

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

Ústav společenských věd

Lucie Dedková

Současné požadavky na pracovní síly

Contemporary requirements on work force

Bakalářská práce

PhDr. Dana Pokorná

Olomouc 2011

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené
informační zdroje.

Olomouc.....

podpis

Děkuji PhDr. Daně Pokorné za odborné vedení bakalářské práce a za cenné rady při jejím zpracování. Děkuji také své rodině za podporu po dobu mých studií.

Obsah

Úvod

1. Trh práce	7
1.1. Trh práce a jeho dělení	7
1.2. Nabídka a poptávka	9
1.3. Instituce zabezpečující nabídku práce	9
2. Pracovní síla	13
2.1 Charakteristika pracovní síly	13
2.2 Osobnost a vlastnosti osobnosti	15
2.3 Znalosti, dovednosti a zkušenosti	17
2.4 Postoje	18
2.5 Gramotnost a funkční gramotnost	19
3. Metodologie	21
3.1 Záměr výzkumu	21
3.2 Rozbor volných pracovních míst	21
3.3 Volba metod	21
3.4 Popis vybraného vzorku	23
3.5 Hypotézy a operacionalizace pro kvantitativní vyhodnocení vzorku	23
3.6 Analýza zveřejňovaných požadavků a vlastní přehled dělení	24
4. Výsledky šetření	26
4.1 Souhrnný přehled kvantitativního i kvalitativního šetření	26
4.1.1 Kvantitativní šetření	29
4.1.2 Kvalitativní šetření	35

4.2 Vlastní závěry řešení	38
Závěr	40
Anotace	41
Bibliografie	42

Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem zvolila současné požadavky na pracovní síly. Důvod, proč jsem si vybrala tuhle problematiku, je ten, že mě přirozeně zajímá současná situace na olomouckém trhu práce a požadavky zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců. Pro mě je to i velice aktuální téma, protože jako budoucí absolvent budu sama v blízké době hledat práci.

V současné době je hledání zaměstnání aktuální téma pro velkou skupinu lidí. Ale jaké uchazeče zaměstnavatelé upřednostňují?, Jaké požadavky uvádějí ve svých inzerátech? Jsou vůbec inzeráty dostatečně obsáhlé? A je uvedeno je v nich uvedeno opravdu to, co se od nich doopravdy očekává? To jsou otázky, které si pokládá snad každý člověk hledající práci a tohle samozřejmě zajímá i mě, proto cílem mé práce je odpovědět na otázku „*Jaké jsou současné požadavky na pracovní síly?*“ Tyto požadavky jsem zjišťovala půl roku v Olomouckém kraji z inzerce novin MF Dnes. Jako cílovou skupinu jsem si zvolila absolventy vysokých škol a zjišťovala jsem, jaké požadavky a v jaké míře se v inzerátech nabízejících práci pro tyto absolventy objevují.

V první kapitole jsem definovala trh práce a s ním související pojmy a instituce, které se nabídkou pracovních míst zabývají. Druhou kapitolu jsem věnovala vysvětlení pojmu pracovní síla a vyjmenovala jsem pohledy, kterými je možno na ni pohlížet. Následně jsem specifikovala pojmy potřebné pro praktickou část a určila jsem si je jako kategorizaci požadavků. Teoretickou část jsem uzavřela pojednáním o funkční gramotnosti, která s pracovní silou také souvisí. V praktické části jsem přiblížila zvolenou metodologii a výsledky mého výzkumu.

1. Trh práce

V této kapitole začnu obecnou definicí trhu práce, popíšu jeho funkci, rozčlením ho na vnější a vnitřní trh a vysvětlím, jaký je mezi nimi rozdíl. Dále se zmíním o tom, jak funguje nabídka a poptávka na trhu práce a jaké jsou mezi nimi souvislosti. V poslední řadě uvedu něco o institucích, které nabízejí práci, a tím získám celkový přehled o trhu práce.

Trh práce a jeho dělení

Trh práce je místo, kde se nakupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však velmi specifický, a to z toho důvodu, že práce je funkcí pracovní síly a je úzce spojena s osobností člověka.

„Trh práce je v tržní ekonomice rozhodující institucí, od níž se očekává, že:

- zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (oborové, profesní, věkové, vzdělanostní apod.), umožní pracovní proces a tím i produkci statků a služeb,
- zabezpečí zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.“¹

Rozdělení trhu práce

- Vnější trh práce je tvořen lokálním, regionálním, národním a mezinárodním trhem práce. Formulujeme-li plány lidských zdrojů a rozhodujeme-li se, kde

¹ WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka, *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 115 s.

- hledat potřebné lidi, je nezbytné analyzovat, který z těchto trhů práce pravděpodobně nabídne nejlepší zdroje. Různé druhy kvalifikace a povolání rovněž tvoří trhy práce. Existuje například trh specialistů na informační technologii a tento trh se vyznačuje určitou úrovní přítomnosti pracovních sil a určitou cenou (tržní mzdy pro různé typy odborníků na počítače).
- Vnitřní trh práce je trh práce uvnitř firem. Týká se pracovníků, které má firma k dispozici, a jejich pohybu uvnitř firmy, od jejich vstupu přes různá stadia jejich kariéry (pokud existuje) až po jejich odchod z firmy. Vnitřní trh práce může být hlavním zdrojem pokrytí budoucí potřeby pracovních sil prostřednictvím politiky rozvoje pracovníků, vzdělávání, povyšování, plánování kariéry a řízení následnictví ve funkcích. Plánování lidských zdrojů se týká i budoucí nabídky práce a v této souvislosti se pokouší odhadnout, do jaké míry bude možné potřebu pracovních sil uspokojit z vnitřních zdrojů (vnitřního trhu práce) a do jaké míry z vnějších zdrojů (vnějšího trhu práce). Oba zdroje se obvykle používají, avšak v rozdílné míře, závisející na velikosti firmy, tempu jejího růstu nebo útlumu či na její politice formování pracovní síly. Tuto politiku mohou tvořit explicitní nebo implicitní zásady, které mohou spočívat v tom, že podnik preferuje orientaci na vnitropodnikový trh práce a snaží se rozvíjet vlastní základnu kvalifikace, například nabízením učebních oborů nebo programů výcviku mládeže, nebo tím, že nabízí zaměstnancům dlouhodobou kariéru. Nebo může v podniku existovat implicitní politika orientovaná hlavně na vnější trh práce, získávání pracovníků podle monetárních potřeb, politika nechávající jiné firmy vzdělávat pracovníky a snad i usilující o „injekce čerstvé krve“ do organizace.²

Cílové skupiny pracovních sil

Rozdělením pracovních sil na skupiny se zabývá mnoho autorů. Dle Kučerové je můžeme rozdělit následovně:

- Uchazeči o zaměstnání (nezaměstnaní), kteří o své místo v minulosti přišli
- Absolventi škol

² ARMSTRONG, Michel., *Personální management*, 968 s.

- Lidé, kteří z různých důvodů ještě vůbec, nebo dlouhodobě nepracovali (ženy po mateřské a rodičovské dovolené, ženy v domácnosti, lidé, kteří se vrátili ze zahraničí apod.)
- Lidé, kteří chtějí změnit své dosavadní zaměstnání
- Lidé, kteří sice aktuálně místo měnit nechtějí, náhodou se však o volném místě dozvěděli a nabídka je pro ně atraktivní natolik, že změnili názor a místo změnit chtějí.
- Dále jsem sem zahrnula důchodce, kteří mají stále zájem pracovat, a studenty, kteří chtějí pracovat při svých studiích.³

1.1. Nabídka a poptávka

I na trhu práce dochází k soutěži mezi nabídkou a poptávkou práce. Na trhu práce nabízejí zaměstnavatelé pracovníkům práci a za tu jim nabízejí mzdu. Kdyby byl trh práce v rovnováze, byly by to dokonalé podmínky, neexistovala by žádná nezaměstnanost. Nabízené množství práce by se rovnalo poptávanému množství. Taková situace je bohužel nereálná.

Skutečné trhy práce se od trhu práce v podmínkách dokonalé konkurence liší. Rozdíly je možno spatřovat především v těchto oblastech:

- pracovníci nejsou dokonale mobilní (dáno konkrétními vazbami k danému místu bydliště; dopravní obsluhou daného území a dalšími vlivy; mobilita pracovní síly se liší i podle jednotlivých zemí – vazba na historicko-sociální vývoj);
- práce je nehomogenní (vytvářejí se nekonkurenční skupiny, např. lékaři si nekonkurují s konstruktéry apod.);
- existuje celá řada dalších vlivů (politické, odborové, omezená informovanost apod.).⁴

³ KUČEROVÁ, Karla. *Trh práce*. 31 s.

⁴ ZLÁMAL, Jaroslav; ULRICH, Miloš. *Základy ekonomie pro management zdravotnictví*. 199 s.

1.2. Instituce zabezpečující nabídku práce

1) Úřady práce

Úřady práce jsou orgány státu, prostřednictvím kterých vykonává politiku zaměstnanosti v daných regionech.

