

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019-2021

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Veronika Nejedlá

Význam rekvalifikace pro výrobní společnost

Praha 2021

Vedoucí diplomové práce: PaedDr. Josef Petrášek

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2019-2021

DIPLOMA THESIS

Veronika Nejedlá

Importance of Retraining for Manufacturing Company

Prague 2021

The Diploma Thesis Work Supervisor: PaedDr. Josef Petrášek

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne: 21.2.2021

Veronika Nejedlá

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu práce PaedDr. Josefu Petráškovi za odborné vedení, při přípravě diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce se zabývá problematikou nedostatku soustružníků na trhu práce ve východní části Středočeského kraje a jejím možným řešením. Teoretické poznatky z odborné literatury a příslušných právních předpisů jsou doplněny praktickou částí, kde je nejprve využita kvalitativní metoda k rozboru shromážděných dat převážně z Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí. Následně je pro vybranou výrobní společnost, Parker-Hannifin, s.r.o., vytvořen pilotní program interní rekvalifikace zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni na méně kvalifikovaných výrobních pozicích. Program je po skončení zhodnocen účastníky i nadřízenými, pomocí dotazníkového šetření je zjišťován zájem o rekvalifikaci mezi dalšími zaměstnanci této společnosti a jsou porovnány náklady na rekvalifikaci s dalšími způsoby získání kvalifikovaných zaměstnanců.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, celoživotní vzdělávání, další vzdělávání, firemní vzdělávání, nedostatek soustružníků, nezaměstnanost, program dalšího vzdělávání, rekvalifikace, soustružník, trh práce, výrobní společnost, získávání zaměstnanců

Annotation

The diploma thesis deals with a scarcity of turners on the labour market in the eastern part of Central Bohemia Region and with its possible solutions. Theoretical knowledge from professional literature and legislature is supplemented by a practical part. Here we first use a qualitative method to analyse gathered data, originating mostly from the Labour Office and Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic. Next, an internal pilot retraining programme for the chosen company, Parker-Hannifin, s.r.o., is created for employees working in less qualified manufacturing positions. After its ending, it is evaluated by participants and their supervisors, the interest of other workers in this programme is determined using a questionnaire survey and the cost of retraining is compared with other ways of recruiting qualified workers.

Keywords

active labour market policies, company education, further education, labour market, lifelong learning, a manufacturing company, a programme of further education, recruitment, retraining, scarcity of turners, turner, unemployment

OBSAH

ÚVOD	10
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	12
1.1 Vztah vzdělání a zaměstnanosti	12
1.2 Celoživotní vzdělávání	13
1.3 Další vzdělávání dospělých	13
1.4 Další profesní vzdělávání.....	14
1.5 Kontexty dalšího profesního vzdělávání.....	16
1.6 Marketingové pojmy spojené s profesním vzděláním	17
1.7 Typy vzdělávacích akcí.....	18
2 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	19
2.1 Proces firemního vzdělávání.....	19
2.2 Kroky při vytváření vzdělávacího systému firmy.....	20
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	24
3.1 Vymezení základních pojmů	24
3.2 Státní politika zaměstnanosti	25
3.3 Aktivní politika zaměstnanosti	27
3.4 Státem nabízená rekvalifikace	30
3.5 Podpora při rekvalifikaci.....	34
3.6 Investiční pobídky pro firmy	34
3.7 Národní soustava povolání	35
PRAKTICKÁ ČÁST	37
4 STATISTIKA A DEFINICE	37
4.1 Povolání dle Národní soustavy povolání: Soustružník kovů	37
4.2 Neobsazenost volných pracovních míst.....	38
4.3 Struktura nezaměstnanosti	40
4.4 Neobsazená místa vs. nezaměstnanost	41
4.5 Charakteristika povolání dle Národní soustavy povolání	42
4.6 Požadované vzdělání	43
4.7 Závěr analýzy trhu	45
5 PARKER-HANNIFIN	46

5.1	Historie a současnost Parker-Hannifin	46
5.2	Parker-Hannifin, s.r.o. v Sadské	48
5.3	Organizační struktura Parker-Hannifin Sadská	50
5.4	Vzdělávání v Parker-Hannifin.....	52
5.5	Ideální počet zaměstnanců na oddělení PTFE a divize Prádífa.....	55
6	STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA ČELÁKOVICE, S.R.O.....	58
7	NÁBOR V PARKER-HANIFIN.....	60
7.1	Mzdové rozpětí na pozici soustružník	61
7.2	Mzdové rozpětí ve Středočeském kraji	63
8	PROGRAM DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ – OBRÁBĚČ KOVŮ	64
8.1	Pojetí a cíle vzdělávacího programu	64
8.2	Výsledky vzdělávání – odborná způsobilost.....	65
8.3	Charakteristika obsahu vzdělávacího programu	66
8.4	Organizace výuky	67
8.5	Metodické postupy výuky a postupy hodnocení výsledků výuky	68
8.6	Učební plán	69
8.7	Rozpočet pro realizaci vzdělávacího programu.....	70
8.8	Představení vzdělávacího programu managementu	71
8.9	Srovnání nákladů na jednoho zaměstnance	72
8.10	Představení vzdělávacího programu vybraným zaměstnancům.....	75
8.11	Kvalifikační dohoda.....	76
8.12	Evaluaace zaměstnanců po skončení projektu	76
8.13	Hodnocení vzdělávací akce nadřízeným a HR.....	80
8.14	Přínos rekvalifikačního programu pro Parker-Hannifin	83
9	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	85
9.1	Cíle	85
9.2	Otázky a hypotézy	85
9.3	Výsledky šetření	87
9.3.1	Identifikace respondentů.....	87
9.3.2	Odpovědi respondentů	93
9.4	Vyhodnocení šetření	98
9.4.1	Závěr dotazníkového šetření	99
	ZÁVĚR.....	100

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	102
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	105
PŘÍLOHA A: DOTAZNÍK.....	I

ÚVOD

Diplomová práce se skládá z teoretické a praktické části. V první části jsou popsána teoretická východiska, o která se práce opírá. Práce nejprve popisuje vazbu mezi zaměstnaností a celoživotním vzděláváním. Poukazuje na důležitost dalšího vzdělávání v průběhu celého života. Tedy, že vzdělávání nekončí ukončením některého ze stupňů formálního vzdělávání, nýbrž že je zvláště v některých případech nutné se dále vzdělávat, aby člověk zůstal zajímavým a konkurenceschopným na trhu práce. A to nejen v případě, kdy hledá nové zaměstnání, ale i v případě, že chce dosáhnout osobního a nebo profesionálního růstu ve stávajícím zaměstnání. Tímto tématem se zabývá druhá kapitola, která se týká vzdělávání ve firmě. Následuje třetí kapitola a řešení nezaměstnanosti na trhu práce z pohledu státu, kde diplomová práce rozebírá základní pojmy, a hlavně se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti, jejímž významným nástrojem je právě rekvalifikace. Teoretickou část uzavírá národní soustava povolání, která pomáhá vymezit povolání soustružníka, po kterém je ve společnosti Parker-Hannifin, s.r.o. velká poptávka.

V praktické části je nejprve využita kvalitativní metoda k rozboru statistických dat Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce, pomocí kterých autorka ukazuje počet studentů, absolventů a hlavně nezaměstnaných v oboru obráběč kovů a příbuzných oborech a potřebu takto kvalifikovaných zaměstnanců v rámci výrobních firem ve východní části Středočeského kraje.

Cílem práce je nalézt řešení akutního nedostatku soustružníků ve společnosti Parker-Hannifin, s.r.o. Je navržena rekvalifikace současných zaměstnanců pracujících na jiných, méně kvalifikovaných pozicích, tj. na pozicích operátorů a kontrolorů. Na jejím základě byl vytvořen pilotní program dalšího vzdělávání ve spolupráci se Střední odbornou školou Čelákovice a následně pomocí evaluace účastníků i nadřazených program zhodnocen.

Zásadním úkolem této diplomové práce je tedy zodpovězení následující výzkumné otázky: Může program interní rekvalifikace vyřešit akutní nedostatek zaměstnanců v této výrobní firmě?

Následně po provedeném pilotním programu byl pomocí kvantitativní metody, dotazníkového šetření, zjišťován zájem zaměstnanců o rekvalifikaci plně hrazenou společností Parker-Hannifin s cílem použít pilotu jako standardního nástroje k získávání kvalifikované pracovní síly, která na volném trhu práce chybí.

Hlavní motivací při volbě tohoto tématu diplomové práce byla pro autorku osobní zkušenost z pracovního prostředí výrobní firmy a snaha pomoci řešit dlouhodobý a opakující se problém, který se dosud nepodařilo uspokojivě vyřešit jinými způsoby, tedy externím ani interním nábořem.

TEORETICKÁ ČÁST

1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

1.1 Vztah vzdělání a zaměstnanosti

Dle Tofflera se postindustriální společnost vyznačuje novou strukturou pracovních míst a novými požadavky na zaměstnance. Rozhodujícími faktory výroby v postindustriální společnosti jsou informace, znalosti a vědomosti, proto klesá podíl manuálních pracovních pozic, které jsou nahrazeny stroji, ale zároveň dochází k poklesu zájmu o nekvalifikovanou pracovní sílu i v oblasti služeb, které přijaly velkou část těchto zaměstnanců uvolněných z průmyslových odvětví. Převládá zaměstnanost ve službách, ale postupně ani ty již nemají možnost přijímat další zaměstnance. Protože se ekonomika stává závislou na informacích, stále více osob se zabývá jejich sběrem a zpracováním, roste význam vzdělání pro získání bezpečného a uspokojivého zaměstnání. Ve společnosti narůstá tlak na flexibilitu zaměstnanců jak během jejich pracovní kariéry, tak i na pracovním trhu. Protože flexibilita má vliv na stav nezaměstnanosti, je nutno zvolit jasnou strategii. Vhodnou strategií je rozsáhlá reforma vzdělávacích systémů a rozvoj rekvalifikace, nezbytnou podmínkou je rozvoj aktivit služeb zaměstnanosti, zabývajících se rozpoznáním situace na trhu práce a rozdělováním osob na tomto trhu, a to včetně rozvoje pracovního poradenství. Cílem těchto služeb je pomoci jednotlivým osobám se sledováním nutných změn v rámci jejich profesního zaměření. Pro postindustriální či informační společnost je nevyhnutelné přelévání pracovních sil, tj. problémem se stává neustálé hledání a nalézání nového uplatnění. Nezbytné pro společnost je tedy disponovat takovým systémem vzdělávání, který lidem poskytne možnost celoživotního vzdělávání, které jim umožní přizpůsobit se podmínkám na pracovním trhu, v opačném případě by mohla nastat rozsáhlá nezaměstnanost.¹

¹ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 42

1.2 Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání přináší velkou změnu v pojetí vzdělávání. Doplňuje tradiční formalizovaný školský systém, který dle tohoto pojetí tvoří pouze jeho základnu. Jedinec se po absolvování základní, střední či vysoké školy vzdělává i v dalších fázích svého vývoje, učí se po celý svůj život až do úrovně dosažení osobnostních mezí.

Celoživotní vzdělávání je chápáno jako propojený celek, který dle Mužíka probíhá v následujících etapách²:

- Předškolní výchova a vzdělávání
- Základní vzdělávání, povinná školní docházka na základních školách
- Všeobecné vzdělávání uskutečňované na gymnáziích
- Profesní vzdělávání uskutečňované na středních odborných učilištích a školách, vyšších odborných školách a vysokých školách
- Vzdělávání dospělých je uskutečňované po dobu jejich produktivního věku i v době po skončení jejich ekonomické aktivity

1.3 Další vzdělávání dospělých

Další vzdělávání dospělých může být dle Palána³:

- Občanské vzdělávání – neboli politické vzdělávání, vytváří předpoklady pro kultivaci člověka jako občana. Pomáhá člověku adaptovat se na měnící se společenské a politické podmínky. Urychluje a dotváří socializaci a občanskou hodnotovou orientaci. Obsahuje problematiku estetickou, etickou, právní, filozofickou, zdravotnickou, ekologickou, náboženskou, politickou, sociální a občanskou. Občanské vzdělávání na rozdíl od zájmového vzdělávání musí být

² Mužík, J.: Profesní vzdělávání dospělých, [online]. [cit.10.1.2021]. Dostupné z <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>, s. 4

³ PALÁN, Z. Profesní vzdělávání 2002. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení, Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta v nakl. MJF, 2003, s. 11

podporováno státem, neboť je to v jeho zájmu. A dále je organizováno náboženskými a politickými uskupeními pro podporu jejich politiky a názorů.⁴

- Zájmové vzdělávání neboli sociokulturní vzdělávání, vytváří předpoklady pro kultivaci osobnosti na základě jejích zájmů a osobních preferencí. Umožňuje seberealizaci ve volném čase. Protože existuje mnoho lidských zájmů, tak i obsahová orientace zájmového vzdělávání je široká. Obsahuje problematiku kulturní, náboženskou, filozofickou, všeobecně vzdělávací, sportovní atd. Ve světě je kladen na zájmové vzdělávání stejný důraz jako na další profesní vzdělávání, neboť jakákoliv kultivace osobnosti vede ke zkvalitnění lidských zdrojů. V Česku se tomuto vzdělávání věnují pouze zájmové organizace, v rámci firem a státu zůstává upozaděno.⁵
- Další profesní vzdělávání

1.4 Další profesní vzdělávání

Další profesní vzdělávání lze chápat v několika odlišných rovinách. Profesní vzdělávání je jednou z nejdůležitějších součástí celoživotního vzdělávání, neboť se jedná o vzdělání, které je spojeno s pracovní pozicí, tedy produktivním věkem jedince. Dále lze na profesní vzdělávání nahlížet jako na nástroj posilování konkurenceschopnosti lidí, firem i regionu. Je určitou prevencí proti nezaměstnanosti, neboť jedinec udržuje kontakt s vědomostmi v různých oborech, čímž si udržuje a zvyšuje svoje šance na uplatnění na trhu práce. Z pohledu českého státu je profesní vzdělání chápáno jako součást hospodářské politiky, jako součást pobídek pro budoucí investory z cizích států. Z hlediska firem lze profesní vzdělávání chápat jako investici do lidského kapitálu, do sociálně – ekonomického a kulturního rozvoje. A samozřejmě, samo profesní

⁴ PALÁN, Z. Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení. Praha: Academia, 2002, s. 135

⁵ PALÁN, Z. Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení. Praha: Academia, 2002 s. 242

vzdělávání je byznysem, v rámci českého státu funguje řada soukromých vzdělávacích informací, které generují zisk pomocí obchodu s informacemi.⁶

Další profesní vzdělávání dělí Palán⁷ na:

- Kvalifikační vzdělávání, do kterého spadá získávání, prohlubování, udržování, zvyšování, obnovování kvalifikace či zaškolení nebo zaučení
- Normativní školení (kurzy) – již z názvu vyplývá, že se jedná o vzdělávání určené právní normou, tedy o školení odborné způsobilosti specializovaných pracovníků na úseku bezpečnosti práce a technických zařízení a dále sem spadá odborná způsobilost pro provozování některých živností a zvláštní odborná způsobilost
- Rekvalifikační vzdělávání, které dále dělí Palán⁸ následovně:
 - Specifická (cílená) rekvalifikace znamená změnu současné kvalifikace, zaměřuje se na získání nových teoretických a praktických dovedností potřebných pro nové vodné pracovní uplatnění. Základem je většinou okamžitá nebo očekávaná potřeby na trhu práce a příslib zaměstnání.
 - Nespecifická rekvalifikace napomáhá zvýšení zaměstnanosti především absolventů středních, vyšších odborných a vysokých škol, tím že jim umožňuje získat znalosti, které jsou permanentně vyžadovány na trhu práce
 - Motivační kurzy jsou často uskutečněny před specifickou rekvalifikací. Pomáhají k profesní orientaci a s následnou rekvalifikací pomáhají získat nové pracovní uplatnění.
 - Obnovovací rekvalifikace znamená obnovu znalostí (teoretických a praktických) uchazečů o zaměstnání, kteří svou původní kvalifikaci ztratili, neboť v ní po delší dobu nevykonávali praxi
 - Doplnková (rozšiřovací, prohlubovací) rekvalifikace – jedná se o doplnění dosavadní kvalifikace, převážně na popud zaměstnavatelů, o takové

⁶ Mužík, J.: Profesní vzdělávání dospělých, [online]. [cit.10.1.2021]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>, s. 2

⁷ Tamtéž, s. 11

⁸ PALÁN, Z. Základy andragogiky. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003, s. 23-24

teoretické a praktické znalosti, které napomáhají k uplatnění na trhu práce

- Praktická rekvalifikace – 80% výuky je zaměřeno na získání praktických dovedností pro konkrétní pracovní uplatnění
- Rekvalifikační stáže jsou zaměřeny na získání praktických znalostí a pracovních návyků přímo ve firmě, či organizační složce státu nebo neziskové organizaci

1.5 Kontexty dalšího profesního vzdělávání

Dle Mužíka je třeba ujasnit si kontexty dalšího profesního vzdělávání, tj. souvislosti s dalšími pojmy, které charakterizují jedince jako pracovní sílu. Těmi kontexty jsou myšleny oblasti níže:

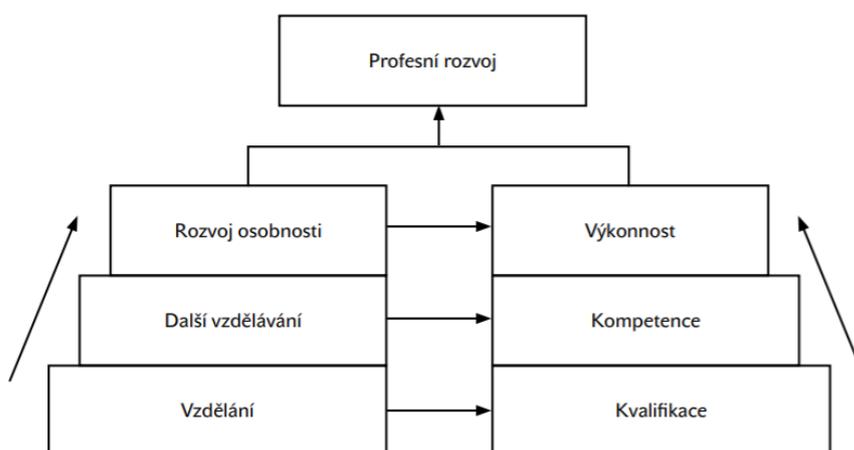
- Pracovní způsobilost – souhrn odborné a zdravotní způsobilosti nutné pro výkon profesních činností v rámci určité pracovní pozice
- Kvalifikace – příprava na povolání v kombinaci s délkou praxe v oboru, v němž se daná pracovní pozice vyskytuje
- Profesní kompetence – zahrnují vědomosti, dovednosti, postoje a další priority potřebné ke společenskému a pracovnímu uplatnění lidí. Kompetence zpravidla vycházejí z kvalifikace, ale mohou se vytvářet i mimo ní
- Profesní rozvoj – tvoří procesy, které jsou zaměřené na získávání vědomostí, znalostí, dovedností, návyků a postojů, které mohou být požadovány v rámci budování pracovní kariéry či z hlediska cílů firmy nebo cílů společnosti⁹

Profesní rozvoj má multiplikační efekt. To znamená, že jeho jednotlivé složky zvyšují účinek druhých. Například získaná kvalifikace a účast na dalším vzdělávání mohou zvýšit výkonnost jedince. Výkonnost jedince může také výrazně změnit souběžné či navazující formování profesních kompetencí

⁹ Mužík, J.: Profesní vzdělávání dospělých, [online]. [cit.10.1.2021]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>, s. 6

a osobnosti jedince. Pro profesní rozvoj je důležitý školský systém a systém profesního vzdělávání dospělých, viz obrázek níže.¹⁰

Obrázek 1 - Profesní rozvoj



Zdroj¹¹

1.6 Marketingové pojmy spojené s profesním vzděláním

- Potřeba profesního vzdělávání – narůstá, čím více roste množství omylů a chyb v činnosti daného zaměstnance, případně čím více flexibility pracovních činností je třeba na trhu práce
- Poptávka profesního vzdělávání – vzniká za situace, že soukromá osoba nebo zaměstnavatel je ochoten zaplatit za informace, vědomosti, dovednosti. Pro zaměstnavatele se jedná o investici do lidských zdrojů. Náklady na profesní vzdělávání jsou jasně dané, přínos profesního vzdělávání je obtížně kvantifikovatelný. Klíčem je personální politika firem, a hlavně motivace zaměstnanců.

