



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Bakalářská práce

Zaměstnanci, vyžadující zvláštní péči

Vypracovala: Kamila Kantorová

Vedoucí práce: Nichtburgerová Danuše, PhDr.

České Budějovice 2016

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kamila KANTOROVÁ**
Osobní číslo: **E13463**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Zaměstnanci, vyžadující zvláštní péči**

Zadávací katedra: **Katedra práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

V autorkou vybrané firmě bude proveden průzkum mladých absolventek škol, které se nachází v počáteční etapě svého profesionálního vývoje.

Metodický postup:

Nejprve se autorka v problematice zorientuje teoreticky a poté provede průzkum mezi mladými absolventkami škol v jí vybrané firmě. Data do bakalářské práce budou získána prostřednictvím informací získaných na základě pozorování, dotazování, řízeného rozhovoru a budou zpracována logickými postupy. V závěru práce autorka stanoví vhodná praktická doporučení.

Rámcová osnova:

1. Úvod. 2. Literární rešerše. 3. Cíl a metodika práce. 4. Praktická část. 5. Zhodnocení a návrh změn. 6. Závěr. 7. Summary. 8. Seznam literatury. 9. Přílohy.

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

1. Bedrnová, E., & Nový, I. (2002 a další vydání). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-064-3.

2. Křížková, A. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Nakladatelství Slon. ISBN 978-80-7419-054-4.

3. Malina, J. (2010). *Nejistoty na trhu práce*. Praha: Albert. ISBN 978-80-7326-172-6.

4. Štikar, J. a kol. (2002 a další vydání). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, Karlova univerzita. ISBN 80-246-0448-5.

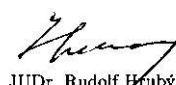
Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Danuše Nichtburgerová
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: 5. ledna 2015

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2016


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentů 13 (25)
370 05 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 5. dubna 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, dne 11. 4. 2016

.....

Kamila Kantorová

Poděkování

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce paní Danuši Nichtburgerové, PhDr. za pozornost a trpělivost, kterou mi věnovala při psaní bakalářské práce a za cenné odborné rady, které mi poskytovala. Dále bych ráda poděkovala zaměstnancům společnosti ALFUN a.s. za jejich spolupráci a poskytnuté informace. Také bych ráda poděkovala své rodiny a svým přátelům za podporu při studiích.

Obsah

1. Úvod.....	8
2. Literární přehled	9
2.1. Pracovníci vyžadující zvláštní péči	9
2.2. Absolventi škol.....	9
2.2.1. Význam zaměstnání pro absolventy	10
2.2.2. Výhody a nevýhody uplatnění absolventů	10
2.2.3. Význam volby oboru vzdělání	11
2.2.4. Přejchod absolventů škol na trh práce	12
2.2.5. Délka hledání prvního zaměstnání.....	13
2.3. Kariéra.....	15
2.3.1. Etapy vývoje kariéry	16
2.4. Diskriminace	18
2.4.1. Druhy diskriminace.....	18
2.4.2. Formy diskriminace	19
2.4.3. Diskriminace žen	20
2.5. Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce	20
2.5.1. Ženy na trhu práce	21
2.5.2. Rovné pracovní příležitosti mužů a žen na trhu práce.....	23
2.5.3. Rozdílné hodnocení práce žen a mužů	23
3. Cíl a metodika práce	26
4. Praktická část	28
4.1. Charakteristika organizace	28
4.2. Zhodnocení současného stavu v organizaci	29
4.2.1. Zaměstnávání absolventů.....	29

4.2.2.	Kariérní růst	30
4.2.3.	Diskriminace	30
4.2.4.	Genderové postavení.....	30
4.2.5.	Vztahy na pracovišti	31
4.3.	Výsledky dotazníkového šetření	32
5.	Zhodnocení stavu a návrh změn	44
5.1.	Zhodnocení stavu	44
5.2.	Návrhy změn	45
6.	Závěr	49
	Summary.....	50
	Seznam použitých zdrojů.....	51
	Seznam tabulek, grafů, obrázků a příloh	54
	Přílohy.....	56

1. Úvod

Téma této bakalářské práce je zkoumání pracovníků, kteří vyžadují ve svém zaměstnání zvláštní péči. Mezi tyto pracovníky řadíme skupiny lidí, kteří jsou na trhu práce určitým způsobem znevýhodňováni. Jedná se především o zdravotně handicapované, ženy s malými dětmi, starší lidi a absolventy škol.

Ve své bakalářské práci jsem se rozhodla zaměřit na poslední zmiňovanou skupinu lidí. Předmětem zkoumání jsou tedy absolventky škol, které se nachází v počáteční etapě svého profesionálního vývoje.

Přechod ze studií do zaměstnání je pro mnohé jedince velmi složitým obdobím, a proto bychom mu měli věnovat větší pozornost. Jedná se o výrazný mezník v životě člověka. Změna režimu se úzce pojí i s mnohými faktory, mezi které patří např.: větší odpovědnost, odlišné zařazení ve skupině, změna biorytmu aj. Zvládnutí těchto změn spojených s přechodem ze studií do zaměstnání má značný vliv na vývoj osobnosti člověka.

Cílem mé bakalářské práce je tedy zhodnotit současný stav absolventek, které se nacházejí v počáteční etapě svého profesionálního vývoje ve vybrané organizaci, odhalit případné nedostatky a navrhnout jistá opatření, které mohou vést ke zlepšení současného stavu.

Aby došlo k naplnění tohoto cíle, bylo nutno nejprve nastudovat odbornou literaturu poté zkoumat danou problematiku na příkladu konkrétní firmy či podniku. Za tímto účelem jsem kontaktovala společnost ALFUN a.s., ve které jsem průzkum provedla.

2. Literární přehled

2.1. Pracovníci vyžadující zvláštní péči

Do této skupiny řadíme profesi manažerů, pracovníky v armádě, policejních složek nebo profese v oblasti dopravy (např.: vedoucí letového provozu). Zvláštní péči od svých nadřízených, ale i také od specialistů potřebují jedinci, kteří právě dokončili školu a chtějí nastoupit do svého prvního zaměstnání. Cílem bakalářské práce je právě tato skupina zaměstnání, respektive absolventi škol. Z důvodu jejich nezkušenosti, nedostatku praktických znalostí a dovedností, jsou vystaveni velkému stresu a je zde vhodná zvýšená péče od ostatních lidí (Štikar, 2003).

Dalších skupinou zaměstnanců, kteří vyžadují zvláštní péči, jsou jedinci, kteří mají poruchu osobnosti nebo prožívají ve svém životě určité změny. Odborným názvem označujeme tyto jedince jako problematičtí pracovníci. U těchto pracovníků, lze postupem času (kratší či delší) poznat, že mají určité problémy, neboť se určitým způsobem odlišují od svého okolí, například nezvyklostmi nebo atypickým chováním. Jejich nepřiměřené chování má za důsledek fakt, že se jedinec i jeho okolí začne stále častěji potýkat s řadou problémů. Projev v důsledku poruchy osobnosti nebo změny prožívání mohou mít mnoho odlišných podob a různou intenzitu. Úzkost, pocit beznaděje nebo deprese jsou hlavními příznaky, které mohou být následkem velké životní změny pracovníka – jako je rozvod nebo ztráta zaměstnání. U některých pracovníků se může projevit i sociální fobie nebo paranoia. Sociální fobie se značí strachem z vystupování před lidmi nebo strachem, že by mohl být pozorován při práci. Odlišnou situaci mají lidé s paranoidní poruchou, kteří spíše vytvářejí problémy svému okolí. Mají pocit, že se proti nim všichni spikli, podávají stížnosti na úřady a chtějí docílit soudního procesu. Tyto situace mohou jedince dovést až k alkoholismu nebo braní drog (Štikar 2003).

2.2. Absolventi škol

Po ukončení studia – získáním výučního listu, úspěšným absolvováním maturitní zkoušky nebo promoci na vysoké škole vstupují absolventi škol na trh práce. Ve většině vyspělých zemí jsou absolventi mnohdy považováni za skupinu lidí, která patří mezi nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Z tohoto důvodu je nutné absolventům věnovat

zvláštní pozornost a péči. Důležité je i množství dostupných informací a poradenská činnost (Koucký, 1953).

Po absolvování střední či vyšší odborné školy nese jedinec denní formy studia status studenta ještě do 31. srpna daného roku, ve kterém ukončil studium. U vysokých škol pozbývá status studenta již v den, kdy složil státní závěrečné zkoušky. Následující měsíc po úspěšném absolvování zkoušek hradí sociální a zdravotní pojištění za absolventa stále stát (Zelenka, 2008).

Absolventi škol patří mezi rizikové skupiny, jelikož převyšují míru nezaměstnanosti ekonomicky aktivních obyvatel více než dvojnásobně. V prvních dvou letech po ukončení studie se s nezaměstnaností setká okolo 70% absolventů středních a vysokých škol (Riziková skupina: absolventi škol bez praxe, © 2003–2016).

2.2.1. Význam zaměstnání pro absolventy

Zaměstnání hraje v životě každého člověka velmi důležitou roli. Jak uvádí Buchtová (2002), tak má práce v životě člověka nezastupitelné postavení. Práce je jednou z podmínek, která zajišťuje člověku důstojnou existenci. Člověk má z práce nejen materiální prospěch, ale i získává možnost společenské užitečnosti a realizace. Člověk je na základě své práce zařazen do určité sociální vrstvy, která mu pomáhá cítit pocity sebeuplatnění, sebeúcty a zároveň si jejím prostřednictvím naplňuje své potřeby.

U mladého člověka je první zaměstnání významným a rozhodujícím startovacím prvkem v celé jeho další pracovní kariéře. V zaměstnání se formují základní pracovní návyky a dochází k vytváření určitého přechodu mezi teoretickými vědomostmi, které získal absolvent ve škole a jejich realizací v praxi. V případě, ve kterém představuje první vstup do pracovního života nezaměstnanost, tak nás tato situace vede nejen k negativním psychickým důsledkům na osobnost absolventa, které se často pojí se znechucením a nezájmem, ale také nedojde k vytvoření pracovních návyků a schopnosti dobře pracovat (Zelenka, 2008).

2.2.2. Výhody a nevýhody uplatnění absolventů

Absolventi škol mohou při hledání práce nabídnout své aktuální odborné znalosti, schopnost rychle se učit a přizpůsobit novým věcem, znalost moderních technologií a schopnost ovládat je. Oproti starším generacím podstatně více ovládají cizí jazyky

a i kvalita jazykové přípravy je podstatně na lepší úrovni. Nedostatek zkušeností absolventů v pracovním procesu může být na jedné straně výhodou a na druhé nevýhodou. Některé organizace dávají přednost nezkušeným absolventům, kteří ještě nezískali nežádoucí pracovní návyky z předchozího zaměstnání. V takovém případě si mohou tyto jedince vychovat „k obrazu svému“. Stále je však pro mnoho společností odborná praxe velmi důležitá, jelikož jsou si vědomi finanční i časové náročnosti při rozvoji nových pracovníků. Další nespornou výhodou absolventů je cena. Jedinci, který nemá velkou praxi, stačí do začátku nižší plat. Naopak nevýhodou je nestálost absolventů. V momentě ve kterém si zaměstnanec svého pracovníka vyškolí, může nastat situace, ve které bude chtít jedinec práci opustit z důvodu lukrativnější pracovní nabídky nebo z čisté touhy po změně. Nedostatek loajality je typický pro mladé pracovníky, kteří přesně, čeho chtějí v pracovním životě dosáhnout. U některých absolventů (převážně vysokoškoláků) se můžeme setkat s nadměrnou sebedůvěrou. Takovýto jedinec si myslí, že umí a ví vše nejlíp. Avšak znalosti získané absolventy na akademické půdě se velmi často liší s potřebami a postupy v praxi (Dvořáková, 2007).

Při zaměstnávání mladého jedince čelí zaměstnavatel nejistotě, zda bude tento zaměstnanec v budoucnu produktivní. Absolventi středních škol mají nedostatečnou praxi. Jejich pracovní zkušenosti mají většinou krátkodobý charakter a pracovní náplň nesouvisí se zaměřením školy, do které student dochází. Absolventi ke svému zaškolení potřebují podstatně více času a u některých jedinců se může projevit nedostatečná schopnost přizpůsobit se na trhu práce dané organizaci. U absolventů vysokých škol je schopnost přizpůsobit se už podstatně lepší. Důvodem mohou být jejich nabitě zkušenosti získané praxí, kterou často provozují už v oblastech a oborech jejich budoucího zaměstnání. Nevýhodou absolventů může být i jejich nedostatečná informovanost o trhu práce, která vede k nereálným představám, které se týkají pracovního zařazení, pracovní doby a především pak výši mzdy (Dvořáková, 2007).

2.2.3. Význam volby oboru vzdělání

Volba oboru vzdělání je velmi důležité rozhodnutí každého člověka, neboť na základě této volby se rozhoduje v budoucnu o možnosti uplatnění studenta. Volba studia střední školy je tudíž velmi důležitým okamžikem v životě žáka základní školy. V dnešní době se může zdát, že budoucí uplatnění a ohodnocení je pro studenta daleko

důležitější než skutečnost, zda vybraný obor jedince opravdu zajímá a baví ho. Tato volba však není ovlivněna pouze touhou jedince získat v budoucnu práci, ale působí zde řada faktorů a vnějších omezení. Velmi důležitou roli stále hrají schopnosti, dovednosti a zájmy daného jedince, ale i kapacita studijních míst jednotlivých oborů, a úspěch/neúspěch u přijímacího řízení, které jsou pro uchazeče limitujícími omezeními (Horáčková, 1999).

Dalšími faktory, které ovlivňují výběr oboru, jsou vliv rodiny, příklad rodičů a rozumové schopnosti daného jedince. V mnoha případech se můžeme setkat se situací, ve které žák nestuduje daný obor z toho důvodu, že by ho skutečně bavil a zajímal ho, ale na základě přání nebo touhy jeho rodiny. Jiným důvodem může být fakt, že se jedinec nedostal do oboru, kterého chtěl, a proto se spokojil s jiným oborem, o který původně ani neměl zájem. I toto by mohlo být důvodem problémů uplatnění daného jedince na trhu práce. Je až zarážející, kolik procent lidí pracuje v jiném oboru, než skutečně vystudovali (Horáčková, 1999).

Trhlíková (2004) uvádí, že jedním z důležitých předpokladů pro uplatnění absolventů na trhu práce je míra úrovně školní přípravy. Tato míra zahrnuje nejen získané odborné a teoretické znalosti jedince, ale i oblasti určitých důležitých kompetencí. Mezi tyto kompetence patří například:

- schopnost pracovat v týmu
- schopnost rozhodovat se
- umění komunikovat
- schopnost pracovat samostatně
- ochota dále se vzdělávat
- schopnost převzít zodpovědnost za své jednání

2.2.4. Přejít absolventů škol na trh práce

Přejít absolventů škol na trh práce je velice obtížný, neboť jedinci vstupují do oblasti, kterou ještě neznají. Musí dělat důležitá rozhodnutí, která se vztahují k jejich budoucnosti. Dochází k přesunu jedince z dětství do dospělosti (Arnold, 2007).

Z psychologického hlediska lze říci, že přesun z dětství do dospělosti se vyznačuje určitými charakteristikami, které by měl dospělý člověk splňovat. Výrazným rysem dospělé osoby je schopnost samostatné práce, řešení problémů bez zbytečných

konfliktů, samostatnost při dalším vzdělávání i při práci. Hlavním rysem však je produktivita jedince, která ho činí do určité míry existenčně soběstačným. Dospělý člověk by měl mít vytyčené cíle, kterých chce během svého života dosáhnout, měl by být schopný navazovat nové vztahy s jedinci druhého pohlaví a umět si zorganizovat svůj volný čas. Při vstupu do dospělosti se u jedince mění zejména vnímání sebe sama. Jedinec za své dosažené výkony už nedostává hodnocení na číselné ose ale reálné materiální ohodnocení v podobě finanční odměny. V tomto období dochází i k nesouladu získaných informací před nástupem do prvního zaměstnání, s tím jak se věci skutečně dělají v praxi. Další vývoj nastává v postavení jedince v kolektivu. Při studiích jsou studenti považováni za rovnocenné, kdežto při zařazení do pracovního procesu je to zcela jinak. Jedinec, který vstupuje do nového zaměstnání je kolektivem považován za nováčka se slabou pozicí ve skupině, a tudíž má jedinec tendence se zviditelňovat a různými způsoby na sebe přitáhnout pozornost. Tato snaha má většinou opačný efekt, než jedinec zamýšlel a klesá na společenském žebříčku ještě níž. Další výraznou změnou při přechodu do zaměstnání je změna životního rytmu člověka. Každodenní docházení do zaměstnání je pro jedince časově i fyzicky náročné. Člověk už nemá, jako doposud, tolik volného času na své záliby a blízké. Dále může dojít ke změně biorytmů. Tato změna se většinou projevuje větší únavou pracovníka, který si nejprve na tento nový režim musí zvyknout. Jak po psychické tak i fyzické stránce. Často dochází k nabytí negativních zkušeností, které vedou k frustraci, neboť si mnozí jedinci představovali začátek své pracovní dráhy zcela jinak, než je samotná skutečnost. K frustraci může dojít i na základě snahy osamostatnit se, což je často nemožné v důsledku podmínek, které bývají začínajícím pracovníkům bez praktických znalostí nabízeny. V období přechodu absolventů na trh práce dochází tedy ke vnitřním konfliktům, kterým musí začínající pracovník čelit. Tato fáze průzkumu prvních zaměstnání trvá přibližně čtyři roky (Farková, 2009).

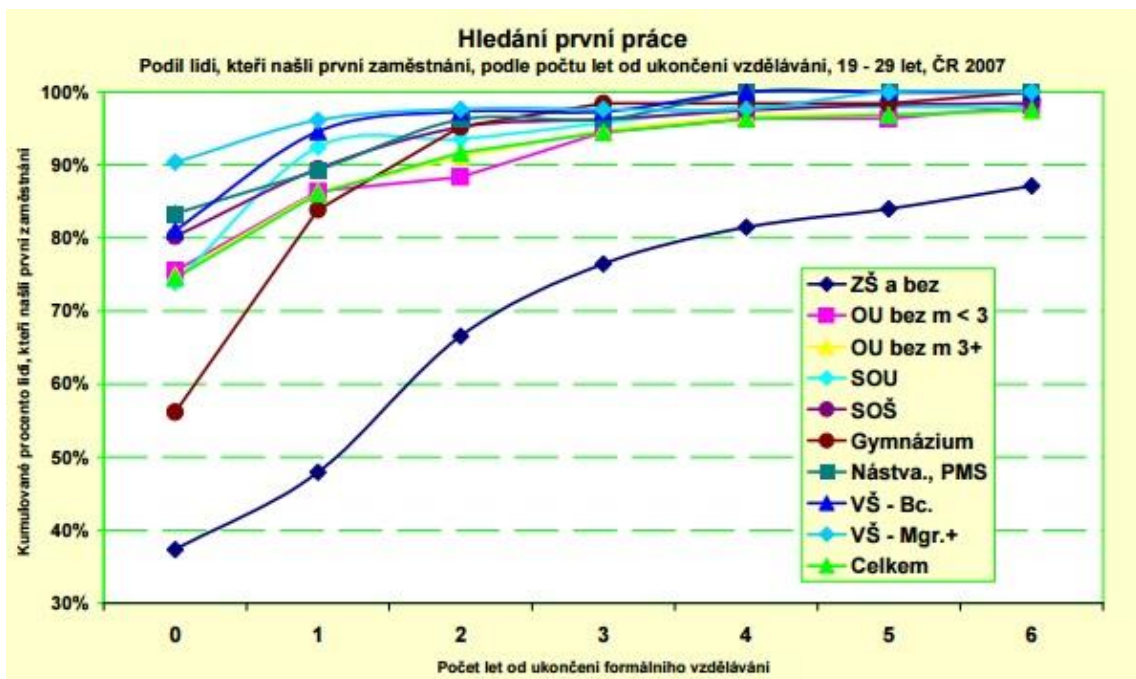
2.2.5. Délka hledání prvního zaměstnání

Délka hledání prvního zaměstnání představuje výsledek rozdílu mezi okamžikem ukončení školy a okamžikem nástupu do prvního zaměstnání. Tato doba je závislá na schopnosti adaptace jedince na trhu práce. Vstup na trh práce sebou přináší změny v oblasti zažitých návyků, úkolů a pravidel, které jedinec do této doby vykonával zcela jiným způsobem. K adaptaci má zaměstnanec vyhrazený potřebný čas, který lze taktéž

nazývat zkušební dobou. Ve zkušební době se rozhoduje, zda člověk v zaměstnání setrvá – přizpůsobí se nebo práci opustí. Schopnost adaptace daného člověka zvyšuje jeho pravděpodobnost naleznout nové zaměstnání (Siegel, 2005).

Délka hledání zaměstnání je také závislá na typu absolventem vystudované školy ale i na oboru ve kterém se chce jedinec uplatnit. Nejlépe jsou na tom absolventi vysokých škol, kteří naleznou své první zaměstnání většinou do 3 měsíců po ukončení studia. Pouze 5% z nich nezíská hned první rok po absolvování školy pracovní zkušenosti. Na základě výsledků výzkumu si absolventi středních škol hledají práci průměrně 8 měsíců. Člověk, který chce pracovat v oboru, který vystudoval, dokáže získat práci o 4,5 až 6,5 měsíců dříve než jedinec, který chce nalézt zaměstnání v oblasti, kterou nestudoval. Nejdéle hledají zaměstnání jedinci, kteří studovali humanitární vědy, určité skupiny přírodních věd a matematiky (Zelenka, 2008).

Obrázek 1: Doba hledání prvního zaměstnání



Zdroj: Zelenka (2008).

2.3. Kariéra

Kariéra je „*dráha profesionálním životem, na které člověk získává nové zkušenosti, rozvíjí své kompetence a realizuje svůj osobní potenciál*“ (Bělohlávek, 1994, str. 11).

Soubor zaměstnání, pozic a prací každého jednotlivce během jeho pracovní činnosti lze nazvat kariérou. Kariéru lze rozdělit na vnitřní a vnější.

Vnější = objektivní kariéra je zpravidla chronologicky zachycena ve strukturovaném životopisu, ve kterém je uveden průběh vzdělávání, zaměstnání, přehled zkušeností a dovedností získaných během dosavadního života na trhu práce. Životopis slouží jako prezentovaný souhrn dovedností uchazeče při posuzování, zda se hodí na danou pracovní pozici.

Vnitřní = subjektivní kariéra popisuje smýšlení jedinců, které mají sami o sobě. Je spojena s hodnotovou orientací, zájmy, motivací, postoji a především se sebehodnocením (Rymeš, 2003).

V dnešní době se pohlíží na kariéru jako na součást životního stylu každého jedince, neboť ji ovlivňuje i osobní život společně s přístupem jedince k jednotlivým životním rolím, se kterými se během života setká (Niles, 2005).

Kolem kulatých výročí dochází u člověka ke změnám biologickým, rodinným či pracovním. Člověk se během svého života setkává s novými problémy a úkoly. Každý na ně reaguje jiným způsobem. Někteří dokáží tyto podněty využít ve svůj prospěch, jiní se jim vyhýbají, brání se jim či přenáší odpovědnost na druhé. Jde o určitý způsob, jakým způsobem se člověk dokáže přizpůsobit daným situacím. V dětství a mládí se setkává každý jedinec s pracovním životem jako divák. Vytváří si mnohdy nereálné představy o různých povoláních. Při vstupu do svého prvního zaměstnání poté tyto představy porovnává s realitou a může být velmi zklamáný a překvapený skutečností. Na začátku kariéry dochází ke značným změnám v osobním životě. Člověk se snaží postavit na vlastní nohy, být nezávislý, založit vlastní rodinu a vybudovat si vlastní domov (Bělohlávek, 1994).

Téměř každý jedinec má určité představy a cíle, kterých chce během své kariéry dosáhnout. K jejich získání volí svůj vlastní směr. Při výkonu své práce sám sebe hodnotí, zároveň je však hodnocen i okolím. Hodnocení má různá kritéria, která jsou pro každého z nás jinak důležitá – přikládáme jim odlišné váhu. Základními kritérii

kariéry jsou pracovní pozice, plat, reálná moc, množství podřízených pracovníků a symbolické předměty. Pracovní pozice je spojená s výší platového ohodnocení a množstvím materiálních benefitů. U pracovní pozice je zapotřebí věnovat pozornost velikosti či druhu organizace, ve které se daná pozice nachází. Plat představuje kritérium, na jehož základě lze porovnávat jedince z odlišných organizací nebo jedinců s odlišným postavením ve firmě. Výše platu je závislá na hospodářské situaci každého podniku. Čím vyšší pracovní pozici jedinec zastává, tím vyšší má rozhodovací pravomoc, avšak i jedinec, který se nenachází na vrcholu pracovního žebříčku dané organizace má do určité míry vlastní rozhodovací pravomoc, např.: rozhoduje a řídí část organizace, kterou má na starosti. Symbolickými předměty rozumíme předměty, které má pracovník nad rámec svého finančního ohodnocení (např.: služební auto, mobilní telefon, velikost a vybavení kanceláře, možnost mít asistenta/tku či sekretářku, apod.) jedná se takzvaně o pracovní benefity (Bělohávek, 1994).

2.3.1. Etapy vývoje kariéry

Vývoj kariéry je časově velmi náročný. Většinou se jedná o celoživotní proces člověka. V současné době vzrůstá počet studentů studujících na vysokých školách prezenčního i kombinovaného studia. Kariérní vývoj je odpovědností každého z nás (Vendel, 2008).

Většina autorů má odlišný názor na rozdělení kariéry do jednotlivých etap. Ve zjednodušeném modelu bychom mohli tvrdit, že lze kariéru rozdělit do šesti etap: přípravy, začátku, rozvoje, vrcholu, stabilizace a stagnace.

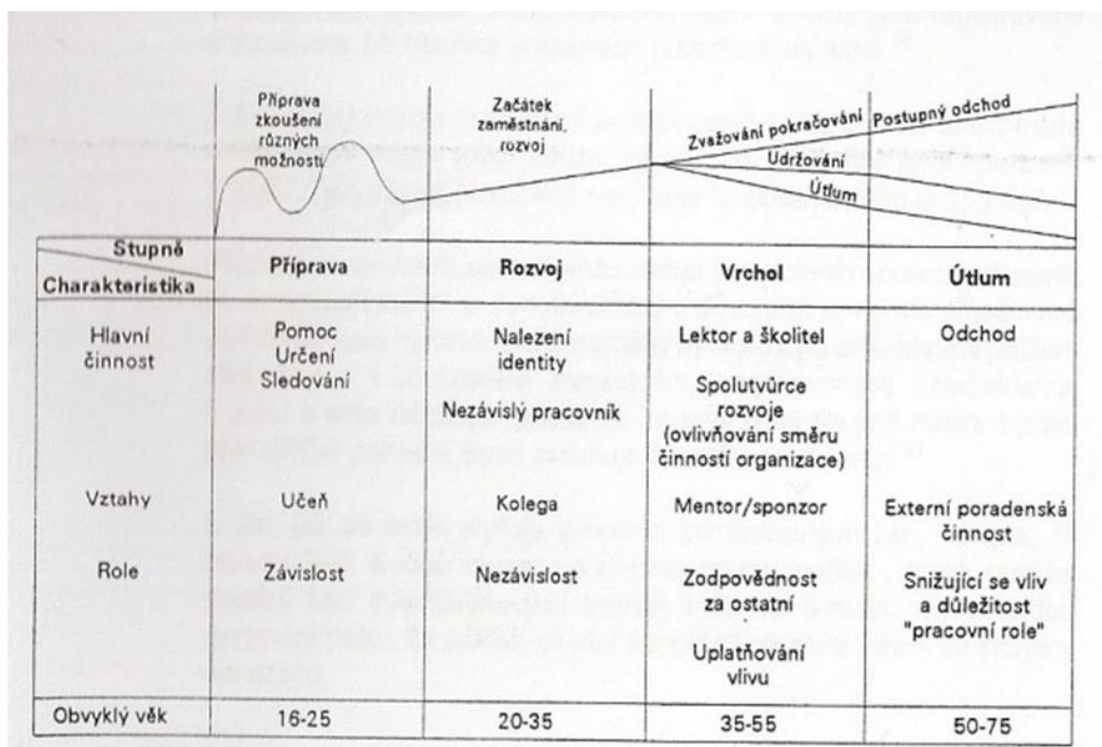
Pan George T. Milkovich a John W. Boudreau (1993) uvádí čtyři etapy kariéry:

1. **Etapa přípravy** – v tomto období si mladý člověk musí ujasnit své zájmy, schopnosti a dovednosti, které může uplatňovat na trhu práce. Důležitou roli hraje i dosažený stupeň vzdělání člověka a jeho dosavadní zkušenosti (= praxe). Při nástupu na pracovní pozici se z jedince stává učeň, kterého je potřeba nejdříve zaškolit. Výsledkem zaškolení je odchod pracovníka z podniku nebo další stádium rozvoje jeho pracovní pozice.
2. **Etapa rozvoje a angažovanosti** – v této etapě se z pracovníka stává plnohodnotný zaměstnanec podniku. Nevystupuje už jako učeň, ale pracovní

kolega, který je schopný samostatně pracovat na jednotlivých úkolech. Kariéra člověka se vyvíjí a naskytují se mu další možnosti, jako je kariérní růst či nabídka jiné práce.

3. **Etapa vrcholu** – zaměstnanec je důležitou částí pracovního týmu podniku, což ovlivňuje jeho pracovní úspěch. Organizace je v pozici, ve které může využívat vědomosti a zkušenosti daného pracovníka k efektivnímu růstu organizace. Jedinec je schopen zaučovat, vést a řídit své mladší kolegy. Pracovník je na základě svých úspěchů patřičně platově i společensky ohodnocen. V této etapě může dojít ke zlomu, kdy zaměstnanec z důvodu pracovního neuspokojení ukončí dosavadní kariéru a hledá si jiné zaměstnání.
4. **Etapa útlumu** – neboli etapa odchodu. Pracovník má bohaté pracovní zkušenosti, kterými může přispět při poradenské činnosti podniku, ale dochází k útlumu pracovní výkonnosti, což má za důsledek postupné snižování pracovních úloh a i odpovědností. Postupem času člověk zcela odchází do důchodu.

Obrázek 2: Etapy kariéry



Zdroj: George T. Milkovich; John W. Boudreau (1993).

2.4. Diskriminace

O diskriminaci neboli o nerovnosti se v dnešní době velmi diskutuje. Způsob rovného zacházení byl zahrnut již před vznikem samotného Antidiskriminačního zákona v Zákoníku práce, Listině základních práv a svobod a v Zákoně o zaměstnanosti.

Po vstupu do Evropské unie byla Česká republika nucena začít se o tuto problematiku více zajímat. V zákoně nalezneme, co lze považovat za diskriminaci a co nikoliv, druhy diskriminace, způsob jakým se jí bránit a informace kde hledat pomoc, v případě že se s diskriminací setkáme (Štěpánková, 2010).

Většina z nás se za svůj život s určitým druhem diskriminace již setkala. Buď jsme ji sami zažili na „vlastní kůži“ nebo jsme se o ní od někoho doslechli z vyprávění. Autorky Spoustová, Králíková-Lužaić a Fialová (2008, str. 8) uvádějí: *„Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak, než s ostatními lidmi z důvodu:*

- 1. rasy nebo etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru,*
- 2. z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, zdravotního stavu, sociálního původu, genetických znaků, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.“*

Koldinská (2010, str. 13) uvádí: *„Za diskriminaci lze tedy označit porušení rovnosti zakotvené právem. Diskriminací bude dále takové jednání či opomenutí spočívající v neoprávněném rozlišování či znevýhodnění určité skupiny ve vztahu ke skupině jiné, jež ve svém důsledku může přivodit jedinci či celé skupině újmu peněžité či morální povahy“.*

2.4.1. Druhy diskriminace

O diskriminaci můžeme mluvit i v takovém případě, ve kterém je neúmyslná či dokonce nevědomá. Člověk, který nezná zákony a pravidla se během svého života může nevědomky dostat do situace, ve které bude vystupovat jako diskriminující.

Důvodů k diskriminaci se uvádí několik. Nejčastěji se můžeme setkat s diskriminací na základě rasy, pohlaví, věku, barvě pleti, sexuální orientaci, víře nebo zdravotnímu stavu.

Základním dělením diskriminace je rozlišení pozitivní a negativní diskriminace. Pozitivní diskriminace znamená takové chování nebo soubor opatření, které na základě diskriminačních kritérií záměrně zvýhodňují jedince či skupinu jindy znevýhodňované. Tento druh diskriminace je za určitých podmínek povolen. I když je negativní diskriminace zakázaná, i přesto se však děje. V případě, ve kterém jsou v určitých zaměstnáních zvýhodňováni muži, jedná se o znevýhodňování žen, neboli o negativní diskriminaci. Tento příklad platí i opačně. Když jsou zvýhodňovány ženy, jedná se o negativní diskriminaci mužů (Bobek, 2007).

Diskriminace se dále rozděluje na přímou a nepřímou. Za přímou diskriminaci se považuje takové jednání, které ve srovnatelné situaci zachází s jednou osobou méně příznivě než s jinou, na základě výše uvedených diskriminačních důvodů. Nepřímá diskriminace je v praxi těžko prokazatelné, neboť se jedná o jednání, které je založené na neutrálním ustanovení obecně platném pro všechny (Fialová, 2010).

2.4.2. Formy diskriminace

Za formy diskriminace považujeme obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Obtěžování je chování jedince, který používá zastrašování, ponižování, urážení nebo nepřátelské chování ke snížení důstojnosti jiné osoby. V případě ve kterém má obtěžování sexuální charakter, mluvíme o sexuálním obtěžování (Fialová, 2010).

Pan Jouza (2009, str.26) uvádí: „*Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení nebo následky, které jsou reakcí na uplatnění práva podle zákona. Jedná se zejména o reakci na žalobu. Nebo zahájení jiného řízení ve věci ochrany před diskriminací. Není přitom rozhodující, zda se jedná o iniciativu ve vlastním zájmu, nebo v zájmu jiného. Zahrnuje jak případ, kdy pronásledovaná osoba není totožná s obětí diskriminace, tak i případ, kdy se jedná o stejnou osobu. Jinými osobami mohou být např. svědek, spolupracovník nebo osoba, která poškozenému pomohla podat žalobu, pokud je tato osoba vystavena uvedenému nepříznivému zacházení.*“

Pokynem k diskriminaci se rozumí zneužívání moci nadřízeného, který na základě svého postavení může nabádat své podřízené k diskriminování další osoby. Navádění k diskriminaci je potom chování jedince, který se snaží pomocí přesvědčování, podněcování a utvrzování přimět druhého člověka k diskriminaci třetí osoby (Fialová, 2010).

2.4.3. Diskriminace žen

Na trhu práce se vyskytuje takzvaná genderová nerovnost, kdy jsou ženy diskriminovány z důvodu svého pohlaví (Koldinská, 2010).

Znevýhodňování a diskriminace žen na trhu práce jsou velmi často řešená témata. Současné formy diskriminace vyplývají ze strukturálních změn na trhu práce v posledních 20 letech, z nárůstu odlišnosti mezd a nejistoty i konkurence při získávání pracovní pozice. V současné době je většina typů diskriminace spojována s mateřstvím. S diskriminací se setkávají ženy z různých vzdělanostních skupin. Určité formy se však odlišují na základě dosaženého vzdělání a také podle toho, jak se ženy dokáží vyvarovat faktorům a situacím, které by je mohly určitým způsobem znevýhodňovat (Křížková, 2011).

Mezi modely genderové nerovnosti řadíme nejčastěji tato kritéria:

- **Kritérium průměrné mzdy** – ženy dostávají za vykonanou práci průměrně o 20-30% méně peněz než muži (Bobek, 2007).
- **Kritérium dalších příjmů** – navzdory existenci zákonů o rovných příležitostech na trhu práce, je skutečnost pro ženy mnohdy jiná.
- **Kritérium profesionálního postupu** – ženy jsou většinou zaměstnávány na nižších pracovních pozicích než muži, i když mají stejnou úroveň vzdělání.
- **Kritérium pracovního úvazku** – ženy jsou mnohem častěji než muži zaměstnávány na částečný pracovní úvazek. Z důvodu skloubení pracovního života a rodiny, však v takovém případě nemají moc šancí dosáhnout kariérního postupu (Křížková, 2011).

2.5. Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce

Diskriminace na základě pohlaví představuje formu znevýhodňování žen a mužů bez přihlídnutí k individuálním schopnostem a dovednostem daného jedince. Jedinci

zasazení diskriminací na základě svého pohlaví mají pouze omezenou možnost uplatnit svá práva na základě rovných podmínek příležitosti (Veřejný ochránce práv, [b.r.]).

Zaměstnavatel je povinen zajistit svým zaměstnancům stejné pracovní podmínky bez ohledu na věk, pohlaví, vyznání, sexuální orientaci nebo barvu pleti. Jedná se především o rovné zacházení, shodné podmínky při odměňování za vykonanou práci stejného druhu, umožnění kariérního růstu a zvyšování kvalifikace zaměstnanců (Spoustová, 2007).

V životě ženy hraje seberealizace velmi důležitou roli. Ženy se vedle své rodiny chtějí věnovat i práci a nebýt pouze jenom ženou v domácnosti. Ženy s malými dětmi mají při budování své kariéry jen omezené možnosti k dosažení vyššího vzdělání nebo získání další profesní kvalifikace. Z důvodu mateřských povinností jsou ženy diskriminovány. Ve většině případů se své práce vzdají právě ony. Nerovné postavení žen na trhu práce je možné změnit potřebnou snahou zavádět genderovou rovnost nejen v soukromém životě, ale i na trhu práce společně se zpochybňováním stereotypů o mužích a ženách.

2.5.1. Ženy na trhu práce

Ženy jsou na trhu práce oproti mužům značně znevýhodňovány, avšak v České republice je zaměstnanost žen jednou z nejvyšších na celém světě. Pro ženy znamená práce převážně vidinu finančního zajištění sebe i své rodiny a tudíž hraje práce v životě ženy jednu z nejdůležitějších hodnot. Zároveň práce poskytuje ženám určitou nezávislost a jistotu, i v pokročilém věku nebo nemoci. Většina žen shledává práci jako zajímavý a obohacující prostředek ve svém životě (Křížková; Hašková, 2003).

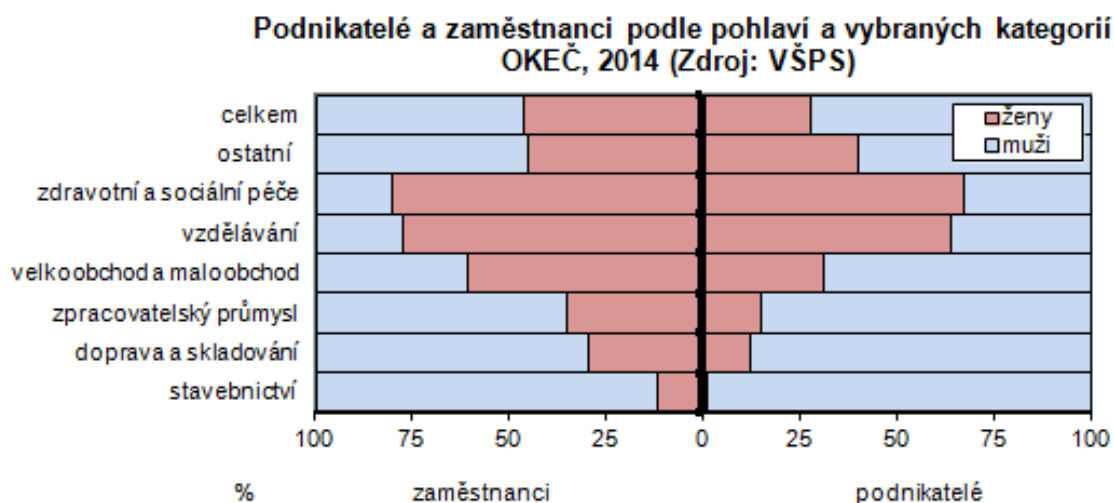
Tabulka 1: Skupiny lidí považované za nejvíce znevýhodněné na trhu práce (podle výběru mužů a žen)

Nejvíce znevýhodněné skupiny	vybralo % mužů	vybralo % žen	celkem
Ženy s dětmi v předškolním věku	67	73	70
Lidé s nízkým vzděláním	66	63	64
Ženy staršího věku	61	67	64
Ženy po mateřské dovolené	54	64	59
Lidé zdravotně handicapovaní	57	53	55

Zdroj: Český statistický úřad: Průzkum veřejného mínění o postavení na trhu práce (<https://www.czso.cz>).

Na základě výše uvedené tabulky vyplývá, že ženy s dětmi v předškolním věku, ženy po mateřské dovolené a ženy staršího věku jsou třemi z pěti nejvíce znevýhodňovaných skupin na trhu práce.

Obrázek 3: Zastoupení žen v řadách zaměstnanců a podnikatelů



Zdroj: Český statistický úřad: Gender – práce a mzdy (<https://www.czso.cz>).

V roli podnikatelů (zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných) se nacházelo za rok 2014 přibližně 11 % zaměstnaných žen a 21,6 % zaměstnaných mužů. Ženy dominují jako podnikatelky, ale i zaměstnankyně v oblasti zdravotní

a sociální péče. Muži převažují ve stavebnictví daleko více jako podnikatelé, než zaměstnanci. Naproti tomu dominují jako zaměstnanci v dopravě, skladování a ve zpracovatelském průmyslu.

2.5.2. Rovné pracovní příležitosti mužů a žen na trhu práce

Toto téma se dotýká téměř každého z nás. Tudíž není překvapením, že se stalo jedním z velmi diskutovaných témat poslední doby. Z tohoto důvodu je problematice rovných pracovních příležitostí pro muže a ženy věnováno hodně pozornosti. K dosažení rovnosti mužů a žen je předpoklad zásady rovnosti mezi občany, která zároveň patří mezi základní principy fungování demokratické společnosti. Důvodem nerovnosti mezi muži a ženami je především fakt, že ženy musí bojovat s překážkami, které jsou hluboce zakořeněné v kultuře, sociálním prostředí a tradičních rolích společnosti.

I když není pro každého jedince kariérní postup tak důležitý, představuje práce pro většinu lidí uspokojení pocitové, materiální a emoční stránky. V případě špatně zvolené profese nebo ztráty/nedostatku práce může jedinec začít pociťovat frustraci. Lidé se dělí do jednotlivých skupin nezaměstnanosti podle určitých kritérií. Mezi nejčastější patří věk, pohlaví, vzdělání a sociální stratifikace. Nezaměstnanost neohrožuje všechny skupiny stejně. Jsou zde značné rozdíly a tudíž i odlišné reakce (Křížková; Hašková, 2003).

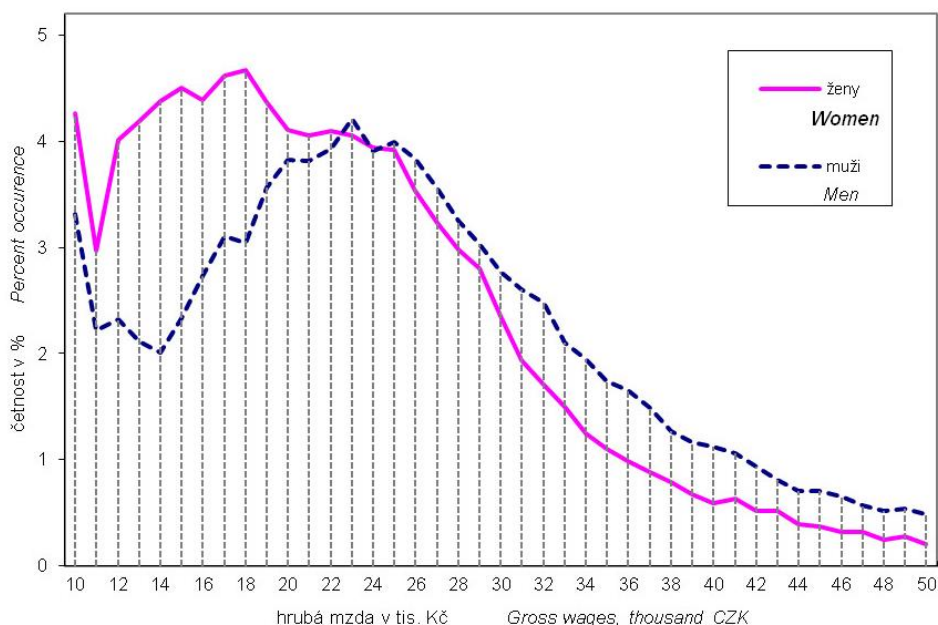
2.5.3. Rozdílné hodnocení práce žen a mužů

Rovné odměňování je stanoveno Evropským zákonem. Bez ohledu na pohlaví, má každý nárok za provedený pracovní úkol dostat stejnou mzdu (= odměnu za vykonanou práci). Mzda může být peněžité i nepeněžité plnění ze strany zaměstnavatele.

Z níže uvedeného obrázku vyplývá, že v roce 2014 dosahovalo 4% zaměstnaných žen hrubé mzdy ve výši 18 000 Kč a 3,5% zaměstnaných mužů poté dosahovalo částky 24 000 Kč. Nejnižší průměrnou hrubou mzdu za rok 2014 ve výši 11 000 Kč dostávalo 3% zaměstnaných žen a 2% zaměstnaných mužů ve výši 14 000 Kč.

Obrázek 4: Rozdělení mezd žen a mužů v roce 2014

Distribution of wages of women and men in 2014



Zdroj: Český statistický úřad: Zaostřeno na muže a ženy (<https://www.czso.cz>).

Na českém trhu představuje žena s rodinou pro zaměstnavatele určitou nejistotu a potenciální možnost získání neperspektivní pracovní síly. S narůstajícím věkem žen s dětmi se jeví pro zaměstnavatele jako lepší alternativa zaměstnat mladé, bezdětné a svobodné ženy, popřípadě i muže. Z tohoto důvodu postupem času ženy snižují své nároky na pracovní pozici i platové ohodnocení. V minulosti nebylo v České republice zvykem měnit své zaměstnání tak často, jako je tomu v dnešní době. Při ztrátě svého zaměstnání se většina žen styděla, cítila se bezradná a zbytečná, i v takových případech, ve kterých ztráta zaměstnání nebyla jejich vinou.

Rozdílné finanční ohodnocení žen a mužů za stejnou pracovní pozici dokazuje existenci diskriminace na trhu práce v České republice. Existuje zde takzvaný skleněný strop. Jedná se o neviditelnou bariéru, která znemožňuje ženám (nebo jiným znevýhodňovaným skupinám) postup na vyšší pracovní pozice. Podíl žen na vedoucích a řídicích pozicích v ČR je oproti mužům poloviční. Ženy nalezneme jen v opravdu minimálním počtu na pracovních pozicích nebo v oborech, které jsou často označovány jako mužské. Tyto pracovní pozice jsou prestižní a velmi dobře placené. Jedná se například o prezidenty a ředitele velkých organizací a podniků (ženy tvoří pouze

7 %), vedoucí pracovníky ve stavebnictví a zeměměřičství (5 % žen) (Čermáková, 2002).

Ženská práce je považována jako druhořadá. Na první pozici se vyskytuje mužská práce. Muži jsou považováni za lepší pracovníky, jelikož jsou ženy vnímány jako labilnější, méně kompetentní a obecně málo perspektivní. Tento úhel pohledu nepřipouští schopnosti, dovednosti a předpoklady každého jedince zvláště ke zvládnutí pracovního úkolu nebo dané pracovní činnosti.

Rodinné a mateřské povinnosti žen, jsou údajným důvodem nedostatečné perspektivnosti, stability a kompetentnosti žen, jelikož při mateřských a rodinných povinnostech ženy často chybí v práci (krátkodobě nebo dlouhodobě). Neberou se ohledy ani na skutečnost, že jsou ženy převážně svému zaměstnavateli, v rámci pracovní úrovně, loajální, a i když dostanou nabídku nového pracovního místa, impulzivně ze svého stávajícího zaměstnání neodchází. Tyto poznatky poukazují na fakt, že se zaměstnanci stále řídí tradičními předsudky, co se týče zaměstnávání žen a mužů (Vodáková, 2003).

3. Cíl a metodika práce

Cílem této bakalářské práce je zhodnocení situace absolventek, které se nachází v počáteční etapě své kariéry ve vybrané organizaci a následné navržení změn vedoucích ke zlepšení současného stavu. Organizace, která byla zvolena pro účely tohoto výzkumu, je ALFUN a.s.

Na základě dostupné literatury (české i zahraniční), byla vypracována literární rešerše, která se zabývá danou problematikou. Nastudování potřebné literatury bylo potřebné ke zhodnocení současného stavu a navržení změn ke zlepšení daného stavu. Zdrojem těchto informací jsou knihy z Akademické knihovny Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a městské knihovny v Lišově. Poznátky z literární rešerše jsou dále použity v praktické části.

Charakteristika zkoumané organizace byla vytvořena na základě informací získaných rozhovorem s pracovníci z personálního oddělení, údajů uvedených na webových stránkách organizace a z výroční zprávy organizace.

Zhodnocení stavu absolventek, které se nachází v počáteční etapě své kariéry ve vybrané organizaci, bylo rozděleno do dvou fází. Nejprve bylo nutno získat informace o situaci zaměstnávání absolventek, které se nachází v dané organizaci. Tyto informace byly získány rozhovorem s pracovníci personálního oddělení organizace AFLUN a.s. Druhou fází bylo zjištění názorů samotných absolventek. Zdrojem těchto informací bylo dotazníkové šetření.

Polostrukturovaný rozhovor s pracovníci personálního oddělení byl uskutečněn za účelem získání informací potřebných k charakterizování organizace a popsání současného stavu přijímání absolventek škol. Rozhovor probíhal na základě předem připravené kostry, která byla tvořena předem stanovenými okruhy otázek. Okruhy:

- Charakteristika organizace
- Současná situace v podniku
- Zaměstnávání absolventů
- Kariérní růst
- Diskriminace
- Genderové postavení
- Vztahy na pracovišti

V průběhu rozhovoru bylo autorkou prováděno pozorování. Zejména byl zkoumán projev zaměstnankyně personálního oddělení a vstřícnost odpovídat na položené otázky.

Za nejvhodnější metodu ke sběru dat od zaměstnanců dané organizace bylo zvoleno dotazníkové šetření. Toto šetření bylo provedeno v první polovině března roku 2016. Byly vytvořeny dvě formy dotazníku. V první řadě se jednalo o klasickou tištěnou formu dotazníku, který byl rozdán mezi absolventky organizace. Druhá verze dotazníku byla vytvořena online s totožnými otázkami, jako u tištěné formy. Odkaz na online verzi dotazníku byl rozeslán pracovníci personálního oddělení na emailové adresy zaměstnaných absolventek.

Dotazník (viz. Příloha č. 1) byl vytvořen v programu Microsoft Word 2010. V hlavičce dotazníku se nachází krátký úvod, ve kterém je vysvětlen účel dotazníkového šetření a ujištění o jeho anonymitě. Dotazník je tvořen 23 otázkami, které byly vybrány na základě studia odborné literatury. Nejčastěji byly použity otázky uzavřené, u kterých je uvedeno několik možností odpovědi. Respondentky si u těchto otázek vybíraly právě jednu odpověď. V dotazníku jsou však také použity otázky zcela otevřené, u kterých není nabízena žádná odpověď a otázky polootevřené, které představují kombinaci otázek uzavřených a otevřených.

Výsledky dotazníkového šetření byly zpracovány do grafů a tabulek pomocí programů Microsoft Word 2010 a Microsoft Excel 2010. Následně byly jednotlivé výsledky slovně okomentovány.

Návrhy změn či opatření ke zlepšení situace dané organizace byly vytvořeny na základě výsledků dotazníkového šetření a rozhovoru s pracovníci personálního oddělení.

4. Praktická část

4.1. Charakteristika organizace

Obrázek 5: Logo společnosti



Zdroj: Alfun metal service center (<http://www.alfun.cz/images/PDF/ALFUN-2014.pdf>).

Název společnosti: ALFUN a.s.

Sídlo společnosti: Bruntál, Zahradní ulice 1610/40, 792 01

Vznik společnosti: 18. ledna 1999

Identifikační číslo: 25828649

Základní kapitál společnosti činí 13 500 000 Kč. Dne 1. ledna 2004 změnila společnost právní formu ze společnosti s ručením omezeným na akciovou společnost.

Její jméno vzniklo sloučením písmen AL (chemická značka hliníku) a anglického výrazu FUN (zábava). Jednoduše přeloženo „hliník hrou“. Z názvu společnosti je zřejmý původní podnikatelský záměr – obchod s hliníkem a jeho slitinami.

Společnost ALFUN a.s. je moderním evropským centrem, které nabízí svým zákazníkům široký sortiment plechů a pásů vyrobených z hliníku, oceli, pozinkované oceli, nerezí a mědi. Důležitou součástí široké nabídky pro zákazníky ze všech oblastí průmyslu jsou hliníkové desky, profily a od roku 2014 také nerezové tyče. Firma má zavedený systém řízení jakosti ISO 9001:2000, který je důsledně uplatňován v řízení firmy.

Firma má sídlo v Bruntále, kde je nejenom hlavní sklad, ale také servisní centrum vybavené linkami pro podélné i příčné dělení plechů a pásů a pilami na řezání hliníkových desek. Svým zaměřením je ALFUN a.s. společností, která umí uspokojit požadavky malých i velkých zákazníků, bez ohledu na požadované množství. Pro podporu prodeje a další zkvalitnění služeb zákazníkům jsou k dispozici servisní

centra v Radonicích u Prahy, Českých Budějovicích a v Seredi na Slovensku. Dále má firma obchodní zastoupení v Rakousku, Maďarsku a v Polsku. Během dlouholetého působení na trhu je dnes ALFUN a.s. firmou, která zdaleka neobsluhuje zákazníky pouze na území Čech, Moravy a Slezska, ale stala se významným evropským hráčem ve svém oboru. Společnost ALFUN a.s. aktuálně zaměstnává okolo 250 zaměstnanců. Z tohoto počtu je 11 absolventek, na které se ve své práci zaměřuji.

4.2. Zhodnocení současného stavu v organizaci

Rozhovor jsem uskutečnila s pracovnící personálního oddělení. Pracovnicí byla příjemná, sympatická a velmi vstřícná žena ve věku 30 – 45 let. Její šaty působily elegantním dojmem, což podtrhl i fakt, že pracovnice měla brýle. Paní odpovídala vstřícně, své odpovědi si velice pečlivě rozmyslela a bylo vidět, že nad nimi opravdu přemýšlí a snaží se odpovědět co nejlépe. Při rozhovoru seděla uvolněně, pořád se usmívala a měla jsem dojem, že by si ochotně povídala i nadále.

Z rozhovoru, který jsem uskutečnila s pracovnící personálního oddělení společnosti ALFUN a.s. mohu učinit následující zhodnocení.

4.2.1. Zaměstnávání absolventů

Společnost se přijímání absolventů nebrání, právě naopak. V současné době společnost nabízí dvě pracovní pozice, u kterých je uvedeno, že jsou vhodné i pro absolventy škol. Tudíž se společnost ALFUN a.s. staví k zaměstnávání absolventů velmi kladně. Při zaměstnávání absolventů plynou zaměstnavatelům určité výhody, ale samozřejmě hrozí také nevýhody.

V dotazníkovém šetření jsem se respondentek dotazovala, které výhody a nevýhody při zaměstnávání absolventů plynou, dle jejich názoru, zaměstnavatelům. Na tuto skutečnost jsem se také zeptala pracovnice personálního oddělení. Ta shledává jako hlavní výhody zaměstnávání absolventů jejich flexibilitu, nové teoretické znalosti, jazykové schopnosti a na prvním místě jejich nezatíženost na předchozí pracovní návyky. Hlavními nedostatky absolventů jsou podle ní potom nereálné představy o výši mzdy a nedostatek pracovních zkušeností. Tyto nedostatky však pracovnice personálního oddělení neshledává jako vážné důvody k nezaměstnávání absolventů škol.

4.2.2. Kariérní růst

Organizace nabízí zaměstnancům, kteří jsou šikovní a pro firmu přínosní, možnost kariérního růstu. Možnost postupu ve své kariéře je pro mnohé pracovníky velmi důležitým faktorem. Především pro absolventy škol, kteří nastoupí do svého prvního zaměstnání, je tato možnost velice lákavá. Mladý jedinec je nadšený z finančního osamostatnění a představa většího množství peněžních prostředků je pro většinu z nich dobrým motivačním prostředkem k sebezdokonalení.

Kariérního růstu může člověk dosáhnout i prostřednictvím svého dalšího vzdělání nebo absolvováním odborných kurzů, které se vztahují k jejich profesi. Společnost nebrání těmto zaměstnancům zvyšovat svou kvalifikaci, ale ani ji aktivně nepodporuje.

4.2.3. Diskriminace

Veškeré možnosti zaměstnávání této společnosti jsou nastaveny tak, aby nikdo nebyl vyloučen z možnosti pracovní pozici získat. Téměř všechny ženy, které pracují v této společnosti, pracují v kanceláři a věnují se ekonomické činnosti. Tento fakt je ovlivněn tím, že společnost provádí strojírenskou činnost, u které se předpokládá, že ji budou vykonávat převážně muži.

Organizace diskriminační jednání neschvaluje a snaží se, aby k ní na pracovištích nedocházelo. V minulosti se společnost musela potýkat s několika případy diskriminace v řadách svých zaměstnanců. Pracovnice personálního oddělení sama uvádí, že je velmi těžké takové jednání podchytit včas, a proto již v minulosti, z tohoto důvodu organizace ztratila několik zaměstnanců. Odhalení viníci byli exemplárně potrestáni. V současné době se vedení společnosti s žádným případem diskriminace zabývat nemusí, což hodnotí velmi pozitivně.

4.2.4. Genderové postavení

Další otázka, na kterou jsem se pracovnice ptala, se týkala postavení žen a mužů v organizaci. Společnost se údajně snaží odbourat genderové stereotypy a proto, pokud podnik nabízí práci, nebere ohled na pohlaví jedince, který se na pracovní pozici hlásí. Společnosti více záleží na zkušenostech, znalostech, odborné praxi, vlastnostech a vystupování zájemců o danou pracovní pozici než na tom, zda se jedná o ženu

či muže. I přes tuto snahu, se až na pár výjimek, stále nacházejí na nejvyšších pracovních pozicích této organizaci převážně muži.

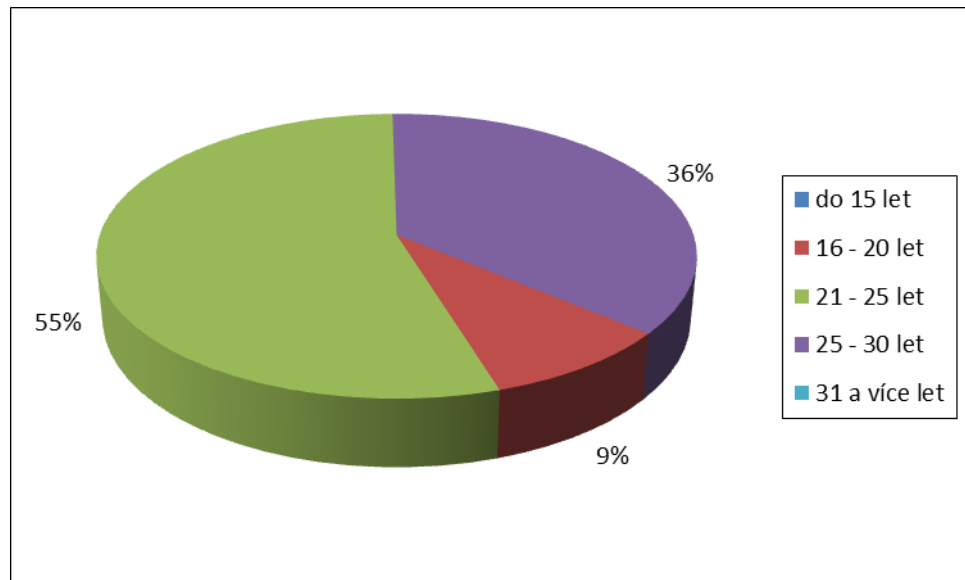
4.2.5. Vztahy na pracovišti

Pracoviště společnosti ALFUN a.s. jsou rozdělena na dvě části, a to kanceláře a halu, ve které se nachází skladový prostor materiálu a pila. V kancelářích pracují převážně ženy a v halách poté muži. Pracovníci skladu se mezi sebou dobře znají a panuje mezi nimi uvolněná atmosféra, což platí i pro pracovní kolektiv v kancelářích. Jelikož jsou tyto prostory od sebe ale oddělené, pracovníci skladu a kanceláří se moc často nevidají a z tohoto důvodu se tito zaměstnanci společnosti mezi sebou moc neznají. Dochází mezi nimi k nejnutnější komunikaci, která se převážně týká pracovních záležitostí. I přes tuto skutečnost považuje pracovnice personálního oddělení společnosti, pracovní klima za přijatelné.

4.3. Výsledky dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo všech 11 absolventek, které pracují ve společnosti ALFUN a.s. Věkové složení a nejvyšší dosažené vzdělání respondentů jsou znázorněny v následujících grafech.

Graf 1: Kolik je Vám let?

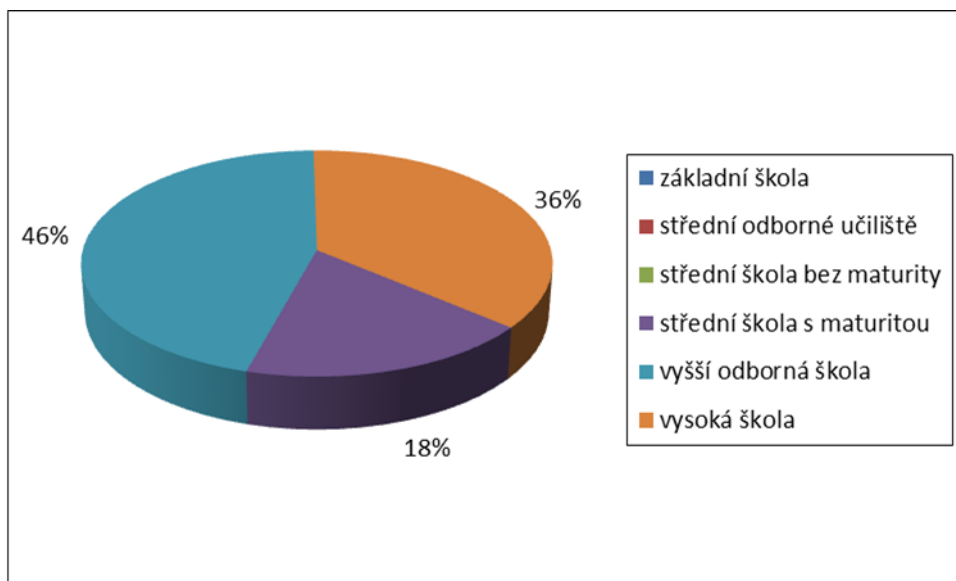


Zdroj: vlastní šetření

Největší zastoupení mezi respondentkami této organizace je věková skupina od 21 let do 25 let. Respondentky v této skupině tvoří celých 55 % všech zúčastněných dotazníkového šetření. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou je v rozmezí věku 25 až 30 let. Ty představují 36 % výzkumného souboru. Poslední skupinu tvoří 9 % respondentek, jejichž věk je v rozmezí 16 až 20 lety.

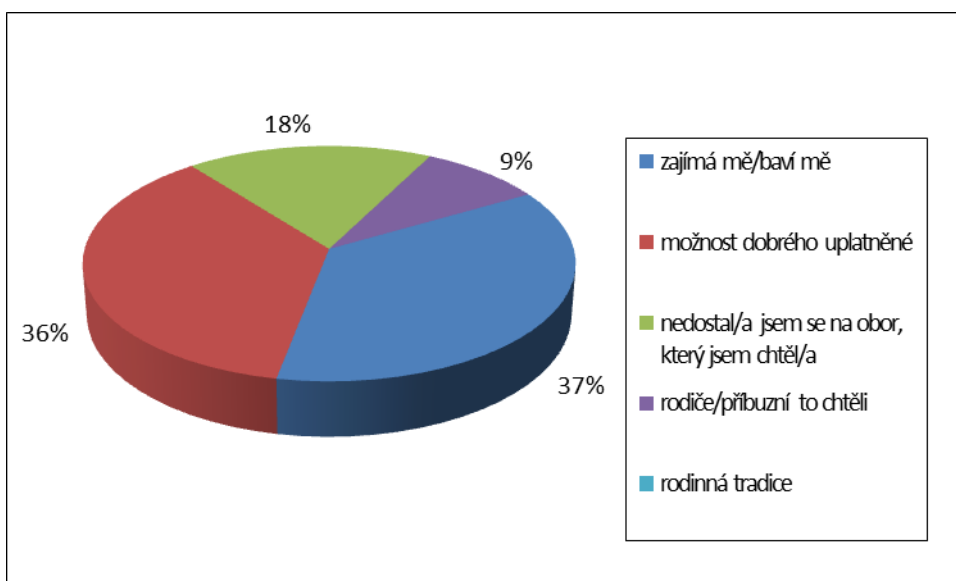
V následujícím grafu, který znázorňuje nejvyšší dosažené vzdělání absolventek v této organizaci, můžeme vyčíst, že jejich vzdělání dosahuje poměrně vysokou úroveň. 36 % respondentek totiž úspěšně absolvovalo vysokou školu. Vyšší odbornou školu vystudovalo dokonce 46 % z nich. Nejnižší dosažené vzdělání v tomto dotazníkovém šetření představuje střední škola s maturitou, která je nejvyšším dosaženým vzděláním pro 18 % respondentek. Na otázku týkající se zaměření studované školy, vybralo 10 z 11 možných respondentek ekonomické zaměření. Pouze 1 respondent studoval střední školu s maturitou s všeobecným zaměřením.

Graf 2: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Zdroj: vlastní šetření

Graf 3: Z jakého důvodu jste si vybral/a Vámi zvolené zaměření?



Zdroj: vlastní šetření

Při dotazování, jaký důvod byl hlavní, při výběru zaměření studované školy respondentek uvedlo téměř 37 % z nich, že je dané zaměření zajímavá/baví. O 1 % méně respondentek, než je v největší skupině, se nachází 36 % respondentek, pro které bylo rozhodujícím důvodem možnost dobrého uplatnění do budoucna. Domnívám se, že v tomto případě je hlavním důvodem možné finanční ohodnocení a vidina slibné kariéry. 18 % dotazovaných si zvolilo zaměření svého studia z důvodu, že se nedostaly na obor, který nejprve chtěly, a proto zvolily toto zaměření, na které se dostaly. V poslední skupině se nachází 9 %, které studovaly dané zaměření, jelikož to po nich

jejich rodiče nebo příbuzní vyžadovali. Ve většině těchto případů si rodiče/příbuzní kompenzují své sny a touhy na dětech.

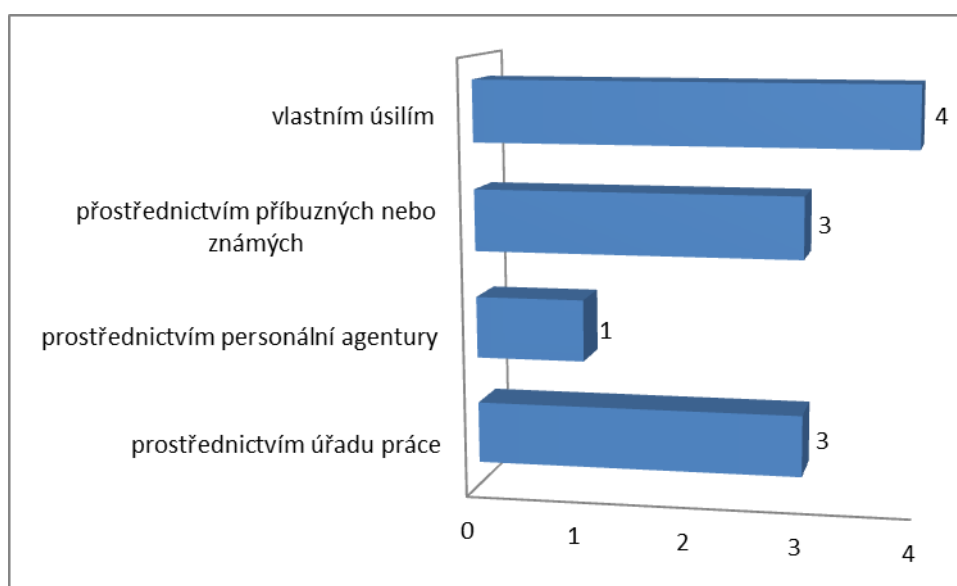
Tabulka 2: Vykonával/a jste během svého studia odbornou praxi?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano, v oboru, který jsem studoval/a	4	37 %
Ano, v jiném oboru než který jsem studoval/a	5	45 %
Ne	2	18 %

Zdroj: vlastní šetření

V průběhu vzdělání docházelo téměř 82 % respondentek na brigádní práce. Z tohoto počtu vykonávalo 37 % z nich praxi v oboru, který vystudovaly a 45 % v jiném oboru než který vystudovaly. Zbýlých 18 % respondentek se věnovalo pouze svému studiu. Nejvyšší dosažené vzdělání těchto dvou dívek je střední škola s maturitou. Domnívám se, že je to hlavní důvod, proč při svém studiu nevykonávaly odbornou praxi. Studenti vyšších odborných škol a vysokých škol jsou daleko více časově flexibilnější, jelikož velké procento z nich nemusí docházet do školy každý den, jako je tomu u středních škol.

Graf 4: Jakým způsobem jste získal/a Vaši první práci?



Zdroj: vlastní šetření

Následující otázka se zabývá, jakým způsobem získaly respondentky své první zaměstnání. 36 % respondentek získalo svojí první práci díky vlastnímu úsilí. Tyto dívky si samy hledaly práci, např.: prostřednictvím internetu či inzerátů a roznášením svých životopisů. Na druhém místě se umístily dvě skupiny zároveň. 27 % respondentek získalo svojí první pracovní pozici přes úřad práce a druhých 27 % získalo práci prostřednictvím svých příbuzných či známých. V dnešní době hraje doporučení od příbuzných či známých podstatně velkou roli. Čím dál tím více lidí, získává práci právě díky tomuto doporučení. Pouze jedna respondentka tohoto dotazníkové šetření získala svojí práci prostřednictvím personální agentury.

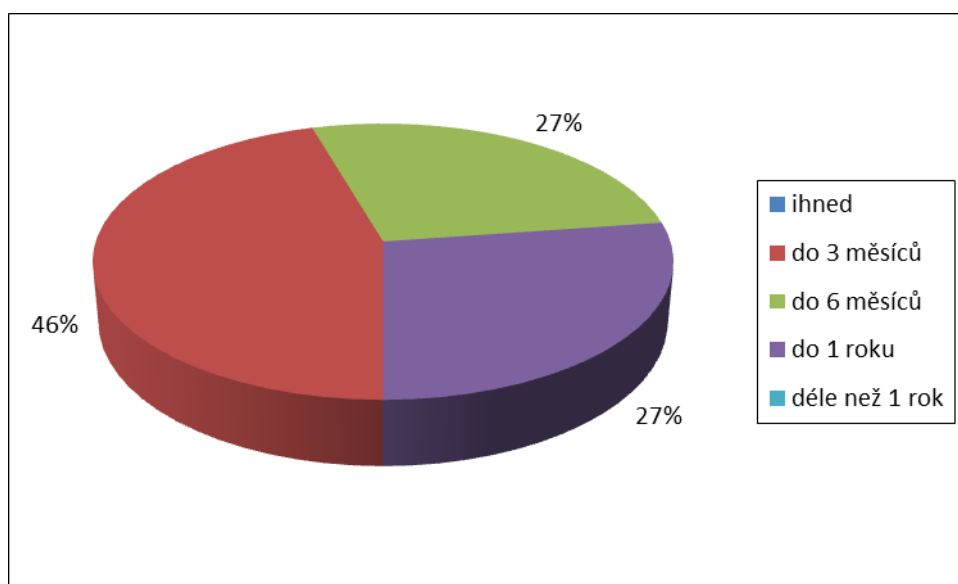
Tabulka 3: Byl pro Vás přechod ze školy na trh práce těžký?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Rozhodně ano	1	9 %
Spíše ano	6	55 %
Spíše ne	4	36 %
Rozhodně ne	0	0 %

Zdroj: vlastní šetření

Přechod jedinců ze škol na trh práce může být pro značné procento lidí obtížným obdobím. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že ani jedna respondentka neshledává toto období za bezproblémové. Pro téměř 55 % z nich, bylo toto období těžké. Jedna respondentka dokonce uvedla, že právě toto období v jejím životě bylo velmi obtížným. Na druhé straně 36 % respondentek uvedlo, že přechod do zaměstnání pro ně nepředstavoval těžké období, i když se mohly setkat s určitými problémy, které s tímto obdobím souvisí.

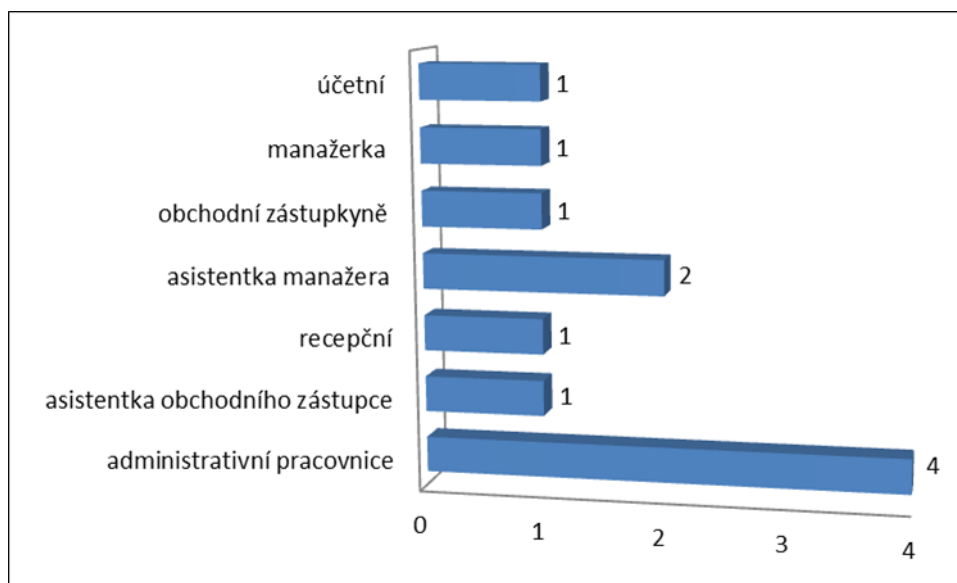
Graf 5: Jak dlouho jste po dokončení studia získali svojí první práci?



Zdroj: vlastní šetření

Po ukončení studia hledalo 46 % respondentek pracovní pozici méně než 3 měsíce. Zbýlých 54 % respondentek se rozdělilo na dvě skupiny s relativní četností 27 %. První polovina našla své zaměstnání do 6 měsíců po ukončení studia, druhé to však trvalo téměř 1 rok. Největší problém najít práci, měly ty, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání představuje střední škola s maturitou.

Graf 6: Jaká je Vaše pracovní pozice ve firmě?



Zdroj: vlastní šetření

Další otázka byla zcela otevřená. Jednalo se o dotaz, jaká je pracovní pozice dané pracovnice. Nejvyššími vykonávanými funkcemi tohoto dotazníkové šetření jsou manažerka a obchodní zástupkyně. Nejvíce čtenou funkcí dotazovaných jsou administrativní pracovnice, které jsou čtyři. Dále mezi dotazovanými jsou dvě asistentky manažerů, jedna asistentka obchodního zástupce, jedna recepční a účetní.

Tabulka 4: Je pro Vás důležitější pracovat v oboru, který jste vystudoval/a nebo samotná skutečnost, že máte práci?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Pracovat v oboru, který jsem vystudoval/a	7	64 %
Mít práci	4	36 %

Zdroj: vlastní šetření

Na otázku, zda je pro respondentky důležité pracovat v oboru, který vystudovaly nebo samotná skutečnost, že mají alespoň nějakou práci, odpovědělo 64 % z nich, že je pro ně důležitější pracovat v oboru, který vystudovaly. Jedná se především o ty, které v předchozí otázce odpověděly, že je jejich zaměření baví/zajímá. Pro zbylých 36 % dotazovaných je důležitější, že mají alespoň nějakou práci.

Respondentky, které spadají do zmiňovaných 36 %, dále odpovídaly na otázku, zda jsou ochotné přijmout pracovní pozici i za předpokladu nižšího platového ohodnocení. Nezávisle na sobě, všichni odpověděly „spíše ano“. V případě, ve kterém je jedinec finančně zabezpečen, může věnovat svojí pozornost na rozvoj kariéry. Naopak jedinci, kteří nemají dostatek finančních prostředků, nebo živí sebe i rodinu je důležitější mít alespoň nějaký příjem než čekat na pracovní příležitost s vyšším finančním ohodnocením.

V následující otázce jsem se zaměřila na výhody při zaměstnávání čerstvých absolventů škol. Respondentky měly na výběr z několika možností, mezi kterými mohly zaškrtnout maximálně 5 odpovědí. Z výsledků vyplývá, že se nejvíce respondentek domnívá, že mezi hlavní výhody zaměstnávání absolventů škol patří dovednosti s počítačem a ostatní technikou a flexibilita těchto jedinců. Na druhém místě se se stejným počtem bodů umístily jazykové schopnosti a ochota dále se vzdělávat. Velmi významnou výhodou považují respondentky i nezatíženost na předchozí pracovní

návyky. Mezi další výhody patří otevřenost vůči firemní filosofii, nové teoretické znalosti a originalita nápadů. Nejméně bodů získaly právě nové teoretické znalosti, které dotazovaní respondenti považují za nejméně důležité.

Graf 7: Jaké výhody plynou zaměstnavatelům při přijímání absolventů škol?



Zdroj: vlastní šetření

Opakem výhod zaměstnávání absolventů škol jsou jejich nevýhody. Ty byly hlavním podmětem následující otázky. V té měly respondentky opět na výběr z několika možností, ze kterých mohly vybrat maximálně 3 odpovědi. Výsledky jsou poměrně vyrovnané. Nejčastěji byly vybírány nereálně představy o výši mzdy, pracovní době a pracovnímu zařazení. Se ztrátou jednoho bodu se na druhém místě umístil nedostatek praxe a pracovních zkušeností, které souvisí se zaměřením dané práce. Většina studentů se snaží si při svém studiu přivydělávat. Ne však každý má tu možnost, vykonávat odbornou praxi v oboru, který studuje. Na třetím místě se nachází nevýhoda v podobě nedostatečných schopností přizpůsobit se firemní filosofii. Nejméně závažnými nevýhodami jsou pro dotazované respondentky nízká úroveň pracovní morálky u absolventů a jejich nedostatečná schopnost proniknout do způsobu práce. Někteří jedinci, jsou šikovnější a přizpůsobivější – jiní naopak potřebují k přizpůsobení více času.

Graf 8: Jaké důvody jsou podle Vás pro zaměstnavatele jako klíčový důvod, proč NEpřijmout absolventa/ku?



Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 5: Skupiny pracovníků, kteří potřebují zvláštní péči.

Odpověď	Absolutní četnost
Starší lidé	4
Ženy s malými dětmi	4
Absolventi škol	3
Lidé s handicapem	7

Zdroj: vlastní šetření

Druhou zcela otevřenou otázkou, jsem v dotazníku použila ke zjištění, zda mají dívky, které se nachází v počáteční etapě své kariéry povědomí o tom, které skupiny lidí obecně řadíme mezi pracovníky, kteří potřebují v zaměstnání zvláštní péči. Celých 73 % respondentek si vzpomnělo alespoň na jednu skupinu těchto lidí. Pouze 27 % z celkového počtu si nevzpomnělo ani na jednu skupinu. Tuto skutečnost bych hodnotila kladně. Tudíž většina absolventek, které se účastnily tohoto výzkumu, mají určité povědomí, co se týče problematiky daného tématu. Nejvíce zakořeněnou skupinou jsou lidé, kteří mají určitý handicap. Na tuto skupinu lidí se vzpomnělo 7 dívek z 8 možných. 4 z těchto 8 respondentek si dále vzpomnělo na ženy s malými

děťmi a starší lidí. Na absolventy škol, si vzpomnělo pouze 38 %, což mě celkem zaskočilo. Ačkoliv samotné respondentky do této skupiny lidí patří, nemají o tom ani ponětí.

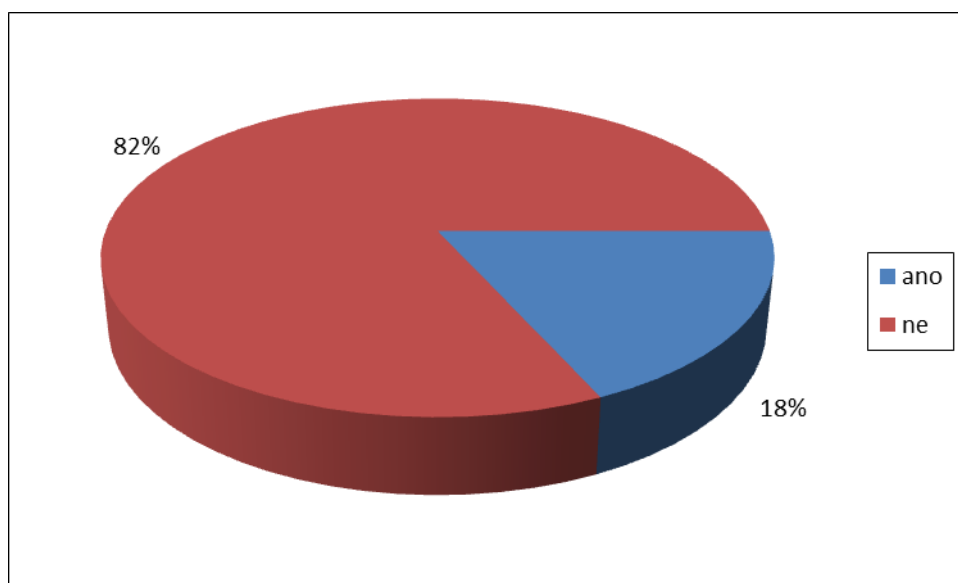
Tabulka 6: Cítíte se jako absolvent/ka znevýhodňováni na trhu práce?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Rozhodně ano	1	9 %
Spíše ano	3	27 %
Spíše ne	7	64 %
Rozhodně ne	0	0 %

Zdroj: vlastní šetření

S předchozí otázkou souvisí tato otázka, ve které jsem chtěla zjistit, zda se respondentky cítí jako absolventky škol na trhu práce znevýhodňovány. Na základě výzkumu pomocí dotazníkového šetření bylo zjištěno, že nikdo z dotazovaných se necítí zcela znevýhodňován na trhu práce. Největší zastoupení má skupina, kterou tvoří 64 % respondentek. Ty se spíše necítí být znevýhodňovány na trhu práce. Celých 36 % dotazovaných však s určitým pocitem znevýhodňování souhlasí. Jedna z respondentek se dokonce domnívá, že je na trhu práce jako absolventka rozhodně znevýhodňována.

Graf 9: Setkal/a jste se již na trhu práce s diskriminací?



Zdroj: vlastní šetření

Obrázek výše znázorňuje počet jedinců, kteří se na trhu práce setkali s diskriminací. Můžeme vyčíst, že 82 % respondentek se do dnešního dne s diskriminací na trhu práce neseťkalo. Zbýlých 18 % z nich však takové štěstí nemělo a již se s určitým druhem diskriminace na trhu práce setkalo. Těchto 18 % tvoří dvě ženy. Obě dvě se setkaly s obtěžováním. V jednom případě šlo dokonce o sexuální obtěžování. Tyto ženy se domnívají, že se staly obětí diskriminace, z důvodu jejich pohlaví.

Většina lidí se s určitým druhem diskriminace během svého kariérního života setká. Ať už je to v práci samotné nebo v době ve které si teprve pracovní místo hledáme. Mnoho zaměstnavatelů se dopouští diskriminačního jednání, aniž by o tom věděli nebo to bylo jejich záměrem. Stačí pouze špatně vyplněný inzerát při nabídce práce nebo jednání personálních pracovníků u pohovoru.

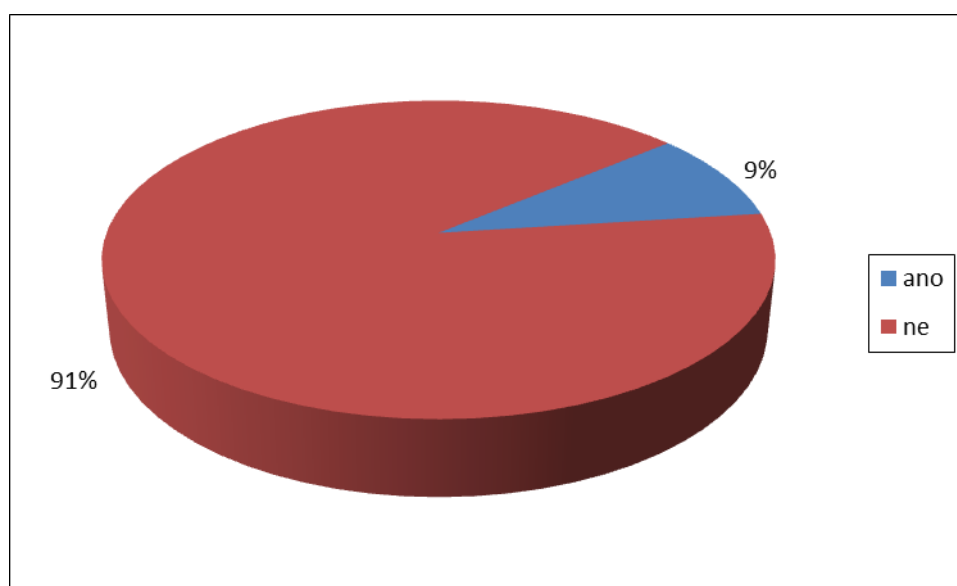
Tabulka 7: Myslíte si, že jsou podmínky na trhu práce stejné pro muže i ženy?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Rozhodně ano	0	0 %
Spíše ano	1	9 %
Spíše ne	8	73 %
Rozhodně ne	2	18 %

Zdroj: vlastní šetření

U této položky dotazníku, zjišťuji názory, zda se respondentky domnívají, že na trhu práce platí stejné podmínky pro muže i ženy. Ve výsledcích si můžeme všimnout, že až na jedinou výjimku, se zbylý počet respondentek domnívá, že na trhu práce neplatí stejné podmínky pro muže i ženy. 18 % dotazovaných zastává radikální názor, že podmínky nejsou rozhodně stejné. Odpovědi mohou být ovlivněné tím, že soubor respondentů je tvořen pouze ženami.

Graf 10: Máte děti?



Zdroj: vlastní šetření

Na otázku týkající se rodičovství odpovědělo, až na jednu výjimku, 91 % respondentek záporně. Tyto ženy jsou v současné době bezdětné. Tato skutečnost může být ovlivněna věkem respondentek. Většina z nich se nachází v rozmezí 21 až 25 roku svého života. Průměrný věk rodiček byl v roce 2014 29,5 roku. V současné době je trendem mít děti až v době, ve které je si člověk vybudoval již nějakou kariéru a je finančně i hmotně zabezpečen. V tomto dotazníkovém šetření má však pouze jedna žena děti. Její věk je v rozmezí 25 až 30 let.

S touto otázkou byla spojena i další položka dotazníku – otázka, která zjišťuje, zda je obtížné, jako rodička, sehnat práci. Jelikož na tuto otázku odpovídala pouze jedna z dotazovaných, nelze následující výsledky brát za průkazné. Respondentka vybrala za odpověď, že v jejím případě rodičovství spíše neztěžuje sehnání pracovní pozice.

Tabulka 8: Mají podle Vás ženy, které jsou na stejné pracovní pozici jako muži, nižší platové ohodnocení?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Rozhodně ano	3	27 %
Spíše ano	6	55 %
Spíše ne	2	18 %
Rozhodně ne	0	0 %

Zdroj: vlastní šetření

Poslední otázka dotazníku, je zaměřena na porovnání platového ohodnocení mužů a žen. Zajímalo mě především, zda si respondentky myslí, že mají ženy nižší platové ohodnocení než muži. Na tuto otázku odpověděla většina respondentek kladně. Pouze 18 % z nich spíše nesouhlasí. Lze tedy říci, že respondentky tohoto dotazníkového šetření jsou toho názoru, že ženy jsou oproti mužům finančně znevýhodňované. Jak jsem již uvedla dříve, tyto výsledky mohou být ovlivněné faktem, že všichni dotazovaní jsou ženy.

5. Zhodnocení stavu a návrh změn

5.1. Zhodnocení stavu

Předmětem výzkumu této bakalářské práce byly absolventky škol, které se nachází v počáteční etapě svého profesionálního vývoje. Na základě výzkumu ve společnosti ALFUN a.s., došlo ke zjištění několika skutečností.

Většina respondentek, která se účastnila dotazníkového šetření, si během svého studia přivydělávala. Lze tedy říci, že je z řad studentek poměrně vysoký zájem o brigádní práce. Ale už ne všichni, mají tu možnost vykonávat odbornou praxi v oboru, který studují. Tato skutečnost může mít pro mnoho studentek v budoucnosti negativní dopad, jelikož dosažená praxe je i nadále pro mnoho zaměstnavatelů hlavním faktorem, při přijímání pracovníků. To potvrdila i pracovnice personálního oddělení společnosti ALFUN a.s.

Přechod ze studií do zaměstnání označila valná většina respondentek za obtížné období v jejich životě. V tomto období, se každá z nich, setkala do jisté míry s řadou problémů spojených s tímto přechodem. Z rozhovoru s pracovnící personálního oddělení však vyplynulo, že se nově příchozím pracovníkům nevěnuje přílišná pozornost. Tyto pracovníci jsou pouze přiřazeni ke zkušenému zaměstnanci, který je v začátcích vede, ale jejich pocity a problémy s nimi nikdo neprobírá.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že mezi hlavní výhody, které plynou zaměstnavateli při přijímání absolventů škol, jsou především jejich flexibilita, dovednosti s PC a elektronikou, jazykové schopnosti a ochota se dál vzdělávat. I přes skutečnost, že respondentky mají zájem o další vzdělávání a kurzy, společnost je v tomto ohledu aktivně nepodporuje. Jedincům, kteří se chtějí dále vzdělávat, nebrání, ale ani je aktivně nepodporuje.

Vztahy na pracovišti lze pokládat za různorodé. Pracoviště je rozděleno na dvě části a v každé z nich převažují buď to muži, nebo naopak ženy. Pracovní kolektiv je tedy rozdělen na mužskou a ženskou část. V obou částech panuje mezi pracovníky uvolněná a přátelská atmosféra, ale tyto dvě části pracovníků se mezi sebou moc neznají. Tento fakt, může být důvodem, proč se vedení firmy v minulosti muselo potýkat s případy diskriminačního jednání na pracovišti. Dvě z 11 respondentek se již během své krátké kariéry, s diskriminací, na trhu práce setkala. Otázkou je, zda došlo k diskriminačnímu

jednání během výkonu práce v této organizaci, nebo již dříve, když si respondentky teprve hledaly svoje zaměstnání.

Shrneme-li tedy výše uvedené, dá se situace absolventek v organizace považovat za poměrně uspokojivou. Většina respondentek se jako absolventky, necítí být na trhu práce znevýhodňovány. Společnost, dle mého názoru, se k zaměstnávání absolventek, staví velmi pozitivně a celkově se snaží o odstranění genderových stereotypů.

Možným nedostatkem této bakalářské práce může být fakt, že výsledky výzkumu a doporučené změny jsou stanoveny pouze na tuto konkrétní firmu, a tudíž není možné je v praxi použít na všechny organizace podobného typu. Navržené změny byly totiž podány na základě zhodnocení současného stavu absolventek společnosti ALFUN a.s. V jiné organizaci tudíž nemusí být tyto návrhy změn účinné.

5.2. Návrhy změn

Na základě informací získaných dotazníkovým šetřením ve firmě ALFUN a.s. a rozhovorem s pracovníci personálního oddělení a jejich následné analýze je možné podat některé návrhy, které mohou vést ke zlepšení současného stavu zaměstnávání absolventek škol v dané organizaci. Jedná se o následující doporučení:

1. Studentské praxe

Jak už je výše uvedeno, tato společnost vykonává strojírenskou výrobu. Pracovníci, kteří vykonávají svou práci v dílnách, jsou převážně muži, kteří vystudovali školu s technickým zaměřením. V kancelářích potom převažují ženy, jejichž zaměření je ve většině případů ekonomické. Proto bych společnosti doporučila, aby nabízela studentkám, ale i studentům, s ekonomickým zaměřením možnost, při svém vzdělání vykonávat odbornou praxi v oboru, který studují. Toto doporučení je vhodné jak pro studenty, tak pro samotnou firmu. Studenti získají praxi, která je stále pro většinu firem velmi podstatným faktorem, který hraje důležitou roli při přijímání pracovníků. Společnost by v takovém případě měla možnost „vychovat si“ tyto jedince k obrazu svému, čím by si zajistila do budoucna dostatek kvalifikovaných pracovníků, kteří by již byli seznámeni s firemní filosofií.

2. Stipendijní program pro studenty

Vybraným studentům s výbornými znalostmi a dobrou znalostí cizích jazyků by společnost ALFUN a.s. mohla nabídnout svůj stipendijní program, který by těmto studentům umožnil zdokonalit své jazykové schopnosti. Tyto jedinci by dále získali i garanci po ukončení studia uzavřít pracovní smlouvu s touto organizací. Výhody z tohoto opatření jsou shodná jako v prvním případě. Firma by si tímto krokem zajistila do budoucna dostatek pracovníků, které by dosazovala na předem připravené pracovní pozice. Studenti by si poté zajistili do budoucna pracovní pozici.

3. Zavedení pravidelného hodnocení situace v organizaci pracovníky společnosti

Toto hodnocení by mohlo povzbudit jedince, kteří se s diskriminací na pracovišti setkali, ale báli se veřejně promluvit. Vedení společnosti bude tedy vědět, zda nedochází na pracovišti k diskriminačnímu jednání a pokud ano, mohlo by ho včas podchytit a odstranit. Takovéto hodnocení by mělo být anonymní a pracovníci by jej mohli vyplnit na internetu v předem připravených formulářích. Hodnocení doporučuji provádět pravidelně, například každého čtvrt roku.

4. Zavedení pravidelného školení na téma: diskriminace

Většina lidí do jisté míry ví, co diskriminace znamená, ale už malé procento z nás skutečně ví, jak se v takovém případě lze bránit. Z důvodu nedostatečné informovanosti nejen žen, ale všech pracovníků, bych této společnosti doporučila zavedení pravidelného školení na toto téma. Školení by mohlo probíhat jednou až dvakrát do roka a mělo by zlepšit podmínky na pracovišti. Toto opatření by mělo fungovat jako prevence.

5. Zavedení firemních akcí

Z rozhovoru s pracovníci personálního oddělení vyplývá, že se zaměstnanci pily a kanceláří mezi sebou moc dobře neznají. Na základě této informace bych jako další opatření ke zlepšení situace ve firmě doporučila, zaměřit se na pracovní vztahy mezi zaměstnanci. K tomuto účelu by mohlo pomoci naplánování firemní akce nebo neformálního setkání. Pracovníci, kteří se dobře znají a mají mezi sebou hezké vztahy, se budou navzájem povzbuzovat a chránit, než pracovní kolektiv, ve kterém jsou jedinci pro sebe navzájem jako cizí. Různými důvody na pořádání setkání by mohlo být například: ocenění za léta strávená ve firmě, narozeniny zaměstnanců, výročí,

seznámení se a přivítání nových pracovníků či na druhé straně rozloučení se zaměstnancem, který z organizace odchází.

6. Zřízení schránky důvěry

Jelikož se v minulosti společnost zabývala několika případy diskriminačního jednání mezi pracovníky a dvě z 11 respondentek se již také setkaly s určitým druhem diskriminace, mým dalším doporučením, které bych v této firmě zavedla, by bylo zřízení schránky důvěry na každém pracovišti. Jednalo by se o hmotnou schránku, do které by zaměstnanci mohli anonymně podle potřeby vhazovat své připomínky, nápady, ale také i obavy, které souvisejí s problémy na pracovišti. Schránku by pravidelně každý týden vybírali vedoucí pracovníci, kteří by se danými nápady, připomínkami nebo problémy zabývali. Hlavním důvodem tohoto opatření je podchycení daného problému včas, aby nedocházelo k jeho dalšímu vývoji.

7. Podpora dalšího vzdělávání

Z rozhovoru s pracovníci personálního oddělení jsem se dozvěděla, že se společnost nezaměřuje na podporu dalšího vzdělání jejich pracovníků a tudíž by bylo žádoucí, aby tento postoj společnost změnila. Z dotazníkového šetření vyšlo, že ochota se dál vzdělávat patří mezi hlavní výhody zaměstnávání absolventů. Organizace by měla tyto jedince podporovat a nabídnout jim například neplacenou dovolenou při absenci v práci, z důvodu dálkového studia těchto jedinců. Dalším krokem k rozvoji znalostí zaměstnanců společnosti ALFUN a.s., by mohlo být zavedení odborných kurzů či školení samotnou organizací. Vedení organizace si dostatečně neuvědomuje, že další vzdělávání přinese společnosti kvalifikovanější pracovníky. Zároveň by toto opatření bylo pozitivní i pro samotné absolventy, kteří by si pomocí dalšího vzdělání mohli zajistit do budoucna lepší pracovní pozici.

8. Uzavření smlouvy s psychologem

Přechod ze studií do zaměstnání je pro mnohé jedince velmi složitým obdobím. Tyto jedinci se musí potýkat s řadou změn v jejich životě. Tomuto tvrzení odpovídají i výsledky dotazníkového šetření. Téměř všechny respondentky se shodly na tom, že bylo toto období v jejich životě obtížné. Proto bych společnosti ALFUN a.s. doporučila uzavřít smlouvu se zkušeným psychologem. Většina lidí potřebuje o svých problémech mluvit, ale už ne všichni, mají někoho, komu by se s jeho problémy mohli

svěřit. K tomuto účelu by posloužilo uzavření smlouvy se zkušeným psychologem, ke kterému by mohli pracovníci se svými problémy chodit.

6. Závěr

Zaměstnávání absolventů se v současné době jeví jako problematické. Tomuto tvrzení odpovídá zařazení absolventů do jedné z rizikových skupin lidí na trhu a v průběhu posledních let stoupající počet absolventů bez práce. Svou roli zde sehrává, jak narůstající množství studentů vysokých škol, tak měnící se požadavky trhu práce a schopnost společnosti na tyto transformace reagovat.

Cílem této bakalářské práce bylo zkoumat absolventky škol, které se nachází v počáteční etapě svého profesionálního vývoje. Pro účely této práce jsem si zvolila firmu ALFUN a.s., ve kterém jsem prováděla výzkum. Soustředila jsem se na absolventky, které jsou zaměstnané v této organizaci a nachází se v počáteční etapě své kariéry.

Práce je rozdělena na dvě části a to teoretickou a praktickou. V teoretické části je zpracován literární přehled, který slouží k pochopení dané problematiky. V této části jsou vysvětleny základní pojmy. Hlavními kapitolami jsou absolventi škol, kariéra, diskriminace, a jelikož je tato bakalářská práce zaměřena na absolventky, tak i kapitola, která se zabývá rovnými příležitostmi mužů a žen na trhu práce.

Z hlediska praktické využitelnosti by šetření mohlo posloužit dvěma subjektům. Jedním z nich jsou samotní absolventi podílející se na výzkumu, u nichž se dotazníkové šetření mohlo stát podnětem k sebereflexi a zamyšlením nad dostatečností vlastní dosavadní přípravy na povolání, v němž se chtějí realizovat. Druhým subjektem je vybraná organizace, pro kterou by výsledky výzkumu měly představovat určitý přehled zhodnocení stavu v organizaci ze strany jejich zaměstnanců. Dále by společnost měla zhodnotit možnost zavedení autorkou navržených změn ke zlepšení situace.

Summary

The employment of the university graduates appears nowadays as quite problematic. This statement is supported by categorizing of the graduates to the one of the risky groups on the labour market and also by the fact that the number of unemployed graduates has been increasing in the past several years. Another factors which can play a role, are growing number of university graduates, changing expectations from the labour market and the ability of the society to react to these transformations.

The goal of this bachelor thesis was to map the situation of the female university graduates, who are in the beginning stage of their professional path. For this reason I chose the company ALFUN a.s., where I did my research. My focus were female university graduates, who are working for this company and have recently started their career.

The thesis is divided into the two main parts - theoretical one and practical one. In the theoretical part there is a literature review, which serves for the better understanding of the topic. Also, the most important terminology is explained there. The main chapters of this part are: University graduates, Career, Discrimination, and also the Equal opportunities of men and women, as I have focused on female university graduates in my thesis.

From the practical point of view the survey which was done in the frame of my bachelor thesis could serve mainly to the two subjects. First of them could be the group of graduates who participated on the research - answering the questions from the questionnaire can be an impulse for their self-reflexion and evaluation of the sufficiency of their preparation for their job, which they had chosen. The other subject which might profit from the thesis is the selected company, for which the survey results could represent a specific assessment of the state of their functioning from the point of view of their employees. Furthermore, the company should reflect the possibility of integration of the suggested improvements for advancing the situation concerning the graduates.

Key words: graduates, employees, first job, gender, discrimination

Seznam použitých zdrojů

ALFUN a.s. – Obchodní rejstřík (2016). Získáno 9. března 2016, z <http://obchodnirejstrik.cz/alfun-a-s-25828649/>.

ALFUN Metal service center (2016). Získáno 9. března 2016 z <http://www.alfun.cz/o-nas>.

Arnold, J.; Silvester, J.; Patterson, F.; Robertson, I.; Cooper, C. a Burnes, B. (2007). *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press.

Bělohávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing.

Bobek, M.; Boučková, P.; Kühn, Z. (2007). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck.

Buchtová, B. a kol. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.

Veřejný ochránce práv (2015). Co je diskriminace? Získáno 7. listopadu 2015 z <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>.

Čermák, M.; Fialová, E.; Koldinská, K.; Sokačová, L.; Štěpánková, M. (2010). *Rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies.

Čermáková, M. (2002). *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav akademie věd ČR.

Český statistický úřad (2015). Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. Získáno 9. prosince 2015 z https://www.czso.cz/csu/czso/1413-04-2004-pruzkum_verejneho_mineni_o_postaveni_zen_na_trhu_prace.

Český statistický úřad (2015). Gender: Práce a mzdy. Získáno 9. prosince 2015 z https://www.czso.cz/csu/gender/4-gender_pracemzdy.

Český statistický úřad (2015). Rozdělení mezd žen a mužů v roce 2014. Získáno 9. prosince 2015 z

<https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/30000215g4404.jpg/30c296a3-7cb5-49cb-b1bb-0e15643b03e2?version=1.1&t=1451457846126>.

Dvořáková, Z. (2007). *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck.

Farková, M. (2009). *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada Publishing.

Fialová, E.; Spoustová, I.; Havelková, B. (2007). *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies.

Horáčková, D.; Ryška, R. (1999). *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Tauris.

Interní dokumentace společnosti ALFUN a.s. (2016).

Jouza, L. (2009). *Nový antidiskriminační zákon*. Praha: Bilance.

Křížková, A.; Hašková, H. (2003). *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.

Křížková, A.; Maříková, H. a Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon.

Koucký, J. (2008). *Účast na vzdělávání, financování škola a uplatnění absolventů*. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze.

Milkovich, G. T.; Borudreaun, J. W. (1993). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing.

Niles, S. G.; Harris-Bowlbey, J. (2005). *Career development interventions in the 21st century*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Merril Prentice Hall.

Novinky.cz – *Riziková skupina: absolventi škol bez praxe* (2016). Získáno 7. listopadu 2015 z <http://www.novinky.cz/kariera/121677-rizikova-skupina-absolventi-skol-bez-praxe.html>.

Siegel, Z. (2005). *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada Publishing.

Spoustová, I; Králíková-Lužaić, A; Fialová, E. (2008). *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies.

Štikar, J.; Rymeš, M.; Riegel, K.; Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.

Štěpánková, M.; Hubálek, M.; Zamboj, L. (2008). *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva.

Trhlíková, J.; Vojtěch, J. (2004). *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol*. Praha: Národní ústav odborného vzdělání.

Vendel, Š. (2008). *Kariérové poradenství*. Praha: Grada Publishing.

Vodáková, A.; Vodáková, O. (2003). *Rod ženský*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.

Zelenka, M. (2008). *Přechod absolventů škol ze vzdělání na pracovní trh*. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze.

Seznam tabulek, grafů, obrázků a příloh

Seznam tabulek

Tabulka 1: Skupiny lidí považované za nejvíce znevýhodněné na trhu práce (podle výběru mužů a žen).....	22
Tabulka 2: Vykonával/a jste během svého studia odbornou praxi?	34
Tabulka 3: Byl pro Vás přechod ze školy na trh práce těžký?	35
Tabulka 4: Je pro Vás důležitější pracovat v oboru, který jste vystudoval/a nebo samotná skutečnost, že máte práci?	37
Tabulka 5: Skupiny pracovníků, kteří potřebují zvláštní péči.	39
Tabulka 6: Cítíte se jako absolvent/ka znevýhodňování na trhu práce?	40
Tabulka 7: Myslíte si, že jsou podmínky na trhu práce stejné pro muže i ženy?	41
Tabulka 8: Mají podle Vás ženy, které jsou na stejné pracovní pozici jako muži, nižší platové ohodnocení?	43

Seznam grafů

Graf 1: Kolik je Vám let?	32
Graf 2: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	33
Graf 3: Z jakého důvodu jste si vybral/a Vámi zvolené zaměření?	33
Graf 4: Jakým způsobem jste získal/a Vaši první práci?	34
Graf 5: Jak dlouho jste po dokončení studia získali svojí první práci?	36
Graf 6: Jaká je Vaše pracovní pozice ve firmě?	36
Graf 7: Jaké výhody plynou zaměstnavatelům při přijímání absolventů škol?	38
Graf 8: Jaké důvody jsou podle Vás pro zaměstnavatele jako klíčový důvod, proč NEpřijmout absolventa/ku?	39
Graf 9: Setkal/a jste se již na trhu práce s diskriminací?	41
Graf 10: Máte děti?	42

Seznam obrázků

Obrázek 1: Doba hledání prvního zaměstnání	14
Obrázek 2: Etapy kariéry	17
Obrázek 3: Zastoupení žen v řadách zaměstnanců a podnikatelů	22
Obrázek 4: Rozdělení mezd žen a mužů v roce 2014	24

Obrázek 5: Logo společnosti	28
-----------------------------------	----

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník	56
---------------------------	----

Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Dotazník – Zaměstnanci, vyžadující zvláštní péči

Dobrý den,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce na téma: Zaměstnanci, vyžadující zvláštní péči. Dotazník je zcela anonymní a veškeré údaje, které zde uvedete, budou použity pouze pro zpracování této bakalářské práce.

Děkuji za spolupráci.

Kamila Kantorová
Studentka JU v Českých Budějovicích

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- a) žena
- b) muž

2. Kolik je Vám let?

- a) do 15 let
- b) 16 – 20 let
- c) 21 – 25 let
- d) 25 – 30 let
- e) 31 let a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní škola
- b) střední odborné učiliště
- c) střední škola bez maturity
- d) střední škola s maturitou
- e) vyšší odborná škola
- f) vysoká škola

4. Jaké je zaměření Vašeho nejvyššího dosaženého vzdělání? (odpovídejte pouze v případě, ve kterém je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání minimálně na úrovni střední školy s maturitou)

- a) ekonomické
- b) technické

- c) pedagogické
- d) zdravotně sociální
- e) filozofické
- f) přírodovědecké
- g) zemědělské
- h) jiné:.....

5. Z jakého důvodu jste si vybral/a Vámi zvolené zaměření?

- a) zajímá mě/baví mě
- b) možnost dobrého uplatnění do budoucna
- c) nedostal/a jsem se na obor, který jsem nejprve chtěl/a
- d) rodiče/příbuzní to vyžadovali
- e) rodinná tradice – rodiče mají stejné zaměření
- f) jiný:.....

6. Vykonával/a jste během svého studia odbornou praxi?

- a) ano, v oboru, který jsem studoval/a
- b) ano, v jiném oboru než který jsem studoval/a
- c) ne

7. Jakým způsobem jste získal/a Vaši první práci?

- a) prostřednictvím úřadu práce
- b) prostřednictvím personální agentury
- c) prostřednictvím příbuzných nebo známých
- d) vlastním úsilím (pomocí inzerátů, internetu apod.)
- e) dostal/a jsem pracovní nabídku od zaměstnavatele

8. Byl pro Vás přechod ze školy na trh práce těžký?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

9. Jak dlouho jste po dokončení studia získali svoji první práci?

- a) ihned
- b) do 3 měsíců
- c) do 6 měsíců
- d) do 1 roku
- e) déle než 1 rok

10. Jaká je Vaše pracovní pozice ve firmě?

11. Je pro Vás důležitější pracovat v oboru, který jste vystudoval/a nebo samotná skutečnost, že máte práci?

- a) pracovat v oboru, který jsem vystudoval/a
- b) mít práci

12. Pokud jste v předchozí otázce (tzn. v otázce č. 11) odpověděli, že je pro Vás důležitější mít nějakou práci, znamená to, že jste ochotni přijmout pracovní pozici i za předpokladu, že byste měli nižší platové ohodnocení?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

13. Jaké výhody plynou podle Vás zaměstnavatelům při přijímání absolventů škol? (Zde můžete označit maximálně 5 odpovědí.)

- a) nezatíženost na předchozí pracovní návyky
- b) jazykové schopnosti
- c) dovednost v práci s PC a elektronikou
- d) ochota se dál vzdělávat
- e) flexibilita
- f) nové teoretické znalosti
- g) otevřenost vůči firemní filosofii
- h) originalita nápadů
- i) jiné důvody:.....

14. Jaké důvody jsou podle Vás pro zaměstnavatele klíčové pro NEpřijmutí absolventa? (Zde můžete označit maximálně 3 odpovědi.)

- a) nedostatek praxe a pracovních zkušeností
- b) nereálně představy o výši mzdy, pracovní době a pracovnímu zařazení
- c) nízká úroveň pracovní morálky
- d) nedostatečná schopnost přizpůsobit se firemní filosofii
- e) neschopnost proniknout do způsobu práce
- f) jiné důvody:.....

15. Máte povědomí o tom, které skupiny lidí řadíme mezi pracovníky, kteří potřebují zvláštní péči? Pokud ano, vypište, které znáte.

16. Cítíte se jako absolvent/ka znevýhodňování na trhu práce?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

17. Setkal/a jste se již s diskriminací na trhu práce?

- a) ano
- b) ne

18. Pokud jste v předchozí otázce (tzn. v otázce č. 17) odpověděli ano. V jaké formě jste se s diskriminací setkali?

- a) obtěžování
- b) sexuální obtěžování
- c) pronásledování
- d) pokyn k diskriminaci
- e) navádění k diskriminaci

19. Pokud jste v otázce č. 17 odpověděli ano. Z jakého důvodu si myslíte, že jste se stal/a obětí diskriminace?

- a) pohlaví
- b) věku
- c) barvě pleti
- d) sexuální orientace
- e) víře
- f) zdravotnímu stavu
- g) jiný:.....

20. Myslíte si, že jsou podmínky na trhu práce stejné pro muže i ženy?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

21. Máte děti?

- a) ano
- b) ne

22. V případě, že jste odpověděl/a na předchozí (tzn. otázku č. 21) otázku ano. Měl/a jste problémy sehnat práci?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano

- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

23. Mají podle Vás ženy, které jsou na stejné pracovní pozici jako muži, nižší platové ohodnocení?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne