vnímá neutrálně.

Ve čtvrté otázce měli respondenti zhodnotit, zda počet absolventů ze ŠAVŠ odpovídá potřebám dané oblasti v ŠA. Respondenti uvedli, že za celou dobu, kdy působí v ŠA, přijímali pouze dva studenty ze specializace Průmyslový management, tudíž vnímají počet studentů jako nedostatečný.

V poslední otázce byli respondenti vyzváni, zda preferují absolventy ze ŠAVŠ před ostatními absolventy a zda vnímají studium na této škole jako výhodu při získávání práce. Oba respondenti uvedli, že v žádném případě absolventy ze ŠAVŠ nepreferují.

7.2 Souhrn výsledků

První otázka se týkala znalostí a dovedností, se kterými jsou respondenti spokojeni. Nejčastěji uváděnou znalostí a dovedností byla komunikační schopnost (V, S, E) a znalost anglického jazyka (F, P, E). Ve dvou odděleních respondenti uvedli, že jsou spokojeni s úrovní znalostí v prostředí MS Office (V, P). Ve zbylých odděleních respondenti uvedli, že jsou spokojeni s úrovní německého jazyka (F), propojováním teorie s praxí (P) a teoretickými znalostmi z oboru (S).

Druhá otázka směřovala naopak na znalosti a dovednosti, které jsou u absolventů ŠAVŠ postrádané. Nejčastěji uváděným deficitem byl německý jazyk, který postrádají tři oblasti (V, P, E). Ve dvou oblastech by respondenti ocenili u absolventů lepší znalosti IT (F, S). Dále je v odděleních postrádána znalost MS Office (E) a práce ve speciálních programech (P) a lepší úroveň anglického jazyka (S).

Ve třetí otázce se téměř všichni respondenti ze všech odděleních shodli, že spolupráce mezi ŠAVŠ a ŠA je velice přínosná, jelikož během povinné praxe jsou schopni odhadnout potenciál a kvality stážisty (budoucího absolventa) a na základě spokojenosti a vzájemných sympatií mu nabídnout práci v rámci oddělení/oblasti v ŠA. Respondenti tuto spolupráci vnímají jako výhodnou pro obě strany. Pouze jeden respondent (E) uvedl, že nevidí rozdíl při získávání pracovníků z jiných vysokých škol.

Pouze dvě oblasti (P a S) uvedly, že mají dostatek uchazečů o práci z navazujících specializací. Respondenti ze zbylých oblastí uvedli, že mají nedostatek absolventů, který vychází z přehledu žadatelů o pracovní místo, kdy při pracovních pohovorech neregistrují absolventy ze ŠAVŠ a tudíž zaměstnávají absolventy z jiných vysokých škol.

Na pátou otázku odpověděli všichni respondenti, že rozhodně nepreferují absolventy ze ŠAVŠ. Většina respondentů uvedla, že při hledání práce vnímají jako

přidanou hodnotu znalost firemní kultury. Jeden respondent (S) uvedl, že kvality absolventů ŠAVŠ jsou mnohdy srovnatelné s ostatními absolventy vysokých škol.

8 Komparace a shrnutí výsledků

Odpověď na hlavní výzkumnou otázku (A., kapitola 5.1) je, že struktura absolventů ŠAVŠ neodpovídá potřebám podniku ŠA. Jediná oblast, která uvedla, že má vyrovnanou nabídku a poptávku, byla oblast P – Výroba a logistika. Z toho vyplývá, že 80 % oblastí uvedlo, že vnímají strukturu absolventů ŠAVŠ jako neodpovídající potřebám. Naopak s větší poptávkou, než nabídka se potýká oblast S – Lidé a kultura, jelikož absolventi ze specializace Řízení lidských zdrojů tvoří nejpočetnější skupinu absolventů a oblast není schopná uspokojit absolventy v potřebách volných pracovních míst. Tento fakt je podložen i výsledky dotazníkového šetření, kdy z uváděných oblastí v ŠA patří oblast S k nejméně zastoupeným. Respondenti z ostatních oblastí uvedli, že se téměř vůbec při přijímacích pohovorech nesetkávají s absolventy ŠAVŠ, tudíž hodnotí množství absolventů jako nedostatečné a na základě nedostatku přijímají absolventy z jiných vysokých škol.