¹⁰ Mužík, J.: Profesní vzdělávání dospělých, [online]. [cit.10.1.2021]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>, s. 7

¹¹ Tamtéž, s.7

- Nabídka profesního vzdělávání – znamená nabídku kurzů a školení, které jsou dostupné na trhu profesního vzdělávání.
- Produkt profesního vzdělávání - je orientovaný na uspokojení potřeby profesního vzdělávání. Pro zákazníka profesního vzdělávání je nejdůležitější téma, délka, přednášející, studijní materiál, cena, záruka kvality a doplňkové služby.
- Prostředí profesního vzdělávání – je tvořeno makroprostředím, tj. hospodářským a společensko-politickým prostředím a mikroprostředím, které tvoří zákazníci (firmy, soukromé osoby) a dodavatelé (lektori, autoři studijních materiálů)¹²

1.7 Typy vzdělávacích akcí

Typy vzdělávacích akcí v rámci dalšího profesního vzdělávání jsou dle Mužíka¹³ následující:

- Normativní vzdělávání dle zákonů
- Rekvalifikační vzdělávání uchazečů o zaměstnání a dalších zaměstnanců, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání
- Školení zaměstnanců firem a institucí, které nesplňují zákonně stanovené standardy bezpečnosti práce
- Kurzy celoživotního vzdělávání na středních, vyšších odborných a vysokých školách
- Firemní vzdělávání
- Ostatní odborné a zájmové vzdělávání

¹² Mužík, J.: Profesní vzdělávání dospělých, [online]. [cit.10.1.2021]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>, s.8-9

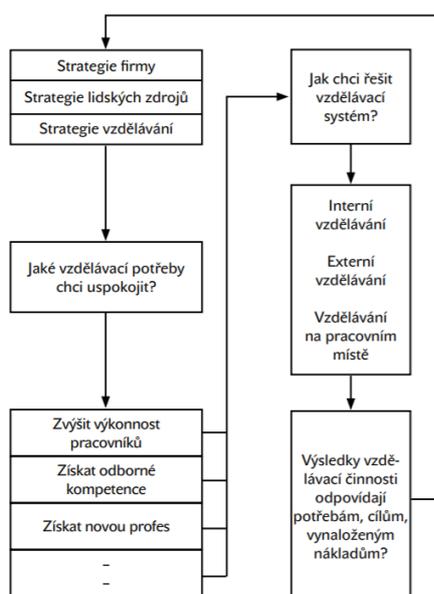
¹³ Tamtéž, s. 10-11

2 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělání a rozvoj zaměstnanců je podstatnou součástí celkové strategie a politiky firmy. Vzdelání a rozvoj napomáhá zaměstnanci k rozvoji jeho znalostí, dovedností a schopností, což v ideálním případě vede k lepšímu pracovnímu výkonu, k dosažení pracovních cílů. Aby vzdělávání a rozvoj zaměstnance naplnily i pro firmu plný potenciál je třeba je sladit s podnikovými cíli a podnikovými potřebami¹⁴

2.1 Proces firemního vzdělávání

Obrázek 2 - Proces firemního vzdělávání



Zdroj¹⁵

¹⁴ FOOT, M., HOOK, C., Personalistika: Praha: Computer Press, 2002, s. 205-206

¹⁵ Mužík, J.: Profesní vzdělávání dospělých, [online]. [cit.10.1.2021]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>, s.45

2.2 Kroky při vytváření vzdělávacího systému firmy

a) Zjišťování vzdělávacích potřeb ve firmě

Metody zjišťování vzdělávacích potřeb jsou následující:

- Analýza hlavních informačních zdrojů (právní normy a dokumenty firmy, statistiky)
- Průzkumy vzdělávacích potřeb a požadavků pomocí dotazníků
- Analýza informací získaných od nadřízených zaměstnanců a samotných zaměstnanců, pomocí řízeného rozhovoru
- Hodnocení pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců
- Monitorování výsledků pracovních porad, auditů a dalších výsledků činnosti podniků
- Popisy pracovních míst (pracovišť) ve firmě
- Assessment centre
- Personální audit, benchmarking

b) Zpracování koncepce vzdělávání a vzdělávacích projektů ve firmách

Koncepce vzdělávání ve firmách ideálně obsahuje:

- Interní vzdělávání – mezi základní formy interního podnikového vzdělávání patří základní školení všech nových zaměstnanců, které má poskytnout novým zaměstnancům informace o firmě, představit jim základní firemní předpisy, normy jednání. Dále odborné vzdělávání, které má pokrýt požadavky vyšší kvalifikace zaměstnanců z důvodu rozvoje technologie, techniky a informačních systémů a dále školení managementu, jehož cílem je zlepšování řídicích schopností na všech úrovních řízení podniku. Výhodou tohoto vzdělávání je, že je to levnější varianta oproti externímu vzdělávání, protože lektory vzdělávání jsou zpravidla zaměstnanci firmy. To nese druhou výhodu tohoto vzdělávání a tou je pružná reakce na konkrétní potřeby podniku, neboť lektori firmu dobře znají.
- Vzdělávání na pracovním místě – je uskutečňováno pro všechny zaměstnance ve firmě. V současnosti se jedná o moderní trend profesního vzdělávání, který je zaměřen hlavně na upevňování pracovních návyků, vytváření pracovních

dovedností a využívání teoretických znalostí v praxi. V rámci tohoto vzdělávání jsou využity nejen klasické metody, kterými jsou například instruktáž či stáž, rotace práce nebo funkce ale i moderní metody, kterými je například coaching či mentoring.

- Externí vzdělávání – zaměstnanci mají objednaný kurz od vzdělávací instituce nebo vzdělávacího zařízení. Výhodou tohoto vzdělávání je, že externí lektori mají širší přehled, mají znalosti z různých firem či odvětví. To může pomoci získat nové inspirativní úhly pohledu, které lze následně využít i ve vlastní firmě.

S koncepcí vzdělávání souvisí tvorba projektů vzdělávání. V rámci projektu vzdělávání je třeba stanovit si cíl vzdělávání, obsah kurzu, upřesnění v učebním plánu a v učební osnově, ve kterých jsou určeny jednotlivé tematické celky. Dále je třeba stanovit didaktickou formu a vzdělávací pomůcky. Projekt je třeba odlišit od programu vzdělávání, který znamená přehled vzdělávacích akcí, potřebných pro konkrétní pracovní pozici ve firmě k dosažení plné kvalifikace. Projekty naopak jsou připraveny pro cílové skupiny zaměstnanců.¹⁶

c) Příprava lektorů

Přípravu lektora, ať již externího či interního lze chápat ze dvou úhlů:

- Profesionální příprava lektora – dráha lektora může začít v mladém věku a pokračuje až do věku pokročilého. Vrchol výkonnosti lektora je někde mezi 35. až 50. rokem života. Lektor se jednak připravuje obecně, prakticky po celou dobu jeho kariéry si rozšiřuje své znalosti a vědomosti dle vývoje jeho oboru a také se připravuje jednotlivě na konkrétní vzdělávací akce. V posledních letech došlo k posunu od lektora ke koučovi nebo od lektora k trenérovi.
- Příprava lektora na konkrétní akce – lze rozlišit standardizované kurzy a zakázkové kurzy. Na každý z nich je třeba jiná příprava lektora, případně i jiný typ lektora. Standardizované kurzy mají jasně daný podrobný harmonogram, který je třeba dodržet. Proto si v takovém případě musí lektor kurz přehrát, nacvičit si průběh hlavních bodů, aby udržel v tomto kurzu svižnou dynamiku.

¹⁶ Mužík, J.: Profesionální vzdělávání dospělých, [online]. [cit. 10.1.2021]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>, s. 41-43

A také musí být připraven na nenadálé události, jako je například technická porucha či výpadek elektrického proudu. Tyto standardizované kurzy jsou vedeny převážně interními lektory, kteří jsou mladší a spíše jsou lektory-trenéry. Dané kurzy jsou zaměřeny na rozvoj znalostí a dovedností, které budou následně využity v praxi. Naopak zakázkové kurzy jsou již konkrétní podobou nacvičovaného v praxi. Od lektora se očekává, že přesně zná pracovní prostředí účastníků kurzu, což u standardizovaného kurzu není potřeba. Zakázkový kurz má pouze rámcový harmonogram a jasně stanovené cíle kurzu.¹⁷

d) Hodnocení účinnosti vzdělávání

Cílem každé vzdělávací aktivity je zvýšit pracovní výkon zaměstnance. Proto je hodnocení nejdůležitější částí jednotlivých kroků vzdělávacích aktivit. Dává nám informaci o tom, zda vzdělávací aktivita naplnila svůj cíl. Získání informace o účinnosti vzdělávací aktivity ale není snadné, protože efekt vzdělání je zaznamenatelný s velkým zpožděním. Proto je obtížné přínos vzdělávací aktivity oddělit od dalších možných vlivů.¹⁸

Dle Hroníka můžeme rozlišit dva typy hodnocení:

- **Subjektivní:** hodnocení samotnými účastníky vzdělávacího kurzu, převážně následuje ihned po realizaci vzdělávací aktivity. Pro subjektivní hodnocení se používá dotazník spokojenosti, kde účastník kurzu vyjadřuje svoji úroveň spokojenosti/nespokojenosti se vzdělávací aktivitou. Tento dotazník bývá často málo validní, ale přesto je podstatnou součástí evaluačního procesu. Dotazníky spokojenosti se většinou zaměřují na níže uvedené:
 - Užitečnost a potřebnost vzdělávacího kurzu
 - Kompetence lektora, jeho didaktické a odborné kvality
 - Dynamika vzdělávacího kurzu

¹⁷ HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada, 2007, s. 162-163

¹⁸ Tamtéž, s. 176-177

- Kvalita použitých výukových materiálů a didaktických pomůcek
- Prostředí vzdělávací aktivity, tj. učebna
- Organizační zajištění vzdělávací akce, tj. občerstvení, ubytování atd.
- Objektivní hodnocení: hodnocení druhými lidmi. Hodnotí se tři hierarchické úrovně – znalosti, dovednosti a praktické aplikace. Každá z úrovní má různé metody měření.
 - V rámci znalostí je využívaná metoda pretest – retest, která znamená, že se účastníkovi kurz dá k vyplnění test před zahájením kurzu a tři až sedm dní po absolvování kurzu. Tyto testy mají ověřit pochopení významu a smyslu školení, nikoli přesné zapamatování detailních informací. Test je většinou koncipovaný jako multichoice test. Další měřicí metodou je případová studie, která je používána především pro soft skills školení, případně pro diagnostiku znalostí produktů a služeb firmy.
 - V rámci dovedností je nejvíce využívanou a pravděpodobně i nejpřesnější metodou Assessment Centre, které je charakteristické tím, že je větší počet hodnotitelů/pozorovatelů, kteří pozorují a hodnotí ukázkou práce nebo praktickou zkoušku.
 - V rámci praktické aplikace je hodnocen přenos znalostí a dovedností do praxe, do pracovního výkonu. V rámci této úrovně jsou používány tyto měřicí metody: 360° zpětná vazba, rozvojový plán a pozorování při práci. V rámci 360° zpětné vazby je nejčastěji využívána zkrácená verze trvající 20 až 25 minut, aby co nejméně zatěžovala organizaci a hodnotiteli jsou převážně nadřízení zaměstnanců. Rozvojový plán je zpracovaný nejčastěji nadřízeným a má často elektronickou podobu. Slouží nejen k promítání směru rozvoje, ale i k zaznamenávání dosažených výsledků, dosaženého rozvoje. Pozorování při práci se děje před absolvováním vzdělávací aktivity a následně se provádí znovu po absolvování, opět zejména nadřízeným. Pro toto měření je potřeba mít dobře zpracované záznamové archy.¹⁹

¹⁹ HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada, 2007, s. 183-188

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

3.1 Vymezení základních pojmů

Nezaměstnanost: není založena jen „na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání.“²⁰

Pracovní trh: „organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou.“ Pracovní trh je tedy obdobný trhu, na kterém dochází ke směně zboží či služeb, také zde funguje konkurenční prostředí. Na tomto trhu je odvozena cena práce, tj. mzda z poměru mezi poptávkou po práci a její nabídkou.²¹

Zaměstnanec: je „fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“²²

Zaměstnavatel: je „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“²³

Pracovní poměr: vzniká uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem²⁴

Zájemce o zaměstnání: „je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

²⁰ MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 17

²¹ Tamtéž, s. 54

²² Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21.dubna 2006, zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky, 2006, částka 84, §6

²³ Tamtéž, §7

²⁴ Tamtéž, §33

kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.“²⁵

Uchazeč o zaměstnání: *„je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejím územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“²⁶*

3.2 Státní politika zaměstnanosti

Obsah a nástroj politiky zaměstnanosti stanovuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který byl přijat Parlamentem České republiky dne 13. května 2004 a vstoupil v platnost dnem 1.10.2004.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je dle §1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti *„dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“²⁷* Politikou zaměstnanosti se rozumí soubor opatření, která mají vytvořit podmínky pro dosažení rovnováhy na trhu práce, tedy mezi poptávkou po pracovních silách a jejich nabídkou a vést k produktivnímu využití pracovních sil.

Hlavní oblasti státní politiky zaměstnanosti jsou stanoveny v § 2, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- *„Zabezpečení práva na zaměstnání*

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13.května 2004, o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky, 2004, částka 143, §22

²⁶ Tamtéž, §24

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13.května 2004, o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky, 2004, částka 143, §1

- *Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob*
- *Koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu*
- *Tvorba a koordinace jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce*
- *Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti*
- *Tvorba a zapojení do mezinárodního programu souvisejícího s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce*
- *Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti*
- *Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce*
- *Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatření pro zaměstnávání těchto osob*
- *Opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin osob, které mají ztížené postavení na trhu práce*
- *Usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky do zahraničí²⁸*

Výše uvedené aktivity vedou k zajištění těchto funkcí státní politiky a zaměstnanosti:

- rozkvět infrastruktury trhu práce pomocí úřadů práce, které zabezpečují poradenské, informační a zprostředkovatelské služby
- podpora vytváření nových pracovních míst
- přizpůsobování pracovní síly potřebám trhu pomocí různorodé nabídky rekvalifikačních programů

²⁸ PETRÁŠEK, J. Sociální politika, Praha: UJAK, 2014, s. 81-82

- hmotná pomoc dočasně nezaměstnaným prostřednictvím podpor v nezaměstnanosti

První tři výše jmenované funkce státní politiky zaměstnanosti jsou orientované na podporu aktivního chování lidí, jedná se o tzv. aktivní politiku zaměstnanosti. Poslední uvedená funkce se nazývá pasivní politika zaměstnanosti a je zaměřena na aktivity spojené s hmotným zabezpečením nezaměstnaných, tedy tím, jak nahradit nezaměstnaným ztrátu pracovního příjmu.²⁹

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní část politiky zaměstnanosti tvoří opatření, která mají pomoci zvýšit úroveň zaměstnanosti. Cílem je tedy pomoci k vytvoření nových pracovních míst, k uspíšení návratu pracovní síly na trh práce a zintenzivnit schopnost pracovní síly vstoupit na trh práce.

V současnosti k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti patří:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na přechod na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou dále:

- poradenství při volbě povolání, při zprostředkování vhodného zaměstnání
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti, řešící problémy oblasti zaměstnanosti na celostátní, ale i obecní, okresní a krajské úrovni

²⁹ KREBS, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a. s., 2007., s. 324

- sdílené zprostředkování zaměstnání, to znamená, že je uchazečům o zaměstnání registrovaným na úřadu práce zprostředkována práce pomocí agentury práce, která za to obdrží od úřadu práce příspěvek³⁰

Státní politiku zaměstnanosti tvoří stát, ale účastní se jí i další subjekty působící na trhu práce, a to zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti zajišťují v České republice:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí
- Úřad práce České republiky³¹

Ministerstvo práce a sociálních věcí dle § 6 zákona č. 436/2004, o zaměstnanosti „*usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.*“³²

Přitom:

- Zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky na trhu práce
- Zpracovává analýzy a prognózy vývoje na trhu práce, přijímá taková opatření, aby byl vytvořen soulad mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice
- Zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování politiky zaměstnanosti
- Zabezpečuje rozvoj mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů
- Spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie ve spojitosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu
- Zabezpečuje tvorbu a aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup
- umožňuje dálkový přístup orgánům, které rozhodují o poskytování veřejné výhody, podpory, dotace, příspěvku nebo jenž zadává veřejné zakázky

³⁰ KREBS, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a. s., 2007, s. 331 - 336

³¹ PETRÁŠEK, J. Sociální politika, Praha: UJAK, 2014, s. 82

³² Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13.května 2004, o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky, 2004, částka 143, §6

- Zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst pro účely zaměstnanosti
- Posuzuje rizika, které souvisejí s výkonem nelegální práce
- Každoročně do 1. července předkládá Evropské komisi zprávu o počtu kontrol, které byly provedeny v předcházejícím kalendářním roce v jednotlivých rizikových odvětvích³³

Úřady práce České republiky jsou „územní orgány státní správy na úseku zaměstnanosti... Úřady práce sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Úřady práce poskytují občanům a zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností“³⁴

Úřad práce České republiky podléhá Ministerstvu práce a sociálních věcí. Tvoří ho generální ředitelství Úřadu práce, krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště a pobočka pro hlavní město Prahu.³⁵

Hlavní funkce krajských poboček úřadu práce jsou následující:

- Sledování a hodnocení stavu na trhu práce
- Informování občanů o možnostech zaměstnání, odborné přípravě a rekvalifikaci, Informování zaměstnavatelů o volných pracovních silách
- Zprostředkování vhodného zaměstnání pro uchazeče a zájemce o zaměstnání
- Poradenské služby pro občany související s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací
- Vedení evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidence volných pracovních míst

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13.května 2004, o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky, 2004, částka 143, §6

³⁴ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2003, s. 135

³⁵ Zákon č. 73/2011 Sb., ze dne 9.února 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, In: Sbírka zákonů České republiky, 2011, částka 29, § 1- 2

- Rozhodují o vyřazení uchazečů o zaměstnání z evidence, o nároku a výši hmotného zabezpečení uchazečů, případně o jeho odejmutí
- Organizace a usměrnění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání
- Podpora zaměstnavatelů a podnikatelů při zřizování nových pracovních míst a míst pro zajištění odborné praxe
- Vydávání a odnímání povolení k zaměstnávání cizinců
- Spolupráce s institucemi ovlivňující trh práce, tj. se zaměstnavateli, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správou a ostatními orgány státní správy
- Kontrola dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti
- Hospodaření s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provozu úřadu práce³⁶

3.4 Státem nabízená rekvalifikace

Rekvalifikace dle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti znamená: „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.*“³⁷

Rekvalifikaci může realizovat pouze akreditované nebo vzdělávací zařízení, které má akreditovaný vzdělávací program, tedy takový program, kterému Ministerstvo školství a mládeže a tělovýchovy udělilo akreditaci na základě potřeb trhu práce. Pokud rekvalifikační zařízení zajišťuje rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání a má podepsanou dohodu s úřadem práce, má zařízení možnost od úřadu práce získat

³⁶ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2003, s. 136-137

³⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13.května 2004, o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky, 2004, částka 143, § 108

úhradu nákladů spojených s touto rekvalifikací. Dohoda mezi rekvalifikačním zařízením a Úřadem práce musí být písemná a musí v ní být uvedený následující údaje:

- identifikační údaje obou stran
- pracovní činnost, na kterou bude uchazeč nebo zájemce o zaměstnání rekvalifikován
- rozsah teoretické a praktické přípravy
- způsob a místo rekvalifikace
- termín zahájení a ukončení rekvalifikace
- způsob ověření nabytých znalostí a dovedností
- náklady na rekvalifikaci a způsob její úhrady
- slib rekvalifikačního zařízení, že zajistí pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci
- sankce pro rekvalifikační zařízení v případě nedodržení sjednaných podmínek
- ujednání o případném vypovězení dohody.³⁸

Dle vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců dle § 2 patří mezi náklady rekvalifikace rekvalifikačního zařízení:

- Přímé náklady utracené za rekvalifikace, tj. náklady na mzdy a odměny zaměstnanců, materiál
- Režijní náklady spojené s rekvalifikací
- Náklady na dílčí části rekvalifikace, které provádí jiné rekvalifikační nebo vzdělávací zařízení pro rekvalifikační zařízení
- Zisk, který nesmí překročit 15% vynaložených nákladů
- Daň z přidané hodnoty
- Náklady na výbavu pro účastníka rekvalifikace (na školní potřeby, učebnice), v maximální výši 2000 Kč na jednoho účastníka
- Náklady spojené s osobními ochrannými pracovními prostředky, mycími a čistícími prostředky a ochrannými nápoji

³⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13.května 2004, o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky, 2004, částka 143, § 108

- Pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků rekvalifikace³⁹

Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání má nárok na rekvalifikaci hrazenou úřadem práce v případě, že to vyžaduje jeho uplatnění na trhu práce. Rekvalifikaci mu zajišťuje krajská pobočka úřadu práce příslušná podle místa trvalého bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, případně si může uchazeč nebo zájemce o zaměstnání zajistit rekvalifikaci sám a zvolit si druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat nebo vhodné rekvalifikační zařízení. Rekvalifikace se realizuje na základě písemné dohody mezi uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání a úřadem práce. Daná dohoda obsahuje tyto náležitosti:

- identifikační údaje obou zainteresovaných stran
- pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zajištěna
- místo, dobu a způsob rekvalifikace
- podmínky poskytování příspěvku na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací
- způsob ověření nabytých dovedností a znalostí
- příslib uchazeče nebo zájemce o vzdělání uhradit náklady rekvalifikace, pokud nedokončí rekvalifikaci bez uvedení vážných důvodů nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově nabyté kvalifikaci
- příslib uchazeče nebo zájemce o zaměstnání k úhradě poměrné části nákladů, v případě, že v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem nebo zájemcem o vzdělání
- ujednání o případném vypovězení dohody.

