

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra řízení**



**Bakalářská práce**

**Vyhledávání zaměstnanců generace Z ve vybrané společnosti**

**Lucie Pelikovská**

© 2021 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lucie Pelikovská

Hospodářská politika a správa  
Podnikání a administrativa

Název práce

**Vyhledávání zaměstnanců generace Z ve vybrané společnosti**

Název anglicky

**Employee sourcing of generation Z in a business enterprise**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit proces vyhledávání zaměstnanců generace Z ve zvolené společnosti. V případě zjištění nedostatků navrhnout opatření pro zefektivnění procesu vyhledávání zaměstnanců.

### Metodika

Teoretická část práce bude zpracována na základě metody komparace různých teoretických přístupů a syntézy dílčích poznatků. Praktická část bude zpracována s využitím metod dotazníkového šetření/polostrukturovaného rozhovoru/případové studie.

Syntéza teoretických výstupů: 11/2019 – 08/2020

Výzkum: 09/2020 – 11/2020

Agregace výstupů z teoretické a praktické části: 12/2020 – 02/2021

Odevzdání závěrečné práce na katedru: 03/2021

## **Doporučený rozsah práce**

40-50 stran

## **Klíčová slova**

Řízení lidských zdrojů, vyhledávání zaměstnanců, interní zdroje vyhledávání zaměstnanců, externí zdroje vyhledávání zaměstnanců, generace Z

---

## **Doporučené zdroje informací**

- ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. Řízení lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.
- HORVÁTHOVÁ, P., ČOPÍKOVÁ, A., BLÁHA, J. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.
- KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
- KOULOPOULOS, T. M., KELDSEN, D. Gen Z Effect: The Six Forces Shaping the Future of Business, Brookline, MA: Bibliomotion, 2014. ISBN 978-1-62956-031-1
- LUSSIER, R. N., HENDON, J. R. Fundamentals of human resource management: functions, applications, skill development. Los Angeles: Sage, 2017. ISBN 978-1483358505.
- MCCRINDLE, M. The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations. , 2014. ISBN 978-0-9924839-0-6.
- ŠIKÝŘ, M. Personalistika pro manažery a personalisty. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.

---

## **Předběžný termín obhajoby**

2020/21 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

Ing. Josef Kříž, CSc.

## **Garantující pracoviště**

Katedra řízení

---

Elektronicky schváleno dne 20. 10. 2020

**prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 5. 11. 2020

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 19. 02. 2021

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vyhledávání zaměstnanců generace Z ve vybrané společnosti" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.3.2021

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala mé vedoucí práce Ing. Kateřině Drahotové, Ph.D. za odborné rady a profesionální přístup v teoretické části bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat druhému vedoucímu mé bakalářské práce panu Ing. Josefu Křížovi, CSc., který vedl moji praktickou část bakalářské práce. Děkuji za trpělivý, lidský přístup obou vedoucím a čas věnovaný této bakalářské práci. Velké díky patří celé mé rodině, příteli a všem lidem, kteří mě podporovali.

# Vyhledávání zaměstnanců generace Z ve vybrané společnosti

## Abstrakt

Vyhledávání zaměstnanců generace Z je v současné době velmi aktuální téma. Tato generace je ve fázi, kdy se připravuje na budoucí zaměstnání, nebo se v současné době už pracovního procesu účastní. Cílem bakalářské práce je analyzovat požadavky generace Z na zaměstnání a zohlednit je v procesu vyhledávání, náboru a adaptaci zaměstnance v podniku. Teoretická část bakalářské práce se zabývá základními pojmy v oblasti řízení lidských zdrojů, charakteristikou procesu vyhledávání zaměstnanců a definováním pojmu generace X, Y, Z. Praktická část se zabývá analýzou procesu vyhledání, náboru zaměstnance a následnou adaptací pracovníka v podniku, kdy do tohoto procesu byly zahrnuté požadavky generace Z vyplývající z výzkumného šetření. V praktické části bylo provedeno výzkumné šetření, které se skládalo ze dvou částí. První část tvořilo dotazníkové šetření a druhou část tvořil polostrukturovaný rozhovor. Dotazník byl zaměřen na budoucí zaměstnance generace Z, a to studenty Střední průmyslové školy v Mladé Boleslavi studující obor Strojírenská a technická administrativa. Druhou část výzkumného šetření tvořil polostrukturovaný rozhovor s respondenty generace Z, kteří se aktivně v době šetření účastnili pracovního procesu v ekonomickém sektoru. V rámci výzkumného šetření byly zjišťovány požadavky generace Z na zaměstnání a jejich spokojenost v dosavadním zaměstnání.

**Klíčová slova:** vyhledávání zaměstnanců, interní zdroje vyhledávání zaměstnanců, externí zdroje vyhledávání zaměstnanců, nástup do zaměstnání, adaptace zaměstnanců, generace Z, řízení lidských zdrojů

# **Employee sourcing of generation Z in a business enterprise**

## **Abstract**

Searching for Z-generation employees is currently a hot topic. This generation is on the verge of preparing for future employment or already participate in the work process. The scope of this bachelor thesis is to analyze the of Generation Z requirements and consider those during the process of searching, recruiting, and adapting within the company. The theoretical part of this thesis deals with basic concepts of human resources management, characteristics of the hiring process, and defining Generation X, Y, Z. The empirical part analyses the searching process and the requirements of Z- generation that arose from the research. The practical part deals with a two-parts research survey. The first part consisted of a questionnaire survey, while the second part was a semi-structured interview. Future employees of the Z-generation, namely students of the Secondary Industrial School in Mladá Boleslav, who studied Engineering and Technical Administration, took part in the questionnaire. The second part of the research survey was a semi-structured interview with Z-generation respondents, who, at the time of the research, actively participated in the work process in the economic sector. The assessment aimed to qualify the employment requirements of Generation Z as well as the level of satisfaction in as and current job.

**Keywords:** employee search, internal employee search resources, external employee search resources, entry into employment, employee adaptation, generation Z, human resources management

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>11</b>
2.1 Cíl práce .....	11
2.2 Metodika .....	11
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>13</b>
3.1 Řízení lidských zdrojů.....	13
3.1.1 Úkoly a cíle řízení lidských zdrojů .....	13
3.2 Vyhledávání zaměstnanců.....	14
3.2.1 Proces získávání zaměstnanců .....	14
3.2.2 Metody vyhledávání zaměstnanců.....	15
3.2.2.1 Vnitřní metoda vyhledávání zaměstnanců.....	15
3.2.2.2 Vnější metoda vyhledávání zaměstnanců.....	17
3.3 Výběr.....	20
3.4 Adaptace zaměstnance .....	22
3.5 Generace.....	24
3.5.1 Generace X .....	24
3.5.2 Generace Y .....	24
3.5.3 Generace Z.....	25
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>26</b>
4.1 Vyhledávání, nástup a adaptace zaměstnanců .....	26
4.1.1 Vyhledávání zaměstnanců generace Z.....	27
4.1.2 Výběr zaměstnanců generace Z .....	29
4.1.3 Nástup uchazeče generace Z na nové pracovní místo .....	31
4.1.4 Adaptační plán .....	33
4.1.5 Požadavky, které lze v podniku zaměstnancům generace Z splnit.....	34
4.2 Výzkumné šetření.....	36
4.2.1 Dotazníkové šetření .....	36
4.2.2 Polostrukturovaný rozhovor .....	49
<b>5 Výsledky a diskuse .....</b>	<b>52</b>
5.1 Výsledky výzkumu.....	52
5.2 Diskuse.....	53
<b>6 Závěr.....</b>	<b>55</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>56</b>



<b>8 Přílohy .....</b>	<b>59</b>
8.1 Inzerát.....	59
8.2 Hodnotící list uchazeče o zaměstnání .....	61
8.3 Adaptační plán .....	62
8.4 Výsledek psychodiagnostického testu.....	64
8.5 Dotazníkové šetření otázky .....	65
8.6 Polostrukturovaný rozhovor otázky .....	68

## **Seznam grafů**

Graf 1 - Rozdělení respondentů podle pohlaví.....	37
Graf 2 - Rozdělení respondentů podle věku .....	37
Graf 3 - Požadavky na firemní kulturu podniku.....	38
Graf 4 - Požadavky na možnost karierního růstu .....	39
Graf 5 - Požadavky na zaměstnanecké benefity.....	40
Graf 6 - Požadavky na typ práce .....	41
Graf 7 - Požadavky na velikost společnosti .....	42
Graf 8 - Požadavky na pracovní kolektiv .....	43
Graf 9 - Uplatnění dovedností v zaměstnání .....	43
Graf 10 - Požadavky na osobní rozvoj a motivaci .....	44
Graf 11 - Požadavky na stravování .....	45
Graf 12 - Požadavky na pracovní cesty .....	46
Graf 13 - Požadavky na pracovní dobu .....	47
Graf 14 - Požadavky na zajištění bezpečnosti práce .....	48

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1 – výhody a nevýhody vnitřních zdrojů vyhledávání .....	16
Tabulka 2 – výhody a nevýhody vnějších zdrojů vyhledávání .....	18

## **Seznam schémat**

Schéma 1 - adaptační program .....	22
Schéma 2 – vyhledávání, nástup a adaptace.....	26
Schéma 3 – výběr zaměstnanců.....	29
Schéma 4 – nástup zaměstnance do zaměstnání.....	31

# 1 Úvod

Dnešní doba je doba kdy, do zaměstnání nastupuje nebo se na zaměstnání připravuje nová generace. Této generaci říkáme generace Z nebo také internetová generace. Tato generace je specifická v mnoha rysech. Jedním z nich je fakt, že od narození vyrůstá obklopena informačními technologiemi, a tento rys tuto generaci zásadním způsobem formuje.

Podniky se musí na nástup nové generace připravit, nastudovat její specifika a zaměřit na její požadavky, které tako generace Z od svých zaměstnavatelů a zaměstnání požaduje. Úkolem podniku je najít nejkvalifikovanější uchazeče o zaměstnání, kteří budou velmi efektivní a výkonní a zároveň musí naplnit požadavky, které tito zaměstnanci mají.

Vyhledávání zaměstnanců je jednou z částí řízení lidských zdrojů a patří k jeho hlavním oblastem činností. V rámci vyhledávání je nejprve nutné si specifikovat, jakého zaměstnance daný podnik potřebuje. K tomuto si podniky sestavují profil uchazeče, specifický pro generaci Z. Hlavním úkolem vyhledávání je popsat danou pozici, specifikovat požadavky v podobě vzdělání, dosažené kvalifikace, jazykových schopností a další a oslovit co největší počet potencionálních zaměstnanců na danou pozici.

Poté si podnik určuje, zda bude vyhledávat v rámci interních zdrojů podniku a nabízet pracovní pozici současným zaměstnancům. Zde může podnik využít potencionál vlastních zaměstnanců a umožní jim kariérně růst. Dále může podnik využít druhou možnost vyhledávání zaměstnanců, a to je vyhledávání z externích zdrojů. Zde je nutné přesně specifikovat, o jaké kandidáty bude mít podnik zájem a podle toho nastavit další postup vyhledávání.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem bakalářské práce bude zhodnotit proces vyhledávání zaměstnanců generace Z ve zvolené společnosti. Pro její zpracování bude vybrána skupina zaměstnanců generace Z, kteří se připravují na budoucí povolání nebo jsou součástí pracovního procesu v ekonomickém sektoru. V případě zjištění nedostatků v procesu je cílem navrhnout řešení, které povede ke zlepšení.

Mezi dílčí cíle práce patří:

- zpracovat teoretickou část pomocí odborné literatury a vymezit pojmy k procesu vyhledávání zaměstnanců generace Z
- charakterizovat požadavky generace Z na zaměstnání a zaměstnavatele
- zohlednit požadavky generace Z na zaměstnání a zaměstnavatele v procesu vyhledávání, náboru a adaptace pracovníka

### **2.2 Metodika**

Bakalářská práce bude tvořena dvěma částmi. Jedná se o část praktickou a část teoretickou. Teoretická část práce bude zpracována na základě metody komparace různých teoretických přístupů a syntézy dílčích poznatků. Zpracování proběhne na základě odborné literatury a odborných článků zaměřených na téma řízení lidských zdrojů a generaci Z. Seznam použité literatury se nachází v kapitole č. 7.

Praktickou část bude tvořit proces vyhledávání, náboru a adaptace zaměstnance generace Z pracujícího v ekonomickém sektoru. Požadavky generace Z na zaměstnání budou zpracovány za pomoci výzkumného šetření, které se bude skládat ze dvou částí.

První část bude tvořit dotazníkové šetření skládající se z čtrnácti otázek. Otázky dotazníku se nachází v příloze 8.5. Dotazník bude zaměřen na budoucí zaměstnance generace Z a to studenty Střední průmyslové školy v Mladé Boleslavi studující obor Strojírenská a technická administrativa. Dotazníkové šetření se zúčastní dvacet respondentů. Tito respondenti budou pro dotazníkové šetření vybráni na základě zjištění

názoru na požadavky budoucích zaměstnanců generace Z, kteří budou zaměstnáni v ekonomickém sektoru.

Druhou část výzkumného šetření bude tvořit polostrukturovaný rozhovor s dvěma respondenty generace Z, kteří se aktivně účastí pracovního procesu. Tento rozhovor bude tvořit 6 otázek. Otázky kladené respondentům polostrukturovaného rozhovoru se nachází v příloze 8.6. Otázky budou mít za úkol zjistit, zda došlo ke splnění požadavků zaměstnanců generace Z v rámci jejich zaměstnání a co by si zaměstnanci přáli změnit.

Na základě zjištěných informací v podobě požadavků generace Z na zaměstnání, budou tyto požadavky zapracovány do procesu vyhledávání, náboru a adaptace zaměstnance v podniku a bude vypracován výsledek výzkumu.

### **3 Teoretická východiska**

Kapitola teoretická východiska pojednává o fungování řízení lidských zdrojů. Je zde popsán proces vyhledávání, výběru, adaptace zaměstnance ve společnosti a charakteristika generace Z.

#### **3.1 Řízení lidských zdrojů**

Řízení lidských zdrojů započalo na přelomu 50. a 60. let dvacátého století. Dvořáková (2013) tvrdí že, řízení se v 20. století rozvinulo z personalistiky. Personalistika zajišťovala shromažďování dokumentů, po celou dobu pobytu zaměstnance v podniku. V dnešní době je řízení lidských zdrojů chápáno jako disciplína, která vytváří nástroje a podmínky pro řízení pracovní činnosti. Zahrnuje strategické aspekty a stává se důležitou součástí manažerských funkcí.

Koubek (2007) o řízení lidských zdrojů říká, že lidé jsou nepostradatelný zdroj a bohatství podniku. Lidské zdroje zabezpečují a rozdělují finanční, materiální nebo informační zdroje podniku.

Armstrong (2015) definuje řízení lidských zdrojů, jako strategický, integrovaný a ucelený přístup k zaměstnání, který rozvíjí a uspokojuje potřeby lidí pracujících v podniku

##### **3.1.1 Úkoly a cíle řízení lidských zdrojů**

Hlavním cílem je zajištění hladkého chodu podniku. Armstrong (2015) definuje úkoly a cíle řízení takto:

- Je nutné podporovat a dosahovat strategických cílů podniku za pomoci uplatňování strategií v rámci lidských zdrojů v souladu se strategií podniku
- přispívat k rozvoji kultury zaměřené na podporu dosahování vysokých výkonů
- zajišťovat podniku dostatek talentovaných, kvalifikovaných a oddaných lidí
- zabezpečit a podporovat vytváření pozitivních pracovních vztahů
- podporovat uplatnění etických přístupů v rámci řízení lidí

## 3.2 Vyhledávání zaměstnanců

Vyhledávání neboli získávání zaměstnanců je personální činnost, kterou Kasper (2005) definuje jako proces, jehož podstatou je oslovit vhodné uchazeče o zaměstnání a tím obsadit volné pracovní místo. Aby tohoto procesu bylo dosaženo, musí si pověření pracovníci v rámci procesu vyhledávání položit otázky týkající se způsobu postupu. S touto definicí souhlasí i Koubek (2015). Říká, že vyhledávání spočívá v rozpoznávání a vyhledávání vhodných kandidátů. Má za úkol přilákat co největší počet kandidátů a z nich si poté vybrat a dosadit nejlepšího uchazeče na volné pracovní místo.