Dílní výzkumné otázky a) a b) (kapitola 5. 1) byly cíleny na znalosti a dovednosti absolventů ŠAVŠ, a na to jak je vnímají pracovníci z ŠA. Na základě výsledků řízených rozhovorů, při kterém měli respondenti z ŠA zhodnotit se kterými znalostmi a dovednostmi byli u absolventů spokojeni nebo naopak je vnímali jako deficitní, byly sestaveny tabulky dle četnosti odpovědí (seřazeno sestupně). Respondenti během rozhovorů uvedli pět vlastností a znalostí. Tyto výsledky byly porovnány s pěti nejčetnějšími odpověďmi (seřazeno sestupně) absolventů ze ŠAVŠ.

Z výsledků vyplývá, že respondenti ze ŠAVŠ pozitivně vnímají stejné znalosti a dovednosti (viz Tab. 8) jako respondenti za ŠA. Nejvíce využívanou dovedností a znalostí v pracovním prostředí je anglický jazyk, který uvedlo jednoznačně nejvíce respondentů a komunikační schopnosti (viz Obr. 10).

Na rozdíl od kladně vnímaných znalostí a dovedností, kde byla absolutní shoda, vyšel u deficitních znalostí a dovedností značný rozpor (viz Tab. 9). Z odpovědí respondentů z ŠA vychází, že nejvíce postrádané jsou dvě kategorie znalostí a dovedností, a to jazykové znalosti a práce na počítači. Z jazykových znalostí je více deficitně vnímán německý jazyk, než anglický jazyk. Většina respondentů uvedla, že by uvítala hlubší znalosti absolventů a detailnější práci v prostředí MS

Office, jelikož se jedná o nejčastější pracovní nástroj ve všech oblastech. Technické obory by u absolventů ocenili práci ve speciálních programech typických pro danou oblast. Druhým nejčastěji uváděným deficitem jsou IT znalosti, které jsou postrádány ve většině oblastí v ŠA z důvodu čím dál častějšího využívání analýz, statistik apod.

Nejvíce postrádanou dovedností ze strany respondentů ŠAVŠ byla také práce ve speciálních programech. Absence znalostí německého jazyka byla též zastoupena více, než absence anglického jazyka. Na rozdíl od respondentů z ŠA vnímají absolventi jako svoji slabou stránku nedostatek technických znalostí a to, že neumí propojit teorii získanou během výuky s následnou praxí.

Tab. 8 Porovnání využitých znalostí ze strany respondentů ze ŠAVŠ a ŠA

Uplatněné znalosti	
Respondenti ze ŠAVŠ	Respondenti z ŠA
Znalost anglického jazyka	Znalost anglického jazyka
Komunikační schopnost	Komunikační schopnost
Práce v prostředí MS Office	Práce v prostředí MS Office
Prolnutí teorie s praxí	Prolnutí teorie s praxí
Teoretické znalosti	Teoretické znalosti

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 9 Porovnání postrádaných znalostí ze strany respondentů ze ŠAVŠ a ŠA

Postrádané znalosti	
Respondenti ze ŠAVŠ	Respondenti z ŠA
Práce ve speciálních programech	Znalost německého jazyka
Znalost německého jazyka	IT znalosti
Prolnutí teorie s praxí	Znalost anglického jazyka
Technické znalosti	Práce v prostředí MS Office
Znalost anglického jazyka	Práce ve speciálních programech

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě dílčí výzkumné otázky c) (kapitola 5.1) bylo zjišťováno, zda absolventi pracují v oblastech, které přímo vychází z jimi vystudované specializace. Ze zjištěných údajů od respondentů ŠAVŠ vyplývá, že pouze 38 absolventů (z

celkového počtu 80, tzn. 47,5 %) pracuje v oblasti, která přímo navazuje na jimi vystudovanou specializaci. Absolventi, kteří nenašli uplatnění v navazující oblasti, uvedli jako hlavní důvod změny následné projevení zájmu o jinou oblast, lepší finanční ohodnocení v jiné oblasti nebo nedostatek volných pracovních míst v dané oblasti.