Úřad práce může vynaložit na rekvalifikaci jednoho zájemce nebo uchazeče o zaměstnání maximálně 50 000 Kč v období třech po sobě následujících let ode dne prvního nástupu na rekvalifikaci.⁴⁰

Dle vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců

³⁹ Vyhláška č. 519/2004 Sb., ze dne 23. září 2004, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In: Sbírka zákonů České republiky, 2004, § 2

⁴⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky, 2004, částka 143, § 109

o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců dle § 3 patří mezi náklady spojených s rekvalifikací, které jsou hrazeny uchazeči či zájemci o zaměstnání tyto následující výdaje:

- Jízdní výdaje na cestu hromadnými prostředky z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět, v případě, že rekvalifikace se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání
- Výdaje za ubytování po dobu rekvalifikace do maximální výše 1000 Kč na den, v případě, že se rekvalifikace koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání
- Stravné za dny účasti na rekvalifikaci, konající se mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání
- Pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení⁴¹

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je také možná i rekvalifikace zaměstnanců, v případě zajištění jejich dalšího pracovního uplatnění. Rekvalifikace probíhá na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel může také uzavřít dohodu s úřadem práce, pokud rekvalifikace zaměstnanců představuje získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Pak je možné, aby byly náklady za rekvalifikaci zaměstnavateli plně nebo částečně hrazeny. V případě, že rekvalifikaci pro zaměstnavatele zajišťuje rekvalifikační zařízení, je uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, případně mezi zaměstnavatelem, rekvalifikačním zařízením a úřadem práce.⁴²

⁴¹ Vyhláška č. 519/2004 Sb., ze dne 23. září 2004, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In: Sbírka zákonů České republiky, 2004, § 3

⁴² Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky, 2004, částka 143, § 110

3.5 Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který není ke dni, k němuž má být podpora přiznána poživatелеm starobního důchodu, a který se rozhodl zúčastnit rekvalifikace, kterou zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce, tj. který se zúčastní klasické (zabezpečené) rekvalifikace. Tito uchazeči nebo zájemci o zaměstnání následně mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, která činí 60% průměrné čisté měsíční mzdy. Pokud daný uchazeč nebyl v předchozím období zaměstnán, ale byl osobou samostatně výdělečně činnou, podpora při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. V případě, že uchazeči nelze stanovit vyměřovací základ nebo uchazeč není schopen osvědčit výši průměrného čistého výdělku, je mu stanovena podpora ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci nesmí přesáhnout 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku.

U zvolené rekvalifikace, tj. u rekvalifikace, kterou si zvolí sám uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, nárok na podporu při rekvalifikaci nevzniká.⁴³

3.6 Investiční pobídky pro firmy

Výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení v rámci investičních podmínek definuje § 2 nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních podmínek následovně:

⁴³ Rekvalifikace, Úřad práce České republiky, [online]. © Úřad práce ČR [cit.12.1.2021]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace>

- 50% nákladů na rekvalifikaci nebo školení v územní oblasti, kde je podíl nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšším než je průměrný podíl nezaměstnanosti v České republice
- 25% nákladů na rekvalifikaci nebo školení v územní oblasti, kde je podíl nezaměstnanosti nejméně o 25 % vyšším než je průměrný podíl nezaměstnanosti v České republice⁴⁴

3.7 Národní soustava povolání

Národní soustava povolání je všem přístupná databáze povolání, kterou spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a na jejíž tvorbě a aktualizaci spolupracuje s územně správními celky a správními úřady a přijímá návrhy osob působících na trhu práce. Tato databáze má pomoci zvýšit mobilitu pracovní síly na základě potřeb trhu práce.

Národní soustava povolání:

- Je veřejně dostupný registr, ve kterém nalezneme veškerá povolání vyskytující se na trhu práce v České republice
- Poskytuje informace zaměstnavatelům, uchazečům o zaměstnání, Úřadu práce o požadavcích na výkon jednotlivých povolání
- Poskytuje data pro systém kariérového poradenství
- Umožňuje komunikaci o nabídce a poptávce na trhu práce
- Poskytuje data nutná pro párování nabídky a poptávky volných pracovních místa Úřadu práce
- Poskytuje údaje pro personální řízení a tvorbu podnikových katalogů
- Zajišťuje trvalý proces přibližování obsahu a struktury odborného vzdělávání požadavkům zaměstnavatelů
- Je zdrojem informací pro tvorbu Národní soustavy kvalifikací

⁴⁴ Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. In: Sběrka zákonů České republiky, 2004, částka 113, §2

- Definuje kvalifikační způsobilost pro výkon povolání včetně zákonných podmínek⁴⁵

Autorka práce bude z této národní soustavy povolání vycházet v praktické části své diplomové práce zaměřující se na povolání soustružník kovů.

⁴⁵ Co je národní soustava povolání, Národní soustava povolání, [online]. © 2017 [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://nsp.cz/info/co-je-nsp>

PRAKTICKÁ ČÁST

4 STATISTIKA A DEFINICE

4.1 Povolání dle Národní soustavy povolání: Soustružník kovů

Povolání soustružník kovů je jednou ze specializací povolání obráběč kovů. Mezi povolání, která jsou obdobná soustružníku kovů dle Národní soustavy povolání⁴⁶ patří:

- vrtař
- frézař
- brusič kovů
- operátor NC strojů
- seřizovač konvenčních obráběcích strojů

Uvedené pozice bude autorka práce brát v potaz v níže uvedených statistických datech, týkající se poptávky a nabídky po daném povolání. Jak autorka práce avizovala v úvodu diplomové práce, zajímá ji situace na trhu práce ve východní části Středočeského kraje, tj. v okrese Nymburk, Kolín, Mladá Boleslav, Praha Východ a Kutná Hora.

⁴⁶ Soustružník kovů, Národní soustava povolání, [online]. © 2017 [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/soustruznik-kovu>

4.2 Neobsazenost volných pracovních míst

Pro aktuálně neobsazená místa využívá autorka práce data Ministerstva práce a sociálních věcí a jeho Analýzu neobsazenosti volných pracovních míst podle profese.

Z dostupných dat pro 3. čtvrtletí roku 2020 vyplývají následující data. Počet neobsazených pracovních míst uvedených dle názvů v CZ ISCO, tedy dle klasifikace zaměstnání dle Českého statistického úřadu je v jednotlivých okresech následující:

Tabulka 1 - Počet neobsazených pracovních míst

	Kolín	Nymburk	Praha Východ	Mladá Boleslav	Kutná Hora
Brusič nástrojů a kovů	35	20	6	0	50
Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	3	3	25	3	10
Seřizovači a obsluha konvenčních soustruhů	1	1	6	0	0
Seřizovači a obsluha číslicově řízených strojů	13	1	29	4	21
Seřizovači a obsluha konvenčních soustruhů	0	1	0	0	0
Seřizovači a obsluha ostatních obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	0	13	0	1	0
Brusiči, leštiči a ostříči nástrojů a kovů	0	0	4	0	15
Seřizovači a obsluha konvenčních fréz	0	0	7	0	3

Zdroj⁴⁷

⁴⁷ Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese, Ministerstvo práce a sociálních věcí, [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/analyza-neobsazenosti-volnych-pracovnich-mist-podle-profese>

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že ve třetím kvartálu roku 2020 bylo celkem 275 neobsazených pracovních míst. Nejvíce neobsazených míst se nachází v okrese Kutná Hora, a to 99 neobsazených míst. V rámci profese je nejvíce volných míst na pozici brusič nástrojů a kovů.

4.3 Struktura nezaměstnanosti

V následující tabulce uvádí autorka práce dostupná data Ministerstva práce a sociálních věcí, týkající se struktury nezaměstnanosti podle profese. Uvedená data jsou platná pro říjen 2020.

Tabulka 2 - Struktura nezaměstnanosti podle profese

	Kolín	Nymburk	Praha Východ	Mladá Boleslav	Kutná Hora
Brusič nástrojů a kovů	2	4	0	2	3
Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	4	13	14	32	10
Seřizovači a obsluha konvenčních soustruhů	0	0	0	0	0
Seřizovači a obsluha číslicově řízených strojů	0	0	0	0	0
Seřizovači a obsluha konvenčních soustruhů	0	0	0	0	0
Seřizovači a obsluha ostatních obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	0	0	0	0	0
Brusiči, leštiči a ostříči nástrojů a kovů	0	0	0	0	0
Seřizovači a obsluha konvenčních fréz	0	0	0	0	0

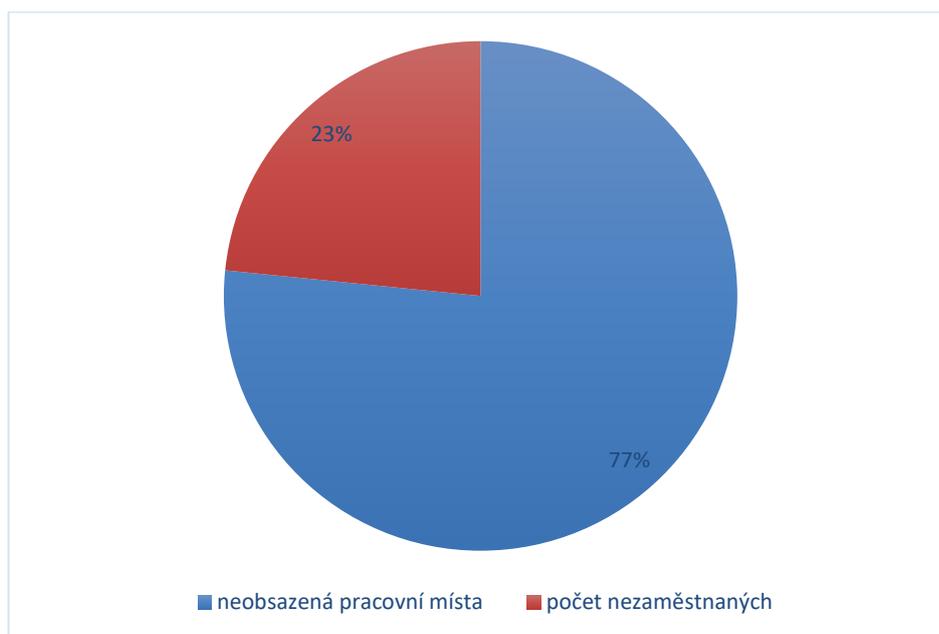
Zdroj⁴⁸:

⁴⁸ Struktura nezaměstnanosti podle profese, Ministerstvo práce a sociálních věcí, [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace14>

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že v říjnu roku 2020 bylo celkem 84 nezaměstnaných v uvedených profesích. Nejvíce nezaměstnaných se nachází v okrese Mladá Boleslav. A převážná většina nezaměstnaných je profesí Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevobráběcích).

4.4 Neobsazená místa vs. nezaměstnanost

Graf 1 – Neobsazená místa vs. nezaměstnanost



Zdroj⁴⁹:

⁴⁹ Autorka práce

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že nabídka na trhu práce po daných profesích převyšuje poptávku, tj. počet nezaměstnaných vykonávajících daná povolání je malý, oproti možným nabídkám zaměstnání.

4.5 Charakteristika povolání dle Národní soustavy povolání

„Soustružník kovů seřizuje a obsluhuje konvenční a číslicově řízené soustružnické stroje, provádí práce nutné při strojním obrábění materiálu soustružením, vrtáním, vyvrtáváním, vyhrubováním, vystružováním apod.“⁵⁰

Národní soustava dále specifikuje pracovní činnosti daného povolání, pro povolání soustružníka kovů jsou to následující činnosti:

- Čtení technické dokumentace
- Určení pracovních postupů, prostředků a metod
- Určení parametrů polotovaru a sestavení nástrojů a materiálů
- Příprava pracovního procesu, seřízení funkcí stroje, sevření a vyrovnání obrobků a nástrojů.
- Seřízení obráběcího stroje na požadovanou toleranci.
- Kontrola nástrojů a nastavení a seřízení stroje
- Čtení údajů různých měřicích a kontrolních přístrojů k přezkoušení korektního průběhu práce
- Odzkoušení a kontrola funkce vyrobených předmětů za pomoci různých měřicích a zkušebních přístrojů.
- Péče a údržba příslušného vybavení, strojů a nástrojů a provádění jednoduchých servisních prací.
- Evidování technických dat o postupu a výsledcích práce⁵¹

⁵⁰ Soustružník kovů, Národní soustava povolání, [online]. © 2017 [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/soustruznik-kovu>

⁵¹ Tamtéž

4.6 Požadované vzdělání

Ideální kandidát by měl mít dle Národní soustavy povolání střední vzdělání s výučním listem vystudovaném ideálně v jednom z následujících oborů:

- Obráběč kovů, obráběčské práce
- Mechanik opravář, opravářské práce
- Zámečnické práce a údržba
- Nástrojář, nástrojářské práce⁵²

V rámci východní části Středočeského kraje nabízí tyto střední odborné školy výše uvedené obory⁵³:

- Škoda auto, a.s., Střední odborné učiliště strojírenské, o.z. v Mladé Boleslavi
- Střední odborná škola Čelákovice, s.r.o.
- Střední odborné učiliště v Loukovci
- Střední odborná škola a střední odborné učiliště v Nymburce
- Střední škola letecké a výpočetní techniky

Kromě Střední odborné školy Čelákovice, která nabízí i dálkovou formu studia, mají ostatní školy pouze denní formu studia.

V níže uvedené tabulce autorka práce uvádí počet studentů a jednotlivých oborů na daných školách, kteří byli přijati ve školním roce 2020/2021 ke studiu (v rámci denní i dálkové formy):

⁵² Soustružník kovů, Národní soustava povolání, [online]. © 2017 [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/soustruznik-kovu>

⁵³ Přehled středních a učebních oborů – Mafra, a.s., [online]. © 1999–2021, [cit. 2.2.2021]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/stredni_skoly

Tabulka 3 - Počet studentů přijatých ke studiu v roce 2020/2021

obor studia	počet studentů přijatých ve školním roce 2020/2021				
	Mladá Boleslav	Čelákovice	Loukovec	Nymburk	Odolena Voda
Strojí mechanik- provozní mechanik	0	x	x	x	x
Nástrojař	30	1	x	x	x
Strojní mechanik- zámečnick	x ⁵⁴	4	0	9	20
Obráběč kovů	0	1	x	x	x

Zdroj⁵⁵⁵⁶

Pokud autorka práce sečte počet přijatých studentů na výše uvedené střední školy, na výše uvedené obory, tak celkový součet studentů je 65. Tento počet by zcela jasně nepokryl aktuálně neobsazená místa na daných pozicích, neboť neobsazených míst je 275. A pokud autorka práce vezme v potaz, že během svého studia studenti chodí do firem na povinné praxe, je pravděpodobné, že se ani tito studenti nedostanou po absolvování studia na úřad práce, neboť jim firmy, ve kterých vykonají povinnou stáž nabídnou pracovní místo ještě před skončením nebo ihned po skončení středoškolského studia.

Aby autorka práce tuto teorii potvrdila, využívá dostupná data z Úřadu práce, kde jsou uvedeny výše uvedené střední školy a učební obory s počtem evidovaných absolventů,

⁵⁴ x = studium v daném učebním oboru na dané střední škole není nabízeno

⁵⁵ Hledání počtu absolventů, Úřad práce: [online]. © Úřad práce ČR [cit.12.1.2021]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/hledani-poctu-absolventu>

⁵⁶ Výroční zpráva 2019/2020, Střední škola letecké a výpočetní techniky: [online]. [cit. 12.1.2021]. Dostupné z: <http://www.sslvt.cz/index.php/o-skole/dokumenty>

kteří se po absolvování středoškolského studia objevili na Úřadu práce, tj. byli nezaměstnaní.

Tabulka 4 - Počet nezaměstnaných absolventů

Obor studia	Počet absolventů SŠ nacházejících se na ÚP ČR				
	Mladá Boleslav	Čelákovice	Loukovec	Nymburk	Odolena Voda
Strojí mechanik - provozní mechanik	0	x	x	x	x
Nástrojař	1	0	x	x	x
Strojní mechanik - zámečnick	x	3	0	1	5
Obráběč kovů	1	0	x	x	x

Zdroj⁵⁷

Dle výše uvedené tabulky autorka práce potvrdila, že nezaměstnanost u absolventů je v daných oborech studia opravdu nízká. Od září 2015 do září 2020 bylo pouze 11 absolventů uvedených středních škol, kteří ihned nenašli pracovní uplatnění a skončili mezi nezaměstnanými na Úřadu práce.

4.7 Závěr analýzy trhu

Z výše uvedených dat vyplývá konstantní nedostatek soustružníků na trhu práce.

⁵⁷ Hledání počtu absolventů, Úřad práce: [online]. © Úřad práce ČR [cit.12.1.2021]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/hledani-poctu-absolventu>

5 PARKER-HANNIFIN

5.1 Historie a současnost Parker-Hannifin

Začátek společnosti se datuje do roku 1917, kdy Arthur Parker zakládá firmu Parker Appliance. Parker začíná výrobou systému pneumatických brzd pro nákladní auta, autobusy, vlaky, průmyslové stroje a pro tehdejší nový vynález jímž je letadlo. Podnikání se slibně vyvíjí, a tak se Arthur rozhodne po přibližně roce úspěšné činnosti propagovat své výrobky na veletrhu v Bostonu. Bohužel během cesty na veletrh dochází k technické závadě na nákladním voze, který přepravuje veškeré výrobky začínající společnosti a přívěs sjíždí z útesu. Arthur Parker musí vyhlásit firemní bankrot a začíná pracovat jako inženýr v galvanovně železničního závodu. Snaží se o obnovení společnosti, a tak podává patent na dvoudílné trubkové šroubení, které se stává základem nové Parker Appliance Company.

V roce 1927 Charles Lindbergh uskuteční první sólový přelet Atlantiku s palivovým systémem Parker ve svém letadle Spirit of St. Louis a od tohoto okamžiku Parker zaznamenává neustálý firemní růst. V této době má firma obrat 2 miliony dolarů. Ve 30. letech ale začíná hospodářská krize, během níž společnost Parker přežívá jen díky strategickým objednávkám z leteckého průmyslu. V roce 1935 Arthur Parker učiní prozíravý krok, když koupí zkrachovalou automobilku Hupp Motor Cars v Clevelandu. Během 2. světové války se výroba hydraulických, spojovacích, palivových a měřících prvků pro americká letadla výrazně zvyšuje a společnost Parker má jediného zákazníka, a to vládu USA. Během druhé světové války dochází k nárůstu počtu zaměstnanců, a to z 910 zaměstnanců v roce 1940 na 2600 zaměstnanců v roce 1941. Tržby vzrůstají mezi lety 1941 až 1945 ze 3 miliónů na 21,9 miliónu amerických dolarů. V roce 1945 zakladatel společnosti Artur Parker náhle umírá a společnost se tak ocitá opět před krachem. Navzdory doporučení správní rady investuje vdova Helen Parker životní pojistku svého manžela zpět do společnosti, aby zachovala chod společnosti. Najímá nový management a společně činí vizionářské rozhodnutí diverzifikovat společnost. Společnost Parker se stává důvěryhodným spojencem Spojených států i během Korejské války a po produktech Parker, mezi které patří letecké palivové a hydraulické systémy i komponenty pro tryskové motory, je velká poptávka. V roce 1957 společnost Parker získává v akvizici společnost Hannifin Company, rodinnou společnost a předního

výrobce válců a ventilů. Tato akvizice umožňuje dodávat veškeré komponenty pro fluidní systémy, což má zásadní význam pro širokou oblast světového průmyslu. V 60. letech se Parker dramaticky rozrůstá převážně díky akvizicím a společnost prosperuje prostřednictvím své jedinečné kultury a decentralizované filozofii řízení. Akcie společnosti jsou poprvé obchodovány na Newyorské burze cenných papírů na Wall Street a za pouhé dva roky je Parker součástí prestižního žebříčku Fortune 500. Na plný úvazek pro společnost začíná pracovat syn zemřelého Arthura Parkera Pat Parker na různých pozicích v rámci firmy až se v roce 1969 stává jejím prezidentem. Ve stejném roce technologie Parker zažívá opětovný úspěch a Parker dokonce pomáhá NASA ovládat motory přistávacího modulu na Měsíci. V roce 1975 Parker představuje své nové logo, jehož moderní design znázorňuje inovativní vizi společnosti, a které je používáno dodnes. V roce 1979 již Parker zaměstnává 20 000 lidí ve sto závodech. V 80. letech již má společnost prodeje ve výši 2 miliard dolarů a vstupuje na mexický trh, kde postupně do roku 2008 otevře jedenáct výrobních závodů. Mezi léty 1993–1997 dochází k reorganizaci společnosti na globální úrovni kdy společnost v každém regionu vede a zastupuje prezident. A v každém tomto regionu vzniká struktura obchodních zastoupení, která mají podporovat a obsluhovat lokální zákazníky a nabízet jim produkty napříč divizemi. Tento krok výrazně urychluje růst společnosti, tržby jsou téměř dvojnásobné.

V roce 2000 přebírá funkci prezidenta a provozního ředitele Don Waskewicz, který je zaměstnaný ve společnosti Parker od svých 28 let. Don Waskewicz vytváří Win Strategii. Win Strategie se skládá ze tří hlavních bodů, a to zajištění excelentního zákaznického servisu, dosažení finančních výsledků a zachování udržitelného růstu společnosti. Tato Win Strategie je podstatná pro společnost Parker doposud. V roce 2007 Parker představuje novou strategii značky. Plán zahrnuje nový slogan, který má podporovat závazek partnerství se zákazníky k navýšení jejich produktivity a ziskovosti – ENGINEERING YOUR SUCCESS.⁵⁸

⁵⁸ Parker Hannifin Corporation Decades, [online]. [cit. 12.1.2021]. Dostupné z: Parker Hannifin Decades History Brochure.pdf

V současné době Parker zaměstnává po celém světě 55 000 lidí. V jeho portfoliu se nachází jeden milion různých výrobků, které nachází uplatnění v širokém spektru odvětví od zbrojních systémů přes kosmická zařízení až po zdravotnické přístroje.

V České republice Parker otevřel první kancelář již v roce 1991 v Praze. V roce 1995 se zahájila vlastní výroba v závodě v Sadské, a o rok později zahájil výrobu také multidivizní závod v Chomutově. V Chomutově jsou v současnosti 4 výrobní skupiny – Filtration (divize PFGE), Instrumentation (divize FCSE), Fluid Connectors (PHDE divize), Motion Systems (divize PMDE, EMDE, MSDE a PNDE).⁵⁹

5.2 Parker-Hannifin, s.r.o. v Sadské

Parker-Hannifin, s.r.o. je součástí korporace Parker-Hannifin, přesněji Engineered Materials Group Europe, tzv. skupiny těsnění. Společnost byla založena v roce 1995, kdy nejprve působila v pronajatých prostorech ve Zvěřínku – v obci vzdálené necelé tři kilometry od současné lokace v Sadské. V roce 1999 proběhla kolaudace vlastních výrobních prostor v Sadské, kde funguje společnost doposud. V Sadské jsou dvě výrobní divize, a to divize Prádifa a divize Chomerics. V Sadské dále působí ještě jedna, nevýrobní divize, a to centrální finanční oddělení (FSU), které zpracovává podklady také pro další dvě lokace v České republice, a to výrobní závod v Chomutově a sales lokaci sídlící v Praze na Proseku. Lokace společnosti v Sadské v současnosti (v únoru 2021) zaměstnává celkem 470 lidí.

Divize Prádifa má ve svém portfoliu produktů více než 800 výrobních řad těsnění (profilových, hydraulických, pneumatických, těsnění pro vodní čerpadla, teflonových těsnění, gumoplastových a gumokovových výrobků). Skládá se ze šesti samostatných oddělení, která se liší materiálem, ze kterého se zde těsnění vyrábí. Těsnění je vyráběno vulkanizací pryže na kompresních a vstřikovacích lisech, vstřikováním plastů a soustružením teflonových tyčí. Významnými odběrateli jsou například firmy Bosch,

⁵⁹ Interní materiál společnost Parker-Hannifin, s.r.o., časopis pro zaměstnance Parker IN

Siemens nebo Kärcher. Mateřský závod divize Prädifa sídlí ve městě Bietigheim-Bissingen v Německu.

Divize Chomerics je předním výrobcem tzv. EMI stínících materiálů a materiálů s vysokým teplotním gradientem. Výrobky vznikají za použití kompresního tvarování silikonů, vstřikování termoplastů, sekání na délku, obalování měkkého těsnění a oplétání molitanových pěnových pásků a silikonových hadic. Uplatnění těchto výrobků je především v automobilovém a leteckém průmyslu a v telekomunikacích. Mateřský závod divize Chomerics nalezneme ve městě High Wycombe, ve Velké Británii.⁶⁰

Obrázek 3 - Letecký pohled; Parker-Hannifin Sadská

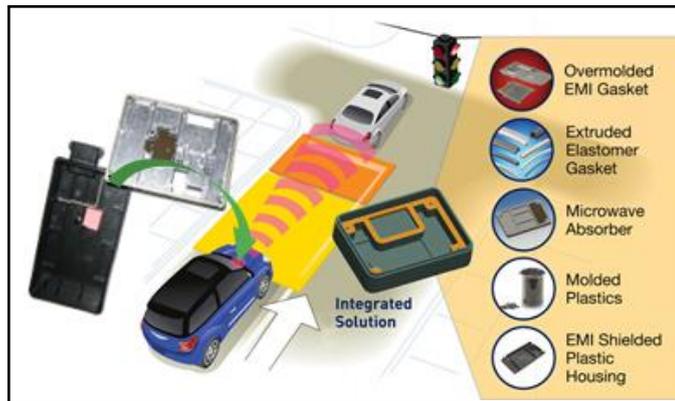


Zdroj:⁶¹

⁶⁰ Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o.: Příručka pro zaměstnance firmy Parker-Hannifin

⁶¹ Parker-Hannifin, s.r.o.

Obrázek 4 - Portfolio produktů divize Chomerics



Zdroj:⁶²

Obrázek 5 Portfolio produktů divize Prädifa



Zdroj:⁶³

5.3 Organizační struktura Parker-Hannifin Sadská

V čele celé organizační struktury Parker-Hannifin v Sadské se nachází lokační manažer, který je zároveň jednatelem společnosti a zároveň je operačním manažerem divize

⁶² Tamtéž

⁶³ Parker-Hannifin, s.r.o.

Prádifa. Daný operační manažer má pod sebou Value Stream manažery jednotlivých oddělení, tj. oddělení CS, Rubber, Plasty, PTFE, Static a Life Science. Dále jsou mu podřízeny sdílené služby jako: EHS manažer, manažer údržby, lokační finanční kontrolor, manažer nákupu a manažer kvality. Dále se nachází v této části organizační struktury HR lokační manažer, který ale oficiálně podléhá Regionálnímu HR řediteli pro region střední a východní Evropy.

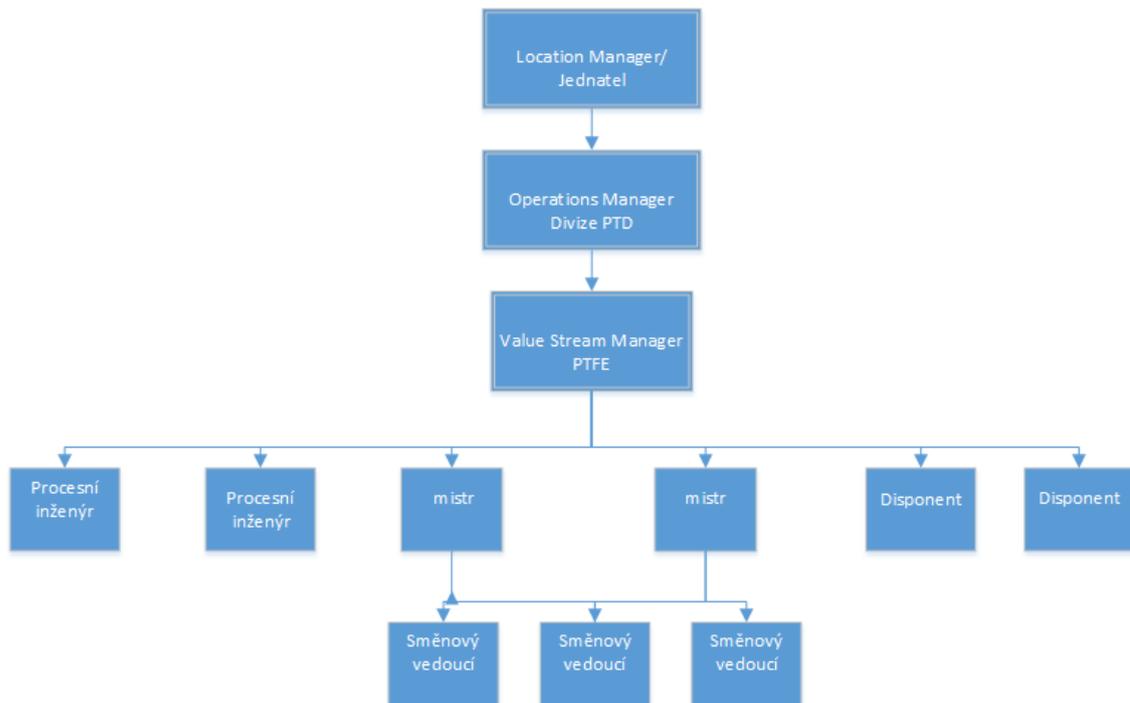
Každé výrobní oddělení je řízeno pozicí Value Stream manažera. Tomu je podřízen mistr výroby, který má na starosti chod výroby a ten má pod sebou směnové vedoucí a dále má ve svém týmu procesní inženýry, kteří mají na starost technologickou část výroby a disponentky zajišťující disponování vstupů do výroby s ohledem na plnění požadavků zákazníka a komunikaci se zákazníky.

Oddělení kvality je od výroby odděleno, jak požaduje automotive norma IATF 16949.

Divizi Chomerics řídí Business Unit Manager, který má pod sebou výrobu, kterou řídí ve spolupráci se směnovými vedoucími mistr výroby, dále řídí oddělení logistiky, projektové oddělení, procesní inženýry a aplikačního inženýra. I v rámci této divize je odděleno oddělení kvality, kterou řídí divizní manažer kvality.

V rámci nevýrobní divize FSU, která je cíleně vyjmuta z organizační struktury lokačního manažera, aby byla zajištěna její nezávislost, je v čele FSU regionální finanční ředitel pro východní Evropu. Pod ním je Finanční manažer, který má na starosti mzdové oddělení a Accounting Leadera.

Obrázek 6 - Organizační struktura od lokačního manažera po směnové vedoucí na oddělení PTFE



Zdroj:⁶⁴

5.4 Vzdělávání v Parker-Hannifin

Vzdělávání ve společnosti Parker-Hannifin je významnou součástí strategie společnosti, neboť si uvědomuje důležitost investice do lidských zdrojů, do profesního rozvoje zaměstnanců, protože pokud je vzdělávání ve společnosti velmi dobře propracované, tak vzdělávací aktivity pomáhají nejen k rozvoji a efektivitě zaměstnance, ale i celé společnosti.

Za koordinaci procesu a výcviku zaměstnanců v Parker-Hannifin je zodpovědný HR manažer. Za plánování výcviku a rozvoje podřízených zaměstnanců zodpovídá přímý nadřízený zaměstnanců. Dále do odpovědnosti nadřízeného spadá povinnost aktualizovat kvalifikační matici ve svých oblastech zodpovědnosti. A také vyhodnotit přínos školení vzdělávací akce podřízeného zaměstnance pomocí hodnotícího formuláře. HR oddělení vede plán vzdělávání, který aktualizuje na základě vstupů

⁶⁴ Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o., Organizační struktura

od nadřízených. Plán vzdělávání obsahuje vzdělávací akce vyplývající z popisu pracovního místa, který každý zaměstnanec obdrží při svém nástupu. Málokdy je na danou pozici přijímám uchazeč o zaměstnání, který zcela splňuje specifické znalosti, schopnosti a kvalifikaci pro danou pozici. Proto jsou do vzdělávacího plánu zapsány vzdělávací aktivity, které novému zaměstnanci pro dané pracovní místo chybí, a které by měl brzy po nástupu absolvovat. A dále vzdělávací akce vyplývající z uzavřených hodnocení zaměstnanců jejich nadřízenými, které probíhá elektronickou formou pomocí tzv. Talent Centralu, systému pro hodnocení, odměňování a vzdělávání ve společnosti. Dále jsou do vzdělávacího plánu zapsána školení, jejichž potřeba vznikne během fiskálního roku, na základě požadavku nadřízeného zaměstnance. HR oddělení provádí revizi plánu plnění školení jednou měsíčně. Neproběhlá školení se snaží přeplánovat na co nejbližší termín. Na konci fiskálního roku dochází k revizi nezrealizovaných školení, je posuzována jeho nutnost a aktuálnost. Pokud vedoucí označí nezrealizované školení pro podřízeného zaměstnance za potřebné, tak je daná vzdělávací akce zahrnuta do plánu vzdělávání pro další fiskální rok, který musí být hotový nejpozději do třetího měsíce nového fiskálního roku.

Typy školení v Parker-Hannifin dle směrnice vzdělávání⁶⁵ jsou následující:

- Vstupní školení – absolvuje každý nově nastupující zaměstnanec nejpozději v den nástupu. Vstupní školení probíhá formou E-Learningu a skládá se z následujících školení. HR školení obsahující základní informace o společnosti, o etickém kodexu Parker-Hannifin a benefitech. Dále vstupní školení kvality, který nového zaměstnance seznamuje se základními normami, příručkou a politikou kvality, dále dokumentací kvality a semaforem kvality. Následuje školení EMS/HSMS zabývající se systémem řízení ochrany životního prostředí a systémem řízení ochrany zdraví při práci. Nový zaměstnanec se též seznámí se základními chemickými látkami, se kterými se může ve společnosti Parker-Hannifin setkat a jak reagovat v případě poleptání či požití dané chemické látky. V neposlední řadě je součástí vstupního školení bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana.
- Zaškolení na pracovišti – zaškolením musí projít nový nebo přeřazený zaměstnanec při zařazení nebo přeřazení na konkrétní pracovní místo,

⁶⁵ Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, směrnice vzdělávání

s ohledem na požadavky pracovního místa, na které zaměstnanec je nově zařazen. Zaškolení provádí nadřízený zaměstnanec, v případě výrobních pozic, má školení na pracovišti na starosti mistr nebo směnový vedoucí. Následují další školení na pracovišti, která jsou specifická pro danou pozici, která probíhají ve a po zkušební době. Tato školení jsou plně v kompetenci daného oddělení včetně plánování daného potřebného školení.

- Legislativní školení – jedná se především o školení pro získání specifických požadavků na kvalifikaci zaměstnanců, vyplývající zejména ze zákonných a dalších předpisů. Dané školení musí zaměstnanec absolvovat před vykonáváním příslušné činnosti. Legislativní školení jsou zpravidla zakončena ověřením dovedností – ústní nebo písemnou zkouškou - a vydáním dokladu (průkazu) o získané kvalifikaci (např. školení řidičů vysokozdvizných vozíků, školení jeřábníků a vazačů, školení řidičů apod.)

Školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany je při nástupu nového pracovníka zajištěno v rámci vstupního školení E-Learningovou formou s platností jeden rok. Poté je dané školení plně v kompetenci vedoucích daných oddělení. Zároveň jako doplňkové školení probíhá také jedenkrát ročně formou E-Learningu.

- Profesní školení – pomocí těchto školení je neustále zvyšována kvalifikace zaměstnanců, rozvoj dovedností, znalostí a celkový rozvoj a motivace zaměstnanců, pomáhající zajišťovat co nejlepší pracovní výkon daného zaměstnance. Mezi tato školení patří specifická odborná školení nebo rozvoj manažerských dovedností atp. Tato školení jsou součástí plánu vzdělávání.
- Ad hoc školení – školení, která nejsou zahrnuta v prvotním plánu vzdělávání, jsou do plánu zapsána až v průběhu fiskálního roku. Jedná se o akutní /aktuální školení, jehož potřeba se ukáže během probíhajícího fiskálního roku dle požadavku nadřízeného.

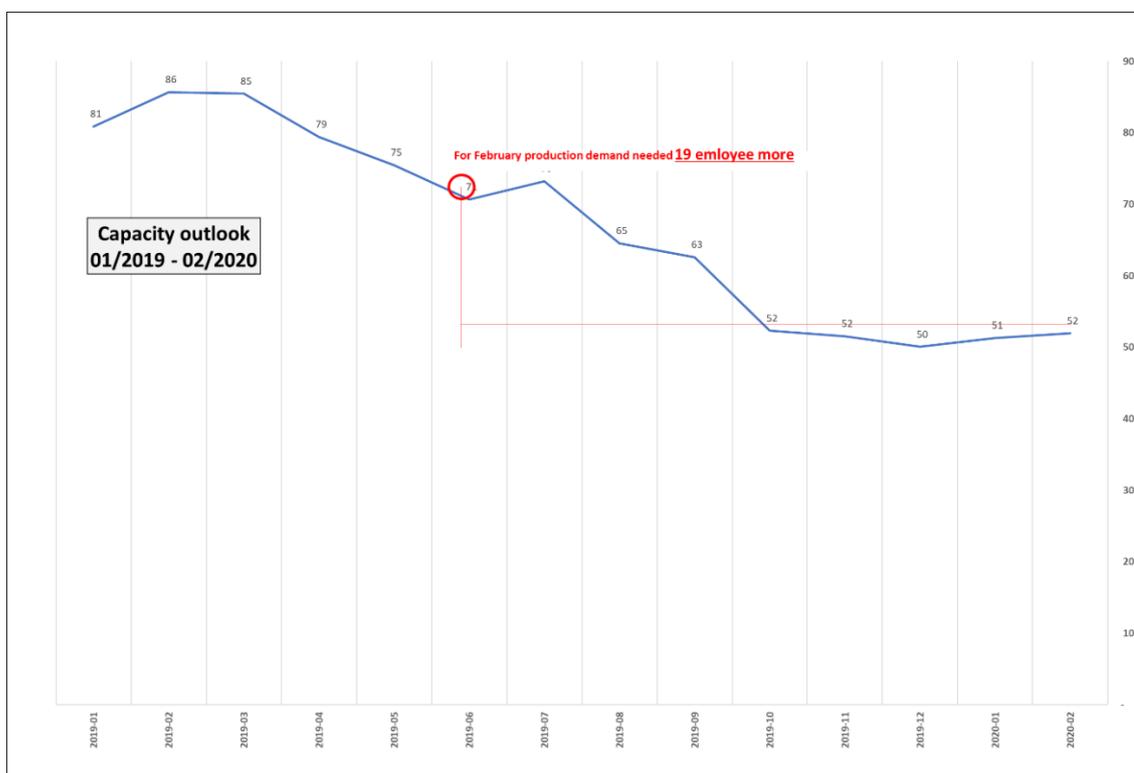
Profesní školení a Ad hoc školení probíhají většinou mimo společnost, tj. jedná se o externí školení, která zajišťují vzdělávací instituce působící na českém trhu.

Vstupní školení a zaškolení na pracovišti probíhá interně, školiteli jsou zaměstnanci firmy. V rámci vstupního školení vytvářejí prezentaci a znalostní test na konci školení. Legislativní školení probíhají ve společnosti a zajišťují ji externí lektori, kteří mají pro to potřebnou odbornou způsobilost dle platných předpisů.

Parker-Hannifin velice podporuje vzdělávání svých zaměstnanců, jejich osobní a hlavně profesní rozvoj. Proto zaměstnancům umožňuje i formální vzdělávání, tj. doplnění studia na střední či vysoké škole. Za poslední desetiletí tohoto zaměstnaneckého benefitu využili desítky zaměstnanců, kteří tak v dospělosti získali výuční list nebo maturitu či absolvovali bakalářský nebo magisterský program na vysoké škole.

5.5 Ideální počet zaměstnanců na oddělení PTFE a divize Prädifa

Graf 2 - Situace na oddělení PTFE od ledna 2019 do února 2020



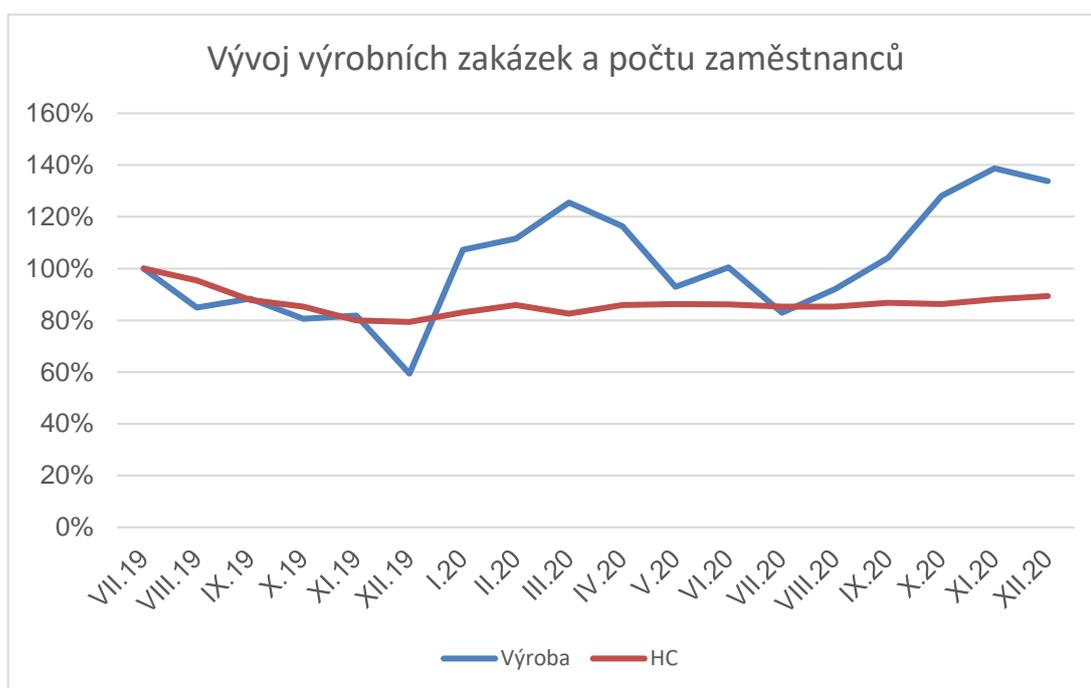
Zdroj⁶⁶

⁶⁶ Parker-Hannifin, s.r.o.

