

Motivace k neformálnímu vzdělávání pracovníků údržby ve výrobní společnosti v oblasti automotive

Jitka Matějčková

Bakalářská práce
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Jitka Matějčková**
Osobní číslo: **H19907**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Motivace k neformálnímu vzdělávání pracovníků údržby ve výrobní společnosti v oblasti automotive**

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti celoživotního učení a neformálního vzdělávání dospělých se zaměřením na motivaci pracovníků k účasti na firemním vzdělávání.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

MILANA, Marcella, John HOLFORD a Vida A. MOHORČIČ ŠPOLAR, ed., 2016. Adult and lifelong education: global, national and local perspectives. London: Routledge, Taylor & Francis Group. ISBN 9781138646827.

MUŽÍK, Jaroslav, 2011. Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Vzdělávání dospělých. ISBN 9788073575816.

PRŮCHA, Jan, 2014. Andragogický výzkum. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 9788024752327.

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIČ, ed., 2008. Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 9788021047792.

URBAN, Jan, 2017. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada. Manažer. ISBN 9788027102273.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Ilona Kočvarová, Ph.D.**
Centrum výzkumu FHS

Datum zadání bakalářské práce: **19. ledna 2022**

Termín odevzdání bakalářské práce: **29. dubna 2022**

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan



doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 19. ledna 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo - bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem citoval(a). V případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor.

Ve Zlíně 26.4.2022

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před

konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, o pisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije -li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není -li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce pojednává o neformálním vzdělávání pracovníků u vybrané výrobní společnosti z oblasti automotive. Hlavním cílem této práce bylo zjistit, jaká je míra pracovní motivace pracovníků oddělení údržby k neformálnímu vzdělávání. Dílčími cíli bylo porovnat míru pracovní motivace podle daných kritérií. Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část pojednává o řízení lidského kapitálu, vzdělávání, motivaci, rozvoji a pracovních schopnostech zaměstnanců. Praktická část se zaměřuje na výrobní společnost v oblasti automotive, která je zde popsána a následně pomocí dotazníkového šetření je zjišťována motivace pracovníků. Pro analýzu dat byly využity zjištěné výsledky šetření a na základě těchto dat byla navržena opatření k realizaci pro zlepšení aktuálního stavu v podniku.

Klíčová slova: podnikové vzdělávání, neformální vzdělávání, motivace k vzdělávání, výrobní společnost, rozvoj pracovníků

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with informal education of employees at a selected manufacturing company in the field of automotive. The main goal of this work was to find out what is the level of work motivation of maintenance department staff for non-formal education. The partial goals were to compare the level of work motivation according to the given criteria. The work is divided into two parts - theoretical and practical. The theoretical part deals with human capital management, education, motivation, development and work skills of employees. The practical part focuses on a manufacturing company in the field of automotive, which is described here and then the motivation of employees is determined using a questionnaire survey. The results of the survey were used for the analysis of data and on the basis of these measures, measures for implementation were proposed to improve the current situation in the company.

Keywords: corporate education, non-formal education, motivation for education, manufacturing company, employee development

Poděkování

Tímto velmi děkuji Mgr. Iloně Kočvarové, Ph. D. za cenné podněty při zpracování této bakalářské práce. Dále své rodině za podporu při mém studiu, a to především mému manželovi za jeho neutuchající motivaci v průběhu celého studia. V neposlední řadě i zástupci výrobního podniku, který mi umožnil provést toto šetření společně s jejich pracovníky.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Motto:

„Účelem vzdělání není zaplnit mysl, ale otevřít ji. Čím více poznatků si osvojíme, tím více si uvědomíme, co ještě neznáme.“

neznámý autor

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ŘÍZENÍ LIDSKÉHO KAPITÁLU A VZDĚLÁVÁNÍ	12
1.1 ŘÍZENÍ LIDSKÉHO KAPITÁLU	12
1.2 VZDĚLÁVÁNÍ.....	13
1.3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	14
1.4 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	16
2 MOTIVACE A SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ	19
2.1 MOTIVACE A STIMULACE	19
2.2 DRUHY MOTIVACÍ	20
2.3 MOTIVAČNÍ PROGRAM ORGANIZACE	23
2.4 ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	24
2.5 PRACOVNÍ SCHOPNOSTI	26
II PRAKTICKÁ ČÁST	28
3 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	29
3.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	29
3.2 CÍLE VÝZKUMU	30
3.3 POPIS ZVOLENÉ VÝZKUMNÉ TECHNIKY	31
3.4 CHARAKTERISTIKA PODNIKU.....	31
3.5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU	33
4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	35
4.1 ZPRACOVÁNÍ DAT	35
4.2 VYHODNOCENÍ PRŮBĚHU ŠETŘENÍ A SOUBORU DAT ZÍSKANÝCH PŘI VLASTNÍM ŠETŘENÍ.....	36
4.3 ANALÝZA VÝSLEDKŮ ZAMĚŘENÁ NA MOTIVACI K NEFORMÁLNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ	38
4.4 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	61
4.5 CELKOVÉ SHRNTÍ VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ	65
4.6 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	66
4.7 SHRNTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI	67
ZÁVĚR	69
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	71
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	75
SEZNAM OBRÁZKŮ	76

SEZNAM TABULEK.....	77
SEZNAM GRAFŮ	78
SEZNAM PŘÍLOH.....	81

ÚVOD

Každý podnik ke své obchodní nebo výrobní činnosti potřebuje lidský kapitál, se kterým je spjata vzdělávání a rozvíjení kompetencí. Vzdělávání pracovníků se již po mnoho let jeví jako velmi důležitá role v mnoha ohledech, která má stoupající trend. Díváme-li se na to z pohledu a možností moderního evropského podniku, se sídlem v České republice, přináší nám tato oblast nejen zvyšování konkurenceschopnosti podniku, ale i naplňování stanovených vizí a cílů. V rámci neustálé inovace technologií, je to nezbytný krok rozvoje, který 21. století přináší.

Právě proto je neformální vzdělávání klíčovou oblastí, jak vzdělávat pracovníky. Nejen technickohospodářské, ale i pracovníky v dělnické kategorii, kteří rovněž potřebují dále rozvíjet své odborné znalosti a dovednosti. Obzvláště u pracovníků v technických profesích je klíčovou oblastí jejich motivace k neformálnímu vzdělávání. Tímto se zabývá tato bakalářská práce, jež má za hlavní cíl zjistit, jaká je úroveň pracovní motivace pracovníků údržby k neformálnímu vzdělávání. Dílčími cíli bylo porovnat úroveň pracovní motivace ve výrobní společnosti podle daných kritérií.

Pro tuto práci byl vybrán podnik z oblasti automotive, který si nepřál zveřejnit své obchodní jméno. Pro účel této bakalářské práce je tento podnik nazývána „podnik ABC“. Kvantitativní výzkum byl proveden formou dotazníkového šetření ve vybrané společnosti ABC z oblasti automotive na vzorku 37 pracovníků. Do výzkumu byly zahrnuty i praktické poznatky, které uvedli pracovníci nad rámec otázek v dotazníku.

Tato bakalářská práce je členěna do dvou dílčích částí, a to teoretické a praktické. Teoretická část práce je zaměřena na seznámení se základními pojmy. První kapitola seznamuje čitatele s řízením lidského kapitálu a vzděláváním. Druhá kapitola je zaměřena na motivaci zaměstnanců, druhy motivací a rozvoj zaměstnanců. Následuje praktická část bakalářská práce s analytickou a hodnotící částí. Poslední částí práce jsou shrnutí a závěr.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ŘÍZENÍ LIDSKÉHO KAPITÁLU A VZDĚLÁVÁNÍ

V této kapitole jsou definovány související pojmy s řízením lidského kapitálu a vzděláváním, které je nedílnou součástí řízení personální oblasti v podniku.

1.1 Řízení lidského kapitálu

Jedná se o přístup k řízení lidí, což představuje etapu k řízení pracovníků podniku. Koncepce vznikla v polovině 80. let v na půdě univerzit v Americe.

Řízení lidského kapitálu se neustále mění a vyvíjí tak, jako společnost sama. Definic věnujících se řízení lidského kapitálu existuje několik. Z pohledu této BP bude především využívána od autorů Armstrong a Taylora (2015, s. 47), kteří definují řízení lidského kapitálu právě jako „strategický, integrovaný a ucelený přístup k zaměstnání, rozvíjení a uspokojování lidí pracujících v organizacích“.

Zcela zásadním je propojit řízení lidského kapitálu podnikovými vizemi a podnikovou kulturou, v návaznosti na soulad cílů s budoucím směřováním podniku.

Alternativní definici k řízení lidského kapitálu zahrnuje mnoho samotných, ale i překrývajících se manažerských oblastí, jako jsou například řízení lidských zdrojů, řízení jejich výkonu, řízení jejich vývoje nebo řízení zaměstnaneckých vztahů. Mezi zásadní úkoly a činnosti spadající pod řízení lidského kapitálu patří také správa pracovních sil, zdraví, bezpečnost a spokojenost zaměstnanců (Wilton, 2019).

Nedílnou součástí lidského kapitálu, jsou samotní lidé. Jak již je ze slovního spojení patrné – jedná se o lidský kapitál, jež je značně důležitý pro společnost samotnou. Lidským kapitálem označujeme veškeré znalosti, schopnosti a dovednosti lidí, které společnost využívá a potřebuje je k dosažení svých stanovených cílů. Můžeme lidský kapitál rozčlenit do několika skupin a to: společenský kapitál, organizační kapitál a intelektuální kapitál. Lidský kapitál rozvíjí interakce mezi lidmi uvnitř společnosti i mimo ni. Organizační kapitálem definujeme znalosti a dovednosti organizace. Přičemž intelektuálním kapitálem označujeme všechny dovednosti a znalosti (Šikýř, 2016).

1.2 Vzdělávání

Dnešní doba klade velmi značné požadavky na jedince z pohledu zdokonalování vědomostí a znalostí.

Pojem vzdělávání, potažmo učení, je Benešem (2009) popsán jako kontinuální proces, který je důležitý prostředek ke zvládnutí úkolů, jaký nám moderní doba přináší a jsou spojeny se zvyšujícím tempem společnosti a jejím rozvojem.

Armstrong (2007) vzdělávání chápe jako nepřetržitý a kontinuální proces, který zvyšuje schopnosti, rozvíjí dovednosti člověka a jeho znalosti a postoje. Rovněž připravuje lidi na složitější úkoly.

Příčemž Plamínek (2010) vymezuje účel vzdělávání na zaměření se na cílené udržování znalostí a dovedností.

Především v současné moderní době, kdy je internet široce globalizován, je přístup k informacím, potažmo vzdělávání jedince přístupné více než kdy jindy a je mu umožněno se vzdělávat kontinuálně. Jedná se o různé kurzy, rekvalifikace či vzdělávací videa, která jsou mnohdy k dispozici i zdarma.

Od roku 1997 Česká republika využívá mezinárodní srovnávací normu pro vzdělávání – ISCED (International Standard Classification of Education), kterou schválila UNESCO již v roce 1976. Tato norma slouží pro srovnání vzdělávání v rámci mezinárodních měřítek. Vzdělávání je rozděleno celkem do 8 stupňů a je děleno následovně:

- ISCED 0 – předškolní vzdělávání
- ISCED 1 – primární vzdělávání (1. stupeň ZŠ)
- ISCED 2 – nižší sekundární vzdělávání (2. stupeň ZŠ)
- ISCED 3 – vyšší sekundární vzdělávání (maturita)
- ISCED 4 – postsekundární neterciární vzdělávání (pomaturitní vzdělání)
- ISCED 5 – terciární vzdělávání (vyšší odborná škola)
- ISCED 6 – bakalářské studium
- ISCED 7 – magisterské studium
- ISCED 8 – doktorské studium

Dle Českého statistického úřadu, který prováděl sčítání lidu 2021 v České republice má 12,5 % obyvatel základní vzdělání, 31 % má střední vzdělání bez maturity nebo s výučním listem, 32,5 % má středoškolské včetně maturity, 17,6 % má vysokoškolské a 0,6 % je bez vzdělání a 5,8 % obyvatel nevedlo nic (CZSO, 2021).

1.3 Celoživotní vzdělávání dospělých

V celosvětovém měřítku je celoživotní vzdělávání dospělých spojeno se zajištěním ekonomického růstu a globální konkurencí (Milana a kol., 2016).

Jedním ze strategických dokumentů pro podporu ekonomického a sociálního rozvoje se stala Lisabonská strategie, která vznikla na základě zasedání Rady Evropy v březnu roku 2000. Cílem je podpora ekonomiky, která bude zaměřená na znalostech. Tento dokument cílí na podporu Evropské unie jako podpora zaměstnanosti. “Unie má za cíl stát se nejvíce konkurenceschopnou, dynamickou a na znalostech založenou ekonomikou na světě, schopnou udržitelného ekonomického růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální kohezí” (Mužik, 2011, s. 201).

Průcha a kol. (2009) poukazuje na to, že celoživotní vzdělávání lze zařadit mezi další druhy vzdělávání, jež prohlubuje a rozšiřuje znalosti a vědomosti. Může být vnímáno jako nezbytný proces. Technologický vývoj je velmi rychlý a pro udržení kroku s tímto vývojem mnozí jedinci volí celoživotní vzdělávání, kdy se lidé vzdělávají v průběhu celého života. Jedná se o poměrně nový koncept, který umožňuje všem občanům kteréhokoliv věku a vzdělání se vzdělávat v souladu s jejich potřebami a zájmy.

Důvody, které vedou dospělé k využívání celoživotního vzdělávání, můžeme spatřovat ve druhé šanci na vzdělání v případě, že vzdělání dotyčné osoby není dle její představy či potřeb. Dále z důvodu prohlubování odborného vzdělání a zvyšování kompetence, nebo z důvodu individuálního rozvoje, jak uvádí Beneš (2014).

V roce 2000 bylo publikováno „Memorandum o celoživotním učení“. Zdůrazňují se zde dva důležité úkoly celoživotního učení: podporovat aktivní občanství a zaměstnatelnost.

Celoživotní učení sleduje především tyto funkce:

- Rozvoj osobnosti: na úrovni individuální i na úrovni společnosti;
- Posílení soudržnosti společnosti: pomáhá vyrovnávat životní příležitosti, omezuje sociální exkluzi znevýhodněných skupin;

- Podpora demokracie a občanské společnosti: prostřednictvím kriticky a nezávisle myslících občanů s respektem právům a svobodám ostatních;
- Výchova k partnerství a spolupráci v evropské i globalizující se společnosti: respektování odlišností mezi lidmi;
- Zvyšování zaměstnatelnosti: zvyšování schopnosti nalézat zaměstnání a uplatňovat se na trhu práce nejen doma, ale i v zahraničí;
- Zvýšení ekonomiky a prosperity společnosti.

Celoživotní učení zahrnuje tři základní kategorie: formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení, popsané v následujícím textu (Palán a Langer, 2008).

Formální vzdělávání

Celoživotní vzdělávání může být uskutečňováno formálně, podle OECD se jedná o vzdělávání v institucích (základní vzdělání, střední vzdělání zakončené výučním listem, nebo střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou, lze zařadit i vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání). Ukončení tohoto vzdělání je potvrzeno certifikátem nebo veřejnou listinou (např. vysvědčení, maturitní vysvědčení, diplom).

Výzkum Weisbergera a kol. (2021) uvádí, že dochází ke značným změnám formálního vzdělávání v jednotlivých státech z pohledu zapracování technologických změn, a i nových přístupů k začleňování znevýhodněných skupin obyvatel.

Neformální vzdělávání

Od poloviny 90. let 20. století dochází k nárustu pozornosti v oblasti neformálního vzdělávání a upevňování jeho důležitosti mezi vládami, průmyslovými podniky a nevládními organizacemi (Milana a kol., 2016).

Neformální vzdělávání je definováno Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR jako vzdělávání, které se uskutečňuje mimo formální vzdělávací systém. Neformální vzdělávací aktivity bývají zpravidla dobrovolné. Organizátory tohoto vzdělávání mohou být soukromé vzdělávací instituce, nestátní neziskové organizace, školská zařízení pro zájmové

vzdělávání, nebo podniky a organizace sdružující zaměstnance (MŠMT, 2022). Neformální vzdělávání zvyšuje kompetence jedinců, jejich kvalifikaci a pracovní uplatnění.

Palán a Langer (2008) uvádí, že v praxi se jedná zejména o kurzy jazykové, počítačové, rekvalifikační. Zároveň sem můžeme zařadit i krátkodobé kurzy a tematické přednášky.

Ve výzkumu z roku 2005, který byl zaměřen na vzdělávání dospělých, dokazují autoři Rabušic a Rabušicová (2008), že přibližně jedna třetina dospělých se zúčastnila během roku neformální vzdělávací aktivity. Nejvíce kurzů se týkalo právě vzdělávání v zaměstnání.

V rámci praktického vzdělávání je vhodné brát na zřetel názor Mužíka (2010), který ve své knize poukazuje na to, jak moc je v důležité správné pojetí výuky. Je toho názoru, že zaujetí účastníků něčím novým a neobvyklým je nezbytné pro dosažení jejich zájmu. Vhodná koncepce a pragmatismus může být tím, co v rámci výuky může být očekávaným přínosem. Vše by ale mělo navazovat na teoretický základ účastníků, aby trvalé osvojování znalostí směřovalo k propojení realizované výuky s praxí dospělých.

Informální učení

Palán a Langer (2008) charakterizují tuto oblast jako čerpání informací a vědomostí z každodenních aktivit v běžném životě. Může to být v rodině, na pracovišti, ve volném čase. Odlišné od formálního a neformálního vzdělávání je v tom, že není nijak organizováno, systematizováno a koordinováno jakoukoliv institucí. V praxi může být touto činností např. sledování televize, kdy získáváme mnoho informací, zejména ze zpravodajství, historických nebo geografických pořadů, aniž bychom tuto činnost prováděli za účelem sebevzdělávání.

1.4 Další vzdělávání

Palán a Langer (2008) člení další vzdělávání na:

- (další) profesní vzdělávání,
- občanské vzdělávání,
- zájmové (sociokulturní) vzdělávání.

Další profesní vzdělávání stanovuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Posláním je rozvíjení postojů a návyků, znalosti a dovednosti, vyžadovaných pro výkon konkrétního povolání. Má přímou vazbu na uplatnění dospělého jedince v profesním zařazení.

Můžeme jej strukturovat na:

1. kvalifikační – do této kategorie spadají jakékoliv kurzy a další vzdělávací aktivity, směřující k rozvoji stávající kvalifikace.

Je spojováno s:

- Prohlubování kvalifikace, též její udržování a obnovování;
- Zvyšování kvalifikace, též její získání nebo rozšíření;
- Zaškolení;
- Zaučení.

2. Rekvalifikační – směřuje ke změně původní kvalifikace za kvalifikaci jinou.

Je spojováno s pojmy:

- Specifická rekvalifikace, která je zaměřena na změnu stávající kvalifikace;
- Nespecifická rekvalifikace, ta cílí na zvýšení zaměstnanosti absolventů středních škol, vyšších odborných a vysokých škol prostřednictvím praktického tréninku dovedností a znalostí, běžně vyžadovaných na trhu práce.
- Motivační programy (kurzy) jsou nápomocné k profesní orientaci a k usnadnění vstupu do rekvalifikačního programu. Po jejich absolvování se může konat rekvalifikace pro určité pracovní uplatnění.
- Poradenské programy pomáhají specifické kategorii uchazečů o zaměstnání, vyžadujících zvláštní péči. Cílem je napomoci návratu těchto osob na trh práce (např. osoby se zdravotním znevýhodněním, nízkým stupněm vzdělání, věkem nad 50 let.

3. Normativní – zvláštní druh kvalifikačního a rekvalifikačního vzdělávání, kdy rozdílem je, že jejich absolvování je vyžadováno legislativou.

Občanské vzdělávání je zaměřené na formování vědomí práv a povinností osob v jejich rolích. Jde o role občanské, politické, společenské a rodinné. Je spojeno se zodpovědností, jak tyto role účinně naplňovat.

Zájmové vzdělávání kultivuje osobnost na základě jejich zájmu a uspokojuje vzdělávací potřeby v souladu s osobním zaměřením jednotlivce.

Dle Mužíka (2012) je další profesní vzdělávání obvykle spojováno s pracovní pozicí a rolí dospělého a tím i jeho ekonomickou činností. Jeho hlavním cílem je zajištění shody mezi reálnou schopností jedince a nároky na výkon konkrétní profese či pozice. Základní druhy profesního vzdělávání jsou:

- další odborné vzdělávání – odborné specializované kurzy, semináře, školení, pokrývající aktuální požadavky praxe;
- odborný trénink – zdokonalování dovedností (učení akcí, individuální koučink, praktický výcvik, nácvik praktických činností);
- kombinované vzdělávání – kvalifikační vzdělávání na vysokých školách, obsahem je všeobecné i odborné vzdělávání, flexibilní, kombinace přímé výuky a individuálního sebevzdělávání;
- distanční vzdělávání – řízené samostatné vzdělávání, volný přístup ke vzdělávání s důrazem na vlastní zodpovědnost s využitím moderních komunikačních technologií.

Další profesní vzdělávání přispívá ke zvyšování profesních kompetencí pracovníků, které Mužík (2012) popisuje jako specifické schopnosti člověka a zároveň motivaci k výkonu určité profese, naplnění pracovní role a splnění potřebného pracovního výkonu. Cílem dalšího profesního vzdělávání je zejména podporovat rozvoj profesních kompetencí v souladu s konkrétní pracovní pozicí a rolí. Profesní kompetence se pak stávají nejen předpokladem ke splnění požadovaného pracovního výkonu, ale také stanovují požadavky na pracovní činnost.

2 MOTIVACE A SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ

Tato kapitole se zabývá motivací, druhy motivací a definicí spokojeností zaměstnanců.

2.1 Motivace a stimulace

Slovo motivace má původ v latinském slově “movere”, které v překladu znamená pohyb. Pojem motivace chápeme jako směr, sílu nebo faktory, pomocí kterých působíme a ovlivňujeme lidi. Tímto cílíme na vnitřní hybnou sílu, která nás vede k určitému chování a měla by vést k dosažení daného cíle (Armstrong, Taylor, 2015).

Motivace zaměstnanců je velmi důležitou oblastí, a to nejen personálního oddělení, ale především managementu společnosti. Armstrong a Taylor (2015) definují motivaci jako příčinu, díky níž jsme schopni něco dobrovolně udělat. Jedná se o proces, který souvisí s potřebami každého jedince. Může být vyvolána vědomým či mimovolným zjištěním neuspokojených potřeb. Tyto potřeby utvářejí zájem jedince něco získat nebo něčeho dosáhnout.

Motivace tedy vychází z vnitřních pohnutek jedince, která je příčinou jeho chování. Pro jejich uspokojení je stanoven cíl, který jich pomáhá dosáhnout. Jestliže dojde k naplnění takto stanoveného cíle, je velmi pravděpodobné, že dojde i k naplnění potřeby (Bedrnová, 2012).

Dlouhodobé motivace je možno dosáhnout za předpokladu, že vnitřní motivy zaměstnance souvisí s cíli, které chce podnik dosáhnout.

S motivací úzce souvisí také stimulace. Název vychází ze slova stimul. Daigeler (2008) charakterizuje stimul jako podnět způsobující změny v motivaci jedince.

Stimulaci charakterizuje v Psychologickém slovníku Hartl, Hartlová (2015, s. 262) jako podněcení organismu k výkonu, které je záměrné a přichází z vnějšku („pobídky ze sociálního okolí“) nebo vnitřku („přání, tužby, aspirace“).

Podle Plamínka (2015) existují dva druhy stimulů. Jsou to vnější podněty, v praxi se jedná nejčastěji např. o finanční odměnu. Působením stimulu mluvíme o stimulaci. Jestliže v dané chvíli jde o aktuální psychické nastavením člověka, vlivem kterého dojde k ochotě něco udělat, mluvíme o motivaci.

V podniku se dle Bedrnové, Nového a kol. (2007) můžeme nejvíce setkat s těmito druhy stimulace:

- hmotnou odměnou
- pracovní náplní
- neformálním hodnocením od kolegů, či vedoucího pracovníka
- mezilidskými vztahy na pracovišti
- pracovními podmínkami
- ztotožněním se svou prací
- vnějšími stimulačními faktory

Každý vedoucí pracovník nebo manažer, by měl velmi dobře znát motivační i stimulační faktory a umět je účinně používat s potřebou podniku i v rámci svého pracovního kolektivu nebo skupiny.

2.2 Druhy motivací

Mikuláščík (2015) uvádí, že z pohledu pracovní motivace je nejvíce v odborné literatuře uváděná teorie A. Maslowa. Dle něj jsou nejdůležitějšími motivačními stimuly potřeby. Podle míry uspokojení mají nestálý význam v životě člověka. Teorie Maslowa je založena na bazálních potřebách jedince a míře jejich uspokojení. Znamená to, že logika uspokojení potřeb je postavena na postupném uspokojování jednotlivých úrovní, od nejnižší úrovně, po úroveň vyšší. Potřeby sociální se objevují po uspokojení potřeb fyziologických. Jsou znázorněny ve struktuře pyramidy, v rámci hierarchie:

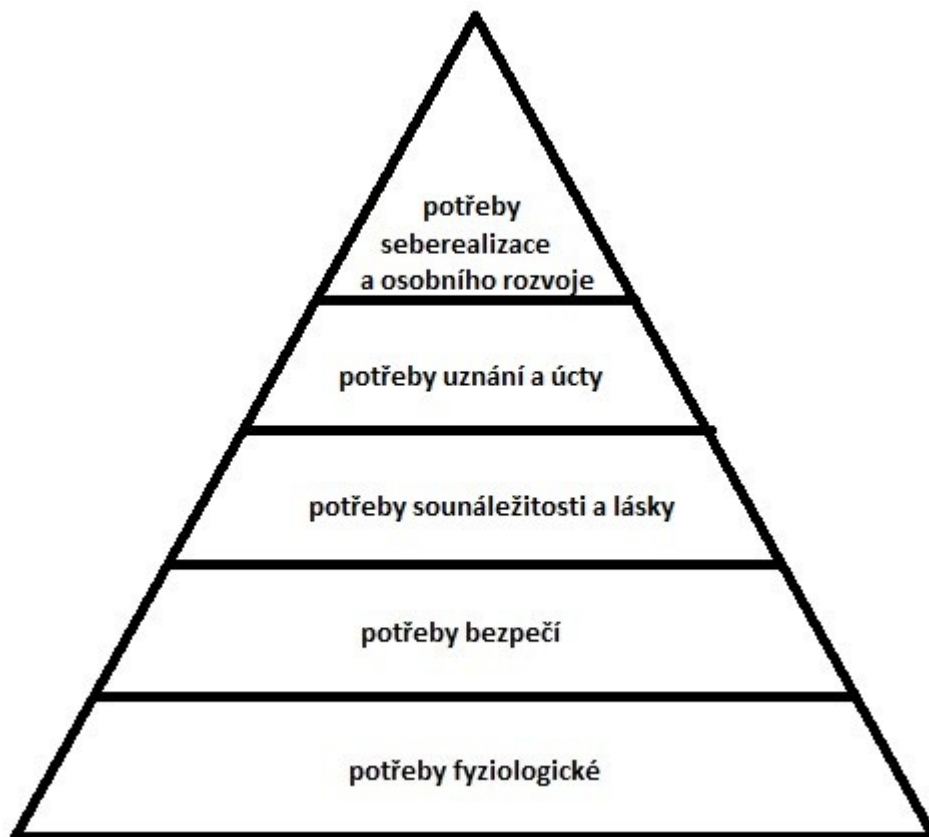
Potřeby fyziologické – jsou ty, které mají nejvyšší prioritu. Souvisí se zajištěním základních životních potřeb člověka pro jeho přežití (jídlo, pití, spánek, pohyb);

Potřeby bezpečí – souvisí s potřebou cítit bezpečí, vyhledávat jistotu, stabilitu, člověk chce být chráněn;

Potřeby sounáležitosti a lásky – potřeba někam patřit, mít pocit být milován, být členem nějaké skupiny, obklopovat se lidmi a sdílet s nimi názory;

Potřeby uznání a úcty – souvisí s uznáním člověka, aby byl uznáván jak sám sebou, tak i jeho okolím.

Potřeby seberealizace a osobního rozvoje – vrchol pyramidy. Jsou spojeny s potřebou osobnostního růstu, smysluplnosti života, uspokojení touhy po poznání a prožitcích. Snažení se dosažení hlubšího poznání a vyšší míry schopností.



Zdroj: Mikuláščík, 2015, str. 129

Obrázek 1 Maslowova pyramida potřeb

Později Maslow seberealizaci obohatil o potřeby kognitivní (poznání a vědění) a estetické (zážitkové). Na samý vrchol doplnil potřeby sebetranscendence (co jedince přesahuje a zůstává, i když tady už nebude).