### 3.2.1 Proces získávání zaměstnanců

V procesu získávání zaměstnanců se nachází dva účastníci tohoto procesu. Na jedné straně stojí organizace, která potřebuje obsadit volnou pracovní pozici a na druhé straně se nachází potencionální uchazeči o nabízenou pracovní pozici nebo uchazeči hledající zaměstnání. Dochází zde k toku informací, při kterém je nutné sdělovat dostatečné množství informací. Výsledkem toho by měl podnik oslovit dostatečný počet uchazečů. (Koubek, 2015 a Lussier, 2017 ).

Předpoklad pro efektivní proces vyhledávání je nutnost znalosti povahy pracovní pozice. Tuto znalost poskytuje analýza pracovního místa a předvídání budoucí potřeby pracovníků v podniku.

Armstrong (2015) a Koubek (2015) popisují proces vyhledávání v těchto krocích, které na sebe navazují:

- identifikace potřeby získávání zaměstnanců
- popis a specifikace obsazovaného pracovního místa
- zvážení alternativ
- výběr charakteristik popisu pracovní pozice, na kterém je založený proces získávání a pozdější výběr zaměstnance
- identifikace potencionálních zdrojů kandidátů na pracovní pozici
- volba metod získávání zaměstnanců
- formulace nabídky pracovní pozice
- uveřejnění nabídky pracovní pozice

- sběr dokumentů i informací od uchazečů o pracovní místo
- předvýběr uchazečů na základě poskytnuté dokumentace
- stanovení užšího výběru uchazečů pro další proces výběru

### **3.2.2 Metody vyhledávání zaměstnanců**

Na základě sestavení profilu pracovní pozice je nutné specifikovat, kde budou potencionální zaměstnanci vyhledáváni. K tomuto rozhodování nám slouží dvě metody vyhledávání. První metoda je vyhledání zaměstnanců v rámci interních zdrojů. Druhá metoda je vyhledávání zaměstnanců z externích zdrojů (Kasper, 2005).

#### **3.2.2.1 Vnitřní metoda vyhledávání zaměstnanců**

Dochází zde k obsazování pracovníků z řad současných zaměstnanců. Náklady vynaložené na interní vyhledávání jsou podstatně nižší, než je tomu u vyhledávání z externích zdrojů (Koubek, 2015).

Do vnitřních metod vyhledávání zaměstnanců podle Urbana (2003) patří:

- interní vyhledávání
- přímé oslovení zaměstnance ze společnosti
- doporučení uchazeče od zaměstnance společnosti

Výhody a nevýhody vyplývající z vyhledávání zaměstnanců v rámci vnitropodnikových zdrojů:

**Tabulka 1 – výhody a nevýhody vnitřních zdrojů vyhledávání**

Výhody	Nevýhody
Zaměstnavatel zná své zaměstnance lépe a může tak rozhodovat u mobility zaměstnanců	Zaměstnanci nepřinášejí do podniku nové myšlenky. Mají zaseté rituály v rámci podniku.
Zvyšuje pracovní spokojenost zaměstnanců	Firma ztrácí progresivitu.
Zvyšuje pracovní spokojenost zaměstnanců	Často dochází k povýšení na základě zásluh ne na základ odpovídajících požadavků na pracovní místo
Zlepší morálku v rámci podniku, iniciativu a angažovanost	Povýšení vede k snížení výkonu ostatních zaměstnanců.
Pozitivně působí na snížení fluktuace v podniku a snižuje náklady na nového zaměstnance	
Dochází ke zlepšení organizační kultury	

Zdroj: tabulka vlastní zpracování, data Janišová (2013)

Interní vyhledávání je pro podnik levná varianta získávání pracovníků. Tito kandidáti mají výhodu, že jsou už s chodem podniku obeznámeni a jejich adaptace na novou



pracovní pozici je kratší. V rámci podniku má obsazování pracovníků z interních zdrojů pozitivní účinek. Toto spočívá v tom, že zde dochází ke zvyšování motivace ostatních pracovníků (Urban, 2003 a Koubek, 2015).

Přímé oslovení zaměstnance ze společnosti vyžaduje interakci ze strany vedoucích. Je nutné, aby sledovali, jaký kandidát by se na volné pracovní místo hodil. Mezi výhody zde patří, že kandidáti jsou hodnoceni z hlediska odborného a osobního. Mezi nevýhody se u tohoto způsobu vyhledávání řadí to, že zaměstnanci mohou být povýšeni na základě zásluh a ne proto, že jsou pro danou pozici vhodní (Kotler, 2015).

Osobní doporučení často umožňuje vyhledat kvalitní kandidáty na pracovní pozici. Vyhledávání spočívá v tom, že podnik dostává doporučení od důvěryhodné osoby, na jejíž úsudek se můžeme spolehnout. V tomto způsobu vyhledávání můžeme od doporučující osoby zjistit silné a slabé známky uchazeče. Tyto informace jsou specifitější než informace obsažené v životopisu. V rámci podniku se k tomuto vyhledávání používají i stimul ze strany zaměstnavatele v podobě náborových bonusů (Urban, 2003 a Koubek, 2015).

### 3.2.2.2 Vnější metoda vyhledávání zaměstnanců

Získávání zaměstnanců z vnějších zdrojů znamená, že podnik bude vyhledávat kandidáty na neobsazenou pozici mimo podnik. Díky tomu umožní nezaujatý pohled nového zaměstnance možnost ke změnám v podniku. Jeho předchozí zkušenosti a jiný pohledu na věc může pomoci zaměstnanci zefektivnit procesy ve firmě nebo efektivněji řešit problémy (Dvořáková, 2012).

V rámci vyhledávání je nutné zodpovědět otázku prostřednictvím, koho bude vyhledávání provádět nebo případně jaké kanály budeme k vyhledávání využívat (Kasper, 2005). Urban (2003) uvádí, že je možné využívat tyto metody:

- inzerce
- sociální sítě
- úřady práce
- personální agentury
- přímé oslovení zaměstnance z jiné společnosti
- vzdělávací instituce

Výhody a nevýhody vyplývající z vyhledávání zaměstnanců v rámci externích zdrojů:

**Tabulka 2 – výhody a nevýhody vnějších zdrojů vyhledávání**

Výhody	Nevýhody
Přinášejí nové zkušenosti a rozšiřují obzor	Získávání je finančně náročnější
Dobrý personální marketing přináší velké množství uchazečů o zaměstnání	Adaptace pracovníka trvá déle než u zaměstnance z interního zdroje
Nový zaměstnanec už na pracovní pozici nastupuje s požadovanými znalostmi než v případě zaměstnance z interního zdroje, který se musí potřebné informace dovzdělat	Existuje riziko, že nový zaměstnanec ukončí spolupráci s podnikem z důvodu jiné přístavy a jiných požadavků na pracovní pozici

Zdroj: tabulka vlastní zpracování, data Janišová (2013)

Inzerce v podobě inzerátu v dnešní době využívá už mnoho podniků. Slouží k zprostředkování pracovní příležitosti a k poskytnutí přímé nabídky pracovní pozice. Uchazeč se v něm doví informace o podniku a popisu pracovního místa. Inzerát firmy vyvěšují na různé komunikační kanály. Z nejčastěji používaných můžeme uvést webové stránky podniku, karierní weby podniku, stránky pracovních portálů a sociální sítě (Urban, 2003).

Sociální sítě jsou v procesu vyhledávání velmi používané. Jsou založeny na virtuální komunikaci mezi podnikem a uchazeči o zaměstnání. Nejvyužívanější sociální sítě jsou LinkedIn, Facebook a Twitter (Horváthová, 2016)

Úřady práce jsou neefektivní zdroj potencionálních kandidátů. Tato metoda je vhodná pro méně kvalifikované pozice (Urban, 2003).

Personální agentury umožňují dočasně najmout zaměstnance. Podniky využívají tuto metodu pro obsazení dočasných rutinních míst. Výhoda této metody spočívá v tom, že

podnik si může potencionální zaměstnance vyzkoušet. Pokud podnik není s pracovníkem spokojen, stačí agenturu požádat o jiného. Pokud s pracovníkem je spokojen, tak může podnik zaměstnanci nabídnout trvalé zaměstnání. Tyto varianty jsou obě pro podnik výhodné (Urban, 2003).

Přímé oslovení zaměstnance z jiné společnosti je metoda operativní, která vyžaduje spolupráci a iniciativu ze strany vedoucích pracovníků. Tato metoda se nejčastěji používá k vyhledávání kandidátů na vedoucí pracovní pozice. Vedoucí pracovníci mají za úkol získávat informace o zajímavých lidech v rámci oboru. Tito lidé by mohli představovat potencionální nové zaměstnance podniku. V rámci pracovního kolektivu, by mohli přispět svými zkušenostmi a praxí v oboru. U této metody je riziko zhoršení vztahu mezi podniky na základě získávání lidských zdrojů z jejich pracovního kolektivu (Koubek, 2015).

Vzdělávací instituce jsou efektivním prostředím pro vyhledávání. Získávání zaměstnanců probíhá z pravidla už ve školách. Náklady na tuto metodu vyhledávání jsou velmi nízké. Upřednostňují je podniky, které upřednostňují to, že si své zaměstnance chtějí zaškolit sami (Urban, 2003).

### 3.3 Výběr

Dvořáková (2012) definuje vyhledávání jako procesu, který navazuje na proces získávání zaměstnanců. Cílem procesu je identifikovat a vybrat mezi uchazeči takového zaměstnance, který bude výkonný a bude u zaměstnavatele pracovat po požadovanou dobu. S ní souhlasí Kasper (2005) i Armstrong (2015). Kasper (2005) říká že, výběr je založen na zjišťování kvalifikace a vhodnosti uchazečů. Armstrong (2015) tvrdí, že úkolem výběru je odhadnout vhodnost kandidátů na nabízené pracovní místo. Kandidáti jsou posuzováni z hlediska charakteristiky osobnosti, znalostí, dovedností, schopností, zkušeností, kvalifikace, vzdělání nebo výcviku.

Dvořáková (2012) určuje dvě fáze metody výběru. První fáze výběru podle ní je předvýběr uchazeče o zaměstnání. Tato fáze slouží k vytipování užšího výběru uchazečů. Podle ní se v této fázi hodnotí správnost poskytnutých dokumentů v podobě:

- žádost o zaměstnání
- životopis
- osobní dotazník
- kopie o ukončení studia
- kopie certifikátů a dalšího ukončení studia
- pracovní posudky
- reference
- lékařské vysvědčení
- přehled publikační činnosti

Z rozboru těchto dokumentů je možné se dozvědět, zda je uchazeč způsobilý danou prací vykonávat, predikce schopnosti začlenění do pracovního kolektivu a organizace a ukazují motivaci uchazeče o nabízené pracovní místo. Dále se v rámci první fázi uchazeči hodnotí pomocí testů a assessment center (Dvořáková, 2013).

Druhá fáze výběru podle Dvořákové (2013) zahrnuje výběrový pohovor. Pohovor slouží s ověření předběžného ohodnocení zaměstnance a ověření motivace zájmu o nabízené pracovní místo.

Podle Armstronga (2015) je možné uchazeče vybírat podle třech metod výběru. Tyto metody výběru podle něho jsou:

- výběrové pohovory
- výběrové testy
- assessmant centra

V rámci výběrového pohovoru jsou uchazeči o zaměstnání dotazováni na informace, které nebylo možné zjistit z poskytnutých dokumentů anebo slouží k ověření správnosti poskytnutých informací. Jsou zde zjišťovány informace, které umožní předpovědět budoucí výkon zaměstnance. Výběrový pohovor je nejběžnější metodou výběru. Slouží také k navázání úzkého kontaktu mezi uchazečem, personalistou a vedoucím sektoru nebo přímým nadřízeným. Pohovor je možné vést strukturovaně nebo nestrukturovaně. Strukturovaný pohovor je založen na vymezeném rámci, předem stanovených otázkách a všichni uchazeči jsou dotazováni na stejné otázky. Nestrukturovaný pohovor má formu obecné diskuse, kdy tazatel položí otázky na informace, které potřebuje zjistit, ale nemá stanovený cíl. V tomto případě jsou uchazeči posuzováni podle celkového dojmu (Armstrong, 2015 a Šikýř, 2016)).

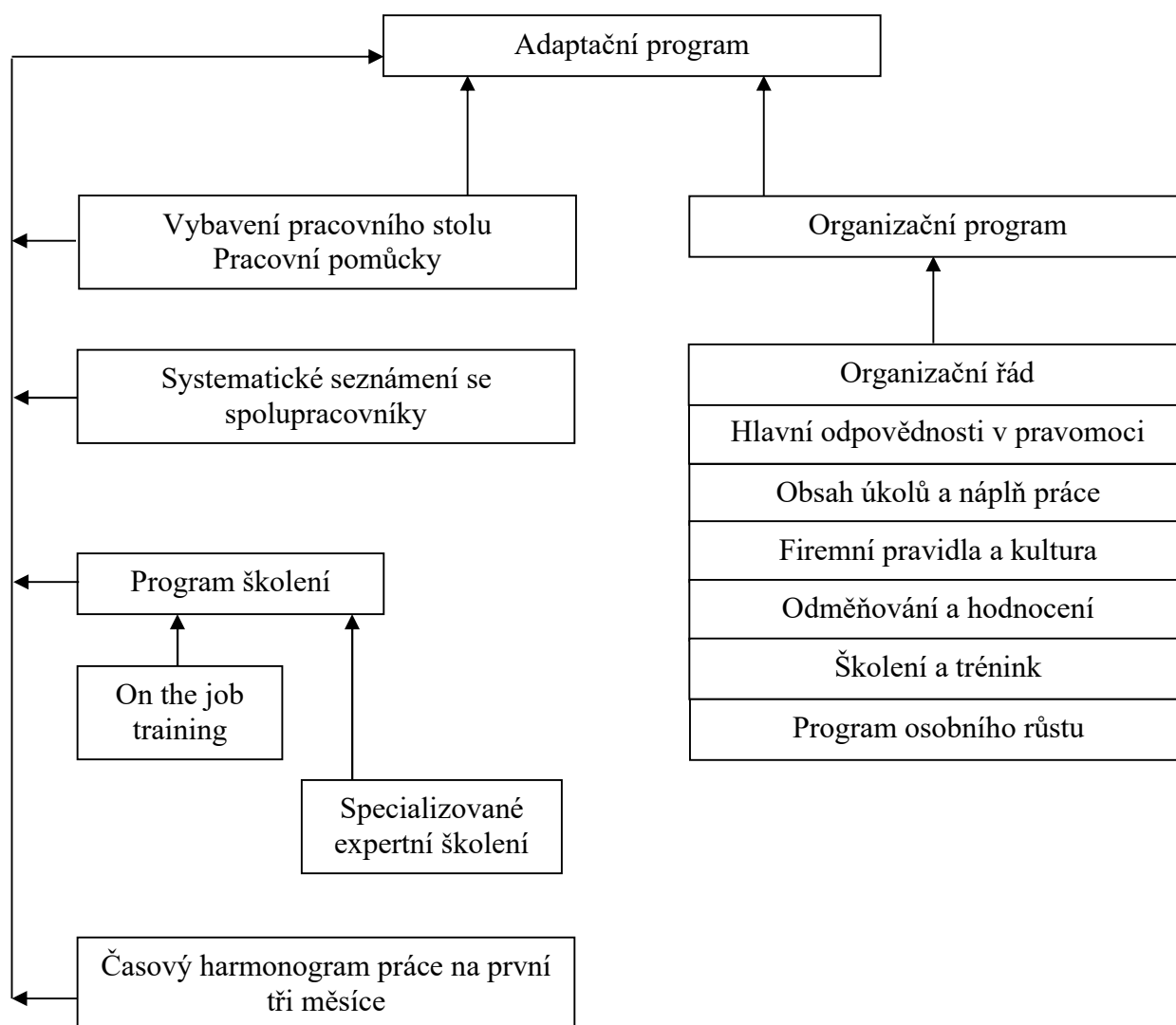
Jako druhou výběrovou metodu máme výběrové testy. Na základě těchto testů zjistíme úroveň uchazečových schopností, míru inteligence, charakteristiku osobnosti, uchazečovo nadání a uchazečovi vědomosti. K testování se poutávají testy inteligence, testy osobnosti, testy schopností a testy způsobilosti. Vždy je nutné, aby testy vyhodnocovala kompetentní osoba a nedocházelo zkreslení výsledků testů (Armstrong, 2015).