Na výše uvedeném grafu je znázorněna potřeba zaměstnanců na oddělení PTFE, kde pracuje cílová skupina. Dle grafu byla v únoru 2020 potřeba navýšit počet zaměstnanců o 19. Na daném oddělení je většina zaměstnanců zaměstnána na pozicích soustružník a kontrolor. Je zde jen pár operátorů a seřizovačů. Proto se Parker-Hannifin, s.r.o. zamýšlí nad možnostmi, jak tento nedostatek zaměstnanců vyřešit.

Pro porovnání je na níže uvedeném grafu ukázán vývoj výrobních zakázek a počtu zaměstnanců na divizi Prädifa od července 2019 do konce roku 2020.

Graf 3 - Situace na divizi Prädifa od července 2019 do prosince 2020



Zdroj⁶⁷

Fiskální rok se v Parker-Hannifin, s.r.o. počítá od července, kde byl optimální stav výroby a počtu zaměstnanců. V grafu je vidět, že Parker-Hannifin, s.r.o. má na konci roku 2020 výrazný nedostatek zaměstnanců. Chybí 11% zaměstnanců. Díky provedeným optimalizacím procesu výroby, je tento počet nižší, ale i tak chybí na konci roku 2020 na

⁶⁷ Parker-Hannifin, s.r.o.

divizi Prádifa 36 zaměstnanců. Důsledkem nedostatku zaměstnanců je v některých případech pozdní dodání zakázek. Aby Parker-Hannifin, s.r.o. znovu dodával všem svým zákazníkům zakázky včas a v požadované kvalitě, je třeba přijmout ideálně výše uvedených 36 nových zaměstnanců, a to samozřejmě nejen na pozice operátorů a kontrolorů, ale hlavně soustružníků a seřizovačů, protože bez takto kvalifikovaných pozic není výrobní proces možný.

6 STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA ČELÁKOVICE, S.R.O.

Střední odborná škola Čelákovice s.r.o. je soukromou střední odbornou školou a středním odborným učilištěm nabízejícím celou řadu oborů, které lze studovat v denní a dálkové formě, a dále nabízí maturitní studium a učební obory ve zkrácené formě. Střední odborná škola nabízí tyto maturitní obory:

- Mechatronik
- Mechanik seřizovač
- Sociální činnost

Dále škola nabízí nástavbové studium v oboru podnikání v dálkovém nebo distančním studiu.

A následující učební obory:

- Nástrojař
- Zámečnick
- Obráběč kovů
- Truhlář
- Operátor skladování
- Kadeřnické služby

Zkrácené dvouleté denní maturitní studium je určeno pro uchazeče se středním vzděláním s maturitní zkouškou v jiném oboru vzdělání (gymnázium, střední odborné školy, střední odborná učiliště).

Zkrácený jednoletý učební obor je určený pro uchazeče, kteří mají střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo tříleté denní střední vzdělání s výučním listem (gymnázium, střední odborné školy, střední odborná učiliště).⁶⁸

Se střední odbornou školou Parker-Hannifin, s.r.o. dlouhodobě spolupracuje. Každoročně je v Parkeru – Hannifin, s.r.o. několik studentů z této školy na školou povinné placené studentské praxi na pozicích soustružníků, seřizovačů nebo skladníků.

⁶⁸ Střední odborná škola Čelákovice, s.r.o., [online]. © 2010 [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://www.soscelakovice.cz>

Student má vždy přiděleného jednoho nebo dva trenéry, kteří na něj dohlíží při odborném výcviku. Každý měsíc následně škola obdrží od trenéra výkaz s popisem jednotlivých dnů, kdy byl student na praxi, s popisem vykonané činnosti a s hodnocením. Student obdrží za odpracované dny mzdu. Díky praxi žák pozná firemní prostředí v Parker – Hannifin, s.r.o. a v případě zájmu žáka i nadřízeného má možnost po absolvování školní docházky do Parkeru-Hannifin, s.r.o. nastoupit na hlavní pracovní poměr.

7 NÁBOR V PARKER-HANIFIN

Nábor v Parker-Hannifin lze rozdělit na interní a externí.

- Interní – volné pozice jsou zveřejněny:
 - na nástěnce
 - na interním HR portálu
 - v televizi v závodní kantýně
 - na webových stránkách

<https://parkerinternalcareers.ttcportals.com/jobs/search>, kde jsou zveřejněny veškeré volné pozice v rámci korporace.

Zaměstnanci mohou projevit zájem o pozici sami, tj. přihlásit se do výběrového řízení. Tato varianta není v rámci společnosti Parker-Hannifin, s.r.o. často využívána, neboť zaměstnanci jsou často spokojeni na své pracovní pozici, na svém oddělení.

Další variantou je, že zaměstnanec doporučí nového kolegu. Za úspěšné doporučení kolegy obdrží zaměstnanec bonus za doporučení kolegy ve výši:

- 12 000 Kč (výrobní pozice)
- 15 000 Kč (juniorní administrativní pozice)
- 25 000 Kč (seniorní administrativní pozice, manažerské pozice)

Uvedenou částku obdrží zaměstnanec ve třech částech ve mzdě. První část v měsíci nástupu kolegy, druhou část po zkušební době nového kolegy a třetí část, pokud daný zaměstnanec pracuje ve společnosti již 6 měsíců.

Tento benefit se velice osvědčil, od září 2018 do září 2020 bylo touto cestou přijato do pracovního poměru 16 nových zaměstnanců, převážně na pozice operátorů a kontrolerek. Stávajícím zaměstnancům bylo za jejich doporučení vyplaceno 247 000 Kč. Tito zaměstnanci jsou ve více jak 90 % stabilní, ve společnosti zůstávají dlouhodobě zaměstnaní, tj. fluktuace je u těchto doporučených kolegů velmi nízká.

- Externí nábor
 - volné pozice jsou inzerované na kariérních webových portálech jobs.cz a práce.cz

- inzerce v lokálních novinách (Sadské noviny, Poděbradské noviny, Nymburský deník)
- spolupráce s agenturami práce, na základě rámcové smlouvy o dočasném přidělení zaměstnanců
- účast na veletrzích práce v Kolíně a Nymburce
- letáky vkládané do poštovních schránek prostřednictvím pošty
- inzerce v autobusech
- banner na budově s volnými pozicemi a kontaktními údaji
- polepy firemních aut s nabídkou zaměstnání
- spolupráce se školami – krátkodobé i dlouhodobé stáže studentů středních a vysokých škol, pořádání exkurzí

7.1 Mzdové rozpětí na pozici soustružník

Firma má mzdovou politiku stanovenou v přehledu mzdových rozpětí pro každou pozici, která zaručuje interní spravedlnost mezd. Výše mzdy se odvíjí od dosaženého vzdělání, délky praxe a na zkušenostech a schopnostech kandidáta. Nejméně jednou za rok dochází ke změně mzdového rozpětí v souvislosti s ročním navyšováním mezd. Z důvodu koronavirové krize nebyly v posledním fiskálním roce navyšovány mzdy, tudíž zde předkládám mzdové rozpětí ve firmě Parker – Hannifin, s.r.o. na pozici soustružníka k 1.12.2019.

Tabulka 5 - Mzdové rozpětí na pozici soustružníka k 1.12.2019

pozice	minimum	75%rozpětí	maximum
soustružník 1	21 500 Kč	27 013 Kč	28 850 Kč
soustružník 2	24 350 Kč	29 750 Kč	31 550 Kč
soustružník 3	27 850 Kč	33 888 Kč	35 900 Kč

Zdroj⁶⁹

Výrobní pozice v Parker–Hannifin mají tři stupně, dle pracovních zkušeností:

- 1.stupeň: uchazeč se základním nebo středoškolským vzděláním zakončený výučním listem, bez praxe nebo s praxí méně než 2 roky
- 2.stupeň: uchazeč se středoškolským vzděláním s výučním listem v oboru nástrojař, soustružník, obráběč kovů apod. s nejméně 2-letou praxí na pozici soustružník a obdobných pozicích
- 3.stupeň: uchazeč se středoškolským vzděláním s výučním listem v oboru nástrojař, soustružník, obráběč kovů apod. s nejméně 4-letou praxí na pozici soustružník a obdobných pozicích, který má znalost strojního obrábění a čtení technické dokumentace

Uchazeči jsou většinou nabíráni na pozici soustružníka 1 nebo maximálně soustružníka 2, neboť nemají přímou zkušenost se specifickou výrobou v Parker-Hannifin. Zaměstnanci je nabídnuto maximálně výše uvedené 75% rozpětí, s možností navýšení po zkušební době, případně s možností povýšení na vyšší stupeň dané pozice a s tím spojené možné navýšení platu.

⁶⁹ Parker-Hannifin, s.r.o.

7.2 Mzdové rozpětí ve Středočeském kraji

Ve Středočeském kraji se dle dostupných dat Ministerstva práce a sociálních věcí, dle Regionální statistiky ceny práce se mzda na pozici Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích) v roce 2019 pohybovala takto:

Tabulka 6 - Mzda na pozici Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích) v roce 2019

podskupina zaměstnání / kategorie zaměstnání CZ- ISCO	hrubá měsíční mzda	diferenciace hrubé měsíční mzdy			
	medián	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích)	39 570	27 904	32 834	55 008	60 779

Zdroj⁷⁰

Pokud tedy autorka práce porovná výše uvedené tabulky (mzdové rozpětí v Parker-Hannifin, s.r.o. za rok 2019 a ve Středočeském kraji), tak z dostupných dat jasně vyplývá, že firma Parker-Hannifin, s.r.o. svou nabízenou mzdou není konkurenceschopná vůči ostatním firmám hledajícím zaměstnance na stejné či obdobné pozice. Proto je z pohledu autorky většinou nábor na těchto pozicích neúspěšný. Nedaří se tedy žádnou výše popsanou cestou obsadit všechna volná pracovní místa na této pozici.

Na základě výše uvedené analýzy autorka práce navrhla společnosti Parker-Hannifin, s.r.o. program dalšího vzdělávání, který popíše níže.

⁷⁰ Regionální statistika ceny práce, Ministerstvo Práce a sociálních věcí [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 24.1.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace>

8 PROGRAM DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ – OBRÁBĚČ KOVŮ

Vzhledem k dostupnosti, zaměření oboru a již navázané spolupráci v rámci studentských praxí vybrala autorka práce jako vhodnou vzdělávací instituci Střední odbornou školu Čelákovice, která disponuje potřebnou akreditací a zároveň je schopna poskytnout kvalitní vzdělávací program. Autorka požádala o spolupráci mistry a Value Stream manažera oddělení PTFE, kteří měli za úkol definovat požadavky na studenty a zároveň disponovali dostatkem nekvalifikované pracovní síly.

Ve spolupráci se SOŠ Čelákovice tak vznikl program dalšího vzdělávání, doplňková rekvalifikace. Program byl sestaven tak, aby obsahoval teoretické a praktické znalosti pro práci soustružníka ve společnosti Parker-Hannifin v rozsahu dvaceti vyučovacích hodin. Rozsah byl nadřizovanými stanoven jako dostačující pro zaměstnance na pozicích operátorů, kteří již měli nějakou pracovní zkušenost na soustruhu, ale neměli žádné technické vzdělání ani dostatečnou praktickou zkušenost s prací na soustruhu. Cílem Parker-Hannifinu bylo doplnit chybějící technické znalosti potřebné pro práci na oddělení a zároveň zvýšit u daných zaměstnanců praktickou zkušenost s prací na soustruzích, aby mohli vykonávat práci na nové pozici soustružníka samostatně a bezpečně, dle správných pracovních postupů. Tím zajistit novou možnou cestu, jak získat kvalifikované zaměstnance pro Parker-Hannifin v případě, kdy interní ani externí nábor není úspěšný, tj. nedaří se obsazovat toto cestou volná pracovní místa.

8.1 Pojetí a cíle vzdělávacího programu

Studenti vzdělávacího programu se seznámí s technickými materiály používanými ve strojírenství, technologiemi v oblasti třískového obrábění, konstrukcemi strojů v oblasti soustružení, způsoby upínání obrobků a nástrojů, nástrojovými materiály, řeznými podmínkami, nástrojovými úhly. Dále se seznámí s obsahem a tvorbou technické dokumentace, obsahem a tvorbou technologických postupů a s prací s tabulkami. Seznámí se s ručním ostřením nástrojů včetně brousících prostředků. Obeznámí se se způsoby měření, budou schopni vysvětlit pojmy tolerance, lícování,

úchytky tvaru a polohy, měření posuvným měřidlem, mikrometrem, číselníkovými úchylkoměry. Praktické práce jsou prováděné na soustruhu.

Cílem kurzu je získání praktických a teoretických znalostí absolventa a jeho příprava pro práci v provozu v oblasti strojního třískového obrábění se zaměřením na soustružení. Kurz je vytvořen na míru, pro potřeby výroby Parker-Hannifin.⁷¹

8.2 Výsledky vzdělávání – odborná způsobilost

- Dodržování bezpečnosti práce, správné používání pracovních pomůcek v oblasti strojního obrábění
- Znalost technických materiálů používaných ve strojírenství, jejich vlastnosti
- Základy třískového obrábění – řezné úhly, řezné pohyby, řezné úhly na soustružnickém noži
- Řezné podmínky při soustružení, výpočty
- Práce s tabulkami
- Znalost strojů pro třískové obrábění
- Druhy a konstrukční řešení soustruhů, popis universálního hrotového soustruhu.
- Upínání nástrojů, polotovarů a obrobků a ustavování jejich polohy na různých druzích soustruhů a vyvrtávaček
- Práce prováděné na soustruzích
- Výrobní dokumentace, její tvorba a obsah
- Volba postupu práce a technologických podmínek soustružení, potřebných nástrojů, pomůcek a materiálu.
- Měření a kontrola délkových rozměrů, geometrických tvarů, vzájemné polohy prvků a jakosti povrchu.
- Ruční ostření nástrojů⁷²

⁷¹ Interní materiál Střední odborné školy Čelákovice, Program dalšího vzdělávání, Obráběč kovů-plastů (obor 23-56-H/01), pro Parker-Hannifin, s.r.o.

⁷² Tamtéž

8.3 Charakteristika obsahu vzdělávacího programu

Vzdělávací program obsahuje 10 povinných výukových modulů a výuka v jednotlivých modulech má jak teoretickou, tak praktickou část.

Přehled modulů:

- Modul TN1: Dodržování bezpečnosti práce, správné používání pracovních pomůcek: student se seznámí s pravidly bezpečnosti práce platnými pro obsluhu strojů pro třískové obrábění
- Modul TN 2: Technické materiály používané ve strojírenství – student se seznámí se základním rozdělením materiálů ve strojírenství a pozná jejich vlastnosti; naučí se přiřadit materiál k typům dílců používaných ve strojírenství; získá představu o jejich obrobiteľnosti; získá základní představu o složení oceli a litiny a jejich značení, rozdělení plastických hmot
- Modul TN 3: Základy třískového obrábění – student se naučí pojmenovat základní úhly na řezném břitu; dovede vysvětlit význam a funkci těchto úhlů; naučí se volit základní řezné úhly pro různé typy materiálu; dokáže popsat tvorbu třísky a její druhy ve vazbě na obráběný materiál a jejich odstraňování
- Modul TN 4: Nástrojové materiály, řezné podmínky, práce s tabulkami – student pozná druhy nástrojových materiálů; naučí se přiřadit nástrojové materiály k materiálu obrobku; naučí se spočítat otáčky návazně na doporučenou řeznou rychlost, navrhnout vhodnou velikost posuvu a hloubku třísky ve vazbě na obráběný materiál a požadovanou přesnost a kvalitu povrchu
- Modul TN 5: Stroje pro třískové obrábění – student pozná druhy strojů na třískové obrábění; pozná druhy soustruhů, naučí se popsat universální hrotový soustruh, pozná základní rozdíly mezi klasickým soustruhem a CNC soustruhem z hlediska konstrukce a obsluhy; naučí se stanovit řezné podmínky pro práci na soustruhu: v , s , t
- Modul TN 6: Upínání nástrojů a obrobků při soustružení – student se seznámí s nástroji/druhy nožů a osových nástrojů, řeznými podmínkami a řeznými úhly, ustavením nožů a pomůckami používanými při soustružení; dále se způsoby upínání nástrojů na konvenčním soustruhu a na CNC soustruzích; a se způsoby upínání obrobků na různých druzích soustruhů
- Modul TN 7: Práce prováděné na soustruzích – student získá celkový přehled o pracích zajišťovaných na soustruhu; pozná podmínky pro obrábění rotačních

válcových ploch vnějších a vnitřních; pozná způsoby výroby kuželových ploch; naučí se stanovit podmínky pro řezání závitů; naučí se stanovit řezné podmínky z hlediska obráběného materiálu, požadované přesnosti a kvality povrchu; pozná význam používání zápichů; pozná význam pojmů upichování, zapichování a vypichování

- Modul TN 8: Výrobní dokumentace – student dokáže vysvětlit důvod existence výrobního výkresu a jeho průběh výrobou; naučí se číst výrobní výkres; dokáže vysvětlit postup výroby dle technologického postupu
- Modul TN 9: Měření a kontrola – student si uvědomí důležitost měření, má přehled o kontrole a způsobech měření; má přehled o chybách, které při měření mohou nastat, ví, jak je odstranit; pozná konstrukci a princip základních měřidel, stupeň přesnosti měření jednotlivých typů, umí pracovat s posuvným měřítkem; pozná základní druhy uložení, naučí se vyhledávat v tabulkách velikosti tolerancí
- Modul TN10: Ruční ostření nástrojů: naučí se nabrousit soustružnický nůž; rozhodnout se pro správný typ brusného kotouče; naučí se porovnat kotouč; pozná podmínky pro bezpečné broušení⁷³

8.4 Organizace výuky

Studium je organizováno jako prezenční studium. Organizace výuky se řídí platnými právními předpisy. Stěžejním dokumentem pro organizaci přípravy je učební plán, který je součástí vzdělávacího programu. Teoretická výuka bude probíhat v prostorách firmy Parker-Hannifin za pomoci výukových skript – učebnice Technologie 1 od autorů Frischherz, Skop, Knourek a učebnice Technologie 2 od autorů Frischherz, Piegler, Pragač.

⁷³ Interní materiál Střední odborné školy Čelákovice, Program dalšího vzdělávání, Obráběč kovů-plastů (obor 23-56-H/01), pro Parker-Hannifin, s.r.o.

Praktická část výuky bude organizována po dohodě v dílnách SOŠ a SOU Čelákovice, kde se budou ověřovat teoretické znalosti v praxi. Organizace výuky bude dohodnuta návazně na potřeby a organizaci firmy Parker-Hannifin.⁷⁴

8.5 Metodické postupy výuky a postupy hodnocení výsledků výuky

Metody a formy vzdělávání vybírá vyučující tak, aby odpovídaly charakteru předmětu, učebním předpokladům studentů a konkrétní situaci ve vyučovacím procesu. Pojetí výuky ve všech vzdělávacích modulech vychází z následujících tezí. Předpokládá se vhodná motivace, která studenta přivede k zájmu o obsah učiva. Ve výuce se využívají především aktivizační metody a formy. Toto pojetí naprosto převládá ve vyučovacích modulech práce s počítačem a odborném výcviku, vyučující jej však uplatňují v co největší možné míře i v ostatních odborných předmětech, např. zadáváním úloh, které absolventi samostatně řeší. Tímto způsobem jsou absolventi připravováni k samostatnému výkonu příslušného povolání, tedy i k řešení problémových situací, které se při výkonu tohoto povolání běžně vyskytují. Důraz je také kladen na praktické vědomosti a dovednosti. Výuka probíhá formou přednášek, které budou doplnit látku ve výše uvedených pracovních skriptech. Průběžné ověřování znalostí absolventů probíhá formou krátkých písemných a ústních testů tak, aby si absolventi osvojili výukovou látku a současně si vyzkoušeli režim kontroly znalostí.⁷⁵

⁷⁴ Interní materiál Střední odborné školy Čelákovice, Program dalšího vzdělávání, Obráběč kovů-plastů (obor 23-56-H/01), pro Parker-Hannifin, s.r.o.

