UNIVERZITA PALACKÉHO
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA EKONOMICKO-MANAŽERSKÝCH STUDIÍ

POŽADAVKY ČESKÝCH A SLOVENSKÝCH STUDENTŮ VŠ NA BUDOUCÍHO ZAMĚSTNAVATELE

Bakalářská práce

Obor studia: Ekonomicko-manažerská studia

Autor: Kristýna Raimerová
Vedoucí práce: doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.

Olomouc 2023

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „Požadavky českých a slovenských studentů VŠ na budoucího zaměstnavatele“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí práce a uvedla jsem v ní všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 17.4.2023 Podpis ……

Poděkování

Děkuji mé vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Jaroslavě Kubátové za její pomoc a cenné rady při zpracování této práce.
Rovněž děkuji všem respondentům, kteří se účastnili dotazníkového šetření, které je součástí této bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá požadavky českých a slovenských studentů vysokých škol na budoucího zaměstnavatele.

Cílem práce je zjistit požadavky českých a slovenských vysokoškolských studentů, týkající se jejich budoucího zaměstnavatele a srovnání těchto požadavků.

V teoretické části práce budou definovány klíčové pojmy práce, nastíněny rozdíly v české a slovenské národní kultuře a popsány poznatky z předchozích průzkumů pracovních očekávání studentů v tuzemsku i ve světě.

V praktické části práce bude popsáno vlastní dotazníkové šetření, zjišťující představy českých a slovenských studentů vysokých škol o jejich budoucím zaměstnavateli.

Na základě výsledků šetření a teoretické rešerše budou vysvětleny rozdíly v očekáváních studentů obou zemí a bude sestaven soubor doporučení pro zaměstnavatele, jež mají zájem o zaměstnání nynějších studentů z České republiky a ze Slovenské republiky.

Klíčová slova

Generace Z; studenti; zaměstnavatel; požadavky; Česká republika; Slovenská republika

Abstract

The bachelor thesis deals with the requirements of Czech and Slovak university students for their future employers.

The thesis aims to find out the requirements of Czech and Slovak university students concerning their future working life and to compare the Czech and Slovak requirements.

The theoretical part of the thesis will define the key concepts of the thesis, outline the differences in Czech and Slovak national cultures and describe the findings from previous research on students' job expectations in the Czech Republic and worldwide.

The practical part of the thesis will describe the own questionnaire survey, investigating the perceptions of Czech and Slovak university students about their future employer.

Based on the results of the survey and theoretical research, the differences in the expectations of students from both countries will be explained and a set of recommendations for employers interested in employing current university students from the Czech Republic and Slovakia will be compiled.

Keywords

Generation Z; students; employer; requirements; Czech Republic; Slovak Republic

Obsah

Úvod 8

Teoretická část:

1 Charakteristika používaných pojmů 9
1.1 Student 9
1.2 Zaměstnavatel 10
1.3 Požadavky 11
1.4 Pracovní podmínky 12
1.5 Finanční ohodnocení 14
1.6 Benefity 15
1.7 Členění generací 16
1.8 Charakteristika generace Z 18

2 Kulturně podmíněné rozdíly v pracovním prostředí 20
2.1 Vzdálenost moci 23
2.2 Individualismus 25
2.3 Maskulinita 27
2.4 Vyhýbání se nejistotě 29
2.5 Dlouhodobá orientace 31
2.6 Požitkářství 32

3 Očekávání generace Z podle mezinárodních a českých průzkumů 34
3.1 Hodnoty – mezinárodní průzkumy 35
3.2 Pracovní prostředí – mezinárodní průzkumy 37
3.3 Finanční ohodnocení – mezinárodní průzkumy 41
3.4 Benefity – mezinárodní průzkumy 41
3.5 Hodnoty –české průzkumy 43
3.6 Pracovní prostředí – české průzkumy 44
3.7 Finanční ohodnocení – české průzkumy 45
3.8 Benefity – české průzkumy 46

Praktická část:

4 Metodika výzkumu 49
4.1 Průběh dotazování 49
4.2 Pilotní výzkum 50
4.3 Stavba dotazníku 50
4.4 Výsledky dotazníkového šetření 52

5 Analýza rozdílných očekávání českých a slovenských studentů VŠ od budoucího zaměstnavatele 77

5.1 Rozdíly v preferovaných hodnotách 78
5.2 Ideální budoucí pracoviště 80
5.3 Ideální styl vedení 81
5.4 Preferované oblasti vzdělávání 81
5.5 Preferované benefity 81
5.6 Shrnutí požadavků českých studentů VŠ 82
5.7 Shrnutí požadavků slovenských studentů VŠ 83

Závěr 85
Summary 86
Seznam použitých zdrojů 87
Seznam tabulek 94
Seznam grafů 95
Seznam příloh 95

Úvod

Bakalářská práce se zabývá pracovními a profesními požadavky, očekáváními a přáními vysokoškolských studentů v České republice a na Slovensku.

Vysokoškolští studenti, které čeká po dokončení studií jejich první pracovní pozice, jsou zajímavou skupinou pro zaměstnavatele, kteří chtějí své týmy obohatit o nové pracovníky. Zaměstnavatelé, tedy organizace a podniky, jež chtějí získat čerstvé vysokoškoláky, budou moci nahlédnout na očekávání studentů v oblasti jejich pracovních hodnot, finančního ohodnocení, vybavení pracoviště, pracovního kolektivu a nefinančních benefitů.

Na základě teoretických poznatků a aktuálních zahraničních a tuzemských výzkumů představím očekávání studentů v pracovním životě, a následně tyto poznatky aplikuji i při tvorbě vlastního dotazníkového šetření mezi českými a slovenskými vysokoškolskými studenty.

Cíli práce jsou zjištění představ o ideálním zaměstnavateli českých a slovenských vysokoškoláků, následné porovnání těchto zjištění mezi oběma zeměmi a popisem případných odlišností.

Bakalářská práce bude rozdělena na dvě části, teoretickou část a praktickou část. Teoretická část vysvětlí klíčové pojmy a charakteristiky studentů a zaměstnavatelů pro účely této práce. Další kapitola bude obsahovat kulturní specifika pracovních očekávání a hodnot občanů České a Slovenské republiky. Poslední kapitola teoretické části bude tvořena výsledky mezinárodních a tuzemských výzkumů pracovních očekávání mezi studenty.

Praktická část bude sestávat z analýzy vlastního dotazníku. Dotazníkové šetření bude zjišťovat preference českých a slovenských vysokoškolských studentů při výběru zaměstnavatele. Následně se výsledky obou republik porovnají, a pokud se v odpovědích studentů z České a Slovenské republiky vyskytnou rozdíly, budu se snažit jejich původ objasnit na základě teoretických poznatků. Podle výsledků dotazníkového šetření pak sestavím soubor doporučení pro zaměstnavatele, kteří mají zájem zaměstnat tuto skupinu. Návrh doporučení bude obsahovat studenty preferované hodnoty, podobu práce, pracovní dobu, finanční ohodnocení a benefity, jež od svých ideálních zaměstnavatelů očekávají.

Teoretická část

1 Charakteristika používaných pojmů

V této kapitole budou charakterizovány pojmy, jež se budou v této závěrečné práci používat a jejich definice jsou pro práci významné.
První kapitola se věnuje charakterizování studentů, jejichž vnímání pracovního prostředí se tato práce týká.
Druhá podkapitola upřesní, kdo se rozumí v této práci pod pojmem zaměstnavatel, kterého budou studenti hodnotit podle svých přání a preferencí.
Přání a preference studentů lze jinak zastřešit pojmem požadavky, který bude předmětem třetí podkapitoly.
Jednotlivé požadavky studentů pak budou objasněny v podkapitolách číslo 4 (Pracovní podmínky), 5 (Finanční ohodnocení) a 6 (Benefity).
Jelikož velká část studentů patří do specifické generace, nazývané též jako generace Z, budou poslední dvě podkapitoly věnovány členění již existujících generací a charakteristice generace Z.

1.1 Student

Studenty VŠ jsou v této práci myšleni lidé, kteří v současnosti studují na vysoké škole v bakalářském, magisterském nebo navazujícím magisterském programu, a zároveň plánují po svých studiích na vysoké škole vstoupit na trh práce a nastoupit do svého prvního zaměstnání na plný úvazek.
Pojem student dle Sociologického slovníku označuje člověka, který se účastní jakékoliv vzdělávací aktivity. V užším pojetí označuje osobu, „*vzdělávající se v některém typu střední školy končící maturitou nebo na jakékoliv (sic!) vysoké škole, resp. v postgraduálním kursu.*“ [1]
V užším pojetí se v některých zemích jako studenti označují lidé, kteří jsou připravováni na svou budoucí kariérní dráhu výukou na vysoké škole,

[1] ČERMÁK, Vladimír. Student. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Student

a tvoří tak skupinu budoucí potenciální inteligence národa. Této skupině, omezené věkem a charakterem činnosti, se připisuje také nevyhraněnost názorů a touha po společenské změně, nebo přímo iniciace takové změny.[2]

Mezi studenty se už nevyskytuje jen mládež, ale i lidé, kteří si doplňují vzdělání v různých etapách svého života, a připravují se tak na svou novou kariéru nebo pracovní postup ve svém stávajícím oboru[3], upřesnila jsem chápání pojmu student VŠ v této bakalářské práci na ty studenty, kteří dříve nevykonávali pracovní činnost na hlavní pracovní poměr, což znamená, že se v plném rozsahu nestali účastníky směny na trhu práce.

Trh práce je podle Jandourkova Sociologického slovníku charakterizován jako *„trh, na kterém vlastníci pracovních sil usilují o pracovní místa a zisk nejlepšího příjmu.“*[4]

Jak bylo zmíněno výše, studenti se charakterizují také tím, že nemají vyhraněné názory na svět, který je obklopuje. Toto tvrzení lze aplikovat i na názory, které se týkají pracovního trhu, se kterým nemají studenti tolik zkušeností jako lidé, kteří už nabízeli svou pracovní sílu, jinak nazývanou též lidský kapitál ke směně na trhu práce.

Lidský kapitál, tedy znalosti a dovednosti, které může člověk nabízet na trhu práce, je ocenitelný.[5] Lidé, kteří už na pracovním trhu svůj lidský kapitál nabízeli, ví, jakou odměnu výměnou za své znalosti a zkušenosti požadují.

1.2 Zaměstnavatel

Směna lidského kapitálu, jež poskytují lidé za určitou odměnu, kterou jim poskytuje někdo jiný, probíhá v praxi nejčastěji v rámci pracovního poměru.

---

[2] ČERMÁK, Vladimír. Student. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Student

[3] Tamtéž

[4] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. s. 262.

[5] KEMÉNYOVÁ, Irena. Kapitál lidský. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Kapit%C3%A1l_lidsk%C3%BD

V pracovním poměru vzniká vztah mezi podřízeným, jinak označovaným jako zaměstnanec, jež nabízí svou pracovní sílu či lidský kapitál a pracuje dle daných pokynů, a zaměstnavatelem, jež udílí tyto pokyny a poskytuje podřízenému za jeho práci odměnu, označovanou jako mzda nebo plat.[6] Zaměstnavatelem může být fyzická nebo právnická osoba s pracovněprávní subjektivitou zaměstnavatele, tedy způsobilostí k právům a povinnostem.[7] V této bakalářské práci budou jako zaměstnavatelé označovány především organizace, které prostřednictvím svých představitelů poptávají lidský kapitál. Do tohoto výčtu zaměstnavatelů budou zařazeny jak organizace působící v soukromém sektoru, jež poskytují pravidelnou měsíční finanční odměnu ve formě mzdy[8], tak i organizace působící ve veřejném sektoru, jež dávají svým zaměstnancům pravidelnou měsíční finanční odměnu ve formě platu[9].

1.3 Požadavky

Požadavky českých a slovenských studentů se v této práci rozumí jejich preference, očekávání a představy týkající se pracovních podmínek a pracovního prostředí, výše odměny za účast v pracovním poměru a podoba nefinančních benefitů poskytovaných zaměstnavateli.

---

6 BĚLINA, Miroslav. Pracovní poměr. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Právnický slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembqhfpw64zrguxha4tbmnxxm3tjl5yg63lfoi&groupIndex=1&rowIndex=0&refSource=search

7 BĚLINA, Miroslav. Zaměstnavatel. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Právnický slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembqhfpw64zrguxhuylnmvzxi3tbozqxizlm&groupIndex=1&rowIndex=0&refSource=search

8 HŮRKA, Petr. Mzda. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Právnický slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembqhfpw64zrguxg26teme&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search

9 HŮRKA, Petr. Plat. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Právnický slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembqhfpw64zrguxha3dboq&groupIndex=1&rowIndex=0&refSource=search

Snad každý pracovník by chtěl mít pocit pracovní satisfakce, tedy pracovní spokojenosti. Tento pocit závisí na tom, jaké hodnoty zaměstnanec vyznává, jaké má další profesní ambice a cíle. Odborná literatura se shoduje na tom, že k pracovní spokojenosti přispívá radost z uplatnění vlastních schopností a dovedností, finanční ohodnocení práce, užitečnost vlastní pracovní činnosti a sociální a technologické prostředí pracoviště. Pracovní spokojenost koreluje s pracovními podmínkami a pracovním prostředím, vztahy s nadřízenými a s kolegy i se systémem odměňování.[10]

1.4 Pracovní podmínky

Pracovní podmínky závisí na tom, jaký je ekonomický charakter společnosti, ale také na podobě pracoviště a jeho vybavení, namáhavosti a monotónnosti nebo naopak různorodosti a zajímavosti práce. Tyto podmínky jsou ovlivňovány také podílem autonomie a kreativity nebo odpovědnosti pracovníka, které se uplatňují při výkonu práce. Na spokojenost pracovníků má vliv i pracovní režim, tedy rozvrh směn, možnost čerpání pracovního volna nebo dostupnost pracoviště.[11]

Specifickou skupinou pracovních podmínek jsou sociálně-psychologické podmínky. Tyto podmínky určují, zda mají pracovníci možnost uplatnit své znalosti a dovednosti, zda mají přístup k aktivitám, jež by jejich dovednosti a kvalifikaci zvýšily, ale také zda na pracovišti panují dobré vztahy mezi nadřízenými a podřízenými nebo mezi kolegy. Typy řízení a interakce s ostatními pracovníky a informovanost o dění v organizaci jsou důležitým aspektem pracovních podmínek. Poskytování mzdy a dovolené, jistota pracovního poměru a bezpečnost práce jsou také významnými složkami pracovních

[10] HAVLOVÁ, Jitka. Spokojenost pracovní. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Spokojenost_pracovn%C3%AD

[11] HUDEČEK, Jaroslav. Podmínky pracovní. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Podm%C3%ADnky_pracovn%C3%AD

podmínek. Dobré pracovní podmínky empiricky vplývají na spokojenost zaměstnanců v organizaci.[12]

Pokud jsou pracovní podmínky nebo pracovní prostředí nevyhovující, mají na zaměstnance špatný vliv, snižují jeho produktivitu i pracovní spokojenost. Ochrana zdraví a bezpečnosti na pracovištích je zabezpečována normami, takže se zaměstnanci nemusí bát fyzikálních, bezpečnostních nebo hygienických podmínek, jež by negativně vplývaly na jejich produktivitu.[13]

Oblastí, jež normy zabezpečit nedokážou, jsou sociální faktory pracovních podmínek. Zahrnují kvalitu mezilidských vztahů, jako jsou vztahy s nadřízeným a zaměstnavatelem, ale i vztahy se spolupracovníky a kolegy. Sociální faktor má významný vliv na pracovní spokojenost, a špatné vztahy na pracovišti mohou být zdrojem snížené produktivity zaměstnanců.[14]

V nejhorším případě dochází i k ovlivnitelné fluktuaci, tedy odchodu z dané pracovní pozice, opuštění daného pracovního kolektivu nebo odchodu od stávajícího zaměstnavatele z důvodu špatných pracovních podmínek. Tyto změny s sebou nesou nutnost náhrady odejitého pracovníka.

Pokud však kolektiv zůstane nadále nevyhovující, může docházet také k častému odcházení nově přijatých zaměstnanců, což se negativně projeví na růstu nákladů a poklesu produktivity.

Pokles fluktuace lze docílit změnami, jež upraví mezilidské vztahy na pracovišti, a tím zvýší pracovní spokojenost zaměstnanců.[15]

Jak již bylo zmíněno výše, kromě pracovních podmínek a vztahů v pracovním kolektivu ovlivňuje pracovní spokojenost i výše a způsob udělování finančního ohodnocení, tedy mzdy nebo platu.

---

[12] HUDEČEK, Jaroslav. Podmínky pracovní. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Podm%C3%ADnky_pracovn%C3%AD

[13] HAVLOVÁ, Jitka. Podmínky pracovní. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Prost%C5%99ed%C3%AD_pracovn%C3%AD

[14] Tamtéž

[15] HUDEČEK, Jaroslav. Fluktuace. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Fluktuace

1.5 Finanční ohodnocení

Finanční ohodnocení může být udělováno za splnění úkolů nebo odpracování počtu hodin. Úkolová mzda, vyplácená na základě výkonu jednotlivce nebo pracovní skupiny či týmu, je složitější na aplikaci, protože ji lze použít jen tam, kde se dá pracovní výkon přesně změřit. Bývá však více motivační, neboť zaměstnanci dostanou zaplacenu jen tu práci, kterou skutečně odvedli, proto se předpokládá, že se budou snažit pracovat více, aby bylo jejich peněžní ohodnocení vyšší.[16]

Odměna za práci může být vyplácena také na základě počtu odpracovaných hodin. Takováto mzda se nazývá časová a bývá obvyklá v takových zaměstnáních, kde není možné hodnotit pracovní výkon podle výstupů, protože dané zaměstnání vyžaduje soustavnou přítomnost a činnost zaměstnance. Je proto vyplácena například ve službách nebo v podobě platu ve veřejných organizacích.[17]

Výše mzdy se nicméně nemusí odvíjet jen od množství vykonané práce, ale také od již zmiňovaného lidského kapitálu zaměstnance, tudíž slouží jako kompenzace finančních a časových prostředků, které vynaložil na získání svého lidského kapitálu.[18]

Mzda a její výše fungují ve společnosti jako jeden z indikátorů úspěšnosti a statusu jedince, proto je pro mnohé lidi výše mzdy a vyhlídka na kariérní postup spojená s navýšením mzdy velmi silnou motivací k pracovnímu výkonu.[19]

---

[16] KEMÉNYOVÁ, Irena. Mzda. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Mzda

[17] Tamtéž

[18] Tamtéž

[19] Tamtéž

1.6 Benefity

Kromě mzdy zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům i další výhody, jakými jsou například finanční odměny za mimořádné výkony, podíly na zisku organizace (jedná-li se o soukromou organizaci) nebo více volného času.[20]

Volným časem se myslí čas, který zaměstnanci nevěnují své práci ani jiným nepracovním povinnostem. Tento čas mohou věnovat odpočinku, zábavě nebo seberealizaci a vzdělávání. Věnují se tedy fyzické a psychické regeneraci a konzumaci nebo vytváření různého kulturního obsahu.[21]

Množství volného času pro může být mladé lidi, jejichž preference tato práce zkoumá, důležitým faktorem při výběru zaměstnavatele. Tento čas chtějí pracovníci využít ke skloubení povinností na pracovišti i mimo něj.

Chtějí tak dosáhnout work-life balance, tedy rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.[22]

Zaměstnavatelé se snaží přiblížit se této rovnováze zaváděním modifikací pracovní doby, například pružnou či jinými slovy flexibilní pracovní dobou, zkrácením pracovního týdne na čtyři dny místo obvyklých pěti dní, nebo poskytováním možnosti home office, tedy práce z domova.[23]

Kromě těchto iniciativ nabízí zaměstnavatelé také benefity. Jejich rozsah a typ záleží na odvětví, ve kterém organizace působí, a také na rozhodnutí každého zaměstnavatele.

---

[20] KEMÉNYOVÁ, Irena. Mzda. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Mzda

[21] PÁCL, Pavel. Čas volný. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C4%8Cas_voln%C3%BD

[22] LOCKWOOD, Nancy, R. Work/Life Balance – Challenges and Solutions. In: Research Quarterly [online]. 2003, s. 2 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.academia.edu/6531004/Work_Life_Balance_Challenges_and_Solutions

[23] HEJZLAROVÁ, Alice a Veronika PATÁKOVÁ. Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity. *EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem - Sbírka zákonů, judikatura, právo.* Poslední změna 19.11.2019. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html

Často bývají poskytovány různé odborné kurzy nebo školení, jež zvyšují kvalifikaci zaměstnanců, a také příspěvky na stravování. Další oblíbené výhody zahrnují například poskytnutí služebního telefonu nebo počítače, příspěvku na penzijní připojištění, teambuildingové aktivity, vzdělávání nad rámec pracovní náplně nebo vstupenky do kin a divadel.[24]

1.7 Členění generací

Jandourek ve svém Sociologickém slovníku uvádí, že generace je „*seskupení příbuzných věkových skupin nebo ročníků, které prošly socializačním procesem v podobných historických a kulturních podmínkách*“[25] anebo také „*seskupení lidí, kteří prodělali podobnou historickou zkušenost*“[26].

Podle K. Mannheima má každá generace odlišné názory a postoje, které se odvíjí od jejich specifických historických zkušeností, i když jsou zkušenosti individuálně modifikované. Pokud se naskytnou vhodné podmínky, může nastupující generace měnit stávající řád a podmínky ve společnosti. Každá generace je tak ve vhodném prostředí a v určité situaci schopna odstartovat změnu.[27]

Dříve bylo trvání jedné generace stanoveno na dobu přibližně 25 až 30 let, ale v současnosti se tato doba zkracuje.[28]

---

[24] HEJZLAROVÁ, Alice a Veronika PATÁKOVÁ. Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity. *EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem - Sbírka zákonů, judikatura, právo.* Poslední změna 19.11.2019. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html

[25] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. s. 91.

[26] Tamtéž, s. 91.

[27] KABÁTEK, Aleš. Generace. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Generace

[28] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. s. 91.

Dělení generací se opírá o zaužívané názvy daných věkových skupin, nejčastěji ohraničené těmito daty:

1944-1964 – Baby boomers

1965-1980 – Generace X

1981-1995 – Generace Y

1996-2009 – Generace Z.[29]

Níže stručně specifikuji uvedené generace a rozdíly mezi nimi.

