

# **ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.**

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

## **Analýza kritérií důležitých pro získávání a stabilizaci zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním ekonomického zaměření**

### **Bakalářská práce**

**Kristýna SAICOVÁ**

Vedoucí práce: Mgr. Petr Kasal



ŠKODA AUTO Vysoká škola

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autorka práce: Kristýna Saicová  
Studijní program: Ekonomika a management  
Specializace: Řízení lidských zdrojů  
Vedoucí práce: Mgr. Petr Kasal

Název práce: **Analýza kritérií důležitých pro získávání a stabilizaci zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním ekonomického zaměření**

Jazyková varianta: Čeština

Cíl: Cílem této bakalářské práce je popsat aktuální situaci na trhu práce se zaměřením na budoucí zaměstnance s vysokoškolským vzděláním ekonomického směru. Analyzovat specifické potřeby a očekávání generace Z a zhodnotit nástroje pro získávání nových pracovníků a jejich následnou stabilizaci ve firmě. V praktické části na základě dotazníkového šetření zjistit priority generace Z při hledání a udržení pracovního místa.

Rámcový obsah:

1. Úvod a cíle práce
2. Situace na trhu práce ekonomicky vzdělaných zaměstnanců v ČR
3. Proces získávání a stabilizace zaměstnanců
4. Praktický výzkum - analýza potřeb a očekávání generace Z při hledání zaměstnání
5. Vyhodnocení výzkumu, jeho interpretace a návrhy na zlepšení
6. Závěr

Rozsah práce: 25 - 30 stran

Literatura:

1. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
2. TAYLOR, S. -- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
3. ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza dat z dotazníkových šetření.: Druhé vydání*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2010. ISBN 978-80-7431-019-5.
4. ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty, 2. aktualizované a doplněné vydání*. U Průhonu 22, 170 00 Praha 7: Grada Publishing, a.s., 2016. 205 s. ISBN 978-80-247-5870-1.
5. KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: GRADA, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

Datum zadání:            prosinec 2021

Datum odevzdání:        prosinec 2022

Elektronicky schváleno: 3. 11.

2022

**Kristýna Saicová**

Autorka práce

Elektronicky schváleno: 3. 11.

2022

**Mgr. Petr Kasal**

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno: 3. 11.

2022

**doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.**

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno: 3. 11.

2022

**doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.**

Rektor ŠAVŠ

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

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

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

V Mladé Boleslavi dne 2. 12. 2022

Touto cestou bych ráda poděkovala Mgr. Petrovi Kasalovi za odborné vedení závěrečné práce, poskytování cenných rad a informačních podkladů, které byly velkým přínosem této bakalářské práce.

## Obsah

Úvod.....	7
1 Teoretická východiska ŘLZ.....	8
1.1 Aktuální situace na trhu práce.....	9
1.2 Generace Z.....	11
2 Proces získávání pracovníků.....	12
2.1 Získávání pracovníků z vnitřních a vnějších zdrojů.....	13
2.2 Metody výběru pracovníků.....	15
3 Stabilizace zaměstnanců.....	19
3.1 Vzdělávání pracovníků.....	20
3.2 Odměňování pracovníků.....	21
3.3 Péče o pracovníky.....	22
4 Dotazníkové šetření.....	24
4.1 Metodika dotazníkového šetření a jeho zpracování.....	24
4.2 Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníkového šetření.....	25
4.3 Vzájemná závislost mezi jednotlivými otázkami.....	33
Závěr.....	44
Seznam literatury.....	46
Seznam obrázků a tabulek.....	47
Seznam příloh.....	49

## **Seznam použitých zkratk a symbolů**

AC	Assessment centre
ČNB	Česká národní banka
ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
FŘ	Finanční řízení
LMK	Logistika a management kvality
LUCI	Labour utilisation composite index
MO	Management obchodu
PEMI	Podniková ekonomika a manažerská informatika
PM	Průmyslový management
ŘLZ	Řízení lidských zdrojů
ŠAVŠ	Škoda Auto Vysoká škola
VŠ	Vysoká škola

## Úvod

Získávání kvalitních zaměstnanců a jejich následná stabilizace v organizaci je klíčová pro její úspěšné fungování. Získávání a výběr je složitý proces, který by měl vést k získání co nejkvalitnějšího zaměstnance, který bude pro organizaci přínosem. Nevhodně zvolený uchazeč by mohl být pro firmu časovou i finanční ztrátou. Následná stabilizace je neméně důležitá, protože zaměstnanci patří mezi významné hodnoty firmy. Z toho vyplývá, že řízení lidských zdrojů je velmi důležitou součástí každé organizace.

Získávání a výběr zaměstnanců je nepřetržitý proces, který se neustále opakuje. Důvodů, proč zaměstnanci odcházejí a přicházejí je celá řada. Jejich fluktuace je v každé organizaci zcela přirozeným jevem. Vhodné nástroje stabilizace zaměstnanců však mohou v řadě případů pomoci k jejich udržení.

Cílem této práce je popsat proces získávání kvalitního zaměstnance a jeho následné udržení v organizaci. Poté pomocí dotazníku provést výzkumné šetření, z jehož výsledků bude zpracován návrh na efektivní získávání a stabilizaci zaměstnanců s ekonomickým vzděláním.

Teoretická část přibližuje aktuální situaci na trhu práce a přístup generace Z. Popisuje také problematiku získávání zaměstnanců. Zaměřuje se také na rozdíly v získávání z vnitřních a vnějších zdrojů a zabývá se i samotným procesem a jeho kroky. V další části je popsán proces stabilizace zaměstnanců, do kterého spadá vzdělávání, odměňování a péče o pracovníky.

Praktická část práce je zaměřena na analýzu potřeb a očekávání absolventů z generace Z s vysokoškolským vzděláním ekonomického směru v procesu hledání vhodného zaměstnání. Cílem je také zjistit, jaké jsou pro absolventy priority při výběru a udržení pracovního místa.



## 1 Teoretická východiska ŘLZ

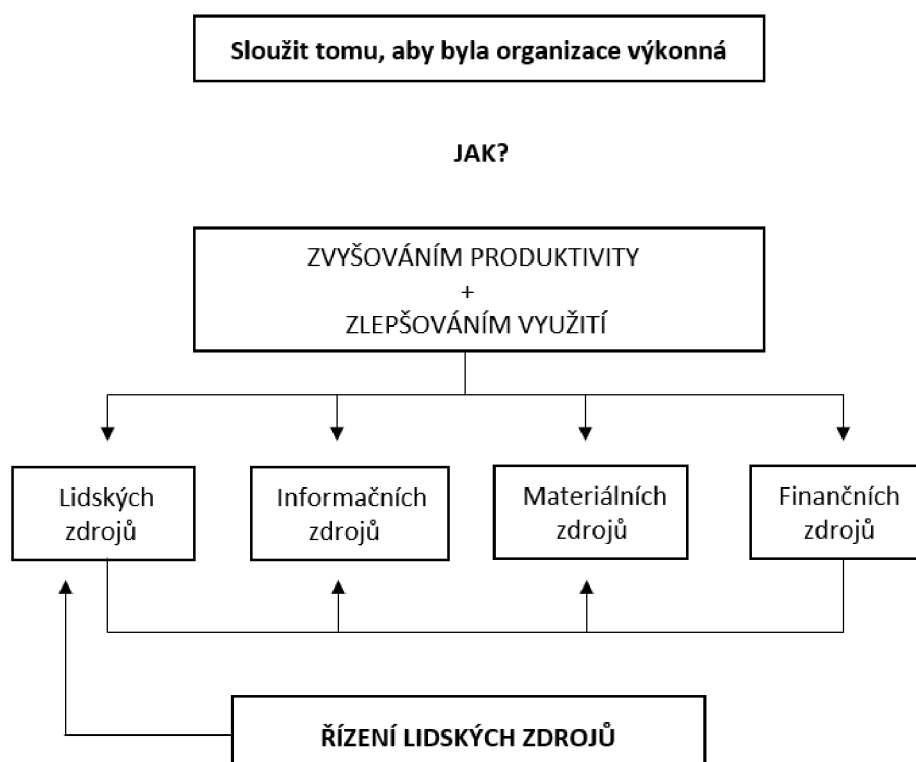
Pojem řízení lidských zdrojů se poprvé začal objevovat v továrnách během první světové války. Podle Armstronga a Taylora (2015) měl v minulosti pojem řízení lidských zdrojů mnoho názvů, počínaje pojmem „péče o pracovníky“ používaným právě za první světové války, dále „řízení pracovních sil“ ve 40. letech 20. století až po současné názvy „personální řízení“ a „řízení lidských zdrojů“.

Řízení lidských zdrojů má několik definic. Podle Armstronga (2015) jej lze charakterizovat jako strategický a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co daná organizace má – svých zaměstnanců. Lidé, kteří v organizaci pracují jako jednotlivci i jako kolektivy přispívají k dosažení jejích cílů. Podle Koubka (2015) se řízení lidských zdrojů stává jádrem řízení organizace, jeho nejdůležitější složkou a také rozhodující úlohou všech manažerů. Tímto novým postavením personální práce se vyjadřuje význam člověka, lidské pracovní síly jako hlavního výrobního vstupu a motoru činnosti organizace.

Úkolem personalistiky v pojetí řízení lidských zdrojů je podle Šikýře (2016) zabezpečit pro organizaci dostatek schopných a motivovaných zaměstnanců s jejichž pomocí lze dosahovat strategických cílů a dosahovat očekávaného výkonu. K plnění tohoto úkolu slouží jednotlivé personální činnosti, které v menších organizacích většinou zabezpečují manažeři (vedoucí pracovníci). V případě firem s větším počtem zaměstnanců obvykle s podporou personalistů nebo poskytovatelů personálních služeb (outsourcing).

*„Úkolem řízení lidských zdrojů v nejobecnějším pojetí je sloužit tomu, aby byla organizace výkonná a aby se její výkon neustále zlepšoval. Zabezpečit tento úkol lze jen neustálým zlepšováním využití všech zdrojů, kterými organizace disponuje, tj. materiálních, finančních, informačních a lidských zdrojů.“ (Koubek, 2015, s.16)*

## Obecný úkol řízení lidských zdrojů



Zdroj: Vlastní zpracování podle Koubka, 2015

**Obr. 1** Obecný úkol řízení lidských zdrojů

### 1.1 Aktuální situace na trhu práce

#### Vývoj a prognóza nezaměstnanosti

Český pracovní trh aktuálně tvoří přibližně 5,2 mil. ekonomicky aktivních osob. Poptávka na českém trhu práce v posledních letech významně převýšila nabídku, což vedlo ke vzniku téměř 180 tisíc volných pracovních míst. Česká republika má v současnosti druhý nejvyšší poměr volných pracovních míst v Evropské unii. Zároveň má ČR velmi nízkou míru nezaměstnanosti. Současný nedostatek pracovních sil je tedy vedle struktury ekonomiky skutečně způsoben zejména nedostatkem pracovně aktivní populace (Boston consulting group, 2022).

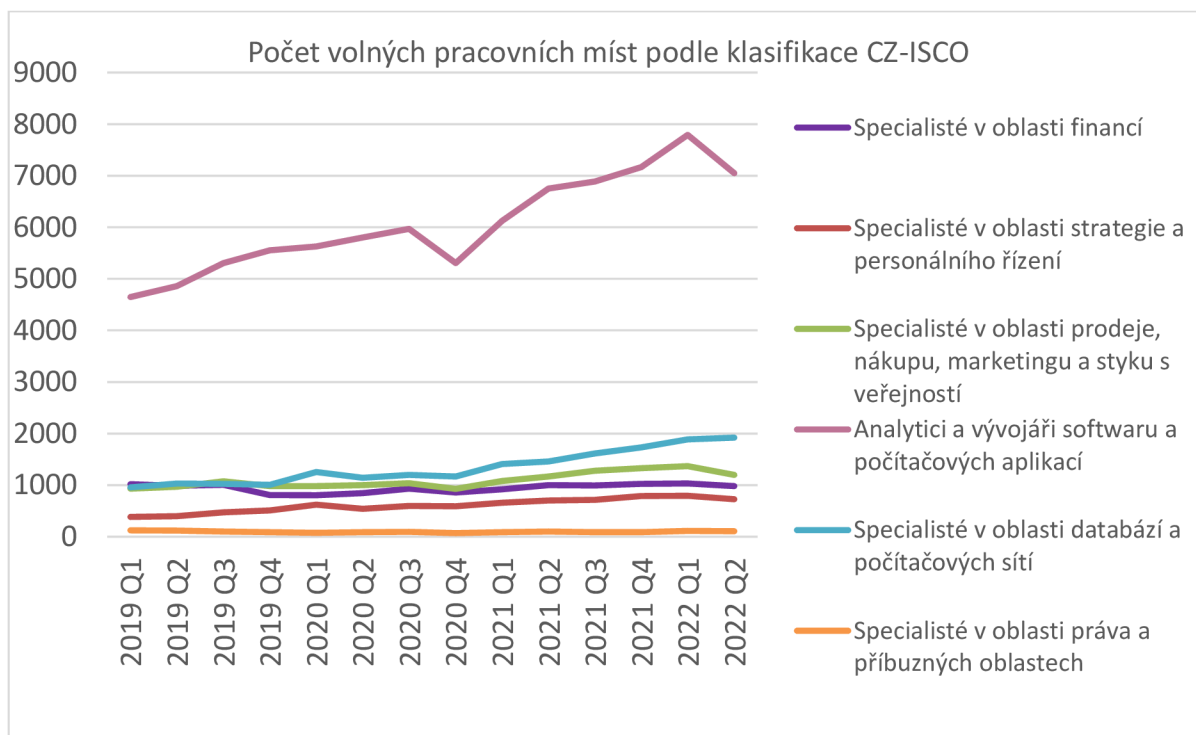
Do budoucna se bude trh práce pohledem souhrnného indikátoru LUCI ochlazovat. K tomu přispěje především vývoj mezd a nákladů, které navrátí v roce 2024 trh práce blízko rovnováže. V návaznosti na přicházející reálné zpomalení bude

pokračovat úbytek volných pracovních míst, zastaví se růst zaměstnanosti a mírně vzroste míra nezaměstnanosti (ČNB, 2022).

Struktura pracovního trhu se promění a do roku 2030 přijde v celé ekonomice o práci z důvodu zániku pracovní pozice přibližně 330 tis. současných zaměstnanců, kteří se budou muset přeškolit na jiná zaměstnání. Také přijdou změny v digitální oblasti, přes 90 % pozic bude vyžadovat alespoň základní dovednosti. Pro porovnání s aktuální situací je to pouhých 54 % (Boston consulting group, 2022).

Transformace trhu práce nutně povede v následujících letech k požadavkům na mnohem vyšší kvalifikaci zaměstnanců. S ohledem zvyšování průměrného věku zaměstnanců nebude stačit pouze vyšší kvalifikovanost budoucích zaměstnanců, ale bude nezbytné zajistit i překvalifikování starších zaměstnanců, aby obstáli na trhu práce. Současní studenti ekonomických oborů a specializací by neměli mít výraznější problémy při hledání práce (ČSÚ, 2022).

### Aktuální počet volných míst na trhu práce



Zdroj: Vlastní zpracování podle ČSÚ, 2022

**Obr. 2 Počet volných pracovních míst na vybraných pozicích**

Graf na obrázku 2 znázorňuje vývoj počtu volných pracovních míst na vybraných pozicích, u kterých lze předpokládat uplatnění absolventů vysokých škol ekonomického zaměření. Největší nárůst volných pracovních míst se projevuje v oblasti informačních technologií. U ostatních pozic lze sledovat mírný nárůst počtu pracovních míst nebo setrvalý stav.

## 1.2 Generace Z

Pro generaci Z je charakteristická soustavná přítomnost digitálních zařízení s přístupem k internetu, proto se jí také často přezdívá internetová generace. Jedná se o mladé lidi, kteří se narodili zhruba mezi roky 1998 a 2009, což znamená, že nejstarší z nich právě začínají ovlivňovat pracovní trh. Je pro ně typické, že při výběru zaměstnavatele přikládají velkou váhu work-life balance, postoji firmy k životnímu prostředí či možnosti flexibilního pracovního režimu. Firmy jsou si toho vědomy, a právě proto stále častěji přizpůsobují své chování nové generaci.

McCrimble (2014) popisuje základní charakteristiky moderních generací X, Y a Z. Mezi faktory, které uvádí při popisu generace Z patří rychlost a měnící se podmínky dnešní doby, zejména stárnutí populace, které bude mít za následek pozdější odchod do důchodu. Uvádí, že se jedná o generaci historicky nejlépe materiálně a technologicky vybavenou, formálně nejvzdělanější a globálně nejpropojenější. Používání moderních technologií je pro ně přirozené už od narození, proto je dokáže pohodlně integrovat do všech oblastí svého života. Specifický přístup má tato generace i k nástrojům v procesu učení, místo tradičního čtení dlouhých učebních textů preferuje videonahrávky a další informační technologie využívané v procesu učení. Tyto preference a návyky má tendence si přenášet i do pracovní sféry.