Funkce úřadu práce lze spatřovat zejména v:

- sledování a vyhodnocování situace na místním trhu práce;
- poskytování informací, poradenství, a zprostředkování práce subjektům na trhu práce;
- součinnosti při zřizování společensky účelných pracovních míst a při vytváření veřejně prospěšných prací;
- součinnosti při rekvalifikace občanů;
- poskytování poradenství pro volbu povolání a pro odbornou výchovu;
- provádění předpisů o hmotném zabezpečení občanů ucházejících se o zaměstnání a v rekvalifikaci.⁵

Úřady práce vykonávají i spoustu jiných úkolů (kontrolní činnost, vedou evidenci atd.) a proto jsou velmi důležité, mají na trhu práce své nezastupitelné místo.

2) Pracovní a personální agentury

Zprostředkovávají nabídku práce a poptávku po práci a poskytují personální a poradenské služby. Většina agentur má své kamenné pobočky, které může zájemce osobně navštívit, ale také se o nich můžeme dočíst na internetu. Agentury mohou využívat jak pracovní síly při hledání práce, tak i organizace hledající uchazeče o zaměstnání.

⁵ ZLÁMAL, Jaroslav; ULRICH, Miloš. *Základy ekonomie pro management zdravotnictví*. 199 s.

3) Inzerce

Inzerci vytváří firmy hledající vhodné zaměstnance na volná místa, případně lidé hledající práci. Inzeráty vycházejí v tištěných médiích nebo v online podobě prostřednictvím internetu. V inzerátech uvádí zaměstnavatelé požadavky, které by měl uchazeč splňovat.

V literatuře i na internetových stránkách můžeme najít mnoho návodů na správné inzerování. Ve většině základních bodů se však shodují. Obecné zásady efektivní inzerce uvádí například ve své publikaci Marie Proudová:

→ Inzerát by měl obsahovat:

1. stručnou specifikaci pracovní činnosti, zejména zařazení pracovníka, popis práce a charakteristika podniku.
2. požadavky na pracovníka:
 - kvalifikační (vzdělání, praxe)
 - věkové rozpětí
 - speciální dovednosti
3. pracovní podmínky, odměňování, perspektivu zaměstnání, možnosti kvalifikačního a kariérního růstu, sociálních výhod,...

→ Volba vhodného prostředku ke zveřejnění inzerátu:

1. hledáme-li pracovníka na práci rutinní, běžnou, administrativní volíme regionální noviny
2. hledáme-li pracovníka pro funkce vrcholového managementu nebo potřebujeme-li výjimečně úzce profilovaného specialistu, volíme tisk s celostátní působností.

→ Každý zveřejněný inzerát je třeba vyhodnotit:

1. druh periodika, datum vydání inzerátu, umístění a velikost inzerátu
2. počet uchazečů, kteří reagovali na daný inzerát, kolik uchazečů bylo zařazeno do výběru, kolik jich bylo úspěšných

Tato hodnocení firmě umožní pro příští období vyvarovat se případných chyb, napomáhá zvyšovat efektivnost investice.

→ Nepříjatým uchazečům dát včas zdvořile formulovanou odpověď na jejich žádost.

K odpovědi by měly být přiloženy i materiály osobní povahy (životopis, osobní dotazník, ...), které uchazeč o zaměstnání firmě poskytl. Jednak je to prevence před případným zneužitím osobních údajů, jednak svědčí o solidnosti a důvěryhodnosti firmy a je v neposlední řadě nebere odmítnutému uchazeči odvahu a důvěru v inzeráty.⁶

4) Internet

V dnešní době je internet jeden z hlavních zdrojů informací. Platí to i pro nabídku práce. Na internetu najdeme spousty stránek nabízející pracovní místa. Firmy využívají tuto metodu velmi často, protože je rychlá a nabídku či poptávky lze neustále aktualizovat. Také spousta pracovních agentur využívá své internetové stránky k inzerci, protože většina populace v dnešní době využívá internet zcela běžně. Je to rychlá a dostupná metoda k zajištění informací.

5) Školy

Možnost, jak získat nové pracovníky, je orientace nabídky na školy a jejich absolventy s aktuálními odbornými vědomostmi. Nevýhodou může být nedostatečná praxe v oboru. Mnoho škol spolupracuje s firmami a nabízí jim své nejlepší studenty.

V této kapitole jsem popsala základní pravidla fungování trhu práce. Pro mou práci je důležitý především fakt, že trh práce je místo, kde se setkává pracovní síla s potenciálními zaměstnavateli. Ti přicházejí na trh nabízet svoji práci za určitých podmínek, za určitou mzdu. Firmy poptávají své budoucí zaměstnance, určují si, za jakých podmínek (schopnosti, znalosti, dovednosti, vzdělání, mzda) jsou ochotni pracovníky přijmout. Dále jsem vysvětlila pojem pracovní síla, co nám nabízí a z jakých možných směrů je na ni možno pohlížet?

⁶ PROUZOVÁ, Marie. *Inzerát - prostředek k vyhledání nového zaměstnání i nových zaměstnanců* [online]. Dostupné z WWW: <<https://dspace.upce.cz/bitstream/10195/32256/1/CL85.pdf>>. s. 307-308

2. Pracovní síla

V této kapitole vysvětlím pojem pracovní síla a budu na ni pohlížet různými směry z pohledu více autorů. Tím vyvstává otázka, který směr bude nejvhodnější k dosažení stanovných cílů práce a jak jej aplikuji. Sjednocení chápání pojmů pracovní síly je nutné, abych si definovala některé základní pojmy, které s pracovní silou souvisí a které ji ovlivňují. Jeden z těchto pojmů je osobnost. Jak je možné osobnost chápat a jaké jsou faktory, které osobnost ovlivňují? Jaké vlastnosti osobnosti mají? Další pojmy jsou znalosti, dovednosti, zkušenosti a pojmy. S těmito výrazy budu dále pracovat v praktické části a využiji je při členění požadavků. Také vysvětlím pojmy gramotnost a funkční gramotnost, jelikož jsou to v dnešní době velmi důležité pojmy a v požadavcích na pracovní síly mají své neodmyslitelné místo.

2.1 Charakteristika pracovní síly

Ke zpracování charakteristiky pracovní síly jsem si vybrala pár autorů, kteří se danou problematikou zabývají. Patří k nim Tomáš Sirovátka, Dušan Šimek, Margaret Foot a Caroline Hook a v poslední řadě Kateřina Valentová.

Ekonomický pohled:

Tomáš Sirovátka ve své výzkumné studii uvádí, že počty obyvatel ve věku 15–59 let představují základní zdroj pracovních sil. Jejich počet je dán demografickým vývojem a věkovou strukturou obyvatelstva. Z hlediska nabídky pracovních sil je důležité se zabývat i vnitřní věkovou strukturou, strukturou podle pohlaví, významná jsou i hlediska regionální a kvalitativní (vzdělanostní, kvalifikační).⁷

⁷ SIROVÁTKA, Tomáš. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva z výzkumné studie* [online]. 154 s. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>.

Dušan Šimek se ve své publikaci zabývá vznikem slova práce a pracovní síla. V anglickém jazykovém prostředí se uplatňuje rozlišování mezi pojmy „labour“ a „work“. „Labour“ je tělesná aktivita, určená k zajištění přežití, jejíž produkty jsou konzumovány relativně bezprostředně, „work“ (práce, dílo, činnost) je aktivita, kdy člověk „svými rukama“ dává objektivitu světu, vytváří hodnoty. Takže bychom vlastně mohli říci, že pracovní silou je každý člověk, který svou tělesnou aktivitu, tudíž své ruce nebo mozek, používá k zajištění přežití tím, že vytváří hodnoty.

Dále uvádí, že kvalifikace pracovní síly je určitý souhrn vlastností pracovní síly, která určuje i schopnost vykonávat určitou konkrétní práci. To znamená, že jde o souhrn subjektivních podmínek, znalostí, zkušeností, dovedností a zručnosti pro výkon práce.⁸

Z pohledu řízení lidských zdrojů:

Podle Margaret a Caroline Hookových je pracovní síla definovaná jako počet lidí ve věku 16 a více let, kteří jsou buď zaměstnání, nebo schopni práce. Lidé náležící k pracovní síle, kteří zrovna nejsou zaměstnání určitým zaměstnavatelem, představují pro zaměstnavatele vnější trh práce. Někdy jsou dány oddělené počty lidí v produktivním věku, jelikož však někteří lidé pokračují v práci i po dosažení důchodového věku, počty osob ve věku šedesáti a sedmdesáti let jsou zahrnuty do výpočtu celkové pracovní síly.⁹

Zajímavý názor má ve své publikaci Kateřina Valentová, která říká, že význam člověka jako lidské pracovní síly spočívá v postavení nejdůležitějšího výrobního vstupu a motoru činnosti organizace. V tom spočívá zásadní rozdíl oproti dřívějšímu pojetí člověka, kdy byl chápán pouze jako pracovní síla.¹⁰

Z pohledu zákona:

Zákon přesně pojem pracovní síla nespécifikuje. Vymezuje nám pracovně právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a stanovuje nám práva a povinnosti vycházející z pracovněprávních vztahů. Tohle zákonné vymezení pro mě není momentálně důležité a nebudu s ním dále pracovat.