Generace Baby boomers jsou lidé, kteří se narodili po Druhé světové válce. V životě proto poznali jen období světového míru, ale také časy Studené války, závody ve zbrojení a strach z atomových zbraní.

V současnosti už většinou na plný úvazek nepracují a za několik let půjdou do důchodu i ti poslední z nich. Na pracovištích se proto dnes mohou setkat především zástupci generací X a Y, a také příslušníci nastupující generace Z.

Generace X, v historickém kontextu ČR a SR nazývána též jako tzv. Husákovy děti, je v současnosti na trhu práce zastoupena nejvíce. Je charakterizována touhou po kvalitním vzdělávání a zdokonalování se. Pro dobrou pracovní nabídku se neváhají obětovat – vstávat dříve, dojíždět do zaměstnání nebo zůstávat v práci i po pracovní době.[30]

Generace Y, tedy mileniálové jsou už také součástí pracovního trhu.

V mládí si už mohli vybrat ze široké škály studijních oborů a zájmů a rádi také využívali možnosti k cestování a dalšímu sbírání vědomostí a zkušeností. Chtějí být se svým životem jako celkem spokojení, a vnímají, že pracovní život tvoří jen část jejich života, proto už nejsou většinou tak ochotní podstupovat změny kvůli práci, jak tomu bylo u předchozích generací. Peníze jsou pro ně stále důležité, protože je mohou využít k naplnění svých zájmů, mimopracovních aktivit a rodinného života. Touha být s rodinou a mít různé koníčky vyvolává požadavky na alternativní způsoby práce – pracovat chtějí například na dálku,

[29] GUERRERO, Maribel, José Ernesto AMORÓS a David URBANO. Do employees' generational cohorts influence corporate venturing? A multilevel analysis. *Small Business Economics* [online]. 2021, **57**(1), 47-74 [cit. 2023-03-03]. ISSN: 0921-898X. Dostupné z: doi:10.1007/s11187-019-00304-z

[30] CHCIPRACOVAT.INFO. *Generace X, Y nebo Z – kam patříte vy?* [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: https://chcipracovat.info/generace-x-y-nebo-z-kam-patrite-vy-2-dil/

flexibilněji nebo méně hodin v týdnu. Pokud přeci jen pracují ve společnosti, chtějí přátelský kolektiv a hezké pracovní prostředí.[31]
Navzdory některým shodným charakteristikám v porovnání mileniálů a generace Z se očekává, že generace Z výrazně promění podobu dnešního pracovního trhu, protože její zážitky a zkušenosti vytvořili unikátní hodnotový žebříček.[32]

1.8 Charakteristika generace Z

Současní studenti vysokých škol, kteří studují v bakalářských, magisterských a navazujících magisterských programech, mohou mít od 19 do 26 let.
Studenti v prvních ročnících bakalářského studia mají minimálně 19 let, proto spadají do generace Z, jež zahrnuje osoby narozené v letech 1996 až 2009[33].
Studenti, kteří ukončují magisterské nebo navazující magisterské studium, a mají ještě status studenta, který je v ČR a na Slovensku garantován osobám studujícím na VŠ do 26 let věku, se narodili v letech 1996 a později, a proto také patří do generace Z.
Předpokládá se, že příslušníky generace Z jsou lidé, kteří už vyrůstali s přístupem k moderním informačním technologiím, jakými jsou počítačová technika, mobilní telefony a také přístup k internetu. Přirozeně se pohybují v digitálním světě a zvládají dělit svou pozornost mezi více věcí najednou.[34]
V průběhu jejich životů se také rozvíjela globalizace, to znamená, že docházelo k stále větší propojenosti různých oblastí lidské činnosti na celém světě. V ekonomické oblasti se ještě urychlila dělba práce a globální výměny mezi jednotlivými světovými regiony a státy a rostl význam nadnárodních společností.[35]

---

[31] CHCIPRACOVAT.INFO. *Generace X, Y nebo Z – kam patříte vy?* [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: https://chcipracovat.info/generace-x-y-nebo-z-kam-patrite-vy-2-dil/

[32] ABSOLVENT.CZ. *Generace Z a její profesní očekávání vs. očekávání zaměstnavatelů* [online]. [cit. 2023-02-05]. Dostupné z: https://issuu.com/ekontech.cz/docs/casopisabsolvent07_2021-10_web/s/13973663

[33] ČESKÁ SPOŘITELNA. *Generace Z: Budoucnost na konci abecedy* [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: https://www.csas.cz/cs/firmy/articles/generace-z

[34] Tamtéž

[35] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. s. 92.

Další minulé i stále probíhající významné události, jakými jsou například pandemie Covid-19 nebo změny v aktuální ekonomické a bezpečnostní situaci, stále ovlivňují hodnoty této generace, proto může být obtížné uvést přesnou definici generace Z.

2 Kulturně podmíněné rozdíly v pracovním prostředí

To, jak se může jedinec chovat nejen v každodenním životě, ale i v pracovním prostředí, může být ovlivněno tím, odkud pochází. Národ a kultura mají vliv na to, co v životě považuje člověk za více či méně důležité, o co usiluje nebo čemu se chce naopak vyhnout.

Jako národ se v této práci myslí „*osobité a uvědomělé kulturní a politické společenství, na jehož utváření mají největší vliv společné dějiny a společné území*“.[36]

Jako národ lze dále podle Krejčího a Soukupa chápat takové společenství, jehož členové jsou si podobní ve třech hlediscích – v hledisku kulturním, politickém a psychologickém.[37]

Jako kulturní pojítka národa mohou sloužit společný spisovný jazyk, společné vyznávání určitého náboženství nebo společná dějinná zkušenost.[38]

Psychologické hledisko spočívá v subjektivním vědomí členů národa o jejich příslušnosti k tomuto národu.[39]

Politický aspekt je dán buď vlastním státem, nebo určitou mírou autonomie v rámci vícenárodního státu.[40]

Pojem kultura je na definování složitější. Za tvůrce moderního pojetí tohoto pojmu jsou považováni německý historik a právník S. Pufendorf a anglický antropolog E. B. Tylor.

Pufendorf nejdříve osamostatnil pojem kultury jako nezávislého slova. Do tohoto pojmu pak zahrnul všechny lidské výtvory, od jazyka, vědy a morálky, až po společenské instituce a zvyky v odívání i bydlení.[41]

---

[36] KREJČÍ, Jaroslav. Národ. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/N%C3%A1rod

[37] Tamtéž

[38] Tamtéž

[39] Tamtéž

[40] Tamtéž

[41] MATĚJŮ, Martin a Václav SOUKUP. Kultura. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Kultura

E. B. Tylor zase poprvé vymezil kulturu v antropologickém smyslu vnímání pojmu ve své práci *Primitivní kultura*, kde kulturu popisuje jako složitý celek, skládající se z mnoha komponentů, jakými jsou například vědění, víra, umění, právo, morálku, zvyky a všechny ostatní schopnosti a obyčeje, jež si člověk osvojil jako člen společnosti. Toto pojetí kultury uznává mnoho zemí, včetně amerických států, Skandinávie, Holandska nebo slovanských zemí.[42]

Podle Jandourka je zase kultura souborem životních forem, hodnotových představ a životních podmínek obyvatel na časově a prostorově omezeném úseku.[43]

Podle Krejčího a Soukupa kultura existuje v podobě výtvorů lidské práce, norem, hodnot či vzorů, idejí a institucí.[44]

Hodnotami se přitom rozumí určité skutečnosti, které jsou v dané kultuře upřednostňovány před jinými.[45]

Vzory, nebo také hrdinové, jsou osoby, jež mají takové vlastnosti a dovednosti, jež daná společnost považuje za žádoucí a hodné následování. Hrdinové přitom mohou být reálné nebo smyšlené osoby, i osoby živé či jež nežijící.[46]

Podle Geerta Hofstedeho je kultura „*kolektivní programování mysli, které odlišuje příslušníky jedné skupiny či kategorie lidí od jiné*“.[47]

Pojetí Geerta Hofstedeho umožňuje analyzovat jak národní kultury, závislé na existenci kultury v rámci jednoho národa, tak i na kulturu ve smyslu organizací či společností.

Díky tomu se jednotlivé kultury dají popisovat a srovnávat mezi sebou, protože kolektivní nastavení myslí může být odlišné jak mezi členy dvou organizací, tak i mezi členy rozličných národních kultur.

---

[42] MATĚJŮ, Martin a Václav SOUKUP. Kultura. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Kultura

[43] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. s. 136.

[44] MATĚJŮ, Martin a Václav SOUKUP. Kultura. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Kultura

[45] HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. s. 299.

[46] Tamtéž, s. 299.

[47] Tamtéž, s. 300.

V této práci bude pojem kultura nebo národní kultura chápán tak, jak ho popisuje Geert Hofstede.

Profesor Geert Hofstede se ve svých výzkumech intenzivně věnoval otázce vlivu národní kultury na pracovní hodnoty zaměstnanců.

Jak již bylo zmíněno, Hofstede definuje kulturu jako „*kolektivní naprogramování mysli jedince, jež ho odlišuje od členů jiných kultur*“.[48]

I když se výsledky výzkumů a zjištění Geerta Hofstedeho a jeho spolupracovníků Gerta Jana Hofstedeho a Michaela Minkova využívají k porozumění chování a jednání členů jednotlivých kultur v akademickém bádání i v organizacích samotných, je důležité mít na paměti, že jedinec se nemusí vždy chovat přesně tak, jak se chová kultura či společenství, do něhož patří. Odlišné názory nebo hodnoty jedince mohou vycházet z jeho individuálních znalostí, zážitků a pocitů, proto se popisy národních kultur používají pouze jako vodítko a obecný rámec, jež vysvětluje rozdíly ve vnímání některých důležitých aspektů osobního a pracovního života v dané kultuře.[49]

Geert Hofstede realizoval několik rozsáhlých studií na zaměstnancích společnosti IBM z celého světa. Při prvních výzkumech se zaměřil zejména na státy severní Ameriky, západní Evropy a východní Asie, kde měla společnost IBM své pobočky.[50]

Z výsledků prvních výzkumů identifikoval několik faktorů, ve kterých se příslušníci jednotlivých národních kultur od sebe lišili. [51]

Rozdíly mezi národními kulturami vyjadřoval pomocí dimenzí.

Dimenze je „*aspekt určitého jevu, který lze měřit a vyjádřit pomocí čísel*“.[52]

---

[48] HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. s. 300.

[49] HOFSTEDE INSIGHTS. *National Culture* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://hi.hofstede-insights.com/national-culture

[50] HOFSTEDE, Geert. *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Abridged ed. Beverly Hills, California.: Sage Publications, 1984, 327 s. Cross-cultural research and methodology series, vol. 5. s. 46-47.

[51] Tamtéž, s. 60.

[52] HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. s. 299.

Definoval tak čtyři základní dimenze národní kultury (Vzdálenost moci, Individualismus nebo Kolektivismus, Maskulinita nebo Femininita, Vyhýbání se nejistotě), které reprezentují preference jejich členů. [53]

Tyto dimenze později rozšířil ještě o pátou (Dlouhodobá nebo Krátkodobá orientace) a šestou (Požitkářství nebo Zdrženlivost) dimenzi.

Každá dimenze má dva opačné póly, a podle toho, jak dalece se daná kultura blíží k jednomu z uvedených pólů, jde zjistit, jak se budou zaměstnanci pocházející z této kultury lišit od jiných. K tomu byl navržen skór, který určuje vzdálenost od jednotlivých pólů dimenzí. Každá národní kultura z prvních měření může obdržet od 0 do 100 bodů. Ty kultury, u kterých bylo testování prováděno později, mohou dosahovat i vyšších skóre než 100 bodů. K těm státům, které se Hofstedeho výzkumů účastnily později, patří i Česká republika a Slovenská republika.[54]

2.1 Vzdálenost moci

Vzdálenost moci je jednou z dimenzí národní kultury a je určena tím, do jaké míry je ve společnosti akceptován fakt, že méně mocní členové organizací očekávají a akceptují, že moc v dané společnosti je rozdělena nerovnoměrně. Čím více bodů daná kultura v této dimenzi obdrží, tím více autority v ní má nadřízený. Podřízení vzhlíží k jeho funkci a titulu, proto mají členové kultur s velkou vzdáleností moci nadřízené ve větší úctě, než kultury s malou vzdáleností moci, kde se na tituly a vyznamenání nebo funkce tolik nehledí.[55]

V této dimenzi existuje pól malé vzdálenosti moci a velké vzdálenosti moci.

Pokud má daná kultura mezi svými jednotlivými členy malou vzdálenost moci, znamená to, že je rovnostářská a neustále usiluje o vyvážený podíl moci mezi členy společnosti. Pro mocenskou nerovnost nemá taková kultura příliš mnoho

[53] HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. s. 28.

[54] Tamtéž, s. 301.

[55] HOFSTEDE, Geert. *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Abridged ed. Beverly Hills, California.: Sage Publications, 1984, 327 s. Cross-cultural research and methodology series, vol. 5. s. 70-71.

pochopení, a tak tato nerovnost, pokud vznikne, vždy musí být podepřena logičností a nezbytností dané nerovnosti. [56]

Česká a Slovenská republika jsou naopak společnostmi, které akceptují existenci nerovností v oblasti vzdálenosti moci, tíhnou k hierarchickému uspořádání společnosti, kde má každý její člen přesně vymezené místo v hierarchickém žebříčku, o němž se nemusí dále diskutovat.[57]

Člověk, který se v hierarchii umístil na vysokých příčkách, musel o své místo tvrdě bojovat a mít prokazatelné výsledky, které ho na tak vysokou pozici kvalifikují. Manažeři společností proto musí dokázat, že jsou schopní dosahovat výsledků, musí být v organizaci vidět a usměrňovat její chod. Za své výsledky ale mohou čerpat výhody, jež plynou z používání jejich moci, a mohou udávat řád své společnosti.[58]

Pro země s tímto uspořádáním vzdálenosti moci se dále doporučuje, aby byl manažer paternalista, to znamená, aby byl neustále přítomen a usměrňoval své podřízené dobře míněnými radami a doporučeními, jež je přesvědčí o správnosti postupu navrhovaného nadřízeným. Manažer může být členem dané kultury, ale může to být i cizinec, neboť na získání důvěry podřízených potřebuje spíše kompetence a výsledky, které může prokázat.[59]

Podle Felicity Menzies je pro hierarchické kultury s velkou vzdáleností moci také typické, že se zpětná vazba podřízeným poskytuje méně a pochází většinou od přímého nadřízeného. Nadřízený také může nabývat na vážnosti svým vyšším věkem nebo nabytými zkušenostmi, jež ho v očích podřízených zobrazují jako osobu, která se vyzná ve svém oboru.[60]

---

[56] HOFSTEDE INSIGHTS. *National Culture* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://hi.hofstede-insights.com/national-culture

[57] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech%20republic,slovakia/

[58] Tamtéž

[59] HOFSTEDE, Geert. Culture's consequences: international differences in work-related values. Abridged ed. Beverly Hills, California.: Sage Publications, 1984, 327 s. Cross-cultural research and methodology series, vol. 5, s. 75.

[60] MENZIES, Felicity. *Engaging Global Talent: How Work Motivation Varies Across Cultures* [online]. [cit. 2022-05-27]. Dostupné z: https://www.linkedin.com/pulse/engaging-global-talent-how-work-motivation-varies-across-menzies

Obě republiky tedy uznávají hierarchii, je ale rozdíl v tom, do jaké míry jsou ochotni se hierarchii přizpůsobit a dodržovat ji. Česká republika má skór v této dimenzi na úrovni 57 bodů ze 100, ale Slovensko má až 100 bodů ze 100, což by z něj činilo jednu z nejvíce hierarchických zemí světa. Pro země, které se do výzkumu zapojili až později, jelikož v době prvních kol výzkumu nebyla pro ně účast možná (jako ČR a SR, jež v té době patřily do Východního bloku, a tudíž se západoevropských studií a výzkumů nemohly účastnit), je nicméně možné mít skór i vyšší než 100 bodů. Z tohoto vysokého skóru vyplývá, že příslušníci slovenské kultury své nadřízené uznávají mnohem více, a také se častěji snaží řídit se jejich radami, než příslušníci české kultury.[61]

Někteří autoři, například Eva Gáboríková a Jerome Dumetz, však s tak propastnými rozdíly mezi republikami nesouhlasí. Argumentují kulturní blízkostí obou republik a podobným historickým vývojem, určeným geografickou blízkostí i historickou příslušností k jednomu státu. Podle nich je možné, že by Slovenská republika měla tuto dimenzi zakotvenou silněji než je tomu u České republiky – Slovensko je samostatným státem poměrně krátkou dobu a i v dobách společné Československé republiky mělo v poměru k ČR menší možnost prosazení svých názorů – nicméně až tak vysoká hodnota je podle nich chybou v měření.[62]

2.2 Individualismus

Tato dimenze řeší, do jaké míry jsou či nejsou členové společnosti závislí jeden na druhém.[63]

[61] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic,slovakia/

[62] DUMETZ, Jerome a Eva GABORIKOVA. The Czech and Slovak Republics: A cross-cultural comparison. In: *Marketing Science & Inspirations*, 11(4), s. 12-13.

[63] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic,slovakia/

Pokud je kultura individualistická, znamená to, že v ní dochází k upřednostňování zájmů jedince a jeho nejbližší, nukleární rodiny před zájmy široké rodiny nebo kolektivu.[64]

V pracovním prostředí se podle Menzies dává do popředí individuální práce a odpovědnost, takže podřízení mají možnost pracovat autonomně, nezávisle na ostatních členech týmu. Inovací se dosahuje podporováním odlišnosti a nových nápadů, i když mohou přinášet určité riziko. K novátorství přispívá také možnost mobility talentovaných pracovníků a získávání zkušeností, jež se neomezuje na práci v jediné společnosti. Cíle jedince jsou založené na výkonnosti a většinou bývají pro zaměstnance výzvou. Zpětnou vazbu na splnění či nesplnění cílů poskytuje zaměstnanci jeho nadřízený v soukromí, při rozhovoru mezi čtyřma očima. Zpětná vazba obsahuje přímé zhodnocení výkonu a konkrétní návrhy na budoucí zlepšení.[65]

V pracovním životě se dle Hofstedeho rovněž hledí na získané kvalifikace a tituly, a zaměstnanci se domnívají, že odměna za jejich práci by měla být tím vyšší, čím vyšší je stupeň jejich vzdělání.[66]

Pokud převládá ve společnosti kolektivistické uspořádání, je v ní patrné dodržování zásad kolektivu, tedy větší skupiny, do které patří daný člověk. Výměnou za loajalitu jedince ho skupina chrání a považuje za svou součást.[67]

Felicity Menzies uvádí, že v kolektivistických kulturách na pracovišti převládá týmová práce a odpovědnost, méně ambiciózní a méně riskantní cíle a zpětná vazba je poskytována většinou celou skupinou. V takovýchto kolektivech se nadřízení hlavně snaží vyhnout se konfliktům, které by mohly destabilizovat

---

[64] HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli : spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. s. 299.

[65] MENZIES, Felicity. *Engaging Global Talent: How Work Motivation Varies Across Cultures* [online]. [cit. 2022-05-27]. Dostupné z: https://www.linkedin.com/pulse/engaging-global-talent-how-work-motivation-varies-across-menzies

[66] HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli : spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. s. 86.

[67] Tamtéž, s. 300.

atmosféru ve skupině, ale někdy si také mohou v kolektivu vybírat své favorizované podřízené.[68]

Česká republika dosahuje na stupnici individualismu hodnoty 58 bodů ze 100, dá se tedy tvrdit, že jde o individualistickou společnost. To znamená, že se zde očekává, že se jedinec bude starat jen o sebe a svou nejbližší rodinu. V pracovním prostředí se hodnotí výkonnost pracovníků jen podle jejich práce a vztahy mezi nadřízenými a podřízenými jsou neosobní a většinou se týkají jen pracovních záležitostí. Na danou pracovní pozici se většinou vybere nejvhodnější kandidát z hlediska kvalifikace a výsledků. Pokud je pracovník kritizován, pociťuje to jako negativní zkušenost, za kterou se stydí.[69]

Slovenská republika má skór 52 bodů ze 100, což ji umisťuje na hranici kolektivistického a individualistického vnímání. Není proto jednoduché určit, zda zde převládá individualismus stejně jako u České republiky, anebo se tyto země v ohledu této dimenze liší.[70]

Podle Gáboríkové a Dumetze jsou obyvatelé České republiky více individualističtí než Slováci. Toto tvrzení se opírá i o výzkumné měření podle Trompenaarsovy stupnice individualismu a kolektivismu. Trompenaarsova měření dokazují, že i když jsou obě země individualistické, vykazuje k tomuto uspořádání Česká republika větší náklonnost než Slovenská republika.[71]

2.3 Maskulinita

Kultura v zemi může být maskulinní nebo femininní. Maskulinní kultury vyznávají pro všechny své členy spíše hodnoty a cíle častěji historicky připisované mužům, jako jsou cílevědomost, soutěživost a průbojnost, kde ten nejúspěšnější

[68] MENZIES, Felicity. *Engaging Global Talent: How Work Motivation Varies Across Cultures* [online]. [cit. 2022-05-27]. Dostupné z: https://www.linkedin.com/pulse/engaging-global-talent-how-work-motivation-varies-across-menzies

[69] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic,slovakia/

[70] Tamtéž

[71] DUMETZ, Jerome a Eva GABORIKOVA. The Czech and Slovak Republics: A cross-cultural comparison. In: *Marketing Science & Inspirations*, 11(4), s. 11.

