

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Program kvalifikovaný zaměstnanec v rámci ŠKODA AUTO a.s.

Bakalářská práce

Petra Jánská

Vedoucí práce: Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A.

V tištěné verzi závěrečné práce tento list vyjměte a nahradte zadáním závěrečné práce. V elektronické verzi práce zde vložte oskenované zadání se všemi podpisy.

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

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

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

V Mladé Boleslavi dne 10.10.2019

Děkuji Mgr. Evě Švejdarové, Ph.D., M.A. za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů. Dále také zaměstnancům společnosti ŠKODA AUTO a.s. z útvaru HR a Marketing za poskytování rad a podkladů.

Obsah

Úvod.....	8
1 Vymezení základních pojmů	9
1.1 Cizinec	9
1.2 Občan Evropské unie	9
1.3 Zaměstnanecká karta.....	9
1.4 Ekonomická migrace a migrační politika	11
2 Vládní programy ekonomické migrace.....	12
2.1 Program klíčový a vědecký personál.....	13
2.2 Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec	13
3 Program kvalifikovaný zaměstnanec.....	14
3.1 Gestoři, spolugestoři, garanti Programu	15
3.2 Pro koho je určen?	15
3.3 Podmínky pro zařazení do Programu	16
3.4 Jak funguje Program kvalifikovaný zaměstnanec.....	16
4 Integrace cizinců v České republice.....	19
4.1 Centra na podporu integrace cizinců.....	19
5 Adaptace nových zaměstnanců a firemní vzdělávání	21
6 Program kvalifikovaný zaměstnanec z Ukrajiny ve společnosti Škoda Auto a.s. 22	
6.1 Představení společnosti Škoda Auto.....	22
6.2 Útvar Řízení lidských zdrojů	23
6.3 Analýza Programu Ukrajina ve Škoda Auto	26
6.4 Zveřejnění místa v centrální evidenci volných pracovních míst.....	26
6.5 Výběrové řízení	26
6.6 Podávání žádostí o zaměstnanecké karty	26
6.7 Příjezd do České republiky.....	27
6.8 Nástupní školení.....	28
6.9 Interkulturní trénink a prohlídka Muzea Škoda Auto.....	28
6.10 Intenzivní kurz českého jazyka	29
6.11 Trénink v Lean Centru.....	29

7	Metodika dotazníkové šetření	30
7.1	Sběr dat.....	30
7.2	Vyhodnocení dotazníkového šetření	30
8	Návrhy a doporučení pro optimalizaci integrace	38
8.1	Péče ze strany Škoda Auto	38
8.2	Intenzivní kurz českého jazyka.....	38
8.3	Trénink v Lean Centru.....	39
	Závěr	40
	Seznam literatury	42
	Seznam obrázků a tabulek	44
	Seznam příloh	45

Seznam použitých zkratk a symbolů

CPIC	Centrum na podporu integrace cizinců
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
OAMP	Odbor azylové a migrační politiky
PKZ	Program kvalifikovaný zaměstnanec
ŠA	Škoda Auto a.s.
ÚP	Úřad práce

Úvod

Tématem mé bakalářské práce je Program kvalifikovaný zaměstnanec z Ukrajiny v rámci ŠKODA AUTO a.s. Toto téma jsem si vybrala z toho důvodu, jelikož je velmi aktuální a je mi blízké, neboť jsem na stáži v náborovém centru ŠKODA AUTO a.s. Cizinců v České republice stále přibývá a není to jen v České republice, ale dalo by se říct v celé Evropě. V současné době je nedostatek pracovníků na trhu práce, zaměstnavatelé nabízí různé benefity, náborové příspěvky, zvyšují finanční ohodnocení za odvedený pracovní výkon, aby přilákali nové zaměstnance. Bohužel situace začíná být kritická, že ani tyto metody nejsou efektivní. Aby se tato situace vyřešila dlouhodobě a byla přínosem pro zaměstnavatele i pro cizince, kteří mají zájem pracovat v České republice, schválila vláda programy ekonomické migrace. Tyto vládní programy pomáhají zaměstnavatelům nahradit nedostatek českých pracovníků pracovníky ze třetích zemí s upřednostněním a urychlením žádostí o zaměstnanecké karty. Upřednostnění žádostí vede k časovým úsporám a cizinci mohou nastoupit do pracovního procesu rychleji než obvyklým způsobem, což je ulehčení situace na straně zaměstnavatelů.

Cílem bakalářské práce je analýza Programu kvalifikovaný zaměstnanec, následně jeho implementace ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. A na základě provedeného dotazníkového šetření na zaměstnancích ŠKODA AUTO a.s. v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec z Ukrajiny navrhnout zlepšení procesu onboardingu.

Cílem teoretické části je seznámení se základními pojmy spojenými se zaměstnáváním cizinců. Druhá kapitola teoretické části popisuje vládní programy ekonomické migrace jako je Program klíčový a vědecký personál a Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. Třetí kapitola se zaměřuje na Program kvalifikovaný zaměstnanec, pro koho je určen, jaká jsou kritéria a postup při realizaci.

Praktická část zahrnuje konkrétní postup a implementaci Programu kvalifikovaný zaměstnanec ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. Nejprve je krátce popsána společnost ŠKODA AUTO a.s. a následný postup v Programu kvalifikovaného zaměstnance z Ukrajiny. Dále navazuje dotazníkové šetření, na jehož základě vznikly návrhy na zlepšení procesu onboardingu.

1 Vymezení základních pojmů

Tato kapitola slouží k seznámení se základními pojmy, které jsou nezbytné pro orientaci v zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Touto problematikou se zabývá zákon o pobytu cizinců na území České republiky, zákon č. 326/1999 Sb, který je od 31.07.2019 novelizován.

Tento zákon určuje, za kterých okolností může cizinec vstoupit na území České republiky, určí podmínky, díky kterým může cizinec pobývat na území České republiky a definuje činnosti Policie České republiky, Ministerstva zahraničních věcí a Ministerstva vnitra v působnosti státní správy. (Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, 2019).

1.1 Cizinec

„Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské Unie (dále jen EU).“ (Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, 2019, str. 1).

Definice podle Rytířové a Tepperové zní, že cizinci jsou občané třetích zemí. Za cizince se nepovažují občané EU a jejich rodinní příslušníci. (Rytířová a Tepperová, 2012).

1.2 Občan Evropské unie

„Občan EU je občan Belgie, Bulharska, České republiky, Dánska, Estonska, Finska, Francie, Chorvatska, Irska, Itálie, Kypru, Litvy, Lotyšska, Lucemburska, Maďarska, Maltu, Německa, Nizozemska, Polska, Portugalska, Rakouska, Rumunska, Řecka, Slovenska, Slovinska, Spojeného království Velké Británie a Severního Irska, Španělska a Švédska. Obdobná práva se vztahují i též na občany Islandu, Lichtenštejska, Norska a Švýcarska.“ (www.mvcr.cz).

1.3 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je povolení, které opravňuje cizince pobývat na území ČR déle než 3 měsíce tedy dlouhodobě. Zaměstnanecká karta je vázaná na určitou pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. (Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, 2019).

Cizinec může o zaměstnaneckou kartu požádat pouze v případech pokud:

- důvodem jeho pobytu je zaměstnání na pracovní pozici, která je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst
- uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí
- má odbornou způsobilost vykonávat požadované zaměstnání

Cizinec, který má zájem o zaměstnaneckou kartu, podává tuto žádost na zastupitelském úřadě ČR ve státě, jehož je občanem. Aby byla žádost kompletní, musí cizinec při podání žádosti uvést náležitosti stanovené zákonem, tím se rozumí, uvést své osobní údaje; zaměstnání, které cizinec vykonával nebo v současné době vykonává; dále zaměstnání, které bude cizinec vykonávat na území ČR, údaje o zaměstnavateli na území ČR; důvod, místo a den vstupu na území ČR a osobní údaje manžela/manželky, rodičů, sourozenců nebo dětí. V dané situaci záleží, zda je/není cizinec nebo zaměstnavatel zařazen ve vládním programu ekonomické migrace. Cizinec je nadále povinen předložit:

- Platný cestovní doklad
- Doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území ČR
- Fotografii
- Výpis z trestního rejstříku
- Pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, smlouvu o smlouvě budoucí
- Doklady k prokázání odborné způsobilosti na požadované zaměstnání

Pokud je cizinec nebo jeho zaměstnavatel účastníkem vládou schválených programů, které to umožňují, lze výše zmíněné náležitosti nahradit potvrzením, ve kterém zaměstnavatel uvede:

- Druh práce, místo výkonu práce, den nástupu a datum ukončení pracovní smlouvy
- Doklad o zajištěném ubytování pro cizince
- Potvrzení, že cizinec má odbornou způsobilost vykonávat zaměstnání

Důležité je zmínit, že ne všechny programy ekonomické migrace umožňují náležitosti nahradit tímto potvrzením od zaměstnavatele. (Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, 2019).

1.4 Ekonomická migrace a migrační politika

„Ekonomická migrace je jedním z nedílných aspektů podporující rozvoj investic, včetně zahraničních, zahraničního obchodu a konkurenceschopnosti české ekonomiky.“ (www.mpo.cz). Podle Drbohlava ekonomickou migraci využívají migranti, pro které je nejdůležitější, aby si vydělali co nejvíce peněžních prostředků a dosáhli ekonomické rovnováhy v dané zemi, kam se vydali. (Ukrajinská pracovní migrace v Česku, 2015).

„Cílem migrační politiky je podpořit kladné stránky migrace a omezit rizika spojená s migrací. Migrační politika zahrnuje integraci cizinců, nelegální migraci a návratovou politiku, mezinárodní ochranu, vnější dimenzi migrace, volný pohyb osob v rámci EU, schengenskou spolupráci, ochranu hranic, legální migraci a provázanost se společnými politikami EU.“ (www.mvcr.cz).

Zákon o pobytu cizinců na území ČR je od 31. 7. 2019 novelizován, účinnost novely byla naplánována na srpen a září roku 2019. Hlavní změny oproti předešlému znění přináší:

- Změny v poplatcích
- Kratší test trhu práce
- Změny v oblasti zaměstnaneckých karet
- Programy místo režimů a projektů
- DP za účelem hledání zaměstnání nebo zahájení podnikání
- Povinný adaptačně-integrační kurz

Změny v oblasti zaměstnaneckých karet

Dříve byla zaměstnanecká karta vydána cizinci bez předložení potvrzení o nástupu cizince od zaměstnavatele, nyní novela zavádí, že na základě potvrzení o nástupu cizince od zaměstnavatele bude zaměstnanecká karta cizinci vydána. (www.mvcr.cz).

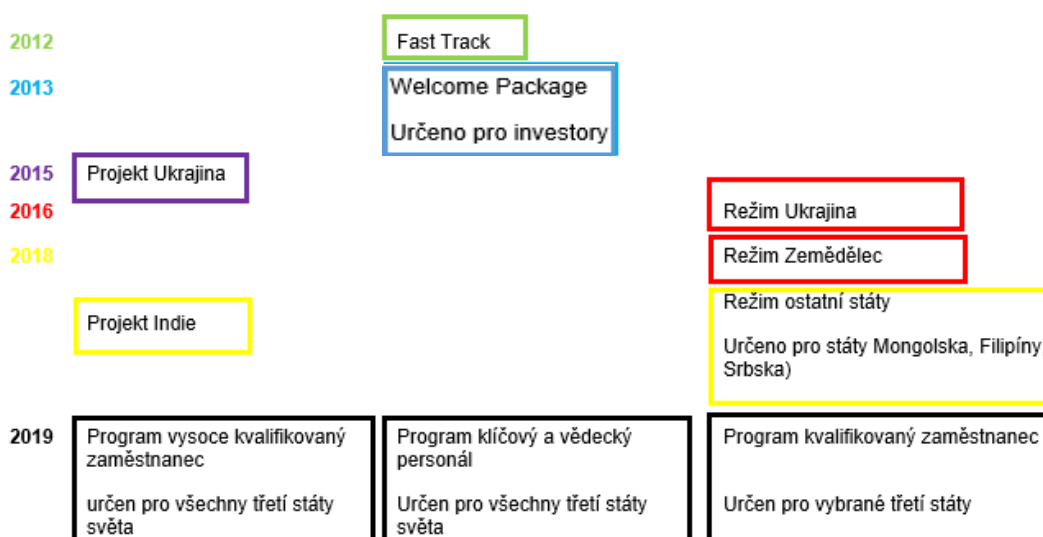
Programy místo režimů a projektů

Doposud vládou schválené režimy a projekty jsou od 1. 9. 2019 nahrazeny třemi vládními programy. Jedná se o Program klíčový a vědecký personál, Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Program kvalifikovaný zaměstnanec. (www.mpo.cz).

2 Vládní programy ekonomické migrace

Z důvodu nedostatku uchazečů na českém trhu se Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, Ministerstvo vnitra ČR, Ministerstvo zahraničních věcí ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodlo zrychlit migrační postupy, tyto migrační postupy umožňují, aby uchazeč o práci ze třetích zemí nastoupil na pracovní pozici k zaměstnavateli co nejdříve. Zrychlení migračních postupů spočívá především v transparentní možnosti získat termín pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě ČR v dané zemi.

Ministerstva ČR společně vymysleli a uskutečnili programy ekonomické migrace, které jsou určeny zájemcům na trhu práce ze třetích zemí. Tyto programy jsou výhodné pro české zaměstnavatele z hlediska časových úspor v oblasti migračních postupů a nově také s rozšířenou teritoriální působností.



Obrázek 1 – Transformace režimů na programy

Zdroj: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/poslanecka-snemovna-schvalila-novelu-zakona-o-pobytu-cizincu-pomuze-v-oblasti-bezpecnosti-i-ekonomiky.aspx>

Na obrázku můžeme vidět, ve kterém roce konkrétní projekty a režimy vznikly. Od začátku roku 2019 jsou tyto projekty a režimy transformovány v programy, u kterých došlo ke změnám. Mezi hlavní změny patří například rozšířená působnost pro další státy, jednodušší a přehlednější podmínky a kritéria, rozložené roční kvóty do měsíců, stanovená výše mzdy, zaměstnavatelé jsou informováni zastupitelským úřadem, kdy je termín pro zažádání o pobytové oprávnění a další. (www.spcr.cz).

2.1 Program klíčový a vědecký personál

V roce 2012 byl uskutečněn projekt Fast Track, jehož principem byla časová úspora pro mezinárodní přestupy v rámci nadnárodní společnosti pro vysoce kvalifikované cizince a také pro cizince, kteří vykonávají práci manažerů nebo specialistů, a kteří jsou prozatím vysláni v rámci nadnárodní společností do filie umístěné v ČR. Kromě mezinárodních přestupů byl tento projekt určen i pro externí nástupy cizinců. Tento projekt se vztahoval na nadnárodní společnosti, které již působili v ČR. (www.mpo.cz).

V roce 2013 byl zrealizován projekt Welcome Package, jehož cílem bylo stejně jako u projektu Fast Track časové zrychlení v oblasti migračních postupů.

Projekt Welcome Package byl vytvořen pro nadnárodní společnosti, které krátce působili na území ČR, ale také pro zvýšení atraktivity případných nových zahraničních investorů. (www.mpo.cz)

Od září 2019 tyto projekty vystřídal Program klíčový a vědecký personál. Hlavním bodem tohoto programu je převedení cizinců do českých či nadnárodních firem, ovšem to se týká pouze pro vykonání pracovních pozic manažerů, specialistů nebo statutárních orgánů. Tento program platí pro všechny třetí země.

2.2 Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec

V roce 2015 byl spuštěn projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ neboli Projekt Ukrajina, jenž se vztahoval pouze na pracovníky, kteří vykonávali pozice ve výrobě, službách nebo ve veřejném sektoru. (www.spcr.cz).

V roce 2018 byl spuštěn projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Indie“ neboli Projekt Indie, který byl založen na stejném principu jako Projekt Ukrajina. Od září 2019 jsou tyto projekty nahrazeny Programem vysoce kvalifikovaný zaměstnanec, který už neplatí pouze pro Ukrajinu a Indii, ale pro všechny třetí země. (www.spcr.cz).

3 Program kvalifikovaný zaměstnanec

V roce 2016 byl spuštěn „Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ neboli Režim Ukrajina. Cílem tohoto režimu bylo rychlejší nastoupení uchazečů z Ukrajiny na pracovní pozici u českého zaměstnavatele, což pomohlo zaměstnavatelům doplnit současný nedostatek pracovní síly. Rychlejší byl z důvodu upřednostnění žadatelů o zaměstnaneckou kartu, kteří byli v Režimu zařazeni. Týkal se pracovníků v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. Do Režimu byli zařazeni přímo zaměstnavatelé, nemohly se toho účastnit agentury zprostředkující práci. Tento Režim byl určen pouze pro uchazeče o práci z Ukrajiny. (www.spcr.cz).

Následně po Režimu Ukrajina byl roku 2018 spuštěn režim „Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství a potravinářství z Ukrajiny“ neboli Režim Ukrajina pro zemědělce a potravináře. Cíl byl stejný jako u Režimu Ukrajiny a to především rychlejší vyřízení zaměstnanecké karty. Týkal se pracovníků v zemědělské nebo potravinářské výrobě a pouze pro uchazeče o práci z Ukrajiny. (www.spcr.cz). V roce 2018 byl spuštěn Režim pro ostatní státy. Měl povahu stejnou jako Režim Ukrajina a Režim Ukrajina pro zemědělce a potravináře. Jediným rozdílem bylo, že tento režim byl určen i pro uchazeče o práci z Mongolska, Filipín a Srbska. Od září roku 2019 jsou výše zmíněné režimy nahrazeny Programem kvalifikovaný zaměstnanec (dále také PKZ). Nutno podotknout, že počet příchozích cizinců z níže zmíněných států je omezen.

Země	Roční kvóta	Měsíční kvóta	2 měsíční kvóta
Ukrajina	40000		
Srbsko a Černá Hora	2500	208,3	417
Indie	600	50	100
Moldávie	600	50	100
Filipíny	1000	83,3	167
Mongolsko	1000	83,3	167
Kazachstán	300	25	50
Bělorusko	800	66,6	134

Obrázek 2 – roční kvóty v Programu kvalifikovaný zaměstnanec

Zdroj: <https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/12998-zacal-fungovat-novy-program-pro-zamestnavani-cizincu>

Na určitý stát je schválena roční kvóta maximálního počtu zaměstnanců a tuto kvótu nelze překročit. Jak můžeme vidět na obrázku, nejvyšší počet schválených kvót je

pro uchazeče o zaměstnání z Ukrajiny. Naproti tomu nejnižší počet schválených kvót je pro uchazeče o zaměstnání z Běloruska.

3.1 Gestoři, spolugestoři, garanti Programu

Gestorem programu je Ministerstvo průmyslu a obchodu, který zajišťuje kontrolu nad realizací tohoto programu a má v kompetenci zaměstnavatele vyřazovat na základě porušení stanovených podmínek. Spolugestory Programu jsou Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo zemědělství. Společně se navzájem doplňují, protože každé ministerstvo má část, která je mu blízká, a kterou kontroluje a monitoruje. Garanti programu se zabývají a rozhodují o přijetí či nepřijetí zaměstnavatele do Programu. Mezi garanty patří:

- Hospodářská komora ČR + krajské pobočky (KHK)
- Svaz průmyslu a dopravy ČR
- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR
- Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR
- Agrární komora ČR
- Potravinářská komora ČR
- Zemědělský svaz ČR
- Lesnicko dřevařská komora ČR
- Asociace soukromého zemědělství ČR
- Agentura pro podnikání a investic CzechInvest (www.mpo.cz).

V případě zájmu zaměstnavatele o zařazení do PKZ, se zaměstnavatel obrátí s žádostí o zařazení do PKV pouze na jednoho příslušného garanta z výše uvedených.

3.2 Pro koho je určen?

Je určen pro uchazeče o práci z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé Hory a Kazachstánu, kteří se nachází v nízko až středně kvalifikované profesi. Dle CZ-ISCO jsou tyto nízko až středně kvalifikované profese zařazeny ve třídách 4-8, tedy ve výrobě, službách nebo také ve veřejném sektoru. Dále je PKZ určen pro zaměstnavatele, kteří splňují následující podmínky pro zařazení do PKZ. (www.mpo.cz).

3.3 Podmínky pro zařazení do Programu

Na straně zaměstnavatele:

Pokud se chce zaměstnavatel ucházet o zařazení do PKZ, musí splnit určitá kritéria. Pokud by jedno z níže uvedených kritérií nesplňoval, bohužel by jeho žádost o zařazení byla zamítnuta a do PKZ by přijat nebyl. Mezi hlavní kritéria patří skutečnost, že zaměstnavatel musí být daňovým rezidentem nebo daňovým poplatníkem ČR, plátcem zdravotního a sociálního zabezpečení v ČR. Působí na území ČR nejméně 2 roky, a pokud je zapsán v obchodním rejstříku, musí vkládat své účetní závěrky do sbírky listin. Na území ČR podniká v oblasti výroby nebo služeb nebo se nachází ve veřejném sektoru. V žádném případě nesmí dlužit například daně z podnikání, na pojistném na sociální zabezpečení, na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo na veřejném zdravotním zabezpečení. Před zařazením do Programu v období 2 let nesmí být zaměstnavateli udělena pokuta vyšší než 100 000,- a to především za nelegální zaměstnávání nebo opakující se pokuta vyšší než 100 000,- za porušení předpisů stanovených předpisy. Ke dni, kdy zaměstnavatel podává žádost o zařazení do PKZ, musí zaměstnávat minimálně 6 zaměstnanců. (www.mpo.cz).

Na straně zaměstnance:

Program kvalifikovaný zaměstnanec je určen pro uchazeče o práci z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé Hory a Kazachstánu. Z této skutečnosti vyplývá, že zahraniční pracovník musí být občanem pouze těchto uvedených států. Do PKZ je zaměstnanec zařazován na základě rozhodnutí zaměstnavatele. Se zaměstnavatelem musí mít zaměstnanec sjednaný pracovní poměr na zákoníkem práce stanovenou týdenní pracovní dobu po dobu trvání alespoň 1 roku a jeho mzda nebo plat bude odpovídat 1,2 násobku zaručené mzdy. Nutno podotknout, že tyto podmínky budou po celou dobu trvání pracovního poměru kontrolovány Úřadem práce (dále jen ÚP) ČR. (www.mpo.cz).

3.4 Jak funguje Program kvalifikovaný zaměstnanec

Zpočátku musí zaměstnavatel zveřejnit volné pracovní místo v centrální evidenci volných pracovních míst na příslušný ÚP a zaškrtnout obsaditelnost místa držiteli zaměstnaneckých karet. Po proběhlém testu trhu práce na pracovní pozici, předloží zaměstnavatel žádost o zařazení do PKZ příslušnému garantovi. Garant se nadále bude zabývat žádostmi o zařazení zaměstnavatele a vyzve gestory k vyjádření k této

žádosti. Spolu s vyplněnou žádostí musí zaměstnavatel předložit ostatní náležitosti, čímž se rozumí potvrzené a prokazatelné podmínky, za kterých může být zařazen do PKZ. Jedná se o řádně vyplněný tiskopis, potvrzení z finančního úřadu a z České správy sociálního zabezpečení, čestné prohlášení o neexistenci dluhů na pojistném veřejném zdravotním pojištění, o neudělení pokuty z nelegální činnosti, o spolupráci s Centrem na podporu integrace cizinců v určitém kraji ČR. Garant PKZ, podá zpětnou vazbu o zařazení či nezařazení do PKZ. Pokud je zařazení zaměstnavatele úspěšné, garant informuje zaměstnavatele o jeho zařazení do PKZ.

Co se týče uchazeče o práci ze zahraničí, ten o zařazení do PKZ nežádá, ale je zařazován na základě žádosti o zařazení uchazeče do PKZ podané zaměstnavatelem. Cizinec žádá o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí. Zastupitelský úřad ČR v zahraničí udělí cizinci termín pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu.

Zaměstnavatel může podat buď nehromadnou nebo hromadnou žádost. V případě nehromadné žádosti se není nutné objednávat na termín pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu. Hromadná žádost slouží v případě, že zaměstnavatel zařazuje do PKZ více než 50 uchazečů. Pokud zaměstnavatel zvolí hromadnou žádost, garant informuje spolugestory a gestora Programu, kteří tuto žádost schválí. Pokud všichni s hromadnou žádostí souhlasí, zaměstnavatel si může podat hromadnou žádost, která funguje na základě určení koordinátora zaměstnavatelem. Koordinátor je zodpovědný za kladný průběh podání žádostí a je kontaktován zastupitelským úřadem o termínu pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu. V případě, že zaměstnavatel podává hromadnou žádost, musí mimo standardních dokladů doložit navíc vyjádření starosty či primátora obce, ve které budou cizinci po příjezdu do ČR ubytováni i s přesným počtem pracovníků. (www.mpo.cz). Na předem sjednaný termín o podání žádosti o zaměstnaneckou kartu se musí cizinci dostavit na příslušný zastupitelský úřad se všemi potřebnými dokumenty stanovenými zákonem a řádně vyplněným formulářem žádosti. Touto žádostí se bude nadále zabývat Minsiterstvo vnitra ČR, které rozhodne v její věci. V případě kladného rozhodnutí, dostane uchazeč vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty. Posledním krokem je registrace cizince na pracovišti Odboru azylové a migrační politiky (dále jen OAMP) do 3 dnů od příjezdu do ČR a poskytnou své biometrické údaje – otisky prstů. Tato registrace na OAMP potvrzuje, že byly splněny podmínky pro udělení zaměstnanecké karty, a umožňuje

pracovníkům nastoupit do pracovního procesu, ještě než obdrží zaměstnaneckou kartu. Poté co je zaměstnanecká karta hotová, se cizinec dostaví na pracoviště OAMP s potvrzením od zaměstnavatele, že skutečně nastoupil na určité pracovní místo k určitému zaměstnavateli. Na základě tohoto potvrzení, je mu vydána zaměstnanecká karta. (www.komora.cz).

