

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2016-2018

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**David Bilan**

**Moderní trendy ve vzdělávání dospělých v oblasti logistiky  
ve výrobním podniku**

Praha 2018

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Ivana Shánilová Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2016-2018

**DIPLOMA THESIS**

**David Bilan**

**Modern trends in adult education in logistics in the  
manufacturing enterprise**

Prague 2018

Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Ivana Shánilová Ph.D.

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 1.2.2018

jméno autora (podpis):

## **Poděkování**

Děkuji PhDr. Ivaně Shánilové Ph.D. za cenné rady a podporu při vypracování této diplomové práce.

## **Anotace**

Diplomová práce se zabývá zkoumáním moderních trendů ve vzdělávání dospělých, a to v oblasti logistiky ve výrobním podniku. V práci jsme se také zaměřili na dotazníkový průzkum a analýzu výsledků, jak jsou zaměstnanci v logistice spokojeni s dalším profesním vzděláváním.

## **Klíčová slova**

Analýza, andragogika, historie, logistika, učení, vzdělávání

## **Annotation**

The diploma thesis deals with the study of modern trends in adult education, in the field of logistics in the production enterprise. We also focused on questionnaire survey and analysis of results as employees in logistics are satisfied with further professional education.

## **Keywords**

Analysis, andragogy, history, logistics, learning, education

## OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 ANDRAGOGIKA .....</b>	<b>11</b>
1.1 Charakter andragogiky jako vědní disciplíny .....	12
1.2 Definice pojmu andragogika.....	13
1.3 Systém andragogických disciplín .....	14
1.4 Historie andragogiky.....	15
1.5 Předmět a objekt andragogiky .....	17
<b>2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ.....</b>	<b>19</b>
2.1 aktuální podoba konceptu celoživotního vzdělávání .....	21
2.2 Oblasti celoživotního vzdělávání.....	21
2.3 Další profesní vzdělávání.....	23
2.3.1 Informální učení.....	26
2.4 Účast dospělých na vzdělávání .....	27
2.5 Mezinárodní výzkumy a vzdělávání dospělých v české republice .....	29
2.6 Aktuální stav vzdělávání dospělých v české republice.....	31
2.7 Transformace systému vzdělávání dospělých.....	32
2.8 Právní úprava vzdělávání dospělých.....	34
2.8.1 Analýza aktuální legislativní situace .....	34
2.8.2 Přehled zásadních právních norem .....	35
<b>3 LOGISTIKA, HISTORIE A JEJÍ POJETÍ .....</b>	<b>37</b>
3.1 Logistika jako manažerský pojem .....	38
3.2 Základní cíl logistiky .....	39
3.3 Užší a širší pojetí logistiky.....	40
3.4 Základní logistické principy .....	41
3.5 Distribuce v logistice .....	44
3.6 Logistický management ve vztahu k managementu kvality a k marketingu .....	45
3.7 Metody v logistice .....	47
3.8 Doprava a logistika .....	50
3.9 Skladování v logistice.....	52

<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>54</b>
<b>4 METODOLOGIE .....</b>	<b>54</b>
4.1 Kvantitativní výzkum .....	54
4.2 Měření a zjišťování .....	55
4.3 Dotazníkové šetření .....	57
4.3.1 Zkoumané jevy .....	57
4.3.2 Příprava dotazníkového šetření.....	57
4.3.3 Struktura dotazníku.....	58
4.3.4 Typy dotazníku .....	59
<b>5 CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY.....</b>	<b>59</b>
<b>6 POPIS ZKOUMANÉHO SOUBORU A ANALÝZA DAT.....</b>	<b>60</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>87</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>89</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>93</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>95</b>



## ÚVOD

Diplomovou práci na téma moderní trendy ve vzdělávání dospělých v oblasti logistiky ve výrobním podniku jsem si vybral z jednoduchého důvodu, kterým je provázání oboru studia a pracovního zařazení. Jelikož pracuji v oblasti logistiky, umím posoudit aktuální situaci a posoudit výsledky dotazníkového průzkumu profesionálně. Samozřejmostí je také využití znalostí ze studia řízení lidských zdrojů a provázání s praktickými znalostmi.

Téma vzdělávání dospělých je velice aktuální problematikou, jelikož se firmy liší diametrálně především kvalitou lidských zdrojů a potenciálem zaměstnanců včetně jejich tacitních znalostí. Technologie a vybavení se dnes již dá koupit a rozhodují finanční prostředky, ale co je oceňováno a zároveň kritizováno je přístup lidí, tedy zaměstnanců firmy. Ať už ke klientům, dodavatelům nebo partnerům.

Cílem diplomové práce je teoreticky popsat oblast vzdělávání dospělých a proces logistiky, následně pomocí dotazníkového průzkumu a následně zmapovat situaci, analyzovat a vyhodnotit, zda je vzdělávání v oblasti logistiky zajištěno dostatečně a pokud ne, navrhnout nápravná řešení a akční plán zavedení nové struktury.

Struktura práce je dána úvodem, částí teoretickou a praktickou, nakonec je ukončena závěrem.

V teoretické části se budu zabývat tématem andragogiky a vzdělávání dospělých. Charakteru andragogiky jako vědní disciplíny a definice pojmu. Část je věnována samozřejmě historii andragogiky, jelikož historie je důležitou složkou k pochopení aktuálních situací a souvislostí.

Dále bude v práci řešeno celoživotní učení a jeho aktuální forma. Popíšeme si oblasti celoživotního vzdělávání a také si definujeme profesní vzdělávání. Určitě nebudou chybět mezinárodní systémy a organizace celoživotního vzdělávání a také aktuální situace v české republice, jak si stojíme v porovnání se zbytkem světa. Dotkneme se také právní problematiky vzdělávání dospělých, analýzy aktuální legislativní situace a přehledu zásadních právních norem.

Po teoretické části bude důležité se podívat na teoretickou tvář logistiky. Nejprve bude popsáno, co to je logistika a samozřejmě její historie a vznik. Nebude chybět spousta definic a logistika jako manažerský pojem. Definujeme si základní cíle logistiky a její širší a užší pojetí, jaké jsou základní principy v logistice a jak probíhá distribuce. Bude nás samozřejmě zajímat vazba logistiky na management kvality a marketing, tedy velice provázané obory. Vyjmenujeme si metody používané v logistice, dopravu a skladování.

V praktické části se nám vzdělávání dospělých a logistika propojí a dostaneme se k tomu, proč tato práce vlastně vznikla. V praktické části bude cílem zjistit především to, jak lidé vnímají možnosti vzdělávání ve své firmě, a to především v oblasti logistiky ve výrobních podnicích. Jednak proto, že vzdělávání dospělých je jádrem mého studia a také proto, že v oblasti výrobní a transportní logistiky pracuji. To je důvodem, proč jsem tato témata spojil dohromady a očekávám, že výsledky a jejich následná analýza budou velice zajímavé.

Především nás bude zajímat spokojenost s nabídkou vzdělávacích kurzů, četnost těchto kurzů, profesionalita a využití kurzů do budoucna. Proto bude prostudována odborná literatura, sestaven vhodný dotazník a provedeno průzkumné dotazníkové šetření včetně vyhodnocení a interpretace výsledků. Ze získaných výsledků budou sestaveny analýzy a vypovídající závěr této diplomové práce.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 ANDRAGOGIKA

Je téměř jisté, že v dnešní době má vzdělávání mnohem důležitější úlohu v porovnání s historií. Stává se standardem, že vzdělávání trvá po celý náš soukromý i profesní život. Tento trend je poháněn převážně investováním většího množství peněz do aktivit spojených se vzděláváním a také do institucí tuto aktivitu podporujících. Tato podpora nepřichází jen od státních sdružení, ale také celosvětových organizací.

V současné době není v České republice dostatek odborných textů, které by mohly poskytnout náležitou úroveň a zázemí pro rozvoj Andragogiky. Tento obor je zároveň stále ještě poměrně mladý a nezakotvený, tudíž se těší dynamickému růstu. Nicméně je také nutné si přiznat, že vzhledem k širokému spektru a mnoha zkoumaných oblastí je momentálně Andragogika poměrně roztříštěná a nezakotvená v základech. Existuje spousta publikací, odborných článků, sborníků a monografií, ale jak již bylo zmíněno, chybí ucelená odborná díla.

(Průcha J., Walterová E., Mareš J., 2003, str. 18) definuje andragogiku jako „teorii vzdělávání dospělých, která se vyvíjí jako samostatný vědní obor vedle klasické (školské) pedagogiky. Andragogika má interdisciplinární charakter (čerpá z psychologie, sociologie, ekonomie, teorie profesí aj.), vědecky se rozvíjí od 60 let na vysokých školách, má svou infrastrukturu, odborné časopisy, konference, aj.“ Autor dále tímto termínem vyznačuje „studijní obor připravující specialisty pro práci v oblasti vzdělávání dospělých, personalistiky, řízení lidských zdrojů aj.“ Užívání pojmu andragogika není u nás zatím dostatečně zakotveno, i když se tento fakt výrazně mění. I v ostatních zemích tento pojem není prozatím příliš rozšířen. Zatím se spíše užívá výrazu vzdělávání dospělých, nebo další vzdělávání. Andragogika je "vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých". Dále také jako "studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých". (Beneš 2008, s. 11) M. Beneš (2008, s. 16), upozorňuje na fakt, že i v andragogice můžeme pozorovat posun od

vzdělávání k učení. Pojem učení má v dnešní andragogice specifické sociální, kulturní, ekonomické i politické pozadí. V současné době se vychází z faktu, že si člověk sám za sebe nese zodpovědnost za své kvalifikace, či kompetence. Je důležité zmínit, že i andragogika vždy upřednostňovala pojem vzdělávání. „V posledních letech se stává hlavním andragogickým pojmem učení se dospělých.“ (Beneš 2008, s. 16)

## **1.1 CHARAKTER ANDRAGOGIKY JAKO VĚDNÍ DISCIPLÍNY**

„Primárním východiskem pro vymezení jakékoli vědní disciplíny je nutnost identifikace a definice specifických aspektů, obsahů, jevů, vztahů a zákonitostí, které jsou předmětem jejího zkoumání. V případě andragogiky je tento úkol problematizován jejím výrazně multiparadigmatickým charakterem. Navzdory snahám o prosazení konsensuální definice, které lze sledovat nejpozději od padesátých let 20. století, si andragogika stále zachovává charakter otevřeného vědního systému, průběžně modifikovaného v souladu s aktuálními společenskými, ekonomickými, politickými i vědeckými kontexty. Zároveň jde o těžko uchopitelný fenomén, který bývá (v závislosti na tradici a či místních specifikách) chápán a interpretován rozdílnými, často i zcela nekompatibilními, způsoby, a který zároveň neustále rozšiřuje obzor svého poznání a svých aplikačních možností. Systematizací a diferenciací získaných vědeckých i praktických faktů se andragogika navíc kontinuálně strukturalizuje a vytváří nové disciplíny.“ (Dvořáková M., Šerák M., 2016)

Probíhá nesčetné množství diskuzí o charakteru andragogiky, zda splňuje kritéria samostatné vědní disciplíny, či nikoliv. Nejen její charakter je tématem diskuzí, ale také její zařazení do systému věd. Obecně jde o myšlenkový směr, který je u nás považován za konsensuální a vycházející z tradic jugoslávské, polské či německé andragogiky. Jako příklad může posloužit německý klasik Franz Poggeler (1957 – Einführung in die).

## 1.2 DEFINICE POJMU ANDRAGOGIKA

Jak bylo výše zmíněno, andragogika není jednoznačně začleněna a často je interpretována odlišně. Všechny popisy se ale shodují na tom, že se jedná o zkoumání edukace dospělých. Andragogika, jako integrální edukační disciplína, je považována pouze v oblasti střední a východní Evropy. Z globálního pohledu nemá tento obor jednotné cíle, určení ani východiska. Co se týče oblasti anglosaské a ve větší části zemí světa, hlavním představitelem je Malcolm Knowles, který se zabýval oblastí sebeřízeného učení (Stát se dospělým, znamená stát se sebeřízeným).

Americké pojetí andragogiky je převážně zaměřeno na problematiku individuálního rozvoje, naopak evropské pojetí se dívá na andragogiku širším pohledem, z celosvětového měřítka. Rozšíření andragogiky je tedy poměrně omezené, velmi často se potkáme s názvy (vzdělávání dospělých, další vzdělávání, celoživotní vzdělávání a pedagogika dospělých). Je tedy vnímána jako teorie vzdělávání, učení se, teorie sebeřízeného učení apod.

Co se týká pojmů vzdělávání dospělých a andragogika, můžeme také použít definice od (Z. Palána, 2003): „Vzdělávání dospělých chápeme jako řídicí a organizační proces, případně vzdělávací systém zahrnující veškeré vzdělávací aktivity určené dospělé populaci.“ Také od (J. Reischmann, 2016): „Andragogika jako teorie vzdělávání dospělých ve smyslu vědecké disciplíny a akademického oboru.

Pokud bychom si chtěli Andragogiku vymezit na základní pojmy, nabízí se nám následující tři možnosti.

- Věda o edukaci dospělých: tradiční přístup v oblasti kontinentální Evropy.
- Teorie sebeřízeného učení: tradiční pro anglosaské země, spojujeme si s M. Knowlesem.
- Akademická disciplína: staví se mimo pedagogiku, zaměřuje se na praxi vzdělávání dospělých.

Andragogiku lze také dělit na vědní a studijní obor. Zatímco vědním oborem je myšlen systém věd o výchově a vzdělávání dospělých, studijní obor se zaměřuje na přípravu budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých.

### **1.3 SYSTÉM ANDRAGOGICKÝCH DISCIPLÍN**

Andragogika bývá označována za vědu induktivní, což znamená zaměření na praxi a vycházení především z praktikování činností. Samotný proces učení lze rozdělit do skupin formálního, informálního a neformálního vzdělávání. Také do segmentů vzdělání zájmového, profesního a občanského.

Dále andragogiku dělíme na profesní, sociální a kulturní. Profesní se zabývá vzděláváním dospělého jedince v pracovním prostředí a profesním životě obecně. Sociální se zabývá vlivem prostředí na edukaci jedince a také na specifické skupiny. Kulturní andragogika se věnuje rozvoji volnočasových a kulturních aktivit a obohacení v této oblasti. Dále máme speciální pedagogiku, která se zabývá edukací znevýhodněných jedinců a skupin, jak tělesně, tak psychicky postižených. Poslední skupinou je gerontagogika, která se zabývá přípravou na stáří a edukací starší jedinců.

Výše uvedené dělení je jen jednou z mnoha možností andragogického výkladu. Jak již bylo výše zmíněno, andragogika nemá dlouhou historii a je vědou neustále se dynamicky rozvíjející a profilující. Proto ani tato oblast není výjimkou.

Jako srovnání může posloužit kategorizace Polského andragoga (L. Turose 1993, s. 203-246). Tento andragog má výrazně extenzivnější pohled.

- Všeobecná andragogika.
- Didaktika dospělých.
- Teorie výchovy dospělých.
- Dějiny andragogiky.
- Speciální andragogické disciplíny.

## 1.4 HISTORIE ANDRAGOGIKY

Proces vzdělávání dospělých lze pozorovat již od počátku lidské kultury. První, nejdelší etapa trvala v období od antiky do přibližně 19. století. Přestože se andragogika jako věda začala formovat až v 19. století, kdy vznikaly veškeré definice, počátky a kořeny jsou již v antických dobách. Poznatky, které tvoří základní kameny v procesu vzdělávání dospělých, totiž pocházejí z ověřených metod, které sloužily jako koncept pro vzdělávání dětí. (Aristoteles, Komenský, Platón, Rousseau a další).

Jedním z prvních autorů, kteří se andragogice věnovali systematicky, byl bezpochyby Jan Amos Komenský (1592-1670). Ačkoli pojem andragogika nikdy nepoužíval, je považován za hlavního představitele a nositele myšlenky vzdělávání dospělých a celoživotního vzdělávání. Známým pojmem je: pampaedie, který vyjadřuje potřebu všech lidí se celoživotně a plošně vzdělávat a vyzdvihnout tak úroveň globální.

Komenský také rozděluje celoživotní vzdělávání na sedm etap podle vývoje člověka a toho, čemu se zrovna v té dané chvíli potřebuje učit. Škola zrození, útlého mládí, dětství, dospívání, mladosti, dospělosti a stáří. Přidává také školu smrti. V jeho pojetí ale škola neznamena pouze budovu či organizaci, nýbrž souhrn aktivit a procesů vzdělávání, kde lze čerpat vědomosti pro celý život.

V období osvícenství byla idea celoživotního vzdělávání rozvíjena dále, a jelikož osvícenství mělo vzdělání jako jednu z hlavních priorit, prostor pro celoživotní vzdělávání byl rozsáhlý. Jednou z hlavních myšlenek také bylo, že každý člověk má právo být vzdělán. Celý směr se šířil především z Francie, postupně do celé Evropy. Jako hlavní představitele můžeme uvést: Jean-Jacques Rousseau, Denis Diderot nebo Claude Adrien Helvétius. Zde zmíníme také dánského učitele, historika a filozofa Nokolaje Frederika Severina Grundtviga (1783-1872), který prosazoval ideu lidové vysoké školy, která neslouží pouze jako příprava na budoucí zaměstnání, ale také na sociální postavení. (S. Korsgaard, 2011, s. 27-34)

Vznik pojmu andragogika datujeme v letech 1833, v díle profesora Alexandra Kappa (1799-1869) – Platónovy vzdělávací ideje. Dle profesora Kappa je vzdělání a sebehodnocení hlavní životní hodnotou. Zde použil poprvé slovo Andragogika a velmi pravděpodobně jej odvodil z příbuzné vědy pedagogiky. (Reischmann, 2004)

Období rozvoje vzdělávání dospělých a ustanovení andragogiky jako vědecké disciplíny datujeme po druhé světové válce. Hlavním tématem zde již nebylo to, zda jsou dospělí schopni se učit, jelikož to bylo dokázáno a přijato za fakt, ale především rozdíly mezi vzděláváním dospělých jedinců a dětí v pedagogice. (Merriam, 2005, s. 202)

V této době se pojem adult education nebo andragogika začínal konstituovat, začínaly se definovat vztahy k ostatním vědám (psychologie, pedagogika, sociologie) a cíl zkoumání. V druhé polovině 20. století se tedy andragogika postupně stává samostatnou vědní disciplínou. (Savićević, 1999, s. 214)

Významnou osobností v této době byl Švýcar Heinrich Hanselmann (1885-1961), profesor na univerzitě v Curychu. Jeho dílo, *Andragogia: podstata, možnosti, hranice výchovy a vzdělávání*, lze považovat za první ucelenou koncepci o andragogickém vzdělávání. Heinrich Hanelmann rozděluje andragiku na tři oblasti: Péči (biologická), výchovu (ucelení charakteru) a vzdělávání (ucelení ducha). Je zastáncem vzdělávání ve skupinách maximálně do patnácti členů, je proti vzdělávání větších skupin. A také bere vzdělávajícího a učence jako dva partnery, kteří spolupracují v pohodlí a na základě proaktivity. (Palán, 2002, s. 38)



## 1.5 PŘEDMĚT A OBJEKT ANDRAGOGIKY

Určit předmět a objekt andragogiky můžeme samozřejmě nejlépe z definice této vědy. Nicméně situaci nám komplikuje rozsáhlé množství těchto definic a také fakt, že se v drobnostech mohou lišit. Nicméně obecně lze konstatovat, že předmětem andragogiky je vzdělávání a učení dospělých, výchova dospělých a také celoživotní vzdělávání dospělých. Objektem je samozřejmě dospělý jedinec účastnící se tohoto procesu.