⁷⁵ Tamtéž

8.6 Učební plán

Tabulka 7 - Učební plán

Název modulu	Kód modulu	Teorie hod.	Praxe hod.	Ukončení modulu
Dodržování bezpečnosti práce a protipožární ochrana	TN1	0,5		ústní zkouška
Technické materiály používané ve strojírenství	TN2	1		ústní zkouška
Základy třískového obrábění	TN3	1	0,5	zkouška ústní a pr.
Nástrojové materiály, řezné podmínky, práce s tabulkami	TN4	1	0,5	zkouška ústní a praktická.
Stroje pro třískové obrábění	TN5	2	1	zkouška písemná
Nástroje, upínání nástrojů a obrobků při soustružení	TN6	2	1	zkouška ústní a praktická
Práce prováděné na soustruzích	TN7	2	2	zkouška ústní a pr.
Výrobní dokumentace	TN8	1	0,5	zkouška ústní a pr.
Měření a kontrola	TN9	1	1	zkouška ústní a pr.
Ruční ošetření nástrojů	TN10	1	1	zkouška ústní a pr.
Součet		12,5	7,5	

Zdroj⁷⁶

⁷⁶ SOŠ Čelákovice, Program dalšího vzdělávání, Obráběč kovů-plastů (obor 23-56-H/01)

Optimální trajektorie

TN1 → TN2 → TN3 → TN4 → TN5 → TN6 → TN7 → TN8 → TN9 → TN10⁷⁷

8.7 Rozpočet pro realizaci vzdělávacího programu

Obrázek 7 - Rozpočet pro realizaci vzdělávacího programu

Název školy:	Střední odborná škola Čelákovice, s.r.o.		
Název vzdělávacího programu (modulu) :	Obraběč kovů - plastů		
Délka, počet hodin :	20 hodin školení a praxe		
č.	Položka	KČ	Poznámka
1.	Přímý materiál (součet řádků 1a až 1c)	3800,00	
1.a	- výbava potřebná k provádění VP, kterou obdrží účastník (např. nutné školní potřeby a učebnice)	800,00	
1.b	- potřebné ochranné pracovní a mycí prostředky - OOPP dle vyhlášky č. 204 MPSV z roku 1994 ve znění 279/98 (v platnosti)		
1.c	- použitý výukový materiál, suroviny apod.	3000,00	
2.	Přímé mzdy a odměny celkem (součet řádků 2a až 2b)	18000,00	
2.a	organizační pracovníci (pracovní poměr, DPP)	2000,00	
2.b	pedagogičtí pracovníci- učitelé, lektori, instruktoři, mistři, zkušební komisaři (pracovní poměr, DPP)	16000,00	
3.	Ostatní přímé náklady (součet řádků 3a až 3e)	8400,00	
3.a	odvod na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění pracovníků a lektorů (DPP - bez odvodů)	0	
3.b	cestovní náklady pracovníků a lektorů podílejících se na VP	2400,00	
3.c	nájmy a půjčovné (prostory, vyučovací technika)	6000,00	
3.d	jiné ostatní přímé náklady:		
3.e	dílčí subdodávky (fakturace)- lektori, zkušební komisaři		
4.	Celkové vlastní náklady (součet položek 1 až 3)	30200,00	
5.	DPH 21%-pouze plátcí DPH	6342,00	
6.	Cena celkem	36342,00	
7.	Počet účastníků	5	
8.	Cena na jednoho účastníka (vložené)	7308,40	KČ/ 1 účastník

Zdroj⁷⁸

⁷⁷ Střední odborná škola Čelákovice, s.r.o

⁷⁸ Interní materiál Střední odborné školy Čelákovice, Program dalšího vzdělávání, Obraběč kovů-plastů (obor 23-56-H/01), pro Parker-Hannifin, s.r.o.

8.8 Představení vzdělávacího programu managementu

Parker-Hannifin dlouhodobě není schopen obsadit kvalifikovanější výrobní pozice, jako jsou soustružníci a seřizovači. Tyto pozice jsou velice důležité pro výrobu, bez nich výrobní proces není možný.

Dlouhodobě se nedaří firmě Parker-Hannifin tyto pozice obsazovat. Nepomáhá interní ani externí nábor, z důvodu nižších mezí a nedostatečného benefitního programu oproti firmám v okolí a nedostatku absolventů.

Nabízí se tyto dvě možné řešení:

1. Nábor přes agentury práce – Parker-Hannifin spolupracuje s renomovanými agenturami na obsazování těchto kvalifikovaných výrobních a administrativních pozic.

S těmito pracovními agenturami má Parker-Hannifin sepsanou smlouvu o spolupráci.

Dle této smlouvy platí, že pokud je vybrán jako vhodný kandidát na danou pozici kandidát doporučený jednou z těchto agentur, je Parker-Hannifin povinen dle smlouvy vyplatit dané agentuře za nástup nového zaměstnance trojnásobek nástupní mzdy, tj. pokud vezmeme minimální nástupní mzdu na pozici soustružník 1, která činí 21 500 Kč, tak v případě nástupu zaměstnance doporučenou agenturou práce zaplatí Parker Hannifin minimálně částku 64 500 Kč.

- Výhody této metody: hlavní náplní zaměstnanců agentur práce je recruitment, tedy nejen vyhledávání vhodných uchazečů, ale také vzbuzování zájmu o nabízenou pozici tak, aby měli tito uchazeči zájem o pohovor. Tato metoda může být vysoce efektivní, s její pomocí je možné získat v krátkém časovém horizontu několik vhodných uchazečů. A zároveň vzhledem k personálnímu zajištění HR nemusí zaměstnanci oddělení HR ve firmě Parker-Hannifin ztrácet svůj čas oslovováním a získáváním vhodných uchazečů.
- Riziko: vybraný zaměstnanec může ukončit pracovní poměr během tříměsíční zkušební doby, tím pádem společnost přijde o část investované finanční částky do lidských zdrojů, ale především ztrácí investovaný čas, neboť každého nového zaměstnance musí zaškolit na dané pozici

2. Rekvalifikace stávajících zaměstnanců – proto autorka práce navrhuje spustit pilotní program dalšího vzdělávání – obráběč kovů, který kvalifikuje operátora na odbornou výrobní pozici soustružníka a pomůže mu pro tuto pozici získat potřebné technické znalosti a praktické dovednosti
- **Výhody:** Programu se zúčastní dlouholetí zaměstnanci Parker-Hannifinu, kteří velice dobře znají prostředí společnosti a jsou ve společnosti spokojeni. Odchod těchto zaměstnanců je nyní ze stávajícího zaměstnání málo pravděpodobný. Navíc účast v tomto programu je dobrovolná. Zúčastní se tak pouze ti zaměstnanci, kteří mají vlastní vnitřní motivaci pro další profesní vzdělávání. Touto investicí do účastníků vzdělávacího kurzu podpoříme jejich zájem o profesní rozvoj a zároveň jejich spokojenost ve společnosti.
 - **Riziko:** Jedná se pilotní projekt, proto je nejistý přínos programu. V případě neúspěchu dojde ke ztrátě vynaložených finančních nákladů, času a dojde k dočasnému poklesu produktivity z důvodu nedostatku zaměstnanců na oddělení. Proto i v době pilotního programu bude nadále probíhat i interní a externí nábor.

8.9 Srovnání nákladů na jednoho zaměstnance

Samozřejmě je pro firmu Parker Hannifin, stejně jako pro ostatní firmy na trhu, důležité porovnat vstupní náklady.

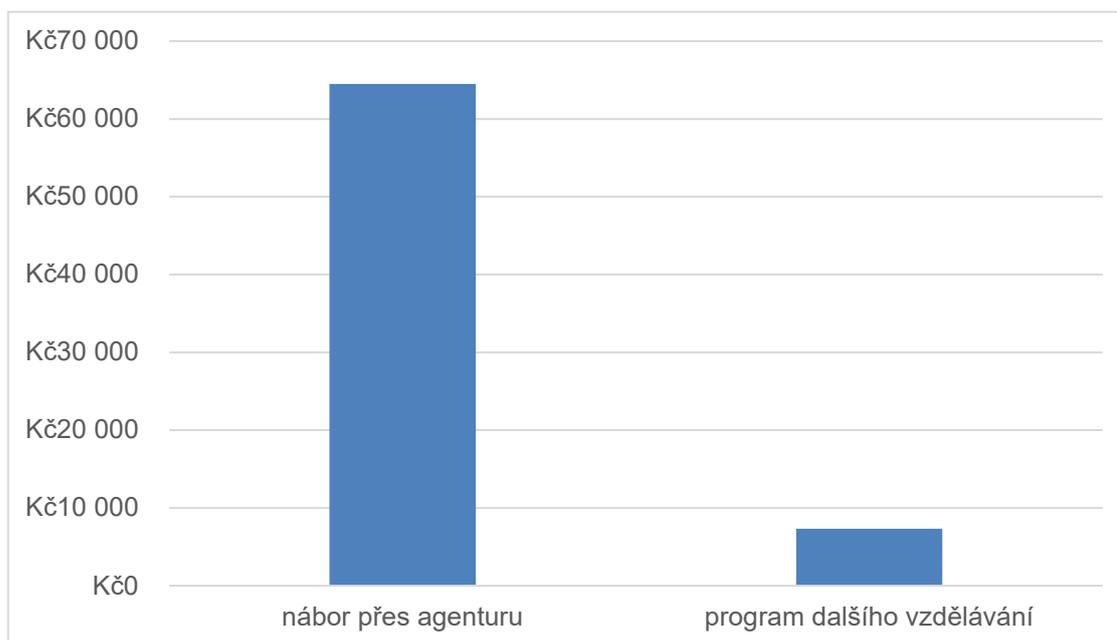
Tabulka 8 – Porovnání přímých nákladů

Metoda	nábor přes agenturu	program dalšího vzdělávání
Vstupní náklady	64 500 Kč	7 308,40 Kč

Zdroj⁷⁹

⁷⁹ Autorka práce

Graf 4 - Porovnání přímých nákladů



Zdroj⁸⁰

Z grafu jasně vyplývá, že program dalšího vzdělávání je mnohem méně nákladnou variantou ve vstupních nákladech než nábor nového zaměstnance přes agenturu práce.

A to by platilo i v případě, pokud bychom do nákladů za program dalšího vzdělávání započítali i doplňkové náklady, tj. mzdu zaměstnance, která mu byla vyplacena za 20 hodin strávených na uvedeném školení pomocí výpočtu $21500:163=132 \times 20=2640 \times 1,34 = 3537,6$ Kč. A dle vyjádření mistrů PTFE byla vypočítána finanční ztráta v celkové výši 35 000 Kč na celý program, tj. 7000 Kč na jednoho účastníka, a to z důvodu nedostatku zaměstnanců na oddělení, a z toho vyplývajícího snížení produktivity. To je znázorněno na další tabulce a grafu.

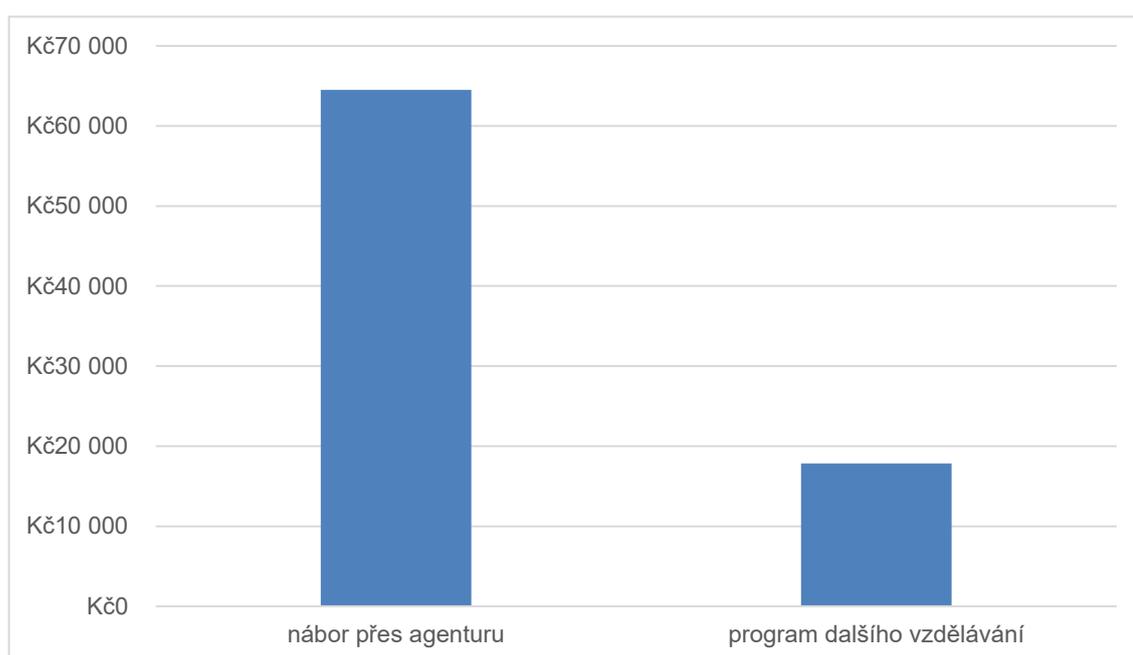
⁸⁰ Autorka práce

Tabulka 9 - Porovnání celkových nákladů

Metoda	nábor přes agenturu	program dalšího vzdělávání
Celkové náklady	64 500 Kč	17 846 Kč

Zdroj⁸¹

Graf 5 - Porovnání celkových nákladů



Zdroj⁸²

⁸¹ Autorka práce

⁸² Autorka práce

8.10 Představení vzdělávacího programu vybraným zaměstnancům

Do pilotního projektu byli mistry a Value Stream manažerem oddělení PTFE vybráno 5 zaměstnanců, kteří pracují ve společnosti Parker-Hannifin již několik let, jsou technicky zdatní a zároveň mají krátkou zkušenost s prací na soustruhu.

Zaměstnancům byl představen program pomocí zpracovaného programu dalšího vzdělávání, který byl sestaven společně se Střední odbornou školou Čelákovice, tj. byli jim představeny pojetí a cíle programu, učební osnova a výsledky vzdělávání a následně vysvětleny hlavní výhody a podmínky programu.

- Výhody:
 - možnost získat další vzdělání zakončené osvědčením o absolvování Programu dalšího vzdělávání, kurzu Obráběč kovů – plastů (obor 23-56-H/01) ze Střední odborné školy Čelákovice
 - získání či rozšíření technických znalostí a praktických dovedností s prací na soustruhu
 - vzdělání plně hrazené firmou
 - teoretická i praktická výuka bude probíhat v pracovní dobu, bude plně hrazena náhrada mzdy
 - teoretická výuka bude probíhat v zasedací místnosti v Parker-Hannifin v Sadské, praktická výuka bude probíhat na školících soustruzích v dílně Střední odborné školy Čelákovice pod dohledem mistra výcviku. Není tak ohrožena bezpečnost na pracovišti ani majetek společnosti neodborným zásahem studenta.

- Podmínky programu:
 - splnění průběžných testů a ústních zkoušek
 - splnění závěrečné zkoušky, která se bude skládat z praktické a teoretické části
 - podepsání kvalifikační dohody

8.11 Kvalifikační dohoda

Zvýšením kvalifikace a kvalifikační dohodou se zabývá § 231 až § 235 zák. č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. V rámci těchto paragrafů je specifikováno, že zvýšením kvalifikace se rozumí i její získání či rozšíření. Jedná se o jakékoliv studium, školení nebo vzdělávání, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele. V rámci zvyšování kvalifikace má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu potřebném k účasti na školení nebo výuce. V rámci zvyšování kvalifikace lze uzavřít v kvalifikační smlouvě závazek setrvání u zaměstnavatele po dobu nejvýše pěti let. Tento závazek lze též uzavřít při prohlubování kvalifikace, a to v případě, že náklady jsou 75 000 Kč nebo vyšší.⁸³

V rámci písemné kvalifikační dohody mezi Parker-Haniffin a zaměstnanci, kteří se zúčastnili pilotního programu, bylo sjednáno, že zaměstnanec zůstane v pracovním poměru u zaměstnavatele dalších 6 měsíců po úspěšném absolvování programu. V případě, že by zaměstnanec tento závazek nesplnil, je povinen uhradit náklady na zvýšení či prohloubení kvalifikace či jejich poměrnou část.

8.12 Evaluace zaměstnanců po skončení projektu

Hodnocení účastníků programu dalšího vzdělávání, kurzu Obráběč kovů a plastů proběhl po zakončení kurzu jak ze strany Parkeru, tak ze Střední školy Čelákovice.

V rámci Parkeru proběhlo hodnocení pomocí interního formuláře Hodnocení vzdělávací akce, kde je následující stupnice hodnocení⁸⁴:

- 0 – nevyhovující
- 1 - velmi slabé
- 2 – s výhradami

⁸³ Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21.dubna 2006, zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky, 2006, částka 84, § 231-234

⁸⁴ Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o.: Formulář Hodnocení vzdělávací akce

- 3 – splnilo očekávání
- 4 – výborné

Zaměstnanci hodnotí pomocí uvedené hodnotící škály následující kategorie:

- Odborná stránka akce
- Praktická využitelnost
- Odborná úroveň lektora
- Školící materiály

Následně je sečten počet bodů, ze kterého je dle počtu bodů vybráno následující celkové hodnocení vzdělávací akce:

- *0–6 bodů – akce nesplnila účel*
- *7–9 bodů – akce částečně splnila účel*
- *10-13 bodů – akce splnila účel*
- *14–16 bodů – akce předčila očekávání⁸⁵*

⁸⁵ Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o.: Formulář Hodnocení vzdělávací akce

Výsledky toho hodnocení jsou následující:

Tabulka 10 – Evaluace zaměstnanců po skončení projektu

	zaměstnanec 1	zaměstnanec 2	zaměstnanec 3	zaměstnanec 4	zaměstnanec 5
odborná stránka akce	2	2	2	3	2
praktická využitelnost	4	3	4	2	4
odborná úroveň lektora	3	4	3	3	3
školící materiál	2	1	2	2	2
celkové hodnocení	11	10	11	10	11

Zdroj⁸⁶

Z uvedené tabulky vyplývá, že dle všech zaměstnanců akce splnila účel. Nejvíce v rámci akce byli spokojeni s praktickou využitelností a odbornou úrovní lektora, v tomto případě lektorů. Naopak negativně je hodnocen školící materiál.

Vzhledem k identifikaci školícího materiálu jako nejslabší stránky vzdělávací akce se autorka práce osobně doptala účastníků. Jako hlavní důvody tohoto negativního hodnocení byly uvedeny obsah a využitelnost studijního materiálu. Toto negativní hodnocení se objevuje také v evaluaci, kterou vyplňovali účastníci programu přímo pro Střední odbornou školu Čelákovice po absolvování vzdělávací akce, a to u všech účastníků pilotního programu. Ukázka a výsledky této evaluace jsou přiloženy níže.

⁸⁶ Parker-Hannifin, s.r.o.

Podnět na zlepšení jsem předala Střední odborné škole Čelákovice, která již pracuje na vylepšení obsahu a využitelnosti studijního materiálu.

V rámci Střední odborné školy Čelákovice proběhlo hodnocení na základě hodnotícího dotazníku školy, ve kterém je následující hodnotící stupnice⁸⁷:

- 1 – zcela vyhovující
- 2 – vyhovující
- 3 – dostatečně
- 4 – nedostatečně

V rámci této hodnotící škály zodpovídá absolvent programu dalšího vzdělávání následující otázky:

- 1) *„Bylo pro Vás téma kurzu vyčerpávající?“*
- 2) *Byl kurz pro Vás přínosný?*
- 3) *Jak Vám vyhovuje forma výuky?*
- 4) *Jak hodnotíte míru srozumitelnosti výuky?*
- 5) *Jak hodnotíte obsah (využitelnost) studijního materiálu?“⁸⁸*

⁸⁷ Interní materiál Střední odborné školy Čelákovice, Program dalšího vzdělávání, Obráběč kovů-plastů (obor 23-56-H/01), pro Parker-Hannifin, s.r.o.

⁸⁸ Tamtéž

Vyhodnocení dotazníku je uvedené v následující tabulce:

Tabulka 11 - Vyhodnocení dotazníku

Otázka	zaměstnanec 1	zaměstnanec 2	zaměstnanec 3	zaměstnanec 4	zaměstnanec 5	průměr
1	3	2	3	2	1	2,2
2	3	2	3	1	1	2
3	3	2	2	1	2	2
4	3	1	2	2	1	1,8
5	3	2	2	2	3	2,4

Zdroj⁸⁹

Z uvedené tabulky vyplývá, že dle všech zaměstnanců akce byla vyhovující, byla hodnocena průměrně za hodnocení 2. Nejvíce v rámci akce byli spokojeni s mírou srozumitelnosti výuky. Naopak nejhůře, jak jsme již uvedli výše, byl zaměstnanci hodnocen obsah a využitelnost studijního materiálu.

8.13 Hodnocení vzdělávací akce nadřízeným a HR

Dle směrnice vzdělávání Parkeru-Hannifin, hodnotí nadřízený vzdělávací akci svého podřízeného s časovým odstupem, ideálně po uplynutí šesti měsíců.

K hodnocení vzdělávací akce nadřízeným je použita následující stupnice hodnocení⁹⁰:

⁸⁹ Střední odborná škola Čelákovice, s.r.o.

⁹⁰ Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o.: Formulář Hodnocení vzdělávací akce

- 0 – nevyhovující
- 1 – velmi slabé
- 2 – s výhradami
- 3 – splnilo očekávání
- 4 – výborné

Pomocí uvedené hodnotící škály nadřizený zaměstnanec hodnotí:

- Odborný přínos pro vykonávanou pracovní pozici
- Osobní přínos pro výkonnost zaměstnance

Následně je sečten počet bodů, ze kterého je dle počtu bodů vybráno následující celkové hodnocení vzdělávací akce:

- *0–2 bodů – akce nesplnila účel*
- *3–4 bodů – akce částečně splnila účel*
- *5–6 bodů – akce splnila účel*
- *7–8 bodů – akce předčila očekávání⁹¹*

⁹¹ Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o.: Formulář Hodnocení vzdělávací akce

Dle hodnocení vzdělávací akce nadřízeným dopadla akce následovně:

Tabulka 12 - Hodnocení vzdělávací akce nadřízenými

	zaměstnanec 1	zaměstnanec 2	zaměstnanec 3	zaměstnanec 4	zaměstnanec 5
odborný přínos pro vykonávanou pracovní pozici	2	3	2	2	3
osobní přínos pro výkonnost zaměstnance	3	3	3	3	3
celkové hodnocení	5	6	5	5	6

Zdroj⁹²

Dle výsledků uvedených v tabulce akce byla hodnocena pěti až šesti body, což znamená, že akce splnila účel.

