

Vzdělávání zaměstnanců jako součást firemní kultury

Klára Jordán

Bakalářská práce
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Klára Jordán
Osobní číslo:	H19899
Studijní program:	B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře
Forma studia:	Kombinovaná
Téma práce:	Vzdělávání zaměstnanců jako součást firemní kultury

Zásady pro vypracování

Zpracování řešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti firemního vzdělávání, motivace ke vzdělávání a řízení lidských zdrojů.

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

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

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

Seznam doporučené literatury:

- DISMAN, Miroslav, 2011. Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1966-8.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. Řízení lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- HROŇÍK, František, 2007. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
- PRŮCHA, Jan, 2014. Andragogický výzkum. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.
- TURECKIOVÁ, Michaela, 2004. Řízení a rozvoj lidí ve firmách. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Hana Včelařová, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **19. ledna 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **29. dubna 2022**

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan



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

Ve Zlíně dne 19. ledna 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 25. 4. 2022

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

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

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá vzděláváním zaměstnanců jako součástí firemní kultury. Je rozdělena na část teoretickou a empirickou. Teoretická část se obecně zabývá pojmem vzdělávání a dále vzděláváním firemním. Definuje cíle, důvody, metody a formy firemního vzdělávání a vztah firemní kultury a vzdělávání. Věnuje se současným trendům ve vzdělávání a identifikuje nejčastější problémy v této oblasti. V empirické části práce je popsána metodologie kvantitativního výzkumného šetření a jsou zde interpretována získaná data. V závěru práce je předloženo doporučení pro praxi, které bylo výsledkem analýzy těchto dat.

Klíčová slova: vzdělávání zaměstnanců, firemní vzdělávání, firemní kultura, zaměstnanec

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the education of employees as part of the corporate culture. It is divided into theoretical and empirical part. The theoretical part generally deals with the general concept of education and corporate education. It defines the goals, reasons, methods and forms of corporate education and the relationship between corporate culture and education. It deals with current trends in education and identifies the most common problems in this area. The empirical part of the thesis describes the methodology of quantitative research and interprets the data obtained. At the end of the work, a recommendation for practice is presented, which was the result of the analysis of these data.

Keywords: employee training, corporate education, corporate culture, employee

Poděkování

Mé poděkování patří všem, díky kterým mohla tato práce vzniknout.

Děkuji vedoucí práce PhDr. Haně Včelařové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Motto:

*„Cílem vzdělání a moudrosti je,
aby člověk viděl před sebou jasnou cestu života,
po ní opatrně vykročoval,
pamatoval na minulost,
znal přítomnost a předvídal budoucnost“*

Jan Ámos Komenský

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

OBSAH

OBSAH	8
ÚVOD	9
I. TEORETICKÁ ČÁST	11
1 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ	12
2 STRUKTURA VZDĚLÁVÁNÍ V ČR	14
3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	16
3.1 LIDSKÉ ZDROJE A JEJICH ŘÍZENÍ.....	17
3.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	18
4 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	19
4.1 CÍLE, DŮVODY, METODY A FORMY FIREMNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	20
4.1.1 <i>Metody firemního vzdělávání</i>	21
4.1.2 <i>Formy firemního vzdělávání</i>	22
4.2 PŘÍSTUPY PODNIKŮ K FIREMNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO VÝZNAM.....	22
4.3 FIREMNÍ KULTURA A VZDĚLÁVÁNÍ.....	23
4.4 SOUČASNÉ TRENDY VE VZDĚLÁVÁNÍ.....	24
4.5 PROBLÉMY V OBLASTI FIREMNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	25
5 SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	27
II. PRAKTICKÁ ČÁST	28
6 METODOLOGIE VÝZKUMU	29
6.1 PROJEKT VÝZKUMU	29
6.2 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU.....	30
6.3 STANOVENÍ HYPOTÉZ	31
6.4 METODA ANALÝZY DAT	32
7 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT	33
8 SHRNUÍ EMPIRICKÉ ČÁSTI A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	47
8.1 VLIV PRACOVNÍHO ZAŘAZENÍ RESPONDENTEK NA ÚČASTI NA VZDĚLÁVACÍCH AKCÍCH	47
8.2 SPOKOJENOST RESPONDENTEK S ODBORNOSTÍ A S PESTROSTÍ TÉMAT VZDĚLÁVACÍCH AKCÍ POŘÁDANÝCH MIMO KNTB A V KNTB	49
8.3 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A DISKUSE	50
8.4 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	52
ZÁVĚR	54
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	55
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	58
SEZNAM OBRÁZKŮ	59
SEZNAM TABULEK	60
SEZNAM GRAFŮ	61
SEZNAM PŘÍLOH	62
PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK	63
PŘÍLOHA P II: GRAFY K POLOŽKÁM DOTAZNÍKU	67

ÚVOD

Potřeba seberealizace a sebeuplatnění vede člověka k neustálému vzdělávání. U někoho je to tato potřeba potencována požadavkem okolí – v dětství to mohou být rodiče, v dospělosti zaměstnavatel, u jiného je to vlastní touha po zvýšení svých znalostí a dovedností.

V dnešní době plné nových technologií je neustálé vzdělávání nutností, která každé organizaci pomáhá udržet konkurenční výhodu před ostatními. Je v jejím vlastním zájmu se o své zaměstnance v této oblasti starat, nabízet jim cesty, jak si zvýšit kvalifikaci a v neposlední řadě je k tomu motivovat. Pokud firma správně nastaví procesy vzdělávání, nebudou zaměstnanci vnímat účast na vzdělávacích akcích jako nutné zlo, ale jako zaměstnanecký benefit. Spokojenost zaměstnanců pak povede ke ztotožnění se s firemní kulturou, k jejich menší fluktuaci, ke zvýšení efektivity a produktivity práce a tím k prosperitě celé organizace. Celoživotní vzdělávání a seberozvoj se tak stává součástí personální politiky a práce s personálními zdroji se jeví jako jedna z klíčových hodnot každé organizace. Rozvoj pracovních schopností organizace jako celku pak vypovídá o celkové firemní kultuře.

Bakalářská práce se bude zabývat firemním vzděláváním v kontextu s firemní kulturou. V teoretické části práce bude popsán základ vzdělávání z historického pohledu a následně systém vzdělávání v České republice. Klíčová část teoretické části práce se bude věnovat problematice firemního vzdělávání. Rozebere cíle a důvody nezbytnosti vzdělávání v organizaci a identifikuje metody a formy firemního vzdělávání a také její strategie v této oblasti, protože vhodně zvolená strategie vzdělávání může správně nasměřovat rozvoj celé organizace. K tomu, aby firma správně zvolila strategii vzdělávání, je nutná znalost nejnovějších trendů v této oblasti a identifikace nejčastějších bariér k jejímu dosažení.

V praktické části práce proběhne na základě dotazníkového šetření analýza firemního vzdělávání v konkrétní organizaci. Hlavním cílem výzkumu bude zjistit pohledem vybraných skupin administrativních pracovníků jejich zkušenosti a míru spokojenosti se vzděláváním, motivaci k dalšímu vzdělávání a dále také subjektivně vnímanou míru podpory ke vzdělávání ze strany zaměstnavatele. Dílčí výzkumné cíle se zaměří na zjištění druhů motivace administrativních pracovníků k prohlubování vzdělávání, na jejich zkušenosti se vzděláváním, na míru spokojenosti se vzděláváním, a to jak firemním, tak mimo organizaci, a také na subjektivně vnímané způsoby podpory vzdělávání ze strany organizace.

Vyhodnocení výsledků šetření proběhne u každé položky dotazníku formou zpracování do přehledných tabulek a grafů a následného slovního vyhodnocení. Bude zde také použita metoda statistického testování hypotéz, které budou před zahájením šetření stanoveny.

V samotném závěru práce bude po analýze výsledků dotazníkového šetření stanoveno doporučení pro praxi vyplývající z této analýzy.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ

Potřeba vzdělávání je historicky doložena již od 4. tisíciletí př. Kr. (před Kristem). Ve starém Egyptě probíhalo v chrámech a do škol mohli své děti posílat jen ti nejbohatší. Vyučovalo se nejen složité hieroglyfické písmo, ale i matematika a geometrie, v tzv. domech života pak lékařství.

Na evropském kontinentu vzniká první písmo asi ve 3. tisíciletí př. Kr. v mykénské a minojské civilizaci a první zmínky o uceleném vzdělávání pochází z 9. století př. Kr. z řeckých městských států Atény a Sparta. Ve Spartě byl výchovný systém zaměřen jen na chlapce a byl sice především militaristický, ale vyučovalo se v omezené míře i čtení a psaní. V Aténách bylo na rozdíl od Sparty pojetí výchovy jako ideál krásy a dobra, harmonie osobnosti po stránce tělesné, mravní, estetické a rozumové. Byla zde r. 387 př. Kr. založena první vysoká škola v Evropě, a sice Platónova Akademie, kde se vyučovala gramatika, rétorika, dialektika, aritmetika, geometrie, múzika a astronomie. Platónovým žákem, který se do hloubky věnoval i oblasti výchovy, byl významný myslitel Aristoteles – vychovatel a učitel Alexandra Velikého Makedonského (Janiš, 2017, s. 7–13).

Ve starém Římě byl vzdělávací systém třístupňový (školy elementární, gramatické a rétorické) a výchova byla utilitaristická.

„Utilitarismus – jevy jsou hodnoceny z hlediska užitečnosti, tj. možnosti sloužit jako prostředek k dosažení zvoleného cíle“ (Petráčková, Kraus a kol., 1995, s. 798).

Postupně pak začaly vznikat školy odborné zaměřené na jeden obor (právnícké, lékařské apod.), na jejich základě se pak rozvinuly středověké univerzity (Janiš, 2017, s. 14–17).

Ve středověku bylo vzdělání v rukou církve a mělo především teologický ráz. V tomto období začaly postupně vznikat první univerzity, kde se studenti mohli vzdělávat na čtyřech fakultách (artistická, právnícká, lékařská a teologická). Stále ale bylo vzdělání běžným lidem nedostupné, což v období reformismu ostře kritizoval Martin Luther. Zasazoval se o zavedení škol prakticky do každého města a o převedení vzdělávání z monopolu církve pod správu státu. (Janiš, 2017, s. 20–28).

Období renesance přineslo rozvoj vědních disciplín odvíjejících se od sedmera svobodných umění známých ze starého Řecka, což ukazuje tab. 1.

Tabulka 1 Rozvoj vědních disciplín v období 14.–18. st.

Období před 14. st.	Období renesance 14.–16. st.	Období 17.–18. st.
Gramatika	Gramatika	Gramatika
	Literatura	Literatura
	Historie	Historie
Rétorika	Rétorika	Rétorika
Dialektika	Dialektika	Logika
		Etika
Aritmetika	Aritmetika	Aritmetika
		Algebra
Geometrie	Geometrie	Trigonometrie
		Geometrie
		Geografie
		Botanika
		Zoologie
Astronomie	Astronomie	Astronomie
	Mechanika	Mechanika
		Fyzika
		Chemie
Múzika	Múzika	Múzika

Zdroj: Medynskij, 1953, str. 55.

V českých zemích se počátky vzdělávání datují rokem 863, kdy byli knížetem Rostislavem povoláni na Moravu Konstantin a Metoděj. Tito dva bratři ze Soluně přinesli nejen křesťanství, ale také první staroslovanské písmo (hlaholici), přepsali Bibli do staroslověnštiny a zřídili první školy, provozované církví (katedrální, klášterní a farní). Od 13. století se pak začínají objevovat školy cechovní a kupecké, jež pak byly sloučeny ve školy městské. Důležitým datem pro české vzdělávání je 7. duben 1348, kdy je císařem Karlem IV. v Praze založena Pražská univerzita (dnes Univerzita Karlova). Mezi významné české historické osobnosti a průkopníky reforem vzdělávání patří Jan Hus, Jeroným Pražský, Jan Milíč z Kroměříže, Tomáš Štítný ze Štítného nebo Petr Chelčický, jehož hnutí velmi ovlivnilo nejvýznamnějšího českého pedagoga Jana Ámose Komenského. Po bitvě na Bílé Hoře přešlo opět školství pod správu jezuitů, která trvala až do doby národního obrození v 18. století, a na jeho změně se výrazně podílely reformy císařovny Marie Terezie a Josefa II. (Janiš, 2017, s. 85–94).

2 STRUKTURA VZDĚLÁVÁNÍ V ČR

Vzdělávání je řízený proces cílevědomého a systematického získávání poznatků, učení schopností nebo dovedností jehož výsledkem je souhrn znalostí, které můžeme nazvat vzděláním. Zahrnuje modifikaci chování prostřednictvím zážitku a také formálnější metody, které pomáhají vzdělávání na pracovišti i mimo něj (Armstrong and Taylor, 2015, s. 284).

Obecnými cíli vzdělávání – podle školského zákona (561/2004 Sb.) - jsou zejména:

- a) rozvoj osobnosti člověka, který bude vybaven poznávacími a sociálními způsobilostmi, mravními a duchovními hodnotami pro osobní a občanský život, výkon povolání nebo pracovní činnosti, získávání informací a učení se v průběhu celého života,
- b) získání všeobecného vzdělání nebo všeobecného a odborného vzdělání,
- c) pochopení a uplatňování zásad demokracie a právního státu, základních lidských práv a svobod spolu s odpovědností a smyslem pro sociální soudržnost,
- d) pochopení a uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve společnosti,
- e) utváření vědomí národní a státní příslušnosti a respektu k etnické, národnostní, kulturní, jazykové a náboženské identitě každého,
- f) poznání světových a evropských kulturních hodnot a tradic, pochopení a osvojení zásad a pravidel vycházejících z evropské integrace jako základu pro soužití v národním a mezinárodním měřítku,
- g) získání a uplatňování znalostí o životním prostředí a jeho ochraně vycházející ze zásad trvale udržitelného rozvoje a o bezpečnosti a ochraně zdraví (Česko, 2004).

V ČR začíná vzdělávání jako **předškolní** v mateřských školách pro děti od 3 let věku a pro děti od 5 let je tento stupeň povinný. Pod počáteční vzdělávání pak řadíme následující:

Základní vzdělávání – dělíme je na primární a nižší sekundární vzdělávání, trvá 9 let (obvykle od 6 do 15 let věku). Primární vzdělávání se uskutečňuje na základních školách, které mají 9 ročníků a člení se na první a druhý stupeň. Nižší sekundární vzdělávání mohou poskytovat víceletá gymnázia a osmileté konzervatoře.

Vyšší sekundární vzdělávání – je poskytováno na středních školách ve všeobecných i odborných oborech obvykle pro žáky od 15 do 18/19 let věku. Absolventi mají možnost dosáhnout některého ze tří stupňů vzdělání:

- střední vzdělávání s maturitní zkouškou,
- střední vzdělávání s výučním listem,
- střední vzdělání.

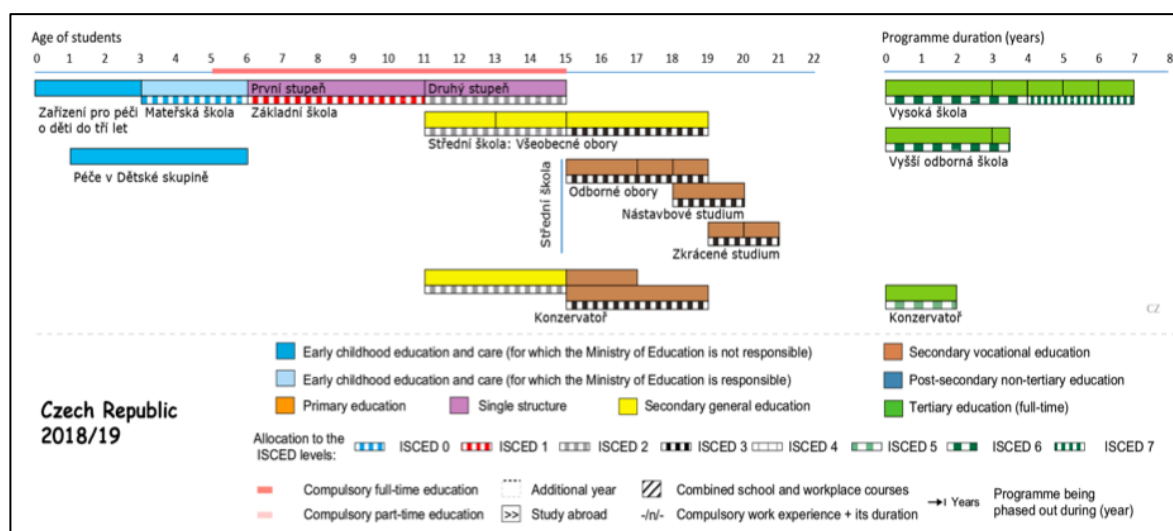
Střední vzdělání s maturitní zkouškou je pak podmínkou přijetí do terciárního vzdělávání.

Terciární vzdělávání – poskytují je vyšší odborné a vysoké školy. Vyšší odborné vzdělání se získává obvykle v tříletých programech. Vysokoškolské vzdělávání se uskutečňuje v programech prvního, druhého a třetího cyklu:

- bakalářský
- magisterský
- doktorský

Specifickým druhem školy jsou konzervatoře, které uskutečňují nižší a vyšší sekundární a vyšší odborné (terciární) vzdělávání s uměleckým zaměřením.

Strukturu vzdělávacího systému v ČR zobrazuje následující schéma:



Obrázek 1 Struktura vzdělávacího systému v ČR (zdroj: Nový, L.)

Po skončení počátečního vzdělávání, dosažení určitého stupně vzdělání nebo po zařazení na pracovní trh, je možné dále absolvovat další vzdělávání (všeobecné, odborné, zájmové, ...), které se uskutečňuje ve veřejných i soukromých vzdělávacích institucích nebo prostřednictvím neziskových organizací, občanských sdružení, soukromých firem nebo hospodářských komor (Veteška, 2010, s. 9–19).

Podle Zormanové mezi další vzdělávání patří vzdělávání profesní, které zahrnuje rekvalifikační kurzy, periodická školení a kvalifikační vzdělávání. Jeho účelem je získání nových znalostí, schopností a postojů nezbytně nutných pro výkon konkrétní pracovní pozice (2017, s. 30).

3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní vzdělávání je obecně chápáno jako souhrn všech vzdělávacích a rozvojových aktivit, které jsou prováděny v průběhu celého života. Aby se člověk uplatnil na trhu práce, který vyžaduje neustále vyšší nároky na odbornost, dovednosti a schopnosti, je nutné tomuto procesu věnovat zvýšenou pozornost. Souvisí totiž s rozvojem a následnou adaptací na podmínky z prostředí technického, ekonomického i společenského a v neposlední řadě i s předpokladem trvalého rozvoje osobnosti.

Pozornost celoživotního vzdělávání je zaměřena na učícího se jedince a jeho potřeby a celková strategie celoživotního vzdělávání se soustřeďuje zejména na rozšíření základních dovedností pro všechny, zvýšení investic do rozvoje lidských zdrojů, rozšíření inovativních postupů v procesu vzdělávání a výuky, nové koncepce poradenství a nalezení cesty vedoucí k usnadnění přístupu ke vzdělání (Veteška a Tureckiová, 2008, s. 16–17).

Ve vzdělávací politice vyspělých států se koncept celoživotního vzdělávání začal objevovat v průběhu 60. a 70. let 20. století. Je významně podporováno mezinárodními organizacemi jako je UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) nebo OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (Zormanová, 2017, s. 21–23).

Vzdělávání a seberozvoj se v dnešní době konkurence na pracovním trhu stává nezbytnou součástí života každého jedince. Stejně tak se stává součástí personální politiky v organizacích a jednou z jejich klíčových hodnot. Pro své zaměstnance je zajišťují pomocí externích poskytovatelů nebo svých vlastních odborníků, případně kombinací obou možností (Veteška, 2016, s. 118–122).

Je potřeba pochopit rozdíl mezi učením, vzděláváním a rozvojem. Vzdělávání je často považováno za aktivitu, která vede k učení a učení je chápáno jako přidávání nových znalostí nebo zlepšování dovedností. Méně často je učení spojováno se zdokonalováním schopností, vylepšováním způsobilosti nebo sdílením zkušenosti. Vzdělávání dospělých je rozdílné od učení dětí, protože mají jiné přirozené potřeby jako:

- jednorázová školení na rychlé zafixování vědomostí zpravidla nestačí;
- jen zcela výjimečně aplikují informace ze studijních materiálů;
- nové věci absorbují nejlépe akcí s prožitkem;
- musí mít příležitost učit se z chyb;
- potřebují pravidelnou zpětnou vazbu ke svému pokroku a nástroje k sebekontrolě (Dvořáková, 2012, s. 284).

3.1 Lidské zdroje a jejich řízení

Jak uvádí Koubek (2015, s. 13), ve firmě oblast vzdělávání spadá pod práci s lidskými zdroji, které jsou v tomto kontextu chápány jako nejdůležitější složka a jeden ze čtyř základních zdrojů organizace. K celkovému a efektivnímu chodu firmy je nutné propojení materiálních, finančních, informačních a lidských zdrojů.

Lidský kapitál můžeme definovat jako inteligentní a efektivní pracovní síly, které se mohou stát hlavní konkurenční výhodou firmy (Belcourt a Wright, 1998, s. 30). Zároveň je možné charakterizovat jej jako souhrn vrozených a získaných schopností, vědomostí, dovedností, zkušeností, návyků, motivace, talentu a energie, kterými lidé disponují a které mohou být v průběhu určitého období využívány k výrobě produktů. Vlastnictví lidského kapitálu se vztahuje k osobě, která těmito vlastnostmi disponuje (Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 34).

