

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

Analýza uplatnitelnosti generace Y na trhu práce

Bc. Oličová Kateřina

© 2017 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Kateřina Oličová

Hospodářská a kulturní studia

Název práce

Analýza uplatnitelnosti generace Y na trhu práce

Název anglicky

Analysis of the applicability of Generation Y in the labor market

Cíle práce

Teoretická část práce bude pojednávat o motivačních a generačních teoriích a charakterizovat dnes žijící generace s důkladnějším zaměřením na generaci Y.

V praktické části práce nazvané "Vlastní zpracování" budou nejdříve analyzována data již provedených průzkumů na téma generace Y na trhu práce. Dále bude v praktické části provedeno vlastní dotazníkové šetření a následně zodpovězena výzkumná otázka včetně podotázek.

Metodika

Pro zpracování literární rešerše, která hraje hlavní roli v teoretické části, budou využity zdroje odborné literatury, webových stran a jiných dostupných materiálů. Praktická část bude zahrnovat techniky kvantitativního výzkumu a analýzu statistických dat.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

generace Y, trh práce, generační teorie, motivační teorie

Doporučené zdroje informací

BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. Psychologie a sociologie řízení. 2. rozš. vyd. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80-7261-064-3.

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

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

TULGAN, Bruce. Not everyone gets a trophy: how to manage Generation Y. 1st ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass, c2009. ISBN 0470256265.

ZELENKA, Martin. Přejít absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. 2008. 1. vyd. V Praze: Univerzita Karlova, 99 s. ISBN 978-807-2903-726.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Jan Brabec, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 21. 11. 2016

Elektronicky schváleno dne 23. 11. 2016

doc. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Vedoucí katedry

Děkan

V Praze dne 23. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza uplatnitelnosti generace Y na trhu práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2017 _____

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala Mgr. Janu Brabcovi, Ph.D. za vedení mé diplomové práce, vstřícný přístup a cenné rady. Také bych chtěla poděkovat mé rodině a přátelům za jejich podporu během celého studia.

Analyza uplatnitelnosti generace Y na trhu práce

Analysis of the applicability of Generation Y in the labor market

Souhrn

Cílem je zjistit jaká je uplatnitelnost generace Y na současném trhu práce v kladenském okrese. Teoretická část pojednává o hypotéze generačních teorií a snaží se charakterizovat vlastnosti generace a ovlivňující události, které formují členy české generace Y. Je zde vymezený pracovní trh a specifika personálního řízení, která získávají stále větší rozsah působnosti mezi zaměstnavateli. Praktická část vymezuje oblast vlastního výzkumu, tedy okres Kladno a shrnuje data již provedených průzkumů na téma generace Y. Vlastní dotazníkové šetření, se zaměřuje na znalost generační teorie, zkušenosti s pracovním trhem a požadavky na zaměstnavatele v kladenském okrese. Používané techniky jsou analýza dokumentů, studium odborné literatury a použitou technikou kvantitativního výzkumu je dotazník. Z výsledků dotazníkového šetření je zjištěno, zda teorie odpovídá praxi a jaké požadavky mají na své či potenciální zaměstnavatele zástupci generace Y.

Summary

The objective is to find out what is the applicability of Generation Y in the labor market in the Kladno district. The theoretical part deals with the theory and hypothesis of Generation Y and seeks to characterize the properties of generation and influencing events that shape the Czech members of Generation Y. Along with a defined labor market there are also specifics of personnel management, which are increasingly gaining the scope of the employer. The practical part defines research area, that means a district of Kladno, and summarizes data from collected surveys on the topic of Generation Y. The actual survey focuses on knowledge of generation theory, experiences with labor market and demands of the employers for their future employees in the Kladno district. The used techniques include document analysis, study of literature and also technique of quantitative research , specifically questionnaire. From the results of the survey should be evident if theory coresponds with practice, and what are the requirements for Generation Y from their employers.

Klíčová slova: generace Y, trh práce, generační teorie, personalistika, okres Kladno

Keywords: Generation Y, labor market, generational theory, human resources management, district of Kladno

Obsah

1	Úvod.....	9
2	Cíl práce a metodika	10
2.1	Cíl.....	10
2.2	Metodika	10
3	Teoretická východiska	11
3.1	Generační teorie	11
3.1.1	Generace obecně	11
3.1.2	Vymezení a charakteristika generací	17
3.2	Trh práce	26
3.2.1	Definice trhu práce.....	26
3.2.1	Faktory ovlivňující trh práce.....	29
3.2.2	Stručná historie trhu práce v ČR.....	30
3.2.3	Současný trh práce v ČR.....	31
3.3	Personální řízení	33
3.3.1	Struktura požadavků na pracovníka.....	33
3.3.2	Motivační teorie pracovního jednání	34
3.3.3	Trendy v řízení lidí po roce 2000.....	36
3.3.4	Mileniálové na trhu práce	38
3.4	Souhrn teoretických poznatků	39
4	Vlastní zpracování	40
4.1	Výsledky jiných průzkumů	40
4.1.1	Přechod ze vzdělávání na trh práce.....	40
4.1.2	Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzerce.....	41
4.1.3	Průzkum Universum	43
4.1.1	Deloitte – Millennial Survey 2014.....	44
4.1	Jak se hledá práce v 21. století.....	45
4.2	Popis okresu Kladno a demografické údaje.....	46
4.2.1	Zaměstnanost v okrese Kladno	48
4.3	Metodologie vlastního výzkumu	52
5	Výsledky a diskuze	56

5.1	Analýza inzertní nabídky práce v okrese Kladno	69
6	Závěr	72
7	Seznam použitých zdrojů.....	75
8	Přílohy.....	79
9	Seznam grafů, tabulek a obrázků	88

1 Úvod

Havlovy děti, ztracená generace, baby boomers, kdo to je, jak se tyto skupiny vymezují a mají něco společné? Jak se proměnil pracovní trh v posledních letech a jaké očekávání mají zástupci generace Y od zaměstnavatele?

Na základě dosavadních teoretických poznatků jsou hypotézy kulturních generací otázkou akademiků, politiků, zaměstnavatelů, personalistů a v neposlední řadě i učitelů. Vědci se těmto rozdílům začali věnovat již v předminulém století. Každá skupina, podobně narozených lidí, je ovlivněna obdobím, ve kterém žije. Například před rokem 1989, v Čechách panovali zcela jiné podmínky než nyní, v roce 2017. Nejen, že se obměňuje společnost, politické zřízení, ale mění se i trh práce, který je otevřený v obou směrech. Zahraniční firmy sem mohou outsourcovat např. účetnictví nebo jiné části podnikání a naopak kdokoliv odtud může expandovat nebo pracovat na zahraničním trhu. Lidé tvořící aktivní složku obyvatelstva se již pár let obměňují z generace X se svými charakteristickými prvky za mladší generaci Y, která si sebou také nese pár přívlastků, označení a trendů moderní doby 21. století.

Součástí teoretického rámce je na základě studia dokumentů vymezení těchto odlišností a zjištění, jaká je tedy generace Y podle několika vybraných autorů. Dále bude žádoucí specifikovat pracovní trh a personální řízení, protože personalisté jsou často ti, kteří denně jednají s uchazeči o práci a mohou, tak zblízka vidět rozdíly mezi starší a nastupující generací. Specifika pracovního trhu, a jak to vypadá s aktuální situací na trhu práce, bude rovněž součástí.

Část nazvaná „Vlastní zpracování“ nejprve představuje již proběhlé výzkumy na téma generací a přechod absolventů ze škol do pracovního procesu. Zároveň bude popsána oblast výzkumu, detailní metodologie a diskuze nad získanými daty od sociální skupiny jedinců narozených mezi lety 1980 – 1995, kteří představují generaci Y v okrese Kladno.

Téma jsem si vybrala z toho důvodu, že generace Y se stala jakýmsi fenoménem a v současné době se o ní hojně mluví, je to aktuální téma. Zároveň já sama a mé okolí do ní patříme. Hledají se rozdíly mezi generacemi, ale jaký je původ, tohoto označení sociální skupiny jedinců narozených v určitých letech, a jak se může koncept generačních teorií odrážet na pracovním trhu? Nejen to, byly otázky, které mne vedly k myšlence zpracovat uplatnitelnost generace Y na trhu práce jako akademickou závěrečnou práci.

2 Cíl práce a metodika

Následující kapitola je věnována vymezení cílů diplomové práce a metodice získávání primárních a sekundárních dat, která se opírá o techniky kvantitativního výzkumu.

2.1 Cíl

Cílem je zjistit jaká je uplatnitelnost generace Y na současném trhu práce v kladenském okrese. Teoretická část má za cíl pojednávat o současně žijících generacích, charakterizovat jejich vlastnosti a ovlivňující události s širším zaměřením na generaci Y. Budou představeny motivační teorie, definován pracovní trh a specifika personálního řízení.

V praktické části nazvané „*Vlastní zpracování*“ bude nejdříve vymezena oblast vlastního výzkumu a shrnuta data již provedených průzkumů na téma generace Y na současném trhu práce. Dále bude v praktické části provedeno vlastní dotazníkové šetření a následně zodpovězena výzkumná otázka včetně podotázek.

2.2 Metodika

V teoretické části práce vycházím z analýzy dokumentů, studia odborné literatury, webových stran a jiných dostupných materiálů. Jedná se o neinvazivní možnost sběru dat, která umožňuje longitudinální analýzu. Typy dokumentů budou veřejné, soukromé i přechodné. Ve vlastním zpracování využívám technik kvantitativního výzkumu a analýzy statistických dat, které se vzájemně doplňují. Kvantitativní výzkum hledá odpovědi na otázky zkoumáním různých sociálních prostředí, jevů a jednotlivců, které se v tomto prostředí pohybují. Použitou technikou kvantitativního výzkumu bude dotazník.

3 Teoretická východiska

Teoretická část práce vysvětluje základní pojmy týkající se trhu práce, personalistiky, teorií pracovní motivace a rozdělení generací s větším zaměřením na generaci Y.

Bude zde využita sekundární analýza dokumentů, což je analýza běžných dokumentů, které nebyly vytvořeny za účelem tohoto výzkumu. Záznamem jsou tedy, psané dokumenty jako materiální stopy lidského chování (Disman, 2011).

3.1 Generační teorie

V současnosti žije na světě kolem sedmi miliard lidí, kteří se liší rasou, vyznáním, kulturou a v neposlední řadě i místem, kde žijí. Děti, rodiče, prarodiče, všichni se setkávají ve vnějším prostoru každodenního života. Dělíme je do generací. Kdo patří do jaké generace a jak se nazývají, bude předmětem jedné části teoretických výstupů.

3.1.1 Generace obecně

Sociologický slovník odvozuje původ vzniku slova generace z řec. „*genos*“, označující rod. Jde o určité seskupení lidí, kteří zažili společný kritický bod historie, jakým je např. válka nebo ekonomická krize. Také se jedná o seskupení blízkých věkových skupin nebo ročníků, které prošly socializačním procesem v podobných podmínkách historických, či kulturních - např. generace 60. let, generace baby boomu či generace polistopadová. Zároveň může jít o skupinu účastníků uměleckého, politického nebo myšlenkového hnutí. Např. generace pražského jara nebo studentského hnutí 60. let. Dříve bylo uváděno, že obvyklá délka trvání jedné generace je 25-30 let, tento interval se v současnosti zkracuje. Synonymy jsou výrazy jako vrstevníci, kohorty¹ nebo pokolení. Pojem generace je užíván v rozvinuté společnosti, kde dochází k neustálému vývoji a změně. Chování dané generace tak neovlivňuje pouhý rok narození, ale hlavně společně prožité události, společenský vývoj a hodnoty, které v dané společnosti panují. Společně prožité války, přírodní katastrofy, ekonomické krize, a podobné události ovlivňují generace napříč zeměkoulí. Generace se vzájemně prolínají a vznikají tak

¹ Kohorta označuje část obyvatelstva, která prožila v tomtéž časovém úseku tytéž významné životní nebo společenské události (narození, ukončení školy, válku). Důsledkem je vliv na jedincovo postoj.

mezigenerační rozdíly, které lidi v různých generacích ovlivňují jak pozitivně, tak negativně (Jandourek, 2001, s. 91).

Není snadné obsáhnout veškerou sociologickou literaturu, která se zabývá fenoménem generací, jež pronikají do veškerých přístupů a oblastí od antropologie přes rodinu, sociální nerovnosti až po politickou a kulturní sociologii. Průkopník sociologie mládeže a analýzy problematiky generací je sociolog a filosof rakousko-uherského původu **Karl Mannheim**. Žil v letech 1893 – 1947 a dospěl od filozofické analýzy teorie poznání ke konceptu sociologie vědění. Podle Mannheim (in Marada, 2007), lidské myšlení a poznávání formují zásadním způsobem historické a životní události. Tvrdí, že generace jsou mnohem víc, než jen skupina lidí narozená v podobném časovém období. Sociologický jev generační souvislosti je založen na faktu biologického rytmu plození a umírání. Někteří autoři připisují trvání jedné generace 15 let, jiní 30. To by ovšem znamenalo, že po tuto dobu se pouze učí a s něčím inovativním mohou přijít až potom. Úroveň bádání kolem generační otázky pozvedl zvláště Mentré, který po vzoru Espinasovy práce *Les sociétés animales* započal analýzu v lidské rodinné posloupnosti. Generační rytmika se více nachází u volnějších uskupení lidí než institucionálních spolků, které jsou často opatřeny nařízeními. Pojem „*entelechie*“ generace je výrazem jednoty vnitřního cíle, výrazem vrozeného a světového pocitu, který podtrhuje jednotu nebo ducha doby.

Dílo *The time of Generations* od Michaela Corstena² (in Marada, 2007) se snaží o teoretické ukotvení jevu historických či politických generací. Pro objasnění rozlišuje tři kategorie pojmu generace.

- **První** se vztahuje k latinskému původu slova, které znamenalo plození. Etymologický výklad řeckého „*genesis*“ odkazuje ke genealogiím coby liniím původu. Pojí se s otázkou sociální a kulturní reprodukce „*z generace na generaci*“. Generační následnost je založena na biologickém faktu zrození a smrti. Patří sem ty studie, které generace popisují jako linie původu, ale také výzkumy sociální reprodukce a mezigenerační sociální mobility. Předávání hodnot z rodiče na potomka se dá vnímat jako sociální dědictví, ale je předáváno včetně negativních příkladů, jakým je „*mezigenerační cyklus týrání dětí*“. Proces kulturní reprodukce může být chápán jako proměna norem a hodnot

² Publikuje texty v angličtině a němčině. V současnosti vyučuje všeobecnou a teoretickou sociologii na Friedrich Schiller Universität Jena.

nebo jako proces strukturální reprodukce. Nástupnické generace navíc ovlivňují další generace sociologů a kvalifikovaných profesí, následně i imigrantů a politických vůdců.

- **Druhá** kategorie generací podle M. Corstena (in Marada, 2007), předpokládá souběžnou existenci různých věkových skupin uvnitř společnosti a příslušné mezigenerační vztahy, což představuje dvě hlavní oblasti. Jedna je závislost věkových skupin ve smyslu směny nebo solidarity a mezigenerační smlouvy; druhou je otázka více náhledů na sociální čas a život v součinnosti s chvílemi životní historie, které se projevují v generačních propastech a konfliktech.

- **Třetí** pohled, pokud se jedná o následnost vztahů mezi generacemi, je ten předpoklad, že generace jako takové fungují jako „*kolektivní identity*“. Kdyby to tak nebylo, mohl by být výraz generace nahrazen spojením „*věková skupina*“. Jak je pak možné definovat generace jako skupinu osob v průběhu historie čili historické generace. V poslední době se zkoumá tzv. „*kolektivní paměť*“. Ta řeší otázku, jak si lidé, kteří byli narozeni a vychováni ve stejném období, osvojili sdílené chápání a zkušenosti jejich předchůdců. Proto koncept historických generací odkazuje k sociálnímu času. Historické generace lze zkoumat dvěma způsoby. Buď jako technický termín, který se využívá k empirickému výzkumu nebo z hlediska minimalistického vylučuje předpoklady, které mají být potvrzeny v průběhu zkoumání. V tomto případě slovo generace bývá nahrazené slovem kohorta. V rámci kohorty se zkoumají skupiny osob seskupených dle roku narození v souvislosti se znaky, které mají společné. Těmi znaky jsou například úroveň vzdělání, profesní kvalifikace, rodinný stav, atd. Zároveň se dají zkoumat subjektivní názory jako třeba postoje, hodnotová přesvědčení nebo preference (Corsten (in Marada, 2007, s. 47)).

Pro účely této diplomové práce, tedy může být zaměňován pojem generace s pojmem kohorta s odkazem na předchozí výklad.

3.1.1.1 Mannheimův odkaz

Svébytně se pokusným způsobem o sociologii vědění s rozměrem generačně-specifické zkušenosti zabýval K. Mannheim, jak již bylo zmíněno. Jeho příspěvek bývá pojednáván jako klasické řešení „*problému generací*“. Vývoj Mannheimova díla probíhal od rukopisů

o kulturní filosofii a sociologii vědění, přes rozsáhlé studie obecně se zamýšlející nad kulturním a politickým vývojem moderní společnosti po zkoumání odlišných způsobů, jimiž lidé vytvářejí kolektivní vědění, přičemž hledal specifické konstelace, které vedly k vytváření formy kolektivně sdíleného poznání a vědění. Cílem Corstena (in Marada, 2007) je objasnit nedopracovaný Mannheimův odkaz konceptu generací.

Francouzští pozitivisté se zabývali analýzou objektivních faktorů a běhu událostí, němečtí romantici dávali důraz na myšlenkové postoje a kolektivní pocity. Karlovi Mannheimovi se podařilo oba proudy propojit, protože podle něj se kolektivní soudržnost generace projevovala na třech rovinách. Corsten (in Marada, 2007) je objasňuje následovně:

- **1. rovina** představuje tzv. „*generační místo*“ – termín, kterým popisuje sociostrukturní, objektivní modus generace a který je analogický pojmu „*třída*“. Toto místo zahrnuje všechny lidi, narozené v jistém období na geograficky vymezeném místě. Mannheim se zde nesoustředí na distribuci šancí, nýbrž na strukturu příležitostí. Ve jménu německé tradice 20. let 20. stol. chápe sociální místo jako osud „*Schicksal*“ v souvislosti s Weberovým pojmem „*Klassenschicksal*“ předurčující existenci sociálně-historickými podmínkami. Je nutné uvědomit si dva druhy selektivity, např. lidé narození v Německu v roce 1940 prožili 2. světovou válku v dětství, ale lidé narození o deset let později zažili období navrátní se prosperity. Jde o to, že lidé, kteří se narodili ve stejném časovém období, zažili události tytéž historické fáze, ve stejné specifické biografické fázi.
- Ve **2. rovině** K. Mannheim viděl rozdíl mezi uvedenou strukturou zkušeností a „*generační skutečností*“, tj. jak, se zkušenosti generací sjednocují. Jak jsou zkušenosti v kolektivu uchovávány, se nazývá „*generační místo*“. Místo označuje, jak a kde bylo něco speciálního zkoušeno a konkrétní směřování generačního kontextu, vyznačující se majoritní většinou lidí stejného věku. Toto směřování se nazývá „*Grundintentionen*“ (základní intence) a „*Gestaltungsprinzipen*“ (principy výstavby), díky němu Helmut Schelsky popsal lidi narozené kolem roku 1929 jako „*skeptickou generaci*“.

- Mannheimova **3. rovina** rozkrývá základní skupiny lidí ve stejném věku, kteří žijí v podobné situaci, ale také se věnují podobným aktivitám, např. „hippies“, „rockeri“, „političtí úletáči“... Vzniká tu vnitřní diferenciacce generačního kontextu mezi znepřátelenými lidmi z jiných generací.

Domnívám se, že tyto skupiny jsou věkově nesourodé a proto bych je nenazývala generacemi, nýbrž spíše hnutím nebo kmeny. I když jsou historicky označovány jako generace. Např. „Generace 27“ byla skupina spisovatelů ve Španělsku, „generace Národního divadla“, byla skupina lidí, která pracovala na výzdobě Národního divadla nebo „Beat generation“, která se inspirovala bohémským způsobem životem na území USA v padesátých letech minulého století. Jedná se pouze o označení skupiny, nikoliv generace ve smyslu narozených skupin lidí v podobném časovém rozmezí.

„Mládež, která je směřována stejnou historicko-aktuální problematikou, žije v jedné generační souvislosti“ (Corsten (in Marada, 2007)).

Tento druh sociálního vědění vzniká za předpokladu, že ustavující priorita generační argumentace stojí na biografickém významu fáze mládí a adolescence. Dle Mannheimova odkazu je patrné, že bere na vědomí ustavující prioritu toho, že zkušenosti generací lze kolektivně formovat a předvídat. To se v pozdějším výzkumu generací s konceptem kohort a prostředí z různých důvodů neujalo. Například proto, že lidé narození v jednom historickém bodě patří do kohorty, která ale nedefinuje další domněnky o specifické formě generační zkušenosti. Naopak umožňuje badateli rozdělit určité skupiny, které jsou cílem dalšího bádání, proto by se daly označit za nástroj pozorování a vysvětlení sociální změny. Lze pozorovat, kdy lidé z mladších kohort v různých částech světa opouštějí školu a rodiče, kdy začínají pracovat, kdy mají děti, zda je mají později než jejich rodiče a další souvislosti. Brát ale socializační proces takto jednoduše, nebo jako prototyp pro další generace nelze. Jedním z důvodů je, že retrospektivně budou chybět data, která se postojů týkají. Tento fakt lze překonat longitudinálním přístupem, který zpovídá osoby z jedné věkové kohorty na postoje k historickým událostem a to třeba opakovaně v rozmezí desítek let. K tomu navazuje profesorka Joan Robinson a zavádí rozdíl mezi historickým a logickým časem.

Zmiňuje, že lidé se rodí neustále, v jakoukoliv hodinu a den. Logický čas spočívá v přehledu lineárního postupu za sebou jdoucích časových bodů. Převvedeno na generace. Čas uvnitř tohoto modelu je událostí danou podmínkami, které je nutné probádat. Model logického času je charakteristický pro generační kohorty. Skupině lidí uvnitř kohorty, jež spojuje rok narození, jsou měřeny vlastnosti, které náleží celé skupině. Vlastnosti zjištěné u věkových kohort, které byly s pravidelností sledovány v určitém období, se liší věkem, kulturními vlivy či socio-ekonomickými podmínkami zkoumaného období, proto se do výzkumu zahrnují rozdíly dané působením věku a období. J. Robinson předpokládá vývojové trendy kolektivu v historickém čase, ke kterému je potřeba znát tři termíny. Prvním je „*emergence*“, který předpovídá nepravidelné objevování se generací, jako historicky formovaných kolektivů což znamená, že by generace byla výsledkem nahodilosti v čase. Kvůli tomu je potřeba, aby teorie generací poskytovala konceptuální schéma a kategorie, které určí, jak se generace vyvíjí v historické souvislosti a jaký mají význam pro dané období. Druhým pojmem je „*komplexita*“. Ve společnosti se odehrávají posloupně historické události, ale paralelně s tím běží biografický vývoj jedinců v rámci osobního života a také musí být uvažováno slučování skupin v rámci věku, jenže jiných v dalších ohledech. Pokud mají lidé očekávání ohledně pokračování procesu, jedná se o „*sebereferenci*“. Lidé mají pocit, že s ostatními sdílejí podobné zkušenosti. Sociolog Heinz Bude to nazval tzv. „*my-pocitem*“. Ve vztahu k otázce, jak vzniká generace jako nositelka kolektivní zkušenosti, jsou všechny tyto procesy vzájemně propojeny (Corsten (in Marada, 2007), s. 50-53).

Jak dojít ke kolektivní sebeidentifikaci a rozdělení generací? Němečtí sociologové, kteří se tématem zabývali, navrhovali „*generační jednotky*“ jakožto utvoření životního prostoru mladých. Tyto prostory jsou „*sféry konjunktivní zkušenosti*“ stejně jako u Karla Mannheima, který rozlišuje vrstvy zkušenosti jakožto strukturu příležitostí generačního zasazení, což znamená, že jenom lidé narození ve stejném čase mohou zakusit události současně. Dále musí být shoda ve formativních a interpretačních principech zkušenějších jedinců a sféry konjunktivní zkušenosti, která je zvenčí uzavřena a sdílena pouze konkrétními lidmi. Dle Mannheima existují formativní principy, které tvoří generační skutečnosti. Otevřenější principy lze využít při sociálních procesech, jejichž kolektivní zprostředkování se děje v mládí. „*Sociální význam existence těchto formujících intencí spočívá v tom, že jejich prostřednictvím lze spojovat i prostorově oddělené jedince, kteří se nikdy nedostanou do osobního kontaktu. Zatímco příbuzné generační zasazení je jen něčím*

potenciálním, generační souvislost se utváří participací jednotlivců stejného generačního zasazení na společném osudu a jemu příslušejících, jaksi souvisejících obsazích.“ (Corsten (in Marada, 2007), s. 54).

Další sdílená stádia po adolescenci a mládí jsou dospělost a stáří, do kterých se vstupuje taktéž kolektivně na základě formativních principů a diskurzivní krystalizace základních intencí. Prostřednictvím diskurzu generací, který je konstruován pouze empiricky, tedy případ od případu se dopátráme vlastního popisu generace, která stárne a vztahuje se k ostatním (Corsten (in Marada, 2007), s. 62).

3.1.2 Vymezení a charakteristika generací

Označování generací posledními písmeny vzešlo do povědomí na začátku 90. let, díky novele Douglase Couplanda - *Generace X: Vyprávění pro akcelerovanou kulturu*, která popisuje zážitky lidí na přelomu 50. a 60. let. Tím nejzřetelnějším rozdílem mezi generacemi je časové rozpětí, v němž byli lidé narozeni. Budeme pracovat převážně s pěti názvy skupin:

- Traditionalists
- Baby Bombers
- Generace X
- Generace Y
- Generace Z

Mezinárodní personalistický portál uvádí, že zástupci generace **Traditionalists**, byli narozeni mezi roky 1900 a 1945. Společnými rysy, které na ně v dětství a dospívání významně působily, jsou následující. Deprese způsobené 2. světovou válkou, disciplinovanost, pracovní loajalita, nová možnost vakcinace či rozsáhlá urbanizace. Druhou skupinou jsou lidé narození v letech 1946 – 1964. Skupina označována jako **Boomers (Baby boomers)**, byla ovlivněna válkou ve Vietnamu, rozšířením práv žen, inovatorstvím a též jsou charakterističtí velkým pracovním nasazením. **Generace X** zahrnuje lidi narozené mezi roky 1965 a 1976. Lidé narození v těchto letech jsou ovlivněni pádem Berlínské zdi, rozmachem nezávislosti a zažila boom mobilních zařízení a osobních počítačů. Na scénu

proniká MTV³ a bohužel i onemocnění AIDS. Tzv. **Millennial (generace Y)** byli narozeni mezi roky 1977 – 1997 a jejich generaci poznamenal teroristický útok na Světové obchodní centrum v New Yorku 9/11/2001, jistou a velkou proměnu způsobu komunikace a socializace způsobila společnost Facebook a Google. Označení „*Millennial*“ je synonymem pro generaci Y. Ještě mladší skupinou je **Generace 2020**. Tvoří ji jedinci narození po roce 1997. Gen 2020, která nastupuje po Y je synonymem pro generaci Z. Předpokladem je, že zástupci této generace budou sociálně zdatní, optimističtí a zároveň ovlivnění celosvětově zvýšenou mírou migrace (HRNation, 2015).

Ovlivňování mladých lidí historickými událostmi zmiňuje také Bruce Tulgan - spisovatel a specialista managementu a generační různosti pracovních sil. Vysvětluje, že od roku 1990 má významný vliv globalizace, stále se vyvíjející technologie, akcelerující životní tempo a další faktory. Zároveň poukazuje na fakt, že globálními změnami procházejí všechny generace společně, ale každá v jiném věku a to je pro jejich vývoj rozhodující. Stupeň vývoje informačních technologií generace Z bude takový, že je můžeme nazývat „*digital natives*“. Generací Y označuje narozené mezi 1978 – 1989, druhou vlnou mileniálové generace je pak Z, narozená mezi 1990 – 2000. A od této doby bylo zapotřebí měnit pracovní prostředí. Lidé této generace dospívali ve 30. až 40. letech a nesou si vzpomínky na válku. Baby Boomers zastupují lidé narození mezi 1946 – 1964 a byli definováni dvěma érami: první charakteristická stabilitou padesátých let a druhá okolnostmi sociálních změn let šedesátých. B. Tulgan je přesvědčený, že pokud máte rádi generaci Y, pak generaci Z budete milovat. Děti milénia se navzdory globalizaci necítí zmatené, nýbrž světské a znalé. Neustálé změny fluktuujícího prostředí berou přirozeně, protože se v něm narodily a vyrostly. Díky všudypřítomnému internetu nepostrádají nikde na světě svou rodinu, informace nebo nápady. Jsou emancipované, svobodné a mohou cestovat kdykoliv, kamkoliv. Proč si jsou mileniálové sami sebou tak jisti, když se vše okolo jeví jako nestálé? Protože v této entelechii dospívali, jako potomci generace X. Byli učeni, že mají říkat, co si myslí, že mohou být jiní než ostatní. Byli vychováni v tzv. pozitivní toleranci, a to rodiči, kteří směřovali a hlídali jejich kroky. Na jednu stranu mladší generace dospívají rychleji, na straně druhé jsou vázány na rodiče do zhruba dvaceti a více let. Síla různorodosti nové generace tkví částečně v *melting potu*⁴. Díky různému geografickému a etnickému původu,

³ MTV je americká hudební televize.

⁴ *Melting pot* je metafora pro stav, kdy se rozdílné prvky imigrantů spojí a vytvoří sourodou společnost.

rozdílnosti vyznání náboženského, či sexuálního se mileniálové stávají nejvíce různorodou funkční skupinou lidí v historii. Kladou na sebe vysoké nároky, ale zároveň je budou klást na svého potenciálního zaměstnavatele (Tulgan, 2015).

Přesné vymezení let a názvy generací, ve kterých se zástupci narodili, se tedy v různých pramenech liší, a protože oficiálně nejsou stanovena přesná data (nýbrž přibližná) vymezují v následující tabulce ta, která data budou po zbytek práce užívána.⁵

Tab. 1: Vymezení let pro rozdělení generací.

Generace	Jiné označení	Narození mezi léty	Nástup na prac. trh⁶
Traditionalists	Greates generations	1900 – 1945	1918 - 1963
Baby boomers		1946 – 1964	1964 - 1982
Generace X	Husákovy děti	1965 – 1979	1983 - 1997
Generace Y	Millenial, Havlovy děti	1980 – 1995	1998 - 2013
Generace Z	Gen 2020	1996 – 2009	2014 - 2027
Generace Alfa		Nar. po roce 2010	2028 +

Zdroj: vlastní zpracování

Z každé doby vycházejí různé vzorce chování, které pomáhají generacím chápat svět. Dříve si mladí lidé nezakládali vlastní domácnost, ale zůstávali u otce a matky, kde hlavní slovo drželi právě rodiče (pouze ženy se stěhovaly k rodině manžela). Stav do jakého se tehdy lidé narodili, určoval vše od dialektu po oblečení. Harmonogram denních činností byl stejný, dnes se proměňuje v náplni zaměstnání. Témata psychobiografie jsou pro všechny stále stejná - narození, svatba, děti, smrt. Tyto události jsou vlastní všem generacím napříč celým světem (Böhm, 2009, s. 94).

Bereme v úvahu, že tvrzení ohledně historicky formujících událostí je platné. Měly by být zmíněny významné historické události, které formovaly generace v českém prostředí.

⁵ Z hlediska předpokládaného výzkumu v českém prostředí bude přikládán význam datům v následující tabulce, ta se opírá i o české zdroje, které spíše odpovídají našim poměrům, ale protože označení Generace Y pochází z anglického *Why*, je nevyhnutelné pracovat i se zahraničními charakteristikami generací.

⁶ Odhadovaný nástup na pracovní trh, za předpokladu nástupu do práce v 18 -ti letech. Samozřejmě někdo začal pracovat dříve, někdo např. kvůli studiu nebo vojenské službě později.

Nutno dodat, že průběh historických událostí velmi ovlivnil vývoj všech budoucích generací. Jak zdůrazňuje Mannheim (in Marada, 2007), je zapotřebí přihlídnout k fenoménu vrstvení zážitků. I starší a stále přítomné generace zažívají úseky historického dění s vyrůstající mládeží, ale přesto v něm nejsou zasazeni.

Vzhledem k tomu, že jmenované události, které ovlivnily vývoj generace, jsou ze zahraničních zdrojů, ráda bych zde jmenovala české události, který by mohly mít vliv na formování mladých lidí uvnitř jednotlivých generací u nás. Významnými (kromě politických změn) je určitě zavedení antikoncepce, která reguluje počet narozených dětí, počátky televize jako komunikačního kanálu a její pronikání do téměř všech domácností a další. Největším milníkem pro generaci Y byla podle mého názoru sametová revoluce, která přinesla svobodu a demokracii.

Tab. 2: Události přímo ovlivňující vývoj českých generací.

Generace	Události ovlivňující vývoj českých generací
Traditionalists	protektorát Čechy a Morava, zažili nacisty i komunisty...
Baby boomers	Varšavská smlouva, televizní vysílání, ČSSR, KSČ...
Generace X	Normalizace, sametová revoluce, Charta 77, 1. antikoncepce...
Generace Y	Rozpad ČSR, vstup do EU, OECD, svoboda pohybu přes hranice, osobní počítač, internet...
Generace Z	Technologie, zvýšená míra migrace, Google/Facebook...

Zdroj: vlastní zpracování

3.1.2.1 Traditionalists

Jako traditionalists může být chápána česká společnost dělníků v období 1900 – 1945. Práce byla životním smyslem, nutným pro přežití (Böhm, 2009, s. 94). Za symboly doby můžeme považovat Rychlé šípy či Oldřicha Nového. Důležité informace se k nim dostávaly prostřednictvím rádia, novin nebo telegramem. Díky orální historii se k mladším generacím dostávají informace, jak to vypadalo třeba v roce 1948. Např. nebylo běžné studovat to, co jste chtěli, nýbrž to, co jste mohli na základě tzv. „*kádrového profilu*“. Pokud byl někdo za války totálně nasazený, byl to důvod, aby jeho děti nebyly přijaty třeba na medicínu. Podobnou zkušenost mělo mnoho lidí z této generace. Všechno šlo nespravedlivě skrze různé protekce, např. získat byt, auto a další věci.

3.1.2.2 Baby boomers

Jako baby boomers jsou označováni lidé narození v letech 1946-1964 (Kocianová, 2012, s. 108). Generaci šlo o to vybudovat si hezký život s materiálními věcmi, např. vlastnit dům nebo auto (Böhm, 2009, s. 94). Bývají označováni jako po-krizová generace, protože se narodili po ekonomické depresi ve 30. letech. Přinesli mnoho změn do tehdejší společnosti. Zkoušejí podnikat (Generace Y, © 2011-2012).

3.1.2.3 Generace X

Do generace X patří lidé narození mezi roky 1965 – 1980, tedy potomci generace Baby boomers. Označení generace X mimo jiné vzniklo jako marketingová nálepka, která vyjadřovala, že mladí lidé nemají společný cíl, nýbrž svůj vlastní osobní cíl „X“. Důležitá pro otevřené jedince byla svoboda a nový přístup k rychle se měnícímu světu. Vznikala spousta nových subkultur, hnutí a uměleckých směrů, ale zároveň přetrvávaly převzaté hodnoty od rodičů, jakými je mít trvalé místo k bydlení a rodinu (Bohatá, 2014).

Generaci X můžeme nazvat i jako společnost volného času, protože je dostatek jídla a péče o živobytí jako životní smysl, již není nutná (alespoň, co se týče vyspělých zemí⁷). Jde o to najít sebe sama. Převažuje rychlá spotřeba a užitek a do popředí se dostává televize jako zdroj zábavy (Böhm, 2009, s. 94). Na druhou stranu se ve společnosti objevují negativní společenské jevy, např. zvýšení rozvodovosti, rozšíření sexuálních nemocí nebo drog. Je pro ně typické zpochybňování hodnot (Generace Y, © 2011-2012). V ČR tuto generaci známe i jako tzv. „Husákovy děti“, protože tou dobou zastával úřad prezidenta Československé republiky Gustáv Husák.

3.1.2.4 Generace Y

Narození mezi léty 1980 a 1995 jsou tzv. „Generací WHY?“ odtud písmenko „Y“. Otázka *why*, tedy proč, symbolizuje hledání odpovědí na současné bytí tady a teď. Proč jsem na tomto světě? Poprvé se tento termín objevil v srpnu 1993 v časopise *Advertising Age*. Označení „*millenial*“ vzniklo proto, že se narodili na přelomu tisíciletí. V roce 1987 použili tento termín autoři W. Strauss a N. Howe, kteří tak označili děti narozené v roce 1982, které graduovaly v roce 2000. Jejich kniha *Millennials Rising: The Next Great Generation*,

⁷ Vyspělé země leží obecně na severní polokouli v Severní Americe, Evropě, Asii.

popisuje generaci Y jako odmítající hodnoty Baby Bommers a generace X. Jsou více otevření změnám a méně nábožensky věřící. Díky sdíleným hodnotám a zvyšování kvality života, znalosti jazyků, hudby a dalších odvětví jsou si lidé v rámci generace podobní, ať jsou z Asie, Ameriky či střední Evropy. Autoři Junco a Mastrodicasa navázali na Strassův a Howevův výzkum a zajímali se o osobnost mileniálů. Provedli výzkum se 7 705 zástupci generace. Zjistili, že mladí lidé jsou více v kontaktu s rodiči, než generace předchozí, že používají hojně technologie, což dokazuje, že 97 % z nich vlastní počítač, 94 % telefon a 56 % MP3 přehrávač. Jen 40 % z nich využívá televizi jako zdroj informací, 34 % studentů uvedlo, že jako primární zdroj informací užívají internet. Zástupci X a Y byli první, kdo přinesl do jejich domovů počítače. V roce 1999 v New York Institute of technology vyzýval Bill Gates, jakožto ředitel Microsoftu učitele, aby využívali nové technologie při učení. Co se týče náboženství, 25 % mileniálů ve Spojeném království uvedla, že věří v Boha, 19 % věří v nadpřirozeno a 38 % nevěří ani v Boha ani jsoucnou. Z hlediska ekonomiky se dá poukázat na zneklidňující nárůst nezaměstnanosti mladých. V Evropě můžeme uvést Španělsko s 56 % nezaměstnaných mladých, v Itálii 44 %, v Pobaltí 35 %, v Británii 19 %. V roce 2015 mileniálové v New Yorku vykazovali o 20 % méně pracujících mladých lidí, než tomu bylo dříve (Wikipedia: the free encyclopedia, 2017).

Ohledně pracovních návyků, zavádějí home office a odmítají časově náročná zaměstnání, protože kladou větší důraz na rodinu. Objevují se i návraty k tradici a starším hodnotám. Podle sociologa Pavla Šindláře je internet milníkem, který tuto generaci nejvíce ovlivňuje. Dnes se hojně mluví o ochraně soukromí, také zatím není jasné, jaký to může mít vliv na budoucnost. Člověk dobrovolně dává souhlas ke zpracování soukromých informací. Firmy toho můžou využít k obchodním účelům, i jako kompromitující materiál. Děti někdy využívají sociální sítě k šikaně. V Japonsku je skupina lidí tzv. „*Hikikomori*“, což jsou lidé závislí na anime⁸ nebo na počítačových hrách a často neopouštějí ani byt. Ztrácí sociální kapitál, návyky a problematicky fungují v „normálním“ světě. V Česku je jiný problém, a sice že lidé nedělají rádi svou práci. Upřednostňují myšlenkový trend, ale zároveň potřebují, aby jejich práce měla nějaký přínos pro ně, společnost nebo třeba pro někoho blízkého. Co se týče vysokých škol, trend je takový, že máme stále více studentů (Myšák, 2015).

⁸ Označení animovaných filmů a seriálů produkováných v Japonsku.

Podle Renaty Kocianové (2012) jsou generace mladých lidí narozených po roce 1976 fenoménem pracovního trhu v novém století. Generace Y je ekonomicky aktivní, žádá vyšší životní úroveň a cítí se odpovědná za sociální jistotu. Zásadní rozdíl mezi generacemi X a Y je právě osobní život, který pro zástupce generace X nebyl prioritní. Generace Y usiluje o využití pracovních možností, ale ne na úkor rodiny. Z toho plynou nároky na zaměstnání v podobě pracovní doby, prostředků komunikace atd. Předpoklad je takový, že do roku 2025 budou zástupci generace Y tvořit převážnou část populace v produktivním věku. Pokud se na nároky této generace zaměstnavatelé včas připraví, získají loajální pracovníky a flexibilní zaměstnance toužící po získávání zkušeností a zároveň kladoucí důraz na dlouhodobý efekt v práci, investicích i v soukromí. Pro generaci Y je důležitá smysluplná práce, vzdělávání a získávání zkušeností v moderním pracovním prostředí. Zadlužit se formou hypoték nepředstavuje existenční problém a změny jakou je např. fluktuace zaměstnanců, berou přirozeně. Zakládání rodiny se ještě více odkládá na později než u předchozí generace X.

Sociologické průzkumy tvrdí, že Y je generací internetovou, která tráví spoustu času na sociálních sítích a čerpá veškeré informace z internetu. Práce je musí nejen žít, ale i naplňovat a bavit. Více než reklamám věří doporučením od kamarádů. Americké automobilky zase zjistily, že klesá zájem o to být řidič a vlastnit svoje auto, což bylo jednou z priorit předchozí generace. Zda realita odpovídá průzkumům, se snažila zjistit redaktorka Českého rozhlasu – Ivana Veselková. Respondenti potvrdili většinu tvrzení, mezi nimiž bylo, že opravdu tráví hodně času na Facebooku, ale i z pracovních důvodů. Respondenti se shodli na tom, že každodenní práce by je měla naplňovat i za cenu nižšího finančního ohodnocení. Dalším z rysů této generace má být sdílená kultura. Na příkladu komunitních zahrad se snaží dokázat pravdivost teze, že individualismus patřil generaci předchozí, což samozřejmě mohlo být vlivem tehdejšího režimu (Veselková, 2015).

Sdílenou ekonomiku můžeme pozorovat i na populárních projektech a aplikacích např.: Letgo – aplikace pro jednodušší prodej a nákup v okolí mezi lidmi, Zonky – lidé půjčují peníze jiným lidem s nižším úrokem než by dostali v bance, Airbnb – vzájemné pronajímání bytů a věcí, Arounded – český projekt k půjčování aut a spoustu dalších.

Kritický pohled na tuto generaci zaznamenal americký deník TIME, který v článku *Millenials: The Me, Me Me Generation*, z roku 2013 častoval generaci jako línou, neschopnou, sebestřednou a těžko uplatnitelnou na trhu práce. Článek si vysloužil spoustu

re – tweetů⁹ a získal své odpůrce a podporovatele. V článku se např. objevuje, že středoškolačky si více přejí být asistentkou známé osobnosti, než třeba senátorkou, že více lidí mezi 18 a 29 lety stále žije s rodiči. V roce 1992 nezisková společnost Families and Work Institute reportoval, že 80 % lidí mladší 23 let by si přáli práci s větší odpovědností. Deset let poté, je to pouze 60 % mladých přejících si více zodpovědnosti. Dále se v článku objevuje názor, že právě díky technologiím jsou si mladí lidé z celého světa bližší než kdykoliv dříve. Článek také tvrdí, že se zvedl narcismus, materialismus a závislost na technologiích nejen u majetných lidí, ale i těch méně majetných (Stein, 2013).

➤ Demografické okolnosti generace Y

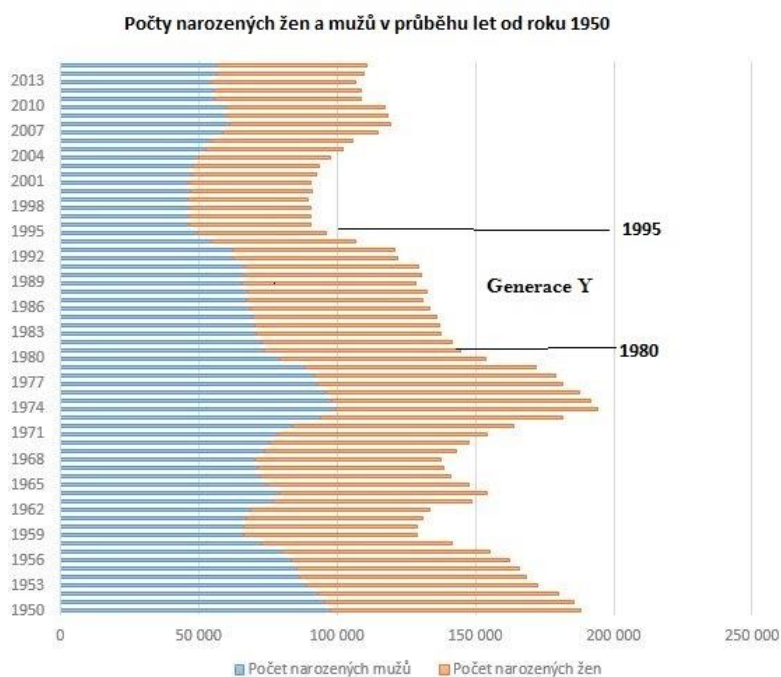
Demografická data také hrají svou roli v otázce generací. Můžeme pozorovat, jak se vyvíjejí počty lidí v samotných generacích nebo zda tvrzení, že dnešní generace odkládá založení rodiny na později je pravdivé.

V roce 1920, což odpovídá generaci Traditionalists, rodily ženy průměrně ve věku 30,2 roku. V roce 2012 dosahoval průměrný věk matek 29,8. Zatímco v dnešní době je průměrný věk prvorodiček ovlivněn odkládáním rození do vyššího věku, za první republiky bylo relativně více těch, které rodily více dětí. V roce 2012 byla hodnota porodnosti 1,5 dítěte, dříve to byly 3 děti na ženu. Věk matek se snižoval během 20. a 30. let 20. století. V roce 1940 jim bylo v průměru 27,6 roku, kde docházelo k dalšímu poklesu až na 24,6 roku v polovině 80. let. Zvyšování průměrného věku matky při porodu je součástí tzv. druhého demografického přechodu, který v zemích západní a severní Evropy nastal už v 60. letech 20. století a trval 20 let. Došlo ke změnám hodnotové orientace, která se projevila růstem individualismu a odrazila se i v demografickém chování. Zvyšoval se věk při zakládání manželství i věk, kdy lidé čekají první dítě. To vyústilo ve výrazný pokles úhrnné plodnosti a při současném prodlužování střední délky života to vedlo ke zvyšování podílu starších osob v populaci. Před mladšími generacemi se otevřelo mnoho nových příležitostí – vzdělávat se, cestovat, věnovat se kariéře nebo svým zájmům. Na druhou stranu se snaží k založení rodiny přistupovat zodpovědně a pro dítě se rozhodují, až když mají zajištěnou dobrou práci a jistotu bydlení (Kačerová, 2014).

⁹ Sdílení na sociálních sítích.

Následující graf znázorňuje počet narozených mužů a žen v průběhu let. Je zde vidět výraznější pokles počtu narozených dětí po roce 1995. Zároveň je dobře viditelný populační boom v letech 1973 -1976.

Graf 1: Počet narozených žen (červeně) a mužů (modře) v jednotlivých letech.



Zdroj: vlastní zpracování podle dat ČSÚ

3.1.2.5 Generace Z

Generace Z či generace 2020 je definovaná internetem, multikulturalismem, finanční krizí, rozpadem rodiny a ztrátou jistot. Věří ve vzdělání a touží vše vyzkoušet na vlastní kůži, dospívají rychleji, jsou sebestřední, netrpěliví a lehce narcističtí, což se dá sledovat neustálým fotografováním sebe sama tzv. „*selfies*“. Po generaci Z, tedy narození po roce 2009 dospěje tzv. „*Alfa generace*“, jako první narozená ve 21. století. Společnost bude pravděpodobně tou dobou plná informačních a dalších technologií (Bohatá, 2014).

3.2 Trh práce

Další díl teoretické části diplomové práce pojednává například o faktorech ovlivňujících trh práce, které jsou v těsné korelaci se současnou generací. Toto téma je aktuální z toho důvodu, že osoby narozené v období 1980 – 1995, vstupují na trh práce zhruba mezi léty 1998 – 2020.

3.2.1 Definice trhu práce

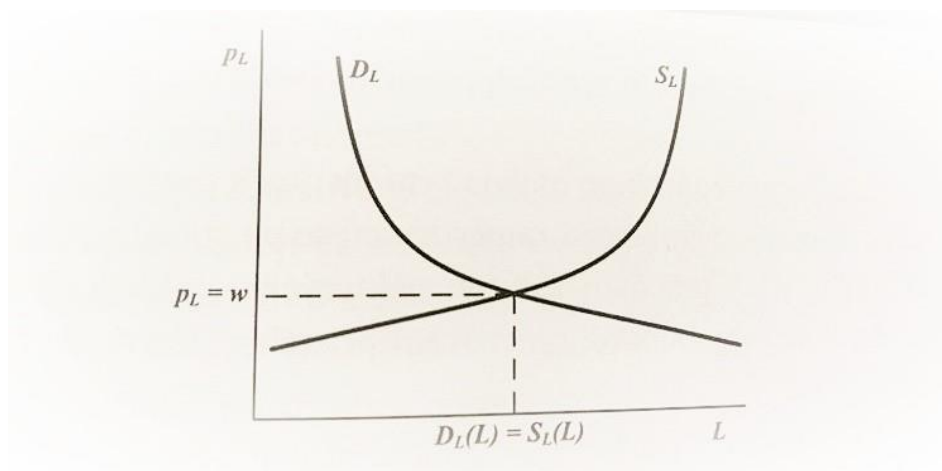
Sociologický slovník říká, že se jedná o trh na kterém lidé, jakožto majitelé pracovních sil usilují o pracovní místa a zisk finančních prostředků. Tento trh je ovlivněn mnoha faktory, jako je např. kvalifikace žadatelů a poptávka hospodářských organizací. Reálně je ovlivněn i pohlavím, věkem, rasou nebo bydlištěm (Jandourek, 2001, s. 262).

Práce je jeden z výrobních faktorů, který lze charakterizovat jako jiné faktory pomocí tržních kategorií (cena, nabídka, poptávka atd.). Tento faktor má specifické rysy. Kvantitativně ji lze charakterizovat jako množství vynaložených hodin pracovníků. Kvalitativně jde o úroveň všeobecného a odborného vzdělání, profesní struktura a všeobecné podmínky kulturní vyspělosti obyvatelstva. Práce je zároveň jeden z dílčích činitelů technologického pokroku. Jako výrobní faktor představuje množství práce vstup produkční funkce. Poptávka i nabídka práce jsou velmi heterogenní. Příčinou heterogenosti jsou lišící se požadavky, které kladou na vykonavatele pracovní činnosti samostatná výrobní odvětví. Mezi specifické rysy trhu práce řadíme profesní segmentaci, protože charakter práce napříč obory se liší a zastupitelnost je téměř nulová. Asymetrická zastupitelnost může nastat mezi kvalifikovanou a nekvalifikovanou prací v rámci oboru. Tato zastupitelnost se liší z hlediska časového období. To se projevuje výrazněji v krátkém období než v dlouhém, protože při přechodu pracovníka na jinou profesi je potřeba přeškolení. Regionální segmentace skladby nabídky a poptávky se projevuje v různých geografických oblastech. Dalším rysem je institucionalizace, ke které přispívá právní regulace trhu práce, což může být např. stanovení minimální mzdy. Na trhu působí profesionální samosprávy, např. lékařská nebo advokátní komora, velké firmy a odbory. Jejich působení je do značné míry ovlivněno výsledkem tradice a kulturně historickými rysy země. Dalším rysem může být rigidita mezd, což je tendence mezd reagovat pomalu na změny ekonomických proměnných. Ta je umocněna pružnější reakcí na jejich zvyšování než na případné snižování. To se právě

nazývá strnulost (rigidita) mezd. Jednou z příčin je vliv odborů a administrativní politika velkých firem, které mnohdy určují fixní a mzdové tarify, poté smluvní charakter mezd. Krátkodobě jsou mzdy málo pružné, dlouhodobě se mění. Posledním specifickým rysem je diskriminace. Jde o netržní diskriminaci, ke které dochází předtím, než dojde ke kontaktu potenciálního zaměstnance a zaměstnavatele. Diskriminace podle rasy, pohlaví, etnika atd. V konečné instanci se projevuje v disparitách příjmů určitých skupin obyvatel. Kromě té netržní existují i tržní formy diskriminace. Jsou jimi např. platby za faktor v podmínkách nedokonalé konkurence na trhu práce nebo disparita mezi nabídkou a poptávkou v určitém regionu (Brčák, Sekerka, 2010, s. 199 - 201).

Funkce nabídky a poptávky determinují rovnováhu na trhu práce. Pokud uvažujeme dokonalou konkurenci, je na trhu práce dostatečně velký počet potenciálních zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří nemají dostatečný vliv na výši mzdy, ta je dána veličinou. Práce by byla v tomto modelu homogenní, účastníci by se nelišili a vládla by naprostá informovanost o poměrech na trhu práce. Pak by vypadala následovně.

Obr. 1: Rovnováha na trhu práce, rovnovážná mzda w^{10} .



Zdroj: Brčák, Sekerka, 2010, s. 205

¹⁰ P = cena práce (mzda); DL = poptávka firem; SL = nabídka pracovníků; L = množství práce; PL = w rovnovážná mzda; DL (L) = SL (L) přebytek práce = nezaměstnanost

Mzda je rovnovážná cena na trhu práce za jednu hodinu. Množství práce, které je poptáváno, je rovno mzdě. Je-li vyjádřena počtem peněžních jednotek, nazývá se nominální mzda, reálná mzda je pak určena kupní silou nominální mzdy, která je vyjádřena množstvím statků a služeb, které si může příjemce mzdy koupit za částku odpovídající nominální mzdě (Brčák, Sekerka, 2010, s. 205).

Trh práce je tedy tvořen nabídkou a poptávkou. Zaměstnavatelé tvoří poptávku, protože potřebují určitý objem pracovních sil. Uspokojivá poptávka nastává při splnění určitých požadavků zaměstnavatelů a obsazení nabízených pozic. Neuspokojená nabídka práce se dá uvažovat obecně počet všech nezaměstnaných. Trh práce dělíme na vnitřní a vnější. Na vnitřním trhu práce dochází ke střetu nabídky a poptávky po práci uvnitř firmy. Je tvořena nabídkou zaměstnanců a poptávkou firmy. Vnější trh práce se odehrává mimo firmu. Další dělení může být na primární a sekundární sektor. Primární sektor obsahuje dobrá pracovní místa, která jsou definována jako ta, která disponují vysokou mzdou, benefity nebo jistotou kariérního růstu (Tuleja, 2007). Podle Dvořákové (2012, s. 65) je vývoj na trhu práce doprovázen několika vlivy. Nepružnost poptávky je jedním z nich. Co ovlivňuje zaměstnavatele v potenciálním přístupu k zaměstnancům je zákoník práce, kolektivní smlouvy a další pracovněprávní vztahy.

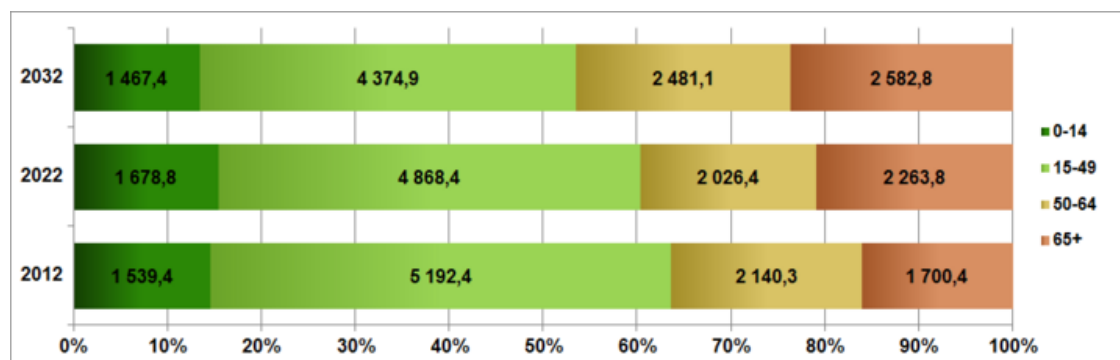
Na pracovním trhu se objevují některé instituce, které se v jiných trzích nevyskytují. Jsou to odborné instituce, např. lékaři nebo advokáti a profesionální komory. Tyto instituce mohou dosáhnout navýšení mzdy zaměstnanců pomocí následujících nástrojů. Omezování délky pracovní doby, omezování přistěhovalectví, prodlužování učební doby, zvyšování mzdových sazeb v důsledku jednání odborů s vedením firem (Brčák, Sekerka, 2010, s. 206)...

3.2.1 Faktory ovlivňující trh práce

Webová stránka Budoucnost profesí, která je pod správou Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání (analytický útvar Národního vzdělávacího fondu) na základě analýzy zaměstnanosti uvádějí, že poptávka po pracovnících je ovlivňována strukturou ekonomiky. Zaměstnavatelé často kriticky hodnotí každoroční zvyšování počtu absolventů vysokých škol. Mají obavy o strukturu průmyslu, kdy podniky potřebují hlavně montážní dělníky. Systém vzdělávání nemůže rychle reagovat na změny, a protože změny v něm mají několikaletý horizont, musí brát v úvahu i další souvislosti. Poptávku firem po zaměstnancích či vznik a zánik pracovních míst ovlivňuje celá řada trendů, které mají původ v globální ekonomice. Mezi trendy mající vliv řadíme např. demografický vývoj. Ten ukazuje, že v budoucích letech poklesne počet absolventů, kteří nepokryjí všechny pracovníky odcházející do důchodu. Na trhu práce budou chybět pracovníci pro větší spektrum profesí (© Národní vzdělávací fond, 2016).

Následující graf ukazuje výhledově strukturu obyvatelstva v letech 2012, 2022 a 2032. Je zřejmé, že se bude snižovat počet obyvatel v produktivním věku mezi 15 – 49 lety, z toho plyne logicky i nárůst skupiny obyvatel 65+ a potvrzuje trend pozdějšího odchodu do důchodu, typický pro současnou generaci.

Graf 2: Struktura obyvatelstva dle věkových skupin (demografické projekce ČSÚ)



Zdroj: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace.html>

Další faktory jsou sociokulturního charakteru, jedná se o preference zájemců o daný obor. Generace Y má výrazně jiné preference, životní styl a cíle, které ovlivňují volbu povolání. Ohrožená jsou klasická průmyslová odvětví, protože jsou vnímány jako málo perspektivní, málo hodnocené, nezajímavé a málo prestižní. V období 2007-2015 dojde k

úbytku počtu absolventů učebních oborů bez maturity, naopak podíl absolventů s terciárním vzděláním vzroste z 35% na 50 % (© Národní vzdělávací fond, 2016).

Další trend nalézáme v investicích a outsourcingu. Česká ekonomika disponuje zásobou kvalifikovaných pracovníků a výhodami systému investičních pobídek, jedná se o nákladové výhody a podniky z vyspělejších zemí sem převáděly a převádějí některé aktivity, zejména průmyslové výroby. Outsourcing se tu sám o sobě vyvíjí a ovlivní nás, tím že poroste počet zahraničních podniků, které v ČR budou hledat partnera nebo joint-venture¹¹ v oblasti vývoje pro různé obory a činnosti. K českému outsourcingu vede růst nákladů na pracovní sílu v ČR, klesající počet absolventů se středním odborným vzděláním a nutnost přiblížit se rozvíjejícím se trhům na východ od nás. Dalším trendem může být posun ve významu částí hodnotového řetězce (© Národní vzdělávací fond, 2016).

3.2.2 Stručná historie trhu práce v ČR

ČR po svém vzniku v roce 1993 díky růstu ekonomiky vykazovala velmi vysokou úroveň zaměstnanosti. Do roku 1996 platila stále vysoká zaměstnanost lidí v produktivním věku, ale to lze předpokládat v souvislosti s dozníváním socialistického modelu trhu práce. Trend velmi vysoké zaměstnanosti podpořil i pokles porodnosti po roce 1993, kdy mladí začali odkládat narození prvního dítěte. Rok 1997 přinesl pokles ekonomické výkonnosti vlivem zadlužení bank a restriktivní měnové a fiskální politiky (Nývlt, Strašilová, 2014).

„Míra nezaměstnanosti z hodnot 3 až 4 procent se v roce 2000 blížila hranici 10 %, což je stále historické maximum České republiky. Pokles zaměstnanosti byl zákonitý, překvapivě se však zvyšovala průměrná skutečně odpracovaná doba na jednoho zaměstnaného. Jednalo se o dobu, kdy se anglické slovo „busy“ stalo mantrou úspěšného života ve společnosti,“ uvedl Ondřej Nývlt z odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ (Nývlt, Strašilová, 2014).

Ekonomické oživení nového milénia, pramenilo z celkové restrukturalizace průmyslu, zvyšování konkurenceschopnosti či přílivu nových zahraničních investic, ale společnost se poprvé musela vypořádat s tím, že počet osob, které nemohou delší dobu sehnat práci, rostla. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti překročila 4 % a byla nejvyšší v

¹¹ Forma spolupráce dvou a více lidí nebo organizací, které realizují společný projekt.

celém období 1993–2013. V letech 2005–2008 dynamicky roste HDP (v roce 2006 meziroční nárůst o 7 %) a následuje éra růstu ekonomiky, růstu reálných mezd a globálně opěvovaných „levných hypoték“. To přineslo zvýšení zaměstnanosti a pokles úrovně nezaměstnanosti až k hranici 4 %. O ekonomický růst se zasloužil hlavně průmysl. Podle Gabriely Strašilové z odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ byl nedostatek financí na trhu práce mimo jiné řešen zvyšujícím se počtem osob v pozici podnikatelů bez zaměstnanců, z důvodu nižších finančních odvodů. Jejich podíl v období 2009 – 2010 na celkovém počtu zaměstnaných byl 17,2 %. Ekonomická krize se v první vlně podepsala především na agenturních pracovnících, zcela se tím také zastavil příliv zahraničních pracovníků do ČR (Nývlt, Strašilová, 2014).

Léta 2011–2013 přinesla pokles reálných příjmů a obecně nejisté výhledy české společnosti kvůli neočekávanému poklesu plodnosti, ale zvýšila se úroveň zaměstnanosti kvůli posouvání hranice nástupu do důchodu. Míra zaměstnanosti generace X (55–64letých) se v období 2011 – 2013 přibližovala hranici 50 %. Historicky Česko dominuje zastoupením průmyslu a podílem osob v pozici podnikatelů bez zaměstnanců (Nývlt, Strašilová, 2014).

3.2.3 Současný trh práce v ČR

Podle dat Českého statistického úřadu z roku 2014, současný trh práce ukazuje řadu významných socioekonomických změn za posledních dvacet let, které způsobily společenské nebo demografické proměny společnosti. Podobně jako v ekonomii, lze i na trhu práce sledovat růst i pokles zaměstnanosti či nezaměstnanosti. Mezi zeměmi Evropské unie (dále EU) se dlouhodobě ČR vyznačuje nižší úrovní nezaměstnanosti (v roce 2013 - čtvrtá nejmenší). Pracuje zde minimální počet lidí na částečné úvazky, což způsobuje jednu z nejvyšších délek obvykle odpracované doby v zaměstnání. Na rozdíl od většiny států EU stále máme vyšší míru nezaměstnanosti žen oproti mužům (Nývlt, Strašilová, 2014).

Ke konci každého měsíce zpracovávají pracovníci Úřadu práce statistiky informující o nezaměstnanosti v ČR. Nejaktuálnější informace dostupné ke konci února 2017 hlásí, že celkový počet uchazečů o zaměstnání klesl o 2,4 % na 380 208. Počet hlášených volných pracovních míst vzrostl o 5,6 % na 143 098 a tak **podíl nezaměstnaných klesl celkově na 5,1 %**. K poklesu nezaměstnanosti přispívá růst české ekonomiky a navrátnější se jaro, které nabízí větší množství pracovních nabídek. Všichni uchazeči se evidovali na Úřad práce a

jejich celkový počet byl o 9208 osob menší než na konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2016 je nižší o 81 046 osob. V průběhu února bylo zaevidováno 38 746 osob. Ve srovnání s minulým obdobím to bylo méně o 22 571 osob. Z evidence ÚP, v únoru 2017 odešlo celkem 47 954 uchazečů, ale z toho do zaměstnání nastoupilo 31 720 osob, 7090 uchazečů bylo umístěno prostřednictvím Úřadu práce ČR, tj. o 55 méně než v předchozím měsíci a o 654 více než v únoru 2016. Meziměsíční pokles nezaměstnanosti byl zaznamenán v 73 okresech a naopak narostl ve dvou okresech (Jeseník, Ústí nad Labem). Nejvyšší míra nezaměstnanosti je 10,2% míra na Karvinsku. Nejnižší míra nezaměstnanosti je v okrese Praha – východ a v Rychnově nad Kněžnou, shodně 1,8%. Podíl evidovaných žen tvořil 48 % a 14, 4 % představovaly osoby se zdravotním omezením. Co se týče absolventů škol, bylo evidováno 15 352 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Jak již bylo zmíněno k 28. 2. 2017 bylo evidováno 143 098 volných pracovních míst. Jejich počet byl vyšší než v lednu a o 28 272 vyšší než v únoru roku 2016. Na jedno pracovní místo v únoru tohoto roku připadalo 2,7 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Karviná, Jeseník, Ústí nad Labem, Znojmo, Sokolov (Úřad práce, 2017).

Na základě těchto čísel vychází, že zaměstnanost a uplatnitelnost na českém trhu práce by měla být vysoká, oproti zmiňovanému Španělsku či Itálii.

3.3 Personální řízení

Personalistika využívá poznatků sociologie a zaměřuje se na problematiku výběru nových pracovníků, metody jejich správného vedení a odměňování (Jandourek, 2001, s. 184).

Personální řízení je pak specifická oblast systematické řídicí činnosti, které má svůj filozoficko-historický rámec v základu společenských věd. Je jedním z klíčových prvků efektivního fungování organizace. Využívá poznatků z etiky, ekonomiky, managementu, teorie řízení, sociologických disciplín a dalších (Kocianová, 2012, s. 13).

Personální řízení jako takové začíná u významu práce pro člověka. Člověk zde představuje faktor, který nabízí na trhu práce své schopnosti a umění, jehož motivací je zisk. Historicky se potenciál tržní ekonomiky v České republice zvedl po změně politického režimu v roce 1989, který otevřel nové možnosti na trhu práce - tehdy mladým zástupcům generace X. Objevila se možnost působit na mezinárodním trhu jako podnikatel nebo jako zaměstnanec mezinárodní společnosti, které tu hledaly lokality a motivované lidi. Zároveň vstup zahraničních firem vytváří nové náročnější konkurenční prostředí pro všechny subjekty. Požadavky nového prostředí mění i nároky na kvalitu řízení firem ve všech oblastech managementu. Česká personalistika se objevuje již u Tomáše Baťa, ovlivněného a inspirovaného řízením Henryho Forda. Personální a sociální politika, kterou Baťa nastolil, byla velmi významnou oblastí. Otevřely se také možnosti zahraničním investorům. Došlo k aplikaci progresivních forem organizace práce, zavedení organizační kultury a řízení lidských zdrojů, které slouží jako podklady pro investování do cílené lokality. Pod pojmem progresivních forem organizace práce si lze představit vyšší motivaci, flexibilní pracovní kompetence, osobní zodpovědnost či schopnost se učit novým věcem (Dvořáková, 2012, s. 3).

3.3.1 Struktura požadavků na pracovníka

Požadavky můžeme dělit dle konkrétního pracovního zařazení a požadavky vyplývající z charakteristik podniku. První typ požadavků se vztahuje ke schopnostem a vědomostem např. intelektové a obecné dispozice, které si lze osvojit školním a jiným vzděláním nebo samostudiem. Druhý typ se odvíjí z předmětu činnosti podniku, podnikové politiky či podnikového systému sociálních i organizačních norem. Ve středních a menších podnicích

bývá nezbytné, aby zaměstnanci disponovali větším okruhem vědomostí, schopností a dovedností. Neméně důležité jsou i kvalifikace, respektive kompetence. Podle definice je způsobilý ten, kdo je psychicky, fyzicky, morálně i odborně připraven na výkon práce. Pracovní způsobilost je formována v průběhu výchovně vzdělávacího procesu v dětství a mládí člověka (Bedrnová a kol., 2002).

Důležitým faktorem je pracovní ochota. Dobrý pracovník musí chtít pracovat, protože o prosperitě hospodářských organizací rozhoduje snaha o maximální výkon. S výkonovou motivací jsou v souladu dvě specifické tendence člověka. Tendence dosáhnout úspěchu a protikladná tendence vyhnout se neúspěchu. Když člověk nechce, věci se zpravidla nedaří a výsledek nebývá uspokojivý. Na individuální úroveň výkonové motivace mají vliv postupy v rodině, povaha individuálních zkušeností jedince ze situací, kde kritériem je výkon, i charakteristiky sociálních skupin, v nichž se člověk v mládí ocitá. Své působení má i rozdílnost národních kultur. Např. jako vysoce výkonová je označována kultura japonská nebo severoamerická. Povaha těchto charakteristik je však stochastická. Složitý proces ovlivňování osobnostně specifických charakteristik výkonových motivací, lze uvažovat spíše u mladších lidí. Zpravidla lze více dosáhnout pozitivním hodnocením než kritikou. Jak personalisté poznají úroveň výkonové orientace konkrétního uchazeče? Pomocí rozhovoru zaměřeným na dosažené úspěchy/neúspěchy, ale také na představy nejen o dalším životě (Bedrnová a kol., 2002).

3.3.2 Motivační teorie pracovního jednání

Jaké jsou všeobecné motivy k uplatňování se na trhu práce? Důvodem číslo jedna je zajistit základní prostředky k životu. Sekundárním důvodem je uspokojení našich potřeb. Jen pro připomenutí nejznámější teorie potřeb, kterou uvedl psycholog Abraham Maslow. Na spodní příčce trojúhelníku jsou potřeby fyziologické, na další potřeby jistoty a bezpečí, dále sociální potřeby a potřeba uznání a na vrcholu stojí potřeba seberealizace.

Sigmund Freud ve své motivační teorii považuje za hybatele lidského chování biologické pudy, naopak americký psycholog Stanley Schachter zdůrazňuje význam sociálních aspektů motivace lidského chování. Člověku je vlastní vyhledávat kontakty a být v interakci s lidmi s podobnou hodnotovou orientací. Teorie motivace pracovního jednání

jsou založené na tom, že jde převážně o teorie, které vycházejí z kognitivistických modelů¹². **Dvoufaktorová teorie motivace**, jejímž autorem je psycholog F. Herzberg, je další částou motivační teorií. Podle Herzberga (in Bedrnová a kol., 2002) je založena na předpokladu, že člověk má dvě skupiny protikladných potřeb. Primární potřeba vyhnout se bolesti a naproti tomu lidská potřeba psychického růstu. První skupina faktorů jsou tzv. vnější, hygienické. Pokud jsou tyto faktory neuspokojivé, vyvolávají nespokojenost. Druhá skupina jsou vnitřní motivátory. Pracovní motivace souvisí s pracovní spokojeností.

Další teorii - **teorii kompetence**¹³ vyslovil R. W. White. Chápe motiv kompetence jako potřebu ovládat okolí, která se objevuje již u dětí. Dospělý člověk cítí potřebu kompetence, potřebu prokázat své schopnosti a tím získat obdiv, uznání nebo respekt druhých lidí. Potřeba kompetence přináší ještě rovinu sociální, kde práce představuje vhodnou příležitost porovnávat své výkony s ostatními. **Teorie expektance** V. H. Wrooma vychází z kognitivních motivačních teorií. Lidé myslí, čímž řeší problémy, rozhodují se a v závislosti na těchto skutečnostech jednájí. Expektance je očekávání, že dané úsilí povede k očekávanému výsledku. Valence je subjektivní hodnota výsledku jednání, tedy očekávané uspokojení. Pokud M je úroveň motivace, tak můžeme expektanční teorii motivace pracovníka vyjádřit vzorcem $M = f(V * E)$. Další teorií je **teorie spravedlnosti (rovnováhy)**. Základem této koncepce je fenomén sociálního srovnávání. Člověku je vlastní srovnávat jednak svůj vklad do práce (intenzita, odpovědnost...) jednak efekt, který přináší práce jemu, s efekty, které tatáž práce přináší kolegům (Bedrnová a kol., 2002).

Další známou motivační teorií je **teorie X a Y**, jejímž autorem je D. McGregor. Vychází ze dvou představ o člověku. První typ je X, který představuje tvora líného s vrozenou nechutí k práci, který je třeba odměnit za dobře odvedenou a naopak potrestat za špatně vykonanou práci. K tomu musí být neustále veden a kontrolován, protože je tvorem nesamostatným. Opozitem je typ Y, pro kterého je práce přirozená jako hra nebo odpočinek. Důležitější než finanční odměny jsou pro něj pocity důležitosti a užitečnosti. Významnou součástí tohoto konceptu je fakt, že s postupujícím ekonomickým, kulturním a sociálním

¹² Kognitivní modely motivace. Skutečnost, že procesy poznávání mají motivační účinky. S poznáváním souvisí připravenost člověka k určité činnosti, je východiskem kognitivních (poznávacích) modelů motivace lidského chování (Bedrnová a kol., 2002).

¹³ Výraz „kompetence“ může být chápán jako oprávnění nebo způsobilost, schopnost. Své uplatnění v teorii kompetence nachází druhý význam, tedy způsobilost, schopnost.

rozvojem společnosti stále více pracovníků odpovídá více typu Y, což vyžaduje měnit přetrvávající přístupy k pracovníkům. Více do popředí se dostává i řízení integrováním (spojováním cílů podniku s cíli zaměstnanců) a sebekontrolou (předávání stále většího dílu odpovědnosti za vlastní práci konkrétním pracovníkům). Teorie X a Y je podobná teorii cukru a biče. Obě vychází z obecně významných poznatků behaviorismu a ze skutečnosti, že významnou roli v procesu osvojování hrají mechanismy podmiňování. McClellandova teorie úspěchu, moci a motivace řídit tvrdí, že lidé s vysokou potřebou úspěchu si vybírají složitější úkoly a naopak lidé s nízkou potřebou úspěchu si vybírají jednodušší úkoly právě proto, aby se vyhnuli riskování a minimalizovali případný neúspěch (Bedrnová a kol., 2002).

Motivace však není jediný faktor, který ovlivňuje výkon. Další vlivné faktory jsou schopnosti, vědomosti a dovednosti, které určují kvalifikaci člověka. Souběžně s nimi hrají roli různé vnější podmínky (Bedrnová a kol., 2002).

3.3.3 Trendy v řízení lidí po roce 2000

Na přelomu tisíciletí byla globalizace převládajícím prvkem vývoje ekonomiky. Viditelně se měnilo i pojetí rozvoje kariéry. Spoustu pozic ve firmě může být obsazeno nejen interními pracovníky, ale i externími zaměstnanci z jiných firem. Jednotlivci mají větší odpovědnost za rozvoj vlastních schopností. Mezi generací X a Y se mění i požadavky na vlastnosti a chování lidských zdrojů. Nově je zapotřebí flexibilita, kreativní přístup, schopnost získat informace, schopnost práce v cizím jazykovém a kulturním prostředí (Kleibl a kol., 2001, s. 9).

Oblast řízení lidí se vyvíjí rychle, proto je důležité měnit přístupy a metody personálního řízení. Mezi významnější trendy patří:

➤ Age management

Tzv. „*age management*“ představuje řízení věkové struktury pracovníků na úrovni jedince, organizace i společnosti. Jedná se o komplexní přístup strategie a postupů, které se zabývají demografickými změnami pracovní síly – stárnutí populace, sociální odpovědnost organizace. Ke změnám dochází proto, že žijeme déle. V roce 2030 stoupne počet starších pracovníků o 24 milionů. Starší čtyřiceti let budou ve společnosti převažovat a bude se snižovat podíl lidí v produktivním věku (Kocianová, 2012, s. 113).

➤ **Work – life balance**

Termín označující harmonizaci pracovního a mimopracovního života. Souvisí s „*family-friendly policy*“, která zastává politiku vstřícnou k rodině. V USA se mezi šedesátými a sedmdesátými léty zaměřovala na zaměstnané matky. V druhé polovině 80. let se těmto termínům začaly věnovat organizace v podobě personální politiky a benefitů, kterými jsou mateřské dovolené, flexibilní pracovní doba, práce z domova, či možnost firemních školek. Během 80. let se work - life balance rozšířila i na muže. Do praxe se tyto programy povedly zavádět po roce 2000. Souvislosti s rodinou politikou se řeší i genderové stereotypy, otázky aktivního otcovství atd. Tato firemní strategie ovlivňuje spokojenost a stabilizaci pracovníků, protože poměr mezi prací a osobním životem je významným faktorem života. Nedostatek času a stres vedou ke konfliktům, zvýšené nemocnosti, či syndromu vyhoření, který je označován jako extrémní vyčerpání z emocionálně náročných situací. Další možnosti work-life balance jsou tzv. „*sick days*“, příspěvky na sport, kulturu, kurzy pro těhotné nebo „*career break*“ (volno ke studiu, či cestování). V zahraničí jsou firmy za své strategie zahrnující work – life balance oceňovány (Kocianová, 2012, s. 105 – 108).

➤ **Alternativní pracovní úvazky**

Očekávání mladé generace pracovníků vyvolávají potřebu alternativních, tady flexibilních pracovních úvazků, kterými jsou např.: dohoda o provedení práce (DPP, max. 300 hod/rok), dohoda o pracovní činnosti (DPČ), zkrácený úvazek, pružná doba, stlačený pracovní týden (týdenní doba v rozsahu méně dní), distanční práce (home office), možnost přerušit práci a třeba cestovat (career break), práce na dobu určitou... V ČR se nejčastěji využívá flexibilní pracovní doba, zkrácené úvazky a DPČ (Kocianová, 2012, s. 108 – 110).

➤ **Talent management**

Odráží válku o talenty, který charakterizoval problémy organizací se získáváním a udržením si talentovaných lidí od konce 90. let. Talent management je proces identifikace – získávání – rozvíjení – udržení a využití talentů. Příkladem můžou být „*trainee programy*“ (Kocianová, 2012, s. 111).

➤ Diversity management

Českým výrazem pro diverzitu je různorodost (z hlediska pohlaví, etnické příslušnosti, náboženského vyznání atd.). Koncept se snaží o integraci menšin a soulad odlišností, které vycházejí z různorodostí společnosti. „*Hubbard vymezuje diversity management jako proces plánování pro organizování, řízení a podporu mixu společenské různorodosti, který přináší měřitelný rozdíl pro výkon organizace.*“ (Kocianová, 2012, s. 121).

3.3.4 Mileniálové na trhu práce

Z pracovního hlediska není generace Y líná, chamtivá a nepozorná, která nebere ne jako odpověď. Výzkum Bruce L. Tulgana jasně ukazuje, že mileniálové chtějí vůdce, kteří je budou brát vážně a nezesměšňovat je. Tulganův výzkum potvrzují manažeři, kteří s mladou generací přicházejí do kontaktu každý den. Mileniálové potřebují pevnou strukturu, jasná očekávání, vedení a porozumění práci, kterou budou každý den vykonávat. Zároveň s tím požadují více peněz, více flexibility, více školení a více zajímavějších projektů, ale nic toho neočekávají na stříbrném podnose. Též vysvětluje, že mileniály bude náročnější nabírat, udržet ve firmě, motivovat a „*managovat*“ oproti jiným generacím na pracovišti, ale zároveň budou nejsilnější pracovní silou v historii (Tulgan, 2015, s. 4).

Podle sociologa Pavla Šindláře se generace Y, liší zejména stylem života, hodnotami, které uznávají, a vůbec způsobem, jakým tráví volný čas. V evropském kontextu je problémem celková nezaměstnanost, zadluženost, obava z důchodových let. Obecně tato generace nechce v práci trávit tolik času jako jejich rodiče, chtějí podnikat nebo pracovat na věcech, které jim dávají větší smysl. Problém není v nedostatku pracovních míst, ale v pracovní náplni některých zaměstnání. Dalším problémem bývá u některých profesí plat a zaměstnavatelé nechtějí nabídnout lepší odměnu (Myšák, 2015).

3.4 Souhrn teoretických poznatků

Teoretická část diplomové práce byla rozdělena na tři větší tematické celky – generace, trh práce a personální řízení. Generační teorie jsou hypotézou, kterou zkoumají různé obory sociologů nebo historiků a hledají nějaká pojitka mezi lidmi narozenými v určitém časovém období. Snaží se zjistit, zda, jak a co mladé lidi formuje. Průkopníkem generačních teorií je sociolog Karl Mannheim, který se jako jeden z prvních snažil zjistit nějaké souvislosti mezi generacemi. Mannheim zavedl tzv. generační souvislosti, které tvrdí, že mládež, která je směřována stejnou historicko - aktuální problematikou, žije právě v jedné generační souvislosti. Značný vliv tedy mají na vývoj člověka historické události a doba, ve které žijí a zároveň získávají od rodičů jisté sociální dědictví a životní hodnoty. Entelechií generace Y (čili millennial), která žije ve svobodném světě, což ani v 21. století neplatí pro všechny státy světa je svoboda a technologie.

Vzhledem k tomu, že se zabýváme analýzou generace Y na trhu práce, bylo nezbytné definovat a vymežit trh práce i z toho důvodu, že do roku 2025 bude generace Y tvořit převážnou část ekonomicky aktivního obyvatelstva. Hypotézy a predikce tvrdí, že se jedná o ekonomicky aktivní generaci, která žádá vyšší úroveň a cítí se zodpovědná za sociální jistotu. Další predikcí je, že budou chybět pracovníci pro větší spektrum profesí, protože mladí lidé mají jiné preference, životní styl a cíle, které ovlivňují volbu povolání. Ohrožená jsou klasická průmyslová odvětví, protože jsou vnímána jako málo perspektivní, a málo hodnocená. Dnes lidé chtějí, aby je práce nejen uživila a pokryla jejich měsíční účty, ale také aby je bavila.

Ti, kteří přijímají a budou přijímat novou sílu na současný trh práce, jsou personalisté, proto jsem se zabývala i personálním řízením. Jedním z pojmů personálního řízení je outsourcing, který zvýšil počet zahraničních podniků, které využívají lidských zdrojů v ČR. Po změně politického režimu v roce 1989 se objevila možnost působit na mezinárodním trhu jako podnikatel či jako zaměstnanec mezinárodní společnosti, které tu hledaly lokality a motivované lidi. Jaké nároky jsou požadovány na rozdíl od předchozí generace? Je více žádána flexibilita, kreativní přístup, schopnost získat samostatně informace nebo schopnost práce v cizím jazykovém a kulturním prostředí, což koreluje s tím, že na český trh práce expandovala spousta zahraničních firem, která sem dříve nemohla.

4 Vlastní zpracování

Následující podkapitola nejprve shrnuje vybrané, již provedené vybrané výzkumy na témata generací, preferencí generace Y a vývoje pracovního trhu. Poté vymezuje a popisuje výzkumnou oblast vlastního výzkumu. Cílem vlastního zpracování, je zjistit uplatnitelnost generace Y na trhu práce v okrese Kladno. Bude zde uvedena přesná metodika výzkumu a hypotézy, které byly stanoveny na základě studia sekundárních pramenů. Hlavní kritéria platící pro respondenty plánovaného dotazníkového šetření byla dvě. Všichni zúčastnění musí spadat do generace Y (narození mezi léty 1980 – 1995) a musí být z kladenského okresu. Kladno bylo zvoleno jako oblast výzkumu ze subjektivních důvodů a znalosti prostředí.

4.1 Výsledky jiných průzkumů

Průzkumy budou uvedeny čtyři – přechod ze vzdělávání na trh práce, potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzerce a průzkumy společností Deloitte a Universum.

4.1.1 Přechod ze vzdělávání na trh práce

Trh práce se nám poprvé otevírá, když dokončíme základní, střední nebo vysokou školu. V každém případě se jedná o absolventy. Sociologická teorie i empirický výzkum se snažily zjistit zda, jak a do jaké míry vzdělávací systém pomáhá překonat bariéry ve společnosti, zároveň se snaží zjistit, zda je vzdělání nástrojem mezigenerační reprodukce sociálního statusu. Předmětem intenzivního výzkumu v 60. a 70. letech se staly nerovnosti ve vzdělání. Výzkum probíhal např. u Coleman a Jenckse v USA. Můžeme rozlišovat tři typy nerovnosti – finanční situace, kulturní úroveň a společenské kontakty rodiny. Tyto tři typy jsou úzce spojeny s povoláním a vzděláním rodičů. Špatná ekonomická situace rodiny může zabránit ve studiích, nebo donutit k předčasnému ukončení studia a nástupu do zaměstnání (Zelenka, 2008).

Vzhledem k rostoucí globalizaci a rostoucímu vlivu zaměstnavatelů se snižují jistoty spojené s prací. Ohrožení jsou právě mladí absolventi vstupující na trh práce. Způsobů jak najít uplatnění je však mnoho. Přejít z brigádní zkušenosti na plný úvazek v místě, kde

absolventi pracovali již při studiích, najít pracovní uplatnění v Česku nebo v zahraničí pomocí webové i tištěné inzerce a pomocí dalších metod.

Hledání práce je proces, kdy se hledající po určité době musí rozhodnout, na základě získaných informací, zda vyhledávání ukončit. Pravděpodobnost získání práce souvisí se snahou a je ovlivněna vlnou pesimismu při neúspěšném hledání. V ČR si valná většina mladých lidí najde práce podle jejich tvrzení bez problémů. Větší problém s uplatněním zaznamenali absolventi v období 1997 – 2007, absolventi let 1992 – 2002 na tom byli lépe. Vzdělání své nositele zvýhodňuje, umožňuje jim získat lepší postavení. V roce 2008 si první práci nejdéle hledali absolventi humanitních oborů, všeobecných oborů a oborové skupiny přírodních věd, matematiky a počítačů. Předpoklad, že lidem umožňuje vzdělání získat vyšší sociální pozice a vyšší příjmy, dokazuje řada výzkumů. Také dokazují, že globalizace a rozšíření informačních technologií vytvořilo novou ekonomiku, která klade důraz na tržní flexibilitu a flexibilní zaměstnanecké vztahy. Jedním z důsledků je, že stoupl počet tzv. nejistých zaměstnání. Můžeme rozlišit tři druhy jistoty, které souvisí s prací. První je konkrétní jistota práce, tedy jistota, že mohu zůstat v té samé práci, která souvisí s legislativou na ochranu zaměstnaných. Za druhé existuje jistota být zaměstnán, i když ne nutně na stejném místě, ale opírá se o aktivitu trhu práce nebo vzdělávací politiky. Třetí jistota je mít příjem i v případě nemoci nebo nezaměstnanosti, která je vytvářena systémem přerozdělování příjmů. Špatně placené, nestálé a nechráněné zaměstnání se dá tedy označit za nejisté. V posledních desetiletích došlo k přesunu od průmyslové práce ke službám a rozšíření informačních technologií, což také přispělo nejistým pozicím (Zelenka, 2008).

4.1.2 Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzerce

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) se za pomoci kvantitativního šetření zabývalo longitudinálně analýzou inzerce, která odráží situaci na trhu práce a současné trendy. Přetrvávajícím trendem je, že mezi nejžádanější uchazeče patří dlouhodobě techničtí pracovníci. Častěji se poptávají administrativní pracovníci, pracovníci ve službách či kvalifikovaní dělníci. Výzkum inzerce byl soustředěn na české servery např. Práce.cz. Celkem se v roce 2008 šetřilo přes 10 000 inzerátů online a 15 697 tištěných inzerátů regionálních periodik. V roce 2012 to bylo 4000 tištěných inzerátů a 6800 internetových (Štastnová a kol., 2008).

➤ **Z internetové a tištěné inzerce vyplynulo, že:**

K nejčastějším profesím patří vedoucí útvarů, obchodní zástupci, technici, programátoři, finanční experti, personalisté ad. Ve struktuře profesí nedochází již od roku 2005 k výrazným změnám. Z klasifikace odborné profese byli v roce 2008 nejčastěji hledaní pracovníci financí a marketingu, finanční experti, personalisté a programátoři. Nejčastěji byl uváděn požadavek na vysokou školu, poté středoškolské vzdělání. Potvrzuje se tím celoevropský trend posledních let, kdy získání maturity je hranicí, která otevírá prostor pro uplatnění na trhu práce a lepší finanční ohodnocení. Největší poptávka se celorepublikově zaměřuje na technické a ekonomické vzdělání. Genderová rovnost je již léta běžná, ale přetrvávají představy čistě ženských povolání (např. sekretářky). Po praxi se táže v roce 2008 jen 25% tištěných inzerátů, u internetových až 50% a to zejména u vedoucích pracovníků v oblasti kontroly, manažerů, lékařů nebo překladatelů. Požadavky na běžnou znalost práce s PC se objevovala u informatiků, vedoucích pracovníků, manažerů, matematiků, ale i odborných administrativních pracovníků. Je důležité si uvědomit, že někteří zaměstnavatelé tuto znalost předpokládají jako automatickou a proto ji ani neuvádějí. Internetová inzerce se začíná tázat po znalosti programovacích jazyků a v drtivé většině byla požadována znalost jednoho cizího jazyka, a to angličtiny nebo němčiny. To jsou např. pracovníci pasových oddělení, vědečtí pracovníci, informatici, techničtí inženýři, vedoucí útvarů a manažeři. Němčina byla poptávána u odborných administrativních pracovníků, manažerů nebo účetních. Ve srovnání s rokem 2005 význam znalosti cizího jazyka vzrostl. Aktivní angličtina dle internetových inzerací byla poptávána u leteckého personálu, odborníků ve společenských vědách nebo programátorů (Štastnová a kol., 2008 s. 18).

Další požadavky cílily na komunikační schopnosti (vedoucí, finanční a personální experti, inspektoři, sekretářky), flexibilitu, adaptibilitu, dynamiku (obchodníci, techničtí inženýři) a samostatnost (inženýři IT, finanční, personální a marketingový experti). Další zmiňované podmínky v inzerátech jsou bezúhonnost, spolehlivost, ochota učit se, týmová spolupráce ad. Lepší finanční ohodnocení měli dostat finanční zástupci, pojišťovací agenti, vedoucí pracovníci, manažeři, strojírenští dělníci, bezpečnostní technici či inženýři IT. Vesměs se jednalo o hlavní pracovní poměry, v malém procentu o vedlejší pracovní poměry. Pokud se jednalo o zahraniční firmu, bylo několik inzerátů v angličtině, jeden v němčině a jen necelých 10% firem uvedlo, že jde o firmu zahraniční. Ty nejčastěji hledaly vedoucí, technické inženýry, obchodní zástupce, účetní, úředníky, ale i dělníky v tiskárně ad. Inzeráty

na internetu podané v angličtině se týkaly leteckého personálu, programátorů či zdravotníků. Hlavní město Praha nejvíce poptávala vedoucí útvarů, obchodní zástupce, odborné referenty, administrativní pracovníky a další (Štastnová a kol., 2008).

4.1.3 Průzkum Universum

V rámci rozsáhlého průzkumu Universum¹⁴ ve spolupráci s agenturou Studenta Media bylo zjišťováno jaké kariérní cíle a hodnoty jsou v roce 2016 pro české Millennials nejdůležitější. Převahu mělo přátelské firemní prostředí. Pro studenty práv je nejdůležitější prestiž zaměstnavatele, možnost vysoké budoucí mzdy a práce, která představuje výzvu. Studenti ekonomických oborů a techniky preferují úspěch společnosti na trhu, což například studenti humanitních oborů příliš neřeší. Pro studenty IT oborů je flexibilní pracovní doba daleko důležitější než pro ostatní studenty. Mezi nejžádanější zaměstnavatele mezi ekonomy obsadili první tři místa společnosti Google, Česká národní banka a Škoda Auto. Dále Siemens a Honeywell. U informatiků vede společnost Google, Microsoft a IBM (Rákosová, 2016).

Klíčové kariérní cíle na základě průzkumu Universum jsou:

1. work-life balance (dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a osobním životem)
2. mít zaujetí pro danou věc a pocit, že vykonávám společensky prospěšnou práci
3. mít jistotu stálé nebo stabilní práce
4. působit v mezinárodním prostředí
5. být autonomní a nezávislý

Pro studenty je důležitější mít mezinárodní kariéru nebo působit v mezinárodním prostředí, což potvrzují i výstupy studie Erasmus Impact Study Regional Analysis. Jaká mají platová očekávání? Kromě budoucích právníček, očekávají studentky menší výplatu než dotazovaní muži (Rákosová, 2016).

¹⁴ Švédská společnost Universum provádí detailní průzkumy a analýzy (interní i externí) mezi různými věkovými skupinami, především mezi studenty, absolventy i seniorními profesionály za účelem propojování studentů se zaměstnavateli.

4.1.1 Deloitte – Millennial Survey 2014

Celkem 7 800 respondentů z 26 zemí se zúčastnilo průzkumu společnosti Deloitte¹⁵ - *Millennial Survey 2014*. U 78 % dotázaných mladých manažerů vyšlo najevo, že inovativnost konkrétního podniku je důležitá při výběru zaměstnání, ale většina dotázaných tvrdí, že jejich stávající zaměstnavatel je v kreativním myšlení moc nepodporuje. K největším překážkám inovací podle 68 % dotazovaných patří přístup vedení společnosti, dalších 61 % uvádí provozní postupy, dále dovednosti nebo postoj zaměstnanců (Deloitte, 2014).

Podle průzkumu mileniálů, kteří do roku 2025 budou tvořit 75 % celosvětové pracovní síly, si přejí pracovat pro podniky podporující inovativní myšlení, chtějí rozvíjet své dovednosti a zároveň si přejí, aby tyto dovednosti byly pozitivním přínosem pro společnost. Též vyplynulo, že čtvrtina potenciálních manažerů si o předvedení svých schopností říká sama. 75 % dotazovaných si myslí, že by se podniky měly v tréninku budoucích lídrů více snažit. Polovina dotázaných si přeje pracovat ve společnostech s etickým chováním, to dokládá změnu hodnot u mladých respondentů. Tři čtvrtiny dotazovaných se domnívá, že podnikání má pozitivní dopad na společnost díky tomu, že vytváří pracovní místa a zvyšuje celkově ekonomiku. Co by mohly společnosti podle mileniálů zlepšit? Podle dotázaných by měly více řešit některé závažné společenské problémy např. nedostatek přírodních zdrojů, změnu klimatu nebo nerovnoměrnosti příjmů (Deloitte, 2014).

Shrnuté průzkumy byly zvoleny záměrně. Přejít ze vzdělávání na trh práce, kterým se detailně zabýval M. Zelenka v českém prostředí, poukazuje na problém uplatnitelnosti mezi lety 1997 – 2007, který se týkal prvních nástupců generace Y. Řada výzkumů té doby dokazuje, že vzdělání umožňuje získat lepší pozici. Zelenka poukazuje na vznik nejistých zaměstnání a na základě svých šetření zjistil, že absolventi let 1992 – 2002, kteří z části spadají do generace X na tom byli s uplatněním lépe. Analýza ministerstva školství se zabývala inzerovanými pozicemi v tisku a na internetu z které vychází, že nejžádanější jsou techničtí pracovníci a naopak nejdéle si uplatnění hledají absolventi humanitních oborů. Již

¹⁵ Deloitte Touche Tohmatsu Limited, jsou britské privátní společnosti s.r.o. Poskytují služby v oblasti auditu, daní, poradenství a finančního poradenství klientům v celé řadě odvětví veřejného a soukromého sektoru.

v roce 2008 byla silná poptávka po personalistech, finančních expertech a programátorech. Společnosti Deloitte a Universum se na globální úrovni zabývali kariérními cíli a hodnotami mladší vlny generace Y. Zaměřují se také na to, jaké hodnoty u nich převažují. Objevují se otázky po flexibilní pracovní době, work – life balance a pocity odpovědnosti vůči okolí a společnosti. Součástí mého výzkumu bude dokázat, zda tyto hodnoty platí i pro generaci Y, která žije v okrese Kladno.

4.1 Jak se hledá práce v 21. století

Na přednášce kariérního poradce ČZU Ing. Přemysla Gubaniho bylo diskutováno, jak správně hledat práci v 21. století. Jak správně sestavit životopis, motivační dopis a kde přesně hledat práci. Na základě jeho výkladu vznikla následující tabulka.

Tab. 3: Jak hledat práci v 21. století.

Způsob	Příklady
Internet	Jobs.cz, Práce.cz, Profesia, startupy, webové stránky firem, sociální sítě, profesní sítě, personální agentury...
Tištěná inzerce	Noviny, periodika
Pracovní veletrhy	Jobsexpo, Jobfairs, univerzitní veletrhy...
Úřad práce	Evidence na příslušném úřadě
Nástěnky	na ÚP, VŠ, billboardy, reklama v metru...
Známé kontakty	

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě výkladu kariérního poradce, vznikla jedna z otázek dotazníkového šetření, která bude zkoumat, jak si kladenští mileniálové hledají práci.

4.2 Popis okresu Kladno a demografické údaje

Okres Kladno, kde bude probíhat kvantitativní sběr dat, leží severozápadně uvnitř Středočeského kraje. Má tvar nepravidelného čtyřúhelníku (viz Příloha 1). Rozloha činí 720 km² a zaujímá tak 9. místo v kraji. Počet obyvatel čítá okolo 160 000 a řadí se tak na 15. místo z celkového počtu 76 okresů ČR. Hustota osídlení 225 obyv./ km² je poměrně vysoká, ale konstantní od 60. let a ani uzavření dolů nebo Poldi nezapříčinily velký úbytek obyvatel. Okres se člení od reformy veřejné správy (1. 1. 2003) na dva správní obvody obcí s rozšířenou působností (Kladno, Slaný) a 4 správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem (Kladno, Slaný, Unhošť, Velvary). Rozvoj byl ve velkém ovlivněn odvětvím těžby uhlí a hutnictvím železa. Charakter okresu je zemědělsko – průmyslový. Severovýchodní část, která navazuje na Polabskou nížinu, poskytuje podmínky vhodné pro zemědělství. Do okresu zasahuje zčásti chráněná krajinná oblast Křivoklátsko – biosférická rezervace UNESCO, která kontrastuje s místní kultivovanou krajinou. Tradiční je zde hlavně průmysl elektrotechnický, strojírenský, či potravinářský. Huť Poldi byla svého času vývozcem oceli do celého světa, proto omezení hutnictví a výroby oceli byli zásadní pro situaci v okrese, rovněž útlum těžby černého uhlí poznamenal místní pracovní trh (ČSÚ, 2016).

Na trhu práce je stále patrný problém uplatnění pracovníků hutnického odvětví. Obyvatelé řeší situaci na trhu práce dojížděním za prací do hlavního města. Větší část krajiny kladenského okresu byla silně poznamenaná průmyslovou výrobou, těžbou černého uhlí a intenzivním zemědělstvím. Občanská vybavenost zahrnuje služby veřejného sektoru (školství, zdravotnictví, kultura) i soukromého sektoru (sport, nakupování, zábava). Jsou tu školky, základní, střední a vysoké školy (Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., Středočeský vědecký institut, s.r.o. a Fakulta biomedicínského inženýrství ČVUT). Také tu působí dvě gymnázia. Železniční i autobusová doprava obsluhuje spojení s dalšími okresy a hlavně s Prahou (ČSÚ, 2016).

Pro lepší představu a shrnutí Kladenských možností byla sestavena za pomoci dat ÚP Kladno metoda strategické analýzy tzv. SWOT, která přehledně zobrazuje silné, slabé stránky, příležitosti a možná ohrožení okresu.

Tab. 4: SWOT analýza kladenského okresu.

<p>Silné stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> - hromadná doprava - spojení s hlavním městem - využitelnost průmyslové plochy - stabilní územní plán - spolupráce se zahraničními investory - rozsáhlá síť škol - systémy odpadového hospodářství - sportovní areály 	<p>Slabé stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> - špatný stav komunikací - přerušení dopravního spojení v noci - chybějící kanalizace - upadající průmyslová část - severní část okresu vyšší nezaměstnanost - úbytek obyvatelstva - nedostatek restauračních zařízení
<p>Příležitosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozvoj cestovního ruchu - kvalitní rychlodráha pro spojení s hl. městem - zvýšení počtu malých a středních podniků - vytváření podmínek pro zahraniční kapitál - snížení daně z příjmu - čerpání fondů EU - využívat programy obnovy venkova - rozvoj agroturistiky 	<p>Ohrožení</p> <ul style="list-style-type: none"> - odchod kvalifikovaných lidí do Prahy - vyšší index stárnutí obyvatelstva - nárůst individuální dopravy - zánik průmyslových lokalit - málo pracovních příležitostí - nízká podpora cestovního ruchu

Zdroj: vlastní zpracování podle dat Úřadu práce v Kladně (2011)

Při bližší analýze posledních deseti let Kladna je patrné, že počet obyvatel lehce poklesl. Počet sňatků a z logiky věci i rozvodů se více méně zpravidla snižuje. Je vidět, že počet narozených dětí je nižší v letech 2011 – 2015, naopak v letech 2007 – 2010 se rodilo více dětí. Co se poměrně nemění, tak počet zemřelých. Na základě této statistiky můžeme usuzovat, že počet manželství klesá nebo se posouvá na vyšší věk a zároveň klesá porodnost, což by odpovídalo teoretickým poznatkům mladších generací.

Tab. 5: Vývoj obyvatel.

Rok	Města ⁵⁾	Střední stav ¹⁾	Sňatky	Rozvody	RUK		Potraty Abortions		Zemřelí Deaths		Přirozený přírůstek	
					celkem ¹⁾	živě Live births	celkem	UPT	celkem	do 1 roku		
Year	Towns	Mid-year population	Marriages	Divorces	Total	celkem	v manželství ¹⁾⁴⁾ Within marriage	Total	Induced abortions	Total	Under 1 year	Natural increase
2005	Kladno	69 245	444	300	753	753	492	420	291	772	3	-19
2006	Kladno	69 290	410	284	758	758	479	366	259	748	2	10
2007	Kladno	69 485	368	274	841	839	523	325	208	787	4	52
2008	Kladno	69 928	383	258	838	838	506	368	277	750	1	88
2009	Kladno	69 975	351	192	806	804	447	350	263	742	3	62
2010	Kladno	70 347	334	301	866	864	479	329	214	703	1	161
2011	Kladno	68 831	330	222	716	711	355	361	242	783	3	-72
2012	Kladno	68 595	318	217	761	757	374	340	223	794	2	-37
2013	Kladno	68 551	310	214	743	741	371	304	202	751	1	-10
2014	Kladno	68 553	270	223	740	737	345	343	221	796	2	-59
2015	Kladno	68 458	304	215	724	721	342	365	226	752	-	-31

Zdroj: ČSÚ (2015)

4.2.1 Zaměstnanost v okrese Kladno

Na základě údajů Úřadu práce v Kladně (2011) bude v následující kapitole vymezeno, jaké mají pracovní možnosti obyvatelé Kladenska. Vývoj pracovního trhu byl v 90. letech ovlivněn restrukturalizací ekonomiky, což znamenalo pro Kladno ústup ze silné pozice průmyslového centra. Díky silnému dopravnímu spojení s Prahou téměř 68% obyvatel Kladna dojíždí každý den do práce do Prahy, přestože pracovní příležitosti celého okresu se koncentrují hlavně v Kladně a Slaném. Zemědělská výroba převažuje na severu okresu. V roce 2010 bylo evidováno přes tři tisíce zaměstnavatelů. Těch, kteří zaměstnávají více,

jak 25 zaměstnanců bylo zhruba 275. Samostatně výdělečných osob pak bylo 11 487. Dnes jich bude víc. Mezi významné zaměstnavatele patří.

- LEGO Production s.r.o. – výrobce plastových výrobků pro děti, skladový dělníci, cca 1000 zaměstnanců
- Oblastní nemocnice Kladno, a.s. – zdravotní a sociální péče, cca 1000 zaměstnanců
- F. X. MEILLER Slaný – výroba dopravních prostředků a zařízení
- LINET spol. s.r.o. Želevčice u Slaného – výroba nemocničních zařízení
- STROJÍRNY POLDI, a.s. – strojírenství, cca 531 zaměstnanců
- NKT CABLES s.r.o. Kladno – výroba el. zařízení, cca 400 zaměstnanců
- Družstvo JEDNOTA Kladno – velko a maloobchod, cca 400 zaměstnanců
- La Lorraine, a.s, Kladno – výroba potravin, cca 300 zaměstnanců
- Energie – stavební a báňská, a.s., cca 300 zaměstnanců
- Celestica Czech Republic s.r.o. – výroba počítačů a zařízení
- Alpiq Generation (CZ) – výroba energie, 400 zaměstnanců
- PRIMA Kladno – stavebně – obchodní společnost, 100 zaměstnanců
- Statutární město Kladno – 400 zaměstnanců
- POLDI Hütte, s.r.o. – 280 zaměstnanců
- Středočeské vodárny – 300 zaměstnanců
- DACHSER Czech Republic a.s. – logistika 200 zaměstnanců

Další významní zaměstnavatelé, kteří mají kolem dvou set zaměstnanců, jsou následující. Meta Kladno a.s. (výroba elektrických zařízení), Město Slaný (veřejná správa), Showa Aluminium Czech s.r.o., Demag Cranes & Components, spol. s r.o., Furukawa Electric Autoparts Central Europe, s.r.o., ČSAD Slaný a.s, Colsys s.r.o a další.

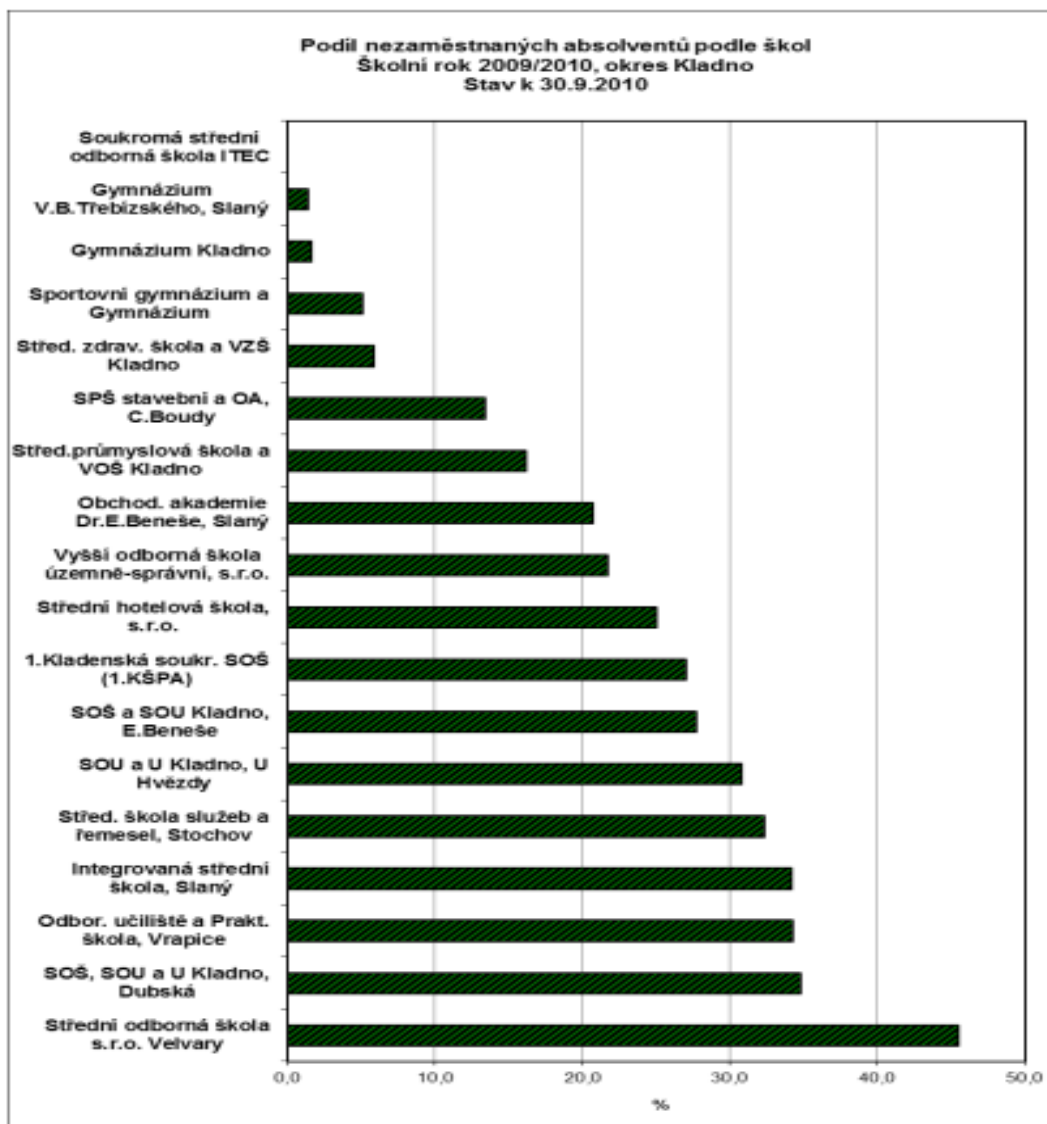
V roce 2015 se v centrální části Kladna otevřelo již třetí obchodní centrum, nazvané Central Kladno, který zajistil další pracovní uplatnění. Nákupní centrum Oáza, která rozšířila pracovní uplatnění v Kladně, se otvírala v roce 2008 a s dalším obchodním centrem Stopshop se nacházejí v okrajové části Kladna.

K datu 31. 12. 2015 bylo v rámci okresu zaevidováno 7 370 uchazečů o zaměstnání, což činilo 15,7 % uchazečů kraje. Podíl nezaměstnaných osob (tj. podíl počtu dosažitelných

uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let na obyvatelstvu celkem ve stejném věku) činil 6,92 %. Aktuální struktura uchazečů a volných pozic převzatá ze statistik Úřadu práce k únoru 28. 2. 2017, je následující. Počet nezaměstnaných činí **6 531** celkem, z toho je 602 osob zdravotně indisponovaných, déle než pět měsíců je evidováno 4 137 uchazečů. Věková struktura žadatelů se na ÚP dělí po pěti letech. Generace Y se nachází momentálně mezi 22 – 37 letými. Nejvíce nezaměstnaných je z generace Y skupina 35 let a více, se 780 žadateli o práci, ale v porovnání se čtyřicátníky jich je o sto méně. Žadatelů ve věku 25 – 29 let je celkem 610. Průměrný věk žadatele o práci v Kladně je 42,2 let. Vzdělanostní struktura ukazuje, že nejvíce nezaměstnaných žadatelů má základní vzdělání, konkrétně 2 433. Bez vzdělání 83. S výučním listem 1 946, s maturitou již pouze 846 a s vysokoškolským vzděláním je pouze 261 žadatelů. Doktoři jsou v evidenci čtyři. Na základě této statistiky můžeme s platností tvrdit, že čím vyšší vzdělání, tím rychlejší uplatnitelnost na trhu.

Úřad práce Kladno v analýze trhu práce (2011) uvádí i následující tabulku, která ukazuje podíl nezaměstnaných absolventů podle kladenských škol.

Tab. 6: Podíl nezaměstnanosti absolventů podle škol.



Zdroj: Úřad práce (2011)

Absolventi gymnázií vyšli z tabulky nejlépe, ale na druhou stranu je praxe taková, že gymnazisti absolvují ještě vysokou školu. Vyšší nezaměstnanost vykazují absolventi středních odborných škol. V případě Střední odborné školy je to téměř polovina absolventů.

4.3 Metodologie vlastního výzkumu

Následující kapitola vymezuje metodologii praktické části práce. Je zde vysvětleno, jakým způsobem budou sbírána empirická data. Výzkumným záměrem bude právě zodpovězení symbolického, aplikačního a poznávacího cíle a potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz.

Byl zvolen kvantitativní přístup, který hledá odpovědi na otázky zkoumáním objemného vzorku jedinců, kteří se pohybují v daném prostředí. Podle M. Dismana (2011, s. 126) je kvantitativní výzkum testování hypotéz o skupinách, a ne o jedincích. Analýza se provádí na kumulovaných datech a obecným cílem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz o sociálních skupinách. V tomto případě skupině lidí, narozené mezi lety 1980 – 1995. Generace Y je velmi široká část celosvětové populace, proto se omezíme jen na české prostředí. Konkrétně na okres Kladno, z toho důvodu, aby bylo možné obsáhnout odpovídající velikost vzorku respondentů a zjistit, co jim nabízí současný pracovní trh, a co jsou oni sami schopni nabídnout trhu práce. Výstupem kvantitativního výzkumu je testování předem stanovených hypotéz, které musí být měřitelné a budou stanoveny na základě techniky studia dokumentů, která výzkum předchází. Je třeba zjistit, zda tvrzení a domněnky o generaci Y jsou platná.

Použitou technikou kvantitativního výzkumu je dotazník, který má výhodu v tom, že umožňuje získat množství informací od velkého počtu lidí v poměrně krátkém čase. Nevýhodou kvantitativního výzkumu je, že nejsou možná žádná vylepšení otázek, jelikož je analýza prováděna na kumulovaných datech o mnoha jedincích, kteří písemně odpovídají na otázky formuláře. Dotazník probíhá anonymně a podléhá vysoké standardizaci dat. U tohoto typu výzkumu by měla růst s každým respondentem reliabilita, tedy opakovatelnost stejného výzkumu na jiném vzorku té samé sociální skupiny a klesat validita. K nízké validitě směřuje, když respondent místo toho, aby plně popsal svoje mínění, je omezen na volbu nabízených odpovědí. Z toho důvodu byly zvoleny nejen otázky uzavřeného charakteru, které nabízí přesné odpovědi, ale i polouzavřeného a otevřeného typu, které vybízely k bližšímu specifiku odpovědi (Disman, 2011).

Definování výzkumného vzorku jsem zvolila záměrně, formou výběru kvótního, který měl stanovenou věkovou hranici, jež odpovídá generaci Y. Kvótní výběr, totiž imituje ve struktuře vzorku, známé vlastnosti populace. Způsobem výběru respondentů se stala technika sněhové koule (tzv. „*snowball technique*“). Jedná se o typ nepravděpodobnostního

výběru, který je vhodný, pokud nemáme žádné konkrétní seznamy respondentů. Technika spočívá ve výběru jedinců, při kterém badatele původní respondent vede k dalším členům cílové skupiny (Disman, 2011).

Statistická analýza dat se pak snaží získané informace převést do takové podoby, aby byly užitečné. K tomu slouží více statistických metod, např. popisné statistiky. Důležitou součástí analýzy jsou grafy pro přehledné zobrazení výsledků. Generaci Y jsou přisuzovány určité vlastnosti, které byly představeny v předchozí části práce. V praktické části bylo nutné zúžit okruh respondentů pro uskutečnitelný výzkum a vybrané odlišné vlastnosti generace Y, potvrdit nebo vyvrátit pro sociální skupinu lidí narozených mezi lety 1980 – 1995 v okrese Kladno. Šetření by mělo přispět ke zmapování možné uplatnitelnosti mladých lidí v okrese Kladno.

Podle správného postupu výzkumu bylo zapotřebí stanovit si cíle a hypotézy. Byl stanoven symbolický, poznávací a aplikační cíl, hlavní výzkumná otázka a hypotézy.

Symbolický cíl

Potvrdit, či vyvrátit pro sociální skupinu lidí narozených mezi lety 1980 – 1995 v okrese Kladno, označované jako generace Y diskutované odlišnosti mezi generacemi.

Poznávací cíl

Poznávacím cílem diplomové práce je zodpovězení výzkumné otázky a podotázek.

➤ Výzkumná otázka zní:

Jaká jsou očekávání a uplatnění se kladenské generace Y na trhu práce, a zda kladenská generace Y odpovídá některým významným odlišnostem, které se generaci Y přisuzují.

➤ Výzkumné podotázky zní:

- Je pro generaci Y důležité, aby ji práce naplňovala?
- Zda a jak je ochotná zvyšovat svou uplatnitelnost na trhu práce?
- Je ochotná zkoumaná část generace Y v okrese Kladno dojíždět za prací?
- Jak hledá generace Y v kladenském okrese zaměstnání?

Aplikační cíl

Aplikační cíl shrnuje, co očekávají pracující lidé od svého zaměstnavatele nebo potenciálního zaměstnavatele a co jsou ochotni dělat pro svou pozici a zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že logika kvantitativního výzkumu je deduktivní, musí být řešený problém sociální reality přeložen do hypotéz (Disman, 2011, s. 287). Hypotéza, jakožto empiricky ověřitelná výpověď, která nějaké třídě prvků připisuje určité vlastnosti určité skupiny, je formulována na základě dosavadních teoretických poznatků (Jandourek, 2001). Na základě teoretické části práce bylo stanoveno hypotéz několik:

H1: Generace Y z okresu Kladno má povědomí o konceptu generačních teorií, pojem neslyší poprvé.

H2: Pro generaci Y je důležité, aby pro ně zaměstnání představovalo hlubší smysl, a snaží se o zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce.

H3: Situace na trhu práce v okrese Kladno je definována nedostatkem pracovních příležitostí.

Hypotézy budou vyvráceny či potvrzeny a výzkumná otázka zodpovězena v následující kapitole „Výsledky a diskuze“. Typy dotazníků, které budou použity pro sběr dat, jsou papírové a online. Papírové dotazníky budou následně přepsány do online verze, z toho důvodu, že ke konci budou generována surová data pro tvorbu grafů. Dotazníky budou od 10. 3. v oběhu devět dní. Byl distribuován osobně a pomocí sociálních sítí a vytvořen pomocí portálu vyplňto.cz. Dotazník obsahuje celkem 21 otázek.

První dvě otázky mají za úkol selektovat, zda respondent opravdu spadá do generace Y. To je reflektováno uzavřenou otázkou: „Narodil/a jste se mezi léty: 1980 – 1988, 1988-1995 nebo v jiných letech“. Pokud bude rozmezí let narození jiné, bude respondent přesměrován s poděkováním na konec dotazníku. Rozdělení v rámci generace Y je z toho důvodu, že lidé narození dříve se budou více podobat generaci X, ti později narození generaci Z, přestože spadají všichni do generace Y. Další otázka směřuje k tomu, zda je respondent opravdu z okresu Kladno. Pokud ne, opět bude přesměrován na konec dotazníku.

Třetí otázka sleduje, zda respondent již slyšel o generaci Y, s možností odpovědi ano, ne a tzv. únikovou odpovědí nevím, protože není žádoucí, aby respondent ukončil dříve vyplňování dotazníku z důvodu, že nevěděl jak na jednu konkrétní otázku odpovědět. Další otázka zjišťuje, zda generaci Y ovlivnila nějaká historická událost. Jedná se o otevřenou otázku a dává prostor k vlastnímu vyjádření. Dále otázky zjišťují, jak dlouho hledali respondenti zaměstnání, zda jsou ochotni dojíždět do práce atd.

Poslední čtyři otázky jsou segmentačního typu a obsahují informace o respondentech (věk, pohlaví, vzdělání, rodinný stav). Vlastnosti respondentů, tedy podléhají vymezené skupině a tou jsou lidé narození mezi léty 1980 – 1995. Skupina byla rozdělena na ty, kteří jsou blíže generaci X (narození mezi 1980-1988) a v současné době jim je mezi 29 až 37 lety a na generaci Y, která je spíše blíže generaci Z (narození mezi 1989-1995) a v současnosti jim je 22 až 28 let. Dalo by se předpokládat, že mladší část generace Y stále ještě studuje, kdežto ta starší vlna by měla již pracovat.

5 Výsledky a diskuze

Výsledky mají obecně za úkol ověřit pravdivost hypotéz a diskuze navrhnout případná řešení výzkumného problému.

Dotazník byl v oběhu od 10. 3. 2017 do 19. 3. 2017. Zúčastnilo se jej 207 respondentů, kteří byli získáváni za pomoci tzv. sněhové koule. Sedm respondentů se narodilo v jiném časovém rozpětí a 14 jich nebylo z Kladna, proto byli z celkového hodnocení odebráni. Po odečtu byly zpracovány odpovědi od **186 respondentů**.

Ze 186 respondentů bylo téměř 41 % narozených mezi lety 1980 -1988 a téměř 59 % mezi lety 1989 – 1995. Toto rozdělení bude užitečné později, díky němuž může být generace Y hodnocena ze dvou pohledů. Těch, kteří jsou blíže k X a těch kteří jsou v současné době stále mladší 30 ti let a jsou blíže generaci Z.

Dotazník vyplnilo 99 žen a 87 mužů. 122 lidí celkem uvedlo, že je svobodných a 24 ženatých či vdaných. Ve svazku byli převážně ti, kteří se narodili do roku 1988. Sezdání z mladší skupiny, tedy do 28 let byli pouze 4 respondenti. Na tomto příkladě a statistických údajích ČSÚ o počtech uzavřených sňatků, které byly diskutována dříve, můžeme potvrdit, že generace Y je zatím, převážně svobodná, což odpovídá trendu snižující se sňatečnosti a odkládání založení rodiny na později, což je jeden z trendů generace Y. Následující graf zobrazuje procentuální zastoupení mladších zástupců generace Y (1989 -1995), která byla početnější než starší generace Y (1980-1988).

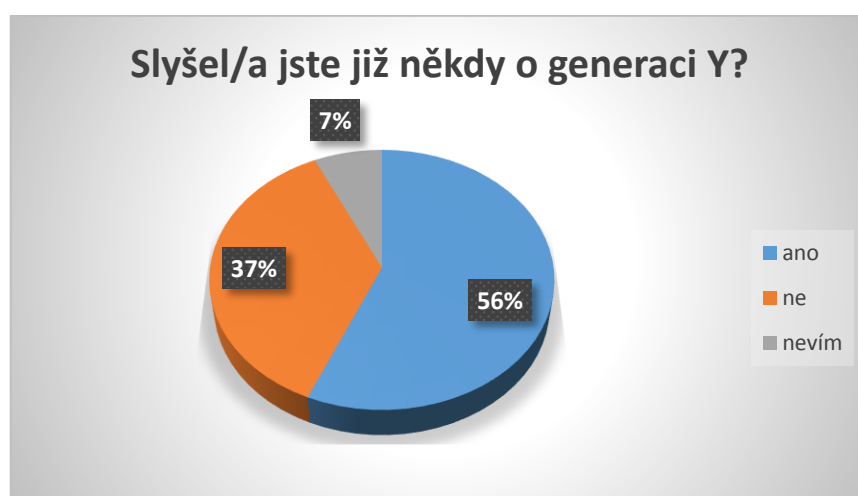
Graf 3: Narodili jste se mezi lety.



Zdroj: vlastní zpracování

Druhý graf ukazuje, zda mají respondenti povědomí o existenci generační teorie. Více jak polovina respondentů uvedla, že o generaci Y již slyšela, 37 % respondentů ovšem ne. Na základě této jednoduché otázky můžeme **potvrdit** hypotézu 1 a tvrdit, že více než polovina dotazovaných má povědomí o generačních teoriích a již o generaci Y slyšela. Pouhých sedm procent dotazovaných se uchýlilo k únikové odpovědi nevím a 37 %, což odpovídá 68 lidem napsalo, že ne. To je vcelku příznivé, protože generace Y se stává aktuálním tématem, o kterém pojednává mnoho cizojazyčných i českých článků.

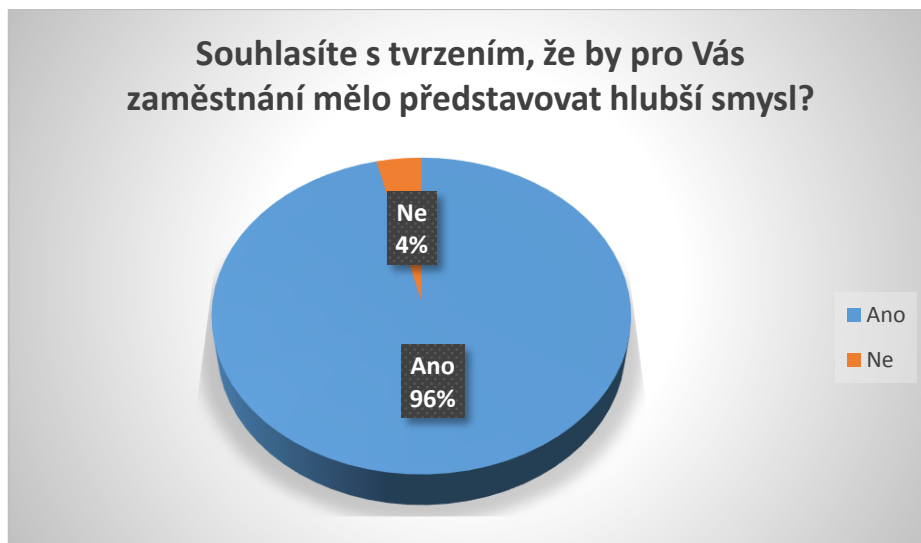
Graf 4: Slyšel/a jste již někdy o generaci Y?



Zdroj: vlastní zpracování

Následující otázky zjišťovaly, zda si generace Y myslí, že by pro ně měla práce představovat hlubší smysl. Např. že by je měla bavit, uspokojovat nebo naplňovat. Protože podle sociologa P. Šindláře i B. Tulgana potřebují, aby jejich práce měla nějaký přínos pro ně, společnost nebo někoho blízkého. 96 % dotazovaných se shodlo, že ano. To **potvrzuje** z části hypotézu 2, a tedy to že, pro zkoumanou oblast generace Y je důležité, aby pro ně zaměstnání představovalo hlubší smysl, než vydělat za každou cenu spoustu peněz. Zda, takové zaměstnání již v současné době mají, odpovídá následující graf. Čtyři procenta těch, kteří nenahlízejí na práci jako na instituci, která by jim měla přinášet nejen zisk, ale i nějaký osobní přínos, byla přesměrována na další otázku.

Graf 5: Souhlasíte s tím, že by pro Vás zaměstnání mělo představovat hlubší smysl?



Zdroj: vlastní zpracování

Dvacet respondentů zatím nepracuje, ale rovných 100 uvádí, že v současnosti mají takové zaměstnání, které je naplňuje. Touto otázkou bylo reflektováno teoretické východisko, a sice že v Česku je ten problém, že lidé nedělají rádi, svou práci. Celkem 33 % respondentů, kteří si myslí, že by práce měla představovat hlubší smysl pro člověka, uvedlo, že takové zaměstnání v současné době nemají. Domněnka, že by dotazovaní lidé z okresu nedělali rádi svou práci, není potvrzená, protože většina dotazovaných má takovou práci, která pro ně představuje větší smysl a souhlasí s tvrzením, že by zaměstnání obecně mělo představovat hlubší smysl pro člověka a pokud zároveň uvádí, že takové zaměstnání mají, pak by měli logicky rádi dělat svou práci, což se ukázalo u 56 % respondentů. Dalo by se tedy shrnout, že pro dotazované zástupce skupiny je důležité, aby je práce naplňovala, což odpovídá celospolečenským předpoklům generace Y.

Graf 6: Máte takové zaměstnání v současnosti?

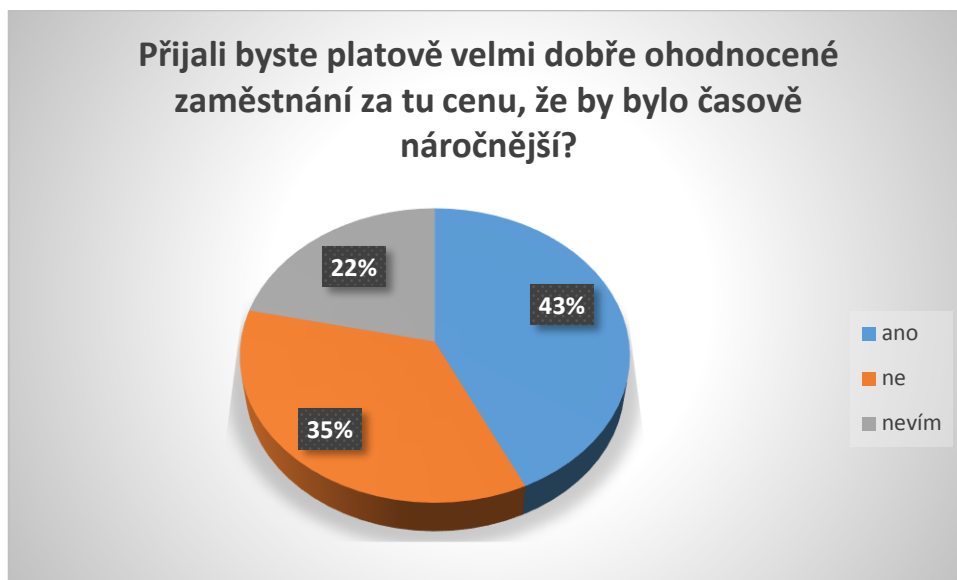


Zdroj: vlastní zpracování

Jednou z proměn generace Y, oproti starším generacím je to, že si více zakládají na životním stylu. Work – life balance jim není cizí a nejsou ochotni jako generace našich rodičů pracovat od úmoru do úmoru, ale chtějí si život i užívat. Obecně vychází domněnka, že tato generace nechce v práci trávit tolik času, jako jejich rodiče, chtějí podnikat nebo pracovat na věcech, které jim dávají smysl.

To jsou výstupy jiných šetření, proto následující otázka sledovala, zda by respondenti byli ochotní vzít časově náročnější zaměstnání, které by například zasahovalo do jejich volného času, víkendů nebo svátků. Čtyřicet respondentů uvedlo odpověď nevím a 66 jich uvedlo, že ne, tedy nepřijali by takové zaměstnání. Celkem 43 %, což představuje 80 lidí, by se ale takového zaměstnání zhostilo. Domněnka na základě teoretického rámce byla taková, že by nepracovali na úkor svého volného času, ale zřejmě vidina lepšího platu u mladých lidí z kladenského okresu vyhrála. Otázka je, jak by odpověděli na stejnou otázku, pokud by měli založené rodiny nebo by jim byla položena o pár let později.

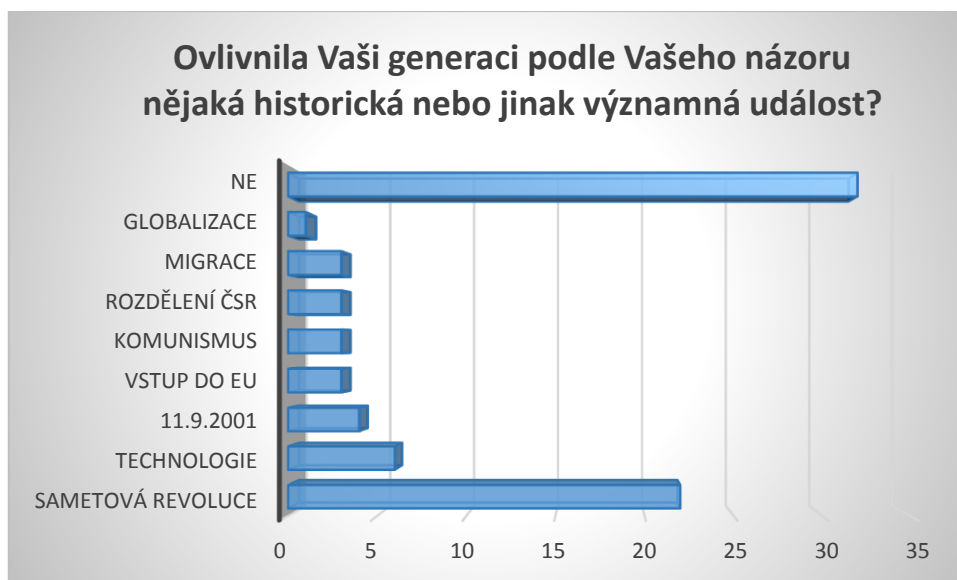
Graf 7: Přijali byste platově velmi dobře ohodnocené zaměstnání za tu cenu, že by bylo časově náročnější?



Zdroj: vlastní zpracování

Jedna z mála otevřených otázek, která ale byla nepovinná, měla za cíl zjistit, zda si respondenti myslí, že jejich generaci nějak ovlivnila historická událost. Na základě teoretického rámce víme, že nás historické události formují, ale dotazovaní si to moc nemyslí. Otázku nezodpověděli všichni, ale jen necelá stovka lidí. Mezi výpovědmi se objevovala často sametová revoluce nebo technologie. Párkrát byly uvedeny konkrétně počítače a sociální sítě. Několik odpovědí zaznamenalo útok na světové obchodní centrum v USA, vstoupení do Evropské unie, rozdělení ČSR nebo komunismus, ale ne přímo. Bylo to vysvětleno na rodičích, že nikam nesměli, ale nepřímo to ovlivnilo dnešní generaci, s čímž se dá souhlasit. Kdyby tady režim nebo revoluce nebyla, vývoj a vlastnosti generace, by se mohli ubírat jiným směrem.

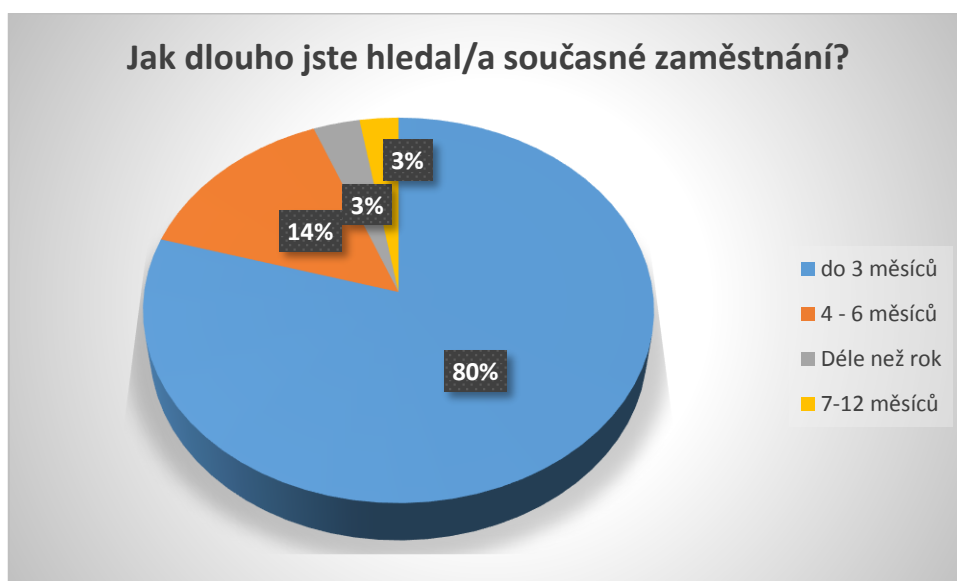
Graf 8: Ovlivňující historická událost.



Zdroj: vlastní zpracování

Následující otázky se věnovaly již uplatnitelnosti na trhu práce v okrese Kladno. Jedna z otázek zjišťovala, jak dlouho průměrně trvalo respondentům najít si současné zaměstnání. Z 80 % se dařilo najít si zaměstnání do 3 měsíců. Druhý nejčastější údaj bylo rozmezí 4 – 6 měsíců. Déle než rok hledala necelá tři procenta respondentů, což je poměrně pozitivní a dokazuje to celorepublikově nízkou nezaměstnanost.

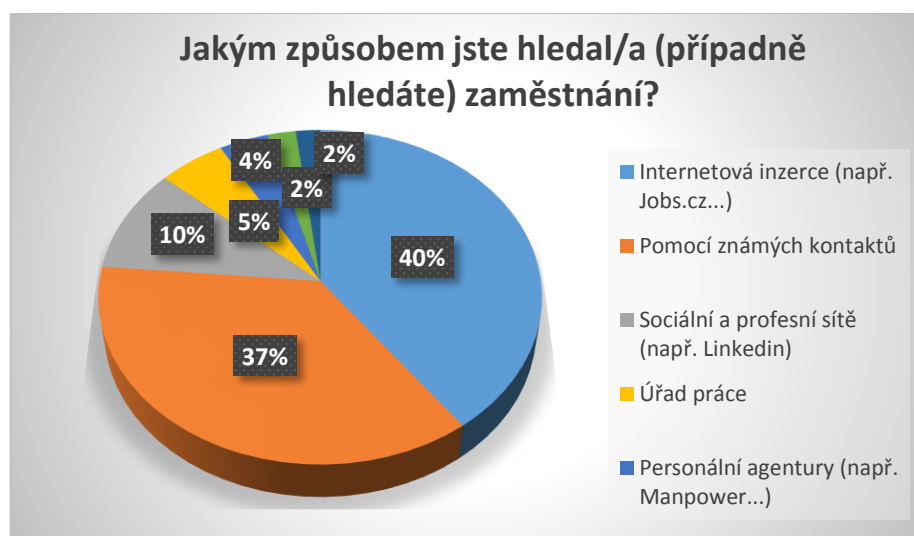
Graf 9: Jak dlouho jste hledal/a současné zaměstnání?



Zdroj: vlastní zpracování

A jakým způsobem si respondenti hledají zaměstnání? Podle předpokladu, nejvíce procent získala internetová inzerce a známé kontakty. 130 krát se objevila možnost hledání pomocí kontaktů. 10 % výpovědí si získaly profesní a sociální sítě, jako např. LinkedIn. Naopak úřady práce, profesní agentury a veletrhy pracovních příležitostí nezískali mnoho preferencí. Pouze sedmkrát byla zaznamenána snaha hledat zaměstnání pomocí papírové inzerce, to je díky technologiím, které jsou znakem generace velká změna. Dřív se práce hledala, převážně v tištěné inzerci, dnes je téměř zapomenuta. Úřad práce byl uveden celkem devatenáctkrát. Neznamená to, že by se respondenti nehlásili na úřadě, ale zřejmě jim v hledání práce moc nepomáhá. Již není povinnost firmy hlásit počty volných míst na Úřad práce, proto je větší šance podívat se na firmy sám a jak jinak, než přes webové stránky firem nebo hledací portály. Byla tak zodpovězena jedna z výzkumných podotázek, a sice, jak si hledají respondenti zaměstnání? Převážně pomocí internetu a známých kontaktů.

Graf 10: Jakým způsobem jste hledal/a zaměstnání?

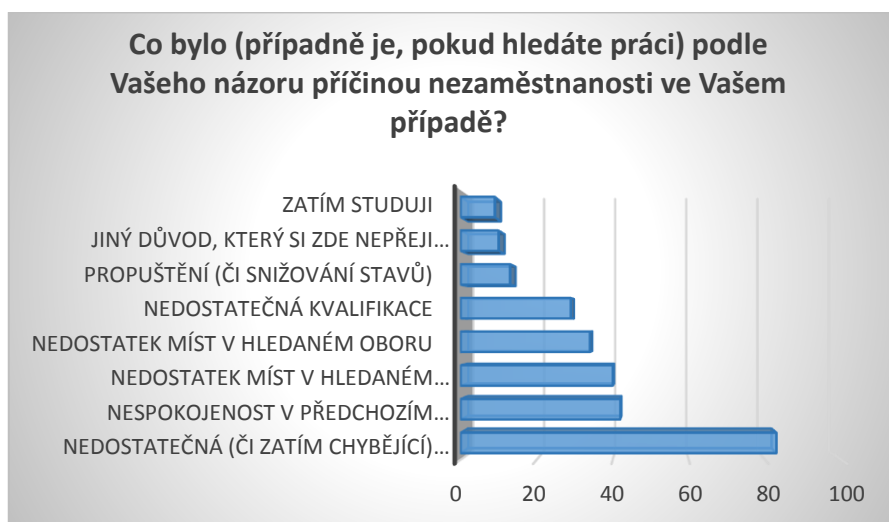


Zdroj: vlastní zpracování

Při zjišťování důvodu nezaměstnanosti vyplynulo, že devět respondentů vždy pracovalo. Pracovali již během studií a uvádí, že nikdy nebyli nezaměstnaní. 83 respondentů uvedlo, že příčinou jejich nezaměstnanosti byla nedostatečná či zatím chybějící praxe po škole. 42 lidí bylo nespokojených ve svém původním zaměstnání a 40 respondentů uvedlo, že příčinou bylo nedostatek míst v hledané lokalitě (okrese Kladno). Vzhledem k tomu, že se jednalo o polouzavřenou otázku, citovala bych zde pár zajímavých odpovědí, které se

objevily: „*Nutnost synchronizace pracovní doby a péče o děti (provozní doba školky a absence možnosti zkrácených úvazků nebo home office.)*“ „*chci v budoucnu být vlastním pánem/zaměstnavatelem*“ „*malý plat*“. Otázka platu se objevila víckrát. Ale žádaná byla i možnost home office, což je jeden z trendů personalistiky, který se u nás objevil až s přílivem zahraničních firem. Stále není moc populární, ale jeho oblíbenost roste.

Graf 11: Co bylo příčinou nezaměstnanosti?



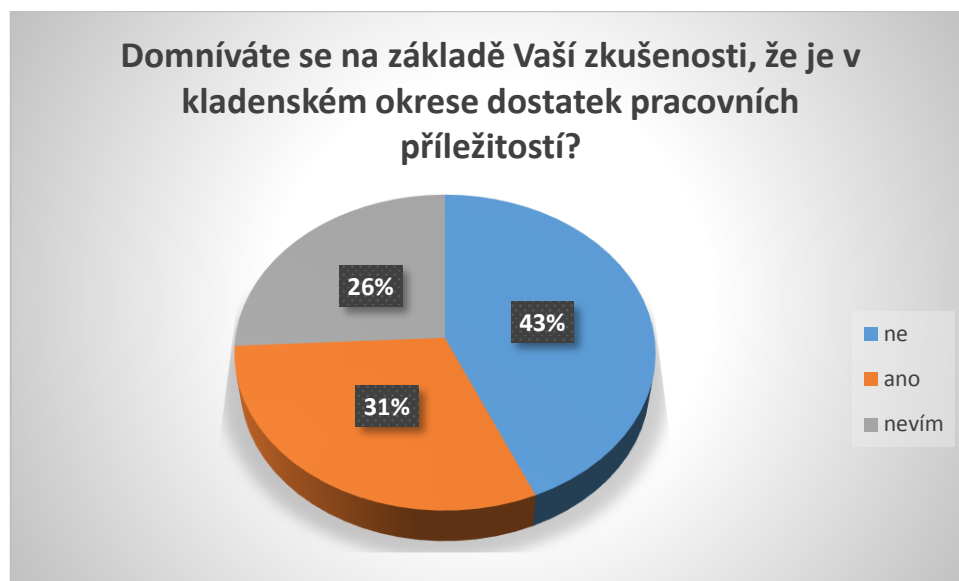
Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku „*Domníváte se na základě Vaší zkušenosti, že je v kladenském okrese dostatek pracovních příležitostí?*“ odpovědělo 81 respondentů, že ne, ale 48 lidí uvedlo, že neví. Odpověď ano, tedy že v okrese Kladno je dostatek příležitostí uvedlo 57 respondentů. Zda, je situace na trhu práce v okrese Kladno charakterizovaná nedostatkem pracovních příležitostí, by se na základě předchozí a této odpovědi dala potvrdit. Tedy v kladenském okrese je podle respondentů nedostatek pracovních příležitostí. Zda tomu tak opravdu je, bude zkoumáno v analýze inzerce pracovních příležitostí.

Předchozí graf znázorňuje, že téměř 40 % respondentů uvedlo, že důvodem jejich nezaměstnanosti bylo, že v hledaném okrese chyběl dostatek pracovních příležitostí. V dojezdové vzdálenosti je sice Praha, která disponuje větším množstvím pracovních nabídek, ale na druhou stranu, hrozí odchod kvalifikovaných pracovních sil do hlavního města. Pokud se nedaří najít si práci tady, je zde tedy šance, najít si uplatnění v Praze nebo v rámci okresu, např. v nedalekém Amazonu nebo na letišti Václava Havla, kde ze zkušenosti pracuje spousta Kladeňáků.

Na otázku, zda je dostatek pracovních příležitostí přímo v Kladně, se však na základě výpovědí musí uvést, že podle názoru respondentů ne, což **potvrzuje** hypotézu číslo 3, která zní následovně. Situace na trhu práce v okrese Kladno je charakterizovaná nedostatkem pracovních příležitostí.

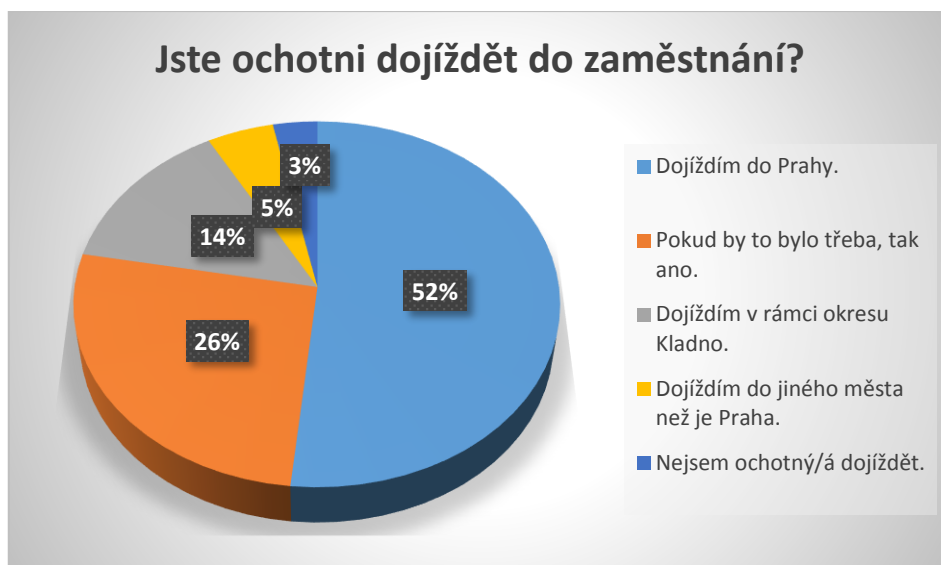
Graf 12: Dostatek pracovních příležitostí v Kladně?



Zdroj: vlastní zpracování

Že je v Kladně nedostatek pracovních příležitostí dokazuje i to, že do Prahy za prací dojíždí 52 % dotazovaných respondentů, což představuje 96 lidí. Za zaměstnáním do Prahy dojíždí polovina reprezentativního vzorku zkoumané populace generace Y. Pokud by to bylo nutné, bylo by ochotných dojíždět 26 % a pouhých 6 lidí, by nebylo ochotných dojíždět za zaměstnáním. Na výzkumnou podotázku, zda je kladenská generace Y ochotna dojíždět za prací, zní odpověď ano je.

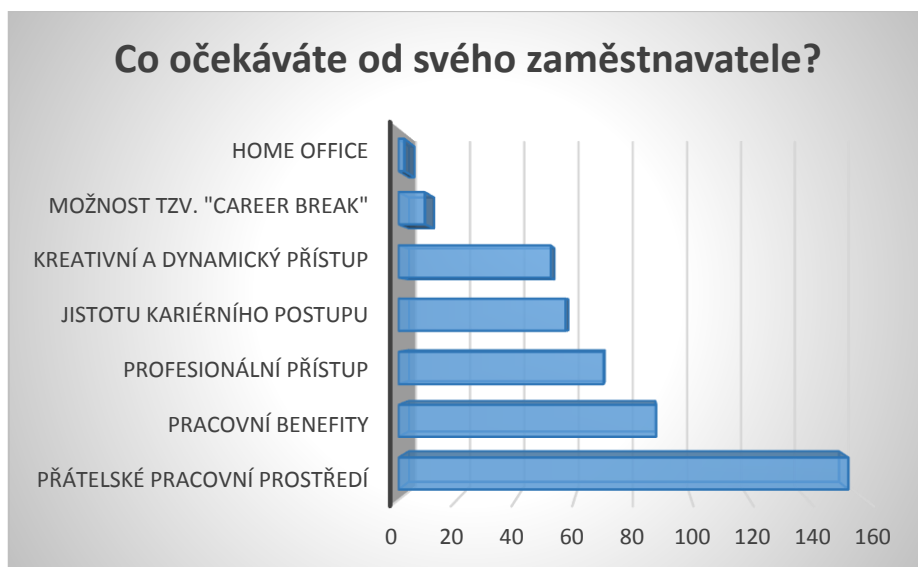
Graf 13: Jste ochotni dojíždět do zaměstnání?



Zdroj: vlastní zpracování

Následující série otázek se zaměřovala na to jaká očekávání mají zástupci generace Y od zaměstnavatelů, a zda by jim zaměstnavatelé měli nabízet nějaké benefity nebo jistoty. V povinné polouzavřené otázce, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní (min. 1). Nejvíce odpovědí na očekávání od svého nebo potenciálního zaměstnavatele získalo přátelské pracovní prostředí se 154 odpověďmi. Na druhém místě jsou pracovní benefity (např. telefon, laptop nebo auto) a na třetím profesionální přístup. Home office by preferovali pouze 2 respondenti. V možnosti jiné odpovědi se často objevovalo lepší finanční ohodnocení a vyšší plat, ale také se objevilo očekávání smysluplnosti, seberealizace, interní komunikace firemní i mezilidské. Toto tvrzení potvrzuje, že je pro vymezenou sociální skupinu důležité být v prostředí, které není nepřátelské, dokonce požadavek přátelského prostředí pomyslně zvítězil nad osobními benefity. Profesionální přístup, ochotu dojíždět za prací, pracovat již při studiu, má určitou vypovídající hodnotu o pracovitosti a snaze mladých lidí najít si uplatnění. Pokud, je tedy generace Y označována jako líná, mělo by se pamatovat na to, že dnešní sociální podpora není tak silná jako v dřívějších letech, kdy se poskytovala pomoc mladým lidem nebo novomanželům a spousta mladých lidí pracuje již při studiu. Na druhou stranu se prodloužilo bydlení u rodičů i délka studia.

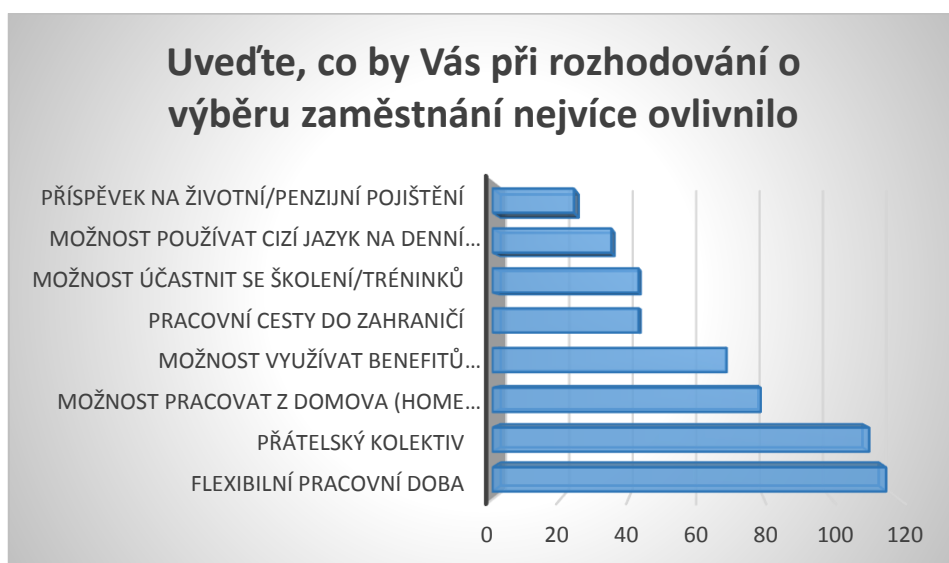
Graf 14: Co očekáváte od svého zaměstnavatele?



Zdroj: vlastní zpracování

Poté, co byla zjištěna očekávání od zaměstnavatele bude další otázka zjišťovat, co by respondenty nejvíce ovlivnilo při výběru zaměstnání. Nejvíce by to byla flexibilní pracovní doba, která se ukázala ve 116 odpovědích. 111 krát byl zvolen přátelský kolektiv, 79 krát možnost pracovat z domova (home office) a 69 krát využívat pracovních benefitů. Home office, tedy není vyloženě očekáván od zaměstnavatele, ale rozhodně by ovlivňoval při výběru zaměstnání. Přátelský kolektiv opět zvítězil nad benefity. Nejmenší četnost odpovědí si vysloužil příspěvek na životní pojištění.

Graf 15: Co by Vás ovlivnilo při výběru zaměstnání?



Zdroj: vlastní zpracování

O tom zda se lidé snaží zvyšovat svou konkurenceschopnost informovala v pořadí patnáctá otázka, která přesměřovala respondenta na konec dotazníku, pokud odpověděl ne. Odpověď ne, uvedlo 46 dotazovaných, odpověď - zatím studuji, uvedli 3 lidé a 137 respondentů uvedlo, že se snaží zvyšovat vlastní konkurenceschopnost, což **potvrzuje** druhou část druhé hypotézy a to, že generace Y z kladenského okresu je ochotna zvyšovat vlastní konkurenceschopnost. Ty, jež odpověděli ano, čekala ještě další otázka: Co děláte pro zvýšení své konkurenceschopnosti na trhu práce? 81 krát a nejpočetněji zastoupená, se objevila možnost, že se školí a prohlubují znalosti, 80 krát se objevilo učení se cizího jazyka. V možnosti otevřené odpovědi se pak objevilo: „stáže (nezahraniční) & pracuji na sobě jako na člověku (ne edukativně)“, „V zaměstnání se zapojit do co nejruznejších ukolu - rozšíření praxe v mnoha oblastech a čtu odborné články“, „vyhledávám si sama informace a novinky v oboru“...

Hypotéza 2 byla potvrzena, lidé jsou ochotní na sobě pracovat a usilovat o větší konkurenceschopnost.

Graf 16: Co děláte pro zvýšení své konkurenceschopnosti na trhu práce?

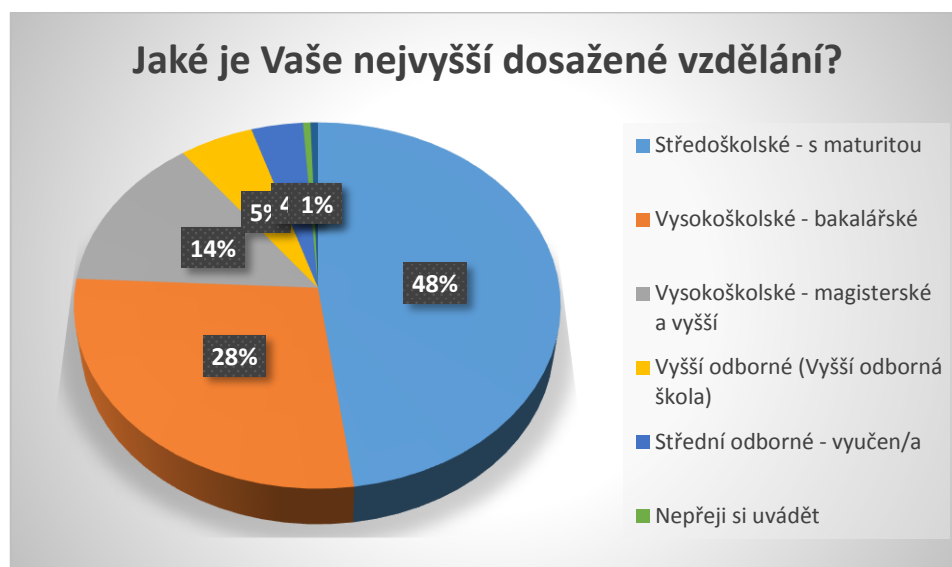


Zdroj: vlastní zpracování

Následující dotazy spadali do segmentační části otázek, které rozlišují mezi respondenty, ale zároveň ukazovali, jaké obory jsou mezi kladenskými respondenty nejvíce studovány, a tím může být reflektováno, co může očekávat zaměstnavatel od absolventů. Dosažené vzdělání dotazovaných shrnuje následující výšečový graf, kde je zřetelné, že

převažuje středoškolské vzdělání s maturitou, poté vysokoškolské – bakalářské. Ze směrů studia výrazně převažuje ekonomické vzdělání a vyrovnané je technologické, stavební, a gastronomie. Objevují se i obory lékařské, humanitní, sociální, energetika nebo letečtí inženýři. Zastoupení IT expertů se objevují více u mladší části generace Y. U starších jedinců generace Y se častěji objevuje vzdělání všeobecné, často gymnaziální.

Graf 17: Dosažené vzdělání.



Zdroj: vlastní zpracování

To je z dotazníkového šetření vše. Symbolickým cílem bylo potvrdit či vyvrátit pro sociální skupinu lidí, narozených mezi lety 1980 – 1995 v okrese Kladno, označované jako generace Y, zmíněné odlišnosti v teoretické části od jiných generací. Bylo by vhodné připomenout, jaké vlastnosti se tedy připisují generaci Y. Na základě teoretického výkladu bylo projednáváno, že generace Y je ekonomicky aktivní. Žádá vyšší životní úroveň a cítí se být odpovědná za sociální jistotu. Usiluje o využití pracovních možností, ale ne na úkor rodiny. Jsou otevření změnám a zavádějí home office a další výhody oproti striktní pracovní době. Odmítají časově náročná zaměstnání, protože kladou větší důraz na rodinu. To bylo potvrzeno pro zkoumanou skupinu kromě toho, že pokud by dostaly možnost pracovat na úkor svého volného času, pravděpodobně by i tuto možnost vzali.

Poznávacím cílem diplomové práce, je zodpovězení výzkumné otázky a podotázek. Výzkumná otázka zní: „Jaká jsou očekávání a uplatnění se kladenské generace Y na trhu

práce, a zda kladenská generace Y odpovídá některým významným odlišnostem, které se generaci Y přisuzují.“ Mezi zmíněná očekávání patří flexibilní pracovní doba, přátelský kolektiv nebo možnost pracovat z domova. To jsou koncepty, které se v ČR začali rozvíjet po roce 2000 a stále u nás nemají vybudovanou pevnou pozici. Jedná se spíše o výhody nadnárodních společností. Mezi takové trendy patří ještě age management, work – life balance a alternativní pracovní úvazky. Naštěstí se oblast řízení lidí rychle vyvíjí. Očekávání, tedy odpovídají trendům personálního řízení a pracuje se na jejich implementaci do praxe. Na součást výzkumné otázky, a sice jak je to s uplatněním se na trhu práce v Kladně bude ještě provedena analýza inzertní nabídky.

Aplikační cíl shrnuje, co očekávají pracující lidé od svého zaměstnavatele nebo potenciálního zaměstnavatele a co jsou ochotni dělat pro svou pozici a zaměstnání. Na základě šetření se často objevovala ve vypisovaných odpovědích možnost slušného platu, lepšího odhodnocení a celkově financí, proto si myslím, že lepší finanční nabídku, na úkor volného času by zkoumaný vzorek přijal, ale jinak se shoduje ve většině vlastnostech generace Y s ostatními zástupci generace. Mezi očekávání od zaměstnavatele bychom na prvním místě dali vysokou mzdu, poté by byla flexibilita pracovního rozvrhu, přátelské pracovní prostředí, které bylo uváděno, jako velmi ovlivňující. Co jsou ochotni dělat pro lepší pozici? Sebevzdělávat se v oboru a učit se cizí jazyky, poté studium celkově nebo vyjet na zahraniční stáž. Zahraniční stáž např. Erasmus, je dostupná až mladším zástupcům generace Y, a má za úkol spojovat mladé lidi a vnášet jinou kulturu do života studentů. Velký rozdíl mezi jejich generací a generací jejich rodičů.

5.1 Analýza inzertní nabídky práce v okrese Kladno

Po vzoru MPSV byla provedena analýza inzertní nabídky práce pro Kladno. Jednalo se pouze o elektronické inzeráty, protože na základě zjištěných dat z dotazníku, by byla analýza tištěných inzerátů bezpředmětná. Byl zvolen portál Jobs.cz, protože byl založen již v roce 1996 a za tu dobu se stal jedním z největších portálů na inzerci volných pracovních míst.

Analýza probíhala, tak že po dobu od 17. 3. do 27. 3. 2017 bylo sledováno množství a typ přidáné pracovní inzerce pro Kladno a okolí do vzdálenosti deseti kilometrů na serveru Jobs.cz. Inzeráty byly analyzovány a rozděleny do skupin technického, ekonomického,

zdravotnického a ostatního zaměření (viz Příloha 3). Bylo sledováno, co se po uchazečích vyžaduje, a zda je nějaký inzerát rovnou napsaný v cizím jazyce. Cizojazyčné byly tři.

Celkově se počet inzerátů pohybuje mezi 400 - 480 pro Kladno a okolí do 10 km. Ne vše, odpovídá kladenskému okresu, ale z celkových čísel odpovídá přes 400 nabídek plným úvazkům a kolem třiceti nabídek úvazkům zkráceným. Pokud se vyfiltruje stupeň vzdělání, tak bez maturity se dá najít kolem padesáti pozic, s vysokoškolským vzděláním okolo sta pozic a nejvíce nabídek poptává středoškolské vzdělání s maturitou (kolem 300 nabídek). Ze znalosti jazyků je nejvíce poptávaná angličtina. Německý jazyk se vyrovná pouhé čtvrtině inzerátů požadujících angličtinu. Tabulka, která je zahrnuta v příloze č. 3 shrnuje devadesát pět, postupně přidávaných inzerátů, v datu od 17. 3. 2017 do 27. 3. 2017. Tudiž za 10 dní, přibylo 95 nabídek práce. Místem výkonu práce bylo převážně Kladno, pak Slaný nebo obce Zvoleněves, Unhošť, Velká Dobrá či Tuchlovice.

Objevila se poptávka po personalistech, obchodnících, technických pracovnících i dobrovolnících. Třetina z devadesáti pěti inzerátů odpovídá poptávce s technickým zaměřením, třetina ekonomickým a třetina všemu ostatnímu, např. zdravotnictví, sociální služby, dělnické práce atd. Vzdělání technického zaměření je požadováno od techniků výroby, servisních techniků, přípravařů stavební výroby, specialistů nákupních procesů nebo produktových specialistů. Patnáctkrát se objevil požadavek anglického jazyka a dvacetkrát řidičského oprávnění skupiny B. Uživatelská znalost počítače a MS Office byla zmíněna 15x. Další požadavky kladené na zaměstnance, které se objevovaly nejčastěji, jsou: zkušenosti s vedením lidí, flexibilita, orientace na výsledek, znalost některých odborných programů nebo znalost strojírenství. Při čtyřleté praxi a vysokoškolském strojním vzdělání, bylo nabízeno i 90 000 Kč/ měsíčně. Pro absolventy byly vhodné 4 pozice a pouze jeden inzerát technického směru byl striktně v angličtině, i když byla poptávána ve valné většině nabídek.

Do ekonomického směru byly zahrnuty pozice jako obchodní zástupce, junior controller, klientský poradce, sales asistent, junior účetní, obchodní manažer nebo pracovníci pro služby v bankovníctví. Německý jazyk byl poptáván dvakrát, anglický v 90 % nabídky. Jiné jazyky, když už byly uvedené, tak byly potenciální výhodou, nikoli požadavkem. Převládá poptávka po středoškolském, případně vysokoškolském vzdělání a často se objevuje požadavek řidičského oprávnění, typu B, flexibilita, znalost účetních programů (SAP, Pohoda) a dobré komunikační vlastnosti. Pět inzerátů uvádí i nabízený plat.

Pokud není plat uveden, většinou v inzerátech stojí příjemné platové ohodnocení nebo velmi dobré platové podmínky. Častěji se nabízí přátelský nebo mladý kolektiv. Z ostatních pozic (ne ekonomického a ne technického charakteru) jsou hledáni provozní miniprádelny, řidiči, kontroloři kvality, právníci nebo manipulační dělníci. Nejčastěji jsou to kontroloři kvality. Nejvyšší uvedený plat je 55 000 – 70 000 Kč/ měsíčně pro design manažera, s tříletou praxí a vysokoškolským vzděláním ve stavebním oboru. Dobrovolníci se poptávali dva. Jeden sociální pracovník pro Člověka v tísní a jeden dobrovolník v domově pro seniory. Z oboru zdravotnictví bylo nabízeno ve zkoumanou dobu osm pozic, všechny s vysokoškolským stupněm vzdělání a téměř všechny alespoň s uživatelskou znalostí počítačů. Oproti ekonomickému a technickému zaměření nehrála roli angličtina. Pro studenty byla nabízena placená stáž s požadovanou výbornou angličtinou, nazvaná operations internships. Vzdělání nebylo uvedeno u deseti inzerátů. Šlo o řidiče, skladníky a operátory linek.

Často byli potenciálním zaměstnancům nabízeny benefity, v podobě telefonu, notebooku a firemního auta (i k soukromým účelům). Téměř v každém inzerátu bylo nabízeno 5 týdnů dovolené (nebo alespoň 22 dní), stravenky (nebo diety) a výhody plynoucí z konkrétní činnosti podniku. Nejvíce poptávaná byla střední nebo vysoká škola, flexibilita, znalost práce s počítačem (MS Office), znalost angličtiny, spolehlivost a ve většině nabídek byla nutná nebo vítaná praxe (zpravidla pro nadstandardně placené pozice, byla požadována i šestiletá praxe). Vhodné pro absolventy se jevílo 10 nabídek, ale byly i další pozice, kde nebyla praxe nutná, nýbrž pouze vhodná. V inzerátech se nejčastěji opakovala nabídka přátelského kolektivu, různé podoby benefitů, stravenky a osobní rozvoj a kariérní růst. Konkrétně produktové specialiste, byl nabízen 13. plat a pět týdnů dovolené. Množství nabídek v konečném důsledku překvapilo, složení inzerátů, ale nikoliv. Podle respondentů je v okrese Kladno nedostatek pracovních příležitostí. Zda tomu tak opravdu je, bylo zkoumáno v této analýze. Poptávání ekonomičtí a techničtí pracovníci převládají ve většině poptávky nejen celorepublikově, ale i v okrese Kladno. Domnívám se, že kolem 400 pracovních nabídek pro Kladno a okolí do 10 km je dostatečná nabídka pracovního uplatnění a pokud by přece jen nestačila, v Praze se nabídka práce pohybuje podle portálu Jobs.cz kolem devíti tisíc volných pozicí.

6 Závěr

V závěru bych ráda zmínila v původním znění jeden z Orwellových citátů, který jsem převzala od P. Hilla v článku *Demographic Changes in Society: Production Consultants Research 2009-2011*.

„Each generation imagines itself to be more intelligent than the one that went before it and wiser than the one that comes after it.“

George Orwell (1945)

Cílem teoretické části bylo vytvoření teoretického rámce, který hledal kořeny hypotéz generačních teorií. Vymezil širší společenské tendence a popsal měnící se skupinu ekonomicky aktivního obyvatelstva, která aktuálně zaplňuje trh práce a ten zase závažně ovlivňuje chod a stav společnosti. Zásadní rozdíly mezi generacemi zkoumají např. demografové, sociologové nebo historici. Posledních pár let nastupuje na trh práce generace Y. Generace, která nezažila např. časy komunismu v Čechách a další historické události na vlastní kůži a pokud ano, tak v útlém věku, tudíž můžeme předpokládat, že nejsou poznamenáni touto historickou érou. Zároveň v době jejich dospělosti jsou plně otevřené hranice, a s nimi i pracovní a studijní možnosti po celém světě.

Ještě před dvaceti lety se veškeré virtuální a komunikační sítě teprve začali rozvíjet. Postupně se přes různé aplikace (ICQ, Skype, Facebook a další) rychle dostaly během pouhé generace do každodennosti užívání. Rychle se vyvíjející technologie jsou jakousi entelechií doby, která výrazně odlišuje současnou generaci. Generace Y, označovaná jako „internetová“, skrze displaye svých zařízení žije. Je první globální generací, kdy se lidé mohou navzájem ovlivňovat napříč kraji, státy i světadíly. To je podstatný rozdíl od předchozích generací, které se vyvíjeli individuálně uvnitř svých států, protože neměli možnost poznávat lidi jiných kultur, třeba jen virtuálně.

Proč se, ale vůbec mají chtít uplatnit na trhu práce, když pomíneme tu část, že je to zdroj obživy? Motivy člověka jsou pudy. Jeden z nich je se seberealizovat, čímž se zabýval již A. Maslow. Člověk cítí potřebu kompetence, potřebu prokázat své schopnosti a tím získat obdiv, uznání nebo respekt druhých lidí. To je teorie kompetence, která ovlivňuje motivaci lidí a motivuje je k práci. Mezitím, co millennial vyrostli, se stanovil nový pracovní systém

a strategické pozice v něm jsou zatím obsazeny střední generací, tedy generací studentů z roku 1989, kteří ještě mohli využívat sociálních výhod státu, které dnes již nefungují. Míra nezaměstnanosti se mezi lety 1993 – 2013 zvedla na 4 %, ale pořád ta hranice není nijak riziková, jako je tomu v jiných evropských státech. V regionu s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, připadá maximálně 2, 7 uchazeče na jedno pracovní místo.

Začínají vznikat nové koncepty pracovních kanceláří, které vypadají jako kavárny či bary a místo „*open space*“ vzniká jakýsi „*coffee space*“. Myslím si, že to bude jedna z běžných praktik generace Z. Coffe space jsou určeny spíše pro kreativce, vývojáře a celkově lidi, kteří k práci potřebují pouze počítač. V souvislosti s tím, se rozvíjí i tzv. „*digitální nomádství*“. Člověk cestuje po světě a na cestách vykonává rutinní práci na notebooku, takže mu stačí pouze kvalitní připojení k internetu. Do běžných praktik českých firem více pronikají výhody, které jsou známé v západních státech, a to home office, alternativní pracovní úvazky, outsourcing nebo sick days. Vzhledem k tomu, že podle průzkumů nechce generace Y oproti předchozí X, investovat tolik času do práce, ale chce trávit svůj čas podle svých představ, dostává se do popředí tzv. work – life balance, který harmonizuje pracovní a mimopracovní život.

Z pracovního hlediska není generace Y líná a nepozorná, která nebere ne jako odpověď. Výzkum Bruce L. Tulgana ukazuje, že mileniálové chtějí vůdce, kteří je budou brát seriózně. Ohrožená jsou klasická průmyslová odvětví, protože jsou vnímána jako málo perspektivní, málo hodnocená a málo prestižní. V evropském kontextu je problémem celková nezaměstnanost, zadluženost a obava z důchodových let. Dalším problémem bývá u některých profesí výše platu. Nezaměstnanost v ČR je jedna z nejmenších z celé Evropy, proto se generace Y zkoumané lokality o svou uplatnitelnost nemusí vyloženě bát, pokud se bude snažit vzděláním nebo jinými postupy zvyšovat vlastní konkurenceschopnost. Jak potvrdil průzkum, respondenti se ve většině případů snaží zvyšovat vlastní konkurenceschopnost. Měli by se snažit získat minimálně střední odborné vzdělání, ideálně středoškolské s maturitou, protože je na trhu práce nejvíce poptávané. Prodlužování střední délky života, odkládání založení rodiny na později a nedostatek pracovních sil snižuje podíl lidí v produktivním věku a hrozí boj o talenty. Pro potřeby seberealizace mohou pomoci některé motivační portály např. VímVíc, Mimoškolu nebo kurzy od Googlu, které pomáhají na sobě pracovat nejen edukativně. Společnost VímVíc nabízí online kurzy, záznamy přednášek a představuje firemní kulturu společností. Snaží se zvyšovat kvalitu života a

kvalifikaci jejich studentů. Google nabízí možnosti školení se v oblasti počítačové gramotnosti, která je dnes žádaná. Minimálně uživatelská znalost PC je více než nutná. Vzhledem k tomu, že anglický jazyk je dnes brán pomalu jako samozřejmost, doporučovala bych se ho učit co nejdříve. Případně další jazyky. Tato poptávka je způsobena zahraničními společnostmi a mezinárodními týmy, které v ČR působí. Z průzkumů vyplynulo, že generace Y se táže po řešení závažných společenských problémů, což je důkazem sociální zodpovědnosti, kterou mladá generace cítí uje.

Snažila jsem se zjistit, co generaci Y nabízí současný pracovní trh v kladenském okrese, a co jsou oni ochotni nabídnout trhu práce. Na základě vlastního průzkumu bychom mohli mezi očekávání od zaměstnavatele na prvním místě zařadit, vysokou mzdu, poté flexibilitu pracovního rozvrhu a přátelské pracovní prostředí. Co jsou naopak mileniálové ochotni udělat pro lepší pozici? V dotazníku uvádějí: sebevzdělávání se v oboru, učení se cizích jazyků, poté studium celkově nebo získávání zkušeností ze zahraničních stáží. Co se týče ekonomických nebo technických oborů je možností v okrese Kladno poměrně dost, ale blízkost hlavního města nabízí škálu dalších možností a hlavně lepší platové podmínky. Všechny tři stanovené hypotézy byly potvrzeny. Lidé z okresu Kladno o generaci Y převážně již slyšeli. Diskutované hodnoty generace Y v Kladně, jsou shodné s výzkumy prováděnými v cizině. Takže můžeme tvrdit, že zástupce generace Y v Kladně bude mít podobné hodnoty jako zástupce generace Y v Německu nebo Anglii.

Z dotazovaných 186 respondentů dojíždí za prací 52 % respondentů. Většinově vládlo přesvědčení, že jsou ochotni dojíždět za prací, což bylo jednou z podotázek výzkumu. Poptávku firem po zaměstnancích či vznik a zánik pracovních míst ovlivňuje celá řada trendů, které mají původ v globální ekonomice. Vývoj pracovních možností v okrese Kladno byl v 90. letech ovlivněn restrukturalizací ekonomiky, což pro Kladno znamenalo ústup ze silné pozice průmyslového centra. Dotazníkové šetření by mělo přispět ke zmapování možné uplatnitelnosti mladých lidí v okrese Kladno. Na základě analýzy inzertní nabídky bylo zjištěno, že nejčastěji se opakovala nabídka přátelského kolektivu, různé podoby benefitů (auto, telefon, tarify, notebook), stravenky, osobní rozvoj a kariérní růst. A nabízeli se převážně pozice ekonomického a technického charakteru. Na základě uvedených informací o studovaném oboru, by ekonomické pozice mohly být zaplněny, ale mělo by být v budoucnosti více absolventů s technickým zaměřením.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje:

BÖHM, Erwin. *Psychobiografický model péče podle Böhma*. Přeložil Petra SOCHOVÁ. Praha: Mladá fronta, 2015. Sestra (Mladá fronta). ISBN 978-80-204-3197-4.

BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. rozš. vyd. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80-7261-064-3.

BOHATÁ, Markéta. *Specifika motivace generačních skupin zaměstnanců*. Praha, 2014. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí práce PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav. *Mikroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-280-6.

CORSTEN, Michael. Čas generací. In: MARADA, Radim. *Sociální studia: Generace*. Brno: Fakulta sociálních studií MU, 2007, s. 45-65. ISSN 1214-813x.

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

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535 0.

KLEIBL, Jiří, DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, ŠUBRT, Bořivoj. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2.

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

MANNHEIM, Karl. Problém generací. In: MARADA, Radim. *Sociální studia: Generace*. Brno: Fakulta sociálních studií MU, 2007, s. 11-44. ISSN 1214-813x.

TULEJA, Pavel. *Analýza pro ekonomy*. Brno: Computer Press, 2007. Vysokoškolské učebnice (Computer Press). ISBN 978-80-251-1801-6.

TULGAN, Bruce. *Not everyone gets a trophy: How to manage Generation Y*. 2st ed. John Wiley & Sons, Incorporated, 2015, 211 s. ProQuest Ebook Central. ISBN 9781119190769.

ZELENKA, Martin. Přejít absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2008, 99 s. ISBN 978-80-7290-372-6.

Elektronické zdroje:

Charakteristika okresu Kladno [online]. Český statistický úřad, 2016 [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_kladno

Historický lexikon obcí České republiky 1869 – 2011 [online]. Český statistický úřad, 2016 [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/iii-pocet-obyvatel-a-domu-podle-kraju-okresu-obci-a-casti-obci-v-letech-1869-2011_2015

Co ovlivňuje trh práce? *Budoucnost profesí* [online]. © Národní vzdělávací fond, 2016 [cit. 2017-02-23]. Dostupné z: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>

Generace Y: Zjistí, jaká jsi generace [online]. © 2011-2012 [cit. 2017-01-21]. Dostupné z: <http://www.generacey.cz/zjisti-jaka-jsi-generace>.

HR nation. *4 Tips to engage different generations at work*. [online]. 2015 [cit. 2016-09-26]. Dostupné z: <http://www.hrnation.org/2015/06/how-to-engage-different-generations-at-work/>.

HILL, Peter. *Demographic Changes in Society: Production Consultants Research 2009-2011* [online]. [cit. 2016-09-26]. Dostupné z:

<http://www.slideshare.net/PeterHill3/generation-x-y-or-z>.

KAČEROVÁ, Eva. České matky stárnou. *Statistika a my* [online]. Český statistický úřad, 2014 [cit. 2017-01-22]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2014/03/ceske-matky-starnou/>

Millennials. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2017 [cit. 2017-01-21]. Dostupné z: <https://en.wikipedia.org/wiki/Millennials>

MYŠÁK, Ondřej. Práce musí generaci Y dávat smysl, říká sociolog Pavel Šindlář. *Lemur* [online]. Garrigue Media, 2016 [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: <https://lemur.mu/prace-musi-generaci-y-davat-smysl-rika-sociolog-pavel-sindlar/>

NÝVLT, Ondřej, STRAŠILOVÁ, Gabriela. *Český statistický úřad: Trh práce 1993-2013* [online]. 2014 [cit. 2016-11-30]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/trh_prace_1993_2013_20140804.

RÁKOSOVÁ, Irena. *Jací jsou čeští Millennials* [online]. Universum, 2016 [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: <http://www.universumczech.com/jaci-jsou-cesti-millennials-2-dil-co-je-jejich-dream-job/tips-and-tricks/21>

STEIN, Joel. *Millenials: The Me, Me Me Generation*. [online]. TIME, 2013 16 [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: <http://time.com/247/millennials-the-me-me-me-generation/>

ŠTASTNOVÁ, Pavlína et al. *Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur* [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008 [cit. 2016-12-10]. Dostupné z:

http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Analyza_inzerce_08.pdf.

Universum [online]. 2017 [cit. 2017-02-08]. Dostupné z:

<http://www.universumczech.com/sluzby>.

VESELKOVÁ, Ivana. Odpovídá život generace Y tomu, co o ní tvrdí sociologické průzkumy? V něčem ano. *Český rozhlas: Radio Wave* [online]. 2015 [cit. 2017-01-20].

Dostupné z: <http://www.rozhlas.cz/radiowave/spolecnost/zprava/1455968>.

Úřad Práce Kladno [online]. 2011 [cit. 2017-02-08]. Analýza trhu práce za rok 2010.

Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/klokres1210.pdf>

Úřad práce ČR [online]. 2017 [cit. 2017-03-21]. Výkazy a rozbory zaměstnanosti v České republice. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2015.pdf>

Průzkum: Prioritou pro generaci Y je pracovat v inovativních společnostech. *Deloitte* [online]. 2014 [cit. 2017-03-21].

Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/about-deloitte/articles/news-pruzkum-generace-y.html#>

8 Přílohy

Seznam příloh:

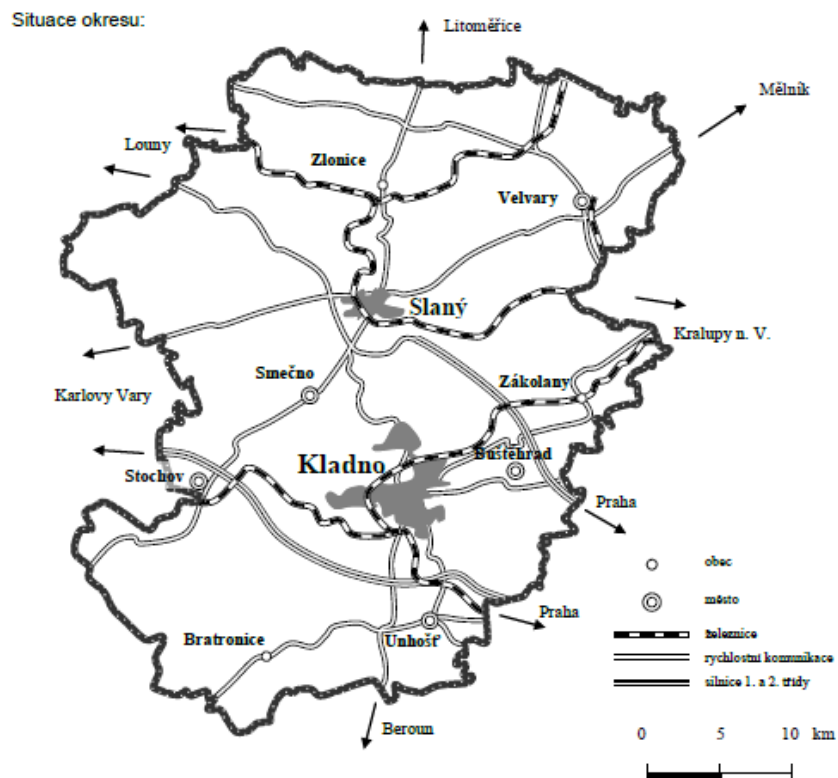
Příloha 1: Mapa okresu Kladno

Příloha 2: Dotazník

Příloha 3: Analýza inzerce Kladno

Okres Kladno

Obr. 2: Situace okresu



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocniklokres1210.pdf>

Dotazník

Vážený pane, vážená paní,

velice Vám děkuji za podílení se na dotazníkovém šetření, které bude sloužit výhradně jako podklad mé diplomové práce. Generace Y je nastupující generací na pracovní trh a mým cílem je ověřit hypotézy ohledně pravdivosti vlastností generace Y a pracovního trhu v Kladně. Dotazník je anonymní a zabere maximálně pár minut.

Předem Vám velice děkuji za spolupráci, pokud máte dotazy nebo zájem o výsledky výzkumu, neváhejte mne kontaktovat prostřednictvím výše uvedeného emailu.

1. Jste z okresu Kladno? Ano Ne

2. Narodil/a jste se mezi léty: 1980-1988 1989-1995 V jiných letech

3. Slyšel/a jste již někdy o generaci Y? ANO NEVÍM NE

4. Souhlasíte s tvrzením, že by pro Vás zaměstnání mělo představovat hlubší smysl? (např. že by Vás mělo bavit nebo naplňovat). Pokud ne, přejděte prosím otázku č. 6.

Ano Ne

5. Máte takové zaměstnání v současnosti?

Ano Ne Zatím nepracuji

6. Přijali byste platově velmi dobře ohodnocené zaměstnání za tu cenu, že by bylo časově náročnější? (zasahovalo by např. do volného času)

ANO NEVÍM NE

7. Ovlivnila Vaši generaci podle Vašeho názoru nějaká historická nebo jinak významná událost?

8. Jak dlouho jste hledal/a současné zaměstnání?

do 3 měsíců 4 - 6 měsíců 7-12 měsíců Déle než rok Zatím nepracuji

9. Jakým způsobem jste hledal/a (případně hledáte) zaměstnání? Zvolte alespoň jednu možnost, max. 3

Internetová inzerce (např. Jobs.cz...) Tištěná inzerce (např. Risk...) Personální agentury (např. Manpower...) Sociální a profesní sítě (např. LinkedIn) Úřad práce Pomocí známých kontaktů Veletrhy pracovních příležitostí Zatím nepracuji

10. Co bylo (případně je, pokud hledáte práci) podle Vašeho názoru příčinou nezaměstnanosti ve Vašem případě? Zvolte alespoň jednu možnost, maximálně 3 možnosti.

Nedostatečná (či zatím chybějící) praxe po škole Nedostatek míst v hledaném oboru Nedostatek míst v hledaném okrese (Kladno) Propuštění (či snižování stavů) Nedostatečná kvalifikace Nespokojenost v předchozím zaměstnání Jiný důvod, který si zde nepřeji uvést Zatím nepracuji Jiné (prosím uveďte):

11. Domníváte se, že je v kladenském okrese dostatek pracovních příležitostí?

ANO NEVÍM NE

12. Jste ochotni dojíždět do zaměstnání?

Nejsem ochotný/á dojíždět. Pokud by to bylo třeba, tak ano. Dojíždím v rámci okresu Kladno. Dojíždím do Prahy. Dojíždím do jiného města než je Praha. Zatím nepracuji

13. Co očekáváte od svého zaměstnavatele? Zvolte alespoň jednu možnost, maximálně 3 možnosti.

- Přátelské pracovní prostředí Kreativní a dynamický přístup Pracovní benefity
- Profesionální přístup Jistotu kariérního postupu Možnost tzv. "career break"
- Jiné (prosím uveďte):

14. Uveďte, co by Vás při rozhodování o výběru zaměstnání nejvíce ovlivnilo: Zvolte alespoň jednu max. 4 možnosti.

- Možnost pracovat z domova (home office) Flexibilní pracovní doba Možnost používat cizí jazyk na denní bázi Pracovní cesty do zahraničí Možnost účastnit se školení/tréninků Přátelský kolektiv Možnost využívat benefitů (auto/mobil/laptop..) Příspěvek na životní/penzijní pojištění Jiné (prosím uveďte):

15. Snažíte se zvyšovat svoji konkurenceschopnost na trhu práce? (Pokud ne přejděte prosím k otázce č. 17)

- Ano Ne

16. Co děláte pro zvýšení své konkurenceschopnosti na trhu práce? Zvolte alespoň jednu, max 3 možnosti.

- Učíte se cizí jazyk Děláte rekvalifikační kurzy Studujete Jezdíte na zahraniční stáže Vyhledáváte besedy (přednášky) na dané téma Školíte se a prohlubujete své znalosti Jiné (prosím uveďte):

17. Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž Žena

18. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Základní Střední odborné - vyučen/a Středoškolské - s maturitou Vyšší odborné (Vyšší odborná škola) Vysokoškolské - bakalářské Vysokoškolské - magisterské a vyšší Nepřeji si uvádět

19. Jakého směru je Vaše dosažené vzdělání? Zvolte alespoň jednu možnost, maximálně 3 možnosti. Nepovinná otázka.

Ekonomické Technologické Gastronomie IT (informatika)
 Strojírenství Stavební Pedagogické Humanitní Zemědělské/ Lesnické
 Energetika Chemie/Fyzika/Přírodní vědy Zdravotnictví Jiné:

20. Jaký je Váš rodinný stav? Zvolte alespoň jednu možnost, maximálně 2 možnosti.

Svobodný/á Ženatý/Vdaná Vdovec/Vdova Partner/Partnerka
 Rozvedený/á Nepřeji si zde uvádět Vlastní odpověď:

21. Máte nějaké náměty, které byste chtěl/a na téma uplatnitelnosti generace Y v kladenském okrese uvést?

Tab. 7: Analýza inzertní nabídky v okrese Kladno.

	VZDĚLÁNÍ	PRAXE	JAZ.	PC	ZNALOST/PODMÍNKA	PLAT	ŘP
TECH. ZAMĚŘENÍ							
Obchodní zástupce Vodafone	x	ano	x	uži	B2B	x	B
Maintenance Manager	VŠ -tech	vítána	aj	x	zkušenost s vedením lidí	x	x
Junior technolog zpracování kovů tech.vzdělání			x	x		x	x
Ředitel vývoje a engineeringu - strojírenství	VŠ -TECH	min. 5 let		x		x	B
MANAŽER VÝROBY - STROJÍRENSTVÍ	VŠ strojní	min.4 roky	Aj -B2	x		80000 - 90000	x
SENIOR OBCHODNÍK- PRŮMYSLOVÉ VÁHOVÉ SYSTÉMY	VŠ-TECH	min.3 roky	Aj-B2	MS OFF		x	B
SENIOR DISPONENT SBĚRNÁ SLUŽBA	min SŠ	min.2 roky	Aj!	x	komunikační,organizační schopnosti	35000-37000	B
MISTR STROJÍRENSKÉ VÝROBY	SŠ/VŠ	min.4 roky	Aj -B2	x	oboru strojírenské výroby	x	x
SPECIALISTA KVALITY – STROJÍRENSKÁ VÝROBA	VŠ	ano	Aj!	x	Znalost norem QM pro strojírenskou výrobu	x	x
Technik/Technička BOZP a PO	VŠ tech.	x	x	MS OFF		x	B
Produktový specialista junior	SŠ/VŠ	x	Aj	x	technicky orientovaný	x	B
Servisní technik	SŠ/VŠ	x	Aj	MS OFF	flexibilita	x	B
Obchod – tech. manažer pro prodej nářadí	SOU/SŠ	ano	x	x	obchodní talent	x	B
Aftermarket Product Manager	VŠ	x	Aj!	uži	Engineering/Sales/Marketing		
OBCHODNÍ ZÁSTUPCE PRO TRADIČNÍ TRH	SŠ	min.2 roky	x	x			B
Obchodní zástupce pro mezinárodní dopravu		vítána	Aj bo Nj	uži			B
Obchodní zástupce / obchodní zástupkyně		min.2 roky		uži			B
Dispečerka montáží	SŠ	x	x	uži			B
Magistrát	SŠ	ano	x	ano	programy (např. ArcView, AutoCAD)	15 000-25000	x
Junior přípravář/kalkulant	SŠ/VŠ	x	VÝH	MS OFF	Práce v programu Kros a Aspe		B
TECHNICKO-OBCHODNÍ ZÁSTUPCE – SVAŘOVÁNÍ	VŠ-TECH	min.5 let	Aj	x	schopnost pružně reagovat, odolnost, smysl pro detail		B

MĚŘÍCÍ TECHNIK CRASH TESTOVÁ LABORATOŘ	VŠ-TECH	x	Aj-B2	ano	Znalost měřící techniky a zpracování dat		B
Specialista nákupních procesů	SŠ/VŠ	ano	Aj	x			x
Marketing specialist	SŠ/VŠ	ano	Aj	MS OFF	Znalost programu ERP		B
Přípravář stavební výroby	SŠ/VŠ	ano	x	x		30000- 50000	x
Technik zál. Zdrojů	SŠ	x	Aj	MS OFF	elektrotechnické studium		B
Technik měření	SŠ/VŠ	x	Aj bo Nj	uži			B
Servisní technik	SŠ/VŠ	x	Aj	x	flexibilita		B
Technik výroby	SŠ/VŠ	x	Aj	MS OFF			B
Správce GIS	SŠ/VŠ	ano	x	ano	geodet		B
EKONO. SMĚR							
Obchodní zástupce	x	vítána	x	uži		x	B
JUNIOR CONTROLLER	VŠ-abs.	x	Aj	excel		x	x
Obchodní zástupce	x	x	x	x	KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI	x	x
Obchodní reprezentant	min. SŠ	nutná	Aj	x	vyjednávací schopnostl	x	x
Klientský poradce	min. SŠ	vítána	x	x		x	x
OBCHODNÍ ZÁSTUPCE S PRAXÍ	min. SŠ	min.2 roky	aj	x		35000- 40000	x
SITE MANAGER/INTERNAL LOGISTIC LEAD	SŠ/ VŠ	nutná	Aj!	MS OFF		x	x
OBCHODNÍ ZÁSTUPCE	SŠ/VŠ	x	x	uži	flexibilita	x	B
SOURCING ADMINISTRATOR	SŠ/VŠ	ano	Aj	MS OFF		x	x
Obchodní zástupce pro E.ON		x	x	x	Vlastnit živnostenský list	x	x
Sales assistant	SŠ/VŠ	vítána	Aj!	MS OFF	Nj	x	x
SPECIALISTA ZÁKAZNICKÉ KVALITY	SŠ/VŠ	ano	AJ	x	relevantní praxe v oblasti jakosti (CQA, SQA)	40 000- 50 00	B
KEY ACCOUNT MANAGER s AJ	SŠ/VŠ	min.2 roky	AJ (B2)	MS OFF	SAP	x	B
Vedocí nákupního oddělení	SŠ/VŠ	x	Aj	uži			B
Česká spořitelna	SŠ	min.2	Aj	uži			B
Moneta	SŠ	x	Aj	uži			B
Specialista controllingu	x	min.2	Aj	ano	SAP	40000- 65000	B
Marketing and Communication Manager	VŠ	min.5 let	Aj!	x	excellent organization skills		B
Asistent/ka mzdové účetní/ HR administrator	SŠ	x	VÝH	MS OFF			x

Obchodní manažer	VŠ	vítána	Nj	uži			B
Business Development	SŠ/VŠ	x	Aj a Nj	x	stavební vzděl.		B
Project and Comercial Manager	SŠ/VŠ	ano	Aj	x	flexibilita		B
Asistent obchodního týmu	SŠ/VŠ	x	x	x			B
Obchodní zástupce	VŠ	x	Aj	x	př	25000- 50000	x
Asistent obchodního oddělení	SŠ/VŠ	x	Aj	ano			x
Obchodní zástupce	VŠ	x	Aj	MS OFF	medicína		B
Junior účetní	SŠ/VŠ	x	Aj	MS OFF			x
Obch. Zástupce	SŠ/VŠ	x	Aj	MS OFF			B
Sales manager	SŠ/VŠ	x	Aj	ano	hydraulické zařízení		B
Ostatní							
provozní miniprádelny	x	x	X	uži	postupy	x	x
Řidič	x	ano	x	x		15000 - 25000	x
Amazon -reklamační centrum	x	x	x	x	trestní bezúhonnost	x	x
SKLADNÍK/CE		x		x	trestní bezúhonnost	x	x
DISPEČER PRO MEZINÁRODNÍ PŘEPRAVY	SŠ/VŠ	min.1 rok		uži		nástupn í mzdu 30 000	B
Dispečer/ka Cross Dock	SŠ	x	x	x	flexibilita		X
DESIGN MANAGER	VŠ-staveb	min.3 roky	Aj!	x	koordinaci dokumentace stavebních projektů	55000- 70000	X
DISPONENT MKD	Min. SŠ	ano	Aj	uži	Znalost spedičního trhu MKD		X
Kontrolor kvality	SOU nebo SŠ	vítána		uži	flexibilita		B
SKLADNÍK/-CE		x		x	zkušenost s řízením a obsluhou VZV	20 400	X
Koordinátor	SŠ	x	Aj	uži			B
Asistentka	SŠ	x	Aj	uži			B
Právník	VŠ	x	x	uži			B
Prodejce aut	SŠ	x	x	uži	flexibilita		B
Manipulační dělník	x	x		x			B
Skladník	x	x	x	x			B
Realitní makléř	SŠ/VŠ	x	x	uži			X
Advokát	VŠ	x	x	x			B
Operátor balící linky	x	x	x	x			X
Operátor balící linky	x	x	x	x			X
Cukrářka	SŠ/SOU	x	x	x			X

Grafik	SŠ/VŠ	ano	Aj	ano	Znalost Adobe creative Suite	20 000-30000	X
Dobrovolnictví							
Dobrovolník v domovech pro seniory		x		x	věk min. 15let	x	x
Sociální pracovník	SŠ nebo VŠ	ano	Aj	uži			x
Zdravotnictví							
NUTRIČNÍ TERAPEUT/KA	SZŠ/VOŠ	vítána	x	x		x	x
Dermatolog	atestace	x	X	x			x
Medicínský reprezentant	VŠ - zdravotnický	x	VÝH	uži			B
Sociální pracovník	VŠ,VOŠ	x	x	uži	Znalost problematiky sociálního vyloučení	18 000 – 24 000	B
Účetní	SŠ/ SOU	min.3	x	ano	Příležitost POUZE pro OZP		x
Medicínský reprezentant	VŠ	x	x	ano			B
Sociální pracovník PPO	VŠ	x	x	ano			x
Medical represent	VŠ	ano	x	x			B
Stáž							
Operations Internships - Placená stáž v logistice	student logistiky	x	AJ	x			x

Zdroj: vlastní zpracování

9 Seznam grafů, tabulek a obrázků

Seznam grafů:

- Graf 1: Počet narozených žen (červeně) a mužů (modře) v jednotlivých letech.
- Graf 2: Struktura obyvatelstva dle věkových skupin (demografické projekce ČSÚ)
- Graf 3: Narodili jste se mezi lety.
- Graf 4: Slyšel/a jste již někdy o generaci Y?
- Graf 5: Souhlasíte s tím, že by pro Vás zaměstnání mělo představovat hlubší smysl?
- Graf 6: Máte takové zaměstnání v současnosti?
- Graf 7: Přijali byste platově velmi dobře ohodnocené zaměstnání za tu cenu, že by bylo časově náročnější?
- Graf 8: Ovlivňující historická událost.
- Graf 9: Jak dlouho jste hledal/a současné zaměstnání?
- Graf 10: Jakým způsobem jste hledal/a zaměstnání?
- Graf 11: Co bylo příčinou nezaměstnanosti?
- Graf 12: Dostatek pracovních příležitostí v Kladně?
- Graf 13: Jste ochotni dojíždět do zaměstnání?
- Graf 14: Co očekáváte od svého zaměstnavatele?
- Graf 15: Co by Vás ovlivnilo při výběru zaměstnání?
- Graf 16: Co děláte pro zvýšení své konkurenceschopnosti na trhu práce?
- Graf 17: Obor.

Seznam tabulek:

- Tab. 1: Vymezení let pro rozdělení generací.
- Tab. 2: Dějinné události přímo ovlivňující vývoj českých generací.
- Tab. 3: Jak hledat práci v 21. století.
- Tab. 4: SWOT analýza kladenského okresu.
- Tab. 5: Vývoj obyvatel.
- Tab. 6: Podíl nezaměstnanosti absolventů podle škol.
- Tab. 7: Analýza inzertní nabídky v okrese Kladno.

Seznam obrázků:

- Obr. 1: Rovnováha na trhu práce, rovnovážná mzda w .
- Obr. 2: Situace okresu.