Podívejme se na jednotlivé pojmy, týkající se předmětu andragogiky. Výchovu lze vyjádřit jako „proces záměrného a cílevědomého působení na osobnost člověka s cílem dosáhnout pozitivních změn v jeho myšlení, způsobech chování, hodnotách, názorech a postojích.“ Nebo také „záměrné ale i nezáměrné působení jedněch osob na jiné, činitelů lokálního prostředí, sociální skupiny, pracoviště, médií a celého společenského prostředí na jedince“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 21)

Vzdělávání lze chápat jako „Proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností a lidských zkušeností.“ (Palán, 2002, s. 237)

Učení si lze vyložit jako „rozvojové změny ve znalostech, schopnostech, postojích a jiných osobnostních vlastnostech jednotlivce, která se projevuje v následných změnách průběhu a výsledku činnosti, výkonu, chování a prožívání vlivem zkušeností s okolním prostředím.“ (Švec, 2002, s. 15)

Předmětem andragogiky lze určit tedy edukace dospělých zahrnující výchovu, vzdělávání a záměrné, intencionální učení, a to v jejích souvislostech a včetně prostředí, v němž se odehrává.

Co se týče objektu andragogiky, ten je již rozdílný oproti například pedagogice, či gerontagogice, kde objekt byl totožný. Tento fakt utvrzuje pozici andragogiky jako samostatné vědy.

Vzhledem k definovanému předmětu, vyjádříme objekt jako dospělého člověka, jenž je účastníkem edukačního procesu. Narazíme ale na překážku ve vymezení pojmu dospělost. Dospělost je založena na fyzickém a psychickém rozvoji, ale také na spoustu dalších věcech, které se v kulturách liší a nejsou jednoznačné. Například u nás v České republice je z právního hlediska dospělým jedinec, který dovršil osmnácti let. Ale z pohledu biologického je to jedinec, který dosáhne maximálního fyzického růstu a dokončil biologický vývoj. Z duševní stránky je dospělým ten, kdo dokáže myslet samostatně, jednat nezávisle, plánovat svůj život a je odpovědným za své činy a chování. (Hartl, 1999)

Představitelé Rogers a Horrocks rozumí dospělosti jako předpokladu vzdělávání dospělých, ale také jeho účel. Dospělého jedince charakterizují pomocí tří dimenzí: zralost, perspektiva a autonomie. A vzdělávání dospělých má tyto dimenze podporovat, tedy rozvíjet zralost, odkrývat možnosti perspektivy a zvýšení autonomie.

Charakteristiky dospělého člověka jsou: uspořádaný životní způsob, reálné a nezávislé sebevnímání, jasnější představa o životních cílech, schopnost samostatnosti, širší zkušenostní základ, potřeba uplatnit získané životní a pracovní zkušenosti a další.

## 2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

Motto: „Jako je celému lidskému pokolení celý svět školou, od počátku věků až do konce, tak i každému člověku je jeho věk školou, od kolébky až do hrobu. Takže už nestačí říci se Senekou: Na učení není žádný věk pozdní, nýbrž musíme říci: Každý věk je určen k učení...“ (Komenský, 1987, s. 186).

Slovník definuje celoživotní učení takto: „Celoživotní učení představuje zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života... Celoživotní učení má člověku poskytovat možnost vzdělávat se v různých stádiích svého rozvoje až do úrovně svých možností v souladu s vlastními zájmy, úkoly a potřebami...Celoživotní učení nelze ztotožňovat se vzděláváním dospělých, přestože vzdělávání dospělých je jednou z jeho nejvýznamnějších složek...Celoživotní učení zahrnuje formální vzdělávání, neformální vzdělávání dospělých, informální vzdělávání.“ (Palán, 2002, s. 28 -29).

Koncepce celoživotního učení v sobě spojuje dvě roviny. Rovinu vertikální, tedy od narození až do smrti, na které najdeme také všechny stupně formálního vzdělávání od školky až po univerzitu třetího věku. Pro tuto rovinu se užívá pojmu „life long learning“, tedy učení po celé délce života. Druhá je rovina horizontální, která má přivést učení ze škol do rozmanitých sfér lidského života, tak, aby se člověk učil v každodenním životě, při různých činnostech. Zavádí se pro to pojem „life wide learning“, volně přeloženo jako „učení v celé šíři života“. Někdy se v tomto smyslu setkáme také s pojmy všeživotní učení či rozprostraněné učení: zdůrazňuje se, že celý lidský život je prostorem pro učení, že každá lidská aktivita v sobě zahrnuje akt učení, ve smyslu nové zkušenosti.

Koncept celoživotního učení můžeme rozdělit na dvě sféry. Ideální pojetí učení, jako pokračující proces prolínající celý život jedince. Teoretická sféra, definující směr vzdělávací politiky.

Ideální pojetí učení má své kořeny až v době antického Řecka, zejména v učení Platóna (ústava), Aristotela (Etika) a dalších.

Vizionářskou podobu a dodnes inspirativní pohled na celoživotní učení položil Jan Ámos Komenský, zakladatel moderní pedagogiky. Akcelerace probíhala také především v době osvícenství, jak bylo zmíněno v kapitole o historii Andragogiky. V této době se vzdělání těšilo velké pozornosti a důležitosti v obecném měřítku.

Nicméně reálnou podobu tento koncept vzdělávání po celý život získal až v době poválečné, a to díky dynamickým změnám: technologický pokrok, globalizace trhu, proměna struktury hospodářství, urbanizace, demokratizace společnosti, rozvoj socialismu, atmosféra studené války a jiné. Obrovským vlivem byl rozvoj techniky, díky čemuž vzniklo lidem více volného času, který bylo možné investovat do vzdělávání, ale také samozřejmě dynamický vývoj techniky vyžadoval mnohem intenzivnější formu vzdělávání a neustálého přizpůsobování pokroku. Ovšem toto platí i v dnešní době a pouze se tento proces akceleruje, jelikož kdo se přestane vzdělávat a zlepšovat ve stejném tempu jako technický pokrok, ztratí potenciál a přestane se vyvíjet.

V souvislosti s celoživotním vzděláváním lze spojit UNESCO, které zastalo vůdčí roli ve formulování a ustálení tohoto procesu. UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). Může se zdát, že UNESCO je spojeno pouze s kulturní oblastí a ochranou kulturního bohatství v Evropě, ale opak je pravdou. Vzdělávání je jednou ze stěžejních oblastí zájmu organizace UNESCO. Pro tento účel je také zřízeno středisko v Hamburku (institut celoživotního učení), které funguje od roku 1951.

## **2.1 AKTUÁLNÍ PODOBA KONCEPTU CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Aktuální podoba systému „preferuje realističtější cíle spojené s programy celoživotního učení, zaměřenými na rozvoj lidských zdrojů, zejména ve vztahu k potřebám efektivního fungování ekonomiky.“ (MŠMT, 2007, s. 10)

Jedinec je nově vnímán jako výrazný hybatel, na nějž je přenesena majoritní část odpovědnosti a proaktivity. Tato skutečnost se nevztahuje pouze na jedince, ale také na společnosti, které jsou v případě nepodporování procesu celoživotního učení odsouvány stranou a různými způsoby znevýhodňovány na tržním i sociálním prostředí.

## **2.2 OBLASTI CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Celoživotní učení se netýká pouze našeho lidského života, ale týká se také organizací a firem. Tento proces lze vymezit dvěma osami. První osou je horizontální část, která vyjadřuje celou délku života (od vzniku po zánik), nazýváme ji lifelong learning. Druhou osou je osa vertikální, která popisuje rozsáhlost oblastí určených pro vzdělávání. V dnešní době ještě mluvíme o třetí části, lifedeep learning, která vyjadřuje kvalitu a hloubku pochopení života a znalostí. (Palán, 2003)

Formální vzdělávání vždy zastávalo ve společnosti hlavní postavení, jednalo se, dá se říct o monopol v této sféře. Toto bylo narušeno až akcelerací celoživotního učení, v druhé polovině 20. století. Tento druh vzdělávání probíhal a probíhá v rámci formálních institucí sloužících vzdělávání. Program, obsah a formy vzdělávání jsou zde pevně dány osnovami a po dokončení stanovené doby dostane absolvent vždy oficiální výstupní certifikát v podobě vysvědčení, diplomu nebo jiného dokumentu uznávaného všeobecně. (Palán, 2002, s. 65)

Oblast formálního vzdělávání je u nás v České republice upravena z hlediska legislativy následovně: zákon č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Školský zákon) a zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, a řadou souvisejících předpisů jako například zákon 563/2004 Sb. O pedagogických pracovnících.

První institucí, kterou pozná drtivá většina všech lidí, minimálně v civilizovaném světě je mateřská škola (3-6 let). Zde se člověk poprvé dostává do denního kontaktu s okolím, začíná si vytvářet sociální schopnosti, řešit problémy, získává široké spektrum zkušeností, setkává se s autoritou, rozvíjí společenské aktivity, pohybové aktivity i vzdělávací aktivity.

Povinná školní docházka je stanovena po dobu devíti let v České republice, ne však déle než do doby dosažení 17 let daného žáka. Dále máme primární vzdělávání (6-11 let), sekundární vzdělávání (11-19 let) a terciární vzdělávání, které poskytují vyšší odborné školy a vysoké školy. V situaci, kdy si dospělý člověk doplňuje vzdělání, které nedokončil dříve, když byl mladší, nelze hovořit o specializovaném vzdělávání dospělých. Takový člověk se vrací do oblasti formálního vzdělávání, kde jsou dané vzorce jasně a pevně. Proto tedy nehovoříme o andragogice, ale pravděpodobněji se bude jednat o pedagogiku dospělých.

Neformální vzdělávání bývá definováno jako soubor takových vzdělávacích činností, které probíhají mimo formální vzdělávací systém. (Palán, 2002, s. 132)

Výstupy z tohoto typu vzdělávání ale také mohou být v podobě certifikátů, diplomů apod., stejně jako u formálního vzdělávání. Rozdílem ovšem je, že neposkytují žádný stupeň vzdělání. Tato forma vzdělávání probíhá nejčastěji v rámci firem, soukromých institucích atd. Jedná se o nejvíce rozšířenou formu vzdělávání dospělých.

Dále lze neformální vzdělávání dělit na: další profesní vzdělávání, zájmové vzdělávání a občanské vzdělávání. U dětí se většinou jedná o zájmové vzdělávání, ale u dospělých, a to především u těch ekonomicky činných, jde většinou o další profesní vzdělávání.

## 2.3 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Jedná se s největší pravděpodobností o nejstarší a nejvíce propracovanou oblast dalšího vzdělávání. Samozřejmě vzhledem k vnějším okolnostem se jedná také o oblast nejvíce financovanou. Toto odvětví dalšího vzdělávání je dokonce ukotveno v zákoně č.262/2006 sb., zákoníku práce, který upravuje povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance týkající se vzdělávání zaměstnanců.

Profesní vzdělávání zahrnuje veškerou přípravu jedince na výkon povolání, včetně studia v rámci formálního školského systému (SOU, SOŠ, VOŠ, VŠ), podnikového vzdělávání, účasti na komerčních vzdělávacích aktivitách, rekvalifikaci, samostudium apod. Oproti tomu další profesní vzdělávání označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, které se odehrávají po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve formálním vzdělávacím systému a jehož posláním je rozvíjení postojů, znalostí a schopností vyžadovaných pro výkon určitého povolání. (Palán, 2002, s. 36, s. 173)

Vzdělávání v průběhu adaptace a orientace, je dalším druhem vzdělávání dalšího. Je pravidlem, že nový pracovník se při nástupu školí v dané činnosti a získává informace potřebné k výkonu dané pracovní náplně.

Kvalifikační vzdělávání obsahuje vše, co se týká vzdělávací aktivity jedince spojené s kvalifikací. Zejména tedy rozšiřování a prohlubování kvalifikace, tedy práci, kterou pracovník běžně provádí. Toto má za následek případné rozšíření znalostí nad rámec svého pracovního místa a vede k možnému povýšení do manažerské či jiné vyšší funkce. Další profesní vzdělávání tedy slouží převážně k získání, ustálení a rozšíření kvalifikace pracujícího jedince, aby byla dosažena vyšší efektivita.

Zájmové vzdělávání dospělých je další oblastí, která má své kořeny již v antických dobách. Idea, že každý člověk by měl zkvalitňovat svůj trávený čas, zlepšovat se ve všech oblastech a dozrávat ve své nejlepší možné já. Tato oblast je poměrně rozsáhlá a různorodá, nicméně přece jen je možné vyzvednout společné a důležité znaky. Hlavním a nejdůležitějším je určitě dobrovolnost, dále vnitřní motivace, zaměření na individuální zájmy a potřeby. Lze použít také pojmenování non-vocational adult education

(neprofesní vzdělávání dospělých), liberal education (tradiční znalosti), hobby education (vychází z individuálních zájmů a potřeb).

Zájmové vzdělávání je možné v nejobecnějším pojetí definovat jako oblast edukačních, rekreačních, poznávacích a tvůrčích volnočasových aktivit systematického i jednorázového charakteru, které jsou realizovány převážně neformálním nebo informálním způsobem a jejichž cílem je saturace individuálních zájmů, rozvoj a kultivace osobnosti a celkové zlepšení kvality života jedince (Šerák, 2009, s. 50)

Výraznější podpora tohoto směru se vyskytuje u zájmového vzdělávání dětí a mládeže, viz Zákon č.561/2004 nebo vyhláška č.74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání. Nejvíce podporovanými tématy jsou ty nejdynamičtější a nejaktuálnější: funkční gramotnost, jazykové vybavení, sportovní aktivity, zdravý životní styl a další.

Občanské vzdělávání dospělých obsahuje aktivity, které jsou nutné k utváření vědomí práv a povinností všech osob, a to v jejich běžných rolích jako jsou: role občanská, politická, společenská a rodinná. Zároveň poskytuje návody jak tyto role splňovat s notnou dávkou zodpovědnosti a efektivnosti. Charta Rady Evropy o výchově k demokratickému občanství a lidským právům (COV, 2012, s. 5) uvádí: „Vzdělávání, školení, šíření povědomí, informování, praktiky a aktivity, jež studujícím poskytují znalosti, dovednosti a porozumění a rozvíjejí jejich postoje a chování tak, aby byli schopni uplatňovat a hájit svá demokratická práva a povinnosti ve společnosti, cítit rozmanitost a sehrávat aktivní úlohu v demokratickém životě, s ohledem na prosazování a ochranu demokracie a právního státu.“

Implementační plán Strategie celoživotního učení ČR (MŠMT, 2008, s. 99) občanské vzdělávání popisuje jako: různé formy neformálního vzdělávání a informačního působení, které přispívají k občanskému uvědomění, boji proti diskriminaci, ochraně životního prostředí a zdraví a rovněž k rozvoji ekonomické gramotnosti včetně gramotnosti finanční.



Nejednoznačně je také uložené v podvědomí názvosloví pro tuto oblast. Můžeme se setkat s pojmy: občanské vzdělávání, občanská výchova, politická výchova atd. Vlivem zahraničních zdrojů ale převažuje v dnešní době pojem občanské vzdělávání. S pojmem občanský výchova se nejčastěji setkáme na školách a v různých spojitostech s vzděláváním určitých skupin dětí a mládeže.

Co se týče obsahu občanského vzdělávání, můžeme jej zařadit opět mezi oblasti tradiční ve vzdělávání dospělých. Historicky sahá toto téma až do doby antické, kde angažovanost v politice mezi občany byla brána jako samozřejmost, ne-li nutnost. V české republice se po roce 1989 neuskutečňuje systematické vzdělávání dospělých jako v přechozích letech a stát řeší vzniklé situace v podstatě ad hoc řešením. (Vstup do EU, prevence oblastí zdravotnictví, kriminality...)

Prioritou občanského vzdělávání by mělo být splnění role aktivního občanství. To znamená, aby jedinec byl schopen se aktivně zapojovat do procesů na státní, regionální a komunitní úrovni. Občanství lze brát jako:

- Občanství jako status – definováno vztahem mezi jedincem a státem v kontextu práv, povinností, závazků a svobod.
- Občanství jako sociální role – založeno na otázce identity a příslušnosti nebo vztahu ke komunitě -> lokální, regionální, národní, globální apod.

Základní definicí aktivního občanství jsou následující aktivity občana: dobrovolnictví, organizované akce v rámci komunity, účast ve volbách, spolupráce na činnosti politické strany a v případě potřeby také petice, demonstrace, bojkot a jiné). Velmi důležitou součástí aktivního občanství je samozřejmě také možnost celoživotního vzdělávání a jeho uvědomělé a dobrovolné využívání ve všech chvílích v životě.

Tradiční cíle občanského vzdělávání jsou tedy vyrovnání se s autoritami, řešení vztahu občan a stát, dále také vztahy mezi jednotlivcem a společností, demokratické principy, tolerance ras a náboženství, právní povědomí a samozřejmě výchova k rodičovství. V dnešní moderní době jsou velmi aktuální témata jako: Globalizace, multikulturalismus, generová rovnost, mediální gramotnost, finanční gramotnost, spotřebitelská gramotnost a jiné.

Celkově je tato oblast velmi důležitou nejen v našem měřítku, ale samozřejmě v celé Evropě. Důkazem může být UNESCO.

### 2.3.1 INFORMÁLNÍ UČENÍ

Do informálního učení řadíme naprosto všechny aktivity, sebe-řízené, které se člověk rozhodne sám pro svůj rozvoj uskutečňovat. Může se jednat o studium literatury, dokumentární pořady, audionahrávky apod. což jsou plánované aktivity, ale také samotný běh života a situace s ním spojené, které vyústí v různé životní zkušenosti. I to je informální vzdělávání. Toto vzdělávání není nikým jiným řízené, směřované, a tudíž se jedná lépe řečeno o učení se. (Palán, 2002, s. 83)

Z tohoto pohledu se tedy jedná o plánované i neplánované sbírání zkušeností, informací, poznatků během běžným denních činností jak v práci, tak ve svém volném času.

- Sebe-řízené (intencionální) učení -> záměrné, cílevědomé a uvědomělé
- Incidentní/náhodné učení -> vedlejší produkt jiné činnosti
- Tacitní učení -> nezáměrné a neuvědomované

(principy jsou dle: Meriam S., 2007, s. 36)

Co se týče tacitního, neuvědomovaného učení, toto bývá jedna z nejcennějších dovedností zkušených zaměstnanců. Jedná se o nenahraditelné, individuální schopnosti jedince reagovat na podněty a situace v práci dle jasně daných zkušeností uspořádaných v mozku. To znamená na příklad při rozhovoru po telefonu se známým člověkem či klientem o již známé situaci z minulosti dokáže tento člověk použít ty nejlepší možné postupy a řešení, ověřené historickými výsledky. Je na to vybudovaný cit a zkušenost, proto jsou tacitní znalosti nepředatelné a cenné. Výsledky vzdělávání a učení mohou mít z pravidla dvě části. Explicitní část můžeme vyjádřit pomocí jazyka, písma, obrázku, matematického vzorce či jakéhokoli jiného záznamu, je to tedy zkušenost, kterou lze předat, někoho naučit.

## 2.4 ÚČAST DOSPĚLÝCH NA VZDĚLÁVÁNÍ

Přestože význam vzdělávání dospělých je vysoký a oceňovaný, realita tomu prozatím v praxi ne příliš odpovídá. Členské státy EU se například zavázaly, že populace ve věku 25-64 let, která se účastní vzdělávání, bude více než 12,5%. Dlouhodobě se nedaří procento občanů zvedat výrazněji, ale pozitivní zprávou je, že přece jen mírně narůstá. Od roku 2004 do roku 2014 vzrostl podíl v této oblasti o 3,5%. Výrazným hnacím motorem pro vzdělávací aktivity se ukazuje být čerpání dotací na vzdělávací programy a aktivity z fondu Evropské unie. Co se týče naopak vedoucích států, jsou jimi Dánsko, Švédsko, Finsko, Francie, Nizozemsko, VB a Rakousko. Pod úroveň České republiky se překvapivě nachází i Německo, kromě ostatních států: Polsko, Maďarsko, Slovensko a jiné.

