

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

Bc. Stanislava Johnová

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Stanislava Johnová

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

Název anglicky

Lifelong learning and its importance in regional development

Cíle práce

Cílem práce je navrhnout možnosti, jak vylepšit proces celoživotního vzdělávání zaměstnanců firem v rámci zvyšování kvalifikace ve vybraném regionu. Dílčím cílem bude vymezení strategie podpory státu na zvyšování kvalifikace. Druhým dílčím cílem bude zjistit vnímání dalšího vzdělávání samotnými zaměstnanci. Dalším dílčím cílem bude zjistit možnosti a vize zaměstnavatelů a realizátorů celoživotního vzdělávání.

Metodika

Teoretická část, charakteristika prostředí a vymezení přehledu problematiky bude vycházet ze studia dokumentů. První část se zabývá přehledem řešené problematiky, hodnocení podkladů o problematice celoživotního vzdělávání. Informace jsou čerpány z odborné literatury a dalších dostupných zdrojů. Terénní šetření bude realizováno pomocí Kvantitativního a kvalitativního sociologického přístupu. Kvantitativní šetření bude provedeno pomocí dotazování mezi zaměstnanci ve firmách vybraného regionu, kteří byli vzdělávání v kurzech. Kvalitativní šetření bude provedeno pomocí polostrukturovaných rozhovorů mezi aktéry celoživotního vzdělávání. Výsledky budou zhodnoceny, diskutovány a bude stanoven závěr. Osnova práce: 1. Úvod, 2. Cíl práce a metodika, 3. Teoretická východiska, 4. Charakteristika prostředí 5. Terénní šetření 6. Zhodnocení výsledků a diskuse 7. Závěr, 8. Seznam použitých zdrojů, 9. Přílohy

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

celoživotní vzdělávání, firemní vzdělávání, programy vzdělávání, rozvoj pracovníků, vzdělávání dospělých, rozvoj regionu

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, M. Personální management. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-614-5.

BARTOŇKOVÁ, H. Firemní vzdělávání, Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků. Praha: GRADA PUBLISHING, 2010. 208 s. ISBN 978-80-247-2914-5.

BENEŠ, M. Andragogika. Praha: GRADA PUBLISHING, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-25-80-2.

DISMAN, M. Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-141-2.

FORSYTH, P. Jak motivovat svůj tým. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2128-6.

HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 978-80-247-1457-8.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavla Varvažovská, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 22. 3. 2019

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 25. 3. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 08. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 16. 3. 2020

Bc. Stanislava Johnová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavle Varvažovské, Ph. D., za její cenné rady, věcné připomínky a odborné vedení při zpracování diplomové práce. Poděkovat chci také mé rodině, zejména manželovi za podporu a pochopení v době mého studia.

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

Abstrakt

Hlavním cílem diplomové práce je vyhodnocení aktuálního stavu celoživotního vzdělávání zaměstnanců firem v rámci zvyšování kvalifikace v Olomouckém kraji včetně navržení možností vylepšení celého zkoumaného procesu. Hlavní cíl byl rozdělen na cíle dílčí, do kterých patří popis a charakteristika klíčových pojmů vztahujících se k problematice vzdělávání dospělých a jejich motivace k rozšiřování odborných znalostí. Následně je práce věnována postupu a možnostem čerpání dotací z fondů, které financují vzdělávání zaměstnanců ve firmách a je vymezena strategie podpory státu na zvyšování kvalifikace. V diplomové práci je také charakterizován Olomoucký kraj. Praktická část diplomové práce obsahuje kvantitativní i kvalitativní výzkum zaměřený na vnímání dalšího firemního vzdělávání zaměstnanci a realizátory celoživotního vzdělávání. Informace jsou čerpány z odborné literatury a dalších dostupných zdrojů.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, firemní vzdělávání, programy vzdělávání, rozvoj pracovníků, vzdělávání dospělých, motivace ke vzdělávání, dotace na firemní vzdělávání, rozvoj regionu, Olomoucký kraj

Lifelong learning and its importance in regional development

Abstract

The main aim of the diploma thesis is to evaluate the current situation of lifelong education of company employees in terms of improving qualifications in the Olomouc region, including the possibilities of improving the whole research process. The main aim of the thesis was divided into partial targets, which include description and characterization of key terms related to adult education issues and their motivation to expanding professional knowledge. Then, the thesis is devoted to the procedure and possibilities of drawing subsidies from funds that finance the education of employees in companies and defines a strategy of state support for the improvement of qualifications. The diploma thesis also characterizes the Olomouc region. The practical part of the diploma thesis contains quantitative research and qualitative research focused on the perception of further corporate education by employees and lifelong learning implementers. Information is drawn from professional literature and other available sources.

Keywords: lifelong learning, company education, education programs, development of workers, adult education, motivation for education, subsidies for company education, development of the region, Olomouc Region

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	15
3.1 Charakteristika vzdělávání dospělých.....	15
3.1.1 Vymezení pojmu vzdělávání	15
3.1.2 Vymezení pojmu vzdělávání dospělých	15
3.1.3 Formy celoživotního vzdělávání.....	16
3.1.4 Vzdělávání zaměstnanců firmy.....	18
3.1.5 Motivace ke vzdělávání	19
3.1.6 Vzdělávání a jeho význam pro firmu.....	20
3.2 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II.....	23
3.2.1 Financování firemního vzdělávání z projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“	24
3.2.2 Vzdělávání zaměstnanců projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“	25
3.2.3 Náležitosti žádosti o dotace z projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“	26
4 Charakteristika Olomouckého kraje.....	30
4.1 Poloha a území Olomouckého kraje	30
4.2 Obyvatelstvo Olomouckého kraje.....	31
4.3 Školy a vzdělanost v Olomouckém kraji	32
4.4 Ekonomické údaje v Olomouckém kraji.....	33
4.5 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji	35
5 Terénní šetření.....	38
5.1 Kvantitativní výzkum spokojenosti zaměstnanců s firemním vzděláváním v Olomouckém kraji.....	38
5.1.1 Demografické údaje o respondentech.....	40
5.1.2 Hypotézy	44
5.1.3 Frekvenční analýza získaných dat	45
5.1.4 Vztahová analýza a vyhodnocení dat stanovených výzkumem.....	58
5.2 Kvalitativní výzkum lektorů na firemní vzdělávání v Olomouckém kraji	70
5.2.1 Vyhodnocení kvalitativního výzkumu.....	74
6 Výsledky a diskuse	82

6.1	Vyhodnocení hlavního a dílčích cílů výzkumů.....	82
6.2	Návrhy k vylepšení procesu firemního vzdělávání.....	87
7	Závěr.....	90
8	Seznam použitých zdrojů	92
9	Přílohy	97

Seznam obrázků

Obrázek 1	Logo Operační program Zaměstnanost	25
Obrázek 2	Lokalizace Olomouckého kraje v rámci ČR	30
Obrázek 3	Území Olomouckého kraje a jeho okresy	31

Seznam tabulek

Tabulka 1	Soubor základních otázek procesu plánování.....	22
Tabulka 2	Složení vzorku respondentů podle pohlaví.....	40
Tabulka 3	Složení vzorku respondentů podle věkových kategorií	42
Tabulka 4	Složení vzorku respondentů podle délky praxe v aktuálním zaměstnání	42
Tabulka 5	Složení vzorku respondentů podle celkové délky praxe.....	43
Tabulka 6	Složení vzorku respondentů podle vzdělání	43
Tabulka 7	Složení vzorku respondentů podle pracovního zařazení ve firmě	44
Tabulka 8	Podpora firmy v oblasti vzdělávání a rozvoje zaměstnanců.....	45
Tabulka 9	Informace o možnostech vzdělávání ve firmě	46
Tabulka 10	Zjišťování firmy, o jaké oblasti firemního vzdělávání je zájem.....	46
Tabulka 11	Možnost rozhodování o absolvování vzdělávacích kurzů	47
Tabulka 12	Motivace k dalšímu vzdělávání	48
Tabulka 13	Druhy motivace k dalšímu vzdělávání	48
Tabulka 14	Četnost vzdělávacích kurzů	49
Tabulka 15	Vnímání přínosu dalšího vzdělávání	49
Tabulka 16	Vnímání možnosti postupu v kariéře.....	50
Tabulka 17	Preference forem dalšího vzdělávání.....	50
Tabulka 18	Preference metod firemního vzdělávání	51
Tabulka 19	Preference způsobu konání školení	52
Tabulka 20	Ochota vzdělávání ve volném čase.....	52
Tabulka 21	Ochota přispívat na firemní vzdělávání.....	53
Tabulka 22	Míra vhodnosti tematického zaměření kurzu	53
Tabulka 23	Aplikace znalostí získaných na kurzu.....	54
Tabulka 24	Hodnocení očekávání firemního kurzu.....	55
Tabulka 25	Hodnocení zajímavosti obsahu kurzu.....	55
Tabulka 26	Spokojenost se stylem výuky lektora	56
Tabulka 27	Spokojenost s odborností lektora.....	56
Tabulka 28	Spokojenost s organizačním zajištěním kurzu.....	57
Tabulka 29	Hodnocení časového rozsahu firemního kurzu.....	57
Tabulka 30	Informace o možnostech vzdělávání ve firmě	59
Tabulka 31	Zjišťování firmy, o jaké oblasti firemního vzdělávání je zájem.....	61

Tabulka 32 Motivace k dalšímu vzdělávání	63
Tabulka 33 Druhy motivace k dalšímu vzdělávání	65
Tabulka 34 Vnímání možnosti postupu v kariéře	66
Tabulka 35 Ochota přispívat na firemní vzdělávání	68
Tabulka 36 Aplikace znalostí získaných na kurzu.....	69
Tabulka 37 Názory manažera firmy	81
Tabulka 38 Přehled klíčových slov kvalitativního výzkumu.....	86

Seznam grafů

Graf 1 Vzdělanost obyvatel Olomouckého kraje.....	33
Graf 2 HDP na 1 obyvatele v Kč v Olomouckém kraji za 1 rok	34
Graf 3 Hrubá mzda mužů a žen v Olomouckém kraji v letech 2011 - 2018	35
Graf 4 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji v letech 2011 - 2018.....	36
Graf 5 Míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v letech 2011 - 2019.....	37
Graf 6 Informace o možnostech vzdělávání ve firmě.....	60
Graf 7 Zjišťování firmy, o jaké oblasti firemního vzdělávání je zájem.....	62
Graf 8 Motivace k dalšímu vzdělávání	64
Graf 9 Vnímání možnosti postupu v kariéře.....	67
Graf 10 Aplikace znalostí získaných na kurzu	70

1 Úvod

Vzdělání představuje významný jev a po celou dobu lidské historie i jednotlivých období se vyvíjí, proměňuje, přizpůsobuje právě žadaným standardům a plní širokou škálu funkcí ve vztahu k samotnému jedinci i ke společnosti.

Vzdělávání je stále více chápáno ve smyslu přípravy na profesní život a uplatnění se na trhu práce. Již během povinné školní docházky a následujících vyšších stupňů školní soustavy každý člověk získává znalosti a kompetence, které bude potřebovat pro zapojení se do pracovního procesu.

Dosažené vzdělávání je v naší společnosti vnímáno a spojeno také s určitou sociální prestiží a pozicí, především, je-li vyššího stupně. Takto vnímaný sociální status dosaženého vzdělání se v čase ovšem mění v závislosti na různých faktorech podle percepce společnosti. Z historického hlediska je pro českou společnost charakteristická mobilitní funkce vzdělávání, tedy dosažení vyššího stupně vzdělání u dětí než u jejich rodičů s hlavní myšlenkou posunu dětí v sociální struktuře společnosti do „vyšší vrstvy“. (Beneš, 2008)

Význam vzdělání a vzdělávání se v naší společnosti stále zvyšuje. Momentálně dosahuje v České republice vysokoškolského vzdělání necelá polovina každého ročníku. Nárůst vzdělanosti společnosti s sebou přináší i volání po modernizaci vzdělávacího systému, který bude otevřený novým příležitostem v podobě poskytování a rozšíření celoživotního doplňování vzdělání. Nezbytnou součástí této doby se stává vzdělávání realizované nad rámec tradičního vzdělávání, tzv. další vzdělávání. (Beneš, 2008)

Právě dalšímu vzdělávání je věnována tato diplomová práce. Práce je zaměřena na oblast procesu zvyšování kvalifikace zaměstnanců a je rozdělena na dvě hlavní části.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem teoretické části diplomové práce je definování základních pojmů z oblasti celoživotního vzdělávání a dalšího vzdělávání dospělých, primárně zaměstnanců firem.

Dalším cílem je popis vzdělávání zaměstnanců ve firmách, představení fondů, které se věnují vzdělávání zaměstnanců a provedení procesem získávání dotací z fondů zaměřených na vzdělávání zaměstnanců s cílem zvýšit schopnost konkurence firmy na trhu.

V praktické části diplomové práce je provedena analýza vzdělávání zaměstnanců ve firmách z pohledu zaměstnanců samotných pomocí realizace kvantitativního výzkumu.

Kvantitativní výzkum je zaměřen na zkoumání souboru otázek týkajících se výstupů z absolvovaných školení, zda došlo k prohloubení kvalifikace, jestli jsou zaměstnanci k dalšímu vzdělávání motivováni, zda školení přineslo zlepšení postavení na trhu práce, zvýšení jejich životního statusu, jestli se změnil zaměstnancům pohled na další, celoživotní vzdělávání. V rámci výzkumu jsou stanoveny hypotézy, které budou potvrzeny či vyvráceny.

Kvalitativní výzkum, prováděný metodou polostrukturovaného rozhovoru nabízí vnímání vzdělávání zaměstnanců ve firmách z pohledu několika respondentů, lektorů, kteří rozšiřují kvalifikace zaměstnanců firem.

Cílem praktické části diplomové práce je popsat aktuální stav vzdělávání v Olomouckém kraji získaný na vzorku respondentů a porovnat názory a postřehy různých účastníků procesu vzdělávání, zaměstnanců, lektorů, zaměstnanců Úřadu práce, kteří pracují na oddělení administrace dotací na firemní vzdělávání, manažera, pedagoga a v neposlední řadě psychologa.

2.2 Metodika

Teoretická část diplomové práce se opírá o studium vybrané literatury dalšího vzdělávání, především vzdělávání dospělých a vyhledávání informací o možnostech získávání finanční podpory ze strany zaměstnavatelů na realizaci školení a kurzů pro jejich zaměstnance.

První, teoretická část představuje vymezení základních pojmů celoživotního vzdělávání, dalšího vzdělávání, klíčovými kompetencím vzdělávání, vzděláváním dospělých a forem vzdělávání. V teoretické rovině se kapitola v neposlední řadě věnuje i problematice hodnoty a motivace ke vzdělávání.

Dále je v diplomové práci představena strategie podpory státu na zvyšování kvalifikace zaměstnanců, jsou zde představeny stávající operační fondy zaštiťující získávání dotací na školení a vzdělávání zaměstnanců pro zaměstnavatele a popsán proces získávání dotací a realizace průběhu vzdělávání ve firmách.

V diplomové práci je uvedena charakteristika Olomouckého kraje, která je podstatná pro bližší porozumění prostředí, ve kterém je realizována praktická část diplomové práce, tedy terénní šetření na vzorku respondentů.

Druhá, praktická část diplomové práce nabízí analýzu vnímání dalšího vzdělávání zaměstnanců se zvyšováním jejich kvalifikace v rámci zaměstnání z pohledu zaměstnanců samotných a lektorů realizujících podnikové vzdělávání.

Praktická část diplomové práce se opírá o teoretické znalosti kvantitativního a kvalitativního výzkumu a jsou v ní použity standardní metody statistického zpracování dat výzkumů.

Praktická část diplomové práce, věnovaná kvantitativnímu a kvalitativnímu výzkumu, obsahuje výstupy získané na základě základních postupů zpracování dat, teorií testování statistických hypotéz a výpočtům neparametrických testů. Kvalitativní výzkum byl realizován užitím polostrukturovaného rozhovoru.

Odpovědi a vyhodnocené výsledky zaměstnanců a lektorů budou závěrem vzájemně porovnány. Právě vzájemné porovnání vnímání procesu vzdělávání jednotlivými skupinami účastníků je považováno na diplomové práci za klíčové. Zároveň však nelze porovnávat závěry s jinými výzkumy na toto téma. Nepodařilo se totiž podobný výzkum vyhledat.

Závěr diplomové práce je věnován rozboru a vyhodnocení získaných poznatků.

Diplomová práce by mohla přispět k rozšíření znalostí o problematice vzdělávání zaměstnanců, přinést pochopení možných spojitostí, které vnímají jak samotní zaměstnanci, kteří absolvovali firemní vzdělávání, tak přímo odborníci, kteří se zaměstnanci pracují.

Získané porovnání mohou přinést nové a zajímavé náměty pro práci nejen lektorům, ale také dalším aktérům, kteří pracují s tematikou vzdělávání dospělých, především díky uvědomění si možných rozdílů v pohledu zúčastněných na firemní vzdělávání.

3 Teoretická východiska

3.1 Charakteristika vzdělávání dospělých

3.1.1 Vymezení pojmu vzdělávání

Vzdělávání je již po staletí chápáno jako celoživotní proces. Počátek tohoto procesu začíná od čtvrtého roku života a schopnost učit se člověk neztrácí až do svého konce. Po absolvování povinné školní docházky, kdy jedinec musí zvládnout základní školu, se může rozhodnout pro studium na střední a následně na vysoké škole.

Učení a další vzdělávání může pokračovat formou různých kurzů určených pro veřejnost, firemním vzděláváním v zaměstnání, distančním vzděláváním i samostudiem, přihlášením se do rekvalifikačního kurzu nebo prostřednictvím univerzity třetího věku. (Armstrong, Taylor, 2015)

Vzdělávání je definováno následně: *„Vzdělávání lze obecně charakterizovat jako proces, v němž si prostřednictvím vyučování jedinec osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním – učením – přetváří ve vědomosti, znalosti, dovednosti a návyky. Vzdělávání se odehrává mezi dvěma činiteli: mezi vzdělavatelem (učitelem, lektorem) a vzdělávaným (žákem, studentem, účastníkem). Z pohledu vzdělavatele jde o vyučování, z pohledu vzdělávaného jde o učení.“* (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 7)

Pro pojem vzdělávání lze nalézt řadu různých dalších verzí definic různých autorů.

Vzdělávání lze v dnešní době posuzovat jako nástroj k získání kvalifikace a pokrytí společenské potřeby a statusu. Vzdělávání čítá i další funkce, je hodnotou samo o sobě, přináší možnost získávat nové informace a je podstatným podnětem k udržování dobrého tělesného i duševního zdraví. (Beneš, 2008)

3.1.2 Vymezení pojmu vzdělávání dospělých

Vzdělávání je dlouhodobý proces, v němž si člověk osvojuje systém poznatků a činností, který prostřednictvím učení transformuje na vědomosti, dovednosti a zvyky. Vzdělávání se odehrává mezi vzdělavatelem (lektorem) a vzdělávaným (účastníkem).

Z pohledu vzdělavatele se jedná o vyučování, z pohledu vzdělávaného o učení. Vzdělávání je komplikovaný komunikační proces, může být realizován různou formou a hlavním cílem je výměna informací mezi účastníky vzdělávací situace.

„Vzdělávání dospělých je proces, ve kterém se dospělý člověk aktivně, systematicky a kontinuálně učí za účelem změny znalostí, názorů, hodnot, schopností a dovedností. Dospělým ve smyslu vzdělávání dospělých je osoba, která ukončila svou vzdělávací dráhu ve formálním vzdělávacím systému. Institucionalizované učení není v tomto pojetí hlavní náplní životní činnosti účastníka vzdělávání dospělých. Vzdělávající se dospělý není redukován na žáka nebo studenta, jeho hlavní sociální role jsou ty, které vyplňuje v práci, rodině a v sociálním životě“ (Průcha, 2006, s. 159).

Vzděláváním dospělých se věnuje obor andragogika. Jedná se o obor, který se zabývá vzděláváním dospělých, jejich výchovou, ale zároveň respektuje zvláštnosti dospělé populace. (Beneš, 2008).

U dospělých lidí je vzdělávací proces vnímán odlišně od klasického vzdělávacího procesu žáka ve škole. Dospělý přichází do vzdělávání jako rovnocenný partner vzdělavatele, lektora.

Především věk vzdělávaného přináší do vzdělávacího procesu specifické rysy, kterými se liší od žáka a které významně ovlivňují efektivitu vzdělávání. Dospělý vzdělávající se již s sebou přichází s řadou životních a pracovních zkušeností a má vybudovaná stanoviska a postoje ke vzdělávání. Získané a osvojené zkušenosti kladou vyšší požadavky na lektory vzdělávající dospělé, na jejich odbornost, schopnost pedagogickou i psychologickou. (Bartoňková, 2011)

3.1.3 Formy celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání, resp. učení probíhá ve všech fázích lidského života, v mnoha různých situacích a institucích a představuje veškeré učební aktivity v průběhu celé životní dráhy člověka.

V současné době se člení celoživotní vzdělávání na formální, neformální a informální vzdělávání.

Formální vzdělávání

Formální vzdělávání probíhá ve formálních vzdělávacích institucích, ve školách. Školy mají legislativně vymezené cíle, funkce a obsahy a jejich absolvováním jedinec získává oficiální certifikát, který je společensky akceptován a stvrzuje získaný stupeň vzdělání.

Formální vzdělávání je tvořeno soustavou na sebe navazujících stupňů od vzdělávání preprimárního až po terciární a je legislativně zaštitěno zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání a zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Formální vzdělávání je ve společnosti bráno jako vzdělávání počáteční, ale i dospělý člověk, který v minulosti uzavřel své vzdělávání ve škole, se do něj může vrátit a navázat další studium. Hlavním důvodem zpravidla bývá nutnost či zájem získat vyšší stupeň vzdělání.

Z hlediska pojetí a provedení se u formálního vzdělávání nejedná o typické vzdělávání dospělých, protože školský systém se zabývá výukou žáků a studentů a obvykle ani vyučující na školách nemívají dostatečné kompetence k práci s dospělými studenty. (Beneš, 2008)

Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání je definováno jako vzdělávání, které se odehrává mimo formální vzdělávací systém. Výstupy z neformálního vzdělávání mají také formu různých certifikátů, ale neudělují žádný vyšší stupeň vzdělání.

S neformálním vzděláváním se obvykle setkáváme ve firmách, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních a příspěvkových neziskových organizacích a v neposlední řadě i některé školy realizují krátkodobé vzdělávací aktivity určené pro širokou veřejnost.

Neformální vzdělávání se primárně zabývá edukací dospělých jedinců a je členěno na tři základní oblasti. První oblastí je další profesní vzdělávání, dále zájmové vzdělávání třetí oblast se věnuje občanskému vzdělávání. (Beneš, 2008)

Informální učení

Informální učení obsahuje veškeré plánované i neplánované „učení se“, které se vyskytuje v aktivitách normálního života.

Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání není nikde a nijak organizované ani systematické. Informální učení se vyznačuje postupným získáváním vědomostí, dovedností a každodenních zkušeností v domácím a pracovním prostředí i ve volných chvílích.

Podle kvalifikovaných odhadů tvoří právě informální učení až 75 % veškerého lidského učení. (Barták, 2007)

3.1.4 Vzdělávání zaměstnanců firmy

Další profesní vzdělávání je velmi důležitou a rozmanitou součástí dalšího vzdělávání a v současnosti se stává i hojně finančně podporovaným elementem ze strany státu.

Vzdělávání zaměstnanců poskytuje příležitost k učení, rozvoji a odbornému vzdělávání a má za účel především zlepšovat individuální, týmový a podnikový výkon. Hlavně odborné vzdělávání a prohlubování znalostí zaměstnanců umožňuje lidem získávat specifické znalosti a nové dovednosti důležité pro pracovní náplň zaměstnance. (Bartoňková, 2010)

„Obecným cílem rozvoje pracovníků je pečovat o to, aby organizace měla takovou kvalitu lidí, jakou potřebuje k dosažení svých cílů v oblasti zlepšování svého výkonu a v oblasti svého růstu. Těchto cílů lze dosáhnout zabezpečením toho, aby pokud možno každý člověk v organizaci měl takové znalosti a dovednosti a dosahoval takové úrovně schopností, které jsou nezbytné k tomu, aby vykonával svou práci efektivně, aby se výkon jedinců a týmů soustavně zlepšoval a aby se lidé rozvíjeli způsobem, který bude maximalizovat jejich potenciál pro růst a povyšování.“ (Armstrong, 1999, s. 388)

I přesto, že rozvoj zaměstnance zahrnuje více složek jako například učení se změně při pracovních návycích, růstu osobních schopností a potenciálu zaměstnance či získávání praxe je velký důraz kladem právě na odborné vzdělávání či výcvik zaměstnanců.

Vzdělávání zaměstnanců firmy se odvíjí od strategických plánů jednotlivých podniků a jejich cílem je většinou zvýšení úrovně výkonu potřebných k dosažení firemních cílů.

Firemní vzdělávání je úzce spojeno také s výdaji na vzdělávání, výcvik a rozvoj a výdaje by měly být považovány za investice přinášející podstatné výsledky v podobě zvýšeného výkonu podniku.

Než dojde k samotnému vzdělávání či výcviku by měly být stanoveny cíle vzdělávání a očekávané výstupy. Kroky, které je třeba udělat při přípravě plánu vzdělávání, by měly obsahovat analýzu stávající situace, stanovení cílů (například zlepšování výkonu, zlepšení nebo osvojení si dovedností, rozšíření stávajících znalostí apod.) a následně důslednou přípravu plánu činností. (Bartoňková, 2010)

Důležitým úkolem majitele firmy, či vedoucího je to, aby zaměstnanci souhlasili se vzděláváním, sdíleli a osvojili si názor, že dovednosti, které třeba i dobře uplatňují lze dále rozvíjet, protože i sebelepší vzdělávací plány a programy nemusí fungovat, jestliže je zaměstnanci nepovažují za užitečné.

Podstatným faktorem zájmu o vzdělávání je motivace zaměstnanců se vzdělávat novým dovednostem. Zaměstnanci musejí být motivováni k učení se novým znalostem a dovednostem.

3.1.5 Motivace ke vzdělávání

Existuje široká škála motivačních teorií, které zkoumají proces motivování, snaží se o vysvětlení toho, proč se lidé při práci chovají určitým způsobem, proč vyvíjejí námahu v daném směru.

Motivační teorie se zabývají radami, které pomáhají firmám podniknout kroky pro povzbuzení lidí tak, aby uplatnili své nadání, dovednosti a schopnosti a vyvinuli úsilí způsobem, který povede k efektivnímu plnění cílů firmy i uspokojení jejich vlastních potřeb. (Armstrong, Taylor, 2015)

Motivace je odvozena z určitého typu chování cíleného daným směrem.

„K motivaci dochází, když lidé očekávají, že určitá akce pravděpodobně povede k dosažení nějakého cíle a ceněné odměny - takové, která uspokojuje jejich individuální potřeby.“ (Armstrong, 1999, s. 295)

Zaměstnanci, kteří jsou správně motivováni, mají konkrétně nastavené cíle a zároveň podnikají kroky, od nichž předpokládají, že povedou k dosažení zadaných cílů. Pracují výhradně efektivně a záleží jim na dobře odvedeném výkonu.