člen společnosti má za sebou mnohá prvenství a vítězství. Systémy, sloužící k určení vítězů a poražených v kulturách s vyšší maskulinitou provázejí jednotlivce od dětství, kdy jsou přítomny v rodině a školském systému, až do dospělosti, kdy jedinci soutěží o cenu nejlepšího zaměstnance organizace. [72]

Naopak, femininní kultury vyznávají pro všechny své členy spíše hodnoty historicky připisované ženám, jako jsou péče o ostatní, skromnost, spolupráce a kvalita života. [73]

Ve femininní kultuře není honba za úspěchem a prvenstvím žádoucí, prosazuje se spíše kvalita života jedince, jeho spokojenost s pracovním životem a využívání volného času na utužování vztahů s rodinou a přáteli. Symbolem úspěchu jsou pro jedince právě způsoby, jakými zvyšuje kvalitu svého života. Lišit se od kolektivu snahou o prvenství ani přehnanou soutěživostí není ve femininních kulturách zvykem.[74]

Obě země se řadí k maskulinním kulturám, vyznávají tedy filosofii, že člověk žije proto, aby mohl pracovat a dosahovat úspěchů. Tvrdá práce, cílevědomost a pracovní morálka jsou v organizacích velmi ceněny. Soutěživost a důraz na výkon se uplatňuje ve všech oblastech života, od raného dětství jako snaha vyniknout ve školském prostředí a vzdělávacím systému, až do dospělosti, kdy se soutěží o titul nejlepšího zaměstnance. Lidé jsou ochotni pracovat nad rámec svých povinností, aby dříve dosáhli vytouženého úspěchu, a mohli se pak prezentovat skvělými pracovními výsledky. Velkou roli zde hraje i status jedince, důraz je kladen na prestižní pojmenování pracovní pozice, práci u prestižní společnosti a symboly statusu, jako například drahé oblečení, auto či bydlení.[75]

---

[72] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic,slovakia/

[73] HOFSTEDE, Geert. *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Abridged ed. Beverly Hills, California.: Sage Publications, 1984, 327 s. Cross-cultural research and methodology series, vol. 5. s.176.

[74] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic,slovakia/

[75] Tamtéž

Rozdíl mezi Českou a Slovenskou republikou je opět v míře, v jaké obě kultury vyznávají maskulinní hodnoty. Zatímco Česká republika je se svými 57 body ze 100 mírně maskulinní společností, Slovensko má až 100 bodů ze 100, což z něj činí společnost absolutně orientovanou na výkon a úspěch jedince.[76]

V pracovním prostředí se toto jejich nastavení může projevovat také tím, že nedbají na emoce protistrany, a přikládají naopak důležitost faktům a číslům. Příliš emocionální jednání na pracovišti mohou dokonce vnímat jako nepatřičné a neví, jak si s ním poradit.[77]

Dalším rozdílem může být výběr povolání podle toho, jaké možnosti kariérního postupu nabízí. Zatímco maskulinní kultury dle Hofstedeho vyhledávají uplatnění především v profesích, ve kterých je možné dále postupovat na kariérním žebříčku, ve femininních kulturách není kariéra jediným kritériem výběru povolání.[78]

Dumetz a Gáboríková s tak velkými rozdíly opět nesouhlasí, nicméně připouští, že i jiné průzkumy dokazují větší asertivitu, průbojnost a soutěživost Slováků, ze které může plynout i vyšší skór v dimenzi maskulinity, i když by v reálném prostředí nemělo toto skóre dosahovat až tak vysokou hodnotu.[79]

2.4 Vyhýbání se nejistotě

Dimenze se věnuje tomu, do jaké míry se daná společnost vyrovnává s událostmi, jež nelze předpovědět a předpokládat. Neznámé budoucnosti se mohou obávat a snažit se na ni připravit, anebo nechat události plynout a nebát se ničeho dvojznačného nebo neznámého.[80]

---

[76] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic,slovakia/

[77] DUMETZ, Jerome a Eva GABORIKOVA. The Czech and Slovak Republics: A cross-cultural comparison. In: *Marketing Science & Inspirations*, 11(4), s. 12.

[78] HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli : spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. s. 114.

[79] DUMETZ, Jerome a Eva GABORIKOVA. The Czech and Slovak Republics: A cross-cultural comparison. In: *Marketing Science & Inspirations*, 11(4), s. 12.

[80] HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. s. 301.

Ty kultury, které mají nízký index vyhýbání se nejistotě, se nestrachují o rutinní záležitosti, ale soustředí se na vyšší cíle. Nebojí se riskovat, a cení si zkušenosti, jež nabyli novými experimenty. Nebojí se chyb, které při zkoušení nových postupů udělají, ale snaží se z nich poučit. Nemají rádi dogmatické poučky a mají uvolněnější přístup k práci i k životu. [81]

Vyhýbání se nejistotě se vyznačuje danými postupy a normami, právními předpisy a institucemi, které mají za úkol učinit okolní svět pro člověka předvídatelnějším. Řád a struktura tak mohou omezovat nejistotu, pociťovanou členy společnosti, jež se nejistoty obává. Jasně daná pravidla napomáhají udržování řádu a bezpečnosti, mohou ale omezovat tvůrčí myšlení a inovace, kterým rigidní prostředí příliš nepřeje.[82]

Česká republika se se svým skórem 74 bodů ze 100 se podle Hofstedeho výpočtů řadí mezi ty kultury, které se nejistotě vyhýbají. Platí tedy, že jsou občané České republiky více náchylní dodržovat společností daná pravidla a řád. Dodržování pravidel se přepisuje i do potřeby dodržovat termíny, chodit včas a vykonávat svou zadanou práci precizně a přesně. Dále je pro českou kulturu typické neplýtvat nejen časem ostatních, ale ani svým vlastním, proto se ho příslušníci této kultury snaží vyplnit prací a být neustále něčím zaměstnáni. Důležitým faktorem v pracovním procesu může být také jistota pracovního místa, která se rovněž váže k nechuti ke změnám.[83]

Slovenská republika se podle Hofstedeho měření umístila přibližně uprostřed mezi kultury, jež se nejistotě vyhýbají, a ty, jimž nejistota nevadí. Nelze proto podle něj určit, ke kterému z uvedených pólů dimenze se slovenská kultura blíží.[84]

Dumetz a Gáboríková s Hofstedeho výsledky souhlasí. Slovenská republika má vyšší toleranci k nejednoznačným situacím a nejistým výsledkům, protože zde

---

[81] HOFSTEDE INSIGHTS. *National Culture* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://hi.hofstede-insights.com/national-culture

[82] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic,slovakia/

[83] Tamtéž

[84] Tamtéž

často podle nich platí, že výsledek činnosti závisí více na lidech, kteří proces provádí než na pravidlech procesu samotného.[85]

2.5 Dlouhodobá orientace

Tato dimenze se věnuje tomu, jakou důležitost kultury připisují své historii, současnému směřování a budoucnosti.

Kultury, které podle Hofstedeho měření mají skór v této dimenzi menší než 50 bodů, autor řadí mezi kultury s krátkodobou orientací. Většinou sem zařazuje normativní společnosti, které mají v úctě mnohaleté tradice a nemají tudíž v oblibě inovace, na které se dívají s podezřením. Kultury, které mají v této dimenzi vysoké skóre, jsou naopak pragmatičtější, usilují o dlouhodobé cíle a přípravu na budoucnost, například snahou o dosažení vzdělání a také modernizací vyučovacího procesu. [86]

Pro dlouhodobě orientované kultury je rovněž typická vytrvalost a šetrnost, od nichž si slibují budoucí vysoké výnosy a výhody.[87]

Česká republika i Slovensko se umístily mezi tu část spektra, pro kterou je důležitější dlouhodobá orientace. To může znamenat kromě výše zmíněných charakteristik i přizpůsobivost s ohledem na měnící se okolní prostředí, kontextuální a situační vnímání informací a cílevědomost a dotahovaní věcí do konce za účelem dosažení kýženého výsledku.[88]

Se závěry Geerta Hofstedeho, který pro Českou republiku uvádí skór 71 bodů a pro Slovensko 77 bodů ze 100, souhlasí i Dumetz a Gáboríková. Shodnou se na

---

[85] DUMETZ, Jerome a Eva GABORIKOVA. The Czech and Slovak Republics: A cross-cultural comparison. In: *Marketing Science & Inspirations*, 11(4), s. 10.

[86] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic,slovakia/

[87] HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli : spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. s. 299.

[88] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic,slovakia/

tom, že pro obě kultury je důležité plánování a oddalování požitků na cestě za lepšími budoucími vyhlídkami.[89]

Dumetz a Gáboríková také tvrdí, že vnímání času a orientace v něm může ovlivňovat také to, zda jsou lidé v dané kultuře ochotni věřit organizacím s dlouholetou historii a známou značkou, nebo jim pro posouzení společností postačují současné dobré výsledky organizace. Dlouhodobá orientace české a slovenské kultury naznačují, že by se obě měly řídit spíše výsledky společností v daném okamžiku, nežli historickým úspěchem organizací. Vidí zde ale přeci jen o něco větší náchylnost českých občanů věřit léty ověřené a tradiční značce či společnosti, což může vysvětlovat i o pár bodů nižší skóre uvedené ve výsledcích Geerta Hofstedeho.[90]

2.6 Požitkářství

Důležitým znakem kultur je podle této nejnovější Hofstedeho dimenze také to, do jaké míry je jejím členům dovoleno konat na základě jejich impulzů a dělat to, co je baví, bez ohledu na názor ostatních členů kultury.[91]

To, zda členové určité kultury smějí uspokojovat své potřeby a impulzy, je dáno už socializací a výchovou v raném dětství.[92]

Ty kultury, které mají v této dimenzi vysoké skóre jsou podle Geerta Hofstedeho požitkářské. Jejich členové si rádi dopřávají vše, po čem touží a mají menší kontrolu nad svými impulzy a chováním. Rádi si užívají života a zábava v různých formách je pro ně důležitá. [93]

---

[89] DUMETZ, Jerome a Eva GABORIKOVA. The Czech and Slovak Republics: A cross-cultural comparison. In: *Marketing Science & Inspirations*, 11(4), s. 14-15.

[90]Tamtéž, s. 14-15.

[91] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic,slovakia/

[92] Tamtéž

[93] HOFSTEDE INSIGHTS. *National Culture* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://hi.hofstede-insights.com/national-culture

Kultury s nízkou hodnotou v této dimenzi se řadí ke zdrženlivým. Jejich členové nemají v oblibě vyčnívání z davu a nedávají na odiv své bohatství.[94]

Pro Českou republiku byl naměřen skór 29 bodů ze 100, pro Slovenskou republiku 28 bodů ze 100. Tyto naměřené hodnoty řadí obě kultury k těm zdrženlivějším. Znamená to pro ně mimo jiné i to, že se často snaží kontrolovat a oddalovat naplnění svých tužeb, což může souviset i s předchozí silnou dlouhodobou orientací obou zemí. Zdrženlivé kultury také často cítí, že jejich přání a tužby jsou limitovány jejich okolím, zvláště pak sociálními normami jejich společnosti, a proto cítí, že požitkářství není ostatními přijímáno.[95]

[94] HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic,slovakia/

[95] Tamtéž

3 Očekávání generace Z podle mezinárodních a českých průzkumů

Mezinárodní průzkumy a průzkumy prováděné ve Velké Británii, Německu, Francii a v USA se generaci Z a jejím pracovním očekáváním intenzivně věnují. Tyto průzkumy byly většinou prováděny v globálním měřítku, což mohlo způsobit určité zkreslení, protože situace na trhu práce není ve všech zkoumaných zemích shodná. Jejich výhodou je větší vzorek respondentů a zastřešení výzkumů mezinárodně známými společnostmi, jako například Deloitte[96], Connecteam[97] a Great Place To Work[98]. Nevýhodou může být nemožnost aplikace některých kulturně nebo oblastně specifických zjištění na české a slovenské studenty. Díky rostoucí globalizaci a propojenosti celého světa prostřednictvím médií však mohou být některé z těchto mezinárodních výzkumů relevantní i pro účely této práce.

Zjištění, vyplývající z mezinárodních průzkumů budou uvedena v podkapitolách 3.1 až 3.4. Podkapitoly 3.5 až 3.9 se budou věnovat výsledkům, jež byly získány v českém prostředí prostřednictvím společností, jakými jsou například Devire[99], Issuu[100] nebo TOP zaměstnavatelé[101].

---

[96] DELOITTE. *Understanding Generation Z in the Workplace* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html

[97] REGAN, Rea. *Guide For Generation Z in the Workplace*. Connecteam [online]. [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: https://connecteam.com/generation-z-in-the-workplace/

[98] HASTWELL, Claire. *What Gen Z Wants from Employers*. Great Place To Work [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/what-gen-z-wants-from-employers-in-2021

[99] PEŠKOVÁ, Lenka. *Generace Z na trhu práce – hodnoty a očekávání*. Devire Czech Republic [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.devire.cz/generace-z-na-trhu-prace-hodnoty-a-ocekavani/

[100] ABSOLVENT. *Generace Z a její profesní očekávání vs. očekávání zaměstnavatelů* [online]. [cit. 2023-02-05]. Dostupné z: https://issuu.com/ekontech.cz/docs/casopisabsolvent07_2021-10_web/s/13973663

[101] KRMELOVÁ, Petra. *Tady by chtěl pracovat každý. Vyšel žebříček top zaměstnavatelů*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-tady-by-chtel-pracovat-kazdy-vysel-zebricek-top-zamestnavatelu-188667

3.1 Hodnoty – mezinárodní průzkumy

Mezi hlavní hodnoty a cíle generace Z patří podle průzkumu americké společnosti Great Place To Work smysluplná práce, která má přímý dopad na společnost.
Smysluplnost práce není novým trendem. Zajímavá práce s přesahem byla už požadavkem mileniálů, tedy generace, jež předcházela generaci Z. [102]
Podle mezinárodního průzkumu společnosti Deloitte, který se zabýval preferencemi současných studentů při výběru pracovního místa, klesá důležitost výše mzdy při výběru zaměstnavatele.
Průzkum společnosti Deloitte odhalil, že generace Z bude raději vykonávat zajímavou práci za nižší odměnu. Vyhlídka dobře placené, ale přitom rutinní a nudné práce pro ně není už tak lákavá jako pro předchozí generace. [103]
Jak zjistila společnost Great Place To Work, zástupci generace Z chtějí vědět, že je jejich organizace vnímá a naslouchá jejich potřebám. To zvyšuje jejich pracovní spokojenost a přispívá také ke spokojenosti se zaměstnavatelem. Příkladem může být Wegmans, obchod s potravinami, jež je mezi americkou generací Z jako zaměstnavatel velmi oblíbený. Důvodem jeho obliby je to, že se vedení podniku svých zaměstnanců, kteří denně přichází do kontaktu se zákazníky, aktivně ptá na jejich názory a návrhy na zlepšení. Zajímavá je i možnost zeptat se manažera na cokoliv anebo přednést svůj návrh a být vyslyšen. [104]
Pracovníci tak mají pocit, že má jejich práce smysl a navíc jsou utvrzeni v tom, že je jejich práce důležitá pro společnost. Pocity smysluplnosti a důležitosti mohou být velmi důležité, a to zejména pro nově přijaté zaměstnance.

---

[102] HASTWELL, Claire. *What Gen Z Wants from Employers*. Great Place To Work [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/what-gen-z-wants-from-employers-in-2021

[103] DELOITTE. *Understanding Generation Z in the Workplace* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html

[104] HASTWELL, Claire. *What Gen Z Wants from Employers*. Great Place To Work [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/what-gen-z-wants-from-employers-in-2021

Společnost Connecteam ve výsledcích zkoumání pracovních očekávání příslušníků generace Z uvádí, že jedním z nejdůležitějších faktorů při výběru zaměstnavatele je pro tyto mladé lidi rovnováha mezi pracovním a osobním životem, tedy work-life balance. [105]

Pro více než jednu třetinu respondentů, kteří se zapojili do dotazování společnosti Connecteam, je dostatek času na jejich zájmy a mimopracovní aktivity důležitějším faktorem při výběru zaměstnavatele než výše mzdy na nové pracovní pozici. [106]

Průzkum této společnosti dále ukázal, že navzdory tomu, že je generace Z považována za digitální, považují studenti osobní kontakt za velmi důležitý. Chtějí být součástí kolektivu a komunikovat s kolegy tváří v tvář.

Vyhledávají týmovou práci a rovnocennost. Rádi by za svou práci byli uznáváni ostatními členy týmu. [107]

Zájem mladých nastupujících pracovníků kromě výše zmíněných faktorů vzbuzuje podle společnosti Deloitte také to, zda se společnost chová eticky a odpovědně. [108]

Generace Z chce podle Deloitte vědět, jak jejich zaměstnavatel přistupuje k řešení dnešních globálních problémů, jakými jsou například udržitelnost nebo klimatické změny. Zaměstnavatelé by měli podnikat konkrétní kroky, které povedou ke zlepšení života na Zemi a informovat o nich uchazeče o zaměstnání v jejich společnosti. [109]

Propagace udržitelnosti nicméně pro mladé lidi není vše, čeho si všímají. Pokud se jednou zaměstnavatel rozhodne, že se chce profilovat jako ten, komu záleží na životním prostředí, udržitelném rozvoji nebo životě v komunitě, měl by tyto své zájmy nejen propagovat a informovat o nich, ale také je skutečně dodržovat v reálném životě. Nesoulad mezi sliby a hodnotami uváděnými

---

[105] REGAN, Rea. *Guide For Generation Z in the Workplace*. Connecteam [online]. [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: https://connecteam.com/generation-z-in-the-workplace/

[106] Tamtéž

[107] Tamtéž

[108] DELOITTE. *Understanding Generation Z in the Workplace* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html

[109] Tamtéž

v reklamních kampaních a prohlášeních zaměstnavatelů, a reálnou situací na pracovištích působí v generaci Z nedůvěru. [110]

Symbolizuje to nedostatek autenticity, která je pro tuto generaci, zvyklou na přikrášlování ze světa sociálních sítí, velmi důležitá. [111]

3.2 Pracovní prostředí – mezinárodní průzkumy

Pracovní prostředí, tedy pracovní doba, vztahy s nadřízenými a kolegy a vybavení pracoviště také hrají klíčovou roli v míře zaměstnanecké spokojenosti.

Generace Z má větší požadavky na work-life balance a nechce už trávit v práci dlouhé hodiny přesčasy, na rozdíl od předchozí generace mileniálů. Mladí lidé jsou si vědomi rizika syndromu vyhoření, a práce nad rámec jejich pracovní doby může pro ně být demotivujícím faktorem, který negativně vplývá na jejich pracovní produktivitu. [112]

Mentální zdraví je klíčovou složkou zdravotního stavu pro všechny pracovníky, ale podle průzkumů Americké psychologické asociace je obzvlášť důležitá pro generaci Z, která je v USA nejvíce zasažena stresem, depresemi a jinými psychickými poruchami. [113]

Nejistota a stres se u nových zaměstnanců z řad generace Z projevují více než u jakékoliv jiné generace na pracovištích, proto je pro tyto zaměstnance důležité i to, aby si mohli vzít volno, když je to nezbytné pro jejich zdraví. [114]

---

[110] DELOITTE. *Understanding Generation Z in the Workplace* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html

[111] MEDIAGURU. *Generace Z si cení soukromí a autenticity* [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.mediaguru.cz/clanky/2014/10/generace-z-si-ceni-soukromi-a-autenticity/

[112] FREEDMAN, Max. *What Generation Z Wants in Their Jobs and Work*. Business News Daily: Small Business Solutions & Inspiration - BusinessNewsDaily.com [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.businessnewsdaily.com/11296-what-gen-z-workers-want.html

[113] SWAMINATAN, Ravi. *What does Generation Z expect from work*? The World Economic Forum [online]. [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: https://www.weforum.org/agenda/2022/09/the-4-expectations-gen-z-teams-have-workplace-future

[114] HASTWELL, Claire. *What Gen Z Wants from Employers*. Great Place To Work [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/what-gen-z-wants-from-employers-in-2021

K větší mentální pohodě by mohla přispívat i flexibilní organizace pracovní doby. K flexibilitě pro generaci Z patří i práce na dálku nebo z domova. I když by tuto možnost zaměstnanci nevyužili vždy, protože se někdy chtějí nebo potřebují setkávat i se svými klienty či kolegy, je důležité dát jim na výběr využít tento způsob práce v době, kdy na schůzky chodit nemusí. Zaměstnanec by se tak mohl sám rozhodnout, zda chce v určitý den pracovat na dálku nebo na pracovišti, pokud to jeho práce umožňuje, a to mu může pomoci být v práci produktivnější a vyhnout se stereotypu.[115]

V případě, že by práce byla jen na dálku, nejednalo by se již o tak žádané uspořádání. Nově příchozím pracovníkům by chyběl lidský kontakt s kolegy a nemohli by se rovněž učit od svých zkušenějších kolegů na pracovišti. [116]

S uchováváním psychické pohody a mentálního zdraví souvisí také vztahy na pracovišti. Podle studie společnosti Glassdoor má generace Z velký odpor k mikromanagementu, nechce tedy, aby je jejich nadřízení neustále kontrolovali a narušovali jejich pracovní soustředění. Dalším problémem může pro mladé lidi být pocit, že se nemohou zapojovat do rozhodnutí týmu, bojí se projevit svůj názor a obávají se i šikany ze strany nadřízených. Takovéto toxické prostředí je pro nastupující zaměstnance strašákem a mnohé donutí zvažovat opuštění toxického pracovního kolektivu. [117]

Dalším očekáváním generace Z je podle výzkumu provedeného společností Connecteam přístupnost informací, které se týkají jejich zaměstnání, novinek a dění v jejich organizaci. Rádi by měli k informacím co nejjednodušší přístup ze svých telefonů nebo počítačů. Ocenili by možnost rychlé komunikace

[115] FREEDMAN, Max. *What Generation Z Wants in Their Jobs and Work*. Business News Daily: Small Business Solutions & Inspiration - BusinessNewsDaily.com [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.businessnewsdaily.com/11296-what-gen-z-workers-want.html

[116] ČESKÁ SPOŘITELNA. *Generace Z: Budoucnost na konci abecedy* [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: https://www.csas.cz/portal/lide/blog/generace-z-budoucnost-na-konci-abecedy

[117] FREEDMAN, Max. *What Generation Z Wants in Their Jobs and Work*. Business News Daily: Small Business Solutions & Inspiration - BusinessNewsDaily.com [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.businessnewsdaily.com/11296-what-gen-z-workers-want.html

s kolegy a nadřízenými v reálném čase. Mohli by tak sdílet své postřehy, nápady a zpětnou vazbu, a také hodnocení své práce co nejrychleji obdržet.[118] Zaměstnavatelé by nicméně měli mít na paměti, že příslušníci generace Z jsou zvyklí na rychlou a přesnou technologii, která dokáže poskytovat informace v reálném čase. Podle doporučení Světového ekonomického fóra by všechny aplikace, poskytované zaměstnavateli, měli být rychlé a bezporuchové, aby se s nimi generaci Z dobře pracovalo – chybové hlášky a pomalu se načítající aplikace v dnešní době dokážou mladé lidi odradit.[119]

Pracovníci z generace Z chtějí slyšet zpětnou vazbu svých pracovních výkonů častěji než jejich kolegové. Zaměstnavatelé by také mohli zvážit poskytnutí kontaktu na osobu, na kterou se budou moci noví zaměstnanci obrátit v případě nejasností.[120]

Touha po častějším hodnocení může být způsobena tím, že jsou na trhu práce krátkou dobu, anebo se jedná o jejich vůbec první zaměstnání, a tak si nejsou jistí tím, zda svou práci vykonávají dostatečně dobře.