Stejně jako v mnoha jiných oblastech i zde platí pravidlo, že čím více by země potřeboval zlepšit úroveň vzdělanosti, tím menší zájem v dané zemi o tyto aktivity je. Velký vliv na růst vzdělanosti obecně a účastníků se osob má samozřejmě dostupnost těchto vzdělávacích aktivit, dostatečný počet zodpovědných lektorů a také široké spektrum nabízených služeb.

Motivace většinou vysvětluje, proč daný člověk nějakým způsobem jedná či přemýšlí a toto platí i pro celoživotní vzdělávání. Pokud není dostatečná motivace (vnější i vnitřní), nelze očekávat výraznější úspěchy. Samozřejmě vedle motivace určitě existují i jisté bariéry, které znemožňují úplný nebo částečný rozvoj.

Motivační faktory pro vzdělávání zveřejnil výzkum v USA 1981:

- Sociální vztahy – naplnění potřeb vztahů a přátelství, možnost najít si nové přátele, prospět lidem ve svém okolí.
- Vnější očekávání – pokyny nadřízeného, vliv rodičů apod.
- Společenský prospěch – zlepšení svých schopností a možností, jak pomoci okolí.
- Profesní vzestup – zvýšená kvalifikace a šance na vyšší a odbornější pozici.
- Únik/stimulace – možnost uniknout nudě, rutině apod.
- Kognitivní zájem.

Co se týče motivace podrobněji, v sociálních vztazích jde především o to, že člověk má snahu najít si nové přátele, rozšířit okruh známých a upevnit již existující vazby. Potřeba kontaktu s druhými lidmi je velice důležitá, a pokud je člověk sám, aniž by si to vyloženě přál, má to negativní vliv na náladu, dle některých výzkumů i na mozek, při dlouhodobém stresu z osamocení.

Vnější očekávání mohou být různá, ale jsou to především nároky kladené zaměstnavatelem, případně obecná potřeba vyššího vzdělání v případě, že chce jedinec postoupit v kariérním žebříčku výše. Neméně zanedbatelnou složkou je vliv rodičů, jestliže rodiče očekávají od svého potomka vzdělání určité úrovně a od dětství je to potomkovi vkládáno do hlavy, má to také obrovský vliv.

Co se týká úniku, stimulace, tak zde je důležité zmínit, že pokud někdo nemá dostatečně naplněný svůj osobní rozvrh, přestože má potenciál a rád by se vzdělával, je to samozřejmě nejlepší možnost, jak tento čas vyplnit. Naopak lidé, kteří mají spoustu práce a rodinných starostí se také mohou uchýlit ke vzdělávání, například čtení odborných knih nebo sledování dokumentárních filmů, je to svým způsobem únik z každodenní rutiny a povinností.

Není zkoumána ale pouze motivace, pozornost je věnována také bariérám. Tyto bariéry popsal výzkum v USA, 1987:

- Bariéry situační -> souvisí s aktuální životní situací a patří mezi ně především finanční náklady (školné, knihy, hlídání dětí..), nedostatek času, nesouhlas rodiny, povinnosti v práci apod.
- Bariéry institucionální -> množství času potřebného pro studium, nevyhovující rozvrh, nedostatek informací, příliš papírování, nenaplnění požadavků pro vstup do studia.
- Bariéry dispoziční -> spojeny s postoji, sebepojetím člověka, například představa, že je člověk na studium příliš starý. Nízká důvěra ve své schopnosti, nedostatek energie nebo výdrže.

## 2.5 MEZINÁRODNÍ VÝZKUMY A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČESKÉ REPUBLICĚ

Díky dlouhodobému mapování a sledování situace je možné správně nastavovat další postupy, které mají naději na zvýšení efektivity procesu. Oblíbenou metodou je koordinace, která spojuje stejné metody výzkumu v různých zemích a porovnává výsledky, z nichž odvozuje závěry.

Mezi nejznámější výzkumy patří:

- Adult education survey (AES).
- Continuing Vocational Training Survey (CVTS).
- Labour Force Survey (LFS).

Adult education survey je velmi významné šetření, týkající se dalšího vzdělávání v rámci evropské unie. První etapy proběhly v letech 2011-2012 za účasti všech členských států, kterých bylo 27. Každých 5 let by se výzkum měl opakovat a jeho obsahem jsou veškeré informace o vzdělání, informálním vzdělávání občanů, jazykové vybavenosti, demografii apod.

Výsledky tohoto výzkumu ukázaly mimo jiné i to, že věk studentů starších 25-30 let se navyšuje. Jednak je to způsobeno prodloužením samotného studia, a to i do 26 let v magisterských programech. Ale také se zvýšil počet osob vracejících se k doplnění formálního vzdělání po určité životní odmlce. (ČSÚ)

Continuing vocational training survey neboli průzkum dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců je pod záštitou EUROSTATu. Cykly jsou šestileté od roku 1994. Toto šetření mapuje praxi podniků v oblasti dalšího odborného vzdělávání. V tomto šetření je DOV chápáno jako předem plánovaný a organizovaný "proces zvyšování a zdokonalování profesních znalostí a dovedností, organizovaný zaměstnavateli pro své zaměstnané osoby, a to včetně povinných školení a kurzů vyplývajících ze zákonných norem. Výsledky výzkumu ukázaly, že 72,2% firem v ČR poskytuje svým zaměstnancům možnost dalšího vzdělávání.

Labour Force Survey (LFS), je řízeno EUROSTATem a organizováno 4x ročně na lideh starších 15 let a analyzuje situaci na trhu práce ze všech možných úhlů pohledu. A to jak z pohledu demografického, ekonomického tak i sociálního. Šetření sleduje účast na formálním i neformálním vzdělávání v posledních 4 týdnech. Co se týče formálního vzdělávání, je sledován stupeň vzdělání, kterého se jedinec přímo účastní. U neformálního je sledováno kolik hodin účastník strávil na kurzu.

International Adult Literacy Survey (IALS) a Second IALS (SIALS) jsou kurzy provedené v letech 1994 a 1997-1998 zaměřené na funkční gramotnost dospělých. Česká republika byla součástí druhého kola SIALS. Toto šetření cílilo na populaci ve věkovém rozmezí 16-65 let, přičemž funkční gramotnost zde rozumíme jako schopnost jedince nakládat s informacemi a orientovat se v nich. Zkoumány byly 3 dimenze:

- Literární gramotnost -> jedná se o schopnost nalézt a použít informace nacházející se v psaném textu, který je obsažen v sekundárních zdrojích, jako jsou noviny, eseje, texty v časopisech apod. Schopnost nalézt podstatné části v textu, pochopit jejich smysl a umět je uchopit a interpretovat dále.
  - Dokumentová gramotnost -> zde jde o podobnou vlastnost jako u literární gramotnosti, nicméně zaměřenou na určitý dokument. (jízdni řád, návod k obsluze, žádosti o doklady a jiné).
  - Numerická gramotnost -> schopnost pracovat s číselnými daty. Umět aplikovat matematické operace ve správném sledu a zvládnout taktéž jejich interpretaci
- (Večerník, 1998)

Programme for the international assessment of adult competencies (PIAAC), program mezinárodního hodnocení kompetencí dospělých, pod vedením OECD. Realizován v rozmezí let 2011-2012 a jeho cílem bylo zjistit připravenost obyvatel různých států na moderní život. Zkoumá tedy schopnost populace pohybovat se na trhu práce i v běžném životě. Věkové rozmezí bylo stanoveno 16-65 let a účastníků v České republice bylo napočítáno 6102.

Úplným základem tohoto šetření je schopnost využívat informace a komunikační nástroje ve svém pracovním prostředí a společenském dění. Zjišťováno tedy bylo:

- Čtenářská gramotnost -> schopnost porozumět psanému textu, vyhodnotit jej, použít a získat informace.
- Numerická gramotnost -> schopnost získat, použít a interpretovat matematické informace a jejich propojení s běžným životem.
- Schopnost řešit problémy v technologicky bohatých prostředích -> schopnost používat digitální technologie, komunikační kanály, sítě a jiné. (Matějů, Straková, Veselý, 2010, s. 26).

## **2.6 AKTUÁLNÍ STAV VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČESKÉ REPUBLICĚ**

Způsob, kterým je formována edukační realita, je krom jiného charakter vzdělávacích politik jednotlivých zemí. Aby byla naplněna podstata vzdělávání dospělých, je potřeba kromě vzdělávání mladistvých a starších lidí také rozvíjet oblast vzdělávání dospělých. Tomuto faktu nenapomáhá moc realita, kdy vzdělávání dospělých není podporováno státem, a dokonce by se dalo říct, že šlo často proti různým ideologiím. (Kopecký, 2010, s. 98).

Stát se o tuto oblast začal zajímat pořádně až v druhé polovině 20. století. Je to dáno především výraznou změnou v tržní ekonomice a poptávkou po kvalifikované pracovní síle. Vlivem těchto událostí se samozřejmě zvyšuje obecná vzdělanost obyvatelstva. A neméně důležitým faktem je zařazení práva na vzdělání mezi základní občanské právo. (Beneš, 2003, s. 30)

Z historického hlediska lze rozdělit vnímání a přístup společnosti k vzdělávání dospělých na – dle (EU, 2007, s. 11-13):

- Liberální
- Sociální.
- Centralistický.
- Federativní.

Zjednodušeně existují dva možné vztahy státu a vzdělanostního systému. Prvním je princip veřejné služby, tedy princip, ve kterém se stát plně angažuje a podporuje vzdělávání dospělých. Druhým je princip liberální, kde plnou zodpovědnost přebírá zákazník, investující do svého vzdělání.

## **2.7 TRANSFORMACE SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Vývoj oblasti vzdělávání dospělých se vyznačuje výraznou nekontinuitou. V roce 1989 začaly významné změny, které ovlivnily dosavadní centralizovaný systém. V 90. letech se objevil intenzivní zájem o kvalifikovanější pracovní sílu a byl tedy zaznamenán značný nárůst v oblasti vzdělávání dospělých. Obrovské deficity vykazovaly oblasti jako jazyková, ekonomická, technologická a manažerská.

Tento stav přetrvává až do současnosti za podpory strategické i finanční ze strany Evropské unie. Tento pozitivní vývoj byl narušen ekonomickou krizí v roce 2008. Česká republika vykazuje řadu kvalitativních a kvantitativních deficitů oproti ostatním zemím v EU.

Pozitivní aspekty v České republice, v oblasti vzdělávání dospělých jsou určitě flexibilita a rozmanitost. Na straně poptávky potom také zvýšení zájem o vzdělávání a zvýšený tlak na kvalitu poskytovaných služeb. Mezi negativní faktory řadíme nedostatečný důraz na kompatibilitu a orientace na rychlý zisk. Na straně poptávky to je především nedostatečná vazba vzdělávacích aktivit na aktuální požadavky trhu práce.



„Je ovšem třeba připustit, že výše uvedené deficity jsou především odborné veřejnosti dlouhodobě známy a je možné zaznamenat kontinuální snahy o jejich optimalizaci. Ty však často bývají limitovány určitou rigiditou a diskontinuitou státní správy, jakož i obecně malou ochotou občanů participovat na vzdělání“ (ČSÚ, 2013a, s. 130-136)

Analýza vybraných negativ byla provedena jako součást projektu „koncepte dalšího vzdělávání“, který spolufinancoval sociální evropský fond. Tato analýza měla za úkol zmapovat běžné problémy v rámci vzdělávání dospělých v České republice. A to v těchto oblastech dle (Kofroňová, 2014):

- Uznávání výsledků dalšího vzdělávání.
- Kvalita dalšího vzdělávání.
- Podpora vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků.
- Monitoring dalšího vzdělávání a informační a poradenská podpora dalšího vzdělávání.

Navrhovaná řešení spojená s touto analýzou je možné hodnotit pozitivně, ale jejich celkový dopad na situaci je pouze dílčí. Důvodem je především špatné rozvržení projektů, a hlavně nedotažené projekty do konce, některé vůbec nebyly realizovány. Např. rating vzdělávacích institucí).

Pořád tedy platí to, že vzdělávací systém zaměřený na další vzdělávání není sjednocený a kompatibilní. Tato současná situace není z politického a státního hlediska vnímána prioritně či urgentně a nevzniká primární potřeba řešení problému.

Dokument MŠMT (průvodce dalším vzdělávání) konstatuje: „cílem není vybudování státního systému (obdoby školského systému), ale kultivovat prostor dalšího vzdělávání a vytvořit vhodné systémové nástroje, které podpoří motivaci a osobní odpovědnost všech občanů ke vzdělávání v dospělém věku.“ (MŠMT, 2009, s. 2)

## **2.8 PRÁVNÍ ÚPRAVA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Co se týče právního umístění edukace dospělých, panuje v České republice poměrně legislativní vakuum. Pokud se budeme srovnávat s vyspělými zeměmi. (FDV, 2015a, s. 46). Nemáme momentálně žádný zákon, který by tento segment komplexně zastřešoval. Nehledě na to, že aktuální právní formy jsou často terminologicky i koncepčně nekompatibilní a celý rámec má tak značně křehkou strukturu. Výjimkou jsou oblasti částečně regulované. Jedná se především o profesní vzdělávání dospělých (rekvalifikace, odborný rozvoj zaměstnanců).

### **2.8.1 ANALÝZA AKTUÁLNÍ LEGISLATIVNÍ SITUACE**

V minulosti byly přijaty zákony, upravující současnou legislativní situaci. Můžeme zmínit například zákon 67/1919, o organizaci lidových kursů občanské výchovy, dekret prezidenta republiky 130/1945, o státní péči osvětové, anebo zákon 52/1959. Veškeré tyto zákony byly ale specifické a individuálního charakteru, tedy nemohly postihnout tento segment komplexně a ze všech úhlů.

Zůstává tedy otázkou, jak by takový zákon měl vypadat a co by měl obsahovat. Samozřejmě jednou z možností je, podívat se do zemí, kde to funguje. Přínos tkví v definování základní terminologie, vymezení rolí jednotlivých aktérů a stanovení základních kvalitativních a obsahových standardů. Především ale je potřeba zařadit další vzdělávání jako právoplatnou součást vzdělávacího systému.

Další možností je například požadavek, aby právo jedince na další vzdělávání bylo součástí práva na základní vzdělání. Velmi důležitou součástí je otázka financování této sféry, a to především z toho důvodu, že nedostatek finančních prostředků bývá nejčastějším důvodem pro neuskutečnění této potřeby. Zákon by měl také řešit financování dalšího vzdělávání prostřednictvím kurzů pro sociálně slabší skupiny. Určitě by se také měla vyřešit otázka kvality vzdělávání, jelikož v současné situaci je oprávněn vzdělávat každý, kdo splní podmínky dané zákonem č.455/91 Sb., o živnostenském podnikání (to znamená především plná svéprávnost a bezúhonnost), což není zrovna příliš náročné splnit pro většinu obyvatel.

Jedním z prioritních problémů, který by byl součástí řešení situace ve vzdělávání dospělých, je vymezení základních kompetencí. Důvodem je fakt, že tento segment právně pod žádný resort nespadá, dokud nejsou kompetence právně dány. Kompetenční zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, neobsahuje v paragrafech 7 případně 9 o vzdělávání dospělých ani zmínku.

## **2.8.2 PŘEHLED ZÁSADNÍCH PRÁVNÍCH NOREM**

Negativní důsledky fragmentizace celého segmentu dalšího vzdělávání, neexistující kompetence. Vlivem této situace zůstává stranou vzdělávání seniorů nebo řada subsegmentů občanského a zájmového vzdělávání občanů.

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1994 Sb., Listina základních práv a svobod:  
Nachází se v hlavě čtvrté, článku 33, právo na vzdělávání. To je dále konkrétněji popsáno na právo získat bezplatné základní a středoškolské vzdělání. Z tohoto výkladu lze usoudit, že další vzdělávání zde není zahrnuto a není s ním v zákoně počítáno, jak uvádí Palán a Rýznar (2000, s. 63)
- Zákon č. 561/2004 Sb. O předškolním, základním, středním, vyšším, odborném a jiném vzdělávání (školský zákon): tato právní norma je určena charakteristice postavení vzdělávání dospělých. Klíčovým je zde paragraf 7, který zní následovně: „Vzdělávací soustavu tvoří školy a školská zařízení podle tohoto zákona.“
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách): z díkce tohoto zákona (př. Paragraf 48) je možné vyvodit, že každý občan má právo studovat VŠ neohledně na jeho věk. Pro realitu vzdělávání dospělých je velice důležitý paragraf 60, který umožňuje vysokým školám za úplaty poskytovat další vzdělávání.
- Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce: obsahem tohoto zákona jsou úpravy pracovněprávních vztahů v nejširších kontextech. Paragraf 103 stanovuje povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům školení a předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanec je povinen

účastnit se těchto školení a je povinen absolvovat přezkoušení. Klíčový význam má zde Hlava II Odborný rozvoj zaměstnanců, v paragrafech 227-235 specifikuje podmínky odborného rozvoje zaměstnanců.

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: tato norma se zabývá mimo jiné významnou sférou vzdělávání dospělých – rekvalifikace. Tím rozumíme získání nové případně rozšíření stávající kvalifikace.
- Vyhláška č.176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení a rovněž vyhláška č.519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.:

### 3 LOGISTIKA, HISTORIE A JEJÍ POJETÍ

Do roku 1970 bylo příznačné, že obchod více nahlížel na nákup produktů a jeho profitabilní prodej. Fyzické distribuci v podobě přepravy a stavu zásob byla věnována zanedbatelná pozornost. V tomto období přispěla k implementaci logistiky do hospodářské praxe zejména energetická krize, jež měla za následek rozvoj materiálového managementu, nových výrobních strategií apod. (SIXTA, MAČÁT, 2005).

Teprve až 80. léta 20. století se vyznačují masovým uplatněním výpočetní techniky v logistice, což zapříčinilo revoluci v komunikační technice a zrychlení procesů vůbec. V 90. letech se pak do popředí zájmu dostala kvalita a úroveň zákaznického servisu (Lambert, Stock, Ellram, 2000)

„...souhrn všech technických a organizačních činností, pomocí nichž se plánují operace související s materiálovým tokem. Zahrnuje nejen tok materiálu, ale i tok informací mezi všemi objekty a časově překlenuje nejrůznější procesy v průmyslu i v obchodě.“ (Kirsch, 1971)

„...soubor všech činností, sloužících k poskytování potřebného množství prostředků s nejmenšími náklady tam a tehdy, kde a kdy je po nich poptávka. Zabývá se všemi operacemi určujícími pohyb zboží (alokace výroby a skladů, zásob, řízení a pohybu zboží ve výrobě, balení, skladování, dodávání odběratelům).“ (International Institut Applied Systems Analyse, 1986)

„...věda o koordinaci aktivních a pasivních prvků za účelem zvýšení pružnosti a adaptability subjektu vůči měnícím se rámcovým podmínkám na trhu s minimální potřebou času.“ (Kortschak, 1991)

Logistika pochází z řeckého slova logos, což je název pro matematickou logiku. Název logistika souvisí s aplikací matematické logiky na ekonomické procesy. Matematické a systémové řízení ve spojení s moderními informačními technikami je základem pro formování logistiky, která je základní metodou managementu, protože zkoumá všechny komponenty oběhového procesu, kterými jsou především doprava a

řízení dopravy, manipulace s materiálem, skladování a řízení zásob, balení, distribuce, logistické komunikační, informační a řídicí systémy. (Řezníček, 2000)

Logistika je postup, jak řídit proces plánování, rozmístění a kontroly materiálních a lidských zdrojů, vázaných ve fyzické distribuci výrobků odběratelem, podpoře výrobní činnosti a nákupních operacích. (Gros, 1996)

Logistika je vědní obor, jehož předmětem je plánování, realizace, řízení a kontrola integrovaných toků hmot (včetně biologických objektů), energií a informací v systémech. (Jeřábek, 1998)

### **3.1 LOGISTIKA JAKO MANAŽERSKÝ POJEM**

Logistika na přelomu 90. let ještě nebyla vůbec důležitým pojmem, jednalo se něco, co se teprve rozvíjí a hledá své místo. Samozřejmě, že logistika funguje již od dávné historie, ale její pravé pojetí se objevilo v povědomí manažerů až na přelomu prvního a druhého tisíciletí.

Než si popíšeme pojem logistika, bylo by dobré se pokusit tento pojem popsat velmi jednoduše. Nejlépe stylem, který bychom zvolili při vysvětlování malému dítěti.

„V logistice jde o to, jak zařídit, aby správné věci byly ve správný čas na správném místě, a to navíc za minimální cenu!“

Původ slova logistika je dle akademiků odvozeno ze stejného základu, jako slovo logika, tedy slova „logos“. Nicméně tento pojem má více významů. Například: řád, slovo, princip, počítání, ale i bůh. Co se týká praktické logistiky, tak ta s náboženstvím, kromě zbožných přání manažerů, nemá nic společného.

„Logistika je firemní technicko-ekonomická disciplína, jejímž předmětem je řízení materiálového toku a s ním spojeného toku informací a peněz. Cílem tohoto řízení je dosáhnout konkurenční úrovně služeb (service level) při minimalizaci logistických

nákladů (logistic costs). Nástrojem pro dosažení uvedeného cíle je firemní logistický systém, který je jednou z podpůrných funkcí firmy. (Bazala, 2006)

Vzhledem k tomu, že logistika je pojmem poměrně novým, můžeme s jistotou tvrdit, že čerpá z mnoha dalších oborů. Tradice logistiky je mnohem výraznější v oblasti vojenské. Logistika obecně je rozložena téměř do všech procesů ve firmě a je potřeba říct, že se překrývá u různých funkcí a v různých oborech. Co je tedy společného pro všechny? Je to tzv. „selský rozum“, u logistiky obzvláště důležitý.

### 3.2 ZÁKLADNÍ CÍL LOGISTIKY

Je potřeba definovat dva velice důležité pojmy. Úroveň služeb a logistické náklady.

**Úroveň služeb** - je schopnost firmy reagovat na poptávku a lze ji obecně vyjádřit například jako procentuální podíl mezi skutečným plněním požadavků zákazníka a jejich původním obsahem. Pozor - nemluvíme zde o schopnosti plnit přijaté objednávky, ale o míře připravenosti pokrývat originální (původní) požadavky zákazníků, tedy skutečně poptávku.

**Logistické náklady** - budeme pro tuto chvíli rozumět tak, že jde o všechny finanční prostředky, které musíme vynaložit, abychom danou úroveň služeb dosáhli. Velmi aktuálnímu pojmu logistických nákladů se samozřejmě daleko precizněji věnujeme v příslušné kapitole naší publikace. (Bazala 2006)

Logistické cíle můžeme rozdělit na vnější a vnitřní, které se dále člení na výkonové a ekonomické cíle. Základním cílem logistické činnosti je úplné uspokojování konkrétních přání zákazníků v optimálním čase. Zákazník je ústředním článkem celého řetězce, neboť od něj vychází počáteční impuls a zároveň končí celý řetězec zabezpečující pohyb jak prostředků hmotné, tak nehmotné povahy. Hmotné prostředky představují pohyb hotových výrobků, obalů a odpadů, zatím co nehmotné pak soubor logistických činností a služeb, včetně pohybu informací (Machková, Černošlávková, 2003)

### 3.3 UŽŠÍ A ŠIRŠÍ POJETÍ LOGISTIKY

„Současný stav logistické praxe nás nutí zamyslet se ještě krátce nad určitým užším a širším pojetím tohoto oboru tak, jak je dnes obecně vnímán. Užší pojetí logistiky odpovídá dojmům z našich silnic. Stále početnější kamiony nesou na svých bocích nápisy, v nichž velmi často figuruje slovo logistic nebo logistics a také logistik a logistika. Na okrajích měst rostou logistická centra a řada firem poskytuje tzv. logistické služby. Tento svět logistiky je velmi patrný a stále více atakuje smysly celé veřejnosti (jak laické, tak i odborné). Doprava, skladování, manipulace, celní služby - to jsou funkce, které zahrneme pod pojem distribuční logistika. Širší pojetí logistiky (nikoli však ve smyslu „lepší“) je spjato s materiálovým tokem v celém jeho průběhu jak ve firmě, tak i mezi firmami. Jeho výraznou složkou je plánování a řízení výroby, plánování (předpověď) poptávky, řízení prodeje a celá problematika nákupu. Takto pojatá logistika integruje všechny funkce plánování a řízení materiálového toku, a je proto označována jako integrální logistika. Distribuční logistika je pak její výraznou (možná i dominující) součástí. Je třeba podotknout, že tak, jak je pojem logistika vymezen a dále používán v této publikaci, odpovídá jejímu širšímu pojetí - tedy logistice integrální.“ (Ing. Jaroslav Bazala, Ph.D. a kolektiv autorů, 2008)

#### **Dělení logistiky:**

- logistický management (úroveň logistické exekutivy),
- metodická logistika (úroveň logistické analýzy a syntézy)
- výkonná logistika (úroveň logistické operativy).

Logistický management je soubor rozhodovacích aktivit, které se přímo i nepřímo váží na plánování a řízení materiálových toků a cílem je dosahování logistických cílů, stanovených firemní politikou.

Metodickou logistiku tvoří soubor principů, koncepcí a metod, které jsou nezbytné pro výkon logistického managementu a pro projektování systémů logistiky.

Výkonnou logistiku tvoří soubor činností zabezpečujících veškeré firemní funkce týkající se logistiky. Vše za pomoci znalostí z metodické logistiky. (Příklad: Výpočet pojistné zásoby podle stanovené metody a její reálné zabezpečení.)



Druhý z uvedených klíčů vyděluje následující věcně orientované logistické oblasti: nákupní logistika, výrobní logistika a prodejní logistika.

Nákupní logistika (nebo také logistika nákupu) se zabývá manažerskou, metodologickou a výkonnou logistikou v oblasti nákupu. Výrobní logistika (nebo také logistika výroby) se zabývá manažerskou, metodologickou a výkonnou logistikou v oblasti výroby. Prodejní logistika (nebo také logistika prodeje) se zabývá manažerskou, metodologickou a výkonnou logistikou v oblasti prodeje. (Bazala, 2006)

### **3.4 ZÁKLADNÍ LOGISTICKÉ PRINCIPY**

Princip komunikace – jedná se o zcela nejdůležitější složku zdravě fungujícího logistického systému. Komunikace probíhá horizontálně napříč nákupem, produkcí a prodejem. Komunikace je zprostředkována pomocí technologií IT a dnešní logistika je na informačním systému dá se říct životně závislá.

Princip měření - Jestliže chceme být schopni něco řídit, musíme vědět. Ne si myslet, ale vědět. Abychom věděli, musíme měřit. To je také práce logistika. Jestliže logistik komunikuje s dodavatelem, neříká mu, jsi dobrý nebo jsi špatný. Hodnocení je dané číslem, jak je dodavatel rychlý, spolehlivý, pružný. Nelze samozřejmě měřit úplně vše a logistika není výjimkou, každopádně co změřit lze, to je třeba měřit a prezentovat.

„Úkolem logistika je nalézat a prosazovat dlouhodobě úspěšné koncepce, ale také přinášet krátkodobě hmatatelné výsledky. Této dialektické výzvy je možno se úspěšně zhostit jen tehdy, budeme-li schopni důsledně a trvale rozlišovat, co je podstatné, co je aktuální, co je stabilní a co je proměnlivé. Pro nalezení a uchopení takto důležitých momentů logistických úloh se seznámíme s několika specifickými klasifikacemi toho, „co je důležité“. Patří mezi ně především klasifikace materiálového toku pomocí topologie bodů rozpojení objednávkou a dále aplikace teorie úzkých míst. Názvy uvedených logistických témat zní možná příliš akademicky. Jsou to však témata veskrze praktická a snadno pochopitelná i aplikovatelná. (Bazala, 2006)

## **Odborné způsobilosti pozice logistik výroby:**

- Stanovování průběhů a vazeb dílčích výrobních činností.
- Popsat možné způsoby průběhů dílčích výrobních činností.
- Charakterizovat vazby dílčích výrobních činností.
- Stanovování uspořádání výrobních procesů.
- Popsat základní logistické technologie.
- Uvést základní typy uspořádání výrobních procesů.
- Realizace racionalizačních opatření v přípravné fázi a průběhu výroby.
- Charakterizovat racionalizační opatření v přípravné fázi a průběhu výroby.
- Popsat výhody a nevýhody racionalizačních opatření v přípravné fázi a průběhu výroby.
- Tvorba plánů výroby v dílčí oblasti logistiky výroby.
- Uvést, co obsahuje plán výroby.
- Vytvořit plán výroby v dílčí oblasti logistiky výroby podle zadání.
- Organizace a technické zajišťování přísunu optimálních množství surovin, materiálů a polotovarů.
- Uvést způsoby organizace a technického zajištění přísunu optimálního množství materiálu a polotovarů.
- Vytvořit plán organizace a technického zajištění přísunu optimálních množství surovin, materiálu a polotovarů.
- Posuzování efektivního uspořádání pracovních procesů.
- Charakterizovat sledované parametry v kontextu efektivního uspořádání pracovních procesů.
- Posoudit efektivní uspořádání pracovních procesů podle zadání.
- Dílčí posuzování a vyhodnocování efektivnosti výrobních procesů v kontextu na další navazující činnosti.
- Uvést, co ovlivňuje efektivnosti výrobních procesů.
- Charakterizovat sledované parametry v kontextu efektivnosti výrobních procesů. Provést technologicko-ekonomický rozbor efektivnosti výrobních procesů podle zadání.

- Zpracovávání podkladů pro cenové kalkulace výrobků.
- Charakterizovat sledované parametry nezbytné pro cenové kalkulace výrobků.
- Zpracovat podklady pro cenovou kalkulaci výrobku dle zadání.
- Zpracování podkladů pro rozbor nákladovosti výroby podle zadání.
- Charakterizovat sledované parametry nezbytné pro rozbor nákladovosti výroby.
- Zpracovat podklady pro rozbor nákladovosti výroby podle zadání .
- Vedení příslušné dokumentace a evidence dílčích výrobních procesů, používaných prostředků a zařízení.
- Uvést druhy dokumentace pro dílčí výrobní procesy, používané prostředky a zařízení.
- Vyjmenovat sledované položky ve výrobních procesech, používaných prostředcích a zařízení.
- Vyjmenovat sledované položky ve výrobních procesech, používaných prostředcích a zařízení.
- Vyplnit a evidovat sledované položky v příslušné dokumentaci podle zadání.
- Zajišťování a řízení při.sunu optimálních množství surovin, materiálů a polotovarů ve výrobních procesech
- Prokázat znalost technicko-provozní.
- Uvést příklady využití dopravních, manipulačních a mechanizačních prostředků dle zadání.
- Specifikovat vlastnosti daných komodit ve vztahu k dopravně přepravním procesům a požadavkům na skladování s ohledem na jejich fyzikální vlastnosti podle zadání.
- Charakterizovat optimalizační metody ve vztahu k optimalizaci zásob.
- Řízení zpětné logistiky.

(Národní kvalifikace, internetové stránky)

### 3.5 DISTRIBUCE V LOGISTICE

Smyslem distribuce je, aby konečný příjemce obdržel požadovaný produkt ve stanovené kvalitě, v určitém čase a na smluveném místě. Nesmíme ale opomenout i to, že distribuce má také za cíl díky rychlému přenosu výrobků a služeb přispívat ke zvyšování zisku podniku (Němec, 1995).

Distribuční řetězec tedy funguje jako systém umožňující plynulý fyzický tok zboží, jeho vlastnických práv, informací, stimulování prodeje a plateb za zboží. Jeho struktura, jež závisí na povaze distribuovaného produktu a charakteru cílového trhu, do značné míry ovlivňuje kontrolu nad výkonností jednotlivých funkcí, nad rychlostí dodávek zboží, rychlostí komunikace a náklady (Světlík, 1992), (Lambert et al., 2000)

Distribuční řetězec je nedílnou součástí logistického řetězce a je označován za proces přemísťování hmotné i nehmotné stránky při pohybu materiálového toku mezi jednotlivými články. Hmotná stránka představuje přemísťování věcí, osob či energie. Zatím co nehmotná stránka spočívá v přesunu peněz a informací, které jsou nezbytné pro to, aby samotný pohyb hmotné stránky byl vůbec uskutečněn (Vaněček, 2003).

Vzhledem k tomu, že konkurenceschopnost distribučního řetězce je odvislá od výkonnosti každého jeho článku, je nevyhnutelné, aby z něj byly vyloučeny veškeré nadbytečné a neúčelné články, které celý proces pouze zdržují a generují jen zbytečné logistické náklady bez toho, aniž by se podílely na zhodnocovacím procesu. Tím se může celý řetězec stát mnohem pružnější (Pernica, 1994). Jednotliví členové distribučního kanálu by tedy měli být schopni zvýšit výkonnost tohoto procesu formou přidané hodnoty času, místa a vlastnictví. Navíc by měli vyrovnávat nesoulad sortimentu prostřednictvím třídění a sdružování zboží do větších dodávek a usnadňovat spotřebiteli orientaci na trhu (Lambert et al., 2000).

### 3.6 LOGISTICKÝ MANAGEMENT VE VZTAHU K MANAGEMENTU KVALITY A K MARKETINGU

Synonymem kvality v češtině je pojem „jakost“, obojí je údaj, který vypovídá o vlastnosti výrobku a odpovídá na otázku „jaký? (Z latinského slova „qualis?“). Pojem jakost byl užíván již v období starověku, jako první ho užil slavný Aristoteles. Kvality (barva, vůně, chuť...) pocházejí ze smyslového vnímání, což z ekonomického pohledu není vhodná definice. Daleko výstižněji pojmenovali kvalitu:

- Crosby: „Kvalita je shoda s požadavky“.
- Deming – „Kvalita je, když se vrací zákazník a ne zboží“.
- McDonald, Piggot – „Kvalita je úsilí o potěšení zákazníka neustálým vylepšováním a uspokojováním jeho požadavků“.
- Ishikava – „výrobek nebo služba, které jsou ekonomické, nejužitečnější a vždy uspokojivé pro spotřebitele“.

V historii a vývoji obchodu a marketingu to byly vždy vnější ekonomické podmínky spolu s technologiemi komunikace při oslovování podniků a zákazníků, které určovaly jednoznačně marketingové postupy a procesy. Tyto podmínky stavějí producenty hodnot (výrobce, podniky, organizace)) před hotovou věc: vyrábět to, co lidé objektivně potřebují, co si přejí či co očekávají! A to platí i obráceně: potřeby, přání a očekávání lidí jsou závislé na okolním prostředí, ekonomické síle, vyspělosti ekonomiky, regionálních zvyklostech. Díky obrovské akceleraci podnikatelského prostředí je dnes doslova minulostí to, co platilo včera. Doslova fenoménem nového tisíciletí se pro marketingovou strategii podniku staly informační a komunikační technologie. Internet a digitalizace komunikace nejen určují a determinují „novou“ ekonomiku, ale zkracují vzdálenosti a čas mezi podniky a zákazníky a akcelerují konkurenční prostředí téměř on-line. Když začalo a raketově rostlo uplatnění výpočetní techniky v životě a podnikové praxi, včetně rozvoje internetu, málokdo zpočátku domýšlel, jaký význam to pro marketing bude mít. Začalo to velmi rychle tím, že podniky mohly provádět segmentaci trhů a segmentace zákaznických cílových skupin ve velkém rozsahu dat, mohly prostřednictvím moderních softwarových nástrojů vyhodnocovat individuální potřeby, přání a očekávání zákazníků. (Kašík, 2009, s. 9)

V každém komerčním prostředí bude logistický management velmi úzce a zcela přirozeně sousedit s managementem kvality a marketingem. Vždyť ústředním zájmem všech těchto tří manažerských disciplín je spokojený (a tudíž platící) zákazník. Tomuto úhlu pohledu pak odpovídá spíše týmové než útvarové organizování pracovníků z oblasti logistiky, kvality a marketingu. Uvedené doporučení může být tím silnější, čím více je v konkrétní firmě management kvality „postižen“ problémem vynucené certifikace systému jakosti podle mezinárodních norem řady ISO 9000. Ne vždy se daří účelně skloubit roli certifikace se skutečnými požadavky na kvalitu. Marketingu ani logistice, zdá se, zatím žádná certifikace nehrozí a rozhodující tedy zůstane jejich skutečný výkon a dosahované výsledky. Systém řízení firmy je jeden! Má mít funkce logistické, marketingové i kvalitativní, aniž by nutně musely tvořit zvláštní oddělitelné subsystemy. Právě naopak: podaří-li se pro účely řízení firmy dostatečně důsledně uplatnit procesní princip, který potlačuje lokální útvarová hlediska jednotlivých profesně zaměřených oddělení, dostaví se tolik žádaná synergie. Uvedené obory managementu marketing, logistika a kvalita tvoří tři strany jediného trojúhelníku vztahů mezi dodavatelem a odběratelem - trojúhelníku s vrcholy:

Q- kvalita (quality) - ..., co“ zákazníkovi nabízíme.

C - náklady (costs) a s nimi související cena - .. „za kolik“ můžeme prodat.

T - čas (time) - ... „kdy“ jsme schopni dodat

(Bazala, 2006)

Logistika a marketing – Zde se objevuje nejdůležitější část, předpověď poptávky, někdy můžeme slyšet také plánování poptávky s anglickým termínem „demand planning“. Nějakým způsobem plánovat a předpovídat poptávku je velice náročná činnost, nicméně kritická pro fungující logistický systém.

Logistika a kvalita – hlavním příkladem je hodnocení dodavatelů. Aby spolupráce fungovala efektivně, je potřeba dodavatele hodnotit, a to i z pohledu normy ISO 9001.

### 3.7 METODY V LOGISTICE

Analýza ABC – Vychází z paretova principu 80/20. To v praxi znamená, že 20% zákazníků, zajišťuje firmě 80% obratu a zisku. A hlavním krokem ABC metody je seřazení zákazníků sestupně, právě podle obratu prodeje. Dalším krokem je detailnější pohled a zkoumáme především jednotlivé položky a jejich objem ve výrobě.

Metoda JIT – metoda Just in time. Just in time ( JIT) znamená „právě včas“. Tato metoda byla vyvinuta společnostmi v Japonsku – především Toyotou. Byla přijata organizacemi v USA a Evropě a rychle se stala jednou z nejvíce obhajovaných, kopírovaných a populárních filozofií. Systém JIT byl definován jako umocnění produkce požadovaných položek v požadovaném množství v požadovaném čase. Jinými slovy, pomocí tohoto přístupu je materiál nebo hotové výrobky dostupný až v době, kdy je požadován, nikoli dříve. S přístupem JIT jsou fronty, které čekají na zpracování, v provozu minimální. Meziprodukt je nízký. Časy prostupnosti jsou redukovány, stejně jako požadavky na prostor, a tok systémem je plynulý. Pokud existuje stav nejistoty, který se vyskytuje ve většině systémů, například nejistota ve vztahu k poptávce nebo časům průběhu konkrétních činností, zdá se být logické, vytvořit si zásoby v systému, aby bylo dosaženo jistého stupně bezpečnosti a nezávislosti procesů. Jestliže existují zásoby mezi dvěma systémy, potom porucha jednoho nemá okamžitý vliv na činnost dalšího. Zásoby mohou taktéž existovat z důvodu uspokojení náhlého nárůstu poptávky, bez okamžité potřeby změnit výkon provozního systému. Zásoby výstupních položek, meziprodukty a materiál se z těchto důvodů objevují v provozních systémech. V systému JIT jsou zásoby minimalizovány a práce není prováděna, dokud to není požadováno. Jednotlivé položky nejsou zpracovávány, dokud to není nutné a procesy jsou vzájemně závislé. Hlavním znakem přístupu JIT je tudíž řízení zásob. JIT směřuje k tvorbě nulových či nízkých zásob provozního systému. Jde o to, zda je redukce zásob významnou výhodou. Jedná se například o snížení požadavků na prostor, snížení objemu vázaného kapitálu apod. Pokud držíme zásoby, pouze abychom chránili provoz před nejistotami, lze to chápat jako ukrytí skutečného problému. JIT vyžaduje odstranění těchto problémů třeba prostřednictvím více dodavatelů, nebo zavedením smluvní garance. (Štůsek, 2007)

Analýza materiálových toků - Výsledky této analýzy jsou používány především pro dispoziční uspořádání (lay-out) ve výrobě, aby byla minimalizována interní logistika a doprava, skladování nedokončené výroby apod.

Analýza P/Q – jedná se o analýzu produktu a kvantity. Tato analýza ukáže na grafu o osách x a y hloubku a šířku výrobního portfolia.

Analýza výkonnosti dodavatele – na grafu je zobrazena výkonnost dodavatele dle jednotného hodnotícího klíče.

Analýza výnosnosti zákazníků – Zde uvidíme přehledně výnosnost jednotlivých zákazníků a jejich porovnání. A to především na základě porovnání nákladů potřebných k výrobě a také cenu, za kterou zákazníkovi prodáváme tento produkt.

Analýza zásob – Velice důležité v plně fungujícím podniku je, aby byl přehled o zásobách. Je potřeba mít tzv. bezpečnostní využitelné zásoby, které zajišťují flexibilitu a plynulost výroby. Naopak je potřeba se zbavit tzv. mrtvých zásob, které leží bez účelu na skladech a zabírají místo. Tyto mrtvé zásoby zjistíme jednoduše pomocí systému při filtraci zásob bez pohybu po určitém časovém úseku, je potřeba analyzovat jejich původ a důvod nevyužití a následně odprodat či šrotovat a uklidit z podniku.

Gawetova metoda – metoda založena na zdravém rozumu.

Metoda activity based costing – Díky této metodě známe cenu jednotlivých činností a procesů. Cost drivers = jsou řídicí faktory nákladů. Nejedná se pouze o měření výše nákladů, ale také o analýzu jejich původu a tudíž také možnost, jak náklady redukovat.

Metoda dynamické simulace procesů – spočívá ve sledování dynamického chování celého procesu a jeho reakcí. Jedná se o modelaci pracovního prostředí a simulaci důsledků různých rozhodnutí. Modelovaným subjektem může být například sklad, distribuční centrum, linka ve výrobě, technologické zařízení a jiné.

Metoda DPP – direct product profitability, nebo - li přímá výrobní rentabilita. Sleduje zboží od vstupu do obchodní oblasti až po koncový prodej zákazníkovi. Primárním cílem je zjistit výnosnost plánovaného výrobku.



Metoda pro plánování průběžné doby výroby výroby – Uplatněny jsou především analytické metody (organizace procesů, časových standardů, výpočty celkové plánované průběžné doby), grafické metody (Ganttův diagram, stromečkový diagram, síťový graf.), a nebo také počítačová simulace.

Metody pro zlepšení výkonu logistického řetězce – Jedná se hlavně o návrh produktu a měření výkonnosti. Při navrhování výrobku je nutno brát v potaz existující logistický řetězec.

Metody předvídání poptávky - Metody k předpovědi budoucího stavu jsou základním kamenem plánování i řízení. Vedle intuitivních přístupů se používají tzv. exaktní metody, reprezentující „přesný postup“, využívající vhodný statistický matematický aparát. V praxi se využívá metoda klouzavých průměrů, metoda vážených klouzavých průměrů, exponenciální vyrovnání, regresní a korelační analýza aj. Intuitivní metody se používají tam, kde selhávají exaktní metody. Zdrojem pro intuitivní předpovědi poptávky jsou marketingové průzkumy, zkušenosti a znalosti trendů vývoje vnějšího prostředí a znalost historie obdobných nebo zaměnitelných materiálů.  
(Bazala 2006)

Metoda SB – pravděpodobně nepracnější, ale nepřesnější metoda. Při provedené ABC metodě se provádí na skupině výrobků v kategorii A.

### 3.8 DOPRAVA A LOGISTIKA

Doprava je záměrná činnost, spočívající v přemísťování osob nebo věcí, která se uskutečňuje různými dopravními prostředky a dopravními technologiemi po dopravních cestách, a to v prostoru a čase. (Vaněček, 2004)

Požadované vlastnosti dopravy:

- schopnost dopravy vytvářet sítě
- schopnost dopravy přepravovat teoreticky libovolně velká nebo libovolně malá množství zboží a materiálů
- rychlost přepravy
- míra pohodlnosti dosažení a použití dopravního prostředku
- stupeň bezpečnosti dopravy
- stupeň poskytování dalších služeb během přepravy
- výše narůstajících nákladů na přepravu 13 Tyto jednotlivé vlastnosti ovšem nemají stejnou váhu. Je nutné mít na zřeteli ještě další stránku, která vytváří protiváhu uvedeným vlastnostem funkční efektivnosti dopravy, a to jsou přepravní vlastnosti přepravovaného objektu. V nákladní přepravě se výstižně používá pojem afinita zboží či zásilky, kterou charakterizují především tyto vlastnosti:
- místo vzniku a zániku přepravy, důležité pro volbu přepravce
- obvyklé množství přepravovaného zboží na jednu zásilku vyjádřené váhově nebo počtem kusů
- nároky na rychlost přepravy – rozhodující jsou nároky zákazníka
- nároky na časovou jistotu dodání zásilky
- odolnost zásilky proti vlivům dopravy, včetně ochrany zásilky přepravním obalem
- limity přepravních nákladů vzhledem k systému oběhových procesů, ceně zboží

(Drahotský, Řezníček, 2003)

**Přeprava** je souhrn činností, kterými se přímo uskutečňuje přemísťování osob a nákladů dopravními prostředky, tvoří část dopravy. Je to část logistického řetězce, kde dochází k přímé manipulaci a přemístění zboží z místa výroby do místa konečné spotřeby. Doba přepravy se počítá do samotné doby skladování výrobků, tím pádem je nezbytně důležitá pro bezproblémový chod logistického řetězce, aby byla přeprava co nejrychlejší, ale zároveň neohrozila přepravované zboží. Tomuto ukazateli se říká doba přepravy a přímo spadá do úrovně zákaznického servisu. Pokud přeprava nefunguje tak správně, jak je původně nastavena, dochází k problémům nejen u zákazníků ale, i u dodavatelů. Zákazníci očekávají přesné dodání objednaného zboží a v případě výpadku servisu přepravy může dojít ke změně, pozastavení nebo úplnému zastavení dané výroby, k velkým finančním ztrátám a tyto aspekty vyústí v nedůvěru dodavateli a možnosti přestupu ke konkurenci. Jakékoliv výkyvy dodávek vedou ke snížení úrovně zákaznického servisu poskytovanému zákazníkovi a k ovlivnění spokojenosti se službami, což může vést ke špatným referencím, nebo úplné ztrátě stávajících klientů. Vzhledem k tomu, že přeprava představuje u mnoha podniků vůbec největší logistické náklady, může se stát, že i ona samotná bude ovlivňovat, co se bude vyrábět, v jaké hodnotě, kde se bude vyrábět, kde se budou výrobky skladovat, kam se budou vyvážet k prodeji a kde by měl podnik nakupovat materiál. Kvůli vysokým přepravním nákladům se přímo úměrně zvyšuje i hodnota převážených výrobků, což se promítá v konečné ceně. U některých výrobků jako třeba zboží s nízkou hodnotou v přepočtu na hmotnost (písek, uhlí, dřevo) představují přepravní náklady značný podíl na prodejní ceně. Naopak u zboží s vysokými výrobními náklady nebo vysokou představují náklady na přepravu jen minimální procento z konečné prodejní ceny. Z tohoto vyplývá, že čím vyšší jsou náklady podniku na přepravu, tím je důležitější přepravu efektivně řídit a plánovat. Ale samozřejmě i u výrobků, kde se cena přepravy nepromítá vysokou hodnotou do konečné ceny výrobku, je pro podnik důležité plánovat přepravu, protože v konečných logistických nákladech je stále významnou položkou.

(Voleský, 1997, str.7)

### 3.9 SKLADOVÁNÍ V LOGISTICE

Skladování je jednou z nejdůležitějších částí logistického systému. Skladování řeší zásadní otázky jako: stav zásob, objednacích cykly, vybavení skladů a v neposlední řadě rozmístění, uspořádání a vedení zásob. Skladování je činnosti, při které jde o držení vyrobeného zboží pro uspokojení požadavků zákazníka v daném okamžiku. Skladování probíhá v objektech či prostorách k tomu určených. Avšak ve světě existuje mnoho skladovacích zařízení, od nejmodernějších, profesionálně řízených skladů po podnikové skladovací místnosti, garáže, drobné sklady v rámci prodejen či dokonce zahradní kůlny. Z relativně nevýznamné oblasti logistického systému podniku se stala, postupem času, jedna z nejméně důležitých oblastí (Lambert, 2000).

Sklad je objekt, který je užíván k zaskladnění materiálu či zboží (v širším pojetí pasivní logistické prvky) a je vybaven skladovací technikou a technologií pro sběr dat o skladovaných produktech a jejich uchování. Sklad tvoří spojovací článek mezi výrobcem a zákazníky. Zabezpečuje uskladnění produktů (například surovin, dílů, hotových výrobků) v místech jejich vzniku a místem spotřeby a dává tak managementu informace o stavu, podmínkách a rozmístění skladovaných produktů. Sklady umožňují překonat prostor a čas. Výrobní zásoby zajišťují plynulost výroby. Zásoby obchodního zboží zabezpečují plynulé zásobování obyvatelstva (Sixta, Mačát 2005),

#### **Plochy ve skladech**

Skladové plochy – jde o plochy, na nichž probíhá samotné uskladnění zboží a vyjímání ze skladovací polohy. Lze sem také zařadit plochy pro kompletaci zboží dle zákaznické objednávky, ale také uličky a chodby.

Manipulační plochy – tyto plochy slouží pro manipulaci se zbožím mezi skladem a vnější dopravou. Jde především o plochy vnějších a vnitřních ramp a plochy dopravních halových přístřešků.

Plochy příjmu a expedice zboží – plochy, které tvoří mezičlánek mezi skladem a manipulačním prostorem. Většinou se jedná o sklad uvnitř a slouží k příjmu a expedici zboží (balení a přesun zboží, aktualizace skladových záznamů a kontrola expandovaného zboží).

Plochy pomocných technologií – do této skupiny je možné zařadit plochy akumulátorů (dobíjení akumulátorů), plochy údržbářských provozoven, dílny pro opravy skladovaného zboží a další.

Plochy energetických provozů – to jsou plochy, které jsou nezbytné pro bezproblémový chod skladu, na nichž se zajišťuje transformace elektrické energie, vytápění skladů, klimatizace, rozvod vody a plynu, výroba a rozvod stlačeného vzduchu, čištění odpadních vod a jiné (Sekal, 2005).

### **Volba skladové technologie**

Toto rozhodnutí dle Pernici (2005) má vycházet z analýzy ABC. Za pomoci této analýzy je možné zjistit, zda je zapotřebí řešit sklad rozdílně v zónách o různých kapacitách a s jinými skladovými technologiemi. Sortiment materiálově agregovaný v kategorii A má dominantní podíl na obratu, ačkoli se jedná o nevýznamný počet rychloobrátkových položek, většinou převažující celo paletovou expedicí. Pro tento sortiment může být vhodný např. výškový sklad s řadovými paletovými regály a automatickými regálovými zakladači. Kategorie B obsahuje položky se subdominantním podílem na obratu, tedy středně obrátkové a převážně již kompletované. Pro tento typ může být vhodná například vozíková technologie, to znamená zakládací a vychystávací vozíky. Tyto vozíky jsou určeny pro práci v úzkých uličkách, obsluhující řadové paletové regály. V kategorii C jsou zahrnuty položky nejpočetnější, jelikož jejich podíl na obratu je nevýznamný, obrátka pomalá a kompletace nutná. Pro tuto kategorii se volí nejzákladnější a nejdostupnější skladová technologie (Pernica, 2005)

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 METODOLOGIE

V praktické části bude cílem zjistit především to, jak lidé vnímají možnosti vzdělávání ve své firmě, a to především v oblasti logistiky ve výrobních podnicích. Jednak proto, že vzdělávání dospělých je jádrem mého studia a také proto, že v oblasti výrobní a transportní logistiky pracuji. To je důvodem, proč jsem tyto témata spojil dohromady a jsem si jistý, že výsledky a jejich následná analýza budou velice zajímavé.

Především mne bude zajímat spokojenost s nabídkou vzdělávacích kurzů, četnost těchto kurzů, profesionalita a využití kurzů do budoucna.

### 4.1 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM

Vzhledem k tomu, jaký jsem si stanovil cíl, výběr cílového vzorku a náročnost daného tématu jsem si vybral způsob k dosažení závěrů formou kvantitativního průzkumného šetření. Kvantitativní průzkum používá nahodilé výběry, a zvláště strukturovaný sběr dat za pomoci testů, dotazníků nebo pozorování (Hendl, 2005).

Abych shromáždil potřebná data pro účely této diplomové práce, jsem se rozhodl vybrat dotazníkové šetření, a to díky poznatkům od Dismana (2000): a) dotazníkové šetření je vysoce efektivní technika, která může postihnout velký počet jedinců při relativně malých nákladech, b) náklady šetření na rozptýlení vzorku jsou relativně nízké, c) anonymita je relativně přesvědčivá. Výhodou dotazníkového šetření je poměrně rychlá a jednoduchá administrace, při které je možné obsáhnout rozsáhlejší okruh respondentů a zároveň i získat kvalitní a rozsáhlé množství dat. Dotazníkové šetření s sebou ale přináší i nevýhody a těmi jsou například možnost subjektivního názoru respondenta, vyhýbání se některým otázkám ze strany dotazovaného, možný nevyhovující styl dotazování z pohledu respondenta, zkreslené odpovědi, chybějící možnost upřesnit položené otázky a určité omezení prostoru pro reakce respondentů (Skutil a kol., 2011).

V dotazníkovém šetření se může zdát, že validita získaných dat je problém. Je potřeba si uvědomit, že někteří dotázaní nemusí odpovídat vždy pravdivě. Odpovědi lze, ať už vědomě či nevědomě, různými způsoby zkreslovat a upravovat. Ve výpovědi můžeme vyčíst minimálně tři roviny sebehodnocení.

- 1) rovina – Co je člověk ochoten o sobě vypovídat
- 2) rovina – Co je člověk ochoten přiznat na svém chování, i sám před sebou
- 3) rovina – Reálných postojů, motivací apod. Také je vhodné uvědomit si, že nemusí vždy zcela jít o odpovědi dle vlastních názorů, protože respondent může být často ovlivněn názory svého okolí, či současnými okolnostmi. (Pelikán, 2007).

## 4.2 Měření a zjišťování

Abychom pochopili různé postoje dotázaných lidí, je potřeba vybrat správné nástroje výzkumu. Názory a postoje nelze jednoduše pozorovat, a tudíž je potřeba vyhledat vhodný způsob, jak je získat. Můžeme zjišťovat pomocí přímé či nepřímé metody.

Definujme si pojem měření podle Řeháka (1971): přiřazování čísel objektům a jevům podle pravidel.

Jednoznačné přiřazení prvků jedné množiny prvkům jiné množiny. Přitom prvky mohou být vlastnosti osob a skupin, které jsou vyjadřovány pomocí symbolů, tedy čísel. (Petrusek & Vodáková, 1996)

Přímé měření odpovídá na dotazy týkající se daného objektu. Je velice důležité, aby dotázaný věděl, na co přesně se ptáme, tedy účelem je, aby respondent správně identifikoval svůj postoj. Pokud si člověk svůj postoj v paměti neuložil, anebo si jej není schopný opětovně vybavit, pravděpodobně dojde k vytvoření nového názoru na základě aktuálních informací (Bohner, Wänke, 2002).

Při metodě měření postojů mají jednotlivé položky charakter různých výroků, vztahujících se k objektu zkoumaného postoje. Tedy míra souhlasu a nesouhlasu označuje a vyhrazuje postoje respondenta. Otázky by se měly určitě vztahovat k objektu sledování a velmi důležité je rozlišení mezi úrovněmi postoje tzn. od velmi negativního postoje po velmi pozitivní postoj. Je potřeba se vyhnout náhodným formulacím a také podmiňovacímu způsobu (Břicháček, 1978).

Nejčastěji používaným způsobem zjišťování postojů, bývají různé typy dotazníků. Zaměřujeme se na slovní vyjádření dotázaného, bereme v potaz to, co on prohlašuje za svůj postoj. Měření postojů na základě dotazování souvisí s pojmem škálování. Pojem škála vyjadřuje určitou úroveň shody a naznačuje možnou souvislost s otázkou a postojem dotazovaného. Pojem škála je možné obecně využít k vyznačení měřicí stupnice, označuje určitou souvislost se srovnáváním a uváděním do pořadí. V souvislosti s měřením postojů se škála nebo škálování objevuje ve dvojitým významu:

- škála jako forma odpovědi na otázku v dotazníku
- škála jako speciální měřicí nástroj vytvořený na základě některého ze škálovacích postupů (Břicháček, 1978).

Mezi velice často užívané metody v oblasti přímého měření postojů lze řadit: Likertova škála, Thurstonova škála a Sémantický diferenciál. Likertova škála zjišťuje obsah samotného postoje i jeho přibližnou sílu (Hayesová, 2003).

Základem této metody je posuzování rozsahu souhlasu či nesouhlasu se souborem tvrzení týkající se zjišťovaného postoje. Součtem výroků, s nimiž dotazovaný souhlasil, vznikne skóre představující postoj respondenta (Manstead, Semin In: Hewstone a Stroebe, 2006).

Thurstonova škála – je metoda stejně se jevících intervalů (založených na vyjádření probanda, do jaké míry s tvrzením souhlasí), které mají určit preferenci výroku. Protože výsledkem měření postojů Thurstonovou metodou je medián hodnot těch výroků, se kterými respondent souhlasil (Thurstone a Chave, 1929 cit. podle Bohner a Wänke, 2002).



### **4.3 Dotazníkové šetření**

Jedná se o kvantitativní metodu výzkumu veřejného mínění, často využívána v oblasti sociologie. Nicméně využití nalezneme i v dalších oborech: Psychologie, management, marketing, demografie, poradenství a jiné.

Pomocí výzkumů prováděných za pomoci dotazníkového šetření lze měřit sociologické jevy a také je případně analyzovat díky matematickým a statistickým metodám. Dotazníky jsou zaměřeny vždy na určitou skupinu lidí a mohou být zaslány či vyplněny za osobní účasti dotazujícího se a respondenta. Dotazník nám pomůže získat poměrně rozsáhlé množství informací, ale méně detailů.

#### **4.3.1 ZKOUMANÉ JEVY**

- Chování – jednání a chování lidí za určitých podmínek, v určitých situacích. (Je potřeba ale vnímat také fakt, že získáme pouze názor dotázaného na to, jak se v určité situaci chová. Nemusí jít nutně o upřímný a objektivní názor).
- Postoje a názory – Co je podle dotázaných žádoucí a co nikoli
- Víra – V co lidé věří, čemu přikládají význam
- Znalosti – především pedagogické výzkumy
- Volební preference – jedná se o klasické volební průzkumy

#### **4.3.2 PŘÍPRAVA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ**

- 1) Nejprve stanovíme výzkumný problém a definujeme cíle výzkumu
- 2) Dále se rozhodneme o cílové populaci a metodě výběru – reprezentativní vzorek
- 3) Metoda sběru dat (ústní, telefonická, on-line, internetové dotazníky apod.)
- 4) Návrh nástroje (dotazník, formuláře, archy)

### 4.3.3 STRUKTURA DOTAZNÍKU

V úvodu je potřeba oslovit respondenta, představit autora průzkumu a také obecně představit zkoumané téma. Ne nutně uvést i ujištění o anonymitě dat a způsobu nakládání se získanými daty – Jestli data slouží pouze pro výzkumné účely nebo například poslouží k vylepšení prodávaného produktu. V průběhu celého dotazníku je vhodné mít instrukce k jeho vyplnění a udržovat tak kontakt s respondentem.

Samotné otázky jsou řazeny zpravidla od těch nejjednodušších po ty složitě. Případně od konkrétních až po ty abstraktnější. Otázky mají odpovídat cílům průzkumu a být seřazeny do přirozeného celku. Na samotném začátku dotazníku se pokládají jednoduché otázky, na které respondent snadno odpoví. Následují méně zajímavé, ale detailnější otázky zkoumající již danou problematiku. A ke konci už se mohou objevit choulostivější a složitější otázky.

Dotazník by měl být ukončen jednoduchými otázkami a poděkování respondentovi, případně informace ohledně publikování výsledků.

**Stanovení vzorku:** Bohužel nelze zkoumat veškerou populaci, a proto vybíráme tzv. reprezentativní vzorek. Pokud vzorek vybereme správně, můžeme výsledky přiblížit k výsledkům na celé populaci. Vybrat ale správný vzorek není jen tak, vzorek by měl odpovídat rozložení populace.

#### **Problematické otázky**

- Citlivá témata - většinou osobní otázky, na ne příliš pozitivně přijímaná témata ve společnosti. Můžeme otázku zmírnit zobecněním (měl jste někdy zkušenost ve svém okolí s..?)
- Otázky zaměřené na informaci – Je potřeba si ověřit respondentovu znalost určitých informací. Lidé rádi odpovídají i na to, co neznají.
- Otázky časové – Nejlepší otázky jsou v současnosti. Minulost si lidé pamatovat nemusí a budoucnost zkoumá především připravenost reagovat.

#### 4.3.4 TYPY DOTAZNÍKU

Standardizovaný dotazník – pevně daná struktura. Jsou zde pevné a předem určené otázky a také odpovědi. (Ano, ne, nevím, velmi pravděpodobně, pravděpodobně, nepravděpodobně, velmi nepravděpodobně...). Výhodou tohoto typu dotazníku je samozřejmě jednoduchost kompletace a vyhodnocení dat. Nevýhodou ale může být poměrně zavádějící výsledek kvůli nepřesným odpovědím.

Otevřené otázky – Zde má respondent velkou volnost, v podstatě na každou otázku může odpovědět v plném rozsahu a vyjádřit svůj názor. Problematické je ale porovnání a vyhodnocení dat.

Polostrukturovaný – zde máme jak otázky ze standardizovaného dotazníku, tak i otevřené otázky. Jedná se tedy o jejich kombinaci a používá se především k průzkumu relevantního tématu.

## 5 CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY

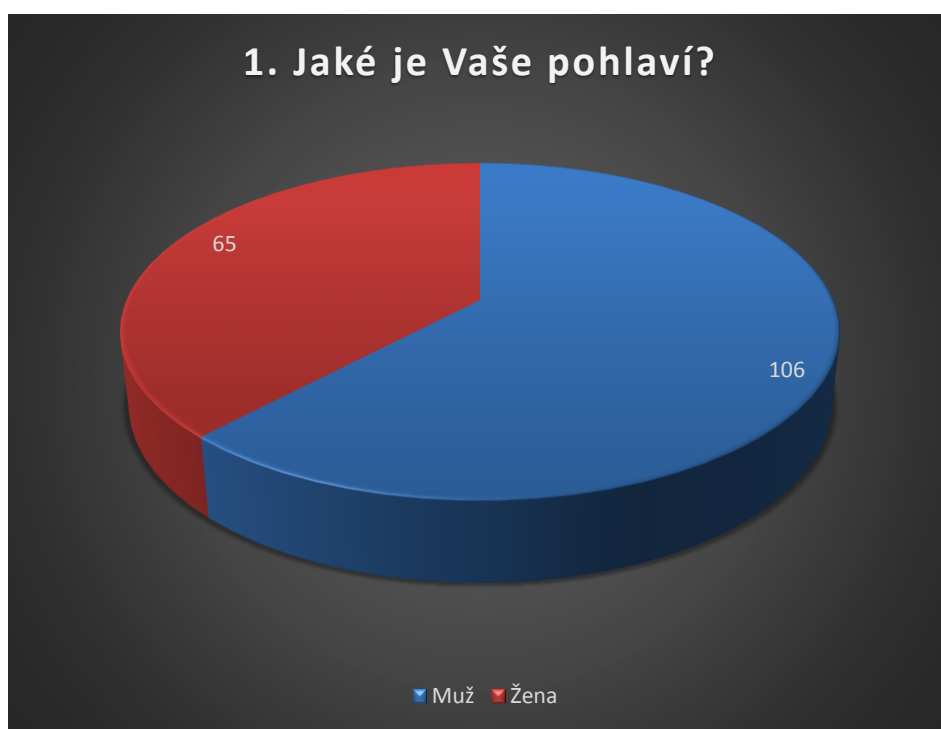
Cílem této práce a následného dotazníkového průzkumu bylo zjistit, zda je nabídka dalšího vzdělávání v oblasti logistiky dostatečně rozšířena, zda reaguje na rozvíjející se trh a jestli jsou zaměstnanci sami ochotni se v logistice a osobním rozvoji dále vzdělávat. Proto jsem si prostudoval odbornou literaturu, sestavil vhodný dotazník, provedl průzkumné dotazníkové šetření a vyhodnotil výsledky. Ze získaných výsledků jsem sestavil analýzy a vypovídající závěr této diplomové práce.

### Hypotézy

- 1) Mladší zaměstnanci vnímají vyšší pravděpodobnost kariérního postupu.
- 2) U starších zaměstnanců bude převažovat motivace vzdělávat se především z finančních důvodů, u mladších z důvodů osobního rozvoje a kariérního postupu.
- 3) Motivace účastnit se školení bude vyšší u mladších zaměstnanců a především u žen.

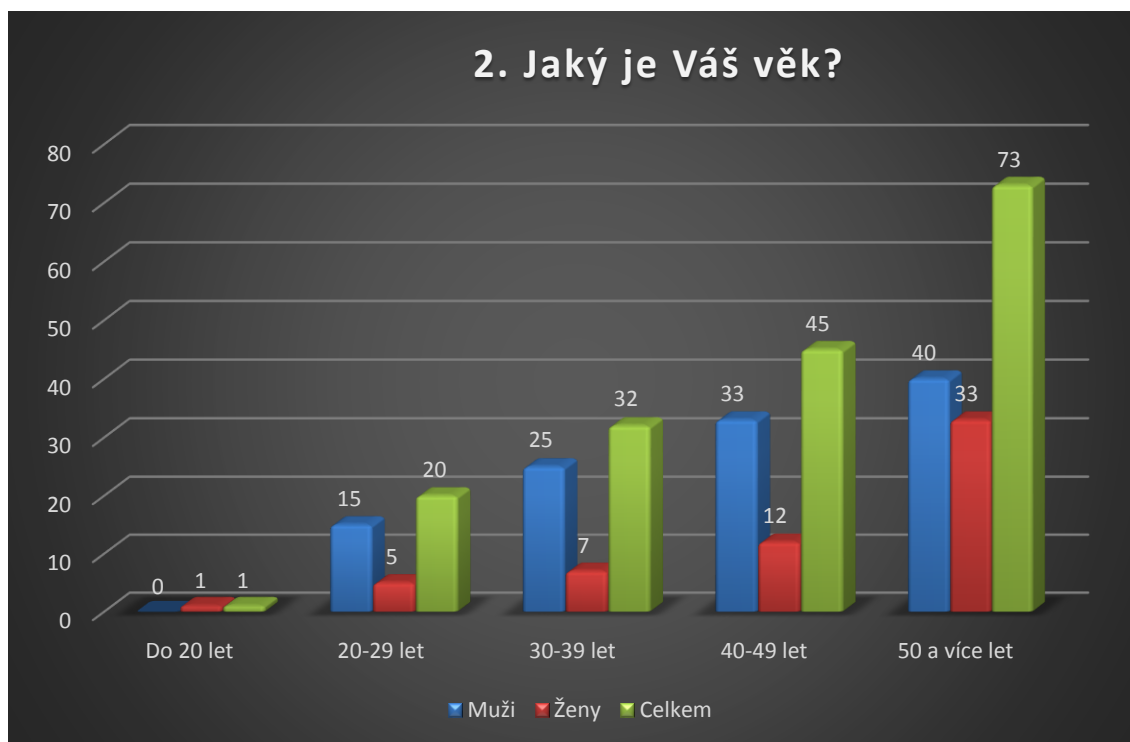
## 6 POPIS ZKOUMANÉHO SOUBORU A ANALÝZA DAT

Zkoumaný soubor obsahuje 171 osob, které se zúčastnily vyplnění dotazníku a zapojili se do tohoto průzkumu. Celkem se zúčastnilo 65 žen a 106 mužů. Dotazníkový průzkum byl proveden osobně v několika firmách po celé české republice, pomocí dotazníkového rozhovoru. Velké poděkování patří mým kolegům z logistiky, kteří toto umožnili.



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

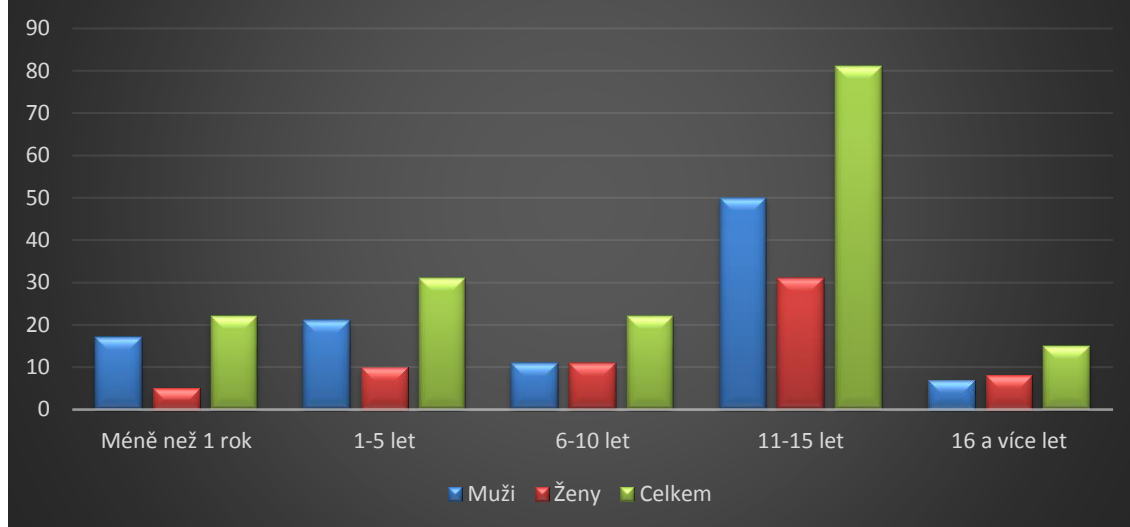
Obecně je známo, že v logistice pracuje více mužů než žen. Ať už je to tím, že se většinou jedná o výrobní podniky, kde je více mužů, anebo samotnou podstatou práce v logistice, kde plánovací a logistické schopnosti mívají již historicky rozvinuté více muži.



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

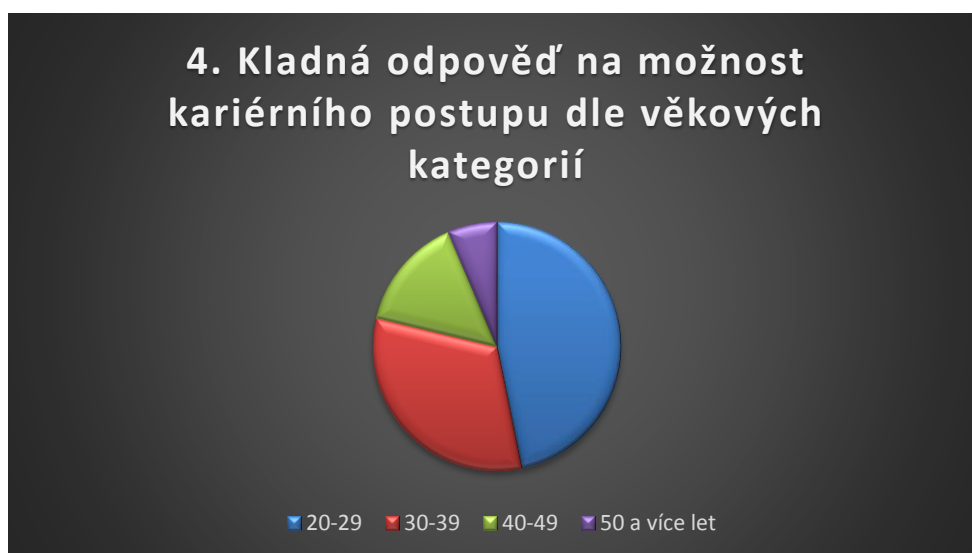
Vidíme, že v logistice by bylo potřeba více čerstvé síly. Ale může to být dáno tím, že logistika není obor, ve kterém by se pracovalo obvykle při studiu. Většina z dotazovaných zastává již vyšší funkce, a proto nám na grafu vyšla tato čísla. 1 žena do 20 let, 15 mužů a 5 žen mezi 20-29 lety, 25 a 7 žen mezi 30-39 lety, 33 mužů a 12 žen mezi 40-49 lety a 40 mužů a 33 žen nad 50 let. Stoupající vyrovnanost mezi pohlavím a také konečný sloupec grafu v kategorii nad 50 let naznačují, že v této kategorii je již počet pracovníků mužského a ženského pohlaví téměř vyrovnaný a také všichni zastávají funkce především skladní logistiky, kde obecně nebývá tato vyrovnanost zvláštností. Naopak manažerské a dispečerské pozice zastávají většinou muži. Nejvyšší počet s číslem 73 máme u kategorie 50 a více let, tedy 42% z celkového počtu dotázaných.

### 3. Jak dlouho pracujete u současného zaměstnavatele?



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Z tohoto grafu lze vyčíst, že mužů je v nových pozicích více, pravděpodobně to lze přičíst vyšším ambicím po kariérním růstu, a tedy i častější změně zaměstnání. Naopak ve sloupci 11-15 let se pohybuje 50 mužů a 31 žen, celkem 81 z 171 dotázaných. To nám tvoří 47% celkově a tedy nejen, že pracovníci v logistice jsou starší, ale také pracují většinou věrně u jednoho zaměstnavatele po dlouhou dobu. V kategorii 16 a více let už vidíme značný pokles, celkově na 9%.



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Toto je velmi zajímavý graf, kdy 35 mužů a 12 žen uvedlo, že má možnost kariérního postupu, zatímco 71 mužů a 52 žen tuto možnost nemá, případně nevidí. Zde bych se zaměřil na dvě důležité věci. Především vidíme, že muži obecně vidí svou možnost na kariérní postup reálněji či tuto možnost přímo mají. V procentech tuto možnost má 33% mužů a pouze 18% žen. A druhá věc, pouze 47 celkem z dotázaných vidí možnost kariérního postupu, to je dle mého názoru málo a určitě to nemotivuje mladé lidi do práce v logistice, pokud nevidí dostatečnou perspektivu.

Pokud se zaměříme na věkové kategorie a kladnou odpověď, hodnotil jsem odpovědi 47 respondentů (ano). 47% z nich je v kategorii 20-29 let, 32% v kategorii 30-39 let a naopak pouze 21% nad 40 let. Mladší tedy vnímají vyšší šanci svého postupu.



## 5. Jaké je Vaše zařazení v rámci logistiky - muži



- Interní logistika a tok materiálu
- Interní logistika a výroba
- Nákup
- Zákaznická logistika, doprava

Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

## 5. Jaké je Vaše zařazení v rámci logistiky - ženy



- Interní logistika a tok materiálu
- Interní logistika a výroba
- Nákup
- Zákaznická logistika, doprava

Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Tyto grafy nám poměrně přehledně mapují situaci rozmístění žen a mužů v různých oblastech logistiky a obsazenost celkově. Interní logistikou a tokem materiálu se zabývá 29% mužů a 43% žen. Interní logistikou a výrobou se naopak zabývá 44% mužů a jen 3% žen, což mohu z praxe potvrdit. V oblasti nákupu se pohybuje 20% mužů a 6% žen a zajímavou skupinou je zákaznická logistika, kde je velký kontakt s klientelou a zde nám opět převažují ženy a to s 48% oproti 7% u mužské části zkoumaného souboru.

**6. Jste v rámci firmy motivován/a k účasti na vzdělávacích aktivitách? - muži**



■ Ano ■ Ne

Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

**6. Jste v rámci firmy motivován/a k účasti na vzdělávacích aktivitách? - ženy**



■ Ano ■ Ne

Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

**6. Kladná odpověď na účast vzhledem k věkovým kategoriím:**



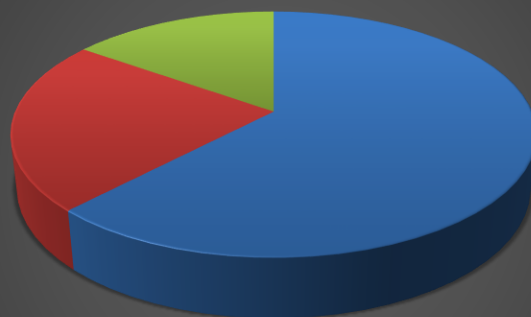
■ 20-29 let ■ 30-39 let ■ 40-49 let ■ 50 a více let

Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Tato otázka měla zjistit obecnou motivaci k dalšímu profesnímu vzdělávání v rámci firmy. Z výsledků a výše uvedených grafů vidíme, že 41% mužů a 35% žen uvedli kladnou odpověď a 59% mužů a 65% žen uvedli, že motivováni v rámci firmy nejsou. Pokud to vezmeme obecně, tak ze souboru 171 lidí uvedlo 66 ANO a 105 NE. To je poměrně negativní zpětná vazba pro personální oddělení, protože dle mého názoru, aby firma zdravě fungovala, by měla být prostupná. Tedy, aby lidé stoupali ve své kvalifikaci, ale i ve firemním žebříčku nahoru. Tím se uvolní nižší pozice pro mladší a proces se opakuje.

Z pohledu věkového srovnání jsou zde očekávané výsledky. 55% z motivovaných respondentů je v kategorii 20-29 let. 21% z kategorie 30-39 let a 24% jsou starší 40 let. Tento graf nám také potvrzuje hypotézu číslo 3, jelikož mladší lidé do 40 let jsou jednoznačně v rámci zaměstnání motivovanější k účasti na dalším vzdělávání a školeních.

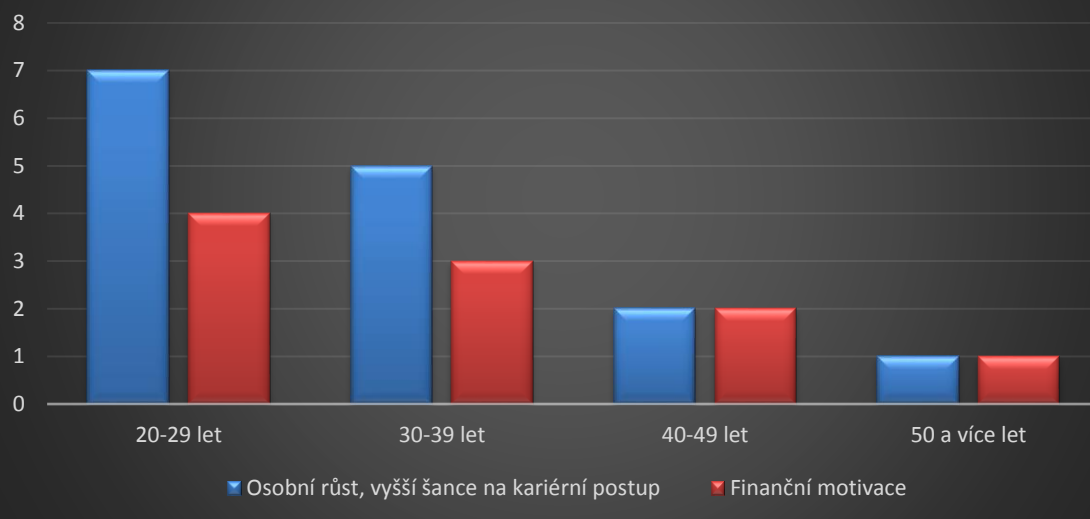
## 7. Pokud jste v otázce č. 6 odpověděli kladně, uveďte prosím důvod své motivace.



- ▣ Motivace poskytovanými kurzy ze strany zaměstnavatele
- ▣ Osobní růst, vyšší šance na kariérní postup
- ▣ Finanční motivace

Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

## 7. Motivace ke vzdělávání dle věkové kategorie:



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Na tomto grafu vidíme vyhodnocení odpovědí respondentů, kteří odpověděli kladně v předchozí otázce. Jedná se o vzorek 66 lidí a důvodem bylo zjistit jejich motivaci v rámci firmy. Jednoznačných 62% lidí uvedlo, že jsou motivováni poskytnutými kurzy ze strany zaměstnavatele a to si vysvětlují tak, že bez proaktivity personálního oddělení by školení a kurzy sami nevyhledávali. Osobní růst motivuje 23% lidí a finance 15% lidí. Samozřejmě, že všem zaměstnancům určitě vyhovuje, pokud dostanou vyšší plat nebo se mohou posunout na další pozici, nicméně vyhledávat kurzy v rámci firmy a být aktivnější, to už pravděpodobně nevyváží tuto potřebu.

Druhý graf nám poví něco o motivaci ke vzdělávání v souvislosti k věkovým kategoriím. Vzorek pro tento graf byl vybrán z kladných odpovědí v otázce číslo 6 a z dvou vhodných kategorií pro hypotézu číslo 2. Vidíme, že motivace osobního růstu a šance na kariéerní postup má klesavou tendenci vzhledem k věku respondentů, a naopak stoupající trend je u kategorie finanční motivace. Prolnutí těchto kategorií je ve věku 40-49 let.

## 8. K dalšímu vzdělávání mne osobně motivuje zejména - muži



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

## 8. K dalšímu vzdělávání mne osobně motivuje zejména - ženy



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Otázka číslo 8 porovnává opět motivaci k dalšímu vzdělávání, nicméně tentokrát ne v rámci firmy, ale obecně. Má za úkol zjistit, co motivuje muže a ženy nejvíce, aby se v životě dále vzdělávali a jejich chuť obecně, vzdělávat se a rozvíjet své schopnosti.

- Možnost kariérního růstu má 43 mužů z 106 (41%) a 13 žen z 65 (20%). Jasně vidíme, že motivace mužů stoupat v kariérním žebříčku je obecně vyšší a mají proto vyšší nároky na sebe samotné vlivem této motivace.

- Možnost zvýšení své kvalifikace: 21 mužů (20%) a 5 žen (8%), opět muži mají větší zájem na tom, aby byli kvalifikovanější, a prohlubují více své znalosti na dané pozici.
- Udržení pracovní pozice: motivuje 7 mužů (7%) a 37 žen (57%), velký rozdíl, který se dal očekávat. Ženy jsou více loajálnější a více se bojí o svou pozici obecně, než je tomu u mužů, více než polovinu z nich motivuje k dalšímu vzdělávání to, aby nepřišly o svou práci.
- Možnost lepšího finančního ohodnocení: Tato kategorie motivuje 19 mužů (18%) a pouze 3 ženy z vybraného vzorku (5%). Muž, živitel rodiny, má ve financích očividně vyšší motivaci než ženy.
- Vyšší cena na trhu práce: Motivováno je 13 mužů (12%) a 7 žen 11%, podobné hodnoty.

### 9. Jste spokojen/a s aktuální nabídkou dalšího vzdělávání ve své firmě?



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Otázka číslo 9 mapuje všeobecnou spokojenost s nabídkou dalšího vzdělávání, která se aktuálně nachází v jejich zaměstnání. Velmi spokojených a spíše spokojených máme dohromady 50 respondentů ze 171. Naopak největší část 47% tvoří skupina spíše nespokojených a k tomu 23% velmi nespokojených zaměstnanců. U této otázky nás nezajímá pohlaví, ale především poměr těchto názorů ,a jestliže 70% odpovědí je spíše, a nebo velmi nespokojen, není to příliš pozitivní výsledek. Samozřejmě, v každé firmě je situace jiná, ale obecně nám tento graf ukazuje, že nabídka dalšího vzdělávání v oblasti logistiky není dostatečná.



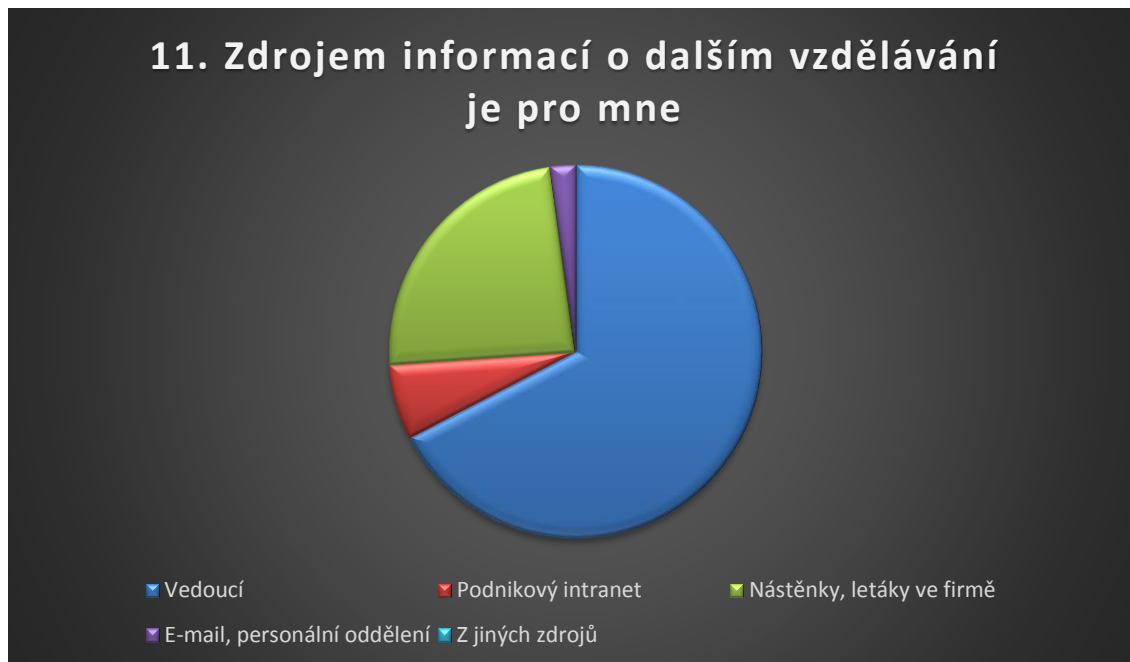
## 10. Myslíte si, že jste dostatečně informován/a o možnostech dalšího vzdělávání u Vás ve firmě?



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Otázka číslo 10 zkoumá přímo samotný základ povědomí o dalším vzdělávání ve firmě v oblasti logistiky. Jsou informace dostatečně sdělovány zaměstnancům? Jsou vůbec zaměstnanci informováni kvalitně o tom, jaké mají možnosti? 73% respondentů tvrdí, že tomu tak není a pouze 9%, že určitě ano. Informace o možnostech dalšího vzdělávání je klíčové především k zaměstnancům dostat. Pokud jsou napsané na nástěnce, kam se nikdo nedívá, může firma zajišťovat ty nejkvalitnější kurzy a školení, ale nikdo se nezúčastní. Proto je velmi důležité, aby fungovala komunikace, a především v rámci výrobního podniku a logistiky je potřeba tuto nabídku vzdělávání dostat až k těm potřebným lidem. Logistickí ve výrobě často nemusí mít čas být na počítači, anebo číst nástěnky, proto je dobré tyto věci předávat osobně, na papíře, anebo upozornit na dobře umístěnou nástěnku a informace tam vyvěsit.

## 11. Zdrojem informací o dalším vzdělávání je pro mne



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Otázka číslo 11 pohlíží na 46 respondentů, kteří odpověděli v předchozí otázce „Spíše ano“ nebo „Ano“ a snaží se zjistit, jakým způsobem se informace k zaměstnancům dostávají, když už se tak stane. Vidíme, že 67% lidí má informace od svého vedoucího a pouze 7% z podnikového intranetu a 2% z e-mailu či personálního oddělení. Také letáky a nástěnky tvoří velkou část, 24%. Co z toho lze vyvodit za závěry? Především je potřeba si uvědomit, že zkoumáme oblast lidí ve výrobním podniku a v logistice, tedy určitě se nejedná o celodenní práci s počítačem. Tomu je dobré i přizpůsobit formu sdělování informací, což pravděpodobně dle grafu funguje a většinu by měl předat nadřízený a samozřejmě může odkázat i na nástěnku a podobné podpůrné materiály.

## 12. Díky nově získaným poznatkům odvádíte lepší výkon ve své práci?



Spíše ano Ano Ne Spíše ne

Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

U otázky číslo 12 máme 79% respondentů, kteří uvedli, že jim poznatky z dalšího vzdělávání pomáhají při zvládnutí práce. Máme tedy potvrzeno, že se nejedná o zbytečnou položku, a že další vzdělávání a navyšování hodnoty zaměstnanců se v dnešní době vyplatí a je potřeba na to brát ohledy. Momentálně totiž, v době, kdy se pomalu stroje učí opravovat jiné stroje a pokladní v supermarketu nahrazují elektronické pokladny, je potřeba učit se neustále. Stále více se stává důležitou emoční inteligence, schopnost komunikace a samozřejmě moderní znalosti. Jakmile se přestaneme zajímat o dění kolem sebe a učit se novým věcem, v této rychlé době, můžeme být za rok pryč ze hry.

### 13. Průběžné vzdělávání vnímám jako?



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Otázka číslo 13 může mít pro někoho překvapivé výsledky. Není to tak, že by si lidé ve výrobě a v logistice neuvědomovali důležitost vzdělávání. Důvody, proč k dalšímu vzdělávání nedochází, je tedy možné hledat především ve zmíněné informovanosti například o možnostech. Každopádně vidíme, že povědomí o důležitosti vzdělávání zde je, a to rovnou u 93% respondentů, kdy 75% vnímá průběžné vzdělávání za důležité a 18% za velmi důležité.

#### 14. Pokud je Vám nabídnuto firemní školení, se zájmem se účastníte?



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

V otázce číslo 14 vidíme opět jednoznačný zájem respondentů účastnit se firemních školení a dalšího vzdělávání. 77% zaměstnanců se účastní se zájmem, 13% spíše ne a pouze 9% nemá zájem vůbec. Budeme se opakovat, každopádně vzdělávání a školení jsou důležitá, je o ně zájem, jen je nízká informovanost a špatná realizace, dle výsledků, které prozatím jsou k dispozici v tomto dotazníku.

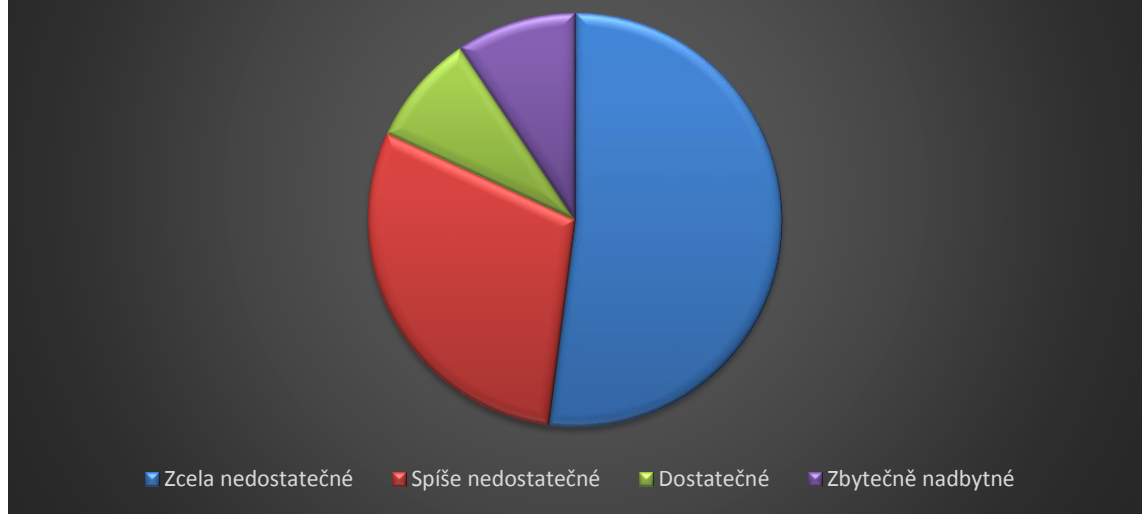
## 15. Jak jsou Vám školení podávána?



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

V otázce číslo 15 se snažíme zjistit, jakým způsobem jsou podávána školení zaměstnancům. Obecně je předpokládáno, že ve výrobě a v podobných profesích budou školení podávána především povinnou formou a skutečně to výsledky odpovědí potvrzují. 56% zaměstnanců má školení dáno zaměstnavatelem povinně, 20% doporučeně a 24% dobrovolně. Školení, která jsou dána povinně (kromě základních vstupních povinných: BOZP apod.), jsou od začátku odsouzena k malé oblibě. Bylo by mnohem efektivnější, byť se jedná o výrobní pracovníky, v našem případě o logistické pracovníky, aby byla zvýšena informovanost, komunikace a školení byla doporučována a například motivačně odměňována účast než nařizování školení povinně.

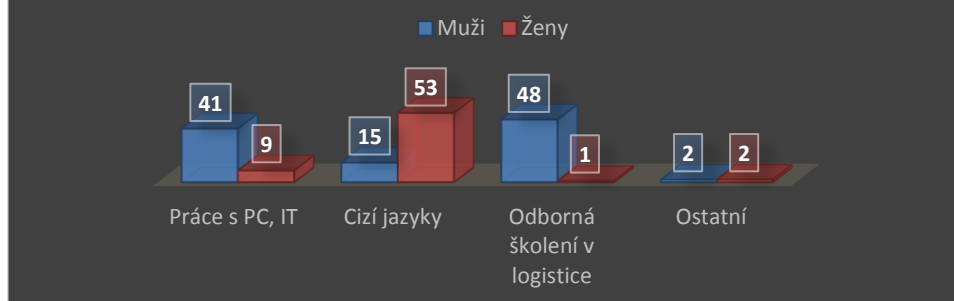
## 16. Množství nabízených kurzů vnímám spíše jako?



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

U této otázky se bohužel opět potvrzuje, že nabídka dalšího vzdělávání pro zaměstnance v logistice výrobního podniku není dostatečná. Nebo je také možné, že nejsou zaměstnanci dostatečně informováni o svých možnostech, a proto odpovídají tímto způsobem. Pro 52% respondentů je množství nabízených kurzů zcela nedostatečné, pro 30% spíše nedostatečné. A dohromady pro 18% je dostatečné nebo zbytečně nadbytné. Pokud chceme zajistit kvalitní logistický chod firmy, je potřeba své zaměstnance více vzdělávat a více s nimi komunikovat.

## 17. JAKÁ ŠKOLENÍ VNÍMÁTE JAKO NEJPŘÍNOSNĚJŠÍ PRO SVOU PRÁCI A ROZVOJ?



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Otázka číslo 17 zkoumá jak ženy a muži vnímají odlišně oblasti, ve kterých je potřeba se vzdělávat. Všichni pracují v logistice, ačkoli jejich role se mohou lišit a tudíž i pohledy na druh požadovaného školení.

Vidíme, že práci s PC, tedy obecně IT oblast by si vybralo 41 mužů ze 106 a 9 žen z 65. Toto je poměrně logický výsledek, jelikož ženy se obecně tolik o IT nezajímají jako muži a ani v práci složitější funkce v logistice nepotřebují, jelikož většinou pracují na pozici zákaznické logistiky, tedy komunikace s klienty a řízení dopravy. Samozřejmě, v dnešní době již zájem žen o IT roste, ale obecně jako o oblast. Určitě ne v oblasti logistiky a výroby, tam prozatím zůstaňme u klasického rozdělení, kde muži jsou v IT vzdělanější.

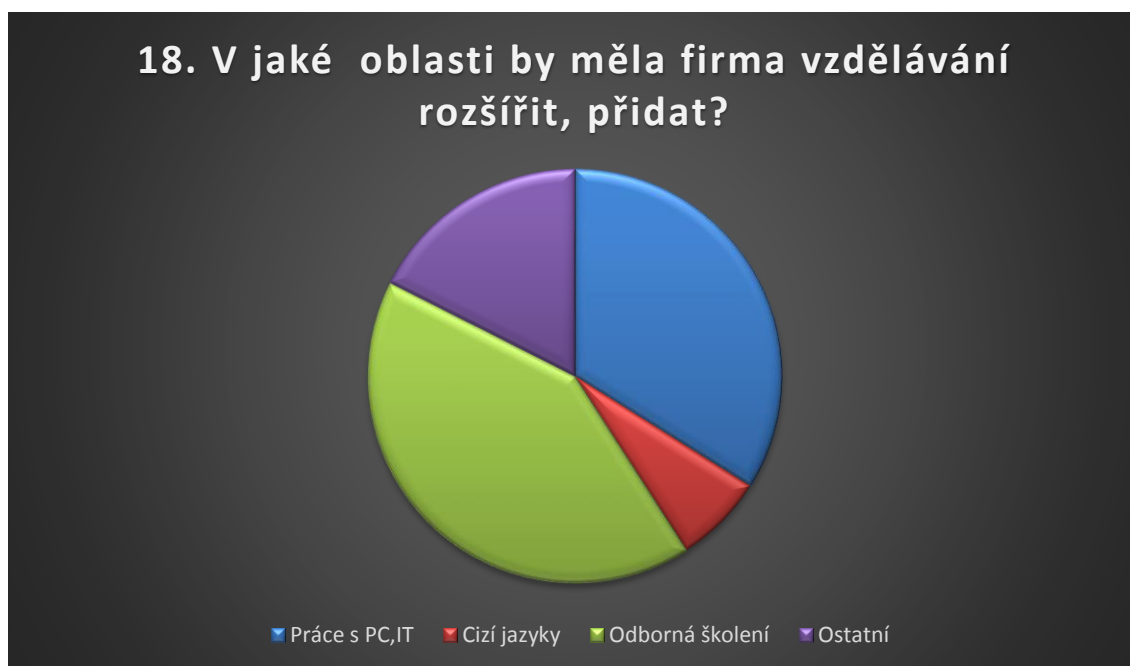
Co se týče cizích jazyků, preferuje tuto oblast 15 mužů z celkových 106 a 53 žen z 65. U cizích jazyků předpokládáme, že budou využívány především v kontaktu se zákazníkem, tedy v zákaznické logistice, a proto je výsledek u žen relativně v pořádku. Obecně, jak bylo dříve zmíněno, v logistice se pohybují ženy většinou právě v externí oblasti, tedy řídí tok zboží k zákazníkům (není to ovšem pravidlem).

Odborná školení v logistice naopak má zájem absolvovat 48 mužů a jen 1 žena. Předpokládejme, že se jedná o školení výrobně logistického charakteru, které bude



možné aplikovat především u výrobních logistiků, tedy ne moc atraktivní záležitost pro ženy.

Nakonec oblast ostatní si zvolilo shodně 2 muži a 2 ženy.



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

V otázce číslo 18 se jedná o celkem individuální záležitost každé firmy. Nicméně vidíme, že Odborná školení a práce s PC, IT oblast lidem chybí. Bylo by tedy obecně dobré zařadit těchto kurzů a obecně všech kurzů více.

## 19. Označte v jakých časových intervalech probíhají školení ve Vaší firmě



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Tato otázka číslo 19 se snaží odpovědět na to, zda školení ve firmách probíhají náhodně a chaoticky či naopak organizovaně. Nebo také vůbec. Vidíme, že v 51% probíhají pouze povinná vstupní školení a o žádných dalších respondenti už neví. Což je velice smutná situace. Dále tady vidíme 31% probíhajících školení v náhodných intervalech. Buďme rádi, že zde školení probíhají a v některých firmách určitě není na škodu, pokud probíhají nepravidelně. V minoritě zde máme 18% respondentů, kteří mají ve své firmě pravidelná školení v daných intervalech, což svědčí o určité organizovanosti a vyspělosti personálních zdrojů. Nebylo by ale dobré tvrdit, že nepravidelná školení něčemu škodí, jelikož máme určitě i firmy, kam to do kultury zapadá lépe. Mám na mysli především moderní, menší firmy s mladším kolektivem.

## 20. Přejde Vám frekvence školení dostatečná?



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Otázka číslo 20 se dívá na to, zda je frekvence školení ve firmách dostatečná. Vidíme, že bohužel dle výsledků není. 76% respondentům současný stav nevyhovuje, dokonce 30% vůbec. A pouze 11% se vyjádřilo kladně. Tedy jasným závěrem z tohoto grafu je, aby školení přibýlo.

## 21. Je další vzdělávání financováno výhradně zaměstnavatelem?



- Ano plně hrazeno zaměstnavatelem
- Ne, částečně si hradím ze svých zdrojů, větší část ale platí firma
- Ne, zaměstnavatel pouze přispívá minimální částkou, větší část platím ze svých zdrojů

Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Otázka číslo 21 je zaměřena na způsob hrazení dalšího vzdělávání zaměstnanců. Výsledek je bohužel dán pravděpodobně tím, že školení je organizováno velice málo, a proto 75% respondentů uvedlo, že zaměstnavatel pouze přispívá minimální částkou, jelikož se jedná o školení vyhledaná proaktivně zaměstnancem. Šťastných 22% zaměstnanců má vzdělání plně hrazeno zaměstnavatelem a dle mého názoru je to tak správně. Firma investuje do svých lidí, a tedy sama do sebe.

## 22. Kolik peněz měsíčně jste ochotni investovat do svého vzdělávání?



Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

V otázce číslo 22 je účelem zjistit, kolik jsou zaměstnanci ochotni investovat do svého vzdělávání. Vidíme, že více než 2500 je ochotný investovat pouze jeden respondent, nejvíce zaměstnanců (108,63%) zvolilo 1-500Kč. Tato čísla jsou jistě dána úrovní platu a vzdělání skupiny pracovníků v logistice v oblasti výroby. Pokud má logistik plat čistého na příklad 17 tisíc korun, lze těžko očekávat investice 5000 do vzdělání, které by byl schopný investovat manažer s platem přes 100 tisíc.

### 23. Myslíte si, že logistika je rozvíjející se obor a čím dále důležitější?



Spíše ano   Ano   Spíše ne   Ne

Zdroj: Vlastní zpracování. Ostrava, 2017.

Výsledky otázky číslo 23 jsou logické a očekávané. Možná jen ta suverenita názoru, že spíše ano a ano, je poměrně vysoká. 94% zaměstnanců logistiky si myslí, že pracuje v rozvíjejícím se a důležitém oboru. S čímž samozřejmě souhlasím, jelikož logistika, především vnitřní, je krevním oběhem firmy a řízení logistiky, srdcem firmy.

## ZÁVĚR

Tato práce se věnovala po teoretické stránce pojmu andragogika (vzdělávání dospělých) a pojmu logistika. Nicméně pro samotný účel a cíl práce nám slouží část praktická, ve které byl proveden průzkum na téma nabídky dalšího vzdělávání zaměstnanců ve výrobním podniku v oblasti logistiky.

Nyní se podíváme na předem postavené hypotézy a jejich výsledky po prověření odpovědí respondentů.

### Hypotézy

- 1) Mladší zaměstnanci vnímají vyšší pravděpodobnost kariérního postupu.
- 2) U starších zaměstnanců převažuje motivace vzdělávat se především z finančních důvodů, u mladších z důvodů osobního rozvoje a kariérního postupu.
- 3) Motivace účastnit se školení je vyšší u mladších zaměstnanců a především u žen.

Mladší zaměstnanci vnímají vyšší pravděpodobnost kariérního postupu. Průzkumu se účastnilo 20 respondentů mezi 20-29 lety a 32 respondentů mezi 30-39 lety. Tyto kategorie pokládám za mladší zaměstnance. A tyto kategorie tvořily dohromady 79% z celkového počtu zaměstnanců, kteří odpověděli kladně na otázku, zda vidí možnost kariérního postupu. Hypotéza číslo 1 je potvrzena a je pravdivá.

U starších zaměstnanců bude převažovat motivace vzdělávat se především z finančních důvodů a u mladších z důvodu osobního rozvoje a kariérního postupu. Vidíme, že motivace osobního růstu a šance na kariérní postup má klesavou tendenci vzhledem k věku respondentů, a naopak stoupající trend je u kategorie finanční motivace. Prolnutí těchto kategorií je ve věku 40-49 let. Hypotéza potvrzena, je pravdivá.

Motivace účastnit se školení bude vyšší u mladších zaměstnanců a především u žen. Z pohledu věkového srovnání jsou zde očekávané výsledky. 55% z motivovaných respondentů je v kategorii 20-29 let. 21% z kategorie 30-39 let a 24% jsou starší 40 let. Mladší lidé do 40 let jsou jednoznačně v rámci zaměstnání motivovanější k účasti na dalším vzdělávání a školeních. Co se týče žen, z výsledků grafů v otázce 6 vidíme, že

41% mužů a 35% žen uvedli kladnou odpověď a 59% mužů a 65% žen uvedli, že motivováni v rámci firmy nejsou. Druhá část hypotézy tedy potvrzena není, výsledky kladných odpovědí u žen i mužů jsou podobné, nicméně u mužů kladná odpověď převážila (41%>35%). Hypotéza číslo 3 potvrzena jen z části, první polovina je pravda, druhá polovina není pravda.

Pokud se na práci podíváme s nadhledem, obecně lze říci, že další vzdělávání ve výrobním podniku v oblasti logistiky není na dobré úrovni. Je potřeba zlepšit komunikaci, rozšířit nabídku programů a školení a více motivovat zaměstnance, aby se vzdělávali. Logistika je dynamicky se rozvíjející obor, výroba taktéž neupadá a je potřeba do lidských zdrojů investovat mnohem víc než doposud. Lidské zdroje jsou hlavním bohatstvím firmy a je potřeba to pochopit a kroky směřovat k investicím do nich. Jedině tak se lze odlišit od konkurence a zajistit zdravý „krevní oběh“ zaměstnanců ve firmě.

Jak postupovat v případě, že výše uvedené není zajištěno? Je potřeba začít na personálním oddělení, zvýšit nabídku vzdělávacích kurzů a zlepšit komunikační kanály mezi poskytovateli vzdělávání, zprostředkovateli této informace (nadřízení) a samotnými koncovými účastníky (tedy vybranými zaměstnanci). Je potřeba nastavit správně firemní kulturu a zaměstnanci musí vědět, proč je důležité se vzdělávat a musí být hrdí na svou firmu. Po určitém čase je třeba dotazníkovým průzkumem ve firmě zjistit výsledky našeho snažení a případně na základě podnětů dále zlepšovat a upravovat školicí programy, aby vyhovovaly směřování firmy, ale i zaměstnanců.

Cílem práce bylo teoreticky popsat vzdělávání dospělých a logistiku. Následně na základě průzkumu analyzovat situaci a navrhnout případná zlepšení. Cíl práce byl splněn a výsledky je možné v praxi aplikovat.



# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použitých českých zdrojů

BASL, J., MATĚJŮ, P., STRAKOVÁ, J., VESELÝ A. ed. *Nerovnosti ve vzdělávání: od měření k řešení*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-032-2.

BAZALA, J. *Logistika v praxi: praktická příručka manažera logistiky*. [Svazek 1]. Praha: Dashöfer, 2006. ISBN 80-86229-71-8.

BENEŠ, M.. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8.

BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

BŘICHÁČEK, Václav. *Úvod do psychologického škálování*. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 1978.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.

DVOŘÁKOVÁ, M., ŠERÁK, M.. *Andragogika a vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, 2016. ISBN 978-80-7308-694-7.

GROS, I. *Logistika*. 1. vyd. Praha: VŠCHT, 1996. 228 s. ISBN 80-7080-262-6.

HARTL, P. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-841-7.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

JEŘÁBEK, K. *Logistika*. Praha: ČVUT, Strojní fakulta, 1998. ISBN 80-0101-823-7

KAŠÍK, M. *Marketing při utváření podnikové strategie*. Praha: Vysoká škola finanční správní, 2009. ISBN 978-80-7408-022-7

KOMENSKÝ, A., J. *O sobě*. Praha: Odeon, 1987. ISBN 01-102-87.

KOPECKÝ, L. *Prezentace v marketingové komunikaci*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3123-0.

LAMBERT, D. M., ELLRAM L., STOCK J. *Logistika: příkladové studie, řízení zásob, přeprava a skladování, balení zboží*. Praha: Computer Press, 2000. ISBN 80-7226-221-1.

LINHART, J., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-310-5.

MACHKOVÁ, H.; ČERNOHLÁVKOVÁ, E.; SATO, Alexej. a kolektiv. *Mezinárodní obchodní operace. 3. přepracované vyd.* Praha: Grada Publishing, 2003. 230 s. ISBN 80-247-0686-5.

NĚMEC, F. *Logistika*. Karviná: Slezská univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-85879-24-7.

PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-03-8.

PERNICA, P. *Logistika pro 21.století. 1. vyd.* Praha: Radix, 2005. ISBN 80-86031-59-4.

PERNICA, P. *Logistika: vymezení a teoretické základy*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Fakulta podnikohospodářská, 1994. 210 s. ISBN 80-7079-820-3.

PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

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

ŘEZNÍČEK, B. *Logistický management. 1.vyd.* Pardubice, 2000. ISBN 80-7194-302-9.

Sekal, V. *Skripta: Manipulační technika a základy logistiky*. Ústí nad Labem, 2005.

SIXTA, J., MAČÁT V. *Logistika: teorie a praxe*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0573-3.

SVĚTLÍK, J. *Marketing - cesta k trhu*. Zlín: EKKA, 1992. 252 s. ISBN 80-900015-8-0.

ŠTŮSEK, J. *Řízení provozu v logistických řetězcích*. V Praze: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-534-6.

VANĚČEK, D. *Logistika: Úvod, řízení zásob a skladování*. České Budějovice: ZF JU, 2003.

VEČERNÍK, J. ed. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-200-0765-2.

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

KORSGAARD, S, ANDERSON, AR. *Enacting entrepreneurship as social value creation*. International Small Business Journal, 2011

MERRIAM, S. *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2007.

MERRIAM, S. *Philosophical Foundations of Adult Education*. Krieger Pub, 2005.

REISCHMANN, J. *Andragogik: Beiträge zur Theorie und Didaktik (Grundlagen der Weiterbildung)*. Stuttgart, 2016.

SAVIĆEVIĆ, D. *Adult Education: From Practice to Theory Building*. P. Lang, 1999.

ŠVEC, Š. *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. 2. rozš. a dopl. vyd. Bratislava: Iris, 2002. ISBN 80-89018-31-0

VOLESKÝ, K. *Dopravná a spojová sústava*. Ťilinská univerzita v Ťilině, Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov, 1997.

TUROS, L. *Humanistyczne i wychowawcze wartości kultury chłopskiej*. Warszawa: WSRP, 1993.

## Seznam použitých internetových zdrojů

<http://www.andragogy.net>

<https://www.czso.cz/>

[www.msmt.cz/](http://www.msmt.cz/)

[www.fdv.cz/](http://www.fdv.cz/)

[www.narodnikvalifikace.cz](http://www.narodnikvalifikace.cz)

## SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

### Seznam grafů

Graf 1: Jaké je Vaše pohlaví

Graf 2: Jaký je Váš věk

Graf 3: Jak dlouho pracujete pro současného zaměstnavatele

Graf 4: Máte možnost kariérního postupu

Graf 5: Kladná odpověď na možnost kariérního postupu dle věkových kategorií

Graf 6: Jaké je Vaše zařazení v rámci logistiky – muži

Graf 7: Jaké je Vaše zařazení v rámci logistiky – ženy

Graf 8: Jste v rámci firmy motivován/a k účasti na vzdělávacích aktivitách – muži

Graf 9: Jste v rámci firmy motivován/a k účasti na vzdělávacích aktivitách. – ženy

Graf 10: Kladná odpověď na účast vzhledem k věkovým kategoriím

Graf 11: Pokud jste v otázce číslo 6 odpověděli kladně, uveďte prosím důvod své motivace

Graf 12: Motivace ke vzdělávání dle věkové kategorie

Graf 13: K dalšímu vzdělávání mne osobně motivuje zejména – muži

Graf 14: K dalšímu vzdělávání mne osobně motivuje zejména – ženy

Graf 15: Jste spokojen/a s aktuální nabídkou dalšího vzdělávání ve své firmě?

Graf 16: Myslíte si, že jste dostatečně informován/a o možnostech dalšího vzdělávání u Vás ve firmě?

Graf 17: Zdrojem informací o dalším vzdělávání je pro mne

Graf 18: Díky nově získaným poznatkům odvádíte lepší výkon ve své práci?

Graf 19: Průběžné vzdělávání vnímám jako?

Graf 20: Pokud je Vám nabídnuto firemní školení, se zájmem se účastníte?

Graf 21: Jak jsou Vám školení podívána?

Graf 22: Množství nabízených kurzů vnímám spíše jako?

Graf 23: Jaká školení vnímáte jako nejpřínosnější pro svou práci a rozvoj?

Graf 24: V jaké oblasti by měla firma vzdělávání rozšířit, přidat?

Graf 25: Označte, v jakých časových intervalech probíhají školení ve Vaší firmě

Graf 26: Přijde Vám frekvence školení dostatečná?

Graf 27: Je další vzdělávání financováno výhradně zaměstnavatelem?

Graf 28: Kolik peněz měsíčně jste ochotni investovat do svého vzdělávání?

Graf 29: Myslíte si, že logistika je rozvíjející se obor a čím dále důležitější?

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A - Dotazník .....</b>	<b>I</b>
-----------------------------------	----------

## **Příloha A - Dotazník**

Dobrý den, tento dotazník je zaměřený na spokojenost s nabídkou a kvalitou vzdělávacích kurzů v rámci Vaší organizace. Výsledky dotazníku budou použity k vypracování mé diplomové práce a Vaše odpovědi jsou zcela anonymní. Prosím vyberte vždy jednu správnou odpověď a zakroužkujte.

1. Jaké je Vaše pohlaví?
  - a) Muž
  - b) Žena
  
2. Jaký je Váš věk?
  - a) Do 20 let
  - b) 20-29 let
  - c) 30-39 let
  - d) 40-49 let
  - e) 50 a více let
  
3. Jak dlouho pracujete u současného zaměstnavatele?
  - a) Méně než 1 rok
  - b) 1-5 let
  - c) 6-10 let
  - d) 11-15 let
  - e) 16 a více let
  
4. Máte možnost kariérního postupu ve firmě?
  - a) Ano
  - b) Ne
  
5. Jaké je vaše zařazení v oblasti logistiky?
  - a) Interní logistika, tok materiálu
  - b) Interní logistika, výroba
  - c) Nákup
  - d) Zákaznická logistika, doprava



6. Jste v rámci firmy motivován/a k účasti na vzdělávacích aktivitách?
- a) Ano
  - b) Ne
7. Pokud jste v otázce č. 6 odpověděli kladně, uveďte prosím důvod své motivace.
- a) Motivace poskytovanými kurzy ze strany zaměstnavatele
  - b) Osobnostní růst, vyšší šance na kariérní postup
  - c) Finanční motivace
8. K dalšímu vzdělávání mne osobně motivuje zejména:
- a) Možnost kariérního růstu
  - b) Možnost zvýšení kvalifikace
  - c) Udržení pracovní pozice
  - d) Možnost lepšího finančního ohodnocení
  - e) Vyšší cena na trhu práce
  - f) Nemotivuje mne nic, abych se dále rozvíjel
9. Jste spokojen/a s aktuální nabídkou dalšího vzdělávání ve své firmě?
- a) Velmi spokojen
  - b) Spíše spokojen
  - c) Spíše nespokojen
  - d) Velmi nespokojen
10. Myslíte si, že jste dostatečně informován o možnostech dalšího vzdělávání u Vás ve firmě?
- a) Spíše ano
  - b) Ano
  - c) Spíše ne
  - d) Ne

11. Zdrojem informací o dalším vzdělávání je pro mne:
- a) Vedoucí
  - b) Podnikový intranet
  - c) Nástěnky, letáky ve firmě
  - d) E-mail, personální oddělení
  - e) Z jiných zdrojů
12. Díky nově získaným poznatkům odvádíte lepší výkon ve své práci?
- a) Spíše ano
  - b) Ano
  - c) Ne
  - d) Spíše ne
13. Průběžné vzdělávání vnímám jako:
- a) Velmi důležité
  - b) Důležité
  - c) Nedůležité
  - d) Zcela Nedůležité
14. Pokud je Vám nabídnuto firemní školení, se zájmem se účastníte?
- a) Spíše ano
  - b) Ano
  - c) Spíše ne
  - d) Ne
15. Jak jsou Vám školení podávána?
- a) Povinná
  - b) Doporučená
  - c) Dobrovolná

16. Množství nabízených kurzů vnímám spíše jako:
- a) Zcela nedostatečné
  - b) Spíše nedostatečné
  - c) Dostatečné
  - d) Zbytečně nadbytné
17. Jaká školení vnímáte jako nepřínosnější pro svou práci a rozvoj?
- a) Práce s PC, IT
  - b) Cizí jazyky
  - c) Odborná školení v logistice
  - d) Ostatní
18. V jaké oblasti by měla firma vzdělávání rozšířit, přidat?
- a) Práce s PC, IT
  - b) Cizí jazyky
  - c) Odborná školení
  - d) Ostatní
19. Označte, v jakých časových intervalech probíhají školení ve Vaší firmě
- a) Jen při nástupu do zaměstnání
  - b) Velice náhodně, nepravidelně
  - c) V pravidelných intervalech
20. Přijde Vám frekvence školení dostatečná?
- a) Spíše ano
  - b) Ano
  - c) Spíše ne
  - d) Ne

21. Je další vzdělávání financováno výhradně zaměstnavatelem?
- a) Ano plně hrazeno zaměstnavatelem
  - b) Ne, částečně si hradím ze svých zdrojů, větší část ale platí firma
  - c) Ne, zaměstnavatel pouze přispívá minimální částkou, větší část platím ze svých zdrojů
22. Kolik peněz měsíčně jste ochotni investovat do svého vzdělávání?
- a) 0Kč
  - b) 1-500Kč
  - c) 501-1000Kč
  - d) 1501-2500Kč
  - e) Více než 2500Kč
23. Myslíte si, že logistika je rozvíjející se obor a čím dále důležitější?
- a) Spíše ano
  - b) Ano
  - c) Spíše ne
  - d) Ne

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** David Bilan

**Obor:** Andragogika (Mgr. A)

**Forma studia:** Kombinované studium

**Název práce:** Moderní trendy ve vzdělávání dospělých v oblasti logistiky ve výrobním podniku

**Rok:** 2018

**Počet stran textu bez příloh:** 80

**Celkový počet stran příloh:** 5

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 30

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 8

**Počet internetových zdrojů:** 5

**Vedoucí práce:** PhDr. Ivana Shánilová, Ph.D.