Vnitřní a vnější motivace

Vnitřní motivaci můžeme chápat jako soubor faktorů, které si lidé vytvářejí sami uvnitř sebe, jedná se o vzorce chování, které člověka ovlivňuje k určitému typu chování. Mezi hlavní faktory patří odpovědnost, možnost příležitostí k rozvíjení dovedností, pocit, že práce má smysl a je zajímavá.

Vnější motivaci naopak tvoří odměny v podobě zvýšení platu, pochvaly nebo povýšení, ale také tresty, jako např. snížení platu nebo kritika.

Vnější motivátory zpravidla mají rychlý a výrazný účinek, ale nepůsobí dlouhodobě. Vnitřní motivátory mívají hlubší a dlouhodobý účinek, protože se stávají vnitřní složkou a částí člověka. (Forsyth, 2009)

3.1.6 Vzdělávání a jeho význam pro firmu

Na firemní vzdělávání můžeme nahlížet jako na plánovaný proces změny postojů, znalostí a dovedností učení, které směřuje k dosažení efektivního provedení určité činnosti či okruhu činností.

Jedním ze základních cílů firemního vzdělávání je podpora zaměstnanců, které zaměstnává. Vzdělávání je chápáno jako užitečná a důležitá investice, která vede k lepšímu dosažení očekávaného výkonu.

Další cíle vzdělávání obsahují požadavky na zlepšení výkonu zaměstnanců a jejich rozvoj, jak ve firmě, tak rozvoj osobnostní a v neposlední řadě snížení času prováděných činností zaměstnancem.

Dobře cílené vzdělávání dále může:

- minimalizovat náklady firmy,
- přilákat nové kvalitní pracovníky,
- zvýšit úroveň kvalifikace zaměstnanců,
- zvýšit zisk firmy, což může přinést vyšší odměny pro zaměstnance,
- zvýšit loajalitu zaměstnanců,
- napomoci při vytváření pozitivního klimatu firmy,
- poskytnout odběratelům vyšší úroveň služeb. (Armstrong, Taylor, 2015)

Proces plánování vzdělávání

Vzdělávání by se nemělo obejít bez důkladného promyšlení celého procesu vzdělávání zaměstnanců. Tato role spadá na zaměstnavatele či vedoucí manažery a ti by měli pečlivě zvážit a promyslet následující posloupnost kroků potřebných k realizaci úspěšného vzdělávání zaměstnanců:

- Identifikace a definování potřeb vzdělávání – analýzou by mělo být vyhodnoceno, jaké jsou současné problémy a výzvy firmy a jaké školení je nejvhodnější variantou pro řešení zjištěného problému,
- Definování požadovaného vzdělání - je velmi důležité přesně popsat, jakým dovednostem a znalostem se mají zaměstnanci naučit a rozvíjet,
- Definování cílů vzdělávání,
- Plánování vzdělávacích programů – rozhodnutí o různých možnostech zvolených metod vzdělávání,
- Výběr dodavatele vzdělávání,
- Samotná realizace vzdělávání,
- Vyhodnocení vzdělávání.

Právě finální vyhodnocení vzdělávacího kurzu či programu je klíčové pro zjištění účinku vzdělávání a zároveň dává možnost zjistit, jak byly naplněny nastavené cíle vzdělávání. Dává prostor i pro plánování dalších vzdělávacích aktivit zaměstnanců. (Dvořáková, 2007)

Následující tabulka 1 nabízí přehled otázek, které by měly být uvážlivě promyšleny.

Tabulka 1 Soubor základních otázek procesu plánování

Kdo má být vzděláván?	KDO
Co má být cílem a obsahem vzdělávání?	OBSAH
Jaké budou nejvhodnější metody?	METODY
Kým bude vzdělávání zabezpečeno?	KÝM
Jaký je časový horizont vzdělávacího programu?	ČASOVÝ HORIZONT
Kde se bude vzdělávání odehrávat?	KDE
Jaký bude rozpočet?	ROZPOČET
Jak budeme zjišťovat účinnost vzdělávacího programu?	ZJIŠŤOVÁNÍ ÚČINNOSTI

Zdroj: Vlastní zpracování dle Dvořákové, 2007, s. 292

Teoretická část diplomové práce byla věnována popisu základních pojmů z oblasti celoživotního vzdělávání a dalšího vzdělávání dospělých, primárně zaměstnanců firem.

Byla zde vymezena definice vzdělávání, popsány hlavní formy celoživotního vzdělávání a následně charakterizovány další důležité pojmy zaměřené na vzdělávání dospělých.

3.2 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II

Následující kapitola nabízí pohled na možnosti čerpání dotací z Evropské Unie a je zaměřena na popis projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“, který se věnuje vzdělávání zaměstnanců.

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je zásadním finančním prostředkem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti a jeho hlavním účelem je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. (Projekty-Opz)

Finanční podpora pro žadatele je rozdělována prostřednictvím operačních programů. Jedním z nich je operační program „Zaměstnanost“, jehož řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015)

Operační projekt „Zaměstnanost“ financuje oblasti týkající se podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou a také modernizaci veřejné správy a veřejných služeb a realizuje vždy souběžně několik projektů. Firemnímu vzdělávání se věnuje projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“. (Projekty-Opz)

Projekt Podpory odborného vzdělávání zaměstnanců II navazuje na řadu předchozích, již realizovaných projektů, s cílem podpořit odborný rozvoj zaměstnanců. Projekt je volným pokračováním úspěšného na projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“, který se úspěšně osvědčil jako vhodný nástroj podpory dalšího vzdělávání a posilování konkurenceschopnosti pracovní síly na trhu práce v ČR.

Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“ se zabývá oblastí zvyšování odbornosti pracovníků ve firmách, protože pro zvýšení firemní konkurenceschopnosti a rozšíření činnosti zájmů musí mít zaměstnavatelé k dispozici kvalifikované zaměstnance.

Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“ byl zahájen 1. prosince 2015 a předpokládaný termín ukončení projektu je 30. listopadu 2020.

Projekt Podpory odborného vzdělávání zaměstnanců II řeší otázku rozporu mezi dovednostmi a kvalifikačními předpoklady nabízenými a požadovanými zaměstnavatelem a v druhé linii faktor neochoty zaměstnavatelů investovat do vzdělávání svých zaměstnanců. (OP Zaměstnanost 2014 – 2020)

Projekt byl navržen v návaznosti na monitoring Úřadu práce ČR, z kterého vyplynulo, že zaměstnavatelé mnohdy nejsou spokojeni s kvalifikací svých, především nových zaměstnanců a často je přeškolují.

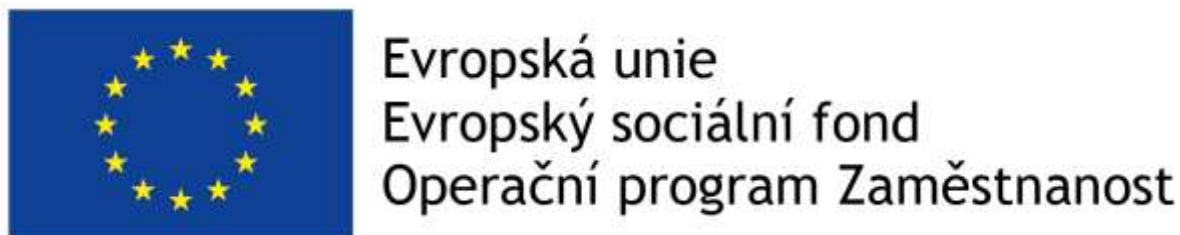
Hlavní cílovou skupinou projektu jsou zaměstnavatelé, kteří mají zájem odborně vzdělávat své stávající i potenciálně nové zaměstnance. Projekt je umožněn také fyzickým osobám – OSVČ a nestátním neziskovým organizacím. (O projektu Povez II)

3.2.1 Financování firemního vzdělávání z projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“

Projekt Podpory odborného vzdělávání zaměstnanců II je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky a pro zaměstnavatele je připravena finanční podpora na dvě hlavní složky nákladů spojených se vzděláváním.

Na projekt Podpory odborného vzdělávání zaměstnanců II bylo nachystáno celkem 1 500 000 000 Kč a k 7. únoru 2020 bylo již schváleno a uvolněno 965 608 464 Kč alokovaných prostředků vyhrazených na vzdělávání zaměstnanců. (O projektu Povez II)

Obrázek 1 Logo Operační program Zaměstnanost



Zdroj: Operační program Zaměstnanost, dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/-21802/799076/Logo+OPZ+barevn%C3%A9/d8fa3b25-df28-4abc-adde-b9ecbb4c2430?-version=1.1&t=1493801701970>

Zaměstnavatelům je poskytnut příspěvek na samotné vzdělávání svých zaměstnanců a dále příspěvek sloužící k úhradě mezd zaměstnanců po dobu školení.

Zaměstnavateli, který žádá o dotaci je uhrazeno 85 % nákladů na odborný rozvoj zaměstnanců zapojených do projektu a až 100 % na mzdové náklady po dobu účasti zaměstnanců na vzdělávání.

Horní hranice výše dotace na jednoho účastníka za každý měsíc je stanovena na 33 000 Kč a celková maximální dotace za vzdělávací aktivity a mzdové náklady může dosáhnout výše 500 000 Kč měsíčně.

Příspěvek není poskytnut zaměstnavatelům, kteří jsou zapojeni do projektů jiných a již čerpají finanční prostředky z veřejných zdrojů na stejný účel. Vyloučení jsou i zaměstnavatelé, kteří sídlí na území hlavního města Prahy. (O projektu Povez II)

3.2.2 Vzdělávání zaměstnanců projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“

Vzdělávání zaměstnanců zapojených do projektu může být realizováno externím vzdělávacím zařízením nebo interními lektory zaměstnavatele.

Vzdělávání může být nastaveno jako vzdělávání obecné i specifické, v akreditovaných i neakreditovaných kurzech dle potřeb zaměstnavatele. Vzdělávání zaměstnanců může probíhat přímo na pracovišti zaměstnavatele, nebo v prostorách domluvených zaměstnavatelem jak na území ČR, případně mimo ČR, pro zaměstnance

poboček zaměstnavatele, kteří jsou občany ČR, EU a Švýcarska či pro občany třetích zemí s trvalým pobytem na území ČR. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2012b)

3.2.3 Náležitosti žádosti o dotace z projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“

Žádost o dotace z projektu Podpory odborného vzdělávání zaměstnanců II podávají zaměstnavatelé elektronicky a v případě, že mají zájem o poradenství či metodiku zpracování žádosti mohou se obrátit speciálně zřízené oddělení na každé pobočce Úřadu práce ČR, popřípadě poslat dotaz na emailovou adresu povez@uradprace.cz.

Vlastní žádost je rozdělena na hlavní část a přílohy. Hlavní část žádosti obsahuje základní informace o zaměstnavateli, jeho identifikační údaje, sídlo firmy, popř. místo podnikání, právní formu podnikání a odvětví činnosti žadatele.

V rámci specifikace vzdělávání zaměstnavatel uvádí počet zaměstnanců navržených na vzdělávací aktivity, název vzdělávací aktivity, termín realizace vzdělávání, obecný cíl a časový harmonogram vzdělávací aktivity. Na základě průzkumu trhu zaměstnavatel volí optimální variantu předpokládaných nákladů na vzdělávací aktivitu a dokládá mzdové náklady zaměstnanců. Vzor žádosti je Přílohou 1 diplomové práce.

K žádosti musí zaměstnavatel doložit další přílohy, mezi povinné přílohy patří:

- Potvrzení o bezdlužnosti žadatele vůči Finančnímu úřadu, Celnímu úřadu, České správě sociálního zabezpečení a vůči Zdravotním pojišťovnám, u nichž jsou pojištěni všichni zaměstnanci žadatele,
- Další informace k žádosti (informace o žadateli, popis výběru pracovníků, specifikace vzdělávací aktivity),
- Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu,
- Čestné prohlášení o příspěvcích v rámci projektu,
- Souhlas zaměstnanců se zařazením do projektu a se zpracováním osobních údajů.

Potvrzení o bezdlužnostech získá žadatel na příslušných institucích a ověření nesmí být starší než 30 kalendářních dní před podáním žádosti o dotaci.

V příloze dalších informací k žádosti žadatel vyplňuje popis vybraných a navržených zaměstnanců ke vzdělávací aktivitě a konkretizuje hlavní cíle a účel vzdělávacích aktivit. Vzor přílohy „Další informace k žádosti“ je Přílohou 2 diplomové práce.

Čestné prohlášení o příspěvcích v rámci projektu obsahuje prohlášení zaměstnavatele, že nepřekročí stanovený měsíční limit 500 000 Kč na celkové náklady za vzdělávací aktivitu i mzdové náklady zaměstnanců. Vzor přílohy „Čestné prohlášení o příspěvcích v rámci projektu“ je Přílohou 4 diplomové práce.

Souhlas zaměstnanců se zařazením do projektu a se zpracováním osobních údajů vyjadřuje prohlášení zaměstnanců, že byli řádně seznámeni s tím, že byli žadatelem o příspěvek zařazení do projektu. Vzor přílohy „Souhlas zaměstnanců se zařazením do projektu a se zpracováním osobních údajů“ je Přílohou 6 diplomové práce.

Mezi přílohy, které žadatel vyplňuje pouze v případě potřeby doložení, patří následující dokumenty:

- Zaměstnanci/OSVČ navržení k účasti na vzdělávací aktivitě,
- Potenciální zaměstnanci navržení k účasti na vzdělávací aktivitě,
- Průzkum trhu,
- Prohlášení žadatele o zbavení mlčenlivosti,
- Čestné prohlášení žadatele o podporu v režimu de minimis,
- Čestné prohlášení žadatele o podporu v režimu blokované výjimky,
- Doklad o místu výkonu práce navržených zaměstnanců.

Přílohy Zaměstnanci/OSVČ navržení k účasti na vzdělávací aktivitě a potenciální zaměstnanci navržení k účasti na vzdělávací aktivitě shrnují jmenný seznam zaměstnanců, kteří se zapojí do projektu vzdělávání a budou se účastnit školícího kurzu. Na vzdělávací

aktivitu mohou být přihlášení i zaměstnanci potencionální. Pokud se fyzická osoba (OSVČ) rozhodne absolvovat vzdělávací aktivitu v počtu jednoho člověka, není nutnost tyto přílohy dokládat. Vzor přílohy „Zaměstnanci/OSVČ navržení k účasti na vzdělávací aktivitě“ je Přílohou 3 diplomové práce.

Pokud zaměstnavatel nemá lektora realizujícího vzdělávání z interních zdrojů firmy, je povinen provést průzkum trhu a oslovit minimálně dvě vzdělávací agentury s poptávkou navrženého kurzu. Mezi významné vzdělávací agentury, které se podílejí na realizaci školení v Olomouckém kraji, patří:

- Alavia education s.r.o.,
- Bit cz training s.r.o,
- Centrum vzdělávání s.r.o.,
- Marlin s.r.o,
- Onyx engineering Olomouc s.r.o.,
- ORE-institut, o.p.s.,
- Skřivánek s.r.o.

Vzor přílohy „Průzkum trhu“ je Přílohou 5 diplomové práce.

Prohlášení žadatele o zbavení mlčenlivosti dokládá žadatel v případě, že ponechá vyřízení bezdlužností přímo na pobočce Úřadu práce.

Podpora v režimu de minimis je podporou ve výši 200 000 € za tři po sobě jdoucí účetní (zdaňovací) období a žadatel stvrzuje, že nepřekročil stanovený finanční limit a bloková výjimka je výjimka ze zákazu poskytování veřejné podpory, která se vztahuje na určité cíle EU (např. na podporu malých a středních podniků, na podporu zaměstnanosti, vzdělávání apod.).

Doklad o místu výkonu práce navržených zaměstnanců přidává žadatel o dotaci, aby prokázal místo výkonu práce zaměstnanců. Může použít například pracovní smlouvy

zaměstnanců navržených ke vzdělávací aktivitě. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2016)

V této kapitole byl představen fond „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“, ze kterého majitelé firem i živnostníci mohou čerpat finanční prostředky na vzdělávání zaměstnanců a byl ukázán podrobný návod k realizaci procesu získávání dotací z fondu.

4 Charakteristika Olomouckého kraje

Následující kapitola předkládá popis Olomouckého kraje a nabízí pohled na základní data a povahu kraje.

4.1 Poloha a území Olomouckého kraje

Olomoucký kraj vznikl k 1. lednu 2001 dle zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, a pozdějšího usnesení vlády ČR č. 707 ze dne 28. 11. 1998. Olomoucký kraj je jedním ze čtrnácti krajů České republiky.

Obrázek 2 Lokalizace Olomouckého kraje v rámci ČR



Zdroj: Lokalizace Olomouckého kraje v rámci ČR, dostupné z: <http://www.hodnocenikraju.cz/web/kraj/olomoucky>

Z hlediska územně-správního tvoří Olomoucký kraj společně se Zlínským krajem vyšší územní statistickou jednotku NUTS Střední Morava. Jedná se o statistickou oblast Eurostatu úrovně NUTS 2. Olomoucký kraj leží na území pěti okresů: Přerov, Prostějov, Olomouc, Jeseník a Šumperk. (ČSÚ, Charakteristika kraje)

Obrázek 3 Území Olomouckého kraje a jeho okresy



Zdroj: Území Olomouckého kraje a jeho okresy, dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xm/okresy>

Olomoucký kraj sousedí na severu s Polskem, na východě s Moravskoslezským krajem, na jihu se Zlínským a Jihomoravským krajem a na západě s Pardubickým krajem.

Geograficky je Olomoucký kraj rozdělen na severní hornatou část s pohořím Jeseníky, kde se nachází nejvyšší hora Praděd a jižní část kraje tvořený rovinatou Hanou. Olomoucký kraj leží na rozhraní Západních Karpat a České vysočiny. Rozloha Olomouckého kraje je 5268 km². (ČSÚ, Charakteristika kraje)

4.2 Obyvatelstvo Olomouckého kraje

Olomoucký kraj se skládá ze 402 obcí, z nichž třicet vlastní přiznaný statut města. Ve městech bydlí celkem 56 % z celkového počtu obyvatel. Krajským městem Olomouckého kraje je statutární město Olomouc, které má 100 523 obyvatel.

K 30. září 2019 měl Olomoucký kraj dohromady 631 971 obyvatel. Počtem obyvatel na 1 km² se Olomoucký kraj blíží průměrné hustotě zalidnění vypočtenou pro celou ČR. Olomoucký kraj má nízký podíl dětí ve věku 0 – 14 let a zároveň vzrůstá podíl obyvatel starších 65 let. Průměrný věk obyvatel vypočtený na začátku roku 2019 činí 42,8 let. Olomoucký kraj disponuje 319 800 ekonomicky aktivními obyvateli starších 15 let. (ČSÚ, Charakteristika kraje)

4.3 Školy a vzdělanost v Olomouckém kraji

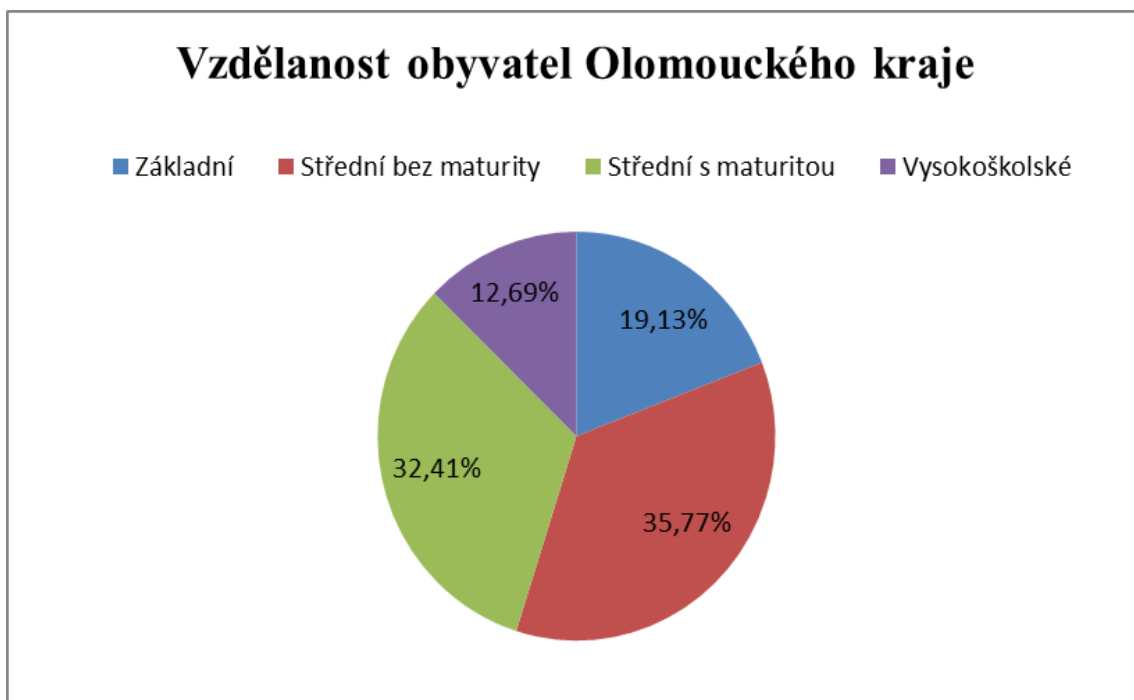
V Olomouckém kraji je zřízeno 387 mateřských škol a dále 296 základních škol. V rámci středoškolského vzdělání mají žáci na výběr z 94 školských zařízení, z nichž gymnázií je 19 a dále 76 oborů odborného vzdělání na středních školách. V Olomouckém kraji mají studenti možnost navštěvovat 8 vyšších odborných škol a také 1 konzervatoř.

V Olomouckém kraji sídlí tři vysoké školy. Ústředním vysokoškolským vzděláním je druhá nejstarší univerzita v České republice – Univerzita Palackého v Olomouci, která se skládá z osmi fakult (přírodovědecké, pedagogické, lékařské, filozofické, právnické, teologické, fakulty tělesné kultury a fakulty zdravotnických věd). Na Univerzitě Palackého studuje téměř 20 tisíc studentů. (Vysoké školy)

Ve městě Olomouc je dále soukromá Moravská vysoká škola Olomouc zaměřená na studium ekonomiky, managementu a informatiky a v okrese Přerov se nachází Vysoká škola logistiky. (Adresář škol a školských zařízení)

Následující graf ukazuje procentuální rozložení vzdělanosti obyvatelstva Olomouckého kraje.

Graf 1 Vzdelanost obyvatel Olomouckého kraje



Zdroj: Vlastní zpracování dle https://www.czso.cz/csu/xm/vzdelanostni_struktura_v_olomouckem_kraji_podle_vysledku_sldb_2011

Z grafu je vidět, že obyvatel se základním vzděláním je 19,13 % a podle vývoje pomalu klesá. Počet obyvatel se středoškolským vzděláním bez maturity je 32,41 % a s maturitou 35,77 %. Počet obyvatel se středoškolským vzděláním s maturitou v posledních letech výrazněji vzrostl.

Obyvatel s vysokoškolským vzděláním je v Olomouckém kraji 12,69 % a taktéž narůstá. Stav v Olomouckém kraji prokazuje vzrůstající význam vzdělávání a v budoucnu se dá předpokládat další nárůst důležitosti a významu vzdělávání. (ČSÚ, Charakteristika kraje)

4.4 Ekonomické údaje v Olomouckém kraji

Olomoucký kraj je zcela určitě oblastí průmyslovou s rozvinutými službami. Ekonomika Olomouckého kraje je dlouhodobě stálá a pestrá.

V Olomouckém kraji působí 156 tradičních průmyslových podniků se 100 a více zaměstnanci, které zaměstnávají téměř 48 tisíc zaměstnanců. Rozvinuté je zemědělství

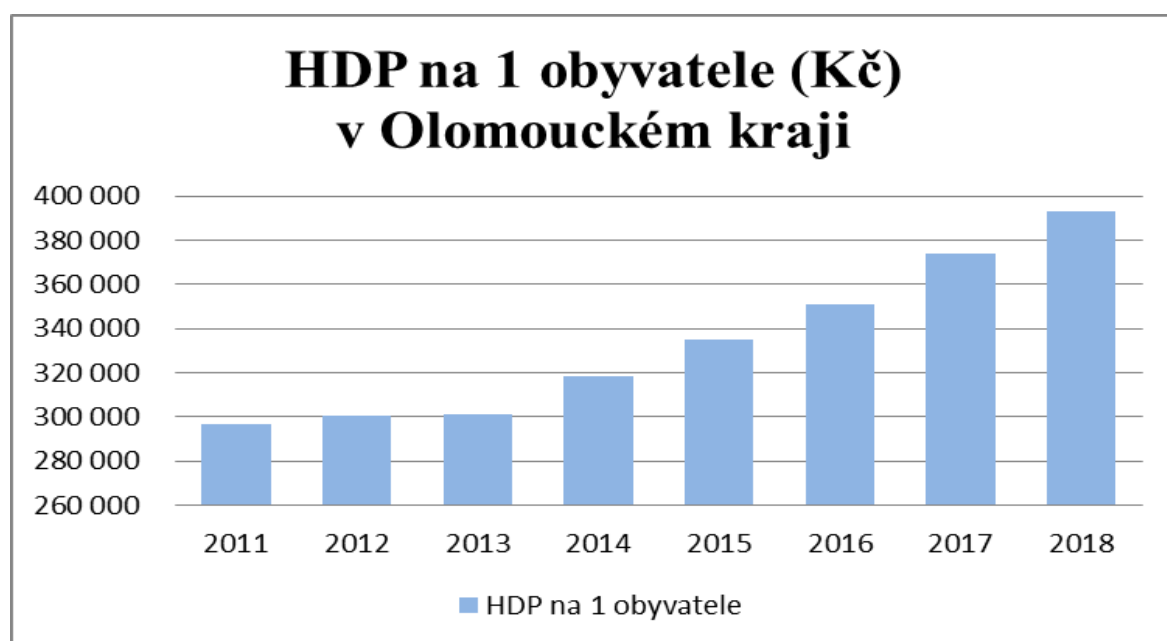
a velký počet potravinářských podniků, dále výroba strojů, průmysl optiky a elektrických zařízení, výroba kovodělných a dopravních prostředků i mnoho dalších. Jižní a střední část kraje patří mezi území s nejúrodnější půdou. Nejvíce se zde pěstuje ječmen jarní, pšenice a technická cukrovka.

Aktuálně má v Olomouckém kraji sídlo 19 stavebních podniků s 50 a více zaměstnanci, v nichž pracuje více než 2500 zaměstnanců.