K co nejefektivnějšímu využívání lidského kapitálu je nezbytné umět ho správně vést. Řízení lidských zdrojů můžeme definovat jako vytváření souladu mezi počtem a strukturou pracovních míst a počtem a strukturou pracovníků. Cílem a náplní je pak zařazení správného člověka na správné místo ve správný čas (Palán, 2002, s. 186).

Rozvoj pracovních schopností organizace jako celku vypovídá o celkové firemní kultuře. Je to vzorec sdílených základních předpokladů osvojených při řešení problémů externí adaptace a interní integrace, jež se osvědčily takovým způsobem, že jsou dále novým členům organizace předávány jako způsob myšlení, vnímání a cítění projevujících se v materiálních i nemateriálních výstupech firmy (Lukášová a Nový, 2004, s. 22).

Významný podíl v řízení lidských zdrojů má oblast zaměřená na potenciál a schopnosti zaměstnance. Tato oblast řízení bývá označována termínem talent management.

Jako talent může být označen nejen mimořádně schopný zaměstnanec s velkým potenciálem, jež může mít významný vliv na výkon organizace, ale také kdokoliv, kdo může přispět k dosahování cílů firmy (manažeři, specialisti, odborníci apod.), tedy jakýkoliv člověk s potenciálem. Takovýto jedinec se vyznačuje schopností strategického myšlení, vedení, emocionální inteligencí, schopností mít vliv na ostatní, podnikavostí, orientací na výsledek, schopností adaptovat se na změny, týmové práce a odpovídajícími odbornými znalostmi. Definice talentu organizaci zajistí, že bude přesně stanoveno, čeho se talent management snaží dosáhnout, zaměří pozornost na rozmístění zdrojů, pomůže stanovit rozvoj zaměstnanců jako prioritu, přesnější hodnocení zaměstnanců a srovnání organizace s konkurencí (Horváthová, 2011, s. 22–24).

3.2 Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých = *andragogika* je vědní obor zaměřující se na všechny pohledy vzdělávání a učení dospělých. Hlavním účelem je rozvoj schopností a dovedností, zvyšování kvalifikace, rozvoj všeobecných a kulturních znalostí (Beneš, 2014, s. 11).

Nejdůležitější změny v konceptu vzdělávání v ČR můžeme datovat do druhé poloviny 20. století, a sice se vznikající tržní ekonomikou, kdy se začaly v této oblasti uplatňovat tržní mechanismy. V tomto období spojeném s privatizací a restrukturalizací se vzdělávání dospělých, pokud už se provádělo, stalo nekoordinovaným, nestabilním a často nekvalitním (Beneš, 2014, s. 34).

Po stabilizaci ekonomiky v 90. letech, si společnost začala uvědomovat důležitost personálního zajištění. Aktivně přistoupila k řešení na legislativní úrovni a výsledkem byla vyhláška 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků (Kociánová, 2012, s. 64–65).

Andragogiku jako každou vědní disciplínu lze rozdělit na základní a aplikovanou. Mezi základní disciplíny se řadí:

- obecná – vytváří představy o základních jevech, procesech a činitelích andragogiky;
- komparativní – je založena na principu srovnávacího přístupu dvou a více soudobých systémů vzdělávání dospělých;
- dějiny andragogiky – věnují se historii úvah o vzdělávání a praxe vzdělávání, které se nějakým způsobem týkaly dospělých;
- andragogická didaktika – věnuje se výzkumu podob vyučování a záměrného učení se, hledá souvislost mezi cíli, obsahy, formami a metodami vzdělávání.

Jako aplikovanou disciplínu lze označit andragogiku zaměřenou na profesní, zájmové a občanské vzdělávání. S těmito oblastmi se částečně kryje i personální, sociální a kulturní andragogika a částečně rozšiřují toto pole andragogického zkoumání a zatím diskutovanou otázkou je, zda se do andragogiky zařadí i gerontagogika a gerontopedagogika (Beneš, 2014, s. 53–55).

4 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Základním úkolem firemního vzdělávání je nejen rozvoj zaměstnanců, ale také, a to především, dosažení firemních cílů, udržení konkurenceschopnosti a dosažení změn v myšlení pracovníků, které jsou rozhodující pro rozvoj organizace (Tureckiová, 2004, s. 90–92).

Firemní vzdělávání zaměstnanců je zaměřeno zejména na formování pracovních schopností potřebných pro fungování daného pracovníka v organizaci, včetně sociálních znalostí, které pak vytváří zdravé mezilidské vztahy (Průcha, 2020, s. 186).

Vzdělávání tohoto typu můžeme označit jako vzdělávací proces organizovaný firmou, který může být zajištěn interními (vzdělávání v podniku) nebo externími subjekty (vzdělávání mimo podnik). Cílem tohoto procesu je změna pracovního chování a úrovně znalostí a dovedností. Výhodou interního vzdělávání zajištěného vlastním vzdělávacím zařízením, které mají většinou velké firmy, je zacílení na přesný obsah znalostí a dovedností potřebných pro danou organizaci. Interní školitelé přispívají k podobě kultury vzdělávání a jsou součástí firemní kultury. Naopak externí školitelé mohou využívat odlišných technik a technologií a s tím přinést jiný pohled na danou problematiku a jiné podněty, které mohou pak vést k inovativním řešením. Aby bylo vzdělávání maximálně efektivní, musí vycházet ze strategie společnosti. Do firemního vzdělávání zahrnujeme:

- vzdělávání v rámci adaptačního procesu zaměstnance,
- přípravu pracovníků k pracovní činnosti,
- doškolení – prohlubování kvalifikace v oboru,
- přeškolení – rekvalifikace (osvojení si nové činnosti),
- profesní rehabilitace – znovuzařazení osob, kterým jejich stávající zdravotní stav brání trvale nebo dlouhodobě vykonávat práci, kterou doposud vykonávali,
- zvyšování kvalifikace – osvojování si nových schopností v souladu s kariérním plánem (Bartoňková, 2010, s.17).

Podle Koubka (2015, s. 252) plní firemní vzdělávání úlohu zajištění podélné a příčné flexibility. *Longitudinální* = podélná flexibilita zahrnuje přizpůsobování pracovních schopností zaměstnance na požadavky pracovního místa a ve firemním vzdělávání zaujímá primární úlohu. Pracovní pozice se totiž přizpůsobuje vnitřním a vnějším vlivům působícím na organizaci a tím se mění i požadavky na pracovní místo. Mezi tyto vlivy můžeme zařadit např. zástup a potřeba převzetí pracovních činností kolegy v případě jeho dlouhodobé nepřítomnosti na pracovišti způsobené ať už nemocí nebo jinými důvody, nebo v důsledku

legislativních změn či změn firemní strategie. *Transverzální* = příčná flexibilita znamená rozšiřování pracovních schopností zaměstnance natolik, až získá kompetence k výkonu pracovních činností na jiném místě (např. na vyšší pozici). Touto flexibilitou si mohou firmy vytvořit plány nástupnictví a klíčové pracovníky si tak připravit pro vedoucí pozice v organizaci (Koubek, 2015, s. 254–9).

4.1 Cíle, důvody, metody a formy firemního vzdělávání

V důsledku rychlého technologického rozmachu v současné společnosti, nastupujícího průmyslu 5.0 a IoT (Internet of Things) je nezbytné, aby organizace pro udržení své konkurenční výhody investovala do vzdělávání svých zaměstnanců.

Palán (2003, s. 149) mezi důvody pro nezbytnost firemního vzdělávání uvádí neustále se zvyšující nároky na kvalifikaci, což může být nevýhoda pro zaměstnance, nutnost participace na výsledku pracovního procesu a neustálé zvyšování míry nasazení. Po pracovnících se vyžaduje samostatnost, vysoká míra odpovědnosti, iniciativa a kreativita. Dohromady tyto vlastnosti značí vysokou kvalifikovanost, která nastupuje tehdy, kdy již není rutinní výkon dostačující.

Obecné cíle firemního vzdělávání je podle Tureckiové (2006, s. 375) možné rozdělit podle zaměření na změny ve struktuře znalostí, dovedností a postojů. Změny ve struktuře znalostí znamenají osvojení a efektivní použití nové znalosti potřebné k výkonu profese nebo prostřednictvím přeměny své kvalifikace. Soubor dovedností lze rozšířit efektivní kombinací nových se stávajícími a následně je využít v praxi. A konečně změnu postojů lze využít k vytvoření a uplatnění pozitivního postoje k práci a lidem.

Cíle vzdělávání by měly být vždy SMART: **s**pecifické, **m**ěřitelné, **d**osažitelné (*z angl. achievable*), **r**eálné, **t**ermínované.

Guskey a Bailey (2010, s. 50) pak uvádějí ještě další alternativní zkratku – DUMB: **d**oable (proveditelný), **u**nderstandable (pochopitelný), **m**anageable (uřiditelný), **b**eneficial (prospěšný).

Pokud se zaměříme na formy, podnikové vzdělávání je možné organizovat jako vnitropodnikové nebo mimopodnikové. Interní vzdělávání je pak možno dále rozlišit na vzdělávání na pracovišti (*on the job*) a mimo pracoviště (*off the job*). Podle Koubka (2011, s. 137–138) volí vzdělávání při vykonávání práce na pracovišti spíše malé podniky. Zaměstnanec se v tomto případě učí v konkrétních podmínkách firmy, náklady na vzdělávání jsou nízké, přístup je individuální a celé vzdělávání je upraveno a zaměřeno na konkrétní pracovní místo a je uzpůsobeno možnostem zaměstnance.

4.1.1 Metody firemního vzdělávání

Z mnoha metod využívaných pro vzdělávání na pracovišti je možno uvést:

- **koučink** – metoda vedení lidí, jejíž základním principem je poznání skrytých dovedností a limitů koučovaného. Probíhá individuálně nebo ve skupině maximálně šesti zaměstnanců. Principem je vedení koučovaného k samostatnému dosažení optimálního řešení daného problému s uvědoměním si svých slabých a silných stránek (Koubek 2011, s. 144);
- **mentoring** – partnerství a podpora nového pracovníka pomocí proaktivního přístupu. Hlavním úkolem mentora je předávání zkušeností, pracovní poradenství, profesní a sociální rozvoj mentorovaného. Významným přínosem může být pro mentora i pohled nového pracovníka na zažité stereotypy v podniku a jeho podněty k této problematice (Tureckiová, 2004, s. 96);
- **pracovní porady** – obsahově i časově předem připravený komunikační akt moderovaný předsedajícím, při němž ale může dojít ke spontánní diskusi nad problémem, který je předem znám, nebo který z dané diskuse vyplyne. Při poradách dochází k prezentaci a výměně zkušeností a tím k informovanosti, rozšíření nových znalostí, k motivaci a iniciativě jednotlivých pracovníků (Mikuláščík, 2010, s. 217–223).

Vzdělávání mimo pracoviště je zaměřeno na rozvoj dovedností a znalostí a je realizováno buď personalistou dané firmy nebo externím lektorem. Mezi metody tohoto typu vzdělávání mimo jiné řadíme:

- **workshop** – pracovní a vzdělávací aktivita, jejíž součástí jsou praktické prezentace, zkušenosti či tvorba prakticky orientovaných výstupů (Chýlová a Šťoviček, 2016). Během něj mohou být využity další metody jako brainstorming, brainwriting, mentální mapy, zpětná vazba apod.
- **brainstorming** – skupinová technika založená na originalitě a skupinovém výkonu a zaměřená na tvůrčí myšlení. Nápady by zde neměly být hodnoceny a tím bude maximálně využita představivost účastníka. Cílem je získání co největšího množství nových a efektivních nápadů (Königová, 2007, s. 33–35);
- **brainwriting** – varianta brainstormingu, která spočívá v zaznamenávání nápadů v písemné formě a jejich postupného doplňování až k výsledku, který se jeví jako nejdokonalejší řešení daného problému (Königová, 2007, s. 36);

- **E-learning** – vzdělávací proces, založený na využívání informační a komunikační technologie a pracující s daty v elektronické podobě. Způsob využívání prostředků těchto technologií a dostupnost učebních materiálů jsou závislé především na vzdělávacích cílech a obsahu, charakteru vzdělávacího prostředí, potřebách a možnostech všech aktérů vzdělávacího procesu (Zounek, 2009, s. 37–38).

4.1.2 Formy firemního vzdělávání

Forma firemního vzdělávání je způsob organizace tohoto procesu. Jedno z možných členění forem uvádí Dvořáková (2007, s. 296–298), a sice řízený – neřízený proces a pracovní – nepracovní. Kombinací těchto dvou základních členění lze definovat šest různých variant:

- 1) řízené vzdělávání při výkonu práce na pracovišti – jedná neformální vzdělávání, metody: mentoring, koučink, instruktáž, rotace práce;
- 2) řízené vzdělávání mimo výkon práce na pracovišti – formální vzdělávání, metody: demonstrace, koučink, seminář, diskuse, přednáška;
- 3) řízené vzdělávání mimo areál zaměstnavatele – institucionalizované vzdělávání, metody: seminář, diskuse, přednáška;
- 4) neřízené vzdělávání při výkonu práce na pracovišti – informální vzdělávání, metody: pozorování, shromažďování informací přirozenou cestou při výkonu práce;
- 5) neřízené vzdělávání mimo výkon práce na pracovišti – interpersonální vzdělávání, metody: neformální komunikace, zvědavost jednotlivce, firemní kultura;
- 6) neřízené vzdělávání mimo areál zaměstnavatele – celoživotní sebevzdělávání, metody: samostudium, studium zajištěné externími organizacemi.

Palán (2008, s. 150–154) pak vymezuje formy podle následujících kritérií: časového hlediska (délka vyučovací hodiny), prostředí (třída, dílna, pracoviště, laboratoř, ...), pedagogického zaměření (jazykové kurzy, počítačové, rekvalifikační, ...), organizačního uspořádání (individuální, skupinové, kooperativní, participativní, individuální, ...), stavu systémů (živé – učitel, lektor, konzultant; neživé – technika, pomůcky, ...).

4.2 Přístupy podniků k firemnímu vzdělávání a jeho význam

Pro zvýšení kvalifikace pracovníků, zlepšení jejich znalostí a dovedností a jejich formování podle specifických potřeb organizace slouží firemní vzdělávání. Jeho přínos je významný při odbourávání problémů s obtížným vyhledáváním nových pracovníků nebo při

redukci počtu pracovníků potřebných pro vykonávání konkrétního úkolu. Přispívá ke konkurenceschopnosti podniku snížením nákladů, zvyšování pracovního výkonu, produktivity práce a kvality výrobků a služeb (Koubek, 2015, s. 258).

Nabídka dalšího vzdělávání v rámci daného pracovního místa pak může být pro pracovníka rozhodující, pokud uvažuje o změně místa. Nabídka zvyšování kvalifikace tak může být pro firmu přínosem při získávání odborníků, zároveň ale může znamenat problém, a sice: jak si dobře vyškoleného pracovníka, do jehož vzdělávání investovala prostředky, udržet. Návratnost investice do vzdělávání pak není jednoznačně kvantifikovatelná. Tyto výdaje se dají tím obtížněji vyčíslit, čím jsou způsoby učení různorodější a čím více je učení součástí samotné práce a jeho obsah závisí na samotném vykonávání dané činnosti. Práce a učení se tak vzájemně ovlivňují (Matoušková, 2006, s. 5–6).

Přístup organizace ke vzdělávání svých zaměstnanců lze rozčlenit do pěti modelů:

- 1) **Nečinnost** – není vyvíjena žádná iniciativa kromě povinné ze zákona.
- 2) **Nahodilý přístup** – vzdělávání neprobíhá, pokud není stanovený jasný cíl.
- 3) **Ucelený podnikový systém sledující stanovené cíle** – zahrnutí manažerů i ostatních zaměstnanců do systému vzdělávání, upřednostňuje přípravu celých týmů před izolovaným vzděláváním jednotlivců. Na základě zjištěných potřeb zahrnuje plánování vzdělávání do rozpočtu podniku a využívá různé metody, ale chybí propojenost s celkovou strategií organizace.
- 4) **Součást podnikové strategie** – spojuje strategii podniku, restrukturalizaci a jiné důležité změny s plánováním vzdělávání, přípravou manažerů a jiných odborníků.
- 5) **Learning organization (učící se organizace)** – vzdělávání a příprava lidí je považována za zdroj bezprostředních i budoucích úspěchů. Vyžaduje změnu celého postoje organizace, kdy se z nástroje a součásti strategie a konkurenční výhody stává jejich zdroj a základ. Podporou učení a osobního rozvoje svých pracovníků se organizace sama neustále učí a transformuje. Pro tento model je nutností systémovost a systematickosti nejen při vzdělávání, ale i při celkovém řízení a chodu firmy a je časově i organizačně náročná (Kubr, 1995, s. 49–50).

4.3 Firemní kultura a vzdělávání

Firemní kulturu lze chápat jako soubor základních předpokladů, hodnot, postojů a norem chování, které jsou sdíleny v rámci organizace a které se projevují v myšlení, cítění a chování členů organizace a ve výtvorech materiální i nemateriální povahy. Pro firemní kulturu je charakteristické, že je do určité míry vždy společná všem zaměstnancům (včetně

nových). Odráží osobní předpoklady, myšlení a chování zaměstnanců, a proto je nezbytné při jejím rozvíjení zohledňovat osobnostní rysy zaměstnanců jako jsou jejich schopnosti, motivy, potřeby, hodnoty nebo temperament. Firemní kultura působí na vědomí i podvědomí a nelze ji vyjednat ani nařídit. Lze ale konstatovat, že tím, že propojuje minulost a budoucnost organizace, by se mohla stát i faktorem, který omezí rozvoj firmy. A konečně pokud existuje dlouhou dobu, je považována za samozřejmou bez možnosti změny (Tureckiová, 2004, s. 131–137).

Je nezbytné, aby se vzdělávání stalo součástí firemní kultury v jejímž rámci by byli zaměstnanci ochotní se učit a sami se angažovali v osobním rozvoji. Individuální přístup a bezbariérová strategie dané organizace se tak stává důležitou devizou na rychle se měnícím trhu. Díky vhodně nastavené a řízené firemní kultuře zaměřené na vzdělávání, mohou zaměstnanci zúročit a rozvinout své schopnosti a potenciál a podnítit jak svůj osobní rozvoj, tak rozvoj celé organizace (Tureckiová, 2004, s. 35).

Hroník (2007, s. 16) v oblasti firemního vzdělávání definuje následující strategie:

- **strategie organizačního rozvoje** – soustředí se na fungování a změnu celé organizace a jejích částí, vzdělávací aktivity mají podpůrnou roli;
- **strategie rozvoje jednotlivců** – dobrou úroveň organizace vytvářejí osobnostně a personálně připravení jedinci, vzdělávací aktivity jednotlivců se konají mimo chod organizace;
- **strategie minimální a maximální laťky** – zaměřuje pozornost na jedince s nedostatkem nebo s problémem plnění minimálně stanoveného standardu s cílem tyto nedostatky odstranit (strategie minimální laťky) a na druhé straně na ty nejlepší (strategie maximální laťky);
- **strategie bezbariérového přístupu** – uvolňuje možnosti rozvoje pro všechny zaměstnance, má integrující roli v systému vzdělávání a tento přístup by měl být koncipován tak, aby byl otevřený pro všechny, kdo projeví aktivitu (e-learning, odborná fóra apod.).

4.4 Současné trendy ve vzdělávání

Neustálý vývoj informačních technologií způsobuje, že i způsoby vzdělávání se mění, reagují na aktuální potřeby ve společnosti a maximálně využívají dostupných možností jako jsou mobilní telefony, tablety, sociální sítě apod.

Mezi nejzásadnější a nejznámější trendy současného vzdělávání je možné zařadit např. outdoor training, blended learning, e-learning, gamifikaci firemního vzdělávání nebo zaměření se na soft skills.

Outdoor training je založen na učení se vlastním prožitkem. Je určen jak pro jedince, tak pro týmy a probíhá v prostředí mimo organizaci. Prohlubuje vzájemné neformální vztahy v týmu, pomáhá k vyšší pracovní spokojenosti, loajalitě k zaměstnavateli a tým utužuje. V této metodě se využívají pohybové aktivity, hry a psychologická cvičení (Havelka, 2019).

Blended training propojuje vhodně zvolené metody a techniky vzdělávání a učení. Kombinuje různé technologie učení jako e-learning se standartní přednáškou a eliminuje tím jejich nevýhody samostatného užití. Cílem je dosažení požadovaných dovedností co nejhodnější cestou (Bartoňková, 2010, s. 150).

E-learning – tato metoda byla již popsána v kapitole 4.1.1.

Gamifikace firemního vzdělávání patří mezi nejnovější trendy ve vzdělávání a lze popsat jako školení hrou. Z metod, které se zde využívají, je možné jmenovat interaktivní kvízy, odznaky za dosaženou úroveň, tabulky bodování apod. školení hrou funguje nejen jako zdroj načerpání nových znalostí a získání nových dovedností, ale také jako odpočinek od práce a každodenního stereotypu.

Soft skills neboli měkké dovednosti jsou považovány za kritickou prioritu. Patří mezi ně naslouchání, empatie, kreativita a jejich rozvíjení podporuje efektivní komunikaci, spolupráci a vede k vysoké produktivitě práce. Současná mladá generace, která vyrostla ve světě internetu a sociálních sítí, může mít vlivem těchto technologií nižší schopnost vzájemné komunikace a tím i horší zapojení do pracovního kolektivu a snížení pracovního výkonu (Havelka, 2019).