4 Integrace cizinců v České republice

Toto téma je velmi důležité pro prosperující migrační politiku. V tomto procesu jsou zařazeni, jak cizinci ze třetích zemí, kteří setrvávají na území ČR po delší dobu, tak i společnosti. Pro obě strany je velmi důležité, aby tento proces byl bezproblémový a pomohl se socializací cizinců. Tím se rozumí pomoc s jejich adaptací na naše prostředí, aby se dokázali začlenit do společnosti, aby se seznámili se zdejší kulturou, znali své povinnosti a práva, naučili se českému jazyku. Čeština je pro cizince nepostradatelnou součástí, pokud umí český jazyk, mají otevřené dveře pro získání lepšího zaměstnání a větší šanci pro případný kariérní růst. (www.mvcr.cz).

4.1 Centra na podporu integrace cizinců

„Centra na podporu integrace cizinců (dále jen CPIC) pomáhají zapojit cizince do společnosti. V nabídce je zařazeno například sociální a právní poradenství, kurzy českého jazyka nebo socio-kulturní kurzy. Ať již cizinec využije jakoukoliv nabídku, platit nemusí nic, protože nejsou zpoplatněny. Jsou financovány z Azylového, migračního a integračního fondu.“ (www.integracnicentra.cz).



Obrázek 3 – Centra na podporu integrace cizinců v ČR

Zdroj: <http://www.integracnicentra.cz/>

Na obrázku je zobrazeno, kde jsou Centra na podporu integrace cizinců. Celkem se v ČR provozuje 14 CPIC v 10 krajích. Najdeme je v Ostravě, Pardubicích, Plzni, Zlíně, Liberci, Českých Budějovicích, Karlových Varech, Olomouci, Jihlavě, Kladně, Příbrami, Kutné Hoře, Benešově a v Mladé Boleslavi. (www.integracnicentra.cz).

I pro cizince je velmi důležité, jak zapadne do společnosti. Pokud by cizince společnost nepřijala, pravděpodobně by se necítil dobře a jeho kroky by směřovaly o dům dál. (Štefko a Koldinská, 2013).

Rok	31.12. 2004	31.12. 2005	31.12. 2006	31.12. 2007	31.12. 2008	31.12. 2009	31.12. 2010	31.12. 2011	31.12. 2012	31.12. 2013	31.12. 2014	31.12. 2015	31.12. 2016	31.12. 2017	31.12. 2018	30.6. 2019
muži	15061	27537	31028	39860	51183	35800	25151	20061	*	*	18519	20933	28689	44969	68545	63189
ženy	7338	12523	15127	21732	29889	21678	16988	15189	*	*	16800	20914	25882	36726	52541	89510
Celkem	22399	40060	46155	61592	81072	57478	42139	35250	35812	36198	35319	41847	54571	81695	121086	152699

*/ data nejsou k dispozici

Obrázek 4 – vývoj zaměstnanosti Ukrajinců v letech

Zdroj: <https://infocizinci.cz/cr/ukrajincu-je-v-ceske-republice-vice-nez-slovaku/>

Podle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí se od roku 2004 počet zaměstnaných Ukrajinců na území ČR stále zvyšuje. Jak můžeme vidět na obrázku, k 31. 12. 2004 bylo v ČR 22 399 zaměstnanců z Ukrajiny a k 31. 6. 2019 celkem 152 699 zaměstnanců z Ukrajiny, což je o 130 300 osob více než v roce 2004. (www.mpsv.cz).

Podle Drbohlava je současná situace migračního vývoje mezi ČR a Ukrajinou výsledkem dlouhodobého vývoje, díky rozdílným postupům v ekonomice, politice a sociálně-demografické podmíněnosti migračních postupů v obou zemích. (Drbohlav, 2015).

Nezvyšují se pouze čísla pracovníků z Ukrajiny, ale zvyšuje se celkový počet pracovníků na území ČR ze zahraničí. Mezi nejpočetnější státní příslušností na území ČR patří Slováci a Ukrajinci, ovšem přibývají i Bulhaři a Rumuni. (www.idnes.cz). Cizinců bude do budoucna ještě více, nutno nezapomenout, že mezi cizinci kteří jsou k dispozici na českém trhu práce, se vyskytují jak legálně žijící na území ČR, tak i nelegálně žijící. (Štefko a Koldinská, 2013)

Situace na trhu práce začíná být opravdu kritická, nezaměstnanost nízká a stále chybí zaměstnavatelům zaměstnanci. V současné době je dle odhadů volných 300 000 pracovních míst. Zaměstnavatelé se snaží dosadit volné pracovní místo zahraničním pracovníkem, i když v porovnání s českým pracovníkem se cizinec jednoznačně prodraží. Už dávno neplatí, že například zaměstnanec z Ukrajiny je takzvaně levná pracovní síla. (www.novinky.cz a www.idnes.cz).

5 **Adaptace nových zaměstnanců a firemní vzdělávání**

Adaptace nových pracovníků neboli onboarding se řadí do procesu řízení lidských zdrojů. Tento proces řízení lidských zdrojů vyžaduje nejprve informace o volném pracovním místě. Na základě volného pracovního místa probíhá předvýběr uchazečů, kteří splňují požadavky na konkrétní pracovní místo. Dále probíhá užší výběrové řízení ve formě osobních nebo telefonických pohovorů. Na základě pohovorů je vybrán konkrétní uchazeč na určité pracovní místo. (Váchal a Vochozka, 2013). Pokud konkrétní pracovní pozice vyžaduje vstupní lékařskou prohlídku, vybraný uchazeč je povinen se pracovní lékařské prohlídce podrobit. Tato pracovní lékařská prohlídka potvrzuje zdravotní způsobilost k vykonávání určité pracovní pozice. (Neščáková, 2014). Po úspěšné zdravotní prohlídce uchazeče následuje podpis pracovní smlouvy. Po podpisu pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen organizovat pro nové zaměstnance firemní vzdělávání v podobě nástupního školení. Cílem nástupního školení je seznámit zaměstnance s právními předpisy. Nástupní školení je zároveň první pracovní den nového zaměstnance a jeho účast je ze zákona povinná. V rámci nástupního školení jsou zaměstnanci poučeni o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, požární ochraně, popřípadě o firemní kultuře nebo společenské odpovědnosti dané firmy. Školení slouží mimo jiné k zaškolení či zaučení, ale také k prohlubování kvalifikace zaměstnance nebo rozšíření kvalifikace zaměstnance. (Váchal a Vochozka, 2013). Poté nastává proces adaptace nového zaměstnance, pojmem adaptace neboli onboardingem se rozumí přizpůsobení člověka na změny v oblasti osobního života nebo práce. Z hlediska pracovní adaptace se jedná o postupné začleňování zaměstnance do pracovního procesu. Nedílnou součástí pracovní adaptace je i sociální adaptace, jíž se rozumí začleňování nového zaměstnance mezi kolektiv na konkrétním pracovišti. Pokud je pracovní i sociální adaptace nového zaměstnance úspěšná, dalo by se říct, že zaměstnanec je ve firmě stabilizován. Tato stabilita zaměstnance spočívá ve spokojenosti zaměstnance na pracovišti a odvádí řádný pracovní výkon. (Váchal a Vochozka, 2013).

6 Program kvalifikovaný zaměstnanec z Ukrajiny ve společnosti Škoda Auto a.s.

Společnost ŠA je mezinárodní firma, která má několik desítek tisíc zaměstnanců. Zaměstnanci jsou české státní příslušnosti, ale i jiných státních příslušností. Aby měla společnost ŠA dostatek pracovní síly, zařadila se do programu ekonomické vládní migrace.

6.1 Představení společnosti Škoda Auto

Psal se rok 1895, kdy odstartovala firma Laurin & Klement svoje podnikání, které trvá dodnes. Václav Laurin a Václav Klement vyráběli zpočátku bicykly, poté začali s výrobou motocyklů až po automobily. Od roku 1925 se spojili se strojírenským podnikem ŠKODA PLZEŇ a od té doby známe společnost pod názvem Škoda Auto a.s. V roce 1991 se stala Škoda Auto součástí koncernu Volkswagen Group. Kromě značky Škoda Auto se v koncernu nachází Volkswagen, Audi, Bentley, Bugatti Automobiles, Porsche, Lamborghini, Man, Scania, Seat, Cupra, Volkswagen užitkové vozy a Ducati.



Obrázek 5 Muzeum Škoda Auto v Mladé Boleslavi

Zdroj: <https://museum.skoda-auto.cz/zakladni-informace/o-muzeu>

V současné době společnost nabízí svým zákazníkům 8 modelů. Letošní nejnovější model je zároveň nejmenší auto, které ŠA vyrábí, jedná se o elektrickou variantu Citigo iV, dále je v nabídce FABIA, SCALA, KAMIQ, OCTAVIA, KAROQ, KODIAQ a SUPERB. Výrobní závody jsou v České republice (Mladá Boleslav, Kvasiny, Vrchlabí), ale jedná se také o mezinárodní společnost, která má své výrobní závody

i v zahraničí například v Alžírsku, Číně, Indii, Německu, Rusku, na Slovensku a rovněž v Kazachstánu a na Ukrajině. Společnost se svou výrobou automobilů soustředí především na trhy ve střední, východní a západní Evropě a také v Zámorí/Asii. (Výroční zpráva Škoda Auto 2018).

6.2 Útvar Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů patří do útvaru S. Cílem tohoto oddělení je „Získat, rozvíjet a udržovat motivované zaměstnance“. Zahrnuje:

- Plánování lidských zdrojů, získávání a výběr zaměstnanců
- Péči o zaměstnance
- Vzdělání a rozvoj zaměstnanců
- Rozvoj hodnotících a mzdových systémů
- Sociální služby pro zaměstnance a programy podpory zdraví
- Podporu inovací a zlepšovatelství
- Komunikaci se zaměstnanci
- Ochranu a bezpečnost závodu

Nedílnou součástí této oblasti je útvar STR Nábor a HR marketing, do kterého patří personální marketing, spolupráce se školami a náborové centrum.

Personální marketing

Nabízí získání pracovních zkušeností pro absolventy a studenty a mimo jiné získat potenciální zaměstnance do společnosti. Absolventi magisterského stupně vysoké školy se mohou přihlásit do Trainee Programu. Trainee program je roční, adaptační a rozvojový program. Absolvent projde minimálně dvěma odbornými odděleními a čeká ho i zahraniční stáž v rámci koncernu. Po absolvování programu se mohou Trainees rozhodnout, které oddělení jim sedí nejvíce. Pro studenty denní formy vysokých škol je možné absolvování odborné stáže, možnost závěrečné práce a motivuje talentované stážisty programem student talent pool.



Obrázek 6 – Nabídka pracovních příležitostí pro studenty a absolventy

Zdroj: <https://www.skoda-kariera.cz/>

Na kariérních stránkách ŠA je nabídka pro studenty a absolventy, kde si mohou vybrat, o jakou spolupráci mají zájem. Po rozkliknutí určité ikony se zobrazí studentům a absolventům detailní informace o konkrétní nabídce.

Spolupráce se školami

Toto oddělení se zabývá organizací exkurzí pro střední i vysoké školy v prostorách ŠA, inzeruje volná pracovní místa a pracovní veletrhy v prostorách škol, komunikuje se spolupracujícími školami (konference, přednášky), posiluje Employer Branding na českých i zahraničních školách, zajišťuje tématické akce jako například ŠKODA DAY, daruje nehomologované vozy, podkomplety, stroje a zařízení ke vzdělávacím účelům škol a patří sem i talentované programy.

Náborové centrum

Náborové centrum se nachází v sídle společnosti v Mladé Boleslavi v Administrativní budově. Kvůli zvyšujícímu se počtu volných pracovních míst je rozděleno na nábor dělnických pozic a na nábor technickohospodářských pozic. Náboráři mají za úkol spravovat volná pracovní místa, organizovat pohovory s uchazeči o zaměstnání, porovnávají předpoklady uchazeče s požadavky na pracovní místo, poskytují poradenství při výběru zaměstnání a doprovází uchazeče od jejich zájmu o práci až k podpisu pracovní smlouvy, kdy si je přebírá do kompetencí určitý personalista. V kompetenci náborářů je i organizovat nástupní školení, které představuje pro nově nastupující zaměstnance první pracovní den. (Zaměstnanecký portál ŠKODA AUTO a.s., 2019).



Obrázek 7 – Nabídka pracovních příležitostí
Zdroj: <https://www.skoda-kariera.cz/>

Na kariérních stránkách jsou pro zájemce o zaměstnání pracovní nabídky, které jsou rozlišeny podle konkrétní představy zájemce o zaměstnání.

6.3 Analýza Programu Ukrajina ve Škoda Auto

Společnost ŠA se aktivně účastní všech tří vládních programů ekonomické migrace, proto aby byla zařazena do programů, musela splnit podmínky pro zařazení do programů. V této kapitole se však zaměříme na Program kvalifikovaný zaměstnanec z Ukrajiny.

6.4 Zveřejnění místa v centrální evidenci volných pracovních míst

Náborové centrum je závislé na zaslání požadavku z výroby ohledně plánování personálu, v němž se uvádí, kolik lidí, v jaký měsíc a na jakou pozici má nastoupit. Následně se odešle i hlášenka volného pracovního místa, kde jsou zapsány veškeré potřebné informace k danému volnému pracovnímu místu. Jelikož cílovou skupinou jsou uchazeči z Ukrajiny, kteří nejsou na českém trhu práce a budou zaměstnáni na základě zaměstnanecké karty, ŠA kontaktuje Úřad práce (dále jen ÚP) v MB a zveřejní místo v centrální evidenci volných pracovních míst. Ve zveřejnění volného místa zaškrtně souhlas s obsaditelností volného pracovního místa držiteli zaměstnaneckých karet. Potřeba zaměstnanců byla především na montáži vozu, kdy popis pracovního místa byl stejný a ŠA podávala hromadné žádosti, takže se na zveřejněné pracovní místo napsal počet požadovaných uchazečů.