V registru ekonomických subjektů bylo na konci roku 2019 zaregistrováno 143 478 podniků, organizací a podnikatelů. 78,5 % tvoří podnikání fyzických osob a 21,5 % osob právnických. (ČSÚ, Charakteristika kraje)

Hrubý domácí produkt vyjadřuje peněžní hodnotu statků a služeb nově vytvořených v daném období na určitém území. Následující graf 2 ukazuje HDP na jednoho obyvatele v Olomouckém kraji ve sledovaném období. Dle ČSÚ statistiky dosahuje HDP na jednoho obyvatele v Olomouckém kraji pouze zhruba 75 % republikového průměru. (ČSÚ V OLOMOUCI)

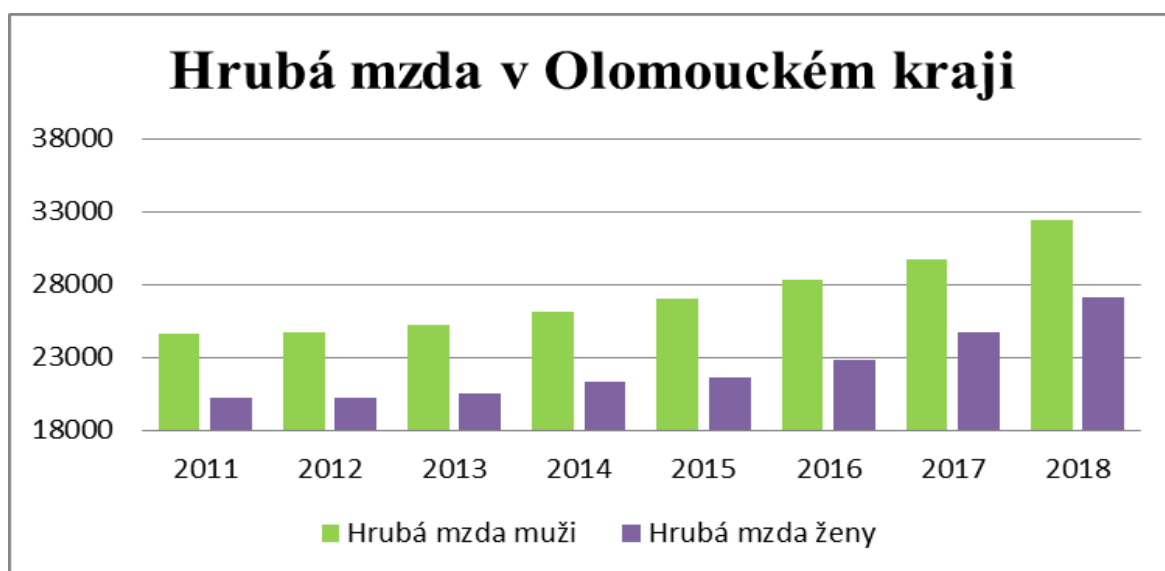
Graf 2 HDP na 1 obyvatele v Kč v Olomouckém kraji za 1 rok



Zdroj: Vlastní zpracování dle <https://www.czso.cz/csu/xm/mzdy-xm>

I hrubá mzda v Olomouckém kraji je dlouhodobě pod celostátním průměrem. Následující graf 3 prezentuje hrubou mzdu v období 2011 až 2018 a názorně ukazuje rozdíl v hrubé mzdě žen a mužů. Hrubá mzda žen je výrazně nižší, než mužů a to průměrně o 4500 Kč. (ČSÚ V OLOMOUCI)

Graf 3 Hrubá mzda mužů a žen v Olomouckém kraji v letech 2011 - 2018

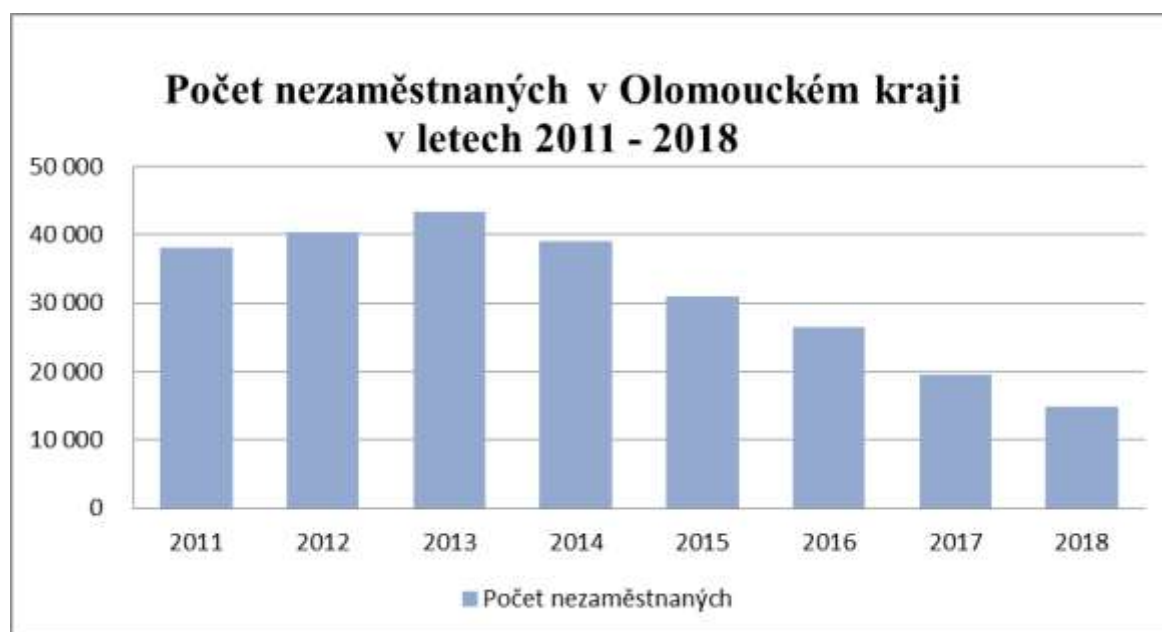


Zdroj: Vlastní zpracování dle <https://www.czso.cz/csu/xm/mzdy-xm>

4.5 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji

Níže uvedené grafy 4 a 5 ukazují vývoj počtu nezaměstnaných v Olomouckém kraji v letech 2011 až 2018 a vývoj míry nezaměstnanosti Olomouckého kraje v letech 2011 až 2019.

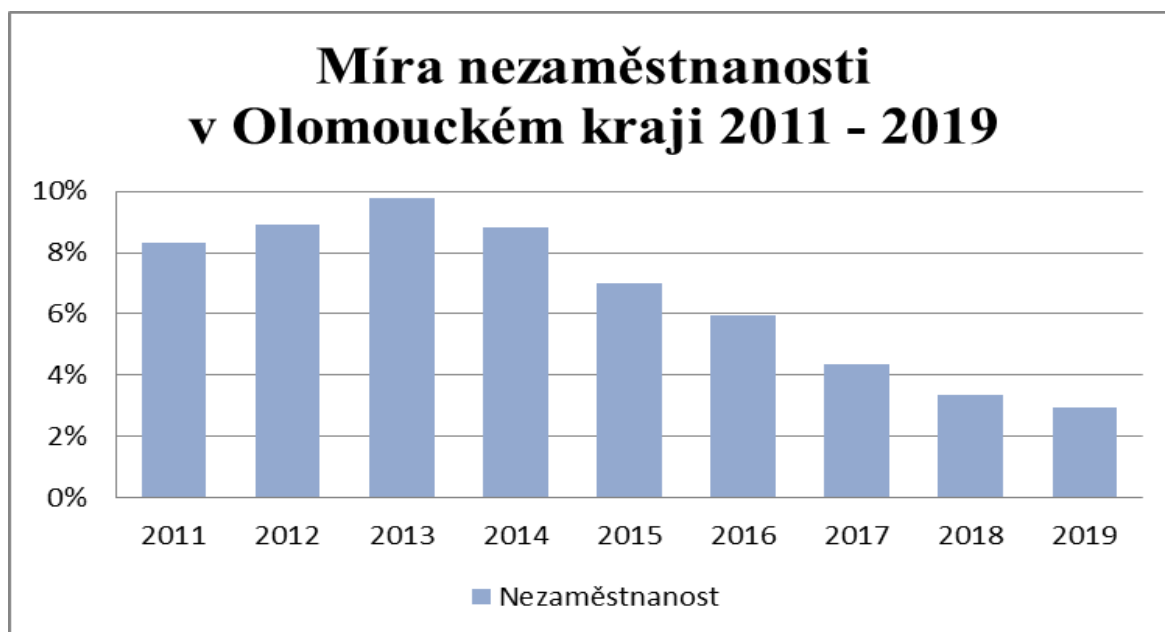
Graf 4 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji v letech 2011 - 2018



Zdroj: Vlastní zpracování dle <https://www.czso.cz/csu/xm/zamestnanost-xm>

Z grafů je patrné, že v prvních třech sledovaných letech rostl počet nezaměstnaných i míra nezaměstnanosti a blížila se téměř 10 %. V následujících letech nastal postupný pokles nezaměstnanosti a od roku 2017 klesla nezaměstnanost pod 5 %. V roce 2018 byl počet nezaměstnaných roven pouze 14 801 obyvatelům. (ČSÚ, Charakteristika kraje)

Graf 5 Míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v letech 2011 - 2019



Zdroj: Vlastní zpracování dle <https://www.czso.cz/csu/xm/zamestnanost-xm>

Tato kapitola byla věnována popisu základní charakteristiky Olomouckého kraje, jeho vybraným číselným údajům a deskripci vývoje v posledních letech.

5 Terénní šetření

5.1 Kvantitativní výzkum spokojenosti zaměstnanců s firemním vzděláváním v Olomouckém kraji

Praktická část diplomové práce je věnována samotnému výzkumu a analýze spokojenosti zaměstnanců s firemním vzděláváním v Olomouckém kraji.

Projekt výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je vyhodnotit zjištěné údaje o spokojenosti zaměstnanců s firemním vzděláváním v Olomouckém kraji. Dílčími cíli výzkumu je analyzovat jednotlivé ze stanovených oblastí vnímání dalšího vzdělávání pomocí výzkumu.

Vlastní příprava na provedení výzkumu byla přichystána po nastudování příslušné literatury a vymezení teoretického rámce problematiky vzdělávání zaměstnanců ve firmách. Nejdůležitější prioritou a předpokladem úspěšného zpracování výzkumu je stanovení hlavního a dílčích cílů. Až na jejich podkladu bylo možno stanovit způsob a techniku výzkumu, sběru dat a v neposlední řadě formulovat hypotézy.

Cílem konstrukce vzorku kvantitativního výzkumu je reprezentovat populaci jedinců. V kvantitativním výzkumu se obvykle setkáváme s následujícími kroky:

- formulace teoretického nebo praktického sociálního problému,
- formulace teoretické hypotézy,
- formulace souboru pracovních hypotéz,
- rozhodnutí o populaci vzorku,
- rozhodnutí o technice sběru informací,
- konstrukce nástrojů pro tento sběr,
- sběr dat,
- analýza dat,
- interpretace, závěry, teoretická zobecnění. (Disman, 2011, s. 120)

Metoda shromažd'ování a sběru dat

Faktografické údaje a názory respondentů na zkoumaný soubor proměnných byl získán pomocí dotazníkové metody. Respondentům, zaměstnancům firem, které využili v posledních šesti měsících možnost vzdělávání svých zaměstnanců, byl předložen anonymní dotazník obsahující 28 otázek. Při sestavování dotazníku byly zachovány obecné předpoklady kladené na sestavení dotazníku jako na soustavu předem připravených, pečlivě formulovaných a seřazených otázek. Dotazníková metoda byla zvolena z důvodu časové efektivity získávání dat od většího počtu respondentů.

Dotazník se skládá z následujících položek (otázek):

- Uzavřené otázky (strukturované), s předem připravenými odpověďmi, s nimiž respondent určitým způsobem manipuluje.
- Otevřené otázky, na které respondent odpovídá dle vlastního uvážení.
- Polynomické otázky (výčtové), u nichž respondent vybírá současně několik odpovědí.
- Dichotomické otázky, na které lze dát jen dvě navzájem se vylučující odpovědi, např. ano – ne.

Rozdělení dotazníku po obsahové části

Po obsahové stránce byl dotazník rozdělen do pěti částí:

- Analýza vedení firmy na přípravnou část a zjišťování možností a preferencí firemního vzdělávání z pohledu zaměstnanců. Otázky č. 1, 2, 3, 4, 7, 13, 14.
- Motivace a postoj zaměstnanců se v rámci firemního rozvoje vzdělávat. Otázky č. 5, 6, 8, 9.
- Preference metod a forem dalšího vzdělávání ve firmách. Otázky č. 10, 11, 12.

- Vnímání kvality a odbornosti posledního absolvovaného kurzu zajištěného firmou. Otázky č. 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.
- Demografické údaje o respondentech. V této části je zastoupeno 6 otázek, a to pohlaví, věková kategorie, délka praxe ve stávající firmě a celková délka praxe, dosažené vzdělání a pracovní zařazení respondentů. Otázky č. 23, 24, 25, 26, 27, 28.

Podmínky výzkumu a administrace dotazníků

Kvantitativní výzkum zaměřený na další vzdělávání zaměstnanců ve firmách byl proveden formou dotazníkové metody. Vlastní výzkum byl uskutečněn v měsíci březnu 2019. Cíle a hypotézy byly vyhodnoceny na základě získaných dat výzkumu.

Cílovou skupinou byli zaměstnanci ve firmách sídlících v Olomouckém kraji, kteří v posledních 6 měsících absolvovali firemní vzdělávání v rámci rozvoje odbornosti a kvalifikace, v celkovém počtu 132 respondentů. Dotazníky byly anonymní. Vyplňování trvalo respondentům přibližně 5 – 10 minut.

Následně bylo provedeno vyhodnocení dat získaných z dotazníkového šetření. Bylo použito standardních metod pro výpočet četností, statistického třídění prvního a druhého stupně, stupňů volnosti a výpočet parametrických a neparametrických metod zpracování dat.

5.1.1 Demografické údaje o respondentech

Rozložení respondentů podle pohlaví

Tabulka 2 Složení vzorku respondentů podle pohlaví

Respondenti	abs.	%
Žena	74	56,1%
Muž	58	43,9%
Celkem	132	100%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Z celkového počtu respondentů tvořily ženy 56,1 % a muži 43,9 % z dotázaných respondentů.

Rozložení respondentů podle věkových kategorií

Tabulka 3 Složení vzorku respondentů podle věkových kategorií

Respondenti	abs.	%
Do 25 let	15	11,4%
Od 26 let do 35 let	23	17,4%
Od 36 let do 45 let	42	31,8%
Od 46 let do 55 let	37	28,0%
Od 56 let do 65 let	12	9,1%
Více než 65 let	3	2,3%
Celkem	132	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Celkový počet 132 respondentů byl rozdělen do 6 věkových kategorií, z nichž nejvíce zastoupena byla kategorie „Od 36 let do 45 let“, a to v počtu 42 respondentů a kategorie „Od 46 let do 55 let“ v počtu 37 dotázaných. Nejméně dotázaných bylo ve věku nad 65 let.

Rozložení respondentů podle délky praxe v aktuálním zaměstnání

Tabulka 4 Složení vzorku respondentů podle délky praxe v aktuálním zaměstnání

Respondenti	abs.	%
Méně než 1 rok	7	5,3%
Od 1 roku do 3 let	48	36,4%
Od 4 let do 10 let	53	40,2%
Od 11 let do 20 let	16	12,1%
21 let a více	8	6,1%
Celkem	132	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Nejvíce zastoupenou kategorií jsou zaměstnanci pracující v aktuálním zaměstnání po dobu od „4 let do 10 let“, a to v počtu 53 respondentů. Pouze 7 respondentů uvedlo, že v aktuálním zaměstnání pracují méně než jeden rok.

Rozložení respondentů podle celkové délky praxe

Tabulka 5 Složení vzorku respondentů podle celkové délky praxe

Respondenti	abs.	%
Méně než 1 rok	0	0,0%
Od 1 roku do 3 let	8	6,1%
Od 4 let do 10 let	29	22,0%
Od 11 let do 20 let	41	31,1%
21 let a více	54	40,9%
Celkem	132	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Nejvíce zastoupenou kategorií jsou zaměstnanci s celkovou délkou praxe „21 let a více“, a to v počtu 54 respondentů. Žádný z dotázaných neuvedl, že jeho celková délka praxe je méně než jeden rok.

Dosažené vzdělání respondentů

Tabulka 6 Složení vzorku respondentů podle vzdělání

Respondenti	abs.	%
Základní	0	0,0%
Odborné bez maturity	9	6,8%
Odborné s maturitou	47	35,6%
Středoškolské s maturitou	39	29,5%
Vyšší odborné vzdělání	6	4,5%
Vysokoškolské vzdělání	31	23,5%
Celkem	132	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Tabulka 6 reprezentuje rozdělení respondentů podle vzdělání. Z celkového počtu respondentů tvořili největší skupinu dotázaní s odborným a středoškolským vzděláním s maturitou, v sumárním počtu 86 respondentů. 31 respondentů uvedlo, že má vysokoškolské vzdělání.

Rozložení respondentů podle pracovního zařazení ve firmě

Tabulka 7 Složení vzorku respondentů podle pracovního zařazení ve firmě

Respondenti	abs.	%
Řadový zaměstnanec	95	72,0%
Nižší management	16	12,1%
Střední management	21	15,9%
Vrcholový management	0	0,0%
Celkem	132	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Z celkového počtu respondentů 95 respondentů uvedlo, že jsou zaměstnaní jako řadoví zaměstnanci, 16 dotázaných pracuje v nižším managementu a 21 respondentů ve středním managementu.

5.1.2 Hypotézy

Při stanovení hypotéz bylo přihlédnuto k prostudované literatuře a vlastním předpokladům. Celkem bylo formulováno šest hypotéz.

H1

Zaměstnanci s vyšší pracovní pozicí mají více informací o možnostech vzdělávání než řadoví zaměstnanci.

H2

Vedení firmy zjišťuje oblast zájmu vzdělávání zaměstnanců více u zaměstnanců s vyšší délkou praxe ve firmě.

H3

Ženy mají větší motivaci účastnit se firemního vzdělávání než muži.

H4

Muži vnímají možnost rychlejšího postupu v kariéře v návaznosti na další vzdělávání více pozitivně než ženy.

H5

Zaměstnanci nejsou ochotni přispět na firemní vzdělávání více než 1 000 Kč ročně.

H6

Zaměstnanci s nižší délkou praxe ve firmě budou více aplikovat znalosti získané na firemním kurzu než zaměstnanci s vyšší délkou praxe.

5.1.3 Frekvenční analýza získaných dat

Následující data jsou uspořádány podle příslušných položek v dotazníku.

Otázka č. 1

Podporuje firma, ve které pracujete, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců?

Tabulka 8 Podpora firmy v oblasti vzdělávání a rozvoje zaměstnanců

Otázka č. 1	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	13	17,6%	9	15,5%
Spíše ano	31	41,9%	24	41,4%
Nevím	26	35,1%	18	31,0%
Spíše ne	4	5,4%	7	12,1%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Z tabulky 8 vyplývá, že respondenti se spíše přiklání k názoru, že firmy, ve kterých pracují, podporují vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Celých 33 % dotázaných uvedlo, že postoj firmy neznají. Nikdo z respondentů neuvedl, že by firma neprojevovala zájem o rozvoj zaměstnanců.

Otázka č. 2

Máte k dispozici dostatek informací o možnostech vzdělávání ve Vaší firmě?

Tabulka 9 Informace o možnostech vzdělávání ve firmě

Otázka č. 2	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Ano	8	10,8%	13	22,4%
Spíše ano	17	23,0%	40	69,0%
Nevím	43	58,1%	5	8,6%
Spíše ne	6	8,1%	0	0,0%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Při porovnání výsledků vyšlo najevo, že muži (v počtu 40 respondentů) spíše mají dostatek informací o možnostech vzdělávání ve firmě. 58,1 % žen uvedlo, že neví. Žádný z respondentů neuvedl, že by neměl informace o možnostech firemního vzdělávání.

Otázka č. 3

Zjišťuje vedení firmy, o jakou oblast firemního vzdělávání máte zájem?

Tabulka 10 Zjišťování firmy, o jaké oblasti firemního vzdělávání je zájem

Otázka č. 3	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Ano	5	6,8%	13	22,4%
Spíše ano	62	83,8%	36	62,1%
Nevím	0	0,0%	0	0,0%
Spíše ne	7	9,5%	6	10,3%
Ne	0	0,0%	3	5,2%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Z uvedené tabulky 10 je zřejmé, že většina dotazovaných respondentů se spíše přiklání k názoru, že vedení firmy má zájem zjišťovat potřeby zaměstnanců v oblasti firemního vzdělávání. Pouze 13 dotázaných uvedlo, že vedení firmy spíše nejeví zájem o názory zaměstnanců v rámci rozvoje a vzdělávání.

Otázka č. 4

Můžete se sami rozhodnout, který ze vzdělávacích kurzů ve firmě budete absolvovat?

Tabulka 11 Možnost rozhodování o absolvování vzdělávacích kurzů

Otázka č. 4	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	15	20,3%	4	6,9%
Spíše ano	44	59,5%	52	89,7%
Nevím	0	0,0%	0	0,0%
Spíše ne	15	20,3%	2	3,4%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Z uvedené tabulky 11 je zřejmé, že většina dotazovaných respondentů spíše má možnost samostatného a vlastního rozhodování o absolvování vzdělávacího kurzu, a to 73 % dotázaných. 15 žen uvedlo, že spíše nemají možnost rozhodnutí o absolvování kurzu. Žádný z respondentů nevedl, že by vůbec neměl možnost rozhodnutí o absolvování kurzu.

Otázka č. 5

Máte motivaci se dále vzdělávat?

Tabulka 12 Motivace k dalšímu vzdělávání

Otázka č. 5	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Ano	60	81,1%	43	74,1%
Ne	14	18,9%	15	25,9%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Z celkového počtu 104 respondentů hodnotí svoji motivaci k dalšímu firemnímu vzdělávání kladně.

Otázka č. 6

Která z níže uvedených možností, Vás nejvíce motivují k dalšímu vzdělávání?

Tabulka 13 Druhy motivace k dalšímu vzdělávání

Otázka č. 6	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Možnost kariérního růstu	19	25,7%	16	27,6%
Finanční ohodnocení	13	17,6%	25	43,1%
Osobní zájem	20	27,0%	4	6,9%
Požadavky vedení	16	21,6%	7	12,1%
Větší uplatnění na trhu práce	3	4,1%	5	8,6%
Jiné	3	4,1%	1	1,7%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Ve vybraném vzorku respondentů lze vidět, že pro 38 dotázaných je největší motivací zvýšení finančního ohodnocení a dále 35 dotázaných uvádí, že hlavní motivací je eventualita kariérního růstu. 20 žen tvrdí, že ve svém rozvoji vidí osobní zájem. Pouze 8 respondentů se přiklonilo k vidině většího uplatnění na trhu práce.

Otázka č. 7

Jak často pro Vás firma zajišťuje vzdělávací kurzy nebo školení v rámci firemního rozvoje?

Tabulka 14 Četnost vzdělávacích kurzů

Otázka č. 7	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Jednou za čtvrt roku	0	0,0%	0	0,0%
Jednou za půl roku	24	32,4%	17	29,3%
Jednou za rok	32	43,2%	26	44,8%
Méně než jednou za rok	18	24,3%	15	25,9%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Z tabulky 14 je patrné, že téměř polovina firem realizuje vzdělávání zaměstnanců jednou ročně. Třetina firem se rozhodla pro firemní školení dvakrát do roka a v žádné z firem neprobíhá školení zaměstnanců častěji.

Otázka č. 8

Myslíte, že je pro Vás přínosné další vzdělávání v rámci firemního vzdělávání?

Tabulka 15 Vnímání přínosu dalšího vzdělávání

Otázka č. 8	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Ano	9	12,2%	24	41,4%
Spíše ano	62	83,8%	32	55,2%
Nevím	3	4,1%	0	0,0%
Spíše ne	0	0,0%	2	3,4%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Z výsledků dotazníku vyplynulo, že většina dotazovaných (96 % respondentů) je spokojena, nebo spíše spokojena s přínosem dalšího vzdělávání.

Otázka č. 9

Myslíte, že Vám firemní vzdělávání umožní rychlejší postup ve Vaší kariéře?

Tabulka 16 Vnímání možnosti postupu v kariéře

Otázka č. 9	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Ano	3	4,1%	11	19,0%
Spíše ano	7	9,5%	35	60,3%
Nevím	18	24,3%	4	6,9%
Spíše ne	46	62,2%	8	13,8%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Při zpracování údajů z tabulky 16 bylo dospěno k závěru, že 41 % dotázaných se spíše domnívá, že účast na firemním školení neumožní rychlejší postup v kariéře a zároveň 33 % respondentů uvádí, že jim účast na firemním vzdělávání spíše pomůže v kariérním růstu. Většina žen se přiklonila k zápornému vnímání a velká část mužů naopak ke kladnému vnímání absolvování školení. 17 % respondentů neví.

Otázka č. 10

Kterou z forem dalšího vzdělávání preferujete?

Tabulka 17 Preference forem dalšího vzdělávání

Otázka č. 10	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Osobní účast na školeních	67	90,5%	39	67,2%
Formu elektronické výuky	4	5,4%	2	3,4%
Kombinaci	3	4,1%	17	29,3%
Jiná forma	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Co se týká forem dalšího vzdělávání ve firmách, se většina dotázaných (80 % respondentů) vyjádřila pro preferenci osobní účast na firemním školení. 15 % respondentů by preferovalo kombinaci osobní účasti a elektronické formy výuky.

Otázka č. 11

Které z metod firemního vzdělávání Vám nejvíce vyhovují?

Tabulka 18 Preference metod firemního vzdělávání

Otázka č. 11	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Přednáška, výklad	7	4,4%	2	1,4%
Procvičování na praktických příkladech	74	46,5%	32	23,2%
Konzultace problémů	42	26,4%	53	38,4%
Multimediální prezentace, ...	36	22,6%	51	37,0%
Jiný způsob	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	159	100,0%	138	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Zde mohli respondenti zakřížkovat více variant. Nejméně žádanou metodou firemního vzdělávání je přednáška či výklad lektora, pro tuto variantu se rozhodly pouze 3 % respondentů. Všechny ženy preferují procvičování na praktických příkladech. Druhou nejvíce preferovanou volbou se stala metoda „Konzultace problémů“.

Otázka č. 12

Jaký způsob konání školení preferujete?

Tabulka 19 Preference způsobu konání školení

Otázka č. 12	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Přímo na pracovišti	65	87,8%	41	70,7%
Mimo prostory společnosti	3	4,1%	12	20,7%
Vzdáleně (on-line)	6	8,1%	5	8,6%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Celkem 80 % respondentů odpovědělo, že jim vyhovuje vzdělávání realizované přímo na pracovišti.

Otázka č. 13

Jste ochotný/á se zúčastnit firemního vzdělávání ve svém volném čase?

Tabulka 20 Ochota vzdělávání ve volném čase

Otázka č. 13	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	2	2,7%	0	0,0%
Spíše ano	4	5,4%	3	5,2%
Nevím	6	8,1%	0	0,0%
Spíše ne	49	66,2%	50	86,2%
Ne	13	17,6%	5	8,6%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Z průzkumu mezi zaměstnanci vyplývá, že spíše nejsou nebo nejsou ochotni účastnit se firemního vzdělávání mimo určenou pracovní dobu, a to v počtu 117 ze 132 oslovených.