Tak jako všichni začínající pracovníci, i generace Z chce sbírat na pracovišti nové zkušenosti a znalosti. Podle společnosti Connecteam by rádi prohloubili zejména své technologické znalosti, proto by na pracovišti měla být nejnovější technologie, která se v daném oboru používá. Tak zvýší noví pracovníci nejen úroveň svých znalostí, ale i svou produktivitu, protože umí tyto nové nástroje použít k zefektivnění své práce.[121]

Jak už bylo zmíněno výše, noví zaměstnanci z řad studentů by si přáli dostávat zpětnou vazbu na svoje pracovní výkony a vědět, co mají zlepšit
a co se potřebují ještě naučit. K tomu by jim podle zjištění společnosti Deloitte mohly pomoci přesně definované profily znalostí a dovedností zaměstnanců a

---

[118] REGAN, Rea. *Guide For Generation Z in the Workplace*. Connecteam [online]. [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: https://connecteam.com/generation-z-in-the-workplace/

[119] SWAMINATAN, Ravi. *What does Generation Z expect from work*? The World Economic Forum [online]. [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: https://www.weforum.org/agenda/2022/09/the-4-expectations-gen-z-teams-have-workplace-future

[120] REGAN, Rea. *Guide For Generation Z in the Workplace*. Connecteam [online]. [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: https://connecteam.com/generation-z-in-the-workplace/

[121] Tamtéž

také vytýčení kariérní cesty s milníky, které by měli zaměstnanci splnit, aby mohli postoupit na vyšší pozice nebo vykonávat zajímavější práci. [122]

Protože se v generaci Z často ještě jedná o lidi bez reálných pracovních zkušeností, bylo by výhodou, kdyby jim budoucí zaměstnavatelé představovali svoje organizace už na univerzitách, aby si náplň svých budoucích pracovních pozic uměli představit a věděli,
jaké dovednosti potřebují k tomu, aby svoji práci vykonávali co nejlépe.[123]

Průzkum společnosti Deloitte rovněž ukazuje, že by si zástupci generace Z přáli získat nové dovednosti od svých starších
a zkušenějších kolegů.

Významným přínosem by pro nové zaměstnance z řad nynějších studentů i pro jejich zaměstnavatele mohly být mentoringové a „buddy“ programy, ve kterých by docházelo ke sdílení znalostí a vědomostí mezi nově příchozí generací Z a ostatními generacemi na pracovišti – uspokojila by se tak i touha dnešních studentů po získávání nových znalostí, a nováčci by zase mohli poradit kolegům ohledně používání technologií nebo cizích jazyků, což jsou disciplíny, kterým se mnozí příslušníci generace Z věnují již od dětství. [124]

V rámci předávání znalostí by bylo pro dnešní studenty velmi významné také výše zmiňované předávání zpětné vazby a hodnocení pracovního výkonu začínajících pracovníků jejich mentory nebo nadřízenými. K předávání znalostí by mohlo pomoci i týmové řešení pracovních úkolů, které je podle zjištění Světového ekonomického fóra velmi oblíbeným pracovním uspořádáním generace Z. [125]

Sdílení pracovních zkušeností může také zvýšit otevřenost a důvěru v pracovních týmech, což povede k dobrým vztahům na pracovišti.

---

[122] DELOITTE. *Understanding Generation Z in the Workplace* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html

[123] Tamtéž

[124] Tamtéž

[125] SWAMINATAN, Ravi. *What does Generation Z expect from work*? The World Economic Forum [online]. [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: https://www.weforum.org/agenda/2022/09/the-4-expectations-gen-z-teams-have-workplace-future

Kolegiální vztahy a podpora mohou také snížit stres a úzkost, kterou mohou nově nastoupivší příslušníci generace Z pociťovat při nástupu do nového zaměstnání. [126]

3.3 Finanční ohodnocení – mezinárodní průzkumy

Podle průzkumu společnosti Deloitte už sice není výše mzdy tím nejdůležitějším faktorem při výběru zaměstnání, ale stále hraje při rozhodování podstatnou roli. Zejména nově nastupující zaměstnanci z generace Z začíná pociťovat obavy z toho, že jejich zaměstnání nepokryje neustále stoupající náklady na živobytí. [127] Na to, aby tyto lidi zaměstnavatelé přilákali, a také si je udrželi, už tedy budou muset nabídnout více, než minimální mzdu. [128]
Nízké platové ohodnocení je totiž podle zjištění společnosti Business News Daily hlavním důvodem, proč mladí zaměstnanci odcházejí ze svých zaměstnání. [129]

3.4 Benefity – mezinárodní průzkumy

Jak už bylo zmíněno výše, pro nastupující generaci Z je téma zdraví, ať už fyzického či mentálního, velmi důležité. Benefity, které by mohli v této oblasti

---

[126] SWAMINATAN, Ravi. *What does Generation Z expect from work*? The World Economic Forum [online]. [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: https://www.weforum.org/agenda/2022/09/the-4-expectations-gen-z-teams-have-workplace-future

[127] DELOITTE. *Průzkum Deloitte mezi mileniály a zástupci generace Z*. Deloitte Česká republika. [online]. [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/aboutdeloitte/articles/millennialsurvey.html

[128] FREEDMAN, Max. *What Generation Z Wants in Their Jobs and Work*. Business News Daily: Small Business Solutions & Inspiration - BusinessNewsDaily.com [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.businessnewsdaily.com/11296-what-gen-z-workers-want.html

[129] DELOITTE. *Průzkum Deloitte mezi mileniály a zástupci generace Z*. Deloitte Česká republika. [online]. [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/aboutdeloitte/articles/millennialsurvey.html

nové uchazeče o zaměstnání zaujmout, mohou být programy, zaměřující se na zdraví a duševní pohodu.[130]

Pracovní prostředí samotné má na zdraví zaměstnanců velký vliv. Flexibilní pracovní doba, možnost práce na dálku a poskytovaná výše dovolené, tak jako přátelský pracovní kolektiv, možnost kreativní a autonomní práce a projevování profesního uznání v rámci týmu mohou velmi pozitivně ovlivnit psychickou pohodu zaměstnance.[131]

Další problémy, se kterými se dnešní mladí lidé, kteří začínají svou kariérní cestu, mohou potýkat, jsou zdravotního a psychologického charakteru. Zvýšené hladiny stresu a úzkosti jsou patrné napříč generacemi v globálním měřítku.

Mladí lidé navíc často mají nereálná očekávání a přehnanou touhu po dokonalosti, kterou znají ze světa sociálních sítí, na nichž se porovnávají s lidmi z celého světa. Světovým trendem mezi benefity tedy začíná být starostlivost o zdraví, a to nejen z hlediska fyzického, ale také duševního. [132]

Jak už bylo zmíněno výše, pro nastupující generaci Z je téma zdraví, ať už fyzického či mentálního, velmi důležité. Benefity, které by mohli v této oblasti nové uchazeče o zaměstnání zaujmout, mohou být programy, zaměřující se na zdraví a duševní pohodu.[133]

Pracovní prostředí samotné má na zdraví zaměstnanců velký vliv. Flexibilní pracovní doba, možnost práce na dálku a poskytovaná výše dovolené, tak jako přátelský pracovní kolektiv, možnost kreativní a autonomní práce a projevování

[130] FREEDMAN, Max. *What Generation Z Wants in Their Jobs and Work*. [online]. Business News Daily, 2021 [cit. 2023-02-21]. Dostupné z: https://www.businessnewsdaily.com/10838-generation-z-jobs-work.html

[131] POLLOCK, Jocelyn. *Why You Should Offer an Employee Health and Wellness Plan*. Business News Daily: Small Business Solutions & Inspiration - BusinessNewsDaily.com [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.businessnewsdaily.com/10539-health-and-wellness-program.html

[132] WORLD ECONOMIC FORUM. *What does Generation Z expect from work?* [online]. World Economic Forum, 2021 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: https://www.weforum.org/agenda/2021/02/what-does-generation-z-expect-from-work/

[133] FREEDMAN, Max. *What Generation Z Wants in Their Jobs and Work*. Business News Daily: Small Business Solutions & Inspiration - BusinessNewsDaily.com [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.businessnewsdaily.com/11296-what-gen-z-workers-want.html

profesního uznání v rámci týmu mohou velmi pozitivně ovlivnit psychickou pohodu zaměstnance.[134]

Jako prevence různých typů nemocí a nástroj na snížení stresu a úzkosti může sloužit sport, a to například v podobě vstupů do posiloven, nebo ještě lépe organizováním podnikových turnajů, soutěží nebo procházek v přírodě, pokud je to umožněno charakterem společnosti. Při aktivitách s kolegy se totiž posílí i mezilidské vazby, což také pozitivně ovlivňuje spokojenost zaměstnanců na pracovišti.[135]

3.5 Hodnoty – české průzkumy

Podle průzkumu personální agentury Devire jsou příslušníci generace Z individualisté, kteří jsou ambiciózní, sebevědomí a vyhledávají nové příležitosti. V práci pak očekávají zejména flexibilitu, aby měli čas na své koníčky a mimopracovní aktivity. Dokážou se pro práci nadchnout a zapáleně pracovat, ale pouze v případě, že je práce baví, naplňuje a vidí v ní hlubší smysl.

Jejich touha po vzdělávání a získávání zkušeností se projevuje také v menší míře loajality jednomu zaměstnavateli.[136]

Podle agentury Ipsos je pro generaci Z rovněž velkým lákadlem zajímavá náplň práce, protože tito mladí lidé sbírají své zkušenosti raději v praxi. Důležitá je rovněž flexibilita a možnost svobodného rozvržení pracovní doby.[137]

---

[134] POLLOCK, Jocelyn. *Why You Should Offer an Employee Health and Wellness Plan*. Business News Daily: Small Business Solutions & Inspiration - BusinessNewsDaily.com [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.businessnewsdaily.com/10539-health-and-wellness-program.html

[135] Tamtéž

[136] PEŠKOVÁ, Lenka. *Generace Z na trhu práce – hodnoty a očekávání*. Devire Czech Republic [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.devire.cz/generace-z-na-trhu-prace-hodnoty-a-ocekavani/

[137] ČESKOVDATECH. *Česká Zetka - Generace Z dospěla do produktivního věku* [online]. [cit. 2023-09-03]. Dostupné z: https://www.ceskovdatech.cz/clanek/95-ceska-zetka-generace-z-dospela-do-produktivniho-veku/#article-content

Příslušníci generace Z, tak jako každá nově nastupující generace, rádi inovují stávající procesy a využívají k tomu nejnovější technologie, jako například virtualizaci anebo průzkumy prováděné na on-line platformách.
K tomu, aby jejich novátorské snahy byly úspěšné a přinesly společnostem užitek, potřebují být tito mladí lidé respektováni ostatními kolegy a spolupracovníky. Nemají rádi roli podřízených a touží po stejných možnostech, jaké mají ostatní zaměstnanci organizace.[138]
Tato kritéria jsou spolu s firemní kulturou, vztahy na pracovišti a v týmu a firemními benefity těmi nejdůležitějšími a zkoumaný vzorek generace Z jim přiřadil dokonce větší důležitost než výši mzdy. [139]
Podle nejnovějšího průzkumu společnosti TOP Zaměstnavatelé, čeští studenti u svých budoucích zaměstnavatelů dbají na hodnoty, jakými jsou společenská odpovědnost zaměstnavatelů, jistota a stabilita zaměstnání i dobrá pověst společnosti. [140]

3.6 Pracovní prostředí – české průzkumy

Nejdůležitější pracovní podmínkou, vyplývající z žebříčku preferencí studentů sestaveným společností TOP Zaměstnavatelé, je přátelské pracovní prostředí, následováno složením pracovního týmu na druhém místě žebříčku. Mladí lidé chtějí být v pracovním kolektivu považováni za rovnocenné, a chtějí, aby je jejich

[138] ČESKOVDATECH. *Česká Zetka - Generace Z dospěla do produktivního věku* [online]. [cit. 2023-09-03]. Dostupné z: https://www.ceskovdatech.cz/clanek/95-ceska-zetka-generace-z-dospela-do-produktivniho-veku/#article-content

[139] ABSOLVENT. *Generace Z a její profesní očekávání vs. očekávání zaměstnavatelů* [online]. [cit. 2023-02-05]. Dostupné z: https://issuu.com/ekontech.cz/docs/casopisabsolvent07_2021-10_web/s/13973663

[140] ŠPAČKOVÁ, Iva. *Očekávání studentů, za kolik peněz začnou pracovat, nikdy nebyla vyšší*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-velke-firmy-jsou-jistota-mysli-si-studenti-a-nechteji-se-jim-upsat-lacino-226087

spolupracovníci respektovali a nechali je vykonávat práci, která má vliv na chod společnosti. [141]

Většina dotazovaných by si přála pracovat v týmu a také týmově zodpovídat za splnění úkolů. Práce v týmu by jim mohla pomoci také k získávání zkušeností z praxe. Praktické zkušenosti před teoretickými znalostmi totiž upřednostňuje téměř 90% respondentů.[142]

Třetí nejdůležitější aspekt je pro budoucí zaměstnance rovnováha mezi prací a volným časem. Mnoho studentů by si přálo pracovat v hybridním pracovním modelu. Mohli by tak trávit část týdne na pracovišti, a několik dní týdně vykonávat práci z domova.[143]

V pracovním procesu dávají studenti přednost tvůrčímu řešení problémů před rutinním používání předem daných postupů. Rovněž by většina respondentů raději pracovala na strategických a dlouhodobých úkolech, než na úkolech krátkodobých a operativních.[144]

3.7 Finanční ohodnocení – české průzkumy

Finanční odměna při výběru zaměstnavatele hraje pro generaci Z menší roli než pro příslušníky předchozích generací, ale podle průzkumu společnosti

---

[141] KRMELOVÁ, Petra. *Tady by chtěl pracovat každý. Vyšel žebříček top zaměstnavatelů*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-tady-by-chtel-pracovat-kazdy-vysel-zebricek-top-zamestnavatelu-188667

[142] ŠPAČKOVÁ, Iva. *Očekávání studentů, za kolik peněz začnou pracovat, nikdy nebyla vyšší*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-velke-firmy-jsou-jistota-mysli-si-studenti-a-nechteji-se-jim-upsat-lacino-226087

[143] FRIEDMANNOVÁ, Silvie. *Co mladí chtějí. Zapomeňte, že budou pracovat od devíti do pěti*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-co-mladi-chteji-zapomente-ze-budou-pracovat-od-deviti-do-peti-226164

[144] ŠPAČKOVÁ, Iva. *Očekávání studentů, za kolik peněz začnou pracovat, nikdy nebyla vyšší*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-velke-firmy-jsou-jistota-mysli-si-studenti-a-nechteji-se-jim-upsat-lacino-226087

Issuu je to stále jeden z důležitých faktorů, podle kterého se mladí uchazeči o zaměstnání rozhodují při svém výběru zaměstnavatele.[145]

Průzkum mezi současnými studenty, organizovaný společností TOP Zaměstnavatelé také uvádí, že nástupní výše finančního ohodnocení není nejdůležitějším kritériem při výběru práce – větší roli hrály pracovní podmínky, zejména pak vztahy s kolegy a nadřízenými. Na druhou stranu se snížil počet studentů, kteří by byli ochotní si na vyšší mzdu či plat počkat. Mzdové podmínky si noví uchazeči z řad studentů budou chtít vyjednat už při nástupu do zaměstnání, vyhlídka vyššího ohodnocení po odpracování určité doby se jim nezamlouvá tolik, jako jistá nástupní mzda.[146]

Většina studentů dává přednost garantovanému platu před platem složeným z fixní a variabilní složky. Tento trend může souviset i s potřebou jistoty a stability v oblasti zaměstnání, jelikož se tyto hodnoty mezi studenty těší podle posledního výše zmíněného průzkumu velké oblibě. [147]

3.8 Benefity – české průzkumy

Chuť mladých lidí neustále se vzdělávat potvrzuje i výzkum společnosti TOP Zaměstnavatelé, kde se odborné vzdělávání proplacené zaměstnavatelem a vedení podporující rozvoj a vzdělávání zaměstnanců umisťovaly mezi deseti nejžádanějšími kvalitami ideálního zaměstnavatele. [148]

---

[145] ABSOLVENT.CZ. *Generace Z a její profesní očekávání vs. očekávání zaměstnavatelů* [online]. [cit. 2023-02-05]. Dostupné z: https://issuu.com/ekontech.cz/docs/casopisabsolvent07_2021-10_web/s/13973663

[146] KRMELOVÁ, Petra. *Tady by chtěl pracovat každý. Vyšel žebříček top zaměstnavatelů*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-tady-by-chtel-pracovat-kazdy-vysel-zebricek-top-zamestnavatelu-188667

[147] ŠPAČKOVÁ, Iva. *Očekávání studentů, za kolik peněz začnou pracovat, nikdy nebyla vyšší*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-velke-firmy-jsou-jistota-mysli-si-studenti-a-nechteji-se-jim-upsat-lacino-226087

[148] Tamtéž

Vzdělávání se však neomezuje pouze na činnosti, svázané přímo s pracovní náplní. Populární mezi mladými lidmi jsou například i jazykové kurzy, kurzy práce s nejnovějšími technologiemi a programy,
a také rozvoj měkkých dovedností, někdy také nazývaných jako soft skills.
Mezi tyto měkké dovednosti můžeme zařadit time management,
tedy organizaci času, komunikaci, manažerské dovednosti nebo kurzy finanční gramotnosti.
Přestože je generace Z více finančně gramotná než předchozí generace, zároveň si také uvědomuje, že má v oblasti finančního vzdělání rezervy. [149]
Chybí jim praktické zkušenosti se sestavováním osobního rozpočtu
a finančním plánováním, proto by byl zajímavým benefitem právě kurz finanční gramotnosti nebo možnost využití služeb finančního poradce. [150]
Další benefity, které by mohli budoucím zaměstnancům pomoci v oblasti psychického i fyzického zdraví, zahrnují například také sport, jež se dostává do organizací v podobě benefitu MultiSport karty, ale i možnost návštěvy psychologa či kouče.
Některé společnosti ve svých inzerátech uvádějí jako benefit například i možnost konzultací s firemním psychologem. Společnosti, jakými jsou například Škoda Auto nebo Česká spořitelna, už pro své zaměstnance tuto rozšířenou péči o zdraví nabízí. Benefity, které souvisí s duševním zdravím začínají podle ředitelky personální agentury Grafton více využívat nejen zaměstnanci na pozicích se zvýšenou mírou stresu a tím i větší náchylnosti k syndromu vyhoření, jakými jsou například lékaři nebo pedagogové, ale i zaměstnanci na dalších pozicích. Služby psychologů budou podle ředitele společnosti Hedepy, jež nabízí online terapie jednotlivcům i organizacím, více běžné i proto, že mladším pracovníkům už

[149] ČESKÁ SPOŘITELNA. *Generace Z: Budoucnost na konci abecedy* [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: https://www.csas.cz/cs/firmy/articles/generace-z

[150] ATENA. *Co očekává generace Y a generace Z od svého zaměstnavatele?* - Atena blog [online]. [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: https://atena.sk/blog/cs/co-ocekava-generace-y-a-generace-z-od-sveho-zamestnavatele/

nevadí si přiznat, že takovouto pomoc potřebují a uvítali by, kdyby jim ji zaměstnavatel poskytl.[151]

Zdravému životnímu stylu napomáhá také zdravé stravování.

Typickým benefitem jsou v této oblasti stravenky z části (u některých společností ale i zcela) hrazené zaměstnavatelem.

Populární jsou mezi příslušníky generace Z také jídlo a nápoje na pracovišti zdarma, nebo společné snídaně v rámci organizace.

Rovněž mezinárodní průzkumy dokazují, že společná jídla, ať už jde o snídaně, nebo obědy, mohou pozitivně vplývat na vztahy na pracovišti, protože podporují interakci a sdílení informací mezi spolupracovníky. [152]

[151] TOMANKA, Marek. *Šéfe, potřebuju terapii. Firmy začínají pečovat o psychiku svých zaměstnanců*. Forbes.cz. [online]. [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: https://forbes.cz/sefe-potrebuju-terapii-firmy-zacinaji-pecovat-o-psychiku-svych-zamestnancu/

[152] FREEDMAN, Max. *What Generation Z Wants in Their Jobs and Work*. Business News Daily: Small Business Solutions & Inspiration - BusinessNewsDaily.com [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.businessnewsdaily.com/11296-what-gen-z-workers-want.html

Praktická část

4 Metodika výzkumu

Výzkum byl sestaven za účelem porovnání požadavků českých a slovenských studentů vysokých škol na budoucího zaměstnavatele.
Protože slovenských průzkumů na toto téma není mnoho, tato práce může rovněž rozšířit výzkumy týkající se preferencí a očekávání slovenských studentů vysokých škol na jejich zaměstnavatele.
Pokud se ukáže, že mezi českými a slovenskými studenty existují rozdíly v požadavcích týkajících se ideálního zaměstnavatele, budu se snažit tyto rozdíly interpretovat a vysvětlit s využitím kulturně podmíněných rozdílů v pracovním životě Čechů a Slováků. Tyto rozdíly jsou blíže popsány v kapitole 2.
Pro účely výzkumu byl sestaven dotazník ve dvou jazykových verzích (viz Přílohy).
Kvantitativní výzkum byl zvolen proto, aby byly odpovědi respondentů standardizované a mohly se tak mezi sebou porovnat. Výsledky rovněž nejsou ovlivněné tazatelem a mohou se zobecnit a uplatnit na zkoumaný soubor respondentů. [153]

4.1 Průběh dotazování

Cílovou skupinou respondentů pro tento dotazník byli studenti vysokých škol, kteří se narodili mezi lety 1996 až 2009 a mají českou nebo slovenskou národnost.
Distribuce probíhala zasíláním dotazníku v elektronické podobě prostřednictvím elektronické pošty, a také prostřednictvím sociálních sítí, aby byl jeho dosah co nejširší a mohl obsáhnout respondenty z různých univerzit a vysokých škol v České republice a na Slovensku.
Respondenti mohli vyplnit dotazník v čase, který jim nejvíce vyhovoval, a mohli se nad svými odpověďmi také lépe zamyslet. Odpovědi respondentů byly anonymizovány.

[153] REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů* [online]. Praha: Grada, 2009 [cit. 2023-03-03]. Sociologie. s. 41.

Dotazníkové šetření probíhalo od 20.3.2023 do 31.3.2023. Českou verzi dotazníku vyplnilo 130 respondentů, z toho 6 odpovědí nesplňovalo dané podmínky výzkumu (4 respondenti nebyli ve zkoumané době studenty vysoké školy a 2 respondenti byli jiné národnosti, než zkoumá tento dotazník), platných je tedy 124 odpovědí.
Slovenskou verzi dotazníku vyplnilo 75 respondentů z řad slovenských studentů vysokých škol, všechny odpovědi odpovídaly požadovaným parametrům výzkumu.

4.2 Pilotní výzkum

Pilotní výzkum proběhl na vzorku 12 respondentů z řad českých studentů a 2 slovenských studentů ve dnech 18.3.2023 až 19.3.2023.
Slovenští studenti, kteří se v rámci předvýzkumu seznámili s českým dotazníkem, uvedli, že bylo pro ně kvůli některým jazykovým odlišnostem a zejména odlišné měně obtížné dotazník vyplnit, proto jsem pro ně vytvořila dotazník stejného znění ve slovenském jazyce s přibližným přepočtem platu/mzdy z českých korun na eura.
Vycházela jsem z kurzu uvedeného na stránkách ČNB ke dni 18.3.2023, který byl 1 euro ku 23,950 Kč.[154]
Výsledné hodnoty jsem upravila zaokrouhlením na celé desítky eur nahoru, aby působily možnosti pro respondenty přehledněji.
Překlad slovenské verze dotazníku a jeho korekturu jsem provedla sama, jelikož jsem na Slovensku žila 15 let, absolvovala jsem zde povinnou školní docházku a ve slovenském jazyce jsem měla vždy výborné výsledky.

4.3 Stavba dotazníku

Dotazník byl vytvořen s pomocí platformy Google Forms, která umožňuje tvořit dotazníky s různými typy otázek a poskytuje vyhodnocení neomezeného počtu

[154] ČNB. *Kurzy devizového trhu*. [online]. [cit. 2023-03-18]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/index.html?date=18.03.2023

odpovědí respondentů. Tento nástroj jsem zvolila i kvůli možnosti exportování dat do programu Microsoft Excel, který umožňuje jejich další zpracování.
Data jsem následně do programu MS Excel převedla a vytvořila jsem jejich grafickou podobu vlastním zpracováním.
Dotazníkové otázky se respondentům ukazovaly na jedné stránce, aby se až do odeslání dotazníku mohli vracet ke svým odpovědím a v případě potřeby je měnit. Dotazník začíná informovaným souhlasem a pokračuje demografickými otázkami, z nichž je většina zároveň filtračními otázkami.
Filtrační otázky zjišťují, zda jsou respondenti příslušníky generace Z, tedy zda jsou ve věku 19-26 let, zda jsou v současnosti studenty vysoké školy a zda českou verzi dotazníku vyplňovali čeští studenti, a slovenskou verzi naopak slovenští studenti. Na základě filtračních otázek byly eliminovány ty odpovědi, které dané podmínky nesplňovaly.
Následuje nejrozsáhlejší a nejdůležitější otázka dotazníku, v rámci které měli respondenti seřadit dle důležitosti uvedených 9 hodnot, jež se váží k jejich budoucímu pracovnímu životu. Protože pro většinu respondentů, jež se účastnili předvýzkumu, byla tato otázka tou, nad kterou se zamýšleli nejvíce, umístila jsem ji hned za filtrační otázky, aby měli respondenti dost energie na její vyplnění.
Poté už následují jednodušší uzavřené a polootevřené otázky s možností výběru z odpovědí nebo dopsání vlastní odpovědi. Na většinu těchto otázek se odpovídá zvolením jedné z nabízených odpovědí.
Dotazníkové šetření se skládá z informovaného souhlasu, 15 otázek a prostoru na vyjádření připomínek respondentů. 14 otázek, jež jsou označeny hvězdičkou (*) jsou povinné otázky, neoznačené otázky jsou nepovinné.
7 otázek je uzavřených, s možností výběru jedné odpovědi. 2 otázky jsou uzavřené s možností výběru více odpovědí nebo dopsání vlastní možnosti do kolonky Jiné nebo Jiné, doplňte. 4 otázky jsou polootevřené, s možností výběru jedné z nabízených odpovědí nebo dopsání vlastní možnosti do kolonky Jiné nebo Jiné, doplňte. Jedna otázka je otevřená, respondenti do nich vpisují vlastní odpověď.

4.4 Výsledky dotazníkového šetření

Souhlas se zpracováním osobních údajů:
Tento dotazník je zcela anonymní, s vašimi osobními údaji bude nakládáno jako s přísně důvěrnými podle zásad pro ochranu osobních údajů, v souladu s platnými právními předpisy.
Získané informace budou sloužit pouze pro účely zmiňované bakalářské práce. Účast na výzkumu je dobrovolná, výzkum můžete kdykoliv, bez uvedení důvodu opustit.
Souhlasíte s vyplněním dotazníku? *

- Ano

Na úvodní souhlas se zpracováním osobních údajů, který je povinnou otázkou, bylo možné odpovědět pouze kladně – ti respondenti, kteří se výzkumu zúčastnit nechtěli, mohli dotazník hned u tohoto bodu opustit. Souhlas proto udělili všichni účastníci dotazníkového šetření.

1. Jste: *

- Žena
- Muž
- Jiné
- Nechci uvést

Otázka č. 1 – měla by být zařazena na konec dotazníku, protože se jedná o demografický údaj, ale protože jsou ostatní otázky, které zjišťují další demografické údaje filtračními otázkami, nechtěla jsem tuto skupinu otázek rozdělovat.
Poskytnuté spektrum odpovědí je schopno obsáhnout různé respondenty, není diskriminační.

Výsledky této otázky znázorňují tabulka č.1 a tabulka č.2 níže.

Tabulka č.1: Pohlaví respondentů – ČR

Pohlaví respondentů - ČR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	88	71%
Muž	35	28%
Jiné	1	1%
Nechci uvést	0	0%
Celkem	124	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č.2: Pohlaví respondentů – SR

Pohlaví respondentů - SR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	58	77%
Muž	17	23%
Jiné	0	0%
Nechci uvést	0	0%
Celkem	75	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Českou i slovenskou verzi dotazníku vyplnilo více žen, než mužů.
Mezi českými respondenty bylo 88 žen a 35 mužů, 1 respondent zvolil možnost Jiné. Možnost Nechci uvést nezvolil žádný respondent.
Mezi slovenskými respondenty bylo 58 žen a 17 mužů, možnost Jiné ani Nechci uvést nikdo nezvolil.
Tento trend se dal očekávat, protože ženy jsou i v jiných výzkumech pozitivněji nakloněny vyplňování dotazníků, tudíž je jejich zastoupení v dotazníkových šetřeních vyšší.

2. Narodil/a jste se mezi lety 1996 až 2009?*

- Ano
- Ne

Filtrační otázka, jež zjišťuje, zda je respondent členem generace Z, jejíž rok narození začíná rokem 1996 a končí rokem 2009. [155]

Odpověď ne ukončí dotazník a vyřadí respondenta, který do této generace nepatří. Přesný věk respondenta může být považován za citlivý údaj, který je navíc pro účely výzkumu nepodstatný, neboť bude analyzována generace Z jako celek, proto se v dotazníku zjišťuje pouze rok narození.

Tato filtrační otázka žádného z respondentů nevyřadila, všichni dotazovaní se narodili v tomto časovém rozmezí, sloužila tak pouze pro kontrolu pozornosti respondentů.

3. Jaká je Vaše národnost?*

- Česká
- Slovenská
- Jiná

Dotazník porovnává požadavky českých a slovenských studentů, proto je dotazník určen jen pro respondenty z těchto zemí.

Protože mezi českými a slovenskými studenty se na základě odlišností v kulturních profilech obou zemí mohou projevovat rozdíly v očekávání od pracovního života, a tím i od ideálního zaměstnavatele, slouží tato otázka na zařazení respondentů do jejich národních kultur.

Otázka byla zároveň filtrační, protože jiných národností, než jsou česká a slovenská, se dotazník netýkal.

Na základě této otázky byly vyfiltrovány a odstraněny 2 nevyhovující odpovědi, protože uvedení 2 respondenti byli jiné národnosti.

Výsledky této otázky reprezentuje tabulka č.3 uvedená níže.

[155] GUERRERO, Maribel, José Ernesto AMORÓS a David URBANO. Do employees' generational cohorts influence corporate venturing? A multilevel analysis. *Small Business Economics* [online]. 2021, **57**(1), 47-74 [cit. 2023-03-03]. ISSN: 0921-898X. Dostupné z: doi:10.1007/s11187-019-00304-z

Tabulka č.3: Národnost respondentů

Národnost respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost
Česká	124	62%
Slovenská	75	38%
Celkem	199	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Celkem bylo platných odpovědí 124 v české verzi dotazníku, vyplnilo jej tedy 124 českých studentů VŠ. Slovenská verze dotazníku obsahuje 75 odpovědí, které pocházely od slovenských studentů VŠ.
Celkem bylo platných odpovědí v obou dotaznících 199.
U dalších otázek budou výsledky pro české studenty a pro slovenské studenty uváděny v samostatných tabulkách a grafech. Otázky s možností výběru jedné odpovědi budou rovněž obsahovat celkový počet studentů pro kontrolu správnosti zpracování výsledků.

4. Jaké studium v současnosti studujete?*

- Bakalářské (Bc., BcA.)
- Magisterské/Navazující magisterské (Mgr., Ing., Ing. arch., MgA., MUDr., MDDr., MVDr.)
- Nejsem studentem VŠ

Otázka je opět filtrační, odděluje studenty VŠ, na které se tento výzkum zaměřuje, od respondentů, kteří VŠ nestudují, a tudíž nespadají do cílové skupiny respondentů tohoto dotazníku.
Dále se studenti dělí na ty, jež v současnosti studují VŠ v bakalářském stupni studia, a ty, jež usilují o zisk magisterského titulu v magisterském nebo navazujícím magisterském programu.
Uvedené tituly slouží pro lepší orientaci uchazečů a pochází z přehledu titulů od společnosti Vysokéškoly.cz. [156]

156 VYSOKÉŠKOLY.CZ .*Co ze mě bude? Přehled titulů*. [online]. [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: https://www.vysokeskoly.cz/clanek/co-ze-me-bude-prehled-titulu.

Kromě filtrační funkce otázka může sloužit také jako indikátor lidského kapitálu studenta, s nimž bude vstupovat na trh práce. Vyšší kvalifikace totiž obvykle vede k navýšení lidského kapitálu jedince a může vést k tomu, aby kvalifikovanější jedinec požadoval vyšší odměnu za svou práci. Očekává se tedy, že studenti v magisterských programech budou požadovat například vyšší nástupní mzdu.[157] Podíly studentů v bakalářském a magisterském stupni studia pro jednotlivé národnosti je uveden v tabulce č.4 a tabulce č.5.

Vyšší poměr studentů, studujících v bakalářských programech může být způsoben tím, že se na tyto programy hlásí více uchazečů, než na magisterské či navazující magisterské studijní programy.

Tabulka č.4: Stupeň studovaného studia – ČR

Stupeň studia - ČR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Bakalářské	103	83%
Magisterské	21	17%
Celkem	124	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č.5: Stupeň studovaného studia - SR

Stupeň studia - SR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Bakalářské	52	69%
Magisterské	23	31%
Celkem	75	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

103 dotazovaných českých studentů VŠ studuje v bakalářském stupni studia, 21 pak v magisterském stupni studia nebo navazujícím magisterském stupni studia. Ze slovenských studentů, kteří se zúčastnili výzkumu, je 52 v bakalářském a 23 v magisterském nebo navazujícím magisterském stupni studia.

[157] KEMÉNYOVÁ, Irena. Kapitál lidský. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Kapit%C3%A1l_lidsk%C3%BD

5. Na jaké VŠ studujete?*

Otevřená otázka, která zkoumá, kde daný respondent studuje. Typ školy, její prestiž a také poloha mohou mít vliv na to, jakou hodnotu svému vzdělání a kvalifikaci respondent přisuzuje, a proto může také očekávat od svého zaměstnavatele vyšší či nižší odměnu za vystudování konkrétní vysoké školy.
Otázka rovněž dokládá, že předmětem výzkumu nebyli pouze studenti jediné univerzity, což by mohlo výsledky zkreslit.
Zároveň otázka slouží také jako důkaz toho, že se výzkum neomezoval jen na jednu vysokou školu či univerzitu.
Aktuálně studované vysoké školy českých respondentů jsou uvedeny v tabulce č.6, údaje pro slovenské respondenty jsou v tabulce č.7.

Tabulka č.6: Studovaná VŠ – čeští studenti

Studovaná VŠ - čeští studenti	Absolutní četnost	Relativní četnost
Univerzita Palackého	74	60%
Ostravská univerzita	15	12%
Masarykova univerzita	10	8%
Vysoké učení technické	9	7%
Vysoká škola báňská	6	5%
Univerzita Karlova	6	5%
Univerzita Hradec Králové	3	2%
Veterinární univerzita Brno	1	1%
Celkem	124	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č.7: Studovaná VŠ – slovenští studenti

Studovaná VŠ – slovenští studenti	Absolutní četnost	Relativní četnost
Univerzita Palackého	30	40%
Masarykova univerzita	22	29%
Univerzita Komenského	9	12%
Prešovská univerzita	6	8%
Vysoká škola múzických umění	3	4%
Vysoké učení technické	2	3%
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košicích	1	1%
Univerzita v Žilině	1	1%
Katolická univerzita v Ružomberku	1	1%
Celkem	75	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Z dotazovaných českých studentů studuje 74 na Univerzitě Palackého, 15 na Ostravské Univerzitě, 10 na Masarykově Univerzitě, 9 respondentů studuje na Vysokém učení technickém, , 6 na Vysoké škole báňské, 6 na Univerzitě Karlově, 3 na univerzitě v Hradci Králové a jeden respondent je studentem Veterinární univerzity v Brně.
Ze slovenských respondentů je 30 studenty Univerzity Palackého, 22 respondentů studuje na Masarykově Univerzitě, 9 respondentů navštěvuje Univerzitu Komenského, 6 Prešovskou univerzitu, 3 dotazovaní studují na Vysoké škole múzických umění, 2 respondenti studují Vysoké učení technické, 1 respondent navštěvuje Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košicích, 1 respondent Univerzitu v Žilině a 1 respondent je studentem Katolické univerzity v Ružomberku.

6. Jaké je převážné zaměření Vašeho studia?*

- Humanitní
- Technické
- Ekonomické
- Umělecké
- Zdravotnické
- Přírodovědné
- Právnické
- Jiná možnost:

Zaměření studia může určovat, jaké bude mít zaměstnanec požadavky na svého zaměstnavatele, neboť preferované hodnoty, pracovní prostředí, výše odměny a benefity se mohou lišit v závislosti na oboru, ve kterém chce zaměstnanec působit. Uvedené možnosti, ze kterých mohou respondenti vybírat, dělí zaměření na humanitní, technické, ekonomické, umělecké, zdravotnické, přírodovědné a právnické. Pokud by respondent nenašel odpověď, která by vyhovovala jeho studijnímu zaměření, může ji dopsat do odpovědi Jiná možnost.

Dělení studijního zaměření bylo provedeno na základě údajů společností Scio[158] a Vysokéškoly.cz.[159]

Zároveň se tak může zvýšit reliabilita dotazníkového šetření, protože různá zaměření respondentů dokládají, že výsledky výzkumu pochází od respondentů s odlišnými názory a z odlišného prostředí, a výzkum se tak neomezuje jen na studenty konkrétního oboru.

Výsledky převážného zaměření studia českých studentů jsou uvedeny v tabulce č.8. Výsledky pro slovenské studenty v této otázce jsou uvedeny v tabulce č.9.

Tabulka č.8: Zaměření studia – ČR

Zaměření studia - ČR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Humanitní	39	31%
Ekonomické	39	31%
Technické	12	10%
Zdravotnické	12	10%
Umělecké	9	7%
Přírodovědné	8	6%
Právnické	5	4%
Celkem	124	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č.9: Zaměření studia – SR

Zaměření studia - SR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Humanitní	32	43%
Ekonomické	12	16%
Zdravotnické	12	16%
Technické	9	12%
Umělecké	5	7%
Přírodovědné	3	4%
Právnické	2	3%
Celkem	75	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

[158] SCIO. *Kde hledat vysoké školy?* [online]. [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: https://www.scio.cz/skolam/poradce/kde-hledat-vs.asp

159 VYSOKÉŠKOLY.CZ. *Téma.* [online]. [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: https://www.vysokeskoly.cz/tema

Z českých studentů 39 studuje humanitní obor, 39 má ekonomické zaměření, 12 respondentů technické. 12 zdravotnické, umělecké, 8 přírodovědné a 5 právnické. Ze slovenských studentů 32 studuje humanitní obor, 12 má ekonomické zaměření, 12 respondentů technické. 9 zdravotnické, 5 umělecké, 3 přírodovědné a 2 právnické.

7. Seřaďte uvedené pracovní hodnoty podle toho, jak jsou pro Vás důležité. Nejdůležitější hodnotu dejte na 1. místo:*

Hodnoty:
Vysoký plat/vysoká mzda
Zajímavá náplň práce
Dobrý kolektiv a atmosféra na pracovišti
Dostatek volného času
Nové znalosti a zkušenosti
Kariérní růst
Dobrá pověst zaměstnavatele
Jistota zaměstnání
Ekologie a udržitelnost

Každý člověk od svého zaměstnání, a tím i od svého zaměstnavatele, očekává, že budou naplněny jeho potřeby či hodnoty, které zastává. Tato otázka zjišťuje, které z uvedených hodnot, vybraných podle nejpopulárnějších hodnot generace Z podle výzkumů v zahraničí (Deloitte[160], Great Place To Work[161], Connecteam)[162]

[160] DELOITTE. *Understanding Generation Z in the Workplace* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html

[161] HASTWELL, Claire. *What Gen Z Wants from Employers*. Great Place To Work [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/what-gen-z-wants-from-employers-in-2021

[162] REGAN, Rea. *Guide For Generation Z in the Workplace*. Connecteam [online]. [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: https://connecteam.com/generation-z-in-the-workplace/

i v České republice (TOP zaměstnavatelé[163], Devire[164], Issuu)[165] blíže popsaných v kapitole 3 této práce, jsou pro české a slovenské studenty v jejich budoucím zaměstnání nejdůležitější.

Vybrané hodnoty, které měli studenti hodnotit, jsou tyto: vysoký plat/vysoká mzda, zajímavá náplň práce, dobrý kolektiv a atmosféra na pracovišti, dostatek volného času, nové znalosti a zkušenosti, kariérní růst, dobrá pověst zaměstnavatele, jistota zaměstnání, ekologie a udržitelnost.

To, jakým hodnotám respondenti dávají přednost, může souviset i s jejich národní kulturou. Slovenští studenti by si tak měli více cenit hodnot jako například vysoký plat/vysoká mzda a kariérní růst, jelikož se jedná o silně maskulinní a na výkonnost zaměřenou kulturu.

Pokud se tato tendence neprokáže, budou si slovenští respondenti vybírat spíše ostatní hodnoty - zajímavou náplň práce, dobrý kolektiv a atmosféru na pracovišti, dostatek volného času, nové znalosti a zkušenosti, dobrou pověst zaměstnavatele, jistotu zaměstnání nebo ekologii a udržitelnost.

Výsledné pořadí hodnot bylo vypočítáno tak, že byly každé hodnotě přiřazeny body podle toho, na jaké příčce se v odpovědích respondentů umístila.

Hodnotě, kterou respondent dal na první místo, jsem přiřadila 9 bodů, hodnotě na 2. místě pak 8 bodů a s klesajícím umístněním klesalo i bodové ohodnocení příčky, až po poslední, tedy deváté, místo, kterému byl přiřazen jeden bod.

Každé hodnotě jsem body následně sečetla, a sestavila jsem žebříček od těch, které měli nejvíce bodů na prvních příčkách, až po hodnoty s nejméně body na posledních místech.

---

[163] ŠPAČKOVÁ, Iva. *Očekávání studentů, za kolik peněz začnou pracovat, nikdy nebyla vyšší*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-velke-firmy-jsou-jistota-mysli-si-studenti-a-nechteji-se-jim-upsat-lacino-226087

[164] PEŠKOVÁ, Lenka. *Generace Z na trhu práce – hodnoty a očekávání*. Devire Czech Republic [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.devire.cz/generace-z-na-trhu-prace-hodnoty-a-ocekavani/

[165] ABSOLVENT. *Generace Z a její profesní očekávání vs. očekávání zaměstnavatelů* [online]. [cit. 2023-02-05]. Dostupné z: https://issuu.com/ekontech.cz/docs/casopisabsolvent07_2021-10

Konečné pořadí je uvedeno níže v tabulce č.10.

Tabulka č.10: Hodnotový žebříček studentů

Česká republika		Slovenská republika	
	Hodnotový žebříček		**Hodnotový žebříček**
1.	Vysoký plat/vysoká mzda (917 bodů)	1.	Vysoký plat/vysoká mzda (539 bodů)
2.	Zajímavá náplň práce (874 bodů)	2.	Zajímavá náplň práce (512 bodů)
3.	Dobrý kolektiv a atmosféra na pracovišti (802 bodů)	3.	Dobrý kolektiv a atmosféra na pracovišti (492 bodů)
4.	Dostatek volného času (723 bodů)	4.	Nové znalosti a zkušenosti (394 bodů)
5.	Jistota zaměstnání (620 bodů)	5.	Jistota zaměstnání (371 bodů)
6.	Nové znalosti a zkušenosti (547 bodů)	6.	Kariérní růst (368 bodů)
7.	Kariérní růst (501 bodů)	7.	Dostatek volného času (315 bodů)
8.	Dobrá pověst zaměstnavatele (361 bodů)	8.	Dobrá pověst zaměstnavatele (228 bodů)
9.	Ekologie a udržitelnost (235 bodů)	9.	Ekologie a udržitelnost (156 bodů)

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Z uvedeného žebříčku vyplývá, že čeští studenti VŠ, jež se zúčastnili dotazníkového šetření, by nejvíce chtěli vysoký plat či mzdu, následovanou zajímavou náplní práce, dostatkem volného času, jistotou zaměstnání, získáváním nových znalostí a zkušeností, kariérním růstem, dobrou pověstí zaměstnavatele a ekologii a udržitelností.

Dotazovaní slovenští studenti si rovněž cení vysoké mzdy či platu, zajímavé náplně práce a dobrého kolektivu a atmosféry na pracovišti, ale dále dávají na rozdíl od českých respondentů přednost získávání nových znalostí a zkušeností. Stejnou příčku jako v českém žebříčku pak obsadila jistota zaměstnání, za ní ale následují kariérní růst a dostatek volného času. Dobrá pověst zaměstnavatele a ekologie a udržitelnost se shodně s českým žebříčkem i mezi slovenskými studenty umístily na posledních dvou příčkách žebříčku.

8. Jaký hrubý nástupní plat nebo nástupní mzdu ve Vašem prvním zaměstnání očekáváte?*

ČR	SR
• Méně než 25 000 Kč měsíčně	Méně než 1050 € měsíčně
• 25000-35000 Kč měsíčně	1050-1450 € měsíčně
• 35001-45000 Kč měsíčně	1451-1880 € měsíčně

- 45001-55000 Kč měsíčně 1881-2300€ měsíčně
- 55001-65000 Kč měsíčně 2301-2700 € měsíčně
- Více než 65001 Kč měsíčně Více než 2700 € měsíčně

Očekávaná hrubá nástupní mzda/plat studentů v prvním zaměstnání jsou v české verzi dotazníku uvedeny v Kč za měsíc, ve slovenské verzi dotazníku jsou možnosti uvedeny v Eurech, zaokrouhlené na desítky Eur nahoru.

Možnosti jsou seřazeny od nejnižší po nejvyšší. Zvolila jsem možnost hrubé mzdy, protože se tak uvádí v mnoha pracovních inzerátech, tudíž si myslím, že respondenti také častěji uvažují o hrubé mzdě.

Nejmenší částka do 25000 Kč měsíčně byla zvolena proto, že základní platová tabulka pro rok 2023 uvádí pro osoby s vysokoškolským titulem bez praxe (10. platová třída)[166] plat 23390 Kč měsíčně[167], a v soukromém sektoru budou mzdy pro stejné osoby srovnatelné nebo vyšší. Naproti tomu v 11. třídě už minimální plat přesahuje 25000 Kč.[168]

Pro více specializované pozice ale nejde už počítat jen s těmito tabulkami, proto jsem v dalších možnostech zvolila rozpětí v řádu 10000 Kč.

Neočekávám, že bude mnoho respondentů chtít mít nástupní mzdu vyšší než 65000 Kč měsíčně, vzhledem k tomu, že se bude jednat o jedno z jejich prvních zaměstnání, pokud ano, mají možnost zvolit možnost Více než 65000 Kč.

Odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce č.11 pro českou verzi dotazníku, tedy české studenty, a v tabulce č.12 pro slovenskou verzi dotazníku, kterou vyplňovali slovenští studenti.

---

[166] BECKOVÁ, Tereza. Aktuální platové třídy zaměstnanců | Jak postoupit? *VímVíc.cz* [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: https://www.vimvic.cz/clanek/platove-tridy-aneb-jak-poznat-do-ktere-patrite

[167] KURZY.CZ. *Platové tabulky 2023: tabulky platů pro lékaře, učitele, zdravotníky a další profese* [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: https://www.kurzy.cz/platy/platove-tabulky/

[168] Tamtéž

Tabulka č.11: Očekávané finanční ohodnocení v prvním zaměstnání – ČR

Měsíční mzda/plat	Absolutní četnost	Relativní četnost
Méně než 25000 Kč	17	14%
25000-35000 Kč	62	50%
35001-45000 Kč	39	31%
45001-55000 Kč	3	2%
55001-65000 Kč	2	2%
Více než 65001 Kč	1	1%
Celkem	124	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č.12: Očekávané finanční ohodnocení v prvním zaměstnání – SR

Měsíční mzda/plat	Absolutní četnost	Relativní četnost
Méně než 1050 €	12	16%
1050-1450 €	39	52%
1451-1880 €	18	24%
1881-2300€	3	4%
2301-2700 €	1	1%
Více než 2700 €	2	3%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Měsíční mzdu nebo plat do 25000 Kč očekává 17 českých studentů, ohodnocení v rozmezí od 25000 Kč do 35000 Kč by uvítala většina dotazovaných, až 62 respondentů. Od 35001 Kč do 45000 Kč měsíčně by chtělo pobírat 39 dotazovaných.

Vyšší částky už zvolili jen jednotky respondentů, od 45001 Kč do 55000 Kč by chtěli dostávat 3 dotazovaní, od 55001 Kč do 65000 Kč jen 2 respondenti a možnost vydělávat více než 65000 Kč měsíčně zvolil jen jeden respondent.

Ze slovenských respondentů si měsíční mzdu nebo plat do výše 1050 € představuje 12 respondentů, finanční ohodnocení v rozmezí 1050 € až 1450 € by uvítalo nejvíce dotazovaných, až 39 respondentů. 18 respondentů by chtělo vydělávat od 1451 € do 1880 €.

Stejně jako u českých studentů, ani slovenští studenti příliš nevolí vyšší částky, výdělek od 1881 € do 2300 € očekávají jen 3 respondenti, 1 respondent očekává výdělek v rozmezí od 2301 € do 2700 € a 2 respondenti by chtěli mít mzdu či plat vyšší než 2700 €.

9. Na čem by převážně měla záviset odměna za Vaši práci (mzda/plat)?*

- Počet odpracovaných hodin (fixní)
- Výsledky, výkon (variabilní)
- Jiná možnost:

Tato otázka zjišťuje, zda respondent preferuje úkolovou nebo hodinovou mzdu, může záviset na typu práce, ale také na tom, zda je respondent ochoten přijmout riziko být placen za odvedenou práci a také na tom, který typ mzdy ho více motivuje.
Čeští respondenti mezi odpovědi jiné zařazovali různé kombinace variabilní a fixní složky mzdy či platu, proto je tato možnost uvedena i v jejich výsledné tabulce č.13.
Slovenští studenti do možnosti Jiné nedopisovali nic, proto má jejich tabulka č.14 jen položky fixního ohodnocení a variabilního ohodnocení.

Tabulka č.13: Preferovaný typ mzdy/platu – ČR

Odměna za práci - ČR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Fixní	68	55%
Variabilní	41	33%
Kombinace obojího	15	12%
Celkem	124	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č.14: Preferovaný typ mzdy/platu – SR

Odměna za práci - SR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Fixní	41	55%
Variabilní	34	45%
Celkem	75	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Nejvíce českých respondentů, až 68, zvolilo možnost fixní odměny za práci, variabilní odměna závislá na výsledcích a výkonu byla upřednostněna 41

respondenty. 15 respondentů by chtělo být ohodnoceno v nějakém poměru variabilní a fixní složkou mzdy či platu.
Slovenští respondenti rovněž preferují fixní mzdu nebo plat, tuto možnost si zvolilo 41 respondentů. 34 respondentů se přiklánělo k variabilními finančnímu ohodnocení.

10. Jaká by měla být Vaše pracovní doba?*

- Flexibilní pracovní doba (vlastní organizace úkolů)
- 4denní pracovní týden
- Klasický 5denní pracovní týden
- Jiná možnost:

Flexibilní pracovní doba a 4denní pracovní týden jsou novými trendy mezi zaměstnavateli, proto touto otázkou zjišťuji, zda tyto formy uspořádání pracovní doby vyhovují také budoucím zaměstnancům z řad studentů.
Možnost klasického 5-denního týdne je uváděna pro srovnání,
a také pro respondenty, kterým se tento způsob organizace pracovní doby líbí.
Pokud respondenti chtěli nějaké jiné uspořádání pracovního času, mohli svou odpověď uvést v kolonce Jiné.
Do možnosti Jiné, pokud ji respondenti využili, psali většinou, že si ve své práci nebudou moci uspořádání pracovní doby vybírat.
Výsledky této otázky jsou blíže uvedeny v tabulce č.15 pro české, a v tabulce č.16 pro slovenské studenty.

Tabulka č.15: Ideální pracovní doba – ČR

Pracovní doba - ČR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Flexibilní	60	48%
5denní týden	46	37%
4denní týden	17	14%
Jiné	1	1%
Celkem	124	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č.16: Ideální pracovní doba – SR

Pracovní doba - SR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Flexibilní	33	44%
4denní týden	21	28%
5denní týden	17	23%
Jiné	4	5%
Celkem	75	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Nejvíce českých respondentů, 60, zvolilo možnost flexibilní pracovní doby, následovanou 46 respondenty, kteří preferují klasický 5denní pracovním týden a 17 dotazovanými, kteří zvolili možnost 4denního pracovního týdne. 1 respondent uvedl, že v jeho práci si nebude moci pracovní dobu organizovat.
Nejvíce slovenských respondentů, 33 ze 75, uvedlo, že by si přáli flexibilní pracovní dobu. Na druhém místě v oblíbenosti organizace pracovní doby se na rozdíl od českých respondentů objevil 4denní pracovní týden, který by preferovalo 21 respondentů. 17 dotazovaných by chtělo klasický 5denní pracovní týden a 4 respondenti uvedli, že se nabízené možnosti na ně nevztahují.

11. Jak si představujete Vaše pracoviště?*

- Home office/Remote (práce z domova/na dálku)
- Open-space kanceláře (otevřená velká kancelář pro více lidí)
- Sdílená kancelář (kancelář pro dva nebo tři pracovníky)
- Samostatná kancelář
- Jiná možnost:

Otázka se věnuje představě ideálního pracoviště, které si respondenti volili z možností různého kancelářského uspořádání, home office nebo možnosti Jiné.
Mezi českými respondenty se v odpovědích v kolonce Jiné často objevovala nějaká forma kombinace práce z domova a kanceláře, proto jsem pro ni v české verzi výsledků vytvořila samostatnou kategorii po zpracování výsledků.

Dále se v kategorii Jiné objevovaly odpovědi, které nešly zevšeobecnit, jako například kabinet, třída nebo ordinace.

Slovenští respondenti možnost kombinace kanceláře a práce z domova uváděli také, ostatní jejich odpovědi v kolonce Jiné však nešly zařadit do nijaké kategorie. Volili například možnost ordinace nebo práce na jevišti.

Ostatní kategorie mají své výsledky popsány v tabulce č.17 pro české studenty a v tabulce č.18 pro slovenské studenty.

Tabulka č.17: Ideální pracoviště – ČR

Ideální pracoviště - ČR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Sdílená kancelář	39	31%
Samostatná kancelář	29	23%
Home office/Remote	28	23%
Kombinace home office a kanceláře	13	10%
Open-space kanceláře	10	8%
Jiné	5	4%
Celkem	124	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č.18: Ideální pracoviště – SR

Ideální pracoviště - SR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Home office/Remote	21	28%
Samostatná kancelář	21	28%
Open-space kanceláře	15	20%
Kombinace home office a kanceláře	7	9%
Jiné	6	8%
Sdílená kancelář	5	7%
Celkem	75	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Podle českých respondentů je nejčastější volbou sdílená kancelář s jedním až dvěma pracovníky, kterou si vybralo 39 respondentů, následovaná samostatnou kanceláří, kterou upřednostnilo 29 dotazovaných, a home office nebo remote oslovilo 28 dotazovaných. Open-space kanceláře by uvítalo 10 respondentů.

10 respondentů do odpovědi Jiné uvedlo kombinaci home office a kanceláře, proto jsem kvůli poměrně vysoké četnosti této odpovědi vyčlenila vlastní kategorii. V odpovědi Jiné tak zůstalo 5 odpovědí, které dále kategorizovat nešlo.

Slovenští respondenti nejvíce preferovali home office či remote pracoviště, jež se o první příčku dělí se samostatnou kanceláří. Obě odpovědi shodně zvolilo 21 respondentů. Populární je také open-space kancelář, kterou by zvolilo 15 respondentů.
7 dotazovaných by chtělo kombinaci home office a kanceláře, 6 respondentů zvolilo jinou možnost, a konečně 5 dotazovaných si vybralo sdílenou kancelář.

12. Jaký by měl být Váš nadřízený?*

- Autokrat - nediskutuje, dává přesně vymezené úkoly
- Paternalista - diskutuje, snaží se přesvědčit podřízené o správnosti svého postupu
- Konzultant - diskutuje, umožňuje podřízeným svobodnou organizaci jejich práce
- Demokrat - rozhoduje podle přání většiny
- Nechci/nebudu mít nadřízeného

Otázka č. 12 zkoumá preferované styly vedení, na výběr jsou 4 předem dané odpovědi s krátkým vysvětlením, odpověď Nechci/nebudu mít nadřízeného
je určena pro zaměstnání, kde toto dělení nejde využít.
Předem vyplněné možnosti vychází z teorie Geerta Hofstedeho, který předpokládá, že příslušníci určitých kultur tíhnou k určitému stylu vedení podle hodnoty individualismu/kolektivismu, vzdálenosti moci a indexu vyhýbání se nejistotě.[169]
Jedinci, kteří mají rádi přesně vymezené úkoly, zvolí častěji autokratický styl vedení nebo paternalistického nařízeného.
Konzultativní styl se naopak uplatní ve vedení kreativních jedinců, kteří se nebojí nejednoznačnosti a nejistoty.

[169] HOFSTEDE, Geert. *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Abridged ed. Beverly Hills, California.: Sage Publications, 1984, 327 s. Cross-cultural research and methodology series, vol. 5, s. 75.

Demokratický způsob řízení je typický pro kolektivisticky založené kultury, které se rozhodují podle přání většiny v rámci kolektivu.[170]

Odpovědi českých a slovenských studentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulkách č.19 a č.20.

Z tabulek vyplývá, že respondenti obou národností preferují nejčastěji typ nadřízeného, který s nimi jejich úkoly konzultuje, ale nechává je svobodně organizovat jejich úkoly. Tento výsledek není v souladu s tím, co očekával Geert Hofstede, avšak je v souladu s mezinárodním trendem svobodné organizace práce, na který poukazují mezinárodní průzkum v kapitole 3.

Tabulka č.19: Ideální nadřízený – ČR

Ideální nadřízený - ČR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Konzultant	93	75%
Nechci/nebudu mít nadřízeného	13	10%
Paternalista	9	7%
Autokrat	5	4%
Demokrat	4	3%
Celkem	124	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č.20: Ideální nadřízený – SR

Ideální nadřízený - SR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Konzultant	55	73%
Paternalista	8	11%
Autokrat	6	8%
Nechci/nebudu mít nadřízeného	5	7%
Demokrat	1	1%
Celkem	75	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Čeští respondenti si vybrali za ideálního nadřízeného nejčastěji typ konzultanta, který obdržel 93 odpovědí. 13 respondentů dále uvedlo, že nadřízeného mít nebudou nebo nechtějí. Paternalistického nadřízeného by chtělo 9 dotazovaných, autokrata 5 respondentů a demokrata 4 dotazovaní.

[170] HOFSTEDE, Geert. Culture's consequences: international differences in work-related values. Abridged ed. Beverly Hills, California.: Sage Publications, 1984, 327 s. Cross-cultural research and methodology series, vol. 5, s. 75.

U slovenských studentů si získal nejvíce respondentů typ konzultujícího nadřízeného, kterého si zvolilo až 55 dotazovaných. 8 respondentů si vybralo paternalistu, 6 autokrata a 5 respondentů uvedlo, že nadřízeného nechtějí či nebudou mít. Možnost demokratického nadřízeného zvolil 1 respondent.

13. Chcete se v rámci práce dále vzdělávat?*

- Ano
- Ne

Další vzdělávání je s nastupujícími zaměstnanci často spojováno. Zjištění z předchozích průzkumů rovněž ukazuje na oblíbenost kurzů a jiné výuky mezi příslušníky generace Z, proto otázka zjišťuje, zda uvedená tvrzení platí i pro respondenty tohoto výzkumu.
Podle odpovědí respondentů obou národností se podstatná část dotazovaných přiklání k tomu, že by se chtěli v rámci práce dále vzdělávat.
Podrobné výsledky jsou uvedeny v tabulce č.21 pro české a v tabulce č.22 pro slovenské studenty.

Tabulka č.21: Postoj k dalšímu vzdělávání – ČR

Postoj k dalšímu vzdělávání – ČR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	122	98%
Ne	2	2%
Celkem	124	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Tabulka č.22: Postoj k dalšímu vzdělávání – SR

Postoj k dalšímu vzdělávání – SR	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	71	95%
Ne	4	5%
Celkem	75	100%

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Významná část studentů obou národností by se chtěla dále v rámci práce vzdělávat. Z českých respondentů tuto možnost zvolilo 122 dotazovaných ze 124,

slovenští respondenti odpověděli v 71 případech na možnost dalšího vzdělávání kladně, pouze 4 respondenti by se dále vzdělávat nechtěli.

14. V jaké oblasti byste se chtěl/a dále vzdělávat?

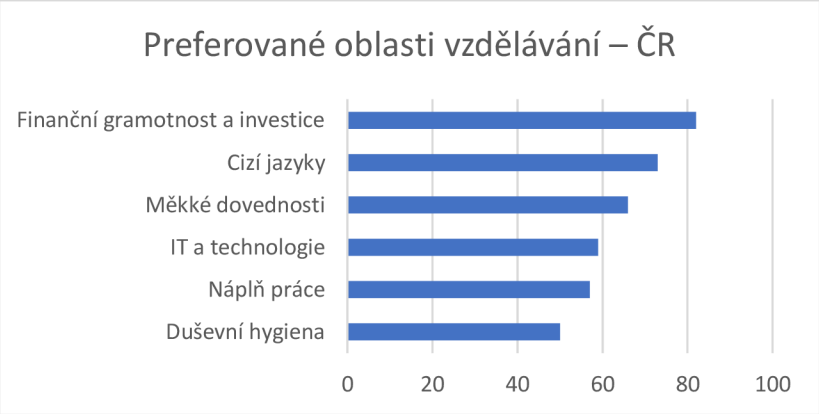
- Náplň práce
- Cizí jazyky
- IT a technologie
- Finanční gramotnost a investice
- Duševní hygiena
- Měkké dovednosti - prezentační, komunikační, manažerské dovednosti
- Jiná možnost:

Pokud respondenti v předchozí otázce uvedli, že se chtějí dále vzdělávat, mohli si z uvedených možností vybrat oblast vzdělávání nebo dopsat vlastní možnost v kolonce Jiné. Respondenti mohli vybrat více odpovědí, počet odpovědí nebyl nijak omezen.

V nabídce jsou tradičnější odpovědi, jako často nabízené kurzy cizích jazyků, měkkých dovedností nebo IT a technologii, ale i novější kurzy, zaměřené na duševní hygienu nebo finanční gramotnost a investice.

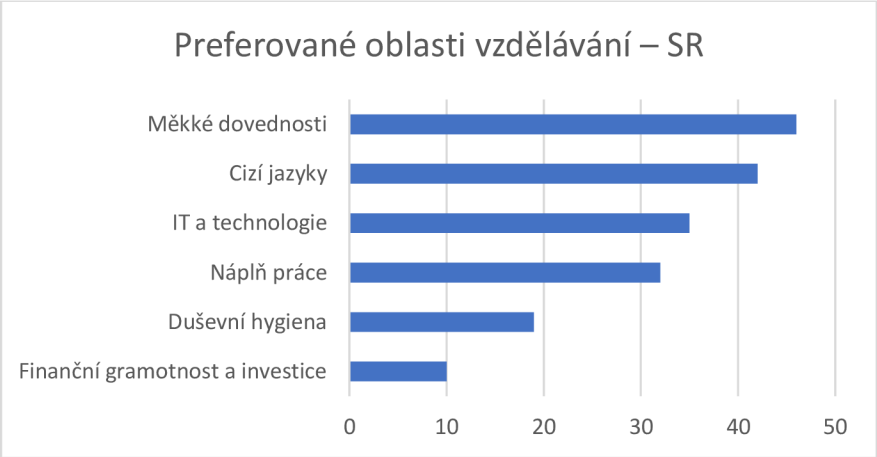
Z důvodu možnosti více než jedné odpovědi byl pro ilustraci těchto dat použit graf, ze kterého je patrné, které kurzy by uvítali čeští respondenti (graf č.1) a naopak ty, které preferovali slovenští respondenti (graf č.2).

Graf č.1: Preferované oblasti vzdělávání – ČR



(Zdroj: Vlastní zpracování)

Graf č.2: Preferované oblasti vzdělávání – SR



(Zdroj: Vlastní zpracování)

Nejvíce respondentů mezi českými studenty, přesněji 82 ze 124, by se chtělo vzdělávat v oblasti finanční gramotnosti a investic. Další častou odpovědí jsou cizí jazyky, ve kterých by se chtělo zlepšovat 73 respondentů, měkké dovednosti, které zvolilo 66 dotazovaných, IT a technologie, ve kterých by se chtělo dále vzdělávat 59 respondentů, kurzy týkající se náplně práce by chtělo absolvovat 57 respondentů, a 50 dotazovaných by se chtělo vzdělávat v oblasti duševní hygieny. Mezi slovenskými studenty je nejpopulárnější další vzdělávání v oblasti měkkých dovedností, které si zvolilo 46 respondentů, cizích jazyků, ve kterých se chce zlepšovat 42 dotazovaných, a také IT a technologií, ve kterých by se chtělo vzdělávat 35 respondentů. 32 dotazovaných by se chtělo dále vzdělávat v oblasti náplně jejich práce, 19 dotazovaných by uvítalo vzdělávání v oblasti duševní hygieny, a konečně 10 respondentů by se chtělo vzdělávat ve finanční gramotnosti a investicích.

15. Jaké benefity byste rádi využili?*

- Občerstvení a nápoje na pracovišti zdarma
- Stravenky
- PC a mobilní telefon i pro soukromé účely
- Služební automobil
- Příspěvek na dopravu
- Možnost přinést si na pracoviště domácího mazlíčka

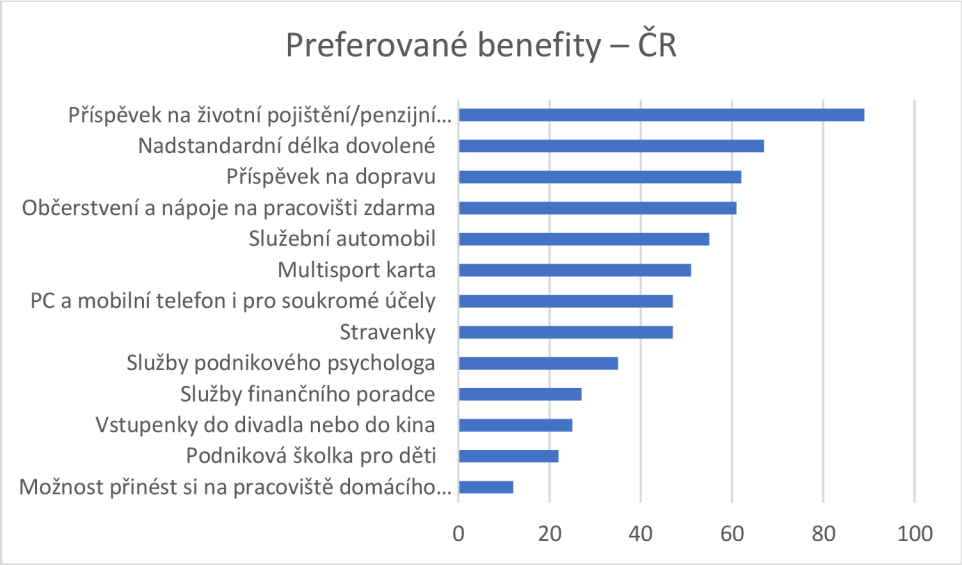
- Podnikovou školku pro děti
- Nadstandardní délku dovolené
- Příspěvek na životní pojištění nebo penzijní spoření
- Multisport kartu
- Vstupenky do divadla nebo do kina
- Služby podnikového psychologa
- Služby finančního poradce
- Jiná možnost:

Poslední otázka dotazníku, která se ptá na benefity, jež by respondenti ve své práci chtěli využívat. Mohli si vybrat i více možností, ale počet vybraných možností nesměl překročit pět benefitů. Toto opatření bylo zavedeno proto, aby si respondenti nevybrali všechny nabízené možnosti, což by znemožnilo zjistit, které benefity jsou pro dotazované skutečně důležité.

Na výběr měli možnosti týkající se stravování, jako občerstvení a nápoje na pracovišti zdarma nebo stravenky. Dalšími benefity na výběr byly PC a mobilní telefon i pro soukromé účely, služební automobil nebo příspěvek na dopravu do zaměstnání. Zkoumá se rovněž, zda by respondenti využili možnosti přinést si domácího mazlíčka na pracoviště nebo možnost podnikové školky pro děti. Benefitem v nabídce je i nadstandardní délka dovolené nebo příspěvek na životní pojištění nebo penzijní spoření. Na výběr byly i možností benefitů týkajících se trávení volného času, například možnost získání Multisport karty nebo vstupenek do divadel nebo kin. Benefity v nabídce se netýkají jen předmětů, ale i služeb, respondenti si mohli například zvolit, zda by využili služby podnikového psychologa nebo služby finančního poradce.

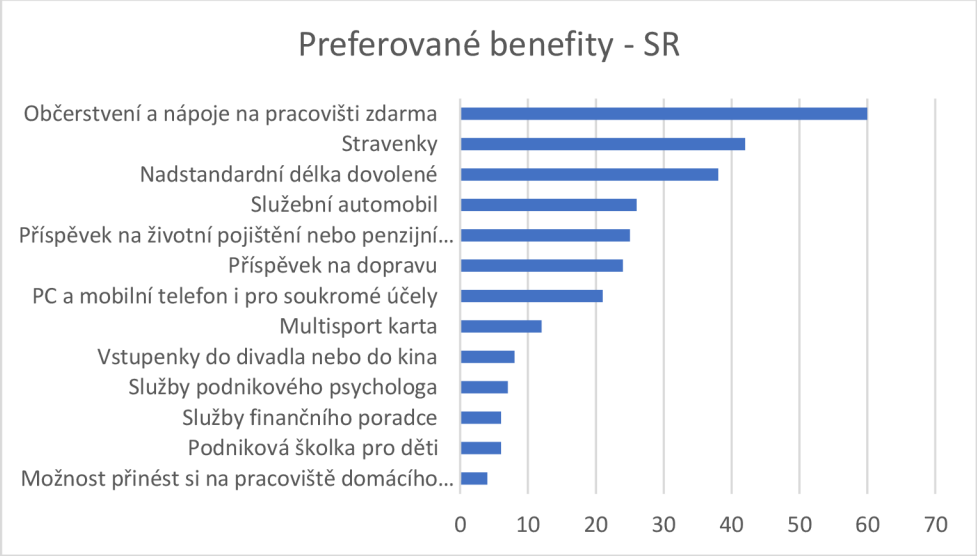
Graf č.3 ukazuje preferované benefity českých respondentů, preference slovenských respondentů jsou uvedeny v grafu č.4.

Graf č.3: Preferované benefity – ČR



(Zdroj: Vlastní zpracování)

Graf č.4: Preferované benefity – SR



(Zdroj: Vlastní zpracování)

Nejčastěji zvoleným benefitem mezi českými studenty byl příspěvek na životní pojištění nebo penzijní spoření, který by chtělo 89 respondentů. 67 respondentů by uvítalo nadstandardní délku dovolené, 62 respondentů si vybralo příspěvek na dopravu a 61 by chtělo občerstvení a nápoje na pracovišti zdarma. 55 dotazovaných by chtělo služební automobil, a 51 si vybralo možnost využití Multisport karty. 47 respondentů by chtělo dostávat stravenky, a stejný počet dotazovaných by chtěl mít PC a mobilní telefon i pro soukromé účely.

Služby podnikového psychologa by využilo 35 respondentů, služby finančního poradce pak 27 respondentů. 25 dotazovaných by uvítalo lístky do divadla nebo do kina, 22 respondentů podnikovou školku pro děti a 12 respondentů by chtělo mít možnost donést si na pracoviště domácího mazlíčka.

Slovenští respondenti nejčastěji volili benefit občerstvení a nápojů na pracovišti zdarma, který by chtělo 60 respondentů. Stravenky by oslovily 42 dotazovaných. 38 respondentů by chtělo nadstandardní délku dovolené. Služební automobil by využívalo 26 respondentů. Příspěvek na životní pojištění nebo penzijní spoření by chtělo 25 dotazovaných. 24 respondentů by chtělo dostávat příspěvek na dopravu. PC a mobilní telefon pro soukromé účely by preferovalo 21 respondentů. Multisport kartu by využilo 12 dotazovaných. Vstupenky do divadla nebo do kina by využilo 8 respondentů. Služby podnikového psychologa si jako benefit zvolilo 7 dotazovaných. 6 respondentů by uvítalo podnikovou školku pro děti. Stejný počet respondentů by využil služeb finančního poradce. 4 respondenti by chtěli mít možnost přinést si na pracoviště domácího mazlíčka.

5 Analýza rozdílných očekávání českých a slovenských studentů VŠ od budoucího zaměstnavatele

Tato práce měla za úkol zkoumat, co čeští a slovenští studenti vysokých škol požadují od svého budoucího zaměstnavatele a zda se jejich požadavky a očekávání navzájem liší.

Na základě dotazníkového šetření, jehož podrobné výsledky a rozbory jeho otázek a odpovědí jsou uvedeny v předchozí kapitole, zde uvedu nejvýznamnější rozdíly mezi zkoumanými českými a slovenskými studenty VŠ.

Rozdíly se budou týkat odlišných preferencí na poli pracovních hodnot, ideálního budoucího pracoviště, ideálního nadřízeného a preferované oblasti vzdělávání a preferovaných benefitů.

Shodná očekávání českých a slovenských studentů VŠ jsou znázorněna v tabulce č.23, odlišné preference jsou uvedeny v tabulce č.24.

Tabulka č.23: Shodné požadavky českých a slovenských studentů VŠ

Shodné požadavky českých a slovenských studentů VŠ
Vysoký plat/vysoká mzda
Zajímavá náplň práce
Dobrý kolektiv a atmosféra na pracovišti
Jistota zaměstnání
Dobrá pověst zaměstnavatele
Ekologie a udržitelnost
Měsíční plat/mzda: 25000-35000 Kč
Fixní plat/mzda
Flexibilní pracovní doba
Konzultující nadřízený
Chtějí se dále vzdělávat
Rozvoj jazykového vzdělávání

(Vlastní zpracování)

Tabulka č.24: Odlišné požadavky českých a slovenských studentů VŠ

Česká republika	Slovenská republika
Dostatek volného času	Nové znalosti a zkušenosti
5denní pracovní týden	4denní pracovní týden
Kancelář s jedním/dvěma kolegy	Samostatná kancelář
Rozvoj finanční gramotnosti	Rozvoj měkkých dovedností
Nadstandardní délka dovolené	Rozvoj IT a technologických znalostí
Poskytování příspěvku na životní pojištění nebo penzijní spoření	Poskytování občerstvení na pracovišti
Poskytování příspěvku na dopravu	Poskytování stravenek

(Vlastní zpracování)

5.1 Rozdíly v preferovaných hodnotách

Tabulka č.25: Rozdíly v preferovaných hodnotách

Česká republika		Slovenská republika	
1.	Vysoký plat/vysoká mzda	1.	Vysoký plat/vysoká mzda
2.	Zajímavá náplň práce	2.	Zajímavá náplň práce
3.	Dobrý kolektiv a atmosféra na pracovišti	3.	Dobrý kolektiv a atmosféra na pracovišti
4.	Dostatek volného času	4.	Nové znalosti a zkušenosti
5.	Jistota zaměstnání	5.	Jistota zaměstnání
6.	Nové znalosti a zkušenosti	6.	Kariérní růst
7.	Kariérní růst	7.	Volný čas
8.	Dobrá pověst zaměstnavatele	8.	Dobrá pověst zaměstnavatele
9.	Ekologie a udržitelnost	9.	Ekologie a udržitelnost

(Zdroj: Vlastní zpracování)

V otázce č.7, která byla součástí dotazníkového šetření, měli dotazovaní čeští a slovenští studenti seřadit dle důležitosti 9 hodnot, které pro ně jsou v jejich budoucím zaměstnání důležité.

Pro respondenty z obou zemí byly nejdůležitější vysoký plat či mzda, zajímavá náplň práce a dobrý kolektiv a atmosféra na pracovišti.

První příčka v dotazníkovém šetření patřila vysokému finančnímu ohodnocení, což je v rozporu s mezinárodními průzkumy, uvedenými v kapitole 3, které tvrdí, že generace Z dává přednost náplni práce před výší mzdy.

Český průzkum společnosti TOP Zaměstnavatelé sice výši finančního ohodnocení uvedl mezi 10 rozhodujícími faktory, které studenti zvažují při výběru svého zaměstnavatele, ale na první místo finanční ohodnocení nekladl.

Důvodem, proč v současnosti čeští a slovenští studenti VŠ umístili výši finančního ohodnocení na nejvyšší příčku žebříčku, může být rostoucí nejistota a měnící se ekonomická situace.

Jmenované průzkumy totiž respondenti vyplňovali ještě před začátkem roku 2023, který přinesl v České republice i na Slovensku další zvyšování cen věcí běžné spotřeby, které pocítili i studenti. Zároveň mohou také citlivě vnímat měnící se globální ekonomickou situaci, což může přinášet vzrůstající nejistotu a touhu po vysokém finančním ohodnocení, které by je ochránilo před dalším růstem inflace.

Na druhém místě se v dotazníkovém šetření k této práci umístila zajímavá náplň práce. Tento fakt koreluje s mezinárodními i českými průzkumy, protože tyto dokazují, že pro generaci Z je náplň práce a její smysluplnost velmi důležitá.

Třetí místo mezi všemi dotazovanými studenty obsadil dobrý kolektiv a atmosféra na pracovišti, což je i podle průzkumu TOP Zaměstnavatelé pro studenty velmi důležité. V dotazníkovém šetření této společnosti byli přátelské pracovní prostředí a složení pracovního kolektivu hlavními atributy, které studenti hledají ve svém budoucím zaměstnání.

Rozdíl mezi českými a slovenskými studenty VŠ začíná být patrný od 4. příčky žebříčku. Zatímco čeští studenti na tuto příčku staví dostatek volného času, pro slovenské respondenty je důležitější sbírání nových znalostí a zkušeností.

Tento rozdíl může být vysvětlen tím, že Česká republika a Slovensko mají podle Hofstedeho měření jiný skór dimenze maskulinity, která ovlivňuje také to, zda si příslušníci dané kultury cení více úspěchu a všeho, co jim pomůže k jeho dosažení (jako například získávání nových zkušeností a znalostí a na ně navazující kariérní postup jako v případě Slovenské republiky, jež má vysoké skóre této dimenze), anebo je skóre v oblasti maskulinity nižší, a to se projevuje také tím, že lidé v kulturách femininních nebo málo maskulinních si více cení volný čas a dobré vztahy. Česká republika je sice také maskulinní kulturou, ale s nižším skóre než

Slovensko, proto mohou čeští studenti upřednostňovat dostatek volného času před kariérním postupem a novými znalostmi a zkušenostmi.
Jistota zaměstnání je pro studenty z obou zemí stejně důležitá. Důležitost stability zaměstnání potvrzuje i český průzkum společnosti TOP Zaměstnavatelé.
I když mezinárodní popisy generace Z říkají, že se tato generace nebojí riskovat a často dokonce mění zaměstnání, je pro dotazované Čechy a Slováky jistota zaměstnání stále důležitým faktorem. To může být způsobeno i vysokou náchylností k vyhýbání se nejistotě, kterou podle Geerta Hofstedeho obyvatelé obou zemí sdílí.
Na posledních příčkách žebříčku pak skončily dobrá pověst zaměstnavatele a ekologie a udržitelnost. Mezinárodní průzkumy sice naznačují, že příslušníci generace Z si vybírají zaměstnavatele podle toho, jak se staví k důležitým ekologickým a společenským otázkám, nicméně respondenti průzkumu, který je součástí této práce takovéto tendence nepotvrdili.

5.2 Ideální budoucí pracoviště

Další rozdíly mezi českými a slovenskými respondenty se objevují v otázce č.11, která zkoumá, jak by mělo vypadat jejich budoucí pracoviště.
Čeští respondenti uvedli, že by rádi sdíleli svou kancelář s jedním nebo dvěma kolegy. Toto se také shoduje s charakteristikou generace Z na pracovišti, která tvrdí, že mladí lidé rádi pracují s ostatními kolegy, aby je mohli požádat v případě potřeby o radu.
Naopak, slovenští respondenti upřednostňovali nejvíce samostatnou kancelář nebo práci z domova na home office. Sdílená kancelář je pro slovenské studenty nejméně přitažlivou variantou. Může to být způsobeno i vysokou mírou soutěživosti, která vyplývá i z vysokého skóru v dimenzích maskulinity a individualismu. Členové kultur s tak velkou preferencí těchto dimenzínraději pracují samostatně než v týmu a neradi přiznávají, že si s něčím neví rady.

5.3 Ideální styl vedení

Predikce Geerta Hofstedeho, jež tvrdí, že kultury jako Česká republika a Slovensko upřednostňují paternalistický styl vedení, se v tomto případě nepotvrdila.

Většina dotazovaných studentů české i slovenské národnosti preferuje konzultativní styl vedoucího, který je doporučován spíše pro kultury, ve kterých se lidé nebojí nejistoty. Zároveň se však konzultativní typ nadřízeného uplatní v profesích, které jsou kreativní a vyžadují abstraktní myšlení, což může být důvodem, proč ho většina studentů VŠ preferuje – tito lidé jsou v průběhu svých studií učeni myslet abstraktně a v souvislostech, a velká část z nich se připravuje na profese znalostních pracovníků, které s sebou nesou určitou míru nejistoty i kreativitu.

5.4 Preferované oblasti vzdělávání

Přestože se téměř všichni respondenti chtějí dále vzdělávat, jak je to pro generaci Z typické i podle jiných studií, liší se v tom, jaké oblasti vzdělávání a rozvoje je zajímají.

Čeští respondenti by se nejraději vzdělávali v oblasti finanční gramotnosti a investic. Pro slovenské respondenty není tato oblast rozvoje zajímavá, protože ji zařadili na poslední příčku žebříčku.

Slovenští respondenti by upřednostňovali spíše rozvoj měkkých dovedností, například manažerských, prezentačních a komunikačních dovedností.

Studenti obou národností pozitivně hodnotili také kurzy cizích jazyků, IT a technologií. Tento trend se dal očekávat vzhledem k tomu, že obě země mají dle Hofstedeho silnou dlouhodobou orientaci, což znamená, že rádi využijí každou možnost k dalšímu rozvoji, který jim v dlouhodobém horizontu v životě pomůže.

5.5 Preferované benefity

Další výrazný rozdíl mezi českými a slovenskými dotazovanými je v oblasti preferovaných benefitů. Čeští studenti by nejraději využili benefit příspěvku na životní pojištění nebo penzijní spoření, zatímco pro slovenské respondenty nebyla

tato možnost příliš zajímavá. Naopak, slovenští studenti mnohem více preferovali možnost občerstvení a nápojů na pracovišti zdarma, a také možnost dostávat stravenky.

Nadstandardní délka dovolené i možnost využívat služební automobil se líbily jak českým, tak i slovenským respondentům.

Populární začíná být také příspěvek na dopravu, což může souviset s rostoucí inflací, která ovlivňuje i cenu cestovného.

Přestože se v některých mezinárodních průzkumech, realizovaných mezi příslušníky generace Z, uvádí, že by si tito nově nastupující pracovníci přáli psychologickou pomoc od zaměstnavatele například ve formě služeb podnikového psychologa, podle průzkumu realizovaného v této práci tento benefit české a slovenské studenty příliš neoslovuje.

Na posledních místech v pořadí oblíbenosti skončily také služby finančního poradce.

Možnost přinést si do zaměstnání domácího mazlíčka rovněž využily jen jednotky dotazovaných. Stejně tak získala málo hlasů i možnost podnikové školky, což se dalo očekávat, protože příslušníci generace Z, kteří ještě stále studují na VŠ ještě nemají vlastní rodiny a děti.

5.6 Shrnutí požadavků českých studentů VŠ

Pokud zaměstnavatelé chtějí svými inzeráty zaujmout české studenty, podle výsledků získaných dotazováním tohoto vzorku respondentů, měli by se soustředit na to, aby jim nabídli zajímavou a stimulující náplň práce a dobrý kolektiv a přátelskou atmosféru na pracovišti.

Čeští studenti si cení také volného času, takže budou pravděpodobně usilovat o dosažení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.

Důležitá je rovněž jistota zaměstnání, proto by zaměstnavatelé měli uchazečům ukázat, že s nimi počítají na delší dobu, například představením kariérní cesty a dalších možností, které jim organizace v jejich dlouhodobém rozvoji nabízí. Tímto také splní požadavky uchazečů na získávání nových znalostí a zkušeností a možnost kariérního růstu.

V oblasti finančního ohodnocení by si tito studenti představovali nejčastěji měsíční mzdu či plat v rozmezí 25000 Kč až 35000 Kč nebo 35001 Kč až 45000 Kč, v závislosti od dosaženého stupně vzdělání, dovedností a zaměření studia.
Většina dotazovaných by dala přednost fixní, hodinové mzdě nebo platu.
Z hlediska uspořádání pracoviště dotazovaní studenti preferují sdílenou kancelář s dalším jedním nebo dvěma kolegy, případně samostatné pracoviště.
Ideálním nadřízeným by pro studenty byl konzultativní typ manažera, který by je nechal samostatně organizovat jejich práci, a v případě potřeby jim s úkoly poradil.
Téměř všichni dotazovaní by se chtěli dále vzdělávat. Nejraději by navštěvovali bezplatné kurzy v oblasti rozvoje finanční gramotnosti a investic. Také by si rádi prohloubili znalosti cizích jazyků a měkkých dovedností, tzv. soft skills.
Nejoblíbenějšími benefity mezi dotazovanými jsou příspěvek na životní pojištění nebo penzijní spoření, nadstandardní délka dovolené, příspěvek na dopravu, občerstvení a nápoje na pracovišti zdarma anebo možnost využívat služební automobil.

5.7 Shrnutí požadavků slovenských studentů VŠ

V případě, že by zaměstnavatelé měli zájem zaměstnávat slovenské studenty vysokých škol, měli by se podle výsledků průzkumu, uvedeného v této práci zaměřit na to, aby uchazečům o zaměstnání ukázali, že jim mohou poskytnout zajímavou náplň práce a přátelský kolektiv.
Slovenští studenti si velmi cení získávání nových znalostí a zkušeností, proto by měli zaměstnavatelé dbát na dostatečně širokou nabídku kurzů a školení, které jim tyto znalosti poskytnou. Zároveň jim nově nabyté znalosti mohou pomoci také v tom, aby svou práci vnímali jako jistotu a mohli dále kariérně růst.
Co se týče finanční odměny, slovenští studenti by v prvním zaměstnání očekávali měsíční příjem od 1050 € do 1450 € (tedy přibližně od 25095 Kč do 34655 Kč) nebo od 1450 € do 1880 € (přibližně od 34655 Kč do 44930 Kč).
Většina dotazovaných by dala přednost fixní, hodinové mzdě či platu.
Slovenští studenti by rádi měli flexibilní pracovní dobu nebo možnost využít 4denní pracovní týden.
Rádi by pracovali v samostatné kanceláři anebo z domova.

Ideálním nadřízeným by pro studenty byl konzultativní typ manažera, který by je nechal samostatně organizovat jejich práci, a v případě potřeby jim s úkoly poradil.

Většina dotazovaných studentů se chce dále vzdělávat, a to zejména v rozvoji měkkých dovedností, cizích jazyků a IT a technologií.

Z benefitů by dotazovaní nejraději využili občerstvení a nápoje na pracovišti zdarma, stravenky, nadstandardní délku dovolené, služební automobil a příspěvek na životní pojištění nebo penzijní spoření.

Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala požadavky českých a slovenských studentů vysokých škol na jejich budoucího zaměstnavatele. Zkoumala, jaká očekávání mají vybraní vysokoškolští studenti v oblasti pracovních hodnot, pracovních podmínek, finančního ohodnocení a benefitů.

Cílem práce bylo zjistit představy současných studentů z České republiky a ze Slovenska, následně tyto představy porovnat mezi sebou a doporučit zaměstnavatelům, na jaké požadavky studentů se mají zaměřit, pokud je chtějí získat jako pracovníky pro své organizace.

První, teoretická část práce, se zabývala možnými odlišnostmi mezi příslušníky české a slovenské kultury a jejich vlivu na pracovní život. Dále zde byly uvedeny výsledky předchozích výzkumů pracovních očekávání věkové skupiny dnešních vysokoškolských studentů v tuzemsku a ve světě.

Ve druhé, praktické části, bylo představeno použité dotazníkové šetření, které vyplnilo 124 českých a 75 slovenských vysokoškolských studentů. Po analýze výsledků byly stanoveny hlavní rozdíly mezi studenty z obou států, týkající se především rozdílů v pracovních hodnotách, uspořádání pracovní doby, podobě ideálního pracoviště, preferované oblasti vzdělávání a oblíbených benefitů.

Zjištěné rozdíly v požadavcích českých a slovenských vysokoškolských studentů byly vysvětleny na základě teoretických poznatků.
Následně z nich byla vytvořena shrnutí, kterými se zaměstnavatelé mohou řídit v případě, že chtějí zaujmout uchazeče z České nebo Slovenské republiky.

Summary

This bachelor thesis dealt with the requirements of Czech and Slovak university students towards their future employer. It researched what expectations the selected university students have in terms of work values, working conditions, financial compensation and benefits.

The thesis aimed to find out the expectations of current students from the Czech Republic and Slovakia, then to compare these expectations between said nations and recommend to employers which requirements of students they should focus on if they want to attract them as employees for their organisations.

The first, theoretical part of the thesis dealt with the characteristics of the terms used in this thesis, possible differences between members of Czech and Slovak cultures and their influence on their work life, and previous research on the work expectations of the age group of today's university students in the Czech Republic and around the world.

In the second, practical part, the used questionnaire survey, filled in by 124 Czech and 75 Slovak university students, was presented and analysed. The main differences between students from both countries were determined, concerning work values, working time arrangements, the design of the ideal workplace, preferred field of work training and favourite benefits.

The found differences between Czech and Slovak university students were explained based on theoretical knowledge.
After that, summaries were created from them, which employers can follow if they want to attract candidates from the Czech or Slovak Republic.

Seznam použité literatury a zdrojů

Knihy

1. HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli : spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2.
2. HOFSTEDE, Geert. *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Abridged ed. Beverly Hills, California.: Sage Publications, 1984, 327 s. Cross-cultural research and methodology series, vol. 5. ISBN 0-8039-1306-0.
3. JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.
4. REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů* [online]. Praha: Grada, 2009 [cit. 2023-03-03]. Sociologie. ISBN 978-80-247-3006-6.

Elektronické zdroje

1. ABSOLVENT.CZ. *Generace Z a její profesní očekávání vs. očekávání zaměstnavatelů* [online]. [cit. 2023-02-05]. Dostupné z: https://issuu.com/ekontech.cz/docs/casopisabsolvent07_2021-10_web/s/13973663
2. ATENA. *Co očekává generace Y a generace Z od svého zaměstnavatele?* - Atena blog [online]. [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: https://atena.sk/blog/cs/co-ocekava-generace-y-a-generace-z-od-sveho-zamestnavatele/
3. BECKOVÁ, Tereza. Aktuální platové třídy zaměstnanců | Jak postoupit? *VímVíc.cz* [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: https://www.vimvic.cz/clanek/platove-tridy-aneb-jak-poznat-do-ktere-patrite

4. BĚLINA, Miroslav. Pracovní poměr. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Právnický slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembqhfpw64zrguxha4tbmnxxm3tjl5yg63lfoi&groupIndex=1&rowIndex=0&refSource=search
5. BĚLINA, Miroslav. Zaměstnavatel. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Právnický slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembqhfpw64zrguxhuylnmvzxi3tbozqxizlm&groupIndex=1&rowIndex=0&refSource=search
6. ČERMÁK, Vladimír. Student. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Student
7. ČESKÁ SPOŘITELNA. *Generace Z: Budoucnost na konci abecedy* [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: https://www.csas.cz/cs/firmy/articles/generace-z
8. ČESKOVDATECH. *Česká Zetka - Generace Z dospěla do produktivního věku* [online]. [cit. 2023-09-03]. Dostupné z: https://www.ceskovdatech.cz/clanek/95-ceska-zetka-generace-z-dospela-do-produktivniho-veku/#article-content
9. ČNB. *Kurzy devizového trhu*. [online]. [cit. 2023-03-18]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/index.html?date=18.03.2023
10. DELOITTE. *Průzkum Deloitte mezi mileniály a zástupci generace Z*. Deloitte Česká republika. [online]. [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/aboutdeloitte/articles/millennialsurvey.html
11. DELOITTE. *Understanding Generation Z in the Workplace* [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumer-business/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html

12. DESJARDINS, Jeff. *Meet Generation Z: The newest member to the workforce*. [online]. [cit. 2023-03-10]. Dostupné z: https://www.weforum.org/agenda/2019/02/meet-generation-z-the-newest-member-to-the-workforce
13. DUMETZ, Jerome a Eva GABORIKOVA. The Czech and Slovak Republics: A cross-cultural comparison. In: *Marketing Science & Inspirations*, 11(4), 2-13.
14. FREEDMAN, Max. *What Generation Z Wants in Their Jobs and Work*. Business News Daily: Small Business Solutions & Inspiration - BusinessNewsDaily.com [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.businessnewsdaily.com/11296-what-gen-z-workers-want.html
15. FRIEDMANNOVÁ, Silvie. *Co mladí chtějí. Zapomeňte, že budou pracovat od devíti do pěti*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-co-mladi-chteji-zapomente-ze-budou-pracovat-od-deviti-do-peti-226164
16. GUERRERO, Maribel, José Ernesto AMORÓS a David URBANO. Do employees' generational cohorts influence corporate venturing? A multilevel analysis. *Small Business Economics* [online]. 2021, **57**(1), 47-74 [cit. 2023-03-03]. ISSN: 0921-898X. Dostupné z: doi:10.1007/s11187-019-00304-z
17. HASTWELL, Claire. *What Gen Z Wants from Employers*. Great Place To Work [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/what-gen-z-wants-from-employers-in-2021
18. HAVLOVÁ, Jitka. Spokojenost pracovní. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Spokojenost_pracovn%C3%AD

19. HEJZLAROVÁ, Alice a Veronika PATÁKOVÁ. Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity. *EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem - Sbírka zákonů, judikatura, právo.* Poslední změna 19.11.2019. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html
20. HOFSTEDE INSIGHTS. *Country Comparison – The Czech Republic, Slovakia* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech%20republic,slovakia/
21. HOFSTEDE INSIGHTS. *National Culture* [online]. [cit. 2022-05-25]. Dostupné z: https://hi.hofstede-insights.com/national-culture
22. HUDEČEK, Jaroslav. Fluktuace. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Fluktuace
23. HUDEČEK, Jaroslav. Podmínky pracovní. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Podm%C3%ADnky_pracovn%C3%AD
24. HŮRKA, Petr. Mzda. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Právnický slovník.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembqhfpw64zrguxg26teme&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search
25. HŮRKA, Petr. Plat. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Právnický slovník.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembqhfpw64zrguxha3dboq&groupIndex=1&rowIndex=0&refSource=search
26. CHCIPRACOVAT.INFO. *Generace X, Y nebo Z – kam patříte vy?* [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: https://chcipracovat.info/generace-x-y-nebo-z-kam-patrite-vy-2-dil/

27. KABÁTEK, Aleš. Generace. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Generace
28. KEMÉNYOVÁ, Irena. Kapitál lidský. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Kapit%C3%A1l_lidsk%C3%BD
29. KEMÉNYOVÁ, Irena. Mzda. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Mzda
30. KREJČÍ, Jaroslav. Národ. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/N%C3%A1rod
31. KRMELOVÁ, Petra. *Tady by chtěl pracovat každý. Vyšel žebříček top zaměstnavatelů*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-tady-by-chtel-pracovat-kazdy-vysel-zebricek-top-zamestnavatelu-188667
32. KURZY.CZ. *Platové tabulky 2023: tabulky platů pro lékaře, učitele, zdravotníky a další profese* [online]. [cit. 2023-03-03]. Dostupné z: https://www.kurzy.cz/platy/platove-tabulky/
33. LOCKWOOD, Nancy, R. Work/Life Balance – Challenges and Solutions. In: Research Quarterly [online]. 2003, s. 2 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.academia.edu/6531004/Work_Life_Balance_Challenges_and_Solutions
34. MATĚJŮ, Martin a Václav SOUKUP. Kultura. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Kultura
35. MEDIAGURU. *Generace Z si cení soukromí a autenticity* [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.mediaguru.cz/clanky/2014/10/generace-z-si-ceni-soukromi-a-autenticity/

36. MENZIES, Felicity. *Engaging Global Talent: How Work Motivation Varies Across Cultures* [online]. [cit. 2022-05-27]. Dostupné z: https://www.linkedin.com/pulse/engaging-global-talent-how-work-motivation-varies-across-menzies
37. PÁCL, Pavel. Čas volný. In: *Sociologická encyklopedie: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C4%8Cas_voln%C3%BD
38. PEŠKOVÁ, Lenka. *Generace Z na trhu práce – hodnoty a očekávání*. Devire Czech Republic [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.devire.cz/generace-z-na-trhu-prace-hodnoty-a-ocekavani/
39. POLLOCK, Jocelyn. *Why You Should Offer an Employee Health and Wellness Plan*. Business News Daily: Small Business Solutions & Inspiration - BusinessNewsDaily.com [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: https://www.businessnewsdaily.com/10539-health-and-wellness-program.html
40. REGAN, Rea. *Guide For Generation Z in the Workplace*. Connecteam [online]. [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: https://connecteam.com/generation-z-in-the-workplace/
41. SCIO. *Kde hledat vysoké školy?* [online]. [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: https://www.scio.cz/skolam/poradce/kde-hledat-vs.asp
42. SWAMINATAN, Ravi. *What does Generation Z expect from work*? The World Economic Forum [online]. [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: https://www.weforum.org/agenda/2022/09/the-4-expectations-gen-z-teams-have-workplace-future
43. ŠPAČKOVÁ, Iva. *Očekávání studentů, za kolik peněz začnou pracovat, nikdy nebyla vyšší*. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2023-03-09]. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-velke-firmy-jsou-jistota-mysli-si-studenti-a-nechteji-se-jim-upsat-lacino-226087
44. TAHAN, Mariam. *How To Attract, Engage and Retain Gen Z In the Workplace*. Haiilo - Employee Communications Platform [online]. [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: https://haiilo.com/blog/gen-z-in-the-workplace/

45. TOMANKA, Marek. *Šéfe, potřebuju terapii. Firmy začínají pečovat o psychiku svých zaměstnanců*. Forbes.cz . [online]. [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: https://forbes.cz/sefe-potrebuju-terapii-firmy-zacinaji-pecovat-o-psychiku-svych-zamestnancu/
46. VYSOKÉŠKOLY.CZ .*Co ze mě bude? Přehled titulů*. [online]. [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: https://www.vysokeskoly.cz/clanek/co-ze-me-bude-prehled-titulu.
47. VYSOKÉŠKOLY.CZ. *Téma.* [online]. [cit. 2023-03-17]. Dostupné z: https://www.vysokeskoly.cz/tema

Seznam tabulek

Tabulka č.1: Pohlaví respondentů – ČR 53
Tabulka č.2: Pohlaví respondentů – SR 53
Tabulka č.3: Národnost respondentů 55
Tabulka č.4: Stupeň studovaného studia – ČR 56
Tabulka č.5: Stupeň studovaného studia – SR 56
Tabulka č.6: Studovaná VŠ - čeští studenti 57
Tabulka č.7: Studovaná VŠ - slovenští studenti 57
Tabulka č.8: Tabulka č.8: Zaměření studia – ČR 59
Tabulka č.9: Tabulka č.8: Zaměření studia – SR 59
Tabulka č.10: Tabulka č.10: Hodnotový žebříček studentů 62
Tabulka č.11: Očekávané finanční ohodnocení v prvním zaměstnání – ČR 64
Tabulka č.12: Očekávané finanční ohodnocení v prvním zaměstnání – SR 64
Tabulka č.13: Preferovaný typ mzdy/platu – ČR 65
Tabulka č.14: Preferovaný typ mzdy/platu – SR 65
Tabulka č.15: Ideální pracovní doba – ČR 66
Tabulka č.16: Ideální pracovní doba – SR 67
Tabulka č.17: Ideální pracoviště – ČR 68
Tabulka č.18: Ideální pracoviště – SR 68
Tabulka č.19: Ideální nadřízený – ČR 70
Tabulka č.20: Ideální nadřízený – SR 70
Tabulka č.21: Postoj k dalšímu vzdělávání – ČR 71
Tabulka č.22: Postoj k dalšímu vzdělávání – SR 71
Tabulka č.23: Shodné požadavky českých a slovenských studentů VŠ 77
Tabulka č.24: Odlišné požadavky českých a slovenských studentů VŠ 78
Tabulka č.25: Rozdíly v preferovaných hodnotách 78

Seznam grafů

Graf č.1: Preferované oblasti vzdělávání – ČR 72
Graf č.2: Preferované oblasti vzdělávání – SR 73
Graf č.3: Preferované benefity – ČR 75
Graf č.4: Preferované benefity – SR 75

Seznam příloh

Příloha č.1: Česká verze dotazníku 96
Příloha č.2: Slovenská verze dotazníku 101

Příloha č.1: Česká verze dotazníku

Požadavky českých a slovenských studentů VŠ na budoucího zaměstnavatele – česká verze dotazníku

Tento dotazník je určen všem občanům České republiky, kteří se narodili mezi lety 1996 až 2009 a jsou v současnosti studenty vysoké školy.

Tento dotazník je zcela anonymní, s vašimi osobními údaji bude nakládáno jako s přísně důvěrnými podle zásad pro ochranu osobních údajů, v souladu s platnými právními předpisy. Získané informace budou sloužit pouze pro účely zmiňované bakalářské práce. Účast na výzkumu je dobrovolná, výzkum můžete kdykoliv, bez uvedení důvodu opustit. Souhlasíte s vyplněním dotazníku?*

- Souhlasím

1. Jste:*

- Žena
- Muž
- Jiné
- Nechci uvést

2. Narodil/a jste se mezi lety 1996 až 2009?*

- Ano
- Ne

3. Jaká je Vaše národnost?*

- Česká
- Slovenská
- Jiná

4. Jaké studium v současnosti studujete?*

- Bakalářské (Bc., BcA.)
- Magisterské/ Navazující magisterské (Mgr., Ing., Ing. arch., MgA., MUDr., MDDr., MVDr.)
- Nejsem studentem VŠ

5. Na které vysoké škole studujete?*

6. Jaké je hlavní zaměření Vašeho studia?*

- Humanitní
- Technické
- Ekonomické
- Umělecké
- Zdravotnické
- Přírodovědné
- Právnické
- Jiné:

7. Seřaďte uvedené pracovní hodnoty podle toho, jak jsou pro Vás důležité.
Na první místo dejte nejdůležitější hodnotu: *
Hodnoty:
Vysoký plat/vysoká mzda
Zajímavá náplň práce
Dobrý kolektiv a atmosféra na pracovišti
Dostatek volného času
Nové vědomosti a zkušenosti
Kariérní růst
Dobrá pověst zaměstnavatele
Jistota zaměstnání
Ekologie a udržitelný rozvoj

8. Jaký hrubý nástupní plat nebo nástupní mzdu očekáváte ve Vašem prvním zaměstnání? *

- Méně než 25 000 Kč měsíčně
- 25000-35000 Kč měsíčně
- 35001-45000 Kč měsíčně
- 45001-55000 Kč měsíčně
- 55001-65000 Kč měsíčně
- Více než 65001 Kč měsíčně

9. Na čem by převážně měla záviset odměna za Vaši práci (mzda/plat)? *

- Počet odpracovaných hodin (fixní)
- Výsledky, výkonnost (variabilní)
- Jiná možnost:

10. Jaký by měl být Váš pracovní čas?*

- Pružný pracovní čas (samostatná organizace úkolů)
- 4denní pracovní týden
- Klasický 5denní pracovní týden
- Jiná možnost:

11. Jak si představujete Vaše pracoviště ?

- Home office/Remote (práce z domu/na dálku)
- Open-space kancelář (otevřená velká kancelář pro více lidí)
- Sdílená kancelář (kancelář pro dva nebo tři pracovníky)
- Samostatná kancelář
- Jiná možnost:

12. Jaký by měl být Váš nadřízený? *

- Autokrat - nediskutuje, dává přesné pokyny
- Paternalista - diskutuje, snaží se přesvědčit podřízené o správnosti svého postupu
- Konzultant - diskutuje, umožňuje podřízeným svobodnou organizaci jejich práce
- Demokrat - rozhoduje podle přání většiny
- Nechci/nebudu mít nadřízeného

13. Chcete se v rámci práce dále vzdělávat?*

- Ano
- Ne

14. V jaké oblasti byste se chtěli dále vzdělávat? *

- Náplň práce
- Cizí jazyky
- IT a technologie
- Finanční gramotnost a investice
- Duševní hygiena
- Měkké zručnosti - prezentační, komunikační, manažerské zručnosti
- Další možnost:

15. Jaké benefity byste chtěli využít? Označte prosím maximálně 5 možností: *

- Občerstveni a nápoje na pracovišti zdarma
- Stravné lístky
- Počítač a mobilní telefon pro soukromé účely
- Služební auto
- Příspěvek na dopravu
- Možnost přinést si na pracoviště domácího mazlíčka
- Firemní školku pro děti

- Nadstandardní délku dovolené
- Příspěvek na životní pojištění nebo důchodové spořeni
- Multisport kartu
- Lístky do divadla nebo do kina
- Služby firemního psychologa
- Služby finančního poradce
- Jiné:

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku :)

Pokud máte nějaké otázky nebo návrhy na zlepšení, napište je, prosím, sem:

Příloha č.2: Slovenská verze dotazníku

Požadavky českých a slovenských studentů VŠ na budoucího zaměstnavatele – slovenská verze dotazníku

Tento dotazník je určený všetkým občanom SR, ktorí sa narodili v rokoch 1996 až 2009 a sú v súčasnosti študentmi vysokej školy.

Súhlas so spracovaním osobných údajov:
Tento dotazník je úplne anonymný, Vaše osobné údaje budú považované za prísne dôverné v súlade so zásadami ochrany údajov a v súlade s platnými právnymi predpismi.
Získané informácie budú použité len na účely vyššie uvedenej bakalárskej práce.
Účasť na výskume je dobrovoľná, z výskumu môžete kedykoľvek odstúpiť bez udania dôvodu.
Súhlasíte s vyplnením dotazníka? *

- Súhlasím

1. Ste: *

- Žena
- Muž
- Iné
- Nechcem uviesť

2. Narodili ste sa v rokoch 1996 až 2009?*

- Áno
- Nie

3. Aká je Vaša národnosť?*

- Slovenská
- Česká
- Iná

4. Aké štúdium v súčasnosti študujete?*

- Bakalárske (Bc., BcA.)
- Magisterské/ Naväzujúce magisterské (Mgr., Ing., Ing. arch., MgA., MUDr., MDDr., MVDr.)
- Nie som študentom VŠ

5. Na ktorej vysokej škole študujete?*

6. Aké je hlavné zameranie Vášho štúdia?*

- Humanitné
- Technické
- Ekonomické
- Umelecké
- Lekárske
- Prírodovedecké
- Právnicke
- Iná možnosť:

7. Zoraďte uvedené pracovné hodnoty podľa toho, ako sú pre vás dôležité.
Na prvé miesto dajte najdôležitejšiu hodnotu: *
Hodnoty:
Vysoký plat/vysoká mzda
Zaujímavá náplň práce
Dobrý kolektív a atmosféra na pracovisku

Dostatok voľného času

Nové vedomosti a skúsenosti

Kariérny rast

Dobrá povesť zamestnávateľa

Istota zamestnania

Ekológia a udržateľný rozvoj

8. Aký hrubý nástupný plat alebo nástupnú mzdu očakávate vo Vašom prvom zamestnaní? *

- Menej ako 1050 € mesačne
- 1050-1450 € mesačne
- 1451-1880 € mesačne
- 1881-2300€ mesačne
- 2301-2700 € mesačne
- Viac ako 2700 € mesačne

9. Od čoho by mala závisieť odmena za Vašu prácu (mzda/plat)?*

- Počet odpracovaných hodín (fixná mzda/fixný plat)
- Výsledky, výkonnosť (variabilná mzda/variabilný plat)
- Iná možnosť:

10. Aký by mal byť Váš pracovný čas?*

- Pružný pracovný čas (samostatná organizácia úloh)
- 4-dňový pracovný týždeň
- Klasický 5-dňový pracovný týždeň
- Iná možnosť:

11. Ako si predstavujete Vaše pracovisko ?

- Home office/Remote (práca z domu/na diaľku)
- Open-space kancelária (otvorená veľká kancelária pre viac ľudí)
- Zdieľaná kancelária (kancelária pre dvoch alebo troch pracovníkov)
- Samostatná kancelária
- Iná možnosť:

12. Aký by mal byť Váš nadriadený? *

- Autokrat - nediskutuje, dáva presné pokyny
- Paternalista - diskutuje, snaží sa presvedčiť podriadených o správnosti svojho postupu
- Konzultant - diskutuje, umožňuje podriadeným slobodne organizovať ich prácu
- Demokrat - rozhoduje podľa želania väčšiny
- Nechcem/nebudem mať nadriadeného

13. Chcete sa v rámci práce ďalej vzdelávať?*

- Áno
- Nie

14. V akej oblasti by ste sa chceli ďalej vzdelávať? *

- Náplň práce
- Cudzie jazyky
- IT a technológie
- Finančná gramotnosť a investície
- Duševná hygiena
- Mäkké zručnosti - prezentačné, komunikačné, manažérske zručnosti
- Ďalšia možnosť:

15. Aké benefity by ste chceli využiť? Označte prosím maximálne 5 možností: *

- Občerstvenie a nápoje na pracovisku zdarma
- Stravné lístky
- Počítač a mobilný telefón pre súkromné účely
- Služobné auto
- Príspevok na dopravu
- Možnosť priniesť si na pracovisko domáceho miláčika
- Firemnú škôlku pre deti
- Nadštandardnú dĺžku dovolenky
- Príspevok na životné poistenie alebo dôchodkové sporenie
- Multišport kartu
- Lístky do divadla alebo do kina
- Služby firemného psychológa
- Služby finančného poradcu

Ďakujem Vám za vyplnenie dotazníka :)

Ak máte nejaké otázky alebo návrhy na vylepšenie, napíšte ich, prosím, sem: