

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Olomouc 2012

Pavla Hajdíková

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

Katedra aplikované ekonomie

**SPOLUPRÁCE FIRMY HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC S.R.O. SE
ŠKOLAMI A JEJÍ VLIV NA NÁBOR NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ**

Magisterská diplomová práce

Vedoucí práce: Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.

Autor práce: Bc. Pavla Hajdíková

Olomouc 2012

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Bc. HAJDÍKOVÁ Pavla	Újezd 142, Újezd	F100350

TÉMA ČESKY:

Spolupráce firmy Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. se školami a její vliv na náboru nových zaměstnanců

NÁZEV ANGLICKY:

Collaboration between Honeywell Aerospace Olomouc Ltd. and schools and its influence on recruitment of new employees

VEDOUcí PRÁCE:

Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D. - KAE

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Práce se zabývá problematikou týkající se spolupráce firmy se vzdělávacími institucemi ve městě Olomouc, přičemž hlavním cílem je zanalyzovat tuto spolupráci a vyhodnotit její vliv na náboru nových zaměstnanců, plus navrhnout případnou změnu stávajících forem spolupráce. V první části představuji personální problematiku, především řízení lidských zdrojů a získávání zaměstnanců a všeobecnou potřebu spolupráce škol a firem. V části druhé se nachází představení firmy, spolupracující školy a univerzity, formy spolupráce a přínosy ze spolupráce. Dále uvádím metody získávání zaměstnanců, především z řad studentů ze spolupracujících středních a vysokých škol v dané lokalitě a následně zpracovávám vyhodnocení efektivnosti a účinnosti veškeré této spolupráce pro společnost.

Září 2011- Stanovení přesných cílů, předmětu a metodiky řešení (první konzultace)

Listopad 2011- Vypracování teoretických východisek práce

Leden 2012- Zpracování praktické práce, vypracování první verze práce (druhá konzultace)

Únor 2012- poslední závěrečná konzultace k práci

Odevzdání práce- do 31. 3. 2011

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- 1) Armstrong Michael, Řízení lidských zdrojů:nejnovější trendy a postupy,Praha,2007.
- 2) Kocianová Renata, Personální činnosti a metody personální práce,Praha,2010.
- 3) Koubek Josef, Personální práce v malých a středních firmách,Praha,2007.
- 4) Kubátová Jaroslava, Řízení lidských zdrojů:text pro distanční vzdělávání,Olomouc-Univerzita Palackého v Olomouci,2006.
- 5) Lorenz Michael,Uta Rohrschneider, Jak uspět u přijímacího pohovoru,Praha,2005.
- 6) Ludlow Ron,Panton Fergus, Zásady úspěšného výběru pracovníků,Praha,1995.
- 7) Matějka Marek,Vidlař Pavel, Vše o přijímacím pohovoru. Jak poznat druhou stranu,Praha,2007.

Podpis studenta:

Pavla Hajdíková

Datum:

13.1.2012

Podpis vedoucího práce:

Jaroslava Kubátová

Datum:

13.1.2012

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: „*Spolupráce firmy Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. se školami a její vliv na nábor nových zaměstnanců*“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne.....

Podpis.....

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA

Poděkování

Děkuji Doc. Ing. Jaroslavě Kubátové, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce, za její podnětné rady a připomínky. Také děkuji Bc. Soně Chlumové a dalším pracovníkům firmy Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. za poskytnuté materiály a svůj čas, který mi při vypracování této práce věnovali. Dále bych chtěla poděkovat všem studentům a zástupcům spolupracujících škol, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, protože bez nich bych zpětnou vazbu a osobní názory na spolupráci nezískala.

V neposlední řadě také děkuji své rodině, partnerovi a blízkým přátelům, kteří měli se mnou v období psaní této práce nesmírnou trpělivost.

OBSAH

ÚVOD	7
1 Řízení lidských zdrojů a nábor nových zaměstnanců	9
1.1 Personální práce ve firmě	9
1.2 Personální činnost	10
1.2.1 Získávání nových zaměstnanců	11
1.3 Pravidla pro získávání zaměstnanců	13
1.4 Zdroje při získávání zaměstnanců	13
1.5 Metody získávání zaměstnanců	15
2 Představení firmy Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o.	18
2.1 Předmět podnikání	18
2.2 Organizační struktura	19
2.3 Profesní zaměření zaměstnanců	21
3 Spolupráce firmy se školami	23
3.1 Systém školství	24
3.2 Způsoby spolupráce	25
3.3 Představení spolupracujících vzdělávacích institucí	28
3.4 Přínosy ze spolupráce	29
3.4.1 Přínosy pro firmu	30
3.4.2 Přínosy pro školy	32
4 Nábor zaměstnanců ve firmě honeywell	34
4.1 Proces získávání zaměstnanců v HAO	34
4.1.1 Specifikace technické pozice	35
4.1.2 Specifikace administrativní pozice	36
4.2 Metody získávání zaměstnanců	36
5 Dotazníkové šetření	44
5.1 Dotazníky pro studenty SŠ a VŠ	45
5.2 Analýza dat	45
5.3 Interpretace dat	55
ZÁVĚR	58

ANOTACE	60
ANNOTATION	61
LITERATURA A PRAMENY	62
ELEKTRONICKÉ ZDROJE	63
DOKUMENTY FIRMY	64
SEZNAM TABULEK	65
SEZNAM GRAFŮ	66
SEZNAM STRUKTUR	67
SEZNAM ZKRATEK	68
SEZNAM PŘÍLOH	69
Příloha 1	
Příloha 2	
Příloha 3	
Příloha 4	
Příloha 5	
Příloha 6	
Příloha 7	

ÚVOD

Hlavním cílem této práce je analýza spolupráce společnosti Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. (dále jen HAO) se středními a vysokými školami v lokalitě, kde firma působí. Výstupem práce bude vyhodnocení vlivu této spolupráce na nábor nových zaměstnanců. Dalším cílem je zjistit názory a postoje na spolupráci samotných studentů a zástupců spolupracujících škol pomocí dotazníkového šetření a na jeho základě navrhnout nové či zlepšit stávající formy spolupráce.

Pro svoji práci jsem si vybrala společnost HAO jako zástupce jedné z mála firem spolupracujících se školami a na jejím příkladě popisují reálnou podobu této kooperace. V nynější době zdaleka ne všechny podniky mají opravdový zájem o spolupráci s řadou studentů a byly by ochotny s nimi navázat dlouhodobější kontakt a v konečném důsledku je i zaměstnat.

„Během privatizace v 90. letech 20. století podniky bojovaly o vlastní přežití a vazby se školami se zpřetrhaly, což mělo za následek, že se pak žáci nemohli seznamovat s nejmodernějšími technikami. Přestože se tato situace v posledních letech zlepšuje, stále není spolupráce mezi školami a podnikovou sférou na dostatečné úrovni.“¹ Samy vysoké a střední školy však stále více vyhledávají spolupráci s tržním sektorem, aby studentům mohly nabídnout více možností, jak rozvíjet své znalosti. Také sami studenti si uvědomují skutečnost, že pokud chtějí uspět po ukončení studia na trhu práce, musí na sobě pracovat již během studia.

Práci dělím do dvou hlavních částí. V první části se v krátkosti zabývám na teoretické úrovni řízením lidských zdrojů a náborem² zaměstnanců. Nachází se zde informace o personální práci a personálních činnostech. Jsou zde popsány potřeby a zdroje pro získávání zaměstnanců, způsoby oslovení uchazečů a samotné metody jejich získávání.

V druhé části představuji firmu HAO, její předmět podnikání a profesní zaměření zaměstnanců na pobočce v Olomouci. Dále uvádím veškeré informace o spolupracujících školách a fakultách, jejich způsobech spolupráce a zásadní přínosy pro obě strany. V kapitole „Nábor zaměstnanců“ nalezneme popis interních procesů a metod získávání zaměstnanců, stručné specifikace požadavků na technické

¹ FRANKLOVÁ, Z., *Jak školy spolupracují se zaměstnavateli*. [online]. cit. 28-1-2012.

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/kariera-special-jak-skoly-spolupracuji-se-zamestnavateli-zamestnavateli>>

² Náborem se pro účely této práce myslí získávání zaměstnanců z vnitřního i vnějšího trhu.

i administrativní pozice a srovnání oborových profilů škol společně s firemními pozicemi, na které se mohou absolventi po studiu hlásit. Dále je zde zařazena struktura osobního dotazníku, který byl určen pro stávající i budoucí spolupracující studenty.

V poslední kapitole je představeno a vyhodnoceno dotazníkové řešení. Dosažené cíle práce hodnotím v závěru, a aby práce mohla sloužit jako ucelený zdroj informací pro jiné bakalářské či diplomové práce obdobného typu, jsou na jejím konci zařazeny veškeré použité zdroje i přílohy.

1 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ A NÁBOR NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ

V praxi i v odborné literatuře nalezneme termíny jako personální práce, personalistika, personální administrativa (správa), personální řízení a nejnověji také řízení lidských zdrojů. Pro praktické účely může být zcela lhostejné, jak tuto činnost nazveme, ale v teorii je tomu jinak. Termíny *personální práce* či *personalistka* se používají spíše pro nejobecnější označení této činnosti, zatímco termíny *personální administrativa* (správa), *personální řízení* a *řízení lidských zdrojů* se používá spíše k charakterizování vývojové úrovně a koncepce personální práce. Nejmodernější pojetí personální práce bývá označováno termínem řízení lidských zdrojů a vyznačuje se především tím, že klade důraz na strategický aspekt lidských zdrojů. Věnuje zvýšenou pozornost perspektivě, formuluje dlouhodobé, obecné a komplexně pojaté cíle personální práce. Ve zvýšené míře se zajímá o vnější podmínky formování a fungování pracovní síly firmy.³

Management lidských zdrojů je hlavně strategicky důležitý, protože mnoho průzkumů⁴ dokládá, že může být zdrojem konkurenční výhody. Jiné studie ukazují, že politika a praxe v této oblasti managementu, souhrnně zvané techniky pro zvýšení pracovní výkonnosti, mohou vést k vysoké výkonnosti jednotlivce i organizace.

1.1 Personální práce ve firmě

„Personální práce se zaměřuje na otázky související s člověkem jako pracovní silou, s jeho zapojováním do práce ve firmě a využíváním jeho schopností, s jeho fungováním, výkonem a pracovním chováním, přizpůsobováním se potřebám firmy, se vztahy, do nichž jako pracovník vstupuje, s výsledky jeho práce, s náklady vynakládanými na lidskou práci a v neposlední řadě i na otázky související s jeho osobním rozvojem a uspokojováním jeho sociálních potřeb.“⁵ Stručně řečeno, personální práce zahrnuje všechno, co se týká člověka a jeho práce ve firmě, včetně toho, co v životě pracovníka jeho práci ve firmě ovlivňuje (např. jeho životní podmínky).

Hlavním úkolem řízení firmy je úspěšnost na trhu, konkurenceschopnost a dosažení zisku. Těmto úkolům samozřejmě slouží i personální práce tím, že:

³ srov. KOUBEK, J., *Personální práce v malých a středních firmách*, s. 14.

⁴ Primárně čerpáno z www.managementnews.cz

⁵ srov. tamtéž, s. 15.

- *Hledá nejvhodnější spojení člověka s pracovními úkoly a neustále toto spojení vyladuje.* Nejde však pouze o to, nalézt pro určitou práci vhodného člověka, ale také nalézt pro konkrétního člověka takovou pracovní pozici, která by jeho pracovní schopnosti optimálně využívala a přinášela mu uspokojení z vykonané činnosti a pozitivně ovlivňovala jeho výkon.
- *Usiluje o optimální využívání pracovníků* a to tím, že využívá pracovní doby a pracovních schopností (kvalifikace, způsobilosti) pracovníků.
- *Formuje pracovní skupiny (týmy), usiluje o efektivní způsob vedení lidí a zdravé pracovní a mezilidské vztahy.* Pracovní týmy by totiž neměly být sestavovány pouze s ohledem na odbornost jednotlivých pracovníků, ale i s ohledem na jejich osobnost a charakterové vlastnosti.
- *Zajišťuje personální a sociální rozvoj pracovníků.* V personální práci se totiž musí mít soustavně na paměti, že člověk je nejen pracovní silou, ale že má své vlastní potřeby, zájmy, životní a pracovní cíle, které je třeba respektovat.
- *Dbá na to, aby se dodržovaly všechny zákony a pravidla slušnosti týkající se oblasti práce, zaměstnávání lidí a lidských práv.* Dobrá pověst vytvářená důsledným dodržováním zákonů a budováním zdravých pracovních vztahů ve firmě zvyšuje spokojenost i výkon pracovníků, snižuje fluktuaci a výrazně zvyšuje atraktivitu firmy, a usnadňuje tak získávání nových a stabilizaci stávajících pracovníků.⁶

1.2 Personální činnost

K zajištění úkolů personální práce je třeba provádět řadu personálních činností. Následující přehled je nástinem těchto činností, přičemž jejich pořadí má svoji logiku:

1. *Vytváření a analýza pracovních míst*, tj. definování, vytváření pracovních míst a s nimi spojených pravomocí a odpovědností a spojování těchto úkolů, pravomocí a odpovědností do pracovních míst pro jednotlivé pracovníky, dále zkoumání pracovního místa a pracovních úkolů.
2. *Personální plánování*, tj. odhadování a plánování potřeby pracovníků ve firmě a jejího pokrytí a plánování personálního rozvoje pracovníků.

⁶ srov. KOUBEK, J., *Personální práce v malých a středních firmách*, s. 15, 16, 17.

3. *Získávání, výběr a následné přijímání pracovníků*, tj. činnosti, které mají zajistit, aby volná pracovní místa ve firmě přilákala dostatečné množství odpovídajících uchazečů o práci a aby z těchto uchazečů byli vybráni a přijati jedinci s nejlepšími předpoklady pro vykonávání práce.
4. *Hodnocení pracovníků*, tj. činnost, mající zjistit, jak pracovník vykonává svou práci, jaké pro ni předpoklady, jaký je jeho rozvojový potenciál, projednat s ním hodnocení, ocenit jeho úsilí a rozhodnout o opatřeních vyplývajících z hodnocení.
5. *Rozmísťování (zařazování) pracovníků a ukončování pracovního poměru*, tj. zařazování pracovníků na konkrétní pracovní místa či do konkrétních rolí, jejich povyšování, převádění na jinou práci, přeřazování na nižší funkci a propouštění.
6. *Odměňování* a další hmotné i nehmotné nástroje ovlivňování pracovního výkonu a motivování pracovníků.
7. *Vzdělávání a rozvoj pracovníků*, tedy identifikace potřeb vzdělávání, plánování vzdělávání a hodnocení výsledků vzdělání a účinnosti vzdělávacích programů.
8. *Pracovní vztahy*, především organizace jednání mezi vedením firmy a představiteli pracovníků (např. odbory).
9. *Péče o pracovníky*, tj. činnosti zaměřené na pracovní prostředí, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, otázky pracovní doby a pracovního režimu aj.
10. *Personální informační systém*, tj. zajišťování, uchovávání, zpracování a analýza informací týkajících se pracovníků, práce, mezd a sociálních záležitostí, popřípadě i personální činností ve firmě, dále poskytování odpovídajících informací příslušným příjemcům.⁷

1.2.1 Získávání nových zaměstnanců

V dnešní době je více možností, jak najít nové zaměstnance, například nabízením volných pracovních míst na internetových stránkách, inzerce v tisku a časté je také oslovování studentů středních a vysokých škol. Lze také motivovat zaměstnance, aby sami doporučili svého známého nebo kamaráda. K této možnosti doporučení zaměstnancem se přistupuje čím dál více a v mnohých firmách je předmětem odměňování zaměstnanců.

⁷ srov. KOUBEK, J., *Personální práce v malých a středních firmách*, s. 17, 18.

Získávání pracovníků je také činnost, která má zajistit, aby volná pracovní místa v organizaci přilákala dostatečné množství odpovídajících uchazečů, a to s přiměřenými náklady a v žádoucím termínu. Získávání pracovníků spočívá tedy v rozpoznání a vyhledávání vhodných pracovních zdrojů, informování o volných pracovních místech v organizaci, nabízení těchto volných pracovních míst, i v přesvědčování vhodných jedinců o výhodnosti práce v organizaci, v jednání s uchazeči a v získávání přiměřených informací o uchazečích.⁸ Tyto informace budou později sloužit k výběru nejvhodnějších z nich a v organizačním a administrativním zajištění všech těchto činností.

Firma si musí stanovit kritéria pro dané pracovní místo a podle nich vybírat z nabídek. *„Důležité je tedy profesní zaměření uchazeče, jeho dosažená kvalifikace a případně řada dalších vlastností (např. pracovní morálka, schopnost spolupráce a komunikace, organizační schopnosti, zájem o kvalifikační růst).“*⁹ Podle týmu, který zpracoval publikaci *Získávání pracovníků a jejich profesní rozvoj* (2001), jsou pro nábor klíčem k úspěchu hlavně správně stanovená kritéria vhodnosti uchazeče a zda jsou relevantní pro danou práci. Až podle nich je možné udělat racionální rozhodnutí o vhodnosti kandidáta na uvedenou práci. Takovéto rozhodnutí bude podloženo důkazy a ne pocity nebo instinkty. Efektivní nábor a následný výběr zaměstnanců by neměl být záležitostí štěstí při výběru. Systematické plánování a příprava takto zvýší pravděpodobnost výběru správné osoby.¹⁰

Kociánová (2010) má zase ten názor, že *„Získávání pracovníků by mělo usilovat o to, aby byli uchazeči, z nichž bude organizace vybírat, jednak způsobilí v danou chvíli k zastávání pracovní pozice, jednak aby měli určitý rozvojový potenciál k zajištění budoucích nároků práce v organizaci.“*¹¹

Získávání neboli nábor pracovníků zahrnuje i proces získávání pracovníků, který sepsal Koubek (2007) a shrnuje jej do několika postupných kroků:

- identifikace potřeby získávání pracovníků,
- popis pracovního místa a specifikace požadavků na pracovníky na daném místě,
- zvážení nezbytnosti obsazení pracovního místa, tzn. zvážení jiných alternativ,
- výběr charakteristik popisu pracovního místa a profilu pracovníka na tomto místě, které budou podkladem pro získání (a následný výběr) pracovníků,

⁸ Srov. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 126

⁹ VEBER, J., aj. *Management*, s. 176

¹⁰ BARNES, D., a kol., *Moderní a efektivní manažer. Modul 2: Řízení lidí. Získávání pracovníků a jejich profesní rozvoj*, s. 5, 6

¹¹ KOCIÁNOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s.79

- identifikace potenciálních zdrojů uchazečů (vnitřní či vnější zdroje),
- volba metod získávání,
- volba dokumentů a informací požadovaných od uchazečů,
- formulace nabídky zaměstnání,
- uveřejnění nabídky zaměstnání,
- shromažďování dokumentů a informací od uchazečů a jednání s nimi,
- předvýběr¹² uchazečů na základě předložených dokumentů a informací,
- sestavení seznamu uchazečů, kteří by měli být pozváni k výběru.

Bod, shromažďování dokumentů uchazečů, je velice významným úkolem procesu získávání pracovníků. Zpravidla je vyžadován životopis, motivační dopis, firemní dotazník či žádost o zaměstnání.

1.3 Pravidla pro získávání zaměstnanců

Pro dosažení optimálního výsledku při náboru zaměstnanců je vhodné, aby firma dodržovala určitá pravidla, která vedou ke zkvalitnění a zrychlení celého procesu. Zejména by měla informovat o všech volných pracovních místech nejprve vlastní pracovníky. Pokud organizace oslovuje vnější zdroje pracovních sil, měla by vždy vystupovat neanonymně. Každý uchazeč musí být předem informován o základních charakteristikách volného pracovního místa, jeho požadavcích, základních pracovních podmínkách. Mělo by být také zajištěno, aby každý uchazeč byl průběžně informován (nebo alespoň mohl být kdykoliv na požádání informován) o tom, jaká je jeho situace. Nesmí být vědomě přeháněno nebo klamáno při inzerování volných míst a nediskriminovat potenciální uchazeče na základě jejich pohlaví, věku, barvy pleti, náboženství, politických názorů apod.¹³

1.4 Zdroje při získávání zaměstnanců

Z pohledu organizace existují na trhu práce dva rozdílné zdroje pracovníků- trh vnitřní a vnější. Vnitřním trhem se rozumí stávající zaměstnanci organizace. Mnozí z nich totiž mohou mít zájem o změnu své profese, práce či pracovního zařazení.

¹² Předvýběr je v odborné literatuře i v praxi nejednotně zařazován buď do procesu získávání pracovníků, nebo do procesu výběru pracovníků.

¹³ Srov. [online]. cit. 19-2-2012. Dostupné z: www.is.vsfs.cz/el/6410/zima2006/BK_RLZ/RLZ-komb.2_4_.ppt

Výhodou vnitřních zaměstnanců je jejich znalost organizace a jejich cílů. Organizace má k tomu o svých zaměstnancích řadu informací zahrnujících jejich pracovní výkonnost, odpovědnost aj. Vnějším trhem práce jsou ostatní dostupní pracovníci. Může se jednat o pracovníky jiných organizací, o nezaměstnané nebo o studenty škol před absolvováním či již čerstvé absolventy. Jestli dát ale přednost vlastním pracovníkům nebo hledat mimo firmu, je dáno především popisem pracovního místa, na které bude potenciální zaměstnanec poptáván.¹⁴

Nyní si uvedeme, koho můžeme do jednotlivých typů funkčně zařadit.

Vnitřní zdroje

- pracovníci uspořeni v důsledku technického rozvoje (substituce živé lidské práce),
- pracovní síly uvolňované v souvislosti s ukončením výroby či služby či jinými organizačními změnami,
- pracovníci dozrálí k tomu, aby mohli vykonávat náročnější pracovní činnost než doposud,
- účelně využití pracovníci, ovšem mající vlastní zájem přejít na uvolněné či nově vznikající pracovní místo.¹⁵

Vnější zdroje

- volné pracovní síly na trhu práce,
- čerství absolventi vzdělávacích institucí,
- zaměstnanci jiných organizací rozhodnutí změnit zaměstnavatele,
- doplňkové zdroje: ženy v domácnosti, důchodci, studenti, zahraniční pracovní zdroje.¹⁶

V odborné literatuře neexistuje jednoznačný názor na to, zda je lepší využívat vnitřní či vnější zdroje. Uvedme si proto klady a zápory obou možností, viz tab. 1 a 2.