Jako třetí metoda jsou assessmant centra, která využívají různé metody posuzování uchazečů. Cílem je získat komplexnější a významnější informace o vhodnosti uchazeče na nabízenou pozici (Armstrong, 2015). Používají se zde individuální a skupinové úkoly, simulace ukázek problémů a úkolů v rámci zaměstnání, na základě jejichž vyhodnocení je možné odhadnout, jak je daný uchazeč vhodný na nabízené pracovní místo (Koubek, 2015).

### 3.4 Adaptace zaměstnance

Stýblo (2003) definuje adaptaci zaměstnance, jako proces, ve kterém dochází k začlenění zaměstnance do pracovního kolektivu a seznamuje ho s podnikem. S ním souhlasí i Janišová (2013), která definuje adaptaci zaměstnance jako proces, v kterém je nutné zaměstnance adaptovat na pracovní podmínky. Je úzce spjat s procesem výběru a napomáhá k měření úspěšnosti procesu výběru.

Schéma 1 - adaptační program



Zdroj: vlastní zpracování, informace Stýblo (2003)

Proces adaptace je velmi důležitý. Koubek (2015) tuto fázi nazývá jako časový plán procesu orientace. Dochází zde k adaptaci pracovní i sociální. K navázání kontaktů slouží pomocný prvek tzv. „Buddy“. Umožní navázat sociální kontakty a pomůže překonat nervozitu z nástupu do nového zaměstnání. „Buddy“ představuje pověřenou osobu, která je stanovena před nástupem zaměstnance do podniku. Má za úkol pomáhat zaměstnanci v prvních dnech nástupu. Pomoc spočívá v seznamování s podnikem a pracovním kolektivem (Janišová, 2013).

Adaptační proces je nutné přizpůsobit konkrétnímu zaměstnanci a sestavit adaptační plán na dané časové období. V nastavování adaptačního plánu je nutné zohlednit věk, získané pracovní zkušenosti a dovednosti, pracovní pozici, na kterou nový zaměstnanec nastupuje a stanovit další rozvoj pracovníka. Podle Stýbla je nejdůležitější přizpůsobit adaptační plán na základě odbornosti, přidělených kompetencí, kategorií zaměstnance a stupni organizačního uspořádání (Stýblo, 2003).

Stýblo (2003) specifikuje informace, které by měli být poskytnuty každému zaměstnanci v rámci procesu adaptace. Jsou to tyto:

- informace o historii podniku nebo tradicích, které se zde dodržují
- informace o současnosti podniku
- základní přehled pracovních úkonů a povinností
- organizační uspořádání podniku a seznámení s vnitropodnikovými dokumenty
- formu a zásady odměňování
- sociální program a podpory, které podnik zaměstnanci nabízí

Adaptaci má na starosti personalista a vedoucí zaměstnance nebo jeho přímý nadřízený. Personalista má funkci garanta procesu. Vedoucí pracovník nebo přímí nadřízený zajišťuje kontrolu procesu adaptace v rámci příslušného oddělení (Stýblo, 2003).

## **3.5 Generace**

Generace jsou možné chronologicky vymezit v časovém intervalu. Mezi odborníky však nepanuje jednotný názor ohledně časového vymezení jednotlivých generací a z toho důvodu se vymezení jednotlivých generací u odborníků může lišit. Generace označuje sociální skupinu lidí, kteří vyrůstají ve stejném časovém intervalu, jejich vývoj ovlivňují stejné události a je možné je rozdělit podle specifických znaků (Horvátová 2016).

### **3.5.1 Generace X**

Generace X je generací, která vyrostla v době rodinné, finanční a společenské nejistoty. Podle Horvátové se zde řadí jedinci narození mezi lety 1961 a 1981 (Horvátová 2016). Kotler uvádí, že do této generace spadají jedinci v rozmezí let 1965 až 1976 (Kotler, 2007). V rámci zaměstnání jsou loajální k jednomu zaměstnavateli. Je pro ně typické dlouhodobě pracovat u jednoho zaměstnavatele. V pracovním prostředí pracují tvrdě. Za to požadují být patřičně ohodnoceni a při odchodu starší generace i povýšení na vyšší pozici. Mají rádi pocit jistoty, vyhýbají se konfliktům a nedostatek svých znalostí pocítují v tom, že nedokážou pracovat s moderními technologiemi tak dobře jako generace Y a Z, které s ní vyrůstaly a je pro ně intuitivnější (Horvátová 2016).

Pro tuto generaci X není problém pracovat dvanáct hodin denně a přesčasy vnímají jako samozřejmost. Na základě toho se u této generace často objevuje syndrom vyhoření a psychického vyčerpání. U generace X došlo k častým rozvodům a rozpadům rodin, což poznamenalo generaci Y a generaci Z (Horvátová 2016).

### **3.5.2 Generace Y**

Generace Y, kterým se také říká mileniálové, jsou jedinci, kteří se podle Horvátové narodili v rozmezí 1982-1995 (Horvátová 2016). Kociánová uvádí, že generace Y se narodila v rozmezí let 1977-1994 což značí, že interval zařazující jedince do generace není jednoznačně definován (Kociánová, 2012).

Generace vyrostla v době relativního klidu a míru. Při jejím formování neproběhly žádné velké konflikty na mezinárodní scéně. Události, které ovlivnily tuto generaci byly potlačení komunismu, nastolení demokracie a teroristické útoky.



Teroristické útoky v této generaci vyvolaly pocit ohroženosti a obezřetnosti. Charakteristickými rysy této generace jsou osobní a pocitová svoboda. Jedinci jsou vysoce ambiciózní a rádi si stanovují výzvy, jak v osobním životě, tak v pracovním. Kládou velký důraz na partnerské a rodinné vztahy. Rádi využívají moderní technologie. V zaměstnání jsou velmi ambiciózní, ale nehodlají na úkor ambicí obětovat svůj osobní život. Stejně jako generace Z odkládají založení rodiny na později. (Horvátová 2016).

### **3.5.3 Generace Z**

Generace Z, často označovaná jako internetová generace, je generací, která vyrostla v době digitalizace. Od narození vyrůstají v prostředí s mobilními telefony, počítači a internetem (Koulopoulos, 2014). Nezažili dobu bez těchto technických vymožeností. McCrindle tuto generaci definuje jako první globální. Do generace Z zařazuje jedince rokem narození 1995 a více (McCrindle, 2014).

Podle Horvátové se zde řadí jedinci narození mezi lety 1996 a 2010. Tato generace komunikuje pomocí sociálních sítí a má potřebu vše sdělovat a sdílet jejím prostřednictvím. Samotní jedinci generace jsou podle ní definováni jako individualisté, kteří jsou nezávislí, a loajalita jim je cizí. Státní instituce jsou z jejich podle postradatelné a nemají význam. Mezi události, které tuto generaci formovaly, se řadí finanční krize, ztráta jistot, multikulturismus a narušený vzorec obrazu rodiny. Často docházelo k rozpadu rodin a tato skutečnost generaci Z poznamenala. Následky narušeného vzorce zapříčinil, že tato generace předčasně dospívá a stává se nezávislou. Jedinci se angažují v oboru, který je pro ně zajímavý a stávají se v něm odborníci. Bohužel u této generace mizí všeobecný přehled, protože jiné obory vyhodnocují jako nezajímavé a informace o nich jsou pro ně zbytečné (Horvátová 2016).

## 4 Vlastní práce

Úkolem vlastní práce je prakticky analyzovat proces vyhledání, nábory zaměstnance a následné adaptace pracovníka ve firmě. Práce se zabývá analýzou požadavků budoucích zaměstnanců generace Z, kteří budou zaměstnáni v ekonomickém sektoru. K této analýze bude využito dotazníkového šetření a polostrukturovaný rozhovor s respondenty generace Z.

### 4.1 Vyhledávání, nástup a adaptace zaměstnanců

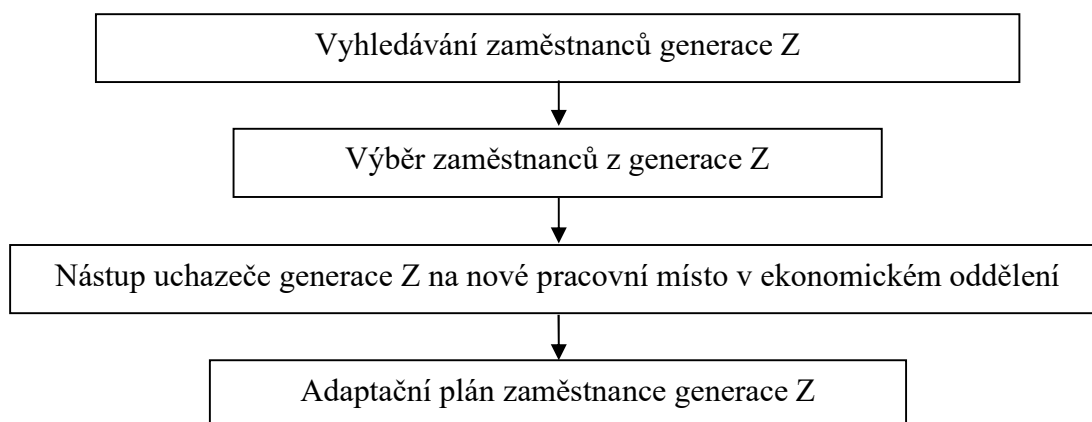
Vlastní práce se zaměřuje na zaměstnance nebo budoucí zaměstnance v ekonomickém sektoru pracujících v kancelářích. Zaměstnanci jsou z věkové kategorie generace Z.

V rámci nábory a výběru zaměstnanců se musí personální oddělení řídit těmito zákony:

- Zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů
- Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Vlastní práce obsahuje:

#### Schéma 2 – vyhledávání, nástup a adaptace



Zdroj: Vlastní zpracování

#### **4.1.1 Vyhledávání zaměstnanců generace Z**

Vlastí práce je zaměřená na současné a budoucí zaměstnance ekonomického sektoru spadající do generace Z. V procesu vyhledávání si podnik nejprve určí na jaký charakter práce bude vytvářené pracovní místo koncipováno. Je nutné specifikovat, zda se jedná o potřebu přijetí nového zaměstnance z důvodu náhrady za odchozího zaměstnance, rozšíření stávajícího týmu zaměstnanců nebo obsazení nově vytvořeného pracovního místa se specifickými požadavky na uchazeče.

V rámci vyhledávání je nutné, aby si podnik stanovil požadavky a podmínky. Tyto podmínky stanovuje hlavní personalista s vedoucím oddělení nebo vedoucím příslušného provozu, v našem případě vedoucí ekonomického oddělení. V tomto oddělení se bude vytvářet, nebo je nutné obsadit, volné pracovní místo.

V této části procesu dochází k zpracování profilu uchazeče personalistou a vedoucím zaměstnancem ekonomického oddělení na obsazení volného pracovního místa. Vedoucí ekonomického oddělení poskytne všechny potřebné informace týkající se pracovní pozice a personalista poskytnutá data zpracuje.

#### **Inzerát**

Po zpracování dat personálním oddělení se personální útvar rozhoduje, zda bude volné pracovní místo inzerovat v rámci interní burzy podniku nebo bude obsazovat volné pracovní místo z externích zdrojů. Z důvodu rozhodnutí poskytnutí volného pracovního místa a dosazení nového zaměstnance z generace Z, bude podnik volit možnost vyhledávání pomocí externích zdrojů.

Je nutné stanovit konkrétní metodu náboru z externích zdrojů. Tuto metodu náboru specifikuje personalita nebo personální oddělení a vychází z charakteru obsazovaného místa. Mezi používané metody v náboru se řadí webové stránky podniku, webové stránky úřadu práce, inzerce v tisku, spolupráce s personální agenturou, inzerce na internetových pracovních serverech, karierní weby a další.

Personální útvar musí volit pro konkrétní metodu náboru odpovídající inzerát na pracovní pozici v ekonomickém oddělení. Je nutné, oslovit tuto skupinu potencionálních zaměstnanců inzerátem zaměřeným na generaci Z. Odborný časopis HR forum uvádí informace, že generaci Z je nutné oslovit na platformách, které tato generace ke komunikaci využívá. Aktuálně nejlepší formou oslovení generace Z je použití karierních

videí. Tato videa je nutné sdílet na sociálních sítích a komunikačních kanálech, aby došlo k co největšímu oslovení potenciální zaměstnanců. Generace Z požaduje v rámci inzerátu, aby podnik konkrétně představil projekt nebo pracovní pozici, na kterou inzerát vypisuje. (HR forum 3/2018).

Inzerát na pozici v ekonomickém oddělení bude sestaven z informací nacházejících se v profilu uchazeče na danou pracovní pozici. Personální jednotka se rozhodla inzerát publikovat na webových stránkách podniku, karierním webu podniku, sociálních sítích a na internetových pracovních serverech. Vzorový inzerát vhodný pro publikaci na pracovních serverech se nachází v příloze 8.1.

Odborný časopis HR forum prováděl průzkum toho, co nejvíce vadí zaměstnancům generace Z v pracovních nabídkách firem. Z šetření vyplynulo že, generace Z požaduje, aby inzerát obsahoval mzdové ohodnocení a informace v inzerátu byly konkretizované. (HR forum 11/2018). Je nutné aby, personalista zahrnul tyto požadavky generace Z do tvorby inzerátu.

Náležitosti inzerátu můžeme rozdělit do dvou částí:

V první části se nacházejí podmínky, které podnik požaduje po budoucím zaměstnanci. Jsou zde vypsány konkrétní požadavky, které byly specifikovány v profilu uchazeče vedoucím ekonomického oddělení a pracovníkem oddělení personalistiky v podobě:

- název pracovní činnosti
- místo výkonu práce
- popis pracovní činnosti
- požadavek na úroveň jazyků
- požadavek na vzdělání a odbornou kvalifikaci
- informace o typu pracovního poměru
- požadavky na zaměstnance
- znalost zákonů
- požadavky na práci s výpočetní technikou

V druhé části se nachází informace o tom, co konkrétně může podnik nabídnout budoucímu zaměstnanci. Jedná se zde o:

- finanční benefity, bonusy a prémie

zaměstnanecké benefity v podobě: 13. plat, bonusy/prémie, dovolená 5 týdnů, firemní akce, mobilní telefon, nadstandardní lékařská péče, notebook, příspěvek na penzijní/životní připojištění, zvýhodněné půjčky zaměstnancům, závodní stravování

- výše platového ohodnocení

Dále podnik požaduje příslušnou dokumentaci od uchazečů o zaměstnání. Příslušné dokumenty jsou:

- životopis zájemce o zaměstnání
- maturitní vysvědčení/vysokoškolský diplom
- další dosažené vzdělání, certifikace, licence
- potvrzení o dosažení jazykových schopností

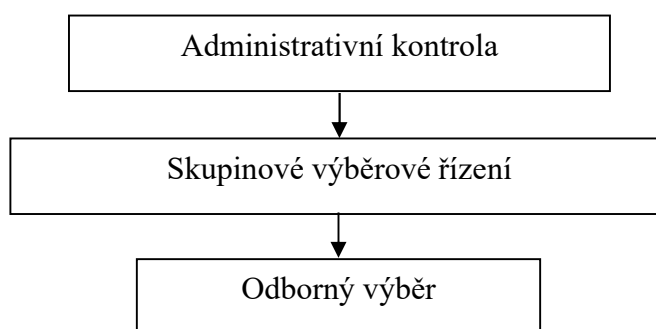
Personální oddělení stanoví lhůtu během, které přijímají příslušné dokumenty uchazečů o zaměstnání a evidují je. Evidence údajů se řídí zákonem na ochranu osobních údajů.