Hodnocení vzdělávací akce HR oddělením probíhá tak, že se sečtou celková hodnocení, tj. hodnocení nadřízeného a podřízeného zaměstnance, který absolvoval danou vzdělávací akci.

Dle počtu bodů je možné následující celkové hodnocení:

- „0–9 – akce nesplnila účel
- 10–14 – akce částečně splnila účel
- 15–20 – akce splnila účel
- 21–24 – akce předčila očekávání⁹³

⁹² Parker-Hanifin, s.r.o.

⁹³ Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o.: Formulář Hodnocení vzdělávací akce

Z níže uvedené tabulky vyplývá, že v rámci hodnocení HR akce splnila účel, neboť celkové hodnocení je v rozmezí 15 až 17 bodů.

Tabulka 13 – Celkové hodnocení vzdělávací akce

	zaměstnanec 1	zaměstnanec 2	zaměstnanec 3	zaměstnanec 4	zaměstnanec 5
Hodnocení účastníkem	11	11	10	11	10
Hodnocení nadřízeným	6	5	6	5	5
Celkové hodnocení	17	16	16	16	15

Zdroj⁹⁴

8.14 Přínos rekvalifikačního programu pro Parker-Hannifin

Dle názoru autorky práce byl program dalšího profesního vzdělávání vytvořený ve spolupráci se Střední odbornou školou vcelku úspěšným projektem, což dokazuje, jak hodnocení od účastníků vzdělávacího programu, tak i hodnocení nadřízeného. Z výsledných hodnocení vyplývá, že akce splnila svůj účel.

Vzhledem k tomu, že se jednalo o pilotní projekt, tak byly sesbírány podněty a návrhy jak od účastníků vzdělávacího programu, tak i jejich nadřízených, které budou využity pro zlepšení tohoto programu. A to tak, aby tento program rekvalifikace v budoucnu získal v evaluacích hodnocení „předčil očekávání.“ První změny, které již probíhají, se týkají vylepšení a úprav obsahu a využitelnosti studijních materiálů.

⁹⁴ Parker-Hannifin, s.r.o.

Ale zcela určitě je toto dobrá cesta pro společnost Parker Hannifin, jak získat kvalifikované zaměstnance s nízkými finančními náklady. Dalším možným zaměřením budoucích rekvalifikačních programů je povolání seřizovače, neboť i těch je na trhu v současnosti nedostatek. A společnost Parker-Hannifin má i v tomto případě problém s náborem z důvodu nízké mzdy oproti ostatním výrobním firmám. A proto se autorka práce rozhodla ověřit zájem zaměstnanců o rekvalifikaci na pozici seřizovače a soustružníka pomocí dotazníkového šetření.

9 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

9.1 Cíle

Cílem této praktické části diplomové práce je zjistit stanovisko, které zastávají zaměstnanci na nižších výrobních pozicích, tj. pozicích operátorů a kontrolorů. Kvantitativní metodou se snaží autorka práce zjistit jejich zájem o rekvalifikaci, případně na jakou pozici by chtěli být rekvalifikováni. Šetření je prováděno pomocí dotazníku vyplněného těmito danými zaměstnanci. Dotazník je anonymní a dobrovolný. Výzkumným tématem je nalezení odpovědi na otázku, jaké je stanovisko této skupiny zaměstnanců k rekvalifikaci.

9.2 Otázky a hypotézy

Otázky a hypotézy se dotýkají zaměstnanců na méně kvalifikovaných výrobních pozicích, tedy na pozicích operátorů a kontrolorů. Výzkumným šetřením je otázka, jaké je stanovisko této skupiny zaměstnanců k rekvalifikaci. Zda jsou ochotni věnovat úsilí dalšímu vzdělávání, a nebo zda nemají zájem o další vzdělávání a nechtějí měnit svou současnou pracovní pozici. Případně na jakou pozici by se chtěli rekvalifikovat a z jakého důvodu.

Otázka č.1: Jaké je Vaše pohlaví?

Hypotéza č.1: Dotazník vyplní více mužů než žen.

Vzhledem k technickému zaměření nabízené rekvalifikace, bude mít o případnou rekvalifikaci zájem více mužů než žen, ačkoli procentuální podíl mezi dotazovanými zaměstnanci je téměř stejný.

Otázka č. 2: Jaký je Váš věk?

Hypotéza č. 2: Nejčastější odpověď na tuto výzkumnou otázku bude věkové rozmezí 40-50 let.

Nejméně 1/3 vyplněných dotazníků bude z věkového rozmezí 40-50 let, neboť věkový průměr ve společnosti Parker-Hannifin v Sadské je 42 let.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Hypotéza č. 3: Dokončené základní vzdělání.

Alespoň polovina zúčastněných respondentů uvede jako nejvyšší dosažené vzdělání dokončené základní vzdělání. A to proto, že většina zaměstnanců na pozicích operátorů a kontrolorů ve firmě Parker-Hannifin má dokončené základní vzdělání.

Otázka č. 4: Na jaké pozici v současnosti pracujete?

Hypotéza č.4: Operátor 3

Alespoň 1/3 zaměstnanců odpoví operátor 3, neboť ve společnosti Parker-Hannifin je to nejvyšší stupeň výrobní pozice, na kterou mohou být zařazeni bez možnosti dalšího povýšení. Rekvalifikace by mohla znamenat posun v jejich profesní kariéře.

Otázka č. 5: Měl/a byste zájem o rekvalifikaci, tj. o teoretické i praktické vzdělávání při zaměstnání, dotované společností a konané převážně v mimopracovním čase?

Hypotéza č. 5: Většina zaměstnanců odpoví ne.

Většina zaměstnanců o rekvalifikaci neprojeví zájem, nebudou ochotni se věnovat dalšímu vzdělávání, které bude probíhat převážně v mimopracovní době. Cílem také není rekvalifikovat všechny zaměstnance na nižších výrobních pozicích. Pozice operátorů i kontrolorů jsou pro společnost Parker-Hannifin též důležité. Cílem je rekvalifikovat pouze zájemce, kteří se chtějí dále vzdělávat a získat nové znalosti

pro výkon nové pozice a zároveň by dle nadřazených měli potenciál a kompetence pro novou pozici. Považovala bych za ideální, kdyby odpovědělo na tuto otázku kladně 20 % dotazovaných zaměstnanců.

Otázka č. 6: Měl/a byste zájem o rekvalifikaci na pozici:

Hypotéza č.6: Seřizovač

Většina zaměstnanců v dotazníkovém šetření projeví zájem o rekvalifikaci na pozici seřizovače. Pracovní pozice seřizovače je na každém oddělení, takže zaměstnanci na pozicích operátorů a kontrolorů si velmi dobře dokáží představit náplň této pracovní pozice.

Otázka č.7: O rekvalifikaci byste měl/a zájem z důvodu možné:

Hypotéza č. 7: Vyšší mzda

Většina vyplněných dotazníků bude obsahovat jako důvod vyšší mzdu, neboť pro zaměstnance je tento faktor důležitý.

9.3 Výsledky šetření

Výsledky dotazníkového šetření od zaměstnanců jsou zpracovány po jednotlivých otázkách do tabulek a pro názornost následně zobrazeny v grafech.

9.3.1 Identifikace respondentů

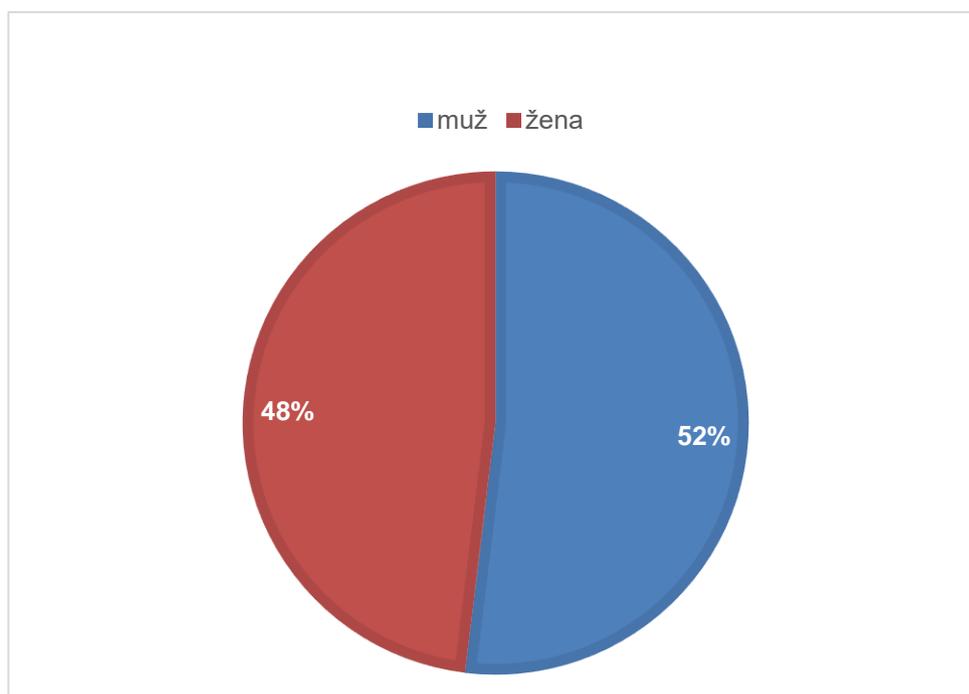
Otázka č.1: Jaké je Vaše pohlaví?

Tabulka 14 - Pohlaví respondentů

Pohlaví	muž	žena
celkem	27	25

Zdroj⁹⁵

Graf 6 - Pohlaví respondentů



Zdroj⁹⁶:

Z celkového počtu 52 respondentů, převažovali v 52% muži. V dotazníku odpovědělo 27 mužů a 25 žen.

⁹⁵ Autorka práce, vlastní šetření

⁹⁶ Autorka práce, vlastní šetření

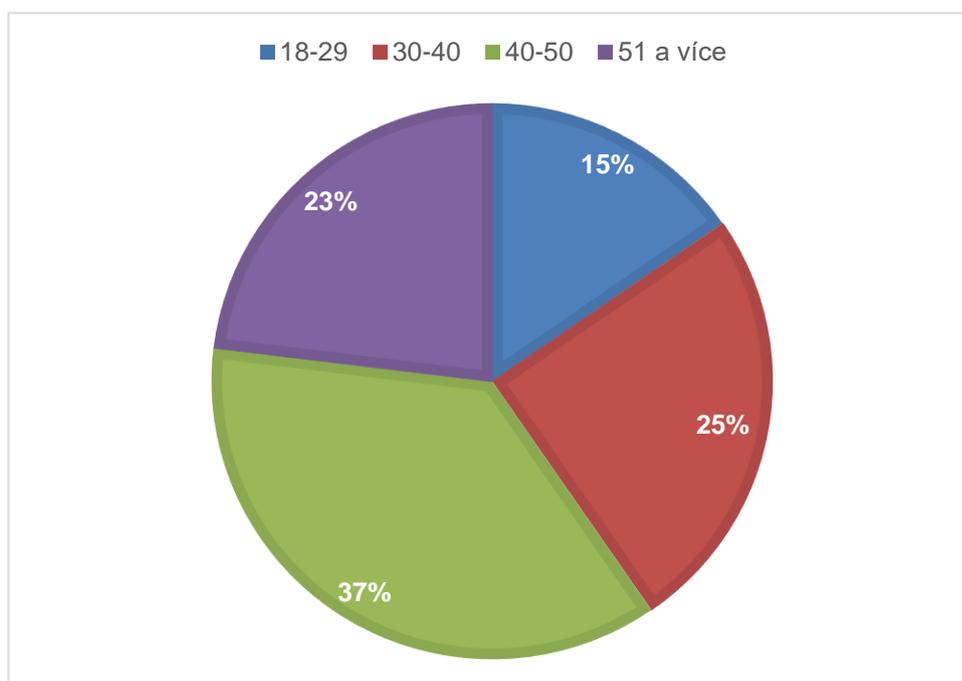
Otázka č. 2: Jaký je Váš věk?

Tabulka 15 - Věk respondentů

Věk	18-29	30-40	40-50	51 a více
celkem	8	13	19	12

Zdroj⁹⁷

Graf 7 - Věk respondentů



Zdroj⁹⁸

⁹⁷ Autorka práce, vlastní šetření

⁹⁸ Autorka práce, vlastní šetření

Z provedeného šetření je zřejmé, že k výzkumnému šetření se nejvíce vyjádřili zaměstnanci ve věku 40 až 50 let, a to v počtu 19 respondentů. Následovala skupina zaměstnanců ve věku 30 až 40 let. Nejméně byla ve výzkumném šetření zastoupena skupina zaměstnanců ve věkovém rozmezí 18 až 29 let, z této skupiny odpovědělo v dotazníku pouze 8 respondentů.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

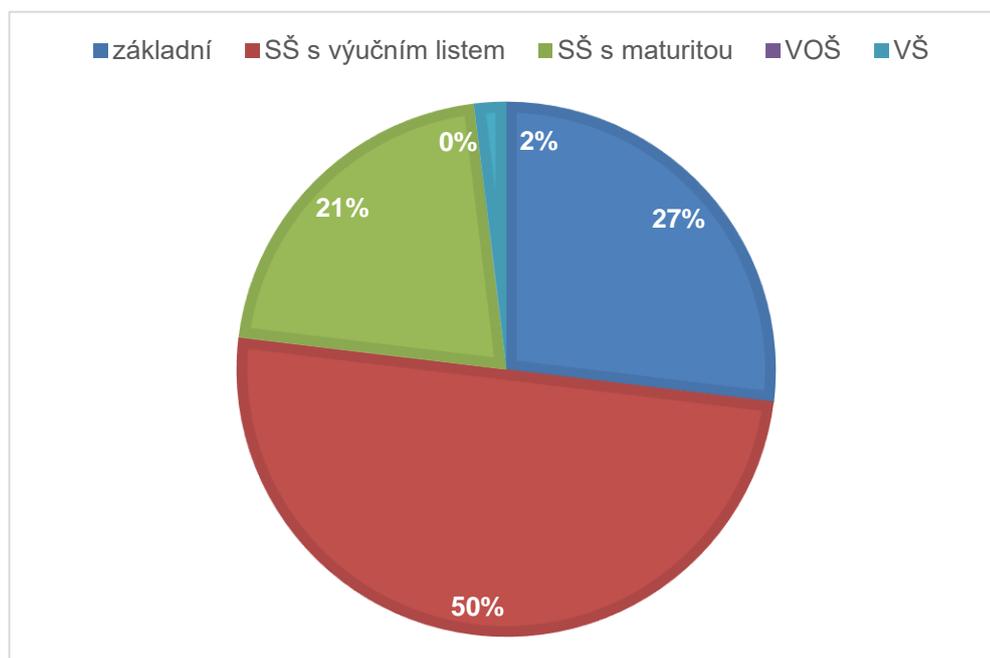
Tabulka 16 - Dosažené vzdělání respondentů

Vzdělání	základní	SŠ s výučním listem	SŠ s maturitou	VOŠ	VŠ
celkem	14	26	11	0	1

Zdroj⁹⁹

⁹⁹ Autorka práce, vlastní šetření

Graf 8 - Dosažené vzdělání respondentů



Zdroj¹⁰⁰

Na výzkumné otázky odpovědělo 14 respondentů se základním vzděláním, 26 respondentů se středoškolským vzděláním zakončeným výučním listem. Tato skupina tvořila celých 50% všech respondentů. Dále na výzkumné otázky odpovědělo 19 respondentů, které uvedli jako jejich nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s maturitou. A objevil se také jeden respondent s vysokoškolským vzděláním. Naopak nikdo z respondentů neuvedl jako nejvyšší dosažené vzdělání vyšší odborné.

¹⁰⁰ Autorka práce, vlastní šetření

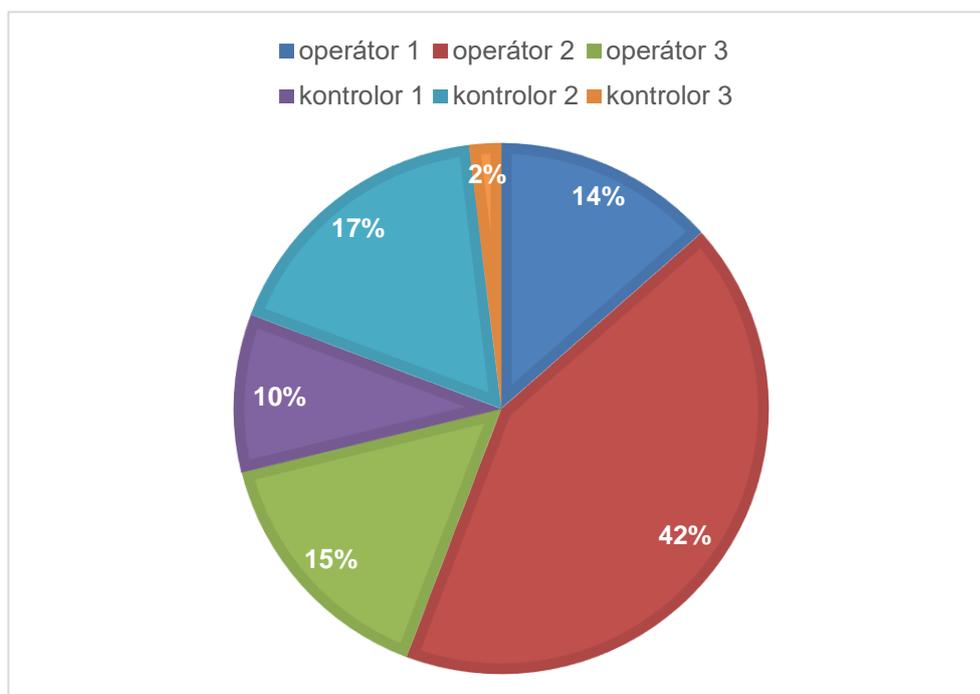
Otázka č. 4: Na jaké pozici v současnosti pracujete?

Tabulka 17 - Pracovní pozice respondentů

pracovní pozice	operátor 1	operátor 2	operátor 3	kontrolor 1	kontrolor 2	kontrolor 3
celkem	7	22	8	5	9	1

Zdroj¹⁰¹

Graf 9 – Pracovní pozice respondentů



Zdroj¹⁰²

¹⁰¹ Autorka práce, vlastní šetření

¹⁰² Autorka práce, vlastní šetření

Z provedeného šetření je zřejmé, že k výzkumnému šetření se nejvíce vyjádřili zaměstnanci pracující na pracovní pozici operátor 2, a to v počtu 22 respondentů, což tvoří 42% všech respondentů. Nejméně se vyjádřili zaměstnanci, kteří pracují na pozici kontrolor 3. V této skupině respondentů se vyjádřil pouze jeden zaměstnanec.

9.3.2 Odpovědi respondentů

Otázka č. 5: Měl/a byste zájem o rekvalifikaci, tj. o teoretické i praktické vzdělávání při zaměstnání, dotované společností konané převážně v mimopracovním čase?

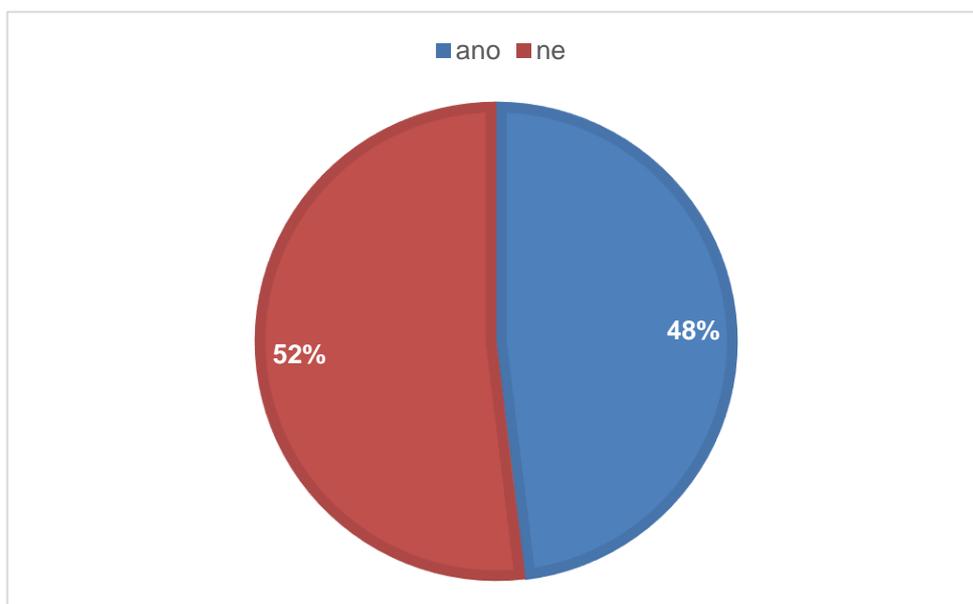
Tabulka 18 - Zájem o rekvalifikaci

zájem o rekvalifikaci	ano	ne
celkem	25	27

Zdroj¹⁰³

¹⁰³ Autorka práce, vlastní šetření

Graf 10 - Zájem o rekvalifikaci



Zdroj¹⁰⁴

Zájem o rekvalifikaci hrazenou společností Parker-Hannifin konající se převážně v mimopracovním čase projevilo 48% respondentů, tj. na otázku odpovědělo kladně 25 respondentů. 52% respondentů naopak neprojevilo o rekvalifikaci zájem.