¹⁴ Srov. ZLÁMAL, J., a HORVÁTH, M., *Řízení lidských zdrojů*, s 87 a srov. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 129-131

¹⁵ KRBCOVÁ, MAŠÍNOVÁ, L., *Celoživotní vzdělávání v komunitním plánování. Modul 8. Personální management*. [online]. cit. 12-2-2012

Dostupné z: http://www.komunitniplanovani.com/dokumenty/skripta8_25.pdf, s.12

¹⁶ Dostupné tamtéž

Tab. 1 – Výhody a nevýhody vnitřních zdrojů

ZÍSKÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ UVNITŘ ORGANIZACE	
VÝHODY	NEVÝHODY
<ul style="list-style-type: none"> - otevření možností postupu pro stávající zaměstnance - nízké náklady - lepší znalost uchazečů - znalost organizace a spolupracovníků od uchazeče - rychlejší obsazení pracovního místa a rychlá adaptace - lepší využití stávajících pracovníků organizace - posílení morálky a motivace - průhledná personální politika - zabraňuje fluktuacím - lepší návratnost investic do personálních zdrojů 	<ul style="list-style-type: none"> - omezený výběr - automatické povyšování - povyšování ne na základě schopností - nedostatek nových myšlenek a přístupů - rivalita mezi zaměstnanci - vyšší náklady na vzdělání

Zdroj: MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J.: *Moderní personální management*. s. 63

Tab. 2 – Výhody a nevýhody vnějších zdrojů

ZÍSKÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ MIMO ORGANIZACI	
VÝHODY	NEVÝHODY
<ul style="list-style-type: none"> - širší možnost výběru - přísun nových myšlenek a přístupů do firmy - rychlejší a levnější metoda - získávání vysoce kvalifikovaných odborníků - konkurenční prostředí ve firmě 	<ul style="list-style-type: none"> - vyšší náklady - časově náročné, obsazování pracovního místa trvá déle - dlouhá adaptace a orientace - vyšší fluktuace - blokování postupu dlouholetých zaměstnanců - představa vyššího platu

Zdroj: MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J.: *Moderní personální management*. s. 63

1.5 Metody získávání zaměstnanců

Jak již bylo zmíněno, organizace může vybírat uchazeče o volné pracovní místo ve firmě buď z vnitřních či vnějších zdrojů. V případě, že firma nemá dostatečné vnitřní

zdroje, musí hledat pracovníka mimo organizaci. Počet uchazečů o pracovní místo ovlivňuje mnoho faktorů, jako jsou situace na trhu práce, pověst organizace jako zaměstnavatele, charakter pracovního místa a podmínky, které jsou určeny pro dané pracovní místo apod. V průběhu získávání a výběru pracovníků je ale nezbytné dbát na dodržování zákonů.

„Ať už se organizace rozhodne pro jakoukoliv z metod získávání pracovníků nebo jejich kombinaci, musí se důsledně vyvarovat jakékoliv diskriminaci uchazečů (srov. zákon o zaměstnanosti, zákoník práce aj.). Při získávání pracovníků se některé firmy dosud nejčastěji dopouštějí diskriminace z hlediska věku a pohlaví, kdy přímo či nepřímo vyhledávají uchazeče jen určitého pohlaví nebo věkové skupiny (to lze jen v případě, že to charakter obsazované pozice nezpochybnitelně vyžaduje). Pokud kdokoliv zjistí takovéto jednání a chce zjednat nápravu, stačí, že věc oznámí kontrolnímu odboru příslušného úřadu práce, jehož povinností je ujmout se řešení situace.“¹⁷

Pro obsazování různých pracovních pozic z vnějších zdrojů jsou využívány tzv. metody získávání pracovníků. Vzhledem k tomu, že je těchto metod hodně, uvedu pouze nejznámější a nejčastěji využívané v praxi¹⁸ a to:

- inzerce,
- úřad práce,
- ostatní organizace – školy,
- internet.

Níže uvádím podrobnosti k jednotlivým způsobům.

Inzerát

- jestliže chceme využít k získání nových uchazečů inzerát, měl by být hlavně správně sestavený. Musí společnosti získat úzký okruh kvalifikovaných uchazečů co nejrychleji a nejlevněji. Má-li být tedy inzerát opravdu efektivní a co možná nejméně nákladný, měl by obsahovat název, místo a stručný popis práce, požadavky na vzdělání, ostatní znalosti, dovednosti a vlastnosti zájemce, včetně dokumentů požadovaných od uchazeče. Také informace jak, kde a kdy se může o pracovní místo ucházet. Inzerát by

¹⁷ KUBÁTOVÁ., J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 37

¹⁸ Uvedené metody byly vybrány dle mé osobní zkušenosti.

měl být umístěn na správném místě do správného sdělovacího prostředku s nejučinnější frekvencí.¹⁹

Úřad práce

- tuto metodu lze použít z důvodu finanční dostupnosti, u které však není zaručena její úspěšnost. Úřad práce oslovuje nejčastěji zájemce o výkonné činnosti²⁰. Eviduje zájemce o zaměstnání a nezaměstnané pracovníky. Jde o bohatý zdroj, ale málokdy se na úřadu práce objeví uchazeč ve specializované a úzkoprofilové činnosti.²¹ Informováním o volných nebo zrušených pracovních místech plní firma svoji povinnost plynoucí ze zákona.²²

Ostatní organizace - školy

- v současné době je tato metoda velice žádaná. Firma má možnost vytipovat si kandidáta během praktické výuky (praxe) učňů, středoškoláků nebo během stáže vysokoškolských studentů přímo ve své společnosti. Největší výhodou této metody je, že škola sama dělá pro organizaci předvýběr, kdy doporučuje vhodného kandidáta či absolventa. Firma zná přesný profil absolventů a ví zhruba, jaké jsou jejich znalosti. Na druhou stranu je nevýhodou sezónnost nástupu absolventů do zaměstnání, ale i tato situace se může vyřešit správným plánováním personálního oddělení a pomocí stále více využívání metody rotace práce.²³

Internet

- internet je v současné době přístupný nejširšímu okruhu potenciálních pracovníků, kteří prostřednictvím jeho služeb mají příležitost být aktuálně informováni o potřebách pracovních míst v dané firmě. Potencionálními uchazeči jsou jak studenti, tak i nezaměstnaní. Vše se děje přes internetovou službu webových stránek a tím ve velmi krátkém čase a vytváří se tak rychlá a přímá vazba mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Internet jde ruku v ruce s dalšími klasickými způsoby komunikace, jak jsou telefon, fax, dopis či osobní návštěva²⁴.

¹⁹ Srov. BĚLOHLÁVEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 117

²⁰ manuální pozice, administrativní pozice, aj

²¹ Srov. KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z. A ŠUBRT, B., *Řízení lidských zdrojů*, s. 26

²² Srov. STÝBLO, J., *Personální řízení v malých a středních podnicích*, s. 60-61

²³ Srov. KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z. A ŠUBRT, B., *Řízení lidských zdrojů*, s. 30

²⁴ Srov. STÝBLO, J., *Personální řízení v malých a středních podnicích*, s. 63

2 PŘEDSTAVENÍ FIRMY HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC S.R.O.

Společnost Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. je součástí nadnárodní společnosti Honeywell Inc. Tato společnost má sídlo v USA, ve Phoenixu a Arizoně. Honeywell Inc. se v České republice stala jednou z vedoucích společností v oblasti řízení budov a služeb spojenými s letectvím. Produkty firmy Honeywell Inc. i její ucelená řešení ovlivňují každodenní život mnoha lidí a činí jej bezpečnějším, pohodlnějším a produktivnějším. Jako jedna z mála nadnárodních korporací, Honeywell umístil do České republiky i své vývojové centrum.²⁵

Aktuální stav zaměstnanců je 1290 osob na hlavní pracovní poměr. Tržby společnosti rostou ročně o 20-30%, v roce 2011 dokonce překročily hodnotu 1,4 mld Kč/rok. Investice do strojního a jiného vybavení firmy překročily v roce 2011 více jak 700 mil Kč. Velkou pozornost společnost věnuje zlepšování pracovního prostředí, vybavení pracovišť, ochraně zdraví, bezpečnosti práce a ochraně životního prostředí. Společnost HAO je dynamicky se rozvíjející společností, která nabízí pracovní příležitosti pro každého. Své uplatnění zde najdou jak absolventi bez praxe, tak i kvalifikovaní odborníci zejména v oblasti strojírenství. Mezi hlavní priority společnosti patří spokojenost zaměstnanců, jejich profesní růst a být preferovaným zaměstnavatelem regionu.²⁶

2.1 Předmět podnikání

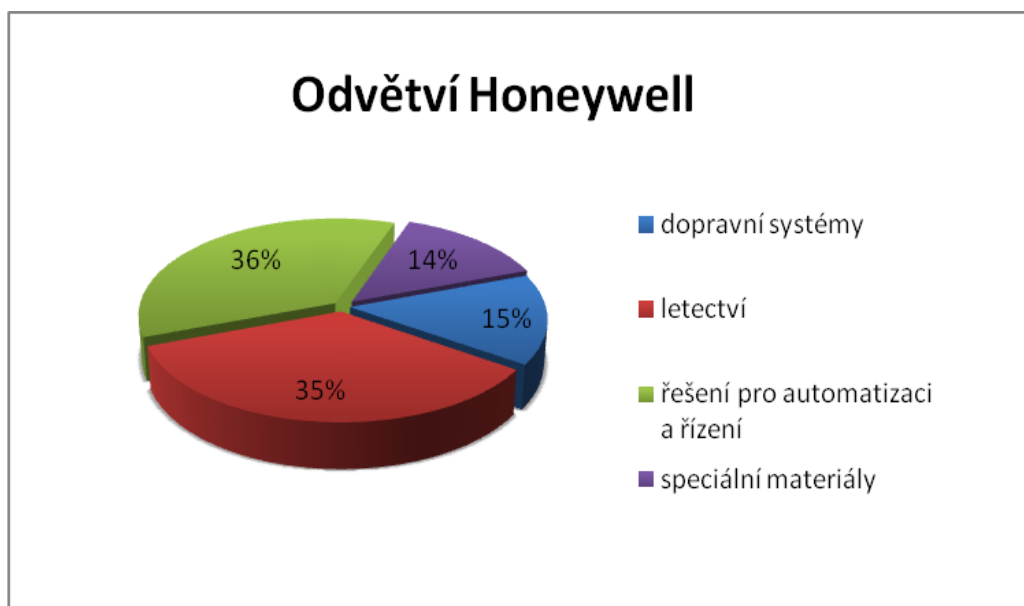
V roce 1825 založil Josef Zwierzina v Mariánském Údolí železárnou s vysokou pecí. Letecká výroba se zde ale začala vyskytovat až okolo roku 1951, kdy se společnost stává součástí Mory. K první spolupráci s americkou společností Garret Aerospace následně Allied Signal (dnešní Honeywell) dochází v roce 1991. V tomto roce dochází k rozpadu RVHP (Rada vzájemné hospodářské pomoci) a s tím souvisí i pokles výroby a počtu zaměstnanců letecké výroby ze 450 na 150 zaměstnanců. V roce 1996 se podařilo podepsat první dlouhodobou smlouvu s Allied Signal a k 1. 1. 2000 dochází k osamostatnění Letecké divize a vzniká akciová společnost Mora Aerospace, která má 259 zaměstnanců. Poslední změna se konala v roce 2002, kdy vzniklo nové oddělení

²⁵ Srov. [online]. cit 27-1-2012. Dostupné z: [www: http://www.honeywell.com](http://www.honeywell.com)

²⁶ Srov. tamtéž

R & O a vlastníkem společnosti se stal Honeywell. Ten podniká ve čtyřech hlavních odvětvích, viz graf 1.

Graf 1 – Výrobní odvětví firmy Honeywell



Zdroj: HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC. *Prezentace společnosti Honeywell*. 2011, sl. 4

HAO sídlící v Mariánském Údolí - Hlubočkách vyrábí žárové dílce (dílce, které odolávají vysokým teplotám) pro letecké motory. Zabývá se výrobou a opravou plechových a žárových dílů leteckých turbínových motorů z nerezavějících ocelí a speciálních slitin (hliníkových, niklových, kobaltových a titanových). Dodává je pro většinu motorů a energetických jednotek společnosti Honeywell. Komponenty této společnosti tak nalezneme v mnoha dopravních letadlech typu Boeing a Airbus, v obchodních letadlech typu Dassault Falcon, Cessna Citation a Learjet, stejně jako v helikoptérách a dalších letadlech.²⁷

2.2 Organizační struktura

Organizační struktura v HAO určuje rozdělení práce, tj. které oddělení nebo který člověk odpovídá za jednotlivé činnosti. Určuje povinnosti oddělení a jednotlivců (co musí jednotliví pracovníci plnit), podřízenost (kdo koho řídí a kdo je komu podřízen), vztahy mezi odděleními (jakým způsobem mají jednotlivá oddělení spolupracovat) a pravidla vzájemné komunikace (co jsou lidé a oddělení povinni sdělovat jiným útvarům a naopak, na které informace mají nárok).

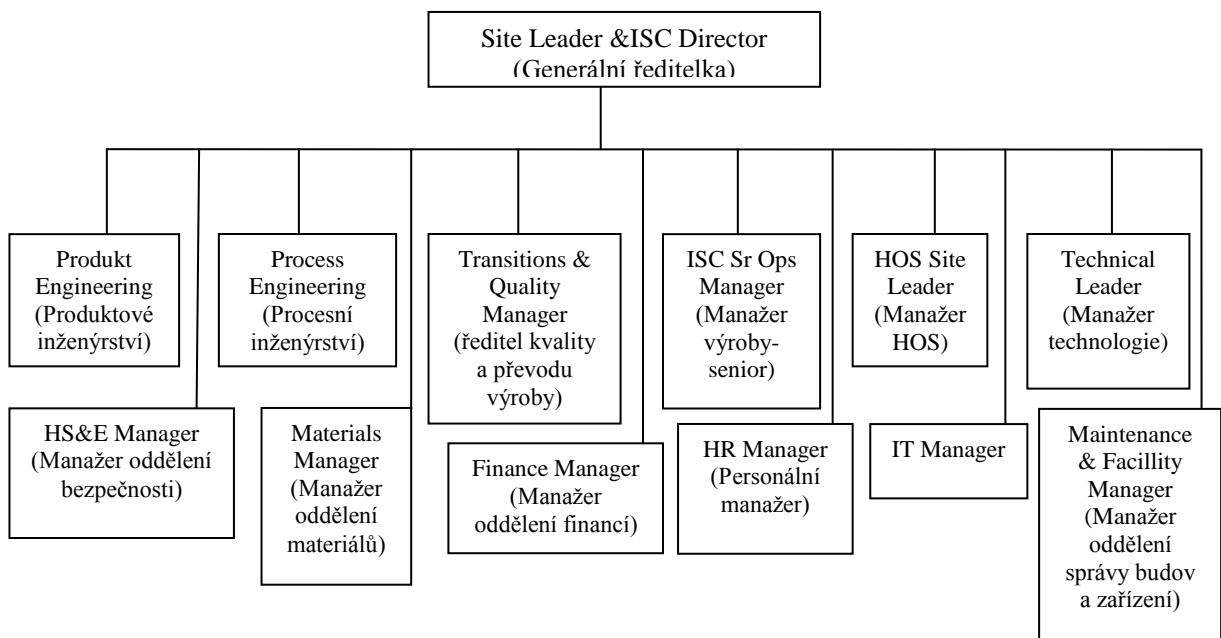
²⁷ Srov. HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC. *Profil společnosti*. 2008, s. 1-2.

Organizační struktura HAO obsahuje jeden výrobní a dvanáct podpůrných úseků. Manažeři jednotlivých úseků s generální ředitelkou Dawn Lovely představují Top Management. Middle management neboli střední management, zasahuje výrobní oblast a většinu podpůrných oblastí. Liniový management se týká pouze výrobní oblasti, ve které pracují Shift leadeři a dispečerů.²⁸

Základní členění pozic:

- operátor²⁹ - operátor I, operátor II, operátor III
- technickohospodářský pracovník (THP)
- vedoucí týmu
- supervisor (pracovník, který vykonává z 50% činnost operátora a z 50% činnost teamleadera)
- top management
- lean specialist (specialista na štíhlou výrobu)

Struktura TOP managementu HAO³⁰



²⁸ Srov. HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC. *Organizační struktura - Honeywell Olomouc*. 2010, s. 2.

²⁹ Dělník ve výrobě.

³⁰ Srov. HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC. *Organizační struktura - Honeywell Olomouc*. 2010., s. 3

2.3 Profesní zaměření zaměstnanců

Pro představení profesního zaměření zaměstnanců firmy Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o., jsem do této kapitoly zařadila přehled přesně specifikovaných pracovních pozic, se kterými se můžeme ve společnosti setkat. Nabídka je velice široká a tudíž jsem ji zpracovala pro lepší přehlednost do tabulky (viz tab. 3). Nalezneme zde pozice vedoucí, administrativní, výrobní, technické, aj.

Tab. 3 – Pracovní pozice v HAO

Počet zaměstnanců	Název pozice	Počet zaměstnanců	Název pozice
729	Operátor I, II, III ³¹	10	manažer
49	TOP management	9	metrolog ³²
46	kontrolor	9	manipulant
44	vedoucí firemního úseku	6	konstruktér
42	koordinátor	5	metalograf ³³
38	skladník	5	technolog TPV ³⁴
24	PT level II, III ³⁵	4	správce sítě
21	nákupčí	4	laborant
20	specialista pro výrobu	4	výstupní kontrolor
20	údržbář	3	interní auditor
15	inženýr údržby a vývoje	3	specialista pro štíhlou výrobu ³⁶
14	plánovač výroby	154	jiné
12	NDT specialista ³⁷		

Zdroj: Intranet firmy Honeywell

Z výše uvedeného vyplývá, že výroba společnosti Honeywell je v Olomouci postavena hlavně na operátorech. K tomu jim ale napomáhá řada dalších zkušených zaměstnanců společně s TOP managementem, kteří zastávají třetí největší skupinu lidí ve firmě (viz grafu 2), tj. 16 % zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním a 1 % zaměstnanců s vyšším odborným vzděláním. Největší část z celého počtu zaměstnanců však tvoří operátoři s výučním listem a maturitou, ikdyž do vedoucích a odborných pozic spadají částečně i středoškolsky vzdělaní zaměstnanci.

³¹ dělník ve výrobě (I - sváření, II - laser, III - CNC stroje)

³² provádí kalibraci a údržbu složitých, technicky náročných a vysoce přesných přístrojů

³³ má na starosti kontrolu struktury slitin a zkoušky jejich vlastností

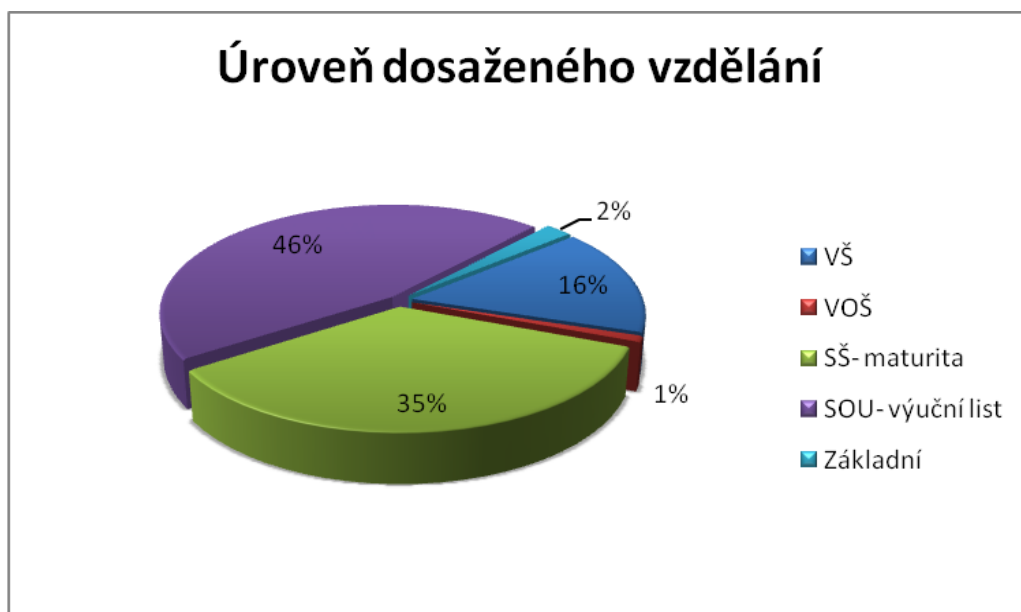
³⁴ pracovník technologické přípravy výroby

³⁵ pracovník kapilární kontroly (zjišťování vad souvisejících s povrchem u kovových i nekovových materiálů)

³⁶ specialista na plánování výroby v co nejkratší době

³⁷ pracovník, který provádí nedestruktivní kontrolu materiálů a dílců

Graf 2 – Úroveň dosaženého vzdělání zaměstnanců HAO



Zdroj: HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC. *Prezentace společnosti Honeywell*. 2011, sl.7

3 SPOLUPRÁCE FIRMY SE ŠKOLAMI

*„Vzdělávání nepatří dosud k preferovaným odvětvím, přestože se týkají, stejně jako zdravotnictví, prakticky každé rodiny i jednotlivce. Zaměstnavatelé jsou nespokojeni s tím, že nemají po ruce kvalifikované zaměstnance a mladé uchazeče o práci. To se nyní týká především technicky zaměřených oborů“.*³⁸ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) ale zaměstnavatelům důrazně předkládá fakt, že nedokáží ocenit podporu vzdělávání. Zaměstnavatelé však oponují tím, že platí daně státu a ten by měl zařídit kvalitní vzdělávací systém, anebo zavést takové zákony, aby podpora vzdělávání byla odečitatelnou položkou. Jenže problém je v této situaci ještě zapeklitější a ani v Evropě není jasno, jak a kam se má ubírat vzdělávání a tolik vyzdvihovaný duální systém v západní Evropě je pod palbou silné kritiky. A tak se stává, že i firmy, které chtějí investovat vlastní finanční prostředky do vzdělání, jsou zamotávány do byrokracie státního aparátu, který jim neumožňuje založit vlastní školskou instituci, která by splňovala jejich požadavky a představy.³⁹

HAO však začala roku 2005 rozšiřovat trend spolupráce soukromého sektoru a škol v České republice s přesvědčením, že je spolupráce přínosná a žádoucí pro obě dvě strany. Připravila pro studenty a absolventy strojírenských oborů uplatnění na různých pozicích v rámci výroby, technologie, jakosti a konstrukce i v dalších oblastech. Setkají se s jedinečnými technologiemi, jejichž znalost přispěje k jejich dalšímu profesnímu rozvoji. Ve výrobě se jedná o práci operátorů, kde se můžou setkávat s moderními technologiemi zpracování materiálů a kde si prohloubí teoretické znalosti získané v průběhu studia. Na pozicích technologa, konstruktéra, kontrolora kvality anebo procesního technologa můžou získat kvalifikaci v příslušných oborech a stát se ceněnými odborníky na trhu práce pro danou oblast. Přitom v Olomouckém kraji je málo příležitostí získat tuto odbornost.

Vedení společnosti HAO si uvědomuje problém s nedostatkem vhodných uchazečů na pracovním trhu ve strojírenství, a proto firemní Náborové centrum začalo aktivně oslovovat základní školy a střední školy se strojírenským zaměřením, jejímž žákům a uchazečům o studium na dnech otevřených dveří nabízejí praxi a stipendijní program (zejména pro studenty 3. ročníků). Za tímto účelem byla před třemi roky

³⁸ [online]. cit 18-2-2012. Dostupné z: [www: http://www.odbornaskola.cz/skripta/publ_06.htm](http://www.odbornaskola.cz/skripta/publ_06.htm)

³⁹ Srov. cit 18-2-2012. Tamtéž

zřízena pozice Školitele, přičemž jeho hlavní pracovní náplní je zaškolovat učně, kterému bude po dokončení studia nabídnuta pracovní smlouva na dobu neurčitou. Společnost HAO také před dvěma roky začala spolupracovat i s vysokými školami, kterým nabízí spolupráci na tvorbě bakalářských a diplomových prací. Studentům tak přináší kvalitnější přístup a moderní pohled na věc a také možnost spolupráce při řešení obtížných otázek praxe.⁴⁰

HAO se ale setkává s problémem v momentu uveřejňování důvěrných informací a ve zveřejňování konkrétních údajů, dat, grafů či výsledků měření. Přeje si, aby nedošlo k neoprávněnému zveřejňování informací, které podléhají zvláštní kontrole. Proto jsem i já, před vypracováním této diplomové práce, podepsala souhlas společnosti s poskytováním informací a odborné pomoci s prohlášením diplomanta (viz příloha 1) vztahující se k obchodnímu tajemství.

