

Úvodem

Bakalářská práce představuje v praxi nepříliš zaběhlý a moderní pojem age managementu. Má za cíl v konkrétní společnosti XY rozebrat aplikovanou formu v praxi, tudíž si představíme výhody praktického užití, spolu s metodami a užitečným členěním, díky kterému nám pohled na problematiku dodá ucelený soubor. Snaží se společnosti ukázat důležitost zavedení v praxi v komparaci s následky, se kterými se často potýkáme nejen v pracovním prostředí, pokud tato oblast nefunguje. Věková diverzita se snadno stává terčem pro diskriminaci na pracovišti. Nejčastější obětí jsou starší lidé blízcí se věku 50 a více, kteří jsou zbytečnými předsudky považováni za přítěž společnosti. To dokazuje nevědomost výhod aplikace age managementu.

Aplikace a výhody

Jelikož se tato bakalářská práce zabývá rozborem age managementu v konkrétní firmě, zaměříme se na důvody a zásady použití na úrovni organizační. Mnoho firem se z různých předsudků obává zaměstnat starší pracovníky. Age management jim ale může pomoci se s tímto problémem naučit vypořádat. Organizace může mít přínos z jejich získaných zkušeností a také jejich školení obvykle nabývá tak finančně a časově náročné, jako u mladých pracovníků.

Rozměr působnosti by se měl dotýkat všech těchto oblastí :

- výběrové řízení,
 - ergonomie pracovního prostředí,
 - vzdělávání, trénink ,
 - přesuny na jiné pracoviště,
 - celoživotní učení,
 - odchody do důchodu,
 - rozvoj kariéry,
 - komplexní přístup,
 - podmínky nastavení pružné pracovní doby,
 - přenos know-how,
 - ochrana zdraví, prevence onemocnění
 - firemní kultura
- (Morschäuser, Sochert, 2006, s. 28, 35).

Metodika sběru dat

Pro rozbor age managementu v konkrétní firmě XY je zvolena metodika výzkumu pomocí:

- ✓ dotazníkového šetření vyplněné zaměstnanci,
- ✓ rozhovor s HR manažerem konkrétní společnosti.

Jako metoda pro kvantitativní výzkum zaměřený na age management z pohledu zaměstnance bylo zvoleno osobní dotazování v papírové podobě. K ucelení nasbíraných dat jsem provedla diskuzi s HR manažerem dané společnosti, který se ze své pozice mohl adekvátně vyjádřit k této problematice u nich ve firmě XY.

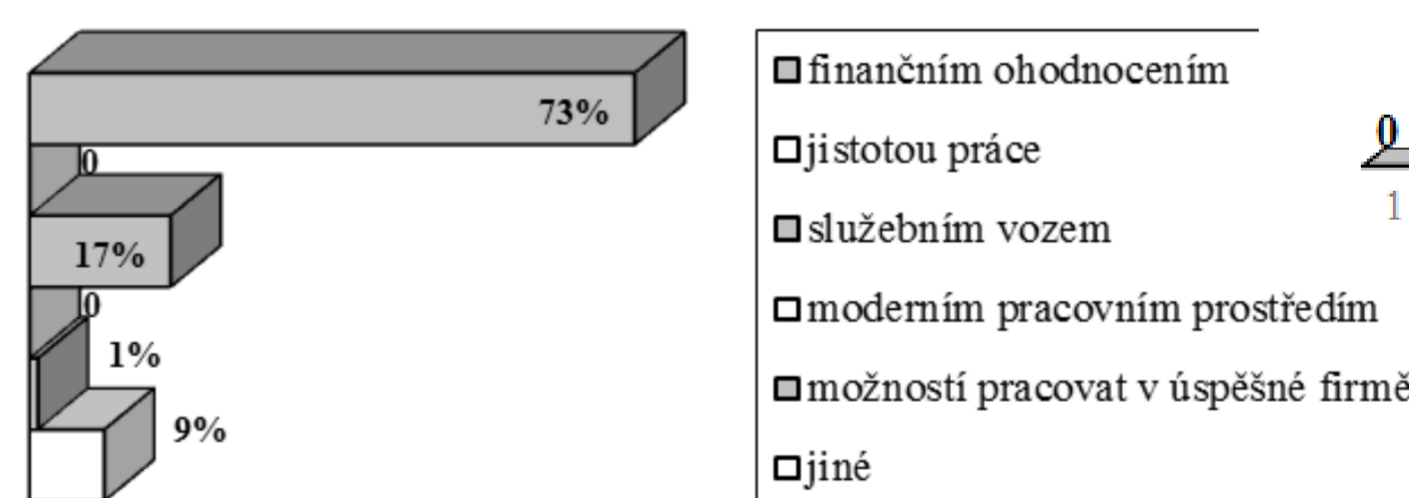
Vyhodnocení

Nejdůležitějším faktem je, že cíleně nediskriminují žádnou věkovou kategorii ani při pohovoru do firmy, ani při pracovním procesu. Naopak velice podporují diverzitu jako takovou, hlavně při tvoření produkčních týmů ke spolupráci na projektech. Vynikají velice pestrou kulturní diverzitou. Kariérní růst je tu umožněn každému výkonnému pracovníkovi, dokonce s možností nejen měnit pozice, ale i země výkonu práce, což bylo shledáno za velmi kladné. To je doprovázeno stejnou možností vzdělávání v anglickém jazyce pro všechny věkové kategorie stejně, protože pro tuto nadnárodní společnost je v běžné komunikaci nepostradatelný. Bohužel další možnosti vzdělávání nejsou plně poskytovány. Nefunguje dokonce ani mentoring/koučing v rámci firmy, díky pracovnímu vytížení obou stran. Největším negativním výsledkem v rámci aplikace age managementu, vyšlo nerovnoměrné pokrytí všech věkových kategorií, a to s absencí rizikových starších zaměstnanců nad 50 let. Na to logicky navazuje neúplná věková rozdílnost pracovních týmů. Nejvíce firma podceňuje zájem o zdraví svých zaměstnanců a nedbá na prevenci, např. programy a aktivitami na podporu zdravého životního stylu, pohodlí a celkové pohody, za účelem udržení nejen pracovní spokojenosti.

Věková rozdílnost zaměstnanců

Ukázka grafů

Cím jste ve společnosti XY motivováni?



Návrhy a doporučení

Oblasti nesplňující kritéria fungujícího age managementu se projeví nejvíce v absenci dalšího vzdělávání, nerovnoměrného pokrytí všech věkových kategorií, či podpoře a zájmu o zdraví a životní styl zaměstnance.

Citace

- Cimbálníková, L.** *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*, Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9.
- Kocianová, R.** *Personální řízení: Východiska a vývoj*. 2. Praha: Grada Publishing, 2012. psyché. ISBN 978-80-247-3269-5.
- Štorová, I. a Fukan, J.** *Zaměstnanec a věk, aneb, Age management na pracovišti*. Šumperk: JENA, 2012. 79 s. ISBN 978-80-87137-35-2.
- Ilmarinen, J.** (2011). 30 years' work ability and 20 years' age management. *Age management during the life course*. [cit. 2017-05-19].
- Lazarová, B. a Rabušicová, M.** *Age management - strategie řízení zohledňující věk pracovníků* [online]. Personalista.com, 2011. [cit. 2017-05-19]