6.5 Výběrové řízení

Mezitím na Ukrajině oficiální partner ŠA posílá životopisy uchazečů z Ukrajiny příslušnému náboráři ŠA, který se specializuje na zahraniční zaměstnávání. Náborář dle požadavků vybírá kandidáty, kteří postupují do užšího kola výběrového řízení. Kandidáty, kteří postupují do užšího kola výběrového řízení, čeká osobní pohovor s náboráři z Ukrajiny. Pokud kandidáti projdou i užším kolem výběrového řízení, čeká je absolvování lékařské prohlídky. Lékařská prohlídka, která je organizována na Ukrajině, je nezbytná, aby cizinec nepodnikl celý proces včetně příjezdu do ČR zbytečně. V ČR by se například mohlo zjistit, že cizinec je zdravotně nezpůsobilý. V tom případě by byl celý proces neefektivní, jelikož se zdravotní nezpůsobilostí nemůže uchazeč nastoupit do pracovního procesu.

6.6 Podávání žádostí o zaměstnanecké karty

Pokud uchazeči projdou úspěšně zdravotní prohlídkou na Ukrajině, zaměstnavatel podá žádost o zařazení těchto pracovníků do PKZ. Již po určité době dle

obsazenosti zastupitelského úřadu ČR na Ukrajině lze vyřizovat žádosti o zaměstnanecké karty. Pracovník ze zastupitelského úřadu na Ukrajině kontaktuje určenou kontaktní osobu o termínu podání. To je z toho důvodu, že ŠA využívá hromadný typ žádostí o zaměstnanecké karty. Na termínu podání žádostí o zaměstnanecké karty uchazeči odevzdají dokumenty, které jsou nezbytné k této žádosti. Těmito žádostmi se nadále zabývá Ministerstvo vnitra ČR. Na vyřízení zaměstnanecké karty se ze zákona čeká 90 dní. Zastupitelský úřad na Ukrajině kontaktuje žadatele a sdělí jim, aby se dostavili pro dlouhodobá víza za účelem převzetí zaměstnanecké karty.

6.7 Příjezd do České republiky

ŠA prostřednictvím oficiálního partnera plánuje detaily příjezdu do ČR. Příjezd do ČR je naplánován zpravidla na sobotu, kdy jsou zaměstnanci z Ukrajiny rovnou ubytováni. Ubytovny byli organizovány ŠA. Následující den zpravidla v neděli čeká nové zaměstnance welcome meeting s náborářem ze ŠA, který se specializuje na zahraniční nábor. Na welcome meetingu se zaměstnanci dozví harmonogram na následující dny ještě před nástupem na pracovní pozice. Zaměstnanci jsou od pondělí do středy rozděleni do jednotlivých skupin. Každá skupina absolvuje během těchto 3 dnů registraci na pracovišti OAMP Ministerstva vnitra ČR v MB, to je zákonem stanovená lhůta, kde se pracovníci tzv. registrují na přepážce. Tato registrace potvrzuje, že byly splněny podmínky pro udělení zaměstnanecké karty a umožňuje pracovníkům nastoupit do pracovního procesu ještě, než obdrží své zaměstnanecké karty. Současně s registrací na přepážce podávají pracovníci biometrii – otisky prstů. Zhruba po 14 dnech je zaměstnanecká karta připravena k vyzvednutí a pracovníci si ji osobně vyzvedávají na OAMP MB. Dále pracovníci absolvují vstupní lékařskou prohlídku, návštěvu v bance (aby si založili bankovní účet, na který jim bude chodit výplata) a návštěvu u příslušného personalisty. Personalista si ověří osobní údaje nastávajícího zaměstnance, které musí být správně napsané v pracovní smlouvě. Po tomto ověření začne personalista připravovat pracovní smlouvy. Dále zaměstnanci dostanou pracovní oblečení, ve kterém budou pracovat a vyfotí se na MFA kartu, která slouží ke vstupu přes bránu.

6.8 Nástupní školení

Ještě před nástupním školením je potřeba zajistit tlumočníky, aby tlumočili z českého jazyka přednášejících zpravidla do ruského jazyka nově nastupujícím pracovníkům. Nástupní školení probíhá zpravidla ve čtvrtek a je to zároveň první pracovní den pro nové zaměstnance. Oficiální zahájení nástupního školení probíhá v 08:00, kdy je nejprve provedena registrace, aby se ověřilo kdo dorazil, a rozdávají se staničky. Každý zaměstnanec dostane svou staničku, to je propojení mezi tlumočnickem, který tlumočí do mikrofonu a novými pracovníky, kteří ve sluchátkách slyší překlad od tlumočnicků. Následně jsou zahájeny prezentace na téma:

- Historie společnosti
- BOZP
- Odbory KOVO MB
- Požární ochrana
- Společenská odpovědnost ŠA
- Firemní kultura
- Základy Compliance
- Etický kodex
- Ubytování
- Mzdová účtárna
- Vzdělávání
- Návštěva závodu

Tato témata vždy prezentuje zaměstnanec z příslušného oddělení. Během prezentací jsou 2 přestávky, jedna z nich v 10:00 na dopolední kávu a druhá ve 12:00 na oběd. Občerstvení i nápoje zajišťuje po celou dobu ŠA. Ještě před obědem jsou zaměstnancům vydány MFA karty. Konec nástupního školení bývá zpravidla naplánován na 15:30.

6.9 Interkulturní trénink a prohlídka Muzea Škoda Auto

V pátek po nástupním školení jsou zaměstnanci opět rozděleni do jednotlivých skupin. Jedna skupina má naplánováno v dopoledních hodinách prohlídku Muzea ve Škoda Auto. V Muzeu ŠA je průvodkyně, která ovládá ruský jazyk a veškeré informace jim zpravidla tlumočí do ruštiny. Zaměstnanci se dozví informace o historii společnosti, prohlédnou si automobily, které se vyráběly, ale i prototypy automobilů,

u kterých k výrobě nedošlo. Mezitím co jedna skupina absolvuje prohlídku Muzea ŠA, druhá skupina absolvuje interkulturní trénink. Interkulturní trénink slouží k tomu, aby se zaměstnanci orientovali v české kultuře, znali naše zvyky a tradice a ve zkratce i dějiny ČR. Jakmile skončí jedné skupině prohlídka Muzea a druhé skupině interkulturní trénink, skupiny se prohodí.

6.10 Intenzivní kurz českého jazyka

V následujícím týdnu probíhá intenzivní kurz českého jazyka, aby zaměstnanci ovládali základy českého jazyka, což jim pomůže následně v pracovním procesu, ale také v začlenění se do společnosti. Intenzivní kurz českého jazyka je rozvržen do 5 pracovních dnů 8 hodin denně. Jakmile absolvují intenzivní kurz, je pak na individuálním uvážení každého z nich, zda se chce v českém jazyku nadále vzdělávat prostřednictvím navazujícího kurzu ze strany ŠA prostřednictvím CPIC, to už je zcela individuální a dobrovolné rozhodnutí.

6.11 Trénink v Lean Centru

Ještě před nastupem do přímého pracovního procesu se zaměstnanci učí pracovní operace v Lean Centru. To je budova, která slouží k tomu, aby si noví zaměstnanci nacvičili pracovní operace, které budou vykonávat v pracovním procesu, ale takzvaně nanečisto bez časového tlaku způsobovaného taktem montážní linky. V prostorách Lean Centra se nachází i malá simulovaná montážní linka, jejíž úkolem je připravit zaměstnance na takt montážní linky ve výrobě. Dále se tam zaměstnanci učí, jak správně postupovat a manipulovat s náradím potřebným k vykonávání pracovních operací. Po tomto zaučování v Lean Centru, které probíhá zpravidla 1 pracovní týden jsou zaměstnanci připraveni nastoupit na plánované pracovní pozice ve výrobě.

7 Metodika dotazníkové šetření

Ke zpracování bakalářské práce byla použita metodika dotazníkového šetření pro Ukrajince, kteří nastupovali do pracovního procesu ve firmě ŠA.

Dotazník byl zaměřen na zjištění spokojenosti či nespokojenosti s péčí ze strany ŠKODA AUTO a.s., a také s akcemi, které ŠA organizovala.

Dotazník byl rozdělen celkem do čtyř částí a jeho cílem bylo zmapovat profil respondenta, jeho motivaci pracovat ve ŠA, zda by chtěl zůstat v ČR a dále také navrhnout zlepšení procesu onboardingu. S vytvořením dotazníku mi pomohl útvar specializující se na HR a Marketing.

7.1 Sběr dat

Sběr dat probíhal několik měsíců roku 2019, kdy dorazilo do MB několik skupin zaměstnanců z Ukrajiny, aby pomohly s nedostatkem pracovních sil, konkrétně ve výrobě ve ŠA. Skupiny, na kterých bylo provedeno dotazníkové šetření, dorazily do ČR v první polovině roku 2019.

Dotazníky byly předány osobní formou poté, co byla ukončena fáze integrace do pracovního procesu. Přestože zaměstnanci v rámci PKZ z Ukrajiny absolvovali intenzivní kurz českého jazyka, otázky musely být přeložené do ruského jazyka, neboť v této fázi ještě nebyla jejich čeština na takové úrovni, aby správně pochopili cíl těchto otázek.

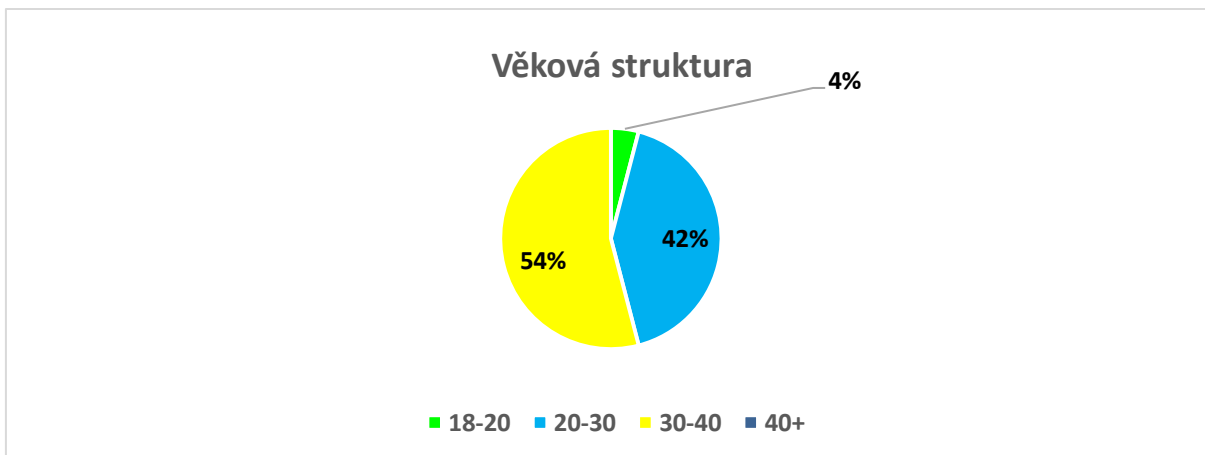
7.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Celkem dorazilo do MB několik zaměstnanců z Ukrajiny, kteří nastoupili na dělnické pozice. Jednalo se především o muže a zároveň o uchazeče, kteří většinou neměli znalost českého jazyka. Ovšem bylo několik jedinců, kteří základy českého jazyka ovládali.

Celkem byli požádáni o vyplnění dotazníku všichni zaměstnanci, kteří dorazili v rámci PKZ z Ukrajiny. Návratnost počtu vyplněných dotazníků činila téměř 69 %. Další šetření nebylo možné z technických důvodů provést.

Otázka č. 1: Kolik Vám je let?

Prostřednictvím této otázky bylo zjištěno, jaké věkové skupiny zaměstnanců z Ukrajiny, do ČR zpravidla přijíždí. Zda se jedná o Ukrajince v mladém, středním či pokročilejším věku.



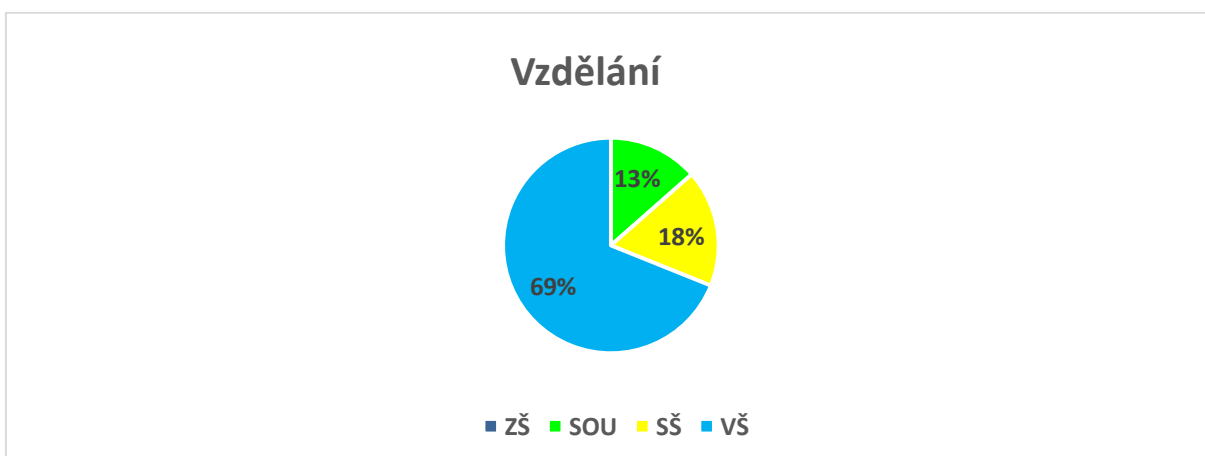
Obrázek 8 – Věková struktura

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na základě této otázky vyplývá, že 54 % respondentů patří do věkové skupiny 30–40 let, 42 % respondentů patří do věkové skupiny 20–30 let, 4 % respondentů patří do věkové skupiny 18–20 let. Nikdo z respondentů se nenachází ve věkové skupině 40+.

Otázka č. 2: Jaké máte vzdělání?

Tato otázka sledovala, jak vzdělání jsou Ukrajinci a zda se jedná opravdu o kvalifikované zaměstnance. Vzdělávací systém na Ukrajině je totiž o něco odlišný než v ČR.



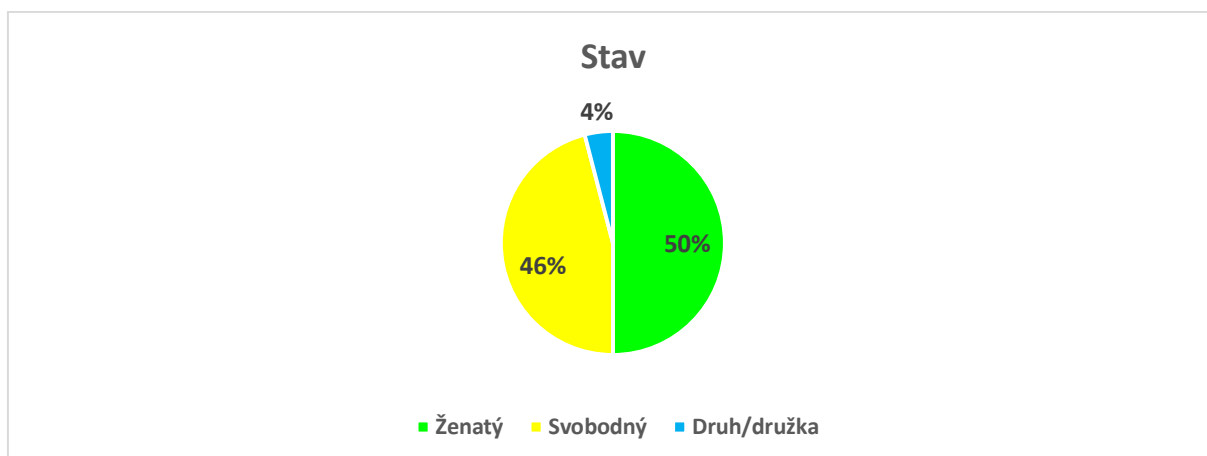
Obrázek 9 – vzdělání

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na základě provedení tzv. nostrifikace bylo zjištěno, že většina respondentů má vysokoškolské vzdělání. Poté 18 % má dokončené úplné střední vzdělání a 13 % má střední vzdělání s výučním listem. Žádný z respondentů nemá dokončené pouze základní vzdělání.

Otázka č. 3: Jste svobodný / ženatý či máte druha/družku?

Tato otázka byla zaměřena na soukromý život respondenta. Cílem této otázky bylo zjistit, jaký je rodinný stav zaměstnanců z Ukrajiny směřujících do ŠA.



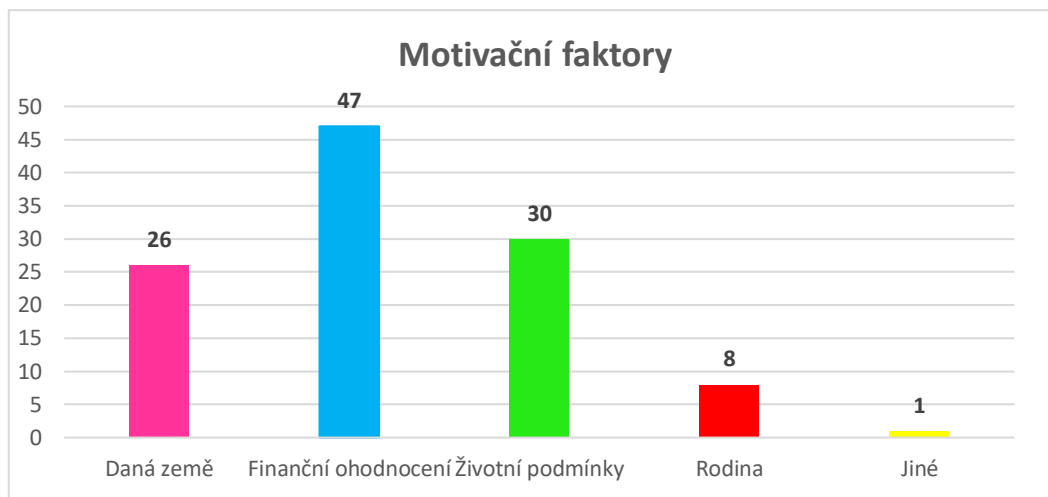
Obrázek 10 – stav

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Bylo zjištěno, že polovina dotazovaných respondentů je ženatá, poté 46 % respondentů je svobodných a 4 % mají druha/družku.

Otázka č. 4: Co Vás motivovalo pracovat v zahraničí?

Cílem otázky č. 4 bylo zjistit, jaký motivační faktor byl rozhodující pro příjezd zaměstnanců do ČR. Na výběr měli respondenti 5 motivačních faktorů a mohli zaškrtnout více odpovědí. U odpovědi jiné byl vložen komentář pro případnou specifikaci jiného motivačního faktoru.



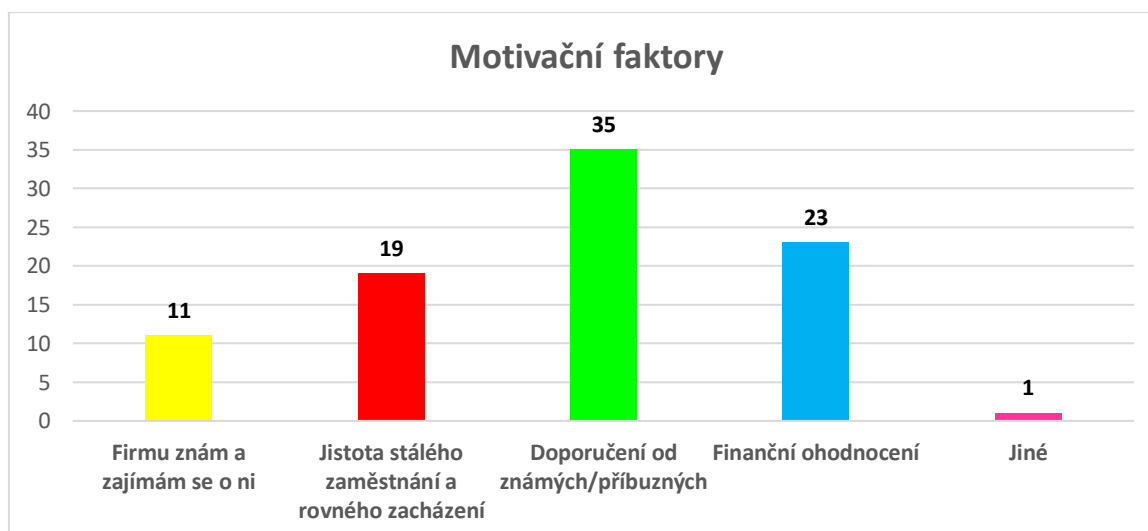
Obrázek 11 – motivační faktory

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Bylo zjištěno, že nejvíce respondenty motivovalo finanční ohodnocení, dále životní podmínky, poté daná země a nakonec rodina. Pouze jeden respondent vybral odpověď jiné, ale v komentáři se bohužel nevyjádřil, aby motivační faktor konkretizoval.

Otázka č. 5: Z jakého důvodu jste si vybral společnost Škoda Auto a.s.?

Tato otázka se již týká společnosti ŠA. Cílem této otázky bylo zjistit, co motivuje respondenty pracovat ve společnosti Škoda Auto a.s. a zda o této společnosti mají předem nějaké informace či například reference od známých/příbuzných. I v tomto případě mohli respondenti zaškrtnout více odpovědí.



Obrázek 12 – motivační faktory

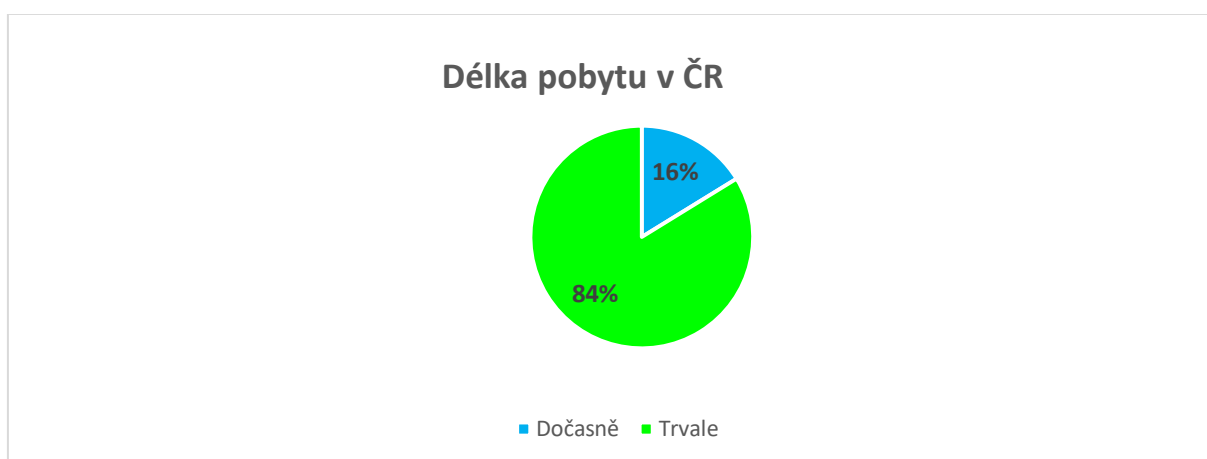
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Při pohledu na graf je zřejmé, že zhruba pro polovinu respondentů bylo rozhodující pracovat ve ŠA na základě povědomí o značce. Pro společnost ŠA to znamená, že

zaměstnanci, kteří pracovali/pracují jsou spokojeni, a proto doporučují svého zaměstnavatele svým známým. Dále je pro respondenty rozhodující i finanční ohodnocení a jistota stálého zaměstnání a rovného zacházení.

Otázka č. 6: Chcete zůstat v České republice trvale nebo dočasně?

Tato otázka byla položena z důvodu zjištění, zda se chce respondent usadit a založit si rodinu či ji přestěhovat do ČR nebo jestli jde pouze o finanční zdroj příjmu, kdy po skončení pracovní smlouvy bude zaměstnanec hledat vyšší finanční nabídku kdekoli jinde v zahraničí, popřípadě se vrátí na Ukrajinu. 84 % respondentů odpovědělo, že by v ČR chtělo zůstat trvale a 16 % plánuje zůstat pouze dočasně.



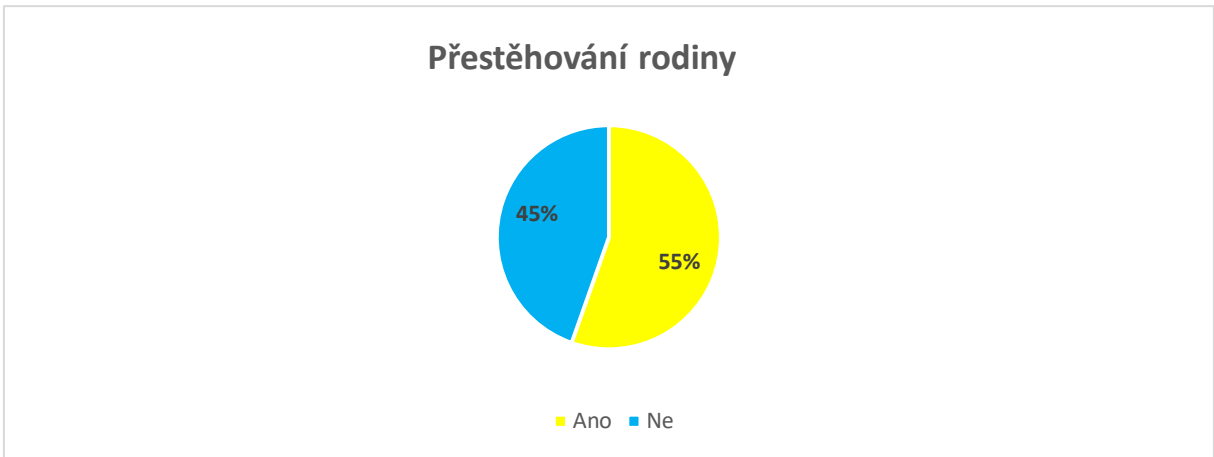
Obrázek 13 – Délka pobytu v ČR

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

84 % respondentů odpovědělo, že by v ČR chtělo zůstat trvale a 16 % plánuje zůstat pouze dočasně.

Otázka č. 7: Pokud trvale, plánujete stěhování rodiny?

Otázku č. 7 vyplňoval pouze ten, kdo u otázky č. 6 zaškrtnul, že by chtěl zůstat v ČR trvale.



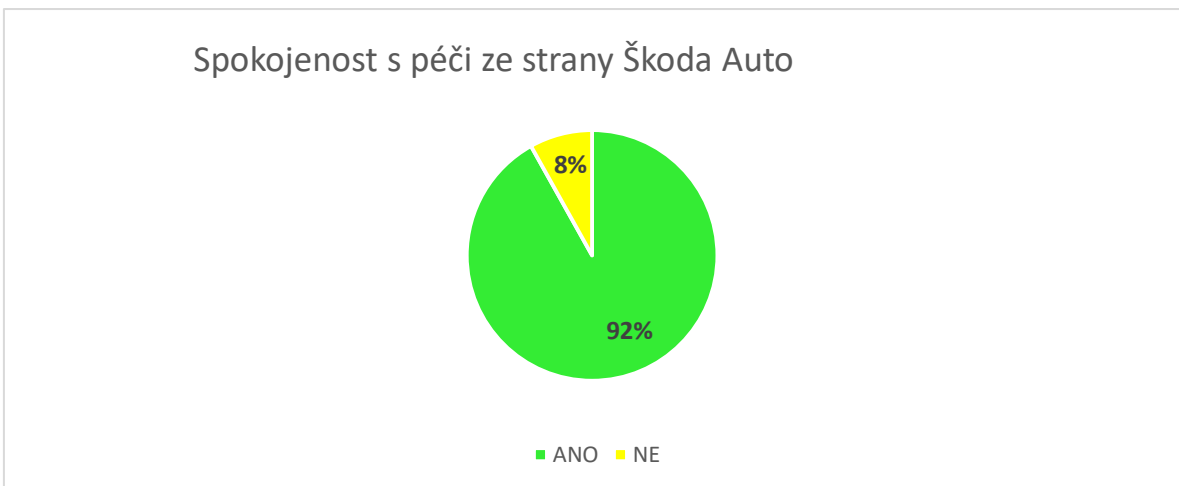
Obrázek 14 – přestěhování rodiny

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Jak vyplývá z grafu 55 % respondentů odpovědělo, že chce svoji rodinu z Ukrajiny přestěhovat a 45 % neplánuje svou rodinu přestěhovat do ČR.

Otázka č. 8: Byl jste spokojen s péčí ze strany Škoda Auto?

Cílem této otázky bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci z Ukrajiny spokojení či nespokojení s péčí ze strany ŠA a zda je potřeba něco změnit. Společnost ŠA organizuje dopravu z Ukrajiny do ČR, během prvních dní po příjezdu do ČR zajišťuje stravu, dále zajišťuje ubytování, poskytuje odbornou pomoc při vyřizování potřebných dokumentů na OAMP, organizuje lékařské prohlídky, focení na MFA karty a fasování pracovních oděvů. Pokud respondent zaškrtl na výběr odpověď, že spokojený nebyl, byl požádán o komentář, kde specifikoval, s čím konkrétně spokojený nebyl či co se mu nelíbilo.



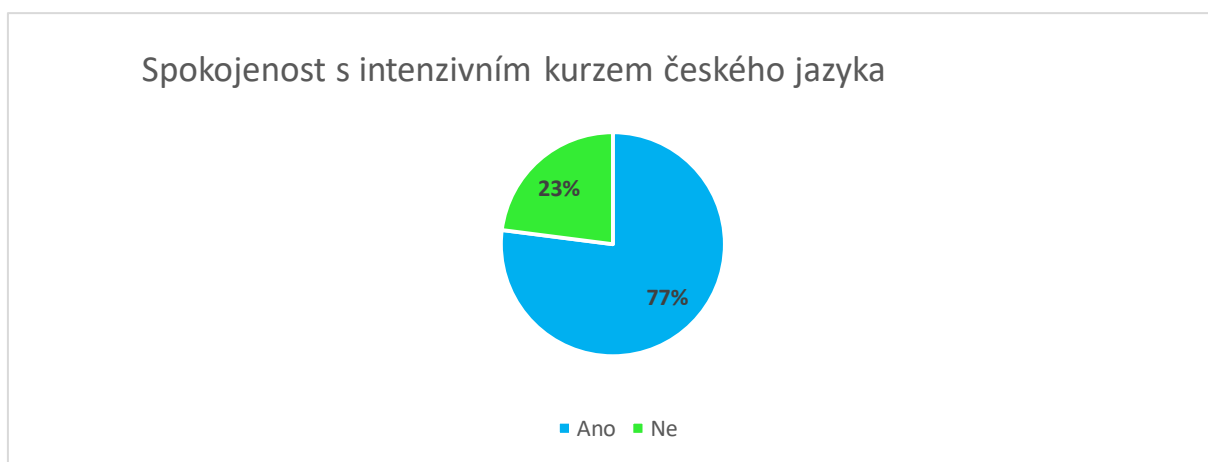
Obrázek 15 – spokojenost s péčí ze strany Škoda Auto

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 92 % respondentů bylo spokojeno a 8 % respondentů by uvítalo nějakou změnu poskytnuté podpory. Nejčastější změnu, kterou uváděli v komentářích bylo jiné ubytování.

Otázka č. 9: Byl jste spokojen s intenzivním kurzem českého jazyka?

Účelem této otázky bylo zjistit, zda respondentům pomohl intenzivní kurz českého jazyka, popřípadě co by změnili. Intenzivní kurz českého jazyka je organizován do 5 pracovních dnů 8 hodin denně. Intenzivní kurz českého jazyka slouží k tomu, aby pzaměstnanci z Ukrajiny porozuměli základům českého jazyka. I v tomto případě pokud byla zaškrtnuta odpověď, že s kurzem spokojeni nebyli, byli respondenti požádáni o upřesňující komentář.



Obrázek 16 – spokojenost s intenzivním kurzem českého jazyka

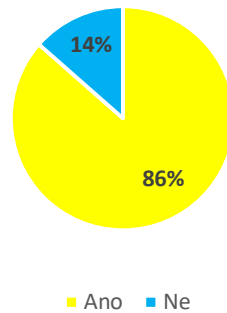
Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Bylo zjištěno, že 77 % respondentů bylo s kurzem spokojeno a zbývajících 23 % respondentů uvedlo, co by doporučili příště změnit. V komentářích byla zmiňována náročnost kurzu, především že se museli respondenti v krátkém čase naučit velké množství slov a gramatiky.

Otázka č. 10: Byl jste spokojen s tréninkem v Lean Centru?

Cílem této otázky bylo zjistit, zda jsou respondenti spokojeni či nespokojeni s odborným tréninkem před nastoupením na sjednané pracovní pozice ve výrobě a zda dostali všechny potřebné informace.

Spokojenost s tréninkem v Lean Centru



Obrázek 17 – spokojenost s tréninkem v Lean Centru

Zdroj: vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Bylo zjištěno, že 86 % respondentů bylo spokojeno a 14 % respondentů navrhovalo, co by bylo lepší zlepšit. V komentářích respondenti navrhovali, aby se jejich zaučování v Lean Centru ještě více prohloubilo dle konkrétní pracovní pozice.

8 Návrhy a doporučení pro optimalizaci integrace

V dotazníkovém šetření byly zahrnuty 3 otázky na zlepšení procesu onboardingu ve ŠKODA AUTO a.s. Na základě těchto otázek a následných odpovědí je možné sestavit návrhy a doporučení na zlepšení integrace dalších skupin, které by zaměřily do společnosti ŠKODA AUTO a.s. do pracovního poměru.

8.1 Péče ze strany Škoda Auto

Ačkoliv více než 90 % respondentů bylo spokojeno s péčí ze strany ŠA, zbývající respondenti uvedli návrhy na změny v otevřených odpovědích, které by uvítali, a to především změnu v ubytování. ŠA zajišťuje ubytování, ale v Mladé Boleslavi jsou bohužel kapacity velmi vytížené, a proto na ubytovně mají společný pokoj i více než 2 zaměstnanci. ŠA nabízí prostory k ubytování v Mladé Boleslavi, ale také v okolních městech jako jsou například Kosmonosy, Bezděčín nebo Dobruška. Nevýhodou ubytování v těchto okolních městech může být delší a náročnější dojíždění do práce. V této souvislosti by bylo neadekvátnější najít pozemky či prostory k ubytování přímo v Mladé Boleslavi. Pokud by se pozemky nebo prostory k ubytování nenašly, bylo by řešením z okolních měst načasovat autobusovou hromadnou dopravu.

8.2 Intenzivní kurz českého jazyka

Tento kurz je prospěšný pro cizince, aby se naučili ovládat základy českého jazyka. Jak už bylo zmíněno, probíhá 5 pracovních dnů 8 hodin denně, a poté je na individuálním uvážení, zda se chtějí ve svém volném čase nadále vzdělávat prostřednictvím navazujícího kurzu ze strany ŠA prostřednictvím CPIC. Celkem 23 % respondentů uvedlo, že pro ně byl tento kurz velmi náročný v poměru objemu probrané látky a limitovaný čas. Aby absolvování kurzu českého jazyka bylo efektivnější, doporučila bych prodloužit délku kurzu a zkrátit denní počet hodin. Kurz by mohl trvat měsíc v délce 2 hodin denně s ohledem na pracovní směny. Pokud by měl například zaměstnanec ranní směnu, kurz by probíhal odpoledne, stejně jako při noční směně, jestliže by měl zaměstnanec odpolední směnu kurz by probíhal v dopoledních hodinách.

8.3 Trénink v Lean Centru

S tréninkem byli zaměstnanci velmi spokojeni, uváděli pozitivní komentáře, protože jim tento trénink výrazně usnadnil začlenění v pracovním procesu. Jediný návrh na doporučení byl v tom, aby se trénink ještě o něco více prohloubil dle určitých pracovních profesí. Řešením by bylo pracovníkům zaučování v Lean Centru ještě více prohloubit dle konkrétní pracovní pozice.

Podle výsledků z dotazníkového šetření, bylo zjištěno, že více než polovina zaměstnanců v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec z Ukrajiny byla spokojená s péčí ze strany ŠKODA AUTO a.s., s intenzivním kurzem českého jazyka i s tréninkem v Lean Centru. V otevřených odpovědích se nacházely návrhy na zlepšení procesu onboardingu. Prostřednictvím těchto návrhů bylo navrženo doporučení pro optimalizaci integrace dalších skupin, které by zaměřily v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec do ŠKODA AUTO a.s.

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, proč si příslušníci Ukrajinci vybrali zaměstnání ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. Prostřednictvím dotazníkového šetření byli zjištěny návrhy a doporučení na zlepšení procesu onboardingu ve ŠKODA AUTO a.s. Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že společnost ŠKODA AUTO a.s. má velice dobrou pověst mezi lidmi. Toto doporučení je nejlepší reklama, jaká může být. Dále byla zjištěna spokojenost a případná nespokojenost s péčí ze strany ŠKODA AUTO a.s. Přestože více než 75 % respondentů bylo spokojeno, ostatní uvedli případné návrhy na zlepšení, což může pomoci dalším skupinám v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec, které by případně nastoupily do společnosti.

V teoretické části byli zmíněny základní pojmy související se zaměstnáváním cizinců. Ve druhé kapitole jsou stručně uvedeny ostatní vládní programy ekonomické migrace a jejich důvod vzniku. Třetí kapitola se týká přímo Programu kvalifikovaného zaměstnance, pro koho je určen, jaká jsou kritéria a postup při realizaci.

Praktická část bakalářské práce začala představením společnosti ŠKODA AUTO a.s. Následně byl popsán proces implementace Programu kvalifikovaného zaměstnance ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. Další kapitolou praktické části byla metodika dotazníkového šetření, která byla určena novým zaměstnancům v rámci Programu kvalifikovaného zaměstnance z Ukrajiny. Dotazníky byly předány všem zaměstnancům v rámci Programu kvalifikovaného zaměstnance z Ukrajiny osobní formou, návratnost vyplněných dotazníků činila téměř 69 %. Aby byly návrhy a doporučení z dotazníků efektivní, byly předány pracovníkům až poté, co byla absolvována celá fáze integrace do pracovního procesu. Cílem otázek bylo zjistit, proč si zaměstnanci vybrali společnost ŠKODA AUTO a.s., jak byli spokojeni s péčí ze strany ŠKODA AUTO a.s., jak byli spokojeni s intenzivním kurzem českého jazyka a s tréninkem v prostorách Lean Centra.

Na základě dotazníkového šetření byly navrženy změny a doporučení, které by pomohly se zlepšením procesu onboardingu. Jedná se především o vyhledání volných ubytovacích kapacit přímo v MB a začít s intenzivním kurzem ideálně ihned po příjezdu zaměstnanců a následně kurz prodloužit a zkrátit stávající počet hodin

denně. Co se týče zaškolování pracovníků v Lean Centru, doporučila bych ještě více prohloubit zaučování pracovníků v Lean Centru dle konkrétní pracovní pozice.

Seznam literatury

Aktuální znění zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky - Ministerstvo vnitra České republiky. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2019 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 26.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/aktualni-zneni-zakona-c-326-1999-sb-o-pobytu-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-580539.aspx>

Ekonomická migrace a vládní programy | MPO. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. Copyright © Copyright 2005 [cit. 26.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace--221756/>

Chybějící pracovníci mohou negativně ovlivňovat každodenní život dalších lidí - Novinky.cz. *Novinky.cz – nejčtenější zprávy na českém internetu* [online]. Copyright © 2003 [cit. 25.11.2019]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/clanek/chybejici-pracovnici-mohou-negativne-ovlivnovat-kazdodenni-zivot-dalsich-lidi-40058191>

Českým firmám chybějí zaměstnanci, hledají je za hranicemi. *IDnes* [online]. [cit. 2019-12-06]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zamestnani-zahranicni-pracovnici-mzda.A181018_433489_podnikani_sov

Integrace cizinců - Aktuální informace o migraci. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2019 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 26.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/integrace-cizincu.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

JAN, Váchal a Vochozka MAREK. *Podnikové řízení*. 1. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4642-5.

LIBUŠE, Neščáková. *Zákoník práce 2014*. 1. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5125-2.

LUCIE, Rytířová a Tepperová JANA. *International employment, posting and hiring out of employees*. 1. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 9788072637621.

Možnosti získávání zaměstnanců z Ukrajiny. *Svaz průmyslu a dopravy České Republiky* [online]. Copyright © Copyright [cit. 26.10.2019]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/11434-moznosti-ziskavani-zamestnancu-z-ukrajiny>

Nechceme, aby cizinci brali víc, říká průzkum. Jako pracovníci ale nevdají. *IDnes* [online]. [cit. 2019-12-06]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/cizinci-zamestnavani-ukrajinci-penize.A190804_191522_ekonomika_bur

Občané EU a jejich rodinní příslušníci - Ministerstvo vnitra České republiky. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2019 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 26.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici.aspx>

Obecně o migrační a azylové politice České republiky - Aktuální informace o migraci. *Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Copyright © 2019 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 26.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/obecne-o-migracni-a-azylove-politice-ceske-republiky-obecne-o-migracni-a-azylove-politice-ceske-republiky.aspx>

Projekt Fast Track - zrychlená procedura pro vnitropodnikové převádění | MPO. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. Copyright © Copyright 2005 [cit. 26.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument150520.html>

Program kvalifikovaný zaměstnanec | MPO. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. Copyright © Copyright 2005 [cit. 26.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>

SPRÁVA UPRCHLICKÝCH ZAŘÍZENÍ MV. *SPRÁVA UPRCHLICKÝCH ZAŘÍZENÍ MV* [online]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz/>

ŠTEFKO, Martin a Kristina KOLDINSKÁ. *Sociální práva cizinců*. Praha: Nakladatelství C H Beck, 2013. ISBN 8074004643.

Téměř každý sedmý pracující v Česku je cizinec, je jich tu téměř 700 tisíc. *IDnes* [online]. [cit. 2019-12-06]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/zamestnanost-cizinci-trh-prace.A191015_110020_ekonomika_svob

Ukrajinská pracovní migrace v Česku. Praha: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-2995-7.

Úvod | Hospodářská komora ČR [online]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/files/uploads/2019/08/Krok-za-krokem-Program-kvalifikovan%C3%BD-zam%C4%9Bstnanec.pdf>.

Výroční zpráva ŠKODA AUTO a.s. 2018

Vyšší mzdy pro Ukrajince firmám vadí - *Novinky.cz*. *Novinky.cz* – nejčtenější zprávy na českém internetu [online]. Copyright © 2003 [cit. 06.12.2019]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/clanek/vyssi-mzdy-pro-ukrajince-firmam-vadi-40285577>

Zaměstnanecký portál ŠKODA AUTO a.s. 2019

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obrázek č. 01 Transformace režimů v programy	12
Obrázek č. 02 Kvóty v Programu kvalifikovaný zaměstnanec	14
Obrázek č. 03 Centra na podporu integrace cizinců.....	19
Obrázek č. 04 Vývoj počtu Ukrajinců zaměstnaných v ČR v letech.....	20
Obrázek č. 05 Muzeum Škoda Auto a.s.	22
Obrázek č. 06 Nabídka pracovních příležitostí pro studenty a absolventy	24
Obrázek č. 07 Nabídka pracovních příležitostí	25
Obrázek č. 08 Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření.....	31
Obrázek č. 09 Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření.....	31
Obrázek č. 10 Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření.....	32
Obrázek č. 11 Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření.....	33
Obrázek č. 12 Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření.....	33
Obrázek č. 13 Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření.....	34
Obrázek č. 14 Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření.....	35
Obrázek č. 15 Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření.....	35
Obrázek č. 16 Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření.....	36
Obrázek č. 17 Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření.....	37

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazníky v českém jazyce	46
Příloha č. 2 Dotazníky v ruském jazyce.....	48
Příloha č. 3 Žádost o zaměstnaneckou kartu	50

Příloha č. 1 Dotazníky v českém jazyce

1. Kolik Vám je let?

18-20 20-30 30-40 40+

2. Jaké máte vzdělání?

ZŠ SOU SŠ VŠ

3. Jste svobodný/ženatý/ či máte druha/družku?

Svobodný Ženatý Druh/družka

4. Co Vás motivovalo pracovat v zahraničí?

daná země / finanční ohodnocení / životní podmínky / rodina / jiné

Pokud jiné, uveďte:

5. Z jakého důvodu jste si vybral společnost Škoda Auto a.s.?

Firmu znám a zajímám se o ni

Jistota stálého zaměstnání a rovného zacházení

Doporučení od příbuzných/známých

Finanční ohodnocení

Jiné

Pokud jiné, uveďte:

6. Chcete zůstat v České republice dočasně nebo trvale?

Dočasně Trvale

7. Pokud trvale, plánujete stěhování své rodiny?

ANO

NE

8. Byl jste spokojen s péčí ze strany Škoda Auto po příjezdu do ČR? Co ve Vás zanechalo největší dojem, popř. co se Vám nelíbilo?

ANO

NE

Komentář:

9. Prospěl Vám intenzivní kurz českého jazyka? Je něco, co byste změnil nebo doplnil?

ANO

NE

Komentář:

10. Byl jste spokojen s tréninkem v Lean Centru? Je něco, co byste změnil nebo doplnil?

ANO

NE

Komentář:

Пříloha č. 2 Dotazníky v ruském jazyce

Опрос удовлетворенности кандидатов/сотрудников Škoda Auto a. s., Проект Украина 2019

1. Сколько Вам лет?

18-20

20-30

30-40

40+

2. Какое у Вас образование?

Начальная школа

Техникум

Среднее

Высшее

3. Вы женаты/не женаты?

Женат

Не женат

Гражданский брак

4. Что было Вашим мотиватором при принятии решения работать за рубежом?

Данная страна Уровень зарплаты Жизненные условия Семья

Другие причины – введите какие:

5. Почему вы выбрали компанию Škoda Auto a.s.?

Я знаю компанию и интересуюсь ею.

Стабильное трудоустройство и равное отношение.

Рекомендация родственников/знакомых.

Уровень зарплаты.

Другие причины – введите какие:

6. На какой срок Вы планируете остаться в Чехии?

Короткий

Длительный

Příloha č. 3 Žádost o zaměstnaneckou kartu

Číslo žádosti¹⁾ / Application number¹⁾

podací razítko / submission stamp

Žádost o zaměstnaneckou kartu Request for Employee Card

A. Žádost / Application:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the given options.

- o povolení / for a permit
 o prodloužení²⁾ / for a renewal²⁾

Typ požadované pracovní pozice / Type of work position requested:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the given options.

- požadovaná pracovní pozice je v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty / the requested work position is in central records of job vacancies fillable by employment card holders:

Číslo volného místa³⁾ / Vacancy number³⁾

- na požadovanou pracovní pozici bylo vydáno povolení k zaměstnání / a work permit has been issued for the requested work position:

Vydala krajská pobočka ÚP ČR / Issued by regional branch of the Czech Labour Office:

Č.j. ÚP ČR / Ref. No. of Czech Labour Office:

Vydáno dne / Issued on: . . . 20

- na požadovanou pracovní pozici byla podána žádost o povolení k zaměstnání / an application for a work permit has been submitted for the requested work position:

Přijala krajská pobočka ÚP ČR / Received by regional branch of the Czech Labour Office:

Č.j. ÚP ČR / Ref. No. of Czech Labour Office:

Zažádáno dne / Requested on: . . . 20

- žadatel má podle § 98 zákona o zaměstnanosti volný přístup na trh práce ČR / under Section 98 of the Employment Act the applicant has free access to the Czech labour market

B. Žadatel o zaměstnaneckou kartu / Applicant for employee card:

Příjmení / Surname:

Jméno(a) / First name(s):

Ostatní jména / Other names:

Všechna dřívější příjmení / All previous surnames:

Telefon / Telephone:

E-mail / E-mail:

Datum narození⁴⁾ / Date of birth⁴⁾:

Stát narození (kód)⁵⁾ / Country of birth (code)⁵⁾:

Místo narození / Place of birth:

1) Vyplní zastupitelský úřad ČR nebo pracoviště Ministerstva vnitra. / To be completed by an embassy of the Czech Republic or an office of the Ministry of the Interior.

2) Při žádosti o prodloužení nevyplňujte sekci D, G, H, I, J, K, L, M, N, pokud nedošlo ke změně od předchozí žádosti. / When applying for a renewal, please do not fill in sections D, G, H, I, J, K, L, M and N, unless changes have occurred since your last application.

3) Číslo volného místa, na které je žádáno vydání povolení. Nevyplňujte v případě, že máte podle § 98 zákona o zaměstnanosti volný přístup na trh práce v ČR nebo na požadovanou pracovní pozici bylo vydáno rozhodnutí o povolení k zaměstnání. / The number of the vacancy for which the issuance of a permit. Do not fill in if you have free access to the Czech labour market under Section 98 of Employment act or the work permit has been issued for the requested work position.

4) Datum zapíšte ve formátu (DD.MM.RRRR). / Write the date in the following format (DD.MM.YYYY).

5) Vyberte kód státu ze seznamu v sekci V. / Select the country code from the list in Section V.

Pohlaví / Sex:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the following options.

muž / male žena / female

Státní občanství (kód)⁵⁾ / Nationality (code)⁵⁾:

Rodinný stav / Marital status:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the following options.

svobodný(-á) / single ženatý (vdaná) / married
 rozvedený(-á) / divorced vdovec (vdova) / widowed

Nejvyšší dosažené vzdělání / Education:

Povolání / Occupation:

C. Požadované zaměstnání na území České republiky / Requested employment in the Czech Republic:

1.	Zaměstnavatel / Employer:	IČO / CRN:
	Sídlo (adresa) / Business address:	
	Pracovní zařazení / Position:	
	Místo výkonu práce (adresa) / Place of employment (address):	
	Pracovní smlouva ⁴⁾ od / Employment contract ⁴⁾ from: . . . 20 do ⁴⁾ / until ⁴⁾ : . . . 20	
2.	Zaměstnavatel / Employer:	IČO / CRN:
	Sídlo (adresa) / Business address:	
	Pracovní zařazení / Position:	
	Místo výkonu práce (adresa) / Place of employment (address):	
	Pracovní smlouva ⁴⁾ od / Employment contract ⁴⁾ from: . . . 20 do ⁴⁾ / until ⁴⁾ : . . . 20	
3.	Zaměstnavatel / Employer:	IČO / CRN:
	Sídlo (adresa) / Business address:	
	Pracovní zařazení / Position:	
	Místo výkonu práce (adresa) / Place of employment (address):	
	Pracovní smlouva ⁴⁾ od / Employment contract ⁴⁾ from: . . . 20 do ⁴⁾ / until ⁴⁾ : . . . 20	

D. Poslední zaměstnání před příchodem na území České republiky²⁾ / Last employment before arrival in the Czech Republic²⁾:

Zaměstnavatel / Employer:
Pracovní zařazení / Position:
Obec / Municipality: Část obce / Municipal district:
Ulice / Street: Č. / No.: PSČ / Post code:
Stát (kód) ⁵⁾ / Country (code) ⁵⁾ :

E. Adresa místa pobytu na území České republiky / Residence address in the Czech Republic:

Obec / Municipality: Část obce / Municipal district:
Ulice / Street: Č. / No.: PSČ / Post code:

F. Adresa pro doručování / Delivery address:

Nepovinná položka. Vyplňte adresu, je-li odlišná od místa pobytu. / Optional section. Fill in the address, if different from the place of residence.