Otázka č. 14*Kolik korun ročně jste ochotný/á přispět na firemní vzdělávání?*

Tabulka 21 Ochota přispívat na firemní vzdělávání

Otázka č. 14	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
0 Kč až 1 000 Kč	30	40,5%	5	8,6%
1 000 Kč až 3 000 Kč	35	47,3%	5	8,6%
3 000 Kč až 5 000 Kč	9	12,2%	42	72,4%
Více než 5 000 Kč	0	0,0%	6	10,3%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Při zpracování údajů tabulky 21 byl vyhodnocen závěr, že 26 % dotázaných je ochotno přispět na firemní vzdělávání do 1 000 Kč, 30 % zaměstnanců by přispělo částkou mezi 1 000 Kč a 3 000 Kč, 39 % zaměstnanců by přispělo částkou mezi 3 000 Kč a 5 000 Kč a 5 % respondentů uvádí, že by byli ochotni přispět více než 5 000 Kč.

Následující otázky se vztahují ke spokojenosti s posledním absolvovaným firemním vzděláváním realizovaným v programu „Podpory odbornosti vzdělávání zaměstnanců II“.

Otázka č. 15*Odpovídalo tematické zaměření kurzu Vaší potřebě?*

Tabulka 22 Míra vhodnosti tematického zaměření kurzu

Otázka č. 15	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	16	21,6%	11	19,0%
Spíše ano	54	73,0%	41	70,7%
Spíše ne	4	5,4%	4	6,9%
Ne	0	0,0%	2	3,4%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Z průzkumu mezi zaměstnanci vyplývá, že spíše jsou nebo jsou spokojeni s vybraným tematickým zaměřením posledního absolvovaného kurzu, a to v počtu 122 ze 132 oslovených.

Otázka č. 16

Budete aplikovat znalosti získané na kurzu při své práci?

Tabulka 23 Aplikace znalostí získaných na kurzu

Otázka č. 16	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	21	28,4%	17	29,3%
Spíše ano	53	71,6%	34	58,6%
Nevím	0	0,0%	5	8,6%
Spíše ne	0	0,0%	2	3,4%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Z celkového počtu 132 respondentů 125 reaguje kladně na otázku, zda budou aplikovat znalosti získané na kurzu v praxi při výkonu své práce. Pouze 7 dotázaných uvedlo, že neví nebo spíše nebudou používat nově naučené znalosti v praxi.

Otázka č. 17

Naplnil firemní kurz Vaše očekávání?

Tabulka 24 Hodnocení očekávání firemního kurzu

Otázka č. 17	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	15	20,3%	24	41,4%
Spíše ano	59	79,7%	32	55,2%
Spíše ne	0	0,0%	2	3,4%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Při zpracování údajů z tabulky 24 bylo dospěno k závěru, že u 69 % dotázaných firemní kurz spíše naplnil očekávání a u 30 % respondentů kurz zcela naplnil jejich očekávání. Žádný z dotázaných neuvedl, že by kurz jeho očekávání nenaplnil.

Otázka č. 18

Byl pro Vás obsah kurzu zajímavý?

Tabulka 25 Hodnocení zajímavosti obsahu kurzu

Otázka č. 18	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	33	44,6%	36	62,1%
Spíše ano	41	55,4%	20	34,5%
Spíše ne	0	0,0%	2	3,4%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Muži a ženy na dotaz, zda byl obsah kurzu zajímavý, odpovídají téměř shodně. Většina respondentů se shodla na názoru, že obsah kurzu byl zajímavý. Ani v této otázce se žádný z respondentů nevyjádřil negativně.

Otázka č. 19

Jste spokojen/a se stylem výuky lektora?

Tabulka 26 Spokojenost se stylem výuky lektora

Otázka č. 19	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	22	29,7%	27	46,6%
Spíše ano	52	70,3%	31	53,4%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Se stylem výuky lektora byli všichni účastníci spokojeni nebo spíše spokojeni. 37 % respondentů označilo odpověď ano a zbylých 63 % dotázaných označilo odpověď spíše ano.

Otázka č. 20

Byla odbornost lektora pro Vaše vzdělávání kvalitní?

Tabulka 27 Spokojenost s odborností lektora

Otázka č. 20	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	66	89,2%	25	43,1%
Spíše ano	8	10,8%	33	56,9%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Ze získaných odpovědí lze konstatovat, že účastníci kurzu vnímají odbornost lektora na dobré úrovni. 69 % respondentů zvolilo odpověď ano a 31 % dotázaných se přiklonilo k odpovědi spíše ano. Žádný z dotázaných nevyjádřil nespokojenost s odborností lektora.

Otázka č. 21*Byl/a jste spokojen s organizačním zajištěním absolvovaného kurzu?*

Tabulka 28 Spokojenost s organizačním zajištěním kurzu

Otázka č. 21	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	61	82,4%	52	89,7%
Spíše ano	13	17,6%	6	10,3%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Tabulka 28 vypovídá o spokojenosti dotázaných s organizačním zajištěním kurzu. Z průzkumu je jasné, že většina dotazovaných vyjádřila spokojenost s organizačním zajištěním kurzu.

Otázka č. 22*Byl pro Vás časový rozsah firemního kurzu dostačující?*

Tabulka 29 Hodnocení časového rozsahu firemního kurzu

Otázka č. 22	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	23	31,1%	8	13,8%
Spíše ano	17	23,0%	35	60,3%
Spíše ne	34	45,9%	12	20,7%
Ne	0	0,0%	3	5,2%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Časová dotace na kurz realizovaný v programu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“ má většinou rozsah 40 vyučovacíh hodin, kde poslední hodina bývá zpravidla věnována závěrečnému testu nebo zkoušce. 24 % respondentů vyjádřilo spokojenost s rozsahem vzdělávací aktivity, 39 % dotázaných se přiklonilo k odpovědi,

že byli spíše spokojeni s délkou kurzu. 35 % účastníků byli spíše nespokojeni s časovým rozsahem kurzu a 2 % dotázaných uvádí, že nebyli spokojeni s délkou vzdělávací aktivity.

5.1.4 Vztahová analýza a vyhodnocení dat stanovených výzkumem

Vztahová analýza získaných údajů a dat posuzuje platnosti hypotéz formulovaných na základě vlastních předpokladů. Celkově bylo navrženo šest hypotéz, které budou na základě výpočtu potvrzeny nebo vyvráceny.

Posouzení rozsahu a platnosti hypotéz

Následující výsledky vztahové analýzy dat byly získány pomocí počítačového zpracování, tzv. třídění druhého stupně:

- Výpočtem parametrického testu t-testu,
- Výpočtem neparametrického testu dobré shody chí-kvadrát.

Pomocí uvedených kritérií byla posouzena platnost popř. neplatnost stanovených hypotéz.

Vzhledem k rozsáhlosti metodiky zpracování statistických hypotéz a výpočtů samotných je technika zpracování dat, třídění druhého stupně tzv. sekundární analýza a postup výpočtů uveden v Příloze 8 a 9 diplomové práce.

H1

Zaměstnanci s vyšší pracovní pozicí mají více informací o možnostech vzdělávání než řadoví zaměstnanci.

Otázka č. 2

Máte k dispozici dostatek informací o možnostech vzdělávání ve Vaší firmě?

Tabulka 30 Informace o možnostech vzdělávání ve firmě

Otázka č. 2	Řadoví zaměstnanci		Vyšší pozice	
	abs.	%	abs.	%
Ano	3	3,2%	18	48,6%
Spíše ano	43	45,3%	14	37,8%
Nevím	45	47,4%	3	8,1%
Spíše ne	4	4,2%	2	5,4%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	95	100,0%	37	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

H₀: Zaměstnanci s vyšší pracovní pozicí mají stejný přístup k informacím o možnostech vzdělávání jako řadoví zaměstnanci.

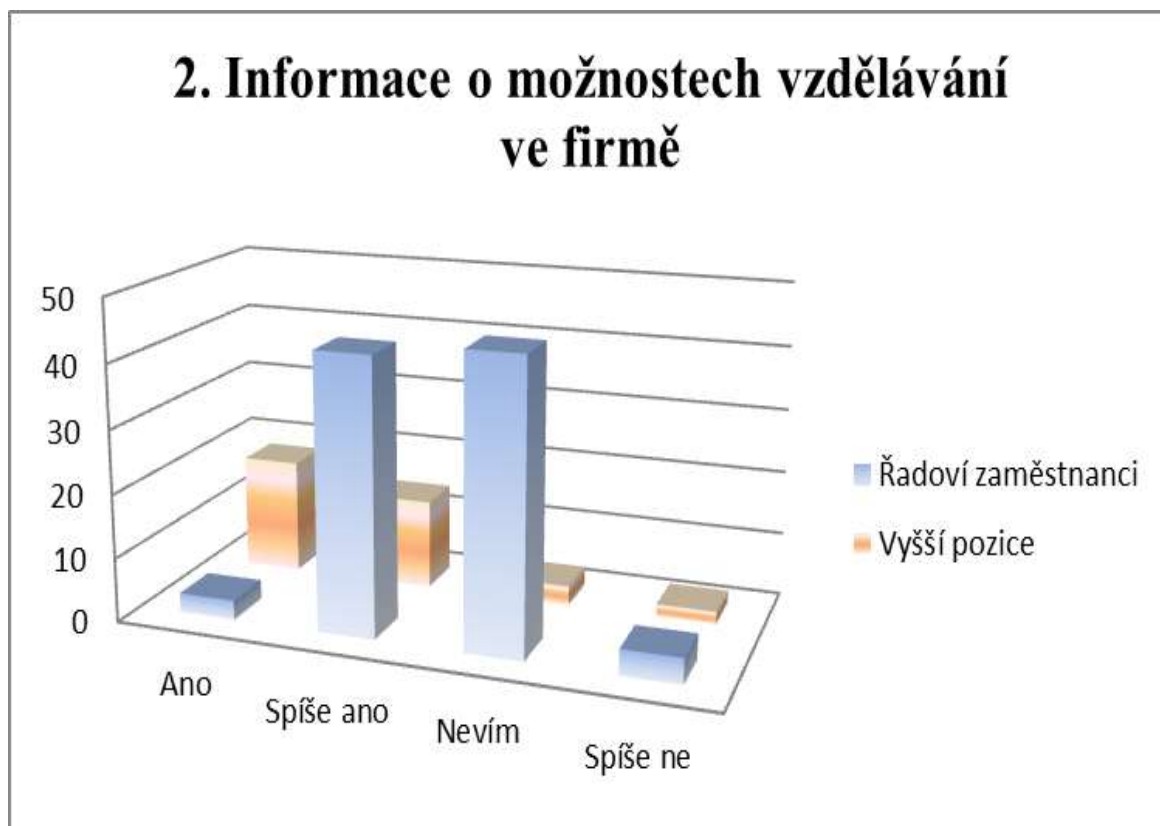
H_A: Zaměstnanci s vyšší pracovní pozicí mají jiný přístup k informacím o možnostech vzdělávání jako řadoví zaměstnanci.

chi-kvadrát = 46,35

stupně volnosti = 3

kritická hodnota = 7,81

Graf 6 Informace o možnostech vzdělávání ve firmě



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Hodnocení informací, které mají zaměstnanci od vedení firmy k dispozici, ukazuje, že zaměstnanci s vyšší pracovní pozicí mají jiný přístup k informacím o možnostech vzdělávání jako řadoví zaměstnanci. Nulová hypotéza byla zamítnuta na hladině spolehlivosti 95 %. Podle následného porovnání procentuálního rozdělení odpovědí lze konstatovat, že zaměstnanci s vyšší pracovní pozicí mají více informací o možnostech vzdělávání než řadoví zaměstnanci.

H2

Vedení firmy zjišťuje oblast zájmu vzdělávání zaměstnanců více u zaměstnanců s vyšší délkou praxe ve firmě.

Otázka č. 3

Zjišťuje vedení firmy, o jakou oblast firemního vzdělávání máte zájem?

Tabulka 31 Zjišťování firmy, o jaké oblasti firemního vzdělávání je zájem

Otázka č. 3 - odpovědi	Do 3 let praxe	Od 4 let do 10 let	Od 11 let a více
Ano	0	14	4
Spíše ano	47	33	18
Nevím	0	0	0
Spíše ne	6	5	2
Ne	2	1	0
Celkem	55	53	24

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

H₀: Vedení firmy zjišťuje oblast zájmu vzdělávání zaměstnanců stejně u zaměstnanců s nižší i vyšší délkou praxe ve firmě.

H_A: Vedení firmy nezjišťuje oblast zájmu vzdělávání zaměstnanců stejně u zaměstnanců s nižší i vyšší délkou praxe ve firmě.

chí-kvadrát = 17,12

stupně volnosti = 6

kritická hodnota = 12,59

Graf 7 Zjišťování firmy, o jaké oblasti firemního vzdělávání je zájem



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Stanovená nulová hypotéza, že vedení firmy zjišťuje oblast zájmu vzdělávání zaměstnanců stejně u zaměstnanců s nižší i vyšší délkou praxe ve firmě nebyla výpočtem potvrzena. Z výsledků vyplývá, že vedení firmy zjišťuje oblast zájmu vzdělávání zaměstnanců více u zaměstnanců s vyšší délkou praxe ve firmě.

H3

Ženy mají větší motivaci účastnit se firemního vzdělávání než muži.

Otázka č. 5

Máte motivaci se dále vzdělávat?

Tabulka 32 Motivace k dalšímu vzdělávání

Otázka č. 5	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Ano	60	81,1%	43	74,1%
Ne	14	18,9%	15	25,9%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

H₀: Ženy a muži mají stejnou motivaci účastnit se firemního vzdělávání.

H_A: Ženy a muži nemají stejnou motivaci účastnit se firemního vzdělávání.

chi-kvadrát = 0,91

stupně volnosti = 1

kritická hodnota = 3,84

Graf 8 Motivace k dalšímu vzdělávání



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Porovnáním hodnot kritické hodnoty a testového kritéria při jednom stupni volnosti byla potvrzena nulová hypotéza na hladině spolehlivosti 95%. Průzkum ukazuje, že muži i ženy mají stejnou míru motivace k firemnímu vzdělávání. Návazná hypotéza prezentuje shodu či odlišnosti ve faktorech, které ovlivňují zaměstnance k motivaci.

H3

Otázka č. 6

Která z níže uvedených možností, Vás nejvíce motivují k dalšímu vzdělávání?

Tabulka 33 Druhy motivace k dalšímu vzdělávání

Otázka č. 6	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Možnost kariérního růstu	19	25,7%	16	27,6%
Finanční ohodnocení	13	17,6%	25	43,1%
Osobní zájem	20	27,0%	4	6,9%
Požadavky vedení	16	21,6%	7	12,1%
Větší uplatnění na trhu práce	3	4,1%	5	8,6%
Jiné	3	4,1%	1	1,7%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

H₀: Ženy a muži mají stejné druhy motivace účastnit se firemního vzdělávání.

H_A: Ženy a muži mají odlišné druhy motivace účastnit se firemního vzdělávání.

χ^2 -kvadrát = 18,06

stupně volnosti = 5

kritická hodnota = 11,07

Ačkoliv první zkoumaná hypotéza motivace prokázala shodnost míry motivace žen a mužů, byla nulová hypotéza o shodě druhů motivace mužů a žen zamítnuta na hladině spolehlivosti 95%. Muže nejvíce motivuje potenciálnost finančního ohodnocení ze strany zaměstnavatele, ženy se spíše přiklání k osobnímu rozvoji a zájmu.

H4

Muži vnímají možnost rychlejšího postupu v kariéře v návaznosti na další vzdělávání více pozitivně než ženy.

Otázka č. 9

Myslíte, že Vám firemní vzdělávání umožní rychlejší postup ve Vaší kariéře?

Tabulka 34 Vnímání možnosti postupu v kariéře

Otázka č. 9	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	3	4,1%	11	19,0%
Spíše ano	7	9,5%	35	60,3%
Nevím	18	24,3%	4	6,9%
Spíše ne	46	62,2%	8	13,8%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

H₀: Muži vnímají možnost rychlejšího postupu v kariéře v návaznosti na další vzdělávání stejně jako ženy.

H_A: Muži vnímají možnost rychlejšího postupu v kariéře v návaznosti na další vzdělávání jiným způsobem než ženy.

chí-kvadrát = 57,80

stupně volnosti = 3

kritická hodnota = 7,81

Graf 9 Vnímání možnosti postupu v kariéře



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Na hladině spolehlivosti 95 % byla zamítnuta nulová hypotéza po porovnání hodnot chí-kvadrátu a kritické hodnoty chí-kvadrát rozdělení, tedy muži vnímají možnost rychlejšího postupu v kariéře v návaznosti na další vzdělávání jiným způsobem než ženy.

Z výsledků je patrné, že muži vidí možnost rychlejšího postupu v kariéře v návaznosti na vzdělávání pozitivně, ženy firemní vzdělávání spíše nevnímají jako nástroj, který by jim mohl pomoci k rychlejšímu postupu v kariéře.

H5

Zaměstnanci nejsou ochotni přispět na firemní vzdělávání více než 1 000 Kč ročně.

Otázka č. 14

Kolik korun ročně jste ochotný/á přispět na firemní vzdělávání?

Tabulka 35 Ochota přispívat na firemní vzdělávání

Otázka č. 14	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
0 Kč až 1 000 Kč	30	40,5%	5	8,6%
1 000 Kč až 3 000 Kč	35	47,3%	5	8,6%
3 000 Kč až 5 000 Kč	9	12,2%	42	72,4%
Více než 5 000 Kč	0	0,0%	6	10,3%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

H₀: Zaměstnanci nejsou ochotni přispět na firemní vzdělávání více než 1 000 Kč ročně.

H_A: Zaměstnanci jsou ochotni přispět na firemní vzdělávání více než 1 000 Kč ročně.

průměr naměřených dat = 2291,67

testová statistika = 9,20

kritická hodnota = 1,98

Porovnáním hodnot kritické hodnoty a testové statistiky byla zamítnuta nulová hypotéza. Zaměstnanci firem jsou ochotni přispět na další firemní vzdělávání více než 1000 Kč ročně. Průměrná hodnota, kterou jsou zaměstnanci ochotni přispět, vychází na 2292 Kč ročně.

H6

Zaměstnanci s nižší délkou praxe ve firmě budou více aplikovat znalosti získané na firemním kurzu než zaměstnanci s vyšší délkou praxe.

Otázka č. 16

Budete aplikovat znalosti získané na kurzu při své práci?

Tabulka 36 Aplikace znalostí získaných na kurzu

Otázka č. 16 - odpovědi	Do 3 let praxe	Od 4 let do 10 let	Od 11 let a více
Ano	12	17	9
Spíše ano	41	34	12
Nevím	2	2	1
Spíše ne	0	0	2
Ne	0	0	0
Celkem	55	53	24

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

H₀: Zaměstnanci s nižší délkou praxe ve firmě budou aplikovat znalosti získané na firemním kurzu ve stejné míře jako zaměstnanci s vyšší délkou praxe.

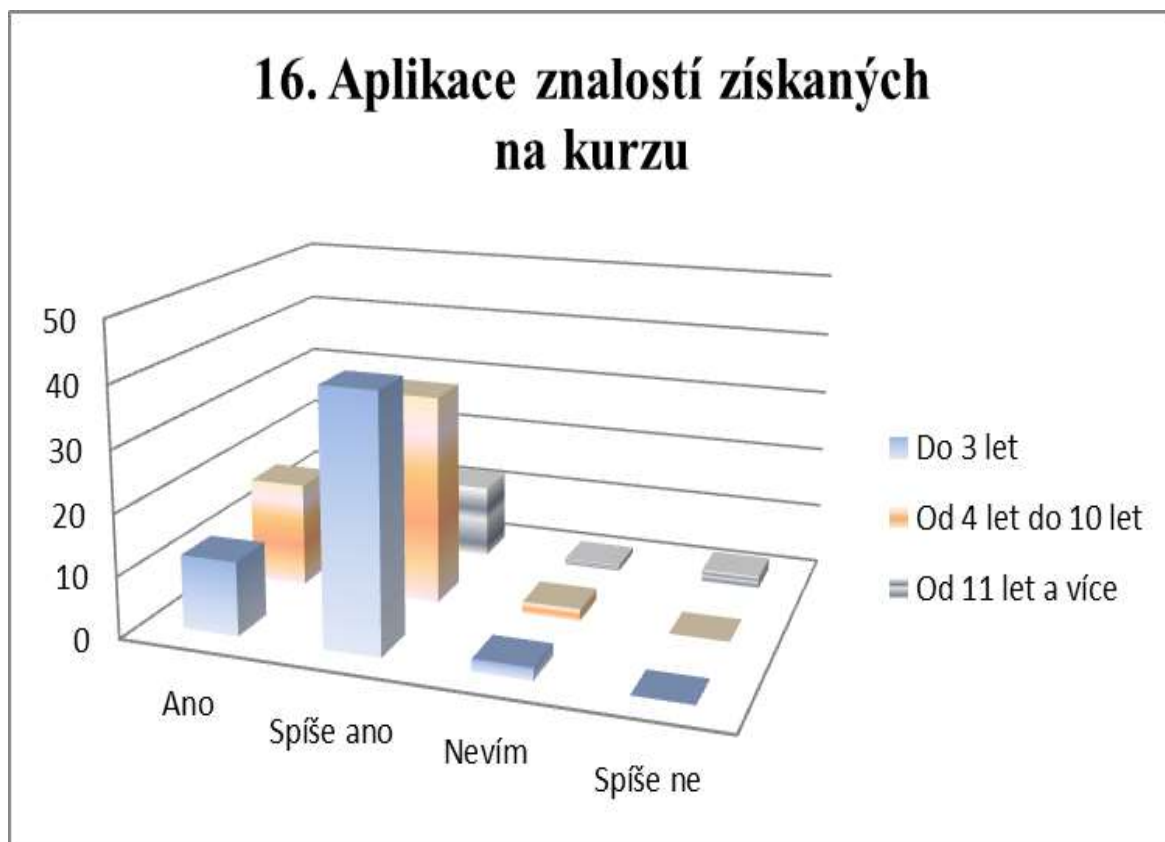
H_A: Zaměstnanci s nižší délkou praxe ve firmě budou aplikovat znalosti získané na firemním kurzu v jiné míře než zaměstnanci s vyšší délkou praxe.

$\chi^2 = 12,34$

stupně volnosti = 6

kritická hodnota = 12,59

Graf 10 Aplikace znalostí získaných na kurzu



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Míru následné aplikace znalostí a dovedností získaných na firemním kurzu v praxi vnímají zaměstnanci s nižší délkou praxe ve firmě i zaměstnanci s vyšší délkou praxe stejně. Nulová hypotéza byla přijata na hladině spolehlivosti 95%.

5.2 Kvalitativní výzkum lektorů na firemní vzdělávání v Olomouckém kraji

Druhý celek praktické části diplomové práce je věnován samotnému výzkumu a analýze pohledu lektorů na firemní vzdělávání v Olomouckém kraji.

Projekt výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je vyhodnotit zjištěné údaje o pohledu lektorů na firemní vzdělávání v Olomouckém kraji. Dílčími cíli výzkumu je analyzovat jednotlivé

ze stanovených oblastí vnímání dalšího vzdělávání pomocí výzkumu. Vlastní příprava na provedení výzkumu byla přichystána po nastudování příslušné literatury.

V rámci kvantitativního výzkumu byla zkoumána spokojenost zaměstnanců s firemním vzděláváním. Lektori, kteří přicházejí do firem a školí zaměstnance, se v podstatě stávají „průvodci“ zaměstnanců celým vzděláváním, obohacují zaměstnance o nové teoretické i praktické poznatky, zkušenosti a dovednosti a během školení mají soustavnou možnost sledovat chování, přístup, ochotu a vývoj znalostí zaměstnanců.

Kvalitativní výzkum je namířen na pohled lektorů, kteří svými poznatky, zkušenostmi a praxí mohou přinést jiný úhel pohledu na spokojenost zaměstnanců s firemním vzděláváním, poskytnout postřehy na zkoumané dílčí cíle a podat celkový obraz pohledu na firemní vzdělávání svojí optikou.

Metoda shromažďování a sběru dat

Faktografické údaje a názory respondentů na zkoumaný soubor proměnných byl získán pomocí polostrukturovaných rozhovorů. Respondentům, v této fázi výzkumu lektorům, byly položeny otázky na firemní vzdělávání v počtu 7 otevřených okruhů a během rozhovoru byly položeny další doplňující otázky pro lepší a hlubší pochopení odpovědí.

Kvalitativní výzkum proběhl v průběhu měsíců září a října 2019. V daném období byly zároveň postupně pořízeny a přepsány rozhovory. Jednotliví respondenti byli telefonicky na doporučení kontaktováni a byla vždy domluvena osobní schůzka. Respondenti byli již během telefonátu informováni o průběhu výzkumu a výzkumných cílech.

Samotný výzkum, rozhovor s každým respondentem trval průměrně jednu hodinu a začínal popisem vize cílů diplomové práce a nabídkou následného sdělení výsledků v případě zájmu.

Respondenti byli informováni o tom, že celý výzkum je rozdělen na několik okruhů, ke kterým budou položeny doplňující otázky. K rozhovoru bylo dodáno, že bude nahráván, z důvodu pokládání otevřených otázek a možných delších odpovědí. Celý rozhovor

byl vždy v bodech zaznamenáván i na papír z důvodu pokládání doplňujících otázek. Všichni lektori s pořízením nahrávky souhlasili.

Rozhovory, které byly vedeny s lektory, byly prováděny individuálně a samy o sobě jsou neopakovatelné. Doslovný přepis by byl příliš dlouhý, samotné odpovědi lektorů trvaly kolem jedné hodiny. Vzhledem k délce přepisu byl zvolen typ „shrnujícího protokolu“. Při přepisu rozhovoru z následného poslechu záznamu každého rozhovoru byly vypuštěny části, které nesouvisely přímo s tématem, opakující se věty a poznatky lektorů, které se příliš nesouvisely se zadanou otázkou. Části, které nebyly přepsány, neovlivňují celkové zpracování a obsah sdělení lektory. Některé odpovědi byly jazykově upraveny spisovným přepisem.

Polostrukturované rozhovory byly vyhodnocovány na základě podobných znaků získaných z jednotlivých odpovědí lektorů na dané otázky v rozhovoru a následné hledání vzájemných vztahů mezi těmito odpověďmi a poznatky. Nejprve byl analyzován každý jednotlivý rozhovor.

V diplomové práci uvádím vyhodnocení navržených tematických okruhů získané analýzou všech rozhovorů a zajímavé poznatky, závěry a výsledná tvrzení, které byly během rozhovorů zaznamenány.

