

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**MOTIVAČNÍ FAKTORY KE ZVYŠOVÁNÍ PROFESNÍ
KVALIFIKACE V PODMÍNKÁCH PŘÍBRAMSKA**

Autor Práce: Josef Kovář
Studijní obor: Regionální studia
Forma studia: Prezenční
Vedoucí práce: Ing. Hana Divišová
Katedra: Katedra managementu a marketingu služeb

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Haně Divišové, za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Obsah

ÚVOD	6
1 Cíle práce.....	7
Teoretická část	8
2 Pojem profesní vzdělávání a jeho oblasti	8
2.1 Profesní příprava a profesní vzdělávání	8
2.2 Oblasti vzdělávání	9
2.2.1 Funkční vzdělávání	9
2.2.2 Doplnkové funkční studium	9
2.2.3 Manažerské učení	9
2.2.4 Jazykové vzdělávání	10
2.2.5 IT školení	10
2.2.6 Účelové vzdělávání	10
2.2.7 Školení ze zákona	10
3 Rozdělení profesního vzdělávání.....	11
4 Možnosti dalšího profesního vzdělávání.....	12
4.1 Z hlediska zaměstnatelnosti	12
4.2 Financování vzdělávání	13
4.3 Plánování vzdělávání	14
4.4 Realizace vzdělávání	15
4.5 Možnosti dalšího profesního vzdělávání	16
4.5.1 Kvalifikační vzdělávání	17
4.5.2 Rekvalifikační vzdělávání	17
4.5.3 Normativní školení (kursy)	18
4.6 Vytváření učící se organizace	18
5 Motivační faktory ve vzdělávání občanů ke zvyšování kvalifikace ..	19
5.1 Motivace lidské činnosti	19
5.2 Motivace pracovního jednání	19
5.3 Motivační faktory	20
5.3.1 Pozitivní faktory	20
5.3.2 Negativní faktory	23
5.4 Motivace člověka ke vzdělání	25
5.5 Motivace instituce ke vzdělání	26
6 Některé alternativy dalšího vzdělávání v návaznosti na celosvětové trendy	27
6.1 Mezinárodní dokumenty o vzdělávání	27
6.2 Moderní vzdělávací a komunikační technologie	28
6.2.1 Distanční vzdělávání	28
6.2.2 Televzdělávání – teleeducation	28
6.2.3 Vyučování pomocí počítače – e-learning	29
6.2.4 Virtuální univerzita	29
6.2.5 Otevřený vzdělávací server	29
6.3 Vlivy a trendy ve vzdělávání	29
6.3.1 Od „kusovek k celostnímu přístupu“	30

6.3.2 Just-in-time ve vzdělávání	30
6.3.3 Standardizované kurzy	30
6.3.4 Důraz na diferenciaci a zakázková řešení	31
Metodika a hypotézy	32
7 Formulace hypotéz	32
8 Metody výzkumu	33
9 Proces výzkumu	34
Praktická část	35
10 Příbramsko – útlum hornické činnosti	35
11 Situace na trhu práce u mladých lidí	37
12 Vlastní výzkum	39
12.1 Analýza údajů	41
12.2 Interpretace výsledků	60
12.3 Závěrečná zpráva a její prezentace	61
Závěr	62
Summary	64
Seznam použité literatury	65
Seznam zkratk	67
Seznam příloh	68
Přílohy	69

ÚVOD

V úvodu této práce, která se nazývá „*Motivační faktory ke zvyšování profesní kvalifikace v podmínkách Příbramska*“, je zmíněno, proč je toto téma zajímavé. Zaměstnání a případně ztráta práce je téma aktuální, téměř denně diskutované nejen mezi občany, ale i v médiích a mezi politiky.

Příbramsko je oblast, která byla po roce 1990 výrazně zasažena nezaměstnaností zejména z titulu útlumu rudného a uranového hornictví a do dnešní doby se z této neúspěšné situace vzpamatovává.

Strukturu práce tvoří teoretická a tvůrčí část. Prvně jmenovaná se věnuje profesnímu vzdělávání jako takovému, jeho klasifikaci, rozdělení a možnostem. K teoretické části je přiřazena i kapitola o motivačních faktorech ve vzdělávání občanů ke zvyšování kvalifikace a některé alternativy dalšího vzdělávání v návaznosti na celosvětové trendy, kde jsou uvedeny moderní technologie, významné celosvětové dokumenty o vzdělávání, vlivy a trendy ve vzdělávání.

Metodická část určuje hypotézy a metody používané v praxi. V této oblasti se musí hledat možnosti, které by daný problém zmenšily a pomohly lidem najít pracovní místo. Zaměstnanost se týká každého z nás, a proto by si zasloužila zvláštní zájem nejen regionální, ale celostátní. A právě profesní vzdělávání je jeden z faktorů, které ji mohou ovlivnit. Jak se to daří v okrese Příbram je uvedeno v kapitolách tvůrčí části práce.

Tvůrčí část je zaměřena na situaci na trhu práce na Příbramsku. Jelikož v současné době, kdy nás postihla celosvětová hospodářská krize, je nutno provádět různá opatření ve všech oblastech, a to jak v ekonomice, zemědělství, zdravotnictví, kultuře, tak i ve vzdělávání. Krize zasáhla samozřejmě i Příbramsko, chybí pracovní místa, a proto je nutnost vzdělávání nevyhnutelná.

Pomocí marketingové metody dotazování a pozorování je zjišťován současný stav profesního vzdělávání na Příbramsku, jaký zájem o něho lidé projevují a jak ho lze do budoucnosti využít.

Pro sběr primárních údajů je vybrán dotazník, kde jsou zohledněna všechna dostupná kritéria pro správné sestavování dotazníku. Práce obsahuje statistické sekundární údaje, které byly získány na Úřadu práce v Příbrami, v podnicích, Halex, Kovohutě Příbram a DIAMO Příbram. Statistiky se týkají roku 2009 a 2010. Na závěr je vyhodnocení všech dotazníků.

1 Cíle práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je pomocí výzkumných metod prováděných u jednotlivých respondentů v několika známých příbramských podnicích ukázat, jak probíhá další profesní vzdělávání v praxi, jaký je o ně zájem jednak ze strany zaměstnanců, ale také samotného podniku. Respondenti odpovídají na otázky sestaveného anonymního dotazníku a oslovena byla i personální oddělení podniků, pro něž jsou otázky poněkud pozměněny.

Po vyplnění dotazníků následuje vyhodnocení, na jehož základě lze určit, zda má základní otázka – tedy důležitost dalšího profesního vzdělávání, smysl a jakým způsobem ho lze podporovat a rozšiřovat.

Hlavním cílem není pouze konstatovat samozřejmosti, ale také objasňovat vztahy mezi respondenty a závodem, vysvětlovat na základě zjištěných skutečností otázky dalšího vzdělávání. Projekt je sestaven na zpracování vlastního dotazníku s uvedenými vlastními otázkami k dotazovaným i podnikům. Také sběr dat byl proveden rychle a během čtrnácti dnů u dvěstě dotazovaných, což je také výsledek práce.

Dílčím cílem práce jsou pak motivační faktory ve vzdělávání občanů ke zvyšování kvalifikace, ať již pozitivní či negativní.

Zjištěné výsledky by mohly být poskytnuty podnikům, kde výzkum probíhal, pro ujasnění si vztahů mezi zaměstnavatelem a pracovníkem.

Teoretická část

2 Pojem profesní vzdělávání a jeho oblasti

2.1 Profesní příprava a profesní vzdělávání

„Pojem profesní vzdělávání je obsáhlý a zahrnuje veškerou přípravu na povolání, tedy jak přípravu školskou, tak i všechny formy vzdělávání dospělých, obsahově spjaté s výkonem povolání či zaměstnání.“¹

Podle PALÁNA² příprava na povolání, která se provádí na školách, má ustálený termín – odborné vzdělávání. Patří sem také výuka učňů, která mladým lidem umožňuje získat obecně uznávanou profesní kvalifikaci.

Dnes nelze vystačit při výkonu povolání s vědomostmi získanými ve škole. Je třeba se učit po celý život a tím vzniká nový pojem – celoživotní učení, pod nímž rozumíme záměrné působení na rozvoj osobnosti člověka během celého života. Člověku poskytuje možnost ve všech stádiích jeho rozvoje až do úrovně jeho možností v souladu s jeho zájmy a potřebami.

Další studium při zaměstnání se stává součástí výuky dospělých. Znamená to učení lidí během jejich pracovního života. Přímou se vztahuje na zařazení dospělého do určité funkce a tím i na jeho ekonomickou aktivitu. Hlavní podstatou je vytváření a udržování optimálního souladu mezi kvalifikací pracovníka a kvalifikovaností práce.

Další profesní vzdělávání je hlavně organizováno zaměstnavateli (organizace, podniky, instituce). Pro tento typ se používá pojem podnikové vzdělávání a pro své zaměstnance ho realizuje podnik. Může být v organizacích nebo i mimo ně, také ve vzdělávacích zařízeních a školách – většinou jako studium při zaměstnání, v organizacích může být organizováno jako na pracovišti nebo mimo pracoviště.

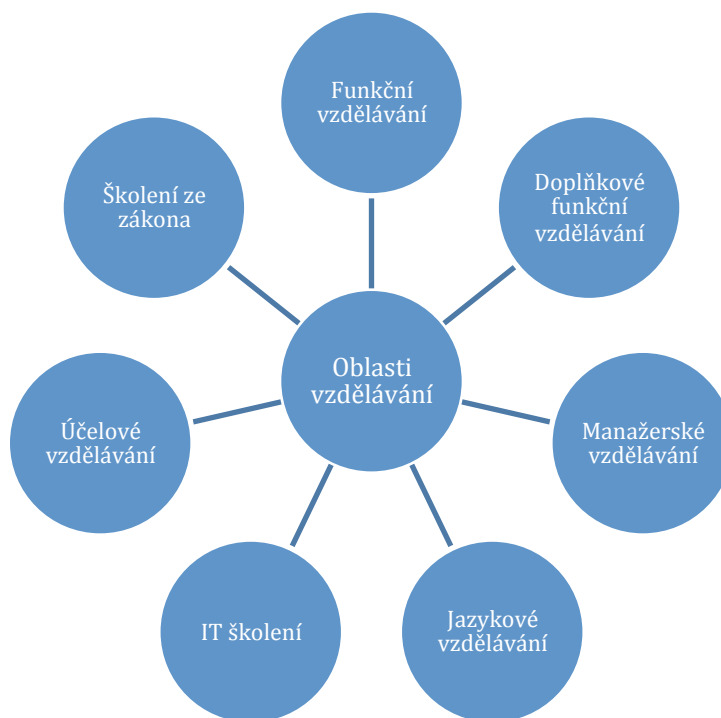
¹ PALÁN, Z. *Profesní vzdělávání*, Praha 1997, s. 3-7.

² PALÁN, Z. *Profesní vzdělávání*, Praha 1997, s. 3-7.

2.2 Oblasti vzdělávání

Hroník vyděluje několik oblastí:

Obr. č. 1 - Oblasti vzdělávání



(Zdroj: vlastní zpracování)

2.2.1 Funkční vzdělávání

„Projektant, obchodník, analytik apod. má charakter odborné přípravy a učení do zásoby. Navazuje na popis práce a zabezpečuje, aby mohl pracovník zdárně a standardním způsobem vykonávat svou práci. Často bývá předmětem certifikace.“³

2.2.2 Doplnkové funkční studium

Je obdobou funkčního vzdělávání, např. u projektantů někdy bývá trénink v obchodních zručnostech pojmenován jako nadoborová příprava. To, co znamená pro nějakého pracovníka funkčním, je pro jiného doplňkovým. Smyslem je též zdárné vykonávání práce či funkce.

2.2.3 Manažerské učení

Jedná se např. o nácvik skupinového, týmového řešení problémů a rozvoj dalších manažerských způsobilostí. Tento typ výuky má všechny možné podoby. Může

³ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*, 2007, s. 128-129.

probíhat za chodu – on-the-job, což je koučink, mentorink, nebo mimo chod – off-the-job, kdy se jedná o leadership.

2.2.4 Jazykové vzdělávání

Jedná se o výuku cizích jazyků v rámci kurzů pro začátečníky, mírně pokročilé, pokročilé. V rámci on-the-job jde o stáže na zahraniční pobočce, kdežto v off-the-job existuje firemní kurz.

2.2.5 IT školení

Bez informačních technologií se v dnešní době člověk neobejde. Lze absolvovat kurzy podle obtížnosti, pro začátečníky, pokročilé až odborníky. Za chodu se jedná o vytváření prezentací, mimo chod školení ve vytváření prezentací.

2.2.6 Účelové vzdělávání

Velmi často bývá v podobě just-in-time a také má podobu standardizovaných řešení. Tento charakter má řadu učebních aktivit, které se vyskytují v podobě akčního plánu. Tento typ používá za chodu stínování a mimo chod time management nebo outdoor training.

2.2.7 Školení ze zákona

Řada vzdělávacích aktivit je dána podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího učení. Toto školení není výběrové – je pro všechny. Při chodu se jedná o instruktáž, mimo chod o školení bezpečnosti práce.

Na dalším vzdělávání se podílí také Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV), který je řízen Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Věnuje pozornost programům, podle nichž školy vyučují.

“Národní institut pro další vzdělávání (NIDV) připravuje a nabízí přednášky, kurzy a semináře pro další studium učitelů. Oproti jiným organizacím, které se zabývají podobnou činností, má NIDV výhodu celostátní působnosti a velmi široké lektorské základny.”⁴

“Národní vzdělávací fond, o. p. s., (NVF) byl založen v roce 1994 Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky s podporou Evropské komise. NVF podporuje rozvoj lidských zdrojů, zaměstnatelnost, další vzdělávání a sociální integraci.”⁵

⁴ Národní institut pro další vzdělávání [online]. 2006, [cit. 5. 2. 2011]. Dostupný z www.nidv.cz

⁵ Národní vzdělávací fond [online]. 1994, [cit. 5. 2. 2011]. Dostupný z www.nvf.cz/onas/index.htm

3 Rozdělení profesního vzdělávání

Profesní výuku organizuje především řada škol, ale i dalších institucí. Patří sem vzdělávání a příprava a další profesní studium.

„Oblast vzdělávání a přípravy můžeme nazvat systémem přípravy na povolání a podílí se na něm:

- *střední odborná učiliště,*
- *střední odborné školy,*
- *postsekundární školské programy (pomaturitní, nástavbové, vyšší odborné),*
- *doškolovací, přeškolovací a rekvalifikační programy, realizované školami a institucemi vzdělávání dospělých,*
- *podnikové vzdělávání.“⁶*

Tento celý systém se v posledních letech výrazně mění. Profesní příprava před rokem 1989 se týkala spíše uspokojování požadavků podniků, než potřeb lidí. Potřeby podniků byly definovány jako relativně stabilní a tudíž předvídatelné.

Podle PALÁNA⁷ profesní vzdělávání musí být jako výkonný a účinný systém, který by měl:

- uspokojovat místní i celostátní potřeby zaměstnavatelů ve všech oblastech;
- uspokojovat vlastní a profesionální potřeby lidí v každém životním období;
- umožnit každému kariérový růst v každé etapě jeho života;
- umožnit každému změnit své profesního zaměření na základě vlastního výběru.

Dříve se odborné vyučování chápalo jako příprava na zaměstnání a jeho hlavním úkolem bylo umožnit pracovníkovi kvalifikaci na jeho celoživotní kariéru.

Profesní příprava se stala základem pro vstup na trh práce a základem budování individuálního kariérového růstu. Za základ se považuje odborné vzdělání. Ten v měnících se podmínkách bude velmi rychle zastarávat, jestliže nebude po něm následovat další profesní vzdělávání, o němž je zmíněno v následující kapitole nazvané „Možnosti dalšího profesního vzdělávání.“

⁶ PALÁN, Z. *Profesní vzdělávání*, Praha 1997, s. 8-13.

⁷ PALÁN, Z. *Profesní vzdělávání*, Praha 1997, s. 8-13.

4 Možnosti dalšího profesního vzdělávání

4.1 Z hlediska zaměstnatelnosti

Patří sem široká škála vzdělávacích aktivit, které doplňují, rozšiřují a obnovují školní vzdělání v souladu s praktickými potřebami jednotlivců a organizací, kde jsou zaměstnání. Zaměstnavatelé považují další učení manažerů i celých pracovních kolektivů za podstatný faktor dlouhodobé prosperity firmy. V podnicích v ČR se další studium na rozdíl od zahraničního rozvíjí pomalu a jeho přínos není dostatečný. Ve většině oborů nejsou ucelené systémy výuky pracovníků. Výdaje českých podniků a jiných organizací na profesní vzdělávání lidí sotva dosahují poloviny výdajů v západoevropských zemích. Také o rekvalifikační kurzy mezi uchazeči o zaměstnání není dostatečný zájem. „*Proto jako hlavní doporučení ohledně dalšího vzdělávání se nabízí zpřesnit dosavadní nejasné kompetence v různých oblastech profesního vzdělávání, zavést finanční i nefinanční pobídky pro rozvoj dalšího vzdělávání, které by motivovaly různé aktéry dalšího vzdělávání k jeho rozvoji.*“⁸

Studium a učení je problematické. Umění učit se a měnit své pracovní zařazení třeba i několikrát během pracovní kariéry bude patřit mezi základní kvalifikační požadavky. Jedinec se musí vést k tomu, aby si sám myslel na svoje budoucí zaměstnání při rozhodování o svém zaměření. Podle MAREŠE a ŠKROMACHA⁹ bude rozhodující postoj každého jedince k zabezpečení svého budoucího zaměstnání a také ochota učit se novému a měnit své profese. Bude nevyhnutelné to vysvětlovat, ale i pomáhat těm, kteří pomoc potřebují. V zaměstnatelnosti se začne stále více uplatňovat kvalitativní úroveň vzdělávání a učení a budou se prosazovat evropská regionální kritéria kvalifikace a sjednocování diplomů a poroste pohyb pracovních sil.

Velmi důležitým strategickým zdrojem pro budoucnost je střední generace, neboť bude značně ovlivňovat budoucí zaměstnanost české populace (jedná se hlavně o manažery u zahraničních firem a za poslední dobu stále častěji též u velkých českých firem, o úspěšné mladší podnikatele apod.). Naproti tomu početná část mladší střední generace je silně znevýhodněna oproti svým konkurentům z vyspělejších zemí: např. nižší znalostí angličtiny a dalších jazyků, nedostatečnou připraveností na změny zaměstnání a profese apod.. Kvalifikace příslušníků byla často získána v oborech, kde kolísá nebo klesá poptávka (např. některé průmyslové obory). Tato mladší střední generace je klíčová a musí jí být věnována pozornost. Rekvalifikace pro ni bude

⁸ MAREŠ, P., ŠKROMACH, Z. *Strategie rozvoje lidských zdrojů*, Praha, 2003, s. 30-32.