#### 4.1.2 Výběr zaměstnanců generace Z

Uchazeči podali přihlášku do výběrového řízení, jestliže splnili podmínku doložení příslušných dokumentů ve stanovené lhůtě. Výběr zaměstnanců se skládá ze tří fází. Jednotlivé personální útvary si mohou jednotlivé fáze upravit podle potřeb podniku. Tyto potřeby se definují v rámci vnitřních směrnic podniku o výběru uchazečů o zaměstnání.

V našem případě personální útvar volí tyto tři fáze výběrového řízení:

#### Schéma 3 – výběr zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování

## **Administrativní kontrola**

V rámci první fáze administrativní kontroly pověřený pracovní kontroluje správnost odevzdaných dokumentů v evidenci. Kontroluje, zda požadavky odpovídají profilu uchazeče a požadavkům vypsáním v inzerátu. Jestliže uchazeč nesplní podmínky v rámci administrativní kontroly nebo nespadá do věkové kategorie generace Z je v rámci první fáze výběru vyřazen. Jestliže uchazeč splňuje všechny podmínky administrativní kontroly a spadá do věkové kategorie generace Z a postupuje do další fáze výběrového řízení.

## **Skupinové výběrové řízení**

Druhá fáze výběrového řízení má za úkol ověřit reálné znalosti uchazečů. Ověření probíhá pomocí jazykových testů, testů ověřujících počítačové znalosti, znalosti potřebných programů, znalosti zákonů a ekonomické gramotnosti. Uchazeči o zaměstnání mohou podstupovat i psychodiagnostické testování, které odhalí, jakým stylem uchazeči pracují a jak jsou pro danou práci kompetentní. Vzor výstupu z psychodiagnostického testu se nachází v příloze 8.4. Do nejužšího kola výběrového řízení postupují jen ti uchazeči, kteří mají nejlepší výsledky v rámci testování.

## **Odborný výběr**

Uchazeči, kteří postoupili do třetí fáze výběrového řízení, se účastní osobního pohovoru. Osobního pohovoru se minimálně účastní personalista, uchazeč o zaměstnání a vedoucí ekonomické oblasti neboli budoucí potencionální nadřízený uchazeče. Personalista má za úkol hodnotit uchazeče na základě dovedností požadovaných v hodnotícím listu příloha 8.2 a kontrolovat, aby na pohovoru nebyly pokládány diskriminační otázky.

Příklady diskriminačních otázek:

- Máte děti?
- Jakého jste vyznání?
- Kouříte?
- Jste těhotná?
- Kdo bude s dětmi doma, když budou nemocné?

V rámci pohovorů má hlavní tazatelkou úlohu vedoucí ekonomické oblasti. Je nejlépe obeznámen s pracovištěm a se znalostmi nutnými pro výkon zaměstnání.

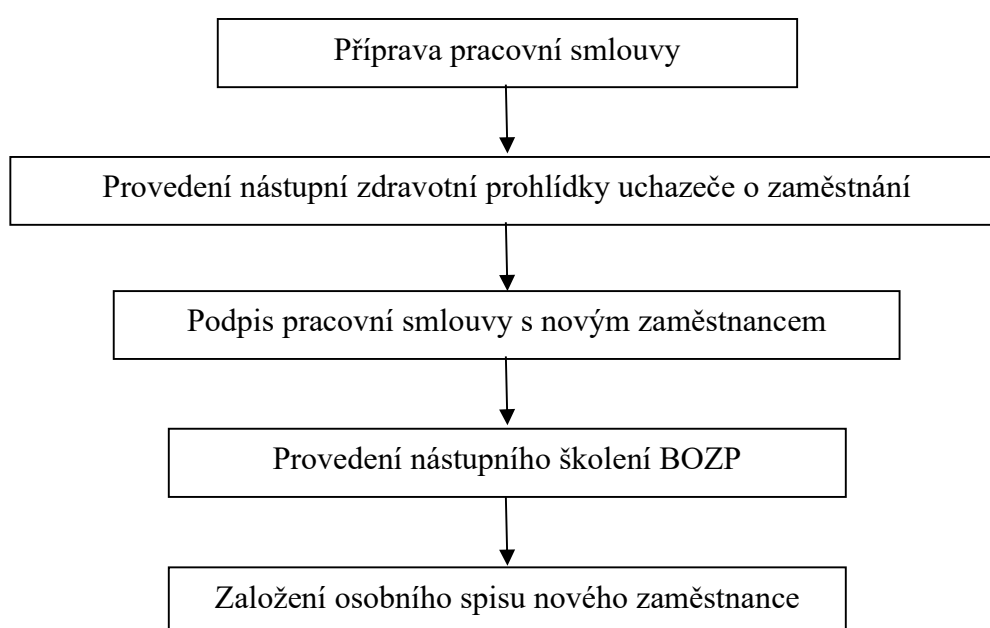
Po vyhodnocení uchazečů o zaměstnání, kteří postoupili do třetí fáze výběrového řízení, následuje rozhodnutí o výběru konkrétního uchazeče. Informaci o rozhodnutí, zda byli uchazeči přijati či nikoli se dozví dvěma způsoby. První způsob je elektronicky a druhý způsob je telefonicky. Materiály neúspěšných uchazečů jsou po ukončení výběrového řízení skartovány. Materiály úspěšného kandidáta se po ukončení výběrového řízení stávají součástí osobní složky zaměstnance ekonomického oddělení.

#### 4.1.3 Nástup uchazeče generace Z na nové pracovní místo v ekonomickém oddělení

Na základě výběru zaměstnance je stanoven termín schůzky nástupu do zaměstnání a je mu předán kontakt na osobu personálního útvaru pověřenou zajistit nástup nového zaměstnance ekonomického oddělení.

Nástup má tyto fáze:

#### Schéma 4 – nástup zaměstnance do zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Musí se řídit těmito zákony:

- Zákon č. 20/1966 Sb. o péči a zdraví lidu
- Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění

- Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
- Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů

Personální pracovník zahájí přípravu pracovní smlouvy. Podstatnými náležitostmi jsou:

- den nástupu do práce
- druh práce, na který je zaměstnanec přijímán
- místo výkonu práce
- mzdové zařazení zaměstnance

Pracovní smlouva je vyhotovena personalistou pro zaměstnance ekonomického oddělení ve dvojitým vydání. Smlouva musí být podepsána zaměstnancem nejpozději v den nástupu do podniku. Pracovní doba obsahuje definici zkušební doby z pravidla v délce 3 měsíců. Tuto zkušební dobu lze na základě rozhodnutí personálního oddělení a vedoucího ekonomické oblasti zkrátit. Dále jsou ve smlouvě uvedeny další podmínky, na kterých se účastníci pracovně právního vztahu dohodli. Mezi tyto podmínky můžeme řadit úpravu pracovní doby a další.

Uchazeč o zaměstnání na ekonomickém oddělení je povinen před nástupem do zaměstnání podstoupit vstupní lékařskou prohlídku. Vstupní lékařskou prohlídku provádí smluvní lékař podniku a ten určí, zda je způsobilý danou práci vykonávat.

Pracovní smlouvu je nutno stvrdit podpisy. První podpis náleží zaměstnanci ekonomického oddělení a druhý podpis náleží statutárnímu zástupci podniku např. jednatelem. Personalista je v souladu se zákoníkem práce povinen předat zaměstnanci informace o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Pracovní smlouva je podepsána ve dvojitým vydání. Jeden výtisk je předán zaměstnanci a druhý výtisk pracovní smlouvy se založí do osobního spisu zaměstnance.

První den nástupu zaměstnance ekonomického oddělení je provedeno nástupní školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve zkratce BOZP. Zaměstnanec toto školení stvrzuje podpisem na prezenční listině.



Personalista je pověřen založením nového personálního informačního spisu zaměstnance ekonomického oddělení. Personální informační spis obsahuje:

- osobní dotazník, životopis (pokud je poskytnut)
- kopii dokladu o nejvyšším dosaženém vzdělání
- kopie dokladů o další dosažené kvalifikaci
- potvrzení o zaměstnání od předchozího zaměstnavatele
- pracovní smlouva, její dodatky
- dohoda o hmotné odpovědnosti (pokud je uzavřena)
- další doklady a potvrzení související s pracovním poměrem

#### **4.1.4 Adaptační plán**

Adaptační plán je nutné dobře nastavit a upravit pro zaměstnance ekonomického oddělení. Dobrá adaptace pracovníka v podniku je klíčový faktor, který ovlivní jeho postoj a následnou spolupráci s podnikem. Sestavený adaptační plán pro pracovníka se nachází v příloze 8.3.

Vedoucí ekonomického oddělení Mgr. Ludmila Hluchá uvede nového zaměstnance na pracoviště a seznámí ho s pracovištěm. Současně zodpovídá za nastavení plánu zácviku. Cílem zácviku je seznámení nového zaměstnance s řídicími a organizačními zásadami společnosti, efektivním převzetím potřebných odborných znalostí a praktických dovedností.

V rámci adaptačního procesu zaměstnance generace Z, zaměstnaného v ekonomickém oddělení, je nutné klást určité požadavky. Zaměstnanci generace Z se vyznačuje tím, že v rámci pracovního trhu nemívají přehnané požadavky na své budoucí zaměstnání (HR forum 4/2019). To znamená, že je nutné se zaměstnancem generace Z, v rámci adaptačního plánu, pracovat na tom, aby se pro danou pracovní pozici nadchl a dávala mu smysl.

Dále je nutné zohlednit fakt, že generace Z není zvyklá na informace čekat. Přepokládají, že všechny důležité informace dostanou jasně a rychle (HR forum 4/2019). Je tedy nutné dbát na dobrou informovanost zaměstnance. Sdělovat všechny důležité informace v co nejkratším časovém intervalu. Zaměstnanec nesmí mít pocit, že dochází k zatajování informací ze strany podniku.

Generace Z je charakteristická tím, že se chce neustále vzdělávat a rozvíjet. Zaměstnanci požadují s rostoucí kvalifikací také rostoucí příjmy (HR forum 4/2019). Je tedy nutné dbát na to, aby byl zaměstnanec generace Z v rámci zvyšování své kvalifikace i finančně ohodnocen.

V rámci zkušební doby a adaptačního procesu je nutné, aby nedošlo k ukončení spolupráce s podnikem v průběhu zkušební doby. Tato situace by měla za následek velké finanční i časové ztráty pro podnik a proces získávání nového zaměstnance by bylo nutné obnovit.

#### **4.1.5 Požadavky, které lze v podniku zaměstnancům generace Z splnit**

Z výzkumného šetření vyplývá, jaké mají současní a budoucí zaměstnanci generace Z požadavky na zaměstnavatele. V rámci procesu vyhledání, náboru zaměstnanců a následné adaptace zaměstnance v ekonomickém oddělení je nutné, aby se personální jednotka zaměřila na možnost poskytnutí požadavků, které tato generace Z preferuje. Možnosti, které může podnik zaměstnancům generace Z splnit, se nachází v příloze 8.1. Personální jednotka na základě výsledků z dotazníkového šetření, může nabídnout v rámci zaměstnaneckých benefitů, graf 5 – požadavky na zaměstnanecké benefity, tyto:

- bonusy/prémie
- firemní akce
- mobilní telefon
- nadstandardní lékařská péče
- notebook
- příspěvek na penzijní/životní připojištění
- závodní stravování

Z těchto benefitů zaměstnanci generace Z nejvíce preferují poskytnutí bonusů/prémii a nadstandardní lékařskou péči. Tímto podnik splňuje požadavky a může tyto benefity zaměstnancům generace Z poskytnout.

V rámci uplatnění dovedností během zaměstnání, Graf 9 - Uplatnění dovedností v zaměstnání, zaměstnanci generace Z nejvíce upřednostňují uplatnit komunikativnost. Tato schopnost je po nich v procesu získávání požadována a tím vyplývá, že podnik umožňuje tento požadavek generace Z splnit.

Dále podnik poskytne v rámci vzdělávání svých zaměstnanců teambuildingové akce, možnost certifikací a kurzů na osobní rozvoj. Tyto požadavky zaměstnanců generace Z vyplývají z grafu 10 - požadavky na osobní rozvoj a je tedy možné je zaměstnanci splnit.

Z grafu 11 - požadavky na stravování vyplívá, že respondenti jeví největší zájem o možnost firemní kantýny v rámci podniku. Podnik tuto možnost poskytuje novým zaměstnancům generace Z a může tak splnit jejich požadavky na stravování.

## **4.2 Výzkumné šetření**

Výzkumné šetření se skládá ze dvou částí. První část tvoří dotazníkové šetření skládající se z čtrnácti otázek. Dotazník byl zaměřen na budoucí zaměstnance generace Z a to studenty Střední průmyslové školy v Mladé Boleslavi studující obor Strojírenská a technická administrativa. Druhá část výzkumného šetření tvoří polostrukturovaný rozhovor s dvěma respondenty generace Z, kteří se aktivně účastí pracovního procesu.

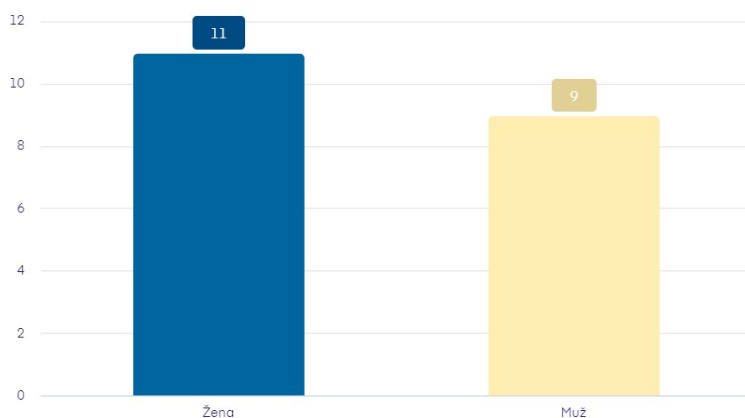
### **4.2.1 Dotazníkové šetření**

Pro dotazníkové šetření byli zvoleni studenti ekonomicky zaměřeni studující na Střední průmyslové škole v Mladé Boleslavi, obor Strojírenská a technické administrativa. Tito respondenti dotazníkové šetření byli vybráni na základně zjišťování současného názoru na budoucí potřeby a požadavky zaměstnanců generace Z zaměstnaných v ekonomickém oboru.

Dotazníkové šetření tvořilo čtrnáct otázek a zúčastnilo se ho dvacet respondentů. Bylo rozděleno do dvou částí. První část byla identifikační a bylo zde zjišťováno pohlaví a věk respondentů dotazníkového šetření. Druhá část dotazníků byla konkrétně směřovaná na požadavky a potřeby budoucích zaměstnanců generace Z v ekonomické oblasti. Dotazníkové šetření pro studenty Střední průmyslové škole v Mladé Boleslavi lze nalézt v příloze 8.4 dotazníkové šetření.

## Graf 1 - Rozdělení respondentů podle pohlaví

### 1. Pohlaví



Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

V rámci identifikační části, byli respondenti dotazováni na pohlaví. Z výsledku dotazníkového šetření vyplývá, že se šetření zúčastnilo 11 žen a 9 mužů. V procentuálním zastoupení 55 % žen a 45 % mužů.