Obec / Municipality: Část obce / Municipal district:
Ulice / Street: Č. / No.: PSČ / Post code:
Stát (kód) ⁵⁾ / Country (code) ⁵⁾ :

G. Poslední bydliště v cizině²⁾ / Last residence abroad²⁾:

Obec / Municipality: Část obce / Municipal district:
Ulice / Street: Č. / No.: PSČ / Post code:
Stát (kód) ⁵⁾ / Country (code) ⁵⁾ :

L. Otec²⁾ / Father²⁾:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Datum narození ⁴⁾ / Date of birth ⁴⁾ :	Státní občanství (kód) ⁵⁾ / Nationality (code) ⁵⁾ :
Povolání / Occupation:	
Bydliště / Residence address	
Obec / Municipality:	Část obce / Municipal district:
Ulice / Street:	Č. / No.: PSČ / Post code:
Stát (kód) ⁵⁾ / Country (code) ⁵⁾ :	

M. Matka²⁾ / Mother²⁾:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Datum narození ⁴⁾ / Date of birth ⁴⁾ :	Státní občanství (kód) ⁵⁾ / Nationality (code) ⁵⁾ :
Povolání / Occupation:	
Bydliště / Residence address	
Obec / Municipality:	Část obce / Municipal district:
Ulice / Street:	Č. / No.: PSČ / Post code:
Stát (kód) ⁵⁾ / Country (code) ⁵⁾ :	

N. Sourozenci²⁾ / Brothers and sisters²⁾:

1.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození ⁴⁾ / Date of birth ⁴⁾ :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) ⁵⁾ / Nationality (code) ⁵⁾ :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
2.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození ⁴⁾ / Date of birth ⁴⁾ :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) ⁵⁾ / Nationality (code) ⁵⁾ :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
3.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození ⁴⁾ / Date of birth ⁴⁾ :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) ⁵⁾ / Nationality (code) ⁵⁾ :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
4.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození ⁴⁾ / Date of birth ⁴⁾ :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) ⁵⁾ / Nationality (code) ⁵⁾ :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	

H. Předchozí pobyt na území České republiky delší než 3 měsíce²⁾ / Previous stay in the Czech Republic longer than 3 months²⁾:

Pobyt od⁴⁾ / Stay from⁴⁾: do⁴⁾ / until⁴⁾:

Důvod a místo pobytu / Purpose and place of stay:

<input type="text"/>

I. Příchod na území České republiky²⁾ / Arrival in the Czech Republic²⁾:

Předpokládaný den vstupu na území České republiky⁴⁾ / Anticipated arrival date in the Czech Republic⁴⁾: . . 20

Číslo cestovního dokladu / Travel document number:

Stát, který doklad vydal (kód)⁵⁾ / Country of issue of the document (code)⁵⁾:

Platnost cestovního dokladu⁴⁾ / Travel document valid until⁴⁾: . . 20

J. Manžel(ka)²⁾ / Spouse²⁾:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Všechna dřívější příjmení / All previous surnames:	
Datum narození ⁴⁾ / Date of birth ⁴⁾ :	
Stát narození (kód) ⁵⁾ / Country of birth (code) ⁵⁾ :	Státní občanství (kód) ⁵⁾ / Nationality (code) ⁵⁾ :
Místo narození / Place of birth:	
Povolání / Occupation:	
Bydliště / Residence address	
Obec / Municipality:	Část obce / Municipal district:
Ulice / Street:	Č. / No.: PSČ / Post code:
Stát (kód) ⁵⁾ / Country (code) ⁵⁾ :	

K. Děti²⁾ / Children²⁾:

1.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození ⁴⁾ / Date of birth ⁴⁾ :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) ⁵⁾ / Nationality (code) ⁵⁾ :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
2.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození ⁴⁾ / Date of birth ⁴⁾ :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) ⁵⁾ / Nationality (code) ⁵⁾ :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
3.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození ⁴⁾ / Date of birth ⁴⁾ :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) ⁵⁾ / Nationality (code) ⁵⁾ :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
4.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození ⁴⁾ / Date of birth ⁴⁾ :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) ⁵⁾ / Nationality (code) ⁵⁾ :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	

V. Seznam kódů států a oblastí / Index of country and territory codes:

Afgánistán	AFG	Indonésie	ICN	Palau	PLW
Alandy (Fínsko)	ALA	Irak	IRQ	Palestina	PSE
Albanie	ALB	Írán	IRN	Panama	PAN
Aišťnsko	OZA	Irsko	IRL	Papua Nová Guinea	PNG
Americká Samoa	ASM	Island	ISL	Paraguay	PRY
Americké Panenské ostr.	VIR	Itálie	ITA	Peru	PER
Andorra	AND	izrael	ISR	Pitcairn	PCN
Angola	AGO	J. Georigie a J. Sandwichs.	SGS	Pobřeží slonoviny	CIV
Anguilla	AIA	Jamaika	JAM	Polsko	POL
Antarktida	ATA	Japonsko	JPN	Portoriko	PRI
Antigua a Barbuda	ATG	Jemen	YEM	Portugalsko	PRT
Argentina	ARG	Jersey (Velká Británie)	JEY	Rakousko	AUT
Arménie	ARM	Jihostřická republika	ZAF	Republika Kosovo	XKK
Aruba	ABW	Jižní Súdán	SSD	Republika Severní Makedonie	MKD
Austrálie	AUS	Jordánsko	JOR	Republika srbská	SRB
Azerbájdžán	AZE	Kajmánské ostrovy	CYM	Réunion	REU
Bahamy	BHS	Kambodža	KHM	Rovníková Guinea	GNQ
Bahrajn	BHR	Kamerun	CMR	Rumunsko	ROU
Bangladéš	BGD	Kanada	CAN	Ruská federace	RUS
Barbados	BRB	Kapverdy	CPV	Rwanda	RWA
Belgie	BEL	Katar	QAT	Rád Malétský/oh rytů	XMR
Belize	BLZ	Kazachstán	KAZ	Řecko	GRC
Bělorusko	BLR	Keňa	KEN	Saint Pierre a Miquelon	SPM
Benin	BEN	Kiribati	KIR	Salvador	SLV
Bermudy	BMU	Kokosové ostrovy	CKK	Samoa	WSM
Bez státní příslušnosti	XXA	Kolumbie	COL	San Marino	SMR
Bhútán	BTN	Komory	COM	Švédská Antíle	SAU
Bolívie	BOL	Kongo, demokr. repub.	COD	Senegal	SEN
Bosna a Hercegovina	BIH	Kosťská republika	COG	Severní Mariany	MNP
Botswana	BWA	Korea, lid. dem. rep.	PRK	Seychely	SYC
Bouvetův ostrov	BVT	Korejská republika	KOR	Sierra Leone	SLE
Brazílie	BRA	Kostarika	CRI	Singapur	SGP
Britská chráněná osoba	GBP	Kuba	CUB	Slovensko	SVK
Britské indickooce. území	IOT	Kuvajt	KWT	Slovinsko	SVN
Britské Panenské ostr.	VGB	Kypr	CYP	Somálsko	SOM
Britské zámořské území	GEO	Kyrgyzstán	KGZ	Spojené arabské emiráty	ARE
Britské závislé území	GBD	Laos	LAO	Spojené státy	USA
Britský občan (v zámoří)	GBN	Lesotho	LSO	Středoafrická republika	CAF
Brunej Darussalam	BRN	Libanon	LBN	Súdán	SDN
Bulharsko	BGR	Libérie	LSR	Surinam	SUR
Burkina Faso	BFA	Libye	LYB	Sv. Vincenc a Grenadiny	VCT
Burundi	BDI	Lichtenštejnsko	LIE	Svatá Helena	SHN
Cookovy ostrovy	COK	Litva	LTU	Svatá Lucie	LCA
Curacao	CUW	Lotyšsko	LVA	Svatý Bartoloměj	BML
Čad	TDJ	Lucembursko	LUX	Svatý Kryštof a Nevis	KNA
Černá Hora	MNE	Macao	MAC	Svatý Martin (FR)	MAF
Česká republika	CZE	Madagaskar	MDG	Svatý Martin (NL)	SXM
Čínská lidová republika	CHN	Maďarsko	HUN	Svatý Tomáš a Princův ostrov	STP
Dánsko	DNK	Malajsie	MYS	Svazjsko	SWZ
Dominika	DMA	Malawi	MWI	Sýrská arabská republika	SYR
Dominikánská republika	DOM	Maledhvy	MDV	Šalamounovy ostrovy	SLB
Džibutsko	DJI	Malí	MLI	Španělsko	ESP
Egypt	EGY	Malta	MLT	Špicberky a Jan Mayen	SJM
Ekvádor	ECU	Maroko	MAR	Šrí Lanka	LKA
Eritrea	ERI	Marshallovy ostrovy	MHL	Švédsko	SWE
Estonsko	EST	Martinik	MTQ	Švýcarsko	CHE
Etiopie	ETH	Mauricius	MUS	Tádžikstán	TJK
Faerské ostrovy	FRO	Mauritánie	MRT	Tanzanie	TZA
Falklandy (Malviny)	FLK	Mayotte	MYT	Thajsko	THA
Fidži	FJI	Menší odlehl. ostrovy USA	UMI	Tchaj-wan	TWN
Filipíny	PHL	Mexiko	MEX	Togo	TGO
Fínsko	FIN	Mikronésie	FSM	Tokelau	TKL
Francie	FRA	Moldavsko	MDA	Tonga	TON
Francouzská Guyana	GUF	Monako	MCO	Trinidad and Tobago	TTO
Francouzská jižní území	ATF	Mongolsko	MNG	Tunisko	TUN
Francouzská Polynésie	PYF	Montserrat	MSR	Turecko	TUR
Gabon	GAB	Mosambik	MOZ	Turkmenistán	TKM
Gambie	GMB	Myanmar	MMR	Turk a Caicos	TCA
Ghana	GHA	Namibie	NAM	Tuvalu	TUV
Gibraltar	GIB	Nauru	NRU	Uganda	UGA
Grenada	GRD	Německo	DEU	Ukrajna	UKR
Grónsko	GRL	Nepál	NPL	Uprchlíci	XXB
Gruzie	GEO	Nestanovento	NNN	Uruguay	URY
Guadeloupe	GLP	Neutrální zóna	NTZ	Uzbekistán	UZB
Guam	GUM	Nezářštěno	OOO	Vánoční ostrov	CXR
Guatemala	GTM	Niger	NER	Vanuatu	VUT
Guernsey (Velká Brit.)	GGY	Nigérie	NGA	Vatikán	VAT
Guinea	GIN	Nikaragua	NIC	Velká Británie	GBR
Guinea-Bissau	GNB	Niue	NIU	Venezuela	VEN
Guyana	GUY	Nizozemsko	NLD	Vietnam	VNM
Haiti	HTI	Norfolk	NFK	Východní Timor	TLS
Heardův o. a McDonald o.	HMD	Norsko	NOR	Wallis a Futuna	WLF
Honduras	HND	Nová Kaledonie	NCL	Zambie	ZMB
Hongkong	HKG	Nový Zéland	NZL	Západní Bahary	ESH
Chile	CHL	Omán	OMN	Zimbabwe	ZWE
Chorvatsko	HRV	Ostrov Man	IMN		
Indie	IND	Pákistán	PAK		

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Petra Jánská		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Program kvalifikovaný zaměstnanec v rámci ŠKODA AUTO a.s.		
VEDOUCÍ PRÁCE	Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2019
POČET STRAN	56		
POČET OBRÁZKŮ	17		
POČET TABULEK	0		
POČET PŘÍLOH	3		
STRUČNÝ POPIS	<p>Téma bakalářské práce je Program kvalifikovaný zaměstnanec v rámci ŠKODA AUTO a.s. Teoretická část se zabývá základními pojmy, které jsou spojené se zahraničním zaměstnáváním. Dále jsou v teoretické části zmíněny ostatní vládní programy ekonomické migrace. Na vládní programy ekonomické migrace již navazuje konkrétně Program kvalifikovaný zaměstnanec. Praktická část popisuje představení společnosti ŠKODA AUTO a.s. a proces implementace Programu kvalifikovaný zaměstnanec ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. Ke zpracování bakalářské práce byla použita metodika dotazníkového šetření pro Ukrajince, kteří nastupovali do pracovního procesu ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. Na základě dotazníkového šetření byly sestaveny návrhy a doporučení na zlepšení integrace dalších skupin, které by zaměřily do společnosti ŠKODA AUTO a.s. do pracovního poměru v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Zahraníční zaměstnávání, Vládní programy ekonomické migrace, Program kvalifikovaný zaměstnanec		

ANNOTATION

AUTHOR	Petra Jánková		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Programme of qualified employee		
SUPERVISOR	Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2019
NUMBER OF PAGES	56		
NUMBER OF PICTURES	17		
NUMBER OF TABLES	0		
NUMBER OF APPENDICES	3		
SUMMARY	<p>The topic of this thesis is the Programme of qualified employee in ŠKODA AUTO a.s. The theoretical part deals with the basic concepts that are associated with foreign employment. Furthermore, the theoretical part mentions other government programs of economic migration. The Government's Economic Migration Programs are specifically linked to the Programme of qualified employee. The practical part describes the introduction of ŠKODA AUTO a.s. and the process of implementing the Programme of qualified employee in ŠKODA AUTO a.s. The methodology of the questionnaire survey for Ukrainians who started working in the company ŠKODA AUTO a.s. Based on a questionnaire survey, suggestions and recommendations were prepared to improve the integration of other groups that would head to ŠKODA AUTO a.s. qualified employee under the Program.</p>		
KEY WORDS	Foreign employment, Governmental Economic Migration Programs, Programme of qualified employee		