Dle Dvořákové (2012) je dalším typem motivace, kterou lze použít u pracovníků podniku, je dle Heckhausena. Ten vytvořil koncepci, v níž při určování motivů výkonnosti a v nich vyvozených způsobů motivace jednotlivých pracovníků rozděluje dva základní typy osobnosti z hlediska jejich převažujících motivačních vlivů. U prvního typu osobnosti

převládá v motivaci víra v úspěch u druhého typu osobnosti je v motivaci dominantní obava z neúspěchu. Osobnosti spadající do prvního typu jsou charakterizovány zejména tím, že jejich cíle jsou reálné, poměrně vysoké a dlouhodobé. Jsou pružné ve změně cílů a aktivní ve vnímání budoucnosti. Naopak lidé spadající do druhého typu jsou ti, kteří si kladou cíle příliš nízké nebo příliš vysoké, neradi stanovené cíle mění a jejich přístup k budoucnosti je opatrný. V obou případech je vhodné s pracovníky pracovat tak, aby např. ze strany jejich nadřízeného dostávali zpětnou vazbu, která povede k úpravě výkonu motivace.

Autor Plamínek (2015, s. 45-46), uvádí čtyři druhy motivačních typů, které mohou tihnout k jednotlivým oblastem: „dynamika, efektivita, užitečnost a stabilita“. Jedná se o tyto typy: objevovatelé, usměrňovatelé, sladčovatelé a zpřesňovatelé.

Objevovatelé jsou dynamičtí a nadšení pro objevování nových věcí a přijímají výzvy. Rádi se učí nové věci. Nemají rádi, kdy je někdo direktivně řídí a rádi řeší věci samostatně. Chápu svět v procesech, které jsou určeny k řešení.

Usměrňovatelé jsou efektivní i dynamičtí. Mají rádi vedení lidí, dokáží lidi přesvědčit, proto jsou často na vedoucích pozicích. Jsou komunikativní a špatně snáší kritiku, kdy své chyby mnohdy bagatelizují. Preferují koordinační role.

Sladčovatelé jsou zaměřeni na efektivitu a stabilitu. Vyzdvihují důležitost mezilidských vztahů a mají smysl pro empatičnost a tolerují odlišné názory. Motivuje je nejvíce sociální interakce s ostatními lidmi. Přičemž nemají rádi samostatnost a nedůraz na kreativitu.

Zpřesňovatelé jsou zaměřeni na užitečnost a stabilitu. Jejich doménou je pracovitost a potřebují správné a fungující procesy ve firmě. Jsou loajální k firmě i nadřízeným a vyžadují jasné zadání úkolů. Demotivuje je příliš velká socializace v týmu a příliš mnoho kreativity v zadaných úkolech.

Bedrnová (2012) dále ještě uvádí, že motivace může působit ještě v dalších úrovních. Přičemž první úroveň je směr, kdy motivace jedince vede jeho chování určitým směrem. Tato úroveň odvrací nebo naopak navrácí jedince k některým činnostem. Další úroveň je intenzita, v tomto případě se jedná o nějaké úsilí, které je kladeno na dosažení cíle. Je odstupňováno dle síly intenzity. Dle intenzity je vynakládáno na splnění cíle více či méně energie jedince. Poslední úroveň je stálost, kdy jedince v této úrovni směřuje stále za svým cílem i přestože jsou mu kladeny překážky do cesty či se setkává s neúspěchy.

Vyjímaje těchto úrovní může být jedinec motivován vnitřními motivy, nebo vnějšími motivy. Vnitřní motivy jsou zapříčiněné pocity, že dotyčný vykonává cennou práci, která ho naplňuje a dále posouvá nebo rozvíjí. Pokud jedinec je motivován vnitřní motivací, považuje tuto činnost jako důležitou a vnější pobídky v podobě financí mohou působit kontraproduktivně na tuto motivaci. Vnitřní motivace je většinou spojena s motivy, které se vážou přímo k samotné práci a působí dlouhodobě. Vnější motivace je ovlivněna externími vlivy jako vedoucí pracovníci, kteří vykonávají činnost, které vedou k motivaci zaměstnanců a v celém důsledku k naplnění firemních cílů. Mezi prostředky patří například odměny, benefity nebo i pochvaly případně tresty či důtky (Armstrong, 2015)

2.3 Motivační program organizace

Urban (2016) ve své knize uvádí, že v rámci motivačních priorit je motivace pracovníků v organizaci je závislá na dvou okolnostech. U první poukazuje na motivační faktory, které můžeme uplatňovat v různé míře. Závisí to na místních podmínkách a potřebách, jak na pracovišti, tak u pracovníků. U druhé upozorňuje na to, jak jsou potřeby pro motivaci uspokojovány. Dochází k závěru, že se stoupajícím uspokojením potřeb klesá motivační účinek.

Dále Urban (2016) dělí faktory motivace na čtyři skupiny:

- V první skupině faktory v daných podmínkách lze využít, avšak v praxi byly již z velké většiny vyčerpány. Může se jednat např. o finanční odměny.
- Ve druhé skupině je lze v podniku také využít, a navíc dosud byly využity minimálně. Můžeme zde zařadit např. kariérní postup.
- Třetí skupina faktorů zastává relativně malý význam. Znamená to, že se nevyužívají vůbec nebo jejich zavedení by bylo finančně nákladné. Podnikové výhody, které jsou méně využívané. Jejich zrušení by však mohlo mít negativní odezvu u pracovníků.

Čtvrtá a poslední skupina zahrnuje ty, které mají nízký stupeň uspokojení, jako „jistota pracovního místa“.

Pracovní spokojenost

Armstrong (2015) tvrdí, že spokojenost zaměstnanců s prací se týká především postojů a pocitů zaměstnanců z pohledu vztahu k jejich práci. Přičemž pozitivní postoje poukazují na spokojenost s prací a negativní postoje na nespokojenost s prací.

Půček (2005) je toho názoru, že spokojenost zaměstnanců je klíčová pro vysokou výkonnost a výrobu kvalitních výrobků nebo poskytování kvalitních služeb bez ohledu na to, zda se jedná o veřejnou nebo soukromou organizaci či firmu.

Bláha (2013, s. 19) uvádí, že spokojenost zaměstnanců poukazuje na to, jak pracovníci vnímají svoji práci z pohledu spokojenosti či nespokojenosti práce firmy s lidskými zdroji.

Například Provazník (2004) zmiňuje, že pracovní spokojenost může být vnímána jako spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami ve firmě nebo organizaci. Uvádí se zde, že jedná o základní ukazatel pro personální oblast.

Výzkum Unanue a kol. (2017) poukázal na velký vliv pracovní spokojenosti zaměstnance na osobní život. Je tedy důležité vnímat pracovní spokojenost zaměstnance, jelikož do velké míry je tímto ovlivněn i jeho osobní život.

Horváthová (2016) definuje několik oblastí spokojenost zaměstnance s prací jakožto: mzda, pracovní prostředí, sociální klima, charakter práce, ale i péče o zaměstnance. Pod touto péčí si můžeme představit to, jak se organizace nebo firma stará i o rozvoj svých zaměstnanců. Tedy zda firma zvyšuje kompetence svých zaměstnanců se projevuje na spokojenosti zaměstnanců.

2.4 Rozvoj zaměstnanců

Rozvoj lze chápat jako proces, který se vyvíjí a pomáhá dosahovat budoucích cílů, ke kterým je třeba mít vyšší úroveň dovedností lidí, než je jejich současná situace. Rozvoj zaměstnanců pomáhá při plnění náročnějších úkolů a taktéž ke zvyšování odpovědnosti zaměstnance za různé aktivity spojené s pracovní činností zaměstnance (Armstrong, 2007). Například provedená studie autory Kalenda a Kočvarová (2021) zmiňuje významný vliv dosaženého vzdělání a velikosti firmy u pracujících mužů na míru angažovanosti se zapojením do neformálního vzdělávání.

Při rozvoji zaměstnanců by měl být kladen důraz na schopnosti zaměstnance s přihlédnutím například k jeho věku – Age management, nebo jeho schopnostem – Talent management. Tento trend je patrný, když se přihlíží k potřebám jedince a individualizaci. Jedná se o věnování péče zaměstnanci ve všech jeho životních cyklech, což se odráží v konceptu „lidské zdroje s orientací na životní fázi“, jak zmiňuje Hauff a kol. (2020, s.253-271) ve svém odborném článku.

Talent management

Jedná se o důležitou složku řízení rozvoje zaměstnanců, jež pojednává o talentech. Tím rozumíme komplexní činnosti, které mají za cíl vytvořit nebo vytvářet ve společnosti jejich zásobu. Za talentovaného zaměstnance se považuje ten, jež má vysoký potenciál i výkon. Nezáleží však na tom, zda tento zaměstnanec bude přispívat k rozvoji společnosti jednorázově nebo dlouhodobě. Je možno rozlišovat mezi čtyřmi fázemi vývoje talentů:

- vycházející talent – absolventi vysokých škol jež postupují tréninkový program nebo výcvik
- potencionální lídr – vzdělání pro managery
- budoucí lídr – talenti jež podstupují vzdělání pro leadery
- budoucí lídr společnosti – člověk jež pod vedením koučů a mentorů prochází rozvojem dle individuálních potřeb (Armstrong, 2015).

Talent management je dle studie Järyi a Khoreva (2020) velmi důležitou součástí pro řízení firmy a naplňování strategických cílů. Kdy právě pomocí kvalitních lidských zdrojů je firma schopna efektivněji naplňovat svých cílů.

Age management

Němec a Surynek (2016) poukazují na to, že Age management vytváří podmínky pro uplatnění starších pracovníků, rozšiřuje jejich případný potenciál. Vytváří vhodné prostředí pro jejich růst a využití jejich zkušeností. Tento přístup umožňuje firmám pracovat se stárnoucí populací, která vzhledem k demografické křivce České republiky zastihne všechna odvětví.

Age management se zbyvá i několika oblastmi jako je: zlepšení ergonomie při práci, směnnost, rozvoje mezigenerační spolupráce, péče o zdraví a další. Cimbálníková a kol. (2012) dále uvádí, že Age management slouží proto, aby umožnil využít potenciál každého člověka v jakémkoliv věku. K tomu slouží 8 pilířů, které berou v potaz: znalost problematiky věku, vstřícný postoj vůči věku, dobrý management, kvalitní a funkční věková strategie firmy, dobrá pracovní schopnost, vysoká úroveň kompetencí, dobrá organizace práce a spokojený život.

2.5 Pracovní schopnosti

Podle Štorové a Fukana (2012) je nejdůležitějším aktivem zaměstnance v pracovním životě jeho pracovní schopnost. V posledních desetiletích se pojetí pracovní schopnosti vyvíjí k univerzálnějšímu konceptu, který nezahrnuje pouze zdravotní stav, ale i otázky spojené s kompetencemi, hodnotami, postoji zaměstnance, podmínkami na pracovišti a dalšími vlivy, které nás každodenně ovlivňují.

Na pracovní schopnost je možné nahlížet různými úhly pohledů, jako jsou lékařství, psychologie anebo z pohledu managementu.

Pracovní schopnost je podle soudobého pojetí dána mnoha faktory pracovního života v každém věku, které jsou spojeny jak s jedincem, tak i s pracovním místem, prací samotnou, se sociálním prostředím nebo společností obecně (Cimbálníková a kol. 2012). Štorová (2015) potvrzuje, že mezi faktory ovlivňující pracovní schopnost patří požadavky práce, které jsou na zaměstnance kladeny (obsah práce, její náročnost a organizace, ale i nároky plynoucími z pracovního prostředí, kolektivu a způsobu řízení), individuální předpoklady pro zvládnutí práce neboli osobní zdroje zaměstnance (zdravotní stav, zvládnutí práce, dovednosti, vzdělání, znalosti, hodnoty, postoje a motivace) a pracovní podmínky organizace (fyzické, hygienické).

Novotný a kol. (2014) doplňuje, že pracovní schopnost je zhodnocení zaměstnance, jak dobrý je v současné pracovní pozici a v blízké budoucnosti. K hodnocení je používán subjektivní názor zaměstnance, jenž tak přispívá svou motivací, znalostmi a dovednostmi ke stanovení pracovní schopnosti.

Výhody konceptu pracovní schopnosti podle Cimbálníkové a kol. (2012) lze shrnout jako schopnosti, jež zjišťují stav pracovní schopnosti a potřeby nápravy, slouží jako časný

indikátor pracovní neschopnosti a předčasné ukončení kariéry ze zdravotních důvodů, startují preventivní opatření, vyhodnocují efektivitu těchto opatření, jsou metodou rozvoje pracovního zdraví a bezpečnosti práce, zahajují diskuzi o stárnutí a práci, zlepšují povědomí o lidské pracovní schopnosti, zlepšují spolupráci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a mohou být také použity jako základ pro analýzu nákladů a výnosů.

Koncept pracovní schopnosti by měl být pro organizace brán jako zdroj rozvoje. Spojuje potřeby zaměstnanců a zaměstnavatelů, např. jako potřebu prodloužit pracovní kariéru starších zaměstnanců. Podpora pracovní schopnosti je základem Age managementu Cimbáliková a kol. (2012).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na zkoumání úrovně motivace k neformálnímu vzdělávání přímo u vybrané skupiny pracovníků ve výrobní společnosti (dále jen „podnik“). Vymezuje výzkumný problém a cíle výzkumu. Uvádí popis použité výzkumné techniky, kterou bylo dotazníkové šetření. Krátce charakterizuje podnik a pracovníky zařazené do souboru, který byl podroben šetření.

Uvádí popis analýz zjištěných výsledků šetření, s uvedením shrnutí jednotlivých částí dotazníkového šetření, ze kterých vyplynulo, že respondenti většinou deklarovali pozitivní úroveň pracovní motivace. Na závěr této části práce jsou uvedeny návrhy doporučení pro praxi, které byly předány zástupci podniku.

3.1 Výzkumný problém

Lidské zdroje jsou stále považovány za jedno z nejcennějších aktiv nejen pro výrobní podniky, které má přímý dopad na celý chod podniku. A tuto skutečnost by si vedení podniku mělo uvědomovat a zohledňovat ji při řízení lidských zdrojů. Například vytvářením co nejlepší pracovních podmínek a celkové kultury podniku tak, aby si dokázalo pracovníky udržet, a tím si do budoucna budovat své konkurenční postavení. O to důležitější je tato skutečnost u pracovníků, jejichž pracovní náplní je zajištění chodu výrobního zařízení podniku.

Cílem vedení podniku je, aby jejich pracovníci byli v pracovním procesu spokojeni a dobře či dostatečně motivováni. V této souvislosti je potřebné si uvědomovat, že úroveň naší motivace (motivace pracovníka) do značné míry závisí na pracovníkovi samotném. Má-li pracovník pod kontrolou své tělesné, emoční a duševní potřeby, může je v maximální možné míře naplňovat, což ovlivňuje jeho motivaci k jednání. Na druhou stranu v kontextu motivace platí, že člověk opakuje nějakou činnost, nad níž má kontrolu, a taktéž pozoruje, jak takovou činností vykonávají ostatní. Je tedy pravda, že přejímá úroveň motivace od jiných lidí.

Na podkladě komunikace se zástupcem podniku, před a při sestavování dotazníku bylo zájmem podniku provést šetření, které by cílilo na pracovní motivaci ve skupině respondentů. Výzkumným problémem bylo zjistit, jaká je úroveň pracovní motivace k neformálnímu vzdělávání pracovníků oddělení údržby podniku, který je dodavatelem

výrobní i pro automobilový průmysl. Podle zjištěných a analyzovaných údajů navrhnout opatření pro zvýšení úrovně motivace pracovníků v oblasti vzdělávání. Jedná se o explorační šetření, kdy nejde o ověřování hypotéz.

3.2 Cíle výzkumu

Hlavním výzkumným cílem této práce bylo: Zjistit, jaká je úroveň pracovní motivace pracovníků oddělení údržby k neformálnímu vzdělávání.

Díličními cíli bylo: porovnat úroveň pracovní motivace podle pracovního zařazení zaměstnanců a jejich specializace, délky praxe v podniku a věku respondentů. Na základě zjištěných výsledků bylo dalším cílem identifikovat problémové oblasti a formulovat návrhy ke zlepšení současné úrovně pracovní motivace pracovníků.

Hlavní výzkumná otázka zaměřená na motivaci:

HVO 1 - Jaká je úroveň pracovní motivace pracovníků k neformálnímu vzdělávání?

Díliční otázky zaměřené na motivaci:

DVO 1 – Jaké jsou nejsilnější motivy respondenta zapojit se do neformálního vzdělávání?

DVO 2 – Které formy vzdělávání pracovníkům nejvíce vyhovují?

DVO 3 – Jaká je úroveň pracovní motivace k účasti v odborném vzdělávání podle délky praxe respondenta?

DVO 4 - Jaká je úroveň pracovní motivace k účasti v odborném vzdělávání podle věku respondenta?

DVO 5 – Ovlivňuje míra sebehodnocení v oblasti znalostí a/nebo dovedností respondentů dělnických profesí jejich pracovní motivaci k účasti v neformálním vzdělávání?

DVO 6 – Vede vyšší spokojenost se vzděláváním, které firma ABC nabízí, současně k vyšší pracovní motivaci respondentů se nadále vzdělávat?

Výsledky výzkumu zaměřující se na pracovní motivaci jsou obsaženy v kapitolách 4.3 a 4.4 BP.

3.3 Popis zvolené výzkumné techniky

Pro tento výzkum bylo využito dotazníku, respektive dotazníkové šetření. Toto šetření patří mezi techniky kvantitativní. Podstata spočívá v souboru otázek nebo položek, kdy respondenti volí možnost z nabídky variantu odpovědi, která je nejbližší jejich vnímání dotazovaného obsahu.

Průcha (2014) charakterizuje metodu kvantitativního výzkumu vhodnou pro větší počet respondentů. Sběr dat je zpravidla rychlý a následně je můžeme vyjádřit v tabulkách, či grafech.

Před dotazníkovým šetřením byl záměr struktury připravovaného dotazníku konzultován se zástupcem podniku pro získání základní informace týkající se aktuálního nastavení systému motivace a sledování pracovní spokojenosti pracovníků v podniku. Podle jeho požadavků, připomínek a záměrů očekávaných zjištění ze šetření byl vypracován dotazník a formulovány jednotlivé otázky tak, aby byly připraveny konkrétně pro zkoumaný soubor pracovníků podniku. Dotazník, který byl použit při šetření, je uveden v příloze P I, této práce.

V dotazníku bylo nejdříve pracovníkům sděleno, proč toto šetření probíhá a čeho se týká. Byla podána informace, jakým způsobem dotazník vyplnit. Účast pracovníků podniku v šetření byla dobrovolná a důraz byl kladen na dodržení etických principů výzkumu a na celkový přínos pro podnik, kterého může být díky výsledkům tohoto šetření dosaženo. Při dotazníkovém šetření byl kladen důraz na neovlivňování procesu šetření tak, aby respondenti odpovídali na základě svého přesvědčení a tím bylo dosaženo, co nejrelevantnějších výsledků šetření.

3.4 Charakteristika podniku

Praktická část bakalářské práce byla provedena v konkrétním (existujícím a v době vypracovávání této bakalářské práce plně činném) podniku, který (z důvodu neudělení souhlasu s jeho plnou identifikací) budeme v dalším textu této práce označovat jako „podnik ABC“.

Podnik ABC má svou právní subjektivitu, je zapsána v obchodním rejstříku krajského soudu v Brně, podniká ve výrobním sektoru, má sídlo ve Zlínském kraji.

Podnik ABC má liniovou organizační strukturu, je velké velikosti a zajišťuje dodávky výrobků klíčovými zákazníkům v odvětví automobilového průmyslu. Výroba je realizována ve čtyř směnném provozu. Oddělení údržby spadá pod výrobní oblast podniku ABC

a je zodpovědné za zajištění dodávky energií pro podnik ABC, za péči o strojní zařízení, technologii, nemovitý majetek a sklady náhradních dílů. Posláním údržby je, aby zejména výrobní stroje a zařízení byly provozuschopné po stránce technické, způsobilé po stránce plnění legislativních požadavků, a aby byly zajištěny klíčové náhradní díly související s provozem zařízení a jakékoliv neplánované odstávky výroby byly minimalizovány.

Jelikož se jedná o vysoce specializované technické celky automatizace a robotizace, klíčové v této oblasti jsou neformální, odborné znalosti a dovednosti jednotlivých pracovníků, což má přímý vliv na kvalitu prováděné práce údržby a na provozuschopnost výrobního zařízení a ve finále na včasnost dodávek výrobků k zákazníkům, které je v oboru automobilového průmyslu vždy spojeno se sankcí při nedodržení včasnosti, kvality anebo rozsahu dodávky.

Řídící aktivity podniku ABC zahrnující řízení podnikatelských a procesních rizik podle požadavků technických norem pro systémy řízení kvality, včetně normy pro automobilový průmysl, podle zásad společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility), které jsou vedením podniku důsledně prosazovány. Podnik ABC má zpracován Etický kodex, ve kterém popisuje klíčové hodnoty založené na čtyřech pilířích, kterými jsou:

- zákazníci
- zaměstnanci
- zlepšování
- zodpovědnost.

Pod pilířem „zaměstnanci“ vedení podniku ABC uvádí: „Společnost se zaměstnanci soustavně komunikuje včetně setkání a porad s vedením Společnosti a ostatními vedoucími zaměstnanci a informování zaměstnanců o aktuálních záležitostech prostřednictvím účinných informačních prostředků. Společnost pravidelně provádí šetření spokojenosti a motivace zaměstnanců.“ a „Společnost klade důraz na prevenci. Společnost soustavně vzdělává a vychovává své zaměstnance k bezpečné práci a k ochraně zdraví.“ (Anonymizováno, Interní dokument podniku, verze platná k 12/2021).

Pro řízení lidských zdrojů má podnik ABC zpracovanou směrnici „Výcvik“, která stanovuje odpovědnosti a pravomoci, požadavky na obsazení pracovní funkce (kvalifikační kritéria), popisuje proceduru adaptace a zapracování pro přijímané pracovníky, včetně vstupních školení, proceduru přípravy a realizace vzdělávání a rozvoje pracovníků, doškolování a zvyšování povědomí, vyhodnocování vzdělávacích akcí. Podnik ABC věnuje pozornost

hodnocení kompetencí pracovníků. Lze tedy konstatovat, že jsou v podniku ABC nastaveny a popsány principy řízení lidských zdrojů. Podnik ABC ve své dokumentaci uvádí tyto principy pro zjišťování potřeb vzdělávání a rozvoje zaměstnanců:

Popisy pracovních míst, kompetenční modely

Stanovují požadavky na odborné znalosti a tzv. měkké dovednosti pro dané pracovní místo. Za obsah a zpracování popisů pracovních míst včetně kompetenčních modelů zodpovídají vedoucí pracovníci (přímí nadřízení). Ti také provádí hodnocení plnění kvalifikačních požadavků a stanovení nutnosti dalšího vzdělávání zaměstnanců. Každý aktualizovaný popis pracovního místa jsou vedoucí pracovníci povinni odevzdat k dalšímu zpracování v personálním útvaru.

Hodnotící pohovory

Hodnotící pohovory s pracovníky realizují jejich přímí nadřízení 1x ročně. Součástí hodnotících pohovorů je také stanovení potřebných vzdělávacích akcí pro jednotlivé pracovníky na další období. Tyto hodnotící formuláře jsou zpracovávány v personálním útvaru a výstupy týkající se požadavků na vzdělávání jsou zapracovány do plánu vzdělávání.

Chytrá firma

Vždy 1x za dva roky proběhne mezi zaměstnanci ve výrobních provozech dotazníkový průzkum realizovaný pomocí tabletů. Cílem průzkumu je ověřit znalosti týkající se činností a procesů na daných odděleních. Jednotlivá oddělení jsou vyhodnocována zvlášť. „Výstupem je vzdělávací kampaň běžící na obrazovkách v daném provozu, zaměřená na oblasti s nejslabší mírou znalostí.“ (Anonymizováno, Interní dokument podniku, verze platná k 12/2021).

3.5 Charakteristika výzkumného souboru

Respondenti pro šetření byli cíleně vybráni na základě komunikace se zástupcem podniku ABC tak, aby výzkumný vzorek zahrnoval osoby přímo se podílející na zajištění údržby. Současně s tímto bylo nezbytné, aby se tito vybraní a oslovení respondenti chtěli do šetření

zapojit (tzn. princip dobrovolnosti). Zapojení se do šetření bylo vždy na osobním rozhodnutí oslovené osoby (respondenta).

Kritéria výběru respondentů

1. Věk respondenta – bez omezení.
2. Vzdělání – bez omezení.
3. Vztah respondenta k podniku ABC – interní pracovník oddělení údržby.

Šetření bylo uskutečněno mezi stálými pracovníky oddělení údržby podniku ABC, kam patří především technickohospodářští pracovníci, údržbáři elektro, údržbáři strojního vybavení a údržbáři stavební. Pro objektivitu šetření byli osloveni při dotazníkovém šetření všichni pracovníci údržby.

4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

4.1 Zpracování dat

Dotazníkové šetření bylo prováděno v pracovním prostředí podniku ABC v prvním čtvrtletí roku 2022. Dotazníky byly respondentům prezentovány individuálně a každá jednotlivá otázka byla komunikována. Šetření bylo neveřejné a anonymní (respondent je identifikován kódem ID001 až ID037).

Respondentům byl vysvětlen princip dotazníkového šetření, jeho anonymita, která je nezbytná pro správné vyhodnocení dotazníkového šetření. Bylo zdůrazněno, že s dotazníky bude zacházeno diskrétně a jejich osobní informace, které by mohli vést k jejich případné identifikaci zástupci podniku ABC nebudou dále předávány. A to ani zástupcům podniku ABC. Tato informace je uvedena i na první straně dotazníku, který byl při šetření použit a je uveden v příloze P I této práce. Jednotlivé vazby otázek dotazníkového šetření na stanovené DVO jsou uvedeny v Tabulka 1.

Tabulka 1 Analýza vazeb DVO k otázkám dotazníku

DVO	otázka dotazníku
DVO 1	otázka dotazníku číslo: 2.1
DVO 2	otázka dotazníku číslo: 2.3
DVO 3	otázka dotazníku číslo: 2.2
DVO 4	otázka dotazníku číslo: 2.2
DVO 5	otázky dotazníku číslo: 3.1, 3.2, 3.3
DVO 6	otázka dotazníku číslo: 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 5.1, popř. 5.2

Zdroj: vlastní zpracování

4.2 Vyhodnocení průběhu šetření a souboru dat získaných při vlastním šetření

Soubor respondentů

V rámci šetření byla oslovena skupina o velikosti čtyřiceti respondentů. V čase, kdy probíhalo šetření se nepodařilo oslovit dva respondenty z důvodu jejich přetrvávající nepřítomnosti v zaměstnání (pro trvající pracovní neschopnost). Jeden respondent neakceptoval zapojení se do šetření (odmítnutí vyplnit dotazníku). Do šetření se aktivně zapojilo třicet sedm respondentů – účast v šetření byla 92,5 % respondentů.

Struktura souboru respondentů

Základní charakteristiky souboru respondentů uvádí Tabulka 2.

Tabulka 2 Charakteristika souboru respondentů

Pracovní zařazení	Počet pracovníků	Z celku
THP	10	27 %
D	27	73 %
D – specializace elektro	12	z toho 32 %
D – specializace strojní	13	z toho 35 %
D – stavební	2	z toho 1 %
Věková skupina		
méně než 31 let	5	13 %
31 až 50 let	18	48 %
více jak 50 let	14	39 %
Délka praxe v podniku		
méně než 1 rok	5	13 %
1 až 3 roky	7	19 %
více jak 3 roky	25	68 %

Zdroj: vlastní zpracování

Struktura dotazníku

Dotazník, který byl použit při šetření (grafická podoba a obsahová struktura je uvedena v příloze P I této práce) tvoří pět tematických skupin otázek.

První tematická skupina je určena všem respondentům a je zaměřena na bližší identifikaci respondenta – informace o struktuře respondentů jsou uvedeny v kapitole 0.

Druhá tematická skupina je určena všem respondentům a je zaměřena na motivaci respondenta k odbornému vzdělávání.

Třetí tematická skupina je zaměřena na ohodnocení znalostí a dovedností, a je určena jen respondentům z dělnických profesí, a to ještě s cílením na respondentem vykonávanou specializaci. Četnosti zastoupení dělnické profese a četnosti zastoupení jednotlivých specializací uvádí Tabulka 2. Tato skupina má tedy menší počet hodnocených odpovědí.

Čtvrtá a pátá tematická skupina jsou určeny všem respondentům a jsou zaměřeny na zjištění míry spokojenosti se vzděláváním a komunikace s nadřízeným s možností vyjádření návrhů respondenta, jím postrádaných témat školení a možnosti sdělit jakoukoliv další, téma doplňující, informaci.

Zejména u otázek č 2.1, respektive u položky 11, dále u otázek č. 5.1 a 5.2 byla četnost uvedení odpovědí od respondentů velmi nízká. Otázku č 2.1 a její položku 11 ponechalo 92 % respondentů bez odpovědi, dále otázku č. 5.1 ponechalo 70 % bez odpovědi a otázku 5.2 ponechalo 95 % respondentů bez odpovědi. Ve všech třech případech se jedná o otevřené otázky, jejichž záměrem bylo zjistit chybějící specifické informace. Respondenti pravděpodobně tuto formu dotazování neakceptovali. Můžeme se domnívat (vzhledem k pilotnímu projektu tohoto šetření v podniku ABC), že se respondenti obávali vystoupení z anonymity při uvedené odpovědi.