3.1 Systém školství

Pro stručný přehled vzdělávacích institucí v České republice, jsem zahrнула do této kapitoly i český vzdělávací systém. Ten lze rozdělit na oblast elementární (mateřské školy), primární (první stupeň základní školy), I. sekundární (druhý stupeň základní školy nebo 4 roky osmiletého gymnázia), II. sekundární stupeň (k němu patří 2-4 leté vzdělávací postupy) a terciární stupeň (univerzity, vysoké školy, vyšší odborné školy a další vzdělávání). Pro představu uvádím i současné existující základní druhy škol po povinné 9-ti leté školní docházce v České republice:

- odborná učiliště a učiliště (učilištní obory),
- střední odborná učiliště (s obory středoškolskými i učilištními),
- střední integrované školy (s obory středoškolskými i učilištními),
- gymnázia,
- střední odborné školy (průmyslovky, konzervatoře, obchodní akademie aj.),
- vyšší odborné školy,
- bakalářské studium,
- magisterské a inženýrské studia,
- formy postgraduálního studia.⁴¹

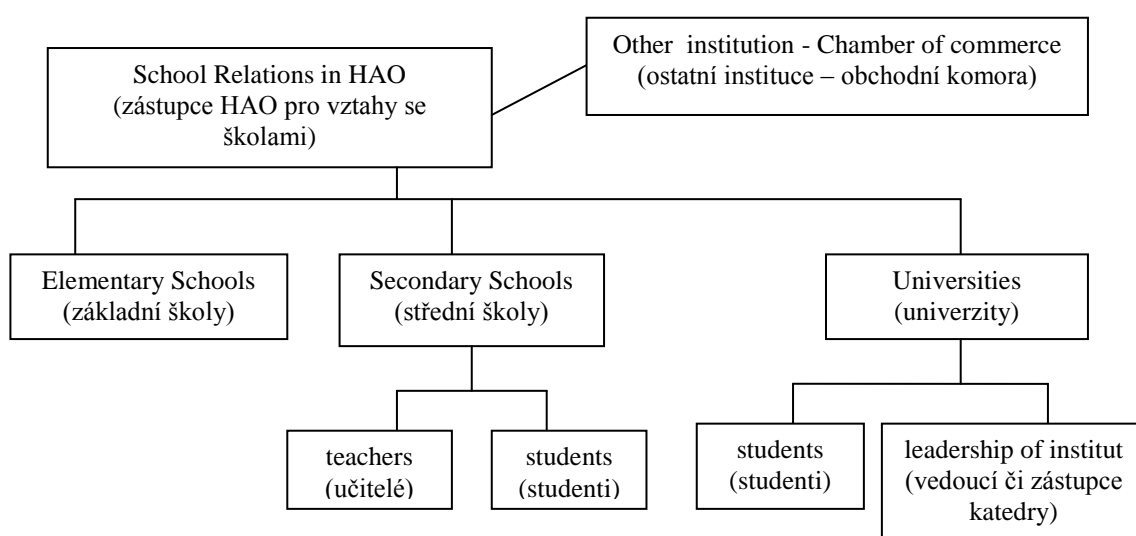
⁴⁰ Srov. HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC., *Plánovací proces v roce 2011*.

⁴¹ Srov. [online]. cit 13-2-2012. Dostupné z: [www: http://www.odbornaskola.cz/skripta/publ_06.htm](http://www.odbornaskola.cz/skripta/publ_06.htm)

3.2 Způsoby spolupráce

Navazování nových kontaktů se školami a udržování stávajících má ve firmě HAO na starosti School Relations Specialist, v současné době paní Bc. Soňa Chlumová, která se mnou zároveň vede i tuto práci. Při počátcích spolupráce se zaměřila na většinu již uvedených oblastí školství, přičemž pro každou zvláště připravila konkrétní náplň kooperace. Pro představu, jak spolupráce mezi HAO a školami probíhá, uvádím také strukturu cílových skupin a jejich stručný popis:

Structure Target groups (Struktura cílových skupin) ⁴²



1. Elementary Schools (základní školy)

Aktivita

- Projekty Evropské Unie - podpora vzdělávání v oblasti strojírenství, průmyslu, výuka v pracovních místnostech, technické znalosti
- Prohlídka HAO
- Spolupráce s obchodní komorou - podpora pro výběr střední školy, podpoření k orientaci na průmysl
- Reklama HAO ve školách (plakáty, nabídky aktivit, aj.)

Shrnutí za rok 2011

- Počet zaslaných nabídek: 12
- Počet zrealizovaných prohlídek firmy: 9

⁴² Srov. HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC., *School relations in HAO*, 2012

Počet škol v blízkém okolí (regionu)

- Téměř 10 škol: Tršice, Olomouc, Dolany, Přerov, Velká Bystřice a další.

2. Secondary Schools (střední školy)

Aktivita

- Prohlídky firmy
- Dny otevřených dveří
- Praxe
- Stipendijní program
- Kurzy- „ Jak připravit na pohovor“
- Vzdělávání a rekvalifikace zaměstnanců - spolupráce se školami

Shrnutí za rok 2011

- Počet zaslanych nabídek: 18
- Počet zrealizovaných prohlídek firmy: 14
- Počet účastníků: 55
- Počet kurzů: 11

Počet studentů na stážích či praxi

- viz Tab. 3.

Tab. 4 – Počet učňů a stážistů ve firmě v roce 2011

PRAXE VE ZPRACOVATELSKÉM PRŮMYSLU	STÁŽ V JINÝCH ODDĚLENÍCH HAO
<ul style="list-style-type: none">• Počet studentů, kteří absolvovali praxi v červnu- 6• Počet studentů, kteří jsou v současnosti stále na praxi- 8• Počet studentů, kteří na praxi nastoupili v lednu 2012- 2	<ul style="list-style-type: none">• Počet stážistů- 9

Zdroj: HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC., *School relations in HAO*, 2012

3. Universities (univerzity)

Aktivity

- Bakalářské a diplomové práce
- Praxe
- Exkurze firmy
- Stipendijní program
- Trainee programy- od r. 2012
- Projekty
- Zaměstnání studentů na zkrácený úvazek
- Specializované přednášky na univerzitách

Shrnutí za rok 2011

- Počet bakalářských a diplomových prací- 17
- Počet exkurzí- 3
- Počet jiných akcí- 6⁴³

Plány HAO pro rok 2012

- vytvoření skupiny, která bude pravidelně řešit koncepci SR⁴⁴
- aktualizace webového seznamu návštěv ve firmě
- aktualizace seznamu témat na bakalářské a diplomové práce
- vytvoření seznamu odborných témat a přednášek
- realizace jednoho dnu v HAO- tematický den pro studenty středních a vysokých škol
- začátek Trainee programu
- partnerství s VŠB- stipendijní program
- stáž pro studenty vysokých škol- pomoc ve výrobních a technických oborech
- spolupráce s úřadem práce

⁴³ Shrnutí, plány a informace o způsobech spolupráce se základními, středními i vysokými školami byly čerpány z: Srov. HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC., *School relations in HAO*, 2012

⁴⁴ School relations (spolupráci se školami)

3.3 Představení spolupracujících vzdělávacích institucí

HAO navázala kontakt konkrétně se středními odbornými učilišti, středními odbornými školami a integrovanými středními školami⁴⁵ v okolí Olomouce, kterými jsou:

- *Sigmundova střední škola strojírenská Lutín*, obor:
 - Mechanik seřizovač CNC
 - Provozní technika

- *Střední škola technická Přerov*, obor:
 - Mechanizace a služby
 - Elektrotechnika
 - Mechanik seřizovač
 - Optik
 - Jemný mechanik
 - Mechanik opravář motorových vozidel
 - Strojní mechanik

- *Střední průmyslová škola strojnická Olomouc*, obor:
 - Strojírenství

- *Střední škola polytechnická Olomouc*, obor:
 - Strojní mechanik (zaměření zámečnick)

- *Střední škola technická Mohelnice*, obor:
 - Mechanik seřizovač pro NC stroje a linky
 - Elektrotechnické a strojně montážní práce
 - Nástrojař
 - Elektrotechnika
 - Provozní technika

⁴⁵ Více o profilech absolventů je v příloze 2.

- *Střední odborná škola a střední odborné učiliště Uničov, obor:*
 - Mechanik seřizovač
 - Strojní mechanik
 - Provozní technika

- *Střední průmyslová škola Přerov, obor:*
 - Elektrotechnika
 - Technické lyceum
 - Strojírenství

- *Střední odborná škola lesnická a strojírenská Šternberk, obor:*
 - Mechanik opravář

a s vysokými školami:

- *Univerzita Palackého Olomouc- Přírodovědecká fakulta, obor:*
 - Optika a optoelektronika
 - Přístrojová optika
 - Chemie

- *Vysoká škola Báňská Ostrava- Fakulta strojní, obor:* ⁴⁶
 - Technologie údržby letecké techniky
 - Průmyslové inženýrství
 - Aplikovaná mechanika

3.4 Přínosy ze spolupráce

Prvotní myšlenka ke spolupráci mezi HAO a školami vyšla od vedení Honeywell. Motivací bylo zejména zviditelnění společnosti a bližší představení klíčových procesů firmy, jelikož se společnost nachází v blízkém okolí několika strojírenských škol a může touto cestou oslovit potenciální zaměstnance. Nabízí spolupráci ve specializovaných sektorech, s možností zdokonalování znalostí a porozumění podnikatelským postupům a potřebám, jelikož to kladně působí na

⁴⁶ Fakulta strojní z VŠB je uvedena v tomto seznamu spolupracujících škol záměrně, i když nepatří do blízkého okolí firmy, protože i s ní HAO spolupracuje.

studenty a jsou tak lépe připraveni pro průmysl v praxi. Lze také společně pracovat na reálných projektech, ke kterým se studenti dostanou v aplikovaných výzkumech, a celkově se ze studijních plánů transferuje technologie do praxe.

3.4.1 Přínosy pro firmu

Největší přínosy pro firmu tvoří bezpochyby bakalářské a diplomové práce tvořené spolupracujícími studenty. Firma si sama stanovuje témata těchto prací, dle svých potřeb. Pro ukázkou jsem vybrala dvě práce, jednu bakalářskou a jednu diplomovou, které měly velký úspěch a firmě v mnoha ohledech pomohly.

Autor diplomové práce byl natolik úspěšný, že jej firma HAO po ukončení studia zaměstnala, v nynější době pracuje na pozici technologa a dodělavá si doktorandské studium v témž oboru.

Bakalářská práce

Téma- **Návrh na snížení deformací při svařování dílce leteckého motoru**

„...práce se zabývá problémem deformací při svařování dílce v průběhu jeho opravy. Dílec je určen k vedení proudu stlačeného vzduchu do spalovací komory při současném zajištění odpovídajícího tlaku ve spalovací části motoru. Dílec je vyroben z několika částí, z nichž dvě hlavní části jsou spojeny svařem. Tyto části jsou vyrobeny z podobných materiálů – niklových slitin Inconel 625 a Inconel 718. Svařuje se metodou TIG (141) v ochranné atmosféře argonu s přídavným drátem Inconel 625 s parametry dle technologického postupu a normy svařování. Právě při svařování těchto dvou částí dochází k deformaci, díky níž dílec po svařování neodpovídá dokumentaci a rozměrových požadavků kvality.“⁴⁷

Autor rozdělil práci do čtyř kapitol, v nichž popsal postup opravy dílce, metody svařování, navrženou novou technologii svařování, vyhodnocení výsledků zhotovených vzorků a na závěr popsal technicko-ekonomické zhodnocení navržené technologie.

Výsledek práce lze shrnout následovně:

Změnou metody svařování z TIG (141) na EBW (511) došlo k výraznému snížení deformace dílce při procesu svařování. Zvýšila se životnost dílce- spokojenost zákazníka (nemusí investovat do koupě nového dílce). Snížila se průměrná doba opravy

⁴⁷ PAZDERA, A., *Návrh na snížení deformací při svařování dílce leteckého motoru*, s. 8

dílce o 2,8 dne. Náklady na opravu se snížily o 15%. Byla i nutná investice do přípravku na svařování elektronovým paprskem, cca 89.000,- Kč, návratnost této investice 5 měsíců a celkové úspory na opravu dílce za rok činí 221.520,- Kč při plánu opravy 52ks/rok.⁴⁸

Diplomová práce

Téma: Obrábění laserem materiálů s proměnlivou tloušťkou

„Tato práce si vzala za úkol nastínit možnosti využití laserové technologie, především pak její aplikace v oblasti 3D řezání materiálů používané ve výrobě... Cílem práce bylo zjistit, jakou maximální tloušťku plechu této skupiny slitin dokáže laserový systém Winbro Delta, vybavený zdrojem Rofin DC 020, prořezat. Podle informací od výrobce stroje to mělo být, u podobného typu materiálů, maximálně 6 mm. To bylo důležité z hlediska zavedení další výroby na toto pracoviště. Také bylo potřeba popsat vliv parametrů řezání na výslednou strukturu řezu z hlediska tvarových deformací řezné spáry a vzniku přetavené vrstvy, která je nežádoucím doprovodným jevem procesu řezání. Veškeré úkony experimentu, související s řezáním slitiny, byly realizovány na laserovém systému Winbro Delta, který umožňuje 3D řezání rozmanitých součástí...“⁴⁹

Výsledek práce je následující:

Experiment byl proveden na 3 různých plechách, které měly tloušťku 2,5 mm, 3,2 mm, které sloužili k optimalizaci parametrů řezání a 5,0 mm, u kterého se chtěli přesvědčit, zda laserový systém ještě dokáže tuto celou tloušťku prořezat. Pro plechy 2,5 mm a 3,2 mm byly po testování stanoveny přesné optimální parametry. Pro plech 2,5 mm to byl výkon 1200W a rychlost řezání 750 mm.min⁻¹. Pro tloušťku 3,2 mm to byl výkon 1600 W a rychlost řezání 450 mm.min⁻¹. U posledního testovaného plechu 5,0 mm byly už od začátku experimentu očekávány potíže. Po několika neúspěšných pokusech se nakonec ukázalo, že plynový CO₂ laser s maximálním výkonem 2 kW, je schopen plech prořezat. Výkon odpovídá hodnotě 1900W a rychlosti řezání 5mm.min⁻¹. Ovšem díky pomalému procesu se vneslo do materiálu větší množství tepla a to způsobilo negativní vliv na výsledný řez a to způsobilo lokální přehřátí a změnu tvaru průřezu, s tím že spáry řezu byly rozloženy nesouměrně.⁵⁰

⁴⁸ srov. tamtéž, s. 40

⁴⁹ GREPL, M., *Obrábění laserem materiálů s proměnlivou tloušťkou*, s. 10

⁵⁰ Srov. tamtéž, s. 71

3.4.2 Přínosy pro školy

Přínosy pro školy byly zaznamenány pomocí dotazníku, který byl určen pro zástupce spolupracujících škol/fakult⁵¹ a společně s dotazníky pro studenty⁵² bylo provedeno dotazníkové šetření. Z výše uvedených škol (kapitola 3.3), byly osloveny všechny, ale o zájem vyplnit dotazníky měly pouze tyto⁵³:

- SSŠ strojírenská Lutín,
- SOU technické Přerov,
- SŠ polytechnická Olomouc,
- SOŠ a SOU strojírenské Uničov,
- SPŠ Přerov,
- SOŠ Šternberk,
- UP Olomouc- Přírodovědecká fakulta (katedra optiky),
- VŠB Ostrava- Fakulta strojní (katedra obrábění a montáže, katedra mechanické technologie).

Dotazník pro zástupce spolupracujících škol, byl sestaven záměrně, za účelem zjištění odborného názoru druhé strany při spolupráci pro hodnocení přínosů pro studenty. Také jsme si chtěli potvrdit dané hypotézy firmou Honeywell že:

- 1. největším přínosem pro školy je oborové zaměření HAO,*
- 2. zástupci škol jsou spokojeni s komunikací mezi nimi a HAO.*

Dotazník byl anonymní a mohl jej vyplnit kdokoliv z vedení⁵⁴ spolupracující školy. Struktura dotazníku byla stavěna na objektivních otázkách, co se spolupráce týče - jak navázali kontakt s HAO, jaká doba uplynula od poslední spolupráce, jak jsou spokojeni s formou spolupráce, v čem vidí přínosy a nedostatky, a také, jak by případně vzájemnou kooperaci pozměnili.

⁵¹ viz. příloha 5

⁵² viz. 5. kapitola

⁵³ Platí i pro dotazníky určené pro studenty.

⁵⁴ Na střední škole se vedením myslí ředitel/ředitelka, zástupce ředitele/ředitelky, odborný vyučující či vyučující odborné praxe. Na vysoké škole vedoucí katedry, zástupce katedry a odborný asistent.

Jestliže se v této kapitole zaměříme pouze na přínosy, tak pro ukázkou lze citovat následující odpovědi:

„Studenti mohou využít nabyté teoretické znalosti v praxi.“

„Žáci poznávají nové technologie výroby, seznamují se s moderními stroji.“

„Lze zajistit pro studenty odbornou praxi, je tu možnost zaměstnání absolventů, nabízí speciální technologie a můžeme firmu navštívit díky exkurzím.“

Ostatní odpovědi zástupců škol jsou zcela totožné. Navíc uvádějí, že lze zajistit vedení bakalářských a diplomových prací a celkově mají možnost seznámit se s prosperující zahraniční firmou ve velice zajímavém oboru, který je ve strojírenství výjimečný.⁵⁵

Tímto jsme si tedy potvrdili první hypotézu, že je pro školy důležitý hlavně obor, ve kterém HAO podniká. Může nabídnout studentům široké spektrum využití, a tím je pro ně potencionální zaměstnavatel na vysoké úrovni. Co se týče druhé hypotézy, tak z oslovených zástupců je nadpoloviční většina (6 zástupců) s komunikací spokojena. Zbylí tři uvedli, že jsou buď jen spokojeni, nebo nespokojeni. Pro HAO to ale znamená, že náš zkoumaný vzorek potvrzuje, že je komunikace postavena na dobrých pilířích a je schopna zajistit tok veškerých informací, které jsou k úspěšné spolupráci zapotřebí, i když je stále na čem pracovat, aby byla stoprocentní.

⁵⁵ výjimečností se myslí letecký průmysl

4 NÁBOR ZAMĚSTNANCŮ VE FIRMĚ HONEYWELL

V této části práce se zaměřím na využívání vnitřního a vnějšího trhu práce pro nábor pracovníků. Kapitulu dělím na oddíly, ve kterých se zaměřím na proces získávání zaměstnanců na technické a administrativní pozice a na samotné metody získávání.

Firma HAO využívá interních i externích zdrojů při hledání pracovníků na nové nebo nově uvolněné pracovní místo. Upřednostňuje však **interní** získávání pracovníků tím způsobem, že nejdříve uvedou inzerci na intranetu nebo na nástěnce u personálního oddělení v 1. patře. Jakmile se projeví zájem o tuto pozici, provede se výběrové řízení. Pokud však není z interních zaměstnanců vybrán žádný uchazeč nebo se vůbec nikdo o toto místo neuchází, dojde k oslovení externího trhu.⁵⁶

4.1 Proces získávání zaměstnanců v HAO

Proces získávání zaměstnanců je v dnešní době velice propracovaný postup, který personální oddělení HAO dodržuje a dopředu zná identifikaci potřeby získávání zaměstnanců. Tu zjišťuje pomocí soustavné analýzy pohybu pracovníků ve firmě. Pracovníci totiž odcházejí na mateřskou dovolenou, do důchodu, mění pracovní pozici v rámci organizace, nebo mimo ni. I tak ale není možné znát dopředu všechny důvody pro odchod pracovníka a tím eliminovat potřebu získávání nových zaměstnanců. Avšak výsledkem procesu personálního plánování je potřeba obsadit volné pracovní místo. Vlastní proces získávání pracovníků skládá z dvanácti na sebe navazujících bodů (viz strana 13). V této kapitole se však zaměřujeme pouze na popis a specifikaci volných pracovních míst a metody získávání pracovníků na tyto pozice.

Každý vedoucí úseku, který zaregistruje volnou pracovní pozici, je zodpovědný za správné vyplnění potřebných údajů a schválení požadavků. Interní předpis společnosti stanovuje schválení požadavků na každé volné pracovní místo. HAO si uvědomuje, že dostupné informace (plánování investic, rozšíření výroby, plán nárůstu prodeje atd.) na jejichž základě se plánování lidských zdrojů sestavuje, se mohou v průběhu roku změnit, a to díky nařízením korporátu, která jsou mnohdy měněna z hodiny na hodinu, ale také prostřednictvím změn na trhu a požadavkům zákazníka,

⁵⁶ Srov. HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC., *Náborové centrum- Proces získávání zaměstnanců*, 2011

proto se snaží předem na potřebné varianty připravit a tím eliminovat vznik chybných rozhodnutí v budoucnu.⁵⁷

Pro přehlednost uvádím posloupnost schvalovacího procesu:

1. přímý nadřízený volného pracovního místa potvrzuje správnost uvedených údajů,
2. vedoucí úseku, ve kterém vznikl požadavek, potvrzuje nutnost obsazení pozice,
3. schválení personálním ředitelem,
4. generální ředitelka schvaluje to, že volná pracovní pozice byla naplánovaná v ročním plánu.

Pokud však některý ze zodpovědných manažerů neschválil požadavek, musí manažer informovat vedoucího a tento neschválený požadavek mu vrátit. Vedoucí je odpovědný za dokončení procesu a odevzdání chváleného požadavku na Náborové centrum.⁵⁸

4.1.1 Specifikace technické pozice

Technické pozice (výroba, technologie) jsou ve firmě HAO jedny z nejvíce obsazovaných pracovních míst. Je samozřejmé, že každé místo má svoji specifikaci dle odbornosti⁵⁹, na kterou je zaměřeno, ale obecně lze stanovit pár striktních požadavků, které musí všichni kandidáti splňovat.

Nejdůležitější podmínkou je vyučení či složená maturitní zkouška ve strojírenském oboru. Každý kdo chce pracovat v tomto směru, by měl ovládat čtení strojírenských výkresů a dokumentů. Obrovskou výhodou v HAO je znalost palcové soustavy⁶⁰. Dále je vyžadována praxe s CNC stroji (pro absolventy alespoň práce v rámci odborné praxe) či jinými NC stroji a v neposlední řadě znalost materiálů, se kterými se ve strojírenském průmyslu pracuje (platí i pro uchazeče do chemických laboratoří, které jsou součástí technologie). Jako doplňující dovednosti se vždy uvádí alespoň částečná znalost anglického jazyka slovem a písmem, práce na PC, ochota

⁵⁷ Srov. HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC., *Náborové centrum- Proces získávání zaměstnanců*, 2011

⁵⁸ Srov. tamtéž

⁵⁹ Ukázka inzerátu na technickou pozici - Příloha 7

⁶⁰ americká norma pro jednotky

pracovat v 3 směnném provozu, spolehlivost při ovládní složitějších technik, samostatnost, přesnost, schopnost učit se novým věcem a bezúhonnost.

4.1.2 Specifikace administrativní pozice

Administrativa neboli management a technicko-hospodářské pozice (pojmy používané v HAO), jsou místa určená obzvláště pro ekonomicky zaměřené uchazeče⁶¹. Tím se myslí pracovníci se střední či vysokou školou vystudovanou nejlépe v ekonomii nebo managementu. Očekává se výborná znalost anglického jazyka (slovem i písmem), práce na PC a znalost internetu. Měli by ovládat psaní všemi 10ti, být samostatní, spolehliví, schopni učit se novým věcem, jako techničtí pracovníci a mít čistý trestní rejstřík. Nesmí také chybět řidičský průkaz skupiny B, ale není vždy podmínkou a také minimální praxe v oboru.