⁸srov. ŠIMEK, Dušan. *Otevřená práce*. 91 s.

⁹ FOOT, Margaret; HOOK, Caroline. *Personalistika*. 459 s.

¹⁰ srov. VALENTOVÁ, Kateřina. *Spokojenost liniových manažerů s řízením lidských zdrojů*. 81 s.

Pro mě a mou práci byla nejdůležitější kombinace pohledu ekonomického a řízení lidských zdrojů, fakt, že pracovní síly zahrnují lidi starší 15 let, kteří jsou schopni práce, nabízejí ji zaměstnavateli a chtějí být za ni odměněni příslušnou odměnou v podobě mzdy.

2.2 Osobnost a vlastnosti osobnosti

Dále se budu zabývat vymezením pojmu osobnost, protože právě osobnost určuje, jakým způsobem se chováme k ostatním lidem, jak myslíme, jak komunikujeme s lidmi a jakým způsobem vyjadřujeme své emoce. Tudíž to souvisí s tím jak se bude pracovní síla chovat a jak bude přistupovat ke své práci.

Hartl a Hartlová ve svém psychologickém slovníku definují osobnost jako celek duševního života člověka.¹¹ Bělohlávek na ni pohlíží zase trochu jinak a definuje ji jako jedinečné spojení psychických rysů, které charakterizuje jednotlivce. Určuje způsob, jakým člověk prožívá okolní dění, jeho jednání v rozličných situacích a záměry, kterých chce dosáhnout. Výrazně se projevuje na výsledcích práce i vztazích vůči jiným lidem.¹²

Dle Armstronga ji lze také definovat jako relativně stabilní a trvalé stránky jedinců, které je odlišují od jiných lidí. To je pojetí osobnosti založené na „rysech“ a rysy predisponují člověka chovat se určitým způsobem v řadě různých situací. Předpoklad, že lidé jednají v souladu s rysy, které manifestují, je východiskem pro předpovídání jejich budoucího chování. Všichni připisujeme lidem určité rysy, když se pokoušíme pochopit, proč se určitým způsobem chovají.¹³

Bedrnová a Holý uvádějí ve své publikace obecné znaky osobnosti:

Jedinečnost: Osobnost je to, co člověka (individuum) psychologicky odlišuje od ostatních.

¹¹ HARTL, Pavel; HARTLOVÁ, Helena. Psychologický slovník. Praha: Portál, 2000. 60 s. ISBN 80-7178-303-X.

¹² BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich. *Management*. 642 s.

¹³ ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. 968 s.

Souhrnnost a jednota: Osobnost je souhrnem psychologických prvků, jakýchsi substruktur, které spolu tvoří nedělitelnou jednotu (celek).

Relativní stálost: Osobnost je to psychické v člověku, co je relativně stálé a co umožňuje předpovědět chování člověka v určité situaci.

Prizpůsobení a vývoj: Osobnost je nepřetržitým procesem, způsobem, jímž se vyrovnává se změnami podmínek v sobě i svém prostředí.¹⁴

Mohla bych dále pokračovat ve výčtu definic osobnosti dle dalších autorů, protože se tímhle tématem zabývají různé vědy jako filozofie, teologie, historie, sociologie, etika, pedagogika, literatura či biologie, ale pro mě je důležité, že se na osobnost dívám z pohledu ekonomického jako na pracovní sílu.

Vlastnosti osobnosti

Osobnost může být ovlivněna různými způsoby, vlastnosti patří nepochybně k jednomu z nich. Podle Bělohlávky vlastnosti osobnosti vyjadřují relativně stálý způsob chování jednotlivce. Člověk s určitou vlastností jedná v podobných situacích standardním způsobem. Lze třeba předpokládat, že ten, kdo obvykle vzplane při domnělém porušení svých práv, se znovu rozčílí, když se nestane to, co očekával. O takovém člověku pak můžeme říci, že je hněvivý a impulzivní. Vlastnosti jsou důležité pro úspěch ve většině různých zaměstnání.¹⁵

Struktura vlastností osobnosti

Vlastnosti lze modelově rozčlenit do tří substruktur:

1. Vlastnosti osobnosti, které určují způsoby a formy projevů, zvláště pak vyrovnávání se s novými životními podmínkami a situacemi. Jde o integrální slitiny vrozených a osvojených pohotovostí k určité subjektivně příznačné pohotovosti, dynamice, formě či způsobům odezvy na komplexy vnějších změn, resp. o vnitřní determinanty povahy interakčních aktivit osobnosti. Jedná se o povahové vlastnosti osobnosti, obecněji, resp. tradičně označované jako temperament.

¹⁴ BEDRNOVÁ, Eva; NOVÝ, Ivan. Psychologie a sociologie. 800 s.

¹⁵ srov. BĚLOHLÁVEK, František; KOŠTAN, Pavol; ŠULER, Oldřich. *Management*. 642 s.

2. Vlastnosti osobnosti, které vyjadřují zaměřenost, obsah, směr interakcí subjektu. Jeho postoje, soustava a předivo jeho potřeb a zájmů, soustava vztahů k rozmanitým stránkám objektivní reality (včetně vztahu k sobě samému), které u daného jedince vystupují jako hybná síla, tendence či zdroj interakčních aktivit v reálných kontextech společenské životní praxe. Ve svém komplexu představují substrukturu motivačních vlastností osobnosti.
3. Vlastnosti osobnosti, jež charakterizují dosaženou úroveň a potenciální předpoklady jedince co do struktury a kvality realizace činností, výkonnosti, jednání. Tážeme-li se na tento komplex vlastností, obvykle konfrontujeme nároky na činnost (jednání, kvalitu výkonu) daného jedince a jeho psychickou potenci účinně se s nimi vyrovnat, resp. hledáme odpověď na otázku, co je daný jedinec aktuálně či potenciálně schopen s to realizovat, řešit. Tyto vlastnosti se pojímají jako struktura jeho schopností.¹⁶

2.3 Znalosti, dovednosti, zkušenosti

Podle Hroníka lze **znalosti** získat studiem, jsou to informace, kterým se učíme z literatury, přednášek, vyprávění. Mohou se týkat různějších témat od teoretické matematiky a filozofie až po projektování staveb nebo moderní metody financování. Uvádí příklad: člověk by si mohl přesně nastudovat lyžování – jak má přenášet váhu, jak zacházet s tyčkami, jak brzdit pohyb lyže. Na svahu by mu tyto teoretické znalosti asi málo pomohly. Potřebuje se především vycvičit. Výcvikem lyžování získá dovednost. V organizacích jsou důležité **dovednosti** jako vyjednávání, efektivní naslouchání a komunikace, delegování, řízení času (time management), vedení porad atd. Těmto dovednostem se pracovníci učí jednak praxí, jednak specializovaným výcvikem. Ani dovednost získaná výcvikem však v mnoha případech nestačí. Zejména v oblasti řízení, obchodu a vedení lidí jsou důležité také praktické **zkušenosti**. Ty lze získat jedine praxí.¹⁷

¹⁶ *Ei.czechian.net* [online]. 2005 [cit. 2011-03-21]. Osobnost. Dostupné z WWW: <<http://ei.czechian.net/webs/osob/strukdyn.php>>.

¹⁷ HRONÍK, František. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. 240 s.

Znalosti se klasifikují ve dvou rovinách:

- 1) explicitní (formální) – vyjádřeny v hmotné podobě
- 2) tacit znalosti – skryté v mozku člověka.¹⁸

Dovednosti můžeme členit:

- 1) Schopnosti praktické aplikace vědomostí
- 2) Schopnosti speciální¹⁹

Důležité je, že **znalosti** jsou v paměti uchované teoretické informace o určitých jevech, pojmech a jejich vztazích a souvislostech, které jsme získali studiem, vyprávěním, nebo odbornou činností. **Dovednost** je schopnost dělat určité věci prakticky.²⁰

A **zkušenosti** jsou získané z praxe prožitím různých situací a obohacují člověka.

2.4 Postoje

Dalším pojmem jsou postoje, protože jsou součástí osobnosti a souvisí se zájmy osobnosti a jejími sklony. Podle Bělohávků vyjadřují vztah člověka k nějakému jevu, předmětu či jinému člověku, tedy vztah pracovní síly například k určitým situacím, práci, firmě a spolupracovníkům. Vytvářejí spokojenost a motivují, nebo naopak vyvolávají negativní jevy – absence, podvádění, odbývání práce, opuštění organizace.²¹

Mají složku:

- kognitivní (názor na objekt), která je postavena na všech informacích, které člověk o věci získal, na rozumových úvahách o věci (nízké mzdy ve srovnání s jinými organizacemi, nedobrá hospodářská situace firmy),

¹⁸ TRUNEČEK, Jan. *Management znalostí* [online]. [cit. 2011-03-21]. Dostupné z WWW: <http://www.google.com/books?hl=cs&lr=&id=UVOlP4V-KWoC&oi=fnd&pg=PP2&dq=%C4%8Dlen%C4%9Bn%C3%AD+Znalost%C3%AD&ots=_IcX10qx_K&sig=iVAKHOYKBBEp6IAMTGm61WE1JFM#v=onepage&q=%C4%8Dlen%C4%9Bn%C3%AD%20Znalost%C3%AD&f=false>.