Generace Z se také chová výrazně finančně odpovědněji než její předchůdci. Tato tendence se projevuje už v průběhu studia, kdy se zvyšuje podíl studentů, kteří jsou schopni si již v průběhu tohoto období zajistit stabilní zaměstnání. Práci často hledají v oboru svého studia, protože si uvědomují důležitost pracovních zkušeností pro hledání práce po dokončení studia.

## 2 Proces získávání pracovníků

Získávání pracovníků je jedním z klíčových úkonů v každé organizaci. Je to důležitý proces, jehož cílem je získání co nejkvalitnějších pracovníků potřebných na danou pozici. Koubek (2015) shrnuje získávání pracovníků jako činnost, jejímž úkolem je přilákat na volná pracovní místa v organizaci potřebné množství vhodných uchazečů, s přiměřenými náklady a v řádném termínu. Získávání pracovníků s následným výběrem jsou zásadními fázemi formování pracovní síly organizace (staffingu).

Šikýř (2016) tvrdí, že výsledkem procesu získávání je přiměřený počet odpovídajících kandidátů, kteří splňují požadavky na obsazované pracovní místo. Pokud uchazeč vyhovuje podmínkám, tak je následně pozván k výběru.

Samotný proces získávání pracovníků shrnul Koubek (2015) v několika na sebe navazujících krocích:

- 1. Identifikace potřeby získávání pracovníků.*
- 2. Popis a specifikace obsazovaného pracovního místa.*
- 3. Zvážení alternativ.*
- 4. Výběr charakteristik popisu a specifikace pracovního místa.*
- 5. Identifikace potenciálních zdrojů uchazečů.*
- 6. Volba metod získávání pracovníků.*
- 7. Volba dokumentů a informací požadovaných od uchazečů.*
- 8. Formulace nabídky zaměstnání.*
- 9. Uveřejnění nabídky zaměstnání.*
- 10. Shromažďování dokumentů a informací od uchazečů a jednání s nimi.*
- 11. Předvýběr uchazečů na základě předložených dokumentů a informací.*
- 12. Sestavení seznamu uchazečů, kteří by měli být pozváni k výběrovým procedurám.*

Dvořáková a kol. (2007) uvádí, že získávání pracovníků je ovlivňováno nejen organizací, ale také potencionálními zaměstnanci, kteří hledají práci a zvažují různé nabídky. V jaké míře se potom shodnou představy organizace a uchazeče závisí na různých faktorech. Patří mezi ně například aktuální situace na trhu práce a načasování aktivit obou.

## 2.1 Získávání pracovníků z vnitřních a vnějších zdrojů

Volné pracovní místo je možné obsadit ze dvou zdrojů – vnitřních a vnějších. Každý tento způsob má své výhody i nevýhody a na každý způsob také budeme volit jinou metodu výběru. Stanovení vhodné metody výběru závisí na několika faktorech, například:

- jaké pracovní místo se obsazuje,
- jaké jsou požadavky na uchazeče,
- jaká je aktuální situace na trhu práce,
- kolik potenciálních uchazečů se bude o dané pracovní místo ucházet,
- kolik máme k dispozici času a peněz.

### Vnitřní získávání

Podle Šikýře (2016) tvoří vnitřní zdroje pracovních sil především pracovníci, kteří byli ušetřeni v důsledku technického pokroku, uvolnění v rámci změny v organizační struktuře, pracovníci připravení vykonávat náročnější práci nebo jednoduše ti, kteří jsou ochotni změnit náplň práce.

Koubek (2015) uvedl několik výhod a nevýhod získávání pracovníků z vnitřních zdrojů. Mezi největší výhody patří znalost uchazeče. Organizace již zná jeho silné a slabé stránky. Platí to i v opačném směru, uchazeč lépe zná organizaci a práci v ní. Také je zde zvýšená morálka a motivovanost pracovníků (mají naději na lepší místo). Poslední větší výhodou je schopnost navrácení investic, které organizace do pracovníků vložila. Při získávání z vnitřních zdrojů převládají výhody, najdou se zde však i slabší stránky. Mezi hlavní nevýhodou se řadí fakt, že pracovníci mohou být povyšováni, až se dostanou na místo, kde už nestačí úspěšně plnit úkoly. Další nevýhodou je to, že soutěžení o povýšení může negativně ovlivnit atmosféru a mezilidské vztahy na pracovišti.

### Vnější získávání

Šikýř (2016) uvedl, že vnější zdroje tvoří především nezaměstnaní na trhu práce, zaměstnanci jiných organizací, studenti a absolventi škol, ženy v domácnosti, důchodci a lidské zdroje v zahraničí.

Vnější zdroje získávání pracovníků také podle Koubka (2015) představují řadu výhod. Mezi největší benefit se řadí možnost získat zaměstnance, který do organizace přinese nové pohledy, názory, poznatky a zkušenosti zvenku. S tím souvisí i fakt, že škála schopností mimo organizaci je daleko větší, než by bylo možné objevit uvnitř organizace. Získávání pracovníků zvenku nemá jen výhody. Vajner (2007) mezi negativa uvedl případnou chybovost při výběru pracovníka, která může nastat v důsledku méně spolehlivých informací o uchazeči. Další nevýhodou by mohli být časové a peněžní náklady na zapracování pracovníka.

### Metody získávání uchazečů

Metoda	Popis	Výhody	Nevýhody
Online recruitment	Webové stránky, pracovní servery, sociální média.	Umožňuje oslovit širší okruh potenciálních uchazečů. Je rychlejší a levnější než tradiční inzerování. Poskytuje podrobnější informace o pracovních místech a organizaci a umožňuje elektronické vyřizování žádostí o zaměstnání a životopisů. Webové stránky mohou oslovovat uchazeče s využitím značky zaměstnavatele. Pracovní servery umožňují vyhledávání pomocí klíčových slov i elektronické zpracování nabídek zaměstnání a životopisů uchazečů. Sociální sítě umožňují být ve spojení - LinkedIn má v současnosti 100 milionů členů po celém světě.	Výsledkem může být příliš mnoho nevhodných žádostí o zaměstnání a mnoho uchazečů stále preferuje jiné způsoby hledání zaměstnání. Webové stránky jsou nákladné a stále vyžadují podporu jiných médií. Pracovní servery nevyhovují "pasivním uchazečům". Sociální média - zaměstnavatelé i uchazeči musí spravovat vlastní profily.
Inzerování	Inzerce v celostátních nebo místních novinách nebo časopisech.	Umožňuje oslovit lidi, kteří zaměstnání aktivně nehledají.	Ustupuje moderním metodám.
Zprostředkovatelské agentury	Získávání zaměstnanců pro vykonávání kancelářských a administrativních prací.	Úspora času, omezení problémů a využití zavedené databáze uchazečů.	Uchazeči nemusí vyhovovat a databáze uchazečů nemusí stačit.
Úřady práce	Získávání manuálních a administrativních pracovníků.	Žádné náklady a evidence uchazečů.	Zaměření na poměrně rutinní práce.
Poradenské společnosti zaměřené na získávání zaměstnanců	Uveřejňují nabídky zaměstnání, provádějí pohovory s uchazeči a uskutečňují předběžný výběr vhodných uchazečů.	Poskytují odborné znalosti a usnadňují organizaci procesu získávání i výběru zaměstnanců.	Mohou být drahé.
Poradenské společnosti zaměřené na přímé vyhledávání	Oslovují vrcholové manažery nebo klíčové specialisty.	Umožňují přilákat kvalitní lidi, kteří by jinak nemuseli projevit zájem.	Bývají drahé a jejich využití je omezené.
Vzdělávací instituce	Získávání absolventů škol a dalších vzdělávacích institucí.	Přítiv budoucích talentů.	Kampaně zaměřené na absolventy mohou být drahé.
Outsourcing procesu získávání zaměstnanců.	Dodavatel přebírá odpovědnost za proces získávání zaměstnanců.	Úspora času, přístup k odborným znalostem a možnost soustředit se na činnosti s vyšší přidanou	Pocit, že dodavatel je příliš daleko, aby se zabýval řešením skutečných problémů a obava ze ztráty kontroly.

Zdroj: Vlastní zpracování podle Armstronga, 2015

### **Obr. 3 Metody získávání uchazečů**

## 2.2 Metody výběru pracovníků

Hlavním úkolem výběru pracovníků je správně rozlišit, který z uchazečů o zaměstnání, shromážděných během procesu získávání je na danou pozici vhodný a bude nejlépe odpovídat požadavkům obsazovaného pracovního místa. Zároveň by měl vybraný pracovník dokázat přispět k vytváření zdravých mezilidských vztahů v pracovní skupině i v organizaci a akceptovat její hodnoty. Koubek (2015) tvrdí, že vhodný pracovník by měl být také dostatečně flexibilní a připravený na případné změny na pracovním místě či v pracovní skupině.

Metod pro správný výběr pracovníků existuje mnoho. V každé organizaci může být spolehlivější a přesnější jiná metoda výběru. Závisí to opět na několika faktorech, např. zaměření firmy, náplň obsazované pozice či velikost firmy.

Mezi hlavní metody výběru podle Šikýře (2016) patří:

- hodnocení životopisu,
- výběrový pohovor,
- testování uchazečů,
- assessment centre,
- zkoumání referencí.

**Hodnocení životopisu** považuje Dvořáková a kol. (2007) za důležitou fázi výběru, která vypovídá o osobním a profesním vývoji uchazeče. Předpokládá se, že bude stručný, jasný a přehledný. V dnešní době je nejvíce preferovanou formou strukturovaný životopis. V něm se údaje uvádí do jednotlivých odstavců, které obsahují osobní údaje, dosažené vzdělání a odbornou praxi. Vzdělání a praxe bývají chronologicky seřazeny od nejnovější k nejstarší. Pro zaměstnavatele také často bývá důležitým faktorem stručný popis činností, vykonávaných na dané pozici.

Při hodnocení životopisu se podle Dvořákové a kol. (2007) sleduje:

- jak často uchazeč měnil vzdělávací instituce a zaměstnavatele,
- zda je možné ve změnách sledovat kontinuitu a cílevědomost,
- zda ukončil zahájené studium,
- jak dlouho trval pracovní poměr u jednotlivých zaměstnavatelů,
- jaké důvody vedly ke změně v různých funkcích,



- zda existují mezi úseky ve vzdělávání a zaměstnání časové mezery,
- zda pracovní poměry byly ukončeny k neobvyklému termínu,
- zda se shodují časové údaje v životopise s časovými údaji na vysvědčení a pracovních posudcích,
- zda chybějí pro určité úseky ve vzdělávání a zaměstnání důkazy o jiných aktivitách,
- zda v životě uchazeče existují zvláštní důvody, které se odehrály souběžně se změnou vzdělání a zaměstnání (např. narození dítěte, svatba aj.).

**Výběrový pohovor** je nejčastější a nejpoužívanější metodou výběru. Jedná se o osobní setkání uchazeče s potencionálním zaměstnavatelem, kterého nejčastěji zastupuje personalista nebo manažer. Uchazeč, který se účastní výběrového pohovoru už prošel procesem získávání.

Podle Koubka (2015) má výběrový pohovor tři hlavní cíle:

1. Získat dostatečné a hlubší informace o uchazeči, zjistit jeho očekávání a jaké jsou jeho pracovní cíle, ale také si ověřit informace uváděné v písemných dokumentech.
2. Poskytnout uchazeči informace o organizaci a práci v ní, je důležité, aby měl uchazeč realistickou představu o chodu organizace i o konkrétním pracovním místě.
3. Posoudit osobnost uchazeče.

Šikýř (2016) rozdělil podle obsahu a průběhu pohovory na strukturované a nestrukturované. Zpravidla se používá strukturovaný výběrový pohovor, kde jsou předem připravené otázky včetně modelových odpovědí, jejich pořadí i časový harmonogram. Celý výběrový pohovor trvá většinou 30 až 90 minut. Můžeme se setkat rovněž s takzvaným nestrukturovaným pohovorem, který nemá přesně daný průběh a je vedený bez zvláštní přípravy a plánování, je zde vymezen pouze hlavní cíl pohovoru. Otázky, jejich pořadí i časový harmonogram se přizpůsobuje aktuálnímu vývoji pohovoru a reakcím uchazeče.

Koubek (2015) uvádí ještě třetí typ, a to je polostrukturovaný pohovor. Ten je jakousi kombinací strukturovaného a nestrukturovaného pohovoru a snaží se propojit výhody a zároveň eliminovat nevýhody těchto pohovorů. Je však náročný z hlediska posuzování, vyžaduje vysokou míru proškolení vedoucích pracovníků. V praxi se používají dvě podoby. V prvním případě je část pohovoru strukturovaná a druhá

část má volný průběh s tím, že každá tato část má předem vymezený čas. Ve druhém případě se předem stanoví cíl pohovoru a pracovník, který vede pohovor, se poté přizpůsobuje podle reakcí uchazeče.

**Testování uchazečů** neboli výběrové testy se využívají hned z několika důvodů. Tím hlavním je získat potřebné informace o uchazeči, které personalistovi pomohou k odhalení jeho silných a slabých stránek. Další výhodou výběrových testů je, že jejich prostřednictvím se o uchazeči dozvíme velké množství potřebných informací za poměrně krátký čas a nízké náklady.

Armstrong (2015) testy dělí na:

- **Testy inteligence** – tyto testy měří řadu duševních schopností, pomocí kterých člověk zvládá různé úkoly vyžadující schopnost vědění a uvažování. Zabývají se všeobecnou inteligencí a jejich výsledek je vyjádřen pomocí inteligenčního kvocientu (IQ), který vyjadřuje poměr mezi mentálním a skutečným věkem jedince.
- **Testy osobnosti** – posuzují osobnost uchazečů pomocí předpovědi jejich chování na určitém pracovním místě či v určité pracovní roli. Teorií osobnosti je mnoho, a proto i testů osobnosti je několik druhů. Jejich cílem je zjistit míru vhodnosti kandidáta na obsazovanou pozici.
- **Testy schopností** – zjišťují především, jakou práci jsou uchazeči schopni vykonávat a jakých výsledků jsou schopni dosahovat. Hodnotí se v nich především verbální, numerické, prostorové a mechanické schopnosti uchazeče.
- **Testy způsobilosti** – vztahují se pouze k určitým druhům profesí a jejich cílem je zjistit, zda je uchazeč způsobilý k výkonu dané pozice. Tyto testy většinou probíhají formou ukázky práce, kdy uchazeč dostane zadaný úkol a následně je hodnoceno jeho splnění či zpracování.

Další metodou výběru je **assessment centre** (dále jen AC). Jedná se o skupinovou metodu, která je zpravidla časově náročnější – některá mohou trvat několik hodin nebo dokonce až celý den. Celý průběh AC je sledován několika pozorovateli, zpravidla se zastoupením z různých oblastí (psychologie, management). Uchazeči poté plní několik úkolů, a to jak individuálních, tak skupinových.

Koubek (2015) definuje AC jako: „*Komplexní diagnosticko-výcvikový program založený na vhodné struktuře metod výběru pracovníků, především na sérii simulací typických manažerských pracovních činností, při nichž se testuje pracovní způsobilost uchazeče o manažerskou funkci a jeho rozvojový potenciál.*

Poslední metodou výběru je **zkoumání referencí**. Pro mnoho firem je zkoumání referencí nezbytnou součástí přijímání nového zaměstnance. Reference můžeme získat z několika zdrojů. Nejčastějším z nich bývá předchozí zaměstnavatel nebo škola. Ke zkoumání referencí je nutný souhlas uchazeče.

Při samotném výběru pracovníka je velmi důležité neutrální postavení personalisty (manažera). Měl by být objektivní a posuzovat pracovníka pouze podle jeho schopností a dovedností na danou pozici. V žádném případě by neměl dát přednost osobním sympatiím, osobám blízkým či zohledňovat jiné diskriminační faktory, jako je například pohlaví nebo věk.

### 3 Stabilizace zaměstnanců

Stabilizace zaměstnanců je velmi důležitou součástí každé organizace, neboť právě lidé jsou to nejcennější, co každá firma má. Odchod většího počtu zaměstnanců, zejména těch klíčových, by mohlo mít rozhodující dopad na její další fungování, a právě proto je jejich stabilizace tak důležitá a každá firma by jí měla věnovat zvýšenou pozornost.

Armstrong (2015) zdůrazňuje, že udržet zejména talentované lidi vyžaduje značné úsilí. Zároveň je důležitá jejich motivace, která vede k jejich vyššímu přínosu pro firmu, a podceňovat se nesmí ani jejich řádné ocenění.

Příčin odchodu zaměstnanců může být celá řada. Mezi nejčastější patří:

- potřeba vyšší mzdy,
- nabídka lepší pozice,
- příznivější pracovní podmínky,
- lepší pracovní kolektiv,
- osobní důvody.

Podle Armstronga (2015) je zde několik faktorů, které ovlivňují stabilizaci zaměstnanců v organizaci. Tyto faktory poté rozhodují o tom, zda zaměstnanci v organizaci setrvají nebo odejdou. Zaměstnance rozdělil do tří skupin, podle toho, v jaké fázi své kariéry se právě nachází. Pro zaměstnance, kteří jsou na počátku své kariéry, je rozhodujícím faktorem perspektiva. Chtějí vědět, že jejich práce má smysl a budoucnost. Pro zaměstnance ve střední fázi kariéry je rozhodující najít ve své práci uspokojení a mít možnost svou kariéru řídit. Pro zaměstnance v pozdní fázi kariéry je neklíčovějším faktorem jistota zaměstnání. Všeobecným faktem je, že mladší lidé mění své zaměstnání častěji, než starší. Stejně tak jako lidé na částečný úvazek ze zaměstnání odejdou s větší pravděpodobností než ti, kteří pracují na plný úvazek.

Dalšími faktory, které souvisejí se stabilizací zaměstnanců, jsou:

- image organizace,
- efektivita získávání, výběru a rozmisťování,
- styl vedení – lidé přicházejí do organizace a odcházejí od manažerů,

- příležitosti ke vzdělání a kariéře,
- uznání a ocenění výkonu.

S ohledem na výše uvedené skutečnosti můžeme považovat za důležité stabilizační nástroje vzdělávání, odměňování a péči o zaměstnance.

### **3.1 Vzdělávání pracovníků**

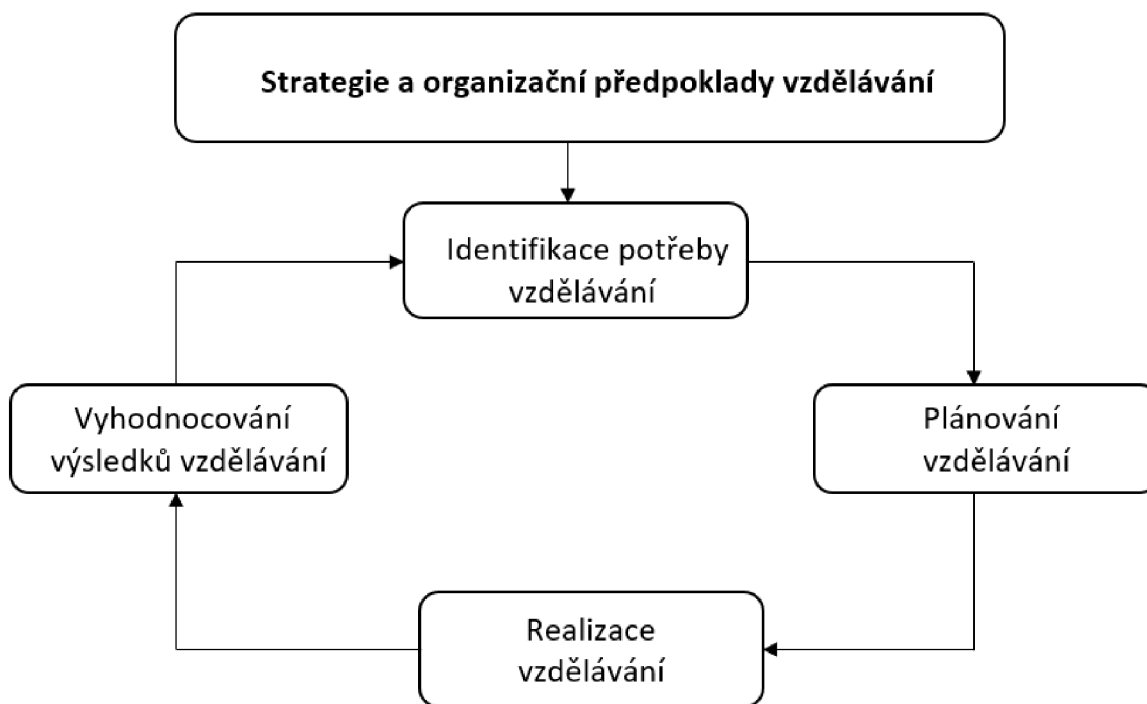
Šikýř (2012) tvrdí, že účelem vzdělávání pracovníků je prohlubování a systematické utváření schopností a dovedností zaměstnanců k vykonání požadované práce a dosažení očekávaného výkonu.

Podle Kocianové (2012) firmy stojí často před výzvami, kvůli kterým musí přizpůsobovat dovednosti svých lidí. Změna povahy pracovního místa naopak nutí zaměstnance k dalšímu vzdělávání a zlepšování znalostí a dovedností, což následně posiluje jejich pozici na trhu práce.

Šikýř (2016) uvedl hlavní body odborného vzdělávání pracovníků:

- Zaškolování (adaptace, orientace) - pracovník, který nastoupí do organizace na učitě pracovní místo, případně na něj přestoupí z jiné pozice, si osvojí znalosti potřebné k výkonu sjednané práce.
- Doškolování (prohlubování kvalifikace) - pracovník si průběžně osvojuje nově získané znalosti a schopnosti.
- Přeškolování (rekvalifikace) - osvojení nových znalostí a schopností, aby byl schopný vykonávat jinou než současnou práci. Nastane například v momentě, kdy pracovní místo zanikne.
- Rozvoj (rozšiřování kvalifikace) - osvojení nových znalostí a dovedností, které jsou nad rámec požadavků své současné práce, z důvodu vyšší uplatnitelnosti v organizaci i mimo ni.

## Základní cyklus systematického vzdělávání pracovníků



Zdroj: Vlastní zpracování podle Koubka, 2015

**Obr. 4 Základní cyklus systematického vzdělávání pracovníků**

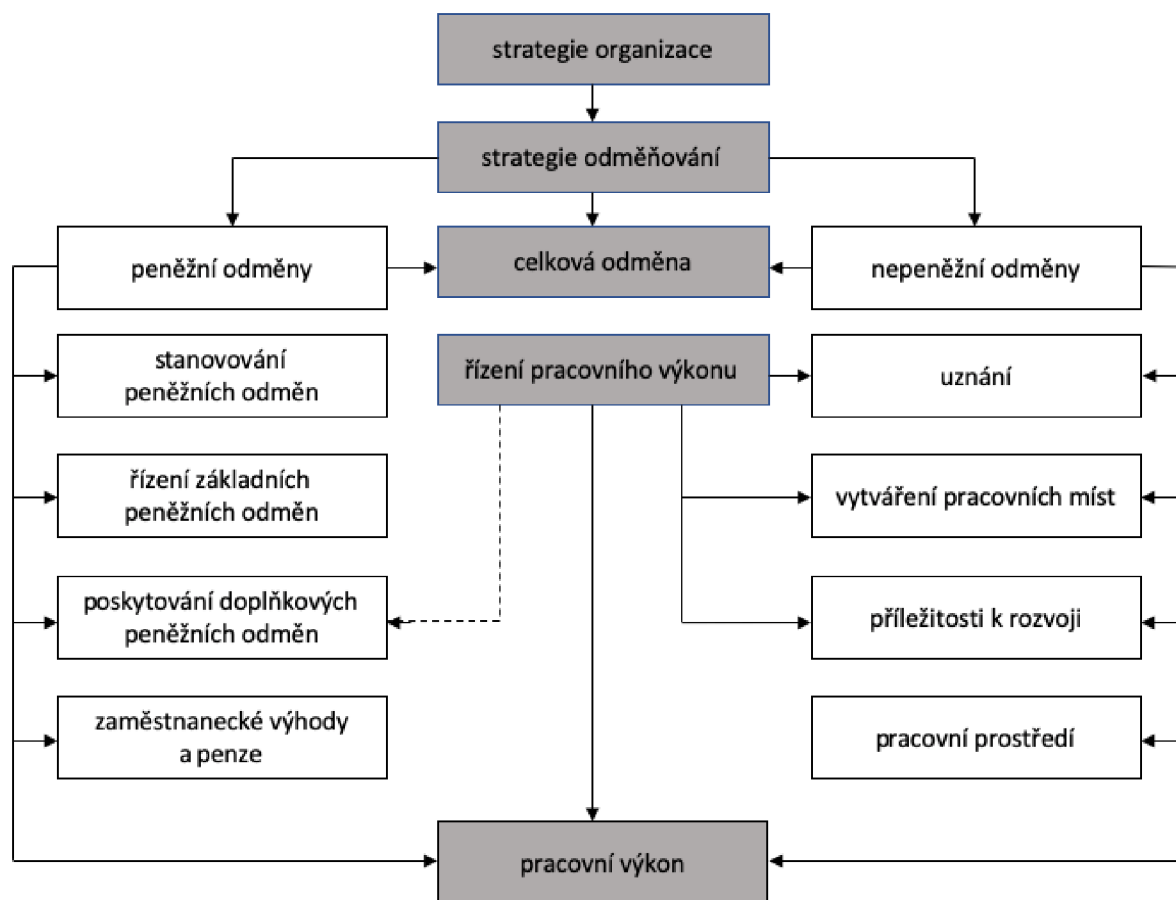
### 3.2 Odměňování pracovníků

Podle Kociánové (2010) patří odměňování mezi nejúčinnější možnosti, jak motivovat a udržet zaměstnance ve firmě. Bývá realizováno pomocí mzdy nebo jiných peněžních nebo nepeněžních odměn. Kvalita a výsledky práce jsou nejnáze ovlivnitelné správným nastavením systému odměňování.

*Odměňování v moderním řízení lidských zdrojů neznamena pouze mzdu nebo plat, popřípadě jiné formy peněžní odměny, které poskytuje organizace pracovníkovi jako kompenzaci za vykonávanou práci. Moderní pojetí odměňování je mnohem širší. Zahrnuje povýšení, formální uznání (pochvaly) a také zaměstnanecké výhody (zpravidla nepeněžní). (Koubek, 2015, s.283)*

Armstrong (2015) navíc považuje za důležité, aby byl vypracován strategický systém odměňování, který je složen ze vzájemně propojených procesů, které musí být výhodné pro zaměstnance i zaměstnavatele.

## Systém odměňování



Zdroj: Vlastní zpracování podle Armstronga, 2015

### **Obr. 5 Systém odměňování**

Koubek (2015) shrnul mzdovonné faktory do několika skupin. První skupinou jsou faktory, které souvisí s úkoly a požadavky pracovního místa. Mzda je dále ovlivněna výsledky práce a pracovním chováním zaměstnance. V neposlední řadě má vliv na tvorbu mezd aktuální situace na trhu práce, platná legislativa a výsledky kolektivního vyjednávání.

### **3.3 Péče o pracovníky**

Podle Koubka (2015) jsou pracovníci nejkritičtější zdroj, který má firma k dispozici a na trhu práce zpravidla i zdrojem nejnákladnějším, zejména pokud se jedná o pracovníky příslušně kvalifikované. Každá organizace by si měla uvědomit, že její úspěšnost a postavení na trhu práce je z velké části závislé právě na jejích zaměstnancích. Pokud jsou zaměstnanci spokojeni, jsou zároveň více motivovaní

k podávání co nejlepších pracovních výkonů. Pracovní chování a mezilidské vztahy také budou fungovat lépe, pokud jsou zaměstnanci na pracovním místě spokojeni, proto je velmi důležité věnovat zaměstnancům náležitou péči.

Péče o zaměstnance zahrnuje povinnou péči, která vyplývá z pracovněprávních předpisů a kolektivních nebo pracovních smluv. Do povinné péče patří např. pracovní doba, pracovní prostředí, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odborný rozvoj nebo stravování. Do péče o zaměstnance je zahrnuta i dobrovolná péče, která se individuálně přizpůsobuje možnostem firmy a potřebám jejich zaměstnanců. Může to být např. personální rozvoj nebo zaměstnanecké benefity.

Velmi důležitá je pro zaměstnance také rovnováha mezi pracovním a osobním životem neboli work-life balance. Zaměstnanci se snaží dosáhnout co největší rovnováhy mezi aktivitami v práci a mimo ni. Pro každého z nich bude ideální poměr mezi časem stráveným v zaměstnání a mimo něj jiný, a proto je důležité ke každému pracovníkovi přistupovat individuálně. Podle Armstronga (2015) tomu zaměstnavatelé mohou napomoci umožněním flexibilní pracovní doby, možností práce z domova či práce na zkrácený úvazek. Zdůrazňuje také důležitost rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, protože pokud je work-life balance u pracovníků vyvážený, vrátí se v podobě zvýšené angažovanosti.



## 4 Dotazníkové šetření

Tato část práce představuje dotazníkové šetření provedené mezi studenty Škoda Auto Vysoké školy (dále jen ŠAVŠ) a shrnuje jeho výsledky. Škoda Auto Vysoká škola je soukromá vysoká škola poskytující vzdělání převážně ekonomického zaměření. Jejím zřizovatelem je firma Škoda Auto, a.s. a z tohoto důvodu je studium orientováno převážně na automobilový průmysl. Obory a specializace studované na této škole pokrývají většinu pracovních zařazení v ekonomické oblasti. Jedná se o finance, marketing, obchod, řízení lidských zdrojů, manažerskou informatiku a logistiku. Specifickým rysem bakalářského studia na této škole je zařazení půlroční povinné odborné praxe v polovině studia. Je zde tedy dobrý předpoklad, že tato získaná pracovní zkušenost může ovlivňovat pohled studentů na pracovní proces a měnit jejich priority. Cílem šetření bylo analyzovat kritéria důležitá pro studenty při výběru a stabilizaci v budoucím zaměstnání.

### 4.1 Metodika dotazníkového šetření a jeho zpracování

Pro zjišťování priorit studentů ekonomických oborů při výběru zaměstnání a následném setrvání na vybraném pracovním místě bylo použito dotazníkové šetření. Byly použity převážně uzavřené otázky, aby se tak usnadnilo odpovídání respondentů a zjednodušilo následné statistické vyhodnocení odpovědí. Dotazník byl šířen elektronicky prostřednictvím aplikace Google Forms. Odpovědi byly vyhodnocovány v programech Microsoft Excel a Statgraphics.

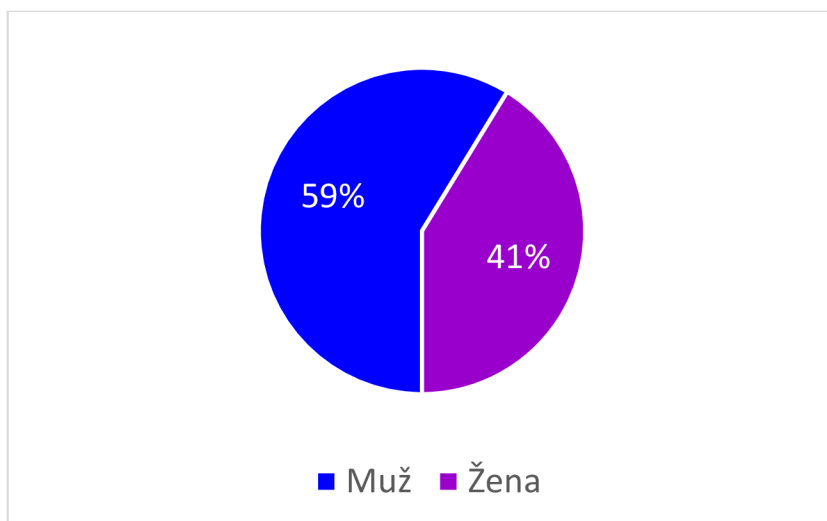
Jako okruh respondentů byli zvoleni pouze studenti ŠAVŠ. V tomto ohledu je potřeba vnímat výsledky šetření jako ne zcela obecné. Je možné, že při šetření na jiných vysokých školách ekonomického zaměření se závěru mohou lišit. Výběr respondentů byl v první fázi volen samovolný. V druhé fázi byla vyhodnocena struktura získaných respondentů z první fáze zejména z pohledu povlání, ročníku a studijního zaměření a dále byl dotazník cíleně šířen mezi specifické skupiny studentů tak, aby byla zajištěna reprezentativnost respondentů z výše uvedených pohledů, což se podařilo. Podle Řezankové (2017) je nezbytnou součástí každého dotazníkového šetření stanovení předpokládaného počtu respondentů. V našem případě byl stanoven minimální počet 100 respondentů, nakonec jich bylo získáno 159.

Výsledky dotazníkového šetření byly zpracovány zejména pomocí tabulek absolutních a relativních četností odpovědí a prezentovány převážně pomocí sloupcových a kruhových grafů. U některých otázek byl k vyhodnocení použit i histogram a krabicový graf. Při ověřování případných závislostí mezi sledovanými znaky byly použity některé statistické testy. Konkrétně se jedná o testy o podílu v populaci, chí-kvadrát test nezávislosti a analýza rozptylu. Všechny uvedené testy byly vyhodnocovány pomocí p-hodnoty. Pro tyto testy byla použita běžná hladina významnosti  $\alpha = 0,05$ . Pokud je p-hodnota menší než  $\alpha$ , je testovaná hypotéza považována za prokázanou. Kompletní dotazníkové šetření je uvedeno v příloze 1.

## 4.2 Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníkového šetření

### Otázka č. 1 - Pohlaví

První otázka z dotazníkového šetření je zaměřena na strukturu pohlaví respondentů. Z obrázku 6 vyplývá, že vyšší je zastoupení mužů (59 %) nežli žen (41 %), konkrétně dotazník vyplnilo 94 mužů a 65 žen.