Na následující dvě otázky již odpovídali pouze respondenti, kteří projevili zájem o rekvalifikaci, tj. 25 respondentů.

¹⁰⁴ Autorka práce, vlastní šetření

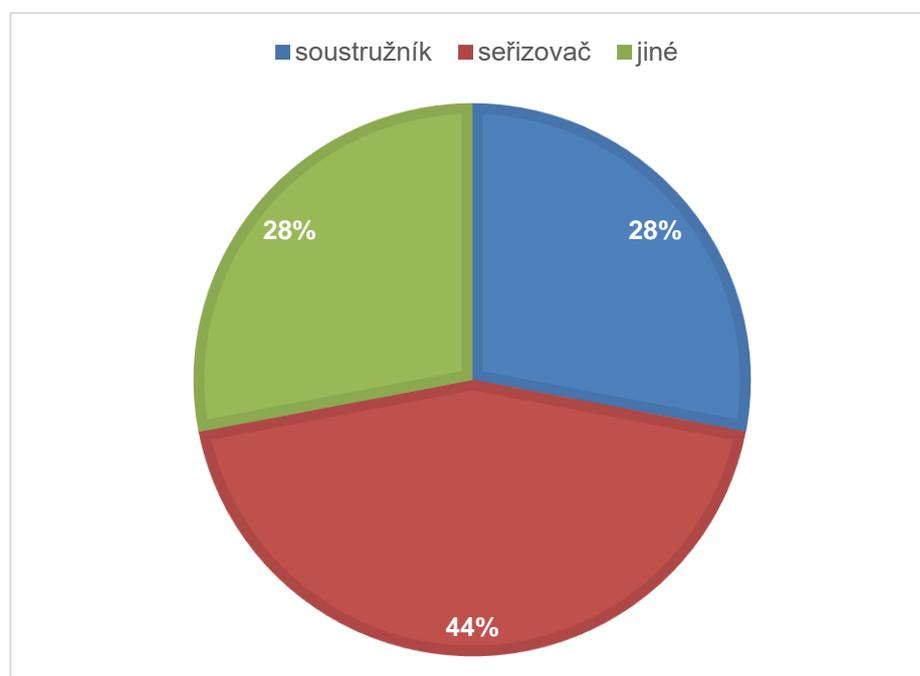
Otázka č. 6: Měl/a byste zájem o rekvalifikace na pozici:

Tabulka 19 - O jakou rekvalifikaci byl v rámci rekvalifikace projeven zájem

zájem o pozici	soustružník	seřizovač	jiné
celkem	7	11	7

Zdroj¹⁰⁵

Graf 11 - O jakou rekvalifikaci byl v rámci rekvalifikace projeven zájem



Zdroj¹⁰⁶

¹⁰⁵ Autorka práce, vlastní šetření

¹⁰⁶ Autorka práce, vlastní šetření

V odpovědích na výzkumnou otázku číslo šest projevilo nejvíce respondentů, a to 11 zájem o rekvalifikaci na pozici seřizovače. 7 respondentů projevilo zájem o pozici soustružníka a stejný počet respondentů projevilo zájem o rekvalifikaci na jinou pozici. Ve čtyřech případech byla tato jiná pozice blíže zaměstnancem specifikována. Ve dvou případech se objevil zájem o pozici mistra výroby, v jednom případě zaměstnanec projevilo zájem o rekvalifikaci na pozici HR specialisty a jednou o pozici technika kvality.

Otázka č.7: O rekvalifikaci byste měl/a zájem z důvodu možné:

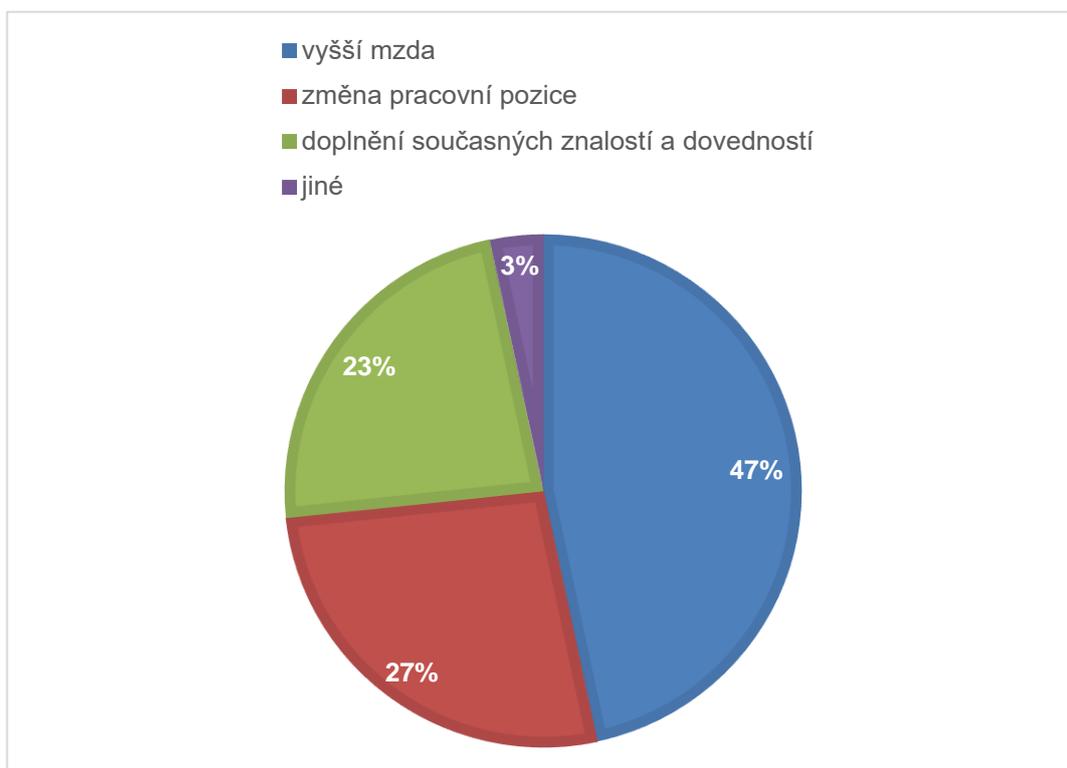
Tabulka 20 - Důvod zájmu o rekvalifikaci

důvod zájmu o rekvalifikaci	vyšší mzda	změna pracovní pozice	doplnění současných znalostí a dovedností	jiné
celkem	14	8	7	1

Zdroj¹⁰⁷

¹⁰⁷ Autorka práce, vlastní šetření

Graf 12 - Důvod zájmu o rekvalifikaci



Zdroj¹⁰⁸

V rámci této otázky bylo několik respondentů, kteří vybrali více možných odpovědí na danou otázku. Z provedeného šetření je zřejmé, že hlavním důvodem zájmu o rekvalifikaci je vyšší mzda. Tuto odpověď volilo 47% respondentů. Druhým nejčastějším důvodem je změna pracovní pozice, následovaná touhou po doplnění současných znalostí a dovedností. Jeden z respondentů uvedl odpověď jiné. Bohužel ji blíže nespecifikoval.

¹⁰⁸ Autorka práce, vlastní šetření

9.4 Vyhodnocení šetření

Výsledky výzkumného šetření pomocí zpracovaných dat byly využity k potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz.

Hypotéza č.1: Dotazník vyplní více mužů než žen.

Uvedená hypotéza se potvrdila. Výzkumného šetření se zúčastnilo více mužů než žen.

Hypotéza č. 2: Nejčastější odpověď na tuto výzkumnou otázku bude věkové rozmezí 40-50 let.

Hypotéza se potvrdila. V rámci šetření bylo znát, že v rámci Parker-Hannifin je zaměstnáno nejvíce zaměstnanců v tomto věkovém rozmezí.

Hypotéza č. 3: Dokončené základní vzdělání.

Tato hypotéza se nepotvrdila. Nejvíce respondentů odpovědělo, že jejich nejvyšším dosaženým vzděláním je střední vzdělání zakončené výučním listem. Autorka šetření se při stanovení této hypotézy nechala ovlivnit vývojem v Parker-Hannifin v posledních letech, kdy na tyto nižší výrobní pozice nastupují zaměstnanci s dokončeným základním vzděláním. Nevzala však v potaz, že řada zaměstnanců, kteří ve společnosti pracují již mnoho let a jsou ve věkovém rozmezí 40 až 50 let, má většinou vyšší vzdělání než pouze dokončené základní vzdělání.

Hypotéza č.4: Operátor 3

Hypotéza se nepotvrdila. Nejvíce respondentů uvedlo, že pracují na pozici operátor 2. Důvodem může být větší podíl zaměstnanců, kteří pracují na uvedené pozici oproti pozici operátor 3, na kterou je v současnosti zařazeno méně zaměstnanců.

Hypotéza č. 5: Většina zaměstnanců odpoví ne.

Tato hypotéza se potvrdila. Autorku šetření ale překvapil podíl respondentů, kteří odpověděli, že by měli zájem o rekvalifikaci, neboť ano odpovědělo 48% respondentů. Což je výrazný nárůst oproti očekávaným 20%.

Hypotéza č. 6: Seřizovač

Hypotéza se potvrdila. Nejvíce respondentů projevilo zájem o rekvalifikaci na pozici seřizovače. Zde se zřejmě projevují především dva vlivy: uvedená pozice je zastoupena ve velkém počtu na každém oddělení, tudíž respondenti jsou velmi srozuměni s náplní její práce. A zároveň je může lákat různorodost této práce to, že není vázána na jeden stroj nebo činnost a plnění norem.

Hypotéza č. 7: Vyšší mzda

Také tato hypotéza se potvrdila. Největší část respondentů projevila zájem o rekvalifikaci z důvodu možné vyšší mzdy. Výše mzdy je pro zaměstnance na uvedených pozicích důležitým faktorem.

9.4.1 Závěr dotazníkového šetření

V návaznosti na provedené dotazníkové šetření lze vyhodnotit, že existuje zájem dostatečně velké skupiny zaměstnanců k tomu, aby byla pokryta potřeba interní profesní struktury.

ZÁVĚR

Cílem předložené diplomové práce bylo zjistit, zda by program interní rekvalifikace mohl pomoci vyřešit nedostatek soustružníků ve výrobní společnosti Parker-Hannifin, s.r.o. v Sadské.

Diplomová práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část byla zaměřena převážně na témata související s dalším profesním vzděláváním a rekvalifikací.

Praktická část diplomové práce nejprve prokázala pomocí dostupných dat Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce České republiky nedostatek soustružníků na trhu práce ve východní části Středočeského kraje, to je v okresech Nymburk, Kolín, Kutná Hora, Mladá Boleslav a Praha východ. Stejně tak prokázala i nedostatek studentů a především absolventů, kteří jsou v převážné většině ještě před skončením, nebo ihned po skončení školy zaměstnání, a i proto nejsou schopni obsadit všechna nabízená pracovní místa. Protože společnost Parker-Hannifin, s.r.o. zdaleka nenabízí atraktivní mzdy pro zaměstnance na pozici soustružníka v rámci východní části Středočeského kraje, je interní a externí nábor většinou neúspěšný.

Proto autorka práce ve spolupráci se Střední odbornou školou Čelákovice vytvořila pilotní program dalšího vzdělávání, který je v rámci této diplomové práce popsán a jehož evaluace je následně provedena. Dle hodnocení účastníků vzdělávací akce i nadřazených lze program považovat za úspěšný, neboť dle výše uvedeného hodnocení obou stran tato akce splnila svůj účel. Protože pilotní program proběhl úspěšně, bylo v rámci dotazníkového šetření zjišťováno, zdali by se mezi zaměstnanci společnosti našli další zájemci o rekvalifikaci. Dotazníkové šetření bylo anonymní a zodpovězení dotazníku bylo zcela dobrovolné. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 52 zaměstnanců, z nichž skoro polovina, přesněji celkem 25, projevilo zájem o rekvalifikaci.

Proto nezbyvá než závěrem zodpovědět výzkumnou otázku této diplomové práce, a to tak, že program interní rekvalifikace skutečně může pomoci výrobní firmě, v tomto případě speciálně společnosti Parker-Hannifin, s.r.o., vyřešit problém s nedostatkem soustružníků na trhu práce. A nejen jich, neboť dle dotazníkového šetření řada

respondentů viz výše projevila zájem i o pozici seřizovače, kterou se také nedaří dlouhodobě obsadit.

Proto by autorka práce chtěla společnosti Parker-Hannifin, s.r.o. doporučit vytvoření nového programu dalšího vzdělávání ve spolupráci se Střední školou Čelákovice, které se zaměří na obor seřizovač. A zároveň pomocí podnětů od účastníků pilotního programu dalšího vzdělávání Obráběč kovů - plastů vylepšit do budoucna tento studijní program. A následně zaměstnancům společnosti nabídnout účast v obou těchto programech. Společnost zájem o rekvalifikaci má, ale nutnou podmínkou je doporučení nadřízeného, že daný zaměstnanec má na základě každoročního hodnocení kompetencí a výkonu potenciál k absolvování vzdělávací akce.

Protože jak ukázala tato diplomová práce, není lepší cesta, jak získat na tyto pozice kvalifikované zaměstnance, než je cesta interní rekvalifikace.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů:

- 1) FOOT, M., HOOK, C., *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002, ISBN 80-7226-515-6
- 2) HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.
- 3) KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- 4) KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, a. s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
- 5) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- 6) PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- 7) PALÁN, Z. *Profesní vzdělávání 2002*. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení, Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta v nakl. MJF, 2003. ISBN 80-86284-29-8.
- 8) PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8.
- 9) PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*, Praha: UJAK, 2014. ISBN: 978-80-7452-033-4

Seznam použitých internetových zdrojů:

- 1) Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese, Ministerstvo práce a sociálních věcí, [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/analýza-neobsazenosti-volnych-pracovnich-mist-podle-profese>
- 2) Co je národní soustava povolání, Národní soustava povolání, [online]. © 2017 [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://nsp.cz/info/co-je-nsp>

- 3) Hledání počtu absolventů, Úřad práce: [online]. © Úřad práce ČR [cit.12.1.2021]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/hledani-poctu-absolventu>
- 4) Mužík, J.: Profesní vzdělávání dospělých, [online]. [cit.10.1.2021]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>
- 5) Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 113. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/narizeni-vlady-c.-515-2004-sb>.
- 6) Parker Hannifin Corporation Decades, [online]. [cit.12.1.2021]. Dostupné z: [Parker Hannifin Decades History Brochure.pdf](#)
- 7) Přehled středních a učebních oborů – Mafra, a.s., [online]. © 1999–2021, [cit. 2.2.2021]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/stredni_skoly
- 8) Rekvalifikace, Úřad práce České republiky, [online]. © Úřad práce ČR [cit.12.1.2021]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace>
- 9) Soustružník kovů, Národní soustava povolání, [online]. © 2017 [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/soustruznik-kovu>
- 10) Struktura nezaměstnanosti podle profese, Ministerstvo práce a sociálních věcí, [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace14>
- 11) Střední odborná škola Čelákovice, s.r.o., [online]. © 2010 [cit.19.1.2021]. Dostupné z: <https://www.soscelakovice.cz>
- 12) Vyhláška č. 519/2004 Sb., ze dne 23. září 2004, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vyhlaska-c.-519-2004-sb>.
- 13) Výroční zpráva 2019/2020, Střední škola letecké a výpočetní techniky: [online]. [cit. 12.1.2021]. Dostupné z: <http://www.sslvt.cz/index.php/o-skole/dokumenty>
- 14) Zákon č. 73/2011 Sb., ze dne 9. února 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2011, částka 29. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>
- 15) Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, částka 84. Dostupné z: <http://www.sbirkazakonu.info/zakonik-prace/>

- 16) Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13.května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?r=2004&cz=435>

Seznam použitých ostatních zdrojů

- 1) Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o.: časopis pro zaměstnance Parker IN
- 2) Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o.: formulář Hodnocení vzdělávací akce
- 3) Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o., Organizační struktura
- 4) Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o.: Příručka pro zaměstnance firmy Parker-Hannifin
- 5) Interní materiál společnosti Parker-Hannifin, s.r.o.: Směrnice vzdělávání
- 6) Interní materiál Střední odborné školy Čelákovice, Program dalšího vzdělávání, Obráběč kovů-plastů (obor 23-56-H/01), pro Parker-Hannifin, s.r.o.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Profesní rozvoj.....	17
Obrázek 2 - Proces firemního vzdělávání.....	19
Obrázek 3 - Letecký pohled; Parker-Hannifin Sadská.....	49
Obrázek 4 - Portfolio produktů divize Chomerics.....	50
Obrázek 5 Portfolio produktů divize Prädifa.....	50
Obrázek 6 - Organizační struktura od lokačního manažera po směnové vedoucí na oddělení PTFE.....	52
Obrázek 7 - Rozpočet pro realizaci vzdělávacího programu.....	70

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Počet neobsazených pracovních míst.....	38
Tabulka 2 - Struktura nezaměstnanosti podle profese.....	40
Tabulka 3 - Počet studentů přijatých ke studiu v roce 2020/2021.....	44
Tabulka 4 - Počet nezaměstnaných absolventů.....	45
Tabulka 5 - Mzdové rozpětí na pozici soustružníka k 1.12.2019.....	62

Tabulka 6 - Mzda na pozici Seřizovači a obsluha obráběcích strojů (kromě dřevoobráběcích) v roce 2019.....	63
Tabulka 7 - Učební plán	69
Tabulka 9 – Porovnání přímých nákladů	72
Tabulka 10 - Porovnání celkových nákladů	74
Tabulka 11 – Evaluace zaměstnanců po skončení projektu	78
Tabulka 12 - Vyhodnocení dotazníku	80
Tabulka 13 - Hodnocení vzdělávací akce nadřízenými	82
Tabulka 14 – Celkové hodnocení vzdělávací akce	83
Tabulka 15 - Pohlaví respondentů.....	88
Tabulka 16 - Věk respondentů	89
Tabulka 17 - Dosažené vzdělání respondentů.....	90
Tabulka 18 - Pracovní pozice respondentů	92
Tabulka 19 - Zájem o rekvalifikaci	93
Tabulka 20 - O jakou rekvalifikaci byl v rámci rekvalifikace projeven zájem.....	95
Tabulka 21 - Důvod zájmu o rekvalifikaci	96

Seznam grafů

Graf 1 – Neobsazená místa vs. nezaměstnanost	41
Graf 2 - Situace na oddělení PTFE od ledna 2019 do února 2020.....	55
Graf 3 - Situace na divizi Prádífa od července 2019 do prosince 2020	56
Graf 4 - Porovnání přímých nákladů.....	73
Graf 5 - Porovnání celkových nákladů	74
Graf 6 - Pohlaví respondentů	88
Graf 7 - Věk respondentů	89
Graf 8 - Dosažené vzdělání respondentů	91
Graf 9 – Pracovní pozice respondentů	92
Graf 10 - Zájem o rekvalifikaci	94
Graf 11 - O jakou rekvalifikaci byl v rámci rekvalifikace projeven zájem	95
Graf 12 - Důvod zájmu o rekvalifikaci	97

PŘÍLOHA A: DOTAZNÍK

Vážení kolegové,

Tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění tohoto krátkého dotazníku, zjišťující zájem o rekvalifikaci v naší společnosti. Tento dotazník slouží pouze pro účely mé diplomové práce, kterou píšu na téma Význam rekvalifikace pro výrobní společnost. Je tedy pro firmu Parker-Hannifin, s.r.o. zcela nezávazný.

Dotazník je anonymní.

Velice Vám děkuji za Váš čas a za Vaši spolupráci.

Veronika Nejedlá

- 1) Jaké je Vaše pohlaví?
 - Muž
 - Žena

- 2) Jaký je Váš věk
 - 18-29
 - 30-40
 - 40-50
 - 51 a více

- 3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání
 - Základní
 - Střední vzdělání s výučním listem
 - Střední vzdělání s maturitou
 - Vyšší odborné vzdělání
 - Vysokoškolské vzdělání

- 4) Na jaké pozici v současnosti pracujete:
 - Operátor 1
 - Operátor 2

- Operátor 3
 - Kontrolor 1
 - Kontrolor 2
 - Kontrolor 3
- 5) Měl/a byste zájem o rekvalifikaci, tj. o teoretické i praktické vzdělávání při zaměstnání, dotované společností konané převážně v mimopracovním čase?
- Ano
 - Ne
- 6) Měl/a byste zájem o rekvalifikace na pozici:
- Soustružník
 - Seřizovač
 - Jiné.....
- 7) O rekvalifikaci byste měl/a zájem z důvodu možné:
- Vyšší mzdy
 - Změny pracovní pozice
 - Doplnění současných znalostí a dovedností
 - Jiné.....

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Veronika Nejedlá

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Význam rekvalifikace pro výrobní společnost

Rok: 2021

Počet stran textu bez příloh: 92

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 9

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 16

Vedoucí práce: PaedDr. Josef Petrášek