¹⁹ BEDRNOVÁ, Eva; NOVÝ, Ivan. *Psychologie a sociologie*. 800 s.

²⁰ srov. VETEŠKA, Jaroslav; TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělání*. 160 s.

²¹ srov. BĚLOHLÁVEK, František. *Organizační chování*. 352 s.

- emocionální (citový vztah k objektu), cit radosti, přátelství, oddanosti nebo naopak nechuti či nenávisti (pracoval zde už táta, je tu mnoho lidí, které mám rád, vždycky jsem byl hrdý na firemní značku),
- konativní (chování vůči objektu), snaha jednat ve prospěch objektu nebo proti němu (neodejdu, setrvám ve firmě a budu se ze všech sil snažit, aby se znovu postavila na nohy).²²

Dle mého názoru je důležité, že **postoje** vyjadřují cítění a zaujímání stanoviska pro a proti k různým otázkám. Formují se zkušenostmi v průběhu celého života.²³ Každý člověk má své základní postoje, na základě kterých lze přepokládat, jak se bude chovat v určitých situacích.

2.5 Gramotnost a funkční gramotnost

Specifickou oblastí, která stojí za zmínku, je **gramotnost**, protože nezbytně s pracovní silou souvisí. Jak uvádí Milada Rabušicová své knize na tohle téma, gramotný člověk je takový, který umí číst a psát, ngramotný to neumí. Většina odborníků se shoduje v tom, že gramotnost má něco společného se čtením a psaním, někteří dodávají, že také s počítáním, ale o přesném vymezení toho, co konkrétně je obsahem gramotnosti a v jaké míře, zatím souhlas nepanuje.²⁴

Myslím si, že pro pracovní sílu je nezbytné, aby byla gramotná. I když zrovna nenastupuje na místo, na kterém by přímo potřebovala číst a psát i přesto by si měla umět přečíst pracovní smlouvu, pracovní řád a umět se podepsat. To v dnešní době už není pro většinu lidí problém. Ale stačí to? Není to pro dnešní svět přece jen málo? Proto jsem se dále zabývala dalším pojmem a tím byla funkční gramotnost.

Pojem **funkční gramotnost** se odlišuje od klasické gramotnosti v podobě prosté schopnosti číst a psát následujícími body:

²² BĚLOHLÁVEK, František. Organizační chování. 352 s.

²³ srov. VETEŠKA, Jaroslav; TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělání*. 160 s.

²⁴ srov. RABUŠICOVÁ, Milada. Gramotnost: staré téma v novém pohledu. 199 s.

- je přizpůsobena kulturnímu kontextu, v němž se užívá, a tomuto kontextu odpovídá obsah a náročnost gramotnostních dovedností,
- implikuje, že existuje rozdíl mezi individuální gramotností a funkční gramotností v tom, že individuální gramotnost nemusí být dostatečná pro fungování jedince ve společnosti,
- předpokládá dovednosti, jež jsou náročnější než jen zvládnutí základních technik čtení a psaní,
- bývá chápána obecně jako schopnost komunikovat,
- není v žádném případě dichotomický jev, ale kontinuum,
- musí být také jako kontinuum měřena a interpretována,
- může být měřena přímo, nemusí se odhadovat na základě jiných indikátorů (např. počtu let školní docházky),
- není totožná se „školní gramotností“, což znamená, že dobré zvládnutí školního vzdělání nemusí nutně znamenat úspěšné řešení úkolů každodenního života, při nichž je funkční gramotnost potřebná,
- jde výlučně o gramotnost dospělých, obvykle v populaci starší 15 let,
- je obvykle dávana do souvislosti s vyspělými zeměmi.

V předchozí kapitole jsem definovala pojem pracovní síla. Dále jsem vysvětlila pojem osobnost a další s ní související pojmy – vlastnosti osobnosti, znalosti, dovednosti, zkušenosti a postoje. Definice těchto pojmů mi dále poslouží k rozčlenění požadavků v teoretické části. V dnešní době je nezbytné, aby uměla pracovní síla nejen číst a psát, tudíž byla gramotná, ale měla by umět nabídnout i něco navíc, tudíž jsem do téhle kapitoly zahrnula i pojem funkční gramotnost, který nám říká, co to funkční gramotnost je a proč je důležitá.

3. Metodologie

3.1 Záměr výzkumu

Záměrem výzkumu bylo sledovat inzeráty, které přímo uvádějí, že upřednostňují absolventa vysoké školy nebo neuvádějí žádné omezení, tudíž je považuji za inzeráty vhodné i pro absolventy a zařadila jsem je do výzkumu také.

Tuto problematiku jsem si vybrala, protože jsem sama budoucí absolvent, tudíž je mi blízká a zajímá mě, co zaměstnavatelé poptávají nejvíce a jak to na olomouckém trhu práce vypadá. Proto mě zajímali i jednotlivé oblasti.

3.2 Rozbor inzerce volných pracovních míst

Vybrala jsem si inzerci z novin MF Dnes, která vychází každý čtvrtek jako příloha o zaměstnání pro olomoucký kraj. Jako cílovou skupinu, pro kterou jsem sledovala inzerci, jsem zvolila absolventy vysokých škol s ekonomickým zaměřením, věkově mezi 21. až 26. rokem života. Inzerci jsem sledovala 6 měsíců od 1. července 2010 do 31. prosince 2010, protože je to období, kdy většina studentů končí svá studia a začínají s hledáním zaměstnání. Zajímali mě inzeráty české i cizojazyčné.

3.3. Volba metod

Potřebovala jsem vyhodnotit množství opakujících se požadavků, z tohoto důvodu jsem použila kvantitativní vyhodnocení. Na druhou stranu mě zajímal i celkový výčet požadavků, proto jsem doplňkově použila i kvalitativní vyhodnocení.

Cílem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz. Cílem kvalitativního výzkumu je vytváření nových hypotéz, nového porozumění, vytváření teorie.

Logika kvantitativního výzkumu je deduktivní. Na začátku je problém existující buď v teorii, nebo sociální realitě. Tento problém je přeložen do hypotéz. Ty jsou základem

pro výběr proměnných. Sebraná data jsou použita pro testování hypotéz a výstupem kvantitativního výzkumu je soubor přijatelných nebo zamítnutých hypotéz.

Naproti tomu kvalitativní výzkum používá induktivní logiku. Na začátku výzkumného procesu je pozorování, sběr dat. Pak výzkumník pátrá po pravidelnostech existujících v těchto datech, po významu těchto dat, formuluje předběžné závěry a výstupem mohou být nově formulované hypotézy nebo nová teorie.

Redukce informace v kvalitativním a kvantitativním výzkumu

Kvantitativní výzkum	Kvalitativní výzkum
Omezený rozsah informace o velice mnoha jedincích.	Mnoho informací o velmi malém počtu jedinců.
Silná redukce počtu pozorovaných proměnných a silná redukce počtu sledovaných vztahů mezi těmito proměnnými.	Silná redukce počtu sledovaných jedinců.
Generalizace na populaci je většinou snadná a validita této generalizace je měřitelná.	Generalizace na populaci je problematická a někdy i nemožná. ²⁵

Zdroj: DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*, str. 286.

Komentář:

Tahle přehledná tabulka mi specifikuje co přesně je důležité pro kvantitativní výzkum, a co pro kvalitativní. Jelikož ve svém dalším šetření používám oba, je důležité, abych věděla na co se mám zaměřit a dokázala jednotlivé výzkumy správně použít.

²⁵ DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 374 s.

3.4 Popis vybraného vzorku

Kvantitativní vyhodnocení

Celkový počet inzerátů byl 336. Z toho 334 v češtině a dva cizojazyčné (v angličtině). Se 74 inzeráty jsem blíže nepracovala, protože v nich nebyly uvedeny žádné požadavky na pracovní síly. Zbýlých 262 inzerátů požadavky obsahovalo. Stanovila jsem si hypotézy, a ty se mi dle dalšího zkoumání buď potvrdily, nebo nepotvrdily.

Kvalitativní vyhodnocení

Kvantitativně jsem zjišťovala, co přesně se v inzerátech objevilo, bez ohledu na to v jakém množství. Co vlastně zaměstnavatelé požadují a jak své požadavky v inzerátech formulují? Pro tento výzkum jsem si hypotézy nestanovovala, pouze jednu obecnou otázku, jaké požadavky se v inzerátech objevily?

3.5 Hypotézy a operacionalizace pro kvantitativní vyhodnocení vzorku

H1. Který požadavek zaměstnavatelé poptávají nejvíce?

Zaměstnavatelé podle mě nejčastěji uvádějí nároky na vzdělání, nebo odborné znalosti. Tato hypotéza se potvrdí, pokud ve více než 50 % inzerátů budou formulovány požadavky k odborným znalostem.

H2. Vysokoškolské vzdělání je v inzerátech požadováno méně často než středoškolské vzdělání.

V inzerátech bude podle mě o 1/3 požadavků na vysokoškolské vzdělání méně než na středoškolské vzdělání. Ale i kdyby se tato hypotéza potvrdila, budu tyto inzeráty považovat za vhodné i pro absolventy vysokých škol.

H3. V požadavcích na znalost cizího jazyka bude převažovat angličtina.

Z celkového počtu požadavků bude více než polovina na znalost cizího jazyka angličtinu.

H4. Vlastnosti jsou v inzerátech poptávány jen okrajově a nebudou tvořit největší část.

Z celkového počtu inzerátů budou uvedeny vlastnosti pouze jako ¼ požadavků.

H5. Dovednosti budou podle mě druhá nejčastěji poptávaná oblast, hned po znalostech.

Celkový počet dovedností bude rozlišován rozdílem alespoň 30 požadavků od nejvyšší oblasti a bude tvořit alespoň 10 % z celkového počtu.

H6. Nejčastěji vyhledávanou dovedností budou požadavky na komunikační dovednosti.

Z celkového počtu požadavků na dovednosti bude komunikace tvořit víc jak 50 %.

H7. Postoje budou tvořit nejmenší skupinu požadavků.

Tato hypotéza se potvrdí, pokud počet na druhou nejmenší skupinu bude vyšší alespoň o 10 %.

3.6 Analýza zveřejňovaných požadavků a vlastní přehled dělení

Zdrojem zkoumaných inzerátů, které jsem vybrala pro své šetření, byly noviny jakožto snadná forma hledání práce, kterou může využít každý. Vybraným periodikem byl deník MF Dnes, protože patří mezi nejčtenější noviny v olomouckém kraji. Celkový počet inzerátů, které byly přípustné pro mnou vybranou cílovou skupinu – absolventi vysokých škol s ekonomickým zaměřením – bylo 336 (334 v češtině, 2 v angličtině).

V 74 inzerátech nebyly blíže specifikované požadavky. Ze zbylých 262 inzerátů jsem zjišťovala další informace.

Postup:

Od 1. července 2010 do 31. prosince 2010 jsem si odkládala každou čtvrtetní přílohu o zaměstnání z novin MF Dnes. V lednu jsem začala inzerci zpracovávat. Nejdříve jsem si inzeráty rozčlenila na vhodné a nevhodné pro mou cílovou skupinu, což jsou absolventi VŠ, případně na ty, které neuváděli žádné omezení, které by vysokoškolským absolventům bránilo se o dané místo ucházet. V potaz jsem brala i cizojazyčné inzeráty, které jsem po překladu také zařadila. Postupně jsem začala vypisovat veškeré požadavky, které se v inzerátech objevily. U požadavků, které se objevily víckrát, jsem zaznamenávala četnost a nakonec jsem je sečetla. Inzeráty, ve kterých se žádné požadavky neobjevily, jsem si taktéž zaznamenávala a nakonec je sečetla. Po sečtení všech různých požadavků ze všech vhodných inzerátů jsem si požadavky rozčlenila do skupin znalosti, vlastnosti, dovednosti, postoje a jiné požadavky. Zkušenosti, tedy praxi, jsem do své kategorizace nezahrnula, protože předpokládám, že kategorie absolventů praktické zkušenosti nemá vůbec, nebo jen minimální. Všechny zjištěné informace jsem si vložila do přehledné tabulky.

4. Výsledky šetření

4.1. Souhrnný přehled výsledků kvantitativního i kvalitativního šetření

Kvantitativní vyhodnocení

Z celkového počtu 336 inzerátů bylo 334 v češtině a dva cizojazyčné, konkrétně v angličtině. 74 inzeráty jsem blíže nepracovala, protože v nich nebyly uvedeny požadavky na pracovní síly. Zbýlých 262 inzerátů obsahovalo počty následujících požadavků:

Znalosti		
	ÚSO s maturitou (úplné střední odborné vzdělání)	182
	ÚSV (úplné střední vzdělání)	31
	Bakalářské vzdělání	9
	Vysokoškolské vzdělání	23
	Živnostenský list	6
	Anglický jazyk	5
	Německý jazyk	10
	Ruský jazyk	1
	Řízení automobilu (řidičský průkaz skupiny B)	14
	Znalost účetnictví	2
	Znalost PC (MS Windows XP, balíček Office, MS Internet)	14
	Orientace a znalost regionů	2
		299
Vlastnosti		
	Zodpovědnost	4
	Spolehlivost	7
	Pečlivost (preciznost)	4
	Cílevědomost	4
	Dynamická osobnost	1
	Energická osoba	3
	Aktivní osobnost	1
		24
Dovednosti		
	Organizační chování	8
	Psychická vyrovnanost	1
	Samostatnost	12
	Kolektivní (týmová) práce	3
	Manažerské schopnosti	2
	Lehké navazování a udržování dobrých vztahů s klienty	2
	Komunikativnost	18
	Efektivní komunikace s mezinárodními zákazníky	2
	Obchodní talent	16
		64

Postoje		
	Ochota pravidelně pracovat	2
	Reprezentativní a příjemné chování	7
	Flexibilita	18
	Zájem na pozitivních výsledcích v práci	2
	Vysoké pracovní nasazení	9
	Loajalita vůči zaměstnavateli	6
	Ochota učit se nové věci a další vzdělávání	4
	Práce přesčas dle potřeby	3
	Ochota cestovat v regionu	1
	Solidní jednání	1
		53
Jiné požadavky		
	Vlastní automobil	9
	Zdravotní způsobilost	2
	Vlastní PC	1
	Internet	1
	Pevná linka	1
	Čistý trestní rejstřík	3
	Bydliště na Moravě	1
	Bydliště v okolí Olomouce	1
		19

Kvalitativní vyhodnocení

Kvalitativně jsem zjišťovala, přesné formulace požadavků bez ohledu na počty. Co opravdu zaměstnavatelé požadují a jak své požadavky dokáží zformulovat v inzerátech? Následující tabulka uvádí přehled všech požadavků rozdělených do kategorií, které jsem si určila dle teorie.

Znalosti	
	ÚSO s maturitou (úplné střední odborné vzdělání)
	ÚSV (úplné střední vzdělání)
	Bakalářské vzdělání
	Vysokoškolské vzdělání
	Živnostenský list
	Anglický jazyk
	Německý jazyk
	Ruský jazyk
	Řízení automobilu (řidičský průkaz skupiny B)
	Znalost účetnictví
	Znalost PC (MS Windows XP, balíček Office, MS Internet)
	Orientace a znalost regionů

Vlastnosti	
	Zodpovědnost
	Spolehlivost
	Pečlivost (preciznost)
	Cílevědomost
	Dynamická osobnost
	Energická osoba
	Aktivní osobnost
Dovednosti	
	Organizační chování
	Psychická vyrovnanost
	Samostatnost
	Kolektivní (týmová) práce
	Manažerské schopnosti
	Lehké navazování a udržování dobrých vztahů s klienty
	Komunikativnost
	Efektivní komunikace s mezinárodními zákazníky
	Obchodní talent
Postoje	
	Ochota pravidelně pracovat
	Reprezentativní a příjemné chování
	Flexibilita
	Zájem na pozitivních výsledcích v práci
	Vysoké pracovní nasazení
	Loajalita vůči zaměstnavateli
	Ochota učit se nové věci a další vzdělávání
	Práce přesčas dle potřeby
	Ochota cestovat v regionu
	Solidní jednání
Jiné požadavky	
	Vlastní automobil
	Zdravotní způsobilost
	Vlastní PC
	Internet
	Pevná linka
	Čistý trestní rejstřík
	Bydliště na Moravě
	Bydliště v okolí Olomouce

4.1.1 Kvantitativní šetření

Požadavky na odborné znalosti:

H1. Který požadavek zaměstnavatelé poptávají nejvíce?

Zaměstnavatelé podle mě nejčastěji uvádějí nároky na vzdělání, nebo odborné znalosti. Tato hypotéza se potvrdí, pokud ve více než 50 % inzerátů budou formulovány požadavky k odborným znalostem.