## Graf 2 - Rozdělení respondentů podle věku

### 2. Věk

ODPOVĚĚ	RESPONZÍ	PODÍL
18	10	50%
19	7	35%
17	3	15%

Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

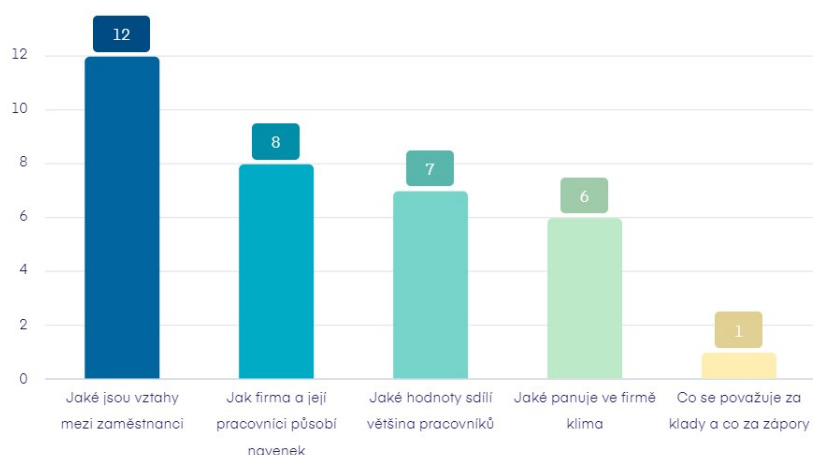
V rámci druhé otázky identifikační části dotazníkového šetření byli respondenti dotazováni na věk. Z výsledku dotazníkového šetření vyplývá, že se šetření zúčastnili

respondenti ve věku 17let, 18let a 19let. Sedmnáctiletí respondenti byli zastoupeni v 15 %. Osmnáctiletí respondenti byli zastoupeni v 50 % a devatenáctiletí respondenti v 35 %.

Z této otázky vyplývá, že největší počet respondentů vyplňující dotazníkové šetření se nachází ve věku 18let.

### Graf 3 - Požadavky na firemní kulturu podniku

#### 3. Co očekáváte od firemní kultury podniku?



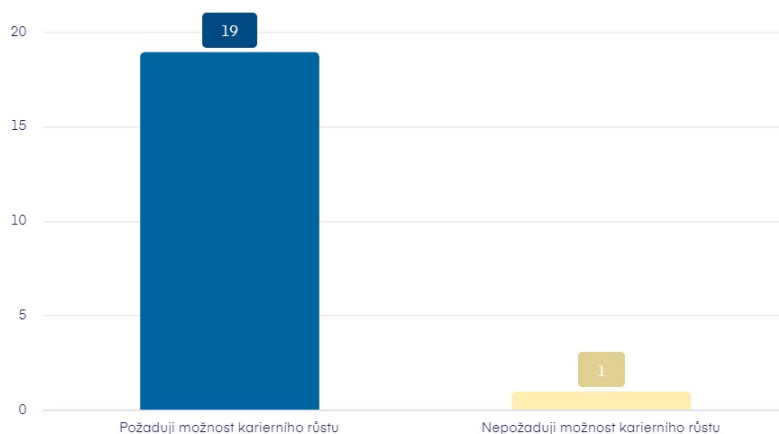
Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

V této části dotazníků byli respondenti konkrétně dotazováni na jejich požadavky a potřeby z pozice budoucích zaměstnanců generace Z. Zde respondenti odpovídali, na to co očekávají od firemní kultury podniku a co je pro ně z pohledu výběru budoucí firmy důležité.

Z výsledku vyplývá, že respondenti budou upřednostňovat výběr zaměstnání na základě prezentace týmových vztahů na pracovišti a vztahů mezi zaměstnanci. Dále budou klást důraz na to jak firma a její pracovníci působí na venek (sociální sítě, web), jaké hodnoty sdílí většina pracovníků a jaké panuje ve firmě klima. V rámci požadavků na rozhodování se respondenti budou rozhodovat nejméně podle toho, jaké firma prezentuje klady a jaké jsou zjizitelné zápory.

#### Graf 4 - Požadavky na možnost karierního růstu

##### 4. Budete požadovat možnost karierního růstu?



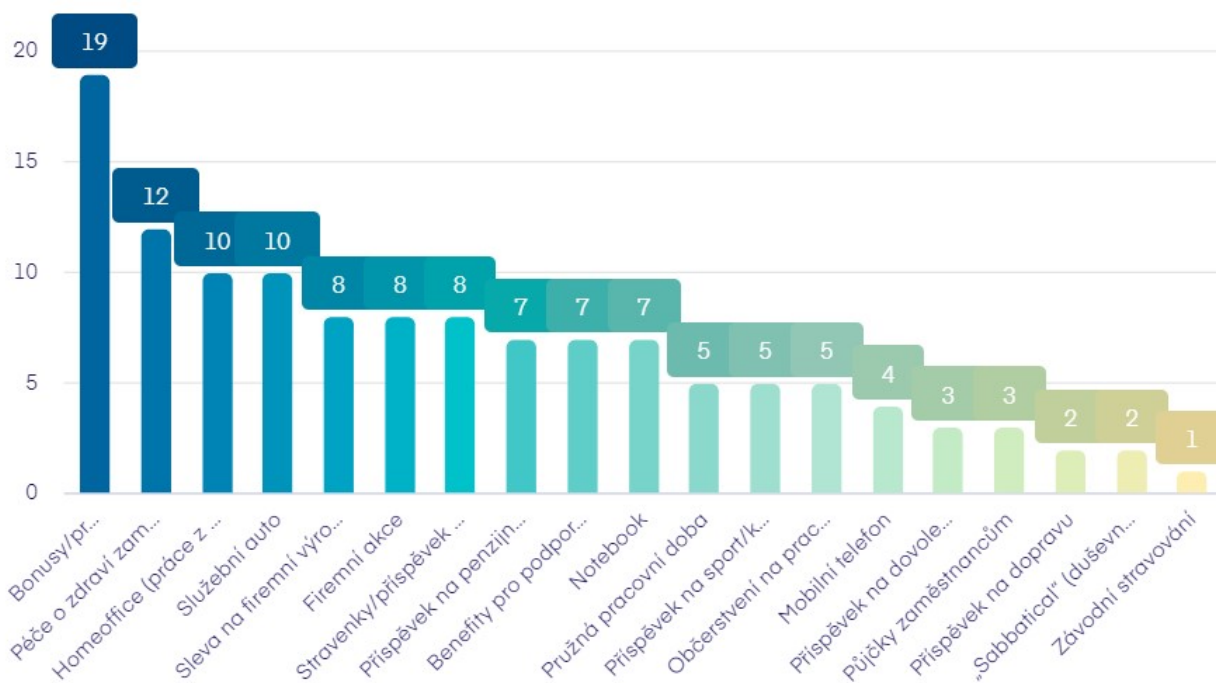
Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

Zde byli respondenti dotazováni na to, jaké mají požadavky na možnost karierního růstu. Z grafu je možné vyčíst, že devatenáct respondentů, což je 95 % respondentů požaduje ve svém budoucím zaměstnání možnost karierního růstu a tato možnost je pro ně důležitá. Jeden respondent dotazníkového šetření, což odpovídá 5 %, nepožaduje ve svém zaměstnání možnost karierního růstu.

Preference požadavků generace Z vyplývající z grafu potvrzuje i odborný časopis HR forum. Zde je definováno, že generace Z hledá možnost rychlého karierního růstu (HR forum 6/2019).

## Graf 5 - Požadavky na zaměstnanecké benefity

### 5. Jaké zaměstnanecké benefity budete očekávat?



Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

Z grafu číslo 5 je možné zjistit, jaké zaměstnanecké benefity budoucí zaměstnanci očekávají nebo požadují ve svém budoucím zaměstnání. Vybírali z těchto možností:

- Benefity pro podporu rodičovství
- Péče o zdraví zaměstnanců
- „Sabbatical“ (duševní očista v délce několika týdnů či měsíců)
- Home office (práce z domu)
- Stravenky/příspěvek na stravování
- Bonusy/prémie
- Firemní akce
- Mobilní telefon
- Občerstvení na pracovišti
- Notebook
- Závodní stravování
- Sleva na firemní výrobky/služby

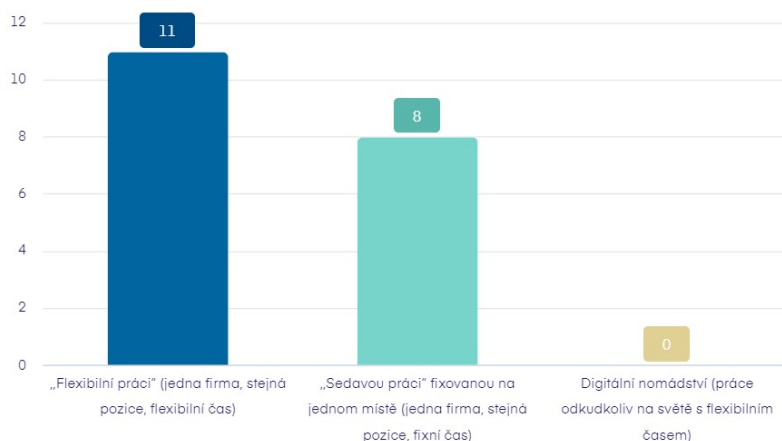


- Příspěvek na sport/kulturu/volný čas
- Služební auto
- Půjčky zaměstnancům
- Pružná pracovní doba
- Příspěvek na penzijní/životní pojištění
- Příspěvek na dopravu
- Příspěvek na dovolenou

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že budoucí zaměstnanci od svého budoucího zaměstnavatele nejvíce očekávají jako firemní benefit bonusy/prémie, dále péči o zdraví zaměstnanců, homeoffice (možnost práce z domu) a služební automobil. Mezi benefity, co neupřednostňovali a nejevili o ně velký zájem, se zařadilo závodní nebo firemní stravování, „Sabbatical“ (duševní očista v délce několika týdnů či měsíců) nebo příspěvky na dopravu.

## Graf 6 - Požadavky na typ práce

### 6. Jaký typ práce budete preferovat?



Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

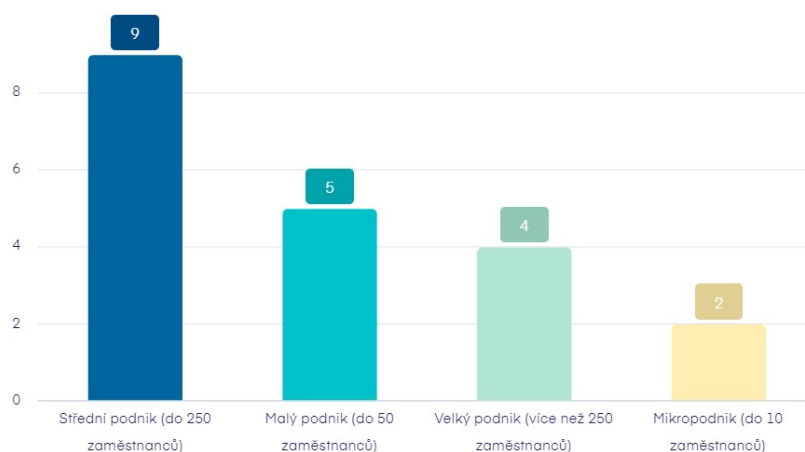
V otázce číslo 6. byli respondenti dotazováni na to, jaký typ práce budou ve svém budoucím zaměstnání preferovat. Na tuto otázku odpovědělo 19 respondentů a jeden se zdržel hlasování.

Z odpovědí respondentů, kteří odpověděli, vyplývá, že 11 účastníků dotazníku, což je 55 %, preferuje „Flexibilní práci“ (Jedna firma, stejná pozice, flexibilní čas). Osm respondentů, což je 40 %, by raději volilo „Sedavou práci“ (jedna firma, stejná pozice, fixní čas).

Zajímavé je, že žádný respondent, který se účastnil dotazníkového šetření, nezvolil možnost Digitální nomádství (práce odkudkoliv na světě s flexibilním časem) a o tento typ práce neprojevil zájem.

### Graf 7 - Požadavky na velikost společnosti

7. Jak velkou společnost budete upřednostňovat?

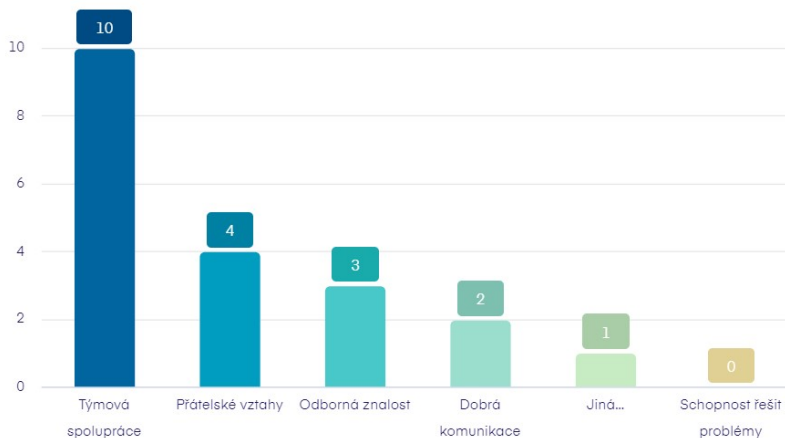


Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

Zde respondenti zodpovídali otázku, jak velkou společnost budou upřednostňovat ve svém budoucím výběru společnosti. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že devět respondentů, což odpovídá 45 % z celkového počtu, chce pracovat ve středně velkém podniku do 250 zaměstnanců. Pět respondentů, což odpovídá 25 % z celkového počtu, chce pracovat v malém podniku do 50 zaměstnanců. Čtyři respondenti, což odpovídá 20 %, budou preferovat velký s více než 250 zaměstnanci. Nejméně preferovaná možnost byla mikropodnik do 10 zaměstnanců. Tuto možnost volili jen dva respondenti, což odpovídá 10 % z celkového počtu, kteří tuto možnost upřednostňují.

## Graf 8 - Požadavky na pracovní kolektiv

8. Co očekáváte od pracovního kolektivu?

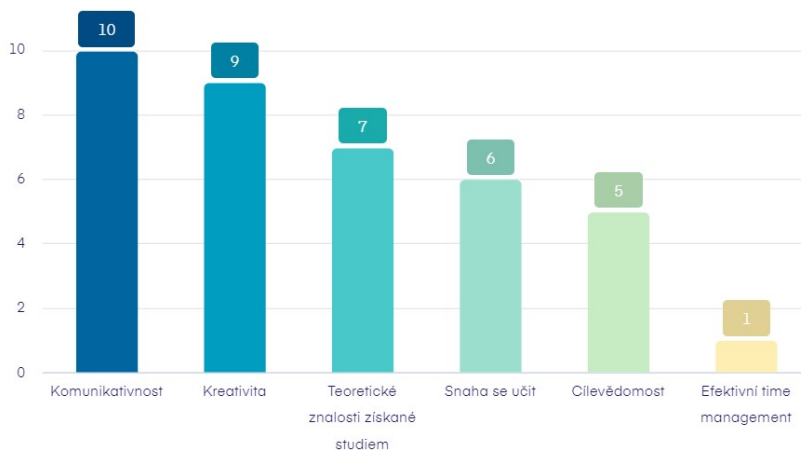


Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

V otázce číslo 8. byli respondenti dotazováni na požadavky na jejich budoucí pracovní kolektiv. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že respondenti požadují v rámci pracovního kolektivu týmovou spolupráci. Dále požadují přátelské vztahy v rámci pracovního týmu. Co respondenti nepožadují od pracovního kolektivu je schopnost řešit problémy v rámci pracovního kolektivu.