4.3 Analýza výsledků zaměřená na motivaci k neformálnímu vzdělávání

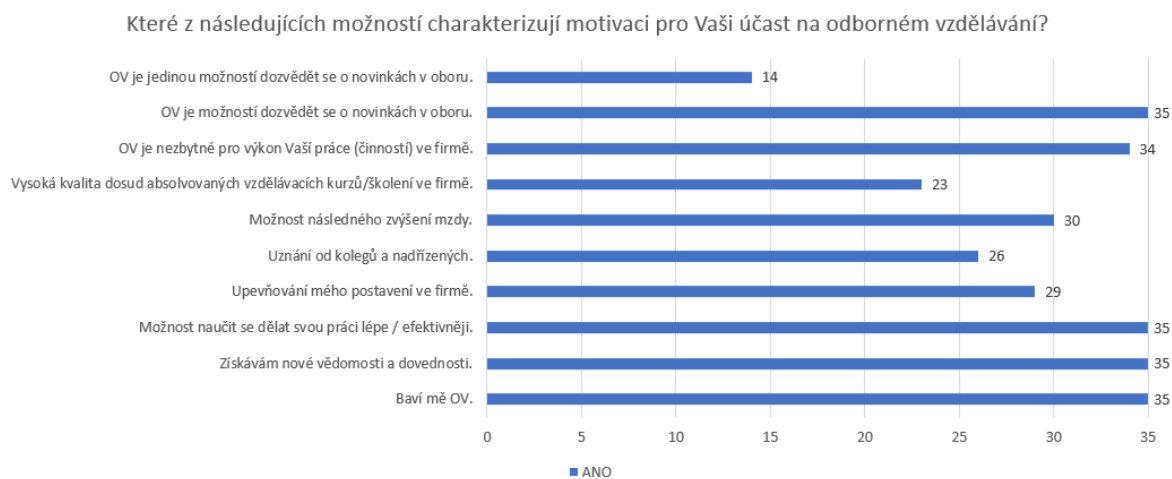
Tato část práce je zaměřena na vyhodnocení výsledků z dotazníkového šetření.

4.3.1 Motivy respondenta zapojit se do neformálního vzdělávání

Analýza otázky číslo 2.1 dotazníku jež sloučila pro stanovený DVO 1, jehož znění bylo následující: Jaké jsou nejsilnější motivy respondenta zapojit se do neformálního vzdělávání?

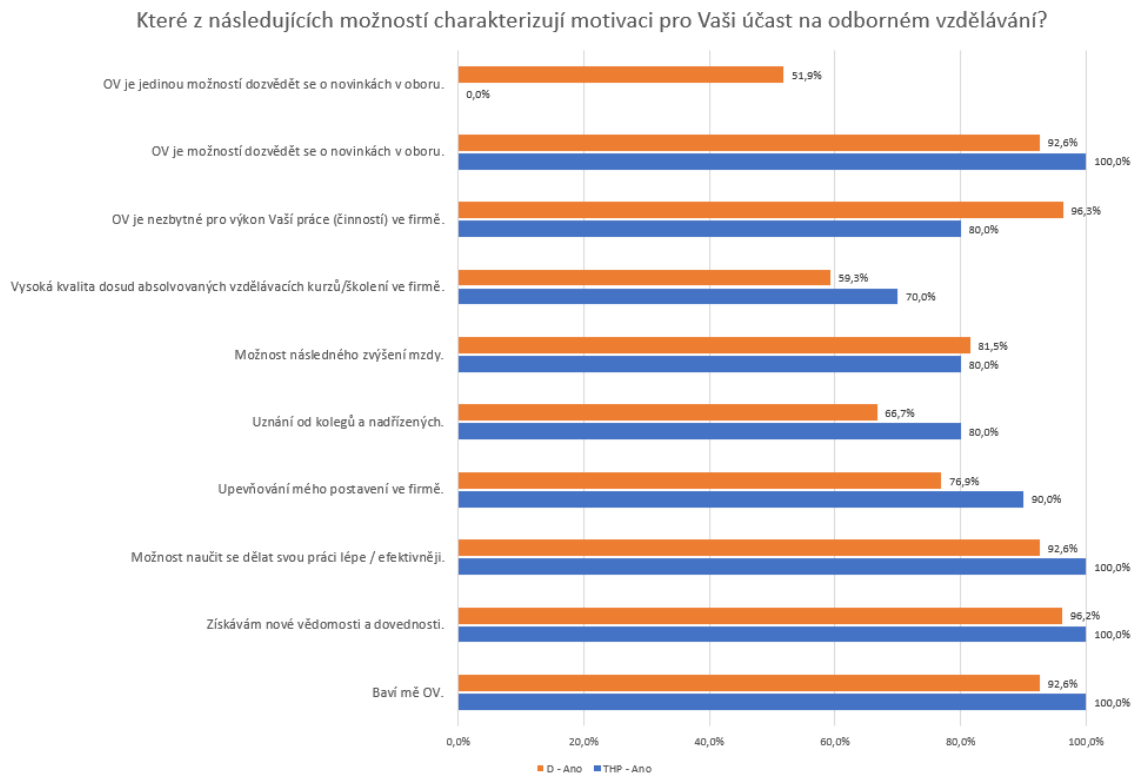
Celkový přehled četností odpovědí u jednotlivých položek otázky 2.1 dotazníku uvádí Graf č. 1, Graf č. 2 a Graf č. 3. Dílčí analýzy odpovědí ve skupinách „THP“ a „D“ uvádí Graf č. 22 a Graf č. 23 (viz příloha P II této práce).

Dílčí analýzy odpovědí ve skupinách „méně než 1 rok“, „1 až 3 roky“ a „více jak 3 roky“ uvádějí grafy: Graf č. 24, Graf č. 25 a Graf č. 26 (viz příloha P II). Detail odpovědí „Ano“ a odpovědí „Ne“ u jednotlivých věkových skupin je uveden v grafech: Graf č. 27 a Graf č. 28 (viz příloha P II).



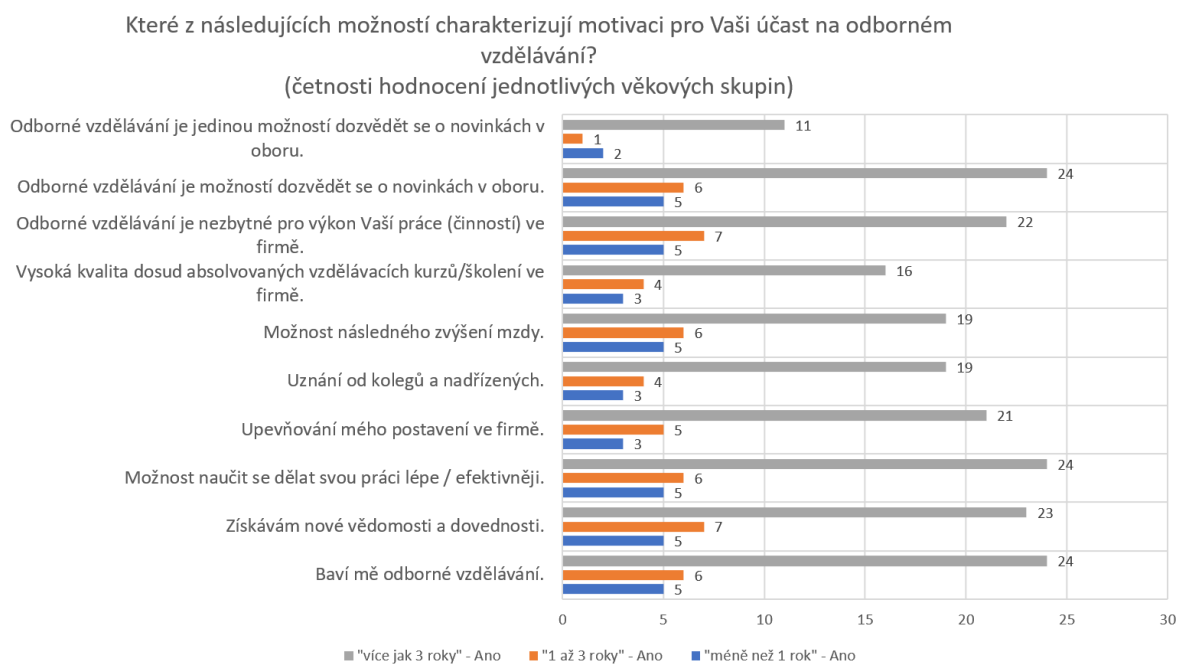
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 1 Četnosti odpovědí od všech respondentů u otázky č. 2.1



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 2 Porovnání četnosti odpovědí – skupiny „THP“ a „D“ u otázky č. 2.1



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 3 Porovnání četnosti odpovědí – u jednotlivých věkových skupin u otázky č. 2.1

Odpovědi získané u otázky č. 2.1/položka 11. – „2.1 Které z následujících možností charakterizují motivaci pro Vaši účast na odborném vzdělávání? - Jiné: (pokud ano, uveďte konkrétně)“:

- Mám zájem o individuální vzdělávání v oblasti manažerských dovedností, vedení a komunikace s lidmi.
- Uvítal bych možnost individuálního výběru odborných kurzů, nad rámec vzdělávacích programů.
- Mám zájem o proškolení dovedností práce s internetem – např. vyhledávání náhradních dílů.

Na základě provedené analýzy získaných odpovědí respondentů, které znázorňují výše uvedené grafy vyplývá, že respondenty vzdělávání baví, že získávají nové vědomosti a dovednosti, že mají možnost se naučit dělat svou práci lépe a efektivněji, že vnímají odborné vzdělávání jako je pro ně nezbytné pro výkon jejich práce v podniku a že odborné vzdělávání je pro ně možností dozvědět se o novinkách v oboru.

Dále z výsledků šetření u otázky 2.1 bylo zjištěno, že odborné vzdělávání není jedinou možností pracovníků, jak se dozvídají o novinkách v oboru.

Tato zjištění jsou pozitivní a dá se z nich usuzovat na skutečnost, že pracovníci budou mít zájem se vzdělávat. Což je základním předpokladem pro neformální vzdělání, kdy je vhodné vycházet z touhy zaměstnance po vzdělání a dalším posunu.

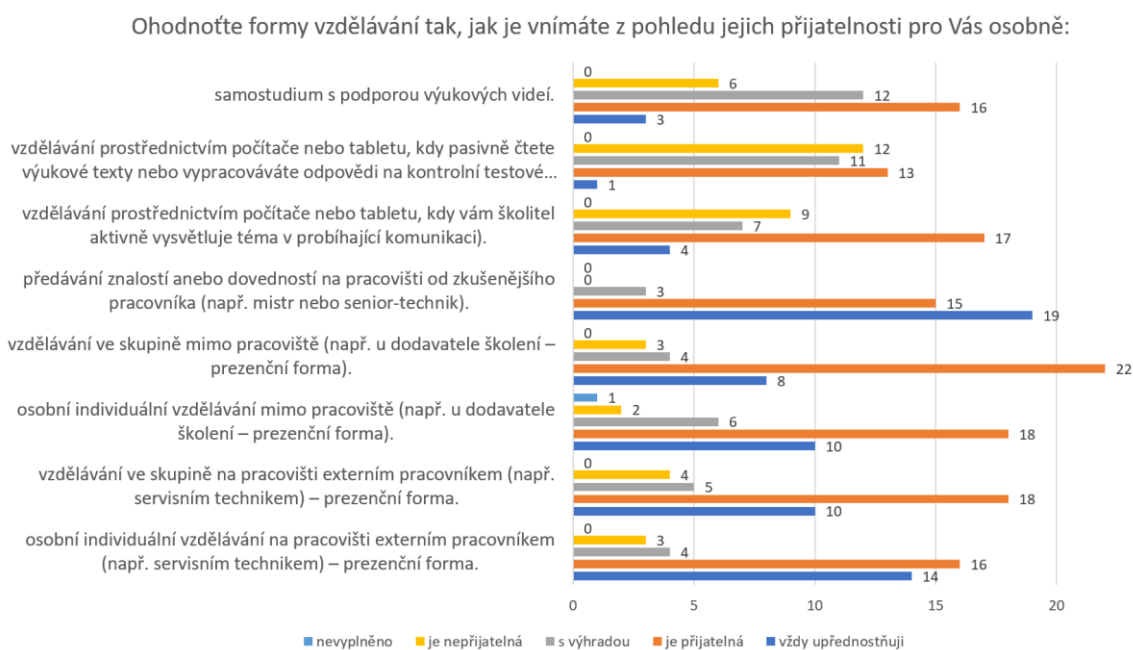
Hodnocení míry kvality dosud absolvovaných vzdělávacích nebo školicích kurzů v podniku hodnotili respondenti v některých případech i negativně.

U otázky „kvalita dosud absolvovaných vzdělávacích kurzů školení ve firmě“ je nutné konstatovat, že zde pracovníci vnímají (přejí si či očekávají) možnost nabídky lepších a kvalitnějších vzdělávacích aktivit ze strany podniku, což je námět, kam zaměřit pozornost oddělení personalistiky podniku. Vzhledem k tomu, že se jedná o pracovníky údržby, bylo by vhodné tyto aktivity zacílit na prohlubování technického vzdělání a rozvoj jejich dovedností s ohledem na vývoje technologií, které jsou (nebo v blízké budoucnosti budou) v podniku ABC používány.

4.3.2 Formy vzdělávání pracovníkům

Dále proběhlo vyhodnocení otázky dotazníku číslo: 2.3 jež mělo za cíl nalézt odpověď na stanovenou DVO 2, která zněla: Které formy vzdělávání pracovníkům nejvíce vyhovují?

Celkový přehled četností odpovědí u jednotlivých položek otázky 2.3 dotazníku uvádí Graf č. 4 a Graf č. 43. Detail odpovědí pro THP a D uvádí Graf č. 44 a Graf č. 45 (viz příloha P II). Detail četnosti odpovědí u jednotlivých položek otázky 2.3 dotazníku, podle jejich výskytu u jednotlivých věkových skupin respondentů (věková skupina a jejich odpovědi) uvádí Tabulka 3. V opačné kombinaci (druh odpovědi a věková skupina respondentů) detail četností uvádí Graf č. 46, Graf č. 47, Graf č. 48, Graf č. 49, Graf č. 50, Graf č. 51, Graf č. 52 a Graf č. 53 (viz příloha P II).



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 4 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3 – srovnání užití odpovědí

Tabulka 3 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3 podle věkových skupin respondentů

položka	věková skupina respondentů	vždy upřednostňuji	je přijatelná	s výhradou	je nepřijatelná
položka 1. – osobní individuální vzdělávání na pracovišti externím pracovníkem (např. servisním technikem) – prezenční forma.	méně než 31 let	1	3	1	0
	31 až 50 let	9	5	2	2
	více jak 50 let	4	8	1	1
položka 2. – vzdělávání ve skupině na pracovišti externím pracovníkem (např. servisním technikem) – prezenční forma.	méně než 31 let	1	3	0	1
	31 až 50 let	4	10	2	2
	více jak 50 let	5	5	3	1
položka 3. – osobní individuální vzdělávání mimo pracoviště (např. u dodavatele školení – prezenční forma).	méně než 31 let	1	3	0	1
	31 až 50 let	6	6	4	1
	více jak 50 let	3	9	2	0
položka 4. – vzdělávání ve skupině mimo pracoviště (např. u dodavatele školení – prezenční forma).	méně než 31 let	1	3	0	1
	31 až 50 let	4	1	2	1
	více jak 50 let	3	8	2	1
položka 5. – předávání znalostí anebo dovedností na pracovišti od zkušenějšího pracovníka (např. mistr nebo senior-technik).	méně než 31 let	4	1	0	0
	31 až 50 let	9	8	1	0
	více jak 50 let	6	6	2	0
položka 6. – vzdělávání prostřednictvím počítače nebo tabletu, kdy vám školitel aktivně vysvětluje téma v probíhající komunikaci).	méně než 31 let	1	2	0	2
	31 až 50 let	3	6	4	5
	více jak 50 let	0	9	3	2

položka	věková skupina respondentů	vždy upřednostňuji	je přijatelná	s výhradou	je nepřijatelná
položka 7. – vzdělávání prostřednictvím počítače nebo tabletu, kdy pasivně čtete výukové texty nebo vypracováváte odpovědi na kontrolní testové otázky (vše bez aktivní účasti lektora).	méně než 31 let	0	3	0	2
	31 až 50 let	1	5	5	7
	více jak 50 let	0	5	6	3
položka 8. – samostudium s podporou výukových videí.	méně než 31 let	0	2	1	2
	31 až 50 let	2	6	7	3
	více jak 50 let	1	8	4	1

Zdroj: vlastní zpracování

Z analýzy získaných odpovědí respondentů, které znázorňují výše uvedené grafy a Tabulka 3 vyplývá, že nejžádanější formou vzdělávání pracovníků je předávání znalostí nebo dovedností na pracovišti od zkušenějšího pracovníka, například od místa nebo od senior technika.

V pořadí odpovědí následuje preferovaná forma osobního individuálního vzdělávání na pracovišti prezenční formou a externím pracovníkem, například servisním technikem, na kterou v preferencích navazují varianty vzdělávání ve skupině na pracovišti externím pracovníkem anebo osobní individuální vzdělávání mimo pracoviště například u dodavatele školení prezenční formou.

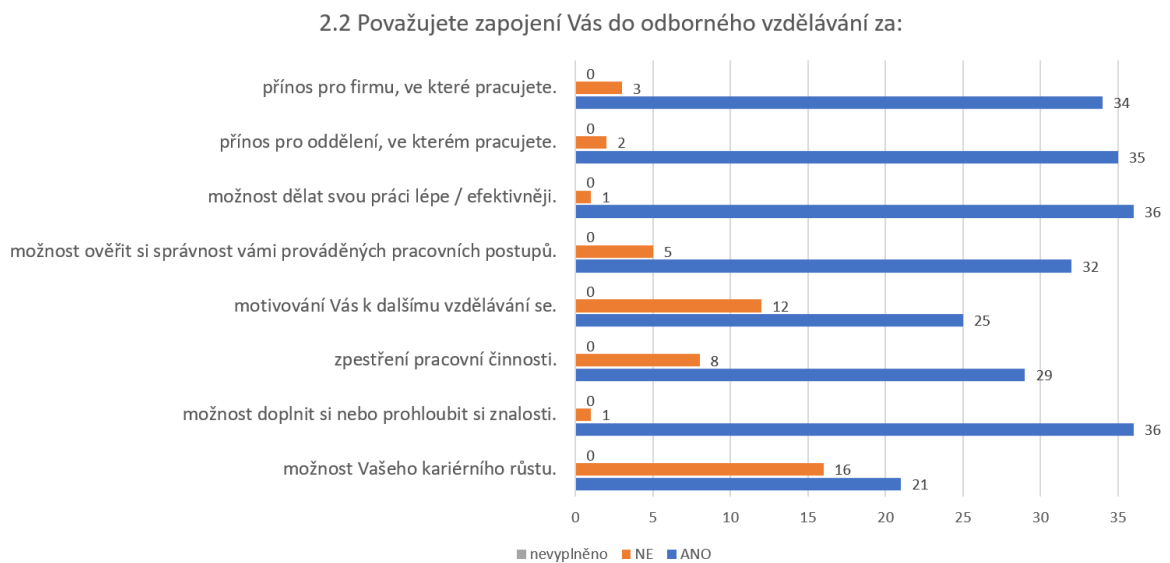
Jako nejméně akceptovatelná varianta vzdělávání byla hodnocena varianta vzdělávání prostřednictvím počítače nebo tabletu, kdy respondent pasivně čte výukové texty nebo vypracovává odpovědi na kontrolní testové otázky, tedy varianta vzdělávání se bez aktivní účasti lektora, a to za pomoci výpočetní techniky. Další nejméně preferovanou formou vzdělávání se je forma samostudia s podporou výukových videí a následuje varianta vzdělávání se prostřednictvím počítače nebo tabletu, kdy školitel aktivně vysvětluje téma v probíhající komunikaci.

4.3.3 Pracovní motivace a délka praxe respondenta

Následné vyhodnocení otázky dotazníku číslo: 2.2 pro stanovenou DVO 3, která měla znění: Jaká je úroveň pracovní motivace k účasti v odborném vzdělávání podle délky praxe respondenta?

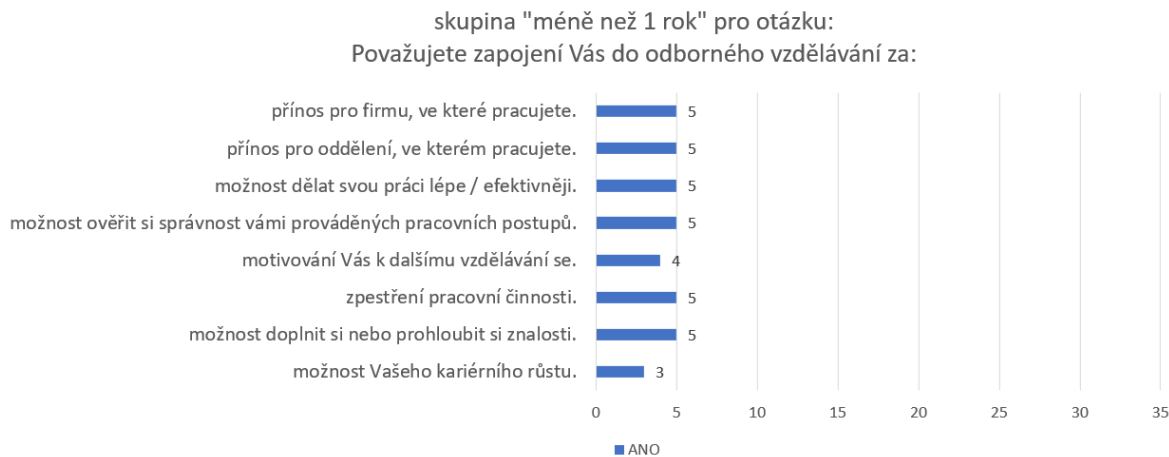
Celkový přehled četností odpovědí u jednotlivých položek otázky 2.2 dotazníků uvádí Graf č. 5 a Graf č. 9. Dílčí analýzy odpovědí ve skupinách „THP“ a „D“ uvádí Graf č. 30, Graf č. 31 a Graf č. 32, (viz příloha P II této práce).

Dílčí analýzy odpovědí ve skupinách „méně než 1 rok“, „1 až 3 roky“ a „více jak 3 roky“ uvádějí grafy: Graf č. 6, Graf č. 7 a Graf č. 8. Detail odpovědí „Ano“ a odpovědi „Ne“ u jednotlivých věkových skupin je uveden v grafech: Graf č. 33 a Graf č. 34 (viz příloha P II).



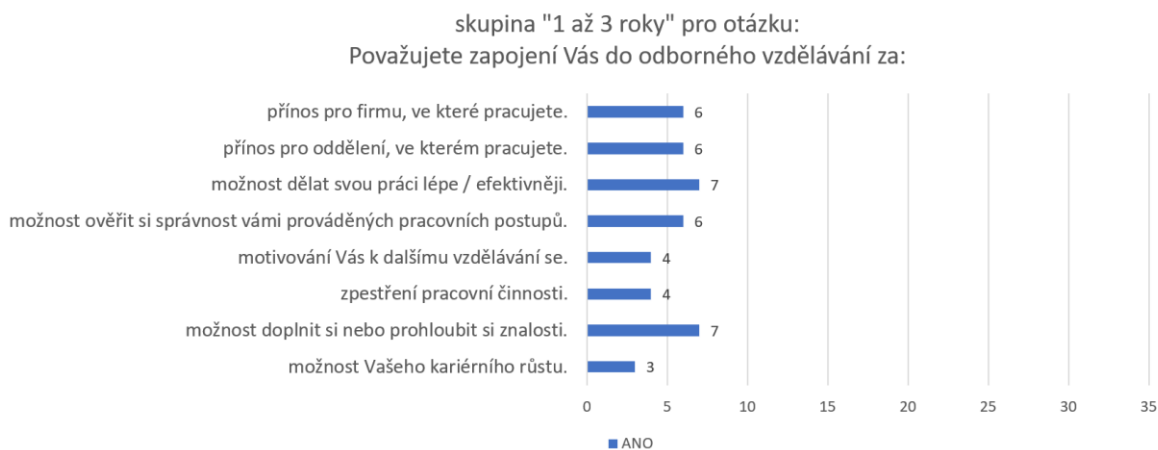
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 5 Četnosti odpovědí od všech respondentů u otázky č. 2.2



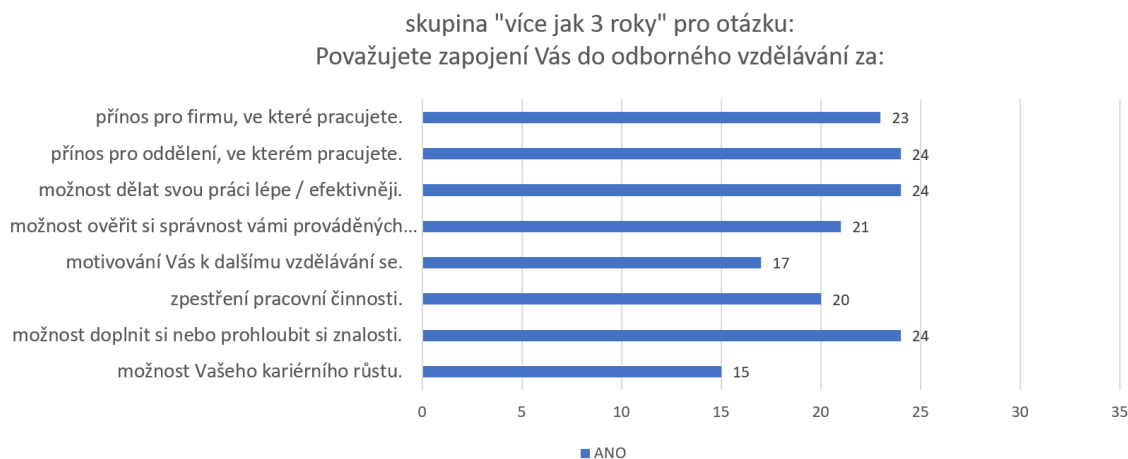
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 6 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – skupina s délkou praxe „méně než 1 rok“



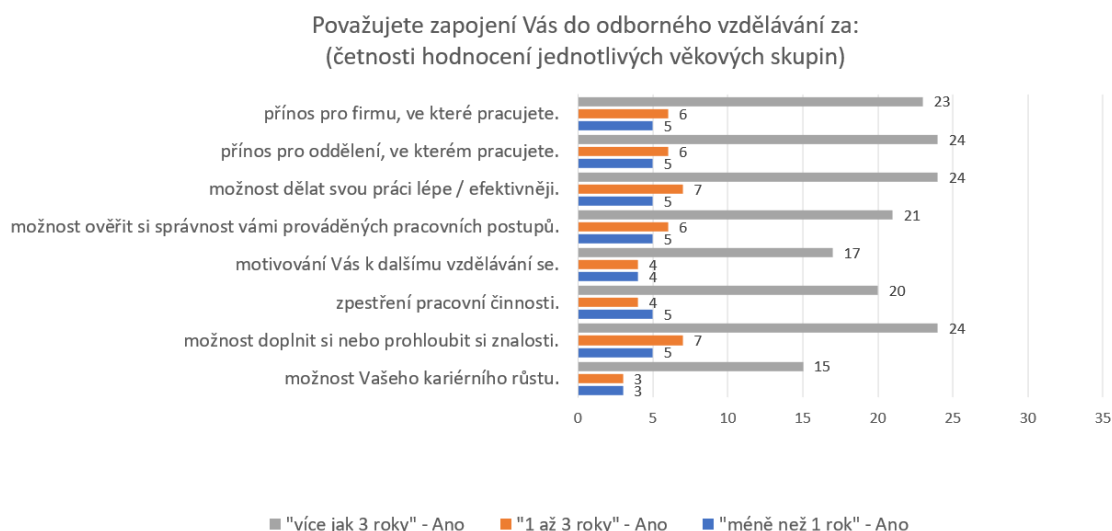
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 7 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – skupina s délkou praxe „1 až 3 roky“



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 8 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – skupina s délkou praxe „více jak 3 roky“



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 9 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – srovnání odpovědí u jednotlivých skupin podle parametru délky praxe

Z analýzy získaných odpovědí respondentů, které znázorňují výše uvedené grafy vyplývá, že u skupin pracovníků s délkou praxe do jednoho roku, 1 až 3 roky, více jak tři roky převažuje v motivaci pro další vzdělávání možnost doplnit si nebo prohloubit si znalosti, možnost dělat svou práci lépe a efektivněji a objevují se nám zde (oproti výsledkům uvedeným v kapitole 4.3.1) další dva motivační faktory, a to je přínos práce pracovníka pro vlastní oddělení a přínos práce pro firmu. Těmito odpovědím, lze přisuzovat značnou

důležitost, jelikož poukazují na to, že lidé jsou motivováni k dalšímu vzdělávání i jinými cíli než se jen kariéerně posouvat skrz vzdělání. Také si uvědomují i přínos jak pro sebe, tak i firmu kterou jsou součástí.

Ale odpovědi na otázku „považujete zapojení Vás do odborného vzdělávání za motivování vás k dalšímu vzdělávání“ jsou u skupin pracovníků s praxí „do jednoho roku“ a skupiny s praxí „1 až 3 roky“, v protikladu s odpověďmi, které jsme získali u DVO 1, až u skupiny pracovníků s praxí „více jak tři roky“ je zapojení či zapojování pracovníků do vzdělávání vnímáno jako motivace dalšího rozvoje pracovníka. Stejně tak pracovníci s praxí „více jak tři roky“ vnímají své vzdělávání jako zpestření běžných pracovních činností. Tato skutečnost je dalším námětem, na co by se měl podnik v práci s pracovníky a jejich rozvojem dále zaměřit.

4.3.4 Pracovní motivace a věk respondenta

Otázka dotazníku číslo: 2.2 sloužila k vyhodnocení DVO 4, která zněla: Jaká je úroveň pracovní motivace k účasti v odborném vzdělávání podle věku respondenta?

Celkový přehled četností odpovědí u jednotlivých položek otázky 2.2 dotazníků podle věkových skupin respondentů uvádí Tabulka 4.

Detail odpovědí „Ano“ a odpovědi „Ne“ u jednotlivých věkových skupin je uveden v grafech: Graf č. 35, Graf č. 36, Graf č. 37, Graf č. 38, Graf č. 39, Graf č. 40, Graf č. 41 a Graf č. 42 (viz příloha P II).

Tabulka 4 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 podle věkových skupin respondentů

položka	věková skupina respondentů	ANO	NE
položka 1. – možnost Vašeho kariéerního růstu.	méně než 31 let	80 %	20 %
	31 až 50 let	56 %	44 %
	více jak 50 let	50 %	50 %
položka 2. – možnost doplnit si nebo prohloubit si znalosti.	méně než 31 let	100 %	0 %
	31 až 50 let	100 %	0 %
	více jak 50 let	93 %	7 %

položka	věková skupina respondentů	ANO	NE
položka 3. – zpestření pracovní činnosti.	méně než 31 let	100 %	0 %
	31 až 50 let	72 %	28 %
	více jak 50 let	79 %	21 %
položka 4. – motivování Vás k dalšímu vzdělávání se.	méně než 31 let	60 %	40 %
	31 až 50 let	78 %	22 %
	více jak 50 let	57 %	43 %
položka 5. – možnost ověřit si správnost vámi prováděných pracovních postupů.	méně než 31 let	100 %	0 %
	31 až 50 let	83 %	17 %
	více jak 50 let	86 %	14 %
položka 6. – možnost dělat svou práci lépe / efektivněji.	méně než 31 let	100 %	0 %
	31 až 50 let	100 %	0 %
	více jak 50 let	93 %	7 %
položka 7. – přínos pro oddělení, ve kterém pracujete.	méně než 31 let	100 %	0 %
	31 až 50 let	89 %	11 %
	více jak 50 let	100 %	0 %
položka 8. – přínos pro firmu, ve které pracujete.	méně než 31 let	100 %	0 %
	31 až 50 let	89 %	11 %
	více jak 50 let	93 %	7 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z analýzy získaných odpovědí respondentů vyplývá, že ve věkové skupině „méně než 31 let“ bylo pět respondentů, ve věkové skupině „31 až 50 let“ bylo osmnáct respondentů a ve věkové skupině „více jak 50 let“ bylo čtrnáct respondentů. Věkové skupiny „méně než 31 let“ a „více jak 50 let“ byly ze strany podniku stanoveny jako preferované pro šetření, z důvodu zaměření se na nově příchozí pracovníky po škole, nebo s malou profesní praxí

do pracovního kolektivu respondentů a pracovníky předdůchodového či důchodového věku, kteří tvoří riziko nedostupnosti jejich znalostí a dovedností pro podnik, při ukončení pracovního poměru.

Věková skupina „méně než 31 let“ - u otázky „možnost vašeho kariérního růstu“ 80 % kladných odpovědí, u otázky „možnost doplnit si nebo prohloubit si znalosti“ 100 % kladných odpovědí, u otázky „zpestření pracovní činnosti“ 100 % kladných odpovědí, u otázky „motivování Vás k dalšímu vzdělávání se“ zde máme 60 % kladných odpovědí a 40 % odpovědí záporných, u otázky „možnost ověřit si správnost Vámi prováděných pracovních postupů“ máme 100 % kladných odpovědí, u otázky „možnost dělat svou práci lépe a efektivněji“ 100 % kladných odpovědí, u otázky „přínos pro oddělení, ve kterém respondent pracuje“ 100 % kladných odpovědí a u otázky „přínos pro firmu, ve které respondent pracuje“ 100 % kladných odpovědí.

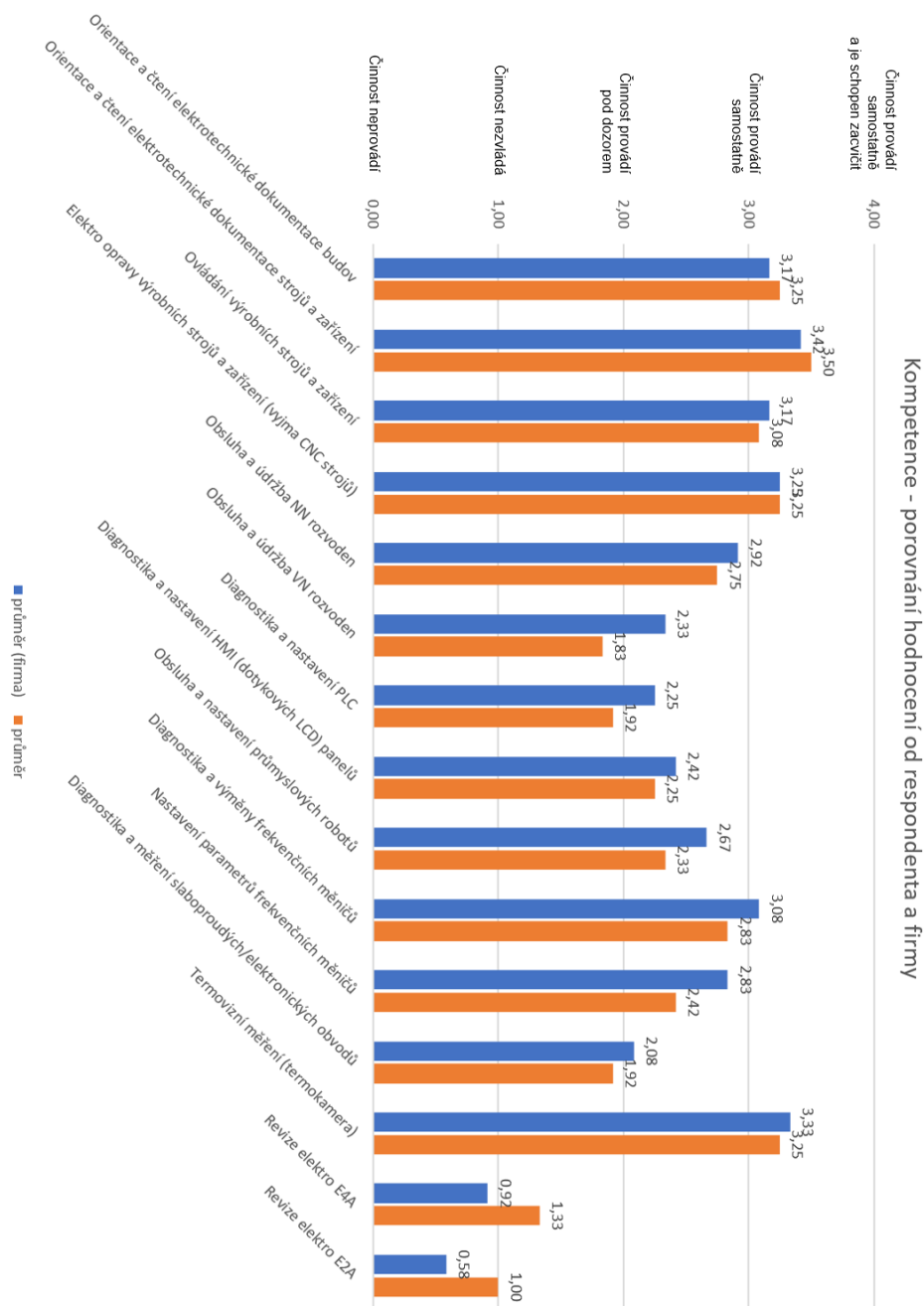
Věková skupina „více jak 50 let“ - otázka „možnost Vašeho kariérního růstu“ kladné a záporné odpovědi zastoupeny v poměru 50 % kladných a 50 % záporných odpovědí, otázka „možnost doplnit si nebo prohloubit si znalosti“ 93 % kladných odpovědí, otázka „zpestření pracovní činnosti“ 79 % kladných odpovědí, otázka „motivování Vás k dalšímu vzdělávání“ 57 % kladných odpovědí, otázka „možnost ověřit si správnost vámi prováděných pracovních postupů“ 86 % kladných odpovědí, otázka „možnost dělat svou práci lépe/efektivněji“ 93% pozitivních odpovědí, otázka „přínos pro oddělení, ve kterém pracujete“ 100 % pozitivní odpovědi, otázka „přínos pro firmu, ve kterém pracujete“ 93 % pozitivních odpovědí. Zde lze konstatovat, že i pracovníci ve věkové skupině „více jak 50 let“ mají zájem se dále vzdělávat.

4.3.5 Ovlivňuje míra sebehodnocení v oblasti znalostí a/nebo dovedností respondentů jejich pracovní motivaci se vzdělávat

Z provedené analýzy otázek dotazníku číslo: 3.1, 3.2 a 3.3 pro stanovenou DVO 5, jejíž znění bylo: Ovlivňuje míra sebehodnocení v oblasti znalostí a/nebo dovedností respondentů dělnických profesí jejich pracovní motivaci k účasti v neformálním vzdělávání?

Specializace elektro

Přehled četností jednotlivých odpovědí respondentů u otázky 3.1 dotazníku uvádí Graf č. 54, hodnocení zástupcem podniku Graf č. 55. Srovnání výsledků z Graf č. 54 a Graf č. 55 použitím aritmetického průměru uvádí Graf č. 10. Přepočet na aritmetický průměr byl proveden podle škála a jí přiřazené stupnice na svislé ose, jak je uvedeno v Graf č. 10.

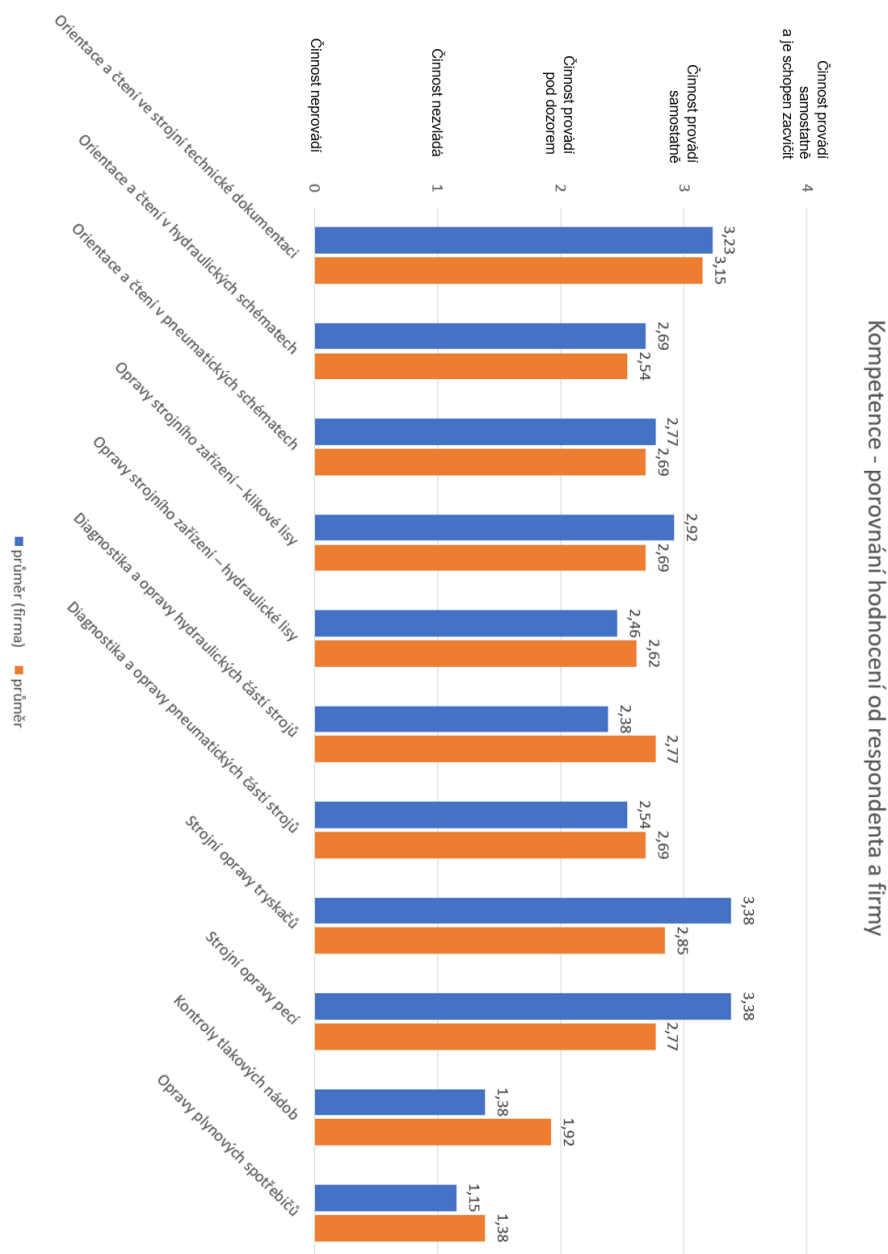


Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 10 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů a od firmy pro specializace elektro pro otázky č. 3.1 ve srovnání prostřednictvím průměrných hodnot.

Specializace strojní

Přehled četností jednotlivých odpovědí respondentů u otázky 3.2 dotazníku uvádí Graf č. 56, hodnocení zástupcem podniku Graf č. 57. Srovnání výsledků z Graf č. 56 a Graf č. 57 použitím aritmetického průměru uvádí Graf č. 11. Přepočtení na aritmetický průměr byl proveden podle škála a jí přiřazené stupnice na svislé ose, jak je uvedeno v Graf č. 11.

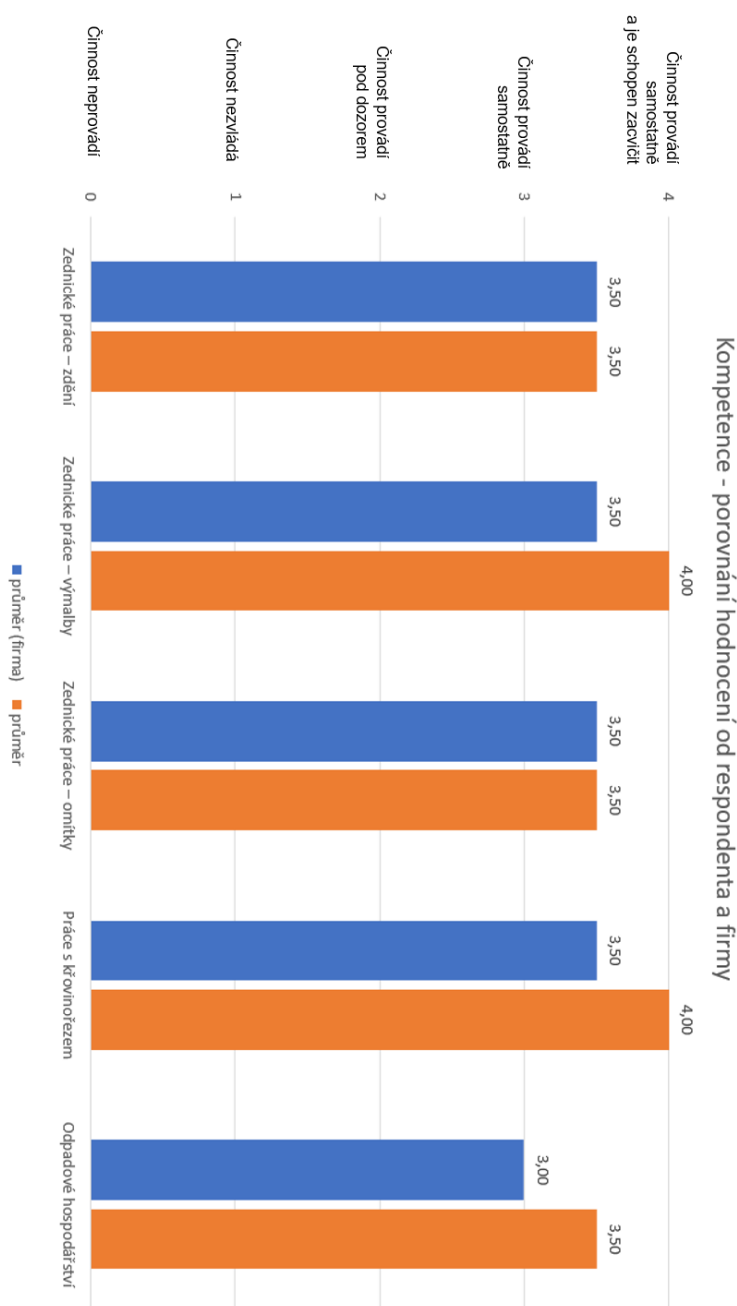


Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 11 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů a od firmy pro specializace strojní u otázky č. 3.2 ve srovnání prostřednictvím průměrných hodnot.

Specializace stavební

Přehled četností jednotlivých odpovědí respondentů u otázky 3.3 dotazníku uvádí Graf č. 58, hodnocení zástupcem podniku Graf č. 59. Srovnání výsledků z Graf č. 58 a Graf č. 59 použitím aritmetického průměru uvádí Graf č. 12. Přepočet na aritmetický průměr byl proveden podle škály a jí přiřazené stupnice na svislé ose, jak je uvedeno v Graf č. 12.



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 12 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů a od firmy pro specializaci stavební u otázky č. 3.3 ve srovnání prostřednictvím průměrných hodnot

Z analýzy získaných odpovědi respondentů se **specializací elektro** vyplývá, že se respondenti ohodnotili u každé jednotlivé dovednosti či odbornosti stanovené podnikem tak, že vždy má podnik k dispozici minimálně jednu osobu, která je schopna zaškolovat další pracovníky. Toto zjištění je velmi cenné, v kontextu s dílčími analýzami provedenými u DVO 1 až DVO 4.

Dále lze konstatovat, na základě dat uvedených v grafu Graf č. 54 a v grafu Graf č. 55, že respondenti se hodnotili u jednotlivých položek odlišně od hodnocení, které provedl pracovník podniku. Rozdíl v hodnocení lze spatřovat především u položky „nezvládám“ a u položky „zvládám samostatně a jsem schopen zaučit jiné“. Respondenti, kteří zvolili odpověď „nezvládám“ jsou v hodnocení zástupcem podniku hodnocení povětšinou odpovědí „zvládám pod dozorem“ a naopak, u některých respondentů, kteří se ohodnotili odpovědí „zvládám samostatně a jsem schopen zaučit jiné“ nebyla ze strany respondenta vždy respektována skutečnost, že některé činnosti samostatně provádět nemohou, například z důvodu legislativních omezení a nutností získání (vlastnění) osobních osvědčení k takovéto samostatné činnosti.

Na základě vyhodnocení získaných odpovědi respondentů se **specializací strojní** vyplývá, že se respondenti ohodnotili u každé jednotlivé odbornosti nebo dovednosti stanovené podnikem tak, že podnik má alespoň jednoho pracovníka, který je schopen danou problematiku zvládnout samostatně a současně zaškolit jiné pracovníky. Na rozdíl od týmu pracovníků specializace elektro je u týmu pracovníků specializace strojní v některých případech ale taková osoba pouze jedna.

Získaných odpovědí vyplývá, že největší pozornost by si zasloužili témata „opravy strojního zařízení – klikové“ a „opravy strojního zařízení - hydraulické lisy“ z důvodu, že se nám zde objevují odpovědi nezvládám nebo zvládám pod dozorem - především v položce „opravy strojního zařízení – hydraulické lisy“ došlo k velmi výraznému odchýlení se v hodnocení od respondentů, v porovnání s hodnocením provedeným zástupcem firmy.

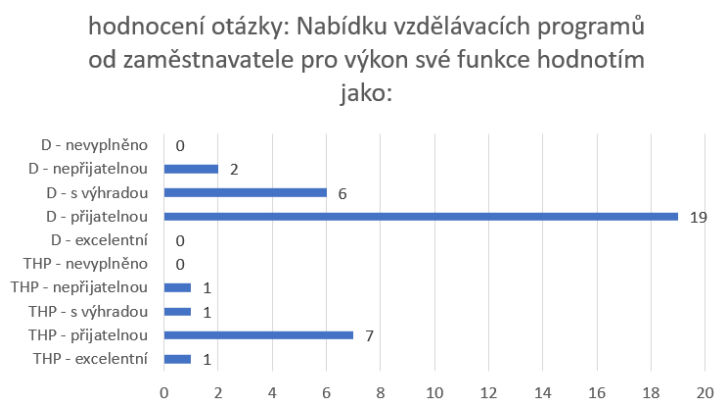
Z provedené analýzy získaných odpovědí od respondentů **specializace stavební** musíme konstatovat, že do této skupiny respondentů spadají aktuálně pouze dva pracovníci podniku. Při srovnání odpovědí respondentů a odpovědí provedených zástupcem podniku lze říci, že v dovednostech zednické práce – zdění, zednické práce – omítky a zajišťování odpadového hospodářství se odpovědi respondentů plně shodují s hodnocením pracovníkem

podniku, u odpovědí ke kompetencím zednické práce – výmalby a práce s křovinořezem se respondenti hodnotili lépe, než jsou vnímání firmu. Vzhledem k malé velikosti dotazované skupiny nelze jednoznačně vymezit závěr ze šetření.

4.3.6 Vede vyšší spokojenost se vzděláváním k vyšší pracovní motivaci se nadále vzdělávat

Analýza otázek dotazníku číslo: 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 5.1 a 5.2 pro DVO 6 – Vede vyšší spokojenost se vzděláváním, které firma ABC nabízí, současně k vyšší pracovní motivaci respondentů se nadále vzdělávat?

Analýza otázky číslo: 4.1 – „Nabídku vzdělávacích programů od zaměstnavatele pro výkon své funkce hodnotím jako:“. Přehled četností jednotlivých odpovědí respondentů u otázky 4.1 dotazníku uvádí Graf č. 13.

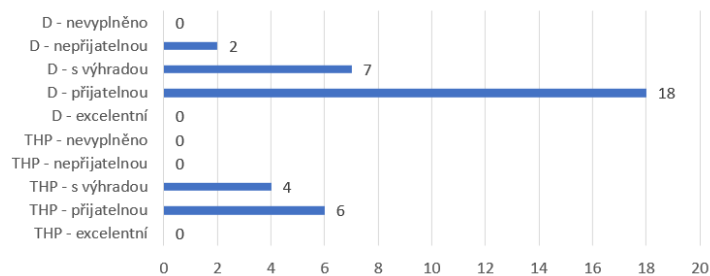


Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 13 Četnosti odpovědí u otázky č. 4.1 – srovnání odpovědí od THP a D

Analýza otázky číslo: 4.2 – „Formu, kterou zaměstnavatel informuje zaměstnance o nabídce vzdělávacích programů hodnotím jako:“. Přehled četností jednotlivých odpovědí respondentů u otázky 4.2 dotazníku uvádí Graf č. 14.

hodnocení otázky: Formu, kterou zaměstnavatel informuje zaměstnance o nabídce vzdělávacích programů hodnotím jako:

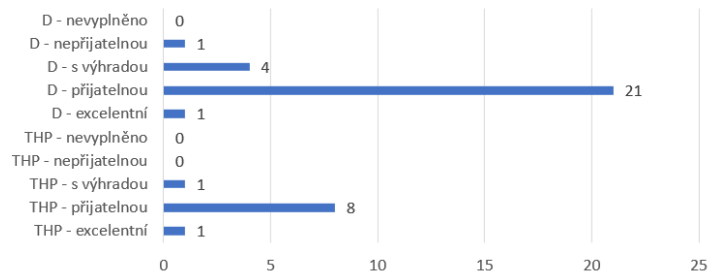


Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 14 Četnosti odpovědí u otázky č. 4.2 – srovnání odpovědí od THP a D

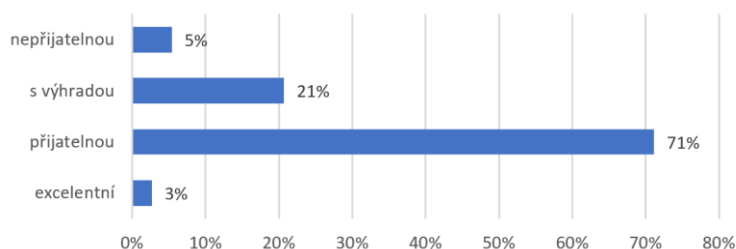
Analýza otázky číslo: 4.3 – „Kvalitu vzdělávacích programů, které zaměstnavatel realizuje pro zaměstnance, hodnotím jako:“ Přehled četností jednotlivých odpovědí respondentů u otázky 4.3 dotazníku uvádí Graf č. 15.

hodnocení otázky: Kvalitu vzdělávacích programů, které zaměstnavatel realizuje pro zaměstnance, hodnotím jako:



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 15 Četnosti odpovědí u otázky č. 4.3 – srovnání odpovědí od THP a D

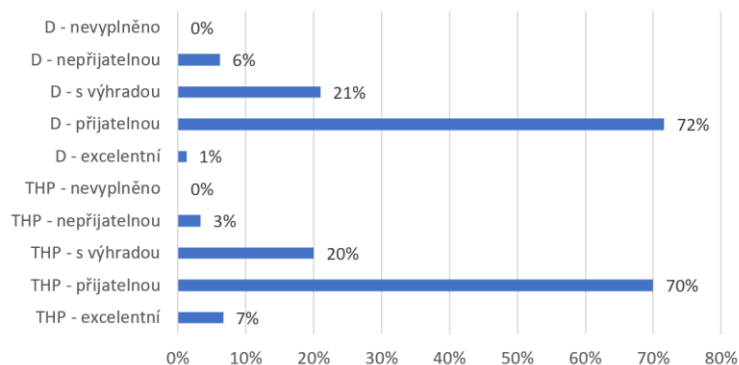


Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 16 Srovnání užití odpovědí – souhrnně pro baterii otázek 4.1, 4.2 a 4.3

Přehled procentuálního zastoupení jednotlivých odpovědí respondentů u otázek 4.1, 4.2 a 4.3 (kumulativně) uvádí pro THP a D Graf č. 17.

hodnocení otázky: Spokojenost se vzdáváním

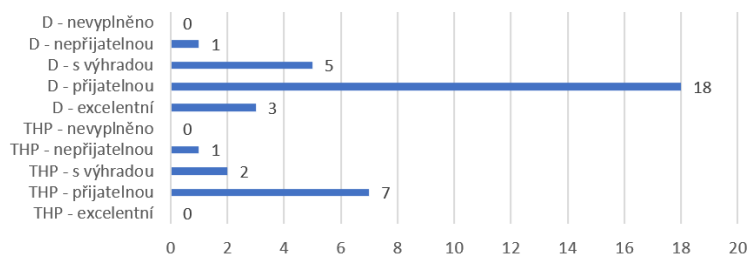


Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 17 Srovnání užití odpovědí, souhrnně pro baterii otázek 4.1, 4.2 a 4.3 – srovnání odpovědí od THP a D

Analýza otázky číslo: 4.4 – „Možnost hodnotit s nadřízeným nebo mistrem praktický přínos vzdělávacích programů, které zaměstnavatel realizuje pro zaměstnance, hodnotím jako:“. Přehled četností jednotlivých odpovědí respondentů u otázky 4.4 dotazníku uvádí Graf č. 18.

hodnocení otázky: Možnost hodnotit s nadřízeným nebo mistrem praktický přínos vzdělávacích programů, které zaměstnavatel realizuje pro zaměstnance, hodnotím jako:

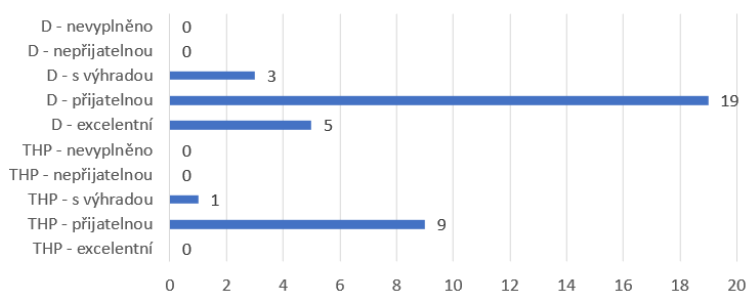


Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 18 Četnosti odpovědí u otázky č. 4.4 – srovnání odpovědí od THP a D

Analýza otázky číslo: 4.5 – „Možnost využít znalosti a dovednosti získané z odborného vzdělávání ve své práci hodnotím jako:“. Přehled četností jednotlivých odpovědí respondentů u otázky 4.5 dotazníku uvádí Graf č. 19

hodnocení otázky: Možnost využít znalosti a dovednosti získané z odborného vzdělávání ve své práci hodnotím jako:



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 19 Četnosti odpovědí u otázky č. 4.5 – srovnání odpovědí od THP a D

Odpovědi získané u otázka č. 5.1 – „Máte konkrétní téma (oblast) v čem byste se rád vzdělával(a) a zatím Vám to u současného zaměstnavatele nebylo umožněno?“ (pozn. z důvodu respondenty užitých slangových výrazů nebo zkratk, se nejedná o doslovný přepis odpovědí, ale texty jsou formulačně upraveny tak, aby byly srozumitelné pro čtenáře této bakalářské práce a současně, aby význam odpovědi zůstal zachován):

- Školení na oblast vodního hospodářství výrobních strojů + školení základů pneumatických rozvodů pro pracovníky údržby.
- Opakované školení zaměřené na diagnostiku poruch kovacích lisů, které by bylo provedeno přímo výrobcem.
- Rád bych absolvoval školení Základů hydrauliky a zdokonalil se v základech obsluhy na PC.
- Chci navázat na již absolvovaný kurz Základů robotiky, který se konal u firmy ABB, kurzem pokračovacím, zaměřením na odbornou diagnostiku pro údržbáře.
- Jako důležité vnímám pravidelné odborné školení ve všech oblastech naší výroby. Jedná se zejména o aktuální elektro legislativu, principy obsluhy elektrických rozvodů, školení robotizace, práci s PLC, stroji a zařízení pro tepelné zpracování.
- Rád bych se účastnil dalších školení přímo u dodavatelů našeho strojního parku.
- Požaduji intenzivní školení na frekvenční měniče a PLC Siemens, které máme instalované na strojích ve výrobě.
- Na základě zkušeností absolvovaných školení bych se chtěl více zaměřit na komplexní problematiku oboru elektro. Jak na opakování základů elektrotechniky, tak i mít možnost se zaměřit jako revizní technik na školení v aktuální legislativě a novinkách v oboru elektro.
- Mám zájem o studium angličtiny.
- Potřebuji se zdokonalit v Excelu – v jeho základech, tvorbě jednoduchých vzorců/používání funkcí a tabulek.
- Pomohlo by mi se uživatelské školení v AutoCADu.

Odpovědi získané u otázka č. 5.2 – „Pokud chcete sdělit další informace ke vzdělávání ve firmě (které nebyly v dotazníku uvedeny; přepis - viz. poznámka u odpovědi u otázky 5.1) zde je prostor pro jejich uvedení“:

- Navrhuji revizi adaptačního plánu pro nováčky, aby jejich adaptace byla v praxi rychlejší a noví kolegové se dokázali lépe zaučit a poznat náš složitý výrobní provoz.
- V oblasti odborného vzdělávání vidím jako údržbář zlepšení. Budu rád, pokud to tak bude i nadále.

Z analýzy získaných odpovědí respondentů, které znázorňují výše uvedené grafy, lze konstatovat, na základě odpovědí u otázky číslo 4.1 a 4.2, že respondenti vnímají nabídku vzdělávacích programů, které poskytuje zaměstnavatel, jako přijatelnou, a to jak ve skupině respondentů dělnických profesí, tak ve skupině respondentů THP. Jako „excelentní“ byla nabídka vzdělávacích programů hodnocena pouze 1x a jako nepřijatelná byla nabídka vzdělávacích programů hodnocena 3x (z toho 1x THP a 2x u dělnické profese).

Forma informování pracovníků, ze strany podniku o nabídce vzdělávacích programů je hodnocena jako „přijatelná“ a následuje odpověď „s výhradou“. Odpověď „excelentní“ nebyla respondenty použita. Toto zjištění je identifikovanou příležitostí pro zlepšování komunikace v podniku.

Kvalita vzdělávacích programů je hodnocena jako „přijatelná“ a následuje odpověď „s výhradou“. Odpověď „excelentní“ a „nepřijatelná“ byly respondenty použity jen jednou.

Z výše uvedeného vyplývá, že i zde má podnik prostor zlepšovat komunikaci o nabídce vzdělávacích programů k pracovníkům. Z Graf č. 16 lze konstatovat že, 4 % respondentů hodnotí svoji spokojenost se vzděláváním jako excelentní, že 72 % respondentů hodnotí spokojenost se vzděláváním jako přijatelnou, 22 % respondentů má ke spokojenosti se vzděláváním výhrady a 7 % respondentů hodnotí svoji spokojenost se vzděláváním poskytovaným podnikem za nepřijatelnou.

Z uvedeného procentuálního zastoupení odpovědí jednoznačně vyplývá možnost zlepšovat komunikaci, obsah a kvalitu vzdělávacích programů a tím dosáhnout vyšší spokojenosti respondentů se vzděláváním. Vhodná a včasná komunikace směrem k pracovníkům, ze strany vedoucího oddělení a personálního oddělení je stěžejní. Díky tomu může dojít

ke zlepšení nabídky kurzů a školení v synergii se zvýšením komunikace jak po směru, tak protisměru organizační matice. Právě tato komunikace pomůže vnímat potřeby pracovníků podniku.

Otázka číslo 4.4, která měla znění: „možnost hodnotit s nadřízeným nebo mistrem praktický přínos vzdělávacích programů, které zaměstnavatel realizuje pro zaměstnance“. Tato otázka byla ve třech případech u dělnických profesí hodnocena jako „excelentní“, od THP pracovníků se hodnocení „excelentní“ nevyskytlo, jako „přijatelnou“ hodnotí možnost komunikace přínosu vzdělávání s nadřízeným 18 pracovníků dělnických profesí a 7 pracovníků TP to je celkem 71 % respondentům, 7 respondentů vnímá možnost hodnotit přínos vzdělávacích programů s nadřízeným odpovědí „s výhradou“ (tj. 7 % respondentů) a dva respondenti použili v odpovědi hodnocení „nepřijatelná“ (tj. 5 % respondentů). Z uvedeného vyplývá, že i zde má podnik možnost se zlepšovat v komunikaci nadřízeného s podřízeným, a to k tématu hodnotit praktické přínosy a vzdělávacích programů, které pracovník absolvuje a současně jsou realizovány či sponzorovány podnikem (tedy nejedná se o soukromou mimopracovní vzdělávací aktivitu respondentů).

Otázka číslo 4.5, jež se dotazovala na: „možnost využít znalosti a dovednosti získané z odborného vzdělávání ve své práci“. Odpověď „nepřijatelná“ nebyla respondenty použita, odpověď „s výhradou“ byla užitá 4x, odpověď „přijatelná“ byla užitá 28x a odpověď „excelentní“ byla použita 5x (použito jen respondenty dělnických profesí).

Otázka číslo 5.1 uvádí konkrétní výčet uvedených témat, ve kterých respondenti žádají školení či další vzdělávání, tak aby si zvýšili (zdokonalili) své znalosti anebo dovednosti v uvedených tématech. Má-li být provedené šetření vnímáno ze strany respondentů pozitivně, lze podniku doporučit, aby co nejdříve realizoval analýzu potřebnosti a následně, aby podnik provedl nabídku respondenty uvedených tematických školení. Pokud již současné době takováto školení v podniku probíhají, bude potřeba dohledat zájemce z řad respondentů a umožnit jim účast těchto vzdělávacích aktivitách.

Otázka 5.2 byla zodpovězena pouze ve dvou případech, a to zcela odlišnou odpovědí. Odpověď první uvádí, z pohledu dělnické profese, informaci o vnímání zlepšujícího se trendu odborného vzdělávání poskytovaného podnikem svým pracovníkům. V druhém případě je zde uveden návrh na revizi adaptačního plánu pro nové pracovníky, který by měl být upraven tak, aby lépe reflektoval složitý výrobní provoz v podniku a umožnil rychlejší adaptaci a zácvik nově příchozích kolegům do týmu pracovníků.

4.4 Interpretace výsledků

Data získaná z dotazníkové formy šetření ve skupině respondentů charakterizují aktuální vnímání dané problematiky respondenty, kdy odpověď respondenta mohla být ovlivněna jeho aktuální náladou či celkovým psychickým rozpoložením, aktuální děním v podniku, případně i mírou nejistoty na straně respondenta při volbě odpovědi z nabízené škály odpovědí v dotazníku. (Chráska, Kočvarová, 2015)

U otevřených otázek dále možností obavy identifikovat se jako respondent v šetření, které bylo prováděno anonymně a tím na sebe upozornit, co se s velkou pravděpodobností projeví především u odpovědi na otázku 5.1 a 5.2.

DVO 1 a DVO2 vystihují popis aktuálního stavu šetřené problematiky v podniku. U DVO 1 – Jaké jsou nejsilnější motivy respondenta zapojit se do neformálního vzdělávání? Můžeme konstatovat, že respondenti vnímají vzdělávání jako možnost získat nové vědomosti dovednosti, jako možnost naučit se dělat svou práci lépe a efektivněji, jako možnost rozvíjet se ve svém oboru, ale očekávají od podniku, že dostanou nabídku a možnost účastnit se kvalitní školicích a vzdělávacích aktivit, které budou zaměřeny na konkrétní technické požadavky/potřeby a dovedností uplatnitelné přímo v provozu.

Pro DVO 2 – Které formy vzdělávání pracovníků nejvíce vyhovují? Z těchto odpovědí získaných při šetření od respondentů jednoznačně nejpreferovanější formou vzdělávání se respondentů, je předávání znalostí anebo dovedností na pracovišti od zkušenějšího pracovníka.

Naproti tomu formou vzdělávání, která není mezi respondenty akceptovaná je samostudium s podporou výukových videí a vůbec nejhůře byla hodnocená forma vzdělávání

prostřednictvím počítače či tabletu kdy osoba, která se vzdělává, pouze pasivně čte výukové texty nebo vypracovává odpovědi na kontrolní testové otázky.

DVO 3 a DVO 4 a jim přiřazené otázky (které uvádí Tabulka 1) jsou otázkami na srovnávání (komparací) skupin. U DVO 3 – Jaká je úroveň pracovní motivace účastí v odborném vzdělávání podle délky praxe respondenta? Můžeme vyvodit, že (stejně jako u DVO 1) zůstává prioritou v oblasti motivace ke vzdělávání, i při analýze jednotlivých skupiny pracovníků podle jejich délky praxe, možnost:

- doplnit si a prohloubit si své znalosti,
- možnost dělat svou práci lépe a efektivněji,

a navíc zde máme pozitivní zjištění, že motivací je jejich vnímání, že jsou přínosem pro oddělení, ve kterém pracují a současně jsou i přínosem pro firmu jako takovou.

Dále DVO 4 – Jaká je úroveň pracovní motivace k účasti v odborném vzdělávání podle věku respondenta? Z čehož se potvrzuje pozitivní vnímání s preferovaným přístupem:

- možností doplnit si nebo prohloubit si znalosti.
- možnost ověřit si správnost vámi prováděných pracovních postupů možnost dělat svou práci lépe efektivněji.
- přínos pro oddělení, ve kterém pracujete.
- přínos pro firmu ve které respondent pracuje.

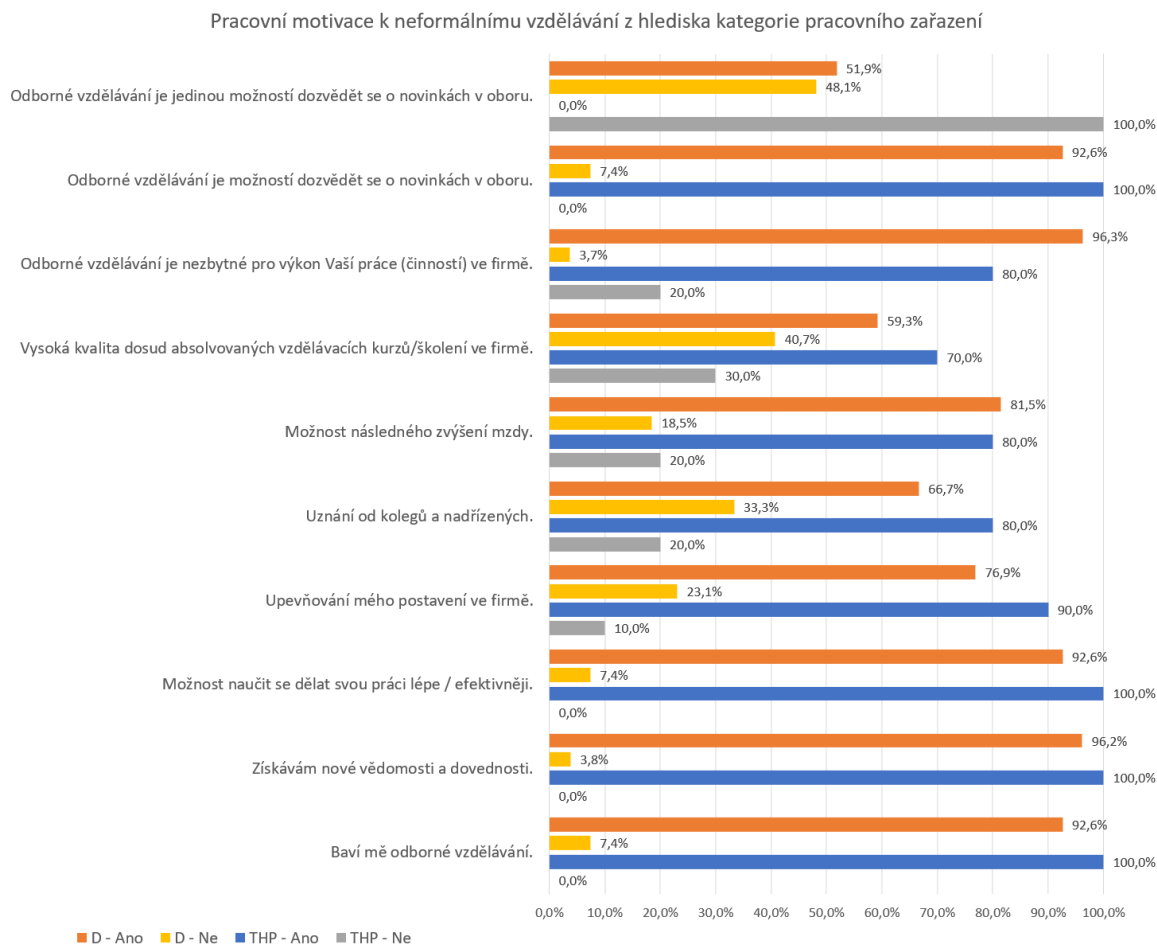
Touto skutečností lze navíc podpořit odpovědi v DVO 1, ze kterých vyplynulo, že pracovníci jsou připraveni a ochotni se vzdělávat, pokud jim bude nabídnuto adekvátní a kvalitní vzdělávání.

Otázky přiřazené DVO 5 a DVO 6, jsou otázkami na souvislosti šetřených jevů. DVO 5 – Ovlivňuje míra sebehodnocení v oblasti znalostí anebo dovedností respondentů dělnických profesí jejich pracovní motivaci k účasti v neformálním vzdělávání? Na základě získaných odpovědí pro skupiny respondentů s odborností elektro a odborností strojní lze konstatovat, že odpovědi na některé otázky jsou ovlivněny trendem vývoje automatizace v podniku.

Při zohlednění této informace konstatujeme, že respondenti v některých odbornostech nebo dovednostech, které byly konstatovány výše, se hodnotí v rámci použité škály odpovědí „nezvládám“ a to to musí být podnikem vnímáno, v kontextu DVO 1 až DVO 4, jako jednoznačný signál k další práci s pracovníky a to především nalezení vhodného modelu vzdělávací formy pro pracovníky tak, aby byla jednoznačně upřednostněna forma předávání znalostí nebo dovedností na pracovišti od zkušenějšího pracovníka nebo varianta osobního individuálního vzdělávání na pracovišti externím pracovníkem, například servisním technikem. Pokud nebudou podnikem tyto formy vzdělávání upřednostňovány a vzdělávání přejde do pasivní on-line formy, to znamená vzdělávání se, s využitím výpočetní techniky, dovolím si konstatovat, že toto bude znamenat sestupný trend motivace pracovníků v jejich vzdělávání se.

A poslední DVO 6 – „vede vyšší spokojenost se vzděláváním, které firma ABC nabízí, současně k vyšší pracovní motivaci respondentů se nadále vzdělávat?“. Ze získaných odpovědí od respondentů můžeme konstatovat, že v případě užití respondenty preferovaných forem vzdělávání, při současné vhodné formě komunikace nabídky vzdělávacích programů, lze očekávat u respondentů vyšší míru pracovní motivace se vzdělávat, pokud kvalita, obsahová náplň a forma podnikem nabízeného vzdělávání bude reflektovat aktuální stav techniky a rozsah automatizace výrobních linek.

Současně lze předpokládat očekávání respondentů na zlepšení formy či stylu komunikace s nadřízeným nebo mistrem k otázkám přínosu vzdělávacích programů, které podnik realizuje nebo sponzoruje pro své pracovníky.



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 20 Porovnání úrovně pracovní motivace k neformálnímu vzdělávání z hlediska kategorie pracovního zařazení – skupiny „THP“ a „D“.

Níže je uvedena Tabulka 5, které je věnována motivaci zaměstnance z pohledu jejich zařazení do skupin. Rozdílnost úrovně pracovní motivace k neformálnímu vzdělávání z hlediska kategorie pracovního zařazení můžeme vyhodnotit s využitím zastoupení odpovědí u jednotlivých položek otázky 2.1 dotazníku, které uvádí Graf č. 20 a Tabulka 5. Z analýzy grafu konstatujeme, že úroveň motivace u THP a D se významně liší u položek:

- Odborné vzdělávání je jedinou možností dozvědět se o novinkách v oboru.
- Odborné vzdělávání je nezbytné pro výkon Vaší práce (činností) ve firmě.
- Uznání od kolegů a nadřízených.
- Upevňování mého postavení ve firmě.

- Vysoká kvalita dosud absolvovaných vzdělávacích kurzů/školení ve firmě.

Tabulka 5 Úrovně pracovní motivace z hlediska kategorie pracovního zařazení – skupiny „THP“ a „D“

	THP - Ano	D - Ano	Diference (absolutní hodnota)
Baví mě odborné vzdělávání.	100%	92,6%	7,4%
Získávám nové vědomosti a dovednosti.	100%	96,2%	3,8%
Možnost naučit se dělat svou práci lépe / efektivněji.	100%	92,6%	7,4%
Upevňování mého postavení ve firmě.	90%	76,9%	13,1%
Uznání od kolegů a nadřízených.	80%	66,7%	13,3%
Možnost následného zvýšení mzdy.	80%	81,5%	1,5%
Vysoká kvalita dosud absolvovaných vzdělávacích kurzů/školení ve firmě.	70%	59,3%	10,7%
Odborné vzdělávání je nezbytné pro výkon Vaší práce (činností) ve firmě.	80%	96,3%	16,3%
Odborné vzdělávání je možností dozvědět se o novinkách v oboru.	100%	92,6%	7,4%
Odborné vzdělávání je jedinou možností dozvědět se o novinkách v oboru.	0%	51,9%	51,9%

Zdroj: vlastní zpracování

4.5 Celkové shrnutí výsledků šetření

Hlavním výzkumným cílem této bakalářské práce bylo zjistit: Jaká je úroveň pracovní motivace pracovníků oddělení údržby k neformálnímu vzdělávání.

Byla položena HVO 1 - Jaká je úroveň pracovní motivace pracovníků k neformálnímu vzdělávání?

Při zjišťování celkové úrovně pracovní spokojenosti jsem vycházela z dílčích analýz uvedených u DVO 1 až DVO 6 (viz kapitola 4.4). Z uvedených zjištění a analýz lze konstatovat, že 76 % respondentů je se současným stavem vzdělávání v podniku spokojeno, 22 % respondentů má ke spokojenosti se vzděláváním výhrady a 7 %

respondentů hodnotí vzdělávání poskytované podnikem za nepřijatelné. Míra úrovně pracovní motivace pracovníků, zúčastněných na provedené šetření, k neformálnímu vzdělávání je vysoká.

4.6 Doporučení pro praxi

Níže uvádím doporučení pro zpracovatele dotazníku v případě neautomatizovaného sběru dat:

1. Pro omezení chybovosti při přepisu dat z listinné formy dotazníků do elektronické formy vhodnější pro vyhodnocování je vhodné číslovat každou jednotlivou otázku a její položky, respektive její podotázky.
2. U otevřených otázek důsledněji kontrolovat jejich zodpovězení (alespoň vyžadovat proškrtnutí u dané položky, aby bylo jednoznačné, že ji respondent bral na vědomí).

Doporučení plynoucí na základě analytické části práce pro pracovníky firmy ABC:

1. Revidovat motivační systém pracovní motivace k neformálnímu vzdělávání tak, aby bylo možno v praktických podmínkách podniku umožněno využívat znalostního potenciálu pracovníků, kteří jsou sami schopni zaučovat. Tzn. v prostředí podniku učit a rozvíjet znalosti a dovednosti svých kolegů. Tento princip rozvoje dovedností je jednoznačně nejžádanější formou u všech skupin respondentů.
2. Respondentům, kteří v dotazníku uvedli zájem o konkrétní typ vzdělávání u aktivit, které jsou ve firmě standardně školeny, umožnit co nejdříve se do těchto vzdělávacích aktivit zapojit.
3. Revidovat přístup ke vzdělávání a rozvoji dovedností „pouhým“ pasivním učením se z tabletu nebo počítače, bez zapojení lektora.
4. Zvýšit komunikaci směrem k zaměstnancům pro to, aby se dostavila i protisměrná komunikace, čímž nejen zaměstnanec získá více informací, ale především personální oddělení na základě této komunikace získá i lepší zpětnou vazbu.

Zavést hodnotící formuláře odborného vzdělávání, kde se zaměstnanec vyjádří k dané aktivitě a následně uvede, jak tento kurz zužitkuje při svém dalším setrvání u zaměstnavatele.

Pravidelné vyhodnocování pak může sloužit jako jeden z ukazatelů ve firmě pro hodnocení efektivity vzdělávání zaměstnanců, a to nejen údržby.

4.7 Shrnutí praktické části

V praktické části této bakalářské práce byl představen výrobní podnik ABC (v rozsahu uvolněných informací), ve kterém se šetření uskutečnilo. Po vymezení výzkumného problému a jeho jednotlivých cílů byla zvolena výzkumná technika, kterou bylo dotazníkové šetření, které se na základě komunikace se zástupcem podniku jeví jako nejvhodnější a nejakceptovatelnější na straně podniku (akceptovatelné respondenty).

Významnou kapitolu je charakteristika respondentů, a především analýza výsledků při komparaci mezi jednotlivými skupinami a souvislostmi šetřených jevů. Z výsledků vyplývá, že 76 % respondentů deklarovalo pozitivní úroveň pracovní motivace i spokojenosti. Návrhy doporučení pro praxi jsou zpracovány v kapitole 4.6.

Uvedené data míry pracovní motivace jsou vypovídající ve skupině respondentů, která se zapojila do šetření a která reprezentuje ucelené oddělení podniku. Jednalo se o pilotní projekt v rámci podniku. Tato data nemohou být prohlášena za stav míry pracovní motivace v celém podniku. Organizační struktura podniku zahrnuje různá oddělení s proměnlivým zastoupením THP a D profesí.

Dalším směrem rozvoje, v této BP řešeného, tématu v podniku by mělo být provedení šetření v jednotlivých (dalších) odděleních podniku se záměrem analyzovat míru pracovní motivace v jednotlivých odděleních a následně v celém podniku. Tento záměr by měl být prováděn, nebo minimálně koordinován personalistou podniku. Pokud se podnik rozhodne v tomto tématu pokračovat lze doporučit:

- úpravu dotazníku – stávající otázka 3. dotazníku by měla být přesunuta jako poslední otázka v pořadí (je individuální pro oddělení, ve kterém bylo provedeno šetření a pokud zůstane součástí dotazníků bude muset být upravena pro každé jednotlivé oddělení podniku individuálně) - tzn. přeskupit dotazník na otázky aplikovatelné ve všech odděleních podniku a na otázku doplňující (volitelnou), která by byla individuální.

- automatizovaný sběr dat – elektronickou verzi dotazníku s automatizovaných přepisem údajů u vedených respondentem do strukturovaného záznamu ve formě tabulky či databáze.
- provedení šetření v definovaném časovém intervalu (např. v rámci jednoho kvartálu kalendářního roku), tak aby odpovědi nebyly ovlivněny úpravou vzdělávacího systému podniku nebo jiným faktorem, např. kumulovanými vzdělávacími aktivitami v některém z kalendářních měsíců.

V neposlední řadě je možné dané výsledky porovnat s výsledky s obdobným podnikem a provést komparační vyhodnocení, díky čemuž může daný výzkumník získat zajímavé závěry a přinést další poznatky pro dané téma.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce měla za cíl: Zjistit, jaká je úroveň pracovní motivace pracovníků oddělení údržby k neformálnímu vzdělávání. Přičemž se zabývala pracovní motivací vybrané cílové skupiny respondentů, kterou tvořili pracovníci oddělení údržby výrobního podniku ABC.

Podnik ABC má zaveden systém řízení kvality podle mezinárodní technické normy ISO 9001. Vedení podniku prostřednictvím dokumentace, která popisuje systém řízení podniku jednoznačně deklaruje svoji orientaci na pracovníky a je si vědomo důležitosti práce s aktivem, které pracovníci podniku jednoznačně představují. Pro sběr dat bylo využito dotazníkové šetření v podniku ABC. Účastnilo se celkem 37 respondentů a celková návratnost dotazníků byla 92,5 %. Dotazník celkem čítal pět tematických oblastí otázek a toto dotazníkové šetření probíhalo v prvním kvartálu roku 2022.

Na základě provedené analýzy lze poukázat na odlišnosti ve vnímání pracovní motivace mezi pracovníky údržby a vedoucími pracovníky. Na základě analýzy lze říci, že vedoucí pracovníci nedostatečně vnímají rozdíly v motivaci a preferencích jednotlivých pracovníků údržby. Aby mohlo docházet k rozvoji znalostí a dovedností pracovníků, tedy čerpání systému pracovní motivace, je potřeba znát jednotlivé zdroje a jejich preferenci u jednotlivých pracovníků.

Dalším zjištěním z provedené analýzy je, že aktuální úroveň pracovní motivace a možnosti jejího růstu jsou dostatečné. Z celkového výsledku vyplynulo, že i úroveň pracovní spokojenosti je v daném podniku pozitivní. Protože celkové výsledky dosahovaly kladných hodnot, zaměřila jsem se na varovné signály a určité nedostatky, případně odchylky, které byly patrné.

Byla předložena doporučení k realizaci podniku, která následně budou vyhodnoceny podnikem ABC. Způsob a rozsah využití doporučení není předmětem této bakalářské práce. Na základě výsledků a analýz dat šetření jednoznačně konstatuji, že pokud podnik bude investovat alespoň do části předložených doporučení (která jsou uvedena v kap. 4.6 a 4.7 BP, především do využití znalostního potenciálu pracovníků, kteří jsou sami schopni zaučovat, tzn. v prostředí podniku učit a rozvíjet znalosti a dovednosti svých kolegů), vrátí se mu tato investice v podobě nejen motivovaných a spokojenějších pracovníků. Takto motivovaní a spokojení pracovníci pak efektivněji vykonávají svou práci, což se může přímo

promítnout i do splnění celkových cílů podniku a ekonomických výsledků. Cíle stanovené pro bakalářskou práci byly na základě výše uvedených poznatků naplněny.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [2] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. Expert (Grada). ISBN 9788024714073.
- [3] BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN 9788072612390.
- [4] BENEŠ, Milan. *Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.
- [5] CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, c2012. ISBN 978-80-904531-5-9.
- [6] DAIGELER, Thomas. *Vedení lidí v kostce: techniky vedoucí k úspěchu*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2158-3.
- [7] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 9788074003479.
- [8] HARTL, Pavel. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-717-8803-1.
- [9] HAUFF, S., Guerci, M. and Gilardi, S., 2020. *Well-being-oriented HRM configurations: diffusion, contingencies and outcomes*. Evidence-based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship, 8(3), pp.253-271.
- [10] HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPIKOVÁ. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 9788072614301.
- [11] CHRÁSKA, Miroslav a Ilona KOČVAROVÁ. *Kvantitativní metody sběru dat v pedagogických výzkumech*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2015. ISBN 978-80-7454-553-5.
- [12] JÄRVI, K. and Khoreva, V., 2020. *The role of talent management in strategic renewal*. Employee Relations: The International Journal, 42(1), pp.75-89.

- [13] KALENDA, J. and KOČVAROVÁ, I., 2021. *Changing Motivations for Non-formal Adult Education in the Czech Republic: From Non-Work-Related Self-realisation to the Need for a Job-Oriented Education*. Czech Sociological Review, 57(1), pp.75-100.
- [14] MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerská psychologie*. 3., přepracované vydání. Praha: Grada, 2015. Manažer. ISBN 9788024742212.
- [15] MILANA, Marcella, John HOLFORD a Vida A. MOHORČIČ ŠPOLAR, ed. *Adult and lifelong education: global, national and local perspectives*. London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2016. ISBN 9781138646827.
- [16] MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Vzdělávání dospělých. ISBN 9788073575816.
- [17] MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 9788073577384.
- [18] NĚMEC, Otakar; SURYNEK, Alois, 2016. *Age Management a postoje mladých lidí ke starším osobám*. SOCIÁLNO-EKONOMICKÁ REVUE / 01 – 2016, Roč. 14, č. 1, s. 77–83. ISSN 13363727.
- [19] NOVOTNÝ, Petr, Nina BOSNIČOVÁ, Jana BŘENKOVÁ, et al. *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat: možnosti uplatnění age managementu v České republice: průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost*. Plzeň: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, [2014]. ISBN 978-80-904531-7-3.
- [20] PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- [21] PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.
- [22] PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada, 2010. ISBN 9788024732350.
- [23] PROVAZNÍK, Vladimír a Růžena KOMÁRKOVÁ. *Motivace pracovního jednání*. 2. přeprac. vyd. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN isbn80-245-0703-x.

- [24] PRŮCHA, Jan, ed. *Pedagogická encyklopedie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 9788073675462.
- [25] PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.
- [26] PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.
- [27] PŮČEK, Milan. *Měření spokojenosti v organizacích veřejné správy: soubor příkladů*. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, úsek veřejné správy, odbor modernizace veřejné správy, 2005. ISBN 80-239-6154-3.
- [28] RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- [29] ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.
- [30] ŠTOROVÁ, Ilona *Age Management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky*, Vydal: Svaz průmyslu a dopravy ČR, Praha 2015.
- [31] WILTON, Nick. *An introduction to human resource management*. 3rd edition. Los Angeles: SAGE, 2016. ISBN 9781473954199.
- [32] Anonymizováno, Interní dokument podniku, verze platná k 12/2021, [Interní materiály zkoumané organizace, anonymizováno na žádost vedení organizace.]

Internetové zdroje:

- [33] UNESCO, International Standard Classification of Education (ISCED) [online], ©2022 UNESCO Institute of Statistics, [cit. 2022-04-22]. Dostupné z: <http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-isced>
- [34] OECD, *Recognition of Non-formal and Informal Learning – Home* [online], [cit. 2022-04-22]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm>

- [35] MŠMT, *Neformální vzdělávání* [online], © 2013 – 2022 MŠMT, [cit. 2022-04-22]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-1>
- [36] UNANUE, Wenceslao, GÓMEZ Marcos E., CORTEZ Diego, OYANEDEL Juan C. and Andrés Mendiburo-SEGUEL, *Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs* [online], © 2007 - 2022 Frontiers Media S.A. All Rights Reserved, [cit. 2022-04-22]. Dostupné z: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.00680/full>
- [37] CZSO, *Sčítání 2021, Vzdělávání* [online], [cit. 2022-04-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/scitani2021/vzdelani>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ABB	ABB je švédsko-švýcarská nadnárodní korporace se sídlem v Curychu, poskytující technologie pro energetiku a automatizaci
ABC	označení podniku (anonymizace názvu)
BP	bakalářská práce
CZSO	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
D	pracovník dělnické profese
DVO	dílčí výzkumná otázka
HVO	hlavní výzkumná otázka
ID	zkratka pro identifikaci
IS	informační systém
ISCED	International Standard Classification of Education (klasifikace vzdělávání schválená UNESCO v roce 1976)
ISO	Mezinárodní organizace pro normalizaci (International Organization for Standardization)
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OV	odborné vzdělávání
PC	počítač
PLC	programovatelný logický automat (Programmable Logic Controller)
THP	technickohospodářský pracovník
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organizace spojených národů pro vzdělání, vědu a kulturu)
ZŠ	základní škola

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Maslowova pyramida potřeb	21
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Analýza vazeb DVO k otázkám dotazníku.....	35
Tabulka 2 Charakteristika souboru respondentů	36
Tabulka 3 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3 podle věkových skupin respondentů	42
Tabulka 4 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 podle věkových skupin respondentů	47
Tabulka 5 Úrovně pracovní motivace z hlediska kategorie pracovního zařazení – skupiny „THP“ a „D“	65

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Četnosti odpovědí od všech respondentů u otázky č. 2.1	38
Graf č. 2 Porovnání četnosti odpovědí – skupiny „THP“ a „D“ u otázky č. 2.1	39
Graf č. 3 Porovnání četnosti odpovědí – u jednotlivých věkových skupin u otázky č. 2.1	39
Graf č. 4 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3 – srovnání užití odpovědí	41
Graf č. 5 Četnosti odpovědí od všech respondentů u otázky č. 2.2	44
Graf č. 6 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – skupina s délkou praxe „méně než 1 rok“ ...	45
Graf č. 7 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – skupina s délkou praxe „1 až 3 roky“	45
Graf č. 8 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – skupina s délkou praxe „více jak 3 roky“ ...	46
Graf č. 9 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – srovnání odpovědí u jednotlivých skupin podle parametru délky praxe	46
Graf č. 10 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů a od firmy pro specializace elektro pro otázky č. 3.1 ve srovnání prostřednictvím průměrných hodnot.	50
Graf č. 11 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů a od firmy pro specializace strojní u otázky č. 3.2 ve srovnání prostřednictvím průměrných hodnot.	51
Graf č. 12 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů a od firmy pro specializaci stavební u otázky č. 3.3 ve srovnání prostřednictvím průměrných hodnot	52
Graf č. 13 Četnosti odpovědí u otázky č. 4.1 – srovnání odpovědí od THP a D	54
Graf č. 14 Četnosti odpovědí u otázky č. 4.2 – srovnání odpovědí od THP a D	55
Graf č. 15 Četnosti odpovědí u otázky č. 4.3 – srovnání odpovědí od THP a D	55
Graf č. 16 Srovnání užití odpovědí – souhrnně pro baterii otázek 4.1, 4.2 a 4.3	56
Graf č. 17 Srovnání užití odpovědí, souhrnně pro baterii otázek 4.1, 4.2 a 4.3 – srovnání odpovědí od THP a D	56
Graf č. 18 Četnosti odpovědí u otázky č. 4.4 – srovnání odpovědí od THP a D	57
Graf č. 19 Četnosti odpovědí u otázky č. 4.5 – srovnání odpovědí od THP a D	57
Graf č. 20 Porovnání úrovně pracovní motivace k neformálnímu vzdělávání z hlediska kategorie pracovního zařazení – skupiny „THP“ a „D“.	64
Graf č. 21 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.1	85
Graf č. 22 Četnosti odpovědí – skupina „THP“ u otázky č. 2.1	85
Graf č. 23 Četnosti odpovědí – skupina „D“ u otázky č. 2.1	85
Graf č. 24 Četnosti odpovědí – věková skupina „méně než 1 rok“ u otázky č. 2.1	86
Graf č. 25 Četnosti odpovědí – věková skupina „1 až 3 roky“ u otázky č. 2.1	86
Graf č. 26 Četnosti odpovědí – věková skupina „více jak 3 roky“ u otázky č. 2.1	86
Graf č. 27 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.1 – srovnání odpovědí „Ano“ u jednotlivých věkových skupin	87
Graf č. 28 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.1 – srovnání odpovědí „Ne“ u jednotlivých věkových skupin	87

Graf č. 29 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – srovnání odpovědí u jednotlivých skupin podle parametru délky praxe.....	88
Graf č. 30 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – odpovědi od THP	88
Graf č. 31 četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – odpovědi od D.....	89
Graf č. 32 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – srovnání odpovědí od THP a D.....	89
Graf č. 33 četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – srovnání odpovědí „Ano“ u jednotlivých věkových skupin	89
Graf č. 34 četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – srovnání odpovědí „Ne“ u jednotlivých věkových skupin	90
Graf č. 35 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 1. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D.....	90
Graf č. 36 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 2. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D.....	91
Graf č. 37 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 3. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D.....	91
Graf č. 38 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 4. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D.....	92
Graf č. 39 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 5. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D.....	92
Graf č. 40 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 6. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D.....	93
Graf č. 41 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 7. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D.....	93
Graf č. 42 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 8. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D.....	94
Graf č. 43 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3 – srovnání odpovědí od THP a D.....	95
Graf č. 44 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3 – odpovědi od THP	95
Graf č. 45 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3 – odpovědi od D.....	96
Graf č. 46 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 1. – srovnání užití jednotlivých hodnocení.....	96
Graf č. 47 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 2. – srovnání užití jednotlivých hodnocení.....	97
Graf č. 48 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 3. – srovnání užití jednotlivých hodnocení.....	97
Graf č. 49 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 4. – srovnání užití jednotlivých hodnocení.....	98
Graf č. 50 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 5. – srovnání užití jednotlivých hodnocení.....	98
Graf č. 51 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 6. – srovnání užití jednotlivých hodnocení.....	99

Graf č. 52 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 7. – srovnání užití jednotlivých hodnocení.....	99
Graf č. 53 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 8. – srovnání užití jednotlivých hodnocení.....	100
Graf č. 54 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů – specializace elektro – u otázky č. 3.1	101
Graf č. 55 Četnosti hodnocení jednotlivých respondentů firmou – specializace elektro – u otázky č. 3.1	101
Graf č. 56 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů – specializace strojní – u otázky č. 3.2	102
Graf č. 57 Četnosti hodnocení jednotlivých respondentů firmou – specializace strojní – u otázky č. 3.2	102
Graf č. 58 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů – specializace stavební – u otázky č. 3.3	103
Graf č. 59 Četnosti hodnocení jednotlivých respondentů firmou – specializace stavební – u otázky č. 3.3	103

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Grafy

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník pro zaměstnance – „Motivace k odbornému vzdělávání“

Vážení respondente,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku, prostřednictvím kterého šíříme v naší firmě téma „Motivace k odbornému vzdělávání pracovníků údržby ve výrobní společnosti v oblasti automotive“.

Dotazník bude vyhodnocen a analyzován studentkou UTB Zlín, Fakulty humanitních studií, v rámci zpracování bakalářské práce. **Dovoluji si Vás požádat o co nejpráhlejší a pravdivé vyplnění dotazníku. Informace, které uvedete v dotazníku, budou považovány za důvěrné a následně zpracovány a vyhodnoceny bude provedeno anonymně.**

Děkuji za poskytnutou součinnost a vstřícnost při vyplňování dotazníku.

dotazník ID: _____

1. Informace o respondentovi

pohlaví žena muž

věk méně než 20 let méně než 1 rok
 20 až 30 let (včetně) 1 až 3 roky
 31 až 40 let (včetně)
 41 až 50 let (včetně) více, jak 3 roky
 51 až 60 let (včetně)
 více jak 60 let

pracovní pozice THP (technické hospodářský pracovník)

D (dělník)

specializace elektro
 specializace strojn
 specializace stavební

nejvyšší dosažené vzdělání základní

střední odborné (profesní) vzdělání, ukončeno **výučním listem**

střední odborné (profesní) vzdělání, ukončeno **maturitou**

vysokoškolské – **technického směru**

vysokoškolské **jiného než technického směru**

2. Motivace respondenta k odbornému vzdělávání

2.1. Které z následujících možností charakterizují motivaci pro Vaši účast na odborném vzdělávání?	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
1) Baví mě odborné vzdělávání.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
2) Získávám nové vědomosti a dovednosti.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
3) Možnost naučit se dělat svou práci lépe / efektivněji.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
4) Upevňování mého postavení ve firmě.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
5) Uznaní od kolegů a nadřízených.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
6) Možnost následného zvýšení mzdy.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
7) Vysoká kvalita dosud absolvovaných vzdělávacích kurzů/školení ve firmě.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
8) Odborné vzdělávání je nezbytné pro výkon Vaší práce (činnosti) ve firmě.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
9) Odborné vzdělávání je možností dozvědět se o novinkách v oboru.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
10) Odborné vzdělávání je jedinou možností dozvědět se o novinkách v oboru.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
11) Jiné: (pokud ano, uveďte konkrétně)	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	Ne

2.2. Považujete zapojení Vás do odborného vzdělávání za:

1) možnost Vašeho kariérního růstu.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
2) možnost doplnit si nebo prohloubit si znalosti.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	Ne
3) zpestření pracovní činnosti.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	Ne
4) motivování Vás k dalšímu vzdělávání se.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
5) možnost ověřit si správnost vámi prováděných pracovních postupů.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
6) možnost dělat svou práci lépe / efektivněji.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	ne
7) přínos pro oddělení, ve kterém pracujete.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	Ne
8) přínos pro firmu, ve které pracujete.	<input type="checkbox"/>	ano	<input type="checkbox"/>	Ne

2.3 Ohodnotte formy vzdělávání tak, jak je vnímáte z pohledu jejich přijatelnosti pro Vás osobně:		vždy upřednostňuji	je přijatelná	s výhradou	je nepřijatelná
1)	osobní individuální vzdělávání na pracovišti externím pracovníkem (např. servisním technikem) – prezenční forma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2)	vzdělávání ve skupině na pracovišti externím pracovníkem (např. servisním technikem) – prezenční forma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3)	osobní individuální vzdělávání mimo pracoviště (např. u dodavatele školení – prezenční forma).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4)	vzdělávání ve skupině mimo pracoviště (např. u dodavatele školení – prezenční forma).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5)	předávání znalosti anebo dovednosti na pracovišti od zkušenějšího pracovníka (např. mistr nebo senior-technik).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6)	vzdělávání prostřednictvím počítače nebo tabletu, kdy vám školitel aktivně vysvětluje téma v probíhající komunikaci.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7)	vzdělávání prostřednictvím počítače nebo tabletu, kdy pasivně čtete výukové texty nebo vypracováváte odpovědi na kontrolní testové otázky (vše bez aktivní účasti lektora).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8)	samostudium s podporou výukových videí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Míra znalosti a dovednosti (pokud jste THP pracovník pokračujte, otázkami v bodu 4). Tato část dotazníku je určeno pro dělnické profese)

3.1 Pracovníci elektroudržby	Hodnocení	neprovádím	nezvládám	zvládám pod dozorem	zvládám samostatně	zvládám samostatně a jsem schopen zaučit jiné
Činnost						
Orientace a čtení elektrotechnické dokumentace budov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientace a čtení elektrotechnické dokumentace strojů a zařízení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ovládání výrobních strojů a zařízení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elektro opravy výrobních strojů a zařízení (vyjma CNC strojů)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obsluha a údržba NN rozvodů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obsluha a údržba VN rozvodů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diagnostika a nastavení PLC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diagnostika a nastavení HMI (dotykových LCD) panelů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obsluha a nastavení průmyslových robotů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diagnostika a výměry frekvenčních měničů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nastavení parametrů frekvenčních měničů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diagnostika a měření slaboproudých/elektronických obvodů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Termovizní měření (termokamera)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Revize elektro E4A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Revize elektro E2A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.2 Pracovníci strojní údržby		neprovádím	neuvádím	zvládám pod dozorem	zvládám samostatně	zvládám samostatně a jsem schopen zaučt, jiné
Hodnocení	Činnost					
	Orientace a čtení ve strojní technické dokumentaci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Činnost	Orientace a čtení v hydraulických schématech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Orientace a čtení v pneumatických schématech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Činnost	Opravy strojního zařízení – klikové lisy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Opravy strojního zařízení – hydraulické lisy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Činnost	Diagnostika a opravy hydraulických částí strojů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Diagnostika a opravy pneumatických částí strojů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Činnost	Strojní opravy tryskačů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Strojní opravy pecí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Činnost	Kontroly tlakových nádob	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Opravy plynových spotřebičů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.3 Pracovníci stavební údržby		neprovádím	neuvádím	zvládám pod dozorem	zvládám samostatně	zvládám samostatně a jsem schopen zaučt, jiné
Hodnocení	Činnost					
	Zednické práce – zdění	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Činnost	Zednické práce – výmalby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Zednické práce – omítky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Činnost	Práce s křovinořezem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Odpadové hospodářství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Spokojenost se vzděláváním a komunikace s nadřizovaným

- 4.1 Nabídku vzdělávacích programů od zaměstnavatele pro výkon své funkce hodnotím jako:
- excelentní přijatelnou s výhradou nepřijatelnou
- 4.2 Formu, kterou zaměstnavatel informuje zaměstnance o nabídce vzdělávacích programů hodnotím jako:
- excelentní přijatelnou s výhradou nepřijatelnou
- 4.3 Kvalitu vzdělávacích programů, které zaměstnavatel realizuje pro zaměstnance, hodnotím jako:
- excelentní přijatelnou s výhradou nepřijatelnou
- 4.4 Možnost hodnotit s nadřizovaným nebo mistrem praktický přínos vzdělávacích programů, které zaměstnavatel realizuje pro zaměstnance, hodnotím jako:
- excelentní přijatelnou s výhradou nepřijatelnou
- 4.5 Možnost využít znalosti a dovednosti získané z odborného vzdělávání ve své práci hodnotím jako:
- excelentní přijatelnou s výhradou nepřijatelnou

5. Doplňující otázky

5.1 Máte konkrétní téma (oblast) v čem byste se rád vzdělával(a) a zatím Vám to u současného zaměstnavatele nebylo umožněno? (např. téma nebylo zařazeno do nabídky od zaměstnavatele)

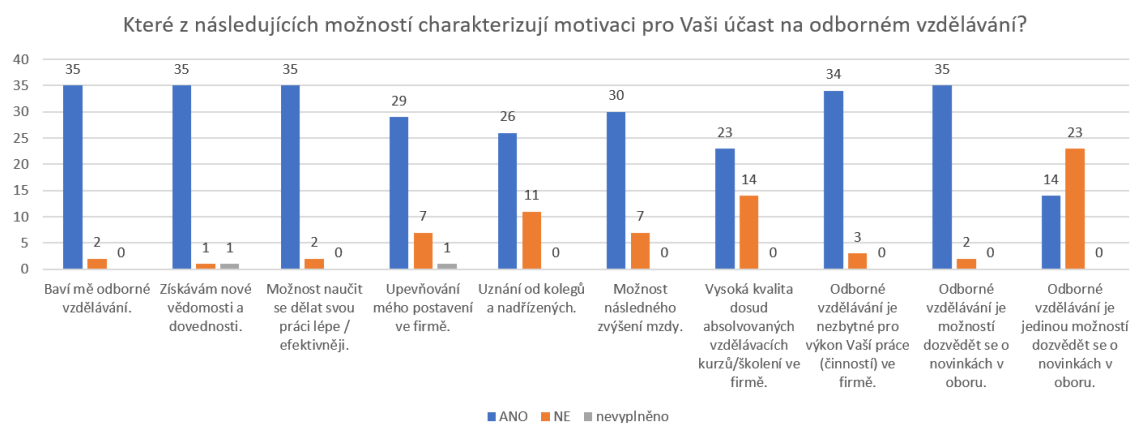
- ne
 ano *)
 *) prosím sdělte nám toto téma

5.2 Pokud chcete sdělit další informace ke vzdělávání ve firmě (které nebyly v dotazníku uvedeny) zde je prostor pro jejich uvedení:

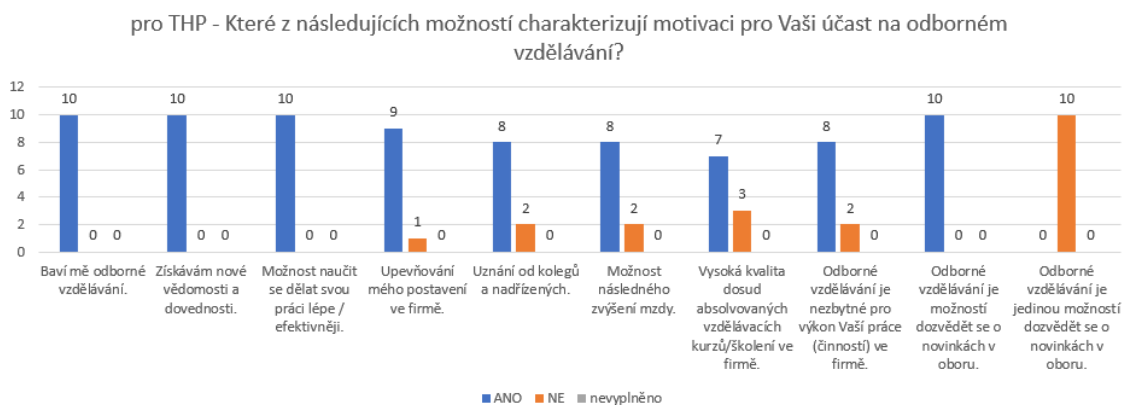
PŘÍLOHA P II: GRAFY

Zdroj: všechny grafy uvedené v této příloze jsou vlastního zpracování.

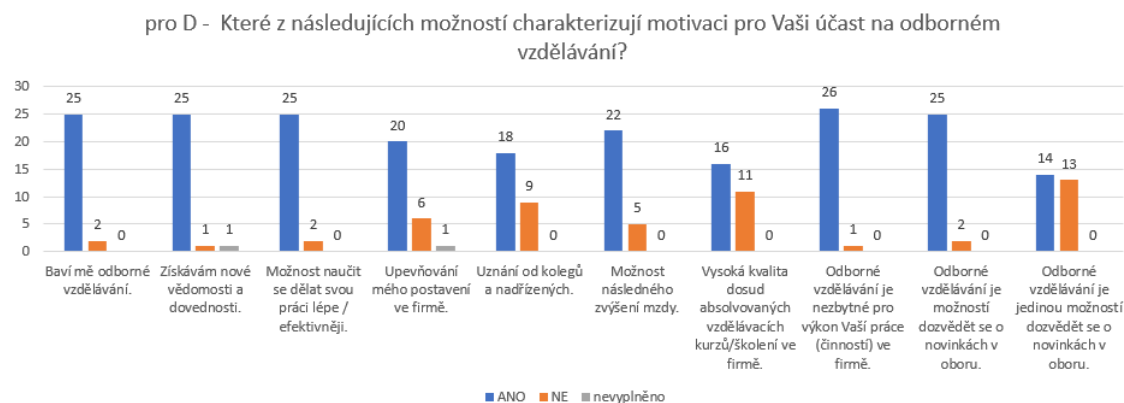
Doplňující grafy k analýze otázky 2.1:



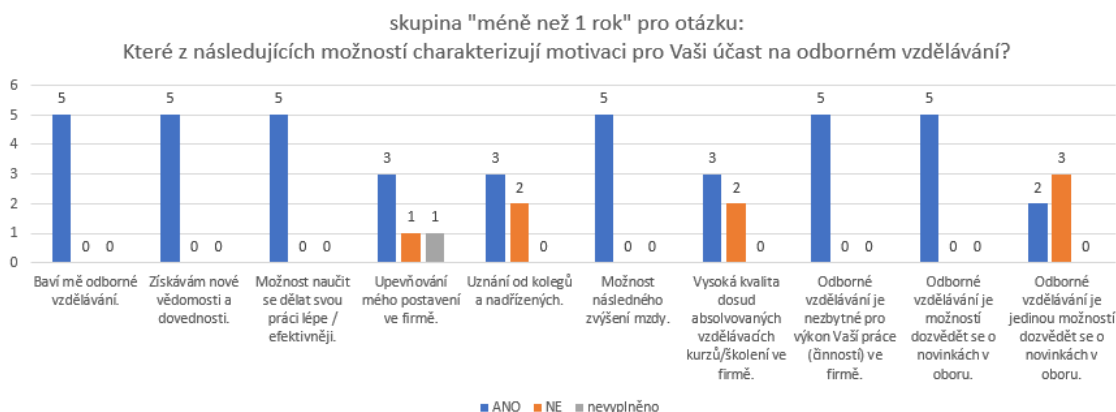
Graf č. 21 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.1



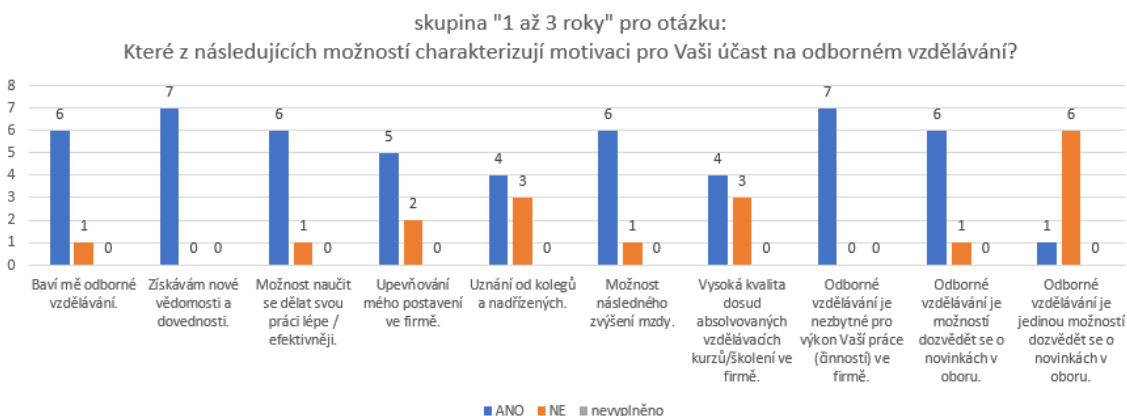
Graf č. 22 Četnosti odpovědí – skupina „THP“ u otázky č. 2.1



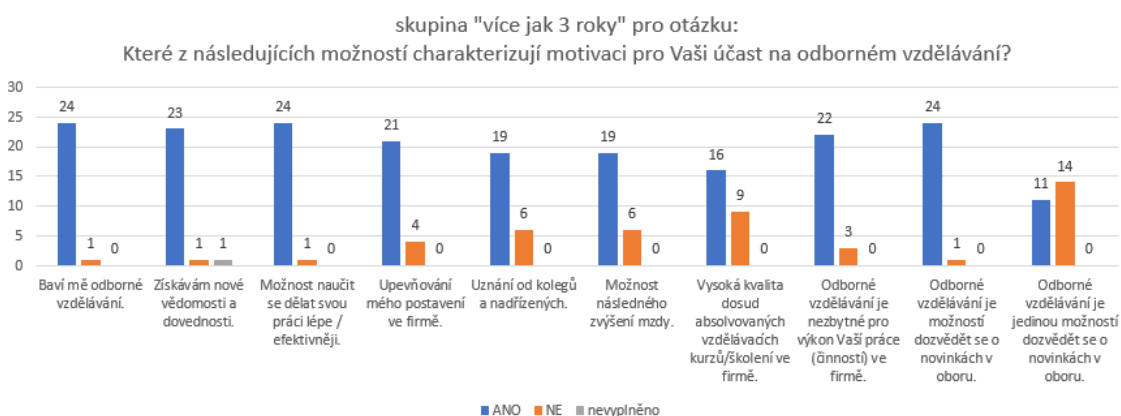
Graf č. 23 Četnosti odpovědí – skupina „D“ u otázky č. 2.1



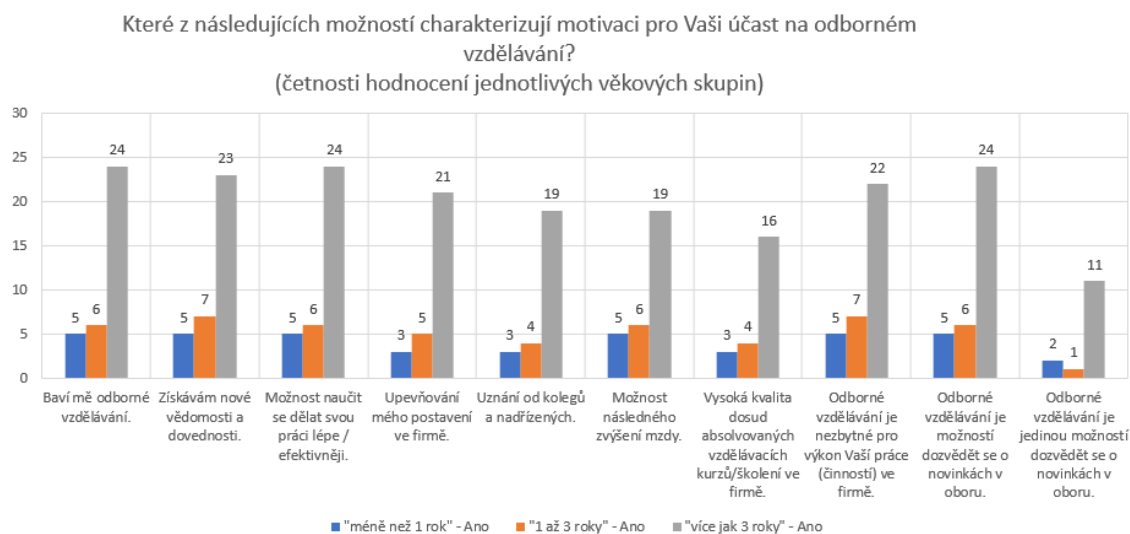
Graf č. 24 Četnosti odpovědí – věková skupina „méně než 1 rok“ u otázky č. 2.1



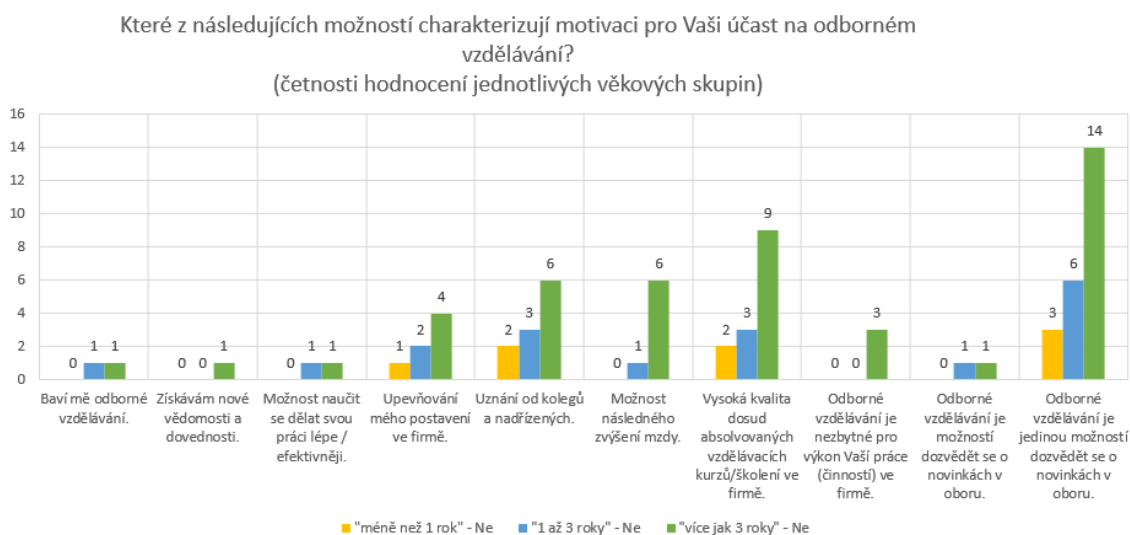
Graf č. 25 Četnosti odpovědí – věková skupina „1 až 3 roky“ u otázky č. 2.1



Graf č. 26 Četnosti odpovědí – věková skupina „více jak 3 roky“ u otázky č. 2.1

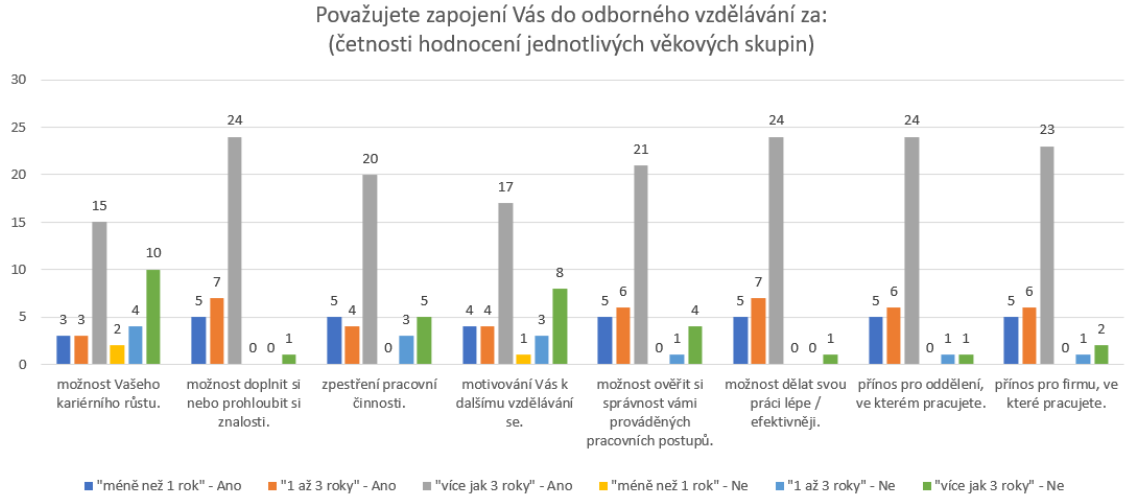


Graf č. 27 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.1 – srovnání odpovědí „Ano“ u jednotlivých věkových skupin

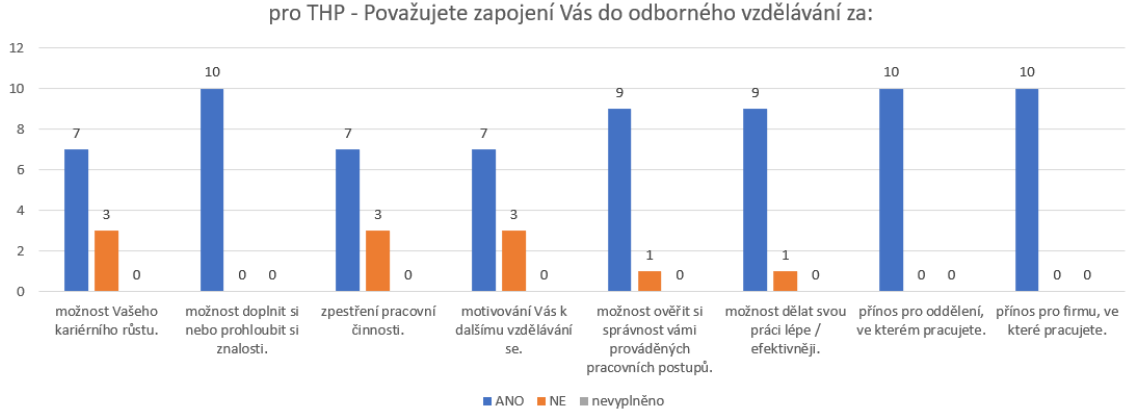


Graf č. 28 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.1 – srovnání odpovědí „Ne“ u jednotlivých věkových skupin

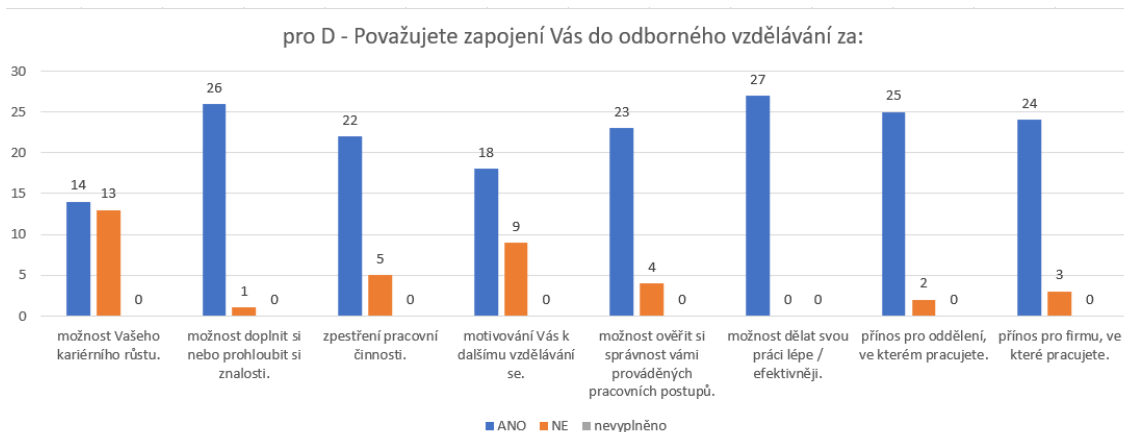
Doplňující grafy k analýze otázky 2.2:



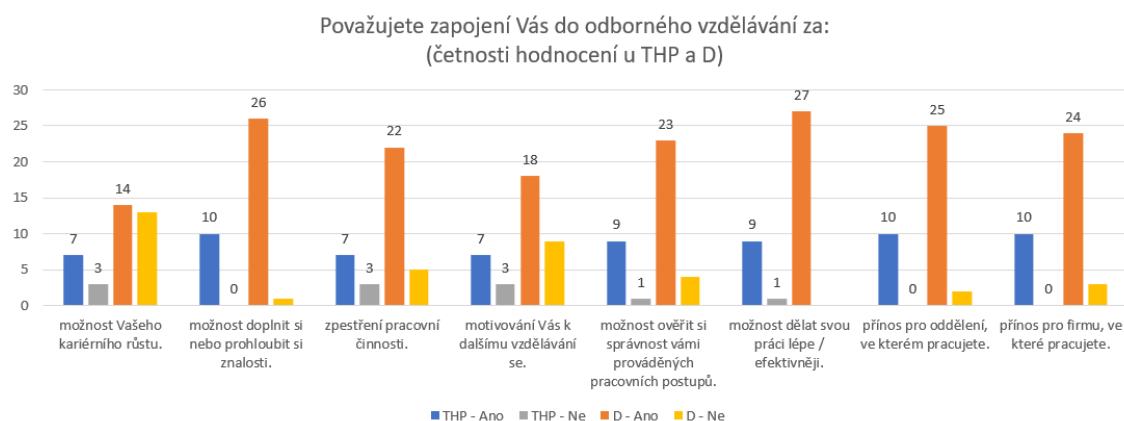
Graf č. 29 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – srovnání odpovědí u jednotlivých skupin podle parametru délky praxe



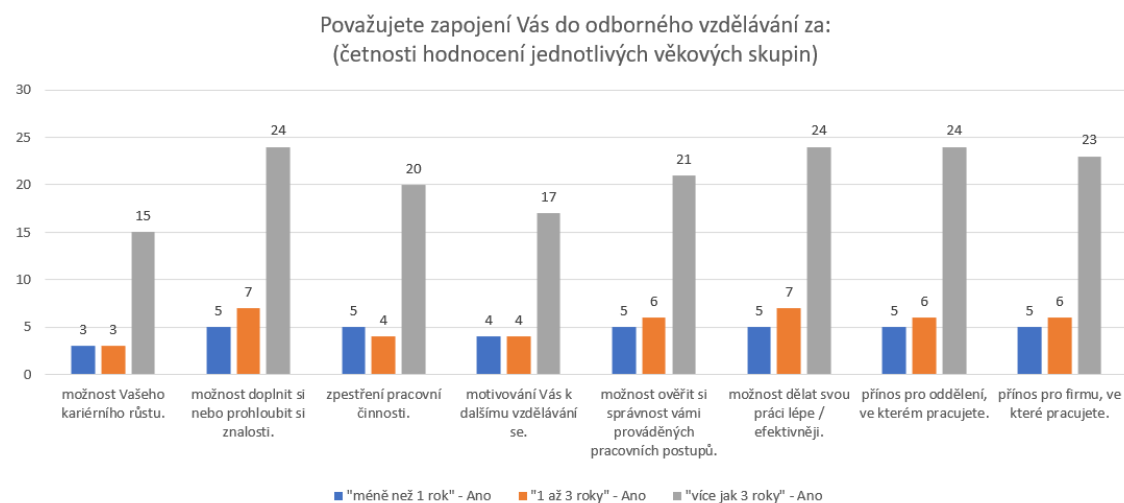
Graf č. 30 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – odpovědi od THP



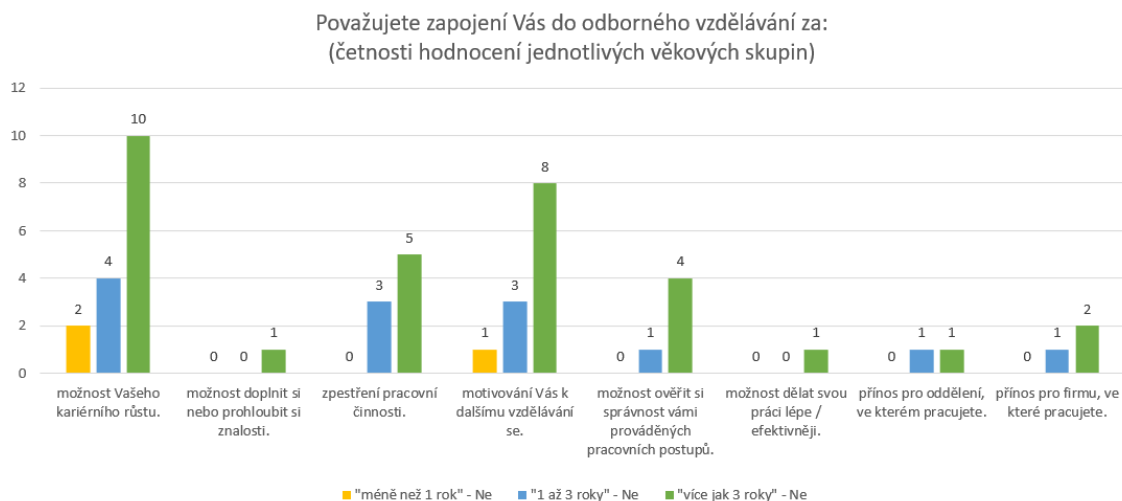
Graf č. 31 četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – odpovědi od D



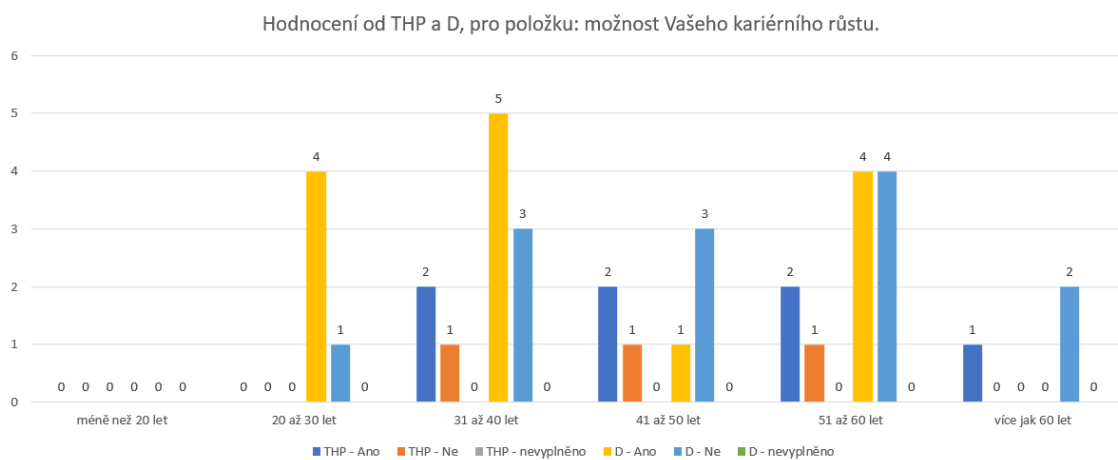
Graf č. 32 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – srovnání odpovědí od THP a D



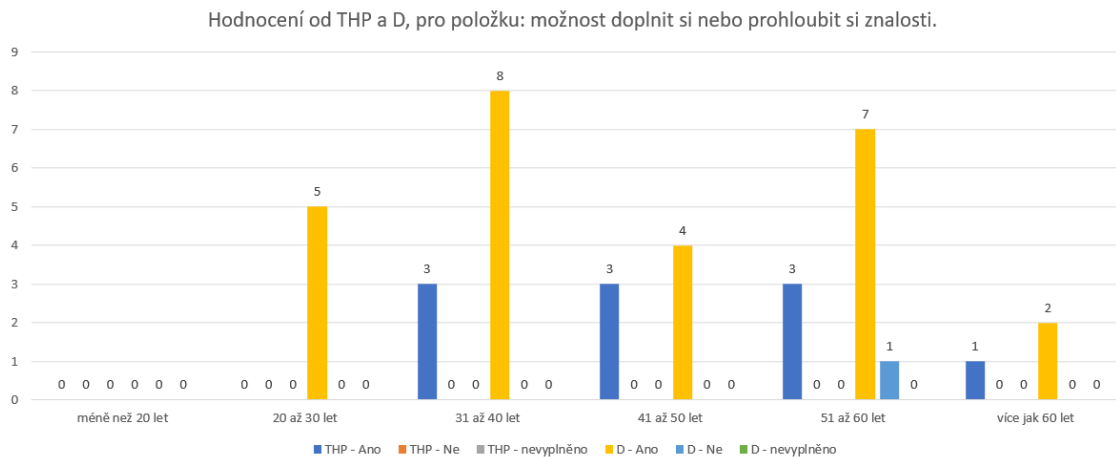
Graf č. 33 četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – srovnání odpovědí „Ano“ u jednotlivých věkových skupin



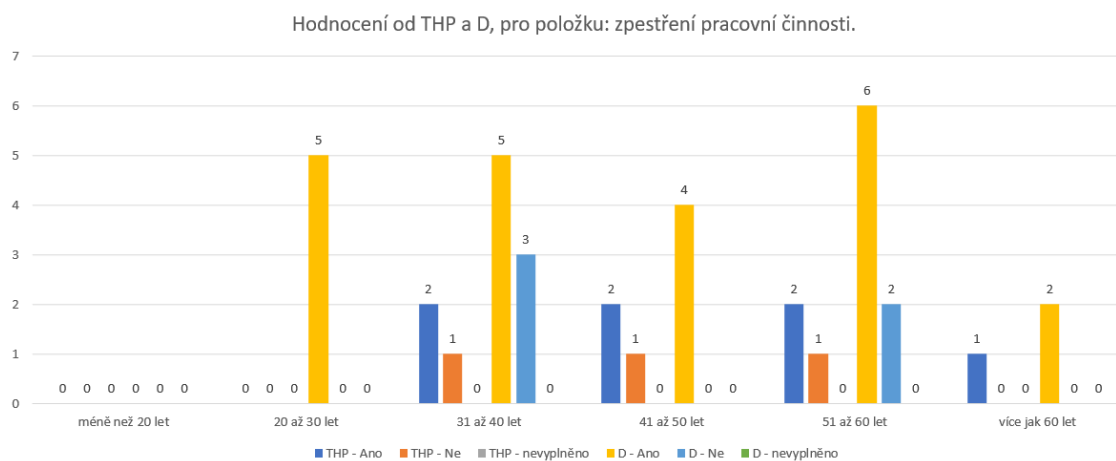
Graf č. 34 četnosti odpovědí u otázky č. 2.2 – srovnání odpovědí „Ne“ u jednotlivých věkových skupin



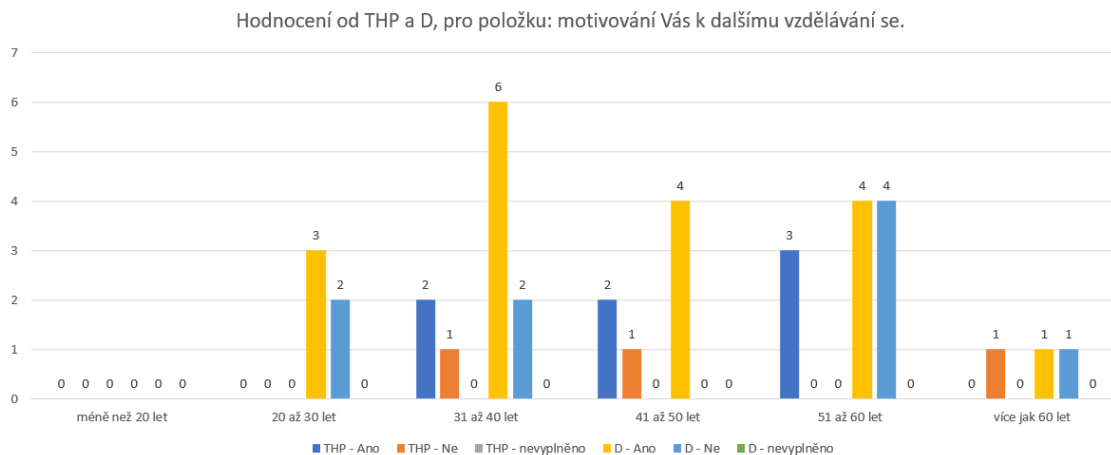
Graf č. 35 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 1. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D



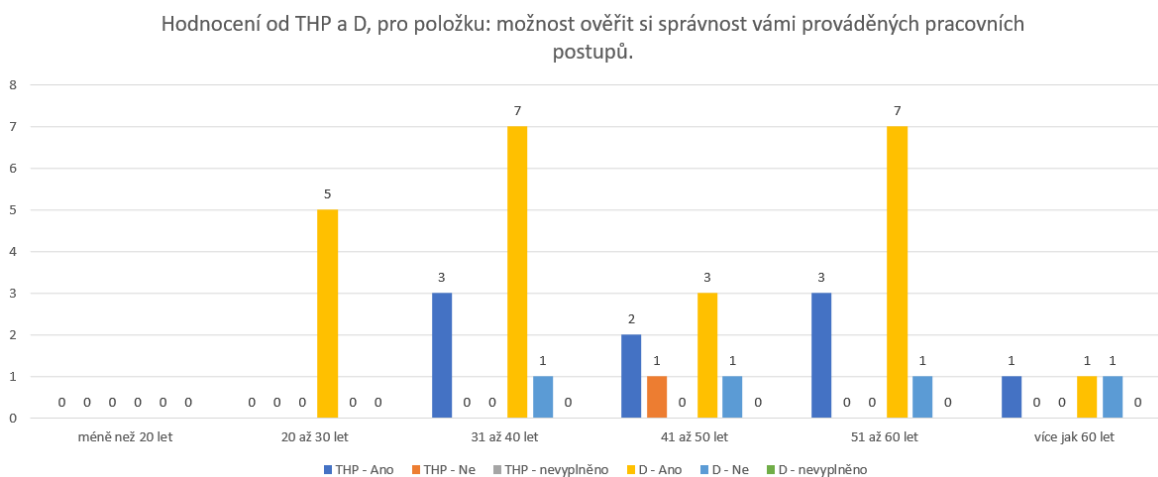
Graf č. 36 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 2. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D



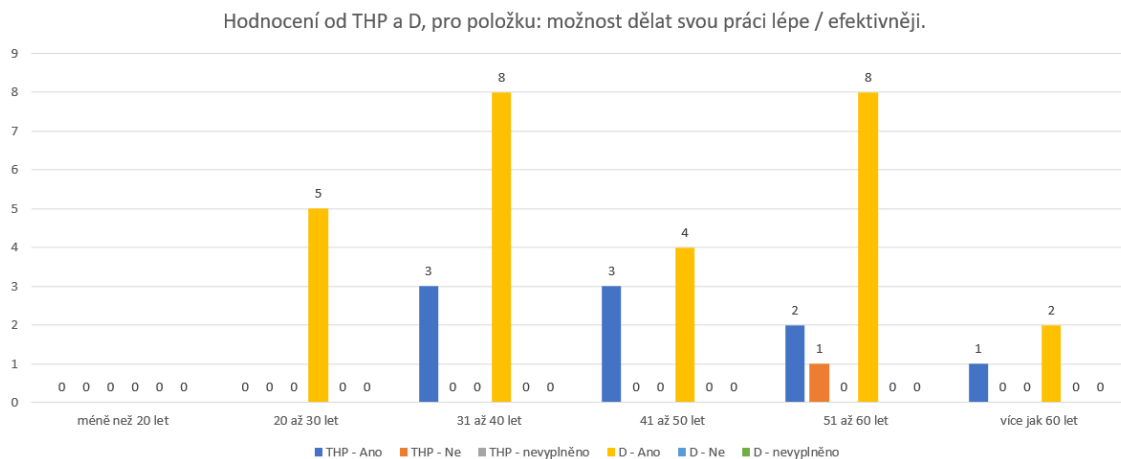
Graf č. 37 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 3. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D



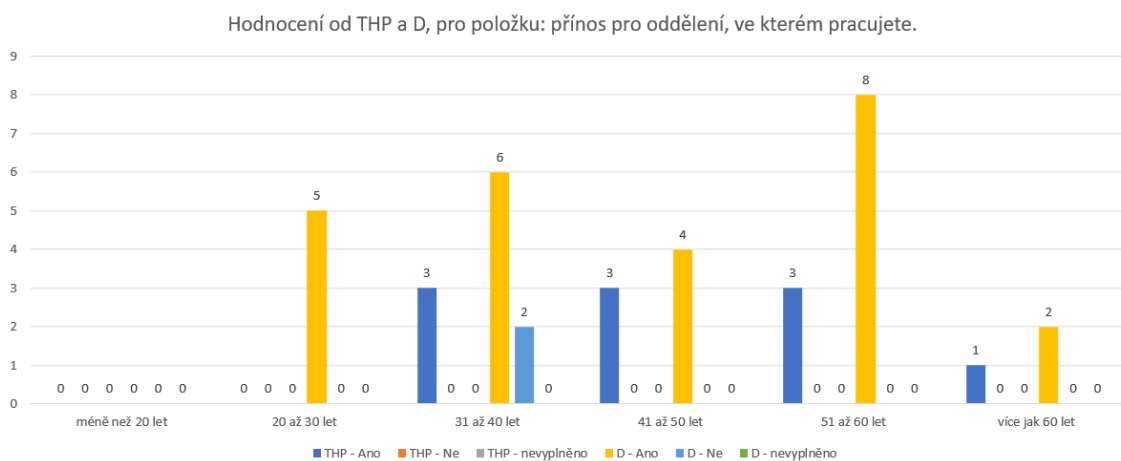
Graf č. 38 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 4. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D



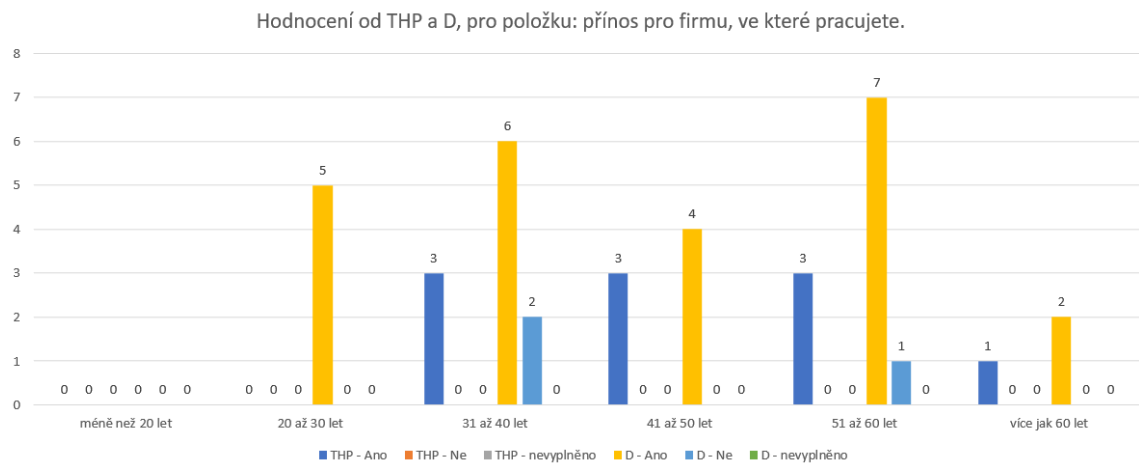
Graf č. 39 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 5. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D



Graf č. 40 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 6. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D

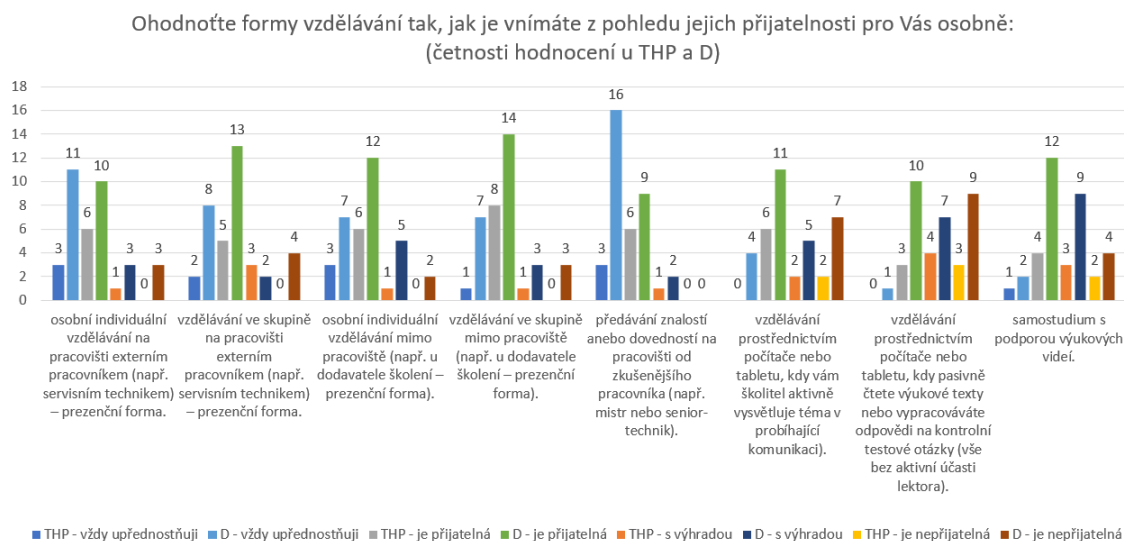


Graf č. 41 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 7. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D

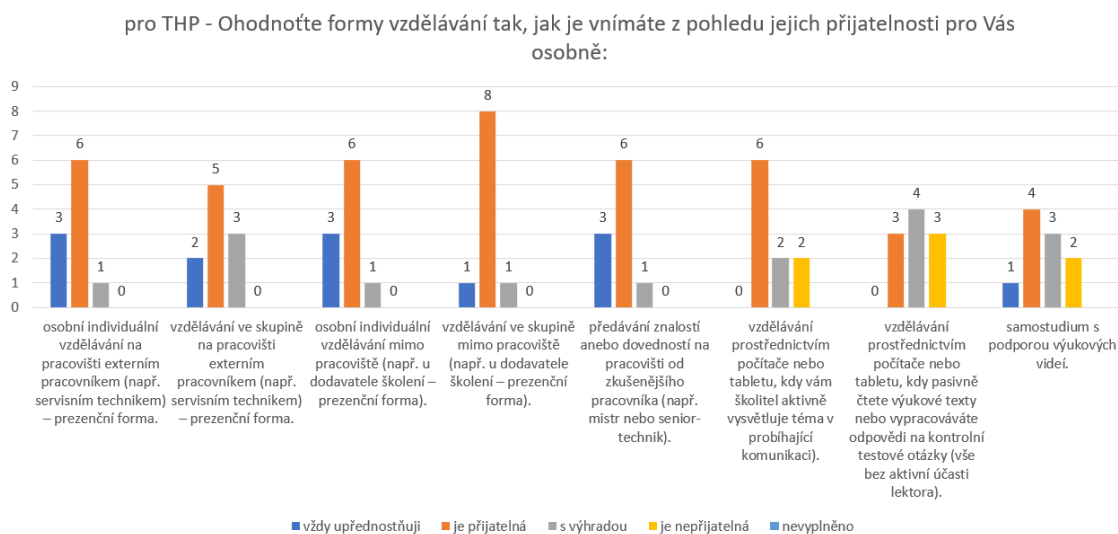


Graf č. 42 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.2/položka 8. – srovnání výskytu odpovědí u jednotlivých věkových skupin, s rozdělením odpovědí od THP a D

Doplňující grafy k analýze otázky 2.3:

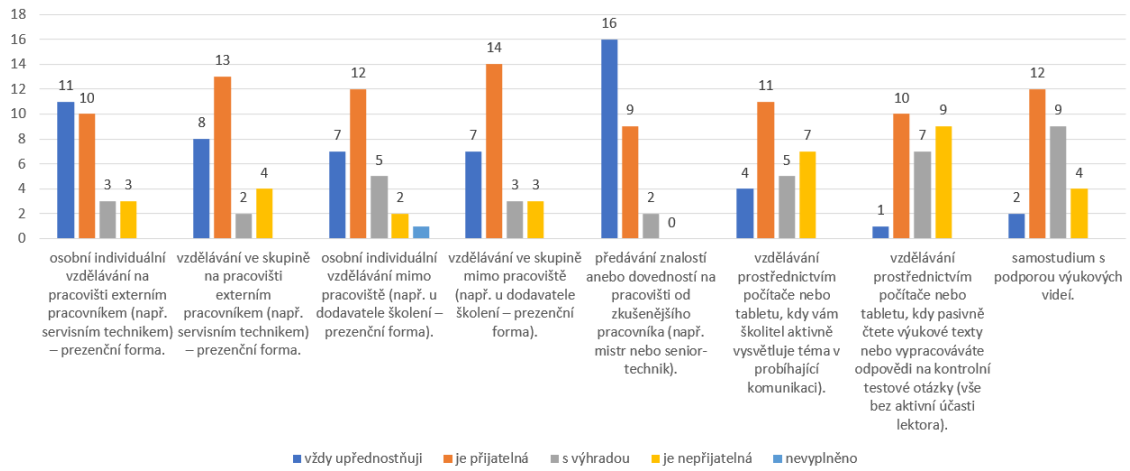


Graf č. 43 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3 – srovnání odpovědí od THP a D



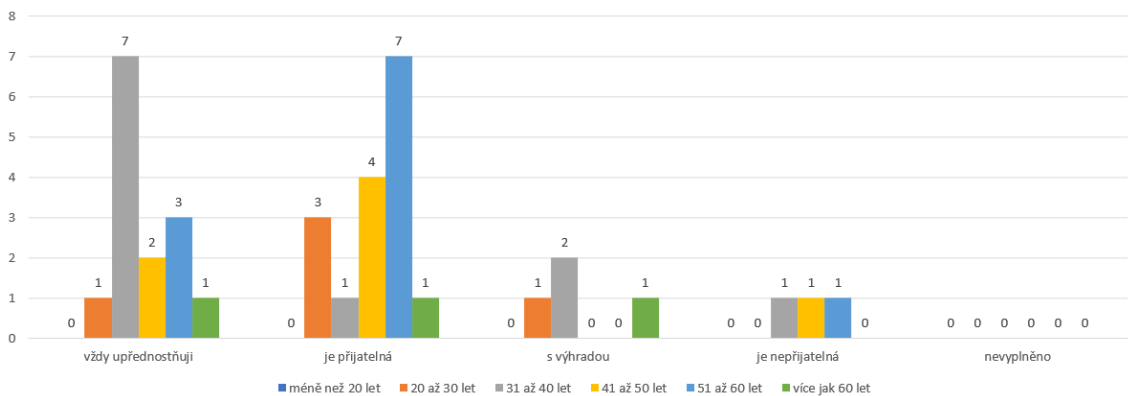
Graf č. 44 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3 – odpovědi od THP

pro D - Ohodnoťte formy vzdělávání tak, jak je vnímáte z pohledu jejich přijatelnosti pro Vás osobně:



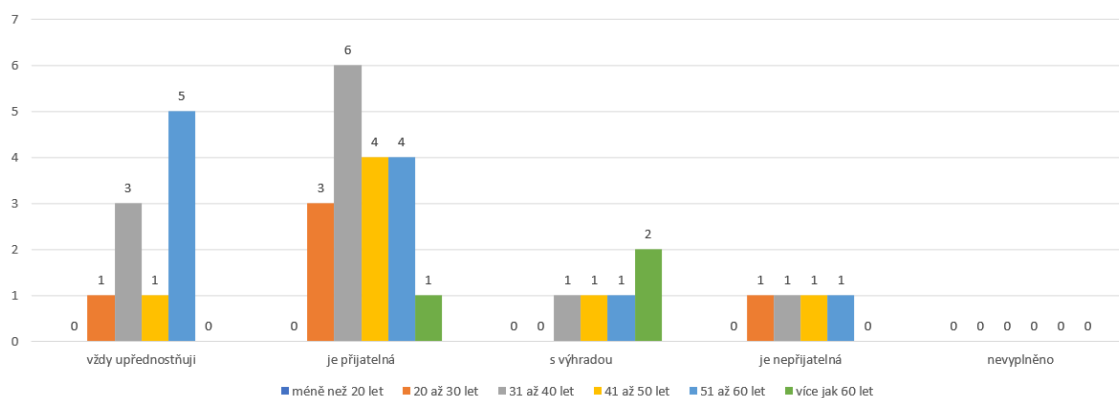
Graf č. 45 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3 – odpovědi od D

osobní individuální vzdělávání na pracovišti externím pracovníkem (např. servisním technikem) – prezenční forma.



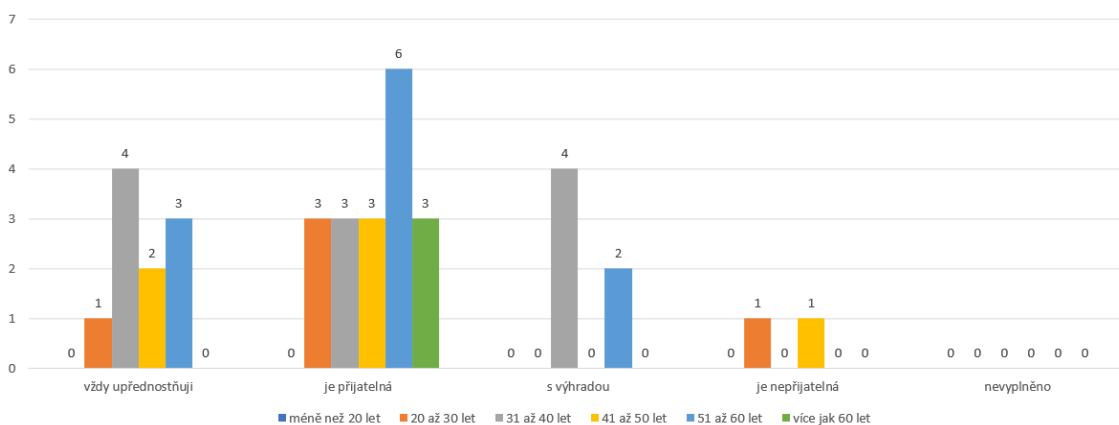
Graf č. 46 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 1. – srovnání užití jednotlivých hodnocení

vzdělávání ve skupině na pracovišti externím pracovníkem (např. servisním technikem) – prezenční forma.

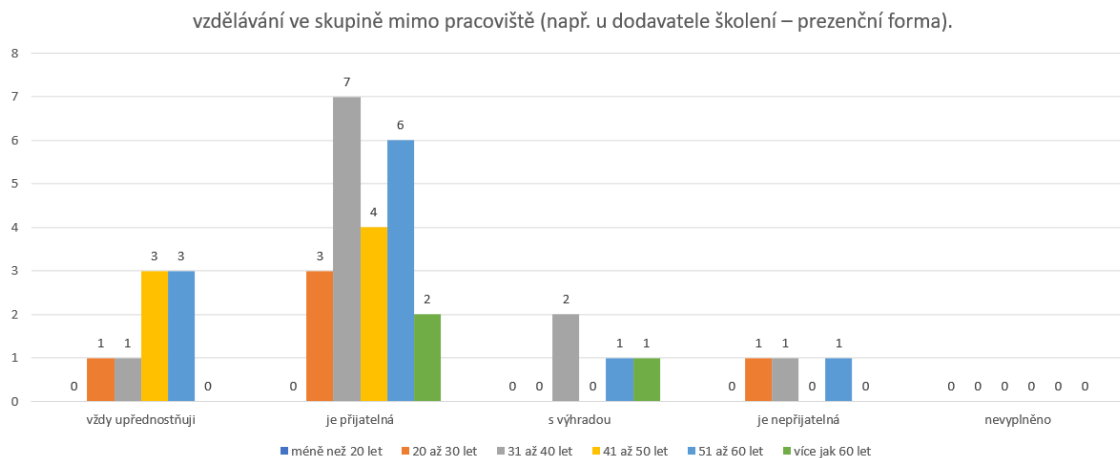


Graf č. 47 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 2. – srovnání užití jednotlivých hodnocení

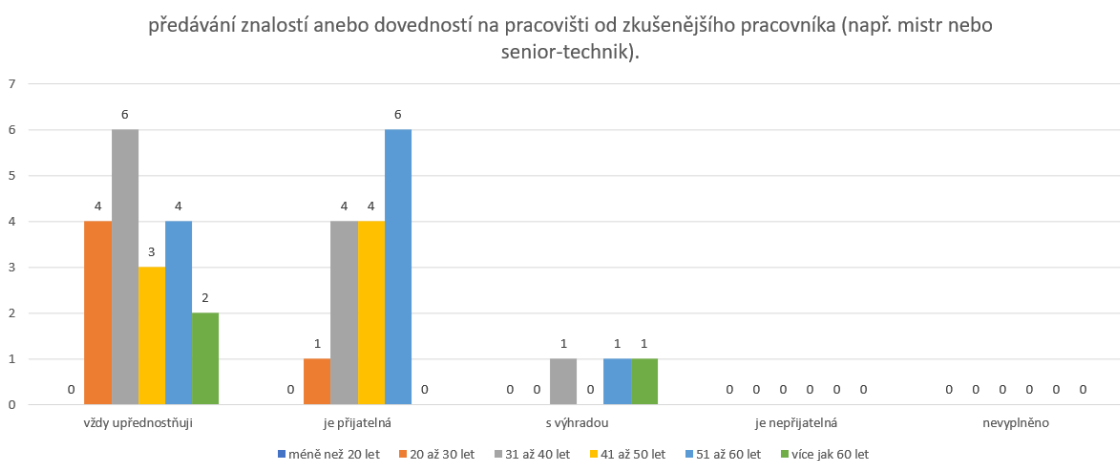
osobní individuální vzdělávání mimo pracoviště (např. u dodavatele školení – prezenční forma).



Graf č. 48 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 3. – srovnání užití jednotlivých hodnocení

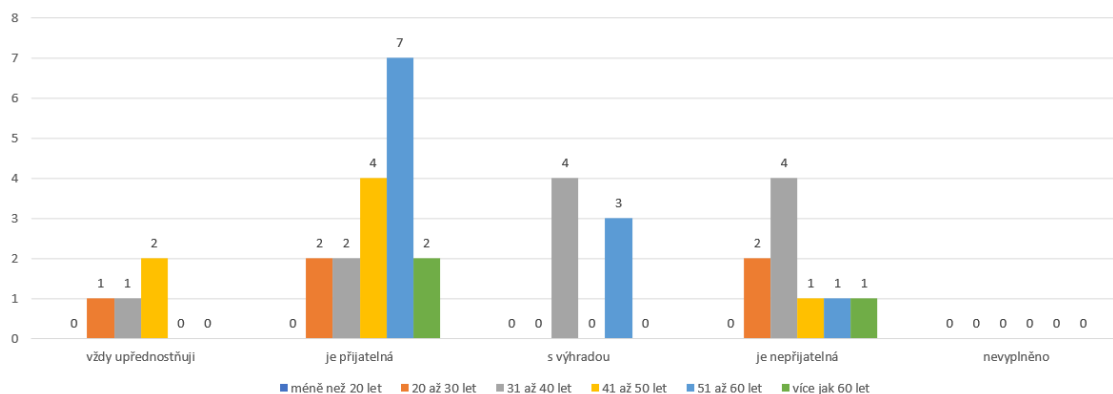


Graf č. 49 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 4. – srovnání užití jednotlivých hodnocení



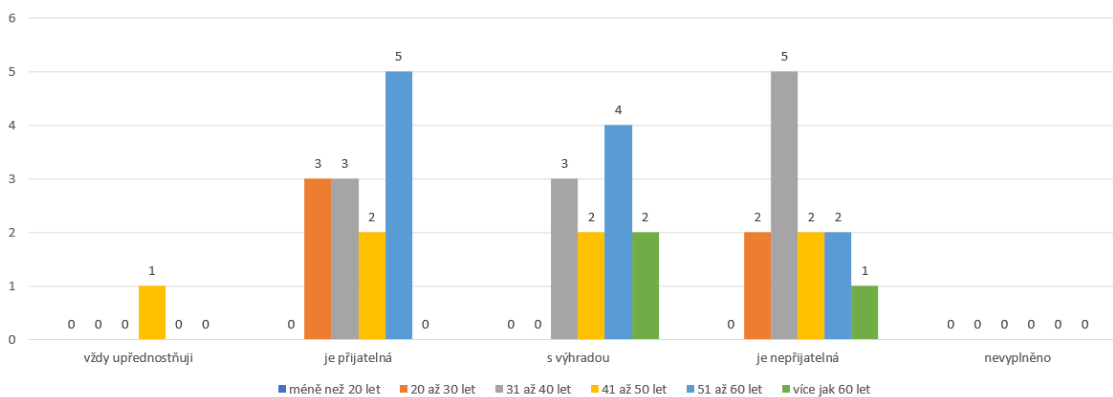
Graf č. 50 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 5. – srovnání užití jednotlivých hodnocení

vzdělávání prostřednictvím počítače nebo tabletu, kdy vám školitel aktivně vysvětluje téma v probíhající komunikaci).

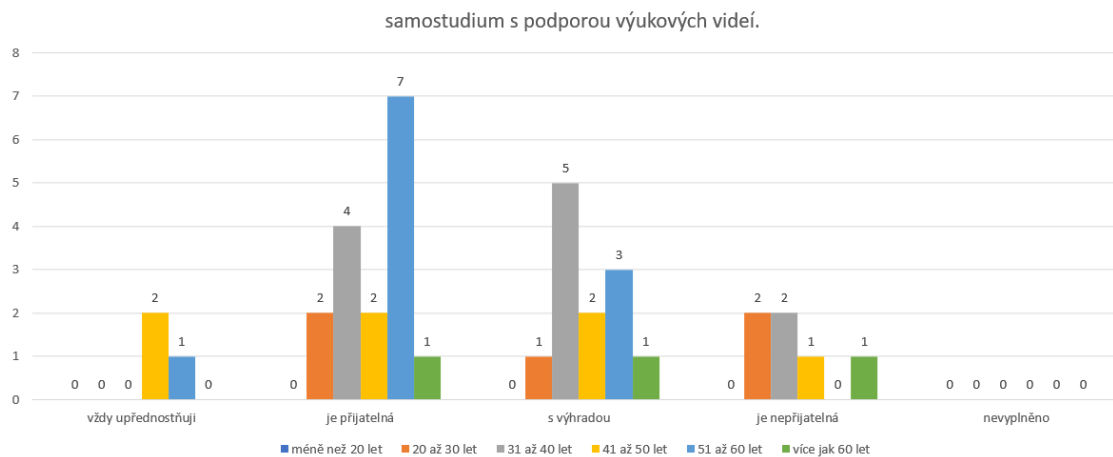


Graf č. 51 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 6. – srovnání užití jednotlivých hodnocení

vzdělávání prostřednictvím počítače nebo tabletu, kdy pasivně čtete výukové texty nebo vypracováváte odpovědi na kontrolní testové otázky (vše bez aktivní účasti lektora).

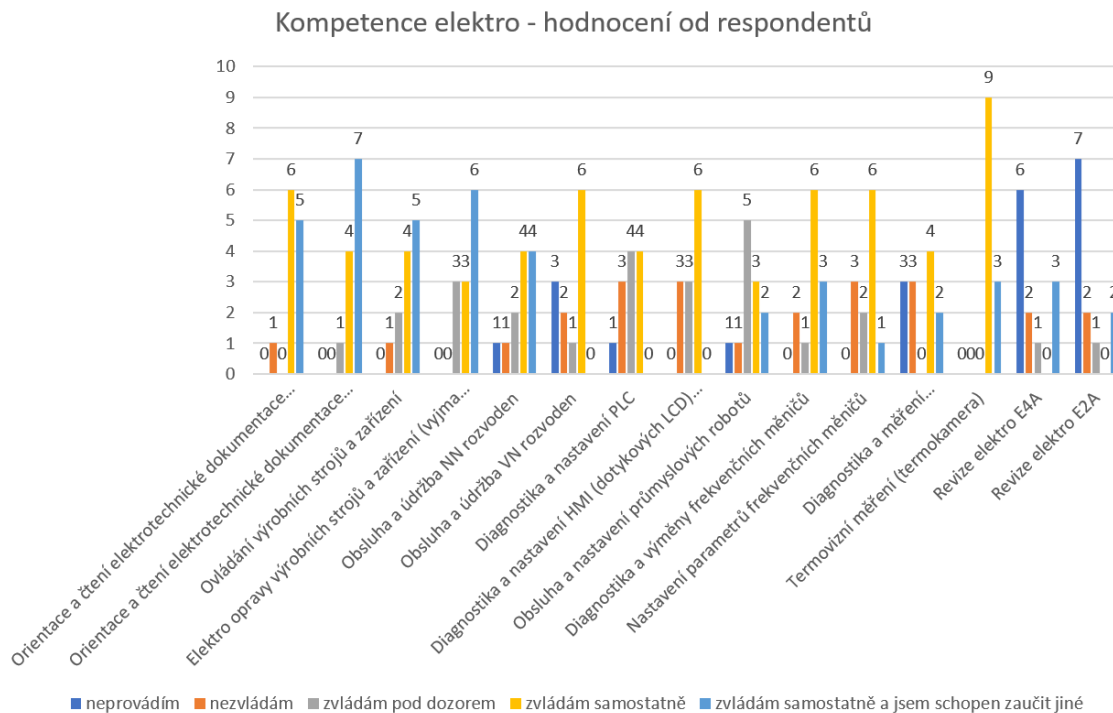


Graf č. 52 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 7. – srovnání užití jednotlivých hodnocení

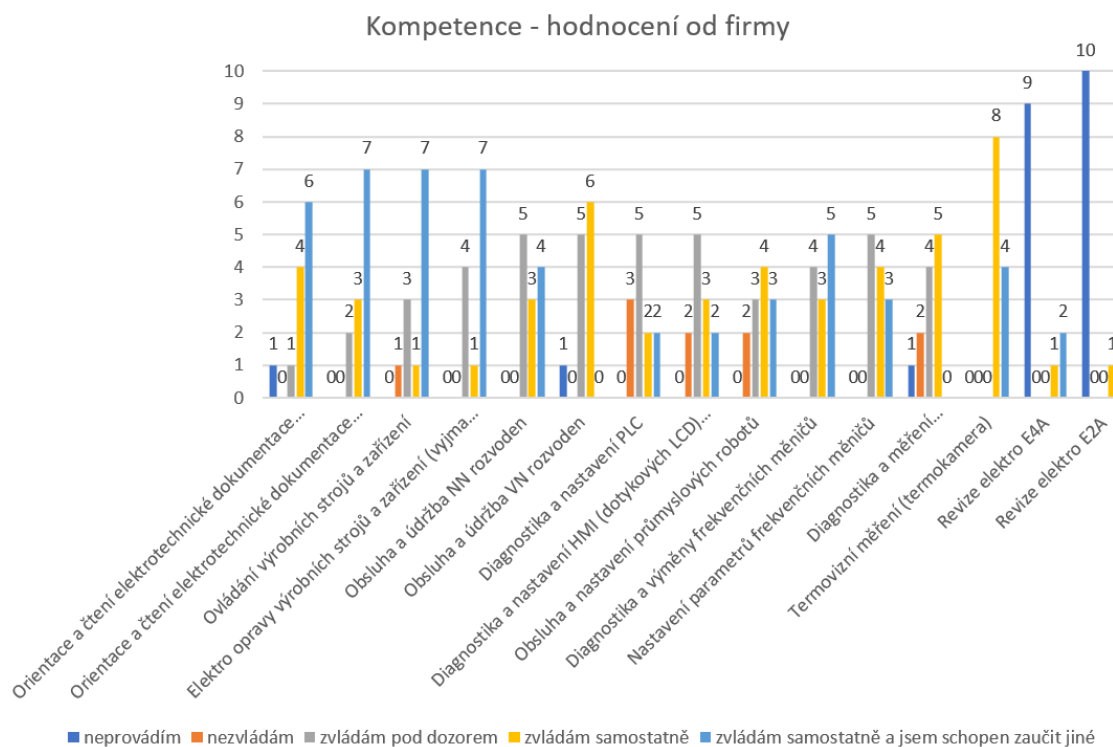


Graf č. 53 Četnosti odpovědí u otázky č. 2.3/položka 8. – srovnání užití jednotlivých hodnocení

Doplňující grafy k analýze otázky 3.1:

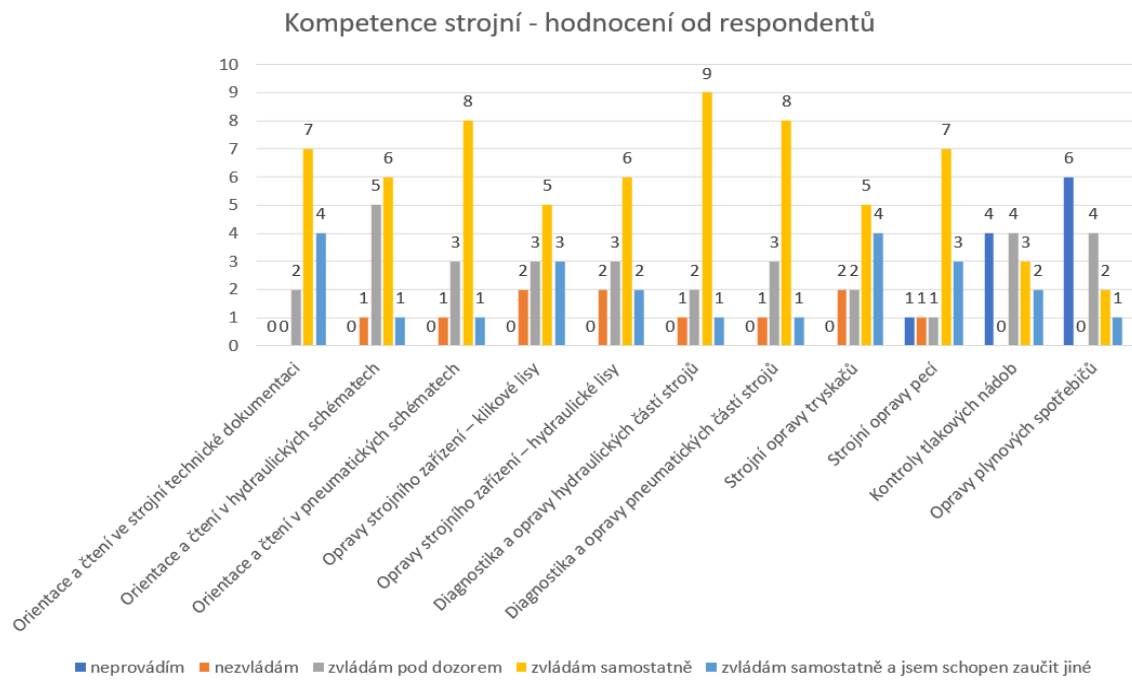


Graf č. 54 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů – specializace elektro – u otázky č. 3.1

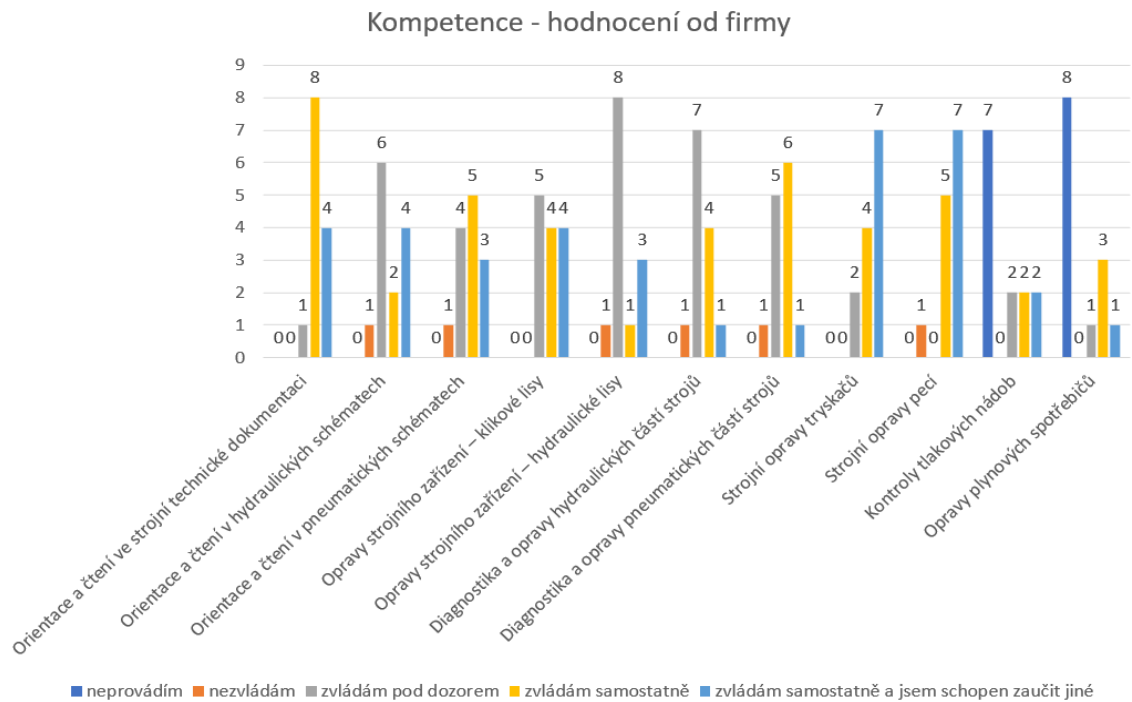


Graf č. 55 Četnosti hodnocení jednotlivých respondentů firmou – specializace elektro – u otázky č. 3.1

Doplňující grafy k analýze otázky 3.2:

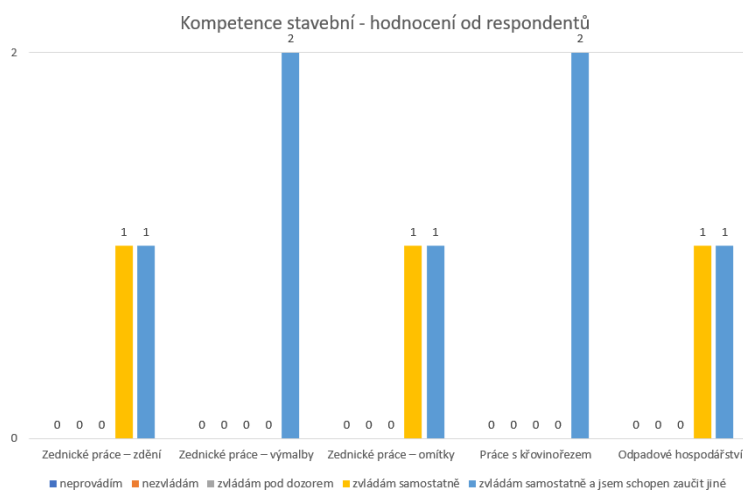


Graf č. 56 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů – specializace strojní – u otázky č. 3.2

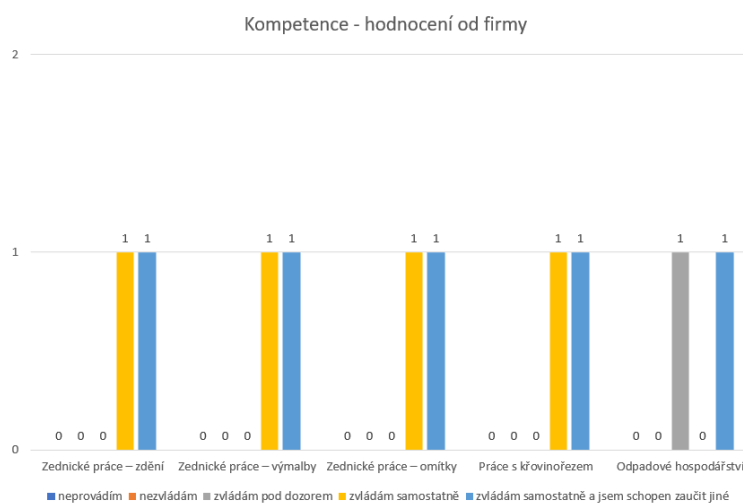


Graf č. 57 Četnosti hodnocení jednotlivých respondentů firmou – specializace strojní – u otázky č. 3.2

Doplňující grafy k analýze otázky 3.3:



Graf č. 58 Četnosti odpovědí od jednotlivých respondentů – specializace stavební – u otázky č. 3.3



Graf č. 59 Četnosti hodnocení jednotlivých respondentů firmou – specializace stavební – u otázky č. 3.3