⁹ MAREŠ, P., ŠKROMACH, Z. *Strategie rozvoje lidských zdrojů*, Praha, 2003, s. 30-32.

přirozeně rozhodovat o tom, jak se adaptuje na nové podmínky později. Právě tato generace bude mít značný vliv na hospodářský růst příštích let a ovlivní mladší lidi – výukou, předáváním zkušeností, poskytováním pracovních vzorů, důrazem na kvalitu práce.

4.2 Financování vzdělávání

“Zlepšování kvality dalšího profesního vzdělávání zahrnuje jak zvyšování kvality nabídky, tak kultivaci poptávky, probíhá vždy v těsné interakci vzdělavatelů a uživatelů vzdělávacích služeb.”¹⁰

Oblast financování rozvoje lidských zdrojů v ČR je velmi složitá a citlivá. Omezené zdroje jsou jedním z velkých problémů pro celý systém. Nedostatek prostředků se projevuje u všech hlavních aktérů, tj. státu, soukromého podnikatelského sektoru i domácností (rodin). Rozhodující břemeno financování lidských zdrojů má veřejný sektor, hlavně státní rozpočet. Veřejný sektor sehrál významnou roli i v oblasti dalšího studia, v rekvalifikaci.

České podniky vydávají na rozvoj lidských zdrojů ve srovnání s výdaji podniků ve vyspělých zemích velmi málo. V současné době se mnoho firem všech velikostí nachází na hranici existence a na jejich výdaje může být nebezpečný pro ně i pro jejich zaměstnance. Také poptávka po firemní výuce úzce souvisí s hospodářskou situací firem.

Investice jednotlivců do vlastního vzdělávání a rozvoje jsou nedostatečné. Je mnoho překážek pro vyšší zapojení jedinců do financování studia. Často se setkáváme s neochotou učit se na vlastní účet. Působí zde i řada návyků z minulosti, kdy bylo vzdělávání chápáno jako ekonomická investice a lidé byli zvyklí mít vzdělání zdarma jako samozřejmost, bez ohledu na náklady.

“Do cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost spadá v období 2007—2013 z regionů soudržnosti České republiky jen Hlavní město Praha, ostatní regiony přísluší do cíle Konvergence. Pro Prahu jsou v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost připraveny dva operační programy (OP): OP Praha Konkurenceschopnost a OP Praha Adaptabilita.

Na celý cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost připadá v České

¹⁰ Národní vzdělávací fond [online]. 2010, [cit. 24. 3. 2011]. Dostupný z www.nvf.cz/kvalita/index.htm

republice 419,1 miliónů €. Na operační programy pro Prahu je však vyčleněno jen 343,3 miliónů €, zbývající prostředky cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost jsou rozdělovány prostřednictvím víceúčelových tematických operačních programů (Integrovaný operační program, OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, OP Technická pomoc). Tyto víceúčelové programy budou realizovány na území celé České republiky, včetně Prahy.”¹¹

4.3 Plánování vzdělávání

Podle MAREŠE a ŠKROMACHA¹² pro potřeby vzdělávání byl vypracovaný návrh učebního programu, což jsou osnovy a ostatní materiály, které splňují požadavky výuky a rozvoje. Proces tvorby plánu se skládá ze tří fází:

- přípravná fáze, která zahrnuje specifikaci potřeb, analýzu účastníků a stanovení cílů příslušného projektu,
- realizace fáze znamená vývoj a zpracování jednotlivých stádií projektu a vlastní realizaci formou úkolů a stanovení pořadí témat. Musí se brát v úvahu člověk z pohledu intelektuálních schopností a také zařazení účastníků na různých stupních řízení v podniku a také jejich motivace,
- etapa zdokonalování je částí procesu tvorby vzdělávacího plánu, ve které se jedná o průběžné hodnocení jednotlivých fází programu s ohledem na stanovené cíle. Při této fázi by měli být účastni organizátoři, lektoři, účastníci a manažeři, jejichž pracovníci absolvovali vzdělávání. Hlavním problémem je výběr vhodných metod hodnocení a stanovení kritérií.

Každý plán má obsahovat odpovědi na následující otázky:

- jaká bude cílová skupina účastníků. Je důležité, aby účastníci měli téměř stejné funkční zařazení, byli na stejné úrovni ve vědomostech i schopnostech,
- kterými metodami a technikami se bude vzdělávání realizovat,
- jaká instituce bude určena – existuje velké množství vzdělávacích a poradenských institucí,
- kdy a za jaké časové období se vyučování uskuteční, bude-li se opakovat

¹¹ *Fondy Evropské unie* [online]. [cit. 24. 3. 2011]. Dostupný z www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Operacni-programy-Praha.

¹² MAREŠ, P., ŠKROMACH, Z. *Strategie rozvoje lidských zdrojů*, Praha, 2003, s. 30-32.

- v pravidelných časových intervalech nebo půjde o jednorázovou akci,
- kde se vzdělávání uskuteční – může být pořádáno přímo v podniku nebo i mimo něj,
 - způsob, jak se bude realizovat průběžné a závěrečné hodnocení učebních aktivit a celého plánu,
 - jaké jsou náklady na vzdělávání, dopravu, stravu, ubytování, na mzdy lektorů, ale i vynaložený čas účastníků.

Samostatné vzdělávání podle ARMSTRONGA¹³ je založeno na zásadě, že lidé se naučí a zapamatují si více, jestliže přijdou sami na to, jak se věci mají. Ale mohou i potřebovat, aby jim někdo ukázal směr, na co se podívat a pomoci jim v hledání a nalézání poučení. Program vzdělávání může být založen na „vlastním tempu“ v tom smyslu, že učící se osoba samostatně rozhoduje o tempu studia a je vedena k tomu, aby posuzovala svůj vlastní pokrok a podle toho přizpůsobovala svůj program.

4.4 Realizace vzdělávání

Efektivní výuka by měla vést k tomu, že se účastníci skutečně něco naučí. Velmi významným prvkem je motivace zaměstnanců ke vzdělávání. Pojem motivace je popisován v této kapitole.

Klíčovým bodem podnikového studia, pro něhož jsou učební aktivity určené, jsou sami jeho účastníci. Každý člověk má vlastní styl učení. Někdo upřednostňuje praktická cvičení a je připraven učit se ze svých chyb, jiní dávají přednost získání informací a nových dovedností, které mohou přenést do svého prostředí. Jak uvádí BUCKLEY a CAPLE¹⁴ „Výsledky studia stylů učení se zabývali Kolb, Honey a Mumford, kteří zkoumali důsledky učebních stylů a na tomto základě definovali čtyři základní styly učení: aktivita, reflektor, teoretik a pragmatik. Autoři tohoto přístupu specifikovali činnosti, kdy se tyto čtyři typy nejlépe učí a kdy ne.“¹⁵

Také VODÁK a KUCHARÍKOVÁ¹⁶ se zabývají těmito pojmy. Aktivisté se cítí dobře zde a nyní. Preferují u nich okamžité zkušenosti. Snaží se projevit se v krátkodobých krizích, jsou schopni přijímat nové výzvy, ale dokážou být otráveni při

¹³ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů, Nejnovější trendy a postupy*, 2007, s. 463.

¹⁴ BUCKLEY, R. CAPLE, J. *Trénink a školení*, Brno, 2004, s. 154.

¹⁵ BUCKLEY, R. CAPLE, J. *Trénink a školení*, Brno, 2004, s. 154.

¹⁶ VODÁK, J. KUCHARÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*, Praha, 2007, s. 90-91

realizaci dlouhodobých činností.

Reflektor znamená „osoba, která odráží názory.“ Tato osoba stojí v pozadí, uvažuje o zkušenostech, je zvyklá sbírat údaje a analyzovat je dříve než dojdou k závěrům. Je opatrný a raduje se z pozorování ostatních lidí při jejich činnosti.

Reflektorům při učení zase lépe vyhovují tyto podmínky: činnosti sledují nebo o nich přemýšlí; situace jim umožňuje být nad věcí, poslouchat nebo pozorovat; mohou o činnosti přemýšlet; vyměňují si myšlenky a nápady s ostatními v atmosféře bez rizika.

Teoretici touží po základních předpokladech, principech, teoriích, modelech. Oceňují racionalitu a logiku. Jsou objektivní a analytičtí. Nejlépe se učí tehdy, když to, co se jim nabízí, je součástí systému, modelu či teorie; jsou zkoušeni a mají příležitost se ptát; nabízejí se jim zajímavé myšlenky a koncepty, i když nejsou důležité v daném okamžiku.

VODÁK a KUCHARÍKOVÁ¹⁷ také říkají, že pragmatici jsou lidé, kteří často pátrají po nových myšlenkách. Je to druh lidí, co se vracejí z manažerských kurzů a jsou plni nových myšlenek, jež chtějí vyzkoušet v praxi. Nejlépe se učí za těchto podmínek: vidí jasné spojení mezi probíranou látkou a zaměstnáním; mohou zkoušet a procvičovat probíranou látku za pomoci instruktora či odborníka; soustředí se na praktický problém, mohou navrhnout plány činností s jasným konečným produktem.

Podle MAREŠE a ŠKROMACHA¹⁸ důležitým nástrojem, který zajišťuje vyučovací proces, jsou metody vzdělávání. Ty by měly podporovat rozvoj tvořivosti a flexibility, využívat moderní technické a podpůrné prostředky. Metody se rozdělují do dvou skupin:

- na pracovišti (on the job), při vykonávání běžných pracovních povinností, které jsou vhodné hlavně u vzdělávání dělníků;
- mimo pracoviště (off the job), jsou vhodnější u studia manažerů a specialistů.

Jednotlivé metody podporují audiovizuální pomůcky. Moderním stylem je využití počítačů a internetu, při němž se posluchači zapojí do konverzace s lektorem.

4.5 Možnosti dalšího profesního vzdělávání

„Další profesní vzdělávání je součástí systému vzdělávání dospělých a zahrnuje:

¹⁷ VODÁK, J., KUCHARÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*, Praha, 2007, s. 91.

¹⁸ MAREŠ, P., ŠKROMACH, Z. *Strategie rozvoje lidských zdrojů*, Praha, 2003, s. 10-11.

- *kvalifikační vzdělávání*
- *rekvalifikační vzdělávání*
- *normativní školení (kursy)*¹⁹

4.5.1 Kvalifikační vzdělávání

Zvyšování kvalifikace je zdokonalováním kvalifikace nad rozsah a obsah práce, kterou pracovník dosud, v souladu s pracovní smlouvou, vykonává. Může být získávána ambicemi pracovníka nebo zájmem a potřebami zaměstnavatele. Zvýšením kvalifikace znamená též její získání nebo rozšíření.

Prohlubování kvalifikace je zdokonalování kvalifikace, které umožňuje podávat vyšší a kvalitnější výkon v rozsahu, jež je v souladu s obsahem a rozsahem práce, kterou pracovník vykonává.

Zaškolení je vzdělávací forma kvalifikačního vzdělávání. Jejím cílem je příprava pracovníků k výkonu povolání, při čemž se používají jednoduché pomůcky a nástroje.

4.5.2 Rekvalifikační vzdělávání

Podle PALÁNA²⁰ rekvalifikací se rozumí jakákoliv změna kvalifikace, která umožní nové uplatnění pracovníka při změně pracovních podmínek v podniku. Rozlišuje se několik druhů:

- nespecifická, tj rekvalifikace pro zvýšení zaměstnanosti zejména absolventů středních, vyšších odborných a vysokých škol,
- motivační kursy napomáhají k profesní orientaci s následnou rekvalifikací pro konkrétní pracovní uplatnění,
- obnovovací, tzn. obnovení a rozšíření teoretických a praktických znalostí a dovedností uchazečů o zaměstnání,
- praktické, ty jsou zaměřeny na získání praktických dovedností (80% výuky) a teoretických znalostí (20% výuky) pro konkrétní pracovní uplatnění,
- rekvalifikační stáže jsou zaměřeny na získání praktických znalostí a dovedností

¹⁹ PALÁN, Z. *Profesní vzdělávání*, Praha 1997, s. 62-64.

²⁰ PALÁN, Z. *Profesní vzdělávání*, Praha 1997, s. 74-75.

a pracovních návyků přímo v zaměstavatelské organizaci.

4.5.3 Normativní školení (kursy)

Rozlišuje se několik druhů těchto školení a to:

- Odborná způsobilost pro provozování některých živností;
- zvláštní odborná způsobilost;
- odborná způsobilost specializovaných pracovníků na úseku bezpečnosti práce a technických zařízení (vzdělávání určené právní normou).

V příbramském regionu lze využít možnosti dalšího profesního vzdělávání hlavně prostřednictvím Úřadu práce v Příbrami, který nabízí různé zaškolovací kurzy a také rekvalifikační vzdělávání, jež využívá nejvíce pracovníků, zasažených změnou povolání a výpovědí z podniků.

4.6 Vytváření učící se organizace

Podle ARMSTRONGA²¹ tento pojem znamená kolektivní řešení problémů používající týmové učení a metody, při kterých se zvažují všechny možné příčiny problémů tak, aby bylo možné jasněji definovat ty, které lze vyřešit a také ty neřešitelné.

Učící se organizace má následující rysy:

- strategie vzdělávání a podniková jsou úzce propojeny,
- organizace se vědomě učí na základě příležitostí a rizik povolání,
- jednotlivci i skupiny poznávají, jak studovat,
- informační technika a technologie slouží k podpoře studia.

²¹ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů, Nejnovější trendy a postupy*, 2007, s. 450-451.

5 Motivační faktory ve vzdělávání občanů ke zvyšování kvalifikace

5.1 Motivace lidské činnosti

Motivace lidské činnosti je chápána jako podstatná součást dynamiky osobnosti. Porozumění její problematice jako zdroje motivace označujeme skutečností, které ji vytvářejí, tj. potřeby, návyky, zájmy, hodnoty a hodnotové orientace, ideály.

Podněcovaná činnost člověka směřuje k určitému cíli. „V kontextu motivace či realizace takového chování se mohou vyskytnout okolnosti, které uskutečněné motivované činnosti brání nebo ji vůbec neumožňují.“ Jsou to frustrace a deprivace. Podle BEDRNOVÉ a NOVÉHO²² frustrace představuje zmaření nebo znemožnění realizace motivované činnosti. Psychická deprivace je stav, který vzniká následkem takových životních situací, kdy subjektem není dána příležitost k uspokojení některé jeho psychické potřeby v dostačující míře a po dosti dlouhou dobu, např. omezení smyslových podnětů nezbytných pro harmonický rozvoj osobnosti člověka, omezení citových projevů, nedostatečné uspokojení potřeby člověka stýkat se s druhými lidmi, deprivace biologických potřeb – potřeba jídla, spánku, odpočinku, tekutin atd.

Podle NAKONEČNÉHO²³ je motivace podmínkou učení a v přiměřené míře i výsledkem úspěšného výcviku. Změny společensko-ekonomických poměrů s sebou přinášejí nárůst určitých typů motivací různě se projevujících, např. kriminalitu, agresivitu a další jevy. Příslušnost k jistému prostředí a skupinám vyžaduje plnění norem, které člověk vykazuje a to se promítá i do jeho motivace a způsobu chování.

5.2 Motivace pracovního jednání

K nejvýznamnějším motivům práce patří: potřeba činnosti vůbec, potřeba kontaktu s druhými lidmi, potřeba výkonu, touha po moci, potřeba smyslu života a seberealizace, potřeba peněz, potřeba jistoty, potřeba vlastní důležitosti, potřeba sociálních kontaktů, potřeba partnerského vztahu.

BEDRNOVÁ a NOVÝ²⁴ považují za nejdůležitější vztah mezi motivací a pracovním výkonem, respektive výkoností pracovníka. V organizaci je nutné vhodně stanovit normy pracovního výkonu, vybírat jen pracovníky s přiměřenými kvalifikačními předpoklady, průběžně stimulovat jejich motivaci. Také pojem pracovní

²² BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*, Praha, 1998, s. 231.

²³ NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*, Praha, 1996, s. 52-53.

²⁴ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*, Praha, 1998, s. 259.

spokojenost je důležitý pro pochopení vztahu k motivaci. Nespokojenost s vnějšími podmínkami může působit demotivačně, vyvolávat pocit, že organizaci na jejich práci nezáleží a neoceňuje ji. Dobré pracovní podmínky ve většině případů alespoň nepřímo stimulují motivaci k práci. Stimulem může být vše, co je pro pracovníka významné, vše, co organizace může svému zaměstnanci nabídnout. K nejdůležitějším stimulačním prostředkům patří: hmotná odměna, obsah práce, povzbuzování, atmosféra pracovní skupiny, pracovní podmínky a režim práce, identifikace s prací, profesí a podnikem.

Podle ARMSTRONGA²⁵ lidé musejí být motivováni se učit a vzdělávat. Měli by si uvědomit, že jejich současné znalosti je nutno zvyšovat a zlepšovat, aby uspokojivě mohli vykonávat svoji práci. Musejí nalézat ve vzdělávání uspokojení.

NAKONEČNÝ²⁶ říká, že podstata motivu výkonu je emocionální, ale jeho síla je zeslabována strachem z neúspěchu, což má za důsledek nižší úspěšnost. Důležitým aspektem je minulá zkušenost, zejména jakým způsobem byl subjekt v rodině vychováván. Je nutné, aby se lidé od dětství učili samostatnosti a byli odměňováni za jejich úspěchy. Převaha lidí se silnějším motivem výkonu spočívá v tom, že při prvním setkání s novým úkolem vykazují přiměřenější řešení, rychleji rozeznávají podstatné znaky, učí se ze svých chyb a získávají optimální strategie řešení pro určité třídy problémů.

5.3 Motivační faktory

5.3.1 Pozitivní faktory

Dosažení cíle

Každý je rád, když se mu podaří něčeho dosáhnout. Během dne se vyskytne množství drobných věcí soukromého rázu, které nám přinášejí uspokojení. Vyskytnou se i významnější faktory, jež přispívají ke spokojenosti v delším časovém úseku.

Podle FORSYTHA²⁷ dosažený cíl je relativní hodnota. Je nutné, aby lidé měli dostatečné množství měřítek, a mohli tak své úspěchy porovnávat. Čím více různých způsobů při poměrování věcí používáme, tím snáze zaznamenáme změny a rozšíříme možnosti, jak zdůraznit dosažené úspěchy a v důsledku toho i motivovat. Sami si musíme vyhledat práci, při které si můžeme říct např. „To se povedlo.“ V práci, při které lidé nenaleznou žádné cíle, jsou navedeni k tomu, aby si je vymysleli. To může být

²⁵ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů, Nejnovější trendy a postupy*, 2007, s. 462.

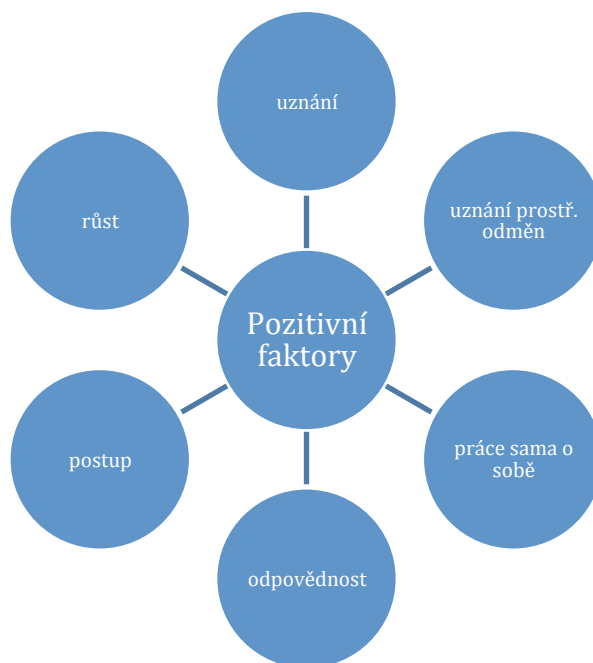
²⁶ NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*, Praha, 1996, s. 230-231.

²⁷ FORSYTH, P. *Jak motivovat lidi*, Brno, 2003, s. 32.

i nebezpečné, protože mohou být zdůrazněny nesprávné věci.

„Největším motivačním prostředkem je úspěch. Jeho moc je posílena, pokud s ním zároveň působí i další pozitivní faktor.“²⁸

Obr. č. 2 - Pozitivní faktory



(Zdroj: vlastní zpracování)

Uznání

Úspěch je důležitý, lidé jej mají rádi a představuje část celkového uspokojení prací. Uznání může být velice prosté a zabrat jen krátký okamžik. Jeho nejjednodušší formou např. je, když řekneme „Dobrá práce.“ K dispozici máme plno jednoduchých vět, jež vyjadřují uznání a fungují jako pobídka: „Výborně“ - „To je ono“ - „Ty už to máš?“²⁹

Může být např. zvýšení mzdy, služební postup nebo určitá peněžní odměna, ale také chvála, ústní nebo písemná pochvala od někoho s vyšším postavením, že ji co nejvíce zviditelníme, např. oznámení na nástěnce nebo v elektronické síti.

Uznání prostřednictvím odměn

Kromě platů mohou hmotné odměny zahrnovat:

²⁸ FORSYTH, P. *Jak motivovat lidi*, Brno, 2003, s. 34.

²⁹ FORSYTH, P. *Jak motivovat lidi*, Brno, 2003, s. 34.

- osobní auta, která však mají i svoji stinnou stránku, např. daň ze služebních aut roste,
- provize je chápána jako platba přidávaná k pravidelné mzdě, jež se odvozuje od pracovních výsledků. Motivačně působí, jestliže je správně stanovena. Provize mohou být vyjádřeny i jinak než penězi. Může se jednat o dárky, lístky do divadla, cokoli,
- finanční výpomoc může být formou půjčky na dům, příspěvky na zdravotní pojištění, životní pojistku, kreditní karty apod,
- důchod – penzijní výhody se ale někdy nesetkávají s přílišným ohlasem mezi mladými lidmi,
- podíly na zisku, prémie nebo akcie fungují jako motivační prostředek, ale mohou způsobit i střet zájmů, neboť lidé se starají o svoje vlastní podíly a opominou prospěch firmy
- dovolená je spojena s rodinným životem. Pracovníkovi může být umožněno, aby s dovolenou spojil služební cestu, prožít dny volna na zajímavém místě, popřípadě obojí

Práce sama o sobě

Všichni trávíme značnou část života v práci. V některých zaměstnáních je motivovanost lidí snadnější než v jiných. Jsou sama o sobě zajímavější, mají pro člověka větší význam nebo působí potěšení. „*Ti, co jsou v postavení, které jim nevyhovuje, se motivují obtížně a nikdy není nedosaženo úplné kvality.*“³⁰ Manažeři se snaží motivovat pomocí různých projektů. Patří sem např. vybavení a funkčnost pracoviště, prostředí apod.

Odpovědnost

Podle FORSYTHA³¹, odpovědnost souvisí s prací. Je spojena s organizací, rozdělením práce a pověřením. Jestliže jsou lidé zatíženi, je dosaženo toho, že budou o své práci více přemýšlet a odrazí se to i na její kvalitě. „*Lidé mohou vést různé vedlejší projekty, starat se o záznamy a mnoho jiných věcí. Může to výrazně posílit motivaci a zvýšit výkon.*“³²

Postup

Lidé jsou rádi, když cítí, že jejich kariéra postupuje kupředu. I tento pocit

³⁰ FORSYTH, P. *Jak motivovat lidi*, Brno, 2003, s. 39.

³¹ FORSYTH, P. *Jak motivovat lidi*, Brno, 2003, s. 42.

³² FORSYTH, P. *Jak motivovat lidi*, Brno, 2003, s. 42.

postupu působí motivačně. Součástí toho může být postup do vyšší pozice. Funguje to jako určitá forma uznání. Existují jednotlivé pozice, kterých lze dosáhnout a mají vliv na plat a pracovní podmínky. Lidem se mají poskytovat důkazy reálného postupu. Zůstanou tak u firmy déle a budou pracovat efektivněji. Hodnocení vykonané práce je z motivačního hlediska důležité, nabízí manažerům velké možnosti.

Růst

Motivační teorie rozlišuje mezi postupem a růstem, přičemž postup se odehrává v jedné organizaci, zatímco růst znamená přesun do lepšího zaměstnání. Dobří motivátoři umožní lidem odejít.

5.3.2 Negativní faktory

FORSYTH³³ rozlišuje následující negativní faktory:

Obr. č. 3 - Negativní faktory



(Zdroj: vlastní zpracování)

Politika a administrativní postup společnosti

Úkolem manažera je zvážit motivační důsledky strategického a administrativního postupu. „Každý formální postup, může mít současně i negativní vliv na lidi, kteří jej realizují. Např. kontrolní systém je nezbytný, ale papírování, které z něj vyplývá, může působit jako ubíjející dřina. Pokud lidé nepochopí

³³ FORSYTH, P. *Jak motivovat lidi*, Brno, 2003, s. 45.

jeho nutnost a výhody, budou tuto práci nenávidět a vykonávat ji neúplně.“³⁴

Dále je nutné stále vysvětlovat a prosazovat postupy. Zaměstnanci se dívají na manažera jako na slabého, pokud se nebude viditelně zabývat problémy. Udržovat motivaci znamená bojovat také za vlastní oblast.

Dohled

Práce a vztahy s lidmi ovlivňují motivační klima a tento vliv může být dobrý nebo špatný. Tato oblast vyžaduje pečlivé přemýšlení. Ideální styl řízení by měl odpovídat lidem, kterých se týká.

Interpersonální vztahy

Významnou úlohu hraje týmová práce a komunikace z ní vyplývající. Manažer musí vytvořit tým lidí, kteří budou rádi pracovat společně a zajistit, aby mezi nimi nedocházelo ke konfliktům. Jedinci ve skupině si nemusí být navzájem podobní, ale je třeba vyhnout se zjevným rozporům. Např. Mladý pracovník se ocitne ve skupině starších pracovníků opačného pohlaví apod.

Pracovní podmínky

*„Svou roli zde hraje prostor, vybavení, vše od klimatizace až po to, zda lidé sedí na pohodlných židlích.“*³⁵

Osobní život

Zaměstnání by nemělo nesmyslně zasahovat lidem do soukromého života. Organizace musí očekávat, že lidé budou tvrdě pracovat, ale všechno má své hranice. Někteří tráví v kanceláři dlouhé hodiny přesčas, ale ne všichni takoví se vyznačují vysokou produktivitou.

Důležitá je i otázka, jak se člověk k určitému zaměstnání hodí. Problémem může být, je-li ženatý, či svobodný, zda dojíždí nebo bydlí v místě.

Bezpečnost

Bezpečnost může nebo nemusí působit motivačně. Lidé mají rádi bezpečí, a manažer by měl na tuto oblast dohlížet. Následující faktory určují míru bezpečí:

- organizace s jasným cílem a dobrou úrovní komunikace,
- jasné popisy práce a vymezení kompetencí,

³⁴ FORSYTH, P. *Jak motivovat lidi*, Brno, 2003, s. 25.

³⁵ FORSYTH, P. *Jak motivovat lidi*, Brno, 2003, s. 28.

- znalost všeho, co se od nás očekává a jak je to hodnoceno,
- práce v týmu,
- práce pro dobrého manažera,
- rozhodné vedení, žádné zbytečné utajování.

Popisy práce jsou velmi důležité a každý v oddělení by měl mít možnost přečíst popis práce svůj i svého kolegy. Jsou to jakési pracovní doklady, které mohou být přínosné při každodenní činnosti.

Společenský status

Lidé chtějí, aby si o nich ostatní mysleli, že jsou důležití a dělají něco významného. Je tedy třeba zabývat se tím, jak je vyjádřena úcta k jejich věku, vyššímu postavení, pracovním výsledkům, jak jsou oslovováni atd. Manažer musí svým lidem v organizaci zjednat úctu. To znamená komunikaci.

Plat

Plat se nachází na negativní straně. Stávající plat je jen zřídka motivací. Každý by byl raději, kdyby byl vyšší. Nemůže se o něm diskutovat, mohl by se stát demotivacím faktorem. Jsou organizace, kde jsou platy považovány za otevřenou záležitost. Hlavním důsledkem tohoto přístupu je stanovení jednotlivých platů, čímž se předchází nespravedlnostem a následné nespokojenosti. Zmrazení platů je také důvodem k demotivaci a nespokojenosti.

Plat a hodnocení jako celek jsou důležité. Zvýšení platu, pokud je pojato jako ocenění zásluh, působí jistě motivačně.

5.4 Motivace člověka ke vzdělání

BEDRNOVÁ a NOVÝ³⁶ říkají, že být motivován znamená něco chtít. Když člověk něco opravdu chce, je ochoten pro svůj cíl udělat mnoho. A to je tajemství úspěchu v životě, podnikání i ve studiu. I ten nejlepší student se nemusí téměř nic naučit, když nemá dostatečnou motivaci. Naopak průměrný student s dostatečnou vůlí a chutí do práce a s vidinou cílů, může dosáhnout téměř zázraků. Vnější motivace vyplývá z prostředí, v němž se pohybujeme, z tlaku okolí. Vnitřní motivace plyne z vlastního přesvědčení, pochopení, vůle. Motivace se točí kolem dvou cílů, jichž chce

³⁶ BEDRNOVÁ, E. NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*, Praha, 1998, s. 250.

většina lidí dosáhnout – peněz a prestiže. Potřeba peněz souvisí s primárními potřebami člověka, ovlivňuje i některé vyšší potřeby. Člověk se tedy pouští i ve vyšším věku do vzdělávání často z nutnosti, potřeby zajistit sebe i svou rodinu. Takového člověka nelze odsuzovat, že se učí pro peníze, naopak je v něm kus odpovědnosti. Také snaha dosáhnout uznání patří k důležitým motivačním faktorům.

Maslow sestavil pyramidu univerzálních potřeb, které chce každý člověk naplnit. Nejnižší jsou uváděny potřeby biologické, čím výše, tím postihují psychiku člověka. Platí také, že k vyšší potřebě se člověk dostává až po uspokojení potřeb nižších.

5.5 Motivace instituce ke vzdělání

V institucích a komerčních firmách je rozhodujícím kritériem návratnost investice do školení zaměstnanců. Mnozí vedoucí pracovníci zvláště v malých firmách se omezují jen na povinná proškolení řidičů, bezpečnosti práce, požární ochrany atd. Zkušenosti velkých firem potvrzují, že systém pravidelného a účelného vzdělávání přináší i bohatý ekonomický efekt. Vzdělávání se stává součástí perspektiv každé instituce.

6 Některé alternativy dalšího vzdělávání v návaznosti na celosvětové trendy

6.1 Mezinárodní dokumenty o vzdělávání

Od 2. poloviny 20. století v souvislosti s vědecko-technickým rozvojem se vzdělávání stává součástí celoživotního procesu.

Pro další vývoj v oblasti vzdělávání byl významným rok 1970, vyhlášený Spojenými národy za rok výchovy a vzdělávání. V rámci této akce vyhlásilo UNESCO koncept celoživotního vzdělávání (Lifelong Education). Komise UNESCO pro rozvoj výchovy a vzdělávání vydala v roce 1972 dokument „Learning to Be“ s řadou doporučení, především, že každému jedinci musí být umožněno pokračovat ve vzdělávání během celého života.

V roce 1973 vyšel dokument OECD (Organization for Economic Co-operation and Development – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) s důrazem na rovnost přístupu ke vzdělávání. Tento koncept byl schválen Stálou konferencí evropských ministrů školství na jejich 10. setkání ve Stockholmu (1975). Mezinárodní organizace práce (ILO) v roce 1974 přijala koncept placeného pracovního volna.

V roce 1996 byla vydána zpráva Mezinárodní komise pro vzdělávání v XXI. století UNESCO – tzv. Delorsova zpráva, která rozpracovává dále celoživotní učení.

Schůze ministrů školství OECD v roce 1996 v Paříži vydala provolání „Celoživotní učení pro všechny“ (Lifelong Learning for All), ve kterém ministři přijali celoživotní učení pro všechny jako řídicí zásadu politických strategií, které budou přímou odpovědí na potřebu vylepšení kapacity jedinců, rodin, pracovišť a komunit neustále se adaptovat a obnovovat.

Ve stejném roce vyšla „Bílá kniha o vzdělávání“ Evropské unie (White Paper on Education and Training). *„Tento dokument přináší přehled společenských a ekonomických faktorů v EU, které mají vliv na výchovu a vzdělávání a konstatuje potřebu politického pohybu k „učící se společnosti.“ Přináší návrh na systém uznávání nabytých znalostí a dovedností jako pracovní mobility a celoživotního učení.“³⁷*

Dokumentem, který zcela konkrétně určuje budoucnost celoživotního učení, je Memorandum o celoživotním učení, které vydala Evropská komise v listopadu 2000.

³⁷ MAREŠ, P., ŠKROMACH, Z. *Strategie rozvoje lidských zdrojů*, Praha, 2003, s. 9-10.

Zdůrazňují se zde důležité úkoly: podporovat aktivní občanství a podporovat zaměstnatelnost.

Zavádí se nový pojem – všeživotní učení, který obrací pozornost na rozšíření učení, jež se může odehrávat v plném rozsahu života a v jakémkoliv jeho stadiu. Učení může probíhat v rodině, ve volném čase, v životě v obci, v každodenním pracovním životě.

6.2 Moderní vzdělávací a komunikační technologie

Pro přenos vzdělávací informace mohou sloužit všechny komunikační prostředky – od psaných textů, přes film, rozhlas, TV, telefon, fax až po telekomunikační družice a počítačové sítě.

Otevřené vzdělávání je projektované tak, aby byl umožněn přístup k učení všem zájemcům. Od zájemců o studium se nevyžadují žádné vstupní požadavky. Zájemce přejímá na sebe odpovědnost za studijní úspěšnost. Toto vzdělávání je doprovázeno i individuální volbou tempa.

6.2.1 Distanční vzdělávání

Distanční vzdělávání je způsob studia, který umožňuje aplikaci ve všech druzích a stupních studia. Od úzce zaměřených kurzů až po ucelené jednooborové studium. Kvalita distančního vzdělávání je závislá i na poskytování podpůrných vzdělávacích služeb ve studijních a konzultačních střediscích, dostupných všem účastníkům studia. Tento typ učení umožňují také vysoké školy a fakulty. Ve většině případů si však studium platí jednotlivec sám.

6.2.2 Televzdělávání – teleeducation

Vzdělávání prostřednictvím TV bylo používáno většinou k masovému vzdělávání. Je dávana přednost komunikačním prostředkům, které tomuto trendu více vyhovují. V současné době se teleeducation nepreferuje a není proto u nás ani dostatečně zaběhlý.

6.2.3 Vyučování pomocí počítače – e-learning

Využívání počítačů ve vzdělávání dnes znamená především využívání počítačových sítí, především WWW (World – Wide Web) a její nejrozšířenější síť Internetu. Běžně se také vžil pojem e-learning. Dnešní e-learning, to je hlavně systém Online center (OC), umožňující studium učebních materiálů na webových stránkách s možností elektronické komunikace s přiděleným tutorem, kde kromě učebních materiálů jsou k dispozici i cvičení, testovací otázky, atp. V podnikovém vzdělávání začíná být využíván podnikový Intranet. E-learning je moderní způsob studia, který vyhovuje hlavně těm, co nemohou dojíždět do vzdálenějších míst na konzultace a účastnit se přednášek.

6.2.4 Virtuální univerzita

Jde o server se softwarovým prostředím na podporu výuky, rozšiřovaný prostřednictvím Internetu nebo Intranetu tak, aby mohli studenti sledovat odkudkoli pomocí běžného prohlížeče, podobně jako ONLINE CENTER. U nás je méně využívaná, není to běžný systém výuky, i když je praktický pro studující.

6.2.5 Otevřený vzdělávací server

Je to celostátně dostupný server, řízený z jednoho centra, který může poskytovat bezplatnou formu vzdělávání všem občanům na veřejné síti Internetu. Využití takového serveru je všestranné. Může vytvořit základní kurzy, které budou nutné pro přípravu pracovníků státní správy v souvislosti s integrací k Evropské unii, dále využití pro podnikové vzdělávání s propojením na podnikový Intranet. Otevřený server je moderní vzdělávací technologie, používaná ve státech EU. Výhodou je zvláště podnikový intranet, který se v poslední době ve firmách využívá.

6.3 Vlivy a trendy ve vzdělávání

„V posledních letech je stále zesilující tlak na to, aby rozvoj a vzdělávání vedlo ke zvýšení výkonnosti. Za hlavní trendy můžeme považovat:“³⁸

³⁸ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*, 2007, s. 116-126.

6.3.1 Od „kusovek k celostnímu přístupu“

Podle HRONÍKA³⁹ se vývoj charakterizuje jako cesta od vzdělávání k učení se. Je to cesta, u níž je v centru pozornosti vzdělávaný jedinec. Vzniká potřeba pružně reagovat na změnu. Tento přístup bude mít své místo u organizací „na jedno použití.“

Sled i obsah vzdělávacích aktivit se uskutečňuje na základě analýzy předem. Centrum pozornosti je zaměřeno na samotné výcviky a očekává se od nich významný vliv na výsledky.

V celostním přístupu se uplatňují principy učící se organizace. Jedním ze základních paradoxů, které řeší celostní přístup, je skloubení organizačního učení a učení jednotlivce. Dalším paradoxem je zapojení co největšího počtu lidí a přitom uplatnit diferencovaný přístup. V celostním přístupu můžeme identifikovat několik charakteristik, které odlišují vzdělávání v učící se organizaci od tradičního učení. Jednou z charakteristik je pracovník jako subjekt vzdělávání, který potřebuje mít otevřený, volný přístup k získávání informací a kontrolu nad svým osobním vyučováním a profesionálním rozvojem. Pracovník si sám vytváří rozvojový plán a řídí svou kariéru a také organizace pro to vytváří příležitost a podmínky, např. vytvořením a podporováním atmosféry permanentního učení. Tento typ vzdělávání je nový pro většinu studentů a u nás se teprve zavádí. Organizace se učí ho používat, i když se vyskytuje zatím v malé míře.