Okruhy otevřených otázek položených lektorům včetně stěžejních doplňujících otázek:

- **Motivace a ochota zaměstnanců k absolvování firemního kurzu**

K tomuto tematickému celku byly položeny doplňující otázky: „Co podle Vás motivuje zaměstnance přihlásit se na firemní vzdělávání?“, „Jak vnímáte ochotu zaměstnanců navštěvovat firemní školení?“, „Jaký je podle Vás nejčastější důvod, díky kterému se zaměstnanec rozhodne absolvovat firemní školení?“, „Jak vnímáte skutečnost, že zaměstnanci mají firemní vzdělávání zdarma?“, „Myslíte si, že by byl významný rozdíl v jejich aktivitě, kdyby si na firemní vzdělávání sami přispívali?“, „Z Vaší dosavadní praxe máte nějaký případ rozdílu v motivaci školených, pokud si kurz sami hradí nebo jej mají hrazen zaměstnavatelem?“

- **Náplň firemního vzdělávání**

Byly položeny doplňující otázky: „Zjišťuje, podle Vašich zkušeností, vedení firmy o jakou oblast vzdělávání mají jejich zaměstnanci největší zájem a zároveň je pro ně největším přínosem?“, „Jsou kurzy tzv. „šité na míru“ zaměstnancům a odpovídají zaměřením na aktuální potřeby zaměstnanců?“

- **Přínos firemního vzdělávání pro zaměstnance**

Byly položeny doplňující otázky: „Jaký je podle Vás přínos firemního vzdělávání pro zaměstnance?“, „Pozorujete vývoj v dovednostech zaměstnanců během školení?“, „Jsou podle Vás skutečné výstupy srovnatelné s očekávanými výstupy zaměstnanců?“, „Jsou podle Vás naplněny očekávání zaměstnavatelů v tom, čemu chtějí, aby se zaměstnanci naučili?“, „Jak hodnotíte skutečnost, že firemní kurz je zakončen závěrečnou zkouškou?“

- **Metody firemního vzdělávání a způsob konání**

Byly položeny doplňující otázky: „Které metody vzdělávání, podle Vašich zkušeností, bývají nejefektivnější pro firemní vzdělávání? (přednáška, seminář, e-learning, simulace reálného prostředí, případové studie, workshop, outdoor training, coaching, mentoring, asistování, instrukce při výkonu práce)“, „Kterou z metod nejčastěji praktikujete při firemním vzdělávání a jaké jsou ohlasy zaměstnanců na jednotlivé metody?“, „Vnímáte významný rozdíl v aktivitě zaměstnanců, pokud školení probíhá přímo na pracovišti nebo mimo prostory firem?“

- **Časový rozsah firemního školení a četnost**

Byly položeny doplňující otázky: „Je podle Vašich zkušeností dostačující časový rozsah školení?“, „Stihnou se během časové dotace naplnit všechny stanovené cíle?“, „S jak početnou skupinou se Vám nejlépe pracuje?“, „Jak často si myslíte, že by firemní vzdělávání mělo probíhat?“

- **Spokojenost zaměstnanců s firemním vzděláváním**

Byly položeny doplňující otázky: „Máte pocit, že firemní kurzy naplňují očekávání zaměstnanců?“, „Považují zaměstnanci obsahy kurzů za zajímavé a jsou spokojeni, že kurz mohou absolvovat?“, „Stalo se Vám během Vaší praxe, že by zaměstnanci projevili nespokojenost s výukou, obsahem kurzu či s něčím dalším?“

- **Zpětná vazba na proběhlá školení**

Byly položeny doplňující otázky: „Máte možnost získat poznatky a zpětnou vazbu od zaměstnanců po ukončení firemního školení?“, „Máte možnost získat poznatky a zpětnou vazbu od vedení firmy na výstupy firemního školení?“, „Aplikují proškolení zaměstnanci dovednosti získané na kurzu a v jakém rozsahu?“

Charakteristika respondentů

V rámci kvalitativního výzkumu bylo osloveno celkem pět lektorů, kteří spolupracují se vzdělávacími agenturami a pravidelně školí odborné kurzy v různých firmách v Olomouckém kraji. Všichni lektoři se věnují své profesi již několik let a jsou odborníci na svůj obor. Všichni oslovení přistupovali k rozhovoru velmi vstřícně.

5.2.1 Vyhodnocení kvalitativního výzkumu

Vyhodnocení motivace a ochoty zaměstnanců k absolvování firemního kurzu

Lektoři v rozhovoru vnímali nejčastěji silnou vnější motivaci hlavně na začátku kurzu. Vnější motivaci v odpovědích popisovali nejčastěji jako povinnost vůči zaměstnavateli a „strach či nepříjemný fakt říct zaměstnavateli, že se školit nechci“. Lektoři uváděli za velmi důležitou a klíčovou především komunikaci mezi vedením a zaměstnanci a také postoj zaměstnanců, jestli ve firmě rádi pracují a jestli je práce naplňuje.

„Hodně záleží na tom, jakým způsobem zaměstnavatel uvede kurz. Na začátku lidi neví, co mají očekávat, navíc si myslím, že zde hraje roli fakt, že většina lidí projde celkem nudnými školeními při vstupu do zaměstnání, školení bezpečnosti pro ty, co pracují

v kancelářích a tak dále, takže na začátku opravdu neočekávají mnohdy, že by byl kurz přínosem.“ (Lektor 3).

„Majitelé firem určitě chtějí profesně zdatné zaměstnance, protože když zaměstnanci tápou a neumí efektivně pracovat například se softwarem, tak pak vzniká firmě časový skluz a následně finanční ztráta, ale mnohdy nepředají zaměstnancům důvody školení.“ (Lektor 2).

Ve spojení s vnitřní motivací lektori nejčastěji zmínili tři hlavní motivy a to posun v kariéře, osobní růst a pocit, že potřebují doplnit mezery v činnostech, které potřebují ve své profesi.

„Řekla bych, že tak 90 % zaměstnanců školení vítají, hlavně když jsou v práci noví, nebo nemají velké předchozí zkušenosti a teprve se vše učí.“ (Lektor 1).

„Pokud není náznak syndromu vyhoření, tak spíše sami chtějí.“ (Lektor 4).

„Hlavně taky když se v podniku zavádí něco nového do praxe, tak je potřeba, aby někdo přišel a ty zaměstnance to naučil, především když to ti lidi opravdu potřebují používat, nové programy atd.“ (Lektor 5).

„Ten, kdo na školení opravdu jít chce je mnohem aktivnější, než ten, kdo si to jde odsedět, má větší zájem o problematiku a pokládá víc otázek.“ (Lektor 3).

„Hodně předurčuje a ovlivňuje motivaci to, jestli je člověk přirozeně zvědavý, progresivní a chce růst, tak tam ta ochota se zvyšuje.“ (Lektor 3).

Zajímavý výsledek přináší vyhodnocení pohledu lektorů na skutečnost, že zaměstnanci mají firemní školení zdarma. Jejich názory ohledně otázky a doplňujících otázek uvádím v následujících citacích.

„V momentě, kdy pro zaměstnance má školení smysl a posune ho v jeho pracovním nebo osobním rozvoji, tak je jedno, jestli je kurz zadarmo, nebo si ho má zaměstnanec platit. V momentě, kdy ten smysl tady není a nepřináší to tu hodnotu těm lidem, těm zaměstnancům, kterou by mohli využít v pracovním životě, tak potom nemá smysl pro zaměstnavatele posílat zaměstnance na školení, i když jsou zadarmo.“ (Lektor 3).

„Nejsem zastáncem toho, aby to zaměstnanci měli úplně zdarma, protože potom školení berou jako pocit povinnosti, ale určitě by neměli platit to, co pro ně primárně není efektivní a nepomůže jim v práci.“ (Lektor 4).

„Vnímám velmi dobře, že zaměstnavatelé mají možnost hradit školení z dotací, protože je podle mě správné, že jednou za čas mohou zaměstnanci načerpat nové poznatky v rámci pracovní doby, je to určitě důležité.“ (Lektor 2).

Z výše uvedených citací lze vyvodit, že otázka financování vzdělávání je spíše obrazem osobnostního nastavení. Stanoviska k této problematice se různí.

Vyhodnocení náplně firemního vzdělávání

Dílčím cílem výzkumu bylo zjistit, zda zkušenost lektorů je taková, že vedení firmy komunikuje se svými zaměstnanci a zjišťuje, o jakou oblast vzdělávání mají největší zájem. Již v předešlém vyhodnocení byl kladen důraz na komunikaci vedení s jejich zaměstnanci.

„Náplně školení z mé praxe nejsou všude úplně „šité na míru“.“ (Lektor 4).

„Zaměstnanci někdy vybírají z několika témat a přitom by potřebovali úplně něco jiného.“ (Lektor 5).

„Zaměstnavatelé si většinou objednájí to, co si myslí, že potřebují nejvíce pro chod firmy, určitě nepoptávají školení, která by zaměstnancům nepomohla v jejich práci.“ (Lektor 1).

„Když se vybírají školení opravdu odborného rázu, tak je to vždy přínosem a pro ty zaměstnance je to užitečné a je vidět, že mají zájem a jsou rádi, že na tom školení jsou.“ (Lektor 5).

„U softwaru zaměstnanci někdy neznají všechny možnosti programu a neví, jak na sebe vzájemně navazují jednotlivé složky programů. Když potom vidí program komplexně a naučí se v něm lépe pracovat, tak tím eliminují chyby a práce je pro ně jednodušší. Mnohdy ale neodpovídá délka zvolené časové dotace pro vybranou oblast.“ (Lektor 2).

Lektoři se shodli, že analýza potřeb zaměstnanců je klíčová, ale v praxi často ze strany zaměstnavatelů opomíjená, což má negativní vliv na motivaci účastníků vzdělávání a také způsobuje neadekvátně vynaložené finanční prostředky, které mohly být vynaloženy efektivněji. Lektoři zdůrazňovali potřebu přípravné fáze a plánování vzdělávání a také komunikaci s realizátory/dodavateli vzdělávání před počátkem školení. Důsledkem této absence analýzy vzdělávacích potřeb je právě časté tvrzení, že školení nejsou „šitá na míru“.

Vyhodnocení přínosu firemního vzdělávání pro zaměstnance

Tento okruh úzce souvisí s okruhem předcházejícím a výsledky tvrzení jednotlivých respondentů potvrzují a dokreslují klíčovou roli dobře zpracované analýzy vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávání. Důležitou složkou se opět stává komunikace mezi vedením firmy a zaměstnanci.

„Pokud zaměstnavatelé dobře komunikují se zaměstnanci a zaměstnanci jsou inspirováni zaměstnavatelem, že školení je prioritou a důležité a přinese spoustu poznatků a zaměstnancům se opačně líbí styl práce vedení a můžou si říct, kde skutečně mají mezery, tak v podstatě potom může být školení větším přínosem než v jiné firmě.“ (Lektor 3).

„Myslím, že hlavně zaměstnavatelé podporují své zaměstnance v profesním růstu a zároveň je to takovým benefitem, který si samostatně ti zaměstnanci třeba i nemohou finančně dovolit, takže školení může být i formou odměny pro zaměstnance, což oni nejspíš moc ze začátku nevidí.“ (Lektor 1).

„Když mám možnost mluvit se zaměstnavatelem, tak se rozhodně zaměřím na to, co je nejdůležitější pro praxi a očekávané výsledky to přinese.“ (Lektor 3).

Pokud vzdělávání odpovídalo potřebám účastníků, tak lektoři velmi kladně hodnotili aktivitu a zapojení během školení.

„Dnes už lidi určitě dokáží říct, že něčemu nerozumí a nebojí se zeptat i opakovaně, takže vývoj je vidět.“ (Lektor 4).

„Zaměstnanci se často doptávají na to, co je zajímavé.“ (Lektor 4).

„Je pěkně vidět vývoj a posun lidí, hlavně u dlouhodobějších školení.“ (Lektor 5).

Mezi přínosy pro účastníky lektori uváděli následující:

„Zaměstnavatelé oceňují u pracovních výkonů rychlost a správně nastavené a odškolené vzdělávání ulehčí zaměstnanci práci a tím zrychlí jeho pracovní tempo.“ (Lektor 2).

„Smyslem školení je také to, že zaměstnanec dostane sebedůvěru, sebevědomí, že dělá svoji práci správně a jistotu, že postupuje přesně krok za krokem k cíli nebo výsledku.“ (Lektor 2).

Vyhodnocení metod firemního vzdělávání a způsob konání

Lektori se shodli, že klíčové je, aby zvolené metody odpovídaly potřebám a oblasti vzdělávání a očekávaným výstupům a stanoveným cílům vzdělávání. Mezi často používané metody vzdělávání patří workshop, simulace reálného prostředí, workshop propojený s přednáškou.

Ze zpětných vazeb účastníků, které lektori získávají je zřejmé, že místo realizace vzdělávání závisí na typu vzdělávání a nastavených cílech.

„Na pracovišti, protože se tam může spousta věcí prakticky ukázat, co dělat když se něco stane a podobně.“ (Lektor 5).

„Když se jedná o školení teoretických znalostí, tak je to spíš jedno, ovšem spouště lidem se nechce dojíždět jinam.“ (Lektor 5).

„Na pracovišti mají zaměstnanci zažité svoje stereotypy, určité vztahy s ostatními kolegy, v kolektivu změna prostředí může proměnit skupinovou dynamiku i s těmi samými lidmi.“ (Lektor 4).

Vyhodnocení časového rozsahu firemního školení a četnosti

Lektori uvádějí, že časový rozsah je nastaven adekvátně k tématu a stanoveným cílům vzdělávání a nejlépe se jim pracuje se skupinou pěti až deseti lidí, pokud není školení vedeno formou přednášky.

„Časový rozsah je většinou nastaven dobře.“ (Lektor 4).

„Pokud se pracuje se softwarem, tak maximálně 10 lidí, abych se mohla dostatečně věnovat každému během celého dne a pořádně sledovat všechny kroky u všech a také zodpovídat dotazy.“ (Lektor 2).

Lektoři hodnotí kladně, že firmy realizují školení pro své zaměstnance pravidelně. Co se četnosti týče, školení by ve firmě mělo probíhat dle analýzy potřeb a nastavených cílů. Školení by mělo být realizováno v rámci pracovní doby zaměstnanců.

„Záleží na tom, jak je nastavená strategie firmy.“ (Lektor 1).

„Není dobré dávat školení v době svátků, byť by téma školení bylo sebezajímavější, tak ty lidi budou už apriori proti, protože je to v době jejich volna“ (Lektor 4).

Vyhodnocení spokojenosti zaměstnanců s firemním vzděláváním

Lektorům byla položena otázka, jestli a jak zjišťují spokojenost zaměstnanců se vzděláváním.

„Spokojenost většinou poznám tak, že v průběhu a pak i na konci požádám o vyplnění dotazníku, vyžádám si, co se jim líbilo a nelíbilo, co je třeba inspirovalo a podle toho se dá odhadnout, jestli ten zájem tam skutečně byl.“ (Lektor 3).

„Zaměstnavatelé mě kontaktují a chtějí navazující nebo další kurz, protože práce se softwarem je obsáhlá a složitá a jejich zaměstnanci ne všechno znají a nedají se veškeré postupy na 40 hodinovém školení zvládnout.“ (Lektor 2).

Pro každého respondenta byla spokojenost s jeho stylem výuky a naplněním cílů vzdělávání velmi důležitá.

Vyhodnocení zpětné vazby na proběhlá školení

Samotní lektoři dbají na získávání zpětné vazby od účastníků i zadavatelů vzdělávání, stejně tak zadavatelé, kteří na základě výsledků zpětné vazby vyhodnocují splnění vzdělávacích cílů a plánují aktivity. Forma a typ zpětné vazby bývá obvykle stanovena po dohodě zadavatele a lektora ještě před začátkem vzdělávání.

„Na zpětnou vazbu se ptám opakovaně, co si z kurzu denně odnáší, co pro ně bylo zajímavé a hodnotné, ptám tímto způsobem, protože tím ukotvuji vlastně něco, čeho si třeba jen všimli v průběhu dne a pouze to zaznamenali, ale tím, že se k tomu vrátím znovu, tak si to lépe uvědomí a lépe zafixují.“ (Lektor 3).

„Dotazníkem a také tím, že si mě do firmy pozvou k probrání vyhodnocení kurzu.“ (Lektor 4).

„Pokud je školení odborné, tak zpětnou vazbu i její vyhodnocení rozhodně provádím.“ (Lektor 5).

„Často se mi stává, že se mi po školeních zaměstnanci sami ozývají a chtějí pracovně poradit.“ (Lektor 1).

Kromě zpětné vazby od účastníků vzdělávání je pro lektory důležitá zpětná vazba od zadavatele. Lektori zmiňovali jako nejčastější důvody jednak optimalizaci náplně vzdělávání s ohledem na vzdělávací cíle, cenný zdroj pro průběžnou reflexi lektora, vstupní informace pro další spolupráci lektora se zadavatelem.

Pro dokreslení celkové problematiky výzkumů byli osloveni zaměstnanci Úřadu práce ČR v Olomouckém kraji, kteří pracují na oddělení schvalování dotací Podpory odborného vzdělávání zaměstnanců II. Po ochotném a vstřícném prostudování dotazů ovšem došli k závěru, že nejsou kompetentní se k oblasti výzkumu vyjádřit. Jediné, co bylo od zaměstnanců zjištěno, že zpětnou vazbu od vedení firmy na výstupy školení mají možnost získat v rámci vzájemné komunikace související s administrací žádosti.

Zaměstnavatel nebo vedení firmy není přímým účastníkem školení zaměstnanců, ale hraje důležitou roli v procesu firemního vzdělávání. Pro účely zjištění dalšího úhlu pohledu na vzdělávání byl požádán manažer z vedení firmy, který poptává a zajišťuje firemní kurzy pro zaměstnance, aby se vyjádřil ke zkoumané problematice. Jeho názory jsou představeny v Příloze 10 diplomové práce. Následující tabulka 37 poskytuje přehled podstatných slov, která byly manažerem uvedeny.

Tabulka 37 Názory manažera firmy

Téma	Klíčová slova
Motivace a ochota zaměstnanců k firemnímu vzdělávání	zdůraznění vlastního zájmu zaměstnance, získání informací o nových pracovních postupech, občerstvení, neobvyklá forma školení, motivace vyššího budoucího výdělku, kvalita a způsob vedení školení
Přínos firemního vzdělávání	zlepšení pracovní pohody, zvýšení efektivity, získání informací, zajištění bezpečnosti práce, zvýšení bezpečnosti na pracovišti
Metody a způsob firemního vzdělávání	e-learning, hands-on training
Časový rozsah a četnost firemního vzdělávání	dostačující, zodpovědnost školící firmy
Spokojenost zaměstnanců s firemním vzděláváním	interní vyhodnocení daného školení, získání závěrečného certifikátu
Zpětná vazba na firemní vzdělávání	motivace školených zaměstnanců, kvalita a způsob vedení školení, interní vyhodnocení daného školení, rozhodnutí pro budoucí spolupráci se školící firmou

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

6 Výsledky a diskuse

6.1 Vyhodnocení hlavního a dílčích cílů výzkumů

Dotazníkovou metodou, kvantitativním výzkumem, bylo zjištěno značné množství informací od respondentů, které byly zpracovány v diplomové práci. V této kapitole praktické části jsou shrnuty odpovědi na dílčí cíle výzkumu, provedeny závěry vyplývající ze získaných dat kvantitativního šetření a porovnány s výstupy realizovaného kvalitativního výzkumu.

Dílčí cíle kvantitativního výzkumu

Analýza vedení firmy na přípravnou část a zjišťování možností a preferencí firemního vzdělávání z pohledu zaměstnanců. Otázky č. 1, 2, 3, 4, 7, 13, 14.

Analýza motivace a postoj zaměstnanců se v rámci firemního rozvoje vzdělávat. Otázky č. 5, 6, 8, 9.

Rozbor preferencí metod a forem dalšího vzdělávání ve firmách. Otázky č. 10, 11, 12.

Analýza vnímání kvality a odbornosti posledního absolvovaného kurzu zajištěného firmou. Otázky č. 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.

Dílčí cíle kvalitativního výzkumu

Pozorování motivace a ochoty zaměstnanců k absolvování firemního kurzu. Okruh č. 1.

Rozbor vnímání vhodnosti vybrané náplně firemního vzdělávání a jeho přínos pro zaměstnance. Okruh č. 2 a č. 3.

Analýza užívání metod firemního vzdělávání a dostatečnosti časového rozsahu firemního školení. Okruh č. 4 a č. 5.

Spokojenost zaměstnanců s firemním vzděláváním a zpětná vazba na proběhlá školení. Okruh č. 6. a okruh č. 7.

Analýza vedení firmy na přípravnou část a zjišťování možností a preferencí firemního vzdělávání z pohledu zaměstnanců.

Z výzkumu vyplynulo, že oslovení respondenti se spíše přiklání k názoru, že firmy, ve kterých pracují, podporují vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Zaměstnanci také uvedli, že mají dostatek informací o možnostech vzdělávání ve firmě, zajímavostí ovšem je, že muži z pozorovaného vzorku mají míru informovanosti větší než ženy. Pozitivně byla hodnocena snaha a zájem zaměstnavatelů zjišťovat potřeby zaměstnanců v oblasti firemního vzdělávání. Většina dotazovaných uvedla, že má možnost samostatného a vlastního rozhodování o absolvování vzdělávacího kurzu.

Téměř polovina firem realizuje vzdělávání zaměstnanců jednou ročně a ve třetině firem se koná firemní školení dvakrát do roka.

Analýza motivace a postoj zaměstnanců v rámci firemního rozvoje vzdělávání a pozorování motivace zaměstnanců k absolvování firemního kurzu.

Z průzkumu vyplývá, že zaměstnanci hodnotí svoji motivaci k dalšímu firemnímu vzdělávání kladně. Mezi nejčastějšími motivy můžeme nalézt možnost navýšení finančního ohodnocení, kariérní postup a také vidinu osobního rozvoje. Zároveň je zkušenost zaměstnanců taková, že aktivní účast na školeních rychlejší postup v kariéře neumožní.

Lektoři vnímají jak vnější, tak vnitřní motivaci k firemnímu vzdělávání. Vnější motivaci popisovali nejčastěji jako úkol zadaný vedením firmy, v této návaznosti lektoři dále zmiňovali důležitou a klíčovou roli komunikace mezi vedením a zaměstnanci. Ve spojení s vnitřní motivací lektoři nejčastěji zmínili posun v kariéře, osobní růst a potřebu zaplnit mezery v činnostech, které potřebují ve své profesi.

Rozbor a analýza preferencí metod, forem a dostatečnosti časového rozsahu dalšího vzdělávání ve firmách.

Zaměstnanci jednoznačně preferují osobní účast na firemním školení a nejlépe v prostorách firmy, ve které pracují. Mezi nejvíce žádané metody firemního vzdělávání patří procvičování na příkladech z praxe a konzultování problémových situací. Naopak nejméně oblíbená jsou školení, která mají podobu přednášky či výkladu lektora.

Pro zaměstnance je velkým benefitem, že firmy plánují školení a vzdělávací akce v rámci pracovní doby, protože se nejsou ochotni účastnit firemního vzdělávání mimo pracovní dobu. Vyhodnocení časové dotace na firemní kurzy přináší zajímavé výsledky. Polovina zaměstnanců se považuje časový rozsah za dostačující, druhá polovina opačně.

Lektoři mezi často používané metody při vzdělávání uvedli workshop, simulaci reálného prostředí a workshop propojený s přednáškou. Důraz také kladli na skutečnost, že metoda musí být zvolena tak, aby odpovídala oblasti vzdělávání a cílům školení.

Lektoři uvádějí, že časový rozsah vzdělávání bývá nastaven adekvátně k tématu a nejlépe se jim pracuje se skupinou pěti až deseti lidí, pokud není školení vedeno formou přednášky.

Lektoři, stejně jako zaměstnanci, hodnotí kladně, že školení bývají nejlépe realizovány v rámci pracovní doby zaměstnanců.

Analýza vnímání kvality a odbornosti posledního absolvovaného kurzu zajištěného firmou a rozbor vnímání vhodnosti vybrané náplně firemního vzdělávání a jeho přínos pro zaměstnance.

Díky vysoké míře spokojenosti respondentů s vybraným tematickým zaměřením posledního absolvovaného kurzu lze říci, že zaměstnavatelé se opravdu snaží zacílit obsah a náplň školení správně. Valná většina dotázaných v této návaznosti také odpověděla, že následně aplikují znalosti získané na kurzu v praxi při výkonu své práce a odbornost také vnímají na vysoké úrovni.

Komunikaci vedení firmy se zaměstnanci lektoři vnímají jako klíčovou a kladli na ni velký důraz. Z porovnání dvou úhlů pohledu na tematické zaměření firemních kurzů vyplývá, že zaměstnanci sice chválí výběr tématu, ale lektoři upozorňují na absenci důkladné analýzy potřeb zaměstnanců. Lektoři zdůrazňovali potřebu přípravné fáze a plánování vzdělávání ze strany zaměstnavatelů. Lektoři se spíše přiklánějí k názoru, že školení „šitá na míru“ nejsou. Možným závěrem může být tvrzení, že zaměstnanci nemají tak široké povědomí o možnostech vzdělávání jako lektoři.

Lektoři dodávali, že pokud vzdělávání odpovídá potřebám účastníků, tak zaměstnanci vítají školení a je pro ně cenným zdrojem informací a velkým přínosem k jejich pracovním činnostem.

Analýza vnímání kvality a odbornosti posledního absolvovaného kurzu zajištěného firmou. Spokojenost zaměstnanců s firemním vzděláváním a zpětná vazba na proběhlá školení.

Většina oslovených zaměstnanců se shodla na názoru, že obsah kurzu je pro ně přínosný a zajímavý a s kvalitou lektora jsou spokojeni. Styl výuky lektora ohodnotila většina zaměstnanců velmi kladně.

Pro lektory je spokojenost zaměstnanců se všemi aspekty důležitá. Lektoři si zakládají na získávání zpětné vazby od účastníků vzdělávání i od zadavatelů vzdělávání. Je pro ně hodnotným a prospěšným zdrojem pro hledání optimalizace náplně vzdělávání a vlastní reflexi.

Vyhodnocení hypotéz výzkumu

V rámci kvantitativního šetření se zaměstnanci firmy byly stanoveny pracovní hypotézy, které se na základě získaných dat potvrdily nebo byly zamítnuty. Z vyhodnocení hypotéz vyplývá, že zaměstnanci s vyšší pracovní pozicí mají více informací o možnostech vzdělávání než řadoví zaměstnanci. Vedení firmy zjišťuje oblast zájmu vzdělávání zaměstnanců, ovšem více u zaměstnanců s vyšší délkou praxe ve firmě.

Hypotézy týkající se motivace prokázaly, že muži i ženy mají stejnou míru motivace k firemnímu vzdělávání. Návazná hypotéza ovšem našla odlišnosti ve faktorech, které ovlivňují ženy a muže k motivaci. Muže nejvíce motivuje možnost finančního ohodnocení ze strany zaměstnavatele, ženy se spíše přiklání k osobnímu rozvoji a zájmu. Ženy firemní vzdělávání nevnímají jako nástroj, který by jim mohl pomoci k rychlejšímu postupu v kariéře.

Zaměstnanci firem jsou ochotni přispět na firemní vzdělávání vlastní finanční prostředky. Průměrná hodnota, kterou by byli zaměstnanci ochotni investovat, vychází na 2292 Kč ročně.

Po ukončeném vzdělávání zaměstnanci aplikují znalosti získané na firemním kurzu v praxi. Výsledek stanovené hypotézy ukazuje, že zaměstnanci s nižší délkou praxe ve firmě aplikují znalosti získané na firemním kurzu ve stejné míře, jako zaměstnanci s vyšší délkou praxe.

Klíčová slova kvalitativního výzkumu

Následující tabulka 38 nabízí závěrem přehled klíčových slov, která byly vyhodnoceny v kvalitativním výzkumu.