9 Doporučení a návrhy

Tato kapitola si klade za cíl na základě výsledků navrhnout a doporučit řešení, která by odstranila případné deficity a nesoulady mezi požadavky ŠA a tím, co nabízejí absolventi ze ŠAVŠ. Doporučení a návrhy jsou především cíleny na oblasti, které se ukázaly na základě výzkumu jako nejproblematictější.

9.1 Návrhy na zlepšení struktury absolventů

Na základě zjištěného nesouladu mezi potřebami ŠA a strukturou absolventů by bylo vhodné zaměřit se na konkrétní marketingovou prezentaci jednotlivých specializací a tím přilákat více potenciálních uchazečů, kteří by následně mohli najít práci v navazující oblasti v ŠA. Jednotlivé oblasti by tak měly možnost předvídat množství absolventů a přizpůsobit pracovní místa jejich počtu.

Marketingová prezentace by měla být výrazně zlepšena u specializace Finanční řízení, Průmyslový management a Management obchodu za účelem zvýšení počtu studentů, kteří by o dané specializace projeví zájem a tím naplnily potenciální potřeby navazujících oblastí v ŠA, které jsou momentálně vnímány jako deficitní. Marketingová komunikace by měla ztraktivňovat dané specializace například prostřednictvím interaktivnější výuky, ukázek z praxe, častějšími exkurzemi do oblastí, které navazují na danou specializaci nebo snazším přístupem k vycestování do zahraničí a tím nechat studenty více proniknout do problematiky dané specializace.

9.2 Návrhy pro společně nalezené deficity

Řešením, které by mohlo odstranit deficit ve znalostech a dovednostech, je zlepšit celkovou komunikaci mezi ŠA a ŠAVŠ a více nadefinovat a rozvádět aktuální potřeby podniku. Na základě této pravidelné komunikace by měla ŠAVŠ upravovat sylaby všech specializací nebo se ve stávajících předmětech věnovat více konkrétním a aktuálně potřebným tématům jednotlivých oblastí v ŠA.

Jako jedna z problematických oblastí ve znalostech a dovednostech vychází jazyková připravenost absolventů. Obzvláště německý jazyk je vnímán jako velmi postrádaný ze strany absolventů ŠAVŠ a pracovníků z ŠA. Jelikož je ŠA součástí německého koncernu VW Group, tak je znalost německého jazyka v tomto prostředí

benefitem. Na základě získaných informací by bylo vhodné do výuky německého jazyka více zařadit slovní zásobu potřebnou pro běžné fungování v byznysu a zvýšit tím potenciální uplatnitelnost absolventů.

Jako deficitní se ukázal i anglický jazyk. V tomto případě by ŠAVŠ měla více dbát na to, aby studenti byli nuceni během výuky anglický jazyk používat v co nejvíce možné míře, podporovat studenty při výjezdech do zahraničí. Také ve výuce vytvářet týmy, jejichž součástí by byl aspoň jeden anglicky mluvící student. Z výzkumu vyplývá, že respondentům ze ŠAVŠ hlavně chybí ochota tento jazyk používat v běžném pracovním životě a tento návrh by mohl tuto bariéru při komunikaci odstranit.

Další výrazný deficit je práce ve speciálních programech. Tento nedostatek je vnímán jak od absolventů ŠAVŠ, tak od respondentů za ŠA. V případě, že by ŠAVŠ do svých sylabů zařadila práci ve speciálních programech (převážně pro oblast P, E a F), mohla by tato skutečnost být u absolventů brána jako konkurenční výhoda v ŠA před ostatními absolventy z ekonomicky zaměřených vysokých škol.

9.3 Návrhy pro deficity vnímané ze strany respondentů ŠA

Respondenti ze strany ŠA vnímají jako velmi deficitní znalosti IT, a to především v oblastech, kde jsou častou náplní práce analýzy a statistiky. V tomto případě by měla být do povinných předmětů vnesena tato oblast dovedností na základě konkrétních požadavků ŠA.

Respondenti dále postrádali rozšířené a hlubší znalosti v prostředí MS Office a uvedli, že tato činnost tvoří největší část pracovní náplně. Opět by mohlo pomoci zavedení do sylabů vyučovaných předmětů. Zároveň by škola mohla nabídnout studentům kurzy, které by mohly být z části dotovány ŠA a studenti by na ně docházeli ve svém volném čase, tím pádem by zvýšili své možnosti na případné uplatnění v ŠA.

9.4 Návrhy pro deficity vnímané ze strany absolventů ŠAVŠ

Absolventi ŠAVŠ vnímají svůj deficit v tom, že neumí správně aplikovat teorii do praxe. V tomto případě by výuka některých témat mohla probíhat ve vhodných prostorách firmy a přímo s odborníky. Dále by výuka mohla být podložena

vícero videoukázkami a stáže pro studenty z jednotlivých specializací by mohly probíhat pouze v navazující oblasti v ŠA. Pokud by praxe studentů probíhala na konkrétním oddělení podniku, tak by při hledání pracovního místa mohl rovnou aplikovat zkušenosti zde nabyté během studia (včetně praxe).

Někteří absolventi si myslí, že při výkonu práce postrádali či postrádají více technických znalostí. Tento problém by mohl být vyřešen prostřednictvím upravení sylabů na základě požadavků ŠA, které mají na absolventy. Jako další řešení se nabízí v podobě kurzů a tím prohlubování znalostí aktuálních témat. Tyto kurzy by nemusely být pořádány pouze ze strany ŠAVŠ, ale ŠA by například během povinné praxe mohla studentům/stážistům povolit účast na kurzech a akcích technického rázu a tím podpořit zájem potenciálních talentů o aktuálně řešené a trendy témata v ŠA.

9.5 Predikce budoucích potřeb trhu

Pracovní trh se neustále a čím dál tím rychleji mění, proto se musí modernizovat, digitalizovat a inovovat. Očekává se, že do deseti let bude potřeba k výkonu u 90 % pracovních činností určitá úroveň IT dovedností. U 40 % obyvatelstva EU bylo zjištěno, že nemají dostatečnou úroveň znalostí a dovedností pro výkon práce. Téměř polovina zaměstnavatelů, uvedla, že těžko hledají potenciální zaměstnance, kteří by byli schopni přispívat k růstu a inovacím (Martina Dlabajová, 2021).

Pokud budou chtít pracovníci v následujících deseti až patnácti letech najít uplatnění na trhu práce, tak by si měli osvojit dovednosti, které byly označeny jako klíčové pro budoucí vývoj trhu. Pracovníci by měli umět z nepřeberného množství dat vybrat pouze ta relevantní, měli by se orientovat v základním programování a měli by umět vytvářet interaktivní obsah (např. práce s grafickými editory, znalost sociálních sítí) (Mydlová, 2014). Velmi důležité se pro pracovní sféru stávají tzv. soft skills (měkké dovednosti). Soft skills jsou totiž uplatnitelné v jakémkoliv odvětví. Čím dál více žádanou dovedností je dále kritické myšlení, kreativita, řešení složitých problémů a sociální inteligence (tzn. empatie). Tyto vlastnosti jsou v budoucnu stroji nenahraditelné (Europass, 2022).

Závěr

Tato práce pojednávala o získávání pracovníků (tzn. lidského kapitálu), které patří do oblasti lidských zdrojů. V teoretické části byla popsána role a činnosti personálního útvaru. Blíže byly popsány činnosti od plánování pracovního místa, přes formy získávání až po samotný výběr pracovníků. V praktické části práce byla definována hlavní výzkumná otázka a dílčí výzkumné otázky. Zároveň byli blíže definováni respondenti dotazníkového šetření a řízených rozhovorů. Na základě získaných informací byly zodpovězeny výzkumné otázky a navržena příslušná doporučení či návrhy.

Hlavním cílem této bakalářské bylo zjistit míru shody mezi strukturou absolventů ŠAVŠ a požadavky, které na tyto absolventy mají jednotlivé oblasti ŠA. Hlavní výzkumná otázka byla zodpovězena pomocí porovnání odpovědí respondentů ze strany ŠAVŠ (dotazníkové šetření) a ŠA (řízené rozhovory). Bylo především porovnáno rozložení absolventů z jednotlivých specializací v oblastech ŠA s tím, zda respondenti z ŠA z daných oblastí vnímají toto rozložení jako dostatečné či nedostatečné pro své oblasti. Celkem bylo porovnáváno pět specializací s pěti přímo navazujícími oblastmi. Z celkem pěti oblastí v ŠA se tři potýkají s velkým nedostatkem absolventů ze ŠAVŠ a přijímají tedy absolventy z jiných vysokých škol. Naopak s obrovským nápořem uchazečů o práci se potýká oblast S, a tudíž není schopna uspokojit velkou poptávku po pracovních místech ze strany absolventů ze specializace Řízení lidských zdrojů.

Z výsledků hlavní výzkumné otázky vyplynulo, že by měla být zlepšena komunikace mezi ŠAVŠ a ŠA a u specializací, které byly respondenty vnímány jako deficitní, zlepšit marketingovou propagaci, aby škola přilákala co nejvíce studentů.

Dílčího výzkumného cíle bylo dosaženo prostřednictvím dotazníkového šetření, které bylo rozposláno mezi absolventy ŠAVŠ a řízených rozhovorů, při kterých byli dotazováni respondenti z ŠA. Při porovnávání znalostí a dovedností, které byly považovány za velmi využívané a uplatněné v pracovním prostředí, se obě strany shodly na stejných znalostech. Z výzkumu však nadále vyplynulo, že obě strany nejvíce postrádají odpovídající znalosti německého a anglického jazyka v pracovním prostředí, dostatečnou úroveň IT znalostí a dovedností a práci ve speciálních programech. Za deficitní ze strany ŠA byla uvedena práce v MS Office.

Naopak absolventi nejvíce postrádali prolnutí teorie s praxí a více technických znalostí.

Pracovní trh se neustále a rychle mění. Stejně tak se mění pracovní prostředí, což ovlivňuje metody, prostředky, a především požadavky na přijímané pracovníky do ŠA. Na základě zjištěných deficitů by měla probíhat lepší komunikace mezi školou a podnikem a častější aktualizování současných potřeb jednotlivých oblastí a změn v ŠA a na pracovním trhu tak, aby absolventi našli odpovídající uplatnění.

Zpracování této práce nebylo doprovázeno žádnými problémy. Komunikace se všemi respondenty probíhala zcela hladce. Během výzkumu byly získány všechny potřebné informace k zodpovězení výzkumných otázek.

Seznam literatury

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů*. 13. Praha: Grada, 2015. ISBN 980-80-247-5258-7.

DLABAJOVÁ, Martina. Martina Dlabajová. *Moje priority* [online]. 2021 [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: <https://www.dlabajova.eu/priorita-zamestnanost-a-dovednosti-pro-budoucnost/#>

DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o, 2008. ISBN 978-80-87071-89-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

ESTONIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY. Estonian Chamber of Commerce and Industry. In: *New* [online]. Tallin: Estonian Chamber of Commerce and Industry, 2019 [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: <https://www.koda.ee/en/news/cooperation-between-enterprises-and-schools-raises-interest-young-people-different-spheres>

EUROPASS. Europass. *Dovednosti budoucnosti* [online]. Praha: Národní centrum Europass, 2022 [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: <https://europass.cz/dovednosti-budoucnosti>

FROLUND, Lars a Max RIEDEL. *Strategic Industry-University Partnerships: Success-Factors from Innovative Companies*. Cambridge: Academic Press, 2018. ISBN 978-0128109892.

JEŘÁBEK, Hynek. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: Karolinum, 1993. ISBN 80-7066-662-5.

KARLÍČEK, Miroslav. *Marketingová komunikace*. 2. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5769-8.

KOCIÁNOVÁ, Renata. *Perosnální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.

KOUBEK, Josef. *Řízení pracovního výkonu*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-726-1116-X.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. 4. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-168-3.