5G vzdělávání neuvěřitelně vzrostlo s nástupem 5G bezdrátové technologie. Nárůst rychlosti a dosahu a zkrácení doby odezvy poskytuje mnohem silnější vzdělávací zážitky než kdy dříve. Tato technologie umožňuje interakci s mnohem větším počtem zařízení v kratším čase a zvýšil se i počet nových vzdělávacích aplikací a transformace IoT do běžného výukového systému (Moomoze, 2020).

4.5 Problémy v oblasti firemního vzdělávání

Motivací zaměstnanců ke vzdělávání a zajištěním možnosti účasti na vzdělávacích akcích může organizace předcházet problémům s kvalifikovaným personálem. Měla by se zaměřit především na investice do takových vzdělávacích programů, o které je ze strany

personálu zájem, nebo které zajistí zvýšení jeho kvalifikace a získání nových znalostí a dovedností.

Podle Zormanové (2017, s. 48–50) může být oblast firemního vzdělávání ovlivněna mnoha faktory, které lze rozdělit na vnitřní a vnější. Mezi vnitřní bariéry vzdělávání můžeme zařadit takové, které člověk nachází uvnitř sebe a za které je sám zodpovědný. Může se jednat např. o strach a stres z toho, že se člověk už nenaučí nic nového a s tím spojený nedostatek sebedůvěry. Stejně tak osobní a psychické problémy jako je deprese, úzkost z nových věcí a z toho pak mohou vyplynout poruchy spánku. Mezi časté bariéry lze zařadit i rodinné nebo zdravotní problémy, kdy člověk upřednostní zájmy rodiny nebo vlastního zdraví před vzděláváním. Často i nízká motivace ke vzdělávání ze strany firmy je přímo odpovědná za nedostatečnou vůli zaměstnance se vzdělávání účastnit a ten pak místo vzdělání upřednostňuje jiné zájmy jako jsou rodina, přátelé, koníčky apod. V neposlední řadě se mohou do ochoty vzdělávat se promítnout i špatné osobní zkušenosti se vzděláváním v minulosti a také se může projevit stereotypní myšlení, a to zvláště u zaměstnanců ve vyšším věku, kteří už nemají potřebu nebo chuť se vzdělávat a považují tyto aktivity za zbytečné nebo vhodné pro věkově mladší kolegy.

Mezi vnější bariéry řadíme takové okolnosti, které jedinec nemůže sám významným způsobem ovlivnit. Jsou to především rodinné problémy, nízká podpora blízkého okolí, nedostatečná nebo nezajímavá nabídka vzdělávacích kurzů, nedostatek financí – v případě, že zaměstnavatel vzdělávání finančně nepodporuje nebo nezvýhodňuje, nebo nedostatek času, ať už z důvodů velkého množství práce nebo upřednostňování jiných aktivit. Také špatná časová nebo místní dostupnost může zapříčinit neúčast na vzdělávací akci.

5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Vzdělávání je řízený proces cílevědomého a systematického získávání poznatků, učení schopností nebo dovedností jehož výsledkem je souhrn znalostí, které můžeme nazvat vzděláním.

První část bakalářské práce uvádí problematiku vzdělávání historickým exkurzem do jeho počátků a objasňuje rozvoj vědních disciplín, kdy se původních sedm svobodných umění ze starověku a raného středověku rozvinulo v období renesance na osmnáct. V této kapitole je také brán zřetel na historii vzdělávání v českých zemích.

Základem vzdělávání je systém vzdělávání, který je určen vzdělávací politikou státu. Ta stanovuje jak strukturu vzdělávání, tak obecné cíle vzdělávání. Celoživotní vzdělávání a seberozvoj se pak stává součástí personální politiky a práce s personálními zdroji v organizacích a tím i jednou z jejich klíčových hodnot. Rozvoj pracovních schopností organizace jako celku pak vypovídá o celkové firemní kultuře.

V další kapitole se práce věnuje problematice firemního vzdělávání. Rozebírá cíle a důvody nezbytnosti vzdělávání v organizaci a mezi nejdůležitější řadí neustále se zvyšující nároky na kvalifikaci zaměstnanců. Dále jsou zde identifikovány metody a formy firemního vzdělávání. Pro zvýšení kvalifikace pracovníků, zlepšení jejich znalostí a dovedností a jejich formování podle specifických potřeb organizace, je nezbytné stanovit správný přístup, jehož členění do pěti modelů je zde podrobně rozebráno.

Firemní vzdělávání zaměstnanců odráží také firemní kulturu organizace. Toto vzdělávání je definováno čtyřmi možnými strategiemi. Vhodně zvolená strategie vzdělávání pak udává směr rozvoje celé organizace.

Závěr první části bakalářské práce je věnován současným trendům ve firemním vzdělávání a problémům, s nimiž se organizace setkávají. Mezi ně se řadí především nedostatek motivace ze strany zaměstnance nebo nedostatečná podpora ze strany zaměstnavatele.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 METODOLOGIE VÝZKUMU

Empirická část bakalářské práce je zaměřena na zkušenosti a míru spokojenosti pracovníků se vzděláváním jak na pracovišti, tak mimo něj. Dále je výzkum zaměřen na motivaci k dalšímu vzdělávání a na podporu vzdělávání, kterou organizace poskytuje.

Jako způsob výzkumu byla zvolena kvantitativní metoda sběru dat formou dotazníkového šetření, což je vysoce efektivní technika, která může získat informace od velkého počtu respondentů v poměrně krátkém čase a při relativně malých nákladech. Při sběru dat je zaručena anonymita dotazovaného ve výzkumném vzorku. Tato metoda klade vysoké nároky na ochotu respondenta dotazník vyplnit nebo některé otázky nepřeskočit. Tím pak může být ovlivněna návratnost dotazníku a v případě extrémně nízké návratnosti pak i reprezentativnost výzkumného vzorku (Disman, 2011, s. 140–141). Jako způsob zadávání dotazníků byla zvolena forma osobní administrace, která má, jak uvádí Průcha (2014, s. 115–116), vysokou pravděpodobnost návratnosti a tím i reliabilitu získaných výsledků.

6.1 Projekt výzkumu

Výzkum se uskutečnil v lednu až březnu 2022 v KNTB a.s. ve Zlíně, přičemž přípravná fáze trvala dva týdny od 16. do 31. ledna, předvýzkum a jeho vyhodnocení od 1. do 10. února a samotný výzkum proběhl od 14. do 28. února. Sběr dat byl prováděn písemnou formou, dotazníky byly předány osobně s písemným vysvětlením a na vyplnění byla respondentům poskytnuta časová dotace 14 dnů. Vyhodnocování a zpracování výsledků výzkumu proběhlo v březnu 2022.

V předvýzkumu bylo rozdáno 5 dotazníků a na základě pohovoru s jednotlivými respondenty byl upraven úvod dotazníku, kde byly vysvětleny jednotlivé zkratky použité v dotazníku. Byla také upravena otázka č. 10, kde byla upřesněna možnost výběru odpovědi. V předvýzkumu zde respondenti označovali místo jedné možnosti odpovědi více možností, což by mohlo ovlivnit a zkreslit výsledky výzkumu. V otázce č. 11 byla možnost „neúčastním se“ změněna na „nevím“, což více odpovídalo návaznosti na otázku č. 10. A dále byl upraven rozsah nabídky odpovědi v otázkách 9 a 24.

Celkem bylo rozdáno 65 dotazníků. Byly stanoveny tři výzkumné skupiny respondentů:

1. Kodérky – pracovnice oddělení kódérů, které na podkladě informací ze zdravotnické dokumentace sestavují DRG účet (Diagnosis Related Group), hlídají zařazení hospitalizačního případu do správné DRG skupiny se zřetelem na co nejvýhodnější ekonomické zařazení za dodržení všech metodických podmínek a pravidel,

kontrolují správnou vazbu mezi hlavní diagnózou a výkonem, připravují DRG účet k odeslání vyúčtování zdravotní pojišťovně, připravují a realizují prezentace se změnami v metodice vykazování DRG pro lékaře, aj. V KNTB pracuje 10 kodérek, dotazník byl rozdán všem.

2. Dokumentační pracovnice – spadají pod jednotlivá zdravotnická oddělení nemocnice, připravují zdravotnickou dokumentaci jednotlivých pacientů daného oddělení po administrativní stránce pro další zpracování na oddělení kodérů, kontrolují a doplňují chybějící údaje nutné pro správné vyúčtování péče (ATB – antibiotika, ZUM – zvlášť účtovaný materiál, ZULP – zvlášť účtované léčivé přípravky, krevní deriváty, konzilia, vyšetření apod.), vykonávají další administrativní činnosti na oddělení podle požadavků staniční sestry, vrchní sestry nebo primáře oddělení. V KNTB pracuje 30 dokumentačních pracovnic, dotazník byl rozdán všem.
3. Jiná administrativa – do skupiny jiné administrativy byly zařazeny pracovnice Oddělení metodiky a ekonomiky zdravotní péče, Onkologického národního registru, Oddělení controllingu, Oddělení účetnictví a daní a Oddělení kvality. Na Oddělení metodiky a ekonomiky zdravotní péče pracuje 12 pracovnic, v Onkologickém národním registru 3, na Oddělení controllingu 6, na Oddělení účetnictví daní a majetku 8 a na Oddělení kvality 3. Z důvodu čerpání řádné dovolené a pracovní neschopnosti neobdrželo dotazníky 7 pracovnic těchto oddělení.

Ve skupině kodérek bylo rozdáno 10 dotazníků, vyplněných se vrátilo 9, návratnost byla 90 %. Ve skupině dokumentačních pracovnic bylo rozdáno 30 dotazníků, vyplněných se vrátilo 21 (návratnost 70 %) a ve skupině jiná administrativa bylo rozdáno 25 dotazníků, přičemž se jich vrátilo 15 (návratnost 60 %). Celková návratnost dotazníků činila 69,2 %. Ze všech vyplněných dotazníků musely být kvůli špatnému nebo nedostatečnému vyplnění vyřazeny 4 dotazníky (8,9 %). Celkem bylo do výzkumu zařazeno 41 dotazníků.

6.2 Charakteristika výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit pohledem vybraných skupin administrativních pracovníků jejich zkušenosti a míru spokojenosti se vzděláváním, motivaci k dalšímu vzdělávání a dále také subjektivně vnímanou míru podpory ke vzdělávání ze strany zaměstnavatele.

Zjišťování druhů motivace vycházelo z Vroomovy expektační teorie, která tvrdí, že expektace, tj. očekávání, je pravděpodobnost, že čin nebo úsilí povedou k určitému výsledku

(Armstrong, 2007, s.225). Samotná motivace se pak dělí na vnitřní (to co ovlivňuje naši činnost na základě vnitřního – vlastního impulsu) a vnější (ovlivnění vnějším – cizím impulzem). Motivace v sobě obsahuje stimulaci (vnější podněty) a motivátor, což je emoce, která vede k rozhodnutí učinit nějaké rozhodnutí (Prukner, 2014).

Dílčí výzkumné cíle si kladly za úkol zjistit informace ve čtyřech oblastech:

1. Zjistit míru zastoupení druhů motivace administrativních pracovníků k prohlubování vzdělávání (otázky 17, 18, 20).
2. Zjistit zkušenosti administrativních pracovníků se vzděláváním (otázky 1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 12, 19).
3. Zjistit míru spokojenosti administrativních pracovníků se vzděláváním jak firemním, tak mimo organizaci (otázky 6, 7, 8, 11, 13, 14, 15).
4. Zjistit způsoby podpory vzdělávání ze strany organizace (otázka 16).

Otázky 21, 22 a 24 se týkaly sociodemografické oblasti, otázka 23 identifikovala pracovní pozici dotazovaných a umožnila porovnání odpovědí jednotlivých skupin výzkumu. Dotazník neobsahoval otázku týkající se pohlaví respondentů, protože na všech pracovních pozicích, o které se výzkumné šetření zajímalo, pracují ženy.

V dotazníku byly použity uzavřené otázky a pouze v jednom případě mohly respondentky předchozí uzavřenou otázku doplnit vlastním komentářem. Z uzavřených otázek byla jedna dichotomická (17), dvanáct otázek bylo výběrových (1, 3, 5, 9, 12, 19, 20, 21, 22, 23, 24), tři otázky byly výčtové (2, 16, 18) a sedm otázek bylo škálových (6, 7, 8, 11, 13, 14, 15).

6.3 Stanovení hypotéz

Po stanovení výzkumných cílů byly zformulovány hypotézy. Jedná se o prezentaci problému, kde se přednáší předpoklady závěrů výzkumného šetření ve formě věcných hypotéz, jež se následně převedou na hypotézy statistické. Statistická hypotéza je hypotetické tvrzení o vztazích mezi jevy, které je vyjádřeno ve statistických termínech. Tyto tvrzení se ověřují proti jinému tvrzení – tzv. nulové hypotéze (Chráska, 2016, s. 62).

Pro výzkum této práce byly zformulovány dvě hypotézy:

1. Respondentky jednotlivých výzkumných skupin mají rozdílnou účast na vzdělávacích akcích.
2. Spokojenost respondentek s odborností a s pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB převyšuje spokojenost respondentek s odborností a pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB.

6.4 Metoda analýzy dat

Údaje zjištěné dotazníkovým šetřením byly po zpracování převedeny pomocí programu Excel do přehledných tabulek zobrazujících výsledky jednotlivých odpovědí výrazem absolutních a relativních hodnot a budou v analytické části vyhodnoceny slovním komentářem. Odpovědi každé výzkumné skupiny jsou v tabulkách uvedeny zvlášť, ve výsledném grafu je pak zobrazen procentuální poměr celkového počtu odpovědí na jednotlivé otázky. Všechny grafy k jednotlivým položkám dotazníku jsou uvedeny v příloze P II. Statistické hypotézy budou testovány pomocí Testu nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční a čtyřpolní tabulku.

7 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT

V následující části práce budou jednotlivé položky dotazníkového šetření postupně statisticky zpracovány a slovně vyhodnoceny.

1. Absolvovala jste po nástupu do zaměstnání nějaké další formy vzdělávání (maturita, vysokoškolské bakalářské, vysokoškolské magisterské, specializační, profesní, apod.)?

Tabulka 2 Položka 1: Absolvování vzdělání po nástupu do zaměstnání

	ano		právě absolvuji		ne	
	absolutní	relativní	absolutní	relativní	absolutní	relativní
dokumentační	2	11,1 %	0	0,0 %	16	88,9 %
kodérka	5	55,6 %	1	11,1 %	3	33,3 %
jiná administrativa	4	28,6 %	0	0,0 %	10	71,4 %
celkem	11	26,8 %	1	2,4 %	29	70,7 %

Největší podíl respondentek, které absolvovaly nějakou další formu vzdělávání po nástupu do zaměstnání byl ve skupině kodérek (55,6 %). Nejmenší podíl kladných odpovědí (11,1 %) na tuto otázku je ve skupině dokumentačních pracovník.

Po nástupu do zaměstnání absolvovalo nějakou formu dalšího vzdělávání pouze 26,8 % všech respondentek.

Otázky 2–11 se týkaly vzdělávání v KNTB, a.s.

2. Jakého typu vzdělávacích akcí pořádaných KNTB míváte možnost se účastnit?

Tabulka 3 Položka 2: Typ vzdělávací akce

	přednáška		e-learning		seminář		školení		jiné	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	2	9,1%	2	9,1%	3	13,6%	15	68,2%	0	0,0%
kodérka	3	18,8%	1	6,3%	1	6,3%	9	56,3%	2	12,5%
jiná administrativa	3	13,0%	2	8,7%	2	8,7%	14	60,9%	2	8,7%
celkem	8	13,1%	5	8,2%	6	9,8%	38	62,3%	4	6,6%

V této položce mohly respondentky označit více možností. Z tabulky vyplývá, že největší podíl na vzdělávacích akcích má školení. Ve skupině kodérek měla tato možnost 56,3% podíl, 60,9% podíl u administrativních pracovník a 68,2% podíl u dokumentačních pracovník. Z jednotlivých skupin pak u dokumentačních pracovník jako druhá nejčastější možnost byl označen seminář (13,6 %), u kodérek (18,8 %) a pracovník jiné administrativy (13 %) to byla přednáška.

V možnostech k výběru byly ještě koučink, workshop, mentoring a instruktáž, kterou neoznačil nikdo z dotazovaných a do tabulky ani grafu tyto odpovědi proto nejsou zahrnuty.

Z celkového součtu vyplývá, že nejčastěji se respondenti účastní školení (62,3 %). Možnost „jiná“ označilo 6,6 % dotazovaných a zde uvedlo následující: praktické cvičení.

3. Výše uvedených vzdělávacích akcí se:

Tabulka 4 Položka 3: Účast na vzdělávací akci pořádané KNTB

	nikdy se neúčastním		účastním se občas		účastním se asi 50%		většinou se účastním		účastním se vždy	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	0	0,0%	0	0,0%	6	33,3%	4	22,2%	8	44,4%
kodérka	0	0,0%	2	22,2%	0	0,0%	2	22,2%	5	55,6%
jiná administrativa	0	0,0%	3	21,4%	3	21,4%	3	21,4%	5	35,7%
celkem	0	0,0%	5	12,2%	9	22,0%	9	22,0%	18	43,9%

Třetí otázka dotazníku zjišťovala, zda respondenti využívají možnosti vzdělávání, které jim zaměstnavatel nabízí. Z uvedených odpovědí vyplývá, že přibližně polovina dokumentačních pracovníků (44,4 %) a koderek (55,6 %) se nabízených školení účastní vždy. U administrativních pracovníků byl podíl odpovědí ve čtyřech nabízených možnostech z pěti přibližně stejný (21,4 % respektive 35,7 %). Možnost, že se žádné vzdělávací akce nikdy neúčastní neoznačil nikdo z dotazovaných.

Z celkového počtu 41 dotazovaných se každé nabízené vzdělávací akce pořádané zaměstnavatelem účastní 43,9 % zaměstnanců zařazených do výzkumu.

4. Z výše uvedených vzdělávacích akcí se nejčastěji účastním:

Tabulka 5 Položka 4: Nejčastěji navštěvovaná vzdělávací akce pořádaná KNTB

	BOZP		KPR		Školení		Hygiena rukou	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	12	38,7%	10	32,3%	2	6,5%	7	22,6%
kodérka	7	33,3%	6	28,6%	4	19,0%	4	19,0%
jiná administrativa	7	36,8%	5	26,3%	6	31,6%	1	5,3%
celkem	26	36,6%	21	29,6%	12	16,9%	12	16,9%

V otázce číslo čtyři měly respondentky napsat nejčastěji navštěvovanou vzdělávací akci z nabídky v otázce č. 2. Za nejčastěji navštěvovanou akci bylo ve všech skupinách označeno školení BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci), které je ze zákona povinné. Ve skupině koderek a dokumentačních pracovníků bylo jako druhá nejnavštěvovanější akce

uvedeno školení KPR (kardiopulmonální resuscitace). U administrativních pracovních to bylo obecně školení bez udání zaměření a za nejméně navštěvovanou akci jimi byla označena hygiena rukou. Všechny tři označované konkrétní akce spadají do kategorie školení a rozložení odpovědí napovídá, že otázka u některých pracovních nebyla zcela jasně pochopena, což předvýzkum nenaznačil.

Největší podíl (36,6 %) na navštěvovaných vzdělávacích akcích mělo školení BOZP. Absolutní počet odpovědí nesouhlasí s počtem respondentů. Některé dotazované v této otevřené otázce uvedly více druhů vzdělávacích akcí.

5. Jak často se účastníte vzdělávacích akcí pořádaných KNTB?

Tabulka 6 Položka 5: Četnost účasti na vzdělávacích akcích pořádaných KNTB

	1/rok		2/rok		častěji		neúčastním se	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	12	66,7%	2	11,1%	3	16,7%	1	5,6%
kodérka	6	66,7%	0	0,0%	3	33,3%	0	0,0%
jiná administrativa	7	50,0%	5	35,7%	1	7,1%	1	7,1%
celkem	25	61,0%	7	17,1%	7	17,1%	2	4,9%

Otázka číslo pět zjišťovala, kolikrát za rok se dotazované účastní vzdělávacích akcí pořádaných zaměstnavatelem. Největší podíl ve všech sledovaných skupinách měla odpověď „1/rok“. Ve skupině jiná administrativa byla druhou nejčastější odpovědí označena možnost „2/rok“ (35,7 %), ve skupině kodérek a dokumentačních pracovních byla shodně označena jako druhá nejčastější možnost, že se vzdělávacích akcí účastní častěji než 2/rok. Žádné vzdělávací akce v průběhu roku se neúčastní pouze jedna respondentka ze skupiny jiná administrativa a jedna dokumentační pracovnice.

Z celkového počtu respondentek se 61 % účastní nějaké vzdělávací akce pořádané KNTB jednou za rok. Žádné akce se neúčastní 2 dotazované, což činí 4,9% podíl všech odpovědí.

6. S četností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB jsem:

Tabulka 7 Položka 6: Spokojenost s četností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB

	spokojená		spíše spokojená		spíše nespokojená		nespokojená		neúčastním se	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	8	44,4%	9	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,6%
kodérka	0	0,0%	5	55,6%	4	44,4%	0	0,0%	0	0,0%
jiná administrativa	3	21,4%	7	50,0%	2	14,3%	1	7,1%	1	7,1%
celkem	11	26,8%	21	51,2%	6	14,6%	1	2,4%	2	4,9%

Spokojená nebo spíše spokojená s četností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB je nadpoloviční většina dokumentačních pracovníků (94,4 %) a jiné administrativy (71,4 %). V obou skupinách uvedla jedna respondentka, že se žádných vzdělávacích akcí neúčastní. Nespokojená byla jedna dotazovaná ve skupině jiná administrativa, což činí 7,1% podíl odpovědí v dané skupině. Ve skupině kodérek byla nadpoloviční většina (55,6 %) spíše spokojená a 44,4 % kodérek bylo spíše nespokojených. Všechny kodérky se alespoň nějaké vzdělávací akce pořádané KNTB účastní, což vyplynulo již z předešlé otázky číslo pět, ale úplnou spokojenost nebo úplnou nespokojenost s četností akcí nevyjádřila žádná z nich.

Spokojená nebo spíše spokojená s četností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB je 78 % ze všech dotazovaných. Žádné vzdělávací akce se neúčastní 4,9 % respondentek.

7. S odborností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB jsem:

Tabulka 8 Položka 7: Spokojenost s odborností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB

	spokojená		spíše spokojená		spíše nespokojená		nespokojená		neúčastním se	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	6	33,3%	11	61,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,6%
kodérka	7	77,8%	2	22,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
jiná administrativa	3	21,4%	4	28,6%	4	28,6%	2	14,3%	1	7,1%
celkem	16	39,0%	17	41,5%	4	9,8%	2	4,9%	2	4,9%

Spokojenost s odborností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB je spokojena nadpoloviční většina dokumentačních pracovníků (94,4 %), polovina pracovníků jiné administrativy (50 %) a všechny kodérky (100 %). Nespokojenost s odborností vyjádřilo 42,9 % respondentek ze skupiny jiná administrativa.

S odborností vzdělávacích akcí vyjádřilo spokojenost nebo spíše spokojenost 80,5 % všech respondentek. Žádných akcí se neúčastní 4,9 % dotazovaných.

8. S pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB jsem:

Tabulka 9 Položka 8: Spokojenost s pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB

	spokojená		spíše spokojená		spíše nespokojená		nespokojená		neúčastním se	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	3	16,7%	10	55,6%	4	22,2%	0	0,0%	1	5,6%
kodérka	5	55,6%	3	33,3%	1	11,1%	0	0,0%	0	0,0%
jiná administrativa	1	7,1%	5	35,7%	5	35,7%	2	14,3%	1	7,1%
celkem	9	22,0%	18	43,9%	10	24,4%	2	4,9%	2	4,9%

S pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB projevila spokojenost nadpoloviční většina dokumentačních pracovnic (72,3 %) a kodérek (88,9 %). Ve skupině jiná administrativa byla spokojena nebo spíše spokojena méně než polovina (42,8 %) respondentek a 50 % z nich projevilo s pestrostí témat nespokojenost. Odpověď „nespokojená“ vybralo v této skupině 14,3 % respondentek, zatímco v ostatních dvou hodnocených skupinách tuto odpověď nevybrala žádná dotazovaná.

Ze všech dotazovaných vyjádřilo spokojenost s pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB 65,9 % respondentek. Vysloveně nespokojených je 4,9 % dotazovaných a stejný podíl z nich (4,9 %) se žádných akcí neúčastní.

9. Jak je to dlouho, co jste se naposledy zúčastnila vzdělávací akce pořádané KNTB?

Tabulka 10 Položka 9: Doba uplynulá od poslední vzdělávací akce pořádané KNTB

	méně než měsíc		1-6 měsíců		6-12 měsíců		více než rok	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	1	5,6%	5	27,8%	6	33,3%	6	33,3%
kodérka	1	11,1%	4	44,4%	1	11,1%	3	33,3%
jiná administrativa	0	0,0%	6	42,9%	3	21,4%	5	35,7%
celkem	2	4,9%	15	36,6%	10	24,4%	14	34,1%

Dokumentační pracovnice nejčastěji uváděly jako dobu, která uplynula od poslední účasti na vzdělávací akci pořádané KNTB, 6–12 měsíců a více než rok ve stejném podílu odpovědí (33,3 %). V této skupině byl podíl odpovědí rozložen přibližně stejně ve třech nabízených možnostech. Možnost „méně než měsíc“ zde označila jedna respondentka (5,6 %). Ve skupině kodérek a jiné administrativy byla nejčastěji označena možnost 1–6 měsíců, a sice ve 44,4 % (kodérky) a 42,9 % (jiná administrativa). Možnost „více než rok“ byla ve všech třech skupinách vybrána přibližně stejným podílem dotazovaných.

Nejčastěji se respondentky zúčastnily vzdělávací akce pořádané KNTB před 1–6 měsíci. Tuto odpověď označilo 36,6 % ze všech dotazovaných. Druhá nejčastější odpověď byla „více než rok“, a sice ve 34,1 %. Interval kratší, než měsíc označily 2 respondentky (4,9 %).

10. Čeho se vzdělávací akce pořádaná KNTB, které jste se naposledy zúčastnila, týkala?

Tabulka 11 Položka 10: Typ poslední zúčastněné akce pořádané KNTB

	můj obor		BOZP		hygiena rukou		KPR		jiné	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	2	11,1%	2	11,1%	6	33,3%	7	38,9%	1	5,6%
kodérka	1	11,1%	0	0,0%	2	22,2%	6	66,7%	0	0,0%
jiná administrativa	4	28,6%	5	35,7%	3	21,4%	1	7,1%	1	7,1%
celkem	7	17,1%	7	17,1%	11	26,8%	14	34,1%	2	4,9%

Nejčastěji uváděnou poslední navštívenou vzdělávací akcí pořádanou KNTB je ve dvou ze tří sledovaných skupin školení KPR, a sice ve 38,9 % u dokumentačních pracovníků a v 66,7 % u koderek. Ve skupině jiná administrativa bylo nejčastěji uváděnou akcí školení BOZP (35,7 %).

V celkovém hodnocení bylo nejčastěji uváděnou poslední navštívenou akcí pořádanou KNTB školení KPR (34,1 %). Jako druhou nejčastěji uváděnou akci uvedlo 26,8 % respondentek školení hygieny rukou.

11. S kvalitou přednášejícího (odbornost, vystupování, přednes) jsem byla:

Tabulka 12 Položka 11: Spokojenost s kvalitou přednášejícího

	spokojená		spíše spokojená		spíše nespokojená		nespokojená		nevím	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	11	61,1%	6	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,6%
kodérka	6	66,7%	3	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
jiná administrativa	7	50,0%	5	35,7%	1	7,1%	0	0,0%	1	7,1%
celkem	24	58,5%	14	34,1%	1	2,4%	0	0,0%	2	4,9%

Spokojenost s kvalitou přednášejícího byla ve všech třech skupinách spokojená nadpoloviční většina dotazovaných. Spíše spokojená byla ve všech třech skupinách přibližně třetina respondentek. Možnost „spíše nespokojená“ zvolila jen jedna respondentka (7,1 %) ve skupině jiná administrativa.

Spokojenost s kvalitou přednášejícího na poslední navštívené akci projevilo 92,6 % všech respondentek.

Následující otázky se týkají vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB.

12. Jak často se účastníte vzdělávacích akcí mimo KNTB?

Tabulka 13 Položka 12: Četnost účasti na vzdělávacích akcích pořádaných mimo KNTB

	1/rok		2/rok		častěji		neúčastním se	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	0	0,0%	2	11,1%	0	0,0%	16	88,9%
kodérka	2	22,2%	4	44,4%	2	22,2%	1	11,1%
jiná administrativa	3	21,4%	5	35,7%	0	0,0%	6	42,9%
celkem	5	12,2%	11	26,8%	2	4,9%	23	56,1%

Nejmenší účast na vzdělávacích akcích pořádaných mimo KNTB udávají respondentky ze skupiny dokumentačních pracovníc. Možnost „neúčastním se“ označilo 88,9 % z nich. Ve skupině jiná administrativa tuto možnost označilo 42,9 % dotazovaných a nejméně jich bylo ve skupině kodérek, kde tuto možnost zvolila pouze jedna respondentka (11,1 %).

Vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB se neúčastní nadpoloviční většina všech dotazovaných (56,1 %). Více než čtvrtina (26,8 %) se těchto akcí účastní dvakrát za rok.

13. S dostupností vzdělávacích akcí mimo KNTB jsem:

Tabulka 14 Položka 13: Spokojenost s dostupností vzdělávacích akcí mimo KNTB

	spokojená		spíše spokojená		spíše nespokojená		nespokojená		neúčastním se	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	1	5,6%	1	5,6%	0	0,0%	0	0,0%	16	88,9%
kodérka	5	55,6%	3	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	11,1%
jiná administrativa	4	28,6%	3	21,4%	0	0,0%	1	7,1%	6	42,9%
celkem	10	24,4%	7	17,1%	0	0,0%	1	2,4%	23	56,1%

V otázce č. 13 byl ve dvou ze tří sledovaných skupin vysoký podíl odpovědí vyjadřujících neúčast na jakýchkoliv akcích pořádaných mimo KNTB. Pouze ve skupině kodérek uvedla jen jedna dotazovaná (11,1 %), že se těchto akcí neúčastní. Pro objektivnost vyhodnocení spokojenosti respondentek byla vytvořena upravená tabulka a graf zahrnující pouze odpovědi respondentek, které se vzdělávacích akcí účastní. Stejně tak budou upraveny tabulky a grafy v otázkách 14 a 15, které budou zobrazovat již pouze odpovědi respondentek, které se vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB účastní.

Neúčast na vzdělávacích akcích pořádaných mimo KNTB potvrdilo 56,1 % všech dotazovaných.

Tabulka 15 Položka 13: Spokojenost s dostupností vzdělávacích akcí mimo KNTB (upravená)

	spokojená		spíše spokojená		spíše nespokojená		nespokojená	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%
kodérka	5	62,5%	3	37,5%	0	0,0%	0	0,0%
jiná administrativa	4	50,0%	3	37,5%	0	0,0%	1	12,5%
celkem	10	55,6%	7	38,9%	0	0,0%	1	5,6%

S dostupností vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB byla ve všech třech sledovaných skupinách spokojena nadpoloviční většina respondentek, které se těchto akcí účastní. Nespokojenost projevila pouze jedna respondentka ze skupiny jiná administrativa, což v této skupině činilo 12,5% podíl všech hodnocených odpovědí.

Spokojenost (55,6 %) nebo spíše spokojenost (38,9 %) s dostupností vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB vyjádřilo 94,5 % respondentek, které se těchto akcí účastní. Nespokojenost projevila jedna (5,6 %) dotazovaná.

14. S odborností vzdělávacích akcí mimo KNTB jsem:

Tabulka 16 Položka 14: Spokojenost s odborností vzdělávacích akcí mimo KNTB (upravená)

	spokojená		spíše spokojená		spíše nespokojená		nespokojená	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
kodérka	3	37,5%	5	62,5%	0	0,0%	0	0,0%
jiná administrativa	3	37,5%	4	50,0%	0	0,0%	1	12,5%
celkem	8	44,4%	9	50,0%	0	0,0%	1	5,6%

Spokojenost s odborností vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB shodně vyjádřilo 37,5 % koderek a pracovník jiné administrativy a 100 % dokumentačních pracovník. Spíše spokojených bylo 62,5 % koderek a 50 % pracovník jiné administrativy. Nespokojenost v této oblasti označila jedna respondentka ze skupiny jiná administrativa (12,5 %).

Spokojenost (44,4 %) nebo spíše spokojenost (50 %) s odborností vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB vyjádřilo 94,4 % ze všech respondentek, které se těchto akcí účastní. Nespokojenost projevila jedna (5,6 %) dotazovaná.

15. S pestroostí témat vzdělávacích akcí mimo KNTB jsem:

Tabulka 17 Položka 15: Spokojenost s pestroostí témat vzdělávacích akcí mimo KNTB (upravená)

	spokojená		spíše spokojená		spíše nespokojená		nespokojená	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	0	0,0%
kodérka	1	12,5%	7	87,5%	0	0,0%	0	0,0%
jiná administrativa	4	50,0%	3	37,5%	0	0,0%	1	12,5%
celkem	6	33,3%	10	55,6%	1	5,6%	1	5,6%

Spokojených s pestroostí témat vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB uvedlo shodně 50 % respondentek ze skupiny dokumentačních pracovnic a pracovnic jiné administrativy. Většina (87,5 %) kodérek uvedla, že je s pestroostí témat spíše spokojená. Spíše nespokojená byla jedna dotazovaná ze skupiny dokumentačních pracovnic, což činí 50% podíl respondentek v této skupině, které se vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB účastní. Jedna dotazovaná (12,5 %) ze skupiny pracovnic jiné administrativy uvedla, že je s pestroostí témat nespokojená.

Spokojenost (33,3 %) nebo spíše spokojenost (55,6 %) s pestroostí témat vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB vyjádřilo 88,9 % z celkového počtu respondentek, které se těchto akcí účastní. Spíše nespokojenost nebo nespokojenost projevíly dvě (11,2 %) dotazované. Rozdíl 0,1 % v celkovém součtu procentuálních odpovědí byl způsoben zaokrouhlením na 1 desetinné místo.

16. Jakou podporu Vám zaměstnavatel poskytuje na vzdělávání, které probíhá mimo KNTB?

Tabulka 18 Položka 16: Podpora zaměstnavatele na vzdělávání

		dokumentační	kodérka	jiná administrativa	celkem
placené pracovní volno	absolutní	0	6	1	7
	relativní	0,0%	18,2%	4,3%	9,0%
úhrada poplatku za vzdělávání	absolutní	3	4	2	9
	relativní	13,6%	12,1%	8,7%	11,5%
úhrada cestovného	absolutní	2	8	3	13
	relativní	9,1%	24,2%	13,0%	16,7%
úhrada ubytování	absolutní	2	8	3	13
	relativní	9,1%	24,2%	13,0%	16,7%
příspěvek na stravu	absolutní	0	6	3	9
	relativní	0,0%	18,2%	13,0%	11,5%
studijní volno na závěrečné zkoušky	absolutní	0	0	1	1
	relativní	0,0%	0,0%	4,3%	1,3%
jiné	absolutní	0	0	0	0
	relativní	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
neposkytuje	absolutní	15	1	10	26
	relativní	68,2%	3,0%	43,5%	33,3%

V otázce vztahující se k poskytované podpoře zaměstnavatelem mohly respondentky označit více možných odpovědí. Ve skupině dokumentačních pracovníků měla nadpoloviční podíl (68,2%) odpověď, že zaměstnavatel jim žádnou podporu neposkytuje. Největší podíl (43,5%) získala tato volba i ve skupině pracovníků jiné administrativy. Nejvíce výhod (97 %) uvádějí respondentky ve skupině kodérek, kdy odpověď, že žádnou podporu nedostávají, tvořila pouze 3% podíl. Ve skupinách kodérek a jiné administrativy byly za nejčastěji poskytované výhody označeny úhrady za cestu, ubytování a stravu.

Z celkového počtu označených možností podpory zaměstnavatele na vzdělávání měla největší podíl (33,3%) odpověď, že zaměstnavatel žádnou podporu neposkytuje. Nejčastěji označenou poskytnutou podporou byla úhrada za cestu a ubytování, a sice shodně v 16,7 % odpovědí. Druhý největší podíl (11,5%) označení měly shodně možnosti poskytnutí úhrady poplatku za vzdělávání a příspěvku na stravu.

17. Máte zájem se dále vzdělávat?

Tabulka 19 Položka 17: Zájem o další vzdělávání

	ANO		NE	
	absolutní	relativní	absolutní	relativní
dokumentační	13	72,2%	5	27,8%
kodérka	7	77,8%	2	22,2%
jiná administrativa	14	100,0%	0	0,0%
celkem	34	82,9%	7	17,1%

Zájem dále se vzdělávat vyjádřila ve všech třech sledovaných skupinách nadpoloviční většina respondentek, přičemž ve skupině jiná administrativa to bylo 100 % dotazovaných. Nejvíce respondentek, které o další vzdělávání zájem nemají, bylo ve skupině dokumentačních pracovníků (27,8 %).

Z celkového počtu respondentek má zájem se dále vzdělávat 82,9 % z nich.

18. Co Vás motivuje nebo by Vás mohlo motivovat k dalšímu vzdělávání?

Tabulka 20 Položka 18: Motivace k dalšímu vzdělávání

	zvýšení mzdy		pracovní postup		zvýšení znalostí		osobní růst		obava ze ztráty zaměstnání	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	16	36,4%	9	20,5%	12	27,3%	5	11,4%	2	4,5%
kodérka	6	27,3%	2	9,1%	8	36,4%	6	27,3%	0	0,0%
jiná administrativa	11	31,4%	5	14,3%	12	34,3%	6	17,1%	1	2,9%
celkem	33	32,7%	16	15,8%	32	31,7%	17	16,8%	3	3,0%

Jako nejčastější motivační faktor pro další vzdělávání bylo ve skupině dokumentačních pracovníků uváděno zvýšení mzdy, a sice 36,4% podíl všech odpovědí v této skupině. U koderek měla největší podíl na odpovědích možnost zvýšení znalostí (36,4 %). Zvýšení mzdy a osobní růst tvořilo shodně 27,3% podíl odpovědí v této skupině. Žádná z koderek nepovažuje obavu ze ztráty zaměstnání za motivaci k dalšímu vzdělávání. Pracovnice jiné administrativy uváděly nejčastěji možnost zvýšení znalostí (34,3 %) a zvýšení mzdy (31,4 %), ale na rozdíl od koderek měla v této skupině možnost osobního růstu pouze 17,1% podíl všech odpovědí.

V otázce k motivaci k dalšímu vzdělávání mohly respondentky volit více možností. Nevětší podíl odpovědí měly možnosti zvýšení mzdy (32,7 %) a zvýšení znalostí (31,7 %).

Obavu ze ztráty zaměstnání jako motivační faktor označily respondentky pouze ve 3 % všech odpovědí.

19. Jaké jsou Vaše zkušenosti s celoživotním profesním vzděláváním (MBA, MHA, LL.M. apod.)?

Tabulka 21 Položka 19: Zkušenosti s celoživotním profesním vzděláváním

	nevím o co jde		považuji ho za zbytečné		zajímavá možnost pro karierní růst, ale zbytečně drahá		výborná možnost pro další sebevzdělávání a karierní růst i přes vysokou cenu		jiné	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
	dokumentační	7	38,9%	8	44,4%	3	16,7%	0	0,0%	0
kodérka	1	11,1%	4	44,4%	3	33,3%	1	11,1%	0	0,0%
jiná administrativa	2	14,3%	0	0,0%	7	50,0%	3	21,4%	2	14,3%
celkem	10	24,4%	12	29,3%	13	31,7%	4	9,8%	2	4,9%

Za zbytečné považuje celoživotní profesní vzdělávání 44,4 % respondentek ze skupiny dokumentačních pracovníků a kodérek. Naopak za zajímavou, ale drahou možnost ji označilo 50 % pracovníků jiné administrativy. Dvě respondentky (14,3 %) z této skupiny zvolily možnost „jiné“ a zde uvedly: přínos pro moji pracovní pozici, cena – uplatnění.

Za zajímavou, ale cenově nákladnou možnost, považuje celoživotní profesní vzdělávání 31,7 % ze všech respondentek. Podobný podíl (29,3 %) výzkumného souboru považuje toto vzdělávání za zbytečné. Žádné povědomí z této oblasti nemá 24,4 % ze všech dotazovaných.

20. Měla byste zájem si profesní vzdělání (MBA, MHA, LL.M. apod.) doplnit?

Tabulka 22 Položka 20: Zájem o doplnění profesního vzdělání

	ano, i přes vysokou cenu		ano – pouze pokud by mi zaměstnavatel přispěl		ne – je to zbytečně drahé		ne – nemělo by to pro mě žádný přínos		ne – nevím o co jde	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	0	0,0%	1	5,6%	2	11,1%	8	44,4%	7	38,9%
kodérka	2	22,2%	1	11,1%	1	11,1%	4	44,4%	1	11,1%
jiná administrativa	0	0,0%	3	21,4%	2	14,3%	7	50,0%	2	14,3%
celkem	2	4,9%	5	12,2%	5	12,2%	19	46,3%	10	24,4%

Nezájem o další vzdělávání formou profesního vzdělání projevil shodně ve všech třech skupinách největší podíl dotazovaných – ve skupině dokumentačních pracovníků a kodérek to bylo 44,4 % respondentek, ve skupině pracovníků jiné administrativy tvořil tento podíl

50 % všech odpovědí v dané skupině. Zájem o něj, buď jako samoplátce nebo s příspěvkem zaměstnavatele, projevilo 33,3 % kodérek a 21,4 % pracovníc jiné administrativy. Pouze jedna dokumentační pracovníce (5,6 %) by o toto studium měla zájem, pokud by jí na něj zaměstnavatel finančně přispěl.

Nezájem o doplnění profesního vzdělání, ať už z důvodu vysoké ceny nebo absence přínosu, projevilo 58,5 % ze všech respondentek. Naopak zájem o tento typ vzdělávání projevilo 17,1 % dotazovaných. Stejně jako v předchozí otázce nemá žádné povědomí o tomto typu vzdělávání 24,4 % účastnic výzkumu.

21. Jaký je Váš nejvyšší dosažený stupeň vzdělání?

Tabulka 23 Položka 21: Dosažený stupeň vzdělání

	střední		střední s maturitou		vyšší odborné (DiS.)		vysokoškolské - Bc.		vysokoškolské - Ing. Mgr.	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	0	0,0%	16	88,9%	0	0,0%	2	11,1%	0	0,0%
kodérka	1	11,1%	2	22,2%	1	11,1%	2	22,2%	3	33,3%
jiná administrativa	0	0,0%	9	64,3%	2	14,3%	2	14,3%	1	7,1%
celkem	1	2,4%	27	65,9%	3	7,3%	6	14,6%	4	9,8%

Nejvyšší podíl respondentek s vysokoškolským vzděláním (Bc., Ing. nebo Mgr.) byl ve skupině kodérek (55,5 %). Dokumentační pracovníce uváděly jako nejčastější dosažené vzdělání střední s maturitou (88,9 %), stejně jako pracovníce jiné administrativy (64,3 %). Středoškolské vzdělání bez maturity má pouze jedna kodérka (11,1 %).

Jako nejvyšší dosažené vzdělání uváděly respondentky nejčastěji střední s maturitou (65,9 %). Vysokoškolské vzdělání (Bc., Ing., Mgr.) má 24,4 % dotazovaných. Pouze jedna respondentka (2,4 %) ze všech dotazovaných uvedla jako nejvyšší dosažené vzdělání střední bez maturity.

22. Jaký je Váš věk?

Tabulka 24 Položka 22: Věk respondentů

	20 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		více než 60	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	0	0,0%	2	11,1%	8	44,4%	5	27,8%	3	16,7%
kodérka	0	0,0%	4	44,4%	1	11,1%	4	44,4%	0	0,0%
jiná administrativa	2	14,3%	3	21,4%	3	21,4%	5	35,7%	1	7,1%
celkem	2	4,9%	9	22,0%	12	29,3%	14	34,1%	4	9,8%

Ve skupině dokumentačních pracovníků je největší podíl respondentek (44,4 %) ve věku 41-50 let. Ve skupině kodérek je stejné zastoupení (44,4 %) ve skupině 31-40 a 51-60 let. Ve skupině jiná administrativa je nejčastější věkové zastoupení ve skupinách 31-40 a 41-50 let (21,4 %). V této skupině ze všech tří sledovaných je zároveň jako v jediné zastoupení ve všech věkových kategoriích.

Z celkového počtu je nejvíce respondentek ve věku 51-60 let (34,1 %), nejméně jich je ve skupině do 30 let (4,9 %).

23. Na jaké pozici v KNTB pracujete?

Tabulka 25 Položka 23: Pozice respondentek

	dokumentační pracovníce		kodérka		jiná administrativa	
	absolutní	relativní	absolutní	relativní	absolutní	relativní
celkem	18	43,9%	9	22,0%	14	34,1%

Největší podíl respondentek (43,9 %) zařazených do výzkumu pracuje na pozici dokumentační pracovníce. Nejméně (22 %) jich pracuje na pozici kodérky.

24. Kolik let pracujete v tomto oboru?

Tabulka 26 Položka 24: Doba práce v oboru

	méně než rok		1 - 2 roky		3 - 5 let		6 - 10 let		více než 10 let	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
dokumentační	1	5,6%	3	16,7%	4	22,2%	7	38,9%	3	16,7%
kodérka	0	0,0%	1	11,1%	3	33,3%	5	55,6%	0	0,0%
jiná administrativa	0	0,0%	2	14,3%	5	35,7%	0	0,0%	7	50,0%
celkem	1	2,4%	6	14,6%	12	29,3%	12	29,3%	10	24,4%

Nejvíce respondentek ve skupině dokumentačních pracovníků (38,9 %) a kodérek (55,6 %) udává, že v oboru pracuje 6-10 let. U kodérek je tento výběr limitní, protože pozice kodéra je v KNTB teprve od roku 2013. Ve skupině pracovníků jiné administrativy pracuje v oboru největší podíl dotazovaných (50 %) více než 10 let.

Největší podíl respondentek udává práci v oboru shodně v délce 3-5 a 6-10 let (29,3 %).

8 SHRNU TÍ EMPIRICKÉ ČÁSTI A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Výzkum prováděný v empirické části práce byl zaměřen do pěti oblastí:

- na vzdělávací akce pořádané KNTB;
- na vzdělávací akce pořádané mimo KNTB;
- na míru spokojenosti se vzděláváním jak v KNTB, tak mimo ni;
- na podporu vzdělávání ze strany zaměstnavatele;
- na zájem o další vzdělávání a na motivaci k němu.

V úvodu byla popsána metodologie výzkumu, projekt výzkumu a charakteristika výzkumu. Byl stanoven hlavní cíl výzkumu a dílčí cíle výzkumu. Na jejich základě byly formulovány dvě věcné hypotézy. V následujících kapitolách 8.1 a 8.1 budou převedeny na hypotézy statistické a následně testovány pomocí Testu nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční a čtyřpolní tabulku.

8.1 Vliv pracovního zařazení respondentek na účasti na vzdělávacích akcích

Mají respondentky jednotlivých výzkumných skupin rozdílnou účast na vzdělávacích akcích?

Test nezávislosti Chí-kvadrát nelze použít, pokud ve více než 20 % polí kontingenční tabulky jsou očekávané četnosti menší než 5 a v případě, kdy je v některém poli hodnota menší než 1. V případě, že bychom posuzovali zvláště akce pořádané KNTB a mimo KNTB, by jedna z tabulek (akce pořádané KNTB) nespĺňovala tato kritéria. Abychom dosáhli verifikace hypotézy, shrneme hodnoty obou tabulek do jedné a budeme posuzovat účast na vzdělávacích akcích jako celek.

H_0 : Není rozdíl mezi výzkumnými skupinami v účasti na vzdělávacích akcích.

H_A : Je rozdíl mezi výzkumnými skupinami v účasti na vzdělávacích akcích.

Tabulka 27 Rozdíl v účasti na vzdělávacích akcích – pozorované a očekávané četnosti

		dokumentační	kodérka	jiná administrativa	Suma A
účast	naměřené	19	17	21	57
	očekávané	25,0244	12,5122	19,4634	
neúčast	naměřené	17	1	7	25
	očekávané	10,9756	5,4878	8,5366	
Suma B		36	18	28	82

Data vyhodnotíme pomocí testu nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Testování významnosti provedeme na hladině významnosti 0,05. Chí-kvadrát χ^2 vypočítáme podle vzorce:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

kde: O_{ij} = pozorované četnosti buněk

$$E_{ij} = \text{očekávané četnosti buněk vypočtené podle vzorce } E_{ij} = \frac{\text{Suma A} \times \text{Suma B}}{\text{Suma celkem}},$$

a suma jde přes všech $s \times r$ buněk v tabulce, kde r = počet řádků a s = počet sloupců v tabulce.

$$\chi^2 = 10,435$$

Dále vypočteme počet stupňů volnosti = $(r - 1) \times (s - 1) = (2 - 1) \times (3 - 1) = 2$

V tabulce Chí-kvadrátu si dohledáme p-hodnotu ve druhém stupni volnosti (DF).

Tabulka 28 Hodnoty rozdělení Chí-kvadrátu – vlastní zpracování

	p-hodnota										
DF	0.995	0.975	0.20	0.10	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005	0.002	0.001
1	0.0000393	0.000982	1.642	2.706	3.841	5.024	5.412	6.635	7.879	9.550	10.828
2	0.0100	0.0506	3.219	4.605	5.991	7.378	7.824	9.210	10.597	12.429	13.816
3	0.0717	0.216	4.642	6.251	7.815	9.348	9.837	11.345	12.838	14.796	16.266
4	0.207	0.484	5.989	7.779	9.488	11.143	11.668	13.277	14.860	16.924	18.467
5	0.412	0.831	7.289	9.236	11.070	12.833	13.388	15.086	16.750	18.907	20.515
6	0.676	1.237	8.558	10.645	12.592	14.449	15.033	16.812	18.548	20.791	22.458

(zdroj: IS.MUNI)

Kritická hodnota na hladině významnosti $\chi^2_{0,05}$ ve 2. stupni volnosti = 5,991

Vypočtená hodnota χ^2 ve 2. stupni volnosti = 10,435 a je větší než zvolená p-hodnota na hladině významnosti 0,05.

Na dané hladině významnosti byla nulová hypotéza s vysokou pravděpodobností vyvrácena. Přijímáme tedy hypotézu alternativní, že **je rozdíl mezi výzkumnými skupinami v účasti na vzdělávacích akcích**

8.2 Spokojenost respondentek s odborností a s pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB a v KNTB

Převyšuje spokojenost respondentek s odborností a s pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB spokojenost respondentek s odborností a pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB?

H_0 : Není rozdíl ve spokojenosti respondentek s odborností a s pestrostí témat vzdělávacích akcí mimo KNTB a v KNTB.

H_A : Je rozdíl ve spokojenosti respondentek s odborností a s pestrostí témat vzdělávacích akcí mimo KNTB a v KNTB.

Tabulka 29 Rozdíl ve spokojenosti s odborností a pestrostí témat vzdělávacích akcí

	KNTB	mimo KNTB	suma
spokojenost	60 (a)	33 (b)	93
nespokojenost	18 (c)	3 (d)	21
suma	78	36	114 (n)

Pro testování druhé hypotézy použijeme test nezávislosti Chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku, a to z důvodu pouze dvou posuzovaných alternativních kvalit. Výpočet pro čtyřpolní tabulku lze použít, pokud je celková velikost (n) vzorku větší než 40. Vzorec pro výpočet χ^2 bude proto jednodušší:

$$\chi^2 = n \frac{(ad - bc)^2}{(a + b)(a + c)(b + d)(c + d)}$$

Po dosazení hodnot z tabulky do vzorce:

$$\chi^2 = 3,563$$

Hladinu významnosti zvolíme opět 0,05 a čtyřpolní tabulce odpovídá Chí-kvadrát v prvním stupni volnosti (viz tab. 28).

Kritická hodnota na hladině významnosti $\chi_{0,05}^2$ v 1. stupni volnosti = 3,841.

Vypočtená hodnota χ^2 v 1. stupni volnosti = 3,563 je menší než zvolená p-hodnota na hladině významnosti 0,05.

Na dané hladině významnosti nebyla nulová hypotéza vyvrácena a platí tedy, že **není rozdíl ve spokojenosti respondentek s odborností a s pestrostí témat vzdělávacích akcí mimo KNTB a v KNTB.**

8.3 Interpretace výsledků výzkumu a diskuse

Dotazy zaměřené na vzdělávací akce pořádané KNTB, měly za cíl zjistit, jakých akcí a jak často se respondentky těchto akcí účastní, což byl dílčí cíl č. 2, a jak jsou s nimi spokojené. Pro dílčí cíl č. 2 byla stanovena věcná hypotéza, že respondentky jednotlivých výzkumných skupin mají rozdílnou účast na vzdělávacích akcích. Tato hypotéza byla následně převedena na hypotézu statistickou a testována oproti nulové hypotéze pomocí Testu nezávislosti.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že všechny dotazované se těchto vzdělávacích akcí účastní a z toho více než poloviny pořádaných akcí se účastní 87,8 % respondentek. Nejčastěji navštěvovanou akcí je školení BOZP, které je pro všechny zaměstnance povinné ze zákona. Druhou nejnavštěvovanější akcí je školení KPR, což logicky vyplývá z faktu, že KNTB je zdravotnické zařízení a tato vzdělávací akce je zde pořádaná nejčastěji v pravidelných časových intervalech. Minimálně jedenkrát za rok se nějaké vzdělávací akce pořádané KNTB účastní 61 % dotazovaných. Spokojenost s četností, odborností, pestrostí témat nebo kvalitou přednášejícího vyjádřily spokojenost vždy více než 2/3 dotazovaných, přičemž nejspokojenější byly s odborností vzdělávací akce (80,5 %) a s kvalitou přednášejícího (92,6 %). Z výsledků výzkumu se jeví, že přístup organizace ke vzdělávání nevykazuje známky učící se organizace, tak ji definuje Kubr (1995, s. 49–50), ale zároveň se také nedá říci, že by zde ke vzdělávání vůbec nedocházelo. Ucelený podnikový systém vzdělávání zde funguje pouze pokud se jedná o povinná školení ze zákona, které firma dlouhodobě plánuje. Dobrovolné vzdělávací akce pro administrativní pracovníky zde neprobíhají a firma v této oblasti ani neprovádí žádnou identifikaci jejich vzdělávacích potřeb.

Otázky stejného zaměření byly respondentkám položeny i u vzdělávacích akcí, které KNTB nepořádá a probíhají mimo toto zařízení. Zde byl výrazný rozdíl v odpovědích mezi zkoumanými skupinami. Z celkového počtu odpověděla více než polovina (56,1 %) respondentek, že se těchto akcí vůbec neúčastní. Nejméně dotazovaných se vzdělávacích akcí mimo KNTB účastní ze skupiny dokumentačních pracovníků (11,1 %). Nejvíce se jich naopak účastní respondentky ze skupiny kodérek (88,8 %). Rozložení odpovědí odpovídá zaměření pracovních činností jednotlivých skupin, kdy kodérky vykonávají činnost v oboru, který se neustále mění, vyvíjí a každoročně se aktualizuje a doplňuje metodika kódování. Naopak dokumentační pracovníce vykonávají administrativní činnost, která je téměř neměnná a informace o případných změnách jim zprostředkovávají buď kodérky nebo

pracovnice Oddělení metodiky a ekonomiky zdravotní péče, které se o těchto změnách dozívají v rámci svých vzdělávacích akcí.

Věcná hypotéza, jež byla stanovena na základě zformulování výzkumného cíle, byla převedena na hypotézu statistickou a testována Testem nezávislosti pro kontingenční tabulku oproti nulové hypotéze. Pomocí tohoto testu byla nulová hypotéza, která tvrdila, že není rozdíl mezi výzkumnými skupinami v účasti na vzdělávacích akcích, vyvrácena. Je možné se domnívat, že rozdíl v účasti na vzdělávacích akcích vyplývá z důvodu různého stupně odbornosti pracovních činností v jednotlivých výzkumných skupinách, což už bylo výše okomentováno.

S dostupností, odborností a pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB vyjádřilo spokojenost 90 % respondentek, které se těchto akcí účastní. Dílčí cíl č. 3 této práce, který se zaměřoval na zjištění spokojenosti respondentek s firemním i mimo firemním vzděláváním, byl splněn. V návaznosti na tento cíl byla i zde zformulována věcná hypotéza s tvrzením, že spokojenost respondentek s odborností a s pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB převyšuje spokojenost respondentek s odborností a pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB. Opět byla převedena na hypotézu statistickou a testována. Na základě výsledků testu Chí-kvadrát nebyla nulová hypotéza vyvrácena a bylo tedy potvrzeno, že není rozdíl ve spokojenosti respondentek s odborností a pestrostí témat v KNTB a mimo KNTB. Lze se domnívat, že je to jednak z důvodu, že vzdělávací akce jsou navštěvovány respondentkami, které o ně mají zájem, a jednak ze zaměření těchto akcí výhradně na odbornost dané profese. Projevuje se zde i potřeba respondentek zvyšovat svoji profesní kvalifikaci.

Dílčí cíl č. 4 v analytické části práce zjišťoval způsob podpory vzdělávání ze strany organizace. V oblasti subjektivně vnímané podpory zaměstnavatele na vzdělávání se respondentky vyjádřily dle očekávání podle toho, zda vzdělávací akce navštěvují nebo ne. Nevíce vnímá podporu zaměstnavatele na vzdělávacích akcích skupina kodérek, které tyto akce absolvují nejčastěji. Absenci jakékoliv podpory označilo 15 z 18 dotazovaných dokumentačních pracovníků, což je 83,3% podíl v této skupině. I tento výsledek byl očekávaný, protože skupina dokumentačních pracovníků se ze všech sledovaných skupin účastní vzdělávacích akcí nejméně. Výsledky výzkumného šetření odpovídají splnění výzkumného cíle č. 4.

Poslední část výzkumného šetření v souladu s výzkumným cílem č. 1 zjišťovala zájem a motivaci respondentek se dále vzdělávat. Zájem o další vzdělávání projevilo 82,9 % dotazovaných. V 97 % uváděly možnosti spadající do pozitivní motivace jako je zvýšení

mzdy (32,7 %) nebo zvýšení znalostí (31,7 %). Pouze 3 % odpovědí se řadilo k motivaci negativní (obava ze ztráty zaměstnání). Ze skupiny koderek tuto negativní motivaci neuvedla ani jedna respondentka. Jako vysvětlení se nabízí skutečnost, že obor kodérka se nikde v České republice nedá vystudovat a každé zdravotnické zařízení si tyto odborníky musí vychovat samo, což znamená časové, personální a finanční náklady, a proto pak má tendenci k jejich udržení. K otázce celoživotního profesního vzdělávání se pozitivně vyjádřilo 41,5 % dotazovaných, ale zájem o absolvování tohoto typu vzdělávání vyjádřilo jen 17,1 % respondentek. Také cíl č. 1 byl výzkumným šetřením zodpovězen. Ze strany zaměstnanců byl v této oblasti dotazníkovým šetřením identifikován kladný postoj ke vzdělávání a vzdělávací potřeby spíše jako profesní, tedy související se znalostmi potřebnými k vykonávání pracovních činností ve svém oboru. Je zde také pozorována spíše vnitřní pozitivní motivace s očekáváním, že absolvovaná vzdělávací akce bude mít za výsledek zvýšení svých znalostí a tím i kvalifikace, což odpovídá Vroomově expektační teorii, jak ji uvádí Armstrong (2007, s. 225).

S ochotou dále se vzdělávat souvisí i dosažený stupeň vzdělání respondentů a jejich věk. Největší ochota a pozitivní motivace k dalšímu vzdělávání se projevila ve skupině koderek, kde má vysokoškolské vzdělání více než polovina (55,5 %) respondentek a zároveň jich je stejný podíl (55,5 %) ve věku do padesáti let.

Na rozdíl od výsledků výzkumů Rabušicové (2008) se ve výzkumném šetření této bakalářské práce prokázala otevřenost respondentů zařazených do výzkumu ke vzdělávání.

Hlavním výzkumným cílem celé práce bylo zjistit pohledem vybraných skupin administrativních pracovníků jejich zkušenosti a míru spokojenosti se vzděláváním, motivaci k dalšímu vzdělávání a dále také subjektivně vnímanou míru podpory ke vzdělávání ze strany zaměstnavatele. Výsledky dotazníkového šetření po zpracování ukázaly, že všechny tři výzkumné skupiny administrativních pracovníků se alespoň nějakým způsobem účastní dalšího vzdělávání ve svém oboru a jsou s formou i kvalitou absolvovaného vzdělávání spokojeni. Dále také mají většinou pozitivní motivaci k dalšímu vzdělávání. Subjektivně vnímaná míra podpory vzdělávání pak podle výsledků výzkumu závisí pravděpodobně na kvantitě absolvovaných vzdělávacích akcí.

8.4 Doporučení pro praxi

Z výsledků dotazníkového šetření lze vyvodit, že největší možnost změny je v oblasti pestrosti témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB. K této otázce vyjádřila nespokojenost největší část dotazovaných (29,3 %). Důvod nespokojenosti můžeme hledat v zaměření

vzdělávacích akcí, které KNTB pořádá. Jedná se zejména o vzdělávací akce zacílené na zdravotníky nebo akce povinné ze zákona (BOZP, PO apod.).

Na základě poznatků v teoretické části práce a zpracovaných výsledků v části analytické, je možné navrhnout několik doporučení pro zlepšování podmínek pro další vzdělávání:

1. Zvážit zřízení pozice koordinátora vzdělávání, který by zajišťoval oboustranný informační tok v oblasti vzdělávání zaměstnanců. Koordinátor by spolupracoval jak s personálním oddělením, tak s jednotlivými zaměstnaneckými sektory.
2. Ve spolupráci s IT oddělením společnosti zajištění zavedení moderních technologií do interního systému vzdělávání.
3. Dalším přesně zacíleným šetřením zjistit, v jaké oblasti by se chtěli administrativní zaměstnanci vzdělávat a zda by tuto nabídku považovali za zaměstnanecký benefit. Jako možnost by se nabízely nejrozličnější jazykové kurzy, kurzy na pokročilou práci s počítačovými programy, které v zaměstnání používají apod.

ZÁVĚR

Celoživotní vzdělávání se v dnešní době rychlého rozvoje moderních technologií stalo nejen součástí života každého jednotlivce, ale také nutností pro každou firmu. Investice do něj může být jazýčkem na vahách, který rozhodne o konkurenceschopnosti organizace. Forma a efektivita firemního vzdělávání je zároveň součástí firemní kultury a odráží tak i zájem organizace o své zaměstnance. Správně nastavené procesy vzdělávání pak budou ze strany zaměstnanců vnímány jako zaměstnanecký benefit a jejich spokojenost povede ke ztotožnění se s touto firemní kulturou, k větší ochotě setrvat na daném pracovním místě delší dobu, ke zvýšení efektivity a produktivity práce a tím k prosperitě celé organizace. Celoživotní vzdělávání a seberozvoj lze označit jako nedílnou součástí personální politiky a práce s personálními zdroji se tak jeví jako jedna z klíčových hodnot každé organizace.

Teoretická část bakalářské práce se na základě rešerše literárních pramenů zabývala historickým základům vzdělávání, systémem vzdělávání v České republice a zejména pak oblasti firemního vzdělávání. Jsou zde definovány cíle a důvody nezbytnosti celoživotního vzdělávání v organizaci, metody a formy firemního vzdělávání a v neposlední řadě také strategie z této oblasti. Vhodně zvolená strategie na základě znalosti nejnovějších trendů je klíčem ke správnému směřování vývoje celé organizace a identifikace nejčastějších bariér pak vede k naplnění této strategie.

V praktické části práce proběhla na základě dotazníkového šetření analýza firemního vzdělávání v konkrétní organizaci. Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit pohledem vybraných skupin administrativních pracovníků jejich zkušenosti a míru spokojenosti se vzděláváním, motivaci k dalšímu vzdělávání a subjektivně vnímanou míru podpory ke vzdělávání ze strany zaměstnavatele. Dílčí výzkumné cíle se zaměřily na zjištění druhů motivace administrativních pracovníků k prohlubování vzdělání, na jejich zkušenosti se vzděláváním, ať už firemním nebo mimo organizaci, a na subjektivně vnímané způsoby podpory ze strany organizace.

Výsledky získané kvantitativním výzkumem byly zpracovány v programu Excel formou tabulek a grafů a následně byly slovně vyhodnoceny. Dále byly stanoveny dvě hypotézy, které byly podrobeny statistickému testování pomocí Testu dobré shody Chí-kvadrát. Z výsledků analýzy byla vyvozena konkrétní doporučení, která by mohla posunout firemní vzdělávání v dané organizaci na lepší úroveň a motivovat ke vzdělávání i pracovníky, kteří se vzdělávání neúčastní.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: 13th edition*, [online] London: Kogan Page. E-ISBN 978-0-7494-6965-8. [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: <https://dl.icdst.org/pdfs/files/8483f557c9bb0435e935b4e9554f5a55.pdf>
- ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BARTOŇKOVÁ, Hana, 2010. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.
- BELCOURT, Monica a Phillip C. WRIGHT, 1998. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-459-2.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika*, 2014. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4824-5.
- ČESKO, 2004. Zákon č. 561/2004 Sb. Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 190/2004. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561#cast1>
- DISMAN, Miroslav, 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměněné vydání. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1966-8.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- GUSKEY, Thomas R. a Jane M. BAILEY. 2010. *Developing Standards-Based Report Cards*. [online] Thousand Oaks: Corwin Press. ISBN 978-1-4129-4086-3. [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: <https://books.google.cz/books?id=oy-ni0GpTnwC&printsec=frontcover&hl=cs#v=onepage&q&f=false>
- HAVELKA, Radek, 2019. Aktuální trendy v korporátním vzdělávání. *HRNews* [online]. Praha [cit. 2021-11-29]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rozvoj-id-2698897/aktualni-trendy-v-korporatnim-vzdelavani-i-id-3701033>
- HORVÁTHOVÁ, Petra, 2011. *Talent management*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-665-3.
- HRONÍK, František, 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
- CHRÁSKA, Miroslav, 2016. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.
- CHÝLOVÁ, Helena a Vladimír ŠTOVÍČEK, 2016. Proč se v češtině tak ujalo slovo workshop? In: *Český rozhlas* [online] Český rozhlas Plzeň. [cit. 21-11-21]. Dostupné z: <https://plzen.rozhlas.cz/proc-se-v-cestine-tak-ujalo-slovo-workshop-6718607>
- JANIŠ, Kamil, 2017. *Dějiny pedagogiky*. [online] Opava: Slezská univerzita v Opavě. [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: https://is.slu.cz/el/fvp/leto2021/UPPVBK012/0_Dejiny_pedagogiky_opora.pdf?lang=en

- KOČIANOVÁ, Renata, 2012. *Personální řízení: východiska a vývoj*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3269-5.
- KOUBEK, Josef, 2011. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.
- KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-288-8.
- KÖNIGOVÁ, Marie, 2007. *Tvořivost: techniky a cvičení*. Praha: Grada. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-1652-7.
- KUBR, Milan, 1995. Celý podnik se učí. *Ekonom*. (49), 49–50. ISSN 1210-0714.
- Kvantily rozdělení chí kvadrát, 2016. In: *Informační systém Masarykovy univerzity* [online]. [cit. 2022-03-23]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1431/jaro2016/Bi5045/um/Tabulky_rozdeleni.pdf
- LUKÁŠOVÁ, Růžena a Ivan NOVÝ, 2004. *Organizační kultura: od sdílených hodnot a cílů k vyšší výkonnosti podniku*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0648-2.
- MATOUŠKOVÁ, Zdena a Olga KOFROŇOVÁ, 2006. Přístupy inovačních podniků k získávání a rozvoji lidských zdrojů. *Working Paper NVF-NOZV*. (1). ISSN 1801-5476.
- MEDYNSKIJ, Jevgenij Nikolajevič, 1953. *Dějiny pedagogiky*. Vyd. 2. Praha: SPN.
- MIKULÁŠTÍK, Milan, 2010. *Komunikační dovednosti v praxi*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-2339-6.
- MOMOOZE, Team, 2020. Top 7 Educational Trends for 2021, *Mamooze*. [online]. [cit. 2021-04-17]. Dostupné z: <https://www.momooze.com/educational-trends-for-2021/>
- NOVÝ, Lukáš. Struktura vzdělávacího systému v ČR. In: *Integrovaná střední škola hotelového provozu, obchodu a služeb* [online] Praha: MŠMT. [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: <http://isspb.cz/wp-content/uploads/Struktura-vzdelavac%C3%ADho-systemu-v-CR.pdf>
- PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0950-7.
- PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER, 2008. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PETRÁČKOVÁ, Věra a Jiří KRAUS, 1995. *Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0524-2.
- PRŮCHA, Jan, 2020. *Psychologie učení: teoretické a výzkumné poznatky pro edukační praxi*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-2853-2.
- PRŮCHA, Jan, 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5232-7.
- PRUKNER, Vítězslav, 2014. *Manažerské dovednosti* [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci [cit. 2022-01-30]. ISBN 978-80-244-4329-4. Dostupné z: <https://publi.cz/books/114/08.html>
- RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, 2008. *Učíme se po celý život?* [online]. Brno: Masarykova Univerzita [cit. 2022-04-24]. ISBN 978-80-210-5859-0. Dostupné z: https://www.press.muni.cz/media/24086/ucime_text.pdf
- TURECKIOVÁ, Michaela, 2004. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.

TURECKIOVÁ, Michaela, 2006. Podnikové vzdělávání: metody a formy používané v rozvoji lidských zdrojů. *Pedagogika*. [online], (4), 373-381. ISSN 2336-2189. [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: <https://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?p=1618%20title=>

VETEŠKA, Jaroslav, 2010. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-8086723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1770-8.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ, 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

ZORMANOVÁ, Lucie, 2017. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

ZOUNEK, Jiří, 2009. *E-learning – jedna z podob učení v moderní společnosti*. Brno: Masarykova univerzita.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

abs.	absolutní
aj.	a jiné
apod.	a podobně
ATB	antibiotika
atd.	a tak dále
Bc.	bakalář
BOZP	Bezpečnost ochrany zdraví při práci
ČR	Česká republika
DRG	Diagnosis Related Group
Ing.	inženýr
IoT	Internet of Things (internet věcí)
KNTB	Krajská nemocnice Tomáše Bati
KPR	kardiopulmonální resuscitace
LL.M.	Master of Law
MBA	Master of Business Administration
MHA	Master of Healthcare Administration
Mgr.	magistr
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
PO	požární ochrana
př. Kr.	před Kristem
relat.	relativní
st.	století
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
ZULP	zvlášť účtovaný lékařský přípravek
ZUM	zvlášť účtovaný materiál

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Struktura vzdělávacího systému v ČR (zdroj: Nový, L.)	15
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Rozvoj vědních disciplín v období 14.–18. st.....	13
Tabulka 2 Položka 1: Absolvování vzdělání po nástupu do zaměstnání.....	33
Tabulka 3 Položka 2: Typ vzdělávací akce	33
Tabulka 4 Položka 3: Účast na vzdělávací akci pořádané KNTB	34
Tabulka 5 Položka 4: Nejčastěji navštěvovaná vzdělávací akce pořádaná KNTB.....	34
Tabulka 6 Položka 5: Četnost účasti na vzdělávacích akcích pořádaných KNTB	35
Tabulka 7 Položka 6: Spokojenost s četností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB	36
Tabulka 8 Položka 7: Spokojenost s odborností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB.....	36
Tabulka 9 Položka 8: Spokojenost s pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB	37
Tabulka 10 Položka 9: Doba uplynulá od poslední vzdělávací akce pořádané KNTB	37
Tabulka 11 Položka 10: Typ poslední zúčastněné akce pořádané KNTB	38
Tabulka 12 Položka 11: Spokojenost s kvalitou přednášejícího.....	38
Tabulka 13 Položka 12: Četnost účasti na vzdělávacích akcích pořádaných mimo KNTB	39
Tabulka 14 Položka 13: Spokojenost s dostupností vzdělávacích akcí mimo KNTB.....	39
Tabulka 15 Položka 13: Spokojenost s dostupností vzdělávacích akcí mimo KNTB (upravená)	40
Tabulka 16 Položka 14: Spokojenost s odborností vzdělávacích akcí mimo KNTB (upravená)	40
Tabulka 17 Položka 15: Spokojenost s pestrostí témat vzdělávacích akcí mimo KNTB (upravená)	41
Tabulka 18 Položka 16: Podpora zaměstnavatele na vzdělávání	42
Tabulka 19 Položka 17: Zájem o další vzdělávání	43
Tabulka 20 Položka 18: Motivace k dalšímu vzdělávání	43
Tabulka 21 Položka 19: Zkušenosti s celoživotním profesním vzděláváním.....	44
Tabulka 22 Položka 20: Zájem o doplnění profesního vzdělání	44
Tabulka 23 Položka 21: Dosažený stupeň vzdělání.....	45
Tabulka 24 Položka 22: Věk respondentů	45
Tabulka 25 Položka 23: Pozice respondentek	46
Tabulka 26 Položka 24: Doba práce v oboru.....	46
Tabulka 27 Rozdíl v účasti na vzdělávacích akcích – pozorované a očekávané četnosti....	48
Tabulka 28 Hodnoty rozdělení Chí-kvadrátu – vlastní zpracování	48
Tabulka 29 Rozdíl ve spokojenosti s odborností a pestrostí témat vzdělávacích akcí	49

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Položka 1: Absolvování vzdělání po nástupu do zaměstnání – celkový podíl.....	67
Graf 2 Položka 2: Typ vzdělávací akce – celkový podíl	67
Graf 3 Položka 3: Účast na vzdělávací akci pořádané KNTB – celkový podíl	68
Graf 4 Položka 4: Nejčastěji navštěvovaná vzdělávací akce pořádaná KNTB – celkový podíl	68
Graf 5 Položka 5: Četnost účasti na vzdělávacích akcích pořádaných KNTB – celkový podíl	69
Graf 6 Položka 6: Spokojenost s četností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB – celkový podíl	69
Graf 7 Položka 7: Spokojenost s odborností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB – celkový podíl.....	70
Graf 8 Položka 8: Spokojenost s pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB – celkový podíl.....	70
Graf 9 Položka 9: Doba uplynulá od poslední vzdělávací akce pořádané KNTB – celkový podíl	71
Graf 10 Položka 10: Typ poslední zúčastněné akce pořádané KNTB – celkový podíl.....	71
Graf 11 Položka 11: Spokojenost s kvalitou přednášejícího – celkový podíl	72
Graf 12 Položka 12: Četnost účasti na vzdělávacích akcích pořádaných mimo KNTB – celkový podíl.....	72
Graf 13 Položka 13: Spokojenost s dostupností vzdělávacích akcí mimo KNTB – celkový podíl	73
Graf 14 Položka 13: Spokojenost s dostupností vzdělávacích akcí mimo KNTB (upravený) – celkový podíl.....	73
Graf 15 Položka 14: Spokojenost s odborností vzdělávacích akcí mimo KNTB (upravený) – celkový podíl.....	74
Graf 16 Položka 15: Spokojenost s pestrostí témat vzdělávacích akcí mimo KNTB (upravený) – celkový podíl	74
Graf 17 Položka 16: Podpora zaměstnavatele na vzdělávání – celkový podíl	75
Graf 18 Položka 17: Zájem o další vzdělávání – celkový podíl	75
Graf 19 Položka 18: Motivace k dalšímu vzdělávání – celkový podíl	76
Graf 20 Položka 19: Zkušenosti s celoživotním profesním vzděláváním – celkový podíl..	76
Graf 21 Položka 20: Zájem o doplnění profesního vzdělání – celkový podíl	77
Graf 22 Položka 21: Dosažený stupeň vzdělání – celkový podíl	77
Graf 23 Položka 22: Věk respondentů – celkový podíl	78
Graf 24 Položka 23: Pozice respondentek	78
Graf 25 Položka 24: Doba práce v oboru – celkový podíl.....	79

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK.....	63
PŘÍLOHA P II: GRAFY K POLOŽKÁM DOTAZNÍKU.....	67

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážené kolegyně,

jsem studentkou specializačního pedagogického oboru Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře. Touto cestou bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku zaměřeném na zmapování aktuálních vzdělávacích aktivit jak v KNTB a.s. tak i mimo organizaci. Dále se dotazník zaměřuje na úroveň Vaší spokojenosti se vzdělávacími aktivitami a na případnou podporu, která by Vás motivovala k dalšímu vzdělávání.

Vybrané odpovědi označte, prosím, křížkem do příslušného políčka nebo slovní odpovědí u vyznačených otázek. U otázek umožňujících více odpovědí označte všechny Vámi zvolené možnosti. Odpovězte, prosím, na všechny otázky a uvádějte pravdivé odpovědi.

Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou sloužit výhradně pro účely zpracování mé bakalářské práce. V případě zájmu Vám budou tyto výsledky po zpracování k dispozici. Vyplněný dotazník, prosím, vraťte nejpozději do 28.2.2022.

Děkuji za spolupráci.

Klára Jordán

Zkratky v dotazníku:

KNTB Krajská nemocnice Tomáše Bati
KPR kardiopulmonální resuscitace
BOZP bezpečnost a ochrana zdraví při práci
DiS Diplomovaný specialista
MBA Master of Business Administration
MHA Master of Healthcare Administration
LL.M Master of Law

DOTAZNÍK

1. Absolvovala jste po nástupu do zaměstnání nějaké další formy vzdělávání (maturita, vysokoškolské bakalářské, vysokoškolské magisterské, specializační, profesní, apod)?

ano (uveďte jaké)

právě absolvuji (uveďte jaké)

ne

Následující otázky se týkají vzdělávacích akcí pořádaných KNTB:

2. Jakého typu vzdělávacích akcí pořádaných KNTB míváte možnost se účastnit? (můžete označit více možností)

přednáška workshop školení (KPR, hygiena rukou, BOZP, apod.)

e-learning seminář instruktáž

koučink mentoring jiné (uveďte)

3. Výše uvedených vzdělávacích akcí:
- nikdy se neúčastním účastním se občas účastním se asi 50% pořádaných akcí
- většinou se účastním účastním se vždy
4. Z výše uvedených vzdělávacích akcí se nejčastěji účastním (uveďte):.....
5. Jak často se účastníte vzdělávacích akcí pořádaných KNTB?
- 1/rok 2/rok častěji (...../rok) neúčastním se
6. S četností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB jsem:
- spokojená spíše spokojená spíše nespokojená nespokojená
- neúčastním se
7. S odborností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB jsem:
- spokojená spíše spokojená spíše nespokojená nespokojená
- neúčastním se
8. S pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB jsem:
- spokojená spíše spokojená spíše nespokojená nespokojená
- neúčastním se
9. Jak je to dlouho, co jste se naposledy zúčastnila vzdělávací akce pořádané KNTB?
- méně než měsíc 1–6 měsíců 6–12 měsíců více než rok
10. Čeho se vzdělávací akce pořádaná KNTB, které jste se naposledy zúčastnila, týkala?
- můj obor BOZP hygiena rukou KPR
- jiné (uveďte).....
11. S kvalitou přednášejícího (odbornost, vystupování, přednes) jsem byla:
- spokojená spíše spokojená spíše nespokojená nespokojená
- nevím

Následující otázky se týkají vzdělávacích akcí pořádaných mimo KNTB:

12. Jak často se účastníte vzdělávacích akcí mimo KNTB?
- 1/rok 2/rok častěji (...../rok) neúčastním se
13. S dostupností vzdělávacích akcí mimo KNTB jsem:
- spokojená spíše spokojená spíše nespokojená nespokojená
- neúčastním se

14. S odborností vzdělávacích akcí mimo KNTB jsem:

- spokojená spíše spokojená spíše nespokojená nespokojená
 neúčastním se

15. S pestroostí témat vzdělávacích akcí mimo KNTB jsem:

- spokojená spíše spokojená spíše nespokojená nespokojená
 neúčastním se

16. Jakou podporu Vám zaměstnavatel poskytuje na vzdělávání, které probíhá mimo KNTB? (můžete označit více možností)

- placené pracovní volno úhrada poplatku za vzdělávání úhrada cestovného
 úhrada ubytování příspěvek na stravu
 studijní volno na závěrečné zkoušky
 jiné.....
 neposkytuje

17. Máte zájem se dále vzdělávat? ano ne

18. Co Vás motivuje nebo by Vás mohlo motivovat k dalšímu vzdělávání? (můžete označit více možností)

- zvýšení mzdy pracovní postup jiné ocenění
 získání titulu zvýšení vlastních znalostí osobnostní růst
 obava ze sankcí obava ze ztráty zaměstnání

19. Jaké jsou Vaše zkušenosti s celoživotním profesním vzděláváním (MBA, MHA, LL.M. apod.)?

- nevím o co jde
 považuji ho za zbytečné
 zajímavá možnost pro karierní růst, ale zbytečně drahá
 výborná možnost pro další sebevzdělávání a karierní růst i přes vysokou cenu
 jiné – uveďte.....

20. Měla byste zájem si profesní vzdělání (MBA, MHA, LL.M. apod.) doplnit?

- ano – i přes vysokou cenu ano – pouze pokud by mi na to zaměstnavatel přispěl
 ne – je to zbytečně drahé ne – nemělo by to pro mě žádný přínos
 ne – nevím o co jde

21. Jaký je Váš nejvyšší dosažený stupeň vzdělání?

- základní střední střední s maturitou vyšší odborné (DiS.)
 vysokoškolské – bakalářské vysokoškolské – magisterské aj. doktorandské

22. Jaký je Váš věk?

- méně než 20 20–30 31–40 41–50 51–60 více než 60

23. Na jaké pozici v KNTB pracujete?

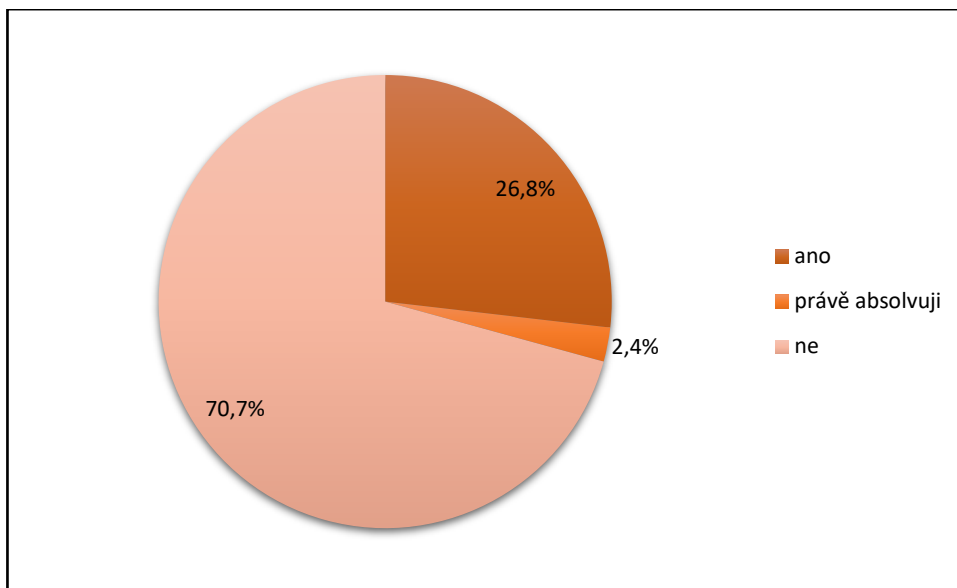
- dokumentační pracovnice kodérka jiná administrativa

24. Kolik let pracujete v tomto oboru?

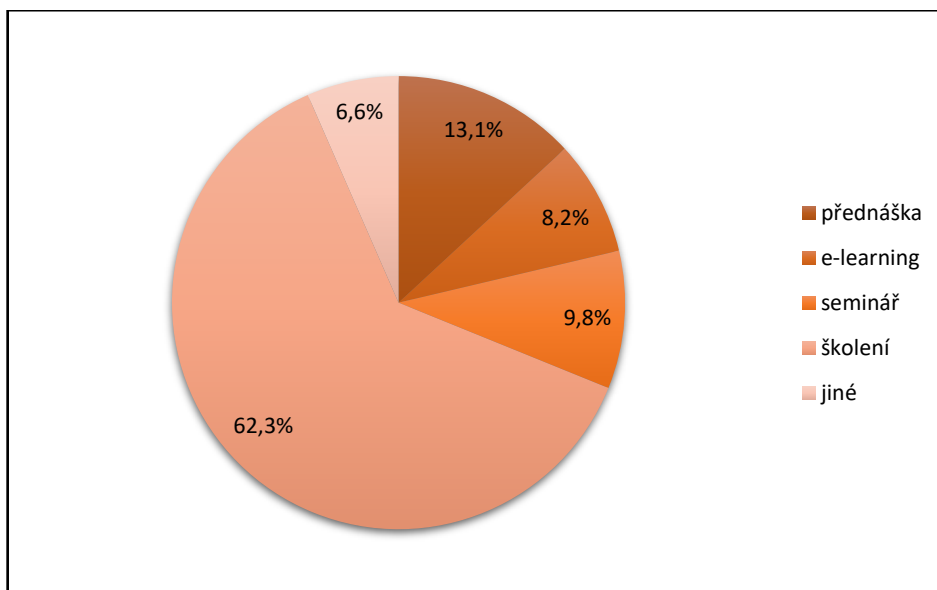
- méně než rok 1–2 roky 3–5 let 6–10 let více než 10 let