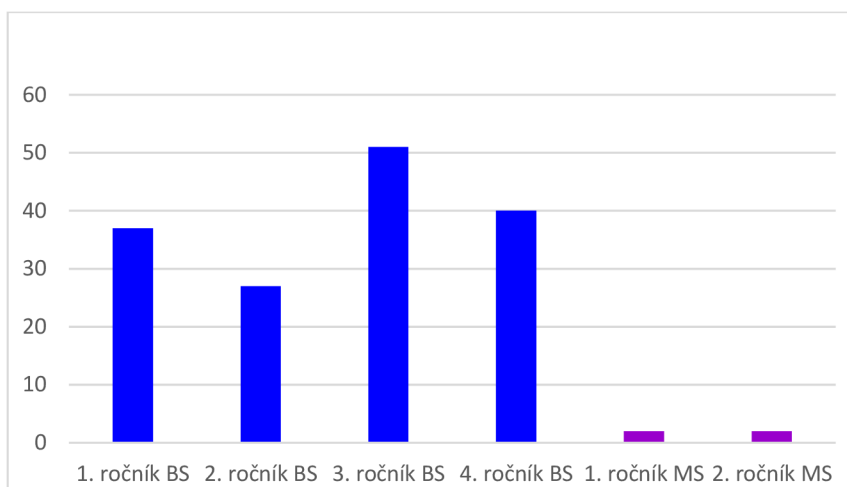
Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 6** *Struktura pohlaví respondentů*

### Otázka č. 2 - Ročník studia

Druhá otázka dotazníku zjišťuje stupeň studia. Z grafu na obrázku 7 je vidět, že největší skupinou respondentů byli studenti 3. ročníku studia. Druhá početně nejvíce

zastoupená skupina jsou studenti 4. ročníku. Naopak nejméně zastoupenou skupinou jsou studenti navazujícího magisterského studia.

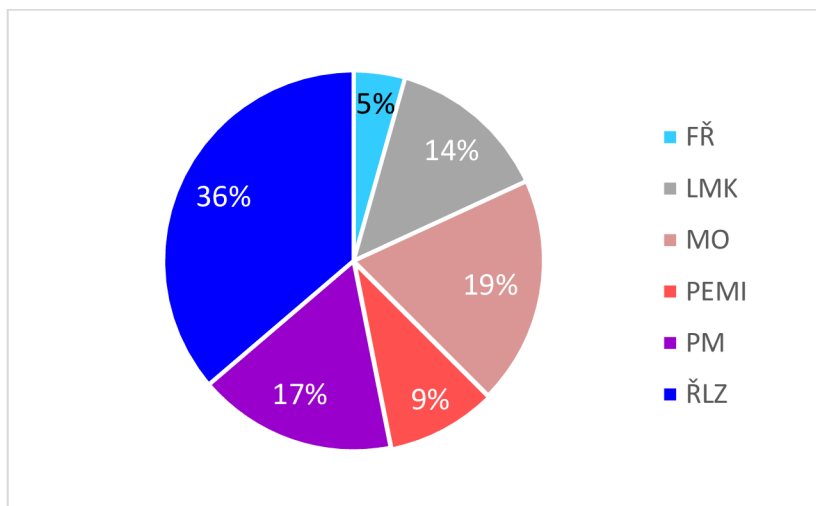


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 7 Ročník studia**

### Otázka č. 3 - Studijní obory/specializace

Dále byl v dotazníkovém šetření zjišťován studovaný obor. Největší zastoupení má Řízení lidských zdrojů (36 %), dále Management obchodu (19 %), Průmyslový management (17 %), Logistika a management kvality (14 %), Podniková ekonomika a manažerská informatika (9 %) a nejmenší zastoupení mělo Finanční řízení (5 %).

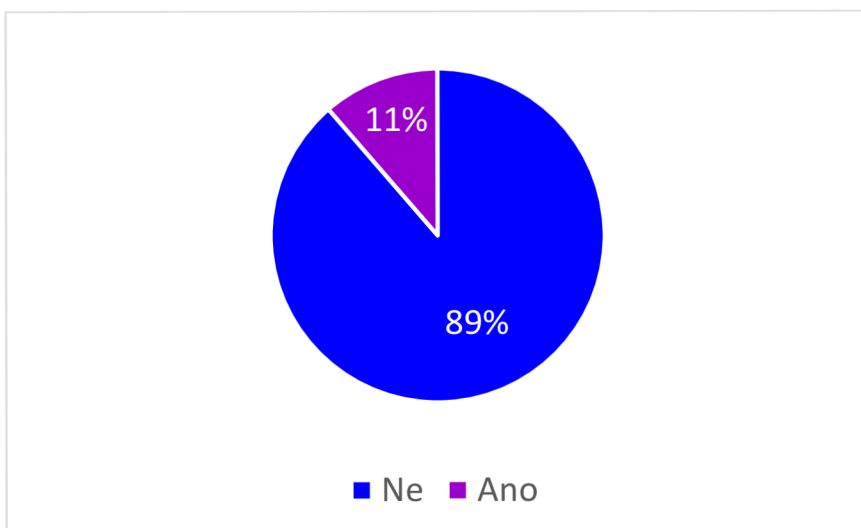


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 8 Studijní obory/specializace**

#### Otázka č. 4 - Účast na zahraničním studijním pobytu

Čtvrtá otázka dotazníku se věnovala účasti na zahraničním studijním pobytu. Bylo zjištěno, že v dosavadním průběhu studia se ho zúčastnilo 11 % studentů, zbylých 89 % se zahraničního výjezdu nezúčastnilo.

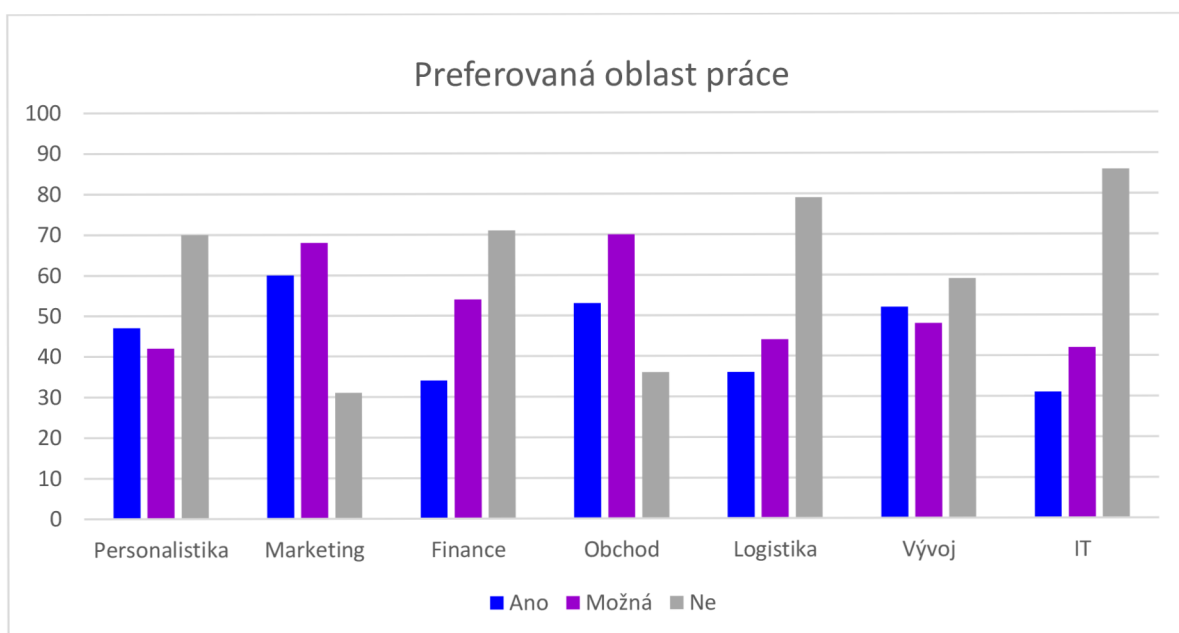


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 9 Účast na zahraničním studijním pobytu**

#### Otázka č. 5 - Preferovaná oblast práce

Následující otázka sleduje preferovanou oblast práce. Nejčastěji hodnotu „ano“ volili respondenti v oblasti marketingu. Naopak nejmenší zájem je o obory v IT.

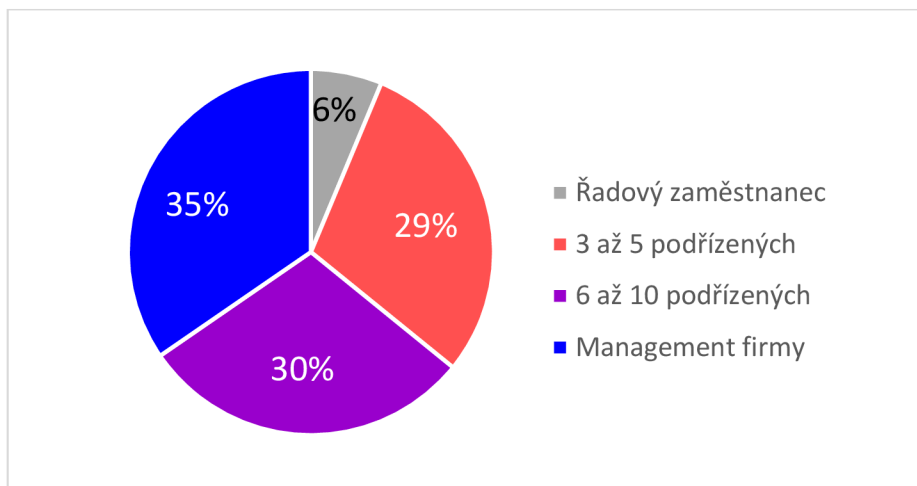


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 10 Preferovaná oblast práce**

### Otázka č. 6 - Preferovaná úroveň řízení

Z grafu na obrázku 11 je patrné, že nejvíce respondentů by po ukončení studia chtělo pracovat v managementu firmy. Na druhém místě je vedení středně velkého týmu (6-10 podřízených), následované vedením malého týmu (3-5 podřízených) a pouhých 10 respondentů by chtělo pracovat jako řadový zaměstnanec.

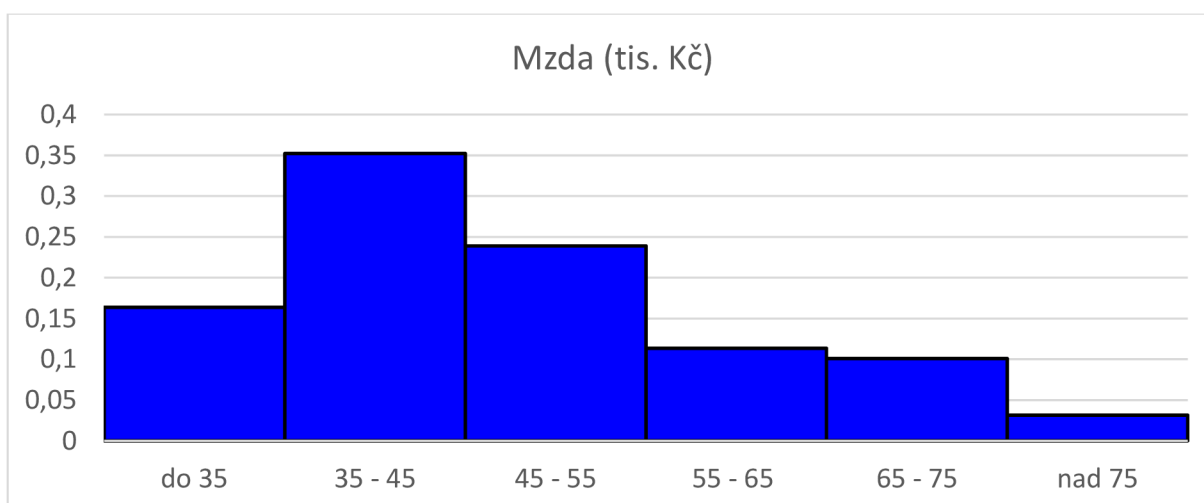


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 11 Preferovaná úroveň řízení**

### Otázka č. 7 - Očekávaná mzda (tis. Kč)

Sedmou otázkou dotazníku byla zjišťována očekávaná mzda respondentů. Nejvíce odpovědí bylo zaznamenáno v rozmezí 35-45 tis. Kč. Rozdělení očekávané výše mzdy je zešikmené vpravo, což odpovídá obvyklé struktuře v mzdové oblasti.

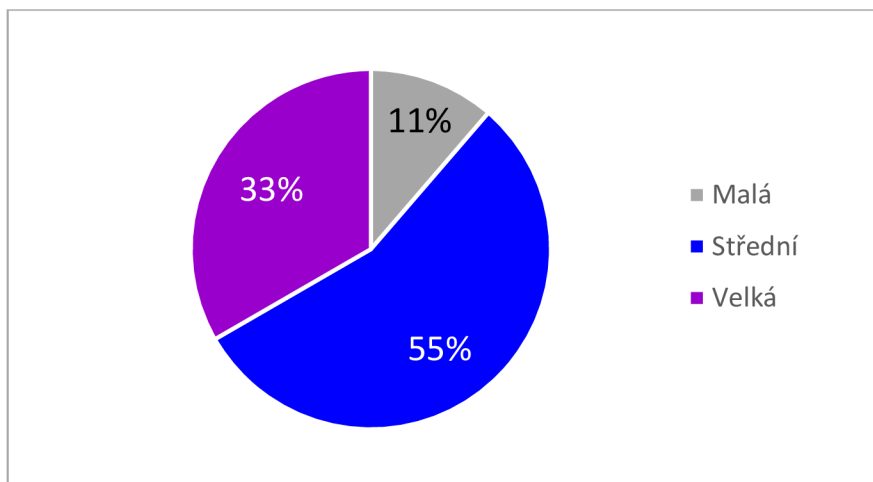


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 12 Očekávaná mzda (tis. Kč)**

### Otázka č. 8 - Preferovaná velikost firmy

Z grafu na obrázku 13 lze vyčíst preferovanou velikost firmy. Více než polovina uchazečů by chtěla pracovat ve středně velké firmě. Velkou firmu preferuje 33 % z nich a pouhých 11 % respondentů by zvolilo malou firmu.

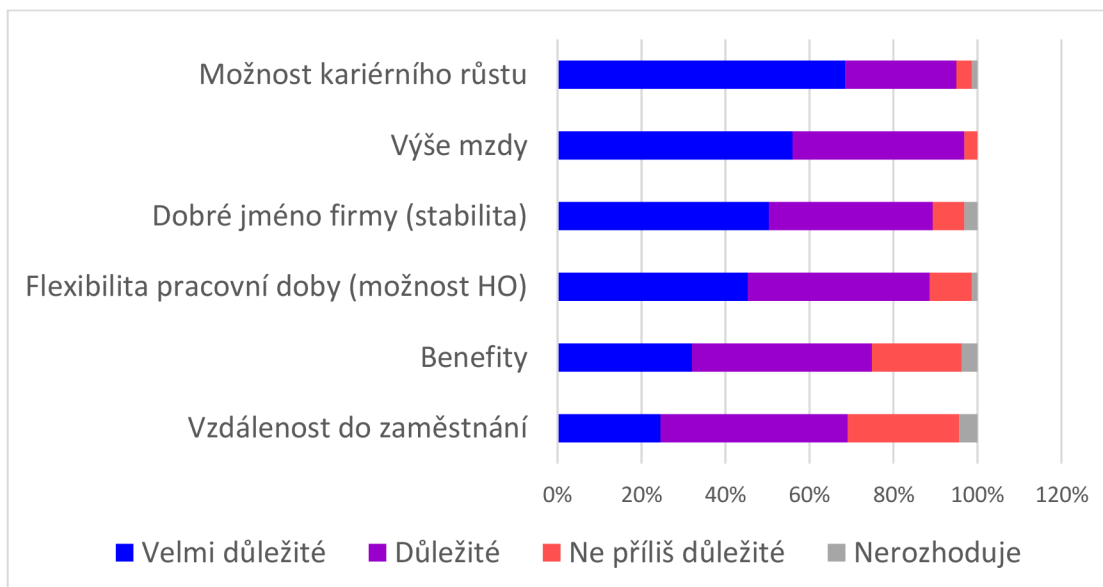


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 13 Preferovaná velikost firmy**

### Otázka č. 9 - Rozhodující faktory při výběru zaměstnání

Tato otázka zjišťuje, které faktory jsou pro studenty při výběru jejich budoucího zaměstnání nejdůležitější. Jako nejvíce rozhodující faktor uvedla většina respondentů možnost kariérního růstu a výši mzdy. Naopak vzdálenost do zaměstnání pro ně rozhodující není.

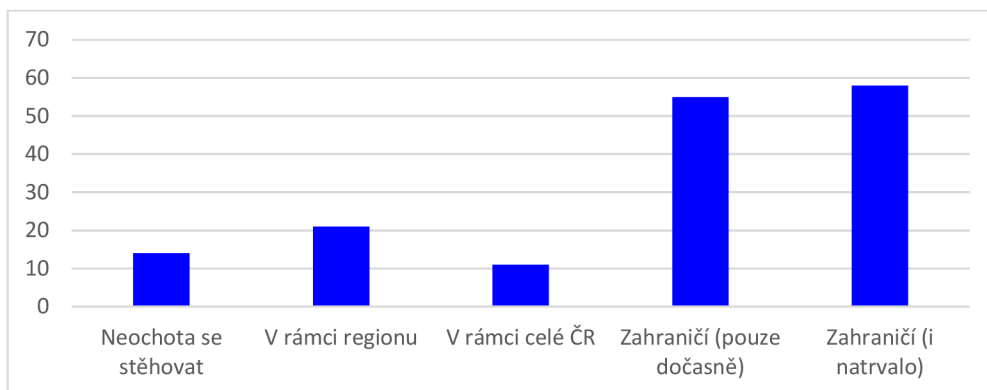


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 14 Rozhodující faktory při výběru zaměstnání**

### Otázka č. 10 - Ochota se stěhovat kvůli pracovní nabídce

Desátá otázka je zaměřena na ochotu respondentů se kvůli pracovní nabídce přestěhovat. Více než polovina respondentů, přesněji 113 z nich uvedlo, že by se kvůli pracovní nabídce bylo ochotno přestěhovat do zahraničí. 58 z nich natrvalo, 55 z nich pouze dočasně.

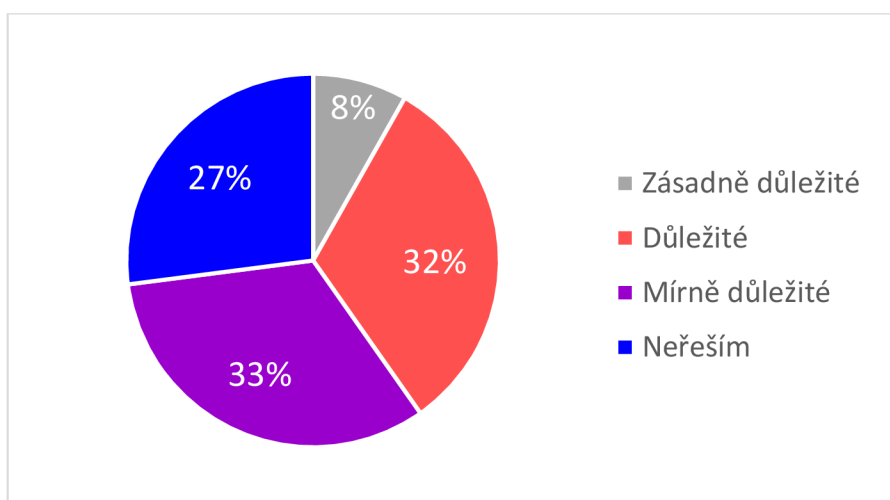


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 15 Ochota se stěhovat kvůli pracovní nabídce**

### Otázka č. 11 - Důležitost chování firmy k životnímu prostředí

Graf na obrázku 16 vyjadřuje, jak je pro respondenty důležité chování firmy k životnímu prostředí. Největší podíl z nich (33 %) to považuje za „mírně důležité“, podle další skupiny (32 %) je vztah firmy k životnímu prostředí „důležitý“, dalších 27 % respondentů uvedlo, při výběru zaměstnání životní prostředí neřeší. Pouhých 8 % potom uvedlo, že je pro ně otázka životního prostředí zásadně důležitá.

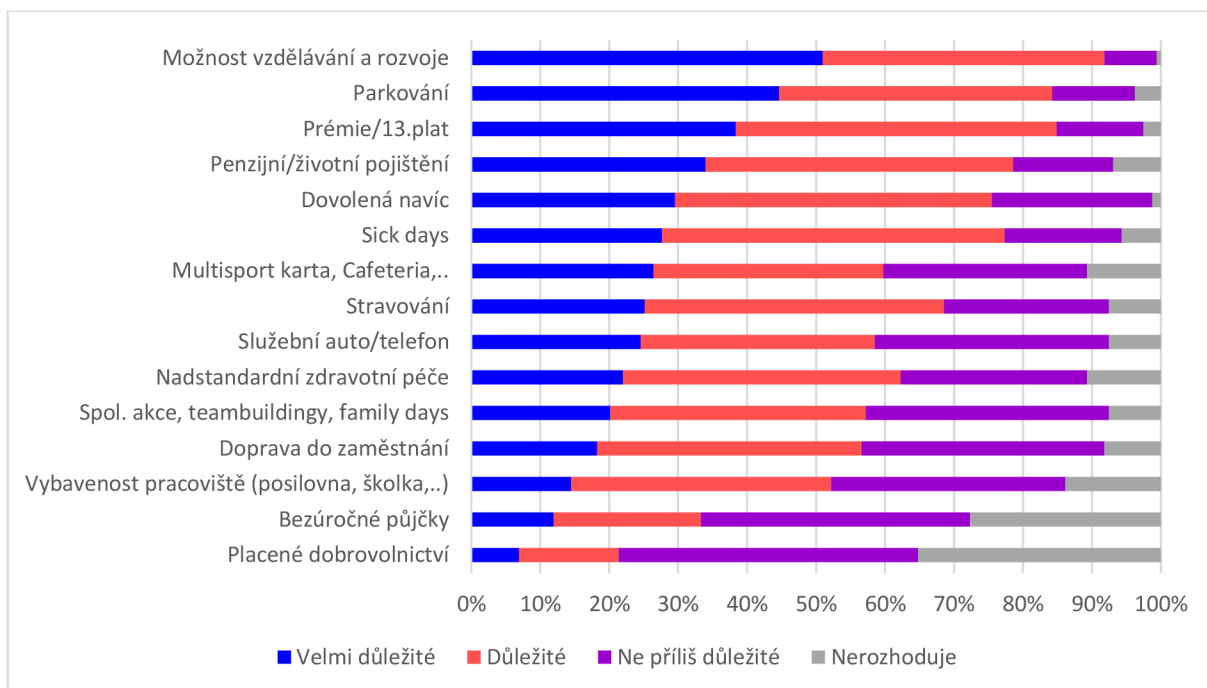


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 16 Důležitost chování firmy k životnímu prostředí**

### Otázka č. 12 - Významnost jednotlivých benefitů

Další otázka se týká významnosti jednotlivých benefitů. Na grafu na obrázku 11 můžeme vidět souhrn těch nejdůležitějších z nich. Největší počet respondentů uvedl jako nejdůležitější benefit možnost dalšího vzdělávání a rozvoje. Důležitá je pro ně také možnost parkování. Pro velkou část z nich je klíčový 13. plat a prémie. Z nepeněžních benefitů hodně respondentů volilo možnost Multisport karty či Cafeterie. Naopak nejmenší ohlasy měly benefity v podobě placeného dobrovolnictví či vybavenost pracoviště.



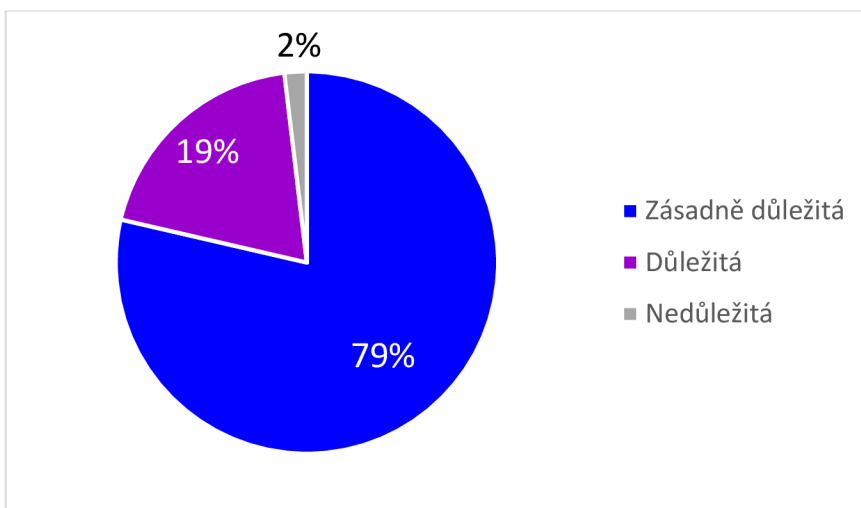
Zdroj: Vlastní šetření

### **Obr. 17 Významnost jednotlivých benefitů**

#### **Otázka č. 13 - Důležitost atmosféry na pracovišti**

Graf na obrázku 18 znázorňuje, jak je pro respondenty důležitá atmosféra na pracovišti. Velká většina z nich (79 %) uvedla, že atmosféra a vztahy na pracovišti jsou pro ně zásadně důležité. Důležitá je poté pro 19 % a pouhé 2 % respondentů atmosféru na pracovišti neřeší.



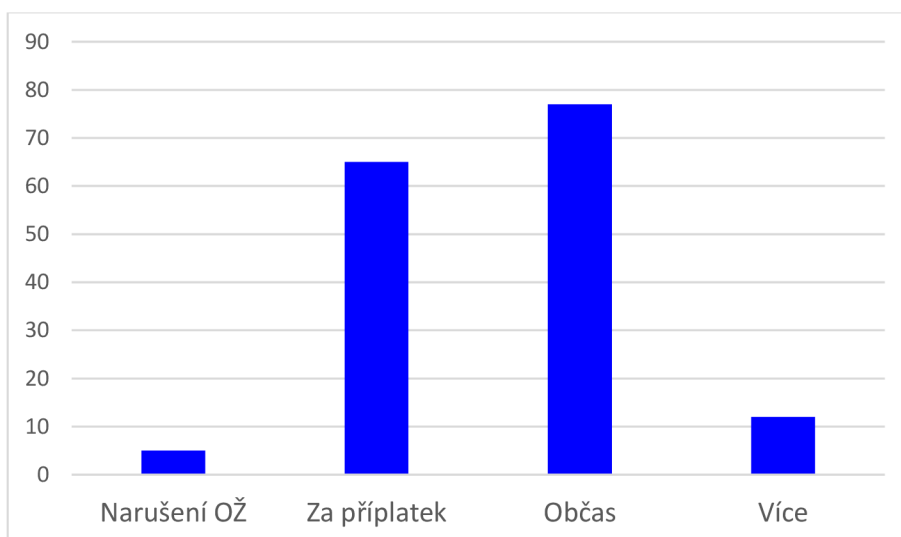


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 18 Důležitost atmosféry na pracovišti**

#### Otázka č. 14 - Ochota pracovat přesčas

Cílem další otázky v dotazníkovém šetření bylo zjistit, jak jsou na tom respondenti s případnou prací přesčas. Skoro polovina respondentů (77) uvedla, že občasná práce přesčas jim nevádí a berou ji jako nezbytnou součást práce, 65 z nich by ji vykonávalo pouze za příplatek. Dalších 12 respondentů uvedlo, že práce přesčas jim nevádí a jsou ochotni ji vykonávat i ve velkém množství. Naopak 5 z nich uvedlo, že práci přesčas berou jako narušení jejich osobního života a odmítají ji dělat.

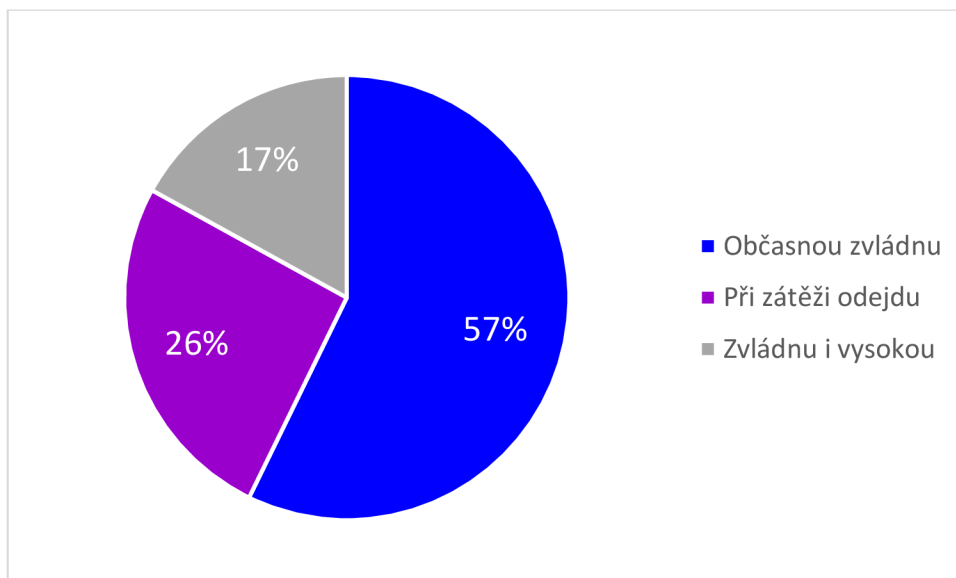


Zdroj: Vlastní šetření

**Obr. 19 Ochota pracovat přesčas**

#### Otázka č. 15 - Schopnost tolerovat psychickou zátěž

Poslední otázkou dotazníku byla otázka na schopnost tolerování psychické zátěže. V této otázce většina respondentů (57 %) uvedlo, že občasnou práci pod psychickým tlakem zvládnou a berou ji jako součást práce. Dalších 26 % uvedlo, že v práci psychický tlak nebudou tolerovat a raději pracovní místo opustí. Posledních 17 % počítá s tím, že v zaměstnání je práce pod psychickou zátěží nezbytnou součástí.



Zdroj: Vlastní šetření

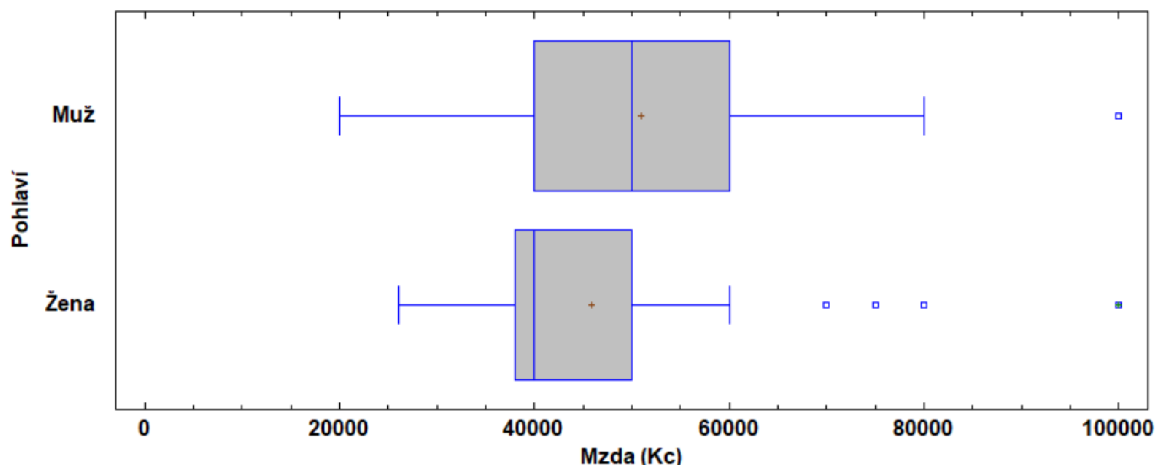
**Obr. 20 Schopnost tolerovat psychickou zátěž**

### 4.3 Vzájemná závislost mezi jednotlivými otázkami

Po vyhodnocení odpovědí na jednotlivé otázky samostatně byla další část práce zaměřena na vyhodnocení vzájemné závislosti mezi vybranými otázkami a jak se odpovědi na některé otázky liší pro různé kategorie respondentů.

#### Očekávaná výše mzdy

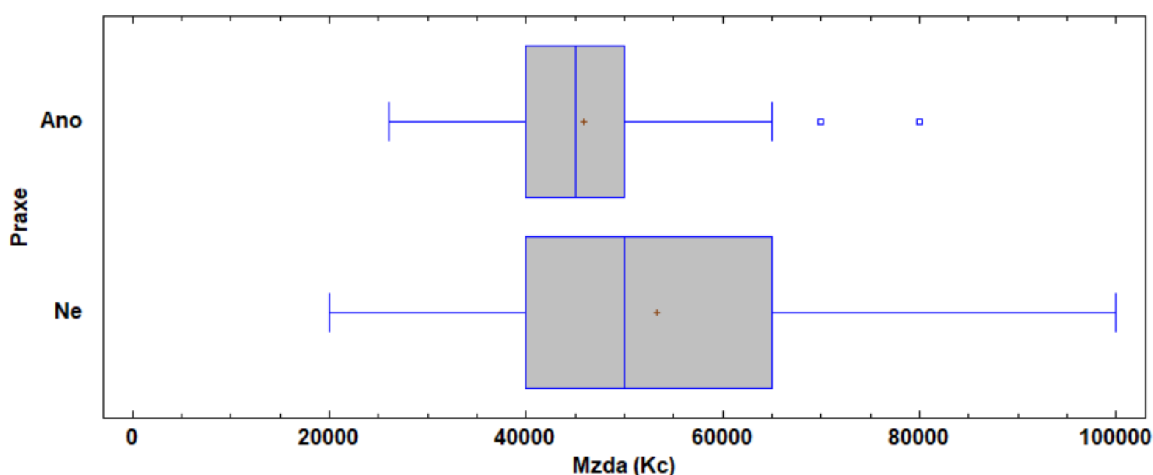
V této části práce bylo zkoumáno, jak závisí očekávání výše mzdy současných studentů na různých faktorech. K ověření významnosti sledovaných závislostí byl použit test ANOVA. Prvním posuzovaným faktorem bylo pohlaví respondentů (viz obr. 21). V souladu s očekáváním bylo zjištěno, že průměrná výše očekávané mzdy je vyšší u mužů (51 tis. Kč) než u žen (46 tis. Kč). P-hodnota u testu je  $0,02 < \alpha$ . Bylo tedy prokázáno, že výše očekávané mzdy závisí na pohlaví studenta.



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 21 Očekávaná výše mzdy z pohledu pohlaví**

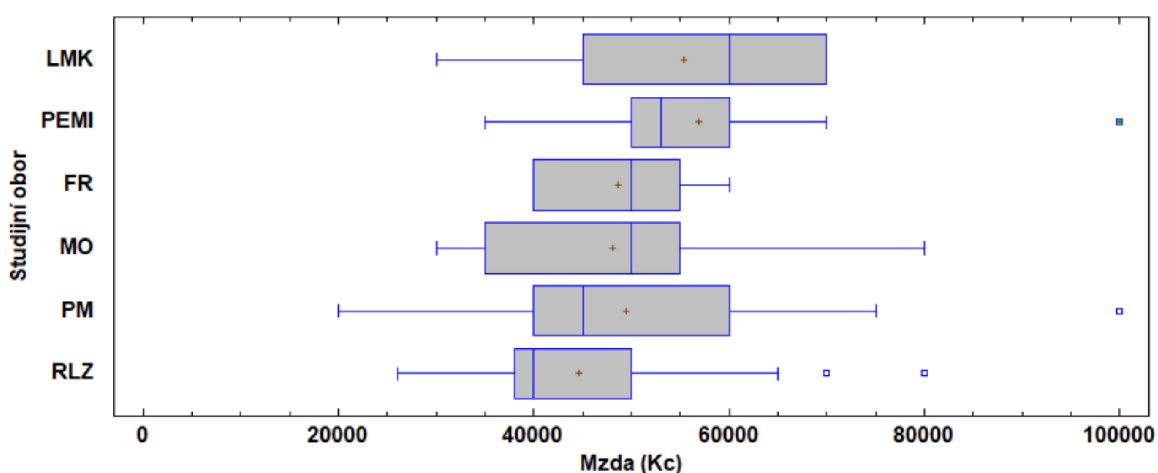
Dále bylo zjišťováno, zda očekávaná výše mzdy závisí na tom, zda student již absolvoval povinnou odbornou praxi nebo ještě ne. U tohoto faktoru došlo k poměrně překvapivému zjištění, že průměrná výše očekávané mzdy je výrazně vyšší u studentů, kteří ještě praxi neabsolvovali (53 tis. Kč) než u studentů, kteří již na praxi byli (46 tis. Kč). Významnost této závislosti byla potvrzena i testem, jehož p-hodnota je  $0,0006 < \alpha$ . Důvodem tohoto rozdílu mohou být buď nepřiměřená očekávání méně zkušených studentů, nebo jejich předpoklad, že se jich hledání práce týká až za několik let a do jejich představ se tak promítá i předpokládaná inflace. Výsledky znázorňuje graf na obrázku 22.



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 22 Očekávaná výše mzdy z pohledu stupně studia**

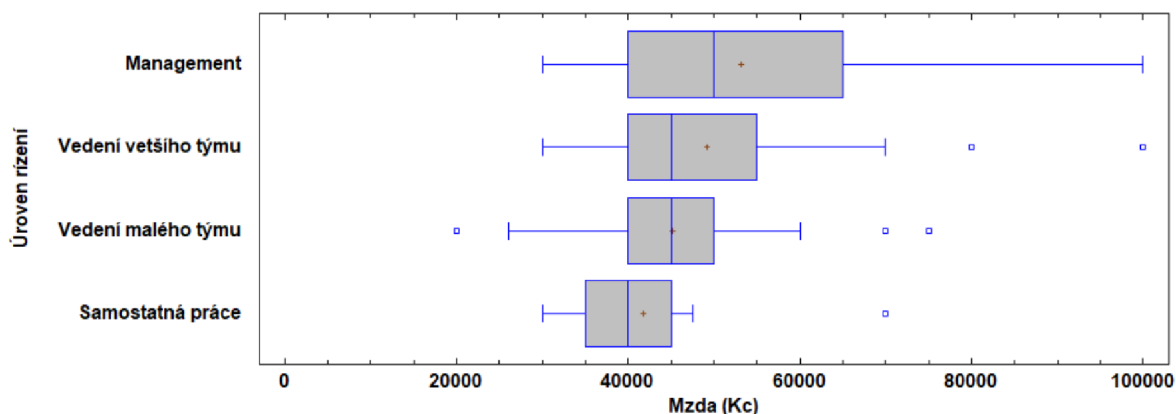
Poté bylo zkoumáno, zda výše očekávané mzdy závisí na studijním oboru (specializaci) studentů (viz obr. 23). Zde se ukázalo, že nejvyšší mzdová očekávání mají studenti specializací Manažerská informatika (56 tis. Kč) a Logistika a management kvality (55 tis. Kč). Následují obory Finanční řízení (49 tis. Kč), Průmyslový management (49 tis. Kč) a Management obchodu (48 tis. Kč). Nejnižší mzdová očekávání mají studenti specializace Řízení lidských zdrojů (45 tis. Kč). I v tomto případě bylo testem ANOVA prokázáno, že se jedná o významnou závislost ( $p\text{-hodnota} = 0,0066 < \alpha$ ).



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 23 Očekávaná výše mzdy z pohledu studovaného oboru**

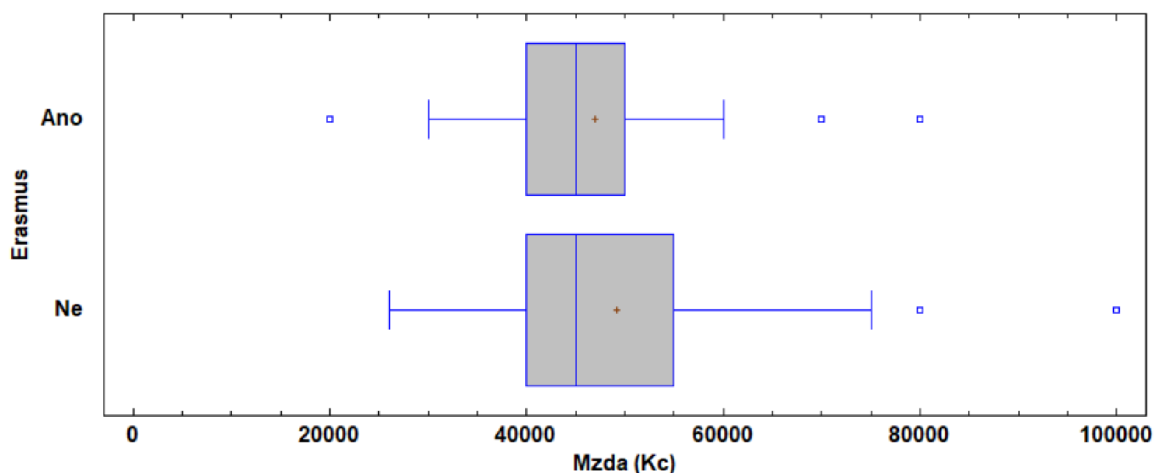
Dále bylo prověřeno, jak se liší výše očekávané mzdy v závislosti na tom, na jaké úrovni řízení si budoucí zaměstnanci představují své pracovní zařazení (viz obr. 24). Zde se ukázalo, že si respondenti poměrně dobře uvědomují, jakou souvislost s výší mzdy má hierarchie pracovních míst z hlediska stupně řízení. Nejvyšší úroveň mzdy očekávají studenti, kteří by rádi pracovní místo našli v managementu firmy (53 tis. Kč), dále ti, kdo by preferovali vedení většího týmu (49 tis. Kč), následují ti, co by rádi vedli spíše malý tým (45 tis. Kč) a nejnižší mzdová očekávání mají ti, kdo by preferovali samostatnou práci (42 tis. Kč). Těchto studentů, kteří by nejraději podřízené neměli je ovšem mezi respondenty jen 6 %, velká většina má ambice k vedení týmu. I v tomto případě byl vliv úrovně řízení na mzdové očekávání prokázán testem ( $p\text{-hodnota} = 0,0078 < \alpha$ ).



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 24 Očekávaná výše mzdy z pohledu úrovně řízení**

Posledním faktorem, který byl s ohledem na výši očekávané mzdy posouzen, byla případná účast studenta na zahraničním studijním pobytu Erasmus. Zde se očekávalo, že po zahraničním pobytu u studentů vzroste očekávaná výše mzdy, ale tento předpoklad se nepotvrdil (viz obr. 25). U studentů bez absolvování zahraničního pobytu je průměrná výše očekávané mzdy 49 tis. Kč, u studentů, kteří se zahraničního studijního pobytu zúčastnili, je průměr očekávané mzdy nižší (47 tis. Kč). P-hodnota testu ovšem vyšla 0,53, což je větší než  $\alpha$  a tento rozdíl v očekávání se tedy neprokázal jako statisticky významný.

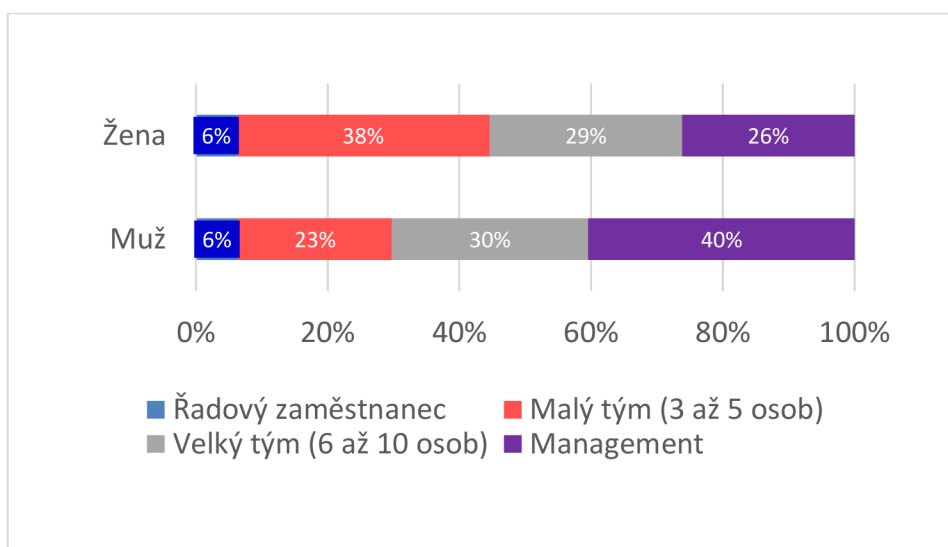


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 25 Očekávaná výše mzdy z pohledu účasti na Erasmu**

### Ambice budoucích zaměstnanců

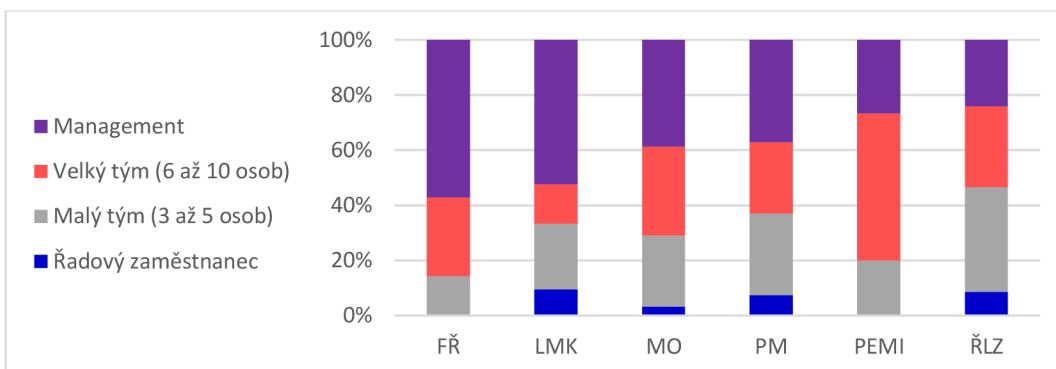
Další část práce je zaměřena na posouzení vlivu různých faktorů na ambice budoucích zaměstnanců. Bylo zjištěno, že ambice k vedení pracovních týmů se výrazně liší u mužů a u žen, zejména v zájmu pracovat na nejvyšších pracovních pozicích. U mužů je nejpreferovanější úroveň pracovní pozice ta nejvyšší (Management), u žen převládá potřeba vést spíše malý pracovní tým (3–5 osob). Významnost těchto rozdílů byla ověřena pomocí Chí-kvadrát testu nezávislosti na hladině významnosti  $\alpha=0,05$ . P-hodnota tohoto testu je  $0,16 > \alpha$ , proto nelze tyto rozdíly považovat za statisticky významné.



Zdroj: Vlastní zpracování

### ***Obr. 26 Očekávaná úroveň řízení z pohledu pohlaví***

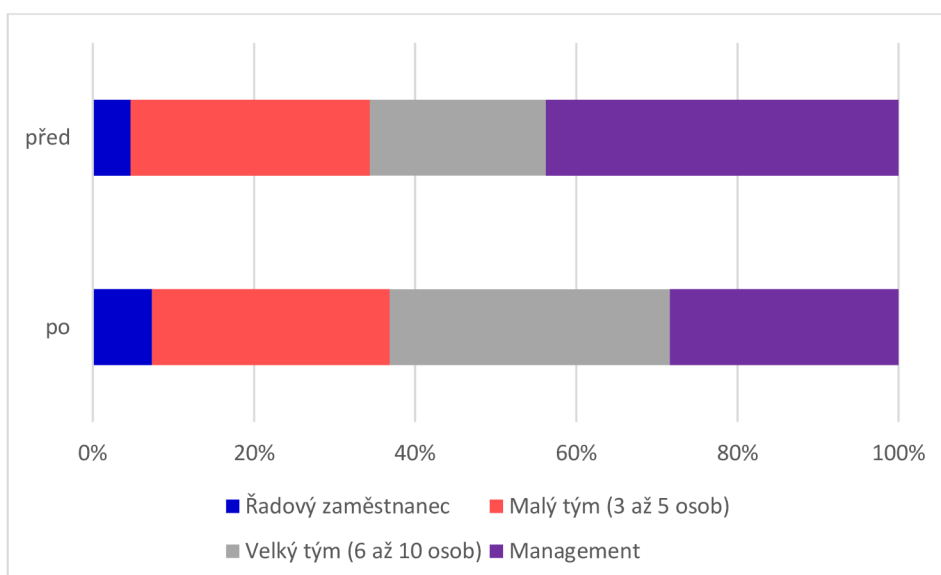
Dalším faktorem, který by mohl ovlivňovat ambice budoucích zaměstnanců je studovaný obor. V grafu na obrázku 26 je dobře patrné, že největší rozdíly můžeme pozorovat u ambicí pracovat v managementu firmy. Nejvyšší ambice mají v tomto ohledu studenti oborů FŘ a LMK (v obou případech je to přes 50 % respondentů), nejnižší naopak studenti PEMI a ŘLZ (kolem 25 % respondentů). Významnost těchto rozdílů nebylo možné ověřit pomocí testu z důvodu velkého počtu skupin s ohledem na počet respondentů.



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 27 Očekávaná úroveň řízení z pohledu oborů**

Zajímavé výsledky přineslo i srovnání ambicí studentů před praxí a po praxi (viz obr. 28). Podíl studentů s ambicemi pracovat v managementu je výrazně vyšší u studentů před praxí (44 %) než u studentů po absolvování praxe (28 %). K ověření významnosti tohoto rozdílu byl použit statistický test o podílech v populaci. Byla zjištěna p-hodnota = 0,019 <  $\alpha$ , proto lze považovat podíl studentů, co chtějí pracovat v managementu, za statisticky významně vyšší u studentů před praxí než u studentů po praxi. Příčinu tohoto rozdílu nebylo možné na základě provedeného šetření stanovit, ale pravděpodobně to bude ovlivněno zejména menšími pracovními zkušenostmi skupiny studentů před praxí nebo jejich nepřesnou znalostí firemní terminologie popisu pracovních pozic.

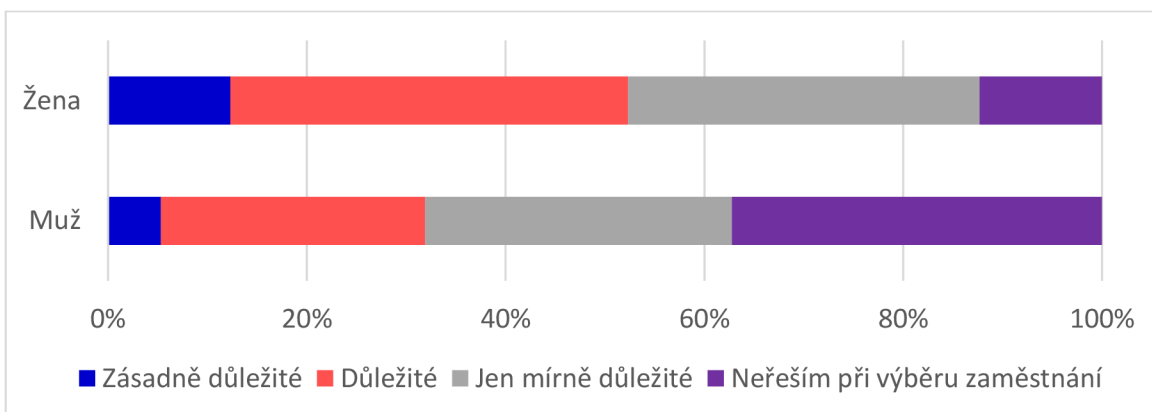


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 28 Očekávaná úroveň řízení z pohledu stupně studia**

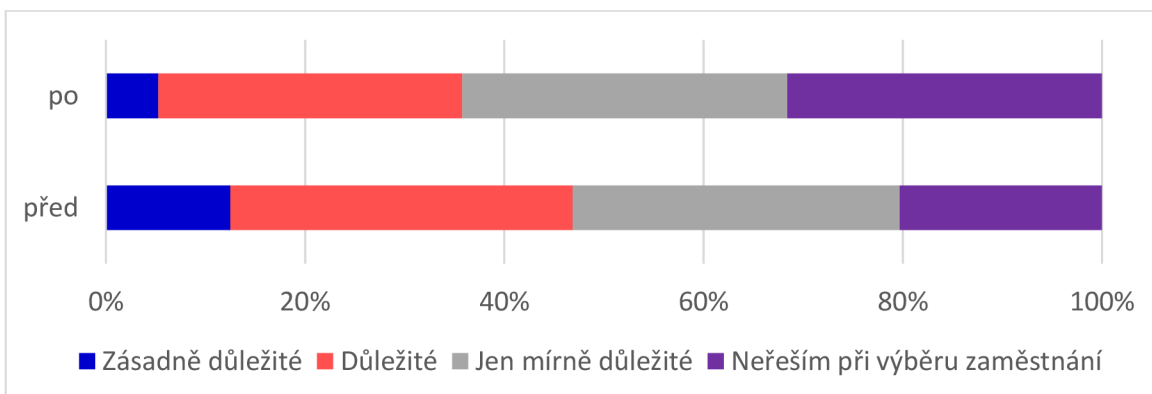
## Životní prostředí

Podíl žen, pro které je chování firmy k životnímu prostředí při výběru zaměstnavatele důležité nebo dokonce velmi důležité je 52 %, u mužů je tento podíl jen 32 %. Pomocí testu o podílu v populaci bylo prokázáno, že podíl žen s tímto postojem při hledání zaměstnavatele je vyšší než u mužů ( $p\text{-hodnota} = 0,005 < \alpha$ ). Dále bylo ověřeno, zda má na postoj k životnímu prostředí při výběru zaměstnání vliv absolvování praxe. Výsledky jsou vidět na grafu na obrázku 29. Podíl studentů, kteří vnímají důležitost chování firmy k životnímu prostředí před praxí, je 47 %, po praxi jen 36 %. Situace je znázorněna na grafu na obrázku 30. Pokles může být u starších ročníků ovlivněn jednak blížícím se okamžikem nutnosti si vybrat zaměstnavatele a s tím související vyšší pragmatičností nebo také trendem, který se projevuje u generace Z, což je vyšší zájem a ohled k životnímu prostředí. Rozdíl ovšem pomocí testu nebyl prokázán jako statisticky významný ( $p\text{-hodnota} = 0,083$ ), proto není možné tomuto trendu přisuzovat vysokou důležitost.



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 29** Vztah k životnímu prostředí z pohledu pohlaví



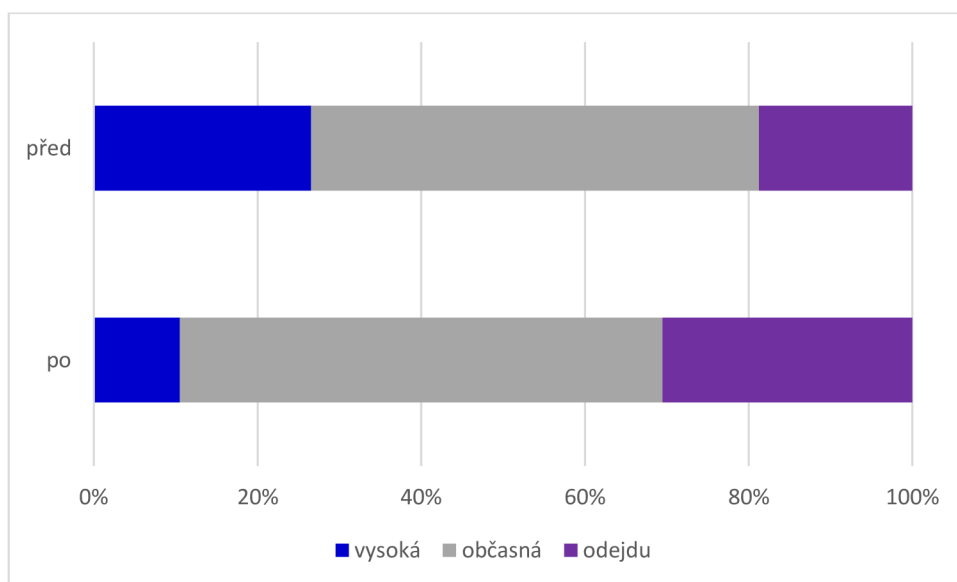
Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 30** Vztah k životnímu prostředí z pohledu stupně studia



## Psychická zátěž a spokojenost v práci

Psychická odolnost je u pracujících v ekonomické oblasti důležitým faktorem ovlivňujícím stabilitu zaměstnanců. Při ověřování faktorů, které mají vliv na schopnost budoucích zaměstnanců odolávat psychické zátěži, bylo zacíleno na respondenty, kteří odpověděli, že by při velké psychické zátěži pracovní místo opustili. Velký rozdíl se projevil mezi ženami a muži (viz tabulka 1). Mužů by při vysoké psychické zátěži odešlo 15 %, žen 41 %. Nárůst je patrný i mezi studenty, kteří již absolvovali praxi (viz obr 31). Podíl těch, co by práci při vysoké psychické zátěži opustili, je u studentů po praxi 31 %, u studentů před praxí 19 %. Nárůst je pravděpodobně způsoben získanými reálnými zkušenostmi z praxe. Zajímavé rozdíly se projeví také u studentů různých oborů (viz tabulka 2). Zřetelně nejvyšší je podíl u studentů specializace ŘLZ. U nich lze předpokládat, že tento vysoký podíl podmíněn tím, že se jedná o problematiku, kterou mají ve svém oborovém portfoliu znalostí a lépe si proto uvědomují rizika spojená s psychickou zátěží. Naopak nejnižší podíl těch, kteří by práci při vysoké psychické zátěži opustili je u studentů LMK (14 %), což opět odpovídá jejich výběru zaměření na logistiku, o které je všeobecně známé, že často vystavuje pracovníky vysokému psychickému tlaku.



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 31 Míra tolerance psychické zátěže z pohledu stupně studia**

Pohlaví	Podíl studentů, kteří by při vysoké psychické zátěži opustili pracovní místo
Muž	15 %
Žena	41 %

Zdroj: Vlastní zpracování

**Tab. 1 Míra tolerance psychické zátěže z pohledu pohlaví**

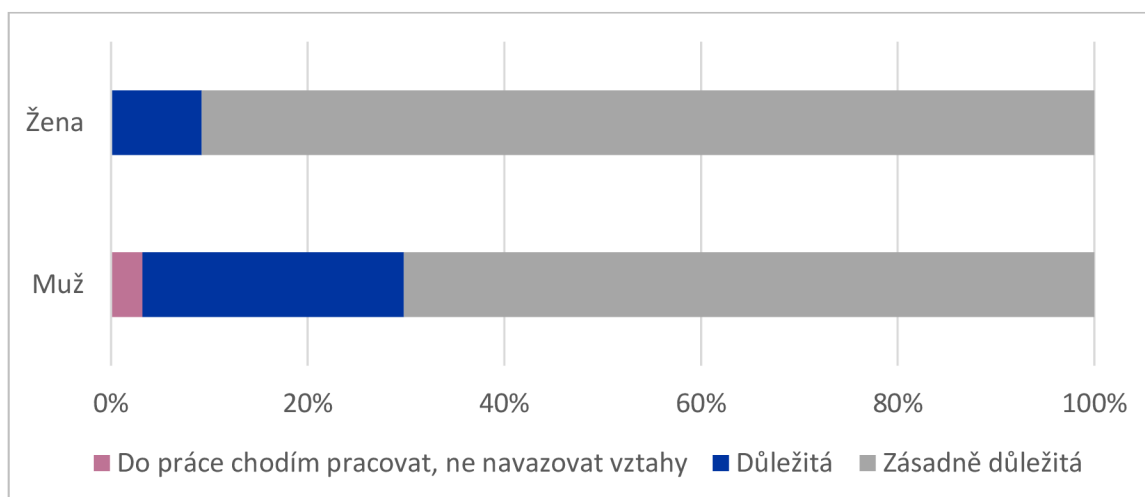
Obor/ Specializace	Podíl studentů, kteří by při vysoké psychické zátěži opustili pracovní místo
ŘLZ	38 %
FŘ	29 %
MO	23 %
PEMI	20 %
PM	19 %
LMK	14 %

Zdroj: Vlastní zpracování

**Tab. 2 Míra tolerance psychické zátěže z pohledu studovaného oboru**

### Atmosféra na pracovišti

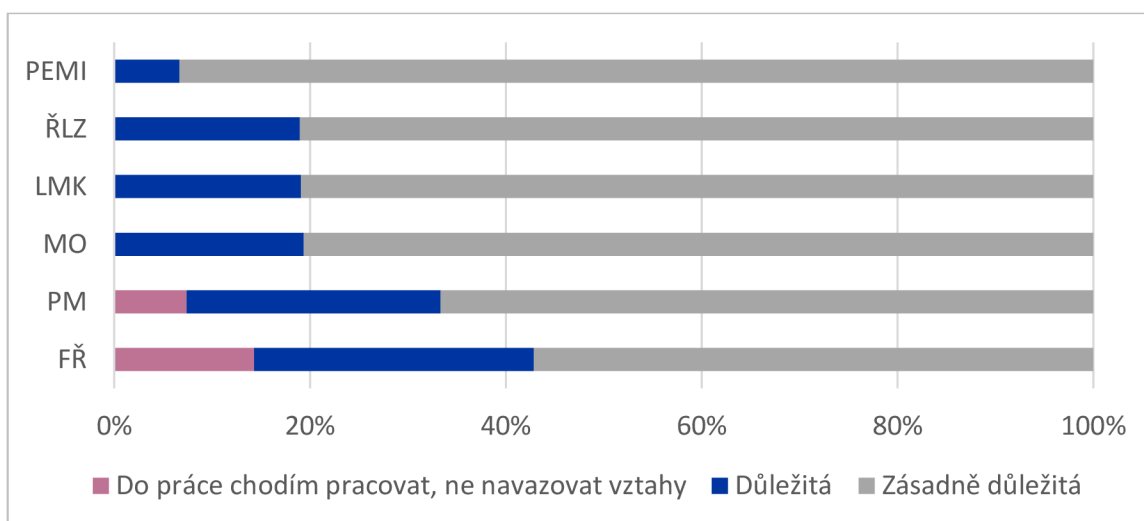
Co se týká vnímání atmosféry v pracovním kolektivu, je evidentní, že pro většinu mladé generace je tento faktor zásadně důležitý. U žen je vnímání důležitosti znatelně vyšší než u mužů (viz obr 32).



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 32 Důležitost atmosféry na pracovišti z pohledu pohlaví**

Z hlediska studijních oborů se důležitost atmosféry na pracovišti ukazuje jako nejdůležitější pro obor PEMI, naopak nejmenší váhu mu přiřkládají studenti FŘ a PM (viz obr. 33).

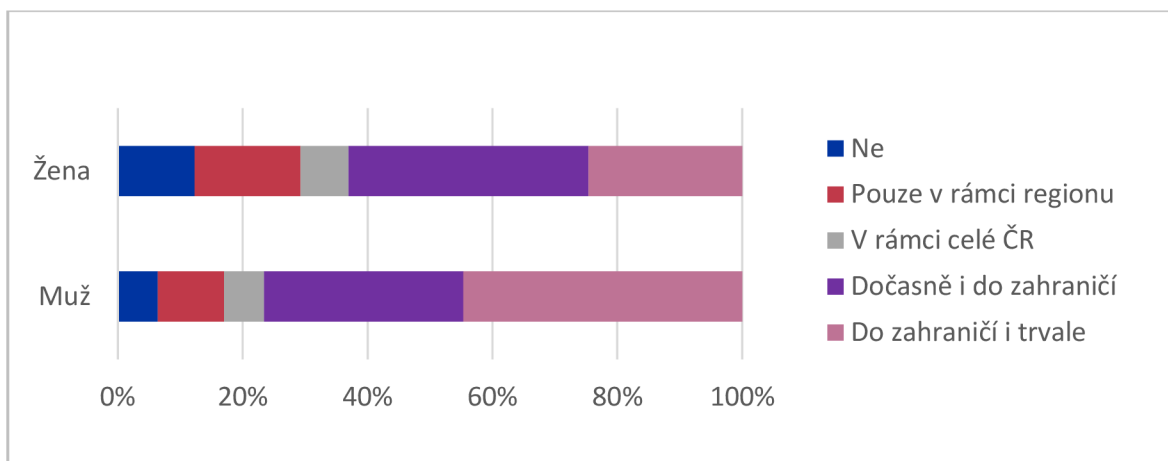


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 33 Důležitost atmosféry na pracovišti z pohledu studovaného oboru**

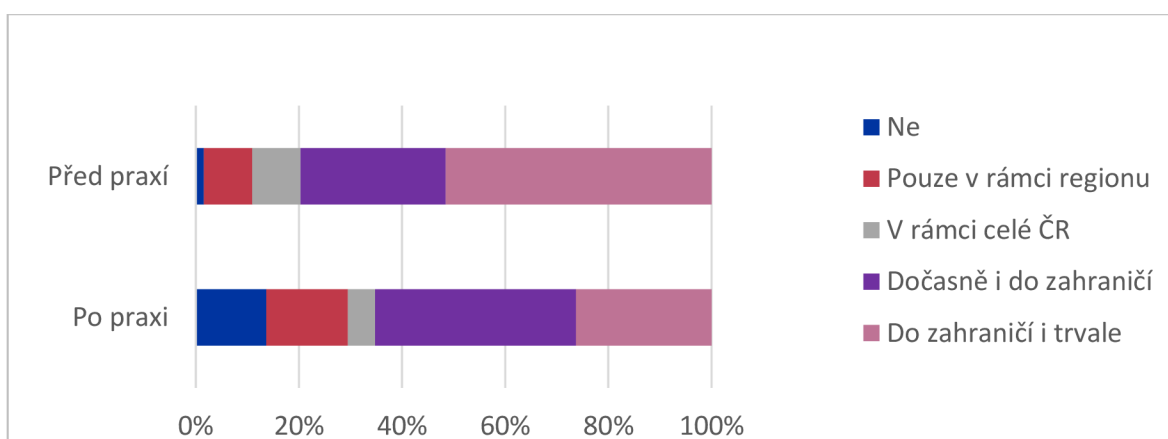
### Stěhování

V současném globalizovaném světě je důležitým faktorem při hledání práce a zaměstnanců také ochota lidí se za prací stěhovat. V rámci tohoto šetření bylo prokázáno, že podíl mužů (45 %) ochotných se za prací přestěhovat do zahraničí i natrvalo je vyšší než u žen (24 %). Struktura odpovědí je na obrázku 34. Významnost tohoto rozdílu byla prokázána i testem (p-hodnota 0,003). Překvapivý výsledek přineslo srovnání ochoty se za prací stěhovat u studentů před praxí a po ní (viz obr. 35). Trvale by se do zahraničí za prací přestěhovalo před praxí 52 % respondentů, po praxi už jen 26 %. Významnost tohoto rozdílu byla potvrzena i testem (p-hodnota 0,0004). Překvapivé je i zjištění, že trvale se přestěhovat za prací do zahraničí je přijatelnější pro studenty, kteří nebyli na zahraničním pobytu (38 %), než u studentů, kteří na zahraničním pobytu byli (28 %). Rozdíl znázorňuje obrázek 36. Významnost tohoto rozdílu se ovšem neprokázala (p-hodnota 0,20), zejména z důvodu malého počtu studentů, kteří se programu Erasmus zúčastnili.



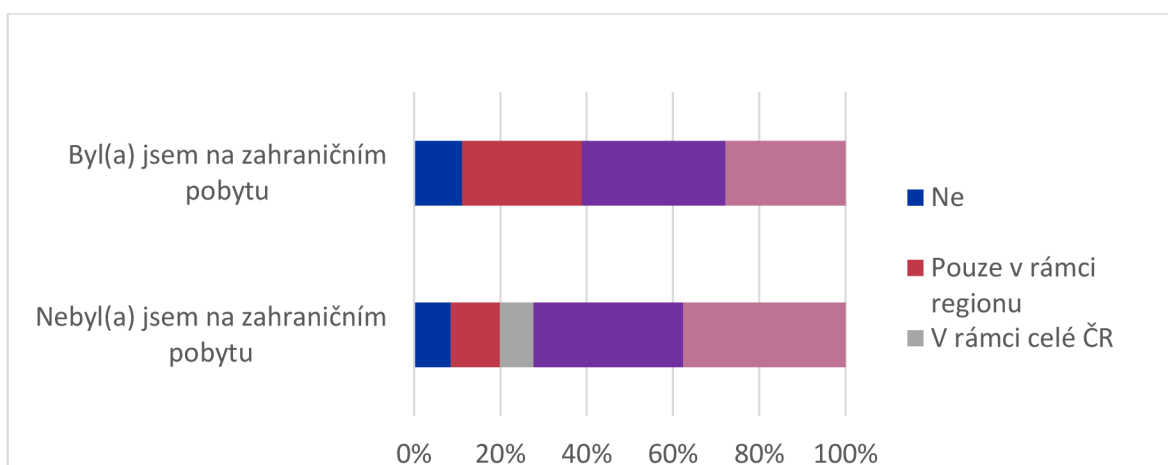
Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 34** Ochota se kvůli zaměstnání přestěhovat z pohledu pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 35** Ochota se kvůli zaměstnání přestěhovat z pohledu stupně studia



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 36** Ochota se kvůli zaměstnání přestěhovat z pohledu účasti na Erasmu

## Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo popsat proces získávání a stabilizace zaměstnanců. Práce je cíleně zaměřena na kategorii budoucích mladých zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním ekonomického zaměření. Prostřednictvím dotazníkového šetření byly analyzovány specifické potřeby této skupiny studentů z generace Z. Výsledky tohoto šetření byly porovnány s teoretickými poznatky o procesu hledání nových zaměstnanců, s aktuální situací na trhu práce a s obecnými charakteristikami generace Z.

Na základě výsledků šetření byly zjištěny zajímavé rozdíly mezi některými specifickými skupinami respondentů. Z porovnání odpovědí mužů a žen bylo zjištěno, že ženy mají větší obavy z možné psychické zátěže v práci a větší význam přisuzují dobré atmosféře na pracovišti. Muži obecně očekávají významnější postavení ve firmě a v souladu s tím mají také vyšší mzdová očekávání. Chování budoucího zaměstnavatele k životnímu prostředí je důležitější pro ženy, ale celkově lze konstatovat, že podíl těch, co problematiku životního prostředí při výběru zaměstnavatele neřeší, je poměrně vysoký. Toto zjištění je poměrně překvapivé a neodpovídá obecné charakteristice generace Z.

Zajímavý poznatek přineslo i zjištění, jak je nastupující generace připravená se za prací stěhovat. Podíl studentů, kteří jsou ochotni se za prací přestěhovat do zahraničí i natrvalo je neobvykle vysoký, a to zejména u mužů. Po absolvování povinné praxe se podíl studentů, kteří by se za prací přestěhovali do zahraničí, výrazně snižuje. Zda je to ovlivněno právě absolvováním praxe nebo jinými faktory, např. věkem, nebylo v rámci této práce ověřováno.

Očekávaná výše mzdy u současných studentů je poměrně realistická a odpovídá tak aktuální situaci na trhu práce. Povinná praxe v polovině bakalářského studia viditelně přispívá k realističtějšímu pohledu na výši mzdy, což se ve výsledcích šetření projevuje tím, že rozptyl uváděných mezd je po praxi výrazně menší. Poměrně výrazné rozdíly ve výši očekávané mzdy lze pozorovat i mezi studovanými obory. Nejvyšší očekávání mají studenti logistiky a manažerské informatiky, naopak nejnižší mzdu očekávají studenti řízení lidských zdrojů. Tyto rozdíly také odpovídají obvyklým mzdovým úrovním v daných oborech.

Většina studentů by raději pracovala ve středně velkých firmách než velkých společnostech. Za rozhodující faktory při výběru firmy studenti považují kromě mzdy hlavně možnost kariérního růstu a dalšího vzdělávání. Velmi důležité jsou pro ně i vztahy na pracovišti a jen malý podíl z nich je ochoten tolerovat dlouhodobě překračování obvyklé pracovní doby. Tento trend odpovídá studiím vypracovaných o generaci Z, podle kterých je pro tyto mladé lidi velmi důležitá vyváženost mezi osobním a pracovním životem.

Výrazným milníkem pro formování priorit studentů je zjevně povinná praxe v polovině studia. Po jejím absolvování se řada jejich postojů poměrně výrazně mění. Snižuje se ochota snášet větší psychickou zátěž. Menší význam má pro ně chování firmy k životnímu prostředí a snižuje se podíl studentů s ambicemi pracovat v managementu firem. Zařazení povinné praxe je podle tohoto zjištění vhodným nástrojem pro zlepšování povědomí studentů o reálné podobě práce ve firmách.

Výsledky této práce mohou být dobrou inspirací také pro firmy, které mají zájem optimálně nastavit parametry procesu získávání a stabilizace nových zaměstnanců s ekonomickým vzděláním. Pro další výzkum v této oblasti by bylo zajímavé srovnat zjištěné priority studentů ŠAVŠ s prioritami studentů jiných vysokých škol ekonomického zaměření (zejména veřejných), aby bylo možné ověřit, do jaké míry jsou závěry této práce specifické pro studenty ŠAVŠ a do jaké míry jsou obecné pro studenty pro obor ekonomie. Obdobné srovnání by bylo možné provést i s jinými vysokoškolskými obory nebo s jinými úrovněmi vzdělání.

## Seznam literatury

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 14th edition. London: KoganPage, 2017. ISBN 978-0-7494-7411-9.

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

*Boston Consulting Group* [online]. Praha: WIEDERMANN, Tomáš, 2022 [cit. 2022-11-10]. Dostupné z: <https://web-assets.bcg.com/budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu>.

Česká národní banka [online]. Praha: KRMELOVÁ, Petra, 2022 [cit. 2022-11-26]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/cnb-news/tiskove-zpravy>.

Český statistický úřad [online]. Praha: Český statistický úřad, 2022 [cit. 2022-11-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statistika-volnych-pracovnich-mist>.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

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

MCCRINDLE, Mark, 2014. *The ABC of XYZ: understanding the global generations*. Sydney: UNSW Press. ISBN 9781742230351.

ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. (Čtvrté přepracované vydání). [Praha]: Professional Publishing, 2017. ISBN 978-80-906594-8-3.

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

VAJNER, Luděk. *Výběr pracovníků do týmu*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1739-5.

## Seznam obrázků a tabulek

### Seznam obrázků

Obr. 1	Obecný úkol řízení lidských zdrojů .....	9
Obr. 2	Počet volných pracovních míst .....	10
Obr. 3	Metody získávání uchazečů .....	14
Obr. 4	Základní cyklus systematického vzdělávání pracovníků.....	21
Obr. 5	Systém odměňování.....	22
Obr. 6	Struktura pohlaví respondentů .....	25
Obr. 7	Ročník studia.....	26
Obr. 8	Studijní obory/specializace .....	26
Obr. 9	Účast na zahraničním studijním pobytu.....	27
Obr. 10	Preferovaná oblast práce .....	27
Obr. 11	Preferovaná úroveň řízení .....	28
Obr. 12	Očekávaná mzda (tis. Kč) .....	28
Obr. 13	Preferovaná velikost firmy .....	29
Obr. 14	Rozhodující faktory při výběru zaměstnání.....	29
Obr. 15	Ochota se stěhovat kvůli pracovní nabídce .....	30
Obr. 16	Důležitost chování firmy k životnímu prostředí .....	30
Obr. 17	Významnost jednotlivých benefitů .....	31
Obr. 18	Důležitost atmosféry na pracovišti .....	32
Obr. 19	Ochota pracovat přesčas.....	32
Obr. 20	Schopnost tolerovat pracovní zátěž .....	33
Obr. 21	Očekávaná výše mzdy z pohledu pohlaví .....	34
Obr. 22	Očekávaná výše mzdy z pohledu stupně studia.....	34
Obr. 23	Očekávaná výše mzdy z pohledu studovaného oboru .....	35
Obr. 24	Očekávaná výše mzdy z pohledu úrovně řízení .....	36
Obr. 25	Očekávaná výše mzdy z pohledu účasti na Erasmu .....	36
Obr. 26	Očekávaná úroveň řízení z pohledu pohlaví .....	37
Obr. 27	Očekávaná úroveň řízení z pohledu oborů.....	38
Obr. 28	Očekávaná úroveň řízení z pohledu stupně studia.....	38
Obr. 29	Vztah k životnímu prostředí z pohledu pohlaví .....	39
Obr. 30	Vztah k životnímu prostředí z pohledu stupně studia .....	39



Obr. 31 Míra tolerance psychické zátěže z pohledu stupně studia.....	40
Obr. 32 Důležitost atmosféry na pracovišti z pohledu pohlaví.....	41
Obr. 33 Důležitost atmosféry na pracovišti z pohledu studovaného oboru.....	42
Obr. 34 Ochota se kvůli zaměstnání přestěhovat z pohledu pohlaví.....	43
Obr. 35 Ochota se kvůli zaměstnání přestěhovat z pohledu stupně studia .....	43
Obr. 36 Ochota se kvůli zaměstnání přestěhovat z pohledu účasti na Erasmu....	43

## **Seznam tabulek**

Tab. 1 Míra tolerance psychické zátěže z pohledu pohlaví .....	41
Tab. 2 Míra tolerance psychické zátěže z pohledu studovaného oboru .....	41

## Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník.....	50
-------------------------	----

## Příloha 1 Dotazník

### Dotazník – priority při výběru zaměstnavatele a preferované pracovní podmínky

1) V jakém ročníku studujete?

- 1. ročník BS
- 2. ročník BS
- 3. ročník BS
- 4. ročník BS
- 1. ročník MS
- 2. ročník MS

2) Jsem:

- Žena
- Muž

3) Studuji obor/specializaci:

- Řízení lidských zdrojů
- Finanční řízení
- Logistika a management kvality / Řízení mezinárodních dodavatelských řetězců
- Management obchodu
- Průmyslový management
- Podniková ekonomika a manažerská informatika
- Mezinárodní marketing

4) Byl(a) jsem v dosavadním průběhu studia na zahraničním studijním/pracovním pobytu:

- Ano
- Ne

5) Pracovat bych chtěl(a) v oboru/oblasti:

	Ano	Možná	Ne
Personalistika			
Marketing			
Finance			
Obchod (nákup, prodej)			
Logistika			
Vývoj			
IT			
Jiné (v následující otázce upřesněte)			

6) Pokud jste v předchozí otázce uvedl(a) jiné, prosím upřesněte:

7) Preferovaná úroveň řízení:

- Řadový zaměstnanec
- Vedení malého týmu (3-5 osob)
- Vedení středně velkého týmu (6-10 osob)
- Management

8) Jakou výši hrubé mzdy si představujete při nástupu na vámi preferované pracovní místo po dokončení VŠ?

9) Preferovaná velikost firmy, ve které bych chtěl(a) pracovat:

- Malá
- Střední
- Velká

10) Při výběru zaměstnavatele je pro mě důležité:

	Velmi důležité	Důležité	Ne příliš důležité	Nerozhoduje
Výše mzdy				
Dobré jméno firmy				
Vzdálenost do zaměstnání				
Možnost kariérního růstu				
Výhodné benefity				
Flexibilita pracovní doby				

11) Byl(a) byste ochotný(á) se kvůli dobré nabídce zaměstnání přestěhovat?

- Ne
- Pouze v rámci regionu
- V rámci celé ČR
- Dočasně i do zahraničí
- Do zahraničí i na trvalo

12) Jak moc je pro vás při výběru zaměstnání důležité chování firmy k životnímu prostředí?

- Zásadně důležité
- Důležité
- Mírně mě to ovlivňuje
- Životní prostředí při výběru zaměstnání neřeším

13) Jak důležité jsou pro vás jednotlivé benefity?

	Velmi důležité	Důležité	Ne příliš důležité	Nerozhoduje
Dovolená nad rámec zákonného minima				
Bonusy, prémie, 13. plat				
Služební auto/telefon				
Sick days				
Společenské akce, teambuildingy, family days				
Příspěvek na stravování				
Příspěvek na penzijní/životní pojištění				
Příspěvek na dopravu do zaměstnání				
Možnost dalšího vzdělávání a rozvoje				
Multisport karta, Cafeteria,..				
Bezúročné půjčky				
Placené dobrovolnictví				
Vybavenost pracoviště (posilovna, školka)				
Možnost parkování				
Zajištění nadstandardní zdravotní péče				
Příspěvek na rekreaci				

14) Jak důležitá je pro vás atmosféra na pracovišti/v pracovním kolektivu?

- Zásadně důležitá
- Důležitá
- Do práce chodím pracovat, ne navazovat vztahy

15) Jak se stavíte k práci přesčas? Byli byste ochotni pro udržení práce odpracovat i více hodin, než je smluvní rozsah?

- Práci přesčas považuji za narušování osobního života
- Práci přesčas jsem ochoten/ochotna vykonávat pouze za příplatek
- Občasná/nárazová práce přesčas potřebná pro plynulý chod firmy by mi nevadila
- Pro udržení pracovního místa jsem ochoten/ochotna pracovat i výrazně více hodin

16) Jakou roli ve vašem pracovním životě pro vás hraje psychická zátěž?

- Při dlouhodobější práci pod psychickým tlakem bych pracovní místo opustil(a)
- Občasnou psychickou zátěž považuji za běžnou součást práce
- Jsem ochoten se vyrovnat i s vyšší psychickou zátěží

## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

<b>AUTOR</b>	Kristýna Saicová		
<b>STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE</b>	Specializace Řízení lidských zdrojů		
<b>NÁZEV PRÁCE</b>	Analýza kritérií důležitých pro získávání a stabilizaci zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním ekonomického zaměření		
<b>VEDOUCÍ PRÁCE</b>	Mgr. Petr Kasal		
<b>KATEDRA</b>	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	<b>ROK ODEVZDÁNÍ</b>	2022
<b>POČET STRAN</b>	54		
<b>POČET OBRÁZKŮ</b>	36		
<b>POČET TABULEK</b>	2		
<b>POČET PŘÍLOH</b>	1		
<b>STRUČNÝ POPIS</b>	<p>Zvoleným tématem práce je „Analýza kritérií důležitých pro získávání a stabilizaci zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním ekonomického zaměření“. Cílem práce je analyzovat priority a potřeby současné mladé generace při hledání pracovního místa a pro setrvání na vybrané pozici. Teoretická část práce se zabývá popisem procesu získávání a následné stabilizace zaměstnanců. Dále popisuje aktuální situaci na trhu práce a charakterizuje generaci Z. Praktický výzkum je cílen na studenty vysoké školy s ekonomickým zaměřením. Provedené dotazníkové šetření zjišťuje preference respondentů při výběru budoucího zaměstnání.</p>		
<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b>	Získávání, stabilizace, generace Z, odměňování, vzdělávání, péče o pracovníky, zaměstnanci, ekonomické vzdělání		

## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Kristýna Saicová		
<b>FIELD</b>	Specialization Human Resources Management		
<b>THESIS TITLE</b>	Analysis of the important criteria for the recruitment and stabilisation of employees with university degrees of economic focus		
<b>SUPERVISOR</b>	Mgr. Petr Kasal		
<b>DEPARTMENT</b>	KRLZ - Department of Human Resources Management	<b>YEAR</b>	2022
<b>NUMBER OF PAGES</b>	54		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	36		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	2		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	1		
<b>SUMMARY</b>	<p>Theme of the work is "Analysis of the important criteria for the recruitment and stabilisation of employees with university degree of economic focus". The aim of the work is to analyse the priorities and needs of the current young generation to find a job and to remain in a selected position. The theoretical part of the work deals with the description of the process of obtaining and subsequent stabilization of employees. It further describes the current situation on the labour market and characterizes Generation Z. Practical research is targeted at university students with an economic focus. The survey identifies respondents preferences for choosing a future job.</p>		
<b>KEY WORDS</b>	Recruitment, stabilisation, generation Z, remuneration, education, care of employees, employees, economic education		