LUTCHEN, Kenneth R. Harvard Business Review. *Why Companies and Universities Should Forge Long-Term Collaborations* [online]. Harvard Business School: Harvard Business Publishing, 2018 [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: <https://hbr.org/2018/01/why-companies-and-universities-should-forge-long-term-collaborations>

MYDLOVÁ, Lenka. Jobs.cz. *Inspirace a rady* [online]. Jobs.cz, 2014 [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/10-klicovych-dovednosti-pracovnika-budoucnosti/>

PECHOVÁ, Jana a Veronika ŠÍŠOVÁ. *Assessment centrum*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-452-3.

PÍCL, Michal, Jan ČERNÝ a Karel GARGULÁK. *Duální systém odborného vzdělávání jako řešení potřeb trhu práce v ČR* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2015 [cit. 2022-11-17]. ISBN 978-80-7440-133-6. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/vydavatelstvi/vydane-publikace/Dualni-system-vzdelavani.pdf>

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY. Svaz průmyslu a dopravy České republiky. *Trh práce a vzdělávání* [online]. Praha: SP, 2020 [cit. 2022-10-21]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/trh-prace-a-vzdelavani/13307-dualni-vzdelavani-se-rozsiri-do-dalsich-kraju>

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2. Praha: Grada, 2016. ISBN 9788027195275.

TEGZE, Jan. *Jak hledat zaměstnance v 21. století - Techniky moderního recruitmentu*. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0551-9.

ŠKODA AUTO Vysoká škola. *O nás* [online]. Mladá Boleslav: ŠAVŠ, 2022 [cit. 2022-10-29]. Dostupné z: <https://www.savs.cz/o-nas>

ŠKODA AUTO Česká republika. *Historie* [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, 2022 [cit. 2022-11-02]. Dostupné z: <https://www.skoda-auto.cz/o-spolecnosti/historie>

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Pracovní místo jako základní organizační jednotka.....	14
Obr. 2 Skladba respondentů.....	31
Obr. 3 Rok absolvování.....	32
Obr. 4 Vystudovaná specializace.....	32
Obr. 5 Místo výkonu práce v ŠA – Průmyslový management.....	33
Obr. 6 Místo výkonu v ŠA – Management obchodu.....	34
Obr. 7 Místo výkonu v ŠA – Logistika a management kvality.....	35
Obr. 8 Místo výkonu v ŠA – Řízení lidských zdrojů.....	36
Obr. 9 Místo výkonu v ŠA – Finanční řízení.....	37
Obr. 10 Studijní znalosti uplatněné v praxi.....	38
Obr. 11 Studijní znalosti postrádané v praxi.....	39
Obr. 12 Faktory vedoucí ke změně zaměření.....	40

Seznam tabulek

Tab. 1 Metody výběru dle predikční validity.....	25
Tab. 2 Specializace ŠAVŠ odpovídající oblastem v ŠA.....	29
Tab. 3 Počet absolventů s uplatněním v oblasti S.....	40
Tab. 4 Počet absolventů s uplatněním v oblasti V.....	41
Tab. 5 Počet absolventů s uplatněním v oblasti P.....	41
Tab. 6 Počet absolventů s uplatněním v oblasti F.....	41
Tab. 7 Počet absolventů s uplatněním v oblasti E.....	42
Tab. 8 Porovnání využitých znalostí ze strany respondentů ze ŠAVŠ a ŠA.....	50
Tab. 9 Porovnání postrádaných znalostí ze strany respondentů ze ŠAVŠ a ŠA.....	50

Seznam příloh

Příloha 1 Struktura řízeného rozhovoru.....	62
Příloha 2 Struktura dotazníkového šetření	63
Příloha 3 Oddělení v ŠA.....	66

Příloha 1 Struktura řízeného rozhovoru

1. S jakými dovednostmi a znalostmi jste u absolventů ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. spokojeni? Uveďte konkrétní příklad a odůvodnění.
2. Jaké dovednosti a znalosti postrádáte u absolventů ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s.? Uveďte konkrétní příklad a odůvodnění.
3. Vyhovuje Vám tato spolupráce mezi ŠKODA AUTO VYSOKOU ŠKOLOU o.p.s. a ŠKODA AUTO a.s. jako forma získávání pracovníků? Odůvodněte svoji odpověď.
4. Odpovídá počet absolventů z jednotlivých specializací potřebám dané oblasti ve ŠKODA AUTO a.s.?
5. Preferujete absolventy ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. před absolventy z jiných vysokých škol? Vnímáte studium na této škole jako výhodu při hledání práce? Svoji odpověď zdůvodněte.

