

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



Motivace a spokojenost s rekvalifikací u generace Y

Bakalářská práce

Autor: Artur Sokol

Vedoucí práce: PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

2020

Zadávací list

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Motivace a spokojenost s rekvalifikací u generace Y vypracoval samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil a které jsem rovněž uvedl na konci práce v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědom, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědom, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědom, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

.....

V Praze dne

PODĚKOVÁNÍ

Chtěl bych poděkovat vedoucí mé práce PhDr. Lucii Smékalové, Ph.D. et Ph.D., zejména za odbornost a cenné rady, které mi pomohly tuto práci zkompletovat a za trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala.

Mé poděkování patří též osloveným respondentům za spolupráci při získávání údajů pro výzkumnou část práce.

Dále bych chtěl poděkovat mé rodině za podporu v průběhu studia.

Abstrakt

Bakalářská práce s názvem „**Motivace a spokojenost s rekvalifikací u generace Y**“ v teoretické části definuje pojmy jako jsou generace Y, motivace, práce, kariéra a rekvalifikace. Tyto pojmy byly zpracovány pomocí studia a komparace informací z odborných zdrojů. Tyto zdroje představují hlavně odborné monografie a elektronické materiály. Cílem praktické části bylo zjistit nejčastější motivy a hlavní důvody, které respondenty vedly k rekvalifikaci. Ke zjištění těchto informací byl využit kvalitativní výzkum, který byl podložen polostrukturovanými rozhovory. Výběr respondentů proběhl pomocí metody sněhové koule. Z vyhodnocení výzkumu je patrné, že generace Y se doopravdy nebojí změny, a jsou-li s něčím nespokojeni, neváhají od základů změnit profesní kariéru, často i pomocí rekvalifikace. Mezi hlavní důvody vedoucí ke změně bylo pracovní naplnění, časová flexibilita, čas na rodinu a výše finančního ohodnocení. Respondenti jsou s rekvalifikací spokojeni a rekvalifikace vždy přinesla žádaný cíl. Hlavním přínosem této práce je potvrzení, že další vzdělávání dospělých má smysl.

Klíčová slova

generace Y, motivace, práce, kariéra, rekvalifikace

Abstract

The theoretical part of the bachelor thesis named „**Motivation and satisfaction with requalification of Y generation**“ defines the conceptions such as Y generation, motivation, career and requalification, all of which were treated on the base of studies and comparison of information gained from specialised and professional sources. The goal of the practical part was to find out the most frequent motivations and main reasons for respondents to undergo the process of requalification. Qualitative research based on half structured interviews served as the source of the information and the snowball method was the source of respondents. Assessment of the research shows that Y generation is not under thread of any changes and if not satisfied, they do not hesitate to often change their professional career completely via requalification. Fulfilment at work, flexibility, time for family, and financial appraisal were vitally important reasons for the change. Respondents are contented with requalification as it had always made the dream come true. The confirmation that further education of adults is reasonable is the main contribution of this thesis.

Key words

Y generation, motivation, work, carrier, requalification

OBSAH

ÚVOD	9
1 Cíl a metodika	10
TEORETICKÁ ČÁST	11
2 Generace Y	11
3 Motivace	13
3.1 Formy motivace	13
3.2 Proces motivace	14
3.3 Zdroje motivace	14
3.4 Teorie motivace.....	16
3.5 Hygienické a motivační faktory	20
4 Práce.....	22
4.1 Hodnota práce	22
4.2 Spokojenost s prací	22
5 Pracovní kariéra	23
5.1 Kritéria kariéry	24
5.2 Vnitřní a vnější kariéra.....	24
5.3 Typy kariéry	24
5.4 Stadia kariérního vývoje	25
5.5 Kariérové typy.....	26
5.6 Osobní potenciál.....	29
5.7 Volba povolání	29
6 Rekvalifikace	31
6.1 Rekvalifikační kurzy	31
6.2 Typy rekvalifikace	32

6.3	Vzdělávací zařízení provádějící rekvalifikaci	33
	PRAKTICKÁ ČÁST	35
7	Kvalitativní výzkum	35
8	Metoda sběru dat.....	35
9	Výběr respondentů.....	35
10	Výzkumné šetření	36
10.1	Rozhovor č. 1	36
10.2	Rozhovor č. 2	39
10.3	Rozhovor č. 3	42
10.4	Rozhovor č. 4	45
10.5	Rozhovor č. 5	47
10.6	Rozhovor č. 6	49
11	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření.....	54
	ZÁVĚR.....	56
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	58
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	61
	SEZNAM TABULEK	61

ÚVOD

Aby byl člověk spokojený se svým životem, musí najít rovnováhu mezi osobním a pracovním životem. Právě pracovní život jedince má velký vliv na jeho spokojenost. Slouží nejen jako nástroj pro získání finančních prostředků potřebných k živobytí, ale může lidem poskytovat i vnitřní uspokojení. Během života může v pracovním životě nastat mnoho situací, kdy je člověk spokojený nebo nespokojený. K vyřešení neuspokojivého stavu je potřeba najít odhodlání podstoupit změnu.

Právě motivace je faktorem, který člověka dokáže „rozpohybovat“ k tomu, aby mohl být šťastný a spokojený. Jakmile člověk pozná svou vnitřní motivaci, může se pustit do změn, které mu pomohou se k požadovanému stavu dostat. Tuto změnu může podpořit právě podstoupení rekvalifikace, neboť i změnou profese je možno dosáhnout vnitřní a vnější spokojenosti.

Téma bakalářské práce „Motivace a spokojenost s rekvalifikací u generace Y“ jsem si zvolil proto, že mám se změnou kvalifikace osobní zkušenost a také proto, že se v mém okolí nachází mnoho lidí, kteří prošli změnou kvalifikace, absolvovali rekvalifikační kurz, nebo kteří pracují v úplně jiném oboru, než který vystudovali.

Mnohokrát se stane, že mladý člověk dokončí střední vzdělání a pokud přímo nenaváže studiem na vysoké škole, je nucen vstoupit na pracovní trh. Většinou nastoupí do zaměstnání, které ho nenaplňuje, ale slouží jako nutný zdroj obživy. Díky nespokojenosti s tímto zaměstnáním začne zvažovat možnosti, jak se přesunout jinam. Jedním z nástrojů na změnu v pracovním životě je rekvalifikace, která požadovanou změnu umožní.

Ve své práci jsem se zaměřil na generaci Y, protože z osobní zkušenosti vím, že pro lidi z této generace je obvyklé pracovat v oboru, který je často odlišný od toho, který vystudovali. Zajímalo mě, jakou měli oslovení respondenti motivaci k rekvalifikaci a jaké hlavní důvody je ke změně vedly. Následně jsem chtěl zjistit, jak byli s rekvalifikací spokojeni a jestli svého rozhodnutí o změně pracovní kariéry nelitují.

1 Cíl a metodika

Cílem teoretické části je vyhledat a definovat pojmy související s tématem bakalářské práce. Jedná se především o pojmy z oblasti generace Y, motivace, práce, kariéry a rekvalifikace. V této části je použita rešerše odborné literatury a komparace informací z použitých zdrojů. Tyto zdroje tvoří především odborné monografie a elektronické materiály.

Cílem praktické části je zjistit nejčastější důvody vedoucí k rekvalifikaci. Dále zda rekvalifikace splnila očekávání respondentů a jestli jsou s touto kariérní změnou celkově spokojeni. V této části je použita metoda sběru dat pomocí kvalitativního výzkumu. Respondenti byli vybráni metodou sněhové koule. Tento výzkum je podložen polostrukturovanými rozhovory.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Generace Y

„Generaci lze označit jako reálnou skupinu lidí, které spojuje stejná sociální a historická zkušenost, společný historický osud, podobné životní šance a omezení. Lidé náležící k jedné generaci mají tedy obdobné způsoby uvažování a jednání a sdílejí generační postoje, klíčové hodnoty i podobný životní styl.“ Generace na sebe navazují, na každou starou navazuje generace nová, která se posouvá dále. Lidé z této nové generace jsou „inovátory“, přinášející nové přístupy a nové pohledy na věc (Čápová, 2018, s. 11).

Generace Y – poprvé se toto označení objevilo v časopise Advertising Age a dnes je tak nejčastěji označena generace lidí narozených přibližně mezi lety 1980 až 2000. Představitelé této generace se narodili v osmdesátých a devadesátých letech 20. století a můžeme je také rozdělit na starší generaci Y, kdy má blíže k předchozí generaci X, a na mladší, která má blíže ke generaci Z. Tato generace byla značně formována nástupem digitálních technologií a bývá také označována jako „generace mileniálů“ nebo „(inter)net generation“ – hlavně pro spojitost se světem internetu. Mileniálové mohou být popisováni odlišně, hodně však záleží na zdroji. Západní svět je charakterizuje jako optimistické, vzdělané, talentované, družné, vlivné a na úspěch orientované jedince, kteří se vnímají jako nepostradatelní. Do zaměstnání přicházejí s vysokými očekáváními, ale chybí jim pokora a v případě nespokojenosti se nepotřebují dlouho rozmýšlet a ze zaměstnání odejdou. Jak vyplývá ze studie světové marketingové studie IPSOS, bývají také označováni jako arogantní, sobečtí, materialističtí, líní nebo drzí. Díky tomuto přístupu k nim mnoho lidí cítí určité antipatie. Většina těchto charakteristik však bývá založena na stereotypizaci prostřednictvím médií, často pak díky přibývajícím populárním článkům, které nebývají vědecky podložené (Čápová, 2018, s. 13-14).

J. Rezlerová popisuje představitele této generace jako ekonomicky aktivní s důrazem na osobní uplatnění, snaží se dosáhnout sociální jistoty a vyžadují vyšší životní úroveň. Touto generací jsou peníze vnímány jako prostředek, využívají půjčky, hypotéky, přestupují na výhodnější pracovní místa a mají zájem o zajímavou práci.

Oproti představitelům předchozí generace X je pro ně velmi důležitý osobní a rodinný život. Což pro generaci X nebylo typické (Rezlerová, 2009, s. 16).

Trefně tuto generaci popsal americký spíkr Simon Sinek, který uvádí, „že tato generace je již od útlého dětství zvyklá na okamžité uspokojování svých potřeb – na cokoli si vzpomenou, objednají si to, když chtějí s někým mluvit, ihned napíší přáteli na sociální síti, potřebují-li pozornost, umístí na internet svoji novou fotografii, nebaví-li je jeden díl seriálu, přeskočí na další a nemusejí čekat týden, než se v televizi objeví nový, jako tomu bylo dříve. Tato generace má sice většinu uspokojení na dosah ruky, ale to se bohužel nevztahuje na uspokojení z práce. Na pracovišti je nutné být trpělivý, systematickou prací dosahovat svých cílů a z toho plynoucího uspokojení. To je ale něco, co této generaci chybí – trpělivost“ (Čápová, 2018, s. 13-14).

V praktické části této práce jsem se snažil tyto charakteristiky potvrdit nebo vyvrátit.

3 Motivace

Motivace má původ z latinského slova „movere“, což znamená hýbati. Jednotná a všeobecná teorie motivace neexistuje. Většina definicí se však shoduje v tom, že se jedná o intrapsychický proces, který je ovlivňován vnitřními a vnějšími faktory. Obrazně vyjadřuje hybné síly, všechny vnitřní podněty vedoucí k určité činnosti. Je to podnět k tomu, abychom něco vykonali. Motivace spojuje a organizuje celkovou fyzickou a psychickou aktivitu člověka směrem ke stanovenému cíli (Bedrnová, Nový, 1994, s. 183).

Motivace *„je vnitřním procesem, který vyjadřuje touhu a vůli (ochotu) člověka vyvinout určité úsilí vedoucí k dosažení subjektivně významného cíle nebo výsledku“* (Tureckiová, 2004, s. 55).

Podle pedagogického slovníku je motivace *„souhrn vnitřních i vnějších faktorů, které vzbuzují, aktivizují a dodávají energii lidskému jednání a prožívání. Zaměřují toto jednání a prožívání určitým směrem, řídí jeho průběh a způsob dosahování výsledků. Ovlivňují jedince a jeho způsob reagování na jeho jednání a prožívání, jeho vztahy k ostatním lidem a ke světu“* (Průcha a kol., 2003, s. 127).

3.1 Formy motivace

Existují různé formy motivace, které mají pro pochopení pracovní motivace význam. Dají se rozdělit na (Deibl, 2005, s. 55):

Vědomou a nevědomou motivaci – toto rozdělení pochází z psychoanalýzy S. Freuda. Motivační funkci zde má jen „ONO“ (a „JÁ“ a „NAD-JÁ“ působí jen v kontrolní funkci). Toto zpřesňuje P. G. Zimbardo: *„Je možné, že jednáme, aniž bychom věděli proč, nebo aniž by nám pravá příčina našeho jednání byla přímo zřejmá“* (Nakonečný, 1992, s. 30). Chování jedince může mít obsah zřejmý: co vnímáme, činíme, říkáme; ale může mít také obsah skrytý. Nevědomé jsou totiž i takové způsoby chování a motivace, které jsou jedincem vysvětlovány chybně. Lidé obvykle své skutečné motivy neznají. Za těchto okolností se snaží tyto pravé motivy racionalizovat nebo zastřít (Deibl, 2005, s. 55; Nakonečný, 1992, s. 30).

Primární a sekundární motivaci – rozdělení na primární (vrozenou) a sekundární (získanou, naučenou) motivaci vychází z teorie učení. Všechny potřeby a motivy, které vystupují u pracovní motivace jsou považovány za „naučené“ stanovisko. Získaná motivace tedy v tomto smyslu znamená naučit se získávat určité odměny a vyhýbat se určitým trestům (Deibl, 2005, s. 55; Nakonečný, 1992, s. 80-81).