## Graf 9 - Uplatnění dovedností v zaměstnání

9. Jaké dovednosti byste chtěl/a uplatnit v zaměstnání?

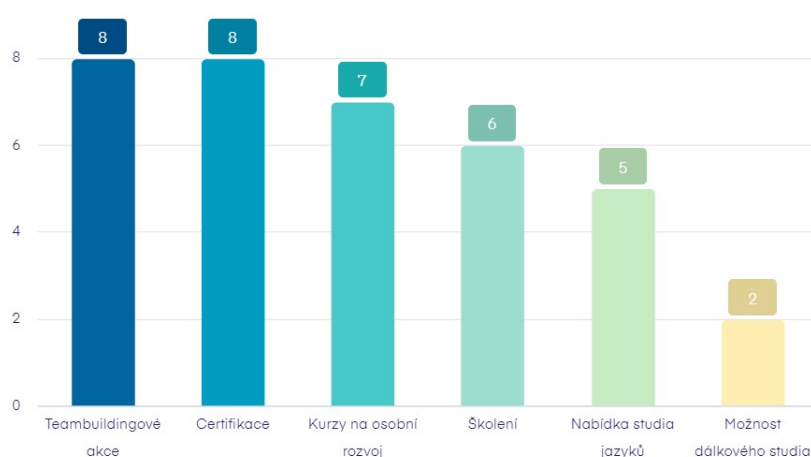


Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

Zde respondenti byli dotazováni na to, jaké dovednosti budou chtít uplatnit v budoucím zaměstnání. Z výsledků vyplývá, že respondenti chtějí uplatnit nejvíce z nabytých dovedností komunikativnost. Poté následuje kreativita, teoretické znalosti získané studiem, snaha se učit a cílevědomost. Nejméně hodnocené dovednosti, které chtějí uplatnit ve svém budoucím zaměstnání je efektivní time management.

### Graf 10 - Požadavky na osobní rozvoj a motivaci

10. Jaký osobní rozvoj Vás bude motivovat?

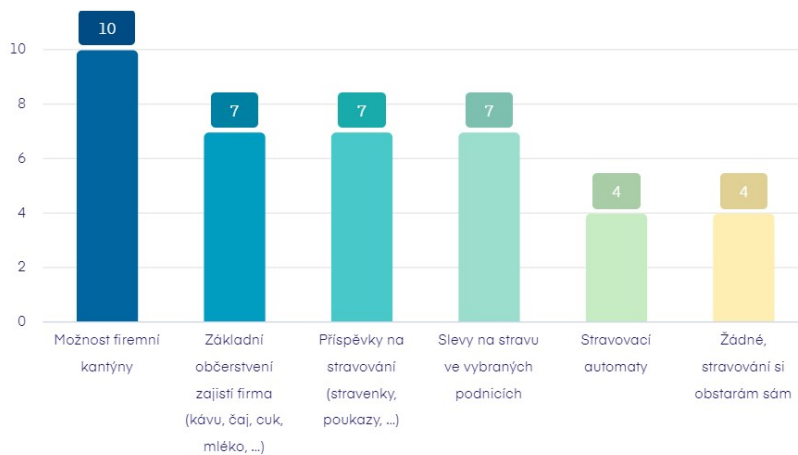


Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

V grafu číslo 10. je znázorněno, jak respondenti zodpověděli požadavky na jejich osobní rozvoj v rámci budoucího zaměstnání. Měli vybírat jednu nebo více odpovědí z nabízených. Z šetření vyplývá, že největší zájem jeví o teambuildingové akce a možnost certifikací. Dále respondenti jeví zájem o nabídku kurzů v rámci zaměstnání na osobní rozvoj, jejich školení a nabídky studia jazyků. Malý zájem respondenti jeví v rámci osobního rozvoje o nabídku možnosti dálkového studia.

## Graf 11 - Požadavky na stravování

### 11. Jaké máte požadavky na stravování?

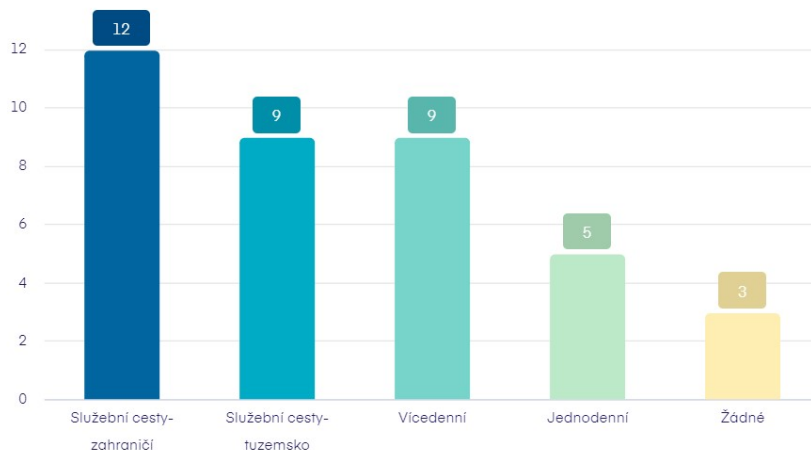


Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

V rámci dotazování v otázce číslo 11. byli respondenti dotazováni, jaké mají požadavky na stravování v rámci zaměstnání. Respondenti měli vybírat jednu nebo více odpovědí z nabízených a měli za úkol zaškrtnout všechny odpovědi, které jsou pro ně důležité. V grafickém znázornění je možné vidět, že respondenti jeví největší zájem o možnost firemní kantýny v rámci podniku. Dále na stejné úrovni zájmu respondenti označili, že mají zájem, aby základní občerstvení v podobě kávy, čaje, cukru, mléka atd. zajistila firma, zaměstnavatel poskytl příspěvky na stravování v podobě stravenek nebo stravovacích poukazů a byla jim poskytnuta sleva zaměstnavatelem ve vybraných stravovacích podnicích.

## Graf 12 - Požadavky na pracovní cesty

12. Jaké pracovní cesty budete očekávat?

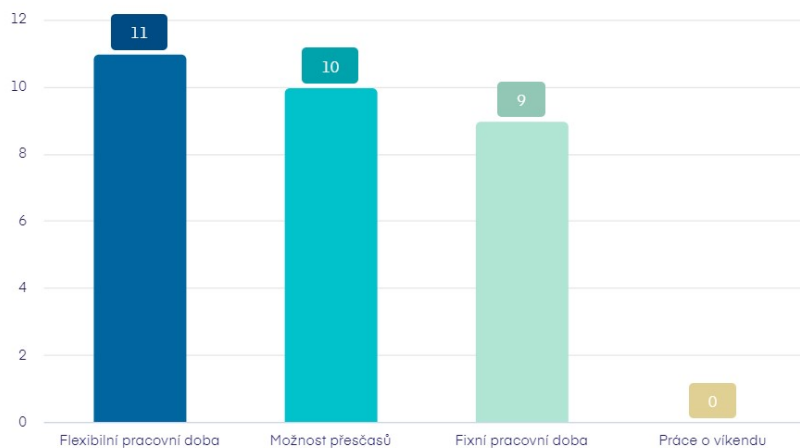


Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

V grafu č. 12 je znázorněno jaké mají požadavky a jaké pracovní cesty budou respondenti dotazníkového šetření očekávat ve svém budoucím zaměstnání. V rámci služebních cest respondenti očekávají nejvíce služební pracovní cesty do zahraničí. Dále očekávají pracovní cesty i v rámci tuzemska. Tři respondenti zodpověděli, že v rámci svého budoucího zaměstnání nechtějí v rámci pracovní náplně absolvovat žádné pracovní cesty. Respondenti, kteří požadují nebo očekávají v rámci svého budoucího zaměstnání pracovní cesty, tak očekávají vícedenní pracovní cesty.

### Graf 13 - Požadavky na pracovní dobu

13. Jaké máte požadavky na pracovní dobu?



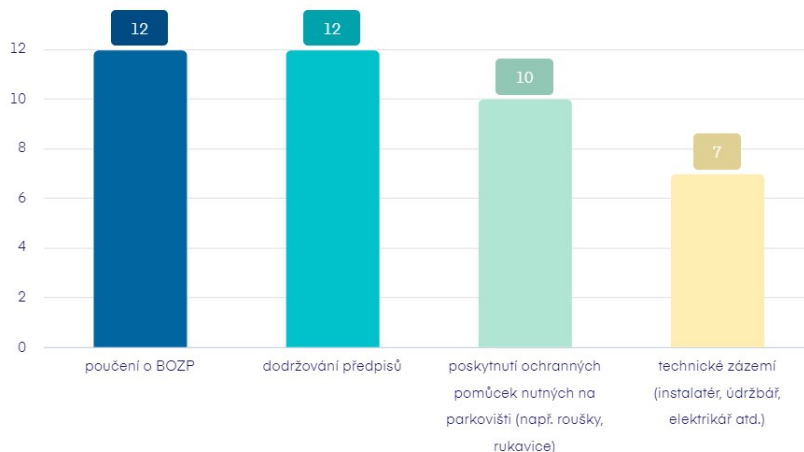
Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

Zde byli respondenti dotazováni na to, jaké mají požadavky na pracovní dobu. Jedenáct respondentů preferuje flexibilní pracovní dobu. Devět respondentů požaduje fixní pracovní dobu v rámci svého budoucího zaměstnání. Dále deset respondentů požaduje možnost přesčasů a žádný respondent nepožaduje možnost pracovat o víkendu.

Z šetření vyplývá, že budoucí zaměstnanci generace Z požadují flexibilní pracovní dobu. Tyto výsledky potvrzuje i odborný časopis HR forum, ve kterém uvádějí, že v rámci prováděného šetření bylo zjištěno, že dvě třetiny respondentů generace Z požaduje flexibilní pracovní dobu (HR forum 7-8/2020).

## Graf 14 - Požadavky na zajištění bezpečnosti práce

14. Jak očekáváte, že by měla být zajištěna bezpečnost práce?



Zdroj: graf Survio, data vlastní zpracování

V poslední otázce dotazníkového šetření číslo 14. byli respondenti dotazováni na to, jaké mají požadavky a jak očekávají, že by měla být zajištěna jejich bezpečnost práce. Respondenti očekávají, že budou poučeni o BOZP a poučení o dodržování předpisů souvisejících s vykonáváním jejich zaměstnání. Dále požadují poskytnutí ochranných pomůcek nutných na pracovišti. Nejméně požadované respondenty se ukázal požadavek na technické zázemí poskytnuté zaměstnavatelem v podobě instalatéra, údržbáře a elektrikáře.



## 4.2.2 Polostrukturovaný rozhovor

Druhou část výzkumného šetření tvoří polostrukturovaný rozhovor s dvěma respondenty generace Z, kteří se aktivně účastí pracovního procesu a jsou zaměstnaní v ekonomickém odvětví. Polostrukturovaný rozhovor tvořilo šest otevřených otázek, které jsou vypsány v příloze 8.5.

### 1. respondent

První respondent je muž ve věku dvacet let zaměstnaný v ekonomické oblasti. Zaměstnanec generace Z v rámci výběru svého současného zaměstnání zohledňoval skutečnost, že v době vyhledávání zaměstnání neměl dostatečnou kvalifikaci. Dále se ve svém výběru zaměstnání rozhodoval na základě finančního ohodnocení a náplně práce. V současném zaměstnání požaduje zvýšení mzdy na základě pocitového faktu, že ohodnocení neodpovídá jeho současné kvalifikaci a schopnostem. V rámci poskytovaných zaměstnaneckých benefitů je respondent spokojen, ale přál by si benefity v podobě příspěvků na zdraví, příspěvků na sportovní aktivity, služební automobil a možnost bezúplatných zápujček. Mezilidských vztahy ve firmě je nutné zlepšit v podobě komunikaci mezi pracovníky a přeje si zkvalitnit rychlost a efektivitu pracovního nasazení v rámci firmy. Dále vyjádřil názor, že ve firmě dochází k nepochopení v rámci jednotlivých generací. Vyvstávají zde komunikační bariéry a také bariéry v rámci nevzdělanosti. Pracovní doba mu v tuto chvíli nevyhovuje. Upřednostňoval by flexibilní pracovní dobu a možnost práce z domu.

Otázka č. 1: Podle čeho jste si vybíral Vaše současné zaměstnání?

Odpověď č.1: *„Současné zaměstnání jsem si vybíral podle mzdového ohodnocení, náplně práce a hlavně jsem musel zohlednit to, že jsem hledal zaměstnání po škole a neměl jsem žádnou praxi. Z tohoto důvodu bylo velmi složité nějaké pracovní místo ekonomiky zaměřené sehnat.“*

Otázka č. 2: Co byste chtěl změnit v současném zaměstnání z pohledu zaměstnance?

Odpověď č.2: *„V současné práci jsem celkem spokojený. Samozřejmě zde jsou nějaké problémy, ale kde nejsou. Osobně bych chtěl zvýšit plat. Domnívám se, že moje zkušenosti a praxe jsou už na jiné úrovni než při mém nástupu. Bohužel platové ohodnocení se od mého nástupu nezměnilo.“*

Otázka č. 3: Vyhovují Vám zaměstnanecké benefity poskytované Vaším současným zaměstnavatelem nebo byste požadoval nějaké další?

Odpověď č. 3: *„S benefity, které mi poskytuje zaměstnavatel jsem celkem spokojený. Samozřejmě bych uvítal například příspěvek na zdraví v podobě masáží, sportovních aktivit, služební automobil a možnost bezúplatných zápujček.“*

Otázka č. 4: Co byste si přál v rámci pracovního kolektivu?

Odpověď č. 4: *„V současném zaměstnání jsou pracovní vztahy na přijatelné úrovni. Byla by zde potřeba změnit komunikace a já osobně bych chtěl zlepšit rychlost a efektivitu pracovního nasazení. Některé procesy ve firmě jsou doopravdy pomalé.“*

Otázka č. 5: Jak funguje propojení různých generací v rámci pracovního kolektivu ve Vašem zaměstnání?

Odpověď č. 5: *„Myslím si, že v současném zaměstnání občas dochází k nepochopení v rámci různých generací. Občas jsou zde i omyly v nepochopení, vyplývající také ze špatné komunikace, co už jsem říkal. Je velmi vidět, jaké jsou rozdíly například u lidí, kteří s počítači vyrůstali a mají to zažité než lidi, kteří k počítačům přišli už v pozdějším věku. Přejde mi, že tito lidé často bobují s informacemi a s nutností učit se nové věci. U mladších lidí pozorují flexibilnější přizpůsobení jednotlivým situacím.“*

Otázka č. 6: Vyhovuje Vám nastavení pracovní doby? Změnil byste něco?

Odpověď č. 6: *„Nyní mám pracovní dobu fixní. Tato doba mi moc nevyhovuje. Často se stresuji, abych nepřišel do práce pozdě. Velmi bych uvítal flexibilní pracovní dobu, kdy bych si svůj time management upravit podle sebe. Dále bych uvítal možnost homeoffice.“*

## **2. respondent**

Druhý respondent je muž ve věku dvacet let zaměstnaný v ekonomické oblasti. Zaměstnanec generace Z se ve svém výběru zaměstnání rozhodoval na základě finančního ohodnocení, nabízených zaměstnaneckých benefitů, pracovní doby a náplně práce. Se zaměstnaneckými benefity je spokojen a jiné zaměstnanecké benefity od svého zaměstnavatele nevyžaduje. V současném zaměstnání požaduje lepší pracovní vybavení v podobě výpočetní techniky a kvalitnějšího zázemí pro zaměstnance. V rámci mezilidských vztahů si přeje, aby firma vztahy podporovala, umožňovala je vytvářet a došlo ke zlepšení komunikace ve firmě. V rámci propojení generací respondent nezaznamenal žádné odlišnosti a propojení funguje v rámci firmy dobře. S nastavením

pracovní doby je v současném zaměstnání spokojen a práce z domu mu vyhovuje. Respondent si může svůj osobní čas flexibilně přizpůsobit.

Otázka č. 1: Podle čeho jste si vybíral Vaše současné zaměstnání?

Odpověď č. 1: *„Podle finančního ohodnocení, zaměstnaneckých benefitů, pracovní doby a náplně práce.“*

Otázka č. 2: Co byste chtěl změnit v současném zaměstnání z pohledu zaměstnance?

Odpověď č. 2: *„Lepší výpočetní techniku, kvalitnější zázemí.“*

Otázka č. 3: Vyhovují Vám zaměstnanecké benefity poskytované Vaším současným zaměstnavatelem nebo byste požadoval nějaké další?

Odpověď č. 3: *„Jsem spokojený se současnými zaměstnaneckými benefity a jiné nepožaduji.“*

Otázka č. 4: Co byste si přál v rámci pracovního kolektivu?

Odpověď č. 4: *„Očekávám, že nás firma bude podporovat ve vytváření mezilidských vztahu. Podporovat týmového ducha a zlepšit se komunikace ve firmě.“*

Otázka č. 5: Jak funguje propojení různých generací v rámci pracovního kolektivu ve Vašem zaměstnání?

Odpověď č. 5: *„Myslím si, že propojení generací funguje dobře. Nic jsem nevypozoroval.“*

Otázka č. 6: Vyhovuje Vám nastavení pracovní doby? Změnil byste něco?

Odpověď č. 6: *„Jsem spokojený. Ted' aktuálně pracuji jen z domu a tato možnost práce mi vyhovuje.“*

## 5 Výsledky a diskuse

Kapitola pět popisuje výsledky, zjištěné pomocí výzkumného šetření. Výzkumné šetření se skládalo ze dvou částí, a to z dotazníkového šetření a z polostrukturovaného rozhovoru. Výsledky výzkumného šetření byly zakomponovány do analýzy procesu vyhledávání, nábory a adaptace zaměstnance v podniku.

### 5.1 Výsledky výzkumu

Na základě analýzy informací v rámci vlastní práce byly zjištěny požadavky a potřeby generace Z na zaměstnavatele a zaměstnání. Pro její zpracování byla vybrána skupina zaměstnanců generace Z, kteří se připravují na budoucí povolání nebo jsou součástí pracovního procesu v ekonomickém sektoru.

Polostrukturovaný rozhovor byl prováděn na respondentech, kteří v době šetření byli zaměstnání v ekonomickém sektoru. První respondent v rámci výběru svého současného zaměstnání zohledňoval skutečnost, že v době vyhledávání zaměstnání neměl dostatečnou kvalifikaci. Dále se ve svém výběru zaměstnání rozhodoval na základě finančního ohodnocení a náplně práce. V současném zaměstnání požaduje zvýšení mzdy na základě pocitového faktu, že ohodnocení neodpovídá jeho současné kvalifikaci a schopnostem. V rámci poskytovaných zaměstnaneckých benefitů je respondent spokojen, ale přál by si benefity v podobě příspěvků na zdraví, příspěvků na sportovní aktivity, služební automobil a možnost bezúplatných zápujček. Mezilidských vztahy ve firmě je nutné zlepšit v podobě komunikace mezi pracovníky a přeje si zkvalitnit rychlost a efektivitu pracovního nasazení v rámci firmy. Dále vyjádřil názor, že ve firmě dochází k nepochopení v rámci jednotlivých generací. Vystávají zde komunikační bariéry a také bariéry v rámci nevdělanosti. Pracovní doba mu v tuto chvíli nevyhovuje. Upřednostňoval by flexibilní pracovní dobu a možnost práce z domu. Druhý respondent dotazníkového šetření ve svém výběru zaměstnání rozhodoval na základě finančního ohodnocení, nabízených zaměstnaneckých benefitů, pracovní doby a náplně práce. Se zaměstnaneckými benefity je spokojen a jiné zaměstnanecké benefity od svého zaměstnavatele nevyžaduje. V současném zaměstnání požaduje lepší pracovní vybavení v podobě výpočetní techniky a kvalitnějšího zázemí pro zaměstnance. V rámci mezilidských vztahů si přeje, aby firma vztahy podporovala, umožňovala je vytvářet a došlo ke zlepšení komunikace ve firmě.

V rámci propojení generací respondent nezaznamenal žádné odlišnosti a propojení funguje v rámci firmy dobře. S nastavením pracovní doby je v současném zaměstnání spokojen a práce z domu mu vyhovuje. Respondent si může svůj osobní čas flexibilně přizpůsobit.

Dotazníkové šetření se zúčastnili studenti ekonomicky zaměřené studující na Střední průmyslové škole v Mladé Boleslavi, obor Strojírenská a technické administrativa. Budoucí zaměstnanci generace Z budou v rámci firemní kultury podniku upřednostňovat výběr zaměstnání na základě prezentace týmových vztahů na pracovišti a vztahů mezi zaměstnanci. V zaměstnání požadují možnost karierního růstu. Mezi nejžádanější zaměstnanecké benefity uvedli firemní bonusy/prémie, péče o zdraví zaměstnanců, homeoffice (možnost práce z domu) a služební automobil. Preferují zaměstnání, ve kterém budou mít „Flexibilní práci“ (Jedna firma, stejná pozice, flexibilní čas). Upřednostňují střední podnik do 250 zaměstnanců. V rámci pracovního kolektivu nejvíce požadují možnost karierního růstu. Dovednosti, které chtějí uplatnit v rámci zaměstnání jsou komunikativnost a kreativita. Generace Z požaduje možnost vzdělávání v rámci podniku. Nejvíce ocení teambuildingové akce a možnost poskytnutí certifikací. Budoucí zaměstnanci podniku vyžadují možnost firemní nebo podnikové kantýny, kde se mohou stravovat. Generace Z od svého zaměstnavatele požaduje flexibilní pracovní dobu, kterou si podle potřeby mohou upravit a nastavit. Předpokládají, že v rámci zaměstnání budou podnikat vícedenní služební cesty a očekávají že jejich bezpečnost práce bude zajištěna školením bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

## 5.2 Diskuse

Dle zjištěných výsledků z dotazníkového šetření a zjištěné charakteristiky generace Z z časopisu HR forum byly tyto poznatky a výsledky zakomponovány do proces vyhledávání, výběru a adaptace zaměstnance v podniku.

V rámci procesu adaptace bylo nutné zohlednit charakteristické rysy pro tuto generaci. Generace Z je charakteristická tím, že v rámci pracovního trhu nemívají přehnané požadavky na své budoucí zaměstnání. Bylo navrženo řešení v podobě podnícení zájmu ze strany zaměstnance. Je nutné, aby se zaměstnanec pro danou pracovní pozici nadchl a dávala mu smysl.

Dále je nutné zohlednit fakt, že generace Z není zvyklá na informace čekat. Přepokládají, že všechny důležité informace dostanou jasně a rychle. Bylo navrženo řešení v podobě výborné informovanosti zaměstnance ze strany podniku. Je tedy nutné dbát na dobrou informovanost zaměstnance a zaměstnanec nesmí mít pocit, že dochází k zatajování informací ze strany podniku.

Generace Z je charakteristická tím, že se chce neustále vzdělávat a rozvíjet což vyplývá i z výsledků dotazníkového šetření. Zaměstnanci požadují s rostoucí kvalifikací také rostoucí příjmy. Bylo navrženo, aby zaměstnavatel dbal na odpovídající ohodnocení pracovníka. Při ohodnocování je nutné zohledňovat dosaženou kvalifikaci a odborné znalosti zaměstnance.

## 6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat názor na budoucí potřeby a požadavky zaměstnanců generace Z zaměstnaných v ekonomickém oboru nebo připravujících se na budoucí zaměstnání. Zhodnotit proces vyhledávání zaměstnanců generace Z ve zvolené společnosti. Pro její zpracování byla vybrána skupina zaměstnanců generace Z, kteří se připravují na budoucí povolání nebo jsou součástí pracovního procesu v ekonomickém sektoru. V případě zjištění nedostatků v procesu je cílem navrhnout řešení, které povede ke zlepšení.

Teoretická část práce byla zpracována na základě metody komparace různých teoretických přístupů a syntézy dílčích poznatků. Zpracování proběhlo na základě odborné literatury a odborných článků zaměřených na téma řízení lidských zdrojů a generaci Z. Praktickou část tvoří proces vyhledávání, nábory a adaptace zaměstnance generace Z pracujícího v ekonomickém sektoru. Požadavky generace Z na zaměstnání byly zpracovány za pomoci výzkumného šetření, které se skládá ze dvou částí. První část tvoří dotazníkové šetření zaměřující se na budoucí zaměstnance generace Z a to studenty Střední průmyslové školy v Mladé Boleslavi studující obor Strojírenská a technická administrativa. Cílem dotazníkového šetření bylo zjištění názoru na požadavky zaměstnanců generace Z, kteří se soustavně připravují na budoucí zaměstnání a plánují být zaměstnání v ekonomickém sektoru. Druhou část výzkumného šetření tvoří polostrukturovaný rozhovor s respondenty generace Z, kteří se aktivně účastí pracovního procesu. Cílem polostrukturovaného rozhovoru bylo zjištění, jestli došlo ke splnění požadavků zaměstnanců generace Z v rámci jejich zaměstnání a co by si v zaměstnání přáli změnit.

Z výzkumného šetření vyplynuly požadavky generace Z na zaměstnavatele a zaměstnání. Tyto požadavky byly zakomponovány do procesu vyhledání, nábory a adaptace zaměstnance v podniku. V rámci tvorby inzerátu bylo doporučeno umístit inzerát na komunikační kanály, které využívá ke komunikaci generace Z a to oslovit generaci pomocí kariérních videí. Dále v procesu adaptace zaměstnance v podniku bylo nutné zohlednit specifické rysy a požadavky generace Z. Ty se vyznačují tím, že v rámci pracovního trhu nemívají přehnané požadavky na své budoucí zaměstnání. Je nutné zohlednit fakt, že generace Z není zvyklá na informace čekat. Přepokládají, že všechny důležité informace dostanou jasně a rychle a chtějí se dále vzdělávat a rozvíjet.

## 7 Seznam použitých zdrojů

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání.* Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů.* V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN isbn978-80-7400-347-9.

HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy.* Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky.* 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KOULOPOULOS, T. M., KELDSEN, D. *Gen Z Effect: The Six Forces Shaping the Future of Business,* Brookline, MA: Bibliomotion, 2014. ISBN 978-1-62956-031-1

LUSSIER, R. N., HENDON, J. R. *Fundamentals of human resource management: functions, applications, skill development.* Los Angeles: Sage, 2017. ISBN 978-1483358505.

MCCRINDLE, M. *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations.* , 2014. ISBN 978-0-9924839-0-6.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty.* 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: východiska a vývoj.* 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3269-5.



KOTLER, Philip. *Moderní marketing: 4. evropské vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1545-2.

STÝBLO, Jiří. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. Praha: Management Press, 2003. Malé a střední podnikání. ISBN 80-7261-097-x.

JANIŠOVÁ, Dana a Mirko KŘIVÁNEK. *Velká kniha o řízení firmy: [praktické postupy pro úspěšný rozvoj]*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4337-0.

KASPER, Helmut a Wolfgang MAYRHOFER, ed. *Personální management, řízení, organizace*. Praha: Linde, 2005. ISBN 80-86131-57-2.

URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. Praha: ASPI, 2003. ISBN 80-86395-46-4.

NOVÁK, Daniel. *Zákon o ochraně osobních údajů a předpisy související: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-665-5.

*Zákoník práce: zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. Právo a management. ISBN 978-80-87974-02-5.

KOŠČÍK, Michal. *Zákon o veřejném zdravotním pojištění: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-809-6.

KRÝSA, Ivo. *Zákon o ochraně veřejného zdraví: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-070-8.

*Daňové a mzdové zákony 2018: znění po posledních novelách, daně a odvody*. 2020. Český Těšín: Poradce, [2018]. ISBN 978-80-7365-401-6.

*Ústava České republiky: Listina základních práv a svobod ; Zákon o volbě prezidenta republiky.* Český Těšín: Poradce, [2019]. Zákony do kapsy. ISBN 978-80-7365-421-4.

Firmy neumějí oslovit mladé, jejich inzeráty jsou nudné. *HR forum: časopis České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů.* Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, 2018, **2018**(3), 4. ISSN 1212-690x.

Pro dvě třetiny mladých je v práci nejdůležitější flexibilita. *HR forum: časopis České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů.* Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, 2020, **2020**(7-8), 19. ISSN 1212-690x.

Na startu své kariéry se i mladá generace potýká s překážkami. *HR forum: časopis České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů.* Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, 2018, **2018**(11), 18-20. ISSN 1212-690x.

Rozdíly v preferencích při hledání práce se mezi generacemi prohlubují. *HR forum: časopis České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů.* Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, 2019, **2019**(6), 4. ISSN 1212-690x.

Generace Z přichází na trh práce s novými prioritami. *HR forum: časopis České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů.* Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, 2019, **2019**(4), 4. ISSN 1212-690

## 8 Přílohy

### 8.1 Inzerát

## Ekonomický pracovník – Ekonomický referent

**Staňte se součástí společnosti PEKOSTAV s.r.o., která je lídrem v oblasti stavebnictví a projektového inženýrství. Pracujte s těmi nejmodernějšími zařízeními a technologiemi v týmu fajn lidí, kteří se znají a mohou se spolehnout jeden na druhého. Buďte špičkou ve svém oboru.**

#### **Kdo jsme**

Jsme stavební společnost poskytující kompletní služby v oblasti realizace staveb, od přípravy konceptu projektu, dodání materiálu, až po samotné uvedení budov všeho druhu do provozu. Naše firma je zaměstnavatelem pro ty, kteří chtějí svou profesi ovládat co nejlépe, stát se nejlepšími odborníky na trhu. Jsme velmi stabilní firmou, ve které se lidé nemění a rostou společně.

#### **Proč si vybrat naši firmu**

- Budete se podílet na inovativních projektech, které dosud nikdo nerealizoval, pracovat s nejmodernějšími technologiemi.
- U nás porostete. Čeká vás kvalitní vzdělávání a práce po boku skutečných odborníků.
- Jsme stále relativně malou firmou, ve které se lidé znají, panují u nás velmi přátelské a spíše neformální mezilidské vztahy.
- O své lidi se staráme nadstandardně. Férové odměňování včetně variabilních finančních bonusů, 5 týdnů dovolené, bezúročné půjčky na bydlení, výhodný pronájem a prodej vozů Škoda, příspěvky na penzijní pojištění a také štedré zaměstnanecké benefity.

#### **Vaše role na pozici ekonomického referenta bude obnášet:**

- Budete se podílet na řešení vyhledávání nových obchodních příležitostí.
- Vaším úkolem bude zajištění řešení stávajících i nových klientských projektů. Spolupracovat na projektech s dalšími členy realizačního týmu. Spolupracovat s architekty, investory, projektanty a developery.
- Nedílnou součástí vaší role bude i spolupráce s útvary firmy, komunikace odběrateli a externími dodavateli.

#### **Co budete ke své práci potřebovat**

- V první řadě chceme do týmu komunikativního a samostatného jedince s vlastní iniciativou a chutí věci posouvat kupředu.
- V této roli se nejlépe uplatní člověk se středoškolským a vysokoškolským vzděláním v oboru ekonomickém.
- Nepostradatelná je především znalost zákonů, základu účetnictví a minimální 3 letá praxe v oboru.
- Důležité je ovládat MS Office na pokročilé úrovni.

- Dále požadujeme nutnost vlastnit řidičské oprávnění skupiny B.
- Jazykové požadavky jsou: němčina- min. B2, angličtinu- min. B2.

## Informace o pozici

### Typ úvazku

Práce na plný úvazek

### Typ smluvního vztahu

pracovní smlouva

### Benefity

13. plat, Bonusy/prémie, Dovolená 5 týdnů, Firemní akce, Mobilní telefon, Nadstandardní lékařská péče, Notebook, Příspěvek na penzijní/životní připojištění, Zvýhodněné půjčky zaměstnancům, Závodní stravování

### Požadované vzdělání

Středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou

### Požadované jazyky

Čeština (Výborná) Angličtina (Středně pokročilá) Němčina (Středně pokročilá)

### Zadavatel

PEKOSTAV s.r.o.

### Místo pracoviště

tř. Bohuslava Kleta 639, 293 01, Rumburk, Česká republika

Zdroj: vlastní zpracování

## 8.2 Hodnoticí list uchazeče o zaměstnání

Jméno uchazeče: .....

Místo pro něž se vybírá: .....

Jméno hodnotitele: .....

Datum pohovoru: .....

### A. VYHODNOCENÍ POHOVORU:

(posuzovat: vzhledem k obsazovanému místu)

A) Znalosti	1. Dosažené vzdělání (stupeň, obor, známky na vysvědčení)	<input type="checkbox"/> nepřijatelné	<input type="checkbox"/> přijatelné	<input type="checkbox"/> dobré	<input type="checkbox"/> velmi dobré
	2. Odborné znalosti (rozsah, hloubka, zaměření, výsledky odborných testů)	<input type="checkbox"/> nepřijatelné	<input type="checkbox"/> přijatelné	<input type="checkbox"/> dobré	<input type="checkbox"/> velmi dobré
	3. Jazykové znalosti	<input type="checkbox"/> nepřijatelné	<input type="checkbox"/> přijatelné	<input type="checkbox"/> dobré	<input type="checkbox"/> velmi dobré
B) Praxe	4. Profesní zkušenosti – praxe (délka, zaměření, kde byla praxe získána)	<input type="checkbox"/> nevyhovující	<input type="checkbox"/> přijatelné	<input type="checkbox"/> dobré	<input type="checkbox"/> velmi dobré
Pozice: supervizor, koordinátor	5. Manažerské předpoklady (osobnostní předpoklady pro vedení podřízených, zkušenosti s vedením lidí)	<input type="checkbox"/> nevyhovující	<input type="checkbox"/> přijatelné	<input type="checkbox"/> dobré	<input type="checkbox"/> velmi dobré
	5.1. Sebevědomí	<input type="checkbox"/> nevyhovující	<input type="checkbox"/> přijatelné	<input type="checkbox"/> dobré	<input type="checkbox"/> velmi dobré
	5.2. Autorita	<input type="checkbox"/> nevyhovující	<input type="checkbox"/> přijatelné	<input type="checkbox"/> dobré	<input type="checkbox"/> velmi dobré
	5.3. Motivace	<input type="checkbox"/> nevyhovující	<input type="checkbox"/> přijatelné	<input type="checkbox"/> dobré	<input type="checkbox"/> velmi dobré
	5.4. Prosazování se	<input type="checkbox"/> nevyhovující	<input type="checkbox"/> přijatelné	<input type="checkbox"/> dobré	<input type="checkbox"/> velmi dobré
	5.5. Takt	<input type="checkbox"/> nevyhovující	<input type="checkbox"/> přijatelné	<input type="checkbox"/> dobré	<input type="checkbox"/> velmi dobré
	5.6. Týmová spolupráce	<input type="checkbox"/> nevyhovující	<input type="checkbox"/> přijatelné	<input type="checkbox"/> dobré	<input type="checkbox"/> velmi dobré
c) Demografické předpoklady	5. Bydliště/způsob dojíždění	<input type="checkbox"/> nevyhovující	<input type="checkbox"/> přijatelný	<input type="checkbox"/> vyhovující	<input type="checkbox"/> ideální
D) Osobnostní předpoklady	6. Způsob vyjadřování (verbální komunikace, vyjadřovací schopnosti)	<input type="checkbox"/> nevyhovující	<input type="checkbox"/> přijatelný	<input type="checkbox"/> dobrý	<input type="checkbox"/> vynikající
	7. Vnější dojem (vzhled, vhodnost oblečení, neverbální komunikace, vystupování)	<input type="checkbox"/> nevyhovující	<input type="checkbox"/> uspokojivý	<input type="checkbox"/> dobrý	<input type="checkbox"/> mimořádně dobrý
	8. Zájem o nabízenou pozici – motivace (zájem a nadšení pro konkrétní práci, realistická očekávání, přiměřenost ambicí, aktivní přístup)	<input type="checkbox"/> nedostačující	<input type="checkbox"/> přijatelný	<input type="checkbox"/> průměrný	<input type="checkbox"/> silný
	9. Celkový dojem	<input type="checkbox"/> neuspokojivý	<input type="checkbox"/> přijatelný	<input type="checkbox"/> dobrý	<input type="checkbox"/> nadprůměrný

### B. SHRUTÍ PODSTATNÝCH SILNÝCH A SLABÝCH STRÁNEK UCHAZEČE:

Silné stránky	Slabé stránky

### C. ZÁVĚR – ROZHODNUTÍ HODNOTITELE

*Hodnocení uchazeče ve vztahu k uvedené pozici*

nevhodný     rezerva/pro jinou pozici     přijatelný     vhodný     velmi vhodný

Komentář:.....  
.....

Zdroj: vlastní zpracování

### 8.3 Adaptační plán

**Jméno, příjmení, titul: Mgr. Ladislav Vomáčka**

Nástup dne: 31.4.2021

Pracovní pozice: Ekonomický referent

Nejvyšší ukončené vzdělání: Česká zemědělská univerzita, obor Podnikání a administrativa (magisterské studium)

**Jméno, příjmení a vedoucího zaměstnance odpovědného za průběh zácvičku zaměstnance:**

<i>Jméno a funkce patronů - instruktorů</i>	<i>Odpovědnost za (zaškolení, zapracování, konkrétní úkoly dle požadavků)</i>
Mgr. Ludmila Hluchá	Vedoucí ekonomického oddělení

**Samostudium (legislativa, normy, vnitřní předpisy/příkazy, sdělení, interní dokumenty řízení):**

<i>Název materiálu:</i>	<i>Ověřil:</i>
OR 001 Organizační řád	Ing. Tomáš Voska
OR 002 Pracovní řád	Ing. Lucie Lebenová
OR 003 Spisový a skartační řád	Mgr. Markéta Mubová
OR 004 Příručka integrovaného systému řízení	Ing. Lucie Lebenová
OR 006 Spisový a skartační plán	Ing. Lucie Lebenová
OP 905 Ochrana osobních údajů	Ing. Stanislav Hark

**Účast na vzdělávacích akcích v rámci zácvičku:**

<i>Název:</i>
Školení BOZP nových zaměstnanců
Školení požárních ochran pro nové zaměstnance
Školení dopravních předpisů pro nové zaměstnance

**Zpracování plánu zácvičku:**

<i>Datum</i>	<i>Jméno vedoucího zaměstnance</i>	<i>Podpis</i>
01.04.2021	Mgr. Ivana Ferolová	<i>Mgr. Ivana Ferolová</i>

**Potvrzení o seznámení s plánem zácvičku:**

<i>Datum</i>	<i>Jméno zaměstnance</i>	<i>Podpis</i>
01.04.2021	Mgr. Ladislav Vomáčka	<i>Mgr. Ladislav Vomáčka</i>

**Celkové hodnocení průběhu zácvičku vedoucím zaměstnancem:**

Zaměstnanec splnil všechny body adaptačního plánu. V rámci pracovního kolektivu se se začlenil dobře. V rámci začlenění do pracovního procesu splnil zaměstnanec všechny

stanovené parametry. Není nutné adaptační plán prodlužovat. Zaměstnanec vykazovat mírně nadprůměrné schopnosti přizpůsobení.

Datum	Jméno vedoucího zaměstnance	Podpis
01.06.2021	Mgr. Ludmila Hluchá	<i>Mgr. Ludmila Hluchá</i>

**Vyjádření hodnoceného zaměstnance (k zácvičku obecně, obsahu a rozsahu zaměření, kvalitě náročnosti, představě o budoucím uplatnění, cílech, které chce dosáhnout):**

Adaptační plán byl jasný a srozumitelný. Zaškolení do pracovního procesu proběhlo bez obtíží. Začlenění do pracovního kolektivu proběhlo úspěšně. Zaškolovatel mi byl vždy nápomocen v procesu zaškolování a začleňování.

Datum	Jméno zaměstnance	Podpis
01.06.2021	Mgr. Ladislav Vomáčka	<i>Mgr. Ladislav Vomáčka</i>

**Potvrzení o ukončení zácvičku:**

Datum	Jméno vedoucího zaměstnance	Podpis
01.06.2021	Mgr. Ludmila Hluchá	<i>Mgr. Ludmila Hluchá</i>

**Vyjádření oddělení HR:**

Zaměstnanec splnil všechny body adaptačního plánu. Není nutné adaptační plán prodlužovat. Zaměstnanec vykazovat mírně nadprůměrné schopnosti přizpůsobení.

Datum	Jméno	Podpis
01.06.2021	Mgr. Ivana Ferolová	<i>Mgr. Ivana Ferolová</i>

Zdroj: vlastní zpracování

## 8.4 Výsledek psychodiagnostického testu

### PEKOSTAV s.r.o. – Psychologický assessment

Mgr. Ladislav Vomáčka

Silné stránky – osobnost	Slabší stránky – osobnost	Doporučení pro další rozvoj
<ul style="list-style-type: none"> <li>- bohaté zdroje vnitřní vitality, životní síly a elánu</li> <li>- typem osobnosti zřetelný extravert, hodně společenská, hovorná</li> <li>- její nejvýraznější sociální rolí je výkonová role „specialisty“ – profesionalitu spatřuje ve znalostech a dovednostech</li> <li>- na plnění úkolů a dosahování cílů zaměřená „realizátorka“</li> <li>- v praxi využívá své organizační schopnosti</li> <li>- silně asertivní chování, pokud potřebuje</li> <li>- potenciálně velmi vysoká empatie (ne vždy ji v praxi využívá)</li> <li>- při práci s informacemi dokáže vedle racionality využívat i svou intuici</li> <li>- mírně nadprůměrně rozvinutá vnitřní motivace k výkonu jako celek (její profil je však značně nevyrovnaný)</li> <li>- velmi vytrvalá, nebojácná (dokáže riskovat), potřebuje velkou samostatnost</li> <li>- flexibilní</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sotva průměrná odolnost vůči psychické zátěži a stresu (dokáže však své emoční stavy většinou dobře kontrolovat)</li> <li>- pokud se dostane do konfliktu, dokáže být až nadměrně tvrdá, rozhodná a nekompromisní</li> <li>- sklon k velmi dominantnímu chování (silný leadership – dokáže se chovat jako dominantní manažer)</li> <li>- velmi obtížný typ na řízení pro svého nadřízeného</li> <li>- nízká úroveň emoční inteligence (největší slabinou je řízení jejich vlastních emocí)</li> <li>- v případě neúspěchu se od ní dají očekávat různé výmluvy (málo sebekritická)</li> <li>- nižší týmový duch; jde hlavně za svými</li> <li>- k lidem</li> </ul>	<p><b>Práce na sobě:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- potřebovala by se stabilizovat v emoční oblasti – má kontroverzní vztah k emocím (na jedné straně je dokáže využívat ve svůj prospěch, ale v jiných situacích emoce obtížně zvládá)</li> <li>- při řešení úkolů nebo problémů více využívat hlubší analýzu</li> <li>- zaměřit se na dotahování jednou započatých činností a projektů až do úplného konce a nepodceňovat detaily (některé mohou být hodně důležité)</li> <li>- větší míra pokory a sebekritičnosti by mohla „zkrášlit její život“</li> <li>- posilovat svou odolnost vůči psychické zátěži a stresu</li> <li>- nedávat přednost soupeření před spoluprací</li> </ul>

Zdroj: vlastní zpracování



## 8.5 Dotazníkové šetření otázky

1. Pohlaví

*Vyberte jednu z nabízených odpovědí*

- Muž
- Žena

2. Věk

...(doplnit číslo)

3. Co očekáváte od firemní kultury podniku?

*Vyberte jednu nebo více z nabízených odpovědí*

- Jak firma a její pracovníci působí navenek
- Jaké jsou vztahy mezi zaměstnanci
- Jaké panuje ve firmě klima
- Co se považuje za klady a co za zápory
- Jaké hodnoty sdílí většina pracovníků

4. Budete požadovat možnost karierního růstu?

*Vyberte jednu z nabízených odpovědí*

- Požaduji možnost karierního růstu
- Nepožaduji možnost karierního růstu

5. Jaké zaměstnanecké benefity budete očekávat?

*Vyberte jednu nebo více z nabízených odpovědí*

- Benefity pro podporu rodičovství
- Péče o zdraví zaměstnanců
- „Sabbatical“ (duševní očista v délce několika týdnů či měsíců)
- Homeoffice (práce z domu)
- Stravenky/příspěvek na stravování
- Bonusy/prémie
- Firemní akce
- Mobilní telefon
- Občerstvení na pracovišti
- Notebook
- Závodní stravování
- Sleva na firemní výrobky/služby
- Příspěvek na sport/kulturu/volný čas
- Služební auto
- Půjčky zaměstnancům
- Pružná pracovní doba
- Příspěvek na penzijní/životní pojištění
- Příspěvek na dopravu
- Příspěvek na dovolenou

6. Jaký typ práce budete preferovat?  
*Vyberte jednu z nabízených odpovědí*
- „Sedavou práci“ fixovanou na jednom místě (jedna firma, stejná pozice, fixní čas)
  - „Flexibilní práci“ (jedna firma, stejná pozice, flexibilní čas)
  - Digitální nomádství (práce odkudkoliv na světě s flexibilním časem)
7. Jak velkou společnost budete upřednostňovat?  
*Vyberte jednu z nabízených odpovědí*
- Mikropodnik (do 10 zaměstnanců)
  - Malý podnik (do 50 zaměstnanců)
  - Střední podnik (do 250 zaměstnanců)
  - Velký podnik (více než 250 zaměstnanců)
8. Co očekáváte od pracovního kolektivu?  
*Vyberte jednu z nabízených odpovědí*
- Přátelské vztahy
  - Týmová spolupráce
  - Dobrá komunikace
  - Odborná znalost
  - Schopnost řešit problémy
  - Jiné ....(doplní slovně co konkrétně)
9. Jaké dovednosti by jste chtěl/a uplatnit v zaměstnání?  
*Vyberte jednu nebo více z nabízených odpovědí*
- Cílevědomost
  - Teoretické znalosti získané studiem
  - Komunikativnost
  - Efektivní time management
  - Kreativita
  - Snaha se učit
10. Jaký osobní rozvoj vás bude motivoval?  
*Vyberte jednu nebo více z nabízených odpovědí*
- Školení
  - Certifikace
  - Možnost dálkového studia
  - Nabídka studia jazyků
  - Kurzy na osobní rozvoj
  - Teambuildingové akce
11. Jaké máte požadavky na stravování?  
*Vyberte jednu nebo více z nabízených odpovědí*
- Příspěvky na stravování (stravenky, poukazy, ...)
  - Možnost firemní kantýny
  - Slevy na stravu ve vybraných podnicích

- Základní občerstvení zajistí firma (kávu, čaj, cuk, mléko, ...)
- Žádné, stravování si obstarám sám
- Stravovací automaty

12. Jaké pracovní cesty budete očekávat?

*Vyberte jednu nebo více z nabízených odpovědí*

- Služební cesty zahraničí
- Služební cesty tuzemsko
- Jednodenní
- Vícedenní
- Žádné

13. Jaké máte požadavky na pracovní dobu?

*Vyberte jednu nebo více z nabízených odpovědí*

- Fixní pracovní doba
- Flexibilní pracovní doba
- Možnost přesčasů
- Práce o víkendu

14. Jak očekáváte, že by měla být zajištěna bezpečnost práce?

*Vyberte jednu nebo více z nabízených odpovědí*

- poskytnutí ochranných pomůcek nutných na parkovišti (např. roušky, rukavice)
- technické zázemí (instalatér, údržbář, elektrikář atd.)
- dodržování předpisů
- poučení o BOZP

Zdroj: vlastní zpracování

## **8.6 Polostrukturovaný rozhovor otázky**

Otázka č. 1: Podle čeho jste si vybíral Vaše současné zaměstnání?

Otázka č. 2: Co byste chtěl změnit v současném zaměstnání z pohledu zaměstnance?

Otázka č. 3: Vyhovují Vám zaměstnanecké benefity poskytované Vaším současným zaměstnavatelem nebo byste požadoval nějaké další?

Otázka č. 4: Co byste si přál v rámci pracovního kolektivu?

Otázka č. 5: Jak funguje propojení různých generací v rámci pracovního kolektivu ve Vašem zaměstnání?

Otázka č. 6: Vyhovuje Vám nastavení pracovní doby? Změnil byste něco?

Zdroj: vlastní zpracování