Příloha 2 Struktura dotazníkového šetření

SPOLEČNÁ ČÁST

1. Uvedte pohlaví:
 - Muž
 - Žena
 - Jiné

2. V jakém roce jste absolvovali?
 - 2022
 - 2021
 - 2020
 - 2019
 - 2018
 - 2017
 - 2016
 - 2015
 - Jiná _____

ČÁST PRO KAŽDOU SPECIALIZACI

3. Jakou specializaci na ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. jste studovali?
 - Řízení lidských zdrojů
 - Management obchodu
 - Logistika a management kvality
 - Finanční řízení
 - Průmyslový management

4. V jaké oblasti ve ŠKODA AUTO a.s. pracujete?
 - V – Prodej a marketing
 - S – Lidé a kultura
 - F – Finance a IT
 - E – Technický vývoj
 - P – Výroba a logistika

- G – Předseda představenstva
 - B – Nákup
5. V jaké konkrétní organizační jednotce pracujete (např. VPP, ST, ...)?
- _____

SPOLEČNÁ ČÁST

6. Které dovednosti a znalosti jste během prvního roku výkonu práce postrádali a během studia jste je nezískali? (možnost více odpovědí)
- práce v základních programech
 - dostatečná znalost německého jazyka
 - technické znalosti
 - práce ve speciálních programech – např. SAP, logistické programy
 - znalost legislativních předpisů
 - teoretické podklady k danému oboru
 - komunikační schopnosti
 - prolnutí teorie s praxí
 - dostatečná znalost anglického jazyka
7. Které dovednosti a znalosti získané během studia jste nejvíce uplatili v pracovním prostředí během prvního roku po nástupu do práce? (možnost více odpovědí)
- práce v základních programech
 - dostatečná znalost německého jazyka
 - technické znalosti
 - práce ve speciálních programech – např. SAP, logistické programy
 - znalost legislativních předpisů
 - teoretické podklady k danému oboru
 - komunikační schopnosti
 - prolnutí teorie s praxí
 - dostatečná znalost anglického jazyka

8. Z jakého důvodu pracujete v jiné oblasti, než jste vystudovali? Pokud pracujete v oblasti, která navazuje na Vámi vystudovanou specializaci, prosím neodpovídejte.
- nedostatek volných pracovních míst v mnou vystudovaném oboru
 - po vystudování jsem projevil zájem o jinou oblast
 - možnost lepšího pracovního ohodnocení v jiné oblasti
 - bližší lokalita (kratší dojezdová vzdálenost)
 - Jiná _____

Příloha 3 Oddělení v ŠA

G – předseda představenstva	GS – Podniková a produktová strategie
	G1 – Produktová řada Small
	G2 – Produktová řada Compact, Midsize
	G3 – Produktová řada EV & Konektivita
	GO – Governance, Risk & Compliance
	GK – Komunikace
	GA – Interní audit
	GQ – Řízení kvality
F – Finance a IT	F/1 – Finanční strategie a projekty
	FC – Controlling
	FL – Právní záležitosti
	FI – Informační technologie
	FS – Daně, cla
	FT – Treasury
	FR - Účetnictví
V – Prodej a marketing	VO – MEB Agentura
	VV – Řízení prodeje
	VX – Customer Journey
	VM – Marketing
	VP – Výrobkový marketing
	VT – Prodej a Marketing ČR
	VE – Prodej Evropa
	VI – Mezinárodní prodej
	VD – Škoda DigiLab
	VG – Cust. Exper. e-Mobility, PMO GigaFactor
	VA – After Sales
P – Výroba a logistika	PA – Řízení náběhů
	PS – Řízení značky
	PP – Plánování značky

PL – Logistika značky
PK – Výroba komponentů
PF – Výroba vozů

B - Nákup

BN – Nákup naběhy nových produktů
BM – Nákup kovy
BS – Globální řízení série nákup
BW – Value Engineering
BI – Nákup interiér
BX – Nákup exteriér
BC – Nákup konektivita/elektrika
BA – Všeobecný nákup

S – Lidé a kultura

SX – Transformace
SP – Plánování lidských zdrojů
ST – Komplexní péče o MGMT, Employer Branding
SB – Operativní HR péče, digitalizace, HR 4.0
SE – ŠKODA Akademie
SG – Zdravotní služby a ergonomie
SO – Bezpečnost společnosti ŠKODA AUTO
SR – Vnější vztahy

E – Technický vývoj

ED – ŠKODA Design
EX – Technické vedení projektů
ES – Plánování a koordinace
EB – Koncepční vývoj
EW – Koncepční vývoj platformy MQB27(W)G
EK – Vývoj exteriéru a interiéru vozu
EE – Vývoj elektriky/elektroniky
EP – Vývoj podvozku a agregátu
EM – ŠKODA Motorsport
EG – Vývoj celého vozu
ET – Technická konformita

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Lucie Vajs Císařová		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Specializace Řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Analýzy požadavků ŠKODA AUTO a.s. na strukturu absolventů ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s.		
VEDOUCÍ PRÁCE	Ing. Martina Beránek, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2022
POČET STRAN	69		
POČET OBRÁZKŮ	12		
POČET TABULEK	9		
POČET PŘÍLOH	3		
STRUČNÝ POPIS	<p>Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku získávání zaměstnanců v rámci spolupráce mezi ŠKODA AUTO a.s. a ŠKODA AUTO VYSOKOU ŠKOLOU o.p.s.</p> <p>Hlavním cílem této práce je zjistit, zda množství a rozložení absolventů ve specializacích odpovídá současným potřebám podniku.</p> <p>Dílčím cílem je zjistit, s jakými dovednostmi a znalostmi u absolventů jsou pracovníci ŠKODA AUTO a.s. spokojeni, zda absolventi pracují v oblastech, které přímo navazují na jimi vystudovanou specializaci a proč se případně rozhodli pro práci v jiné oblasti.</p> <p>Pro naplnění obou cílů práce byl využit dotazník a řízené rozhovory.</p> <p>V praktické části bylo zhodnoceno rozložení absolventů a nalezeny společně vnímané deficitní. Na základě zjištěných informací byla navržena vhodná doporučení.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Řízení lidských zdrojů; Absolventi vysokých škol; Získávání pracovníků; Spolupráce se vzdělávacími institucemi		

ANNOTATION

AUTHOR	Lucie Vajs Císařová		
FIELD	Specialization Human Resources Management		
THESIS TITLE	ŠKODA AUTO a.s. v. ŠAVŠ o.p.s. Graduates Requirments Analysis		
SUPERVISOR	Ing. Martina Beránek, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2022
NUMBER OF PAGES	69		
NUMBER OF PICTURES	12		
NUMBER OF TABLES	9		
NUMBER OF APPENDICES	3		
SUMMARY	<p>This bachelor thesis focuses on employees recruitment coming from cooperation between ŠKODA AUTO a.s. and ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s. The main goal of this thesis is to find out whether the structure of graduates meets the company's requirements.</p> <p>Partial goal is to find out with which skills and knowledge are the graduates satisfied and which they feel are insufficient.</p> <p>The thesis also looks into the situation, whether the graduates work in the area, that follows their major studies and if not, why they decided to work in different area.</p> <p>To fulfil the goals of the thesis the questionnaire and structured interviews were performed.</p> <p>There is a structure of graduates evaluated in the thesis, as well as main deficits in the practical part. Based on the results the appropriate recommendations are described in the final part of the thesis.</p>		
KEY WORDS	Human Resources; Universities graduates; Recruitment; Cooperation with educational facilities		