4.2 Metody získávání zaměstnanců

Firma HAO vybírá na volné pracovní pozice pracovníky z vnitřního i vnějšího trhu práce. Z pohledu vnitřního trhu, lze zahrnout kandidáty, kteří se získávají pomocí inzerce umístěné na těchto místech:

- a) výstupní místa ve výrobě, kam mají přístup všichni zaměstnanci,
- b) intranet- volná pracovní místa, kde je zveřejněný standardizovaný dokument a seznam volných pracovních míst,
- c) webové stránky <http://honeywell.jobs.cz>,
- d) informační pult v přízemí hlavní budovy.

Tito kandidáti jsou také společností osloveni v důsledku kariérního plánování a interních záměrů. Náborové centrum ověří vhodnost interního kandidáta na volnou pozici a ten je následně přidán na seznam s dalšími pracovníky a pozván do výběrového řízení, je-li to považováno v danou chvíli za vhodné. Touto formou jde o levné a účinné získávání pracovníků. Tímto přichází nová pracovní síla, která z neformálních zdrojů a zkušeností zná, jaká je firemní kultura, hodnoty a normy společnosti a má představu, co se od ní očekává, aby byla pro zaměstnavatele přijatelná.⁶²

⁶¹ Ukázka inzerátu na administrativní pozici – příloha 8

⁶² Srov. KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., A ŠUBRT, B., *Řízení lidských zdrojů*, s.28

Externí kandidáti jsou pak pro firmu takoví kandidáti, kteří se mohou do výběrového řízení přihlásit pomocí:

- a) vyplněného dotazníku pro uchazeče o zaměstnání, který je k dispozici na recepci firmy,
- b) zasláním strukturovaného životopisu na emailovou adresu:
kariera.olomouc@honeywell.com,
- c) reakcí na poptávku na konkrétní pozici vystavenou na internetu,
tj. www.honeywell.cz,
- d) prostřednictvím zaměstnance, tzv. doporučením.⁶³

Konkrétní metody získávání externích zaměstnanců, které firma využívá, tedy jsou:

- **úřad práce**, protože firma dbá na předpisy a vždy informuje o nových či neobsazených pracovních místech,

- **inzerce** na českých i slovenských webových stránkách www.jobs.cz, www.prace.cz a www.jobs.sk. HAO vidí v těchto formách nabídek práce velkou výhodu pro uchazeče o zaměstnání, protože zde najdou více nabídek, které mohou porovnat a zvážit a jednoduše na ně odpovědět pomocí formulářů webu,

- sporadicky využívá také služeb **headhuntingových společností**⁶⁴, jestliže mají na uchazeče vysoké požadavky. Většinou jde o místa do TOP managementu, technical manager⁶⁵, program manager⁶⁶ či chief engineer⁶⁷.

- a v poslední řadě **školy**. Zástupci škol jsou při spolupráci (praxe, projekt, stipendijní program, aj.) oslovováni pro doporučení vhodného absolventa. Ten je přímo či nepřímo (prostřednictvím školy) zkontaktován s nabídkou na předem určené pracovní místo. Pro HAO je obrovskou výhodou dané profesní zaměření absolventů, protože všechny zmíněné spolupracující školy, mohou firmě nabídnout kvalitně vzdělané absolventy a tím ušetřit personálnímu oddělení mnoho času a energie při výběru vhodného kandidáta především na pozice operátorů, kteří zastupují největší procento zaměstnanců ve společnosti.

⁶³ Srov. HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC., *Náborové centrum- Proces získávání zaměstnanců*, 2011

⁶⁴ přímé vyhledávání zaměstnanců dle požadavků firmy

⁶⁵ technický manažer

⁶⁶ programový manažer

⁶⁷ hlavní inženýr

Posouzení vhodnosti kandidátů (absolventů) na obsazení případných volných pracovních pozic ve firmě lze provést pomocí porovnání studijních programů a oborů, které jsou uvedeny v kapitole 3.3, s profesním zaměřením zaměstnanců, které je uvedeno v kapitole 2.3, v tabulce 3.

Ve firmě Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. je pro absolventy středních a vysokých škol se strojírenským vzděláním připravena celá řada pracovních příležitostí. Jedná se o práci na operátorských, speciálních či vedoucích pozicích, záleží pouze na nich, jak dokáží své znalosti a zkušenosti nabyté během svého studia v praxi uplatnit. Tudíž je zde možnost, že se i čerstvý absolvent s minimální praxí může uplatnit na pozici, u které je zapotřebí dlouhodobější praxe, avšak musí prokázat dostatečné dovednosti a při nejlepším být zároveň držitelem certifikátu z absolvování speciálních strojírenských či chemických kurzů⁶⁸ zajišťovaných školou.

Abychom si některé tyto pozice⁶⁹ více představili, sestavila jsem tabulku 5, kde nalezneme veškeré studijní obory ze všech spolupracujících škol společně s přiřazenými pracovními pozicemi⁷⁰, určenými pro jejich absolventy.

Tab. 5 – *Vhodné pracovní pozice pro absolventy různých strojírenských oborů*

Škola	Obor	Pracovní pozice
SŠS Lutín	Mechanik seřizovač CNC	operátor III, údržbář
	Provozní technika	operátor II, údržbář, specialista NDT trainee
SOU Přerov	Mechanizace	operátor III, údržbář, koordinátor
	Elektrotechnika	operátor II, údržbář, IT pracovník ⁷¹
	Mechanik seřizovač	operátor III, údržbář
	Optik	operátor III, laborant ⁷²
	Jemný technik	operátor I, II
	Mechanik opravář motorových vozidel	operátor I, II
	Strojní mechanik	operátor I, II
SPŠ Olomouc	Strojírenství	operátor III, specialista NDT trainee, koordinátor
SŠT Olomouc	Strojní mechanik	operátor I, II
SŠT Mohelnice	Mechanik seřizovač pro NC stroje	operátor III, údržbář
	Elektr. a strojní montážní práce	operátor II
	Nástrojář	operátor I

⁶⁸ svářečské zkoušky, pokročilé programování CNC strojů, aj.

⁶⁹ pozice vhodné pro absolventy

⁷⁰ uvedené pozice byly vybrány po podrobné analýze a konzultaci s personálním specialistou HAO

⁷¹ očekávají se vysoké znalosti IT a bohaté zkušenosti či praxe během studia

⁷² od středoškolských absolventů se očekávají nadprůměrné znalosti, případně osvědčení o absolvování různých chemických školení či kurzů, u vysokoškolských absolventů praxe v laboratořích

	Elektrotechnika	operátor II, údržbář, IT pracovník
	Provozní technika	operátor II, údržbář, vedoucí výrobní jednotky ⁷³
SOŠ a SOU Uničov	Mechanik seřizovač	operátor III, údržbář
	Strojní mechanik	operátor I, II
	Provozní technika	operátor II, údržbář, vedoucí výrobní jednotky
SPŠ Přerov	Elektrotechnika	operátor II, údržbář, IT pracovník
	Technické lyceum	operátor I, II, specialista NDT trainee, koordinátor
	Strojírenství	operátor III, specialista NDT trainee, koordinátor
SOŠ Šternberk	Mechanik opravář	operátor I, II
UP Olomouc	Optika a optoelektronika	laborant, metrolog
	Přístrojová optika	laborant, metrolog
	Chemie	laborant, inženýr chemických procesů
VŠB Ostrava	Technologie údržby letecké techniky	specialista NDT trainee, inženýr údržby
	Průmyslový inženýr	procesní inženýr, výstupní kontrolor
	Aplikovaná mechanika	metrolog, metalograf

Vzhledem ke specifčnosti jednotlivých pozic, je vhodné v krátkosti představit účel dané pozice a specifické požadavky na uchazeče⁷⁴.

Operátor I

Účel pozice- Vykonávání pracovních činností spojených s výrobou produktu a zajištění požadovaného objemu výroby s dosažením požadované kvality.

Požadované schopnosti- Základní čtení technické dokumentace, základy práce s PC, manuální zručnost, zkušenosti s používáním ručního nářadí, technická zdatnost, bezúhonnost, smysl pro zodpovědnost, samostatnost.

Operátor II

Účel pozice- Vykonávání pracovních činností spojených s výrobou produktu, zajištění požadovaného objemu výroby s dosažením požadované kvality. Jedná se o činnosti odborné povahy vyžadující speciální znalosti, vzdělání či praxi.

Požadované schopnosti- Čtení technické dokumentace, principy měření, základy práce s PC, vysoká míra manuální zručnosti, zkušenosti s používáním ručního nářadí, smysl

⁷³ u pozice jsou požadované 2 roky praxe – určeno tedy pro absolventy nástavbového studia

⁷⁴ veškeré informace o pracovních pozicích byly vyňaty a srovnány z tzv. JD (interní název pro karty pozic)

pro detail, technická zdatnost, bezúhonnost, smysl pro zodpovědnost, schopnost samokontroly, samostatnost.

Operátor III

Účel pozice- Vykonávání pracovních činností spojených s výrobou produktu, zajištění požadovaného objemu výroby s dosažením požadované kvality. Jedná se o činnosti vysoce odborné či specifické povahy zahrnující samostatné rozhodování a ovlivňování výrobního procesu. Pozice vyžaduje speciální znalosti, vzdělání či praxi.

Požadované schopnosti- pozice je z 90 % určena pro obráběče CNC center, a ti by měli znát obrábění materiálů, měření a práce s měřidly, výborně ovládat čtení technické dokumentace a práci na PC.

Údržbář

Účel pozice- Technická pomoc při plánování práce údržby a externích servisů na strojích a zařízeních ve společnosti.

Požadované schopnosti a vlastnosti- Schopnost týmové práce, rozhodnost, odolnost vůči stresu, samostatnost, bezúhonnost, základní znalost AJ a MS Office, řídičský průkaz - sk. B.

Specialista NDT Trainee

Účel pozice- Provádění kapilární kontroly⁷⁵ pod přímým dohledem certifikovaného pracovníka PT Level II nebo III za účelem získání potřebné praxe pro získání certifikace PT Level II.

Požadované schopnosti- Odolnost vůči stresu, samostatnost, důležitá je ochota vzdělávat se, pracovní flexibilita, práce v týmu. Znalost práce na PC. Znalost anglického jazyka výhodou.

Vedoucí výrobní jednotky

Účel pozice- Zaměstnanec je zodpovědný za vedení výrobní jednotky a také za formulaci a realizaci výrobní strategie. Zaměstnanec je zodpovědný za dosahování

⁷⁵ kontrola povrchových vad materiálu

požadavků výroby pomocí realizace Lean Six Sigma principů, Honeywell Operating System, zvýšení výroby, dosahování včasného převedení cílů, plánování výrobních kapacit, vedení, CROSS-TRAINING, řízení krátkodobých i dlouhodobých plánů organizace přidělování práce zaměstnancům, práci s Honeywell MRR procesem tak, aby zaměstnanci byli rozlišeni na základě výkonu.

Požadované schopnosti- Znalost výrobních procesů, výborné čtení technické dokumentace, pokročilá znalost PC, aktivní AJ. Spolehlivost, přesnost, samostatnost, schopnost učit se novým věcem, organizování a plánování práce, jednání s lidmi, bezúhonnost.

Koordinátor

Účel pozice- Zaměstnanec na základě podkladu plánovače výrobní jednotky je zodpovědný v souladu se zájmem plnění cílů společnosti v rámci přidělené výrobní jednotky za řízení toku výrobních zakázek napříč výrobním procesem, včetně vedení skladu nedokončené výroby.

Požadované schopnosti- Znalost výrobních procesů, čtení technické dokumentace znalost, práce na PC. Spolehlivost, přesnost, samostatnost, schopnost učit se novým věcem, organizování a plánování práce, jednání s lidmi, bezúhonnost.

IT pracovník

Účel pozice- Správa systémové infrastruktury IT (servery, pracovní stanice).

Požadované schopnosti- Odolnost vůči stresu, samostatnost, ochota vzdělávat se, pracovní flexibilita, práce v týmu. Perfektní znalost PC a internetu. Znalost anglického jazyka výhodou.

Laborant

Účel pozice- Zajišťování chemické analýzy dle interních předpisů. Vystavování protokolů z výsledků zkoušek, dokumentace výsledků analýz, statistické zpracování výsledků. Provádění laboratorní činnosti dle standardů a norem jakosti, souvisejících pracovních instrukcí a interních předpisů pro laboratoř. Kontrola stavu spotřebního materiálu v laboratoři. Vedení a udržování dokumentace, která je potřebná pro provoz laboratoře.

Požadované schopnosti- Znalost analytické a anorganické chemie. Zkušenosti se statistickými metodami. Výhodou zkušenost se spektrometrem. Uživatelsky MS Office. Znalost anglického jazyka.

Metrolog

Účel pozice- Zajišťování kalibrací základních a speciálních délkových měřidel, kontrolních šablon a přípravků.

Požadované schopnosti- Znalost používání základních délkových měřidel, znalost měření na CMM stroji, znalost vytváření programů pro CMM, práce v PCDMIS výhodou, znalost Solid Works výhodou, uživatelsky MS Office, práce v SAP a Palstat výhodou, znalost anglického jazyka výhodou. Zodpovědnost, přesnost, samostatnost, odolnost vůči stresu, ochota vzdělávat se, bezúhonnost.

Inženýr údržby

Účel pozice- Technická podpora práce a plánování práce údržby a externích servisů na strojích a zařízeních ve společnosti po celou dobu jejich životnosti.

Požadované schopnosti- Smysl pro rychlé řešení havarijních situací, schopnost týmové práce, organizační schopnosti, rozhodnost, odolnost vůči stresu, samostatnost, bezúhonnost. Aktivní AJ, pokročilá znalost MS Office, řidičský průkaz - sk. B.

Procesní inženýr

Účel pozice- Plní úkoly všeobecného charakteru, které vyžadují použití a uplatnění standardních výrobních technologických nebo vědeckých metod a nástrojů

Požadované schopnosti- Znalost práce MS Office. Znalost anglického jazyka (písemná forma základ, ústní základní požadovaná). Základní znalosti problematiky proudění plynů a kapalin. Základní znalosti metrologie a kalibrace měřidel. Znalost konstrukce přípravků a práce s měřidly. Schopnost učit se novým věcem, schopnost práce v týmu, schopnost analyzovat a navrhovat řešení, odpovědnost, bezúhonnost.

Výstupní kontrolor

Účel pozice- Ověřování dosažení rozměrových charakteristik výrobků s použitím CMM a přípravků, ověření splnění dalších požadavků zákazníka definovaných výkresy, normami, pracovními postupy a pracovními instrukcemi. Tvorba programů pro měření.

Požadované schopnosti- Znalost obsluhy CMM stroje, znalost nástrojů aplikace Ms Office, AutoCAD, základní znalost anglického jazyka, asertivní jednání, komunikační schopnosti, orientace na zákazníka, schopnost vyjednávat, schopnost učit se novým věcem, samostatnost, odpovědnost, bezúhonnost.

Metalograf

Účel pozice- Výkonný pracovník metalografické laboratoře. Provádí přípravu a vyhodnocení metalografických vzorků. Provádí fotodokumentaci na makro a mikro úrovni. Provádí měření mikrotvrdoti. Podílí se na vývoji nových metod přípravy a hodnocení vzorků. Kontroluje stav spotřebního materiálu nutného pro chod laboratoře.

Požadované schopnosti- výborné znalosti obrazové dokumentace, orientace v laboratorních a měřicích centrech, schopnost ovládnání příslušných strojů, znalost práce na PC. Znalost anglického jazyka výhodou. Odolnost vůči stresu, samostatnost, ochota vzdělávat se.

Inženýr chemických procesů

Účel pozice- Zavádění nových a optimalizace stávajících chemických procesů.

Požadované schopnosti- vysokoškolské znalosti s chemickým zaměřením, orientace v technické dokumentaci, znalost nástrojů aplikace MS Office, základní znalost anglického jazyka, znalost nástrojů štihlé výroby. Samostatnost, odpovědnost za výsledek, schopnost učit se novým věcem, komunikativnost, bezúhonnost.

5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Poslední kapitola je zaměřena na vyhodnocení druhého cíle „*zjištění názorů a postojů na spolupráci s HAO*“, který jsem si v úvodu práce stanovila. Použila jsem k tomu strukturované dotazníky, jenž jsem osobně po konzultaci s paní Chlumovou podle požadavků HAO sestavila. K vyhodnocení jsme využily dva dotazníky. První dotazník byl určen studentům středních škol (viz strany 29, 30) a druhý dotazník byl předložen studentům vysokých škol (viz strana 30)⁷⁶.

V rámci celého výzkumu byl kladen důraz na intence, se kterými studenti vnímají možnosti spolupráce se soukromým sektorem, který v tomto případě zastupuje firma Honeywell. Bylo zjišťováno, kolik studentů tuto šanci využilo, jakou formou spolupracovali, jak jsou s kooperací spokojeni, zda by HAO doporučili svým spolužákům aj. Jedním z hlavních zkoumaných elementů byla změna, kterou by popřípadě navrhli a jestli firmu do budoucna opět osloví (v rámci studia či při hledání zaměstnání).

Hlavním cílem tohoto výzkumu bylo potvrzení hypotéz:

- 1. oslovení studenti ze spolupracujících škol znají firmu Honeywell,*
- 2. studenti středních škol mají o spolupráci větší zájem než studenti vysokých škol,*
- 3. největší zájem ze strany studentů je spolupracovat s HAO formou odborné praxe,*
- 4. minimálně 90 % těch, kteří se aktivně zapojili do spolupráce, jsou spokojeni s průběhem a výsledkem spolupráce.*

a také *zpětná vazba* od již spolupracujících studentů pro případnou úpravu stávajících forem spolupráce. Byly stanovené i výzkumné otázky, na které chceme vyhodnocením odpovědět:

- 1. Mají studenti zájem spolupracovat s firmou Honeywell v rámci studia?*
- 2. Jaká forma spolupráce je nejvíce přitahuje?*
- 3. Může firma Honeywell nabídnout vše, co studenti očekávají od svého budoucího zaměstnavatele?*
- 4. Kolik studentů má zájem po studiu pracovat ve firmě Honeywell?*

⁷⁶ data získaná z dotazníků jsou zpracována v programu SPSS Statistics a přiložena k práci na CD

5.1 Dotazníky pro studenty SŠ a VŠ

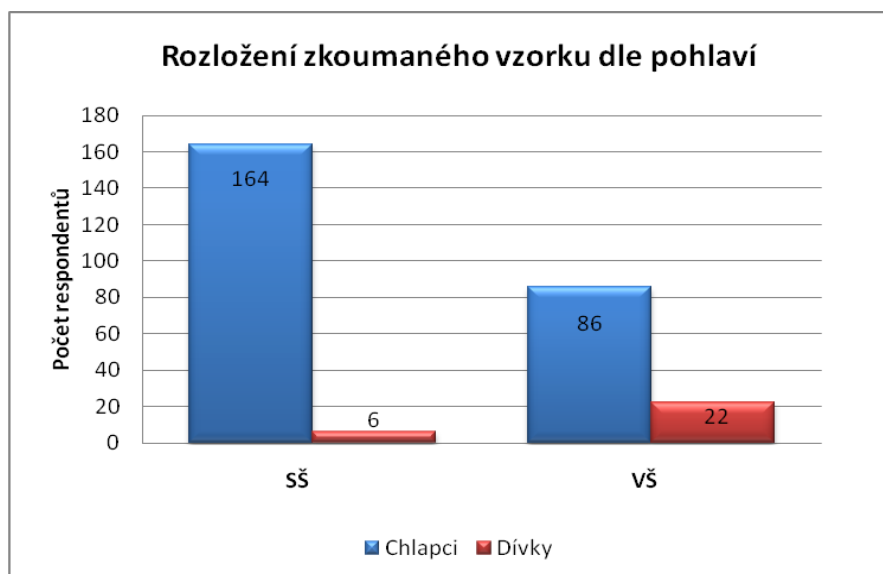
Dotazníky pro studenty středních a vysokých škol obsahovaly celkem 26 otázek. Z toho bylo 19 výzkumných „tematických“ a 7 demografických. Dotazníky jsou v celém znění v přílohách 3 a 4. Vyplnění dotazníku bylo dobrovolné a anonymní. Dotazník měl zjistit pouze osobní názory a postoje k danému tématu, které je obsahem celého výzkumu.

5.2 Analýza dat

Výzkum byl prováděn formou dotazníkového šetření v období únor - březen 2012 na celkovém vzorku 278 respondentů (170 ze středních škol, 108 z vysokých škol), přičemž respondentem se rozumí dívka či chlapec ve věku 16-20 let, studující střední odborné učiliště, střední odbornou školu nebo integrovanou střední školu ve strojírenském oboru, která je ukončena výučním listem či maturitní zkouškou a studenti a studentky ve věku 18-26 let navštěvující vysokou školu v témže oboru. Jsem si také vědoma nevyvážení vzorku podle stupně navštěvované školy.

V našem výzkumném vzorku je většina dotazovaných respondentů mužského pohlaví, celkem 250 (89,9 %) a dívky jsou zastoupeny v počtu 28 (10,1 %), viz graf 3.

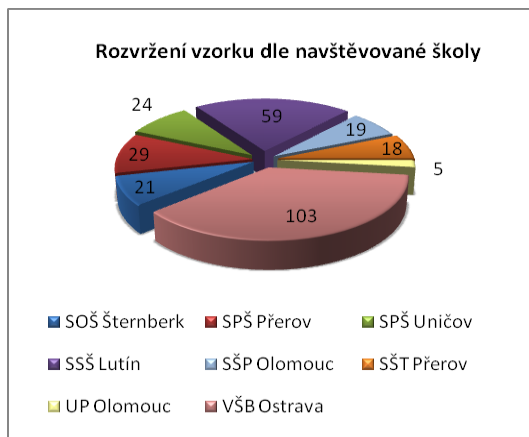
Graf 3 – Rozložení zkoumaného vzorku /dívky, chlapci/



Zdroj: vlastní data

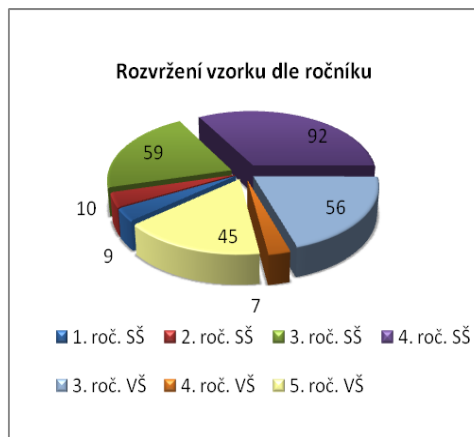
Také jsem studenty rozdělila podle navštěvovaných škol a ročníků, viz graf 4 a 5.

Graf 4 – Rozložení zkoumaného vzorku dle navštěvované školy



Zdroj: vlastní data

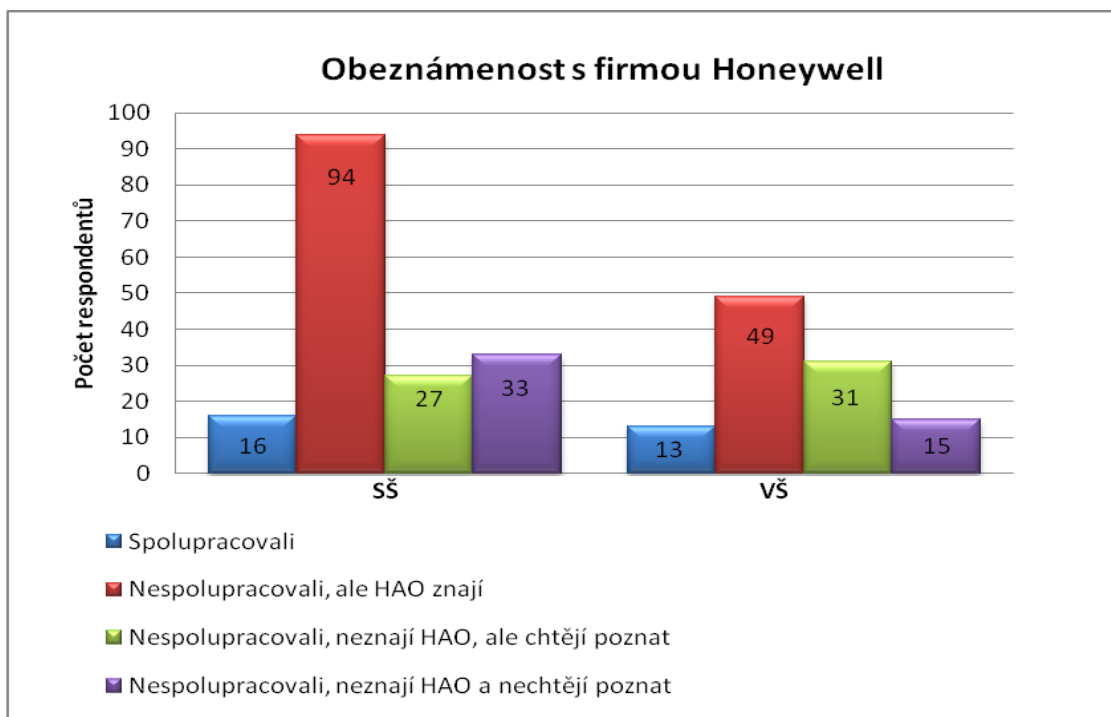
Graf 5- Rozložení zkoumaného vzorku dle ročníku



Zdroj: vlastní data

Podle obeznámenosti se společností byli následně respondenti rozděleni do čtyř kategorií (viz graf 6). První skupinu tvoří ti, kteří s HAO někdy spolupracovali. Studenti ve druhé skupině sice nespolečně pracovali, ale HAO znají. Do třetí skupiny jsem zařadila ty, jež uvedli, že s firmou nikdy nespolečně pracovali, neznají ji, ale rádi by ji poznali a v poslední kategorii nalezneme ty, jenž s firmou nespolečně pracovali, neznají ji a poznat ji ani nechtějí.

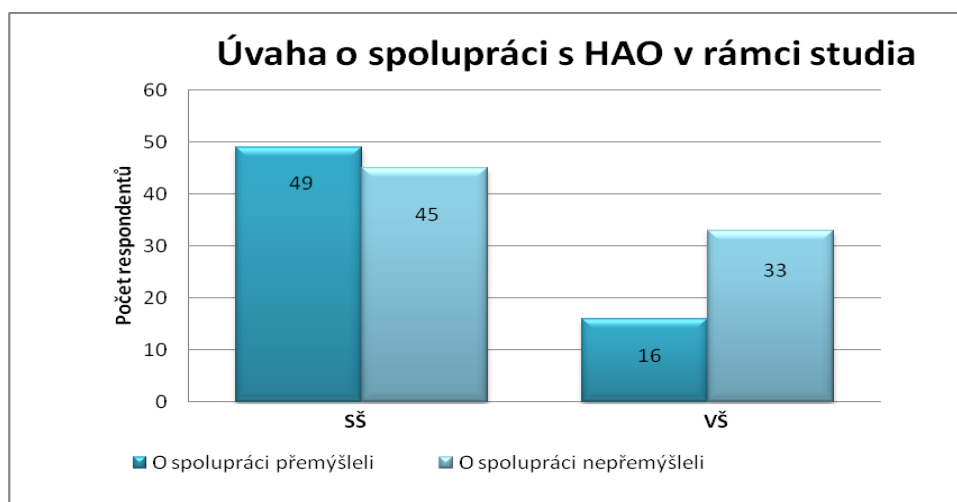
Graf 6 – Obeznámenost s firmou Honeywell



Zdroj: vlastní data

Z grafu vyplynulo, že je tu největší procento těch, co s firmou Honeywell nespolupracovalo, ale zná ji, a to 143 (51,4 %). V této skupině respondentů máme zastoupení 126 chlapců a 17 dívek, jak ze středních, tak i vysokých škol. Dále víme, že 71 (49,7%) z nich uvedlo, že HAO zná ze školy (exkurze, přednášky, aj.). Více jak polovina (54,5 %) také uvedla, že o spolupráci s HAO v rámci svého studia nikdy nepřemýšlela, avšak je velký rozdíl v rozložení odpovědí respondentů dle stupně navštěvované školy (viz graf 7).

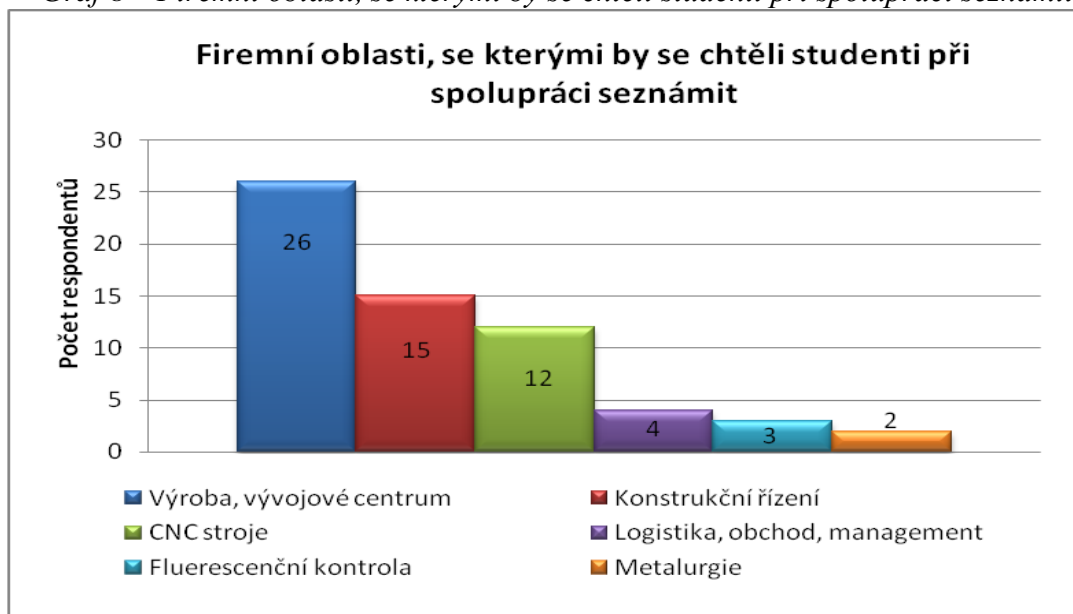
Graf 7 – Úvaha o spolupráci s HAO v rámci studia



Zdroj: vlastní data

Podle tohoto hodnocení lze říci, že studenti středních škol o spolupráci během studia uvažují více jak vysokoškoláci, ale při vyhodnocení další otázky z dotazníku, „kdyby se naskytla možnost spolupracovat s firmou Honeywell, jakou formu by upřednostňovali“ odpověděli všichni, takže lze předpokládat, že by spolupráci využili. Nejčastěji uvedený způsob spolupráce pro oba dva stupně vzdělání je odborná praxe a poslední, co nás může od této skupiny respondentů zajímat, jsou odpovědi na oblast firmy Honeywell, která je oslovila a do budoucna ve spolupráci zajímala. Na tuto otázku odpovědělo pouze 62 (43,4%) studentů ze středních i vysokých škol. Odpovědi lze rozdělit podle přesných odvětví, která uvedli (viz graf 8).

Graf 8 – Firemní oblasti, se kterými by se chtěli studenti při spolupráci seznámit



Zdroj: vlastní data

Další důležitou skupinou pro zkoumání dat jsou ti, kteří s firmou spolupracovali a těch je celkem 29 (10,4 %). V rozložení pohlaví je to 13 chlapců a 3 dívky ze středních škol a 11 studentů a 2 studentky z vysokých škol. Této skupině respondentů, byl položen v rámci dotazníkového šetření největší počet otázek, protože bychom právě od nich chtěli zjistit názor na spolupráci mezi nimi a HAO.

Studenti zde uvedli, že se o firmě dozvěděli ve škole- 12 (41,3 %), z internetu- 7 (24,1 %), od známých- 4 (13,8 %) a ostatní možnosti byly zaznamenány po jednom. Také byly uvedeny dvě odpovědi na jiný způsob a tj. že bydlí v Hlubočkách, tudíž firmu zná od malička a další, že jel/a kolem a náhodně ji objevil/a.

Co se týče uplynulé doby od jejich spolupráce a počtu příležitostí společně pracovat, tak lze odpovědi interpretovat pomocí tabulek 4 a 5.

Tab. 6 – Vzájemný vztah odpovědi /uplynulý čas od posledního kontaktu a počet vzájemných kooperací/ - střední školy

Počet kooperací \ Uplynulá doba	Počet kooperací			CELKEM
	1 krát	2 krát	vícekrát	
méně než půl roku	7	3	2	12
půl roku až rok	1	1	0	2
1 rok a více	2	0	0	2
				16

Zdroj: vlastní data

Z vyhodnocené tabulky jasně vidíme, že nejvíce studentů s firmou spolupracovalo v posledních šesti měsících, ale co je zajímavější, že 3 z celkového počtu spolupracovali s HAO během této doby i 2 krát a 2 studentky dokonce vícekrát.

Tab. 7 – Vzájemný vztah odpovědí /uplynulý čas od posledního kontaktu a počet vzájemných kooperací/ - vysoké školy

Počet kooperací \ Uplynulá doba	1 krát	2 krát	vícekrát	CELKEM
méně než půl roku	7	1	0	8
půl roku až rok	3	0	2	5
1 rok a více	0	0	0	0
				13

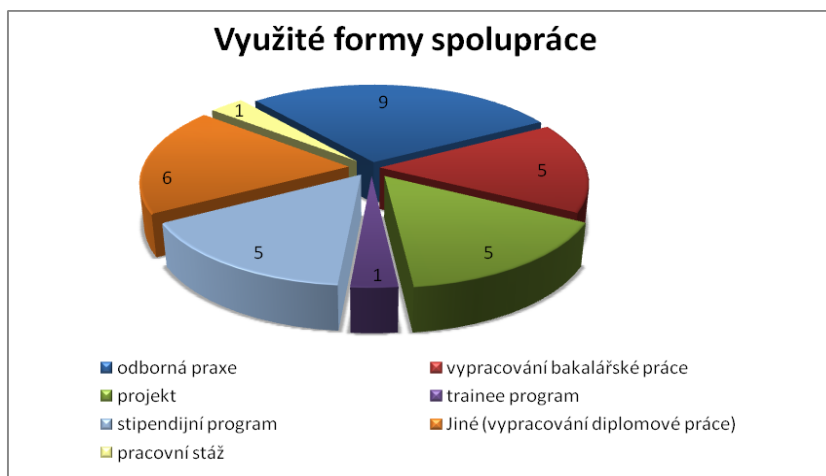
Zdroj: vlastní data

Vysokoškoláci už tak aktivní nebyli, ale i zde je největší počet, stejně jako u středoškoláků, spoluprací v posledním půlroce.

Na následující otázku, co je přesvědčilo navázat součinnost s firmou Honeywell, odpovědělo všech 29 studentů zcela jednoznačně. Byl to hlavně zajímavý obor a možnost navázání kontaktů do budoucna. Objevila se však i odpověď od chlapce ze střední školy, že se společností HAO navázal kontakt v rámci svého zaměstnání, protože v podniku, ve kterém pracuje, pro ně vyrábějí součástky.

Formy spolupráce byly v odpovědích pestřejší, poněvadž je nabídka kooperace velice zajímavá a studenti mohli využít v dotazníku více bodů pro svoji odpověď. Pro přehlednější interpretaci dat jsem zpracovala graf č. 9.

Graf 9 – Formy spolupráce využití studenty středních i vysokých škol



Zdroj: vlastní data

Z uvedeného grafu lze vyvodit, že všechny formy spolupráce mají své opodstatnění, protože je o ně zájem. Jen nový trainee program, který začal až v letošním roce a pracovní stáž, která je HAO nejméně nabízená, mají pouze po jednom studentovi/studentce z celkového počtu.

Dále si pojdme ukázat zjištěná data k otázkám týkajících se komunikace a případných problémů během spolupráce. Všichni zúčastnění odborných praxí, projektů, stipendijních programů aj., se museli nějakým způsobem zkontaktovat s pracovníky HAO a podle odpovědí se dá tvrdit, že byla komunikace na skvělé úrovni. Více jak polovina (55,2 %) uvedla, že byli zcela spokojeni a spolupráce proběhla bez problémů. Jedna čtvrtina (24,2 %) byla spokojená s jednou výjimkou, kdy student střední školy, přesněji ze Střední strojírenské školy Lutín, uvedl problém a to takový, že celá spolupráce byla pouze záležitostí docházkového systému. Další část studentů (13,8 %), byla s komunikací spokojena standardně, až na chlapce z Vysoké školy Báňské (dále VŠB), kterému chyběly materiály k vypracování své bakalářské práce. Poslední skupinku tvoří dva studenti, jeden ze Střední strojírenské školy Přerov, který byl nespokojen kvůli nesrozumitelnosti informací ze strany HAO a druhý nespokojený z VŠB, který ale problém neuvádí.

V poslední části určené pro spolupracující respondenty si zhodnotíme odpovědi uvedené k otázkám č. 9, 10 a 11. Z celkového počtu 29 studentů jich 21 (72,4 %) uvedlo, že doporučilo spolupráci s HAO během studia také svým spolužákům na střední škole či kolegům na vysoké škole. Zbytek (27,6 %) byl opačného názoru. Nicméně se našli dva jedinci, kteří nejprve uvedli, že měli problém a v zápětí na to odpověděli, že spolupráci doporučili. Pro HAO je to výborná zpráva, protože každá špatná zkušenost studenty odrazuje a jestliže někdo uvede, že problém nastal, ale nevidí v tom takovou překážku doporučovat Honeywell dále, tak je to opravdu potěšující zjištění. Co se týče plánů do budoucna, tak skoro všichni (93 %) chtějí HAO v rámci studia či při hledání zaměstnání opět oslovit a i mezi nimi se našli 3 „problémoví“.⁷⁷ Poslední a možná nejdůležitější, je otázka týkající se případné změny, kterou zmínilo pouze 6 studentů, a návrhy jsou velice různorodé:

„Osobně bych pozměnil personál, protože jsem nebyl spokojený v komunikaci.“

⁷⁷ Během spolupráce s HAO nastal nějaký problém.

„Povolil bych jídlo na pracovišti a zrušil některé interní příkazy, přijdou mi úplně zbytečné.“

„Chtělo by to větší stipendium.“

„Požadoval bych lepší přístup od firmy ke mně při tvorbě diplomové práce, protože u bakalářské práce to bylo na špatné úrovni.“

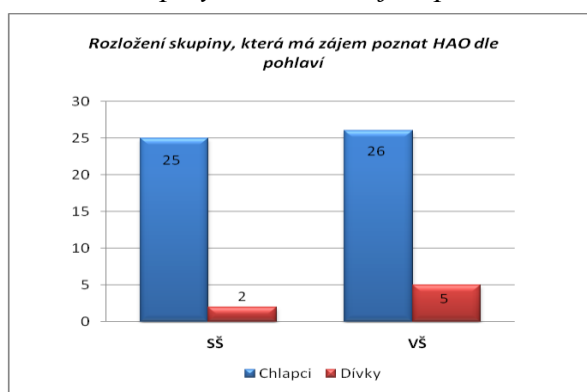
„Změnu bych uvítal ve sjednocení časového plánu ve škole a ve firmě.“

„Chtěl bych si téma diplomové práce navrhnout částečně sám, protože se mi zdá, že jsou témata hodně omezená.“

Byť se jedná pouze o 6 platných odpovědí k dané otázce z celkových 29 (počet studentů, kteří již s HAO spolupracovali), bylo by na místě tyto náměty přinejmenším diskutovat a hledat možná východiska pro budoucí zlepšení spolupráce. Je zřejmé, že např. omezení, vycházející z interních předpisů jsou jen stěží pozměnitelné. Důvodem je jednak přejímání těchto předpisů v rámci dceřiných společností a také omezující legislativní předpisy obecně platné pro výrobní podniky. Ostatní podmínky ke změnám považují za opodstatněné a doporučila bych je tedy firmě HAO ke zvážení.

V následujícím odstavci si představíme skupinku těch, co s firmou HAO nespolečně pracovali. Doposud ani neměli možnost ji poznat, ale uvedli, že zájem o seznámení by měli. Z celkového počtu 278 sem můžeme zařadit 27 studentů ze středních škol a 31 studentů z univerzit. Podle rozložení pohlaví je struktura skupiny následující, viz graf 10.

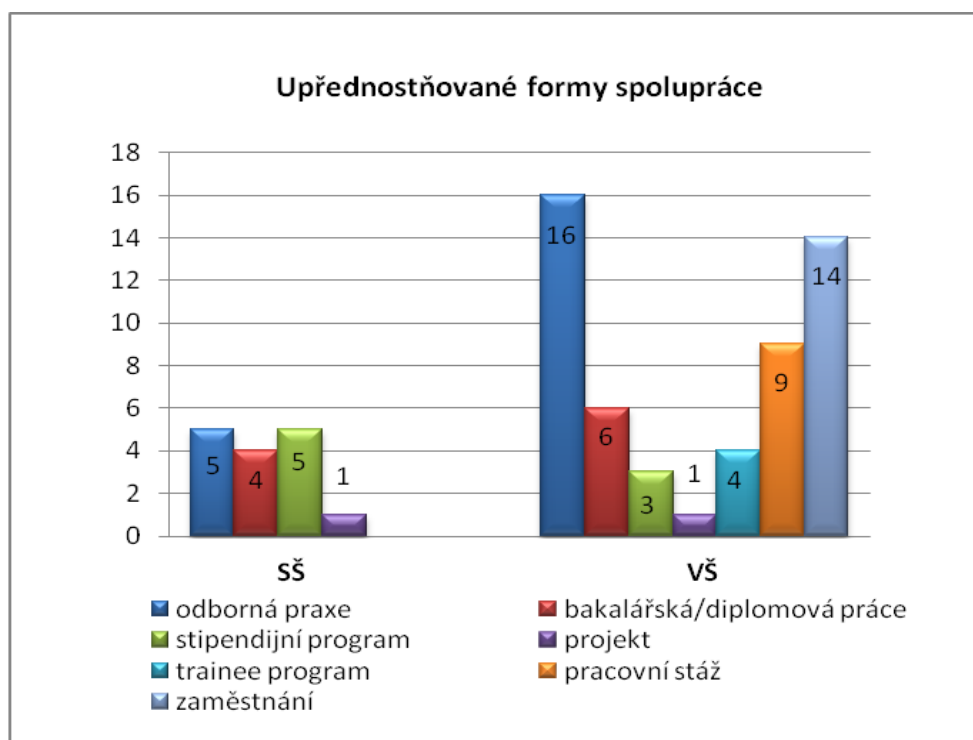
Graf 10 – Rozložení skupiny, která má zájem poznat HAO /dívky, chlapci/



Zdroj: vlastní data

Na otázku, jak by chtěli firmu poznat, než by se spoluprací začali, odpovědělo 43 studentů, že by jim vyhovovala forma exkurze, 10 by upřednostňovalo návštěvu zaměstnance firmy ve škole a 10ti by stačily pro seznámení webové stránky společnosti. Při naskytnutí možnosti s HAO spolupracovat, by respondenti této skupiny využili všechny uvedené formy, ale nejvíce by měli zájem o zajištění odborné praxe a budoucího zaměstnání. Pro bližší představu, jak studenti odpovídali, jsem sestavila graf 11.

Graf 11 – Studenty upřednostňované formy spolupráce



Zdroj: vlastní data

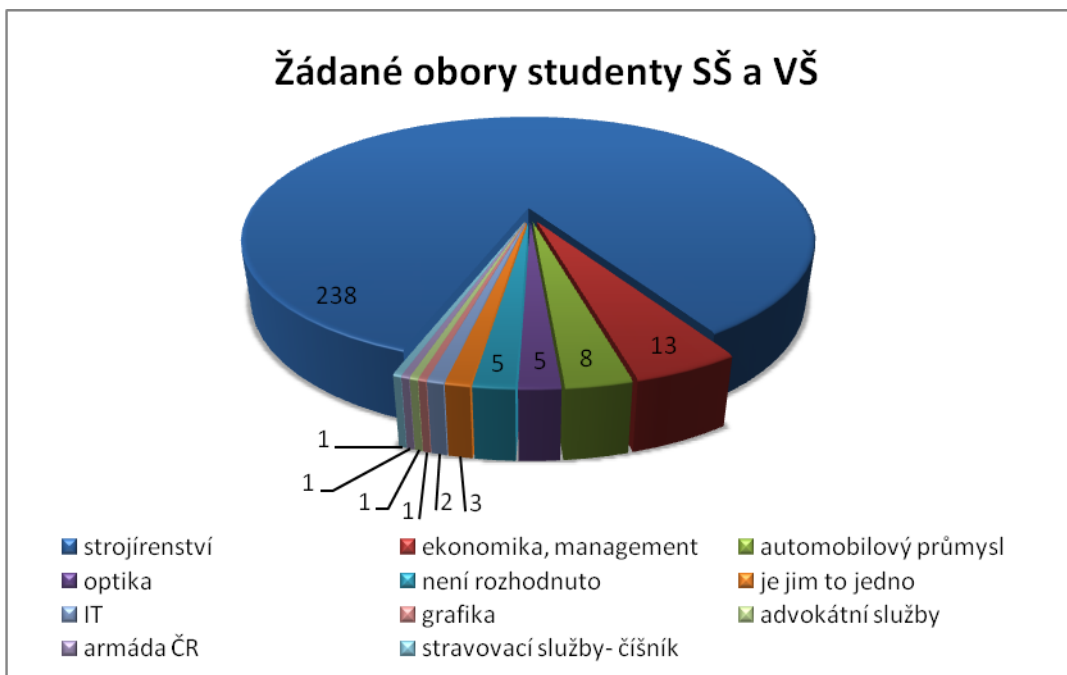
Provedla jsem také analýzu poslední zmíněné skupiny, do níž jsme zahrnuli ty, co s firmou nespolupracovali, neznají ji a poznat ji ani nechtějí. Zde nalezneme 33 studentů středních škol a 15 vysokých škol. Téměř všichni (95,8 %) jsou mužského pohlaví a největší zastoupení zde mají studenti z VŠB (31,3 %).

Poslední část dotazníků byla věnovaná sociodemografickým otázkám, které měly firmě HAO nastínit postoje studentů k zaměstnání. V první otázce této byl uveden způsob, který využijí ke hledání nové práce. Ze zkoumaného vzorku neodpověděli všichni, ale většina (96 %) svoji představu uvedla. Nejčastější odpovědi byly

internetové portály (práce.cz, kariera.cz, aj.), které zaškrtnulo 151 studentů a možnost využití známých či blízkých osob, které uvedlo 86 studentů. Nejméně zastoupenou formou byl úřad práce, který si zvolilo pouze 12 respondentů.

Následovala otázka týkající se oboru, ve kterém si budou práci hledat. Vzhledem k tomu, že všichni oslovení studují obory strojírenského zaměření, nečekali jsme větší výkyvy v odpovědích. Všechna zjištěná data jsem zanesla do grafu 12.