PŘÍLOHA P II: GRAFY K POLOŽKÁM DOTAZNÍKU

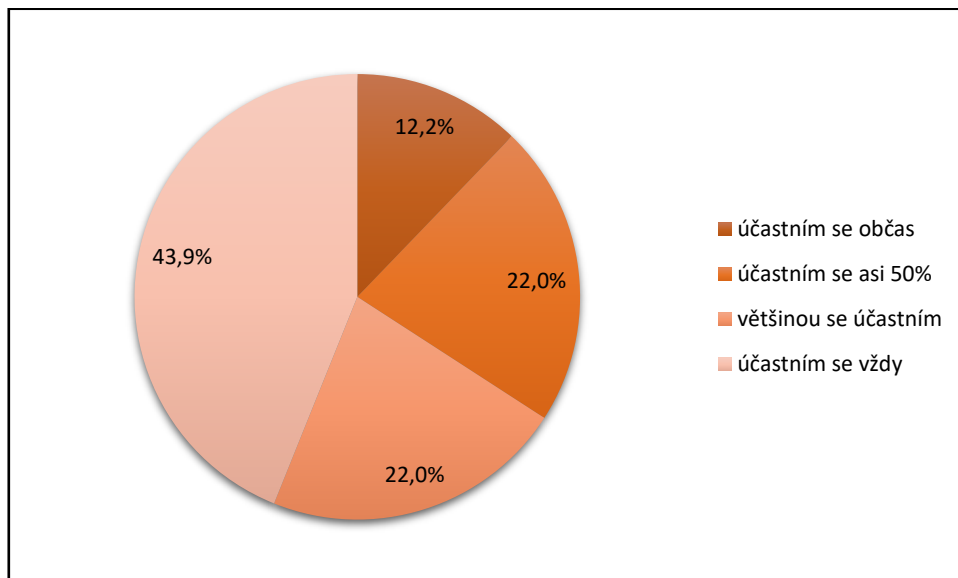
Graf 1 Položka 1: Absolvování vzdělání po nástupu do zaměstnání – celkový podíl



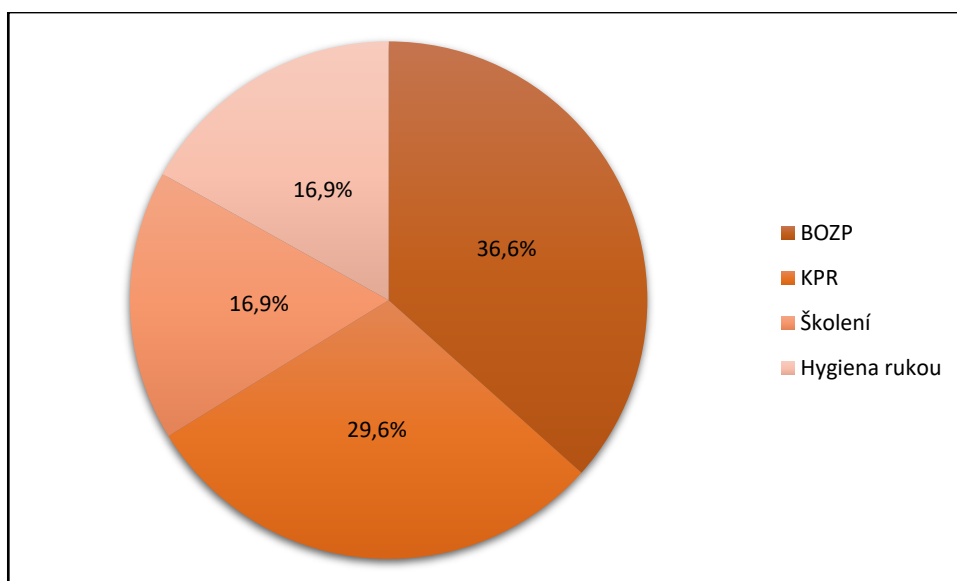
Graf 2 Položka 2: Typ vzdělávací akce – celkový podíl



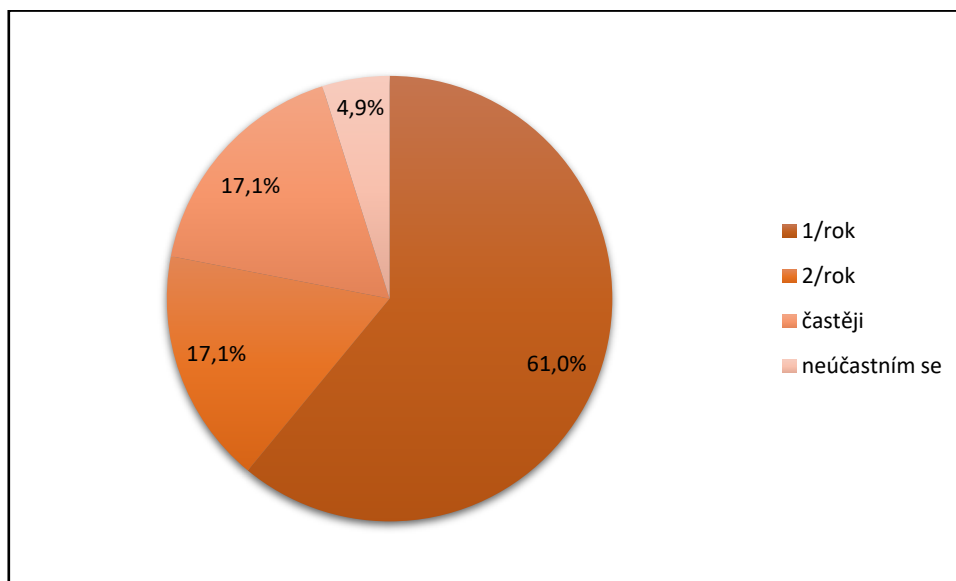
Graf 3 Položka 3: Účast na vzdělávací akci pořádané KNTB – celkový podíl



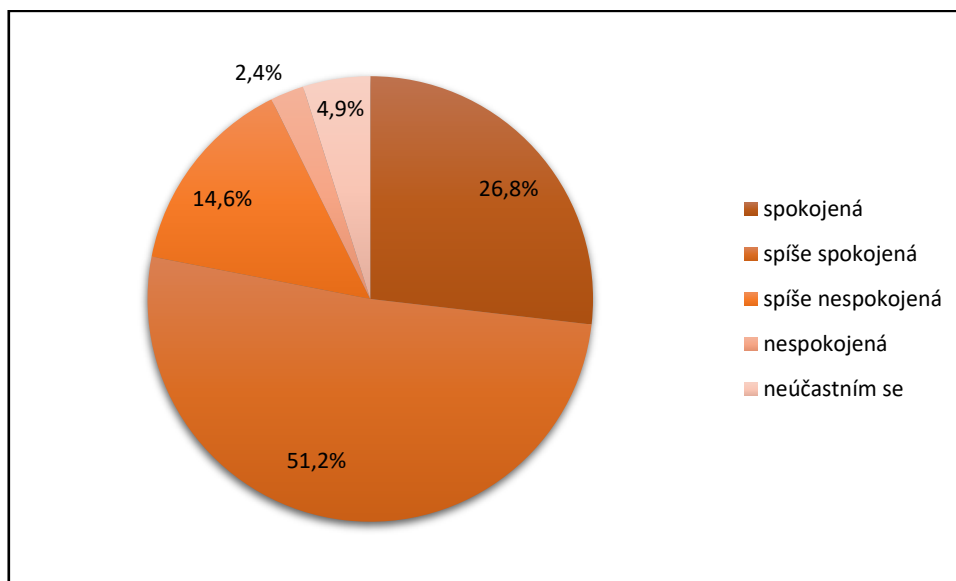
Graf 4 Položka 4: Nejčastěji navštěvovaná vzdělávací akce pořádaná KNTB – celkový podíl



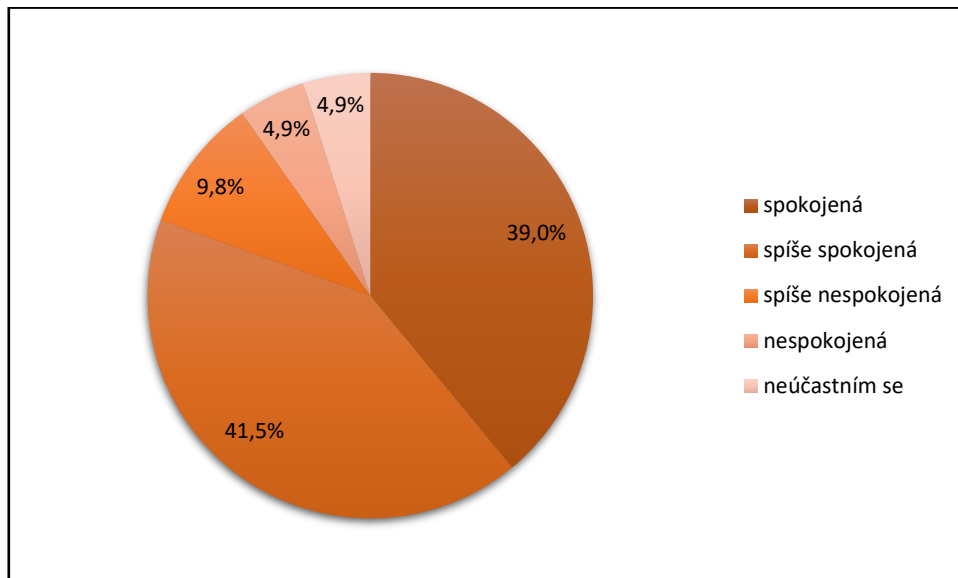
Graf 5 Položka 5: Četnost účasti na vzdělávacích akcích pořádaných KNTB – celkový podíl



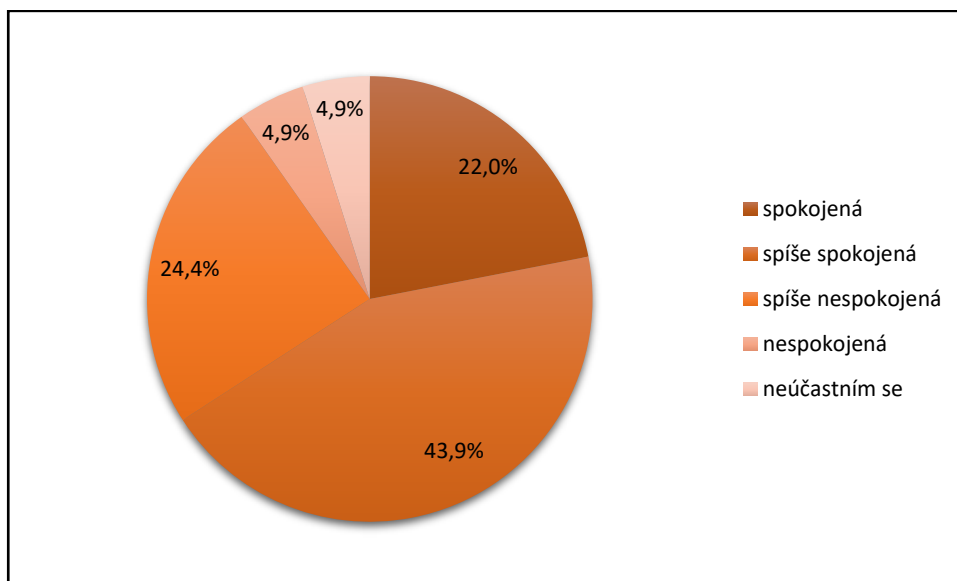
Graf 6 Položka 6: Spokojenost s četností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB – celkový podíl



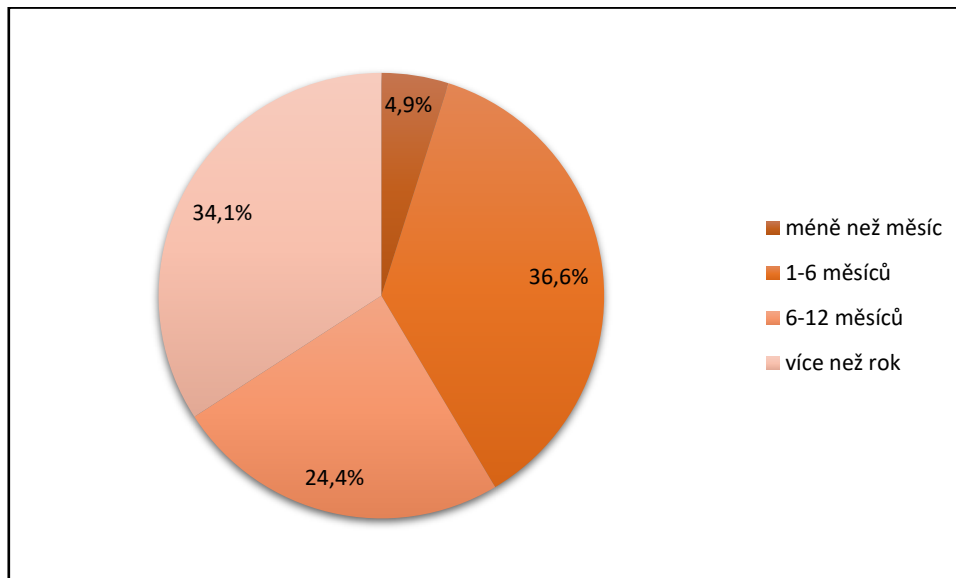
Graf 7 Položka 7: Spokojenost s odborností vzdělávacích akcí pořádaných KNTB – celkový podíl



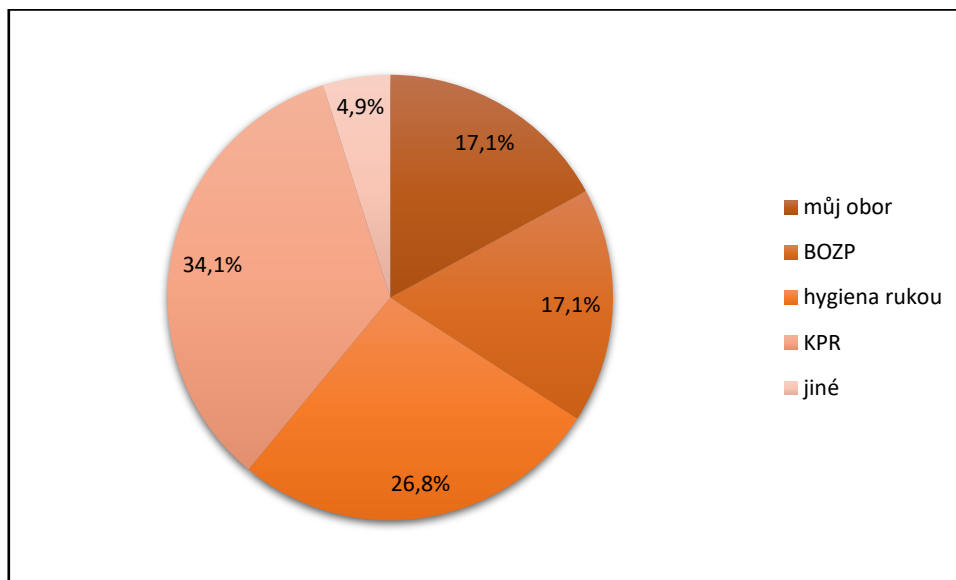
Graf 8 Položka 8: Spokojenost s pestrostí témat vzdělávacích akcí pořádaných KNTB – celkový podíl



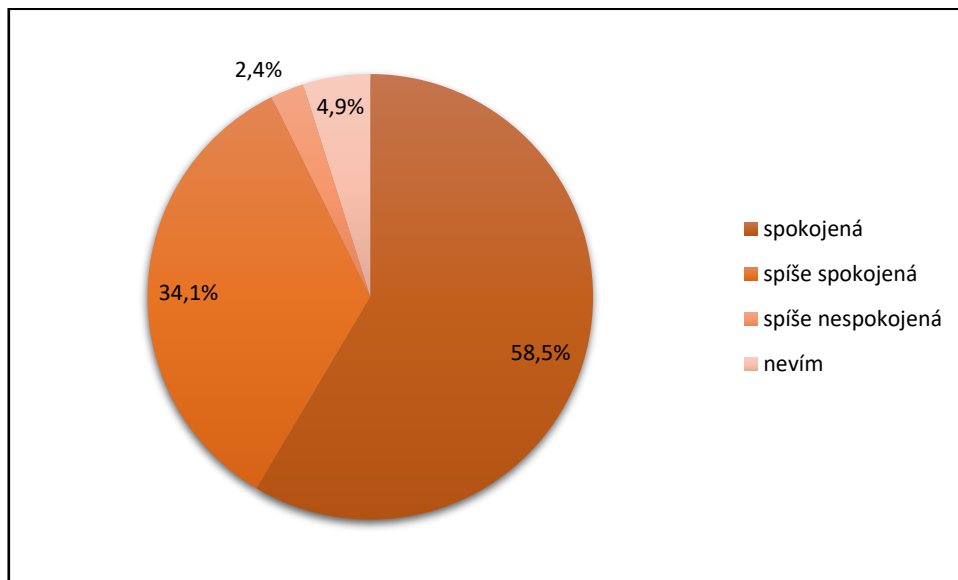
Graf 9 Položka 9: Doba uplynulá od poslední vzdělávací akce pořádané KNTB – celkový podíl



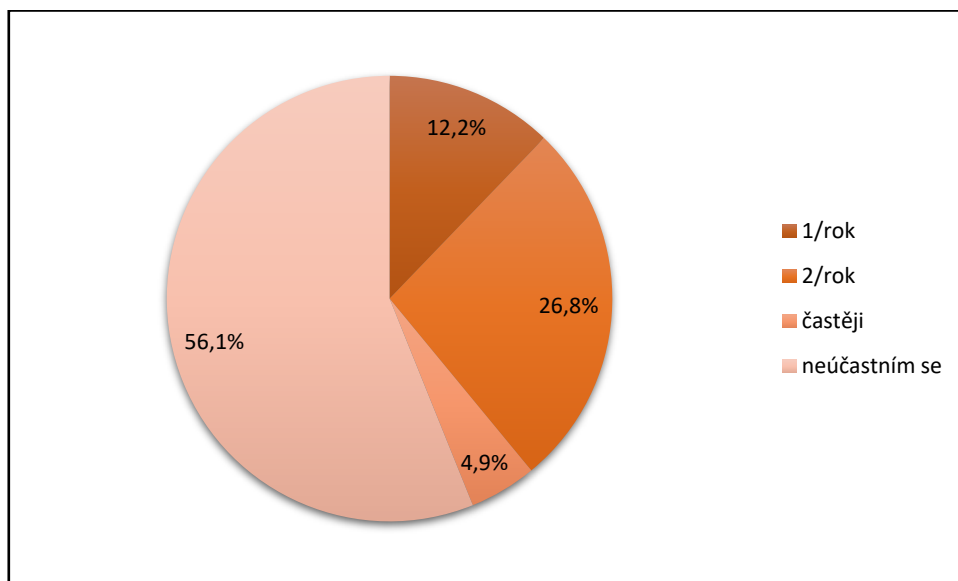
Graf 10 Položka 10: Typ poslední zúčastněné akce pořádané KNTB – celkový podíl



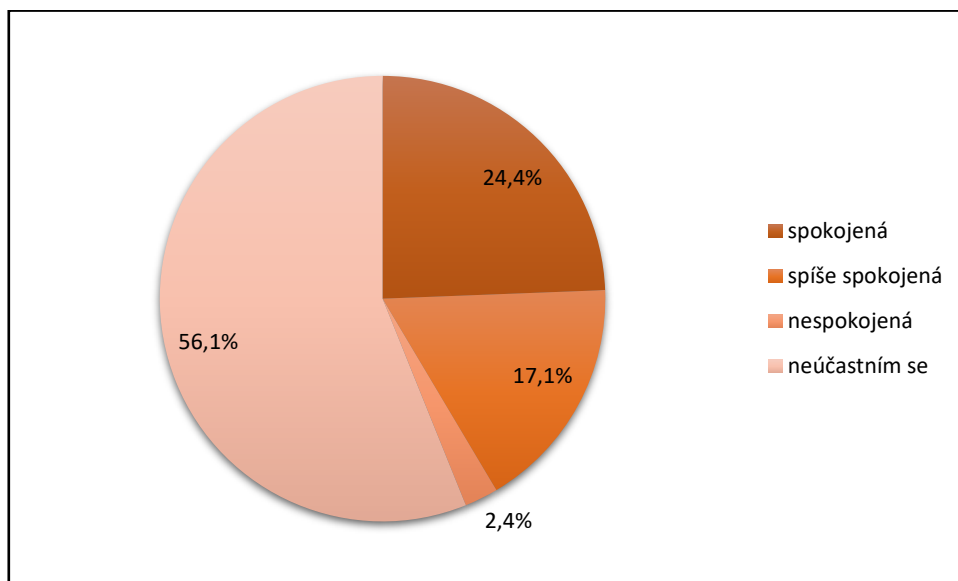
Graf 11 Položka 11: Spokojenost s kvalitou přednášejícího – celkový podíl



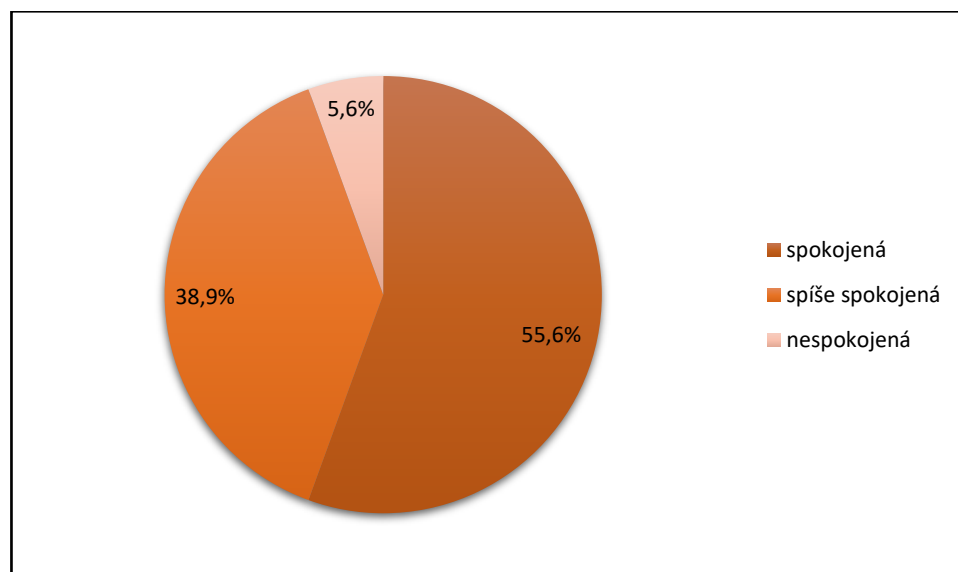
Graf 12 Položka 12: Četnost účasti na vzdělávacích akcích pořádaných mimo KNTB – celkový podíl



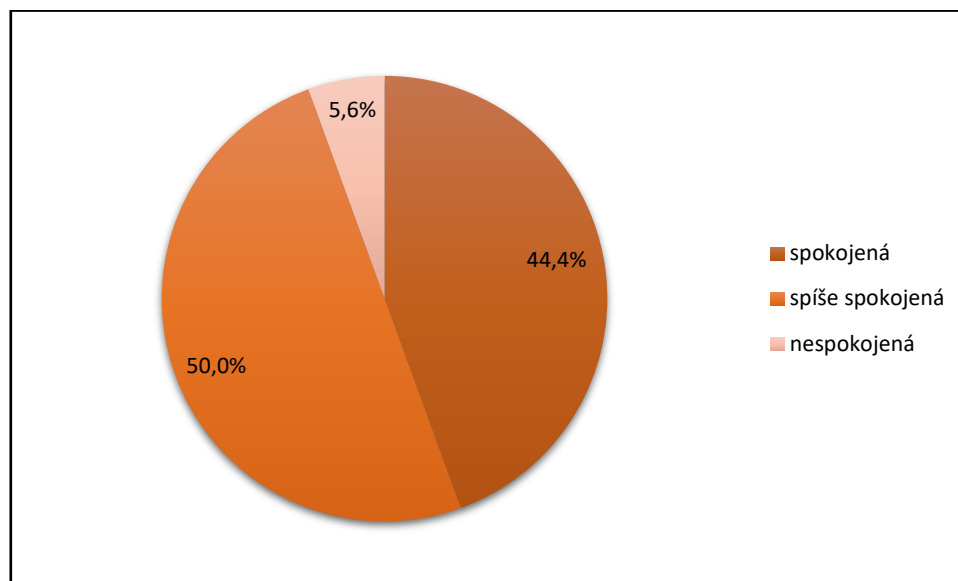
Graf 13 Položka 13: Spokojenost s dostupností vzdělávacích akcí mimo KNTB – celkový podíl



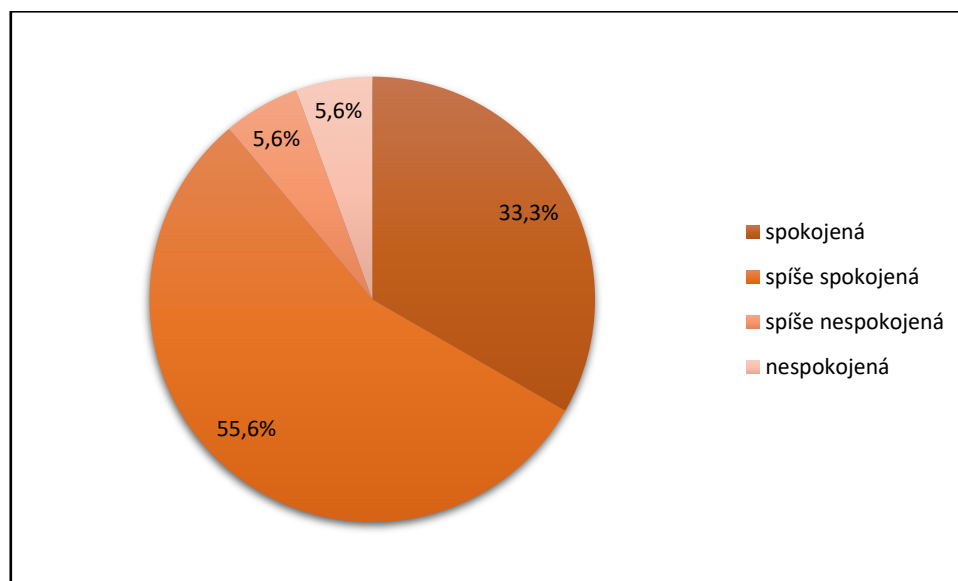
Graf 14 Položka 13: Spokojenost s dostupností vzdělávacích akcí mimo KNTB (upravený) – celkový podíl



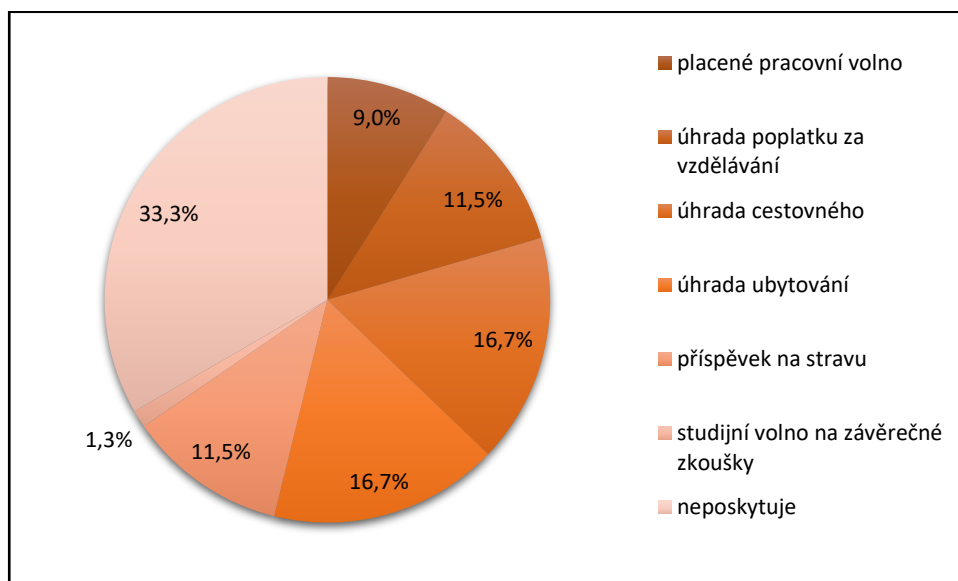
Graf 15 Položka 14: Spokojenost s odborností vzdělávacích akcí mimo KNTB (upravený)
– celkový podíl



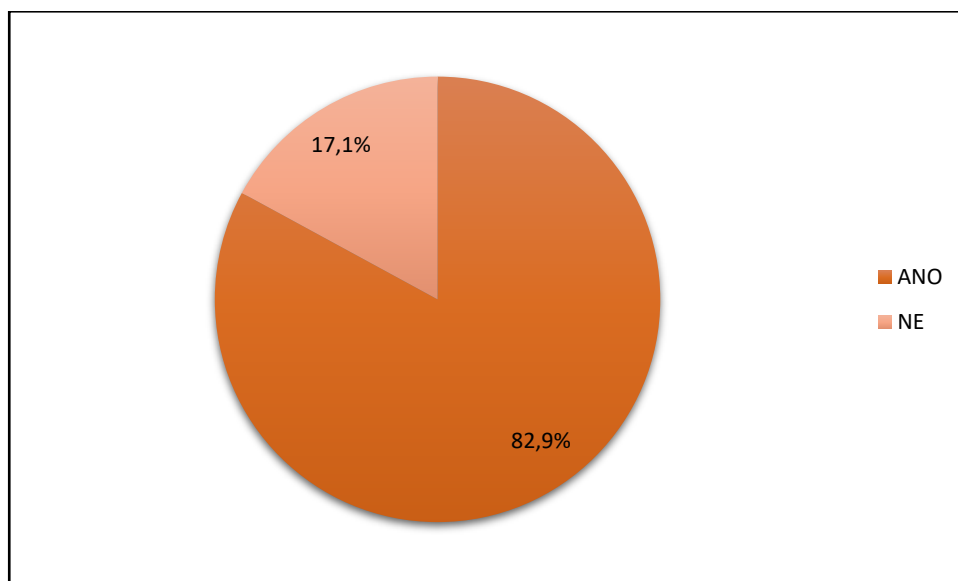
Graf 16 Položka 15: Spokojenost s pestrostí témat vzdělávacích akcí mimo KNTB
(upravený) – celkový podíl



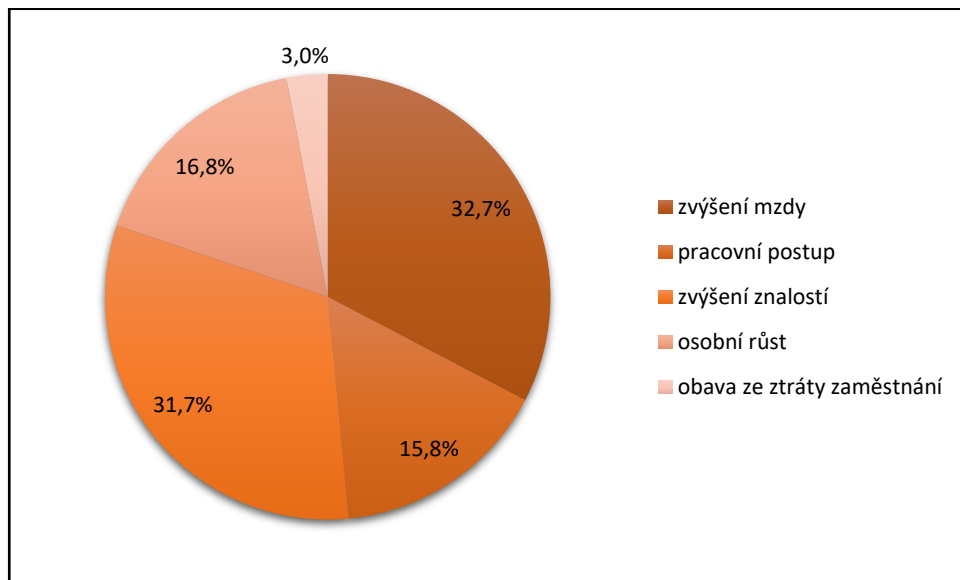
Graf 17 Položka 16: Podpora zaměstnavatele na vzdělávání – celkový podíl



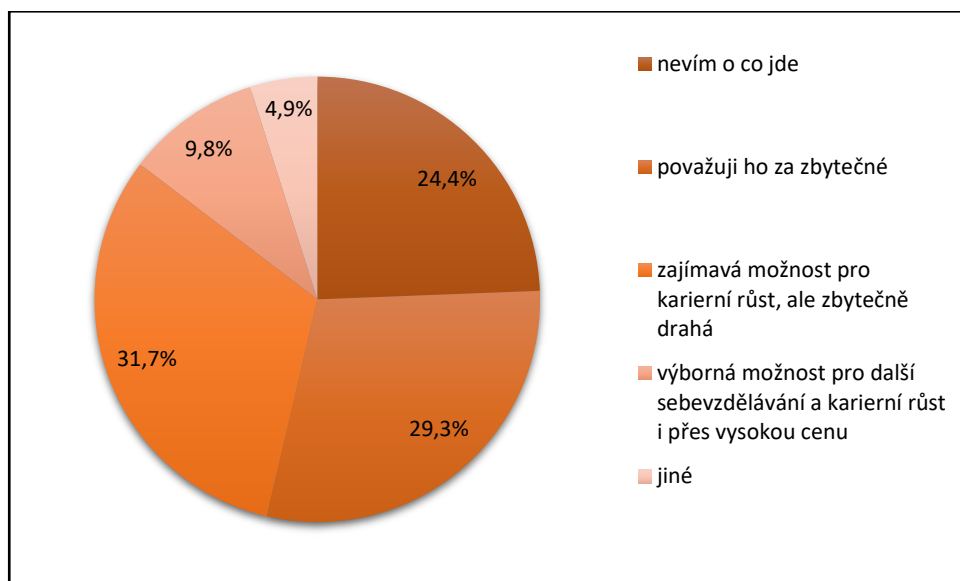
Graf 18 Položka 17: Zájem o další vzdělávání – celkový podíl



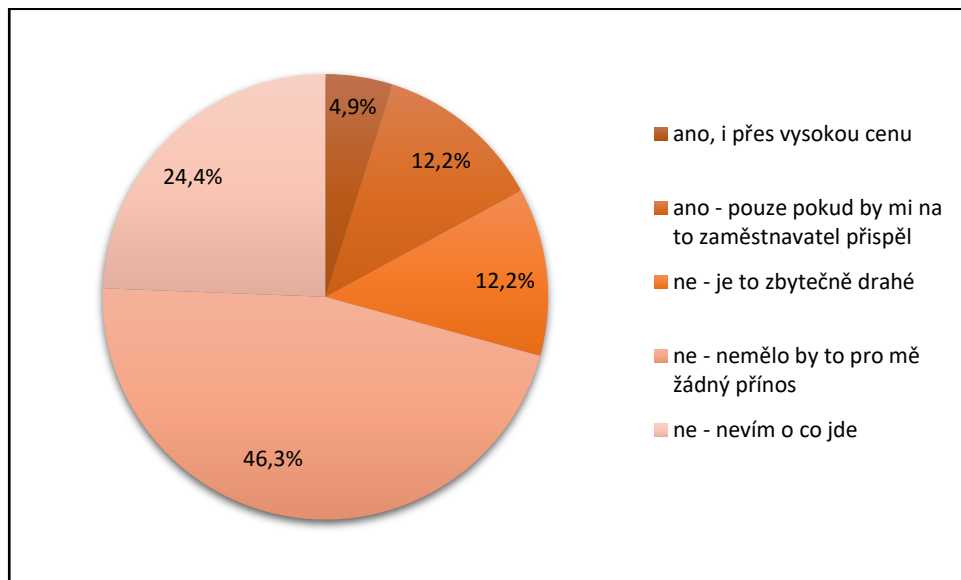
Graf 19 Položka 18: Motivace k dalšímu vzdělávání – celkový podíl



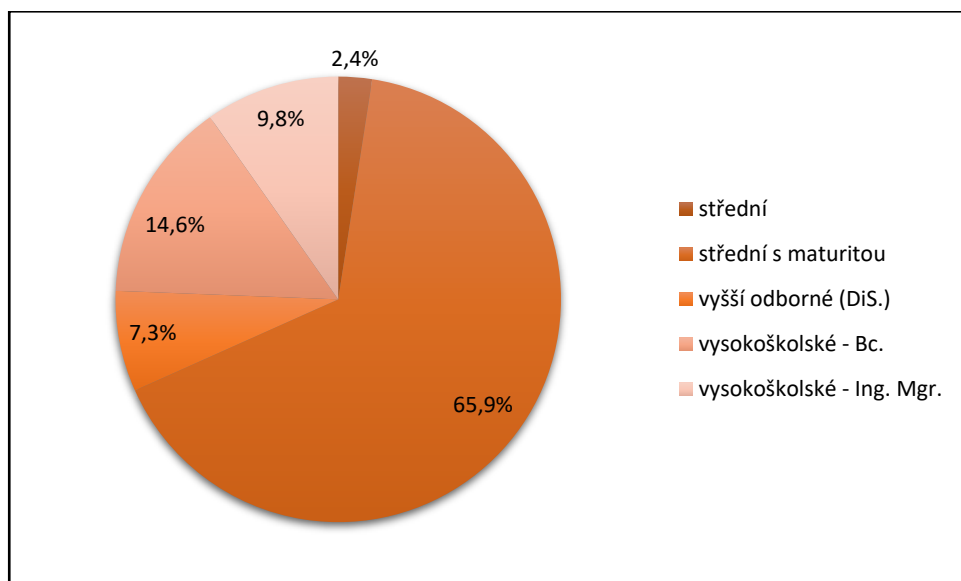
Graf 20 Položka 19: Zkušenosti s celoživotním profesním vzděláváním – celkový podíl



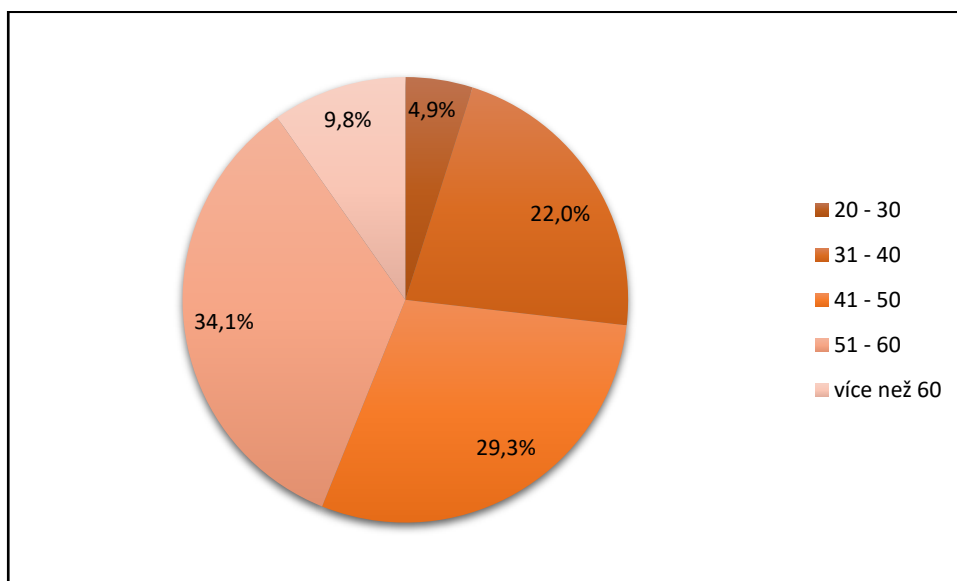
Graf 21 Položka 20: Zájem o doplnění profesního vzdělání – celkový podíl



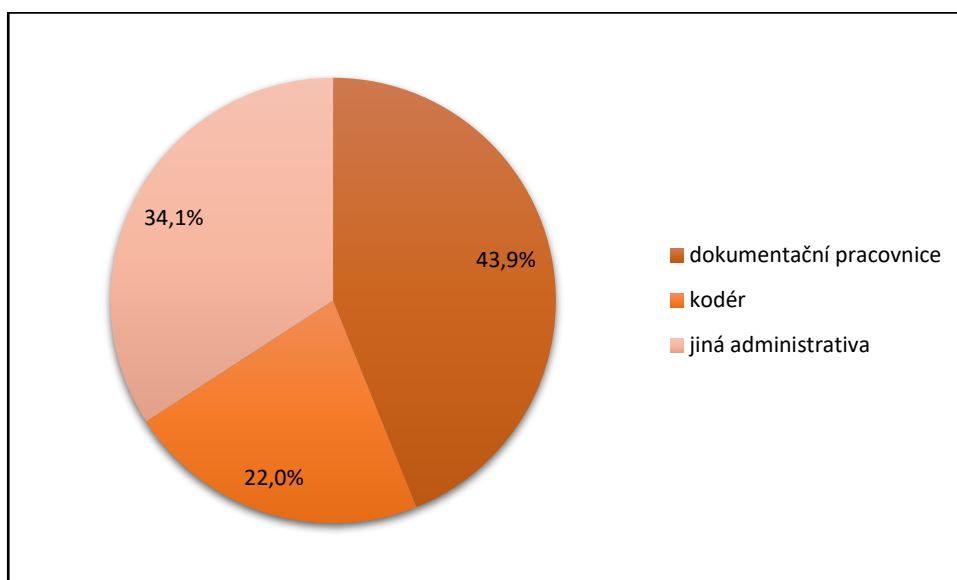
Graf 22 Položka 21: Dosažený stupeň vzdělání – celkový podíl



Graf 23 Položka 22: Věk respondentů – celkový podíl



Graf 24 Položka 23: Pozice respondentek



Graf 25 Položka 24: Doba práce v oboru – celkový podíl