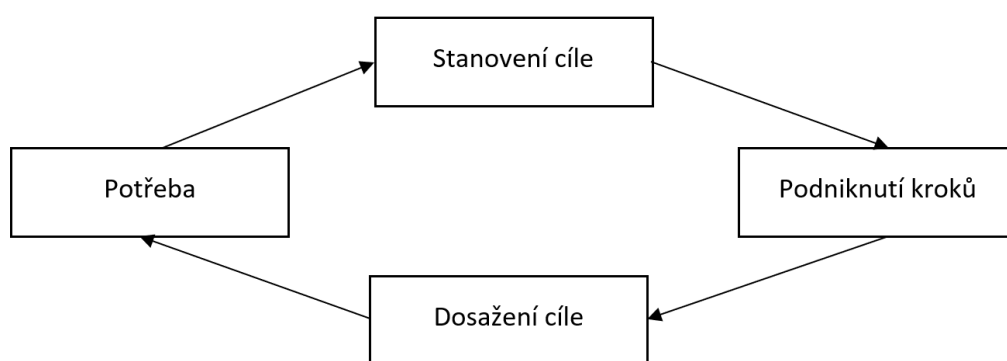
Vnitřní a vnější motivaci – vnitřní motivace jsou faktory vytvořené jedincem a je jimi ovlivňován k tomu, aby se určitým způsobem choval, nebo aby se určitým směrem vydal. Vnější motivace je to, co se pro jedince dělá, aby byl motivován. Vnitřní motivátory působí dlouhodoběji (Armstrong, 2007, s. 220-221).

V praktické části této práce jsem zjišťoval, zda byly respondenti motivováni vnitřními či vnějšími vlivy.

3.2 Proces motivace

Motivační proces je obtížnější, než se zdá. Každý má totiž jiné potřeby, na jejichž základě si stanovuje rozdílné cíle. Proto pak volí takové cesty a způsoby chování, od kterých lze očekávat, že povedou ke splnění těchto cílů. Proces motivace má cyklický charakter (Armstrong, 2007, s. 219; Tureckiová, 2004, s. 56).

Obrázek č. 1: Proces motivace



Zdroj: Armstrong, 2007, s. 220

3.3 Zdroje motivace

Zdroje motivace poukazují na skutečnosti, které jí tvoří. Těmito zdroji jsou potřeby, návyky, zájmy, hodnoty a ideály (Bedrnová, Nový, 1994, s. 186).

Potřeba

Potřebu lze chápat jako prožívaný, uvědomovaný i neuvědomovaný nedostatek něčeho, co je pro daného jedince subjektivně důležité. Potřeba je spojována s vykonáváním činnosti, která slouží k dosažení uspokojivého stavu. Uspokojování potřeb má 3 fáze. První fáze představuje napětí vznikající rozporem mezi představou a realitou. Druhá fáze vede k uspokojení představy a poslední fáze je přechod, kdy naplnění potřeby vytváří prostor pro tvorbu dalšího napětí. Lze říci, že potřeba slouží pro jedince jako hnací motor – nutí ho k akci (Bedrnová, Nový, 1994, s. 224).

Motivace tak „vyjadřuje rozpory mezi tím, co subjekt aktuálně prožívá, a tím, co prožívat touží, tj. např. mezi hladověním a nasycením, pocitem nejistoty a pocitem jistoty apod. Motivace pak v tomto smyslu vyjadřuje nějaké nedostatky v psychofyzickém či biosociálním bytí individua a chování vystupuje jako nástroj k odstranění těchto nedostatků“ (Nakonečný, 1996, r. 14).

Potřeby jedince jsou velmi různorodé. Můžeme je dělit na primární (biologické, fyziologické) a sekundární (psychické, společenské) (Bedrnová, Nový, 1994, s. 187).

Návyk

Návyk je dalším důležitým zdrojem motivace. Vzniká prostřednictvím našich zkušeností a zážitků – zažitý způsob chování se v podobných situacích opakuje. Opakovaný úspěch se generalizuje a člověk ho používá v obdobných situacích. Opakem návyku je zlovyk, který je vyznačován negativním vlivem a působí na jedince škodlivě – směřuje ho k rozporu se stavem ideálním (Bedrnová, Nový, 1994, s. 189).

Zájem

Zájem představuje trvalejší zaměření jedince na určitou oblast. Prvotní podnět musí vyplývat z náklonnosti k určitému předmětu. Existuje mnoho druhů zájmů, pro příklad: sociální, estetické, poznávací, přírodní, technické, sportovní, obchodní, materiálové, rukodělné nebo výtvarné. Lze je také dělit dle jedince na profesionální/amatérské, nebo na dlouhodobé/krátkodobé. Okruh zájmů a postoj člověka k těmto zájmům doplňuje podstatné podklady pro vytvoření charakteristiky tohoto člověka (Bedrnová, Nový, 1994, s. 189).

Hodnota

Hodnotový systém si jedinec tvoří po celý život díky specifickým podmínkám a okolnostem, a pro každého člověka může být hodnotou v podstatě cokoliv (Bedrnová, Nový, 1994, s. 190).

Hodnoty „*se stávají součástí sebepojetí jedince a fungují jako motivy jeho obrany: člověk hlídá sám sebe, aby byl tím, kým chce být*“ (Nakonečný, 1994, s. 83).

Hodnoty mohou být ekonomické (peníze) a sociální (přijetí skupinou, kladné mezilidské vztahy). Jako hodnota může být vnímána i seberealizace.

Ideál

Nakonečný zmiňuje ideály „*jako zvnitřněné normy či morální principy*“ (Nakonečný, 1992, s.142).

Ideálem chápeme určitou názorovou nebo ideovou představu něčeho subjektivně žádoucího a pozitivně hodnoceného. Něčeho, co pro daného člověka představuje důležitý cíl jeho snažení, skutečnost, o kterou usiluje. Touha jedince po porozumění vlastnímu životu a nalezení smyslu života je přirozenou lidskou vlastností (Bedrnová, Nový, 1994, s. 190).

3.4 Teorie motivace

Motivace funguje na základě zrcadlení lidské povahy. Pochopení těchto teorií je užitečné pro úspěšné využívání motivačních technik. Existuje mnoho modelů motivačních teorií, které se pokaždé zaměřují k vysvětlení jen některých stránek motivace. Všechny jsou navíc určeny vědeckým postojem jejich „tvůrců“ (Deibl, 2005, s. 18; Forsyth, 2009, s. 16).

Mezi nevlivnější teorie motivace dle Armstronga patří (Armstrong, 2007, s. 221-228):

3.4.1 Teorie instrumentality

„Instrumentalita“ je názor, že vykonáme-li jednu věc, bude to směřovat k věci jiné. Tato teorie, která má své kořeny v taylorismu, jednoduše tvrdí, že jedinec pracuje jen pro peníze. Odměňování a tresty podle této teorie vedou k zabezpečení toho, aby se

jedinec choval nebo konal žádoucím způsobem. Tento přístup je stále široce používán, a někdy i úspěšně, nerespektuje však řadu lidských potřeb a je založen převážně na systému kontroly (Armstrong, 2007, s. 221-223).

3.4.2 Teorie zaměřené na obsah (teorie potřeb)

Obsahově zaměřené teorie se zakládají na přesvědčení, že motivace je tvořena lidskými potřebami (Armstrong, 2007, s. 223).

Maslowova hierarchie potřeb

Známa teorie Abrahama Maslowa uvádí pět základních lidských potřeb, které jsou postupně uspokojovány:

1. fyziologické – kyslík, potrava, voda a sex,
2. jistoty a bezpečí – ochrana proti nebezpečí a proti nedostatku uspokojení fyziologických potřeb,
3. sociální – láska, přátelství, přijetí v týmu apod.,
4. uznání – stabilní hodnocení sama sebe: sebeúcta, sebedůvěra, nezávislost a svoboda, prestiž, dobré postavení a ocenění od ostatních,
5. seberealizace – využití potenciálu, rozvíjení schopností a dovedností (Forsyth, 2009, s. 17).

Obrázek č. 2: Maslowova pyramida lidských potřeb



Zdroj: Forsyth, 2009, s. 17

Tato teorie říká, že po uspokojení potřeby nižší nastupuje potřeba vyšší. K psychologickému rozvoji dojde tak, že se člověk pohybuje pyramidou vzhůru. Není to však nutně přímý vývoj. Lidé se k nižším potřebám vracejí, protože stále existují. Jsou jen dočasně vypnuté (Armstrong, 2007, s. 224).

Tato teorie je velmi populární, byť vědecky sporná. Nebyla totiž empiricky ověřena a kritizována za svou nekompromisnost a nepružnost. Nalezla však významné následovníky (jako např. Alderfer, Herzberg) (Armstrong, 2007, s. 224).

Alderferova teorie „existence, vztahů a růstu“

Na předchozí teorii navázal americký psycholog Clayton Alderfer. Jeho teorie existence, vztahů a růstu původní teorii potřeb „vyostřuje“ a rozlišuje tyto motivy (Deibl, 2005, str. 29):

1. existence – sebezáchovy,
2. sociální sounáležitosti – potřeby kontaktů a prestiže, mezilidské vztahy,
3. růstu – potřeby související se seberozvojem, seberealizací.

Jeho teorie ve zkratce říká toto: *„Čím je potřeba méně uspokojována, tím dominantnější se stává. Když je uspokojena, aktivuje se jiná, „nová“ potřeba. Také neúspěch (tj. neuspokojení potřeby) může znamenat růst“* (Deibl, 2005, str. 29).

3.4.3 Teorie zaměřené na proces

V těchto teoriích je důraz kladen na psychologické procesy, na síly ovlivňující motivaci a na základní potřeby. Jsou též známé jako kognitivní teorie (zkoumají, jak jsou lidmi vnímány, chápány a interpretovány pracovní způsoby a prostředí). Těmito procesy jsou očekávání (expektační teorie), dosahování cílů (teorie cíle) a pocity spravedlnosti (teorie spravedlnosti) (Armstrong, 2007, s. 224).

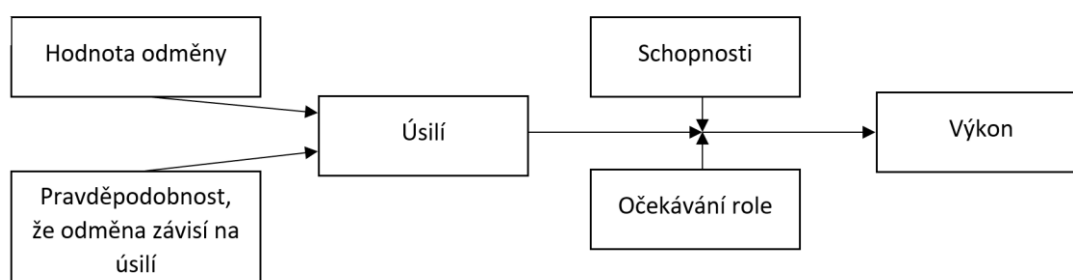
3.4.3.1 Expektační teorie

Tato teorie byla formulována V. Vroomem a *„vychází z předpokladu, že sílu motivu – vedoucí k vynaložení určitého úsilí, jež je nutné k dosažení cíle ovlivňuje míra (velikost). očekávání, že dosažení cíle je reálné, a dále přitažlivost (subjektivní pozitivní hodnota). cíle pro jednotlivce.“* Čím je tedy cíl přitažlivější a dosažitelnější, tím větší je snaha ho dosáhnout. Pracovník bude svoji činnost vykonávat tím

usilovněji, čím je pravděpodobnější, že tato snaha povede k požadovaným výsledkům (například vyšší plat, povýšení, uspokojení z práce, seberealizace atd.) (Tureckiová, 2004, s. 62-63).

Porter a Lawler tuto teorii rozvinuli a došli k závěru, že je-li větší hodnota odměny a vyšší pravděpodobnost, lze získat díky úsilí, tím více úsilí bude vynaloženo. Zdůrazňují také to, že nestačí samotné úsilí. Splnění úkolu ovlivňují též schopnosti a to, jak jedinec vnímá svou roli (Armstrong, 2007, s. 225).

Obrázek č. 3: Model motivace



Zdroj: Armstrong, 2007, s. 226

3.4.3.2 Teorie cíle

Teorie stanovování cílů vytvořená E. A. Lockem a G. P. Lathamem významně ovlivňuje podnikovou praxi. Na tuto teorii totiž navazuje velmi oblíbená manažerská technika SMART pro navrhování cílů. Správně formulovaný cíl ovlivňuje výsledky, protože usměrňuje pozornost, mobilizuje úsilí, probouzí výdrž a zlepšuje rozvoj strategie (Tureckiová, 2004, s. 67-68).

Bylo ověřeno, že pokud má cíl opravdu motivovat, musí být stanoven specificky, být měřitelný, realistický (s ohledem na čas a na možnosti pracovníka), musí být adekvátně náročný a zároveň atraktivní, měla by být zajištěna zpětná vazba a pracovník by měl mít kromě jeho plnění i možnost se angažovat na jeho vytvoření (Tureckiová, 2004, str. 68).

3.4.3.3 Teorie spravedlnosti

Teorie spravedlnosti J. S. Adamse tvrdí, že pracovník bude lépe motivován, bude-li se s ním zacházet spravedlivě (Armstrong, 2007, s. 226).

Podstata spočívá ve srovnávání se s ostatními pracovníky (členy skupiny). Srovnává vynaložený čas, sílu a námahu a posuzuje využití schopnosti a dovednosti potřebné ke splnění úkolu (dosažení cíle). Zisky, které plynou z tohoto úsilí srovnává s úsilím a zisky ostatních. Výsledkem je potom subjektivní pocit spravedlnosti, nebo nespravedlnosti (Tureckiová, 2004, s. 64).

3.4.4 Teorie X a Y

Douglas McGregor propojil lidské chování a životní přístup do protichůdných směrů. Teorie X charakterizuje lidi, kteří jsou líní a nemají o práci ani o zodpovědnost žádný zájem. K práci musí být nuceni a potřebují důsledné vedení. Teorie Y popisuje opačný styl. Tito lidé pracovat chtějí, bývají rádi úspěšní, rádi na sebe berou zodpovědnost a na práci hledají pozitivní zkušenosti. Teorie X a Y je extrémní, ale pravdivá. Záleží však na zaměstnání. To může být vyloženě zajímavé, nebo obyčejné a nudné. Motivací lze lidi přesunout z teorie X na Y (Forsyth, 2009, s. 16-17).

3.4.5 Herzbergova teorie dvou faktorů

Herzbergova teorie popisuje dvě skupiny faktorů – hygienické a motivační. Zatímco hygienické faktory v lidech vyvolávají nespokojenost, motivační vyvolávají emoce pozitivní. Faktory by měly být v harmonii a vcelku působit pozitivně. Souhrn všech faktorů musí fungovat, i když se může stát, že u některé profese se zřetelně naklání na jednu nebo druhou stranu (Forsyth, 2009, s. 18-19).

3.5 Hygienické a motivační faktory

Výše zmíněná „dvoufaktorová“ teorie rozlišuje tyto faktory:

- hygienické („faktory neuspokojení“): do této skupiny patří mezilidské vztahy, pracovní podmínky, pracovní jistota, postavení, plat, politika společnosti, administrativní procesy a míra kontroly,
- motivační („faktory uspokojení“): úspěch, uznání, ocenění formou odměny, náplň práce, odpovědnost, možnost kariérního postupu a možnost růstu (Forsyth, 2009, s. 18-19).

Pokud jsou motivační faktory uspokojovány, je pracovní spokojenost větší. Převládají-li však faktory hygienické, vzniká pracovní frustrace – nespokojenost na pracovišti (Deibl, 2004, str. 28).

V praktické části této práce jsem zjišťoval vliv těchto faktorů na kariérní změnu respondentů.

4 Práce

„Práce je účelové vynakládání úsilí a aplikace znalostí a dovedností. Většina lidí pracuje – aby získala peníze. Ale lidé pracují také kvůli uspokojení dalších potřeb, které práce přináší“ (Armstrong, 2007, s. 185).

4.1 Hodnota práce

Britský sociolog A. Giddens zmínil šest základních důvodů, které zvyšují hodnotu práce v životě člověka:

1. Peníze – jsou nezbytné pro život v současné společnosti a výše příjmu určuje ekonomický status.
2. Získávání a zdokonalování činností – vedou k osobnímu rozvoji a dodávají jedinci pocit potřeby, jistoty a smyslu života.
3. Rozmanitost žití – změna prostředí mezi domácností a místem, kde jedinec pracuje.
4. Struktura času – dodává pocit řádu v životě.
5. Sociální kontakt – je pro člověka (jako společenskou bytost) nutný, ať už dlouhodobý, nebo krátkodobý.
6. Osobní identita – pomáhá člověku k pochopení toho, jaký je, a čeho by chtěl dosáhnout, dává šanci realizovat se (Hudečková, Kučerová, 2003, s. 99).

4.2 Spokojenost s prací

Pracovní spokojenost lze hodnotit jak pohledem vnějším, tak i vnitřním. Existují čtyři typy různě spokojených osobností. Tyto typy popsala Bartoníčková (Bartoníčková, 2008, s. 15-18):

1. Úspěšný vnitřně, úspěšný navenek (kvadrant A, „síň slávy“) – nejideálnější stav, tato osoba je spokojená vnitřně i navenek.
2. Úspěšný vnitřně, neúspěšný navenek (kvadrant B, „soukromý ráj“) – tento jedinec je se sebou vnitřně spokojený a nezáleží mu na názoru okolí.
3. Neúspěšný vnitřně, úspěšný navenek (kvadrant C, „dokonalá past“) – nespokojená a nenaplněná osobnost, která je však okolím vnímána úspěšně.

4. Neúspěšný vnitřně, neúspěšný navenek (kvadrant D, „hořící dům“) – tento stav je nejhorší, protože jedinec není úspěšný vnitřně ani navenek, je doporučováno ho opustit (Bartoníčková, 2008, s. 15-18).

Obrázek č. 4: Typy osobnosti

A úspěšný vnitřně úspěšný navenek	B úspěšný vnitřně neúspěšný navenek
C neúspěšný vnitřně úspěšný navenek	D neúspěšný vnitřně neúspěšný navenek

Zdroj: Bartoníčková, 2008, s. 15

Ve výzkumné části této práce jsem se zajímal o to, zda se respondentům povedlo změnit se z nespokojených typů na typy spokojené. Tedy za předpokladu, že motivem ke změně byla pracovní nespokojenost.

5 Pracovní kariéra

Podle Donalda E. Supera „je kariéra sled zaměstnání, prací a pozic, které člověk zastává v průběhu pracovního života. Je to strukturovaný sled událostí v profesionálním životě člověka, kdy pracovník postupuje, setrvává nebo sestupuje v hierarchii pracovních pozic, kdy mění jednu pracovní činnost za druhou ve struktuře různých zaměstnání, kdy získává a zhodnocuje pracovní zkušenosti a vytváří si profesionální pověst – image“ (Štikar a kol., 2003, s. 119).

„Kariéra je vždycky považována za dráhu, za postup, který se odehrává na časové ose. Má začátek – někde v době nástupu do zaměstnání nebo do určité školy, konec – v době současné, a prochází řadou stadií. Má i (zatím poněkud nejasné) pokračování v budoucnosti, může mít cíl“ (Bělohlávek, 1994, s. 9).

Disciplína zabývající se kariérou se obvykle nazývá rozvoj kariéry. Rozvoj kariéry (career development) se dělí na dvě části. Zaprvé na úsilí jednotlivce najít a uskutečnit svou vlastní cestu životem (career planing) a zadruhé na úsilí organizace umožňující pracovníkům růst ve shodě s jejich potenciálem (career management). Žádoucí je dosáhnout souladu tak, aby se pracovník realizoval v souladu s vlastními potřebami i potřebami firmy (Bělohlávek, 1994, s. 9).

5.1 Kritéria kariéry

Ke sledování, srovnávání a posuzování toho, zda je kariéra úspěšná, jsou potřeba kritéria, kterým lidé dávají různou důležitost. Tradičními kritérii bývá pozice, hodnota, reálná moc, plat, symbolické předměty (služební automobil, samostatná kancelář, vybavení apod.), množství podřízených pracovníků, rozsah spravovaného majetku a rozhodovací pravomoc. Pro někoho může být více přínosnější tvůrčí a duševně náročná činnost než činnost rutinní. Výkonem různých prací nebo studií roste výkonnost pracovníka, a tím i jeho hodnota na trhu práce. Úspěšnost kariéry lze hodnotit především v rámci individuálního hodnotového systému, záleží totiž zejména na přístupu jedince. Nelze tedy říci, jaké pojetí kariéry je lepší či horší (Bělohlávek, 1994, s. 9-11).

5.2 Vnitřní a vnější kariéra

Kariéru lze diferencovat na vnitřní a vnější. Vnější (objektivní) kariéra je zachycena v životopise a materiálech personálního oddělení – jedná se o seznam absolvovaných škol a kurzů, o výčet předchozích zaměstnání a pracovních změn. Vnitřní (subjektivní) kariéra vyjadřuje postoj jedince, jeho zkušenosti a stanovené (splněné/nesplněné) cíle (Bělohlávek, 1994, s. 11-12).

5.3 Typy kariéry

Každý člověk je jiný, což znamená, že i pracovní kariéra je u každého člověka vždy individuální. Přesto však lze najít obecnější tendence, které u některých pracovníků při výběru a vývoji profesní kariéry převládají. Nejčastěji se uvádí rozdělení na čtyři typy kariéry (Štikar a kol., 2003, s. 123, Tomšík, Duda, 2011, s. 103):

- Stabilní typ – charakteristikou tohoto typu je to, že se vykonávaná profese shoduje s předchozí odbornou přípravou. Absolvent nastupuje ihned do povolání a během pracovního života se neodchýlí od své odbornosti. Tento typ je běžný u většiny pracovních míst, u nichž je vyžadována vysokoškolská příprava (např. lékaři, právníci, architekti), ale také u kvalifikovaných dělnických profesí.
- Konvenční typ – tento typ kariéry postupuje profesním vývojem, vedoucím od zkoušení a hledání vyhovujícího povolání k profesní stabilizaci.

- Nestabilní typ – typické pro tento typ je střídání zkušebního stadia s obdobím relativní stability. Pracovník často nezůstává v jednom povolání celý život. Tato změna se váže na změnu práce a pracovního místa, vliv mají také změny ve společnosti.
- Difuzní typ (mnohonásobná volba) – tuto kariéru charakterizuje častá a nepravidelná profesní změna bez výrazného cíle. Pracovník sleduje aktuální výhody, kterým podřizuje svoji další volbu profese a zpravidla neprahne po rozvoji kariéry (Štikar a kol., 2003, s. 123; Tomšík, Duda, 2011, s. 103).

V praktické části jsem po vyhodnocení rozhovorů s respondenty určil typ jejich dosavadní kariéry.

Podobné, ale jinak pojímané členění typů kariéry přinesl Driver, který rozlišuje tyto typy (Štikar a kol., 2003, s. 124):

- Stálý stav – pracovník celoživotně zůstává v jediném povolání, dává přednost prohlubování specializace a nezaměřuje se na postup na vyšší pozici.
- Přímočarý vývoj – představuje hierarchický postup v rámci jednoho povolání.
- Spirála – pracovník po 5–7 letech mění povolání, ovšem tak, aby využil zkušenosti v předchozího zaměstnání. Patří sem i postup na vyšší pozici.
- Proměnlivost – častá změna pracovní kariéry, motivace ke změně je různá a velmi proměnlivá (Štikar a kol., 2003, s. 124).

5.4 Stadia kariérního vývoje

„Pracovní kariéra je složkou životní dráhy, která vyjadřuje uskutečňovaný, prožívaný průběh života pracovníka v určitém časovém a společensko-ekonomickém kontextu“ (Tomšík, Duda, 2011, s. 102).

Známe-li tyto obecná fakta a procesy, pomůže to k efektivnímu plánování a řízení kariéry. D. Super rozlišil pět stadií (Štikar a kol., 2003, s. 121-122):

1. Stadium růstu (do 14 let) – zde převládá hra a fantazie, roste význam zájmům a schopnostem. Sebepojetí jedince je ovlivněno rodiči, výchovou, školou a prostředím.

2. Stadium zkoumání (15-24 let) – v tomto stadiu převažuje hledání profese a získání práce. Do jisté míry jsou tolerovány chyby a ke konci tohoto stadia člověk začíná mít určité praktické zkušenosti s povoláními. Hodnotí je a určuje jejich vhodnost pro další životní směřování.
3. Stadium budování a konsolidace (25 let věku až střední dospělost) – jedinec se snaží najít si své místo v pracovním životě a buduje si v něm správnou pozici. Je to také období, kdy přehodnocuje motivaci a kariérové kotvy.
4. Stadium upevnění kariéry (střední až pozdní dospělost) – stadium uklidnění a životní zralosti. Člověk naplňuje své osobní cíle a snaží se udržet a zlepšovat svou pozici v zaměstnání.
5. Stadium ústupu (pozdní dospělost) – je obdobím úbytku fyzických a duševních sil a klesajícího pracovního zapojení. Dochází k zanechání pracovní činnosti (Štikar a kol., 2003, s. 102; Tomšík, Duda, 2011, s. 121-122).

5.5 Kariérové typy

Každý kariérní přestup vyjadřuje nejen přání pracovníka dosáhnout postavení odpovídající jeho potřebám, ale může být i pouhým projevem aktuální situace (např. stěhování, finanční tíseň). Orientujeme-li se však dlouhodobými tendencemi v kariéře pracovníka, zjistíme, že i přes nahodilé události má profesní dráha jedince určitý smysl – usiluje o dosažení pozice k uspokojení jeho základních potřeb. Toto základní zaměření pak vyjadřuje kariérový typ (Bělohlávek, 1994, s. 21).

5.5.1 Typy potřeb dle D. C. McClellanda

Tato typologie rozděluje jedince podle preference potřeb a uvádí základní tři potřeby (Bělohlávek, 1994, s. 21):

- Potřeba výkonu – lidé s touto potřebou touží po samostatnosti, odpovědnosti, překonávání překážek, soutěži a překonávání ostatních. Potřebují také rychlou zpětnou vazbu, zda se jim daří. Stanovují si rozumné cíle a vyhýbají se moc snadným i neúměrně obtížným úkolům. Spíše než finanční odměna je

motivuje pocit z dobře vykonané práce. Tato potřeba vzniká výchovou. Tento typ se profiluje do oblastí jako je prodej nebo vlastní podnikání.

- Potřeba přátelství – ti, kteří mají značnou potřebu přátelství, upřednostňují práci v kolektivu, usilují o vytvoření a udržení přátelských vztahů. Jsou nešťastní, mají-li pracovat o samotě. Tito lidé jsou úspěšní např. v sociální práci nebo v personálních útvarech.
- Potřeba moci – tyto lidé se snaží řídit, ovlivňovat a být odpovědní za ostatní lidi. Jsou prospěšní v tom případě, pokud je tato potřeba uplatňována ve prospěch ostatních. Pak jsou velmi dobrými manažery. Je-li však cílem jen osobní moc, dochází ke konfliktu se zájmy organizace (Bělohlávek, 1994, s. 21-22).

5.5.2 Typy profesionální osobnosti dle J. Hollanda

John Holland vycházel z toho, že lidé mají tendence vyhledávat prostředí odpovídající jejich povaze. Definoval šest osobnostních typů podle profesionálního prostředí (Bělohlávek, 1994, s. 22-23, Palán, 2002, s. 94-95):

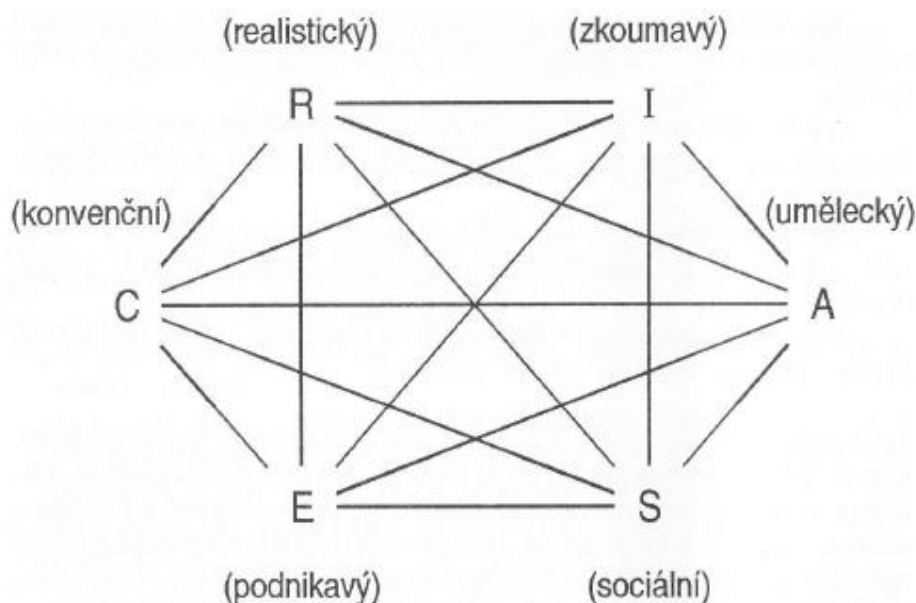
- Typ realistický – jeho schopnosti a dovednosti jsou spojené s fyzickou aktivitou (řemesla, zemědělství).
- Typ zkoumavý – preferuje poznávání, přemýšlení a organizování před emocionálními aktivitami (přírodní vědy).
- Typ sociální – upřednostňuje interpersonální aktivity před fyzickou nebo intelektuální aktivitou (sociální a personální práce, poradenství, diplomacie apod.).
- Typ konvenční – vyhledává činnosti s přesně vymezenými pravidly a jednoznačným řízením (účetnictví, bankovníctví).
- Typ podnikavý – své schopnosti využívá k získávání ostatních a k dosažení svých cílů (právo, management, obchod).
- Typ umělecký – snaha o sebevyjádření, o vyjádření citů (hudba, herectví, výtvarné umění) (Bělohlávek, 1994, s. 22-23; Palán, 2002, s. 94-95).

Tyto orientace se dají měřit Hollandovým dotazníkem profesionálních zájmů se 160 profesemi, ke kterým jedinec vyjadřuje svůj postoj. Pokud převažuje jeden

typ, profesionální orientace je jednoduchá. Dochází-li k rovnováze dvou a více zájmů, může dojít ke konfliktům a po volbě zaměstnání a profese se potlačené varianty mohou nějakým způsobem připomínat (Bělohlávek, 1994, s. 23).

Vztah mezi těmito typy se dá vyjádřit grafickým vyjádřením.

Obrázek č. 5: Typy profesionální osobnosti



Zdroj: Bělohlávek, 1994, s. 24

5.5.3 Kariérové kotvy E. H. Scheina

„Kariérová kotva je představa založená na posouzení vlastních pracovních schopností a motivací. Tato představa vede, stabilizuje a integruje individuální pracovní zkušenosti“ (Tomšík, Duda, 2011, s. 100).

Lze rozlišit pět kariérových kotev (Tomšík, Duda, 2011, s. 100; Bělohlávek, 1994, s. 23-27):

- Technické schopnosti – tyto schopnosti popisují lidi, kteří mají zájem vykonávat stávající profesi ve vybrané odbornosti a rozvíjet se v ní. Tito lidé jsou silně zakořeněni ve vykonávané práci.
- Manažerské schopnosti – toto zaměření popisuje lidi, kterým zaleží především na rozvoji svých manažerských schopností. Manažerská

kompetence se zakládá na kombinaci tří oblastí, a to analytické, interpersonální a emocionální kompetence.

- Autonomii, nezávislé zaměření – toto zaměření lidi orientuje do samostatného podnikání. Nechtějí být podřízenými, chtějí být osvobození od tlaků organizace.
- Tvůrčí zaměření – orientuje lidi k vytvoření něčeho nového, vlastního a originálního. Jejich primární motivací je výtvar (výrobek, podnik, umělecké dílo apod.), finanční zisk následuje v dalším pořadí.
- Zaměření na stabilitu a jistotu v zaměstnání – tito lidé chtějí mít hlavně zaručené zaměstnání a snaží se dělat to, co si zaměstnavatel přeje, a to podle organizačních norem a zvyklostí. Nemají velké ambice. (Tomšík, Duda, 2011, s. 100; Bělohlávek, 1994, s. 23-27)

V praktické části jsem respondenty na základě rozhovorů přiřadil k jednotlivým kariérovým kotvám.

5.6 Osobní potenciál

Každý člověk má sklony k určité oblasti činností. Je však potřeba zjistit, zda má k dané oblasti předpoklady. Tyto předpoklady tvoří potenciál člověka a tvoří je vlohy, schopnosti, znalosti, dovednosti a osobnost (motivy, vlastnosti a postoje) (Bělohlávek, 1994, s. 47).

5.7 Volba povolání

„Volba povolání je definována jako proces zahrnující rozhodování o volbě studia nebo přípravy na povolání, konkrétního povolání a celou profesní dráhu člověka. Volba povolání je součástí celkového vývoje osobnosti, v němž hlavní roli hrají rozhodovací procesy“ (Průcha a kol., 2003, s 274).

Výchova k volbě povolání je součástí všeobecného vzdělávání a je obvykle zařazena do doby, kdy si mladí lidé (14-19 let) v životě vybírají mezi učebními obory a typy škol. I přes to, že tato volba vytváří jistá omezení, nebývá tento krok rozhodující. Mnoho lidí pracuje v jiných než vystudovaných povoláních a oborech. Možnost

zvolit si své povolání tak existuje téměř po celou dobu jejich produktivního věku. Volbu povolání určuje řada vnějších i vnitřních faktorů (Bělohlávek, 1994, s. 59-60):

- Povolání rodičů – dává nejen životní vzor ale i reálnou podobu profese.
- Příjem a vzdělání rodičů – děti běžně dosahují stejné nebo vyšší úrovně vzdělání jako rodiče. Ti často berou jejich vzdělání jako otázku prestiže.
- Inteligence člověka – jedná se o omezující faktor, v případě neodhadnutí náročnosti studia může způsobit profesní i studijní neúspěchy.
- Profesionální zájmy – v profesní seberealizaci přispívají ke vztahu k určité oblasti lidské činnosti.
- Osobnost – nemá na výběr profese hlavní vliv, orientuje ale člověka do oblasti, která více pasuje k jeho vlastnostem a potřebám (Bělohlávek, 1994, s. 59-60).

V případě špatné volby povolání se tato situace nemusí brát tragicky. Skoro vždy existuje nějaké řešení, jak svoji pozici vylepšit. Práci lze buď rozšířit nebo obohatit a pokud pracovní náplň nelze nijak upravit, je tu možnost profesi úplně změnit (Bělohlávek, 1994, s. 60-61).

6 Rekvalifikace

Rekvalifikaci definuje zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti. „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala*“ (Rekvalifikace, 2020).

Rekvalifikace je „*taková změna dosavadní kvalifikace zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, kterou získává nové znalosti a dovednosti umožňující jeho nové pracovní uplatnění na trhu práce v jiném vhodném zaměstnání (profesi)*“ (Palán, 2002, s. 182).

Rekvalifikační vzdělání je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a patří do oblasti dalšího profesního vzdělávání. Účastníci jsou většinou osoby, které jsou na úřadech práce registrované jako uchazeči nebo zájemci o zaměstnání, dále to jsou absolventi škol bez určité odborné kompetence, nebo osoby bez kvalifikace (Průcha a kol., 2012, s. 216-217; Průcha, Veteška, 2003, s. 199-200).

6.1 Rekvalifikační kurzy

K tomu, aby byl účastník zařazen do rekvalifikačního kurzu, musí dodržet tyto podmínky:

- být evidován na Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- jeho vstupní kvalifikační předpoklady musí odpovídat danému rekvalifikačnímu kurzu a výkonu budoucí profese,
- mít zdravotní způsobilost pro absolvování rekvalifikačního kurzu a k výkonu nové profese,
- rekvalifikace musí být zdůvodněná, nynější kvalifikace neumožňuje získat vhodnou pracovní pozici,
- rekvalifikace musí mít účel, musí být reálná šance k získání zaměstnání po ukončení rekvalifikace (Rekvalifikace, 2020).

Rekvalifikační kurz většinou obsahuje teoretickou i praktickou část a uskutečňuje se prezenční nebo distanční formou. Je ukončen závěrečnou zkouškou (písemnou, ústní,

praktickou, nebo jejich kombinací) a po jejím úspěšném složení účastník obdrží osvědčení o ukončení (Vyhláška č. 176/2009 Sb. o náležitosti akreditací).

Cílem rekvalifikačních kurzů je umožnit lidem získání nové kvalifikace a tím i lepší šance na novou práci. Cílem je též odstranění překážek, které určité skupině lidí brání ve vstupu na trh práce (Státní správa, 2020).

6.2 Typy rekvalifikace

Podle počtu získaných informací lze rekvalifikaci rozdělit na:

- profesní rekvalifikaci – znamená kvalifikaci k nové profesi (např. zedník, zámečnick, ošetrovatelka),
- doplňkovou rekvalifikaci – ta kvalifikaci doplňuje nebo rozšiřuje (např. svářečský průkaz, řidičský průkaz nezbytný pro výkon různých zaměstnání) (Rekvalifikace, 2020).

Do jednoho měsíce bývá rekvalifikace označena jako krátkodobá a jedná se většinou o doplnění kvalifikace. Delší, dlouhodobá rekvalifikace bývá zaměřena na získání rekvalifikace nové.

Dle obsahu dělíme rekvalifikaci na:

- specifickou – tato rekvalifikace je zaměřena na konkrétní kvalifikaci, která je žádoucí na trhu práce, uchazeč má jistotu pracovního místa (příslib od zaměstnavatele),
- nspecifickou – ta pomáhá k vyšší uplatnitelnosti na trhu práce, uchazeč nemá slíbené zaměstnání (Rekvalifikace, 2020).

6.2.1 Rekvalifikace zabezpečovaná úřadem práce

Tato rekvalifikace probíhá na základě dohody mezi Úřadem práce a účastníkem rekvalifikace (uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání). Náklady spojené s kurzem jsou hrazeny Úřadem práce (kurzovné, doprava, strava). Rekvalifikace je zajištěna krajskou pobočkou Úřadu práce, pod kterou účastník spadá bydlištěm. Maximální částka, kterou může Úřad práce za rekvalifikaci zaplatit nesmí za tři kalendářní roky přesáhnout částku 50,000 Kč (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 110).

6.2.2 Zvolená rekvalifikace

„Zvolená rekvalifikace je rekvalifikace, kterou si jedinec zabezpečuje sám z důvodu uplatnění na trhu práce. V jejím rámci si volí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat i rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést“ (Rekvalifikace, 2020).

Rekvalifikačním kurzem tedy může projít i účastník (absolvent, nezaměstnaný apod.), který není evidován na úřadu práce, v tomto případě si sám vyhledá a přihlásí se na rekvalifikační kurz a náklady spojené s rekvalifikací hradí sám (Rekvalifikace, 2020).

6.2.3 Rekvalifikace zaměstnanců

V případě zájmu o další pracovní uplatnění zaměstnanec lze rekvalifikaci uskutečnit i prostřednictvím zaměstnavatele. Tato rekvalifikace probíhá na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případě, že se jedná o získání, rozšíření nebo zvýšení kvalifikace, zaměstnavatel může uzavřít dohodu s Úřadem práce a náklady na takovou rekvalifikaci mohou být z části nebo plně hrazeny. Zaměstnanec rekvalifikaci absolvuje v pracovní době a náleží mu náhrada mzdy (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 110).

6.3 Počet účastníků rekvalifikace v předchozích letech

V roce 2019 absolvovalo rekvalifikační kurz 4,292 uchazečů nebo zájemců o zaměstnání a 5,270 osob se zúčastnilo rekvalifikace zvolené. Nejčastěji realizovaná rekvalifikace byla zaměřená na získání základních PC dovedností. Oproti roku 2019 byl počet absolventů rekvalifikace v roce 2018 sice vyšší (12,900 účastníků), ale vezmeme-li v potaz celkový počet uchazečů o zaměstnání, který v roce 2019 poklesl, je tento počet srovnatelný (Státní správa, 2020).

6.4 Vzdělávací zařízení provádějící rekvalifikaci

Rekvalifikaci může provádět jen akreditované zařízení (školy, vzdělávací instituce, profesní a občanská sdružení), které nabízí takové vzdělávací programy, jimž byla udělena akreditace od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Program

dostává akreditaci na základě písemné žádosti a ministerstvo tyto programy akredituje na základě potřeb aktuálního trhu práce (Rekvalifikace, 2000; Průcha, Veteška, 2003, s. 199-200).

Respondentů jsem se v rozhovorech ptal i na to, jak a kde probíhala jejich rekvalifikace a jakým způsobem byla hrazena.

PRAKTICKÁ ČÁST

Cílem praktické části této bakalářské práce bylo zjistit, co jedince nejčastěji motivuje k rekvalifikaci. Určit hlavní důvody vedoucí ke změně. Dále jsou-li s touto změnou spokojeni a zda splnila jejich očekávání.

7 Kvalitativní výzkum

Ke zjištění těchto informací je využit kvalitativní výzkum. Základem kvalitativního výzkumu je sběr dat bez předem stanovených základních proměnných. Takový výzkum není založen na teorii, která byla vytvořena předem, ale výstupem je formulování teorie nové. Použitá logická operace je indukce – pravidelnosti se zjišťují teprve po sběru dat. Tyto nové teorie či hypotézy však nelze zobecňovat, protože jsou platné jen pro vzorek, díky kterému byla data získána (Švaříček, Šed'ová, 2007, s 24-25).

8 Metoda sběru dat

Metodou sběru dat je v této části polostrukturovaný rozhovor. Ten je nejčastěji využívanou metodou kvalitativního výzkumu. Vychází z předem nachystaných otázek, které pro směřování k určitému cíli musí tvořit promyšlený a skloubený celek. Díky těmto otázkám se dá pochopit pohled ostatních, aniž by byli omezováni již vybranými položkami z dotazníku. Osobní kontakt umožní získat rozsáhlé, často i důvěrné odpovědi, lze je tak zachytit v jejich přirozené podobě (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 159-160; Miller, Němejc, 2014, s. 21).

9 Výběr respondentů

Tyto rozhovory byly uskutečněny se 6 respondenty, kteří byli vybráni pomocí metody sněhové koule („snowball“). Jedná se o metodu sběru dat, při které jsou další respondenti získáváni doporučením od respondentů již dotazovaných. Tento výběr je též označován jako řetězový nebo referenční (Miovský, 2003, s. 19).

10 Výzkumné šetření

Bylo provedeno 6 rozhovorů. První respondentka byla moje rodinná známá, Lucie P. (29), která prošla kurzem na asistentku pedagoga. Lucie mi doporučila další kontakt, Davida F. (27), který pracuje jako řidič tramvaje. David nominoval Evu S. (24), tatěrku. Další doporučenou respondentkou byla Marie Z. (20), pečovatelka. Marie mi dala kontakt na Petru H. (31), IT vývojářku. Petra mi domluvila rozhovor i s jejím manželem, Michaelem H. (32) který rovněž prošel změnou kvalifikace na IT specialistu. Každý rozhovor obsahuje detailní charakteristiku daného respondenta.

Respondentům byly pokládány stejné základní otázky, které se poté měnily a přizpůsobovaly podle toho, jak se rozhovor vyvíjel.

10.1 Rozhovor č. 1

Respondent č. 1: Lucie P.

Lucii je 29 let, bydlí v Praze v pronajatém bytě, je rozvedená a má 2 děti ve věku 4 a 6 let. Pracuje jako asistentka pedagoga a vychovatelka na základní škole. Prošla kvalifikačním kurzem na asistentku pedagoga. Předchozí studium bylo se zaměřením fotografii a podnikání.

Dobrý den, mohla byste mi prosím popsat Vaše dosavadní vzdělání a pracovní život?

Při volbě střední školy jsem se rozhodovala mezi pedagogickým a fotografickým oborem. Při výběru střední školy pro mě bylo důležité hlavně to, aby mě to bavilo. Rozhodla jsem se pro obor fotograf, protože jsem se bála přijímacích zkoušek na předškolní pedagogiku. Studovala jsem na SOU Novovysočanská, a z tohoto oboru mám výuční list. Poté jsem se rozhodla si dodělat maturitu, takže jsem na stejné škole odmaturovala v nástavbovém studiu v oboru podnikání. Po maturitě nebyla situace na trhu vhodná pro absolventy, protože firmy chtěly většinou jazyk a praxi, a tu jsem neměla. Nemohla jsem si vybírat, proto jsem nastoupila do společnosti na pozici recepční. Na této pozici jsem měla na starosti hlavně vyřizování hovorů a došlých emailů, vyřizování pošty, vedení pokladny, drobné pochůzky a starala jsem se celkově o chod celé recepce. Měla jsem ranní a odpolední směny, které mi vůbec

nevyhovovaly, protože jsem měla pocit, že nemám vůbec žádné volno. Finanční ohodnocení nebylo moc vysoké, naštěstí mi to kompenzoval alespoň dobrý pracovní kolektiv. Na této pozici jsem pracovala 3 roky. Během téhle doby jsem se vdala a poté jsem nastoupila na mateřskou dovolenou, na které jsem byla se dvěma dětmi celkem 6 let. Po 5 letech manželství jsme se pro dlouhodobé neshody rozvedli, a tak jsem se stala samoživitelkou. Při hledání nového zaměstnání pro mě velkou roli hrála pracovní doba, protože nemám vůbec žádnou možnost hlídání a na vše jsem sama. Směny vůbec nepřipadaly v úvahu, chtěla jsem mít hlavně dostatek času na děti, zároveň jsem hledala něco, kde budu mít jistotu zaměstnání a peníze na to, abych nás uživila. Jako fajn volba mi přišlo školství a náhodou jsem zjistila, že základní škola v místě mého bydliště, kam jsem jako malá chodila, hledá asistentku pedagoga a vychovatelku do družiny. Pod podmínkou doděláním si kvalifikačního kurzu jsem byla přijata. Dcery byly přijaté do mateřské školy a já jsem nastoupila do nového zaměstnání. V tomto školním roce jsem absolvovala kvalifikační kurz na asistentku pedagoga.

Jaké byly hlavní důvody, které Vás vedly ke změně kvalifikace?

Jak už jsem řekla – hlavně kratší pracovní doba a prázdniny, jistota zaměstnání ve školství (málo pedagogických pracovníků v dnešní době) a finance. Byla jsem v klidu, protože jsem nastupovala někam, kde jsem to znala, což je pro mě hodně důležité. Taky jsem ráda za náplň práce, protože mě to opravdu baví, myslím, že to s dětmi umím, a že jim mám co nabídnout.

Jak proběhla Vaše rekvalifikace?

Během prvního roku na pozici asistentky pedagoga a vychovatelky jsem absolvovala kvalifikační kurz asistentky pedagoga na škole Mills v Čelákovících. Ten mi prozatím stačí k tomu, abych mohla tuto práci vykonávat. Tento kurz trval dva měsíce a platila jsem si ho sama, stál 8,700 Kč.

Jste s Vaší současnou prací spokojená?

Ano jsem, tato práce splňuje všechny moje požadavky. Tato práce mě baví, jsem ráda, že pracuji ve škole. Vlastně jsem se vrátila k tomu, co jsem chtěla dělat na základní škole. I když oklikou.

Plánujete časem další zvyšování kvalifikace nebo nějakou změnu?

Určité plány do budoucna nemám, ale lákalo by mě jít pracovat do mateřské školky k ještě menším dětem. Na pozici asistentky pedagoga nebo chůvy. Pozice učitelky mě neláká, nechci už studovat a nechci mít na sobě zodpovědnost a povinnost vést třídu. Jen mě asi čeká dodělat si pedagogické minimum pro práci vychovatelky.

Jaký význam má práce ve Vašem životě?

Pracuji hlavně proto, abych měla na živobytí. Nemohu si dovolit být bez finančních prostředků. To, že mě to baví, beru jako bonus.

Co si o Vaší práci myslí Vaše okolí?

Moje okolí, rodina a kamarádi, mi říkají, že to ke mně sedí, obdivují mě, že mám nervy na to pracovat s dětmi. Ale já jsem se v tom našla.

Nevíte prosím o někom, kdo také prošel rekvalifikací? Rád bych s ním udělal stejný rozhovor.

Ano, můžu Vám doporučit svého bratrance, který měnil pracovní pozici z policisty na řidiče tramvaje.

Děkuji za rozhovor a za doporučení kontaktu.

Vyhodnocení rozhovoru č. 1

První respondentka Lucie P. (29) vybírala střední školu na základě svých preferencí. Strach z přijímacích zkoušek na střední pedagogickou školu jí dovedl na obor fotograf, ze kterého získala výuční list, následně si dodělala nástavbou maturitní vzdělání. V tomto oboru zaměstnání nenašla, a nastoupila na pozici recepční. I přes to, že jí nevyhovovala pracovní doba a výše mzdy, pracovala zde 3 roky, a to díky pracovnímu kolektivu. Vnitřně spokojená na této pozici nebyla, nevyhovovala jí směnnost, měla pocit, že nemá dostatek volného času. Z tohoto zaměstnání nastoupila na mateřskou/rodičovskou dovolenou, která trvala 6 let. Během této doby nikde nepracovala. Při návratu do práce již měla jiné požadavky, neboť se rozvedla a stala se z ní samoživitelka. Její hlavní podmínka byla stálá a kratší pracovní doba, jako nejvhodnější řešení se jí zdálo jít pracovat do školství. Výběr tedy v tomto případě ovlivnila motivace vnější. Náhodou zjistila, že ve škole v místě jejího

bydliště shánějí asistentku pedagoga a vychovatelku do školní družiny. Na tuto pozici nastoupila a během prvního pracovního roku prošla kvalifikačním kurzem asistenta pedagoga. Tento kurz si platila sama. Se změnou je velmi spokojená, podařilo se jí skloubit rodinný a pracovní život podle svých představ, a i když pracuje hlavně z důvodu, aby měla na živobytí, práce jí i přes to naplňuje. Nyní spadá do typu spokojené osobnosti: úspěšná vnitřně, úspěšná navenek. Typ její dosavadní kariéry by se dal uvést jako konvenční, který prochází vývojem a změnami, které ale vedou k profesní stabilizaci. Změnu neplánuje, jelikož se nechce již dále vzdělávat a mít větší zodpovědnost. Tuto respondentku charakterizuje kariérová kotva zaměřená na stabilitu a jistotu v zaměstnání – chce mít zaručené zaměstnání a nemá velké ambice.

10.2 Rozhovor č. 2

Respondent č. 2: David F.

Davidovi je 27 let, bydlí ve středočeském kraji (Praha – západ) v pronajatém bytě. Je ženatý a bezdětný. Pracuje jako řidič tramvaje u DPP, a.s. v Praze, předtím pracoval jako policista na místním oddělení u PČR, také v Praze.

Dobrý den, mohl byste mi prosím popsat Vaše dosavadní vzdělání a pracovní život?

Po základní škole jsem studoval jsem na Střední škole gastronomické a hotelové v Braníku, kam jsem šel, protože jsem vůbec nevěděl, čím bych se chtěl živit a taky se na tuto školu přihlásil můj kamarád. Moje vzdělání mě mělo připravit na vedoucí pozice v potravinářských řetězcích. Už během studia jsem ale věděl, že to není pro mě, a že jsem při volbě povolání na základní škole udělal chybu. Zkrátka jsem měl pocit, že práce s potravinami je pod moji úroveň. Po absolvování maturity, jsem stále nevěděl, čím přesně se chci živit a nemohl jsem si vybrat ve velkém množství vysokých škol. Nastoupil jsem na pomaturitní vzdělání angličtiny v Tutoru, abych měl ještě status studenta a mohl se rozhodnout, co dál. Během tohoto studia jsem přes rodinnou známost potkal profesora na Policejní akademii, který mi navrhl, zda bych neměl zájem o práci u Policie ČR. S tím, že bych si po nastoupení ke sboru dodělal vysokou školu a mohl pak jít i na zajímavou pozici. Toto mě motivovalo a rozhodl

jsem se nastoupit k policii. Po absolvování základní odborné přípravy, která trvá skoro rok, jsem nastoupil na Místní oddělení v Dejvicích, kde jsem vykonával práci pořádkové policie. Ze začátku mě práce bavila, i když plat nebyl takový, jaký jsem si představoval. V roce 2010 se projevila i krize, kdy vláda sebrala státním příslušníkům 10 % z platu, a to bylo opravdu znát. Docela rychle mě nadšení z práce pomínulo, a s vidinou vyhořelých kolegů všude kolem sebe jsem začal uvažovat o změně zaměstnání. Po třech letech výkonu služby jsem byl znechucen celým fungováním u PČR. Poté, co jsem se sešel s kamarádem, který pracoval u DPP jako řidič autobusu a sdělil mi, že vydělává zhruba o 8,000 Kč měsíčně více než já u policie, jsem měl jasno. A tak jsem v odešel od PČR a stal se řidičem tramvaje. Tramvaje z toho důvodu, že na autobus jsem neměl řidičský průkaz, a v té době ho DPP neproplácel. Jeho porízení by mě i s profesním průkazem vyšlo na přibližně 40,000 Kč. Kurz na řidiče tramvaje probíhal 3 měsíce a řidičské oprávnění na tramvaj DPP hradil v plné výši. Na této pozici pracuji již čtvrtým rokem.

Jaké byly hlavní důvody, které Vás vedly ke změně kvalifikace?

Nespokojenost s celým fungováním Policie. Dále jsem neviděl žádnou možnost, kam bych se v tomto oboru dále chtěl posunout, aby mě to aspoň trochu naplňovalo. A moc tomu nepomohli ani vyhořelí kolegové, které jsem potkával na každém rohu PČR. Celková nespokojenost s finančním ohodnocením, přístupem vedení k podřízeným zaměstnancům a prostě kvůli celkové špatné prestiži zaměstnání jsem se rozhodl odejít.

Jak proběhla Vaše rekvalifikace?

Moje změna kvalifikace proběhla samotným nástupem do nového zaměstnání, kde byl celý kurz zaplacený dopravním podnikem. Kurz trval několik měsíců a byl zakončený zkouškami. Ještě tam vlastně byla podmínka, že budu vykonávat funkci řidiče po dobu tří let, nebo budu muset uhradit část za kurz, který má hodnotu kolem 170,000 Kč.

Jste s Vaší současnou prací spokojený?

Ano jsem, práce se někomu může zdát stereotypní, ale zjistil jsem, že mě doprava docela zajímá. Baví mě technika tramvajů, vidím v té práci smysl a do budoucna mám možnosti, kam se v DPP posunout.

Uvažujete se do budoucna posunout na jinou pozici? Plánujete časem další zvyšování kvalifikace?

Zatím ne, ale potom je u DPP spousta pozic, kam bych se mohl přihlásit. Předběžně uvažuji o pozici instruktora tramvaje nebo výpravčího ve vozovně. No a o celkové změně zaměstnání nepřemýšlím.

Jaký význam má práce ve Vašem životě?

Pro mě je práce hlavně způsob k uspokojení základních potřeb, jako je bydlení a jídlo, prostě vím, že musím pracovat, abych se uživil. Ale nikdy pro mě práce nebyla náplní života, pouze nutnou potřebou k tomu, abych přežil. Moje současná práce mě ale i naplňuje a mám z ní dobrý pocit.

Co si o Vaší práci myslí Vaše okolí?

Moje okolí na práci nahlíží s respektem, a to pro mě také hodně znamená. Oproti minulé práci se za svojí práci nestydím.

Nevíte prosím o někom, kdo také prošel rekvalifikací? Rád bych s ním udělal stejný rozhovor.

Ano, můžu Vám doporučit svoji bývalou sousedku, nedávno jsem ji potkal v tetovacím studiu jako tatérku, prý prošla kosmetickým a tatérským kurzem, a přitom studovala gympl.

Děkuji za rozhovor a za doporučení kontaktu.

Vyhodnocení rozhovoru č. 2

Druhým respondentem byl David F. (27), který vystudoval střední odbornou školu gastronomickou, kterou si vybral ne na základě svých zájmů, ale na základě doporučení kamaráda. Po absolvování věděl, že v tomto oboru pracovat nechce, a protože stále nevěděl, v jaké oblasti by se chtěl uplatnit, a nevybral si ani žádnou vysokou školu, nastoupil na pomaturitní studium anglického jazyka. Během studia se seznámil s rodinným přítelem, který ho inspiroval kariérou u PČR. Tuto možnost zrealizoval. Nastoupil na místní oddělení Dejvice, kde vykonával činnost pořádkového policisty. S náplní práce byl spokojený, s platem méně. Postupem času začala jeho celková spokojenost z důvodu špatného vedení a demotivujícího

prostředí strmě klesat a po dalším snížení platu se rozhodl pro změnu zaměstnání. Zde tedy nedocházelo k uspokojení motivačních faktorů, působily zde hlavně ty hygienické. Ke změně ho dovedla motivace vnější i vnitřní. Ve své práci nebyl spokojený a hledal větší smysl náplně práce a stabilitu. Jeho další zaměstnání poté bylo opět ovlivněno doporučením známého, který pracoval jako řidič autobusu v DPP, se zaměstnavatelem byl spokojený a vydělával si mnohem více peněz. Z důvodu finanční nákladnosti řidičského a profesního průkazu na autobus se rozhodl ucházet o pozici řidiče tramvaje, kde je kurz placen DPP (s podmínkou vykonávat tuto činnost 3 roky). Absolvoval tříměsíční kurz na řidiče tramvaje. Na současné pozici je spokojený, práce v dopravě ho začala naplňovat a zajímat, a je spokojený i s finančním ohodnocením. Typ spokojené osobnosti se dá u tohoto respondenta určit tak, že v předchozím zaměstnání se nacházel v kategorii neúspěšný vnitřně, úspěšný navenek a touto změnou se přesunul do kategorie úspěšný vnitřně, úspěšný navenek. V tomto oboru má motivaci a v případě zájmu i možnost se dále rozvíjet. Tohoto respondenta lze přiřadit ke kariérové kotvě, která je zaměřená na stabilitu a jistotu v zaměstnání, a zároveň má určité technické schopnosti, vykonávaná práce ho naplňuje a má zájem je dále rozvíjet. Tento respondent pracuje hlavně kvůli uspokojení základních životních potřeb. Kdyby nemusel, nepracoval by. Jeho dosavadní kariéra by se dala určit jako typ konvenční (hledá vyhovující zaměstnání, toto hledání vede ke stabilizaci), částečně také jako typ nestabilní. Rysem této změny je to, že bývá částečně ovlivněna změnami ve společnosti (v tomto případě aktuální stav PČR).

10.3 Rozhovor č. 3

Respondent č. 3: Eva S.

Evě je 24 let, bydlí na Dobříši v bytě svých rodičů. Je svobodná a bezdětná. Nedávno prošla rekvalifikačním kurzem na kosmetičku a následně tatarským kurzem. Před touto změnou pracovala jako recepční.

Dobrý den, mohla byste mi prosím popsat Vaše dosavadní vzdělání a pracovní život?

Mám vystudované všeobecné osmileté gymnázium. Mé vzdělání je tak bez bližšího zaměření a je také velmi teoretické, praxe na gymnáziu není a proto nebylo jednoduché najít si zaměstnání. Na vysokou školu jsem jít nechtěla. Nabídka zaměstnání v mém regionu (Středočeský kraj, Praha – západ) navíc byla v té době nízká. Z toho důvodu jsem zvolila po střední škole zaměstnání na pozici recepční, kde jsem uplatnila alespoň jazyky. Protože jsem se nemohla dále moc rozvíjet v oboru, práce na recepci a kancelářský typ povolání mě vůbec nenaplňoval, tak jsem se rozhodla změnit svou práci. Vždy jsem byla kreativní a bavilo mě umění, malba, kresba apod. a celý život jsem to měla jako koníček, tak jsem hledala alternativní cestu k seberealizaci s praktickým uplatněním na trhu práce. Také jsem se chtěla osamostatnit a pracovat dle svého vlastního časového harmonogramu. Rozhodla jsem se, že se stanu tatérkou. Na internetu jsem hledala možnosti, jak si udělat rekvalifikační kurz a našla jsem kosmetický kurz, díky kterému jsem pak mohla dále udělat i kurz tetování, kosmetická kvalifikace je totiž podmínkou, a stát se tak kvalifikovanou tatérkou.

Jak dlouho trvaly tyto rekvalifikační kurzy a kde jste je absolvovala? Platila jste si je sama?

Kosmetický kurz mi trval o něco déle, než by měl, tedy 5 měsíců, protože jsem se mu věnovala ve svém volném čase po práci. Rozsah měl 300 hodin a byl akreditovaný MŠMT. Absolvovala jsem ho u paní Feřtekové na Praze 6 a tento kurz mi platil úřad práce, byl v hodnotě okolo 20,000 Kč. Byla jsem tam totiž registrovaná jako zájemce o zaměstnání. Následně jsem se přihlásila na tatérský kurz v LennyTatto v Praze. Tento kurz trval čtvrt roku, rozsah byl také 300 hodin. Tady jsem zvolila opět individuální formu kurzu, musela jsem totiž chodit do práce a na tento kurz jsem si musela půjčit, stál 35,000 Kč. Období kurzů bylo náročné, chodila jsem jen do práce a do kurzů. Jsem ráda, že už to mám hotové.

Jste s Vaší současnou prací spokojená?

Ano, jsem velmi spokojená. Našla jsem si místo v tetovacím studiu, pracovní rozvrh si tvořím sama a jsem ráda, že jsem se rozhodla změnit zaměstnání. Určitě nelituji

investovaných peněz do rekvalifikačního kurzu, protože teď dělám opravdu to, co mě baví, a i s finančním ohodnocením jsem spokojená.

Plánujete časem další zvyšování kvalifikace nebo nějakou změnu?

V tomto oboru není moc potřeba další rekvalifikace, mohu se účastnit různých tattoo convention pokud se budu chtít více zviditelnit.

Jaký význam má práce ve Vašem životě?

Práce je pro mě nezbytná součást života, a proto považuju za důležité, aby mě bavila.

Co si o Vaší práci myslí Vaše okolí?

Někteří lidé se podivují nad tím, že se žívím jako tatérka, ale je to především starší generace. Ostatní jsou nadšení, protože je to velmi praktické využití kresby a umění, mnoho mých přátel se ode mě již nechalo potetovat.

Nevíte prosím o někom, kdo také prošel rekvalifikací? Rád bych s ním udělal stejný rozhovor.

Vím, dám Vám kontakt na moji kamarádku, teď dělá pečovatelku, ale původně studovala kadeřnici.

Děkuji za rozhovor a za doporučení kontaktu.

Vyhodnocení rozhovoru č. 3

Třetí respondentkou byla Eva S. (24), která vystudovala osmileté gymnázium. Zde nezískala žádné bližší zaměření a na vysokou školu jít nechtěla, a tak se rozhodla pro práci recepční, aby uplatnila alespoň svoji znalost jazyků. Tato kancelářská pozice ji vůbec nenaplňovala, a tak se rozhodla jít za oblastí svého zájmu – stát se tatérkou. Ke změně ji vedla vnitřní motivace. Umění bylo jejím celoživotním koníčkem, a tak se respondentka snažila směřovat k seberealizaci. Respondentku řadím ke kariérové kotvě tvůrčího zaměření, primární motivací je v tomto případě umělecká tvorba. Tatérský kurz byl podmíněný kosmetickou nebo zdravotnickou kvalifikací, a proto se rozhodla pro rekvalifikační kurz kosmetičky. Po absolvování tohoto kurzu, který byl placen ÚP, se přihlásila na kurz tetování. Ten si platila sama. I tento kurz úspěšně absolvovala. Následně získala práci v tetovacím studiu, kde je velmi spokojená.

Práce ji naplňuje a působí zde hlavně motivační faktory (faktory uspokojení), protože zažívá úspěch a ocenění. Pracovní dobu si určuje sama a finanční ohodnocení jí vyhovuje. Záleží jí na tom, aby ji její práce v životě bavila, protože ji vnímá jako důležitou součást života. Typ osobnosti dle spokojenosti lze po změně určit jako typ úspěšný vnitřně, úspěšný navenek. I přes to, že u starší generace někdy naráží na nepochopení. Stávající typ kariéry postupoval vývojem, který vedl k profesní stabilizaci, proto se jedná o konvenční typ.

10.4 Rozhovor č. 4

Respondent č. 4: Marie Z.

Marii je 20 let, bydlí v Praze v pronajatém bytě s matkou, o kterou se stará. Dětství strávila v dětském domově. Je svobodná a bezdětná. Prošla kurzem na pečovatelku.

Dobrý den, mohla byste mi prosím popsat Vaše dosavadní vzdělání a pracovní život?

Na střední odborném učilišti jsem získala výuční list jako kadeřnice. Vyrůstala jsem v dětském domově, a tak nějak mi to při výběru bylo jedno, od kamarádek jsem věděla, že je to lehký obor, tak jsem tam šla. Bez toho abych přemýšlela, jestli to chci v životě dělat. A vůbec mě to nebavilo. Po získání výučního listu jsem sice byla ráda, že mám alespoň něco v ruce a nemám jen ukončenou ZŠ, ale rozhodla jsem se, že potřebuji změnu, nutně. Že to prostě dělat nechci. A protože jsem z dětského domova a moje máma i sestra mají zdravotní handicap, tak jsem se rozhodla udělat si kurz pracovníka v sociálních službách. Takže to vlastně bylo i z rodinných důvodů.

Jak dlouho kurz probíhal a kdo ho platil?

Kurz probíhal 3 měsíce, byl ukončen písemnou i ústní zkouškou a mám z něj certifikát. Moje bývalá "teta" z dětského domova mi pomohla vyřídit to, že byl tento rekvalifikační kurz hrazen úřadem práce. Myslím, že měl hodnotu 7600,-Kč. Dnes pracuji jako pečovatelka v Domově pro zdravotně postižené.

Jste s Vaší současnou prací spokojená?

Ano, moc. Věděla jsem, že to je jedna z mála oblastí, která by mě mohla bavit. Náplň práce má smysl, ráda pomáhám ostatním lidem. Dělala jsem to vlastně i v domově.

Zohledňovala jste při změně kvalifikace plat?

Věděla jsem, že pracovat jako pečovatelka nebude úplně dobře placené, ale jak jsem chtěla něco jiného, tak mi na tom nezáleželo. Jsem ráda, že konečně dělám to, co mě baví.

Plánujete časem další zvyšování kvalifikace nebo nějakou změnu?

Pokud bude nějaká možnost, tak ano. Ale zůstala bych asi v této oblasti. Trochu mě láká i práce u dětí, takže tam by se dalo něco dále studovat. Uvidíme.

Jaký význam má práce ve Vašem životě?

Důležité pro mě je to, že si připadám potřebná. Práce s postiženými mě naučila tomu, že i přes handicap se dá zvládat tolik věcí, tak proč to nezvládat i jako zdravý člověk.

Co si o Vaší práci myslí Vaše okolí?

Rodina a přátelé mě podporují a oceňují.

Nevíte prosím o někom, kdo také prošel rekvalifikací? Rád bych s ním udělal stejný rozhovor.

Ano, můžu Vám doporučit jednu známou, které občas hlídám děti. Vím, že kdysi pracovala v gastronomii, ale teď pracuje v IT.

Děkuji za rozhovor a za doporučení kontaktu.

Vyhodnocení rozhovoru č. 4

Čtvrtá respondentka Marie Z. (20) šla při výběru povolání cestou nejmenšího odporu a následovala kamarádku z dětského domova, která šla studovat obor kadeřnice. Věděla, že to bude lehká škola. Po absolvování středního odborného učiliště, kde získala výuční list, v tomto oboru nechtěla dále pracovat, protože ji to vnitřně nenaplňovalo a taková práce by jí nebavila. Jednalo se tedy o vnitřní motivaci ke změně. Na základě zkušeností z dětského domova a rodiny, kde se vždy starala o ostatní, se rozhodla pro rekvalifikační kurz pečovatelky. Toto rozhodnutí bylo podporováno rodinou i známými. Tento kurz byl placen úřadem práce a dokončila ho úspěšně. Nyní pracuje v Domově pro zdravotně postižené, kde je spokojená, práce ji baví a naplňuje. Finanční ohodnocení zde není příliš vysoké, ale peníze nebyly

hlavním motivem ke změně. Tato respondentka spadá ke kariérové kotvě, která vyžaduje jistotu a stabilitu. Před touto změnou nebyla s kvalifikací kadeřnice spokojená, a tak spadala do typu neúspěšný vnitřně, neúspěšný navenek. Po změně se přesunula do kategorie úspěšný vnitřně, úspěšný navenek. Její dosavadní kariéra nemá dlouhého trvání, avšak zatím lze zařadit ke konvenčnímu typu, po změně našla profesní stabilitu (i když můžeme říci, že se tomuto oboru v dětském domově a v rodině věnovala celý život).

10.5 Rozhovor č. 5

Respondent č. 5: Petra H.

Petře je 31 let, pochází z Mladé Boleslavi a nyní bydlí v Praze ve vlastním bytě (hypoteční úvěr) s manželem a dvěma dětmi. Vystudovala obor gastronomie a podnikání. Absolvovala IT kurzy a nyní pracuje v IT oblasti.

Dobry den, mohla byste mi prosim popsat Vas dosavadni vzdelani a pracovni zivot?

Vystudovala jsem obor kuchař/číšník a potom nástavbu s maturitou obor podnikání na střední škole gastronomie a hotelnictví v Mladé Boleslavi. Při studiu jsem pracovala brigádně v gastronomii jako kuchařka, poté jsem nastoupila jako kuchařka na plný úvazek. Po několika letech jsem odjela za přítelem do Skotska a tam jsme bydleli 8 let. I tady jsem pracovala v gastronomii. Po návratu do Čech jsem nastoupila na mateřskou dovolenou, na které jsem byla 4 roky. Po mateřské jsem vzala práci v administrativě. V této době jsem začala navštěvovat IT kurzy a začala jsem pracovat jako vývojář a programátor v oblasti robotizace (automatizace procesů) ve firmě Innogy.

Jaké byly hlavní důvody, které Vás vedly ke změně kvalifikace?

Rodina. Pracovat v gastronomii mnohdy znamená být 16hod v kuse v práci a je to jak fyzicky náročné, tak psychicky. Potřebovala jsem po mateřské flexibilní práci. Dále to, že jsem měla oporu v manželovi, který v této oblasti pracuje.

Jak proběhla Vaše rekvalifikace?

Proběhly 4 kurzy v IT oboru. První byl roční online kurz web designu, ten jsem dělala o volnu na mateřské, byl v angličtině, což mi nevadilo, jazyk jsem se naučila v zahraničí. Poté už v rámci pozice, na které jsem v současné době, proběhl další kurz organizovaný a placený zaměstnavatelem, to byl kurz VBA 1, 2 od Computer help. Dále jsem navštěvovala tříměsíční kurz Blue Prism foundation course od Neoops. A pak to bylo programování C# od Czechitas 1, 2, oba trvaly po čtvrt roce a ty jsem si platila sama. Ze všech kurzů mám certifikáty.

Jste s Vaší současnou prací spokojená?

Ano jsem. Hlavně z důvodu flexibilní pracovní doby. Jako bonus беру vysoké finanční ohodnocení na této pozici.

Plánujete časem další zvyšování kvalifikace nebo nějakou změnu?

Plánuji se dále rozvíjet v oblasti IT a do budoucna plánuji mít něco vlastního. Mám v hlavě jeden projekt, ale ten si chci nechat pro sebe.

Jaký význam má práce ve Vašem životě?

Práce pro mě znamená něco, kde se odreaguji od osobních záležitostí a vytvořím nějaké hodnoty, které pomůžou ulehčit ostatním práci.

Co si o Vaší práci myslí Vaše okolí?

Mé okolí mě podporuje a také zároveň vidí mou práci jako něco velmi neznámého. Jen když řeknu název pozice (Senior Specialist, Process Perform, Mng) – vývojář – tak nikdo neví co dělám.

Nevíte prosím o někom, kdo také prošel rekvalifikací? Rád bych s ním udělal stejný rozhovor.

Pokud Vám nebude vadit, že to bude můj manžel, tak Vám dám kontakt na něj. Má na to zase jiný chlapecký úhel pohledu a myslím, že ho ke změně motivovalo něco úplně jiného.

Děkuji za rozhovor a za doporučení kontaktu.

Vyhodnocení rozhovoru č. 5

Pátá respondentka Petra H. (31) vystudovala na střední odborné škole obor kuchař/číšník. V tomto odvětví následně pracovala i po ukončení studia. Po pár letech setrvání na této pozici odjela za přítelem do Skotska. I zde pracovala v gastronomii. Po návratu do České republiky nastoupila na mateřskou/rodičovskou dovolenou, na které byla 4 roky. Poté začala uvažovat o rekvalifikaci, jelikož návrat do oblasti gastronomie by se dal jen těžko skloubit s rodinným životem. Navíc práce v gastronomii je velmi fyzicky i psychicky náročná práce. Na předchozích pozicích byly místo motivačních faktorů uplatňovány především faktory hygienické. Ke změně ji vedla vnější a částečně i vnitřní motivace. Nastoupila na administrativní pozici a po vzoru manžela začala navštěvovat IT kurzy (první absolvovala již během rodičovské dovolené). Na IT oblasti ji lákala především časová flexibilita a možnost práce z domova. Po absolvování dalších kurzů začala pracovat v IT firmě, kde se dále vzdělávala. Má nadstandartní finanční ohodnocení a může si přizpůsobovat pracovní dobu dle požadavků rodiny. Se změnou je velmi spokojená, její okolí jí vnímá pozitivně. V současné pozici spadá do typu spokojené osobnosti: úspěšný vnitřně, úspěšný navenek. Před změnou v oboru gastronomie byla také vnitřně spokojená, ale nyní se s rodinou změnily její požadavky. Tato respondentka je nyní zakotvená ve vykonávané profesi a má zájem se v této odbornosti dále rozvíjet. Zároveň je částečně zaměřená na stabilitu a jistotu. Její kariéra odpovídá konvenčnímu typu kariéry, kdy po změně taktéž spěje k profesní stabilizaci.

10.6 Rozhovor č. 6

Respondent č. 6: Michael H.

Michaelovi je 32 let, pochází z Mladé Boleslavi a nyní bydlí v Praze ve vlastním bytě (hypoteční úvěr) s manželkou a dvěma dětmi. Vystudoval střední průmyslovou školu v Mladé Boleslavi, pracoval v oboru logistika. Nyní pracuje jako IT vývojář.

Dobrý den, mohl byste mi prosím popsat Vaše dosavadní vzdělání a pracovní život?

Vystudoval jsem střední průmyslovou školu v Mladé Boleslavi. Poté jsem prošel výběrovým řízením na vysokou školu RGU ve Skotském městě Aberdeen, kam jsem

ihned po střední škole, v roce 2004 odcestoval. Studoval jsem obor Multimediální IT (Multimedia Computing), který mne nenaplňoval. Rozhodl jsem se změnit obor a začal jsem studovat obor Logistika, nákup a řízení dodavatelského řetězce (Purchasing and Supply Chain Management), který jsem v roce 2012 dokončil. Při studiu jsem již dva roky pracoval v nákupu jedné středně velké investiční společnosti. Ihned po studiu jsem se začal ucházet o zaměstnání v mnoha koutech světa. Účastnil jsem se mnoha výběrových řízení a několikadenních asesmentů v mnoha různých zemích. Nakonec ta nejlepší nabídka přišla z České republiky, kam jsem se na konci roku 2012 přestěhoval. Začal jsem pracovat na pozici Purchasing Officer & Due Dilligence Coordinator v jedné velké nadnárodní farmaceutické firmě Novartis. Poté jsem dostal nabídku z britského prodejního řetězce na roli Buying Managera. Odtamtud jsem putoval do gumárenské výrobní společnosti Datwyler, kde jsem byl na pozici globálního nákupčího pro tzv. vkládané kovové díly. Měl jsem na starosti nákup pro výrobní závody zejména v Itálii, Belgii, Německu, Švýcarsku a Mexiku, kam jsem frekventovaně podnikal služební cesty. Po této zkušenosti jsem dostal nabídku pracovat jako vedoucí operativního nákupu ve firmě AERO Vodochody, kde jsem měl tým 15 lidí. Přibližně v této době jsem si uvědomil, že mě práce v nákupu a logistice nenaplňuje a začal jsem se věnovat starému koníčku – programování. Absolvoval jsem několik kurzů a po získání teoretických znalostí a zkušeností z několika cvičných projektů jsem dostal šanci pracovat jako odborník na robotizaci (RPA) a vývoj automatizačních řešení ve firmě Innogy (bývalé RWE – plynárenská společnost). Na této pozici jsem strávil 3 roky a v polovině roku 2019 mne oslovil farmaceutický gigant firma MSD a hlavně jejich IT odnož MSD Česká republika, zda bych se nestal robotizačním vývojářem v jejich RPA týmu. Od 1. 9. 2019 tedy pracuji na této pozici a stále se učím novým věcem.

Co vás přivedlo ke studiu v zahraničí?

Protože jsem v té době uměl velmi dobře anglicky, moje střední škola mi nabídla studium v zahraničí a pomohla mi s výběrovým řízením.

Zohledňoval jste při studiu na střední škole a v zahraničí platové ohodnocení těchto oborů?

Plat jsem v té době vůbec nezohledňoval, popravdě mě to vůbec nezajímalo, chtěl jsem dělat hlavně něco co mě bude bavit.

Jaké byly hlavní důvody, které Vás vedly ke změně kvalifikace?

Zjistil jsem, že mě zaměstnání v nákupu a logistice vůbec nenaplňuje. Začal jsem přemýšlet o tom, co by mě bavilo a jelikož jsem se od svých 9 let věnoval programování a IT, tak se ve mě probudil opět malý kluk, který chtěl dělat to co ho bavilo tenkrát nejvíce. Ovšem vrátit se k tomu zpět s manželkou a dvěma dětmi nebylo úplně jednoduché. I přesto jsem tomu věnoval veškeré úsilí a povedlo se to.

Jak proběhla Vaše rekvalifikace?

Začal jsem ve volném čase zjišťovat, jak se co nejrychleji naučit (doučit) programovat. Hodně jsem využíval online zdroje. Jako samouk a účastník večerních kurzů jsem se tomu věnoval při zaměstnání asi 6 měsíců. Absolvoval jsem i několik prezenčních kurzů programování ve VBA, VB.NET a C#. Pomalu jsem se zdokonaloval. Potom přišla nabídka od firmy to dělat na plný úvazek, tam jsem se zlepšil nejvíce a potom už to šlo velmi rychle. Pracoval jsem na mnoha velkých projektech v rámci firmy a zdokonaloval jsem se asi další 2 roky. Potom když jsem si ty zkušenosti napsal na pracovní portál LinkedIn, nabídky lukrativních pozic v IT začaly přicházet samovolně. Asi také proto, že v Praze samotné momentálně chybí 30,000 IT specialistů.

Kdo tyto kurzy platil?

Tak kurzů to bylo dohromady 9, 4 kurzy v hodnotě dohromady přes 20,000 Kč jsem si platil sám. Těch zbylých 5, jejichž celková hodnota byla okolo 55,000 Kč, platil zaměstnavatel.

Byl byste ochotný si je všechny zaplatit sám?

Samozřejmě, průměrný plat RPA vývojáře se pohybuje okolo 100,000 Kč měsíčně, takže s vidinou návratnosti investice do vzdělání bych za vzdělání zaplatil.

Jste s Vaší současnou prací spokojený?

Ano, jsem velmi spokojený. Je to náročná práce a člověk se učí každý den nové věci, ale zároveň je to velmi flexibilní práce, kde je člověk tak trochu svým pánem. Má projekt, který trvá třeba 6 měsíců, začátek je náročný, třeba měsíc, potom má 4 měsíce kdy v zásadě pracuje z domova a tvoří si svůj denní rytmus a konec projektu je opět cca měsíc poměrně náročný. Celkově jsem spokojený, protože se stále učím něčemu novému, a to mě naplňuje.

Plánujete časem další zvyšování kvalifikace nebo nějakou změnu?

To ještě nevím, uvidím, co pro mě život zase vymyslí. Zažil jsem toho už poměrně hodně, procestoval pracovní půl zeměkoule a už vím co nechci dělat a co naopak jo. Uvidíme.

Jaký význam má práce ve Vašem životě?

Práce je pro mě v první řadě koníček a zdroj příjmu pro rodinu. Baví mě být součástí technologického rozvoje a být v první vlně vývoje robotizačních technologií.

Co si o Vaší práci myslí Vaše okolí?

Nejsem si vlastně jist, zda si moje okolí vůbec dokáže představit co doopravdy dělám. Myslím, že kromě mojí ženy, která dělá to samé, většina lidí nemá ani tušení. Ale není to pro mě důležité.

Vyhodnocení rozhovoru č. 6

Posledním respondentem je Michael H. (32), manžel Petry H. Vystudoval střední průmyslovou školu v Mladé Boleslavi. Jelikož velmi dobře ovládal anglický jazyk, přihlásil se na vysokou školu RGU ve Skotsku. Zde byl přijat a odcestoval tak do Skotska. Studoval obor Multimediální IT, tento obor ho však nenaplňoval, a proto začal studovat logistiku a nákup v řízení dodavatelského řetězce. Již při studiu pracoval v oboru v investiční společnosti. Po úspěšném dokončení studia začal shánět práci v různých částech světa, nakonec přišla nejlepší nabídka z České republiky. Zde nastoupil do významné farmaceutické firmy, kde získal dobrou pracovní pozici. Během následujících let několikrát změnil svoji pracovní pozici i zaměstnavatele, stále však zůstával v oboru logistiky a obchodu. Postupem času začal cítit, že sice má dobré platové ohodnocení, a celkově dobrou pozici, ale práce

ho nenaplnuje. Protože dříve rád programoval, začal se v tomto odvětví vzdělávat. Po účasti na několika kurzech a večerním samostudiu se v IT zdokonalil tak, že byl přijat do firmy jako odborník na robotizaci. Během této doby absolvoval mnoho dalších IT kurzů. Tato práce mu přinášela vnitřní uspokojení a bavilo ho se neustále zdokonalovat. Nyní pracuje na pozici robotizačního vývojáře. Po této charakteristice ho lze zařadit ke kariérové kotvě s technickými schopnostmi, protože má zájem tuto odbornou profesi vykonávat a dále se v ní rozvíjet. Zároveň má motivaci k tomu, aby vytvářel něco nového, proto se dá částečně zařadit i do kotvy s tvůrčím zaměřením. V případě Michaela H. tedy byla rekvalifikace nutná ne z hlediska času, či finančního ohodnocení, ale čistě z vnitřního uspokojení z náplně práce. Jeho změnu tedy vedla motivace vnitřní. Flexibilní pracovní doby si cení, ale nebyl to jeho hlavní motiv ke změně. V tomto odvětví je pro něj práce koníčkem, a mimo jiné má i plat, se kterým je velmi spokojený. Na předchozích pozicích byl úspěšný a oceňovaný, přesto po čase nebyl spokojený. Dle rozdělení typů spokojené osobnosti tento respondent spadal do kategorie neúspěšný vnitřně, úspěšný navenek, nyní spadá do kategorie úspěšný vnitřně, úspěšný navenek. Stále se zdokonaluje a na této pozici ho naplňuje také to, že je v přední linii ve vývoji nových procesů. Dosavadní typ jeho kariéry byl mnoho let stabilní, protože pozice, které vykonával, spadaly do odbornosti, kterou vystudoval. Po čase se změnil na typ konvenční, který po kariérové změně směřuje k profesní stabilizaci. Další změnu zatím neplánuje, ale nevyklučuje ji.

11 Zhodnocení výsledků kvalitativního výzkumu

Kvalitativní výzkum proběhl na základě polostrukturovaných rozhovorů se 6 respondenty, kteří byli vybráni metodou sněhové koule. Výzkumu se zúčastnili 2 muži a 4 ženy ve věku 20-32 let. Všichni respondenti patřili do generace Y. Z těchto respondentů má jedna respondentka ukončené střední odborné učiliště, čtyři respondenti mají dokončené středoškolské vzdělání s maturitou a jeden respondent absolvoval vysokoškolské vzdělání v zahraničí.

Účastníci výzkumu se zúčastnili několika kurzů. První respondentka si kvalifikační kurz platila sama, druhý respondent jím prošel dvakrát a kurz byl pokaždé pořádán a hrazen zaměstnavatelem. Třetí respondentka absolvovala kurz hrazený úřadem práce. Čtvrtá respondentka absolvovala dva kurzy, z toho jeden měla placený úřadem práce a druhý si hradila sama. Poslední dva respondenti prošli několika kurzy a tyto kurzy si platili buď sami, nebo jim ho hradil zaměstnavatel. Z výzkumu vyplývá, že kurzy byly financovány jak z finančních zdrojů zaměstnavatelů a úřadu práce, tak i z vlastních zdrojů respondentů, kteří si pro realizaci změny neváhali kurz zaplatit.

Dotazované jedince ke změně vedla často vnitřní motivace, někteří byly ovlivněni spíše vnějšími vlivy. Výzkumná otázka se ptala na to, co jedince nejčastěji motivovalo k rekvalifikaci. V následující tabulce znázorním hlavní důvody, které respondenty vedly ke změně.

Tabulka č. 1: Hlavní důvody k rekvalifikaci

	Nezaměstnanost	Nespokojenost s prací	Náplň práce	Kariérní růst	Čas	Finanční ohodnocení
Lucie P.	X	X	X		X	X
David F.		X		X		X
Eva S.		X	X		X	
Marie Z.			X			
Petra H.	X				X	
Michael H.			X	X		

Zdroj: vlastní zpracování

Ke změně respondenty nejčastěji motivovala neuspokojující náplň práce, následovala nespokojenost se současnou prací nebo s finančním ohodnocením, dalším důvodem

byla potřeba kariérního růstu a čas. První respondentku Lucii P. motivovalo hlavně mít čas na rodinu a náplň práce. Druhého respondenta Davida F. vedla ke změně především nespokojenost se současnou prací, možnost růstu a finanční ohodnocení. Další respondentku Evu S. motivovala náplň práce a časová flexibilita. Čtvrtou respondentku Marii Z. též vedla k rekvalifikaci náplň práce, u ní to byl jediný důvod. Předposlední dva respondenti, manželé, prošli změnou na stejnou pozici, avšak každého motivovalo něco jiného. Petru H. hlavně čas na rodinu, Michaela potom kariérní růst a seberealizace. Respondentky, které mají rodinu, preferují především čas na děti. Tento důvod silně ovlivňoval jejich rozhodnutí.

Všichni účastníci výzkumu změny nelitují jsou s ní spokojeni. Všem rekvalifikace pomohla ke kariérní změně a uspokojila tak jejich potřeby. Spadají tak nyní do kategorie typu spokojenosti „úspěšný vnitřně/úspěšný navenek“. Pokud budu hodnotit dosavadní typ jejich kariéry, všichni spadají do konvenčního typu. Tento typ je charakterizován tím, že postupuje profesním vývojem, který vede od zkoušení a hledání vyhovujícího povolání k profesní stabilizaci. Tito respondenti ve většině případů už o další kariérní změnu nebo rekvalifikaci nejeví zájem.

Respondenty jsem také zařadil ke kariérovým kotvám dle Scheina. „*Kariérová kotva je představa založená na posouzení vlastních pracovních schopností a motivací. Tato představa vede, stabilizuje a integruje individuální pracovní zkušenosti*“ (Tomšík, Duda, 2011, s. 100). V tomto výzkumu převažuje kariérová kotva orientovaná na stabilitu a jistotu v zaměstnání, dále pak na technické nebo tvůrčí schopnosti.

Na závěr této kapitoly je potřeba zdůraznit, že výsledky výzkumu nelze zobecňovat a platí pouze pro vybraný vzorek respondentů.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „**Motivace a spokojenost s rekvalifikací u generace Y**“ v úvodu teoretické části popsala generaci Y, dále charakterizovala pojmy z oblasti motivace, práce, kariéry a rekvalifikací. V motivaci uvedla formy, zdroje a teorie motivace, popsala také jak proces motivace funguje. V kapitole práce uvedla její hodnotu v životě člověka a rozdělila čtyři typy různě spokojených osobností. Následující kapitola rozvedla pracovní kariéru. Uvedla kritéria, podle kterých bývá úspěšnost kariéry hodnocena, popsala typy kariéry a stadia kariérního vývoje. Rozdělila a charakterizovala kariérové typy (typy potřeb dle McClellanda, typy osobností dle Hollanda, a kariérové kotvy dle Scheina), zmínila osobní potenciál a volbu povolání. Poslední kapitola teoretické části se věnuje tématu rekvalifikace, popisuje rekvalifikační kurzy, typy rekvalifikace a vzdělávací zařízení, které rekvalifikaci poskytují. Všechny tyto pojmy byly zpracovány prostřednictvím studia a komparace odborné literatury.

V praktické části bylo hlavním cílem zjistit, co jedince motivovalo k rekvalifikaci, zjistit hlavní důvody vedoucí ke kariérní změně. Výzkum proběhl na základě polostrukturovaných dotazníků se šesti respondenty, kteří byli vybráni metodou sněhové koule. Z výzkumu bylo zjištěno, že respondenty vedly ke změně nejčastěji tyto důvody: nezaměstnanost (nástup po rodičovské dovolené), neuspokojující náplň práce, nespokojenost se současnou prací nebo s finančním ohodnocením, potřeba kariérního růstu a čas.

Ve svém výzkumu jsem se zaměřil na generaci Y, a to z toho důvodu, že já osobně do této generace patřím a v mém okolí se pohybují zejména lidé této generace. O této generaci se často mluví jako o arogantních, sobeckých, materialistických lidech, kteří chtějí všechno hned. Také o tom, že v pracovním životě nebývají příliš trpěliví a pokud se jim v zaměstnání nelíbí, nemají problém ho změnit. Je pro ně velmi důležitý osobní a rodinný život. **Z mých rozhovorů se mi potvrdila hlavně tato věc: generace Y se doopravdy nebojí změnit svojí pracovní kariéru. Pokud jim pracovní zaměření nevyhovuje, změní ho klidně od základů.** K tomu jim pomáhají především rekvalifikační kurzy. Zjistil jsem, že tato změna vždy přinesla pozitivní výsledek, a respondenti jsou se změnou spokojeni a nikdo z respondentů

své změny nelituje. I když měli rekvalifikační kurz hrazený úřadem práce nebo zaměstnavatelem, uhradili by si ho i sami, aby mohli danou profesi vykonávat. **Dále se potvrdilo, že je pro ně opravdu velice důležitý osobní a rodinný život a jsou ochotní si tomu pracovní život přizpůsobit.** Z rozhovorů také vyplývá, že tato generace rozhodně není líná. Díky dostupnosti informací mají možnost změnit to, co jim nevyhovuje a nebojí se tyto plány realizovat.

Moje vlastní doporučení na závěr: **Každý, kdo není ve své práci spokojený by se neměl bát na sobě pracovat, jít za tím, co ho vnitřně naplňuje a provést kariérní změnu. Tato změna totiž vede k pracovní spokojenosti. A tato spokojenost silně ovlivňuje i spokojenost v osobním životě.**

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTONÍČKOVÁ, Monika. Kariérový koučink. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007, 308 s. Management praxe. ISBN 978-80-86851-51-8.

BEDRNOVÁ, Eva; NOVÝ, Ivan. Psychologie a sociologie v řízení firmy. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 1994. 411 s. ISBN 80-7175-010-7.

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-x.

ČÁPOVÁ, Tereza. Specifika motivace k práci a pracovních preferencí u takzvaných generací X a Y. Praha, 2018. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra psychologie. Vedoucí práce PhDr. Hedvika Boukalová, Ph.D.

DEIBL, Maria. *Motivace jako nástroj řízení*. Praha: Linde, 2005. ISBN 80-902105-8-9.

HUDEČKOVÁ, Helena a Eva KUČEROVÁ. Úvod do sociální politiky. Praha: Credit, 2003. ISBN 978-80-213-1086-5.

MILLER, Ivan a Karel NĚMEJC. *Evaluace ve vzdělávání*. 2014. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2014. ISBN 978-80-213-2455-8.

MIOVSKÝ, Michal, ed. *Průručka k provádění výběru metodou sněhové koule: snowball sampling*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2003. Metodika (Úřad vlády České republiky). ISBN 80-86734-08-0.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7. FORSYTH, Patrick. *Jak motivovat svůj tým*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009. *Vedení lidí v praxi*. ISBN 978-80-247-2128-6.

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. Andragogický slovník. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 4. vyd. Praha: Portál, 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8.

REZLEROVÁ, Jaroslava. Na trh práce přichází generace Y. HR Forum. 2009, č. 4. ISSN 1212-690X.

ŠTIKAR, Jiří. Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80--246-0448-5.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

TOMŠÍK, Pavel a Jiří DUDA. Řízení lidských zdrojů. Vyd. 1. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2011. ISBN 978-80-7375-556-0.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2004. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.

LEGISLATIVA

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

REKVALIFIKACE. Úřad práce [online]. [cit. 2020-02-17]. Dostupné z:
<https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace>

Rekvalifikaci loni absolvovalo přes 9,5 tisíce lidí - statnisprava.cz [online]. [cit. 2020-02-25]. Dostupné z:
https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/rekvalifikaci_loni_absolvovalo_pres_9_5_tisice_lidi_20012813_72208743

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Proces motivace.....	14
Obrázek č. 2: Maslowova pyramida lidských potřeb	17
Obrázek č. 3: Model motivace.....	19
Obrázek č. 4: Typy osobnosti	23
Obrázek č. 5: Typy profesionální osobnosti	28

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Hlavní důvody k rekvalifikaci	54
---	----