Tabulka 38 Přehled klíčových slov kvalitativního výzkumu

Téma	Klíčová slova
Motivace a ochota zaměstnanců k firemnímu vzdělávání	vnější motivace, povinnost vůči zaměstnavateli, komunikace vedení a zaměstnanců, postoj zaměstnanců, vnitřní motivace, posun v kariéře, osobní růst, syndrom vyhoření, přirozená zvědavost
Náplň firemního vzdělávání	komunikace zaměstnavatele s jeho zaměstnanci, výběr z témat, efektivita chodu firmy, odborná školení „šitá na míru“, analýza potřeb zaměstnanců, neadekvátně vynaložené finanční prostředky, přípravná fáze a plánování vzdělávání
Přínos firemního vzdělávání	analýza vzdělávacích potřeb, komunikace vedení firmy a zaměstnanců, inspirace, nové poznatky, profesní růst, dotazy zaměstnanců, vývoj, rychlost, zrychlení pracovního tempa, sebedůvěra, jistota
Metody a způsob firemního vzdělávání	metody zvolené dle oblasti vzdělávání, workshop, simulace reálného prostředí, e-learning, místo realizace vzdělávání, změna prostředí

Časový rozsah a četnost firemního vzdělávání	časový rozsah nastaven adekvátně k tématu a stanoveným cílům, skupina pěti až deseti lidí, pravidelnost vzdělávacích akcí, strategie vzdělávání ve firmě, školení v pracovní době
Spokojenost zaměstnanců s firemním vzděláváním	vyplnění dotazníku, zájem zaměstnanců, kontakt se zaměstnavatelem, styl výuky, naplnění cílů
Zpětná vazba na firemní vzdělávání	cenný zdroj pro reflexi lektora, důležité získávání zpětné vazby od účastníků a zadavatelů, zadavatelé vyhodnocují splnění vzdělávacích cílů, plánování aktivit, dotazník, optimalizace náplně vzdělávání

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Během firemního vzdělávání dochází k neustálé interakci mezi lektorem a zaměstnanci. Oslovením pedagoga se podařilo vysvětlit hlavní rozdíly mezi prací pedagoga a lektora a byla popsána charakteristika lektora, jeho osobnost, dovednosti a soubor schopností a vlastností, které by měl lektor vlastnit. Celé vyjádření pedagoga je Přílohou 11 diplomové práce.

6.2 Návrhy k vylepšení procesu firemního vzdělávání

Vzdělávání zaměstnanců firem v jejich pracovní době je finančně náročnou položkou, která může být uhrazena z dotací fondů na vzdělávání zaměřených. Z analýzy ovšem vychází i fakt, že pokud se firma rozhodne školit své zaměstnance, sama musí mít finanční prostředky se vzděláváním spojené (minimálně mzdy zaměstnanců a odměnu za práci lektora) k dispozici nejlépe již v době, kdy se pro vzdělávání rozhodne.

Průměrné náklady pokrývající mzdu deseti zaměstnanců po dobu školení v délce 40 vyučovacích hodin a náklady na lektora se mohou dle následujícího výpočtu pohybovat v řádu statisíců korun (pro účely výpočtu byla použita průměrná hrubá v ČR v měsíci únoru 2020).

• Hrubá mzda	34 835 Kč
• Superhrubá mzda	46 700 Kč
• Náklady na mzdy – 1 zaměstnanec	10 377 Kč
• Náklady na mzdy – 10 zaměstnanců	103770 Kč
• Náklady na lektora (40 vyuč. hodin)	od 50 000 Kč
• Celkem	153 770 Kč

Tyto nemalé částky jsou z dotací firmám proplaceny ve lhůtě 90 dní od potvrzení, že firma zaplatila mzdy svým zaměstnancům a proplatila odměnu lektora. V případě, že firma nemá finanční rezervy na firemní školení již na začátku, není pro ni vůbec možné realizovat rozsáhlá školení pro své zaměstnance, i když jsou následně proplaceny z dotačních fondů. Změna politiky získávání dotací na diskutované účely by dala možnost školit své zaměstnance i nově vznikajícím nebo menším firmám.

Komunikace vedení firmy se zaměstnanci má dle provedeného výzkumu nedostatky, které ovšem mohou být odstraněny snahou vedení vnímat lépe potřeby svých zaměstnanců a více hovořit o přínosech aktivit, které vedení pro své zaměstnance plánuje.

Z výzkumu vyplývá, že důkladná analýza potřeb zaměstnanců se ve firmách téměř neprovádí, což můžeme chápat jako téma úzce spojené s tématem předchozím. Vedení firmy by mohlo také uvažovat o své vlastní edukaci v této problematice.

Na zodpovězení otázek vylepšení procesu firemního vzdělávání byla oslovena psycholožka, která poskytla hodnotné návrhy, které by mohly přispět k lepšímu vnímání firemního vzdělávání z pohledu zaměstnanců. Její vyjádření je Přílohou 12 diplomové práce. Následující text shrnuje hlavní poznatky tázané psycholožky.

Klíčovým problémem se stává motivace zaměstnanců. Motivace je spojená především s emocemi a s tím, jakým způsobem a kdo rozhodl o tom, že mají zaměstnanci navštěvovat firemní kurz a jaký pohled mají kolegové v pracovním týmu. Jestli se někdo rozhodne sám přihlásit, nebo jestli je nucen okolnostmi v práci.

Motivaci zaměstnanců by mohl zvýšit výběr tématu a vhodný termín školení, nejlépe v pracovní době, možnost navýšení finančního ohodnocení, které se nestává pouze příslibem zaměstnavatele, ale realitou. Celková kvalitní komunikace se zaměstnavatelem a v neposlední řadě jeho podpora. Podpora je důležitá i ze strany kolegů a rodiny.

Zaměstnavatelé by měli své zaměstnance řádně motivovat pravidelně, ne jen nárazově a při volbě firemního kurzu by měli dát přednost kurzu, který je ukončen respektovanou certifikací.

Osobní přínos firemního vzdělávání pro zaměstnance je získání sebedůvěry, vnitřní pocit úspěchu, zrychlení nebo zjednodušení práce a vylepšení pracovní pohody, zaměstnavatel by tyto klady měl zaměstnancům propagovat. Zaměstnavatelé či vedení by si měli vyšetřit čas na důkladnou komunikaci.

Zaměstnavatelé a vedení by se mělo zaměřit na osobnostní nastavení svých zaměstnanců, jestli mají v pracovních týmech spíše introverty nebo extroverty a podle toho by měli navrhnout volené metody firemních školení a poznatky komunikovat se školící firmou ještě před zahájením kurzu.

V neposlední řadě by měl být důkladně vybrán kvalitní lektor či školící firma. Kvalitní lektor přispěje k celkové spokojenosti zaměstnanců a zanechá příjemný pozitivní zážitek ze školení.

7 Závěr

Předpokládaným a naplněným cílem diplomové práce bylo zpracování a vyhodnocení kvantitativního a kvalitativního výzkumu, který se týkal analýzy firemního vzdělávání zaměstnanců v Olomouckém kraji. Práce se opírala o poznatky, metody a nástroje používané při analýze kvantitativního i kvalitativního výzkumu.

Teoretická část diplomové práce se věnovala představení hlavních pojmů celoživotního vzdělávání, dalšího vzdělávání, klíčovými kompetencím vzdělávání, vzděláváním dospělých, forem vzdělávání a byla zmíněna i problematika hodnoty a motivace vlastního vzdělávání, především dospělých, zaměstnanců.

V další části, také teoretické je popsána strategie podpory státu na zvyšování kvalifikace zaměstnanců, byly uvedeny stávající operační fondy zaštiťující získávání dotací na školení a vzdělávání zaměstnanců pro zaměstnavatele a byl podrobně popsán proces získávání dotací a postup při realizaci průběhu vzdělávání ve firmách.

V diplomové práci byla prezentována charakteristika Olomouckého kraje, základní demografické údaje a další data, která dokreslují představu o povaze kraje a přístupu ke vzdělávání obyvatel Olomouckého kraje.

Druhá, praktická část diplomové práce nabídla ucelenou analýzu percepce dalšího vzdělávání zaměstnanců se zvyšováním jejich kvalifikace v rámci zaměstnání z pohledu zaměstnanců samotných a lektorů realizujících podnikové vzdělávání. Praktická část diplomové práce se opírá o teoretické vědomosti metod statistického zpracování dat výzkumu prvního a druhého stupně.

Hlavním smyslem výzkumu bylo zmapování problematiky firemního vzdělávání zaměstnanců v Olomouckém kraji a její následné představení ze dvou různých úhlů pohledu. Pro každou část byly vybrány v praxi nejvíce užívané metody s ohledem na povahu konkrétního výzkumu.

Zvolená metodika byla stěžejní k sestavení interpretace výsledků zkoumaného výzkumu a celková analýza byla logicky sestavena od prvního kroku realizace vybraného výzkumu až do vyhodnocení výsledků výzkumu.

Diplomová práce může být prospěšná jako návod pro tvorbu různých dalších výzkumů, je určena pro širokou veřejnost, která má o danou problematiku zájem, může posloužit k dalším pedagogickým účelům nebo jako obohacení povědomí zaměstnavatelů o vnímání firemního vzdělávání jejich zaměstnanci.

Také byl v práci podrobně popsán proces získávání dotací na vzdělávání, který lze v praxi použít každým zaměstnavatelem, který se rozhodne vzdělávat své zaměstnance prostřednictvím čerpání dotací na vzdělávání.

Diplomová práce může být obohacena o další různé části výzkumu, které se věnují sledování firemního vzdělávání zaměstnanců, vývoj firemního vzdělávání Olomouckém kraji v čase, může být použita pro srovnání vzdělávání v dalších krajích ČR nebo být oporou, základem či inspirací pro analýzu či statistické údaje týkající se vzdělávání.

8 Seznam použitých zdrojů

Monografie

ARMSTRONG, M. 1999. *Personální management*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, ISBN 80-7169-614-5.

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

BARTÁK, J. 2007. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: ALFA PUBLISHING. ISBN 978-80-86851-68-6.

BARTOŇKOVÁ, H. 2010. *Firemní vzdělávání, Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků*. Praha: GRADA PUBLISHING. ISBN 978-80-247-2914-5.

BARTOŇKOVÁ, H. 2011. *Metodika a didaktika vzdělávání dospělých: studijní text pro kurz Certifikovaný lektor vzdělávání dospělých, specificky připravený pro pedagogické pracovníky škol zapojených do projektu UNIV 2 Kraje*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-2716-4.

BENEŠ, M. 2008. *Andragogika*. Praha: GRADA PUBLISHING. ISBN 978-80-247-25-80-2.

BENEŠ, M. 2003. *Andragogika – teoretické základy*. EUROLEX Bohemia. ISBN 80-86432-23-8.

DISMAN, M. 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1966-8.

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

FORSYTH, P. 2009. *Jak motivovat svůj tým*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2128-6.

GIBILISCO, S. 2009. *Statistika bez předchozích znalostí*. 1. vyd. Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-2465-9.

HENDL, J. 2008. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-485-4.

HENDL, J. 2004. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. 1.vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-820-1.

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

MALACH, J. 2003. *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 80-7042-946-1.

MELOUN, M. a MILITKÝ, J. 2006. *Kompendium statistického zpracování dat: metody a řešené úlohy*. Vyd. 2., přeprac. a rozš. Praha: Academia. ISBN 80-200-1396-2.

PRŮCHA, J. 2006. *Srovnávací pedagogika*. Praha, Portál. ISBN 80-7367-155-7

VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. 2008. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. Praha: GRADA PUBLISHING. ISBN 978-80-86723-54-9.

Elektronické publikace a internetové zdroje

ADRESÁŘ ŠKOL A ŠKOLSKÝCH ZARÍZENÍ. *Olomoucký kraj*. [online]. [cit. 13.1.2020]. Dostupné z: <http://www.kr-olomoucky.cz/adresar-skol-a-skolskych-zarizeni-cl-276.html>

Co je veřejná podpora? A co znamenají pojmy de minimis a bloková výjimka? *B&P Research s.r.o.* [online]. B&P Research s.r.o., © 2016. [cit. 27.3.2019]. Dostupné z: <https://www.bpresearch.eu/co-je-verejna-podpora-co-znamenaji-pojmy-de-minimis-blokova-vyjimka>

ČSÚ. *Charakteristika kraje*. [online]. [cit. 10.1.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605301/33009619chcz.pdf/8e7f5978-908b-4062-92fb-1b8dc4a84111?version=1.3>

ČSÚ V OLOMOUCI. *HDP, regionální účty – Kraj*. [online]. [cit. 28.2.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xm/hdp-xm>

ČSÚ V OLOMOUCI. *Mzdy, náklady práce – Kraj*. [online]. [cit. 28.2.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xm/mzdy-xm>

ČSÚ. *Vzdělanostní struktura v Olomouckém kraji podle výsledů SLDB 2011*. [online]. [cit. 12.1.2020]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xm/vzdelanostni_struktura_v_olomouckem_kraji_podle_vysledku_slbd_2011

DOTACE NA VZDĚLÁVÁNÍ. Marlin s.r.o. [online]. [cit. 15.2.2019]. Dostupné z: <http://www.marlin.eu/dotace-na-vzdelavani.html>

EVROPSKÁ KOMISE. 2014. *ESF - Evropský sociální fond: Investice do lidí*. [online]. Brusel: Generální ředitelství Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování [cit. 17.2.2019]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=cs>

LOGO. *Operační program Zaměstnanost*. [online]. [cit. 17.2.2019]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/799076/Logo+OPZ+barevn%C3%A9%20A9d8fa3b25-df28-4abc-adde-b9ecbb4c2430?version=1.1&t=1493801701970>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, 2012a. *Operační program Zaměstnanost*. Evropské strukturální a investiční fondy [online]. [cit. 16.2.2019]. Dostupné z: <http://www.dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, 2012b. *Programové období 2014-2020*. Evropské strukturální a investiční fondy [online]. [cit. 14.2.2019]. Dostupné z: <http://www.dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, 2012c. *Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost*. Evropské strukturální a investiční fondy [online]. [cit. 14.2.2019]. Dostupné z: <http://www.dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Podnikani-a-inovace-pro-konkurenceschopnost>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2015. *Operační program Zaměstnanost: 2014-2020* [online]. Praha, [cit. 15.2.2019]. Dostupné z: http://www.dotaceeu.cz/getmedia/2ec9a47a-9e48-4013-9897-da0d2febff1b/OPZ_2014-2020_FINAL.pdf?ext=.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2016. *Výzva k předkládání žádostí o podporu* [online]. [cit. 19.2.2019]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/4485578/Text+v%C3%BDzvy+060+OPZ.pdf/0e5d1568-1462-4be2-968d-19fea819b87d>

O PROJEKTU POVEZ II. POVEZ II. [online]. [cit. 8.2.2019]. Dostupné z: <https://povez-ii.cz/o-projektu/>

OKRESY. *ČSÚ v Olomouci*. [online]. [cit. 17.1.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xm/okresy>

OLOMOUCKÝ KRAJ. *hodnocenikraju.cz* [online]. [cit. 5.1.2020]. Dostupné z: <https://www.hodnocenikraju.cz/web/kraj/olomoucky>

OP Zaměstnanost 2014 – 2020 [online]. *MPSV* [cit. 24.5.2019]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

ORGANIZAČNÍ STATISTIKA – KRAJ. *ČSÚ v Olomouci*. [online]. [cit. 16.1.2020]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xm/oranizacni_struktura-xm

PODPORA ZAMĚSTNANOSTI CÍLOVÝCH SKUPIN ZNEVÝHODNĚNÝCH NA TRHU PRÁCE. *www.esfcr.cz*. [online]. 27. 9. 2017 [cit. 7.5.2019]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/podpora-zamestnanosti-cilovych-skupin-znevyhodnenych-na-trhu-prace?inheritRedirect=false

POVEZ II. *POVEZ II.* [online]. [cit. 8.5.2019]. Dostupné z: <https://povez.uradprace.cz/>

POVEZ II. *Skřivánek*. [online]. [cit. 10.5.2019]. Dostupné z: https://www.skrivanek.cz/povez-ii?gclid=EAIaIQobChMIhIGDwazy4AIVWeR3Ch2xjA1iEAMYASAAEgIEKPD_BwE

POVEZ II. *ONYX engineering Olomouc*. [online]. [cit. 30.5.2019]. Dostupné z: http://www.onyx.cz/app/clanek/594/usetrete_naklady_na_vzdelavani_svych_zamestnancu

POVEZ II. *Alavia education s.r.o.* [online]. [cit. 23.5.2019]. Dostupné z: <http://alavia.cz/projekty-eu/povez-ii/>

PROJEKTY-OPZ. *www.esfcr.cz*. [online]. [cit. 24.2.2019]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/projekty-opz>

SOFT-SKILLS. *bit cz training, s.r.o.* [online]. [cit. 27.4.2019]. Dostupné z: <http://www.bitcz.cz/kurzy/cleneni-kurzu/soft-skills>

ŠKOLENÍ A KURZY. *CENTRUM-VZDĚLÁVÁNÍ.CZ Počítačová služba* [online]. [cit. 27.5.2019]. Dostupné z: <https://centrum-vzdelavani.cz/skoleni-a-kurzy/>

VYSOKÉ ŠKOLY. *Seznam vysokých škol Olomoucký kraj*. [online]. [cit. 3.1.2020]. Dostupné z: <http://www.seznamskol.eu/typ/vysoka-skola/?kraj=olomoucky>

VZDĚLÁVÁNÍ FIREM – ORE institut. [online]. [cit. 27.5.2019]. Dostupné z: <http://www.ore.cz/produkty/vzdelavani-firem/>

9 Přílohy

PŘÍLOHA 1 VZOR ŽÁDOSTI	98
PŘÍLOHA 2 DALŠÍ INFORMACE K ŽÁDOSTI.....	104
PŘÍLOHA 3 ZAMĚSTNANCI NAVRŽENÍ K ÚČASTI NA VZDĚLÁVACÍ AKTIVITĚ	105
PŘÍLOHA 4 ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ O PŘÍSPĚVCÍCH.....	106
PŘÍLOHA 5 PRŮZKUM TRHU.....	107
PŘÍLOHA 6 SEZNÁMENÍ SE ZAŘAZENÍM DO PROJEKTU	109
PŘÍLOHA 7 DOTAZNÍK	111
PŘÍLOHA 8 METODIKA ZPRACOVÁNÍ STATISTICKÝCH HYPOTÉZ	117
PŘÍLOHA 9 VÝPOČTY STATISTICKÝCH HYPOTÉZ.....	124
PŘÍLOHA 10 NÁZORY MANAŽERA NA KVALITATIVNÍ VÝZKUM.....	136
PŘÍLOHA 11 NÁZORY PEDAGOGA NA KVALITATIVNÍ VÝZKUM	138
PŘÍLOHA 12 VYJÁDŘENÍ PSYCHOLOŽKY K ZÁVĚRŮM VÝZKUMU	140

PŘÍLOHA 1 VZOR ŽÁDOSTI



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo:

S15

Žádost o příspěvek na úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců v rámci projektu *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II* CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_021/0000053

podle § 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

I. Žadatel

A. Identifikační údaje žadatele:

Název žadatele:		
IČ:	DIČ:	Plátce DPH:
Datová schránka:		

Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

Obec:	Část obce:
Ulice:	PSČ:
Předmět podnikání:	

B. Místo výkonu práce vztahující se k zaměstnancům, na které je požadován příspěvek:



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



C. Oprávněný zástupce žadatele:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

E. Bankovní spojení žadatele:

Číslo účtu:	Kód banky:
Název banky:	

F. Právní forma žadatele:

--

G. Hlavní odvětví činnosti žadatele:

--



II. Specifikace žádosti

A. Žádám o poskytnutí příspěvku na úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců/potenciálních zaměstnanců uvedených v žádosti a o příspěvek na úhradu mzdových nákladů vyplacených zaměstnancům uvedeným v příloze žádosti za dobu jejich účasti na vzdělávací aktivitě.

1.	Počet zaměstnanců navržených k účasti na vzdělávací aktivitě			z toho ve věku nad 54 let (k prvnímu dni realizace vzdělávací aktivity)	
2.	Počet potenciálních zaměstnanců navržených k účasti na vzdělávací aktivitě			z toho ve věku nad 54 let (k prvnímu dni realizace vzdělávací aktivity)	
3.	Celkový počet zaměstnanců podniku			z toho ve věku nad 54 let	
4.	Název vzdělávací aktivity				
5.	Předp. termín realizace vzdělávací aktivity				
6.	Vzdělávání bude realizováno				
7.	Obecný cíl vzdělávací aktivity				
8.	Počet hodin vzdělávací aktivity pro jednoho účastníka + počet hodin závěrečného ověření znalostí a dovedností		Počet hodin	Délka hodiny	Bagatelní podpora
		teorie			
		praxe			
		zkouška			
9.	Předpokládané náklady vzdělávací aktivity (kurzovné)	bez DPH		za osobu	
		s DPH		za osobu	
10.	Předp. mzdové náklady zaměstnanců za dobu jejich účasti na vzdělávací aktivitě			z toho příplatky za práci přesčas	
11.	Specifikace vzdělávací aktivity				
12.	Předpokládaný způsob ověření získaných znalostí a dovedností				

B. Žadatel plánuje realizovat vzdělávací aktivitu současně s jinou firmou:



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



III. Další údaje

Žadatel:

příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel (vzdělávání zaměstnanců uvedených v příloze žádosti Zaměstnanci/OSVČ navržení k účasti na vzdělávací aktivitě, poskytování mzdového příspěvku na uvedené zaměstnance, např. SÚPM, VPP, Chráněné pracovní místo, ...) ze státního rozpočtu, Evropských strukturálních a investičních fondů, popř. z jiných programů a projektů EU.

Žadatel:

žádat FÚ o vrácení DPH u aktivit spojených s realizací odborného rozvoje.

V případě, že jste zvolili možnost „Nemůžez“, podrobněji vysvětlíte:

IV. Veřejná podpora

A. Příspěvek je požadován

B. Čerpání podpory de minimis

Prohlašuji, že mi

v období uplynulých tří účetních období poskytnuta žádná podpora de minimis.

Pro daňové účely používá podnik jako fiskální období:

C. Velikost podniku

Prohlašuji, že k dnešnímu dni je žadatel ve smyslu definice malých a středních podniků vymezených v příloze I. nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014 podnikem:



V. Prohlášení žadatele

A.

aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, celní nedoplatky nebo nemá nedoplatek na pojistném nebo na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na sociálním zabezpečení nebo příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zároveň tímto beru na vědomí, že lhůta pro vyřízení žádosti běží až ode dne, kdy je žádost kompletní, tzn. včetně všech povinných potvrzení o bezdlužnosti žadatele.

Seznam zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni všichni zaměstnanci žadatele:

Kód	Název pojišťovny

B. **Prohlašuji,**

že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v bodě V. A, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci žadatele a rovněž u nich žadatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

C. **Žadatel čestně prohlašuje, že**

- nepatří mezi subjekty, které nemohou žádat o příspěvky z důvodů insolvence, pokut, dluhu aj. dle následujícího odstavce;
- není v likvidaci, v úpadku, hrozícím úpadku či je proti němu vedeno insolvenční řízení ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů, (insolvenční zákon);
- nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, celní nedoplatky nebo nemá nedoplatek na pojistném nebo na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na sociálním zabezpečení nebo příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;
- nebyl na něho vydán inkasní příkaz po předcházejícím rozhodnutí Evropské komise prohlašujícím, že poskytnutá podpora je protiprávní a neslučitelná se společným trhem; nebyla mu v posledních 3 letech pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bod 3;
- není proti němu veden výkon rozhodnutí dle zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů, ani proti němu není vedeno exekuční řízení dle zákona č. 120/2001 Sb., exekučního řádu, ve znění pozdějších předpisů;
- nebyl pravomocně odsouzen podle zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, resp. podle zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, za trestný čin podvodu (vč. úvěrového či dotačního),



podplácení, účasti na zločinném spolčení, legalizace výnosů z trestné činnosti nebo za jinou nezákonnou činnost poškozující finanční zájmy Společenství dle nařízení Komise (ES, Euratom) č. 1302/2008; v případě, že je příjemce právnickou osobou, prohlašují, že tuto podmínku splňují rovněž všichni členové statutárního orgánu příjemce;

- se seznámil s Podmínkami pro zájemce o vstup do projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II v jeho platné verzi dostupné na webových stránkách Úřadu práce ČR a dále s obecnou částí Pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost;
- všechny údaje uvedené v žádosti jsou úplné a pravdivé k datu odeslání žádosti.

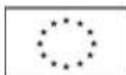
D.

se zveřejněním identifikačních údajů žadatele v případě poskytnutí příspěvku (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údajů o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V/ve Olomouci dne

jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

PŘÍLOHA 2 DALŠÍ INFORMACE K ŽÁDOSTI



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Registrační číslo žádosti:

Další informace k Žádosti o příspěvek na úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců v rámci projektu *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II*

Další informace o žadateli¹

Popište, jak jste vybrali pracovníky k zapojení do projektu *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II*

Uveďte relevantní důvody pro zapojení navržených pracovníků (z hlediska cílů vzdělávací aktivity) a popište souvislost mezi jejich vzděláváním a případným prorůstovým potenciálem podniku.

Uveďte podrobnější specifikaci vzdělávací aktivity, popište vzdělávací potřeby navržených pracovníků a cíle, kterých má být realizací vzdělávací aktivity dosaženo

Rovněž popište vztah mezi vzděláváním a předmětem ekonomické činnosti/ekonomickými činnostmi uvedenými v žádosti v bodě I.G

V..... dne:.....

Jméno oprávněné osoby²:.....

Podpis:.....

¹ Zohledněte zejména hodnotící kritéria: významnost daného odvětví/podniku/OSVČ v regionu; nezbytnost vzdělávání zaměstnanců/potenciálních zaměstnanců/OSVČ; zhodnocení prorůstového potenciálu podniku ve vazbě na vzdělávací aktivity; charakter vzdělávacích aktivit; zařazení účastníků vzdělávání ve věku 54+ (nad 20%); zařazení OSVČ – fyzické osoby s/bez zaměstnanců nebo zařazení účastníků vzdělávání z mikropodniků 0 – 9 zaměstnanců

² Je-li žadajícím subjektem právnická osoba, je oprávněnou osobou statutární orgán

PŘÍLOHA 3 ZAMĚSTNANCI NAVRŽENÍ K ÚČASTI NA VZDĚLÁVACÍ AKTIVITĚ



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

Registrační číslo žádosti:

**Zaměstnanci navržení k účasti na vzdělávací aktivitě (mají uzavřen
pracovní poměr nejpozději k datu předložení výběru
dodavatele ÚP ČR):**

Č.	Jméno	Příjmení	Titul	Datum narození	Místo výkonu práce	Trvalé bydliště	Prac. úvazek ¹	Pracovní pozice	Pracovní poměr od
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

V..... dne:.....

Jméno oprávněné osoby²:.....

Podpis:.....

¹ Vyplní se výše úvazku, kdy hodnota 1 znamená úvazek v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. V případě kratší pracovní doby dle § 80 uveďte výši úvazku

² Je-li žadajícím subjektem právnická osoba, je oprávněnou osobou statutární orgán

PŘÍLOHA 4 ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ O PŘÍSPĚVCÍCH



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Registrační číslo žádosti:

Čestné prohlášení o příspěvcích v rámci projektu *POVEZ II*

Za účelem posouzení nepřekročení průměrné měsíční částky 500 000 Kč, jež je stanovena jako maximální pro účely čerpání příspěvků v rámci projektu *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II*, prohlašuji, že uvedenému subjektu byly v tomto projektu Úřadem práce České republiky již poskytnuty příspěvky či má podány žádosti na aktivity dle níže uvedené tabulky.

Dále prohlašuji, že uvedený subjekt nečerpá v průměru více než 500 000 Kč měsíčně v souhrnu za všechny aktivity realizované v rámci projektu *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II*.

Název subjektu:	
IČO:	
Sídlo:	

Dohoda/žádost ¹	Pracoviště ÚP ČR ²	Výše příspěvku ³	Doba trvání aktivity (od-do)	Počet měsíců ⁴	Průměrné měsíční čerpání ⁵

V případě, že dojde k posunutí termínu realizace vzdělávacích aktivit, které jsou předmětem této žádosti, je žadatel povinen zajistit nepřekročení stanovené průměrné maximální částky čerpání v rámci aktivit projektu.

V..... dne:.....

Jméno oprávněné osoby⁶:

Podpis:

*Tabulku je možné doplnit o další řádky a přizpůsobit vepsanému textu, do tabulky uveďte i právě podávané žádosti.

¹ Uveďte číslo dohody popřípadě datum podání žádosti.

² Vyplňte příslušné pracoviště Úřadu práce České republiky.

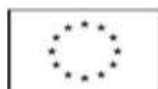
³ Uveďte výši celkového příspěvku sjednaného v dohodě. U podaných dosud neprojednaných žádostí vyplňte částku požadovanou.

⁴ Vyplňte počet měsíců trvání vzdělávací aktivity (zasahuje-li vzdělávání 1 den do dalšího měsíce, započítává se tento měsíc celý)

⁵ Výše příspěvku / doba trvání (sloupec č. 3 / sloupec č. 4)

⁶ Je-li žadajícím subjektem právnická osoba, je oprávněnou osobou statutární orgán

PŘÍLOHA 5 PRŮZKUM TRHU



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

Registrační číslo žádosti:

Průzkum trhu

Projekt

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (reg. č.
CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_021/0000053)

Žadatel

Jméno/Název:
Adresa/Sídlo:
Kontakt tel.: e-mail:
IČO/DIČ:

Nabídky:

Firma č. 1

Jméno/název vzdělavatele:
Sídlo vzdělavatele¹:
IČO vzdělavatele:
Název kurzu²:
Cena kurzu: Kč (bez DPH)
Počet vyuč. hodin: Počet osob:
Způsob provedení průzkumu³:

Firma č. 2

Jméno/název vzdělavatele:
Sídlo vzdělavatele:
IČO vzdělavatele:
Název kurzu:
Cena kurzu: Kč (bez DPH)
Počet vyuč. hodin: Počet osob:
Způsob provedení průzkumu:

¹ Sídlo vzdělavatele by mělo být pokud možno v regionu žadatele. Důvodem je požadavek aby při určování předpokládané hodnoty zakázky zadavatel postupoval hospodárně a zboží a služby pořizoval za cenu obvyklou v místě plnění zakázky.

² V případě neakreditovaného kurzu i jazykového vzdělávání uveďte témata a jejich rozsah (příp. na samostatné příloze)

³ Např. rešerše na internetu, e-mailový dotaz, předchozí zakázka atd.



Firma č. 3

Jméno/název vzdělavatele:.....
Sídlo vzdělavatele:.....
IČO vzdělavatele:.....
Název kurzu:.....
Cena kurzu:.....Kč (bez DPH)
Počet vyuč. hodin:..... Počet osob.....
Způsob provedení průzkumu:.....

Firma č. 4

Jméno/název vzdělavatele:.....
Sídlo vzdělavatele:.....
IČO vzdělavatele:.....
Název kurzu:.....
Cena kurzu:.....Kč (bez DPH)
Počet vyuč. hodin:..... Počet osob.....
Způsob provedení průzkumu:.....

Firma č. 5

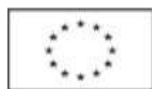
Jméno/název vzdělavatele:.....
Sídlo vzdělavatele:.....
IČO vzdělavatele:.....
Název kurzu:.....
Cena kurzu:.....Kč (bez DPH)
Počet vyuč. hodin:..... Počet osob.....
Způsob provedení průzkumu:.....

Průzkum trhu musí být proveden takovým způsobem, aby formulace dotazu zadavatele nezvýhodňovaly oslovené dodavatele proti ostatním dodavatelům (např. součástí dotazu nesmí být zadávací dokumentace, neboť zadávací dokumentaci smí zadavatel uchazečům poskytnout až po uveřejnění výzvy k podávání nabídky/dek).

Zadavatel je povinen uchovávat veškerou dokumentaci vážící se ke stanovení předpokládané hodnoty po stanovenou dobu.

V..... dne:.....
Jméno statutárního zástupce žádajícího
subjektu:..... Podpis:.....

PŘÍLOHA 6 SEZNÁMENÍ SE ZAŘAZENÍM DO PROJEKTU



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



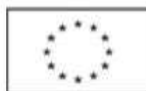
Úřad práce ČR

Registrační číslo žádosti:

Seznámení se zařazením do projektu financovaného z Evropského sociálního fondu

Svým podpisem potvrzuji:

- že jsem byl/a řádně seznámen/a s tím, že jsem byl/a žadatelem o příspěvek **xxxxxx** zařazen/a do vzdělávací aktivity s názvem **xxxxxx** v rámci projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II, reg. č. CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_021/0000053, financovaného z Operačního programu Zaměstnanost. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky.
- že jsem byl/a informován/a o tom,
 - o že údaje uvedené v dotazníku osoby podpořené z projektu ESF, které musím vyplnit nejpozději ke dni předložení prvního vyúčtování nákladů na ÚP ČR, přičemž zaměstnavatel je povinen mi vyplnění včas umožnit, jsou shromažďovány a zpracovávány výhradně za účelem prokázání řádného a efektivního nakládání s prostředky Evropského sociálního fondu, které byly na realizaci projektu poskytnuty;
 - o že údaje obsažené v dotazníku budou použity pro přípravu zpráv o realizaci projektu a dalších podkladů projektu;
 - o že dotazník může být kontrolován pracovníky poskytovatele podpory na projekt nebo osobami pověřenými k provedení kontroly při zachování mlčenlivosti o všech kontrolovaných údajích;
 - o že údaje uvedené v dotazníku budou uchovávány pro účely jejich zpracování v souladu s § 5 odst. 1 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, do 31. 12. 2033, tedy po dobu, po kterou je Evropská komise oprávněna provádět kontrolu Operačního programu Zaměstnanost;
 - o že kromě osobních údajů uvedených v dotazníku mohou být v souvislosti s realizací projektu Ministerstvem práce a sociálních věcí nebo osobami oprávněnými k provedení kontroly zpracovávány i další mé osobní údaje, které jsou obsaženy v systémech Ministerstva práce a sociálních věcí a České správy sociálního zabezpečení, pokud se jedná o údaje nezbytné pro zajištění výše uvedeného účelu;
 - o že Ministerstvo práce a sociálních věcí je jakožto správce osobních údajů zpracováváných v souvislosti s realizací projektů podpořených z Operačního programu Zaměstnanost a Úřad práce ČR jakožto realizátor podpořeného projektu jsou oprávněni zpracovávat osobní údaje podpořených osoby



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost Úřad práce ČR

na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 (zejména jeho příloh I a II).

Příjmení a jméno	Datum narození	Pracovní zařazení ¹	Datum a místo	Podpis

¹ U potenciálních zaměstnanců uveďte předpokládanou pracovní pozici.

PŘÍLOHA 7 DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Stanislava Johnová a jsem studentkou posledního ročníku provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze.

Dovoluji si Vás požádat o vyplnění přiloženého dotazníku, jehož výsledky se stanou součástí praktické části mé diplomové práce, která se zabývá analýzou dalšího vzdělávání zaměstnanců ve firmách. Informace získané vyplněním dotazníku jsou zcela anonymní a budou použity výhradně pro potřeby mé diplomové práce. Předem Vám děkuji za spolupráci.

1. Podporuje firma, ve které pracujete, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců?

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíš ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

2. Máte k dispozici dostatek informací o možnostech vzdělávání ve Vaší firmě?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

3. Zjišťuje vedení firmy, o jakou oblast firemního vzdělávání máte zájem?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

4. Můžete se sami rozhodnout, který ze vzdělávacích kurzů ve firmě budete absolvovat?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

5. Máte motivaci se dále vzdělávat?

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Ne |
|------------------------------|-----------------------------|

6. Která z níže uvedených možností, Vás nejvíce motivují k dalšímu vzdělávání?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Možnost kariérního růstu | <input type="checkbox"/> Požadavky vedení |
| <input type="checkbox"/> Finanční ohodnocení | <input type="checkbox"/> Větší uplatnění na trhu práce |
| <input type="checkbox"/> Osobní zájem | <input type="checkbox"/> Jiné:..... |

7. Jak často pro Vás firma zajišťuje vzdělávací kurzy nebo školení v rámci firemního rozvoje?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Jednou za čtvrt roku | <input type="checkbox"/> Jednou za rok |
| <input type="checkbox"/> Jednou za půl roku | <input type="checkbox"/> Méně než jednou za rok |

8. Myslíte, že je pro Vás přínosné další vzdělávání v rámci firemního vzdělávání?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

9. Myslíte, že Vám firemní vzdělávání umožní rychlejší postup ve Vaší kariéře?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

10. Kterou z forem dalšího vzdělávání preferujete?

- Osobní účast na povinných školeních
- Formu elektronické výuky
- Kombinaci osobní účasti a elektronické výuky
- Jiná forma:

11. Které z metod firemního vzdělávání Vám nejvíce vyhovují? (Zde můžete zakroužkovat více odpovědí)

- Přednáška, výklad
- Procvičování na praktických příkladech
- Konzultace problémů
- Multimediální interaktivní kurzy (prezentace, video nahrávky,...)
- Jiný způsob:.....

12. Jaký způsob konání školení preferujete?

- Přimo na pracovišti
- Mimo prostory společnosti
- Vzdáleně (on-line)

13. Jste ochotný/á se zúčastnit firemního vzdělávání ve svém volném čase?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

14. Kolik korun ročně jste ochotný/á přispět na firemní vzdělávání?

.....

Poslední absolvovaný firemní kurz

15. Odpovídalo tematické zaměření kurzu Vaší potřebě?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

16. Budete aplikovat znalosti získané na kurzu při své práci?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

17. Naplnil firemní kurz Vaše očekávání?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

18. Byl pro Vás obsah kurzu zajímavý?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

19. Jste spokojen/a se stylem výuky lektora?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

20. Byla odbornost lektora pro Vaše vzdělávání kvalitní?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

21. Byl/a jste spokojen s organizačním zajištěním absolvovaného kurzu?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

22. Byl pro Vás časový rozsah firemního kurzu dostačující?

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano | <input type="checkbox"/> Spíše ne |
| <input type="checkbox"/> Spíše ano | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Nevím | |

23. Vaše pohlaví:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Žena | <input type="checkbox"/> Muž |
|-------------------------------|------------------------------|

24. Vaše věková kategorie:

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> do 25 let | <input type="checkbox"/> 46 - 55 let |
| <input type="checkbox"/> 26 - 35 let | <input type="checkbox"/> 56 - 65 let |
| <input type="checkbox"/> 36 - 45 let | <input type="checkbox"/> nad 65 let |

25. Jak dlouho pracujete v aktuálním zaměstnání?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Méně než 1 rok | <input type="checkbox"/> 11 - 20 let |
| <input type="checkbox"/> 1 - 3 roky | <input type="checkbox"/> 21 a více let |
| <input type="checkbox"/> 4 - 10 let | |

26. Jaká je celková délka Vaší praxe? let

27. Vaše nejvyšší dokončené vzdělání:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Základní | <input type="checkbox"/> Středoškolské s maturitou |
| <input type="checkbox"/> Odborné bez maturity | <input type="checkbox"/> Vyšší odborné |
| <input type="checkbox"/> Odborné s maturitou | <input type="checkbox"/> Vysokoškolské |

28. Vaše pracovní zařazení ve firmě:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> řadový zaměstnanec | <input type="checkbox"/> střední management |
| <input type="checkbox"/> nižší management | <input type="checkbox"/> vrcholový management |

PŘÍLOHA 8 METODIKA ZPRACOVÁNÍ STATISTICKÝCH HYPOTÉZ

Zpracování dat

Kvantitativní data získaná výzkumem jsou zpracovávány zpravidla ve dvou fázích, tzv. tříděním prvního stupně a druhého stupně.

Třídění prvního stupně, tzv. primární analýza se zabývá základní analýzou výsledků výzkumu. Proměnná je nejčastěji popisována pomocí tabulky četností, standardní tabulka četností (viz. Tabulka P 1) obsahuje sloupce výpočtů absolutních četností n_i , relativních četností p_i , absolutních kumulativních četností m_i a relativních kumulativních četností F_i .

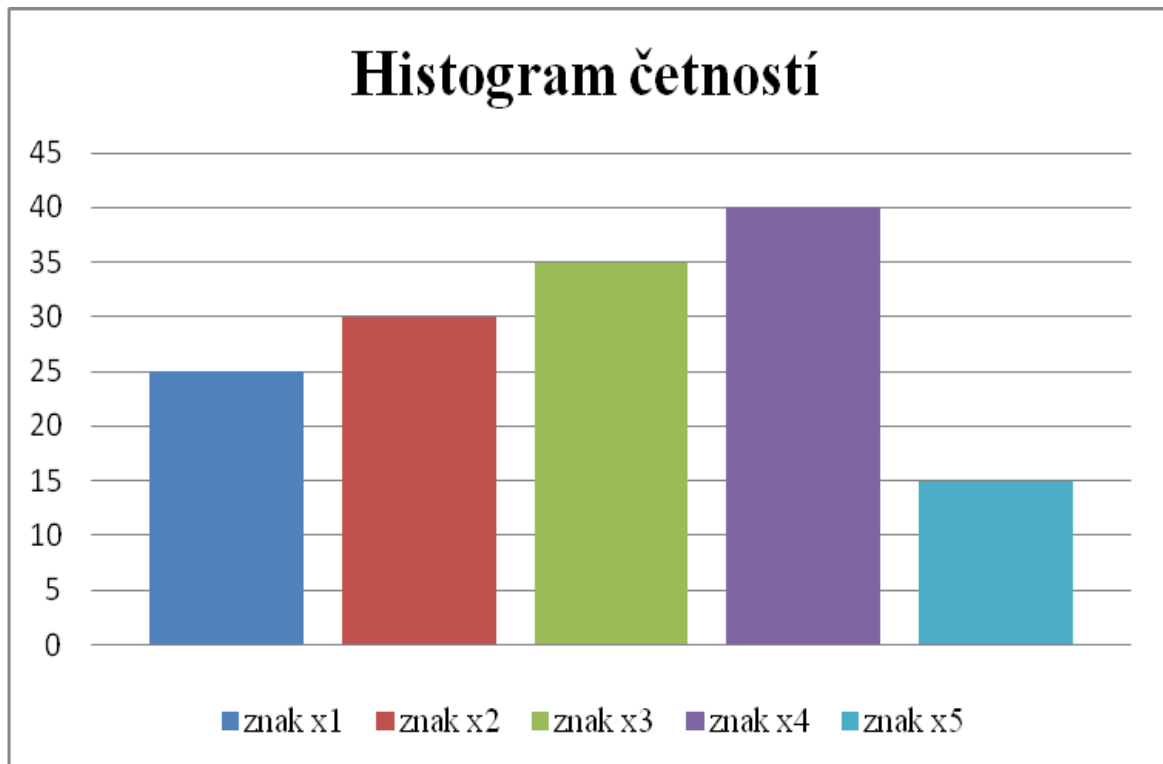
Tabulka P 1 Tabulka rozdělení četností

Hodnoty	Absolutní četnost	Relativní četnost	Kumulativní četnost	Relativní kumulativní četnost
x_i	n_j	p_j	m_j	F_j
znak X1	n_1	p_1	m_1	F_1
znak X2	n_2	p_2	m_2	F_2
znak Xk	n_k	p_k	m_k	F_k
Celkem	n	100%	-----	-----

Zdroj: Vlastní zpracování dle Hendla, 2008

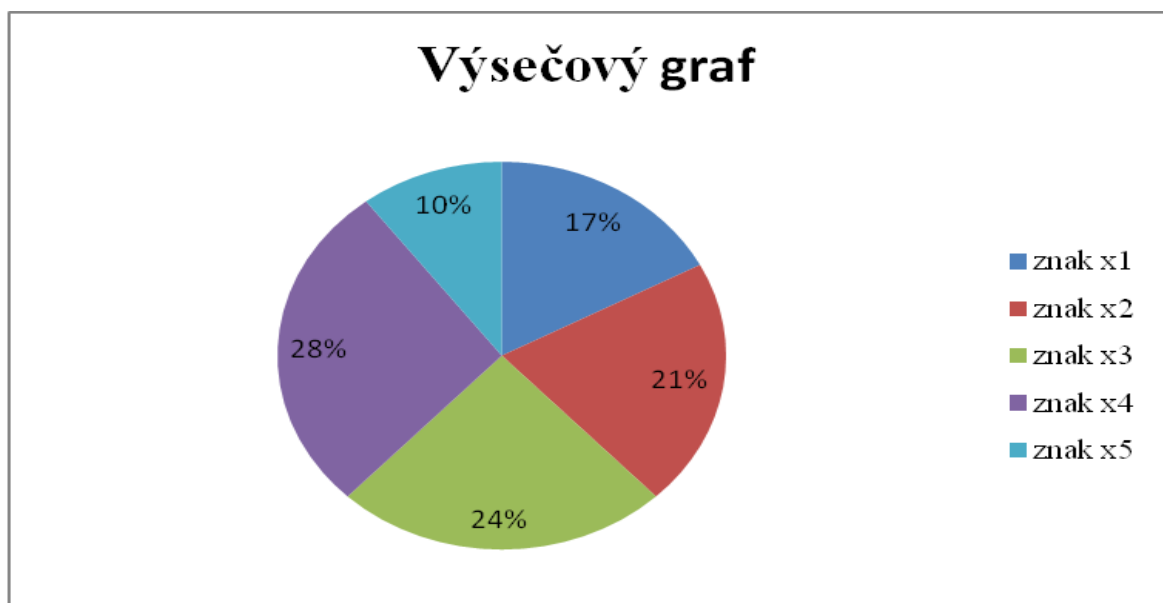
Interpretace vyhodnocených dat je dále možná pomocí histogramů a výšečových grafů. Histogram (viz. Graf P 1) je graf, v němž se na osu x zobrazují varianty zkoumané proměnné a na osu y jejich četnosti. Hodnoty četností jsou znázorněny sloupci. Výšečový graf je předveden na Grafu P 2.

Graf P 1 Histogram četností



Zdroj: Vlastní zpracování dle Hendla, 2008

Graf P 2 Výsečový graf



Zdroj: Vlastní zpracování dle Hendla, 2008

Třídění druhého stupně, tzv. sekundární analýza sleduje vazby mezi proměnnými a skupinami proměnných realizovaného výzkumu. Třídění druhého stupně je podobně jako

třídění prvního stupně zobrazováno pomocí tabulky četností. Sekundární analýza využívá nástrojů dvourozměrného rozložení dat, tzv. kontingenční tabulky (viz. Tabulka P 2).

Tabulka P 2 Schéma kontingenční tabulky

X\Y	znak y_1	znak y_2	znak y_n	Celkem
znak x_1	n_{11}	n_{12}	n_{1n}	$n_{1.}$
znak x_2	n_{21}	n_{22}	n_{2n}	$n_{2.}$
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
znak x_m	n_{m1}	n_{m2}	n_{mn}	$n_{m.}$
Celkem	$n_{.1}$	$n_{.2}$	$n_{.n}$	n

Zdroj: Vlastní zpracování dle Hendla, 2008

Kontingenční tabulka je užívána k vizualizaci vzájemného vztahu dvou statistických proměnných. Řádky kontingenční tabulky reprezentují hodnoty prvního znaku, sloupce hodnoty druhého znaku. Kontingenční tabulka o m řádcích a n sloupcích popisuje počty výskytů všech kombinací proměnných.

Pole kontingenční tabulky primárně obsahují informace o absolutních četnostech, mnohdy mohou také být doplněny relativními četnostmi. Graficky lze data z kontingenční tabulky zobrazit pomocí histogramů a výšečových grafů.

Z hodnot uvedených v tabulce lze posuzovat závislost či nezávislost zkoumaných proměnných, například užitím testů dobré shody.

Testování statistických hypotéz

Statistické analýzy zahrnují porovnání různých způsobů, metod či skupin. Tvrzení, které je zkoumáno k platnosti se obecně nazývá nulovou hypotézou. Alternativní hypotéza je přímým opakem tvrzení, které je cílem výzkumu prokázat. Při testování hypotéz statistickými metodami je nutné již na začátku výzkumu formulovat obě hypotézy.

Test hypotézy je postup, při kterém je na základě vyhodnocení experimentu dospěno k rozhodnutí o nulové hypotéze. Pozitivní výsledek značí nezamítnutí nulové hypotézy, negativní hovoří o zamítnutí nulové hypotézy ve prospěch alternativy.

Na konci rozhodování o platnosti nulové hypotézy lze dojít ke špatným závěrům, tzv. chybám prvního a druhého druhu. Chyba prvního druhu spočívá v zamítnutí nulové hypotézy za skutečnosti správné volby, chyba druhého druhu nezamítá chybnou nulovou hypotézu. Teoretická východiska eliminují pravděpodobnost uskutečnění zmíněných chyb, není ovšem možné minimalizovat obě chyby zároveň. Rozhodnutí o platnosti hypotézy je závislé na konečném počtu pozorování.

Pomocí vhodné výběrové funkce, která je nazvána testovým kritériem či statistikou, je vyhodnocen závěr o platnosti nulové hypotézy. Nulová hypotéza je zamítnuta ve prospěch alternativní, je-li hodnota testového kritéria málo pravděpodobná. Kritický obor je množinou všech hodnot testového kritéria zamítnutí platnosti nulové hypotézy. Kritický obor je zvolen pevným malým číslem α , tzv. hladinou významnosti, kde $0 < \alpha < 1$. Hladina významnosti primárně omezuje pravděpodobnost výskytu chyby prvního druhu a je zpravidla stanovena na $\alpha = 0,05$. Platná hypotéza je zamítnuta nejvýše s pravděpodobností hladiny spolehlivosti.

Klasický postup testování platnosti nulové hypotézy se skládá z následující posloupnosti kroků:

- formulace nulové a alternativní hypotézy,
- volba testové statistiky (kritéria),
- výpočet pozorované hodnoty testové statistiky,
- vymezení kritického oboru a oboru přijetí,
- srovnání hodnot testového kritéria a hodnot kritického oboru,
- formulace závěru testu: zamítnutí či nezamítnutí nulové hypotézy.

Parametrické metody testování hypotéz

Parametrické testy patří mezi velmi používané statistické metody. Nejčastěji se lze setkat s konstrukcí obsahující normální rozdělení a testování statistických hypotéz s těmito parametry. Normální rozdělení je určováno parametrem střední hodnoty μ a parametrem rozptylu σ^2 .

Jednovýběrový t-test

U jednovýběrového testu předpokládáme situaci X_1, \dots, X_n dat náhodného výběru z normálního rozdělení $N(\mu, \sigma^2)$, $n \geq 2$. Výběrový průměr M je vypočítán vzorcem:

$$M = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i, \quad (1)$$

a výběrový rozptyl je definován vzorcem:

$$S^2 = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (X_i - M)^2. \quad (2)$$

Testovací kritérium je vypočítáno pomocí vzorce:

$$T = \frac{M - \mu}{s} \sqrt{n}. \quad (3)$$

kde s je směrodatná odchylka výběrového souboru a n počet členů výběrového souboru.

Náhodná veličina má T rozdělení s $n - 1$ stupni volnosti, hladina významnosti α je zpravidla stanovena na 0,01 nebo 0,05. Kritickou hodnotu statistiky lze vyhledat v tabulkách kvantilů Studentova t-rozdělení.

Vypočtená statistika T je dále porovnána s tabulkovou kritickou hodnotou $t_{1-\alpha/2}(n)$.

Neparametrické metody testování hypotéz

Neparametrické metody statistických hypotéz se používají k analyzování dat, jejichž rozdělení pravděpodobnosti není konkrétně předpokládáno. Jedná se o data nevhodná pro rozdělení požadavků v parametrických metodách (např. dvou-výběrový či párový t-test).

Kritériem pro používání neparametrických testů je skutečnost, že jsou obvykle dostupnou metodou pro volené typy dat jako např. ordinální data, pořadí nebo četnosti.

Určování výsledků hypotéz by mělo být provedeno na širokém vzorku dat, na základě úzkého rozsahu výběru je vyhodnocení velmi nespolehlivé.

Nejrozšířenější test neparametrických hypotéz je pravděpodobně chí-kvadrát test. Dalšími používanými neparametrickými metodami jsou například Mann-Whitney a Spearmanův test pořadí.

Test dobré shody

Cílem testu dobré shody je vyhodnocení pozorovaných dat a zjištění platnosti předpokladů o použitém matematickém modelu situace. Test dobré shody je založen na transformaci náhodné veličiny s multinomickým rozdělením na veličinu mající přibližně rozdělení chí-kvadrát. Chí-kvadrát testem je testována platnost nulové hypotézy H_0 proti alternativě H_A . Nulová hypotéza představuje shodu zkoumaných souborů.

Test dobré shody je znázorněn v tzv. kontingenční tabulce. Přehled o hodnotách proměnných ve statistickém souboru zobrazuje kontingenční tabulka rozdělení četností (viz. Tabulka P 3). Kontingenční tabulka je popisem vzájemného vztahu mezi daty a nejčastěji se využívá pro zprehlednění vztahu mezi dvěma znaky. Řádky odpovídají jednomu zkoumanému znaku a sloupce druhému. Počet statistických jednotek, jimž přísluší stejná hodnota znaku, se nazývá pozorovaná četnost hodnoty znaku n_{ij} . Suma pozorovaných četností je rovna rozsahu souboru.

Pozorované četnosti:

Tabulka P 3 Pozorované četnosti

Pozorované četnosti n_{ij}	Znak Y1	Znak Y2	Celkem
Znak X1	n_{11}	n_{12}	$n_{1.}$
Znak X2	n_{21}	n_{22}	$n_{2.}$
Znak X3	n_{31}	n_{32}	$n_{3.}$
Znak X4	n_{41}	n_{42}	$n_{4.}$
Celkem	$n_{.1}$	$n_{.2}$	n

Zdroj: Vlastní zpracování dle Hendla, 2008

Očekávané hodnoty četností m_{ij} jsou spočteny dle vzorce:

$$m_{ij} = \frac{n_{i.} \cdot n_{.j}}{n} \quad (1)$$

kde $i = 1, 2, \dots, r$ a $j = 1, 2, \dots, s$, r představuje počet řádků a s počet sloupců v tabulce četností a znázorněny do kontingenční tabulky očekávaných četností.

Testové kritérium chí-kvadrát χ^2 je vypočteno vzorcem:

$$\chi^2 = \sum \frac{(n_{ij} - m_{ij})^2}{m_{ij}}. \quad (2)$$

Kritická hodnota představuje kvantil rozdělení chí-kvadrát se stupni volnosti a pravděpodobností například 0,95, při hladině významnosti $\alpha = 0,05$. Stupně volnosti jsou počítány pomocí vzorce $(r-1) \cdot (s-1)$, kde r reprezentuje počet řádků a s počet sloupců v tabulce četností.

Kritická hodnota je získána v tabulkách kvantilů rozdělení chí-kvadrát. Je-li testová statistika menší než kritická hodnota kvantilu rozdělení chí-kvadrát, nezamítáme nulovou hypotézu. Naopak, je-li hodnota statistiky větší než hranice kritického oboru je nulová hypotéza zamítnuta.

PŘÍLOHA 9 VÝPOČTY STATISTICKÝCH HYPOTÉZ

H1

H_0 : Zaměstnanci s vyšší pracovní pozicí mají stejný přístup k informacím o možnostech vzdělávání jako řadoví zaměstnanci.

H_A : Zaměstnanci s vyšší pracovní pozicí mají jiný přístup k informacím o možnostech vzdělávání jako řadoví zaměstnanci.

Tabulka P 4 Informace o možnostech vzdělávání ve firmě

Otázka č. 2	Řadoví zaměstnanci		Vyšší pozice	
	abs.	%	abs.	%
Ano	3	3,2%	18	48,6%
Spíše ano	43	45,3%	14	37,8%
Nevím	45	47,4%	3	8,1%
Spíše ne	4	4,2%	2	5,4%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	95	100,0%	37	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Pozorované četnosti:

Tabulka P 5 Pozorované četnosti k otázce č. 2

Otázka č. 2 - pozorované četnosti n_{ij}	Řadoví zaměstnanci	Vyšší pozice	Celkem
Ano	3	18	21
Spíše ano	43	14	57
Nevím	45	3	48
Spíše ne	4	2	6
Celkem	95	37	132

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Očekávané četnosti:

Tabulka P 6 Očekávané četnosti k otázce č. 2

Otázka č. 2 - očekávané četnosti m_{ij}	Řadoví zaměstnanci	Vyšší pozice	Celkem
Ano	15,11	5,89	21
Spíše ano	41,02	15,98	57
Nevím	34,55	13,45	48
Spíše ne	4,32	1,68	6
Celkem	95	37	132

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Výpočet testového kritéria chí-kvadrát:

Tabulka P 7 Výpočet testového kritéria chí-kvadrát k otázce č. 2

Otázka č. 2 - výpočet	Řadoví zaměstnanci	Vyšší pozice
Ano	9,71	24,93
Spíše ano	0,10	0,24
Nevím	3,16	8,12
Spíše ne	0,02	0,06
Součet hodnot: Chí-kvadrát	46,349	

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

chí-kvadrát $\chi^2 = 46,349$

$r = 4$

$s = 2$

stupně volnosti = $(4 - 1) \cdot (2 - 1) = 3$

Kritická hodnota prezentuje kvantil rozdělení chí-kvadrát se 3 stupni volnosti a pravděpodobností 0,95. Kritická hodnota je nalezena v tabulkách kvantilů rozdělení chí-kvadrát.

kritická hodnota = 7,814

H2

H₀: Vedení firmy zjišťuje oblast zájmu vzdělávání zaměstnanců stejně u zaměstnanců s nižší i vyšší délkou praxe ve firmě.

H_A: Vedení firmy nezjišťuje oblast zájmu vzdělávání zaměstnanců stejně u zaměstnanců s nižší i vyšší délkou praxe ve firmě.

Tabulka P 8 Zjišťování firmy, o jaké oblasti firemního vzdělávání je zájem

Otázka č. 3 - odpovědi	Do 3 let praxe	Od 4 let do 10 let	Od 11 let a více
Ano	0	14	4
Spíše ano	47	33	18
Nevím	0	0	0
Spíše ne	6	5	2
Ne	2	1	0
Celkem	55	53	24

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Očekávané četnosti:

Tabulka P 9 Očekávané četnosti k otázce č. 3

Otázka č. 3 - očekávané četnosti m_{ij}	Do 3 let praxe	Od 4 let do 10 let	Od 11 let a více
Ano	7,50	7,23	3,27
Spíše ano	40,83	39,35	17,82
Spíše ne	5,42	5,22	2,36
Ne	1,25	1,20	0,55
Celkem	55	53	24

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Výpočet testového kritéria chí-kvadrát:

Tabulka P 10 Výpočet testového kritéria chí-kvadrát k otázce č. 3

Otázka č. 3 - výpočet	Do 3 let praxe	Od 4 let do 10 let	Od 11 let a více
Ano	7,50	6,35	0,16
Spíše ano	0,93	1,02	0,00
Spíše ne	0,06	0,01	0,06
Ne	0,45	0,03	0,55
Celkem	17,124		

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

chí-kvadrát $\chi^2 = 17,124$

stupně volnosti = 6

Kritická hodnota prezentuje kvantil rozdělení chí-kvadrát se 6 stupni volnosti a pravděpodobností 0,95. Kritická hodnota je nalezena v tabulkách kvantilů rozdělení chí-kvadrát.

kritická hodnota = 12,59

H3

H₀: Ženy a muži mají stejnou motivaci účastnit se firemního vzdělávání.

H_A: Ženy a muži nemají stejnou motivaci účastnit se firemního vzdělávání.

Tabulka P 11 Motivace k dalšímu vzdělávání

Otázka č. 5	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Ano	60	81,1%	43	74,1%
Ne	14	18,9%	15	25,9%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Pozorované četnosti:

Tabulka P 12 Pozorované četnosti k otázce č. 5

Otázka č. 5 - pozorované četnosti n_{ij}	Ženy	Muži	Celkem
Ano	60	43	103
Ne	14	15	29
Celkem	74	58	132

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Očekávané četnosti:

Tabulka P 13 Očekávané četnosti k otázce č. 5

Otázka č. 5 - očekávané četnosti m_{ij}	Ženy	Muži	Celkem
Ano	57,74	45,26	103
Ne	16,26	12,74	29
Celkem	74	58	132

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Výpočet testového kritéria chí-kvadrát:

Tabulka P 14 Výpočet testového kritéria chí-kvadrát k otázce č. 5

Otázka č. 5 - výpočet	Ženy	Muži
Ano	0,09	0,11
Ne	0,31	0,40
Součet hodnot: Chí-kvadrát	0,914	

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

chí-kvadrát $\chi^2 = 0,914$

stupně volnosti = 1

Kritická hodnota prezentuje kvantil rozdělení chí-kvadrát s 1 stupněm volnosti a pravděpodobností 0,95.

kritická hodnota = 3,841

H_0 : Ženy a muži mají stejné druhy motivace účastnit se firemního vzdělávání.

H_A : Ženy a muži mají odlišné druhy motivace účastnit se firemního vzdělávání.

Tabulka P 15 Druhy motivace k dalšímu vzdělávání

Otázka č. 6	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Možnost kariérního růstu	19	25,7%	16	27,6%
Finanční ohodnocení	13	17,6%	25	43,1%
Osobní zájem	20	27,0%	4	6,9%
Požadavky vedení	16	21,6%	7	12,1%
Větší uplatnění na trhu práce	3	4,1%	5	8,6%
Jiné	3	4,1%	1	1,7%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Pozorované četnosti:

Tabulka P 16 Pozorované četnosti k otázce č. 6

Otázka č. 6 - pozorované četnosti n_{ij}	Ženy	Muži	Celkem
Možnost kariérního růstu	19	16	35
Finanční ohodnocení	13	25	38
Osobní zájem	20	4	24
Požadavky vedení	16	7	23
Větší uplatnění na trhu práce	3	5	8
Jiné	3	1	4
Celkem	74	58	132

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Očekávané četnosti:

Tabulka P 17 Očekávané četnosti k otázce č. 6

Otázka č. 6 - očekávané četnosti m_{ij}	Ženy	Muži	Celkem
Možnost kariérního růstu	19,62	15,38	35
Finanční ohodnocení	21,30	16,70	38
Osobní zájem	13,45	10,55	24
Požadavky vedení	12,89	10,11	23
Větší uplatnění na trhu práce	4,48	3,52	8
Jiné	2,24	1,76	4
Celkem	74	58	132

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Výpočet testového kritéria chí-kvadrát:

Tabulka P 18 Výpočet testového kritéria chí-kvadrát k otázce č. 6

Otázka č. 6 - výpočet	Ženy	Muži
Možnost kariérního růstu	0,02	0,03
Finanční ohodnocení	3,24	4,13
Osobní zájem	3,18	4,06
Požadavky vedení	0,75	0,95
Větší uplatnění na trhu práce	0,49	0,63
Jiné	0,26	0,33
Součet hodnot: Chí-kvadrát	18,061	

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

chí-kvadrát $\chi^2 = 18,061$

stupně volnosti = 5

Kritická hodnota prezentuje kvantil rozdělení chí-kvadrát s 5 stupni volnosti a pravděpodobností 0,95. Kritická hodnota je nalezena v tabulkách kvantilů rozdělení chí-kvadrát.

kritická hodnota = 11,07

H4

H₀: Muži vnímají možnost rychlejšího postupu v kariéře v návaznosti na další vzdělávání stejně jako ženy.

H_A: Muži vnímají možnost rychlejšího postupu v kariéře v návaznosti na další vzdělávání jiným způsobem než ženy.

Tabulka P 19 Vnímání možnosti postupu v kariéře

Otázka č. 9	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
Ano	3	4,1%	11	19,0%
Spíše ano	7	9,5%	35	60,3%
Nevím	18	24,3%	4	6,9%
Spíše ne	46	62,2%	8	13,8%
Ne	0	0,0%	0	0,0%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Pozorované četnosti:

Tabulka P 20 Pozorované četnosti k otázce č. 9

Otázka č. 9 - pozorované četnosti n_{ij}	Ženy	Muži	Celkem
Ano	3	11	14
Spíše ano	7	35	42
Nevím	18	4	22
Spíše ne	46	8	54
Celkem	74	58	132

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Očekávané četnosti:

Tabulka P 21 Očekávané četnosti k otázce č. 9

Otázka č. 9 - očekávané četnosti m_{ij}	Ženy	Muži	Celkem
Ano	7,85	6,15	14
Spíše ano	23,55	18,45	42
Nevím	12,33	9,67	22
Spíše ne	30,27	23,73	54
Celkem	74	58	132

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Výpočet testového kritéria chí-kvadrát:

Tabulka P 22 Výpočet testového kritéria chí-kvadrát k otázce č. 9

Otázka č. 9 - výpočet	Ženy	Muži
Ano	3,00	3,82
Spíše ano	11,63	14,83
Nevím	2,60	3,32
Spíše ne	8,17	10,42
Součet hodnot: Chí-kvadrát	57,797	

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

chí-kvadrát $\chi^2 = 57,797$

stupně volnosti = 3

Kritická hodnota prezentuje kvantil rozdělení chí-kvadrát se 3 stupni volnosti a pravděpodobností 0,95. Kritická hodnota je nalezena v tabulkách kvantilů rozdělení chí-kvadrát.

kritická hodnota = 7,815

H5

H₀: Zaměstnanci nejsou ochotni přispět na firemní vzdělávání více než 1 000 Kč ročně.

H_A: Zaměstnanci jsou ochotni přispět na firemní vzdělávání více než 1 000 Kč ročně.

Tabulka P 23 Ochota přispívat na firemní vzdělávání

Otázka č. 14	Ženy		Muži	
	abs.	%	abs.	%
Odpovědi				
0 Kč až 1 000 Kč	30	40,5%	5	8,6%
1 000 Kč až 3 000 Kč	35	47,3%	5	8,6%
3 000 Kč až 5 000 Kč	9	12,2%	42	72,4%
Více než 5 000 Kč	0	0,0%	6	10,3%
Celkem	74	100,0%	58	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Výpočet testového kritéria Studentova t-testu:

Tabulka P 24 Výpočet testového kritéria studentova t-testu k otázce č. 14

Otázka č. 14 - výpočet	Pozorované hodnoty	Očekávané hodnoty
Střední hodnota	2291,667	1000
Rozptyl	2599395,674	0
Pozorování	132	132
Rozdíl	131	
Testové kritérium	9,204	
Kritická hodnota	1,978	

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Výpočet byl proveden v MS Excel, byla použita analýza dat k výpočtu výběrového statistického Studentova t-testu pro střední hodnotu.

H6

H₀: Zaměstnanci s nižší délkou praxe ve firmě budou aplikovat znalosti získané na firemním kurzu ve stejné míře jako zaměstnanci s vyšší délkou praxe.

H_A: Zaměstnanci s nižší délkou praxe ve firmě budou aplikovat znalosti získané na firemním kurzu v jiné míře než zaměstnanci s vyšší délkou praxe.

Tabulka P 25 Aplikace znalostí získaných na kurzu

Otázka č. 16 - odpovědi	Do 3 let praxe	Od 4 let do 10 let	Od 11 let a více
Ano	12	17	9
Spíše ano	41	34	12
Nevím	2	2	1
Spíše ne	0	0	2
Ne	0	0	0
Celkem	55	53	24

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Očekávané četnosti:

Tabulka P 26 Očekávané četnosti k otázce č. 16

Otázka č. 16 - očekávané četnosti m_{ij}	Do 3 let praxe	Od 4 let do 10 let	Od 11 let a více
Ano	15,83	15,26	6,91
Spíše ano	36,25	34,93	15,82
Nevím	2,08	2,01	0,91
Spíše ne	0,83	0,80	0,36
Celkem	55	53	24

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

Výpočet testového kritéria chí-kvadrát:

Tabulka P7 Výpočet testového kritéria chí-kvadrát k otázce č. 16

Otázka č. 16 - výpočet	Do 3 let praxe	Od 4 let do 10 let	Od 11 let a více
Ano	0,93	0,20	0,63
Spíše ano	0,62	0,02	0,92
Nevím	0,00	0,00	0,01
Spíše ne	0,83	0,80	7,36
Celkem	12,341		

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků průzkumu

chí-kvadrát $\chi^2 = 12,341$

stupně volnosti = 6

Kritická hodnota prezentuje kvantil rozdělení chí-kvadrát se 6 stupni volnosti a pravděpodobností 0,95.

kritická hodnota = 12,592

PŘÍLOHA 10 NÁZORY MANAŽERA NA KVALITATIVNÍ VÝZKUM

Jak vnímáte motivaci vašich zaměstnanců absolvovat firemní školení?

„To se samozřejmě nutně odvíjí od obsahu plánovaného školení. Pokud se jedná o školení, které je naprosto nutné k výkonu práce, jako například BOZP, je samozřejmě nutné, aby zaměstnanci takové školení absolvovali, a je nezbytné, aby v průběhu školení bylo zdůrazněno (nejlépe opakovaně) že se jedná o jejich vlastní zájem školení nejen absolvovat ale také se získanými informacemi řídit. Pokud se však jedná o školení, které není bezpodmínečně nutné k výkonu práce, ale spíše k získání informací o nových pracovních postupech či technologiích je pak většinou nutné motivovat zaměstnance jiným způsobem ať už skrze přítomnosti občerstvení, či neobvyklou formu školení která zaměstnance zaujme či v krajním případě motivací vyššího budoucího výdělku.“

Jak vnímáte skutečnost, že zaměstnanci mají školení zdarma?

„Taková věc jako školení zdarma neexistuje. Buď se jedná o promoakci za účelem propagace nových postupů či technologií, pak školení financuje ten, kdo tyto postupy či technologie prodává za účelem možného budoucího zisku. Případně pak financuje školení zaměstnavatel (čerpání dotace, díky které je hrazena část školení) s tím, že investuje do hodnoty své vlastní firmy skrze zvýšení kvalifikace či zefektivnění pracovních postupů svých zaměstnanců, což má za následek zvýšení hodnoty firmy bez negativního dopadu na její zisk.“

Jaký je podle vás hlavní přínos firemní vzdělávání pro zaměstnance?

„Mezi hlavní přínosy pro své zaměstnance počítám zlepšení pracovní pohody z důvodu zvýšení efektivity na základě získávaných informací. Zajištění bezpečnosti práce a zvýšení všeobecné bezpečnosti na pracovišti.“

Jsou podle vás skutečné výstupy srovnatelné s očekávanými výstupy?

„To záleží především na dvou faktorech. Prvním faktorem je motivace školených zaměstnanců, druhým faktorem pak kvalita a způsob vedení školení. Na základě zkušeností se školicími firmami provádíme po určité době po každém školení interní vyhodnocení

daného školení, na jehož základě se rozhodujeme pro budoucí spolupráci se školící firmou. Tu totiž můžeme vždy změnit na rozdíl od našich vysoce kvalifikovaných pracovníků. Tedy odpověď na otázku je ano, jsou srovnatelné, pokud spolupracujete se správnou školící firmou a správně motivujete své zaměstnance.“

Jaké metody pro firemní školení nejčastěji preferujete?

„E-learning, hands-on training.“

Je podle vašich zkušeností dostačující časový rozsah školení?

„Ano, ve většině případů ano. Jak jsem zmiňoval v jedné z předchozích odpovědí, je toto především zodpovědností školitele či školící firmy.“

Máte pocit, že firemní kurzy naplňují očekávání vašich zaměstnanců?

„Vzhledem k faktu, že většina kurzů, které u nás zaměstnanci absolvují je ukončena zkouškou či uznávanou certifikací, tak si dovolím tvrdit, že ano, jelikož očekáváním zaměstnance by dle mého mínění mělo být, především získání tohoto závěrečného certifikátu.“

PŘÍLOHA 11 NÁZORY PEDAGOGA NA KVALITATIVNÍ VÝZKUM

Jaký je podle Vás hlavní rozdíl mezi pedagogem a lektorem?

„Lektor je většinou člověk, který se nejdříve stane odborníkem ve své profesi a má za sebou léta praxe získávání pracovních zkušeností. Pedagog budoucí práci studuje na pedagogické fakultě a teprve potom se dostane do procesu vzdělávání.“

„Obojí má svoje výhody i nevýhody. Začínající učitel je v podstatě bez praxe a musí si sám vybudovat fungující systém, aby získal autoritu a podobně. Dospělí lidé se na školeních chovají, řekl bych slušně a vhodně. Ale třeba na rozdíl od pedagoga se lektorovi lehce může stát, že bude školit lidi, kteří mají vyšší stupeň vzdělání, než on, což nemusí být úplně příjemné.“

„Když ale lektor dospěje do fáze, že mu chybí nějaké znalosti z oblasti psychologie, pedagogiky nebo sociologie, tak se může přihlásit na studium andragogiky.“

Ve škole se setkáváte denně se studenty a vnímáte, jak jsou na výuku motivováni. Co myslíte, že můžou být nejvíce motivující faktory vzdělávání pro dospělé účastníky?

„Důležitá bude podpora od zaměstnavatele a taky od kolegů. Ze strany zaměstnavatele asi apelovat na užitečnost v praxi, posílení pocitu, že školení je smysluplné, že je to dobře investovaný čas. Každý má také své specifické osobnostní rysy a také předchozí zkušenosti.“

Co považujete na nejvíce demotivující faktory vzdělávání pro dospělé účastníky?

„Bude jich více, ale myslím, že v dospělosti by to mohl být permanentní nedostatek času. Taky se dnes stává, že lidé častěji mění zaměstnání a může se stát, že na podobném kurzu už byli v předcházející firmě.“

„Ve školství máme taky školení a z povahy práce nelze realizovat v době výuky, takže musíme ve svém volnu, takových profesí se určitě najde víc. Pokud se ocitnete na kurzu a nevíte proč, tak Vás nepřesvědčí nic.“

Myslíte, že s motivací ke vzdělávání by se mělo začít pracovat už v mladém věku, třeba u dětí?

„Motivace ke vzdělání a vzdělávání je velmi důležitá a řekl bych, že čím dál častěji a víc u dětí chybí. Myslím, že kdyby se tomuto tématu více věnovali na pedagogické fakultě, tak by učitel měl více nástrojů, jak děti motivovat a také větší šanci, že by jim to vydrželo do dospělosti.“

„Děti se mě často ptají, k čemu mi tohle bude dobré, když chci být zdravotní sestrou, řidičem nebo nejlíp popelářem. Mnohdy taky nevím jak odpovědět a jestli jim tenhle postoj zůstane až do dospělosti...“

Jaké metody výuky jsou podle Vás nejefektivnější?

„Klíč k úspěchu je podle mě ve střídání aktivit v časových intervalech, když je moc informací najednou, tak si je studenti stejně většinou všechny nezvládnou zapamatovat a hlavně časté opakování toho základního a nejdůležitějšího, dobré jsou také různé didaktické hry.“

Jak by podle Vás měl vypadat ideální lektor?

„To je základná otázka, velikou roli hrají sympatie a antipatie. Na každého působíte jinak. Lektor by měl být osobnost, měl by být odborníkem ve svém oboru, měl by mít nadprůměrné komunikační dovednosti a měl by mít lidský přístup. K dospělým lidem by se měl volit spíše partnerský přístup.“

PŘÍLOHA 12 VYJÁDŘENÍ PSYCHOLOŽKY K ZÁVĚRŮM VÝZKUMU

Jak vnímáte motivaci zaměstnanců absolvovat firemní školení a co ji ovlivňuje? Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci firem mají motivaci k dalšímu vzdělávání, ale je to v rozporu s tím, jak vyhodnotili motivaci zaměstnanců jejich lektori, ti se přiklánějí spíše k tomu, že zaměstnanci příliš motivovaní nejsou.

„V tomhle případě je na místě zpochybnit pohled zaměstnance, protože z jeho pozice zaměstnavateli nemůže přiznat, že se mu třeba i na školení nechce. Na zaměstnavatele by to mohlo působit tak, že nemá zájem o práci.“

„Velkou roli také bude hrát možnost syndromu vyhoření, zvláště u psychicky náročných povolání. To, že zaměstnanec tvrdí, že se mu na školení chce, že se těší, může být jeho obranný mechanismus, ale nemůžeme samozřejmě házet všechny do jednoho pytle. Nejspíše to budou lektori, kteří říkají pravdu.“

Co by mohlo motivaci zaměstnanců zvýšit?

„Určitě by bylo dobré dát vybrat z možností témat, konzultovat se zaměstnanci výhody školení, nedefinovat školení jako povinné. Důležitý je také termín školení, neplánovat školení před důležitým pracovním termínem, takto nastavená doba konání snižuje osobní hodnotu lektora v případě, že zaměstnanci ze školení odcházejí vyřizovat dlouhé pracovní telefonáty či vyřizují neodkladné emaily.“

Mezi nejčastějšími motivy můžeme nalézt možnost navýšení finančního ohodnocení, kariérní postup a také vidinu osobního rozvoje. Zároveň je zkušenost zaměstnanců taková, že aktivní účast na školeních rychlejší postup v kariéře neumožní.

„Jistě, nesplnění slibu, příslibu vyššího finančního ohodnocení či jiného se stává velkou brzdou pro další motivaci zaměstnance a negativně ovlivňuje ochotu absolvovat další firemní školení. Pokud vznikne příslib ze strany zaměstnavatele, měl by být v krátkém časovém horizontu dodržen.“

Podle názoru pedagoga je problém v nastaveném systému vzdělávání. Přichází s myšlenkou, že pedagogové by měli předávat žákům a studentům již od dětství, že vzdělávání je proces, který nekončí absolvováním formálního vzdělávání.

„Tohle vnímám jako nesprávný postoj, nebo návrh řešení, byla by to slepá ulička. Aktivitu a touhu po vzdělávání nepředají pedagogové, je zakotvena v roli výchovy rodičů a postoji v rodině. Navíc máme spoustu povolání, kde diplomem vzdělávání teprve začíná, například lékaři dělají spoustu atestací apod.“

Jaký je podle vás hlavní přínos firemního vzdělávání pro zaměstnance? Z výzkumů vyplynuly přínosy v zefektivnění práce, zrychlení práce, zlepšení pracovní pohody, získání sebedůvěry. Souhlasíte s tím? Myslíte, že existuje nějaký jiný přínos?

„Určitě souhlasím, ještě bych chtěla dodat, že osobním přínosem pro zaměstnance může být vnitřní pocit úspěchu, že oproti ostatním, kteří třeba na školení nebyli, ví navíc nové zajímavé informace a také dobrý pocit, že sám pro sebe zaměstnanec něco dělá.“

yhodnocení náplně firemního vzdělávání přineslo závěr, že firmy neprovádí hlubší analýzu potřeb zaměstnanců. Co by podle Vás mohlo pomoci?

„Je to otázkou dobré a kvalitní komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. V první řadě by měli zaměstnavatelé více se zaměstnanci hovořit o jejich potřebách. Nepřítelem může být v dnešní době čas a zaměstnavatelé by si právě měli vyčlenit více času na tuto komunikaci.“

Mezi nejvíce žádané metody firemního vzdělávání patří procvičování na příkladech z praxe a konzultování problému.

vých situací. Z pohledu manažera i e-learning. Jak vnímáte volbu těchto metod?

„Výhodou e-learningu je určitě individuální volba studijního tempa, je vhodný pro introverty, kteří by se mohli stydět zeptat nebo doptat lektora, když něčemu nerozumí, je to pro ně traumatizující zážitek, zde mají možnost dohledat a doplnit informace na internetu nebo čerpat z jiných zdrojů v aktuálním čase. E-learning není vhodný pro zaměstnance, kteří nejsou motivovaní, trpí prokrastinací a nejsou aktivní.“

Podle poloviny zaměstnanců je dostačující časový rozsah školení, druhá polovina se vyjádřila opačně. Lektori vnímají časový rozsah školení nastavený správně. Z pohledu manažera je nastavení adekvátního časového rozsahu školení především zodpovědností školitele či školicí firmy. Jak se na tyto názory díváte vy?

„Nesouhlasím s tím, že je především zodpovědnost na straně školitele či školicí firmy, důležitá je komunikace před začátkem školení, komunikace mezi lektorem a zaměstnavatelem. Lektor mnohdy nezná zaměstnance a ani jejich studijní tempo, je to tedy zodpovědnost zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel nezadá vstupní podmínky, skutečné znalosti a očekávání, není v možnostech lektora rozsah adekvátně naplánovat.“

„Ohledně těch zaměstnanců, pídila bych se po motivaci, motivovaný účastník z psychologického hlediska chce probrat problematiku rozsáhleji, takže jim časová dotace nemusí stačit. Tempo lektora je důležitým faktorem, který ovlivňuje školení, když zaměstnanec nestačí, tak se ve výkladu ztrácí a tím klesá jeho motivace, když je lektor pomalý, tak se zaměstnanci nudí. Pomalé tempo je ale lepší než rychlejší, dá se u něj popřemýšlet, promyslet hlouběji dotazy apod.“

Jaké může být hlavní očekávání zaměstnanců, které si odnesou ze školení? Z pohledu manažera se jedná získání závěrečného certifikátu.

„Lidé v naší společnosti certifikáty jednoznačně oceňují, i ti druzí, věřím, že výběr školení je určitě směřován ke kurzům, kde certifikát je výstupem školení. Zvyšuje prestiž člověka, například u pohovoru má větší úspěch psychologickou optikou člověk, který vlastní hodně certifikátů, nový zaměstnavatel ho zcela jistě upřednostní před někým, kdo certifikáty mít nebude.“

Pro lektory je spokojenost zaměstnanců se všemi aspekty školení důležitá. Co ji může ovlivnit?

„Řekla bych, že výběr kvalitního lektora. Když jsem se školením spokojená, tak si zažádám o další školení a budu se těšit. Osobnost lektora je podle mě 70 procent úspěchu.“