Graf 12 – Studenty žádané pracovní obory

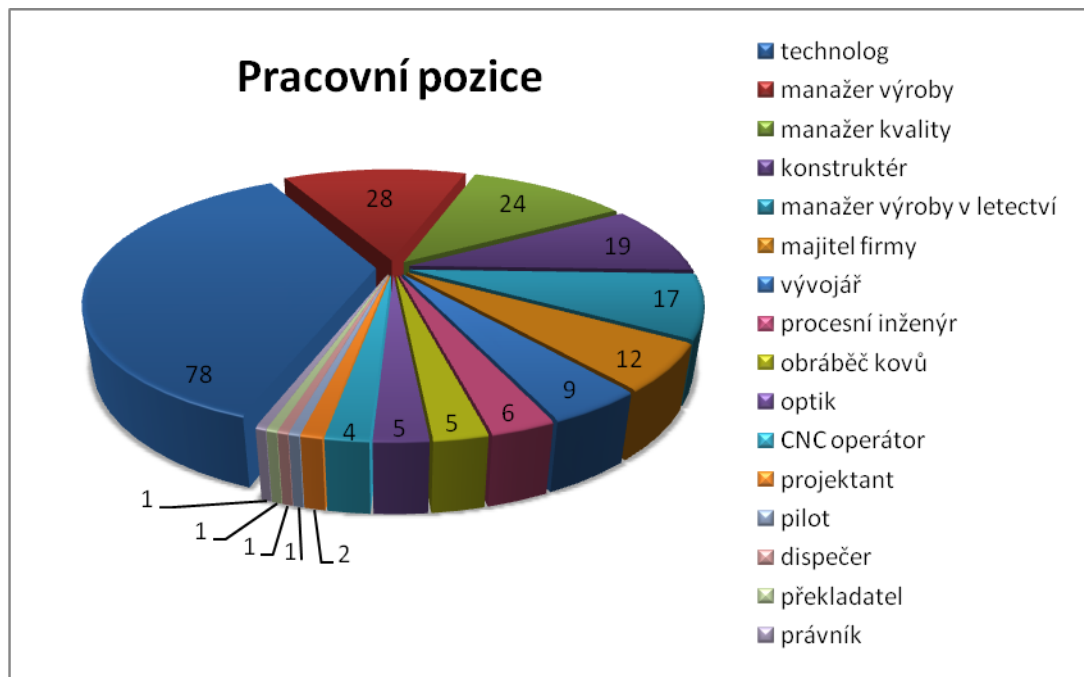


Zdroj: vlastní data

Z tohoto zjištění lze tvrdit, že strojírenství a jeho příbuzné směry (technologie, CNC stroje, kovoobráběčství, konstrukce strojů, letectví a laserová aplikace), které pod něj spadají a byly studenty uvedeny, jsou nejžádanějším oborem. Zajímavostí však jsou uvedené profese, jako je číšník, advokát nebo člen armády České republiky.

Na závěr si představíme zjištěná data k představě o pracovní pozici, které by studenti chtěli obsadit a očekávání, které by měl splňovat jejich budoucí zaměstnavatel. Na tyto otázky opět neodpověděli všichni. Z celkového počtu bylo zaznamenáno pouze 213 odpovědí na pracovní pozici (viz graf 13) a 196 na očekávání od zaměstnavatele (viz graf 14).

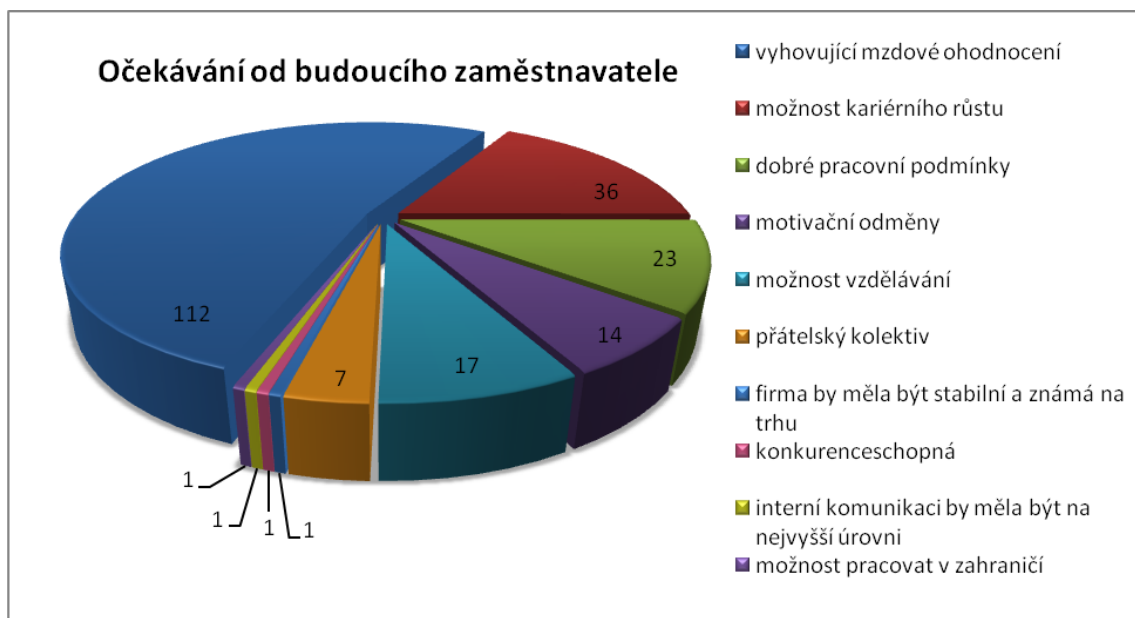
Graf 13 – Studenty žádané pracovní pozice



Zdroj: vlastní data

V interpretaci zjištěných dat opět nacházíme největší počet odpovědí u strojírenského odvětví - technologie, a také ojedinělé povolání, jako jsou pilot a právník, které jsou pro strojírenské obory poněkud neobvyklé.

Graf 14 – Očekávání studentů od budoucího zaměstnavatele (firmy)



Zdroj: vlastní data

Z posledního grafu můžeme vyčíst, že pro 40 % ze všech studentů, kteří vyplnili tento dotazník, je nejdůležitější v budoucím zaměstnání výše platu a dále možnost kariérního růstu. Je jen otázkou, zda si uvědomují, že plat a kariérní postup nejsou hlavními cíly, se kterými by měli zaměstnání hledat. V první řadě by je měla motivovat práce, které se budou věnovat, kolektiv se kterým budou pracovat, nové možnosti, které se jim naskytanou a hlavně zkušenosti, které nastřádají do dalších let života.

5.3 Interpretace dat

Cílem tohoto výzkumu bylo zjistit, jak se staví středoškoláci ve věku 16-20 let a vysokoškoláci ve věku 18-26 let ke spolupráci s firmou Honeywell. Studie byla zcela v kompetenci HAO, která si sama stanovila hypotézy, výzkumné i dotazníkové otázky. Ptali jsme se studentů, jestli někdy spolupracovali s danou firmou, jestliže ano, tak jaký způsob využili, kolik času uplynulo do poslední spolupráce, jak jsou spokojeni aj.

Údaje jsme získali formou dotazníkového šetření od vzorku 278 studentů studující střední odborné učiliště, střední odbornou školu, integrovanou střední školu ve strojírenském oboru nebo vysokou školu v technickém oboru. Z téměř většiny se jednalo o chlapce (celkově 250) a největší zastoupení měla skupina studentů z Vysoké školy Báňské (celkově 103).

Při analýze jsme došli k následujícím zjištěním:

- 29 studentů (10,4 %) ze všech typů škol uvedlo, že s firmou během svého studia spolupracovala,
- 143 studentů (51,4 %) s HAO nespolečně pracovali, ale zná ji,
- 58 studentů (20,9 %) firmu neznají, ale rádi by se s ní seznámili,
- 48 studentů (17,3 %) se společností nespolečně pracovali, neznají ji a do budoucna o poznání nemají zájem.

K první zmíněné skupině v tomto výstupu bylo zjištěno, že více jak jedna třetina respondentů (12) se o firmě dozvěděla ve škole z přednášek či exkurzí. Taktéž se ukázalo, že nejvíce součinností mezi HAO a studenty⁷⁸ nastalo v uplynulém půl roku. Nejčastěji využívaná forma spolupráce je odborná praxe a i nový trainee program má již jednoho účastníka. Dále byl zjištěn fakt, že více jak polovina studentů (16) byla se

⁷⁸ platí pro studenty středních i vysokých škol

spolupráci zcela spokojena a neuvedli žádný problém. Následně bylo odpovězeno od 21 studentů z celkového počtu 29, že doporučili firmu Honeywell svým spolužákům, za což je společnost velice ráda a nejvíce studentů (28) uvedlo, že by s firmou chtěli navázat kontakt i v budoucnu (v rámci studia/při hledání zaměstnání).

V další části jsme došli k výsledkům, že 143 jedinců ze všech studentů s firmou nespolečně pracovalo a 71 z nich zná společnost ze školy. O spolupráci v budoucnu přemýšlela polovina z této skupiny, avšak středoškoláci více než vysokoškoláci. Na otázku, zda by využili možnosti spolupracovat s HAO odpověděli všichni kladně. Oblast, která by je zajímala, byla zjištěna pouze od 62 studentů. Nejčastější odpovědí byla výroba a vývojové centrum, které uvedlo 26 respondentů.

Následovalo vyhodnocení dat od skupiny studentů, kteří firmu Honeywell neznají, ale rádi by se s ní seznámili a využili možnosti spolupráce. Zde se nachází celkem 58 dotazovaných. Na otázku týkající se způsobu zjištění potřebných informací o společnosti odpověděla nadpoloviční většina, že by jim vyhovovala exkurze v místě firmy. Nejžádanější formou spolupráce je odborná praxe a 14 studentů vysoké školy by bylo rádo ve firmě zaměstnáno.

Poslední skupinu tvoří 33 studentů středních škol a 15 z vysokých škol. Téměř všichni (46) jsou mužského pohlaví a nejvíce jich je z VŠB.

Na začátku byly stanoveny následující hypotézy:

1. Oslovení studenti ze spolupracujících škol znají firmu Honeywell.

V souvislosti s první hypotézou jsme zjistili, že 62 % studentů společnost zná a je seznámena s možností s ní v rámci studia spolupracovat. Pro potvrzení této hypotézy bylo zapotřebí získat kladnou odpověď od nadpoloviční většiny ze všech studentů, což se stalo. Tímto byla tedy hypotéza potvrzena. Avšak tato možnost výrazně nepřevažovala nad odpovědí, že firmu studenti neznají.

2. Studenti středních škol mají o spolupráci větší zájem než studenti vysokých škol.

Potvrzena je i druhá hypotéza. Přesně jedna třetina (92) z celkového počtu (278) jsou studenti středních škol, vysokoškoláků je pouze 60⁷⁹. Je ale možné, že v případě vyrovnaného počtu studentů⁸⁰ v našem výzkumném vzorku, by byl rozdíl minimální nebo bychom tuto hypotézu nepotvrdili.

⁷⁹ hodnoty 92 a 60 jsou součty kladných odpovědí na otázky č. 1, 14 a 17 (z obou dotazníků)

⁸⁰ Počet studentů středních škol by se rovnal počtu studentů vysokých škol.

3. Největší zájem ze strany studentů je spolupracovat s HAO formou odborné praxe.

Třetí hypotéza, že je největší zájem o odbornou praxi, byla také potvrzena a to 112 - ti studenty. Ze strany Honeywell je to i nejpropagovanější způsob spolupráce, protože se studenti mohou zapojit do výroby a částečně aplikovat své nabyté znalosti v praxi. Druhou nejžádanější formou bylo vypracování bakalářské či diplomové práce, kterou uvedlo 45 studentů.

4. Minimálně u 90 % studentů, kteří se aktivně zapojili do spolupráce, nenastal v průběhu kooperace nějaký problém.

Tuto hypotézu nelze potvrdit. Z celkového počtu 29 respondentů uvedli čtyři (11,8 %) že nějaký problém měli. Ve třech případech byl konkrétně uveden, u jednoho nikoli.

ZÁVĚR

Úkolem mé diplomové práce bylo zkompletovat a zanalyzovat spolupráci společnosti Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. se středními a vysokými školami v lokalitě, kde firma působí. K tomuto účelu mi sloužily vnitřní materiály firmy Honeywell, ze kterých jsem čerpala největší podíl informací a osobní konzultace se zástupci firmy.

Hlavním cílem byla analýza této spolupráce a vyhodnocení vlivu na nábor nových zaměstnanců, přičemž byl stanoven i další cíl, a to zjištění osobních názorů a postojů samotných studentů a zástupců škol na spolupráci s firmou. Zhodnocení spolupráce bylo provedeno na základě zjištěných skutečností, které vyplývaly z jednotlivých rozborů.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části.

V první části představuji teoretické ukotvení v problematice, kterou se v této práci zabývám. Opírám se zde z největší části o knižní, ale i internetové zdroje. Poznatky z uvedených děl byly zpracovány podle zvoleného obsahu diplomové práce a daly základ pro druhou část práce.

V druhé části už konkrétně představuji firmu Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. Je zde uveden předmět podnikání, organizační struktura a profesní zaměření zaměstnanců. Dále uvádím informace o spolupracujících školách a fakultách, formy spolupráce, oboustranné přínosy, z nichž přínosy pro školy byly vyhodnoceny z vyplněných dotazníků od zástupců škol, a v neposlední řadě představuji interní metody získávání zaměstnanců. Zde se zabývám vlivem náboru nových zaměstnanců, především z řad absolventů spolupracujících škol.

Pomocí analýzy profilů absolventů škol a profesního zaměření zaměstnanců, která je vypracována v kapitole 4.2, jsem stanovila přesné pracovní pozice, které jsou vhodné právě pro studenty spolupracujících středních a vysokých škol. Během společné konzultace se zástupci firmy jsme dospěli k závěru, že tito absolventi mají obrovský výběr případných volných pozic, o které se mohou po studiu ucházet nebo jim mohou být prostřednictvím zástupců škol nabídnuty. Obrovskou výhodou zde vidíme právě v oborovém zaměření, společné spolupráci a již navázaných kontaktech.

Druhý cíl, který je vyhodnocen v kapitole 5, objasnil osobní postoje studentů středních a vysokých škol na společnou spolupráci. Zjištění jsem provedla díky dotazníkům, které byly vyhotoveny ve dvou verzích. Jeden byl určen pro středoškoláky, jeden pro vysokoškoláky. Při vyhodnocování dotazníků jsem došla k hlavním poznatkům a tj. že oslovení studenti znají firmu Honeywell, že středoškoláci mají o spolupráci s firmou větší zájem jak vysokoškoláci, a také že největší zájem je ze strany studentů o praxi. Tímto jsem potvrdila tři ze čtyř hypotéz, které si firma před vypracováním práce stanovila. Čtvrtá hypotéza, že minimálně u 90 % studentů, kteří se aktivně zapojili do spolupráce, nenastal v průběhu kooperace nějaký problém, byla výsledky vyvrácena.

Na základě této analýzy dat jsem zvážila, zda navrhnout nové či pozměnit stávající formy spolupráce. Přiklonila jsem se k druhé variantě. Co se týče forem spolupráce, tak jsem přesvědčena o tom, že jich má firma dostatek pro oba dva stupně vzdělání. Zaměřila bych se spíše na propagaci a propracovanost jednotlivých způsobů kooperace. Základ bych viděla ve vypracování komplexního portfolia jednotlivých forem možné spolupráce, které by mělo obsahovat cíle a náplň spolupráce a způsoby zpětné vazby. Doporučuji toto portfolio díky různým organizačním či jiným změnám každoročně obnovovat a mimo jiné zveřejnit i na webových stránkách firmy. Tento způsob propagace je dle mého nejúčinnější, co se komplexních informací o společné kooperaci týče. Díky tomuto by se mohla dostat firma Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. lépe do povědomí širšího okolí a brát to jako příležitost pro získání nových kontaktů a oslovení většího počtu studentů.

Věřím, že vypracování této práce bude do budoucna pro firmu přínosem, a že se naskytne další možnost pro společnou spolupráci mezi mnou a společností Honeywell.

ANOTACE

- Autor:** Bc. Pavla Hajdíková
- Název fakulty a katedry:** Filozofická fakulta
Katedra aplikované ekonomie
- Název diplomové práce:** Spolupráce firmy Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. se školami a její vliv na nábor nových zaměstnanců
- Vedoucí diplomové práce:** Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.
- Datum zadání:** 23. 1. 2012
- Datum odevzdání:** 25. 4. 2012
- Počet znaků:** 86 679
- Počet příloh:** 7
- Počet titulů použité literatury:** 14
- Klíčová slova:** Řízení lidských zdrojů, metody získávání zaměstnanců, vzdělávací instituce, dotazník.
- Abstrakt:** Práce se zabývá problematikou týkající se spolupráce firmy se vzdělávacími institucemi ve městě Olomouc a jeho okolí, přičemž hlavním cílem je zanalyzovat tuto spolupráci a vyhodnotit její vliv na nábor nových zaměstnanců. Na základě vyplněných dotazníků byly dále navrženy změny pro stávající formy spolupráce. V první části představuji personální problematiku, především řízení lidských zdrojů a získávání zaměstnanců. V části druhé se nachází představení firmy, spolupracující školy a univerzity, formy spolupráce a přínosy ze spolupráce. Dále jsou uvedeny interní metody získávání zaměstnanců, struktura dotazníků a interpretaci zjištěných dat. V závěru práce je zveřejněn seznam použité literatury a veškeré přílohy použité pro vypracování práce.

ANNOTATION

Author: Bc. Pavla Hajdíková
Faculty and Department: Philosophical Faculty
Department of Applied Economics

Title: Cooperation of Honeywell with Schools and its
Influence on Recruitment

Final paper supervisor: Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.
Date of assignment: 23. 1. 2012
Date of handing in: 25. 4. 2012
Number of characters: 86 679
Number of appendices: 7
Number of works cited: 14

Keywords: Human resources management, methods of recruitment, educational institutions, questionnaire.

Abstract: This thesis deals with the issue regarding the company's cooperation with educational institutions in the city Olomouc and its neighborhood where the main objective is to analyze this cooperation and evaluate its influence on recruitment. Based on questionnaires few changes have been proposed for current forms of cooperation. In the first part I present personal issues, especially human resources management and recruitment. The second part involves the company introduction, cooperating schools and universities, forms of cooperation and benefits of cooperation. The internal recruitment methods, structure of the questionnaire and interpretation of received data are mentioned further in the text. In the conclusion there is a list of literature and all annexes used for in this work.

LITERATURA A PRAMENY

- [1] BARNES, D., a kol., *Získávání pracovníků a jejich profesní rozvoj*. Praha: Open University Czech Republic, Business School, 2003. 71 s. ISBN 80-86717-06-2.
- [2] BĚLOHLÁVEK, J., *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého, 1994. 149 s. ISBN 80-7067-447-4.
- [3] DĚDINA, J. a CEJTHAMR, V., *Management a organizační chování*. Praha: Grada Publishing, 2005. 340 s. ISBN 80-247-1300-4.
- [4] GREPL, M., *Obrábění laserem materiálů s proměnlivou tloušťkou*. Ostrava: Vysoká škola Báňská, 2010. 75 s.
- [5] KOUBEK, J., *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing, 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3.
- [6] KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- [7] KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., A ŠUBRT, B., *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2001. 264 s. ISBN 80-7179-389-2.
- [8] KOCIÁNOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80-247-2497-3.
- [9] KUBÁTOVÁ, J., *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006. 123 s. ISBN 80-244-1443-0.
- [10] MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J., *Moderní personální management*. Praha: Nakladatelství H&H Vyšehradská s.r.o. 2000. ISBN 80-86022-65-X.
- [11] PAZDERA, A., *Návrh na snížení deformací při svařování dílce leteckého motoru*. Ostrava: Vysoká škola Báňská, 2010. 43 s.
- [12] STÝBLO, J., *Personální řízení v malých a středních podnicích*. Praha: Management Press, 2003. 146 s. ISBN 80-7261-097-X.
- [13] VEBER, J. a kol.: *Management - základy, prosperita, globalizace*, Praha: Management Press, 2000. ISBN 80-7241-029-5.
- [14] ZLÁMAL, J., a HORVÁTH, M., *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. 171 s. ISBN 80-244-1085-0.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

[1] Oficiální stránky společností Honeywell - <http://www.honeywell.com>

[2] Oficiální stránky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy -
<http://www.msmt.cz/ministerstvo/kariera-special-jak-skoly-spolupracuji-se-zamestnavateli>

[3] Střední odborná škola a Vyšší odborná škola obalové techniky, Štětí -
http://www.odbornaskola.cz/skripta/publ_06.htm

DOKUMENTY FIRMY

- [1] HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC. *Náborové centrum- Proces získávání zaměstnanců.* 2011
- [2] HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC. *Organizační struktura- Honeywell Olomouc.* 2010
- [3] HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC. *Plánovací proces v roce 2011.*
- [4] HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC. *Profil společnosti.* 2010
- [5] HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC. *School relations in HAO.* 2012
- [6] HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUC. *Vnitřní směrnice a zachování mlčenlivosti.* 2011

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1:	Výhody a nevýhody vnitřních zdrojů	15
Tabulka 2:	Výhody a nevýhody vnějších zdrojů	15
Tabulka 3:	Pracovní pozice v HAO	21
Tabulka 4:	Počet učňů a stážistů ve firmě v roce 2011	26
Tabulka 5:	Vhodné pracovní pozice pro absolventy různých strojírenských oborů	38
Tabulka 6:	Vzájemný vztah odpovědí /uplynulý čas od posledního kontaktu a počet vzájemných kooperací/ - střední školy.....	48
Tabulka 7:	Vzájemný vztah odpovědí /uplynulý čas od posledního kontaktu a počet vzájemných kooperací/ - vysoké školy	49

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1:	Výrobní odvětví firmy Honeywell.....	19
Graf 2:	Úroveň dosaženého vzdělání zaměstnanců HAO.....	22
Graf 3:	Rozložení zkoumaného vzorku /dívký, chlapci/.....	45
Graf 4:	Rozložení zkoumaného vzorku dle navštěvované školy.....	46
Graf 5:	Rozložení zkoumaného vzorku dle ročníku.....	46
Graf 6:	Obeznamenost s firmou Honeywell.....	46
Graf 7:	Úvaha o spolupráci s HAO v rámci studia.....	47
Graf 8:	Oblasti firmy Honeywell.....	48
Graf 9:	Formy spolupráce využité studenty středních i vysokých škol...	49
Graf 10:	Rozložení skupiny, která má zájem poznat HAO /dívký, chlapci/.....	51
Graf 11:	Studenty upřednostňované formy spolupráce.....	52
Graf 12:	Studenty žádané pracovní obory.....	53
Graf 13:	Studenty žádané pracovní pozice.....	54
Graf 14:	Očekávání studentů od budoucího zaměstnavatele (firmy).....	54

SEZNAM STRUKTUR

Struktura 1: TOP managementu HAO.....	20
Struktura 2: Struktura cílových skupin.....	25

SEZNAM ZKRATEK

HAO:	Honeywell Aerospace Olomouc
SSŠ:	Sigmundova střední škola
SOU:	Střední odborné učiliště
SOŠ:	Střední odborná škola
SPŠ:	Střední průmyslová škola
SŠ:	Střední škola
VŠ:	Vysoká škola
UP:	Univerzita Palackého
VŠB:	Vysoká škola Báňská
AJ:	Anglický jazyk

SEZNAM PŘÍLOH

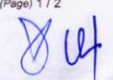
- Příloha 1: Souhlas Společnosti s poskytováním informací a odborné pomoci
- Příloha 2: Charakteristika studijních oborů vybraných škol
- Příloha 3: Dotazník pro studenty SŠ
- Příloha 4: Dotazník pro studenty VŠ
- Příloha 5: Dotazník pro zástupce spolupracujících škol
- Příloha 6: Inzerát na pozici Obráběč kovů CNC – soustruh
- Příloha 7: Inzerát na pozici Procesní inženýr – plasmové nanášení

PŘÍLOHY

Příloha 1

<p>Honeywell II Aerospace Olomouc s.r.o. 773 66 Hlubočky Mariánské Údolí Nádraží, IČ: 25384961, DIČ: CZ25384961 (11)</p>	<p>Honeywell Czech Republic, Olomouc CZ06</p> <p>Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. se sídlem: Nádražní 400, 78366 Hlubočky – Mariánské Údolí IČO: 25384961 DIČ: CZ25384961 zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě, oddíl C, vložka 43409 Zastoupená RNDr. Zdeňkem Kovářem, jednatelem K jednání pověřen personální ředitel Ing. Zbyněk Stejskal na základě Plné moci ze dne 6. 10. 2011 dále jen „zaměstnavatel“, „Společnost“ nebo „Honeywell“ na jedné straně</p> <p>a</p> <p>Bc. Pavla Hajdíková 06.06.1988 Újezd u Uničova 142, ÚJEZD 783 96</p> <p>dále jen „diplomant“</p> <p>uzavírají tuto smlouvu:</p> <p style="text-align: center;">Souhlas Společnosti s poskytováním informací a odborné pomoci a Prohlášení diplomanta vztahující se k obchodnímu tajemství, chráněným a důvěrným informacím Společnosti</p> <p>I. Souhlas Společnosti: Společnost Honeywell souhlasí s tím, aby diplomantka u ní zpracovala diplomovou práci na téma: Spolupráce firmy Honeywell Aerospace s.r.o. se školami a její vliv na nábor nových zaměstnanců (dále jen diplomová práce). Diplomová práce je vypracována v souvislosti se studiem diplomantky na Filozofické fakultě UP v Olomouci. Odborná podpora bude zajištěna prostřednictvím zaměstnance společnosti: Bc. Soňa Chlumová.</p> <p>II. Závazek diplomanta: II.1 Při činnosti uvedené v bodě I. může diplomantka pracovat s určitými technickými, obchodními, výrobními, jakož i dalšími informacemi, dále definovanými jako Důvěrné informace, a tyto Důvěrné informace jsou, případně v budoucnosti budou, součástí obchodního tajemství spol. Honeywell. „Důvěrnými informacemi“ se rozumí jakékoliv informace, technická data nebo know-how, veškeré písemné podklady, ať již v podobě písemných dokumentů, elektronické podobě či výkresové dokumentace, které příjemce informací, resp. jeho zaměstnanci obdrží od spol. Honeywell za účelem jejich využití při spolupráci dle článku I. této smlouvy, nebo s kterými přijde do kontaktu v souvislosti se spoluprací dle článku I. této smlouvy, a které jsou považovány za předmět obchodního tajemství spol. Honeywell vzhledem k tomu, že obsahují významné technické, výrobní, obchodní či obdobné údaje, jejichž prozrazení by vážně ohrozilo zájmy spol. Honeywell. Za písemné dokumenty jsou považovány rovněž veškeré e-mailové a faxové zprávy, grafy i informace předané na disketách nebo jiných elektronických nosičích dat, jakož i informace předané ústně. II.2 Diplomantka se zavazuje využívat Důvěrných informací pouze k účelům uvedeným v bodě I., nezveřejňovat konkrétní údaje, data, grafy, výsledky měření apod., která by mohla vést</p>
--	---

Strana (Page) 1 / 2



- k neoprávněnému zveřejnění informací, které podléhají zvláštní kontrole Honeywell (tzv. kontrolovaná technická data, která jsou předmětem exportních licencí vydávaných vládními orgány, zejména USA).
- II.3 Před zveřejněním diplomové práce je diplomantka povinna předložit její úplné znění ke schválení odpovědným pracovníkem zaměstnavatele – odborným konzultantem.
V případě nejasnosti, zda některý z údajů uvedený v diplomové práci je/není předmětem zvláštní kontroly Honeywell a smí/nesmí být zveřejněn, bude kontaktován oprávněný pracovník správního oddělení ke schválení (Export Compliance Officer).
- II.4 Diplomantka se zavazuje předat společnosti (pracovníkovi personálního oddělení) jedno vyhotovení své diplomové práce a to nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne úspěšné obhajoby diplomové práce. Toto vyhotovení bude sloužit výhradně k internímu využití ve Společnosti. Diplomová práce se považuje za úspěšně obhájenou, pokud je ohodnocena známkou 1 až 3 (výborně, velmi dobře, dobře).
- II.5 Diplomantka prohlašuje, že podepsala Smlouvu o ochraně důvěrných informací se společností Honeywell.

III. Využití výsledků společnosti Honeywell, vlastnictví vynálezů

Diplomantka souhlasí, že závěry z diplomové práce budou plně využité společností pro návrh výroby nových dílů pro letecký průmysl.

Dále diplomantka prohlašuje, že každý vynález, návrh, který učiní během trvání svého pracovního poměru ve společnosti Honeywell, a

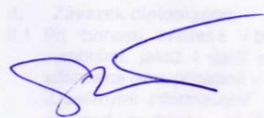
(a) který přímo souvisí se záležitostmi společnosti Honeywell a jejím aktuálním nebo prokazatelně očekávaným výzkumem nebo vývojem, nebo,

(b) které plynou z jakékoli práce, kterou vykonává pro společnost Honeywell,

je výhradním a vylučným vlastnictvím společnosti Honeywell, a souhlasí, že převede všechna svá práva, nároky, a zájmy ke každému takovému vynálezu, návrhu na společnost Honeywell.

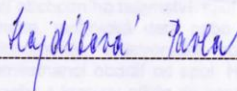
1. Obě smluvní strany prohlašují, že si smlouvu přečetly a jejímu obsahu rozumí, že vyjadřuje jejich pravou a svobodnou vůli, že nebyla uzavřena v tísní ani za nápadně nevýhodných podmínek a na důkaz toho připojují své podpisy.
2. Smlouva se sepisuje ve 2 vyhotoveních, z nichž jedno obdrží společnost a jedno diplomantka.

V Mariánském Údolí-Hlubočkách, dne 2.1.2012

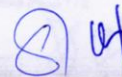


Za Honeywell Aerospace Olomouc, s.r.o.

Diplomant



Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o.
783 66 Hlubočky-Mariánské Údolí
Nádražní 400, tel.: 585 128 111
IČ: 25384961, DIČ: CZ25384961
(17)



Příloha 2

Sigmundova střední škola strojírenská Lutín

Čtyřleté maturitní obory:

Absolvent oboru Mechanik seřizovač CNC umí:

samostatně číst technickou dokumentaci, seřizovat, obsluhovat, kontrolovat a udržovat běžné i programově řízené obráběcí stroje měřit měřidly a měřicími přístroji, sestavovat programy pro CNC stroje, obsluhovat a seřizovat další stroje a zařízení řízených technologií CNC.

Absolvent oboru Provozní technika umí:

samostatně pracovat s technickou dokumentací navrhovat a volit pracovní postupy při výrobě, montáži, údržbě a opravách, prakticky využívat výpočetní techniku v oblasti technologické, i v oblasti ekonomické.

Střední odborné učiliště technické Přerov

Čtyřleté maturitní obory:

Absolvent oboru Mechanizace sám:

vykonává, organizuje a řídí pracovní činnosti v provozu mechanizačních parků. Mechanizačně vybavuje provozní stavby a řídí činnosti související s provozem stájové mechanizace. Zajišťuje provozní spolehlivost a efektivní využívání techniky. Zajišťuje výrobu strojů a zařízení, provádí servisní a opravárenskou činnost. Vykonává ekonomické činnosti a podnikatelské aktivity. Dbá na bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci. Usiluje o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků nebo služeb. Jedná ekonomicky a v souladu se strategií udržitelného rozvoje.

Absolvent oboru Elektrotechnika umí:

aplikovat matematické postupy při řešení praktických úkolů v běžných situacích. Pracovat s osobním počítačem a dalšími prostředky informačních a komunikačních technologií, získávat informace z různých zdrojů i s využitím prostředků informačních a komunikačních technologií. Navrhuje a konstruuje elektrické a elektronické obvody el. zařízení. Používá aplikační programy pro počítačovou podporu projektové dokumentace a konstrukční přípravu výroby. Měří elektrotechnické veličiny. Provádí elektrotechnické výpočty a uplatňuje grafické metody řešení úloh s využitím základních elektrotechnických zákonů, vztahů a pravidel. Provádí elektroinstalační práce, zapojuje jistící prvky, navrhuje, zapojuje a sestavuje jednoduché elektronické obvody. Provádí ruční a základní strojní obrábění různých materiálů Vytváří programy PLC a stroje CNC. Používá programy pro navrhování el. Obvodů. Instaluje, uvádí do provozu, kontroluje, udržuje a opravuje elektropneumatická a elektrohydraulická zařízení. Analyzuje a vyhodnocuje výsledky provedených měření a zpracovává o nich záznamy a protokoly.

Absolvent oboru Mechanik seřizovač:

samostatně pracuje s technickou dokumentací, tzn., získává relevantní informace z výrobní dokumentace v konvenční i elektronické podobě, aplikuje a využívá získané informace ve výrobních procesech při seřizování výrobních strojů, zařízení a linek. Je schopen zobrazit základní strojní součásti ve dvojrozměrném a trojrozměrném prostoru s podporou počítačového software. Dále obrábí materiály na běžných druzích obráběcích strojů základními technologickými operacemi včetně nastavení předepsaných technologických podmínek strojů, popřípadě je samostatně volí v závislosti na charakteru pracovní operace, materiálu, tvaru a požadované jakosti

povrchu obrobku, materiálech nástrojů, upínacích prostředcích a dalších vlivech. Seřizuje běžné druhy konvenčních i CNC strojů, zařízení a linek pro vykonávání středně náročných technologických operací, včetně tvorby dílenských programů pro CNC výrobní stroje. Dbá na bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci. Usiluje o co nejvyšší kvalitu své práce, výrobků nebo služeb. Jedná ekonomicky a v souladu se strategií udržitelného rozvoje.

Absolvent oboru Optik:

samostatně zhotovuje, dohotovuje a upravuje optické a mechanické součásti. Zvládá spojování optických součástí do celků, spojuje je s mechanickými částmi přístrojů a pomůcek, seřizuje a justuje jejich polohu. Provádí opravy a seřizování optických součástí optických přístrojů a pomůcek, drobné úpravy mechanických částí těchto výrobků. Dodržuje pravidla bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Usiluje o nejvyšší kvalitu své práce, výrobků nebo služeb. Jedná ekonomicky a v souladu se strategií udržitelného rozvoje.

Tříleté učební obory:

Absolvent oboru Jemný mechanik umí:

zhotovovat či dohotovovat součástky výrobků přesné mechaniky a optiky. Posuzovat funkční způsobilost jednotlivých součástí s ohledem na optimální provoz. Opravovat a vyměňovat jednotlivé součásti, podskupiny a skupiny součástí optických přístrojů brýlové techniky. Ovládat nastavovací, seřizovací a justážní práce na optických přístrojích. Volit pracovní postupy při ručním i strojním zpracování technických materiálů. Zhotovovat jednotlivé optické součásti. Montovat díly optických přístrojů. Volit a používat strojem nástroje, zařízení, běžné i speciální montážní nářadí, univerzální i speciální montážní přípravky a pomůcky, ruční mechanizované nářadí a jeho příslušenství. Identifikovat příčiny závad. Dodržovat odpovídající a bezpečný technologický postup pro demontáž, opravu a montáž optickomechanických přístrojů. Stanovit a provádět vhodný způsob údržby.

Absolvent oboru Mechanik opravář motorových vozidel umí:

zvládá přípravu a organizaci svého pracoviště. Volí a používá vhodnou technickou dokumentaci pro daný druh a typ silničního vozidla. Volí a používá stroje, nástroje, zařízení, běžné i speciální montážní nářadí, univerzální i speciální montážní přípravky a pomůcky, zdvihací a jiná pomocná zařízení, ruční mechanizované nářadí a jeho příslušenství. Identifikuje příčiny závad u silničních vozidel, jejich jednotlivých agregátů a prvků s využitím běžných i speciálních měřidel, měřících přístrojů, diagnostických prostředků a zařízení. Dodržuje odpovídající a bezpečný technologický postup pro demontáž, opravu a montáž agregátů, vozidel a jejich částí. Provádí seřízení a nastavení předepsaných parametrů. Stanoví vhodný způsob údržby a ošetření a provádí jej. Zpracovává příjmovou a následnou dokumentaci (např. průběh opravárenských úkonů, základní evidence o vykonané práci, potřeba náhradních dílů, předávání vozidla). Řídí motorová vozidla skupiny "C".

Absolvent oboru Strojní mechanik:

samostatně zhotovuje výrobky podle příslušné dokumentace. Používá technické normy a normy výkonové. Umí používat adekvátní technické prostředky (stroje, nástroje, přípravky). Umí posoudit vlastnosti používaného materiálu. Rozumí opravám jednoduchých strojů a zařízení. Dovede identifikovat běžné problémy, hledat způsoby

jejich řešení. Zodpovídá za kvalitně vykonanou práci. Umí zvolit ekonomicky výhodnější postup práce. Ovládá zásady bezpečné práce při obsluze strojů.

Střední průmyslová škola strojnická Olomouc

Čtyřletý maturitní obor:

Absolvent oboru Strojírenství:

se uplatní především ve středních technickohospodářských funkcích v odvětví strojírenství, a v příbuzných technických oborech, při zajišťování konstrukční a technologické stránky výrobního procesu, v provozu, v údržbě a provozu strojů a zařízení, obchodně-technických službách, marketingu apod. Absolventi studijního oboru strojírenství jsou připraveni i ke studiu technických a ekonomických oborů na VŠ. Tzn. pro studium všech oborů na technických a ekonomických fakultách vysokých škol, ale i ke studiu příbuzných oborů na jiných podobně zaměřených vysokých školách a vyšších odborných školách. Absolvent je schopen zvládnout mluvený a psaný projev v jednom cizím jazyku.

Střední škola polytechnická Olomouc

Tříletý učební obor:

Absolvent oboru Strojní mechanik (zaměření zámečnick) umí:

základy ručního zpracování kovů. Používat ruční mechanizované nářadí. Používat běžná i speciální měřidla a měřicí prostředky. Provádět strojní obrábění kovů, pájení, lepení a svařování. Orientovat se v dílenských tabulkách. Zhotovit součásti strojů a zařízení. Montovat, demontovat a udržovat stroje, strojní celky a zařízení. Stanovovat technologické postupy prací při opravách strojů a zařízení. Absolvent získá oprávnění-průkaz k obsluze svařovací soupravy. Pro svařování v ochranné atmosféře CO₂ a řezání kyslíkem.

Střední škola technická Mohelnice

Čtyřletý maturitní obor:

Absolvent oboru Mechanik seřizovač pro NC stroje a linky umí:

seřizovat a obsluhovat CNC stroje a linky a najdou uplatnění i v technologické přípravě výroby. Programování strojů s průmyslovými řídicími systémy a zhotovení výkresové dokumentace pomocí CAD programů. V prvním ročníku se žáci připravují a získávají celkový přehled o strojírenství, metalurgii a elektrotechnice. Ve druhém a třetím ročníku je výuka zaměřena na zvládnutí potřebných vědomostí a dovedností v oblastech soustružení, frézování, vrtání a programování CNC strojů. Ve čtvrtém ročníku dochází k prohlubování získaných vědomostí a dovedností, především v programování a konstruování pomocí PC a na činnosti, které budou žáci provádět v zaměstnání po ukončení studia. Součástí výuky je souvislá praxe žáků 4. ročníku ve firmách v regionu, případných budoucích zaměstnavatelů. Výuka odborných předmětů probíhá v moderních učebnách vybavených výpočetní technikou. Výuka programování probíhá na moderně vybaveném CNC pracovišti osazeném řídicími systémy. Součástí výuky je i studium cizího jazyka (anglického nebo německého).

Tříleté učební obory:

Absolvent oboru Elektrotechnické a strojně montážní práce ovládají:

základní operace při zpracování kovových a nekovových materiálů, sestavovat a zapojovat základní elektrické stroje, přístroje a zařízení podle technické dokumentace a provádět montáže elektrického vedení, strojů a zařízení v průmyslové i domovní

instalaci. Studium se dále zaměřuje na údržbu a opravy elektrických a mechanických částí elektrických strojů a zařízení a základní měření v elektrotechnice. Součástí studia je praxe žáků ve firmách v regionu, případných budoucích zaměstnavatelů.

Absolvent oboru Nástrojař umí:

vykonávat povolání ve zhotovování, sestavování, opravách a ostření nástrojů pro třískové obrábění a tváření. Zhotovuje a opravuje šablony a měřidla. Provádí slícování, vyrábí různé přípravky (vrtací, obráběcí, svařovací, atd.), kompletuje lisovací a tvářecí nástroje. Sestavuje a dokončuje kovací zápustky, vstřikovací formy s horizontálními, vertikálními a lomenými rovinami, včetně dalších složitých a velmi přesných nástrojů. Tyto činnosti jsou prováděny různými technologiemi od ručního opracování materiálů pilováním, řezáním, sekáním, rovnáním, ohýbáním, stříháním, vrtáním a vystružováním a řezáním závitů přes běžné obrábění na obráběcích strojích až po elektrojiskrové obrábění – řezání, tvarování a hloubení.

Dvouleté nástavbové studium pro vyučené - ukončené maturitou:

Absolvent oboru Elektrotechnika:

Příprava je zaměřena na prohloubení a rozšíření komplexních vědomostí z oblasti energetiky, výroby a provozu elektrických strojů a zařízení. Klade důraz i na využívání progresivních technologií v souvislosti s rozvojem elektronizace, automatizace a řídicích systémů. Studium se tak zaměřuje i na analogovou a číslicovou techniku, jako např. na operační zesilovače, stabilizátory, klopné obvody, čítače apod. Dále prohlubuje znalosti v oblasti ekonomiky a řízení výrobních procesů. Součástí výuky je i studium cizího jazyka (anglického nebo německého).

Absolvent oboru Provozní technika:

Studijní obor prohlubuje a rozšiřuje znalosti žáků získané v tříletém učebním oboru o řízení výroby, montáž a opravy složitých a nejsložitějších strojů, technologických zařízení a jejich uvádění do provozu. Obor dále prohlubuje vědomosti o dělení materiálu a o klasických i progresivních technologiích třískového obrábění, které směřuje ke stále vyšší tvarové složitosti a přesnosti součástí. Dále prohlubuje znalosti v oblasti ekonomiky a řízení výrobních procesů. Součástí výuky je i studium cizího jazyka (anglického nebo německého).

Střední odborná škola a střední odborné učiliště Uničov

Čtyřletý maturitní obor:

Absolvent oboru Mechanik seřizovač je schopen:

samostatně obsluhovat, seřizovat, popř. programovat konvenční a číslicově řízené obráběcí stroje (NC a CNC), zařízení a výrobní linky. Jedná se o velice žádaný obor ze strany zaměstnavatelů.

Tříletý učební obor:

Absolvent oboru Strojní mechanik získal:

znalosti z předmětů strojnictví, strojírenská technologie a technologie. Žáci uplatní své praktické dovednosti a znalosti při výrobě, montážích a opravách strojů a zařízení. Naučí se obsluhovat, seřizovat a kontrolovat pracovní zařízení a prostředky, používat běžné a mechanizované nástroje, odstraňovat poruchy na strojích a zařízeních, zajišťovat předávací a opravárenský servis. Jsou schopni ručně a strojně obrábět materiály. Naučí se zásadám manipulace s materiálem a předpisům pro používání

zdvihacích zařízení. Dále jsou připravováni provádět činnosti v montážních a opravárenských provozech a dílnách při výrobě ocelových konstrukcí.

Dvouleté nástavbové studium pro vyučené - ukončené maturitou:

Absolvent oboru Provozní technika:

studium je určené k rozšíření a prohloubení znalostí absolventů tříletých strojírenských učebních oborů. Do výuky jsou zařazeny odborné předměty, ve kterých studenti využívají své znalosti o technických materiálech, výrobních technologických postupech a znalosti z technické dokumentace včetně modelování v kreslicím 3D programu a programování výrobních postupů v CAM programu. Dále si prohloubí znalosti týkající se provozu včetně návrhu a výpočtu strojních součástí strojů a zařízení, oprav a montáží technologických celků a zařízení.

Střední průmyslová škola Přerov

Čtyřletý maturitní obor:

Absolvent oboru Elektrotechnika:

absolventi si osvojují vědomosti a dovednosti nutné pro práci techniků, tj. konstruktérů, technologů, programátorů a správců počítačových sítí. Široký odborný profil s nezbytným všeobecným vzděláním umožňuje uplatnit se v elektrotechnickém, strojírenském, chemickém nebo potravinářském průmyslu, v dopravě, v medicíně a v dalších oborech. Uplatnění na trhu práce v zahraničí usnadňuje výuka cizích jazyků.

Absolvent oboru Technické lyceum je:

přípraven k dalšímu studiu technických oborů. Pro další studium získal dobré základy přírodovědných předmětů – matematiky, fyziky, chemie, deskriptivní geometrie a výpočetní techniky. Získal také vhled do problematiky technických oborů a konkrétní představu o náročnosti dalšího studia i jeho obsahu, což mu umožní snadněji se rozhodovat o další vzdělávací cestě. Dále získal kompetence uplatnitelné i při přímém vstupu na trh práce. Může se uplatnit na všech pracovištích, na kterých se gazduje připravenost k efektivní práci s prostředky informačních a komunikačních technologií, řešení jednodušších programátorských úloh, tvorba a úprava webových stránek, využívání CAD systémů, znalost dvou cizích jazyků, dodržování normalizace a standardizace, znalost základních poznatků z ekonomiky, řízení, pracovního práva a managementu.

Absolvent oboru Strojírenství:

absolventi si osvojují vědomosti a dovednosti nutné pro práce techniků, tj. konstruktérů, technologů, kontrolorů, mistrů, plánovačů, a pro obsluhu technicky náročných strojů a zařízení. Dlouhodobý nedostatek odborníků ve strojírenství je zárukou snadného získání pracovního místa s patřičným ohodnocením. Přerovský region – a celé jeho okolí – má dlouholeté strojařské tradice, což nabízí řadu pracovních příležitostí.

Střední odborná škola lesnická a strojírenská Šternberk

Tříleté učební obory:

Absolvent oboru Mechanik opravář zvládá:

údržbu, seřizování a opravy motorových vozidel, traktorů, motorových pil a další lesnické techniky, práci s motorovou pilou, svařování v ochranné atmosféře (CO₂), základy svařování plynem a kyslíkem získá řidičské oprávnění skupiny B a C může získat další oprávnění, např. pro práce s motorovou pilou, práci s hydraul. rukou, atd., pomocí diagnostických přístrojů vyhledává a odstraňuje závady na vozidlech, stanovuje

postup demontáže a montáže skupin a podskupin motorových vozidel, volí vhodné pracovních pomůcky, náradí a nástroje při opravách vozidel a strojů, provádí drobné prací na soustruhu a frézce. Škola organizuje zkoušky z myslivosti.

Univerzita Palackého Olomouc- Přírodovědecká fakulta

Bakalářské a magisterské programy:

Absolventi oboru optika a optoelektronika získali:

přehled v oblastech klasické fyziky, zvláště pak v oblastech geometrické a vlnové optiky, kvantové a statistické fyziky, elektroniky, optoelektronických systémů a fotoniky. Během přípravy bakalářské práce jsou studenti vedeni k tvůrčí práci s důrazem na využívání výpočetní techniky, optického softwaru a moderních informačních technologií. K dispozici mají jak výukové tak i vědecké laboratoře zabývající se základním a aplikovaným výzkumem v oblastech kvantové optiky, kvantové informatiky, singulární optiky a fyziky laserů. Bakalářské studium vytváří dobrý odborný základ pro další studium v navazujícím magisterském programu Optika a optoelektronika, nebo ostatních magisterských kursech zaměřených na fyziku.

Absolventi oboru přístrojová optika jsou:

jsou připravováni pro výzkumnou a kvalifikovanou technickou činnost na pracovištích, která se zabývají návrhy optických a optoelektronických systémů a přístrojů, aplikací optických metod v metrologii a lékařství, počítačovým konstruováním pomocí optických simulačních programů a systémů CAD a optickými a jemnomechanickými technologiemi. K výuce je využíváno moderní laboratorní zázemí. Díky dobrému odbornému základu jsou absolventi schopni rychle adaptace v oborech výpočetní techniky, elektroniky, mikroelektroniky a technické optiky. Podle vlastní volby se mohou zaměřit na oblast zobrazovacích, osvětlovacích, zdravotnických nebo laserových optických systémů a přístrojů. Od roku 2008 se nabídka rozšiřuje o předměty zaměřené do vojenské oblasti. V rámci této specializace získají studenti přehled o vojenských laserech, termovizních a noktovizních systémech a rádiové komunikaci. Ve spolupráci s katedrou politologie a evropských studií bude součástí studia i problematika světové politiky a armády.

Absolvent oboru Chemie je:

vysokoškolsky vzdělaným odborníkem vybaveným teoretickými a praktickými dovednostmi, které odpovídají současnému stavu rozvoje základních chemických disciplín. Je schopen samostatně plnit úkoly, se kterými se setká v laboratořích kontrolních institucí, v nejrůznějších syntetických a analytických laboratořích, případně provozech, a to jak chemických a farmaceutických, tak i potravinářských podniků, kde se též může uplatnit i v řídicích funkcích.

Vysoká škola Báňská Ostrava- Fakulta strojní

Bakalářské a magisterské programy:

Obor Technologie údržby letecké techniky:

Studijní obor si klade za cíl připravovat zájemce o pozici osvědčujícího personálu údržby letadel v obchodní letecké dopravě. Na společný přírodovědný základ navazuje studium příslušných odborných leteckých předmětů, součástí kterých jsou moduly teoretické části tzv. Základního výcviku v údržbě pro získání licence ATM kategorie B1 dle leteckého předpisu Part 66 v rozsahu min. 1000 h. Letecké odborné předměty jsou

vyučováni odborníky z praxe, kteří jsou navíc schvalováni Úřadem pro civilní letectví ČR, který také schvaluje a dozoruje celý výcvikový systém (při univerzitě musí být certifikována standardní výcviková organizace pro údržbu letadel – MTO). Součástí studia není praktický výcvik v údržbě letadel, který si student musí hradit sám, nicméně výukové pracoviště (přesněji výcviková organizace – MTO) je povinné tuto praxi zabezpečit u komerčních poskytovatelů praktického výcviku v údržbě letadel, s nimiž koordinuje svůj teoretický výcvik.

Oboru Průmyslové inženýrství:

Studenti tohoto oboru získávají nezbytné znalosti ze základů strojírenských technologií, znalosti potřebné pro projektování technologických pracovišť, výrobních jednotek, organizování a řízení výrobních i předvýrobních procesů a jejich hodnocení, základní znalosti z organizace a řízení výroby, které si dále mohou rozšířit o manažerské znalosti v oboru, o znalosti týkající se kvality výroby a prokazování shody, certifikace výrobků i účetnictví. Najdou uplatnění ve strojírenství i ve strojírenských útvarech ostatních průmyslových odvětví v přípravě výroby, vývoji a výzkumu, dále jako technologové, projektanti výrobních systémů, projektoví manažeři, provozní technici nebo specialisté pro kontrolu a řízení kvality. V obchodní a finanční sféře jako specialisté posuzující úroveň technologických projektů.

Oboru Aplikovaná mechanika:

poskytuje studentům hlubší poznatky a porozumění technickým problémům, spojeným s mechanikou. Zejména se věnují otázkám přenosu sil, pevnosti a únosnosti strojních dílů, dále pak dynamice strojů, vibracím. Tuto problematiku se naučí analyzovat a řešit cestou výpočtového modelování a cestou experimentální. Důraz je kladen na schopnost využívat moderní výpočetní metody a efektivně vyhodnocovat výstupy technických měření. Absolventi se uplatní v technických a provozních funkcích ve strojírenských podnicích jako výpočtáři nebo konstruktéři, případně jako pracovníci ve zkušebnách, vývojových a laboratorních odděleních a diagnostických pracovištích. Absolventi oboru se snadno orientují i v příbuzných strojírenských oborech.

Příloha 3



UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA APLIKOVANÉ EKONOMIE

Honeywell

HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUČ S.R.O.

Vážený studente/Vážená studentko,

dostává se ti do rukou dotazník, jehož cílem je zjistit názory a postoje na téma spolupráce s firmou Honeywell aerospace Olomouc s.r.o. (dále jen Honeywell) v rámci tvého studia. Dotazník je zcela anonymní. Na následující otázky neexistuje žádná správná odpověď, důležité jsou jen tvé názory. Dotazník bude použit na diplomovou práci, která nese název „Spolupráce firmy Honeywell Aerospace s.r.o. se školami a její vliv na nábor nových zaměstnanců“.

Pokud není u otázky uvedeno jinak, zakroužkuj vždy jen jednu z nabízených odpovědí a to tu, která nejlépe vystihuje tvé pocity či postoje. Předem ti děkuji za vyplnění dotazníku.

Studentka oboru Aplikovaná ekonomická studia,
Univerzita Palackého v Olomouci

DOTAZNÍK pro SŠ

1. Spolupracoval/a jsi někdy s firmou Honeywell v rámci studia (formou odborné praxe, stipendijního programu, školního projektu, aj.):

- a) ano
- b) ne

Jestliže jsi uvedl/a odpověď „ano“, pokračuj otázkou č. 2, pokud jsi zakroužkoval/a odpověď „ne“, pokračuj otázkou č. 12

2. Jak ses dozvěděl/a o firmě Honeywell:

- a) ve škole
- b) z internetu
- c) od známých (rodiče, příbuzní, kamarádi, atd.)
- d) exkurze
- e) přednášky
- f) jinak-_____

3. Jak dlouhá doba uplynula od tvé poslední spolupráce s firmou Honeywell:

- a) méně jak půl roku
- b) půl roku až 1 rok
- c) 1 rok a více

4. Kolikrát jsi spolupracoval/a s firmou Honeywell:

- a) 1 krát
- b) 2 krát
- c) vícekrát- uveď počet _____

5. Co tě přesvědčilo spolupracovat s firmou Honeywell: (lze uvést více odpovědí)

- a) zajímavý obor, ve kterém podniká
- b) vysoká odbornost zaměstnanců
- c) možnost navázání kontaktů pro budoucí spolupráci
- d) jiné-_____

6. Jakou formou jsi spolupracoval/a s firmou Honeywell: (lze uvést více odpovědí)

- a) zajištění odborné praxe
- b) stipendijní program
- c) projekt
- d) jiné-_____

7. Jak lze soudit komunikaci mezi tebou a firmou Honeywell: (svou odpověď zakroužkuj)

1				5
Zcela spokojen/á	2	3	4	Zcela nespokojen/á

8. Nastal nějaký problém během tvoji spolupráce s firmou Honeywell:

- a) ne
- b) ano

Pokud jsi uvedl/a odpověď „ano“, uveď prosím jaký-

9. Doporučil/a jsi svým spolužákům firmu Honeywell ke spolupráci v rámci studia:

- a) ano
- b) ne

10. Plánuješ v budoucnu oslovit opět firmu Honeywell (v rámci studia či při hledání zaměstnání):

- a) ano
- b) ne

11. Kdybys mohl/a navrhnout změnu při další spolupráci, jaká by to byla:

Nyní pokračuj otázkou č. 20

12. Znáš firmu Honeywell:

- a) ano
- b) ne

Pokud jsi uvedl/a odpověď „ano“, pokračuj otázkou č. 13, pokud jsi zaškrtl/a odpověď „ne“ pokračuj otázkou č.

17

13. Jak ses dozvěděl/a o firmě Honeywell:

- a) ve škole
- b) z internetu
- c) od známých (rodiče, příbuzní, kamarádi, atd.)
- d) exkurze
- e) přednášky
- f) jinak-_____

14. Uvažoval/a jsi někdy o spolupráci s firmou Honeywell v rámci studia:

- a) ano
- b) ne

15. Kdyby se naskytl možnost spolupracovat s firmou Honeywell, jakou formu bys upřednostňoval/a: (lze uvést více odpovědí)

- a) zajištění odborné praxe
- b) psaní bakalářské práce/diplomové práce
- c) stipendijní program
- d) projekt
- e) jiné-_____

16. Která oblast firmy Honeywell by tě nejvíce zajímala a proč:

Nyní pokračuj otázkou č. 20

17. Chtěl/a bys poznat v rámci studia, jednu z vedoucích společností v oblasti řízení budov, významných průmyslových procesů a služeb spojenými s letectvím v České Republice (formou zajištění odborné praxe, psaní bakalářské/diplomové práce, stipendijního programu, projektů, atd.):

- a) ano
- b) ne

Pokud jsi uvedl/a odpověď „ano“, pokračuj otázkou č. 18, pokud jsi uvedl/a odpověď „ne“, pokračuj otázkou č. 20

18. Jak bys chtěla firmu poznat, než bys s ní začal/a spolupracovat: (lze uvést více odpovědí)

- a) exkurze ve firmě v rámci výuky
- b) návštěva (přednáška) zaměstnance firmy Honeywell ve škole, kde studuješ
- c) stačili by ti webové stránky firmy
- d) jiné-_____

19. Kdyby se naskytl možnost spolupracovat s firmou Honeywell, jakou formu bys upřednostňoval/a: (lze uvést více odpovědí)

- f) zajištění odborné praxe
- g) psaní bakalářské práce/diplomové práce
- h) stipendijní program
- i) projekt
- j) jiné-_____

Nyní odpovídají všichni.

20. Jsi:

- a) kluk
- b) holka

22. Jakou školu navštěvuješ, popř. obor?

23. Jaký ročník navštěvuješ?

24. Jakým způsobem si budeš hledat do budoucna svého zaměstnavatele?

- a) přes internetové portály (práce.cz, jobs.cz, kariera.cz, profesia.cz, aj.)
- b) na úřadu práce
- c) přes známé
- d) jiné: _____

25. V jakém oboru si budeš hledat práci?

26. Jak si představuješ své pracovní místo (pozici) ve firmě, kde bys chtěl/a jednou pracovat?

27. Která očekávání by měl splňovat tvůj budoucí zaměstnavatel?

Velice děkuji za čas věnovaný mému dotazníku.

Studentka 2. ročníku mag. nav. stud. oboru Aplikovaná ekonomická studia,
Univerzita Palackého v Olomouci

Příloha 4



UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA APLIKOVANÉ EKONOMIE

Honeywell

HONEYWELL AEROSPACE OLMOUC S.R.O.

Vážený studente/Vážená studentko,

dostává se ti do rukou dotazník, jehož cílem je zjistit názory a postoje na téma spolupráce s firmou Honeywell aerospace Olomouc s.r.o. (dále jen Honeywell) v rámci tvého studia. Dotazník je zcela anonymní. Na následující otázky neexistuje žádná správná odpověď, důležité jsou jen tvé názory. Dotazník bude použit na diplomovou práci, která nese název „Spolupráce firmy Honeywell Aerospace s.r.o. se školami a její vliv na nábor nových zaměstnanců“.

Pokud není u otázky uvedeno jinak, zakroužkuj vždy jen jednu z nabízených odpovědí a to tu, která nejlépe vystihuje tvé pocity či postoje. Předem ti děkuji za vyplnění dotazníku.

Studentka oboru Aplikovaná ekonomická studia,
Univerzita Palackého v Olomouci

DOTAZNÍK pro VŠ

1. Spolupracoval/a jsi někdy s firmou Honeywell v rámci studia (formou odborné praxe, při zpracování bakalářské či jiné práce, stipendijní program, projekt, atd.):

- a) ano
- b) ne

Jestliže jsi uvedl/a odpověď „ano“, pokračuj otázkou č. 2, pokud jsi zakroužkoval/a odpověď „ne“, pokračuj otázkou č. 12

2. Jak ses dozvěděl/a o firmě Honeywell:

- a) ve škole
- b) z internetu
- c) od známých (rodiče, příbuzní, kamarádi, atd.)
- d) veletrh
- e) exkurze
- f) jinak-_____

3. Jak dlouhá doba uplynula od tvé poslední spolupráce s firmou Honeywell:

- a) méně jak půl roku
- b) půl roku až 1 rok
- c) 1 rok a více

4. Kolikrát jsi spolupracoval/a s firmou Honeywell:

- a) 1 krát
- b) 2 krát
- c) vícekrát- uveď počet _____

5. Co tě přesvědčilo spolupracovat s firmou Honeywell: (lze uvést více odpovědí)

- a) zajímavý obor, ve kterém podniká
- b) vysoká odbornost zaměstnanců
- c) možnost navázání kontaktů pro budoucí spolupráci
- d) jiné-_____

6. Jakou formou jsi spolupracoval/a s firmou Honeywell: (lze uvést více odpovědí)

- a) zajištění odborné praxe
- b) psaní bakalářské práce
- c) stipendijní program
- d) projekt
- e) trainee program
- f) pracovní stáž
- g) jiné-_____

7. Jak lze soudit komunikaci mezi tebou a firmou Honeywell: (svoji odpověď zakroužkuj)

1				5
Zcela spokojen/á	2	3	4	Zcela nespokojen/á

8. Nastal nějaký problém během tvoji spolupráce s firmou Honeywell:

- a) ne
- b) ano

Pokud jsi uvedl/a odpověď „ano“, uveď prosím jaký-

9. Doporučil/a jsi svým spolužákům firmu Honeywell ke spolupráci v rámci studia:

- a) ano
- b) ne

10. Plánuješ v budoucnu oslovit opět firmu Honeywell (v rámci studia či při hledání zaměstnání):

- a) ano
- b) ne

11. Kdybys mohl/a navrhnout změnu při další spolupráci, jaká by to byla:

Nyní pokračuj otázkou č. 20

12. Znáš firmu Honeywell:

- a) ano
- b) ne

Pokud jsi uvedl/a odpověď „ano“, pokračuj otázkou č. 13, pokud jsi zaškrtl/a odpověď „ne“ pokračuj otázkou č.

17

13. Jak ses dozvěděl/a o firmě Honeywell:

- a) ve škole
- b) z internetu
- c) od známých (rodiče, příbuzní, kamarádi, atd.)
- d) veletrh
- e) exkurze
- f) jinak-_____

14. Uvažoval/a jsi někdy o spolupráci s firmou Honeywell v rámci studia:

- a) ano
- b) ne

15. Kdyby se naskytla možnost spolupracovat s firmou Honeywell, jakou formu bys upřednostňoval/a: (lze uvést více odpovědí)

- a) zajištění odborné praxe
- b) psaní bakalářské práce/diplomové práce
- c) stipendijní program
- d) projekt
- e) jiné-_____

16. Která oblast firmy Honeywell by tě nejvíce zajímala a proč:

Nyní pokračuj otázkou č. 20

17. Chtěl/a bys poznat v rámci studia, jednu z vedoucích společností v oblasti řízení budov, významných průmyslových procesů a služeb spojenými s letectvím v České Republice (formou zajištění odborné praxe, psaní bakalářské/diplomové práce, stipendijního programu, projektů, atd.):

- a) ano
- b) ne

Pokud jsi uvedl/a odpověď „ano“, pokračuj otázkou č. 18, pokud jsi uvedl/a odpověď „ne“, pokračuj otázkou č. 20

18. Jak bys chtěla firmu poznat, než bys s ní začal/a spolupracovat: (lze uvést více odpovědí)

- a) exkurze ve firmě v rámci výuky
- b) návštěva (přednáška) zaměstnance firmy Honeywell ve škole, kde studuješ
- c) stačili by ti webové stránky firmy
- d) jiné-_____

19. Kdyby se naskytla možnost spolupracovat s firmou Honeywell, jakou formu bys upřednostňoval/a: (lze uvést více odpovědí)

- f) zajištění odborné praxe
- g) psaní bakalářské práce/diplomové práce
- h) stipendijní program
- i) projekt
- j) trainee program
- k) pracovní stáž
- l) hledání nové práce
- m) jiné-_____

Nyní odpovídají všichni.

20. Jsi:

- a) kluk
- b) holka

22. Jakou školu navštěvuješ, popř. obor?

23. Jaký ročník navštěvuješ?

24. Jakým způsobem si budeš hledat do budoucna svého zaměstnavatele?

- a) přes internetové portály (práce.cz, jobs.cz, kariera.cz, profesia.cz, aj.)
- b) na úřadu práce
- c) přes známé
- d) jiné: _____

25. V jakém oboru si budeš hledat práci?

26. Jak si představuješ své pracovní místo (pozici) ve firmě, kde bys chtěl/a jednou pracovat?

27. Která očekávání by měl splňovat tvůj budoucí zaměstnavatel?

Velice děkuji za čas věnovaný mému dotazníku.

Studentka 2. ročníku mag. nav. stud. oboru Aplikovaná ekonomická studia,
Univerzita Palackého v Olomouci

Příloha 5



UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA APLIKOVANÉ EKONOMIE

Honeywell

HONEYWELL AEROSPACE OLOMOUČ S.R.O.

Dobrý den,

dostává se Vás do rukou dotazník, jehož cílem je zjistit názory a postoje na téma spolupráce firmy Honeywell aerospace Olomouc s.r.o. (dále jen Honeywell) se středními a vysokými školami. Dotazník bude použit na diplomovou práci, která nese název „Spolupráce firmy Honeywell Aerospace s.r.o. se školami a její vliv na nábor nových zaměstnanců“.

Pokud není u otázky uvedeno jinak, zakroužkujte vždy jen jednu z nabízených odpovědí a to tu, která nejlépe vystihuje Vaše pocity či postoje. Předem Vám děkuji za vyplnění dotazníku.

Studentka oboru Aplikovaná ekonomická studia,
Univerzita Palackého v Olomouci

DOTAZNÍK pro zástupce spolupracujících škol/fakult

1. Jak dlouho spolupracujete s firmou Honeywell:

- a) méně jak 1 rok
- b) 1 až 2 roky
- c) 3 a více let

2. Jak jste navázali kontakt s firmou Honeywell: (uved'te svoji odpověď)

3. Co Vás přesvědčilo spolupracovat s firmou Honeywell: (lze uvést více odpovědí)

- a) přínosný obor pro studenty, ve kterém podniká
- b) vysoká odbornost zaměstnanců
- c) možnost navázání kontaktů pro budoucí spolupráci
- d) jiné-_____

4. Jakou formou spolupracujete s firmou Honeywell: (lze uvést více odpovědí)

- a) zajištění odborné praxe
- b) stipendijní program
- c) projekty
- d) jiné-_____

5. V čem vidíte zásadní přínosy pro školu a studenty ze spolupráce: (uved'te svoji odpověď)

6. Jaké vidíte nedostatky ve spolupráci: (uved'te svoji odpověď)

7. Jak byste změnilí stávající formu spolupráce Vaší školy/fakulty s firmou Honeywell: (uved'te svoji odpověď)

8. Jak lze soudit komunikaci mezi Vámi a firmou Honeywell: (svoji odpověď zakroužkujte)

1				5
Zcela spokojen/á	2	3	4	Zcela nespokojen/á

9. Nastal nějaký problém během Vaší spolupráce s firmou Honeywell:

- a) ne
- b) ano

Pokud jste uvedl/a odpověď „ano“, uveďte prosím jaký.

Doplňující otázka

10. Kterou střední/vysokou školu/fakultu zastupujete: (uved'te svoji odpověď)

Velice děkuji za čas věnovaný mému dotazníku.

Příloha 6

Obráběč kovů CNC - soustruh

ROSTEME! V rámci rozšiřování výrobních kapacit obsazujeme více pozic CNC obráběčů kovů, zejména CNC soustružení, frézy a CNC obráběcí centra.

Náplň práce

- obrábění kovu v požadovaném objemu výroby a kvalitě
- práce na CNC soustruhu případně CNC obráběcích centrech/ CNC frézách
- do budoucna plánovaná vícestrojová obsluha
- příprava nástrojů
- obsluha manipulační techniky
- údržba zařízení, přípravků a jiného majetku zaměstnavatele
- návrhy na zlepšování vedoucí k úsporám na čase, materiálu a nákladech

Požadujeme

- SOU / SŠ strojního oboru podmínkou
- min. 1 rok praxe na obdobné pozici nutný
- zkušenost s prací s NC/CNC stroji nutná
- výborná znalost čtení technické dokumentace (znalost americké dokumentace a palcové soustavy výhodou)
- znalost obrábění nerezavějící oceli; měření a práce s měřidly
- znalost práce na PC
- ochota pracovat ve směnném provozu (3 směny)
- spolehlivost; přesnost; samostatnost; schopnost učit se novým věcem
- bezúhonnost

Nabízíme

- práci u perspektivního a stabilního zaměstnavatele
- motivující finanční ohodnocení
- pracovní smlouvu na dobu neurčitou
- 5 týdnů dovolené
- pracovní dobu 7,5 hodin/denně
- vzdělávání a možnost osobního i profesního růstu
- příspěvek na penzijní připojištění
- závodní stravování s příspěvkem zaměstnavatele
- čisté pracovní prostředí

Příloha 7

Název pozice	Procesní inženýr – plasmové nanášení		
Účel pozice	Zavádění nových a optimalizace stávajících procesů plasmového nanášení.		
Počet volných míst	1	Referenční číslo pozice	
Požadované vzdělání	SS, VŠ strojního zaměření (nejlépe v oboru: materiálové inženýrství) Znalost technologií používaných v procesu plasmového nanášení.		
Odborná praxe	U VŠ kandidátů v oboru materiálové inženýrství není praxe podmínkou, u ostatních strojních oborů praxe v oboru min. 2 roky		
Specifické znalosti	Orientace v technické dokumentaci, znalost nástrojů aplikace MS Office, komunikativní úroveň anglického jazyka, znalost nástrojů štihlé výroby/ Six Sigma výhodou		
Požadované schopnosti a vlastnosti	Samostatnost, odpovědnost za výsledek, schopnost učit se novým věcem, komunikativnost, bezúhonnost.		
Aktivity	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tvoří, mění a schvaluje technologické postupy pro speciální procesy. ■ Tvoří, zpracovává a schvaluje podklady pro speciální procesy. ■ Tvoří a schvaluje přípravky a nástroje pro speciální procesy. ■ Navrhuje, specifikuje, zkouší a schvaluje komunální a speciální nářadí. ■ Navrhuje technická opatření ke zkvalitnění práce pro speciální procesy. ■ Řeší technologické problémy související se speciálními procesy. ■ Plní úkoly plynoucí ze zavádění nových výrobků (MS Project). ■ Provádí školení inženýrů a operátorů speciálních procesů. 		
Směnnost		Služební cesty	10%
Tarifní třída		Rizikové pracoviště	není
Požadovaný termín nástupu		Termín pro ukončení výběru	
Kontaktní osoba pro nábor		Mobil	