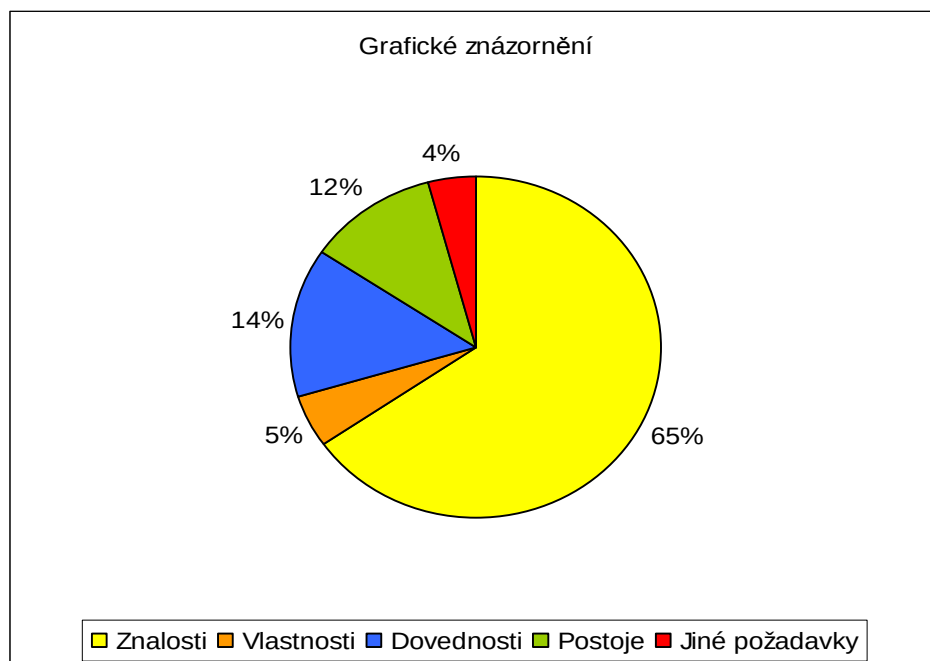
Vyhodnocení:

Znalosti		
	ÚSO s maturitou (úplné střední odborné vzdělání)	182
	ÚSV (úplné střední vzdělání)	31
	Bakalářské vzdělání	9
	Vysokoškolské vzdělání	23
	Živnostenský list	6
	Anglický jazyk	5
	Německý jazyk	10
	Ruský jazyk	1
	Řízení automobilu (řidičský průkaz skupiny B)	14
	Znalost účetnictví	2
	Znalost PC (MS Windows XP, balíček Office, MS Internet)	14
	Orientace a znalost regionů	2
		299

Tato hypotéza se potvrdila, protože výskyt požadavků na odborné znalosti byl dokonce o dost vyšší než v 50 % inzerátů. Z toho vyplývá, že nároky na znalosti jsou pro zaměstnavatele nejdůležitější. Nejvyšší požadavek byl na vzdělání, z čehož vyplývá, že studovat se opravdu vyplácí a je to v dnešní době důležité. Podle mého názoru by se řízení automobilu a znalost PC by se dala také považovat za funkční gramotnost. Jak jsem již uváděla v kapitole o funkční gramotnosti je to nějaká hodnota navíc oproti prosté podobě gramotnosti, kdy umí zaměstnanec jen číst a psát. V dnešní době už je normální, že má většina lidí řidičský průkaz a umí ovládat PC, proto bych tyhle

požadavky do ní také zahrnula, ovšem žádná literatura se o tom nezmiňuje, proto je to zatím jen můj názor

Pro lepší přehled uvádím následující graf, který procentuálně vyjadřuje, jaké požadavky se vyskytovaly v inzerci nejčastěji.



H2. Vysokoškolské vzdělání je v inzertech požadováno méně často než středoškolské vzdělání.

V inzertech bude podle mě o 1/3 požadavků na vysokoškolské vzdělání méně než na středoškolské vzdělání. Ale i kdyby se tato hypotéza potvrdila, budu tyto inzeráty považovat za vhodné i pro absolventy vysokých škol.

Vyhodnocení:

Znalosti		
	ÚSO s maturitou (úplné střední odborné vzdělání)	182
	ÚSV (úplné střední vzdělání)	31
	Bakalářské vzdělání	9
	Vysokoškolské vzdělání	23
	Živnostenský list	6
	Anglický jazyk	5
	Německý jazyk	10
	Ruský jazyk	1
	Řízení automobilu (řidičský průkaz skupiny B)	14
	Znalost účetnictví	2
	Znalost PC (MS Windows XP, balíček Office, MS Internet)	14
	Orientace a znalost regionů	2
		299

Tato hypotéza se potvrdila. Požadavky na středoškolské vzdělání byly dokonce o 181 tedy více než o $\frac{3}{4}$ vyšší než na vysokoškolské vzdělání. Toto zjištění odpovídá faktu, že mnoho absolventů VŠ je nuceno odpovídat i na inzeráty, které jsou primárně určeny středoškolským absolventům, z prostého důvodu – nabízených pozic pro středoškoláky je mnohem více

H3. V požadavcích na znalost cizího jazyka bude převažovat angličtina.

Z celkového počtu požadavků bude více než polovina na znalost cizího jazyka angličtinu.

Vyhodnocení:

Znalosti		
	ÚSO s maturitou (úplné střední odborné vzdělání)	182
	ÚSV (úplné střední vzdělání)	31
	Bakalářské vzdělání	9
	Vysokoškolské vzdělání	23
	Živnostenský list	6
	Anglický jazyk	5
	Německý jazyk	10
	Ruský jazyk	1
	Řízení automobilu (řidičský průkaz skupiny B)	14
	Znalost účetnictví	2
	Znalost PC (MS Windows XP, balíček Office, MS Internet)	14
	Orientace a znalost regionů	2
		299

Tahle hypotéza se nepotvrdila. K mému velkému údivu se angličtina objevovala v požadavcích méně, než jsem očekávala. Nejžádanějším jazykem byla němčina a to o polovinu více než angličtina. To je překvapující, protože se momentálně všude klade největší důraz na angličtinu, ať už jde o školství nebo jiné obory. Z mého zkoumání ale jednoznačně vyplynulo, že největší poptávka byla po němčině. Z toho pro mě opět vyplývá, že učit se více jazyků rozhodně není na škodu.

Požadavky na vlastnosti:

H4. Vlastnosti budou v inzerátech poptávány jen okrajově a nebudou tvořit největší část?

Z celkového počtu inzerátů budou uvedeny vlastnosti pouze jako ¼ požadavků.

Vyhodnocení:

Vlastnosti		
	Zodpovědnost	4
	Spolehlivost	7
	Pečlivost (preciznost)	4
	Cílevědomost	4
	Dynamická osobnost	1
	Energická osoba	3
	Aktivní osobnost	1
		24

Vlastnosti se opravdu neobjevily v mnoha inzerátech, netvořily ani ¼ požadavků. Z celkového počtu požadavků tvořily pouhých 5 %, tudíž druhou nejmenší skupinu. Přijde mi to velmi málo, protože si myslím, že člověk při výkonu práce je svými vlastnostmi značně ovlivněn. Dle mého názoru jsou osobní vlastnosti velmi důležité pro úspěch ve většině zaměstnání. Proto by to měli zaměstnavatelé při tvoření inzerátů brát v potaz.

Požadavky na dovednosti:

H5. Dovednosti budou podle mě druhá nejčastěji poptávaná oblast, hned po znalostech.

Celkový počet dovedností bude rozlišován rozdílem alespoň 30 požadavků od nejvyšší oblasti a bude tvořit alespoň 10 % z celkového počtu.

Vyhodnocení:

Dovednosti		
	Organizační chování	8
	Psychická vyrovnanost	1
	Samostatnost	12
	Kolektivní (Týmová) práce	3
	Manažerské schopnosti	2
	Lehké navazování a udržování dobrých vztahů s klienty	2
	Komunikativnost	18
	Efektivní komunikace s mezinárodními zákazníky	2
	Obchodní talent	16
		64

Tato hypotéza se potvrdila. Dovednosti tvoří druhou nejčastěji poptávanou oblast hned po znalostech. Tvoří 14 % z celkového počtu, je jich dokonce o 235 více. Tudíž zaměstnavatelé podle svých požadavků uvedených v inzerátech kladou větší nároky na dovednosti, než na vlastnosti. Dle mého názoru je v praxi určitě důležité věci nejen znát teoreticky, ale umět je použít prakticky, tudíž na svých dovednostech musíme neustále pracovat a zlepšovat se.

H6. Nejčastěji vyhledávanou dovedností budou požadavky na komunikační dovednosti.

Z celkového počtu požadavků na dovednosti bude komunikace tvořit víc jak 50 %.

Vyhodnocení:

Dovednosti		
	Organizační chování	8
	Psychická vyrovnanost	1
	Samostatnost	12
	Kolektivní (Týmová) práce	3
	Manažerské schopnosti	2
	Lehké navazování a udržování dobrých vztahů s klienty	2
	Komunikativnost	18
	Efektivní komunikace s mezinárodními zákazníky	2
	Obchodní talent	16
		64

Tahle hypotéza se nepotvrdila, požadavek komunikace tvořil pouze 31,25 % z celkového počtu požadavků na dovednosti. Dle mého názoru bychom se na

komunikaci mohli dívat také jako na součást obchodního talentu, protože s ní souvisí. V inzerátech ovšem byla tahle kategorie vymezená zvlášť, tak jsem je zachovala obě, ale určitě si myslím, že každý talentovaný obchodník musí umět bezpodmínečně dobře komunikovat.

Požadavky na postoje:

H7. Postoje budou tvořit nejmenší skupinu požadavků.

Tato hypotéza se potvrdí, pokud počet na druhou nejmenší skupinu bude vyšší alespoň o 10 %.

Vyhodnocení:

Postoje		
	Ochota pravidelně pracovat	2
	Reprezentativní a příjemné chování	7
	Flexibilita	18
	Zájem na pozitivních výsledcích v práci	2
	Vysoké pracovní nasazení	9
	Loajalita vůči zaměstnavateli	6
	Ochota učit se nové věci a další vzdělávání	4
	Práce přesčas dle potřeby	3
	Ochota cestovat v regionu	1
	Solidní jednání	1
		53

Tahle hypotéza se taktéž nepotvrdila. Postoje tvoří dokonce třetí nejvyšší skupinu, což je 12 % z celkového počtu požadavků. Z toho vyplývá, že postoje jsou pro zaměstnavatele důležitější než vlastnosti. Je nepochybně důležité, jaké postoje bude zaměstnanec vůči firmě, práci a spolupracovníkům chovat. Jak už bylo řečeno v teoretické části buď je zaměstnanec spokojený a motivovaný, nebo naopak vytváří negativní jevy (absence, podvádění, odbývání práce a další nežádoucí chování).

Objevily se i požadavky, které se nedaly zařadit do žádné kategorie, proto jsem je zahrnula pod jiné požadavky. Jde sice o malou skupinu, ale pro úplnost je zde také uvádím.

Jiné požadavky		
	Vlastní automobil	9
	Zdravotní způsobilost	2
	Vlastní PC	1
	Internet	1
	Pevná linka	1
	Čistý trestní rejstřík	3
	Bydliště na Moravě	1
	Bydliště v okolí Olomouce	1
		19

Z nezařaditelných požadavků, které zaměstnavatelé v inzerátech uvádějí lze vyčíst další informace, jisté sekundární sdělení umístěné tzv. mezi řádky. Když je po zaměstnanci např. vyžadován vlastní automobil, dá se očekávat, že se objeví i požadavky na výkon práce ve vzdálenějších lokalitách, případně na odloučených pracovištích. Vlastní PC a Internet mohou signalizovat částečný výkon práce z domova. Bydliště v okolí Olomouce či na Moravě může uchazeči napovědět, že může jít o časově náročnou práci, která se neslučuje s pravidelným dojížděním.

4.1.2 Kvalitativní šetření:

Nestanovovala jsem si žádné hypotézy jen jednu obecnou otázku, „Jaké požadavky se v inzerátech objevily?“ Zajímalo mě, co přesně zaměstnavatelé požadují, jak své požadavky formulují a o čem to vypovídá při srovnání s teorií.

Z první části požadavků jsem zjistila následující formulace znalostí:

Znalosti	
	ÚSO s maturitou (úplné střední odborné vzdělání)
	ÚSV (úplné střední vzdělání)
	Bakalářské vzdělání
	Vysokoškolské vzdělání
	Živnostenský list
	Anglický jazyk
	Německý jazyk
	Ruský jazyk
	Řízení automobilu (řidičský průkaz skupiny B)
	Znalost účetnictví
	Znalost PC (MS Windows XP, balíček Office, MS Internet)
	Orientace a znalost regionů

O požadavcích na znalosti můžu dle své teoretické části říci, že patří mezi tacit znalosti, které má člověk uvnitř svého mozku. Znalosti se člení na různé stupně vzdělání. Také se zde objevují požadavky na znalost cizích jazyků, což v dnešní době není vůbec překvapující zjištění. Taktéž řízení automobilu už v dnešní době patří k velmi vyhledávaným požadavkům. Dalo by se zařadit i mezi dovednosti, protože dle mého názoru čím déle řidičský průkaz vlastním, tím lepší jsem řidič a tím víc se zlepšuje moje dovednost. Já jsem ovšem řízení automobilu zařadila mezi znalostí, protože samotnému řízení musí nutně předcházet nabytí jistých znalostí.

Druhá část se zaměřuje na vlastnosti, které byly formulovány následujícím způsobem:

Vlastnosti	
	Zodpovědnost
	Spolehlivost
	Pečlivost (preciznost)
	Cílevědomost
	Dynamická osobnost
	Energická osoba
	Aktivní osobnost

Jak už jsem uvedla v teoretické části, vlastnosti se dají členit. Všechny z uvedených vlastností bych dle zahrnula do první skupiny členění vlastností, tudíž do skupiny povahových vlastností osobnosti. Tyhle vlastnosti určují způsoby a formy projevů, zvláště pak vyrovnávání se s novými životními podmínkami a situacemi. Tento fakt je samozřejmě pro zaměstnavatele velmi důležitý, protože ve velké míře ovlivňuje práci, kterou bude zaměstnanec vykonávat. Proto nás nepřekvapí požadavky, které se v inzerátech objevily.

Třetí část se zaměřovala na schopnosti a dovednosti. Dle kategorizace uvedené v předchozích kapitolách, jsem je zahrnula do jedné skupiny a zjistila jsem následující požadavky:

Dovednosti	
	Organizační chování
	Psychická vyrovnanost
	Samostatnost
	Kolektivní (Týmová) práce
	Manažerské schopnosti
	Lehké navazování a udržování dobrých vztahů s klienty
	Komunikativnost
	Efektivní komunikace s mezinárodními zákazníky
	Obchodní talent

Dle uvedené literatury v teoretické části dají členit na schopnosti aplikace vědomostí, sem bych zahrнула organizační chování, samostatnost, týmovou práci, manažerské schopnosti, lehké navazování a udržování dobrých vztahů s klienty, komunikativnost a s tím související efektivní komunikace s mezinárodními zákazníky. Do speciálních dovedností bych zahrнула psychickou vyrovnanost a obchodní talent. Dovednosti se budou stále vyvíjet praxí a cvikem, protože mít jen odborné znalosti nestačí.

Postoje tvořily další skupinu kategorizace a požadavky na ně jsem zjistila následující:

Postoje	
	Ochota pravidelně pracovat
	Reprezentativní a příjemné chování
	Flexibilita
	Zájem na pozitivních výsledcích v práci
	Vysoké pracovní nasazení
	Loajalita vůči zaměstnavateli
	Ochota učit se nové věci a další vzdělávání
	Práce přesčas dle potřeby
	Ochota cestovat v regionu
	Solidní jednání

Postoje se člení dle literatury uvedené v teorii na kognitivní, emocionální a konativní. Všechny, které se objevily ve zkoumaných inzerátech, jsem zahrнула do poslední kategorie tedy do postojů konativních, které vyjadřují chování vůči objektu: Ochotu pravidelně pracovat, reprezentativní a příjemné chování, flexibilitu, zájem na pozitivních výsledcích v práci, vysoké pracovní nasazení, loajalitu vůči zaměstnavateli,

ochotu učit se nové věci a dále se vzdělávat, práci přesčas dle potřeby, ochotu cestovat v regionu a solidní jednání vyjadřují snahu jednat ve prospěch objektu tudíž firmy.

4.2. Vlastní závěry z šetření

Z mého rozboru jsem zjistila, že největší nároky uvedené v nashromážděné inzerci jsou kladeny na znalosti pracovních sil. Dělá to 299 požadavků a to činí 65 % ze všech celkově uvedených požadavků. Další kategorie jsou relativně vyrovnané. 53 požadavků na postoje odpovídá 12 %, 64 požadavků na dovednosti, tudíž 14 %, vlastnosti se objevily ve 24 požadavcích, tedy v 5 %. Zbývající jiné požadavky zahrnují jen 19 požadavků, což je 4 %.

K mému překvapení se ve velkém počtu inzerátů (74, tedy 22 %) vůbec žádné požadavky neobjevují. To je podle mě velmi zavádějící a potenciální zájemce neví, co si o dané nabídce práce myslet a jestli by mohl být vůbec vhodný kandidát na danou pozici. Proto si myslím, že by se zaměstnavatelé při tvoření inzerátů měly více zaměřit na obsah. Sami by ušetřili čas vynaložený na odmítání nevhodných adeptů.

Podle výsledků provedené analýzy nejsou uvedené požadavky dostačující. Požadavky na znalosti jsou uvedené ve velké míře, ale dovednosti nejsou oproti nim ani poloviční. Což je dle mého názoru nedostačující, protože pouhé znalosti nestačí, zaměstnanci by měli disponovat také dovednostmi. Každý nedovede své znalosti aplikovat v praxi

Velmi nepatrně mohou na čtenáře inzerce působit požadavky na jazykové znalosti v inzerátech nabízejících volná místa. Byly uvedené pouze v 16 inzerátech. V dnešní době je velmi důležité ovládat co největší počet jazyků. S cizími jazyky a nejvíc angličtinou se setkáváme v každodenním životě obzvláště prostřednictvím počítačů a internetu. Z toho důvodu by požadavky na znalosti cizích jazyků měly být v inzerátech obsaženy v hojnějším počtu. Ve většině povolání, zvláště v těch, kde je zapotřebí vysokoškolský titul, je nezbytné, aby pracovník ovládal alespoň jeden cizí jazyk na komunikativní úrovni.

Požadavky na komunikační schopnosti jsou dle mého názoru také nedostatečné. Komunikaci bychom mohli zahrnout do obchodního talentu, protože s ním souvisí. Každý obchodník by měl umět bezpodmínečně dobře komunikovat. Jak jinak

přesvědčit zákazníky o tom, že zrovna náš výrobek je ten nejlepší, než mu to umět dobře vysvětlit a umět s ním efektivně komunikovat.

S nepříliš velkou četností se objevovaly i požadavky na vlastnosti. Pro úspěch při výkonu práce jsou vlastnosti dost důležité, protože je nimi člověk při práci ovlivněn. Zaměstnavatelé by měli při tvorbě inzerátů více zapojovat požadavky na vlastnosti.

Ve větší míře by se také mohly objevit požadavky na postoje. Je důležité, jaké postoje bude zaměstnanec vůči firmě, práci a spolupracovníkům mít. Jak už jsem již uváděla hodně záleží na tom, aby byl zaměstnanec spokojený a motivovaný, protože jinak vytváří negativní jevy, ze kterých vzniká absence, podvádění, odbývání práce a další nežádoucí chování.

Objevila jsem i požadavky, které nešly zařadit do žádné kategorie a uvedla jsem je jako jiné požadavky. Zajímavé je, že zaměstnavatelé v inzerátech uvádí i takové požadavky jako například: vlastní automobil, PC a internet. Může to znamenat, že zaměstnavatel vyžaduje vykonávání práce i z domova, popřípadě odjinud než ze svého pracoviště. Pro některé zaměstnavatele bylo také důležité bydliště v okolí Olomouce či na Moravě. Jiní kladou důraz na čistý trestní rejstřík, což zase není natolik překvapivé. Překvapivé by mohlo být opět jen množství, protože se tento požadavek objevil jen v malém množství inzerátů.

Dle mého zjišťování inzeráty na olomouckém trhu práce z inzerentní přílohy deníku MF Dnes obsahem dostatečně nevystihují potřebné požadavky a firmy by měly při hledání zaměstnance více specifikovat profil pracovníka, kterého hledají.

Závěr

Najít si dobrou práci je snem každého z nás. Předchází tomu hledání, probírání se spoustou inzerátů ať už v novinách či na internetu. A stejně to nemusí přinést žádné výsledky. Proč tomu tak je? Mohou být tím důvodem i špatně formulované požadavky?

Ve své bakalářské práci jsem si vyzkoušela, jak lze kvalitativním i kvantitativním výzkumem odpovědět na otázku „*Jaké jsou současné požadavky na pracovní síly?*“ Můj výzkum trval 6 měsíců a probíhal v Olomouckém kraji. Zaměřila jsem se na inzerci v novinách MF Dnes.

V první kapitole jsem se věnovala trhu práce a pojmy s ním souvisejícími a členěním skupin. Druhá kapitola byla zaměřena na definici pracovní síly a z ní vyplývající pojmy jako je osobnost, vlastnosti osobnosti, znalosti, dovednosti, zkušenosti a postoje. Už v téhle fázi jsem mohla říci, že je pro mě má práce velkým přínosem, protože jsem si ucelila náhled na danou problematiku a získala nové a užitečné informace. Kapitulu uzavírala gramotnost a funkční gramotnost. Ve třetí kapitole jsem řekla více o použité metodologii. A ve čtvrté a taky závěrečné kapitole jsem uvedla všechny výsledky šetření kvalitativního i kvantitativního.

Pomocí svého výzkumu jsem zjistila, jaké požadavky zaměstnavatelé uvádějí ve svých inzerátech. Srovnala je se stanovenými hypotézami a zhodnotila je. Dle mého názoru zjišťované inzeráty nejsou dostatečné a úplné a firmy by se měly při jejich vytváření více zamyslet nad obsahem. Nad tím co od pracovní síly opravdu očekávají, specifikovat profil pracovníka, uvádět vyžadované požadavky a zaměřit se i na jejich formulaci. Při vhodně vytvořeném a úplném inzerátu se sami vyvarují případnému zájmu uchazečů, kteří na dané místo nejsou dostatečně kvalifikováni a tím si sami ulehčí práci. Dle svého zjišťování si myslím, že spousta firem vytváření inzerátů podceňuje a nevěnuje jim zvláštní pozornost.

ANOTACE

Příjmení a jméno autora: Lucie Dedková
Instituce: Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce v českém jazyce: Současné požadavky na pracovní síly
Název práce v anglickém jazyce: Contemporary requirements on work force

Vedoucí práce: PhDr. Dana Pokorná
Počet stran: 43
Rok obhajoby: 2011
Klíčová slova v českém jazyce: Pracovní síla, trh práce, osobnost, vlastnosti, znalosti, dovednosti, postoje

Klíčová slova v anglickém jazyce: Work force, labour market, personality, properties, knowledge, skills, attitudes

Předmětem bakalářské práce „Současné požadavky na pracovní síly“ je analýza nejčastěji zveřejňovaných požadavků na pracovní síly a vymezení vlastní kategorizace na současném trhu práce. Cílem mé práce je zodpovědět otázku, jaké jsou současné požadavky na pracovní síly. První, teoretická část je zaměřena na definování požadavků na pracovní síly podle současných zdrojů.

Praktická část se zaměřuje na rozbor inzerce volných pracovních míst, analýzu zveřejňovaných požadavků, vytvoření vlastního přehledu dělení a vlastní závěry.

The bachelor thesis "contemporary requirements on work force" performs an analysis of the most often published requirements on work force and defines own categorization on contemporary of labour market. The aim of the work is to answer the question what the contemporary requirements on work force are.

First, theoretical part is focused on categorization of requirements on work force according to current resources.

Practical part is focused on the analysis of advertising vacancies, analysis of published requirements, creation of our overview of division and final conclusion.

Bibliografie

Knihy

ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha : Grada Publishing, 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.

BEDRNOVÁ, Eva; NOVÝ, Ivan. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozšířené a doplněné vydání. Praha : Management Press, 2007. 800 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

BĚLOHLÁVEK, František. *Jak vést a motivovat lidi*. 5. vydání. Brno : Computer Press, 2008. 113 s. ISBN 978-80-251-2235-8

BĚLOHLÁVEK, František; KOŠŤAN, Pavol; ŠULEŘ, Oldřich. *Management*. Olomouc : Rubico, 2001. 642 s. ISBN 80-85839-45-8.

BĚLOHLÁVEK, František. *Organizační chování*. Olomouc : Rubico, 1996. 352 s. ISBN 80-85839-09-1.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost : Příručka pro uživatele*. 3. doplněné vydání. Praha : Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

FOOT, Margaret; HOOK, Caroline. *Personalistika*. Praha : Computer Press, 2002. 459 s. ISBN 80-7226-515-6.

HARTL, Pavel; HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Praha : Portál, 2000. 60 s. ISBN 80-7178-303-X.

HRONÍK, František. *Jak se nespálit podruhé : Strategie a praxe výběrového řízení*. Brno : MotivPress, 2007. 392 s. ISBN 978-80-254-0698-4.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha : Grada Publishing, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8.

KUČEROVÁ, Karla. *Trh práce*. Ostrava : Škola manažerského rozvoje, 2006. s. 3

RABUŠICOVÁ, Milada. *Gramotnost: staré téma v novém pohledu*. Vyd. 1. Brno : Masarykova univerzita & Nakladatelství Georgetown, 2002. 199 s. Edice Rubikon, sv. 8. ISBN 80-210-2858-0.

ŠIMEK, Dušan. *Otevřená práce*. Olomouc : Universita Palackého, 1996. 91 s. ISBN 80-7067-623-X.

VETEŠKA, Jaroslav; TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělání*. Praha : Grada, 2008. 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha : Computer Press, 1999. 115 s. ISBN 80-7226-195-9.

ZLÁMAL, Jaroslav; ULRICH, Miloš. *Základy ekonomie pro management zdravotnictví*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2003. 199 s. ISBN 80-244-0349-8.

Internet

Ei.czechian.net [online]. 2005 [cit. 2011-03-21]. Osobnost. Dostupné z WWW: <<http://ei.czechian.net/webs/osob/strukdyn.php>>.

PROUZOVÁ, Marie. *Inzerát - prostředek k vyhledání nového zaměstnání i nových zaměstnanců* [online]. Pardubice, 1999. Seminární práce. Univerzita Pardubice, ekonomicko-správní fakulta. Dostupné z WWW: <<https://dspace.upce.cz/bitstream/10195/32256/1/CL85.pdf>>. ISSN:1211-555X. s. 307-308.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti : Souhrnná zpráva z výzkumné studie* [online]. Brno, 2003. 154 s. Oborová práce. Masarykova univerzita. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>.

TRUNEČEK, Jan. *Management znalostí* [online]. Praha : C. H. Beck, 2004 [cit. 2011-03-21]. Dostupné z WWW: <http://www.google.com/books?hl=cs&lr=&id=UVOl4V-KWoC&oi=fnd&pg=PP2&dq=%C4%8Dlen%C4%9Bn%C3%AD+Znalost%C3%AD&ots=_IcX10qx_K&sig=iVAKHOYKBBEp6IAMTGm61WE1JFM#v=onepage&q=%C4%8Dlen%C4%9Bn%C3%AD%20Znalost%C3%AD&f=false>. ISBN 80-7179-884-3.

VALENTOVÁ, Kateřina. *Spokojenost liniových manažerů s řízením lidských zdrojů*. Brno, 2010. 81 s. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Dostupné z WWW: <http://is.muni.cz/th/144395/fss_m/Valentova_Katerina_DP.pdf>.