6.3.2 Just-in-time ve vzdělávání

„*Just-in-time ve vzdělávání je opakem učení se do zásoby.*“⁴⁰ Výkonově orientované organizace chtějí mít co nejmenší zásoby. Snadno tento přístup pak přenáší i na nehmotné zásoby různého druhu. Jejich filozofie je co nejštíhlejší firma. Nejdříve je potřeba si ve firmě rozdělit kurzy na standardní a zakázkové. Standardní kurzy budou součástí tréninkových katalogů, které výrazně zeštíhlí. Zakázková řešení nejsou opakující se a mohou být použita pro předvídatý a aktivní přístup předem. V současnosti je Just-in-time u nás málo známý, ve firmách téměř nevyužívaný.

6.3.3 Standardizované kurzy

Standardizované kurzy jsou zaměřeny na osvojení si základních znalostí

³⁹ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*, 2007, s. 116-126.

⁴⁰ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*, 2007, s. 116-126.

a dovedností, jejichž absence či snížená úroveň má charakter nedostatku, který limituje výkonnost. Pomocí standardizovaného kurzu vytváříme standard, jež spojujeme se strategií minimální laťky. Tento kurz má zvýšit výkonnost zaměstnanců. Je to nový trend, zatím u nás neaplikovatelný.

6.3.4 Důraz na diferenciaci a zakázková řešení

Bez diferenciacie není možné zvyšovat výkonnost a efektivitu. Diferenciace se v oblasti vzdělávání uplatňuje jako motivační nástroj. Vzdělávání je těsně spjata se strategií maximální laťky a zakázkovým řešením, kterým prochází určitá část lidí ve firmě. Také tento trend není dostatečně zaveden v podnicích. Firmy upřednostňují spíše klasický typ dalšího vzdělávání.

Metodika a hypotézy

7 Formulace hypotéz

Podle KOZLA⁴¹ „jsou hypotézy vyslovením předpokladů o povaze zjišťovaných vztahů.“ Představují formulaci, strukturu jednotlivých alternativ odpovědi na otázky výzkumu. Důležité je slovo odpovědi, protože tím je dána podoba hypotéz, které nejsou otázkami, ale tvrzeními. Je potřeba věnovat pozornost správné formulaci hypotéz. Jsou navrhovány tak, aby pravděpodobnost jejich potvrzení či zamítnutí byla pokud možno stejná. Ověření hypotézy by mělo být jednoznačné. Hypotéza je lepší kvantifikovaná, ať už se jedná o deskriptivní (popisnou) nebo explanační hypotézu, která se zabývá vysvětlením vztahů. Další charakteristikou správné hypotézy je její jednoduchost a vztah k reálně poznatelným jevům. Počet hypotéz se liší podle zadání výzkumu a jeho cílů. Vždy by však měly hypotézy tvořit ucelený systém.

Hypotézy pomáhají lepší interpretaci výsledků, protože tvoří základ pro naše doporučení a k nim postupně přidáváme další dílčí závěry a úvahy.

Z této práce vyplývají následující hypotézy:

1. Existují zájemci o další profesní vzdělávání, což pomáhá ke zvýšení kvalifikace a snažší umístění jednotlivců na trhu práce.
2. Podniky se finančně podílejí na dalším vzdělávání zaměstnanců, vede k závěru, že podnik dosahuje kvalifikovanějších pracovníků a tím dochází i ke zvýšení produktivity práce.

Kromě těchto můžeme vydělit i dílčí hypotézy:

1. Výzkum mezi zaměstnanci podniků, určuje dráhu pro další vzdělávání.
2. Výzkum na personálních odděleních firem ukazuje zájem samotných podniků podílet se na dalším vzdělávání.

⁴¹ KOZEL, R. a kolektiv, *Moderní marketingový výzkum*, 2005, s. 74-75.

8 Metody výzkumu

Pro výzkumnou část práce byla vybrána metoda písemného dotazování – vytvořený dotazník s motivačním průvodním dopisem.

Dále je v marketingovém výzkumu použita i metoda osobního dotazování v personálních odděleních jednotlivých podniků. Odpovědi jsou zapracovány v dalším dotazníku. *„Každý typ dotazování má své výhody i nevýhody, které se využívají v závislosti na mnoha faktorech, jako např. téma a doba dotazování, cílová skupina respondentů atd. Využití jednotlivých typů určuje, jak bude vypadat dotazník.“*⁴²

Osobní dotazování se snadno zpracovává, existuje vysoká návratnost dotazníků, lze upřesnit otázky a lze měnit pořadí otázek, lze využít pomůcky, setření probíhá v krátkém čase. Nevýhodou osobního dotazování je vysoká finanční náročnost, vysoká náročnost na přípravu, problematický výběr tazatelů, kontrola tazatelů, závislost na ochotě respondentů.

Výhodou písemného dotazování je nižší finanční náročnost, jednodušší organizace, adresnost, dostatek času na odpovědi, nemožnost ovlivnit respondenta tazatelem.

Nevýhodou je nízká návratnost, mívá anketní efekt, je nutno používat jednoduché otázky, čekání na odpovědi bývá delší, nelze konstatovat, jak respondent porozuměl otázkám.

⁴² KOZEL, R. a kolektiv, *Moderní marketingový výzkum*, 2005, s. 81.

9 Proces výzkumu

Podle KOZLA⁴³ úkolem výzkumu je lépe rozpoznat marketingové problémy. V procesu každého zkoumání můžeme definovat dvě hlavní etapy, které na sebe logicky navazují. Jedná se o etapu přípravy výzkumu a etapu jeho realizace. Obě v sobě zahrnují několik za sebou následujících fází (kroků). Tyto kroky na sebe navazují, úzce spolu souvisejí a vzájemně se podmiňují.

Celý proces výzkumu sestává z následujících kroků:

Přípravná etapa

1. Definování problému, cíle – formulace hypotéz
2. Orientační analýza situace – sekundární a primární výzkum
3. Plán výzkumného projektu

Realizační etapa

4. Sběr údajů
5. Zpracování shromážděných údajů
6. Analýza údajů
7. Interpretace výsledků výzkumu
8. Závěrečná zpráva a doporučení

Jednotlivé kroky přípravné i realizační etapy jsou konkretizovány v samotné části výzkumu, což je další kapitola práce.

⁴³ KOZEL, R. a kolektiv, *Moderní marketingový výzkum*, 2005, s. 69-71.

Praktická část

10 Příbramsko – útlum hornické činnosti

Žijeme v oblasti, která je známá svým těžkým průmyslem, tedy dobýváním olověných a uranových rud. Hornictví je generačně spojeno s osudy lidí v Příbrami i širším okolí. Těžba a zpracování kovů byla vždy v pozornosti panovníka, zájmu města a následně i státu. Hornictví obecně přispívalo k rozvoji řemesel, industriálnímu pokroku, využívalo nejmodernějších technologií své doby (vodní kolo, parní stroj, elektrická energie) a zajišťovalo slušný výdělek. Čas od času prožívalo období útlumu a následného oživení a rozvoje. S tím souvisela i váženost přílušnosti k hornickému stavu, jistý výdělek a zajištění v případě úrazu či smrti prostřednictvím bratrské pokladny.

Konečná likvidace rudného a uranového hornictví byla zapříčiněna neochotou státu nadále dotovat těžbu a zpracování kovů. V roce 1989 zaměstnávaly Rudné doly Příbram s.p. v Čechách a na Moravě cca 8000 lidí. V průběhu 3 let byla ukončena těžba a propuštěno přes 6000 lidí. Vedení státního podniku RD Příbram s.p. zajišťovalo prostřednictvím svých závodů rekvalifikace, např. Báňskovýstavbový závod přeškoloval havíře na zedníky. Zbývající zaměstnanci zajišťovali likvidaci důlních provozů a úpraven. I jejich počet se postupně snižoval. V roce 2001 Rudné doly Příbram s.p. zanikly a posledních 150 techniků podnikového ředitelství se stalo zaměstnanci rovněž útlumovaného státního podniku DIAMO, s.p., o.z. SUL Příbram (bývalé uranové doly).

V první fázi útlumu byli v DÚZ Příbram propouštěni zejména horníci a pracovníci úpravny, ve druhé fázi pracovníci pomocných provozů a ve třetí zejména technici. Současně probíhala privatizace ostatních závodů státního podniku (např. závod na výrobu vápenopískových cihel, báňský stavební závod, strojírenské závody a další). Obdobně to bylo řešeno v oblasti uranového hornictví. Tam, kde se u rudných dolů jednalo o řády desítek a stovek propouštěných zaměstnanců, u uranových dolů se jednalo o stovky a tisíce pracovníků.

Snahou vedení obou státních organizací bylo zmírnit dopady útlumu a ztráty zaměstnání (rekvalifikace, odstupné), z vládních opatření lze jmenovat zvláštní příspěvek při naplnění expozice a zejména odchod do předčasného důchodu z titulu útlumu hornictví.

Tato opatření pouze mírnila psychologické i sociální dopady na zainteresované

jednotlivce. Přestože u obou organizací pracovala řada „brigádníků,“ u většiny pracovníků se během let vypěstovala neokázalá příslušnost k hornickému stavu. Se ztrátou tohoto zaměstnání se mnozí vyrovnávali velmi těžce. Nešlo u nich pouze o ztrátu nadprůměrného výdělku, ale především o deficit sounáležitosti se šachtou (hornickou profesí obecně), pocit nejisté budoucnosti. U většiny z nich se ještě po letech projevuje pocit lítosti nad ztrátou této profese.

Poněkud odlišná situace probíhala u technických pracovníků, kteří pod tlakem neodvratné ztráty své profese byli nuceni zajišťovat likvidaci dolů a v současné době poslední z nich zahlazují následky hornické činnosti nadále utlumovaném státním podniku DIAMO, s.p., Stráž pod Ralskem.

Vědomí neodvratitelnosti ztráty profese, její neperspektivnost, mnohdy její neuplatnitelnost na trhu práce zapříčinily stejně jako u dělnických profesí řadu sociálních problémů doprovázených stresovými stavy a psychologickými problémy a mnohdy až patologickými stavy. Výše uvedené problémy vedly u některých jedinců až k pocitu nepotřebnosti, křivdy, ztrátě vlastní identity, smyslu života. U většiny z nich se i po letech projevuje nostalgie nad koncem hornictví v Čechách.

V kontextu s výše uvedeným je nutné si uvědomit, že ztráta zaměstnání např. u pekaře, zedníka a automechanika je nahraditelná u konkurenční firmy. Tento problém je v hornictví neřešitelný. Jen nepatrná část původních zaměstnanců – horníků našla zaměstnání v příbuzných oborech (u Metrostavu, u studnařských firem a v ostatním podzemním stavitelství).

Tato problematika je umocněna bývalou migrací obyvatelstva do Příbrami ze všech koutů naší republiky. V jednom okamžiku byli „brigádníci“ žádoucí a potřební, v etapě likvidace nadbyteční. Existenční problémy, neochota k návratu do původního rodiště, neochota k rekvalifikaci na méně placenou práci a současně nedostatek pracovních příležitostí na trhu práce s velkou mírou nezaměstnanosti na Příbramsku, komplikovaly společenské uplatnění propouštěných horníků. U mnohých z nich frustrace ztráty původního dlouhodobého zaměstnání přetrvává do konce jejich života.

11 Situace na trhu práce u mladých lidí

Tato skupina představuje absolutně rizikovou část na trhu práce. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní kategorie občanů. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a může se odrazit i zvýšenou tendencí k sociálně patologickým jevům.

Míra nezaměstnanosti absolventů je závislá na ekonomické situaci ve státě, celkové nezaměstnanosti a také jednotlivých regionech, kde mladí lidé žijí. Šance dostudovaných na získání zaměstnání závisí mimo jiné na stupni vzdělání – nezaměstnaností jsou méně ohroženi absolventi vyšších odborných škol a vysokých škol, naopak nejvíce jsou postiženi ti, kteří mají pouze základní vzdělání. Svůj podíl na získání zaměstnání má i vystudovaný obor či specializace.

Příbram, jako bývalé hornické město, nabízela možnosti zaměstnání všem, vysokoškolákům, středoškolákům i vyučeným. Před válkou v našem městě existovala Vysoká škola báňská, která připravovala vedoucí odborníky pro hornickou činnost. Po skončení 2. světové války byla však přemístěna do Ostravy. V současné době je v Příbrami zřízeno několik středních odborných škol, učilišť a gymnázií, vznikly i některé vysoké školy s bakalářským titulem. Středoškolští absolventi mají též problémy získat v této lokalitě zaměstnání a většinou svoji situaci řeší tím, že se po ukončení školy registrují na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Šance na získání práce je ale malá. Zvláště v poslední době, kdy prožíváme hlubokou hospodářskou krizi, se stav na trhu práce ještě zhoršil a na jedno pracovní místo připadá více než desítka uchazečů. Přesto všechno, že na Příbramsku je práce nedostatek, troufám si říci, že máme štěstí. Výhodná poloha našeho města, 60 km od Prahy, se stala hlavně pro mladé lidi lákavou nabídkou jezdit za zaměstnáním do Prahy. Dobré autobusové spojení a vyšší finanční ohodnocení motivuje mládež ale i mnohé jednotlivce ze střední generace, aby tyto příležitosti využili a zajistili si tak důstojný život.

Jenom bych chtěl dodat, že na Příbramsku nejsou postiženi nezaměstnaností pouze lidé z hornických profesí, ale téměř ze všech. Rušení úřadů státní správy, rušení zdravotních zařízení a základních škol s sebou přináší ztráty zaměstnání. Myslím ale, že člověk, zvláště když je mladý by neměl propadat skepsi. Vždy je nějaké východisko z nouze. Mladý, ale i starší člověk se může rekvalifikovat a získat tak možnost uplatnění se v jiném oboru než v tom, který vystudoval. Dnes je pro život důležité další profesní

vzdělávání, které mnozí zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují. Pokud má člověk zájem pracovat, je mu to umožněno různými způsoby i na úřadu práce, kde existuje informační a poradenské středisko, které poskytuje veškeré aktuální informace potřebné pro závažná rozhodnutí při vstupu do zaměstnání nebo do dalšího studia. Poradenská a informační střediska mohou navštívit celé třídy, rodiče s dětmi. S absolventy středních škol a učilišť je řešena problematika vstupu do zaměstnání i možnost dalšího vzdělávání. Jsou k dispozici materiály s podrobnými popisy pracovních profesí včetně videokazet, které umožňují návštěvníkovi názorný pohled do základních pracovních činností jednohlivých profesí.

Velmi složité je zaměstnávání mladistvých občanů do 18 let věku. Zpravidla jsou to občané, kteří nedokončili studium na střední škole nebo učilišti. Z tohoto důvodu nemají potřebnou kvalifikaci ani potřebné pracovní návyky. Pro ně zabezpečuje úřad práce získání kvalifikace na úrovni zaškolení pro konkrétní druh práce při výkonu povolání.

Závěrem této kapitoly bych konstatoval, že nabídka na trhu práce, se kterým je spojeno další profesní vzdělávání a rekvalifikace pro mládež, je široká. Pokud má člověk zájem pracovat, je mu to umožněno různými způsoby prostřednictvím úřadu práce, o čemž se zmiňuji výše. Zájemem nás všech by mělo být, aby příští generace byla zdravá, uměla o sebe pečovat, s čímž souvisí i volba dobré a prospěšné práce, která často rozhoduje o jejich celém budoucím životě.

12 Vlastní výzkum

1. Otázky týkající se hypotéz tvoří jádro každého dotazníku

Tento výzkum je založený na těchto hypotézách:

1. Současný stav rekvalifikačních a vzdělávacích kurzů v podnicích
 2. Počet respondentů, kteří mají zájem o další profesní vzdělávání. Hypotézy pomáhají lepší interpretaci výsledků, protože tvoří základ pro naše doporučení a k nim se postupně přidávají další dílčí změny a úvahy.
- 2 Pro vlastní výzkum byla použita metoda písemného dotazování, kdy respondenti vyplňovali dotazník bez cizí pomoci. byly vytvořeny dva typy dotazníků, jeden pro respondenty a druhý pro personální oddělení příslušných podniků a úřadu práce. Otázky byly formulovány co možná nejprecizněji, aby respondenti pochopili, co se po nich v konkrétní otázce vlastně požaduje. Otázky jsou jednoduché, konkrétní, krátké, aby mohl respondent také snadno reagovat. Dotazníky byly rozdány respondentům přímo na pracovišti, v podniku HALEX, KOVOHUTĚ, DIAMO a na Úřadu práce v Příbrami a vybrány druhý den. Personální oddělení příslušných podniků a úřadu práce je vyplnily ihned. Dále pak metoda ústního dotazování na personálních odděleních.

- 3 Jednotlivé fáze výzkumu

Určení problému – tento výzkum sleduje současný stav dalšího profesního vzdělávání ve vybraných podnicích v Příbrami a Úřadu práce Příbram. Jejich odpovědi pomohou při zpracování Bakalářské práce na téma „Motivační faktory ke zvyšování profesní kvalifikace v podmínkách Příbramska,“ čili účel výzkumu dává odpověď na otázku, proč se má výzkum provádět, neboli proto, abychom zjistili, jaký je zájem o další vzdělávání zaměstnanců v podnicích.

Formulace hypotéz – je uvedena na počátku této praktické části. Hypotézy byly formulovány na základě zmíněného tématu.

Orientační analýza situace – výchozím bodem jsou neformální kontakty s dotazovanými respondenty ve vymezených podnicích. Zatímco dotazníky byly rozdány respondentům, aby je anonymně vyplnili, na personálních odděleních pověřeni pracovníci zároveň komunikovali, byli dotazováni ústně a jejich odpovědi zaznamenány

v dotazníku. V této části výzkumného procesu bylo snahou ověřit si své pracovní hypotézy na základě předběžného shromáždění všech dostupných informací a názorů, které se týkají zkoumané problematiky. Proto také byly využity neformální kontakty s informovanými lidmi a rozhovory s nimi byly vedeny neformálně.

Sekundární a primární výzkum – sekundární informace nebyly využity, neboť nelze daný problém vyřešit bez náročnějšího shromažďování primárních informací. Bylo nutno tedy přejít k primárnímu výzkumu, který představuje sběr údajů uskutečněných poprvé, je přesný, delší a nevyužitelný ihned. Musí se proto provést analýza celého výzkumu, zpracovat jednotlivé údaje a vyhodnotit je, což je provedeno ve fázi analýza výzkumu.

Plán výzkumu – plán je dokument, který vypovídá o všech významných činnostech, k nimž dojde v průběhu celého procesu výzkumu. Odpovídáme na otázky: kdy?, kde?, kdo?, od koho? Tento výzkum proběhl v březnu 2011 po dobu jednoho týdne, od 4. 3. do 8. 3., zúčastnilo se ho 200 respondentů a jeden tazatel, což se týká mé osoby. Před provedením výzkumu jsem byl seznámen s literaturou, která souvisí s tímto tématem a na tomto základě jsem se dotazoval.

Sběr údajů – v této fázi dochází k vlastnímu sběru požadovaných údajů. Údaje byly zorganizovány tak, aby byla získána správná data. Při sběru primárních údajů byla využita metoda dotazování, kdy respondenti přímo odpovídali na dané otázky uvedené v dotaznících jak pro personální oddělení, tak i pro jednotlivé respondenty. Tím jsme se dozvěděli o jejich znalostech a názorech.

Zpracování údajů – v této kapitole jsou shromážděné údaje roztríděny, aby mohly sloužit jako podklady pro analýzu. Shromážděné údaje jsou zkontrolovány a upraveny. Teprve potom se provádí jejich analýza. Otázky byly rozděleny do dvou dotazníků, jeden pro personální oddělení a druhý pro respondenty, zaměstnance tázaných firem. Každý z dotazníků obsahuje 2 kontrolní otázky.

12.1 Analýza údajů

Dotazník pro personální oddělení Úřad práce Příbram

Na úřadu práce byly zkoumány tyto otázky:

1. Počet nezaměstnaných k 31. 12. 2009 – 6 074 uchazečů o zaměstnání
Počet nezaměstnaných k 31. 12. 2010 – 6 779 uchazečů o zaměstnání
2. Počet nezaměstnaných se středoškolským vzděláním
k 31. 12. 2009 – 321
k 31. 12. 2010 – 339
3. Počet nezaměstnaných s vysokoškolským vzděláním
k 31. 12. 2009 – 202
k 31. 12. 2010 – 211
4. Počet rekvalifikačních kurzů bylo v těchto letech uskutečněno více než 5
5. Počet vyřazených uchazečů o zaměstnání (viz. Příloha 2)
k 31. 12. 2009 – 7 290
k 31. 12. 2010 – 8 530
6. Počet přijatých uchazečů o zaměstnání (viz. Příloha 2)
k 31. 12. 2009 – 9 477
k 31. 12. 2010 – 9 235
7. Finanční podíl na profesním vzdělávání byl nulový
8. Počet úspěšně proškolených
k 31. 12. 2009 – 183
k 31. 12. 2010 – 384
9. Bylo další vzdělávání pro ÚP prospěšné – ano

Z daných odpovědí vyplývá, že počet uchazečů o zaměstnání se zvýšil za poslední kalendářní rok a zároveň i počet proškolených lidí byl vyšší, což je znázorněno v Příloze 2. Z toho vyplývá také zájem o rekvalifikační kurzy, který je v poměru s počtem nezaměstnaných nízký. Hlavní důvod zřejmě spočívá v tom, že ÚP plně nehradí proškolení a lidem chybí peníze na jeho realizaci.

Dotazník pro personální oddělení DIAMO, s.p., o.z. SUL Příbram

V podniku DIAMO byly zkoumány tyto otázky:

1. Počet zaměstnanců k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 - více než 100
2. Počet zaměstnanců se středoškolským vzděláním k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 - jedna třetina (viz. Příloha 11)
3. Počet zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 - méně než jedna čtvrtina (viz. Příloha 11)
4. Počet rekvalifikačních kurzů – žádné
5. Počet propuštěných zaměstnanců
k 31. 12. 2009 – více než jedna desetina
k 31. 12. 2010 – jedna desetina
6. Počet přijatých zaměstnanců
k 31. 12. 2009 – žádný
k 31. 12. 2010 – více než 10
7. Finanční podíl podniku na profesním vzdělávání zaměstnanců – hrazeno podnikem
8. Počet úspěšně proškolených k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 – všichni
9. Bylo další vzdělávání pro podnik přínosné – ano

Z hlediska útlumu hornické činnosti je pochopitelné, že DIAMO přijímá minimální počet zaměstnanců, ve větší míře jsou propuštěni, z čehož vyplývá, že ani rekvalifikační kurzy a další vzdělávání neprobíhá v dostatečném rozsahu.

Dotazník pro respondenty DIAMO, s.p., o.z. SUL Příbram

Respondentům bylo rozdáno celkem 60 dotazníků a navrátilo se jich 45. Na následující otázky odpověděli takto:

1. Pohlaví
 - a) muž – 25
 - b) žena – 20
2. Věk
 - a) 20-30 – 0
 - b) 31-50 – 26
 - c) 51-65 – 19
3. Profesní zařazení
 - a) dělnická profese – 6
 - b) administrativní pracovník – 16
 - c) vedoucí pracovník – 8
 - d) jiné – 15
4. Vzdělání
 - a) základní – 4
 - b) středoškolské – 20
 - c) vyšší odborné – 6
 - d) vysokoškolské – 15
5. Počet roků praxe
 - a) méně než 10 – 9
 - b) 11-15 – 20
 - c) více než 16 – 16
6. Chci se zúčastnit dalšího vzdělávání (viz. Příloha 1)
 - a) kurz v podniku – 3
 - b) rekvalifikace – 0

- c) jiné – 4
 - d) nemám zájem - 38
7. Na vzdělávání respondenta se podílí
- a) podnik – 0
 - b) část podnik a část zaměstnanec – 0
 - c) zaměstnanec – 0
 - d) jiné -0
 - e) nepodílí se – 45
8. Možnosti dalšího vzdělávání respondenta (viz. Příloha 3)
- a) v podniku je umožněno – 17
 - b) v podniku není umožněno – 18
 - c) jiné – 10
9. Můj plat mě odměňuje za můj přínos
- a) zcela souhlasím – 0
 - b) částečně souhlasím – 20
 - c) zcela nesouhlasím – 2
 - d) částečně nesouhlasím – 18
 - e) nevím - 5
10. Hodnocení pracovního výkonu ukazuje, jaké další vzdělávání potřebuji
- a) zcela souhlasím – 3
 - b) částečně souhlasím – 12
 - c) zcela nesouhlasím – 6
 - d) částečně nesouhlasím – 2
 - e) nevím – 22

Z uvedeného dotazníku vyplývá, že ani zaměstnanci podniku nemají přílišný zájem o další vzdělávání, spíše v nich vládne nejistota, kdy budou z práce propuštěni, proto nemají tuto potřebu.

Dotazník pro personální oddělení Kovohutě Příbram nástupníká, a. s.

V tomto podniku byly položeny následující otázky:

1. Počet zaměstnanců k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 – více než 100
2. Počet zaměstnanců se středoškolským vzděláním k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 – jedna třetina (viz. Příloha 11)
3. Počet zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 – méně než jedna čtvrtina (viz. Příloha 11)
4. Počet rekvalifikačních kurzů – více než 5
5. Počet propuštěných zaměstnanců k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 – jedna desetina
6. Počet přijatých zaměstnanců
k 31. 12. 2009 – 10
k 31. 12. 2010 – více než 10
7. Finanční podíl podniku na profesním vzdělávání zaměstnanců – hrazeno podnikem
8. Počet úspěšně proškolených – všichni
9. Bylo další vzdělávání pro podnik přínosné – ano

Kovohutě, a. s. je podnik prosperující, na což také poukazují odpovědi v dotazníku. Jelikož má malé ztráty zaměstnanců, může si dovolit pořádat interní kurzy, které plně hradí a tím zajišťuje prosperitu sobě i zaměstnancům.

Dotazník pro respondenty Kovohutě Příbram nástupnická, a. s.

V tomto podniku bylo rozdáno 80 dotazníků a vrátilo se jich 59. Respondenti odpovídali na následující otázky:

1. Pohlaví
 - a) muž – 56
 - b) žena – 3
2. Věk
 - a) 20-30 – 11
 - b) 31-50 – 28
 - c) 51-65 – 20
3. Profesní zařazení
 - a) dělnická profese – 29
 - b) administrativní pracovník – 12
 - c) vedoucí pracovník – 5
 - d) jiné – 0
4. Vzdělání
 - a) Základní – 24
 - b) středoškolské – 25
 - c) vyšší odborné – 4
 - d) vysokoškolské – 6
5. Počet roků praxe
 - a) méně než 10 – 3
 - b) 11-15 – 20
 - c) více než 16 – 36
6. Chci se zúčastnit dalšího vzdělávání formou (viz. Příloha 1)
 - a) kurz v podniku – 30
 - b) rekvalifikace – 24

- c) jiné – 0
 - d) nemám zájem – 15
7. Na vzdělávání respondenta se podílí
- a) podnik – 32
 - b) část podnik a část zaměstnanec – 21
 - c) zaměstnanec – 0
 - d) nepodílí se – 6
8. Možnosti dalšího vzdělávání respondenta (viz. Příloha 5)
- a) v podniku je umožněno – 56
 - b) v podniku není umožněno – 3
 - c) jiné – 0
9. Můj plat mě odměňuje za můj přínos
- a) zcela souhlasím – 0
 - b) částečně souhlasím – 46
 - c) zcela nesouhlasím – 4
 - d) částečně nesouhlasím – 5
 - e) nevím – 4
10. Hodnocení pracovního výkonu ukazuje, jaké další vzdělávání potřebuji
- a) zcela souhlasím – 6
 - b) částečně souhlasím – 40
 - c) zcela nesouhlasím – 0
 - d) částečně nesouhlasím – 6
 - e) nevím – 7

Uvedené údaje v dotazníku svědčí o tom, že podnik má převážnou většinu dělnických profesí, jejichž zaměstnanci nejeví zájem o další vzdělávání. Také věková kategorie respondentů je vyšší a nevidí proto důvod, proč se dále vzdělávat.

Dotazník pro personální oddělení Halex-Schauenberg, ocelové konstrukce, s.r.o.

Pro toto oddělení byly použity následující otázky:

1. Počet zaměstnanců k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 – více než 100
2. Počet zaměstnanců se středoškolským vzděláním k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 – jedna třetina (viz. Příloha 11)
3. Počet zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 – méně než jedna čtvrtina (viz. Příloha 11)
4. Počet rekvalifikačních kurzů – více než 5
5. Počet propuštěných zaměstnanců k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 – žádný
6. Počet přijatých zaměstnanců k 31. 12. 2009 a k 31. 12. 2010 – deset
7. Finanční podíl podniku na profesním vzdělávání zaměstnanců – hrazeno podnikem
8. Počet úspěšně proškolených – všichni
9. Bylo další vzdělávání pro podnik přínosné – ano

Podnik Halex pořádá každoročně větší množství různých kurzů, které plně hradí svým zaměstnancům a ti mají o ně zájem hlavně z důvodu být nadále pracovníky podniku, i když se zatím propouští minimálně.

Dotazník pro respondenty Halex-Schauenberg, ocelové konstrukce, s.r.o.

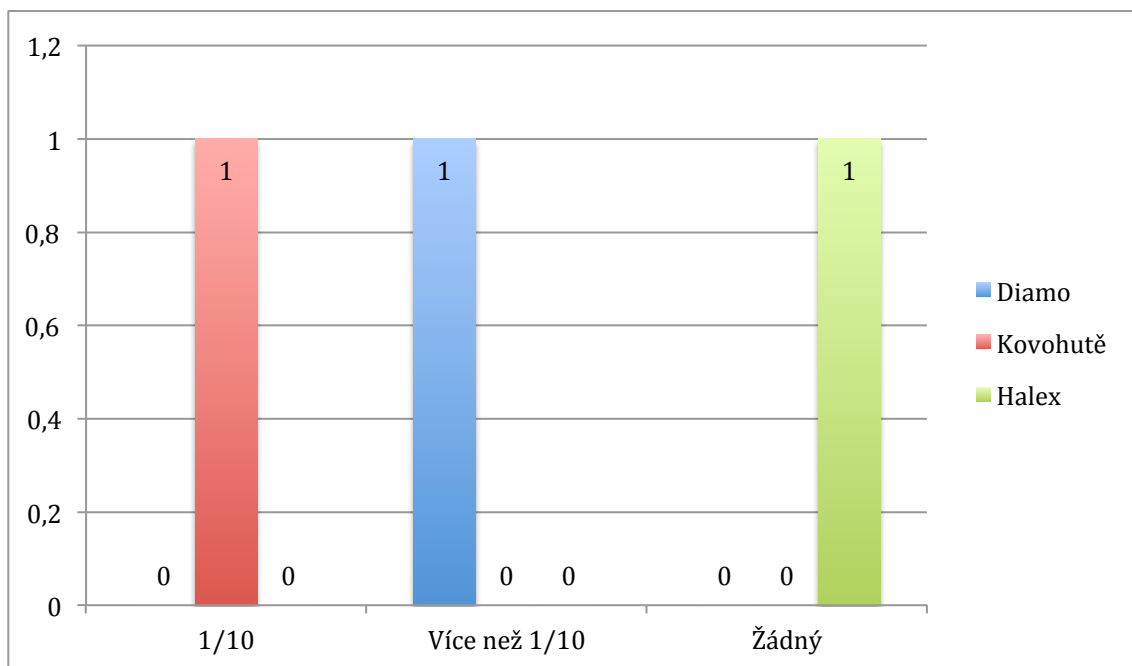
V tomto podniku bylo rozdáno 60 dotazníků k vyplnění a vrátilo se jich 42. Dotazovaní odpovídali na následující otázky:

1. Pohlaví
 - a) muž – 38
 - b) žena – 4
2. Věk
 - a) 20-30 – 0
 - b) 31-50 – 30
 - c) 51-65 – 12
3. Profesní zařazení
 - a) dělnická profese – 36
 - b) administrativní pracovník – 4
 - c) vedoucí pracovník – 2
 - d) jiné – 0
4. Vzdělání
 - a) základní – 3
 - b) vyučení – 25
 - c) středoškolské – 9
 - d) vyšší odborné – 5
 - e) vysokoškolské – 2
5. Počet roků praxe
 - a) méně než 10 – 0
 - b) 11-15 – 21
 - c) více než 16 – 21
6. Chci se zúčastnit dalšího vzdělávání (viz. Příloha 1)
 - a) kurz v podniku – 15

- b) rekvalifikace – 2
 - c) jiné – 0
 - d) nemám zájem – 25
7. Na vzdělávání respondenta se podílí
- a) podnik – 18
 - b) část podnik a část zaměstnanec – 0
 - c) zaměstnanec – 0
 - d) nepodílí se – 24
8. Možnosti dalšího vzdělávání respondenta (viz. Příloha 4)
- a) v podniku je umožněno – 39
 - b) v podniku není umožněno – 3
 - c) jiné – 0
9. Můj plat mě odměňuje za můj přínos
- a) zcela souhlasím – 0
 - b) částečně souhlasím – 5
 - c) zcela nesouhlasím – 10
 - d) nevím – 8
10. Hodnocení pracovního výkonu ukazuje, jaké další vzdělávání potřebuji
- a) zcela souhlasím – 0
 - b) částečně souhlasím – 12
 - c) zcela nesouhlasím – 0
 - d) částečně nesouhlasím – 0
 - e) nevím – 30

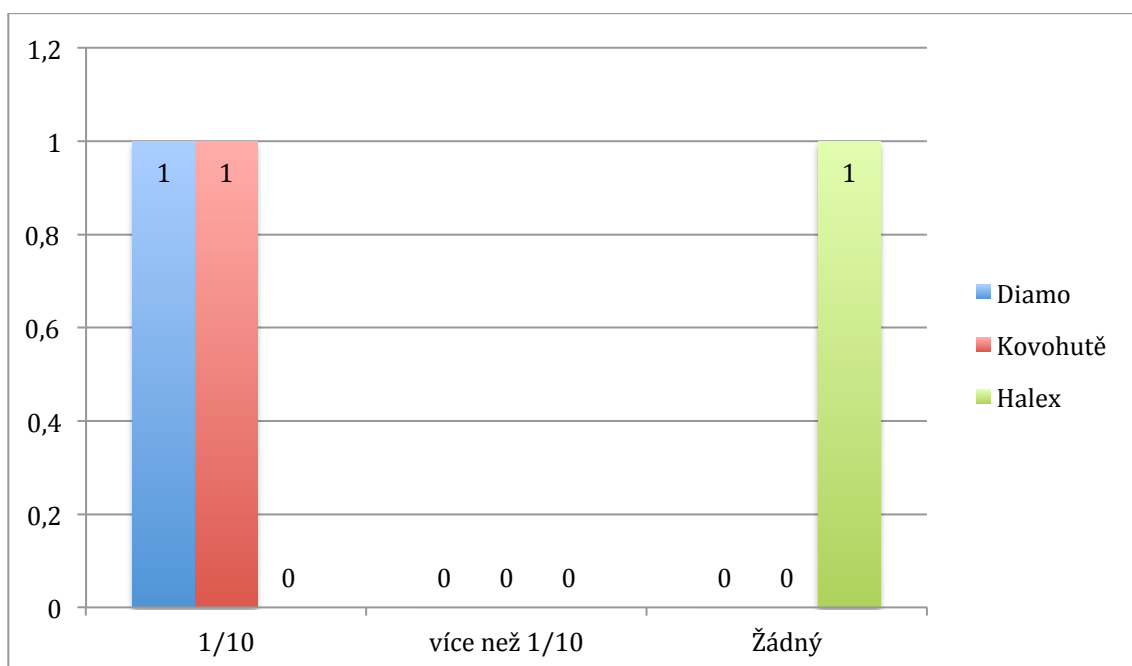
Z uvedeného dotazníku vyplývá, že většina respondentů neprojevuje zájem o další vzdělávání, což je dáno také tím, že převážná část zaměstnanců je dělnických profesí a necítí proto potřebu školení navštěvovat kromě interních kurzů, např. svářecký apod.

Graf č. 1 – Vyjádření počtu propuštěných zaměstnanců za rok 2009



(Zdroj: vlastní zpracování)

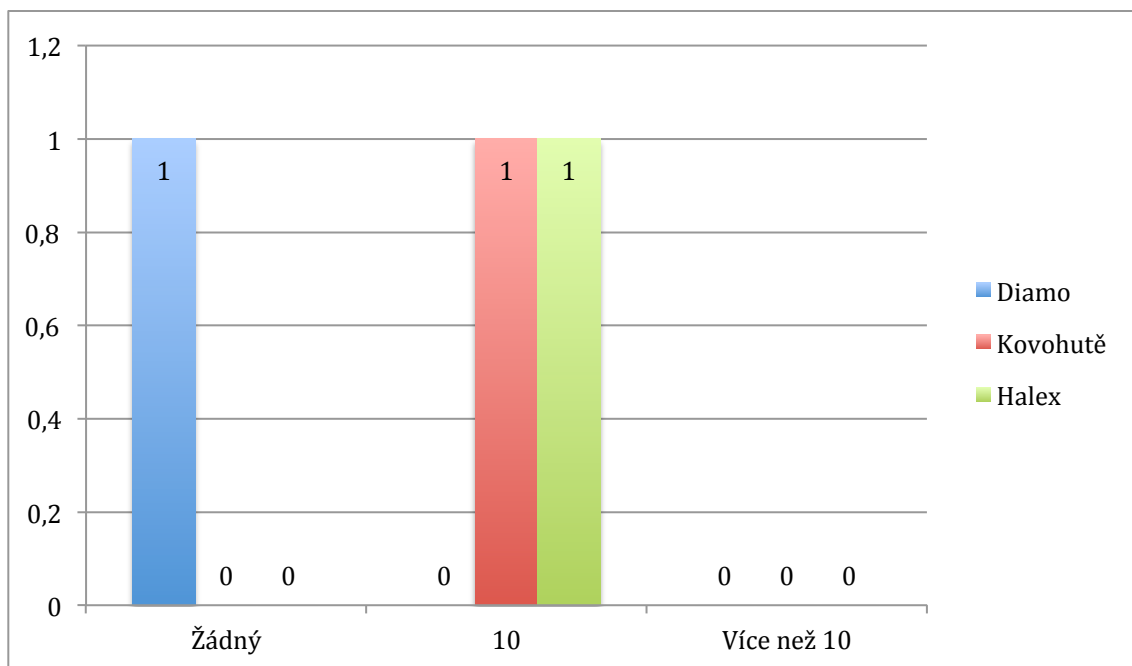
Graf č. 2 – Vyjádření počtu propuštěných zaměstnanců za rok 2010



(Zdroj: vlastní zpracování)

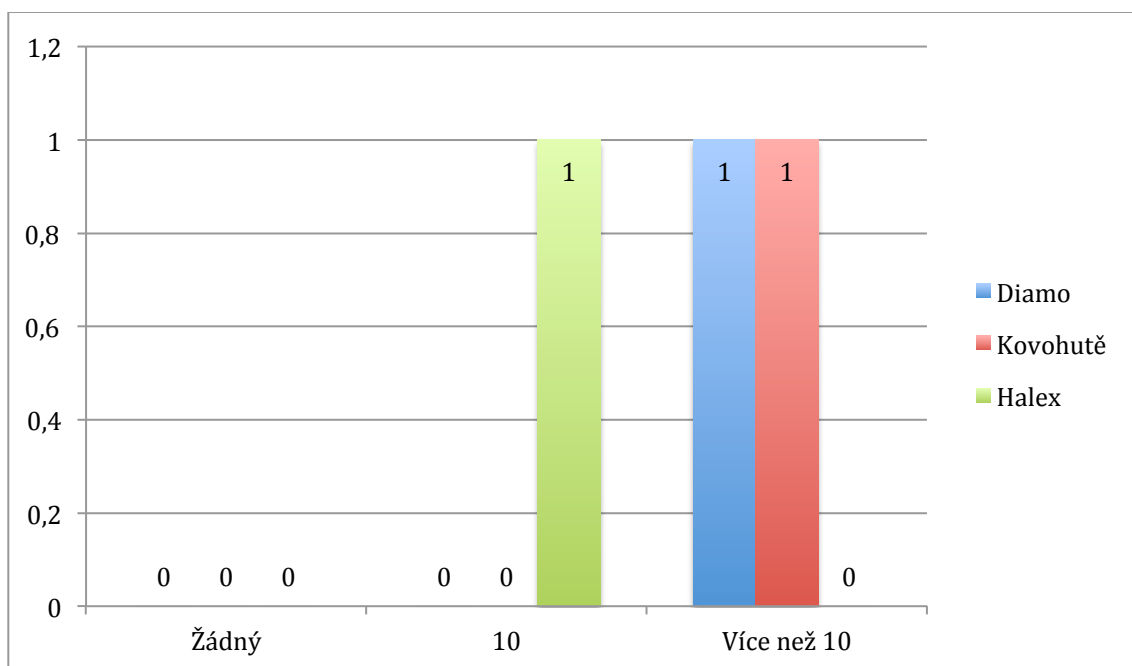
V tomto a předcházejícím grafu je možno vidět, že Halex za rok 2009 a 2010 nepropouštěl žádné zaměstnance. Naproti tomu Diamo v roce 2009 propouštělo více než 1/10 zaměstnanců a v roce 2010 už to byla pouze 1/10. Kovohutě za oba roky propouští 1/10 zaměstnanců.

Graf č. 3 – Vyjádření počtu přijatých zaměstnanců za rok 2009



(Zdroj: vlastní zpracování)

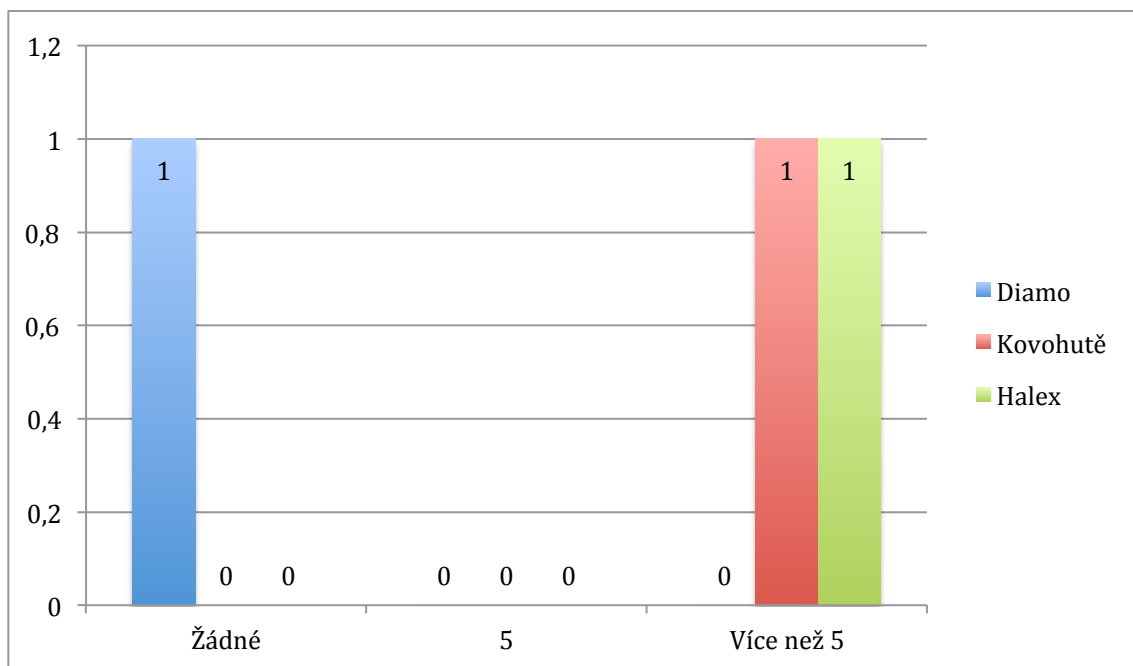
Graf č. 4 – Vyjádření počtu přijatých zaměstnanců za rok 2010



(Zdroj: vlastní zpracování)

V roce 2009 Diamo nepřijalo žádné zaměstnance, v roce 2010 už jich bylo více než 10. Za rok 2009 Kovohutě přijaly 10 zaměstnanců a za rok 2010 už to bylo více než 10. Halex za oba roky přijal více než 10 zaměstnanců.

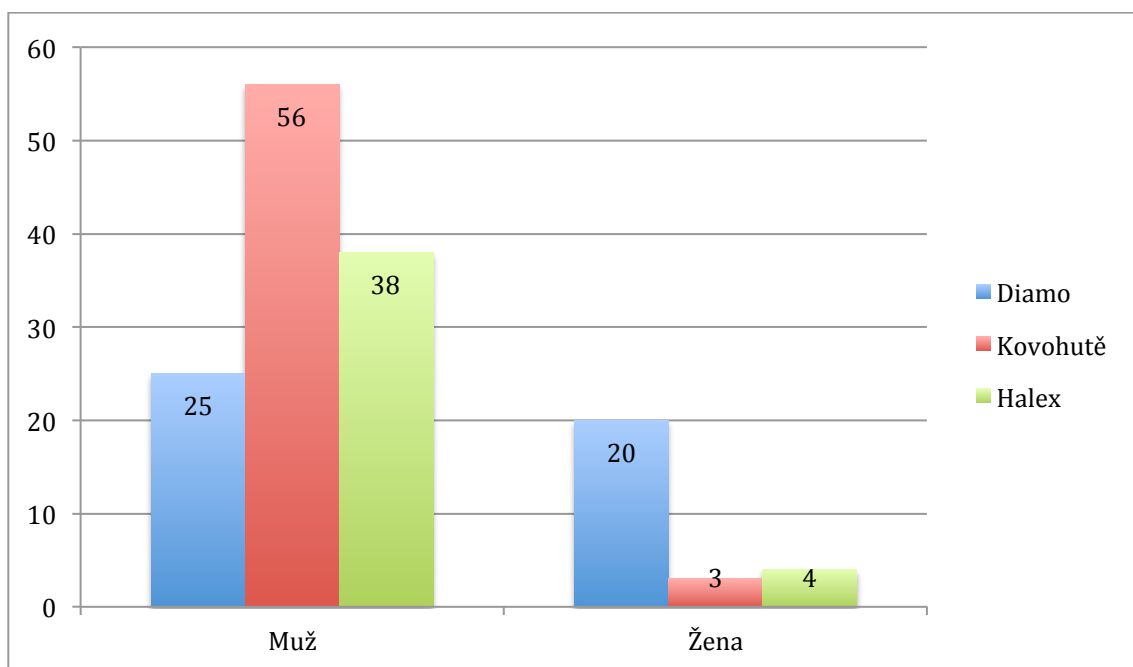
Graf č. 5 – Vyjádření počtu rekvalifikačních kurzů



(Zdroj: vlastní zpracování)

Z tohoto grafu je zřejmé, že Diamo rekvalifikační kurzy nepodporuje, ale Kovohutě a Halex jich měly více než 5.

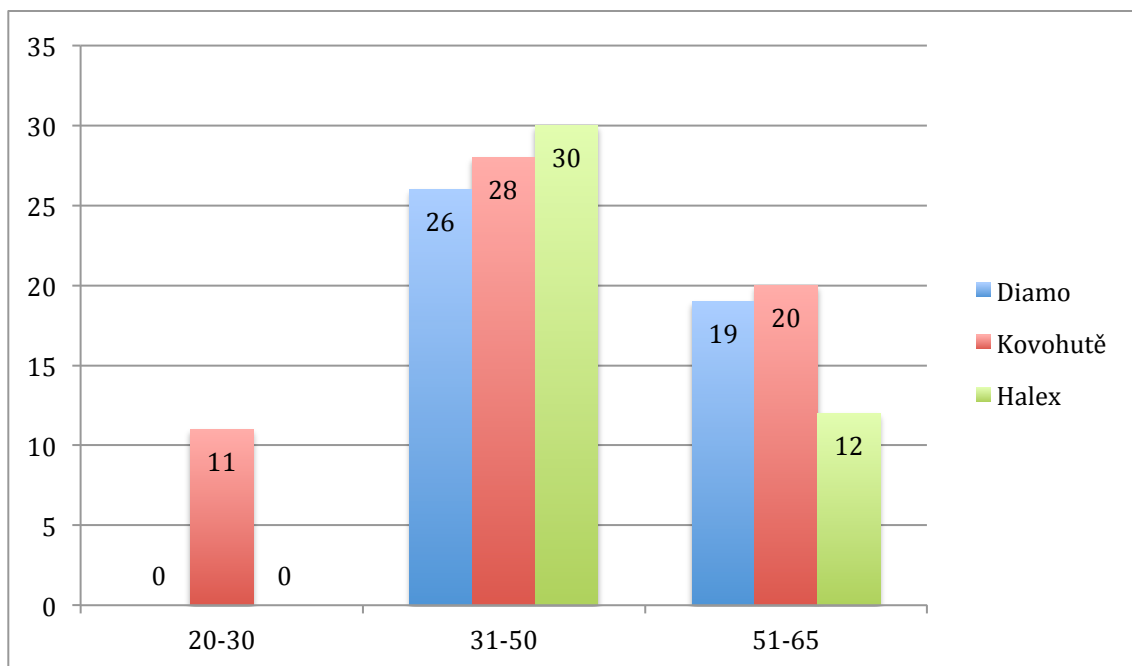
Graf č. 6 – Vyjádření pohlaví zaměstnanců



(Zdroj: vlastní zpracování)

Ženského pohlaví je nejvíce v Diamu, kde lze očekávat více administrativní práce.

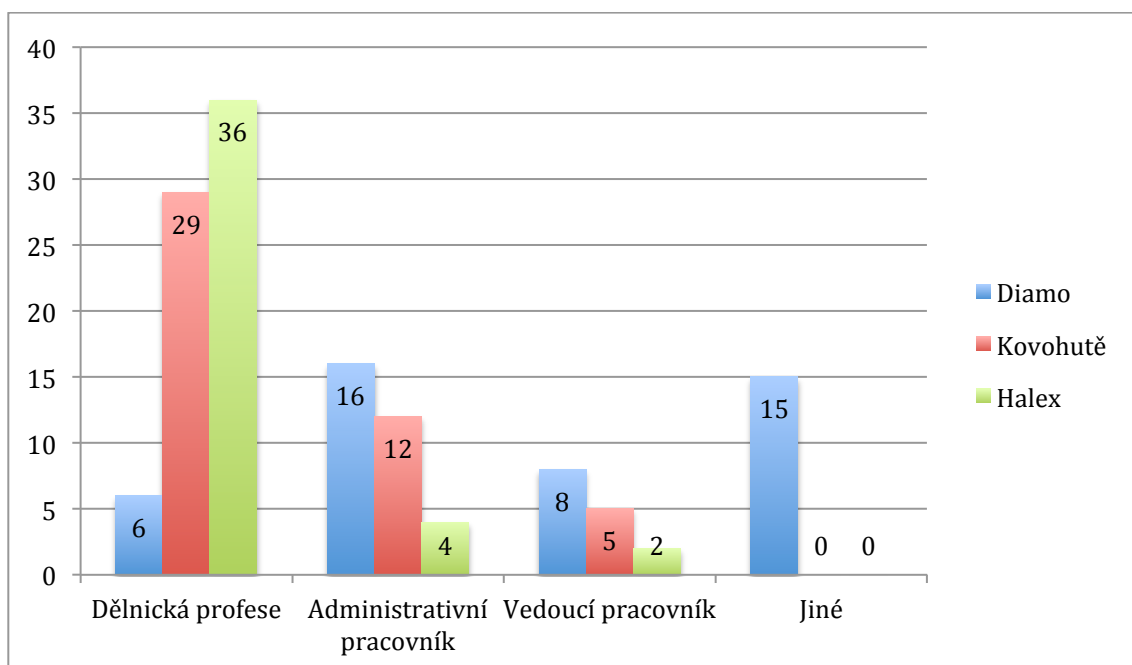
Graf č. 7 – Vyjádření věku zaměstnanců



(Zdroj: vlastní zpracování)

Z tohoto grafu vyplývá, že v podniku Kovohutě a Halex je nejvíce zastoupena střední generace.

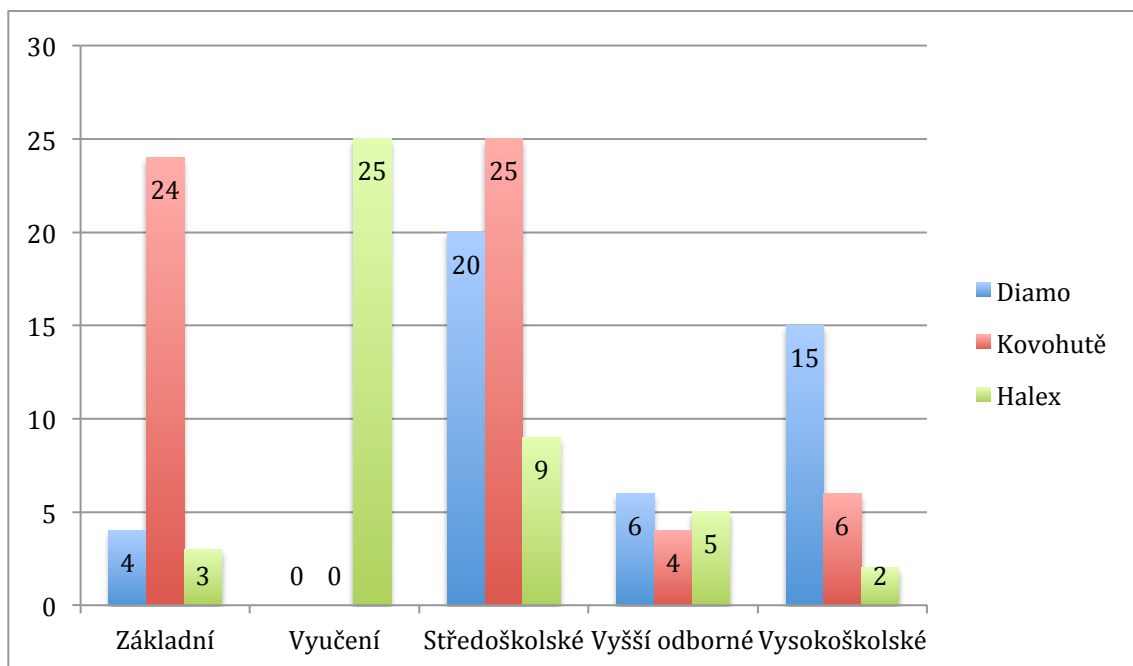
Graf č. 8 – Vyjádření profesního zařazení



(Zdroj: vlastní zpracování)

Podnik Halex zaměstnává nejvíce dělníků, vedoucích a administrativních pracovníků je více na Diamu.

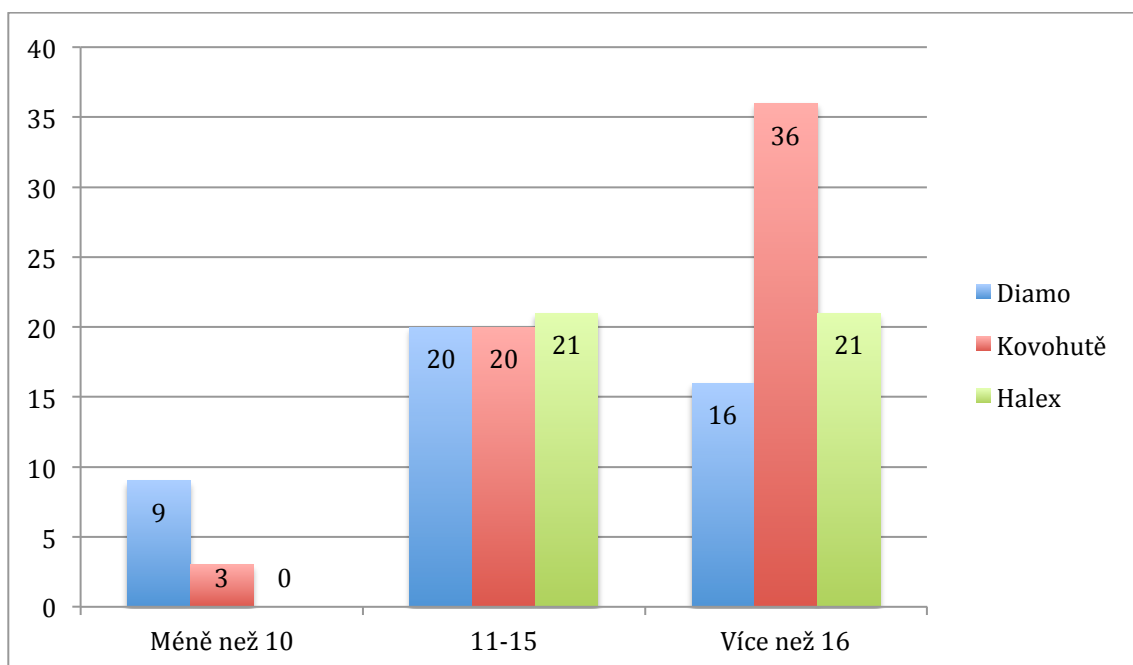
Graf č. 9 – Vyjádření vzdělání



(Zdroj: vlastní zpracování)

V Kovohutích je velké zastoupení zaměstnanců se základním školou, bylo by potřeba více se zaměřit na vzdělávání.

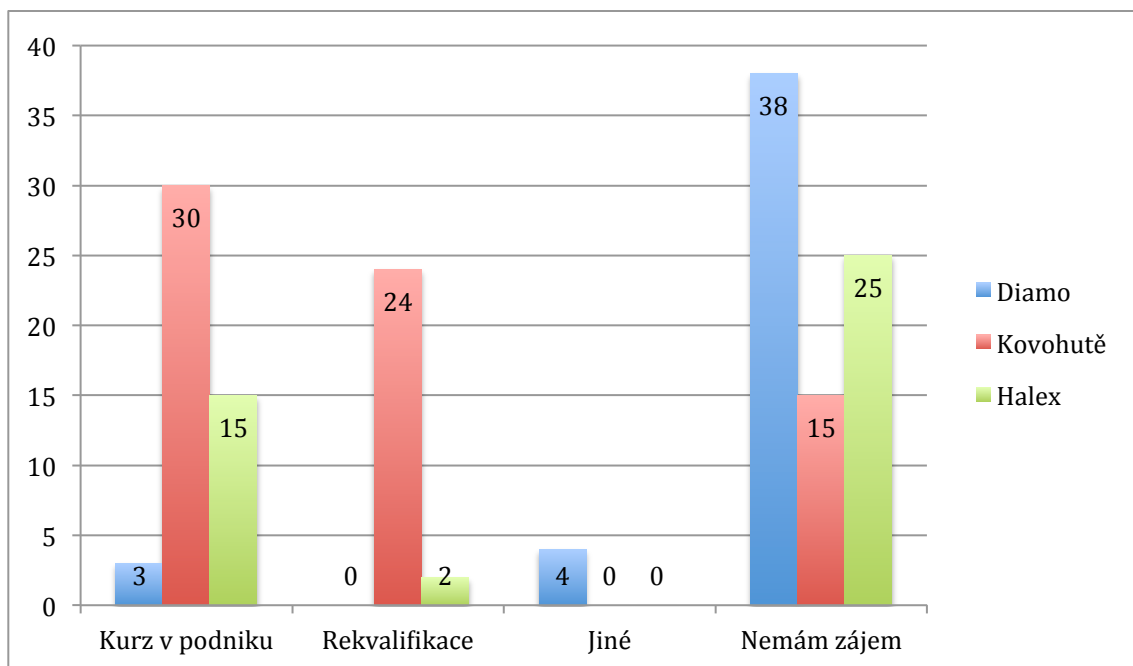
Graf č. 10 – Vyjádření počtu roků praxe



(Zdroj: vlastní zpracování)

Zaměstnanci s nejdelší praxí jsou zaměstnání v Kovohutích, což je zřejmé z velkého počtu zaměstnanců v podniku a jeho poměrně dlouhého trvání.

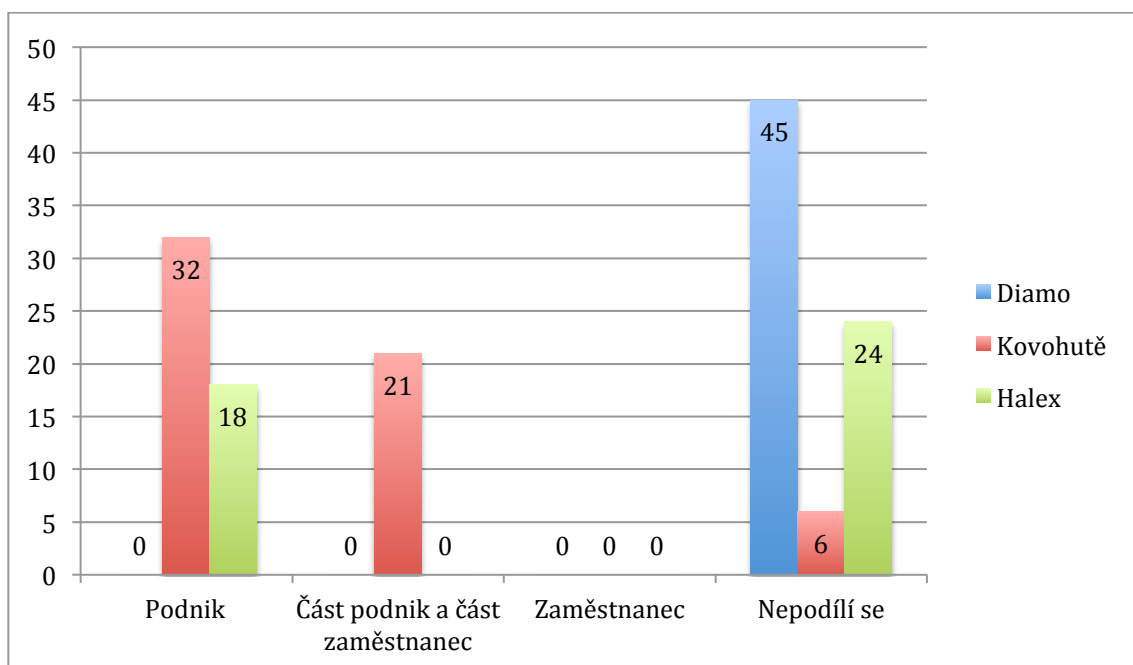
Graf č. 11 – Vyjádření dalšího vzdělávání



(Zdroj: vlastní zpracování)

Nezájem o další vzdělávání je největší na Diamu, neboť zaměstnanci nepocítují o něho zájem z důvodu průběžné likvidace podniku.

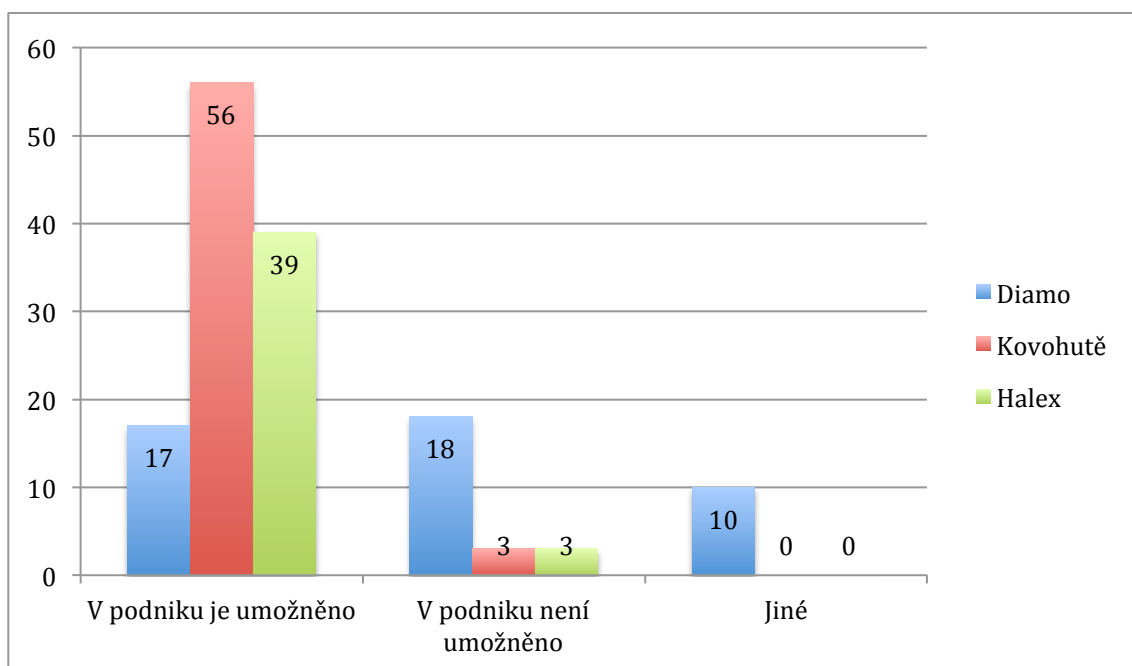
Graf č. 12 – Vyjádření podílení se na vzdělávání respondenta



(Zdroj: vlastní zpracování)

Diamo se téměř vůbec nepodílí na vzdělávání svých zaměstnanců, největší zájem o další studium projevují Kovohutě.

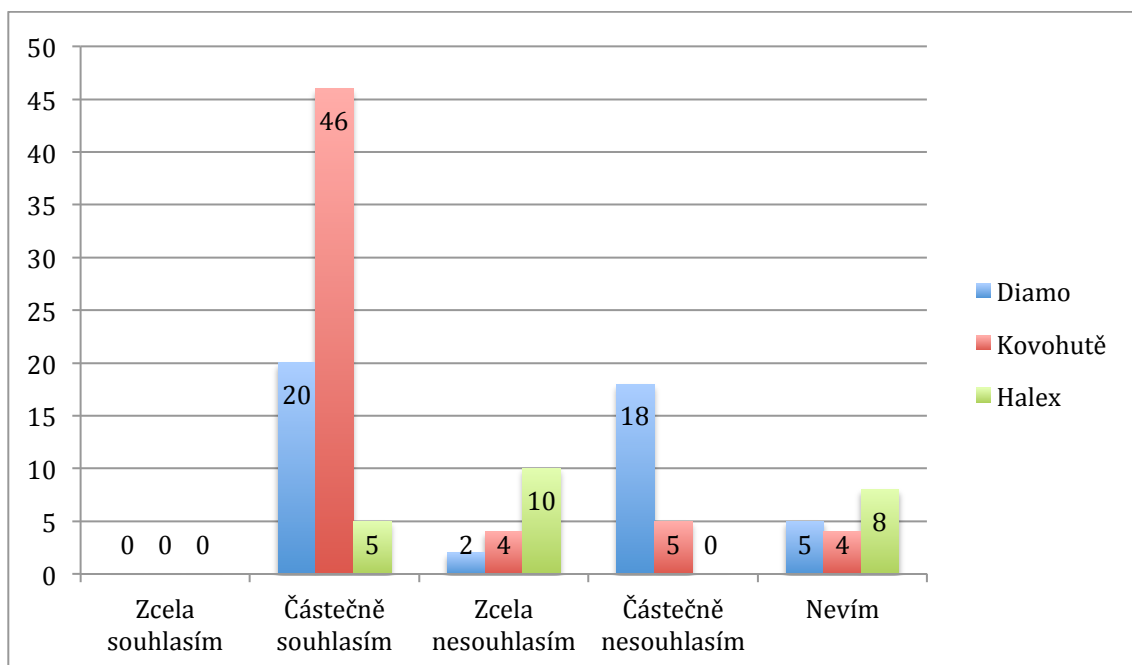
Graf č. 13 – Vyjádření možnosti dalšího vzdělávání respondenta



(Zdroj: vlastní zpracování)

Možnosti dalšího vzdělávání pro zaměstnance je největší v Kovohutích.

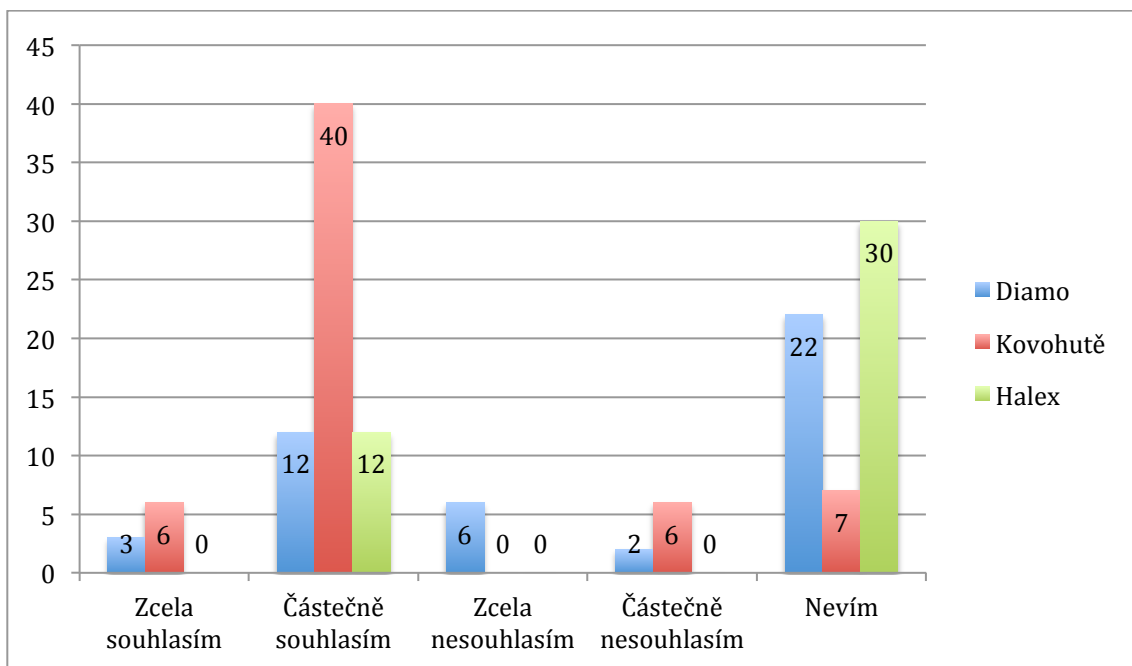
Graf č. 14 – Vyjádření mého přínosu za můj plat



(Zdroj: vlastní zpracování)

Z grafu je možno vidět, že zaměstnanci ani z jedné firmy nesouhlasí se svým platem.

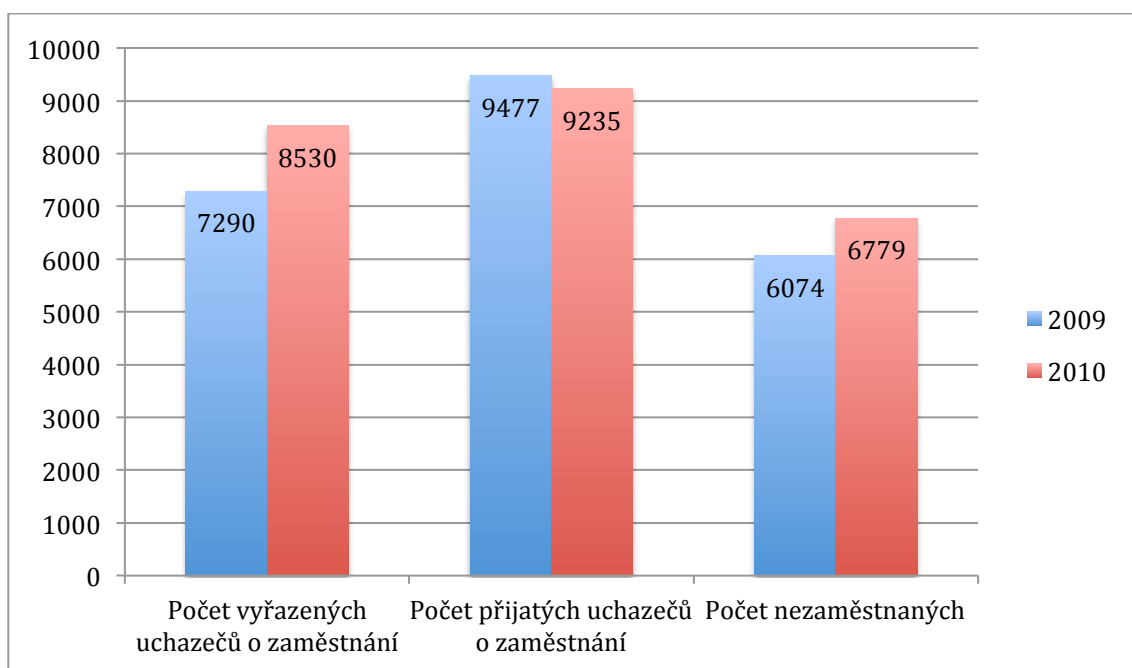
Graf č. 15 – Vyjádření hodnocení pracovního výkonu, jaké další vzdělání je potřeba



(Zdroj: vlastní zpracování)

V Kovohutích naprostá většina částečně souhlasí, že je potřeba další vzdělávání.

Graf č. 16 – Vyjádření přijatých a vyřazených uchazečů o zaměstnání na ÚP



(Zdroj: vlastní zpracování)

V grafu je možno vidět, že počet nezaměstnaných vzrostl od roku 2009 do roku 2010 o 705 uchazečů.

12.2 Interpretace výsledků

Výzkum byl proveden ve třech příbramských podnicích a na ÚP v Příbrami. Měl být uskutečněn také ve firmě Ravak, a.s., ale bohužel z nepochopitelných důvodů zde nebylo dovoleno se dotazovat.

Shrnutím výsledků celého výzkumu lze konstatovat:

1. První hypotéza o dalším vzdělávání, což pomáhá ke zvýšení kvalifikace, je potvrzena na 40%, u 60% je vyvrácena. To vyplývá z rozsahu podniků, útlumu činnosti, věkové struktury zaměstnanců, dělnických profesí, které nemají důvod se dále vzdělávat.
2. Hypotéza, že podniky se finančně podílejí na vzdělávání zaměstnanců je potvrzena téměř stoprocentně, i když ne všichni využívají této výhody, tzn. že o další vzdělávání ze strany zaměstnanců je minimální zájem.

Dílčí hypotézy:

1. Hypotéza, že výzkum mezi zaměstnanci podniků určuje dráhu pro další vzdělávání je potvrzena na 50%, což vyplývá z výše uvedené hypotézy o zájmu zaměstnanců se dále vzdělávat, neboť míra vzdělávajících se pracovníků je malá a nepokryje možnosti vzdělávání, které podniky nabízejí.
2. Také hypotéza o zájmu samotných podniků o rozvoj dalšího vzdělávání není stoprocentně potvrzena z důvodu nedostatku schopných lidí, kteří by vzdělávání preferovali, třeba že by bylo i plně hrazeno podnikem.

Opatření, která by mohla být navržena, nejsou jednoduchá. Podniky by měly přihlédnout k sociálnímu postavení svých pracovníků a snažit se zajistit pro ně určité výhody, jenž by motivovaly lidi k dalšímu vzdělávání. Jedním ze způsobů dle mého doporučení je i terciální vzdělávání, tzn. neuniverzitní vysokoškolské studium zaměřené na potřeby praxe a vedoucí k uznávaným kvalifikacím (např. bakalářské studium, studium na vyšších odborných školách). Dále např. v některých krajích, kde existuje průmyslová výroba na Mostecku a v severních Čechách dochází ke spolupráci mezi středními odbornými školami a podniky. Pracovníci získávají teoretické znalosti ve školách a ty pak využívají v praxi. Studenti mohou využívat i různé stáže nebo praxe v daných podnicích.

Podstatné je, aby růstem nabídky studijních příležitostí byla uspokojena rostoucí poptávka po vyšším vzdělání v různých věkových skupinách a aby byly posíleny prvky

financování terciálního vzdělávání. Dále se musí zajistit, aby každý uchazeč s ukončeným středoškolským vzděláním měl možnost dalšího studia a pokračovat v trendu zřizování veřejných neuniverzitních škol.

V podnikatelské sféře by pomohlo zavedení řady opatření stimulujících podniky k vyšším investicím do vzdělávání. Je třeba připravit systém přímé i nepřímé finanční podpory vzdělávání pro malé a střední podniky, snížení daňové zátěže firem, které investují do vzdělávání svých zaměstnanců, zřizování a financování podnikových škol, na kterých by za přijatelných podmínek mohli studovat i jednotlivci zvenčí, zejména z přilehlé oblasti.

Posílení financování škol bude závislé na kvalitě jejich manažerů. Jednotlivé školy a další vzdělávací instituce by mohly přímo získávat větší prostředky z podnikové sféry, ze soukromého sektoru i přímo od občanů a jejich dobrovolných organizací.

Rozvoj regionálního nižšího terciálního vzdělání brzdí vysoké náklady na získání budov a pozemků pro školy a technické zázemí. Je v zájmu státu a krajů, aby budovy a pozemky poskytl formou volného vkladu, výhodného pronájmu atd.

12.3 Závěrečná zpráva a její prezentace

Podle PŘIBOVÉ⁴⁴, zpracování závěrečné zprávy záleží na povaze problému, dohodě při zadání průzkumu a schopnostech pracovníků, kteří budou s výsledky průzkumu skutečně pracovat. Obecnými požadavky na provedení jsou srozumitelnost, definice odborných termínů, jasné popisy grafů, tabulek, uvedení pramenů.

Cílem této závěrečné zprávy je pomocí výsledků odpovědět na marketingový problém, k jehož řešení byl výzkum zadán. Dalším úkolem je názornou formou seznámit pracovníky vrcholového managementu i další odborníky podniku s výsledky výzkumu, s přínosy, které realizace těchto výsledků v procesu marketingového řízení podniku přinese.

⁴⁴ PŘIBOVÁ, M. a kolektiv, *Marketingový výzkum v praxi*, Praha, 1996, s. 132-139.

Závěr

Práce nazvaná „*Motivační faktory ke zvyšování profesní kvalifikace v podmínkách Příbramska*“, jak teoreticky, tak i prakticky popisuje danou problematiku. V dnešní době, která se věnuje studiu lidských zdrojů je žádoucí příslušná kvalifikace zaměstnanců. Profesní vzdělávání představuje důležitý faktor v této oblasti a stává se klíčovým. Vysoce kvalifikovaní lidé budou mimořádně žádaní hlavně v podnicích. Úspěšné závody, pokud chtějí dosahovat vynikajících výsledků, musejí mít nejenom dobré technologie, dobrou péči o zákazníka, ale potřebují také získat kvalifikované pracovníky, talenty, musejí je udržet a cíleně rozvíjet jejich vědomosti a dovednosti, aby úspěšně dosahovali strategických cílů svých podniků. Od zaměstnanců, jejich myšlenek a zkušeností a na jejich přístupu závisí úspěch podniku jako celku. Proto nastupuje potřeba efektivního rozvoje a vzdělávání zaměstnanců, aby se co nejrychleji dostali na požadovanou úroveň.

Personální manažeři se každoročně snaží získat dostatečně vysoký rozpočet pro rozvoj zaměstnanců s odůvodněním, že peníze na vzdělávání lidských zdrojů jsou tou nejlepší investicí, které vedou k vynakládání finančních prostředků, zároveň však přinášejí různý efekt. Interní efekty vznikají, když uvedené investice přispívají ke zvyšování odborných a profesionálních schopností lidí a zajišťují tak růst produktivity zaměstnanců. K externím efektům dochází tehdy, když zvyšováním schopností, dovedností a vědomostí roste rovněž produktivita jiných zaměstnanců a podniků a efektivita ekonomiky jako celku.

Krátkodobé a dlouhodobé pozitivní vlivy vzdělávání podnik pocítí, je-li studium úzce propojeno s jeho posláním, vizí a strategií a je-li zajišťováno profesionálním způsobem. Všechny aktivity v podniku by měly směřovat k naplnění poslání a vize jeho majitelů.

Lidé představují nejcennější zdroj každého podniku. Téma lidského kapitálu má velký význam v teorii lidských zdrojů, při zkoumání a analýze trhu práce, určování úrovně mezd a při analýze faktorů ovlivňujících tempo ekonomického růstu a hospodářský blahobyt země.

Hlavní cíl práce, tedy pomocí dotazníků určit, jak probíhá profesní vzdělávání v několika příbramských podnicích a jaký je o ně zájem ze strany zaměstnanců, ale také samotného podniku, byl splněn. Dále byly objasněny vztahy mezi respondenty a jednotlivými závody. Zároveň je poukázáno na důležitost dalšího vzdělávání, jeho

smysl, jak ho lze podporovat a rozšiřovat.

Dílčí cíl práce, který se týká motivačních faktorů ve vzdělávání zaměstnanců ke zvyšování kvalifikace, ať již pozitivních či negativních, byl splněn pouze částečně, neboť pracovníci nemají dostatečnou motivaci se vzdělávat, ať již ze své strany či ze strany podniků. Zaměstnavatelé nemohou v dnešní krizové době nabídnout téměř nic z toho, co by pozitivně motivovalo pracovníky k dalšímu vzdělávání. Spíše se objevují faktory negativní, které utvrzují zaměstnance v tom, že další studium je pro ně zbytečné (např. propouštění z práce, snižování odměn, práce v nezajímavém prostředí).

Co se týká hypotéz, lze určit následující:

1. Existuje malé množství zájemců o další profesní vzdělávání, což znamená, že tato hypotéza se nepotvrdila.
2. I když se podniky finančně podílejí na dalším vzdělávání zaměstnanců, což by mělo vést ke zvýšení produktivity práce je potvrzeno pouze částečně.

V dílčích hypotézách lze vyvodit tyto závěry:

1. Ta hypotéza, že výzkum mezi zaměstnanci podniků určuje dráhu pro další vzdělávání, i když dosahuje malého zájmu, je potvrzena.
2. Také hypotéza týkající se výzkumu na personálních odděleních firem a jejich zájmu o další vzdělávání je potvrzena na 50%.

Využitelnost této bakalářské práce může být v praxi užitečná nejen v podnicích, ve kterých výzkum probíhal, ale údaje lze poskytnout i úřadu práce. Ten na základě zjištěných údajů může zpracovat výsledky do statistik uchazečů o zaměstnání či rekvalifikační kurzy. Práci je možné využít též v dalším období, kdy se budou buď studenti nebo někteří zaměstnanci ve státních úřadech zabývat touto problematikou a porovnat ji v budoucnu se současnou situací.

Summary

The thesis is called „The Motivation Factors to Raising Professional Qualification in the Conditions of Příbram Region“ and is divided into some parts.

In the first part the definition of the professional education is mentioned classification, dividing and its possibilities.

Next part describes motivation factors in education of citizens to raising their qualification. This chapter I consider to be very important because if people have some educational knowledge they can find their profession easily.

Next part is given to „Some Alternatives of Other Education in Connection to World Trends“ where modern educational technologies are given well-known world documents about education, influences and trends in education. The second part of the theses describes the methodology and the hypotheses.

Last part of the thesis is my own experience done with the cooperation of the Work Office in Příbram and some factories in Příbram. I was given some lists of people registered in this office, the list of students who have taken part in some requalification courses, the list of possibilities concerning to professional education.

The methods of asking was used in this part and the workers and personal wards answered. These lists were consulted and given some results of the research. There is the crisis in all the world at present. There is the unemployment also in our country. I wanted to show the situation of professional education with the marketing method. As a final point I tried to give some alternatives of professional education for citizens to have more possibilities for education to be successful in future.

Seznam použité literatury

Literární zdroje

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů, nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. BUCKLEY, A., CAPLE, J. *Trénink a školení*. Brno: Computer Press, 2004. 304 s.
3. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998. 798 s. ISBN 80-85943-57-3.
4. FORSYTH, P. *Jak motivovat lidi*. Brno: Computer Press, 2003. 122 s. ISBN 80-7226-386-2.
5. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
6. KOZEL, R. a kolektiv. *Moderní marketingový výzkum*. Praha: Grada Publishing, 2005. 277 s. ISBN 80-247-0966-X.
7. MAREŠ, P., ŠKROMACH, Z. *Strategie rozvoje lidských zdrojů*. Praha: Úřad vlády ČR, 2003. 64 s. ISBN 80-86734-02-1.
8. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996. 270 s. ISBN 80-200-0592-7.
9. PALÁN, Z. *Profesní vzdělávání*. Praha: Desk Top Publishing, 1997. 91 s.
10. PŘIBOVÁ, M. a kolektiv. *Marketingový výzkum v praxi*. Praha: Grada Publishing, 1996. 238 s. ISBN 80-7169-299-9.
11. VODÁK, J., KUCHARÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, 2007. 205 s. ISBN 978-80-247-1904-7.

Elektronické zdroje

1. *Fondy Evropské unie* [online]. [cit. 24. 3. 2011]. Dostupný z <www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Operacni-programy-Praha>.
2. *Národní institut pro další vzdělávání* [online]. 2006, [cit. 5. 2. 2011]. Dostupný z <www.nidv.cz>.

3. *Národní vzdělávací fond* [online]. 1994, [cit. 5. 2. 2011]. Dostupný z <www.nvf.cz/onas/index.htm>.

Legislativní zdroje

1. Česko. Zákon č. 179 Parlamentu České republiky ze dne 30. března 2006 o ověřování a uznávání výsledků dalšího učení. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 61, s. 2097-2098. Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/dokumenty/zakon-c-179-2006-sb-o-overovani-a-uznavani-vysledku-dalsiho-vzdelavani>>.

Seznam zkratek

apod. - a podobně

ČR – Česká republika

DIAMO – diuranát amonný

DÚZ – důlně úpravenský závod

EK – Evropská komise

EU – Evropská unie

ILO – International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)

km - kilometry

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NIDV – Národní institut pro další vzdělávání

NÚOV – Národní ústav odborného vzdělávání

NVF – Národní vzdělávací fond

OC – Online center

OECD – Organization for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)

OP – Operační program

o.z. – oblastní závod

RD – Rudné doly

Sb. – Sbírka zákonů

s.p. – státní podnik

SUL – Správa uranových ložisek

tj. – to je

TV - televize

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu)

ÚP – Úřad práce

WWW – World Wide Web

Seznam příloh

Příloha 1 – Dotazník pro personální oddělení Úřadu práce Příbram

Příloha 2 – Dotazník pro personální oddělení Diama s.p.

Příloha 3 – Dotazník pro personální oddělení Kovohutě nástupnická, a. s.

Příloha 4 – Dotazník pro personální oddělení Halex Schauenberg, ocelové konstrukce, s.r.o.

Příloha 5 – Vzorový dotazník pro respondenty

Přílohy

Příloha 1

Dotazník pro personální oddělení

Úřad práce Příbram

		2009	2010
Počet nezaměstnaných k 31. 12.	a) méně než 50 b) 50-100 c) více než 100	6 074	6 779
Počet nezaměstnaných se středoškolským vzděláním k 31. 12.	a) jedna třetina b) jedna polovina c) více než 1/2	321	339
Počet nezaměstnaných s vysokoškolským vzděláním k 31. 12.	a) méně než 1/4 b) jedna čtvrtina c) více než 1/4	202	211
Počet rekvalifikačních kurzů	a) žádné b) 5 c) více než 5	C	C
Počet vyřazených uchazečů o zaměstnání k 31. 12.	a) 1/10 b) více než 1/10 c) žádný	7 290	8 530
Počet přijatých uchazečů o zaměstnání k 31. 12.	a) žádný b) 10 c) více než 10	9 477	9 235
Finanční podíl ÚP na profesním vzdělávání uchazečů	a) hrazeno podnikem b) část hradí podnik a část zaměstnanec c) hradí pouze zaměstnanec	0	0
Počet úspěšně proškolených	a) všichni b) 1/2 c) nezúčastnili se	183	384
Bylo další vzdělávání pro ÚP přínosné?	a) ano b) ne c) neuskutečnilo se	A	A

Příloha 2

Dotazník pro personální oddělení

Diamo s.p.

		2009	2010
Počet zaměstnanců k 31. 12.	a) méně než 50 b) 50-100 c) více než 100	C	C
Počet zaměstnanců se středoškolským vzděláním k 31. 12.	a) jedna třetina b) jedna polovina c) více než 1/2	A	A
Počet zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním k 31. 12.	a) méně než 1/4 b) jedna čtvrtina c) více než 1/4	A	A
Počet rekvalifikačních kurzů	a) žádné b) 5 c) více než 5	A	A
Počet propuštěných zaměstnanců k 31. 12.	a) 1/10 b) více než 1/10 c) žádný	B	A
Počet přijatých zaměstnanců k 31. 12.	a) žádný b) 10 c) více než 10	A	C
Finanční podíl podniku na profesním vzdělávání zaměstnanců	a) hrazeno podnikem b) část hradí podnik a část zaměstnanec c) hradí pouze zaměstnanec	A	A
Počet úspěšně proškolených	a) všichni b) 1/2 c) nezúčastnili se	A	A
Bylo další vzdělávání pro podnik přínosné?	a) ano b) ne c) neuskutečnilo se	A	A

Příloha 3

**Dotazník pro personální oddělení
Kovohutě Příbram nástupnická, a. s.**

		2009	2010
Počet zaměstnanců k 31. 12.	a) méně než 50 b) 50-100 c) více než 100	C	C
Počet zaměstnanců se středoškolským vzděláním k 31. 12.	a) jedna třetina b) jedna polovina c) více než 1/2	A	A
Počet zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním k 31. 12.	a) méně než 1/4 b) jedna čtvrtina c) více než 1/4	A	A
Počet rekvalifikačních kurzů	a) žádné b) 5 c) více než 5	C	C
Počet propuštěných zaměstnanců k 31. 12.	a) 1/10 b) více než 1/10 c) žádný	A	A
Počet přijatých zaměstnanců k 31. 12.	a) žádný b) 10 c) více než 10	B	C
Finanční podíl podniku na profesním vzdělávání zaměstnanců	a) hrazeno podnikem b) část hradí podnik a část zaměstnanec c) hradí pouze zaměstnanec	A	A
Počet úspěšně proškolených	a) všichni b) 1/2 c) nezúčastnili se	A	A
Bylo další vzdělávání pro podnik přínosné?	a) ano b) ne c) neuskutečnilo se	A	A

Příloha 4

Dotazník pro personální oddělení

Halex-Schauenberg, ocelové stavby s.r.o.

		2009	2010
Počet zaměstnanců k 31. 12.	a) méně než 50 b) 50-100 c) více než 100	C	C
Počet zaměstnanců se středoškolským vzděláním k 31. 12.	a) jedna třetina b) jedna polovina c) více než 1/2	A	A
Počet zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním k 31. 12.	a) méně než 1/4 b) jedna čtvrtina c) více než 1/4	A	A
Počet rekvalifikačních kurzů	a) žádné b) 5 c) více než 5	C	C
Počet propuštěných zaměstnanců k 31. 12.	a) 1/10 b) více než 1/10 c) žádný	C	C
Počet přijatých zaměstnanců k 31. 12.	a) žádný b) 10 c) více než 10	B	B
Finanční podíl podniku na profesním vzdělávání zaměstnanců	a) hrazeno podnikem b) část hradí podnik a část zaměstnanec c) hradí pouze zaměstnanec	A	A
Počet úspěšně proškolených	a) všichni b) 1/2 c) nezúčastnili se	A	A
Bylo další vzdělávání pro podnik přínosné?	a) ano b) ne c) neuskutečnilo se	A	A

Příloha 5

Vzorový dotazník pro respondenty

Dotazník

Vážený respondente, dovoluji si požádat Vás o vyplnění tohoto dotazníku, jehož cílem je výzkum dalšího profesního vzdělávání. Vaše pracoviště bylo vybráno náhodně s ohledem na počet pracovníků. Slibuji, že vyplněný dotazník zůstane anonymní a údaje v nich uvedené budou použity pro mou bakalářskou práci, tedy pouze ke studijním účelům. Prosím proto o včasné vrácení vyplněných dotazníků, jenž mi pomohou při výzkumu.

Velice Vám děkuji za spolupráci a za Váš čas

Josef Kovář

Dotazník pro respondenty

Pohlaví	a) muž b) žena
Věk	a) 20-30 b) 31-50 c) 51-65
Profesní zařazení	a) dělnická profese b) administrativní pracovník c) vedoucí pracovník d) jiné (uved'te jaké)
Vzdělání	a) základní b) vyučení c) středoškolské d) vyšší odborné e) vysokoškolské
Počet roků praxe	a) méně než 10 b) 11-15 c) více než 16
Chci se zúčastnit dalšího vzdělávání formou	a) kurz v podniku b) rekvalifikace c) jiné (uved'te jaké) d) nemám zájem
Na vzdělávání respondenta se podílí	a) podnik

	<ul style="list-style-type: none">b) část podnik a část zaměstnanecc) zaměstnanecd) jiné (uveďte jaké)e) nepodílí se
Možnosti dalšího vzdělávání respondenta	<ul style="list-style-type: none">a) v podniku je umožněnob) v podniku není umožněnoc) jiné (uveďte jaké)
Můj plat mě odměňuje za můj přínos	<ul style="list-style-type: none">a) zcela souhlasímb) částečně souhlasímc) zcela nesouhlasímd) částečně nesouhlasíme) nevím
Hodnocení pracovního výkonu ukazuje, jaké další vzdělávání potřebuji	<ul style="list-style-type: none">a) zcela souhlasímb) částečně souhlasímc) zcela nesouhlasímd) částečně nesouhlasíme) nevím