

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Postavení samoživitelů na trhu práce a jejich personální
rozvoj

The position of single-parent workers on the labor market
and their personal development

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Personální management v průmyslových podnicích

VEDOUCÍ PRÁCE

PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D.

RATAJOVÁ


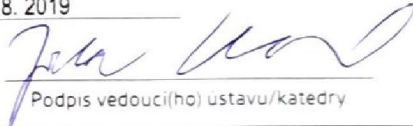
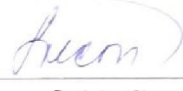
KATEŘINA

2018

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	<u>Ratajová</u>	Jméno	<u>Kateřina</u>	Osobní číslo	<u>460770</u>
Fakulta/ústav:	<u>Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)</u>				
Zadávací katedra/ústav:	<u>Oddělení pedagogických a psychologických studií</u>				
Studijní program:	<u>Ekonomika a management</u>				
Studijní obor:	<u>Personální management v průmyslových podnicích</u>				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce	<u>Postavení samoživitelů na trhu práce a jejich personální rozvoj</u>		
Název bakalářské práce anglicky	<u>The Position of Single-parent Workers on the Labor Market and Their Personal Development</u>		
Pokyny pro vypracování:	<p>CÍL: Cílem BP je analyzovat postavení samoživitelů na trhu práce a zjistit jejich vztah k vlastnímu personálnímu rozvoji. PŘÍNOS: Přínosem práce je analýza vztahu samoživitelů k personálnímu rozvoji, což může znamenat pomoc v jejich budoucím vzdělávání, zejména při stanovení efektivnější a přínosnější formy a tím zajistit lepší výsledky pro obě strany. OSNOVA: 1. Úvod, 2. Teoretická část - rodina a samoživitelství, trh práce, personální rozvoj, 3. Praktická část - analýza pohledů respondentů na personální vzdělávání a jejich postavení na trhu práce, návrhy možných řešení, 4. Závěr</p>		
Seznam doporučené literatury	<p>SOBOTKOVÁ, Irena. Psychologie rodiny. Praha: Portál, 2007. DOUDOVÁ, Radka. Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. 2 HRONÍK, František. Rozvoj a vzdělávání a pracovníků. Praha: Grada. JUREČKA, Václav a kol. Mikroekonomie. Praha: Grada, 2010.</p>		
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce	<u>PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D., MÚVS V Praze, oddělení pedagogických a psychologických studií</u>		
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce			
Datum zadání bakalářské práce	<u>5. 12. 2017</u>	Termín odevzdání bakalářské práce	<u>5. 5. 2018</u>
Platnost zadání bakalářské práce	<u>31. 8. 2019</u>		
 Podpis vedoucí(ho) práce	 Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry	 Podpis děkana(ky)	

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

<u>21-03-2018</u>	
Datum převzetí zadání	Podpis studenta(ky)

RATAJOVÁ, Kateřina. *Postavení samozivitelů na trhu práce a jejich personální rozvoj*. Praha: ČVUT 2018. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 30. 04. 2018

Podpis:

Poděkování

Ráda bych věnovala poděkování své vedoucí bakalářské práce PhDr. Blance Jirkovské, Ph.D., za její čas, trpělivost a podporu při psaní této práce.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá postavením samoživitelů na trhu práce a jejich personálním rozvojem. Vzhledem ke vzrůstajícímu počtu samoživitelů v České republice je toto téma velmi aktuální a je potřeba najít nové způsoby, jak k této situaci přistupovat. Teoretická část práce se zabývá příčinami vzniku samoživitelství, vývojem trhu v České republice a novými možnostmi pro samoživitele a významem personálního rozvoje pro samoživitele i zaměstnavatele. V praktické části se s pomocí dotazníkového šetření seznámíme s vnímáním trhu práce z pohledu samoživitelů a jejich postojem k personálnímu rozvoji a vzdělávání. Tyto poznatky jsou pak na závěr praktické části přetransformovány do doporučení, díky kterým se může stát trh práce pro samoživitele přístupnější a pro jejich personální rozvoj přínosnější.

Klíčová slova

Samoživitelé, rodina, neúplná rodina, trh práce, personální rozvoj, vzdělávání.

Abstract

The bachelor thesis deals with the position of single parents in the labor market and their personal development. Due to the increasing number of single-parent families in the Czech Republic, this topic is very timely and needs to find new ways to approach this situation in proceed future. The theoretical part deals with the causes of formation single-parent families, the development of the labor market in the Czech Republic, new possibilities for single-parents and the importance of personal development for single-parents and employers. In the practical part, using the questionnaire survey, we will get to know the perception of the labor market from the point of view of single-parents and their attitude toward personal development and education. At the end of the practical part, these findings are transformed into recommendations, which can make labor market for single-parents more accessible and personal development more beneficial.

Key words

Single parents, family, incomplete family, labor market, personal development, education

Obsah

Úvod	5
1 RODINA A SAMOŽIVITELSTVÍ	7
1.1 Rodina.....	7
1.1.1 Typy rodin.....	7
1.1.2 Funkce rodin.....	8
1.1.3 Problémy současné české rodiny.....	9
1.2 Samoživitelství.....	11
1.2.1 Vymezení pojmu.....	11
1.2.2 Příčiny vzniku samoživitelství.....	12
2 TRH PRÁCE	13
2.1 Trh práce v České republice	13
2.1.1 Flexibilizace trhu práce.....	15
2.2 Samoživitelé na trhu práce.....	17
3 PERSONÁLNÍ ROZVOJ	21
3.1 Personální rozvoj zaměstnanců	21
3.2 Personální rozvoj samoživitelů	24
4 PRAKTICKÁ ČÁST	28
4.1 Cíle praktické části	28
4.2 Výzkumné otázky	28
4.3 Metodologie	29
4.4 Charakteristika respondentů	29
4.5 Analýza výsledků dotazníkového šetření.....	30
4.6 Zhodnocení výzkumných otázek a doporučení	43
Závěr	45
Seznam použité literatury	46
Seznam internetových zdrojů	48
Seznam obrázků	49
Seznam tabulek	50
Přílohy	51

Úvod

Téma samoživitelství je v dnešní době velmi ožehavým pojmem. Díky stále většímu počtu nesezdaných párů a vysokému počtu rozvodů je tento jev stále běžnější. Avšak na trhu práce je tato skupina (potencionálních) zaměstnanců stále velmi ohrožena a diskriminována. V tomto zrychlujícím se světě je pro samoživitele velký problém uživit a zabezpečit jak sebe, tak své potomky. Proto je důležité, aby zaměstnavatelé vnímali tyto rodiče na stejné úrovni jako běžné zaměstnance, a naopak jim vycházeli vstříc a měli porozumění pro jejich složitou životní situaci.

Cílem této práce je zjistit, jak samoživitelé vnímají své postavení na trhu práce, jestli zaměstnavatelé poskytují nějaké benefity či zvýhodnění pro rodiče a co si myslí o roli státu v této problematice. Dále se práce pokouší zjistit postoj samoživitelů k jejich personálnímu rozvoji a zda vnímají jeho důležitost. Z těchto poznatků budou navržena doporučení pro zaměstnavatele i státní orgány, díky kterým by se usnadnila integrace samoživitelů na trh práce a zefektivnil se jejich personální rozvoj.

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část práce je rozdělena na tři kapitoly. První kapitola popisuje typy a funkce rodin. Také si zde představíme nejčastější problémy české rodiny, které mohou předcházet vzniku samoživitelských domácností. V druhé kapitole si představíme trh práce, jeho strukturální změny za posledních 25 let a kam směřuje jeho vývoj. V druhé části této kapitoly si tuto problematiku nastíníme z pohledu samoživitelů. Třetí kapitola je věnována personálnímu rozvoji a vzdělávání. V této kapitole si nejdříve představíme a detailně i popíšeme metody využívané k rozvoji zaměstnanců jak na pracovišti, tak i mimo něj. Poté se opět zaměříme na vnímání personálního rozvoje samoživiteli.

Praktická část bakalářské práce je věnována dotazníkovému šetření. První polovina dotazníku je zaměřena na postavení samoživitelů na trhu práce. Budeme zjišťovat, jak sami vnímají jejich situaci v této oblasti. Druhá část dotazníku je věnována personálnímu rozvoji. Jaké metody samoživitelé upřednostňují a jak vnímají důležitost rozvoje. Na závěr jsou uvedena doporučení, díky kterým by se samoživitelé snadněji integrovali na pracovní trh a díky kterým by byl proces personálního rozvoje více efektivní, a to jak pro samoživitele, tak pro zaměstnavatele.

TEORETICKÁ ČÁST

1 RODINA A SAMOŽIVITELSTVÍ

První kapitola práce je věnovaná rodině a samoživitelství. Proto abychom lépe pochopili vznik a tíživou situaci samoživitelů a samoživitelek, je vhodné si nejprve ujasnit, jak by měla fungovat kompletní rodina a zároveň i jaké mohou být její problémy, které mohou vznik samoživitelství zapříčinit.

1.1 Rodina

Přesto, že není pro pojem rodiny žádná jednotná definice, Ivo Možný ve své knize popisuje rodinu jako sociální zařízení, které má za hlavní smysl vytvářet soukromý prostor, ochraňující své členy před chaosem veřejného světa. Ochraňuje své členy, zůstává stabilní a vyrovnává změny okolí. (Možný, 2002, s. 13) Velký sociologický slovník vyobrazuje rodinu odlišně, a sice jako „*obecně původní a nejdůležitější společenskou skupinu a instituci, která je základním článkem sociální struktury i základní ekonomickou jednotkou.*“ (Linhart, 1999, s. 940) Obecně můžeme rodinu označit jako malou, sociální skupinu.

1.1.1 Typy rodin

Jak uvádí Anthony Giddens, rodinu rozlišujeme primárně na nukleární a rozšířenou. Nukleární rodina je rodina, která je tvořena pouze z manželů a jejich dětí, kteří žijí v jedné společné domácnosti. Rozšířená rodina je naproti tomu nukleární rodina, která je rozšířena o rodiče manželů, jejich sourozence, sourozence rodičů a jejich rodiny (Giddens, 1999, s. 156-157). Dále můžeme rodiny rozdělit na úplnou, neúplnou a doplněnou. Úplná rodina je rodina, ve které najdeme oba rodiče. Neúplná rodina je rodina, ve které chybí jeden z rodičů. Tento stav nastane, pokud dojde k rozvodu rodičů nebo v případě úmrtí jednoho z rodičů. Pokud si rodič v neúplné rodině najde partnera, jedná se o doplněnou rodinu.

Irena Sobotková tvrdí, že dělení rodin do typologií přispívá k jejich snazšímu pochopení a porozumění. Dělí rodinu do tří systémů: uzavřený systém, který je typický jasně danými strukturami, sloužícími pro řád a změnu. Dalším systémem je otevřený rodinný systém, kde jsou rodinné struktury poměrně stabilní a zároveň se rozvíjejí, z čehož vychází řád i změna. Poslední je náhodný systém, který je celkově velmi (Sobotková, 2001, s. 51).

Naproti tomu typologie podle Virginie Satirové vůbec nezohledňuje sílu struktur, ale rodiny dělí na základě toho, kdo se stará o dítě. Rozlišuje rodiny přirozené, kde jsou rodiči muž a žena a o dítě se starají, dokud je to potřeba. Neúplná rodina spočívá v péči o dítě jedním rodičem, ať už z důvodu odchodu nebo úmrtí druhého rodiče. Dalším typem je smíšená rodina, kde dítě vychovávají náhradní dva rodiče a může se jednat o pěstouny, adoptivní nebo v některých zemích i homosexuální rodiče. Posledním typem, který autorka rozlišuje, je institucionální rodina. Tento typ je uplatňovaný zejména v dětských domovech, sos dětských vesničkách nebo v institucích, kde se větší množství „rodičů“ stará o skupinu dětí (Satir, 1994, s. 13-14).

1.1.2 Funkce rodin

Blahoslav Kraus rozděluje pět následujících funkcí rodin:

- Funkce biologicko – reprodukční – tato funkce je stejně významná pro jedince tvořící rodinu, stejně jako společnost. Zajišťuje stabilní reprodukční základnu a také pokračování rodu. Pro některé jedince může tato funkce narušit představu o vlastní seberealizaci, a proto se v dnešní době posouvá rodičovství na čím dál pozdější dobu.
- Funkce sociálně – ekonomická – rodina je považována za významný prvek ekonomického systému společnosti. Je to významný člen spotřebního trhu a dostatečné ekonomické zajištění rodiny přispívá k vnitřnímu klidu v rodině.
- Funkce ochranná – slouží k zajišťování životních potřeb všem členům rodiny, zejména dětí. Patří sem i péče o staré nebo nemocné členy rodiny. Od devadesátých let oslabuje pomoc státu v této oblasti, a proto je veškerá péče zejména na rodině.
- Funkce socializačně – výchovná – velmi důležitá funkce, sloužící k správnému vývoji dítěte. Dítě od narození přejímá návyky, zvyky i hodnoty od rodičů, proto je důležité, aby se rodiče snažili být co nejlepším vzorem pro svoje potomky. V dnešní době roste počet rodin, kde je uplatňována velmi volná výchova, kde děti nemají žádná pravidla. Problém s neplněním této funkce nastane u dětí zejména u vstupu do praktického života.
- Funkce emocionální – další velmi důležitá funkce, která nemůže být zcela nahrazena jinou organizací. Nedostatečné plnění může poznamenat dítě i pro budoucí samostatný život. Také je velmi důležitá pro vývoj dítěte, protože je potřeba, aby dítě cítilo dostatek lásky, sounáležitosti a bezpečí. Vzhledem k růstu

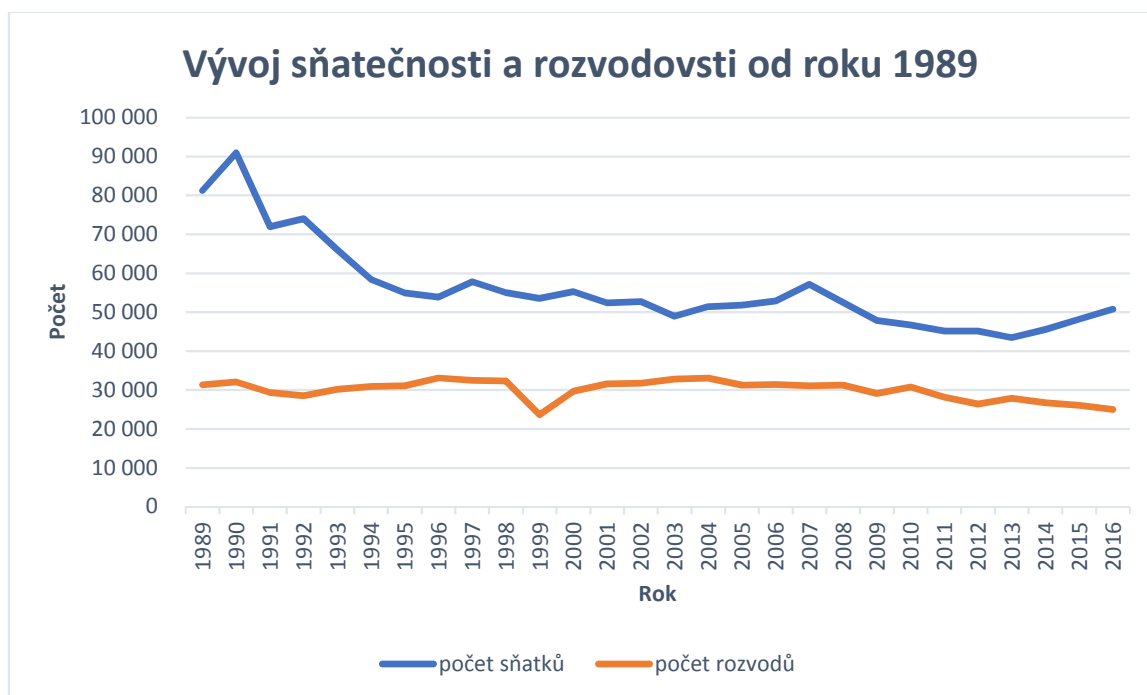
počtu rozvodů roste také počet rodin, kde není tato funkce dostatečně plněna. (Kraus, 2014, s. 133-136)

Úkolem všech rodičů je, aby se v zájmu dítěte snažili plnit všechny funkce, jak nejlépe dovedou. Pokud se jim to daří, mluvíme pak o rodině funkční. Pokud některá z těchto funkcí není dostatečně plněna, jde o rodinu afunkční, ale tento stav nemusí významně ovlivňovat stav dítěte, pokud jsou důležité funkce plněny v přiměřené míře. Problémem je, pokud se rodina stane dysfunkční. V tomto případě není plněno více funkcí ve větší míře a může to zásadně ohrozit socializaci dítěte. (Kraus, 2014, s. 137)

1.1.3 Problémy současné české rodiny

Přesto, že je rodina považována za stabilní jednotku, mohou zde nastat různé problémy, které značně omezují její chod a mohou zapříčinit i její rozpad. Jedním z největších problémů dnešní rodiny je klesající porodnost a klesající plodnost. Tento problém postihuje nejen rodinu, ale i celou společnost. V dnešní době plné možností ženy stále častěji upřednostňují kariéru před rodinou a mateřství odsouvají do pozdějších let. Odsunutí mateřství do pozdějšího věku však může vycházet z ekonomických příčin, či obtížného hledání partnera. Tento jev ovšem může způsobit i to, že se žena rozhodne pouze pro jedno dítě anebo se jí díky vyššímu věku nepodaří už otěhotnět vůbec.

Dalším problémem je klesající počet sňatků a vysoký počet rozvodů. Oproti minulému roku klesl za první pololetí v ČR opět počet sňatků o 1,1 tisíce (ve srovnání se stejným obdobím) (Pohyb obyvatelstva - 1. pololetí 2017, 2017). Tento jev je způsoben zejména tím, že v dnešní době již není společensky nutné přivádět děti do manželského svazku. Svědčí o tom také fakt, že mimo manželství se za 1. pololetí tohoto roku narodilo 49 % dětí (Pohyb obyvatelstva - 1. pololetí 2017, 2017) a toto číslo je rok od roku vyšší. Protiopolem ke klesající sňatkovosti je stoupající rozvodovost. Tato událost bohužel chod rodiny narušuje podstatně více než soužití nesezdaných rodičů. Je důležité, aby se takovýto problém řešil s co největším ohledem na potomky, zejména pokud se jedná o děti nižšího věku. Nesprávný přístup k této věci, byť jednoho z rodičů, může zásadně ovlivnit duševní stav i vývoj dítěte. Na obrázku č. 1 můžeme vidět vývoj sňatečnosti a rozvodovosti. Přesto že můžeme vidět u rozvodovosti mírný pokles, je nutné vzít v potaz, že většina rozvodů probíhá v průměru po 10-13 letech manželství, což přesně odpovídá prudkému poklesu počtu sňatku v 90. letech. (Česká republika od roku 1989 v číslech, 2017)



Obrázek 1: Graf znázorňující počet sňatků a rozvodů od roku 1989 do roku 2016, Zdroj: český statistický úřad, dostupné z www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-w0i9dxxmghn#01, citováno 20.1.2018

Nesnáz pro rodinu, kterou si možná spousta lidí neuvědomuje, je chudoba. S tímto problémem se potýkají zejména neúplné rodiny, kde chybí jeden z rodičů a tím pádem i jeden příjem. V roce 2014 bylo okolo poloviny takovýchto rodin pod druhou hranicí chudoby (což je 70 % mediánu disponibilního příjmu a v roce 2014 byla hranice 11 552 Kč) (Řezníčková, 2016). Do problému s chudobou se mohou dostat i rodiny, kde se musí starat o staršího člena rodiny (prarodiče), nebo pokud jeden ze členů rodiny závažněji a dlouhodoběji onemocní.

I přesto, že dnešní nezaměstnanost se u nás pohybuje okolo 2,9 % (Nejnovější ekonomické údaje, 2017), může se tento jev rovněž zařadit do problematiky rodin. Pokud tento stav v rodině nastane, většinou to znamená velký problém. Samozřejmě je potřeba rozlišovat, zda jde o nezaměstnanost dobrovolnou či nedobrovolnou, protože pokud člen rodiny odejde ze zaměstnání kvůli osobním problémům, může to znamenat pro rodinu velké zlepšení zejména po psychické stránce, což je v rodině s dětmi velmi podstatné. Pokud je ovšem nezaměstnanost nedobrovolná, může to vést přesně k opačnému jevu, v nejhorším případě i k rozpadu rodiny.

Problémem, o kterém se u nás příliš nemluví, je domácí násilí. Za poslední čtyři roky se v ČR počet nahlášených případů domácího násilí pohybuje kolem 1300 (Statistiky,

2017). Bohužel spousta případů není nahlášena, a tak nemůže být zakročeno a podána pomoc obětem. Oběťmi nejsou vždy jen ženy, ale i děti, případně senioři, někdy i muži. Důvody, které útočnicka k takovýmto činům vedou, mohou být drogy, alkohol, nezaměstnanost, ale i špatný psychický stav. Naštěstí existují organizace, které se snaží těmto obětem pomáhat, ať už se jedná o týrané matky s dětmi nebo týrané děti.

Organizací pomáhající obětem domácího násilí je například Bílý kruh bezpečí (www.bkb.cz), který poskytuje nejen psychologické a sociální poradenství, ale i právní informace a jiné rady. Mají síť poraden a centrál po celé České republice, a tak navíc i díky jejich nonstop lince jsou dostupní vždy a poměrně všude. Další organizací pomáhající ženám v této situaci je nestátní nezisková organizace Rosa – centrum pro ženy (www.rosa-os.cz). Tato organizace poskytuje ženám a jejich dětem pomocné odborné služby, jako například sestavení bezpečnostního plánu, a také komplexní pomoc (sociálně-terapeutické poradenství). Jako poslední organizaci zabývající se pomocí obětem domácího násilí bychom zmínili organizaci Persefona (www.persefona.cz). Tato organizace pomáhá navíc i obětem sexuálního zneužívání a znásilnění starší 18 let a její působnost je zejména v Jihomoravském kraji. Usiluje také o rozvíjení programu terapií pro násilné osoby v okolí Brna a Jihomoravského kraje.

Ujasnění si nejčastějších problémů současné české rodiny usnadní navázání na další část této kapitoly, která se zabývá samoživitelstvím.

1.2 Samoživitelství

1.2.1 Vymezení pojmu

Slovo samoživitelství se skládá ze slov samo a živit, z toho vyplývá že samoživitel je rodič, který živí rodinu sám a bez cizí pomoci. Obecně pak zákoník práce definuje pojem samoživitele, tedy osamocené rodiče takto:

„§ 350 (1) osamělými se rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě družkou nebo partnerem.“ (zákon č. 262/2006 Sb.).

Zákon o sociální podpoře dále upravuje pojem osamělého rodiče takto:

„§7 (7) Za osamělého rodiče se pro účely tohoto zákona považuje rodič, který je svobodný, ovdovělý nebo rozvedený, pokud nežije s druhem. K druhovi (družce) se jako

ke společně posuzované osobě přihlíží, jen žije-li s oprávněnou osobou (odstavec 1) nebo s osobou uvedenou v odstavci 2 alespoň tři měsíce. Za osamělého rodiče se nepovažuje rodič, který žije v registrovaném partnerství." (zákon č. 117/1995 Sb.).

1.2.2 Příčiny vzniku samoživitelství

Sobotková (2001, s. 129) vychází z toho, že valná většina osamocených rodičů jsou ženy, a tak je rozděluje následovně do tří skupin. Do první skupiny řadí osamělé matky, které se staly v následku smrti manžela vdovami. Těsně po úmrtí manžela nastává těžké období pro členy domácnosti, a to nejen s vyrovnáváním se s odchodem blízké osoby, ale i s chodem domácnosti. Může nastat výše zmíněná chudoba, ale rodinný chod může ohrozit i přerozdělení úkolů spojených s péčí o domácnost. Mnoho dětí, i nízkého věku, se dokáže se smrtí blízkého smířit daleko lépe a často mohou rodiči poskytovat oporu v těchto časech. (Bukovská, 2011)

Druhou skupinou jsou podle Sobotkové matky osamělé, mající děti z rozpadlého vztahu, ať už byl rozpad způsoben rozvodem či rozchodem nesezdaných partnerů. Že tento typ samoživitelství je nepočtenější, můžeme usoudit i podle výše již uvedené statistiky o rozvodovosti a dětech narozených mimo manželství. Pokud v tomto případě dojde až k soudnímu řízení o péči o dítě, je důležité brát ohledy především na něj, a snažit se mu tuto situaci co nejvíce ulehčit, ačkoli tyto situace nemusí být těžké jen pro děti, ale i rodiče to mohou nést velmi těžce. (Schmidová, 2011)

Do těchto dvou skupin můžeme samozřejmě řadit i muže, protože i jim se může stát, že manželka nebo partnerka zemře, nebo že po rozvodu či rozchodu dostanou dítě do péče. Do poslední skupiny je ovšem zahrnout nemůžeme. Sobotková sem řadí ženy, které jsou s dětmi samy dobrovolně a s otcem dítěte nikdy pro budoucí, dlouhodobý vztah nepočítaly. Můžeme sem také zařadit ženy, které se dítě rozhodly adoptovat nebo se rozhodly pro umělé oplodnění. Tyto kroky u nás ovšem nejsou dovoleny, pokud žena nežije ve svazku, ať už partnerském nebo manželském. Tento případ se může v budoucnu stávat čím dál častější, protože ženy, co odkládají mateřství „na poslední chvíli“ a upřednostňují kariéru, často nemají dostatek času hledat správného partnera pro založení rodiny, a tak se k uchýlí k tomuto kroku. (Sobotková, 2001, s. 112)

2 TRH PRÁCE

Trh práce můžeme označit jako místo, kde se setkává nabídka a poptávka práce. V této kapitole se zaměříme na to, jaký měla na český trh práce dopad sametová revoluce a jaké nastaly po roce 1989 změny ve struktuře a jaké jsou trendy v současné době. Druhá část této kapitoly je věnována trhu práce z pohledu rodičů samoživitelů, jejich postavení a možnostem.

2.1 Trh práce v České republice

Na trh práce v České republice působí různé hospodářské politiky. Mezi nejvýznamnější z makroekonomického hlediska patří především důchodová a fiskální politika. Z hlediska mikroekonomického sem můžeme zařadit politiku strukturální, vzdělávací nebo sociální. Jako primární funkci trhu práce můžeme označit funkci ekonomickou, díky vlivu na hospodářský růst ekonomiky. Důležitou funkcí je však i funkce sociální, protože zaměstnání přispívá nejen k finančním příjmům ale i seberealizaci zaměstnance. (Potužáková, 2012, s. 38)

Zmínit bychom také měli aktivní politiku zaměstnanosti (APZ), kterou po vstupu do EU plně upravuje pátá část zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Předtím byla APZ upravena v §3 odst. 3. zákona 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Z počátku 90. let zaměřovala především na dotace pro zaměstnavatele nabírající čerstvé absolventy a rekvalifikační kurzy v souvislosti s novými požadavky na pracovníky. Tyto kroky měli za následek relativně nízkou nezaměstnanost v 90. letech. Nutno dodat, že v minulosti byla podpora APZ mnohem výraznější, než je tomu v současnosti. (Potužáková, 2012, s. 80)

Protože bylo školství v České republice do roku 1989 značně ovlivněno, podobně jako jiné části národního hospodářství, politickými preferencemi, zapříčinilo značný odklon od typické struktury rozvinuté tržní ekonomiky. Problémový byl velmi nízký počet vysokoškoláků, a to i k poměru k ostatním státům východního bloku. Velkou výhodou české republiky byl poměrně vysoký počet středoškolsky vzdělaných obyvatel, a to i díky odborně zaměřeným středním školám. Studenti těchto škol získávali znalosti stejné, jako studenti bakalářských oborů v západní Evropě. Proto část pracovních míst, určených pro vysokoškoláky, vykonávají pouze středoškolsky vzdělaní lidé. (Potužáková, 2012, s. 33)

Obdobně jako vzdělanostní struktura se na českém trhu práce za posledních 20 let změnila i struktura kvalifikační. Zvýšil se počet pracovníků v nemanuálních odvětvích, kde je potřeba vysoká kvalifikace a snížil se počet pracovníků v manuálních zaměstnáních, a to jak s potřebou

nízké, tak vysoké kvalifikace. (Potužáková, 2012, s. 38) Proto je v současnosti nedostatek pracovníků v odvětví řemesel a díky vysokému počtu vysokoškoláků končí často i tito vysoce vzdělaní lidé mimo obor, který vystudovali.

Vzdělanostní struktura přímo ovlivňuje kvalifikační strukturu pracovníků státního hospodářství. Díky přesunu většího množství pracovníků do sektoru služeb, zde vzniká vyšší rozmanitost z pohledu kvalifikovaností lidských zdrojů. Z pohledu sektorového rozdělení může mít pracovník ve službách nižší kvalifikaci než pracovník sekundárního sektoru (sektor výroby a průmyslu). (Potužáková, 2012, s. 34)

Pravdou však zůstává, že na vysoce kvalifikované pracovní pozice přímo navazují na ty, které vyžadují kvalifikaci nižší. Velký rozdíl v kvalifikaci je také mezi manuálními a nemanuálními pozicemi, kdy velmi vysoce kvalifikovaní zaměstnanci pracují na nemanuálních pozicích, a naopak manuální pozice často zastávají méně kvalifikovaní pracovníci. To může v současné i budoucí době způsobovat problémy, protože díky rozvoji informačních technologií a technickému vybavení používaném u manuálních pozic vzniká i vyšší nárok na vzdělání a kvalifikaci. (Potužáková, 2012, s. 34-35)

Díky posouvání mateřství na pozdější dobu a větší podíl žen na vyšších pozicích vzniká značná skupina s velkým potenciálem, o který by se firmy neměly nechat připravit. Tyto ženy jsou nejen vzdělané, ale mají i profesní úspěchy, zkušenosti a znalosti, které stihly nasbírat ještě před odchodem na rodičovskou dovolenou. Sami zaměstnavatelé potvrzují, že tyto ženy skvěle zvládají time management, multitasking a určování priorit. (Machovcová, 2012, s. 20)

Důležitou roli hraje také podpora vlády. Pokud by zajistila dostupnost jeslí a mateřských škol, a to nejen kapacitně, ale i flexibilnějšími službami, napomohlo by to návratu do práce velkému počtu rodičů. Což by mělo, mimo jiné, dopad i na dluh důchodového systému, který by se mohl snižovat i o deset miliard korun ročně při nástupu 10% v současnosti nepracujících matek do zaměstnání. (Machovcová, 2012, s. 20)

Pokud by se přehodnotila nejen stávající koncepce institucionální péče o předškolní děti, kde panuje stále vyšší pokles dostupnosti zařízení, ale stát by začal ve značné míře podporovat návrat zaměstnanců na pracoviště po rodičovské dovolené, stejně jako to dělají v ostatních státech EU, mohlo by to vést nejen ke vzniku přijatelnějších a alternativních úvazků, ale tím i k nižší nezaměstnanosti této ohrožené skupiny osob. (Hašková, 2007, s. 23-24)

Průzkum společnosti Regus provedený v roce 2011 ukázal, že pouze třetina společností plánujících nabírat nové zaměstnance má v plánu najmout také více pracujících matek. Příčinou tohoto výsledku jsou domněnky o nižší flexibilitě matek než u ostatních zaměstnanců, kvůli možnosti brzkého odchodu z důvodu dalšího těhotenství (což je v české republice největší obava) nebo kvůli tomu že jejich znalosti a dovednosti mohou být kvůli pobytu na rodičovské dovolené zastaralé. (Machovcová, 2012, s. 21)

Na závěr této části můžeme také zmínit odbory na trhu práce. Jedná se o sdružení, které si zakládají zaměstnanci pro jednání se zaměstnavatelem k prosazení zájmů zaměstnanců. Tímto způsobem se dá jednat například o bezpečnosti práce, kvalitě prostředí, výše příplatků za přesčas (Jurečka, 2010, s. 255), ale také o výši příjmu u částečných úvazků a samozřejmě i možnostech vzdělávání a rozvoje a možnostech a formách flexibilních úvazků. O flexibilních úvazcích si více řekneme v následujících.

2.1.1. Flexibilizace trhu práce

Téma flexibilizace je na českém trhu práce stále poměrně nové, i tak se s ní setkáváme ve větší míře než před 20 lety. Zvýšení flexibility bylo vnímáno jako řešení stále rostoucí nezaměstnanosti, ekonomické recese a zvýšení konkurenceschopnosti společnosti. „*Propojení flexibility (ve smyslu flexibility pracovních trhů a organizace práce) a jistoty (ve smyslu sociálních jistot a jistoty zaměstnání) v takzvaném konceptu „flexicurity“ je jedním z cílů Evropské unie.*“ (Dudová, 2008, s. 16-18)

Díky novelizaci zákoníku práce v roce 2012 se naskytuje větší podpora zvyšování flexibility na pracovním trhu. Pracovní poměr na dobu určitou se nyní může uzavírat na dobu tří let, a to na tři roky po sobě jdoucí. Prodloužila se také délka zkušební doby pro vedoucí pracovníky a zvýšil se počet hodin u dohody o provedení práce na 300 hodin za rok. (Potužáková, 2012, s. 59) Problém však je, že zaměstnanci na dobu neurčitou mají stále mnohem větší ochranu než zaměstnanci na dobu určitou. (Potužáková, 2012, s. 80)

Ženy již nechtějí volit mezi rodičovstvím a kariérou. Chtějí se realizovat, být úspěšné a zároveň pečovat o děti. A proto, jak potvrzují i výzkumy, je nabídka flexibilního nebo alternativního úvazku hlavním důvodem ke změně zaměstnavatele. Kombinace rodinného a pracovního života je pro většinu důležitější, než výše příjmu. (Machovcová, 2012, s. 21)

Zahraniční výzkumy ukázaly, že zavedení flexibilních úvazků je pro firmy jednoznačně přínosné. Jak také ukazuje příklad na firmě British Telecom, jejichž produktivita po tomto kroku stoupla o 10 milionů liber ročně a zároveň stoupla produktivita zaměstnanců pracujících převážně home-office o bezmála 20 %. (Machovcová, 2012, s. 21)

Flexibilní formy práce vedou k mnoha dalším pozitivním důsledkům. Z pohledu firmy sem můžeme zařadit nejen nižší režijní náklady, ale také vyšší produktivitu zaměstnanců a tím i vyšší obrát. Zaměstnanci uvádějí, že mají více energie a cítí se zdravější. Mají také lepší motivaci a pracovní morálku což je další benefit pro zaměstnavatele a ten to může využít i jako dobrý způsob v odměňování zaměstnanců, udržení talentů i získávání nových lidských zdrojů. Mimo jiné z řad matek, kterým tak dává zaměstnavatel pochopení s tíživou situací, které čelí, a dopomáhá k jejich vyšší produktivitě a nižšímu stresu. (Machovcová, 2012, s. 19)

Mezi nejčastější typy flexibilních úvazků patří především částečný pracovní úvazek. „*Nejde o přímý nástroj ze strany státu, jako je například rodičovská dovolená, ale o nástroj, který je součástí pracovního práva, a tudíž je i součástí regulace podmínek na pracovním trhu.*“ (Tomešová Bartáková, 2009, s. 78) Vznikání těchto úvazků je znakem nového sociálního modelu a zaměřuje se nejen na ženy, ale i ostatní skupiny ohrožené nezaměstnaností na trhu práce. Částečný úvazek může sloužit nejen jako přechod z nezaměstnanosti, ale i dobré řešení pro studenty, matky s dětmi nebo starší pracovníky. (Potužáková, 2012, s. 72)

Přesto že je využívání částečných úvazků vhodným nástrojem na sladování rodinného i pracovního života a zároveň pozitivně přispívá k nárůstu zaměstnanosti žen, není tato možnost v Česku tak hojně využívána, a to nejen v poměru k ostatním státům Evropy, ale i ke spokojenosti českých zaměstnankyň. Nutno dodat, že ne vždy je v tomto směru na vině zaměstnavatel, který tuto možnost nenabízí. V některých případech zaměstnankyně tuto možnost nemohou zvolit z ekonomických důsledků pro rodinný rozpočet. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 79-80)

Ani to, že zaměstnavatel částečný úvazek nabízí, neznamená, že jsou takto najmutí zaměstnanci vnímání stejně, jako ti, co pracují na plný úvazek. Osoby pracující na částečný úvazek mohou být zaměstnavatelem vnímány jako nedostatečně výkonné a nedostatečně spolehlivé. Z těchto důvodů nejsou z pravidla dobře ohodnocovány. A to i přes to, že žena odvádí maximální výkon odpovídající její pracovní době i náplni práce. Přesto může být zaměstnavatelem tento způsob brán jako nedostatečný, i když je to pro něj velmi výhodné. Nevýhodou pro zaměstnance je riziko nulového kariérního postupu v důsledku tohoto úvazku. (Křížková, 2011, s. 35)

Dalším z trendů ve flexibilních úvazcích je práce z domova neboli home-office. Tento způsob předkládá specifickou kombinaci práce a soukromí. V České republice je tento způsob zatím spíše ojedinělý. Mezi výhody ze strany zaměstnance patří zejména jednodušší péče o děti, flexibilní pracovní doba a úspora nákladů za dojíždění. Negativně může být vnímána izolace od kolektivu, nejasné hranice mezi soukromým a pracovním životem, které mohou sklouznout k workoholismu i neplnění zadané práce a povinností. Pro zaměstnavatele můžeme hlavní výhodu vidět v úspoře nákladů za technické vybavení i pronájem kanceláře, ale také vyšší produktivitu a motivaci zaměstnanců. Nevýhodou je ztráta přímé kontroly nad zaměstnancem a počáteční výše nákladů na zavedení této formy zaměstnání. (Dudová, 2008, s. 35-37)

Další možností je zastupitelnost v rámci pracovní pozice. Pokud je možnost být zastoupen, a to zejména v období nemoci dítěte, je žena ochotna přijít i na nižší postavení v zaměstnání. Zde ovšem hraje roli nejen vstřícnost zaměstnavatele, ale také celého kolektivu, do kterého zaměstnanec přistoupí. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 178)

Na příkladu Komerční banky můžeme vidět fungování flexibilních úvazků. Komerční banka nabízí flexibilní úvazky různých typů jako například pružnou pracovní dobu, kdy se zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby, kratší pracovní úvazek, který znamená práci na $\frac{1}{2}$ nebo $\frac{3}{4}$ stanovené týdenní pracovní doby nebo stlačený pracovní týden, kdy se týdenní pracovní doba stlačí nejčastěji do 4 pracovních dnů a tedy po 10 hodinách. Dále pak nabízí částečnou práci z domova, a to maximálně na $\frac{3}{5}$ stanovené týdenní pracovní doby, a také práci na směny. (Machovcová, 2012, s. 48)

2.2 Samoživitelé na trhu práce

Matky samoživitelky tvoří nejvíce znevýhodněnou skupinu na trhu práce. Přitom ohlédneme-li se před rok 1989, zjistíme, že postavení matek-samoživitelek bylo mnohdy lepší než vdaných žen. Díky jejich vysokému pracovnímu nasazení a práci přes čas jim zaměstnavatelé často vycházeli vstříc (Dudová, 2008, s. 297). Současná situace je nutí hledat takové zaměstnání, které půjde skloubit s péčí o dítě a zároveň bude dostatečně finančně ohodnoceno, aby je zvládlo uživit. Z tohoto důvodu musí často přehodnotit svou vysněnou kariéru a sáhnout i po zaměstnání, které neodpovídá jejich vzdělání ani kvalifikaci. (Dudová, 2008, s. 197)

S diskriminací se ženy setkávají nejčastěji již při přijímacích pohovorech. Přesto, že je to v rozporu se zákoníkem práce, jsou zcela běžné otázky na to, zda plánují rodinu či mají pro děti za-

jištěno hlídání v případě nemoci nebo prázdnin. Pokud však žadatelka o práci uvedla, že má hlídání zajištěno, nejlépe prarodiči (babičkou), zaměstnavatel neshledával v mateřství problém. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 179)

Velké množství matek však má pro zaměstnavatele v tomto směru pochopení. Přijímají fakt, že pro zaměstnavatele nejsou tak výhodnými zaměstnanci, pokud mají vyšší potřeby například na čerpání dovolené z důvodu nemoci nebo prázdnin dítěte. Ženy se domnívají, že se snižuje jejich hodnota na trhu práce i přes to, že mají vysoké vzdělání. Uvědomují si těžší pozici oproti mužům, a vidí svoji nevýhodu v dlouhém přerušení pracovní dráhy. Přítěž vidí také v intenzivnější péči o děti do 6 až 7 let věku. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 179)

Například společnost Nadace Partnerství pro rodiče a děti má přístup k přijímání zaměstnanců založen na tom, že nediskriminují žádné uchazeče na základě věku, zda je to absolvent, zda má malé děti nebo zda jeho věk naznačuje založení rodiny. Zajímá je především odbornost, schopnosti a osobní zaujetí uchazeče. Proto asi třetina zaměstnanců prochází těhotenstvím, mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo jsou v krátkém období po ní. Nadace vytvořila systém vzdělávání, do kterého jsou zapojeni i rodiče na rodičovské dovolené nebo po ní, a pomáhá jim udržovat a zvyšovat znalosti a kvalifikaci. Také jim zajišťuje péči o předškolní děti na dobu vzdělávacích i pracovních povinností. (Machovcová, 2012, s. 44)

Jak ukázal průzkum, ženy hodnotí přístup zaměstnavatelů pozitivně i přes to, že jim zaměstnavatelé nejsou ochotní vyhovět alternativní formou úvazku nebo pozměněním pracovního místa nebo povinností. Jakákoliv vstřícnost ze strany společnosti je velmi ceněna a také je velmi kladně hodnoceno, že jim zaměstnavatel nabídl práci, pokud po rodičovské dovolené sháněly nové zaměstnání. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 178)

Udržování kontaktu se zaměstnáním, vzdělávání, ale i individuálně plánovaný návrat do pracovního režimu značně komplikuje nedostatečné pokrytí služeb zajišťujících péči o děti zejména do věku 3 let, a potom velká obtíž umístit dítě do mateřské školky v blízkosti místa zaměstnání. U samoživitelů je tento problém o to zásadnější, protože pro většinu z nich představuje návrat do zaměstnání ekonomickou nutnost. (Machovcová, 2012, s. 55)

Zajímavý je také fakt, že vzdělanější ženy se vracejí po rodičovské dovolené do práce častěji než ty méně vzdělané. Tyto ženy většinou volí plný úvazek, ale částečný úvazek k pokračování v kariéře volí častěji než ženy s nižším vzděláním. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 152)

Jak již bylo zmíněno výše, využití částečných úvazků není nijak výrazné a to, jak v poměru k plným úvazkům, tak i v poměru k ostatním státům Evropy, kde je využití této možnosti až o 20 % vyšší. Důvody proč v ČR tyto úvazky nejsou tak populární jsou ekonomické i sociální. Z ekonomického hlediska je problém v tom, že většinou nejsou příliš výhodné ani pro zaměstnance ani pro zaměstnavatele. Pro zaměstnance je většinou limitující výše výdělku, která u částečného úvazku nemusí být dostačující, zaměstnavatel má zase na tohoto zaměstnance v poměru k zaměstnanci na plný úvazek vyšší náklady. Sociální problém je zejména pro samozivitele v tom, že je nedostatek zařízení, kam by mohli umístit své děti. Zařízení, kam berou děti do věku tří let je skutečně málo, a i pokud se jedná o dítě ve věku 3-5 let, jsou kapacity mateřských školek značně nedostačující. (Potužáková, 2012, s. 72-73)

Jak uvádí Hašková, u 40 % matek, které nenastoupily zpět do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené byl jedním z hlavních důvodů problém s umístěním dítěte do mateřské školky. (Hašková, 2007, s. 21) Jako alternativa k nedostupným státním zařízením pro děti se dá použít soukromé, placené hlídání. Tato forma se využívá zejména ve větších městech, avšak je pravdou, že celkově nízkému využívání hlídání pomocí placených chův nebo paní na hlídání přispívá fakt, že je tento způsob pro většinu domácností velmi nákladný. (Dudová, 2008, s. 155)

Protože stát v tom směru není příliš nápomocný, jedním z dalších řešení je zřízení firemní mateřské školky. Nadace Partnerství tuto službu navíc rozšířilo i o individuální hlídání v době nemoci dítěte, pracovních cest nebo nenadálých situací. Školka byla dostupná nejen pro rodiče s plným úvazkem, ale také těm, kteří byli zaměstnaní na částečný úvazek nebo se účastnili vzdělávacích akcí v době rodičovské dovolené. Po tom, co se snížil počet dětí a rentabilita zařízení, se služba změnila na individuální a skupinové hlídání. Firma poskytuje pouze vhodný prostor. Ve Vítkovické nemocnici se rozhodli pro založení firemní školy po tom, co analýzou zjistili, že by rodiče měli zájem umístit přes 70 dětí. Po roce od založení má školka tak plnou kapacitu, že si nemůže dovolit přijímat další děti. Rodiče jako hlavní přínosy mateřské školky uváděli dlouhou provozní dobu, která je od 6 do 19 hodin, možnost zapsání dítěte již od 2 let věku a dostupnost. Další bonusy viděli i v individuálním přístupu, díky malému počtu dětí na učitelku a možnost snídaní a večeří pro děti. Školka je financovaná zejména podporou z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. V budoucnu nemocnice plánuje zařazení do systému státního školství, což bude výhodné zejména po skončení dotace z Evropského sociálního fondu. Ve firmě LINET dopěli k závěru založit firemní školku po tom, co si spočítali, že založení a provoz firemní školky je zhruba o polovinu levnější, než výše nákladů na hledání a školení nových zaměstnanců. I zde

od založení školky panuje větší zájem ze strany rodičů, než může školka pokrýt a v regionu patří školka k nejlepším. (Machovcová, 2012, s. 57-61)

Faktem zůstává, že jsou ženy ochotny s přibývajícím věkem dítěte pracovat na delší nebo časově náročnější úvazky, avšak pouze v případě, že je o dítě postaráno v době jejich nepřítomnosti podle jejich představ a stále mají dostatek času na péči o ně. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 178)

3 PERSONÁLNÍ ROZVOJ

3.1 Personální rozvoj zaměstnanců

Čopíková popisuje rozvoj jako vývojový proces, kdy pomocí učení dosáhneme žádoucí změny. Tento proces umožňuje pokrok z aktuálního bodu znalostí, schopností a dovedností k budoucímu bodu, kde je potřebná vyšší úroveň těchto prvků. (Čopíková, 2015, s. 92)

Rozvoj zaměstnanců je důležitý pro ovlivnění jejich výkonnosti stejně jako odměňování nebo hodnocení. U tohoto způsobu je však nutné uvažovat více strategicky, je nutné tento krok značně promyslet, a to i v delším časovém horizontu. (Hroník, 2007, s. 14)

Hroník o rozvoji tvrdí: *„hlavním úkolem je nalezení identity a rozhodnutí, kterým směrem se bude dál ubírat, zda cestou specialisty či generalisty. Rozvoj kariéry může probíhat třemi směry (postup nahoru, získávání další odbornosti, prohlubování odbornosti).“* (Hroník, 2007, s. 101) Čopíková pak dodává že *„hlavním nástrojem rozvoje zaměstnanců ve smyslu zdokonalování, rozšiřování, prohlubování anebo změny struktury a obsahu jejich profesní způsobilosti, a tím vlastně také příspěvkem k vyšší výkonnosti zaměstnanců i organizace je strategický a systematický přístup ke vzdělávání a rozvoji v organizaci.“* (Čopíková, 2015, s. 91)

Důležité je stanovit vhodný rozvojový program. Komplexní rozvojový program obsahuje prokládání „měkkých“ a „tvrdých“ dovedností a znalostí. Program posunuje rozvoj do období, kdy jsou plněny různé rozvojové aktivity a úkoly podle rozvojového plánu. (Hroník, 2007, s. 119) Podle Mužíka je *„cílem podnikového vzdělávání zajistit pracovní způsobilost všech pracovníků k výkonu a činnosti v pracovních pozicích (funkcích), na kterou jsou zařazeni.“* (Mužík, 2017, s. 145)

Cyklus vzdělávání má dle Hroníka čtyři fáze. První fází je identifikace mezery, potřeb a možností, druhou fází je vytvoření vzdělávací aktivity, třetí fází je realizace této aktivity a poslední fází je zpětná vazba. (Hroník, 2007, s. 133)

K vytvoření atmosféry permanentního vzdělávání je potřeba vzdělávání přiblížit co nejvíce k samotné práci. Proto je nejvýhodnější rozvíjet supervize, použít ve firmě koučink nebo jiné podobné metody. Abychom mohli dostat pojmu učící se organizace, je nutnost využívat nové přístupy, především předpoklady stejné příležitosti v přístupu vzdělávání i všech zaměstnanců. Mezi znaky učící se organizace můžeme zařadit individuální přístup k zaměstnanci ve směru k vzdělávání a rozvoj. Vzdělávání je uskutečňováno co nejbližší práci, využívá více stylů a je prováděno týmem kvalitních lektorů, kteří mohou být jak interní, tak externí. (Hroník, 2007, s. 121-122)

Metody rozvoje můžeme rozdělit do dvou základních skupin a sice metody na pracovišti a metody mimo pracoviště. Do metod na pracovišti můžeme zařadit instruktáž při výkonu práce, asistování, koučování nebo mentorování, přidělení úkolu nebo vzájemné konzultování. Tyto způsoby jsou vykonávány při běžných pracovních úkolech na konkrétním pracovním místě. Mezi metody rozvoje mimo pracoviště řadíme přednášku, demonstrování, workshop, případová studie nebo simulace. (Čopíková, 2015, s. 100)

Nejpoužívanější metodou je instruktáž při výkonu práce. Je to nejjednodušší způsob, kdy zkušenější pracovník předvede postup práce a vzdělávaný pracovník si postup osvojí pozorováním a napodobováním. Mezi výhody patří prohloubení spolupráce mezi kolegy a rychlost, jakou si zaměstnanec práci osvojí. Do nevýhod můžeme zařadit jedno rázovost a možnost využití spíše u jednodušších úkonů. (Koubek, 2007, s. 267)

Další často využívaná a tradiční metoda je asistování. Jak již název napovídá, ze zaměstnance v rozvoji se stane asistent zkušeného pracovníka. Ten mu pomáhá a plněním úkolů během celé pracovní doby a tím získává cenné zkušenosti. Výhodu zde můžeme vidět v naučení se kompletního a uceleného procesu úkolu, na druhou stranu, pokud zvolíme špatného „školitele“ může si zaměstnanec odnést nežádoucí návyky nebo postupy. (Čopíková, 2015, s. 102)

Jako dobrý nástroj pro rozvoj zaměstnanců můžeme využít také koučink nebo mentoring. Tyto metody se v současnosti těší velké oblibě, a to nejen v pracovní, ale i osobní oblasti, využít tak můžeme služby životního nebo lifestylového kouče. V oblasti práce je však důležité tyto dva pojmy umět od sebe rozlišit. Mentoring je veden mentorem, který odborníkem v oboru, je zkušený, zralý a je viděn jako vzor. Mentor je poradcem a poskytuje hotové informace a odpovědi, a téměř ve všech případech je to člověk z prostředí organizace. Na druhou stranu koučink, vedený koučem, neposkytuje hotové informace, ale podporuje k tomu, aby koučovaný na své otázky našel odpovědi sám.

Kouč bývá výkonný a akční, pokládá rozvojové otázky a často může být i externím pracovníkem. (Hroník, 2007, s. 105)

Navazující metodou na instruktáž a asistování může být přidělení úkolu. V této části je pracovník pověřen úkolem. Který má vypracovat samostatně. Problém však může nastat, pokud zaměstnanec úkol nezvládne, což může ohrozit nejen jeho pověst ve společnosti, ale i jeho motivaci k práci. Proto je důležité k tomuto kroku přistoupit až po tom, co si je zaměstnanec jist aspoň teoretickými znalostmi. Výhodu můžeme vidět zejména v tom, že zaměstnanec musí nad úkolem sám přemýšlet a sám se rozhodovat. (Koubek, 2007, s. 268-269)

Mezi poslední možnost rozvoje na pracovišti můžeme zařadit konzultování zaměstnance, kterého rozvíjíme se zaměstnancem, který je odborníkem na dané téma. Přínosy můžeme opět vidět v utužování kolektivu a rozšiřování poznatků na obou stranách. Negativní stránku může mít tato metoda zejména v tom, že při častém konzultování může být omezena i výkonnost odborníka.

Nyní si krátce představíme metody rozvoje a vzdělávání mimo pracoviště. Jako první zmíníme přednášku. Přednáška je metoda, kdy lektor, nejlépe odborník v oboru, přednáší o stanoveném tématu. Výhodou je, že tato akce může být pro velký počet účastníků a není příliš náročná na vybavení. Při špatném sestavení průběhu přednášky však může klesnout úroveň pozornosti, a celá akce se tak mine účinkem.

Další metodou je demonstrování. U této metody je velmi potřebné, aby lektor dobře znal problematiku jak po teoretické, tak zejména po praktické stránce. Výhodou je, že tato metoda není pouze teoretická jako přednáška, ale teorie je zde přímo propojena s praxí. Nevýhodou může být již větší náročnost na technické vybavení, například počítač pro každého účastníka, pokud se jedná o výuku na počítači, a tím pádem i omezenost kapacity. Dalším problémem může být také odlišnost podmínek školícího zařízení oproti podmínkám ve společnosti. (Koubek, 2007, s. 270)

Workshop patří na rozdíl od ostatních metod, mezi metody kolektivní. Řeší se zde zadaný úkol v týmu, kde každý musí zaujmout nějakou roli. Výhodou je utužení kolektivu a učení nenásilnou formou praktickými příklady. Problém může být, pokud ve skupině nastane konflikt, který bude pokračovat i po skončení workshopu a ovlivní tak atmosféru i na pracovišti.

Mezi poslední metody rozvoje zařadíme již zmíněnou případovou studii. Tato velmi rozšířená metoda spočívá v hledání řešení vymyšlené nebo skutečné situace. Hledat řešení se může nejen ve skupině, ale i v týmech, což dělá tuto metodu velmi flexibilní. Pokud je případová studie dobře sestavena, pomáhá rozvíjet hledání alternativních řešení problému. Nevýhoda může být ve vysokých nárocích na lektora, který musí být velmi dobře připraven. (Koubek, 2007, s. 270-271)

Poslední metodou rozvoje mimo pracoviště, kterou budeme zmiňovat je simulace. Při simulaci se většinou hledá řešení běžné pracovní situace. Účastníci dostanou konkrétní scénář, kterého se po celou akci drží a v průběhu dělají různá rozhodnutí. Výhodou této metody je, že je zaměřena zcela prakticky. Protože účastníci dostanou jeden scénář, není zde prostor pro vlastní postup, což můžeme vidět jako nevýhodu. (Čopíková, 2015, s. 102)

Pokud budeme vycházet z výše zmíněné definice rozvoje, můžeme usoudit, že rozvoj je zaměřen spíše na rozšiřování znalostí a dovedností, a to často i nad rámec potřebný k vykonávání současné pozice. Díky možnosti formovat v tomto procesu i osobnost jedince, je rozvoj směřovaný spíše na kariéru než na současný stav v zaměstnání. (Čopíková, 2015, s. 96) Jak uvádí Hroník, v posledních letech se však stále zvyšuje tlak na to, aby rozvoj a vzdělání byl co nejvíce efektivní a jednoznačně vedlo ke zvýšení výkonnosti. (Hroník, 2007, s. 116)

3.2 Personální rozvoj samoživitelů

Jak již bylo zmíněno výše, samoživitelé jsou nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce. Z tohoto důvodu je důležité, aby se rozvíjeli a přizpůsobovali své znalosti a dovednosti požadavkům, které jsou na ně kladeny a stali se tak pro firmu nenahraditelní. Vzhledem k jejich složité situaci, si však často mohou dovolit vzdělávací akce pouze v rozsahu jejich pracovní doby a hrazené zaměstnavatelem nebo jinou organizací. Problém však nastává i ve chvíli návratu rodičů z rodičovské dovolené do pracovního procesu. Chybí dostatečná politika pracovního trhu, která by hrála roli v jejich (znovu)začlenění na trh práce. V ČR jsou zatím vzdělávací a pracovní programy potřebné v přechodné fázi z rodičovských dovolených do zaměstnání bohužel na velmi nízké úrovni. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 82)

Jak uvádí Machovcová, najmout a vyškolit nového zaměstnance je velmi nákladné a pokud je navíc značné procento zaměstnanců matek, ať už na rodičovské nebo mateřské dovolené a hrozí zde více než 80% riziko, že do zaměstnání zpět nenastoupí, je důležité, hledat způsoby, jak tyto zaměstnance neztratit a vyjít jim vstříc. Nabídnout jim formu zaměstnání, která jim umožní skloubit pracovní i rodinný život, jako například zkrácené úvazky nebo možnost volby směn, a to již v období rodičovské dovolené. (Machovcová, 2012, s. 21)

Zde je opět prostor pro zaměstnavatele, který by mohl přispět různě cílenými programy k integraci zaměstnankyň při návratu do zaměstnání, ale i novým zaměstnankyním. V zemích OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) se přesouvá částečná zodpovědnost na zaměstnanost na zaměstnavatele. V některých zemích jsou zaměstnavatelům poskytovány dotace na různá školení, zavedení formální péče o děti, ale i mzdy pro ženy vracející se do zaměstnání, ale také úlevy na daně a různé příspěvky. V České republice může zaměstnavatel čerpat třetinu výše nákladu na rekvalifikaci na jednoho zaměstnance. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 78)

Jak ukázal průzkum v roce 2011 u zaměstnanců u Komerční banky, velký zájem o vzdělávání u nich byl i během mateřské nebo rodičovské dovolené, a to zejména o jazykové nebo odborné kurzy. Z toho by přes 70 % zaměstnanců uvítalo e-learning a 42 % zaměstnanců by se rádo účastnilo přímo školení. (Machovcová, 2012, s. 47)

Stejně tak průzkum z roku 2006 „Rodina a zaměstnání IV.“ potvrdil, že téměř polovina rodičů malých dětí cítí potřebu v současné době obnovovat nebo prohlubovat své vědomosti dalším vzděláváním. Větší potřebu pociťují ženy, protože si pravděpodobně uvědomují riziko zastarání odborných znalostí a kvalifikace z důvodu přerušení pracovní dráhy kvůli mateřské nebo rodičovské dovolené. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 76)

Další možností je účastnit se na kurzech, ať už rekvalifikačních nebo vzdělávacích. To opět velmi limituje nedostatečná dostupnost veřejné péče o dítě, a to především do věku tří let. Pokud rodič nesežene jinou formu hlídání jeho účast je téměř nemožná. Proto některé úřady a vzdělávací centra nabízejí hlídání dětí po dobu kurzu. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 78)

Přestože by mohly rekvalifikační kurzy hrát důležitou roli v znovuzařazení na trh práce, množství finančních prostředků na rekvalifikační a vzdělávací programy je velmi nízký,

což může poukázat i na kvalitu nabízených programů. Velkým problémem je také takzvaný „creaming effect“, což znamená, že se do rekvalifikačních programů nejhůře dostávají ti z nejvíce potřebné skupiny, a to obtížně umístitelní a dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaní. Rekvalifikační a vzdělávací programy zaměřené pouze pro ženy na nebo po mateřské dovolené jsou pak ještě omezenější. Státem nejsou koncepčně nijak rozvíjeny a jedná se tak zejména o iniciativu ze strany jednotlivých úřadů, případně neziskových organizací zaměřujících se na rodiče v nebo po období rodičovské dovolené v lokální oblasti. Pokud bychom chtěli porovnat účinky rekvalifikací na ženy a muže, tak v krátkém časovém úseku jsou pro ženy mnohem menší než pro muže. Muži většinou nacházejí zaměstnání mnohem rychleji, zato se na úřad práce také častěji vracejí. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 77)

V následující části bakalářské práce si pomocí dotazníkové šetření přiblížíme postavení samoživitelů na trhu práce a jejich přístup k jejich personálnímu rozvoji a také jejich názory a postřehy spojené s touto tematikou.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 Cíle praktické části

Cílem první poloviny praktické části je analyzovat vnímání postavení samoživitelů na trhu práce a vnímání jejich personálního rozvoje. Nejprve zanalyzujeme jejich postavení na trhu práce, to, jak ho vnímají oni, jestli jsou spokojeni se svým zaměstnáním a zaměstnavatelem a co si myslí o roli státu v tomto směru. Poté se zaměříme na personální rozvoj samoživitelů, jestli vnímají jeho důležitost, jaké metody rozvoje v zaměstnání by chtěli využít a jestli jsou ochotni vzdělávat se i mimo zaměstnání.

Na konci praktické části, díky teoretickým poznatkům i výsledkům výzkumu navrhnu doporučení, která by usnadnila integraci samoživitelů na trh práce a jejich vzdělávání a rozvoj. Tento krok je samozřejmě velmi výhodný nejen pro ně, ale i pro zaměstnavatele, protože, jak jsme se již dozvěděli v teoretické části, jsou tito lidé velmi vděční a loajální, pokud jim zaměstnavatel nabídne práci nebo jen malé ústupky. Protože jsou tito lidé velmi motivovaní, poskytují vysoký a stabilní výkon. Proto je dobré s tímto potenciálem pracovat, najít dobré řešení nebo kompromis, a zvolit správný postup v průběžném rozvoji.

4.2 Výzkumné otázky

Pro splnění stanovených cílů jsou stanoveny dvě výzkumné otázky:

- Jak samoživitelé vnímají své postavení na trhu práce?
- Jak samoživitelé přistupují k personálnímu rozvoji?

Po analýze dat z dotazníku budeme schopni na tyto otázky odpovědět a navrhnout řešení, jak pomoci samoživitelům k rovnocennosti na trhu práce a k efektivnímu personálnímu rozvoji.

4.3 Metodologie

Pro výzkum jsem volila dotazníkové šetření. Tato metoda nám umožní získat data od většího počtu respondentů. Vzhledem k délce trvání výzkumu a počtu respondentů se tedy jedná o kvantitativní výzkum.

Dotazník obsahuje celkem 20 otázek a je plně anonymní. Prvních 16 otázek zkoumá danou problematiku a poslední 4 otázky jsou identifikační. Spektrum otázek v dotazníku se tedy skládá ze 4 identifikačních otázek, 9 uzavřených otázek, z kterých je 7 s jednoduchým výběrem a 2 jsou dichotomické. Dále obsahuje 5 polouzavřených otázek, 1 otázku otevřenou a 1 otázku na škálování. Na závěr dotazníku je prostor pro případné připomínky nebo návrhy respondentů k tomuto tématu.

Respondentům byl dotazník rozeslán v elektronické podobě několika možnostmi. Prvním způsobem bylo cílené zaslání vhodnému respondentovi, dalším způsobem bylo sdílení přes sociální sítě. Posledním způsobem, který se osvědčil jako nejefektivnější, bylo umístění dotazníků na diskuzní fóra pro samoživitele na stránkách pro rodiče s dětmi.

Dotazník je přiložen jako Příloha č. 1.

4.4 Charakteristika respondentů

Všechny respondenty tohoto výzkumu můžeme označit jako samoživitele. Respondenti nebyli limitováni pohlavím, místem bydliště ani vzděláním. Jediná podmínka byla věk nad 18 let. Celkový počet respondentů je 90 osob.

Pro ucelení obrazu o respondentech jsou v závěru dotazníku použity čtyři identifikační otázky. Tyto otázky se týkají pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a velikosti bydliště. Na základě těchto otázek můžeme říct, že 92 % respondentů byly ženy a pouze 8 % bylo mužů. Tento jev není nečekaný vzhledem k obecné převaze žen v situaci samoživitelství.

Největší procento, tedy 61 %, tvoří respondenti ve věku od 31 do 40 let. Menší skupinu pak respondenti ve věku 18 až 30 let, těch je 19 %. Nejmenší skupinou jsou respondenti

ve věku mezi 41 a 50 lety. Ve skupině nad 50 let nebyl žádný respondent. Tento výsledek může potvrzovat fakt posouvání mateřství na pozdější dobu, vzhledem k nejpočetnější skupině ve věku od 31 do 40 let.

Třetí identifikační otázkou je výše dosaženého vzdělání. Nejpočetnější skupinu tvoří vysokoškolsky vzdělaní respondenti, kteří zaujímají 43 %. Druhou nejpočetnější skupinou jsou středoškolsky vzdělaní respondenti s maturitou, kteří tvoří 39 %. Středoškolsky vzdělaní samoživitelé bez maturity tvoří 10 %. Menší skupinu tvoří respondenti s vyšším odborným vzděláním a to 5 %. Nejmenší skupinu tvoří samoživitelé se základním vzděláním a sice 1 %. Na základě tohoto zjištění opět můžeme potvrdit tvrzení v teoretické části, že se mění vzdělanostní struktura a přibývá vysokoškolsky vzdělaných lidí.

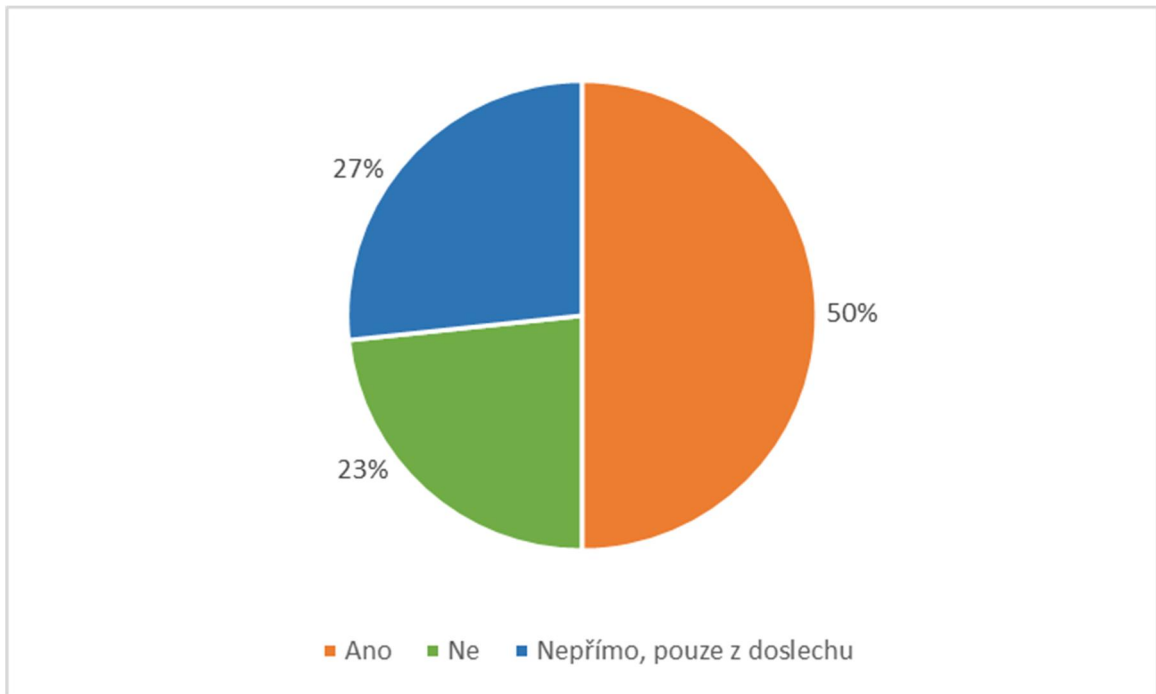
Poslední otázkou na identifikaci respondentů byla otázka na velikost bydliště. Z této otázky jsme zjistili, že většina respondentů (62 %) pochází z bydliště do 50 000 obyvatel. Druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé s bydlištěm nad 50 000 obyvatel (bez Prahy) s 26 %. Nejmenší skupinou jsou obyvatelé Prahy, tedy s bydlištěm nad 1 000 000, kterých je 12 %.

4.5 Analýza výsledů dotazníkového šetření

První položkou dotazníkové šetření je otázka, zda respondenti vnímají roli pohlaví na trhu práce. U této otázky mohli respondenti vybírat ze tří odpovědí a sice Muž, Žena a Oba stejně.

Odpovědi na tuto otázku nejsou příliš překvapivé, a korespondují s tvrzeními v druhé kapitole, a sice, že ženy mají horší postavení na trhu práce. Výsledky jsou v poměru, kdy 81 % odpovědí tvoří tvrzení, že má lepší postavení muž, 16 % oba stejně a pouze 3 % respondentů se domnívají, že lepší postavení má žena. Nutno však podotknout, že ženy jsou v této pozici díky rodičovství, ať už plánovanému nebo současnému, proto kdyby možná byly možnosti muž sólo otec a žena sólo matka, mohly by být výsledky mnohem vyrovnanější.

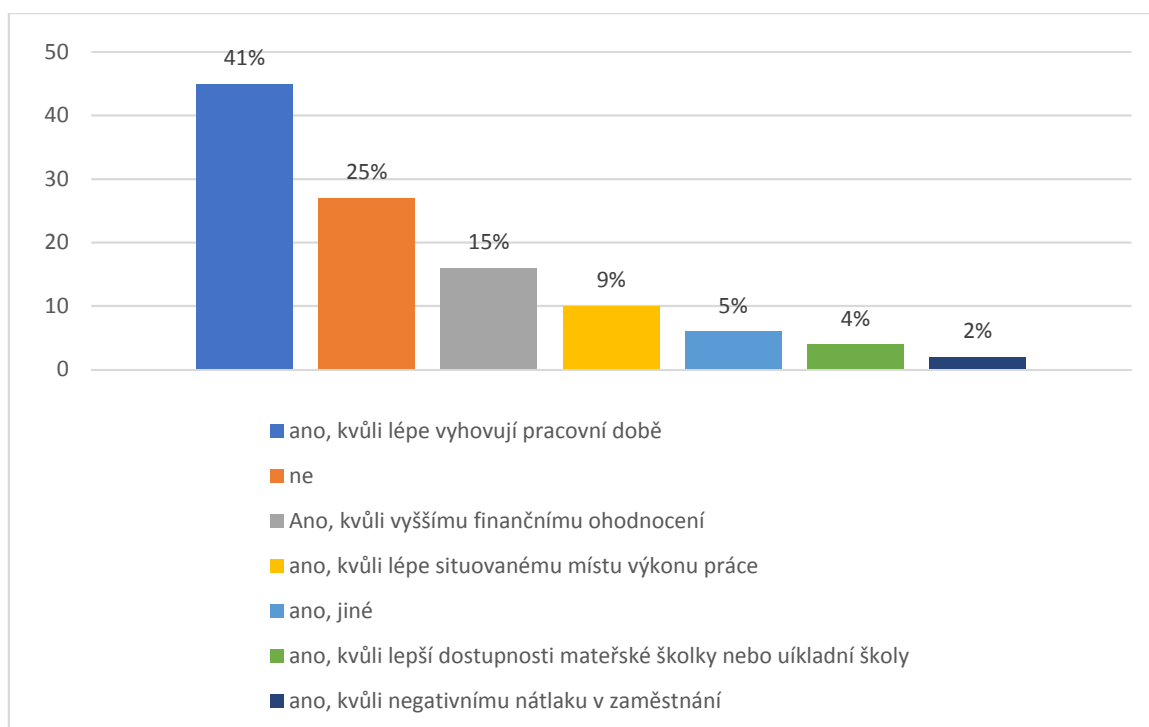
Druhou otázkou v dotazníku byla otázka na zkušenost s diskriminací na trhu práce ve spojitosti s rodičovstvím. Na tuto otázku mohli samoživitelé vybrat jednu ze tří odpovědí a sice Ano, Ne a Nepřímo, pouze z doslechu.



Obrázek 2: Graf znázorňující střet s diskriminací kvůli rodičovství v zaměstnání, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha

Jak vyplývá z obrázku 2, polovina respondentů se přímo setkala s diskriminací kvůli rodičovství v zaměstnání. Toto ohromné číslo ještě doplňuje 27 % rodičů, kteří se s diskriminací nesetkali přímo, ale vědí o někom, kdo se s tím problémem setkal přímo. Když to vezmeme z druhé strany, pouze u 23 % zaměstnanců nejedná zaměstnavatel v rozporu se zákonem. Tyto výsledky opět korespondují s druhou kapitolou, kde se uvádí, že zaměstnavatelé často porušují zákon již při přijímacím pohovoru, kde se ptají na nepatřičné otázky o rodičovství.

Další položkou, která mírně navazuje na předchozí otázku, je otázka týkající se změny zaměstnání nebo pracovní pozice v důsledku sólo rodičovství. Respondenti si mohli vybrat ze šesti důvodů změny nebo napsat důvod vlastní, jak můžeme vidět v obrázku 3 společně s výsledky.



Obrázek 3: Graf znázorňující četnost důvodů pro změnu zaměstnání nebo pracovní pozice, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha

Jak můžeme vidět na obrázku 3, 75 % respondentů měnilo zaměstnání nebo pracovní pozici kvůli samoživitelství. Nejvíce případů změny bylo z důvodu nevyhovující pracovní doby, tuto možnost vybralo 41 % dotazovaných. Druhým nejčastějším důvodem s 15 % je změna zaměstnání kvůli lepšímu finančnímu ohodnocení. To u rodin, kde je pouze jeden živitel, který musí navíc zajistit chod celé domácnosti, není překvapivé, naopak jsem předpokládala tuto odpověď ve větší četnosti. Mezi jinými odpověďmi byla zejména dostupnost práce nebo možnost hlídání. Někteří respondenti také uvedli, že zaměstnání nemuseli měnit jen díky pozici ve vlastní rodinné firmě, díky pomoci rodičů nebo díky straším dětem, které se zvládnou postarat o mladší sourozence a rodič tak může chodit do zaměstnání. Díky těmto důvodům také nemuseli nastoupit na úřad práce na období před nalezením lépe vyhovujícího zaměstnání.

Čtvrtou položku v dotazníku tvoří otázka, zda respondentům sólo rodičovství zapříčinilo výpadek z pracovního procesu a zda se díky tomu ocitli mimo pracovní poměr. Tato otázka má pouze dvě možnosti, jak odpovědět, a to Ano nebo Ne.

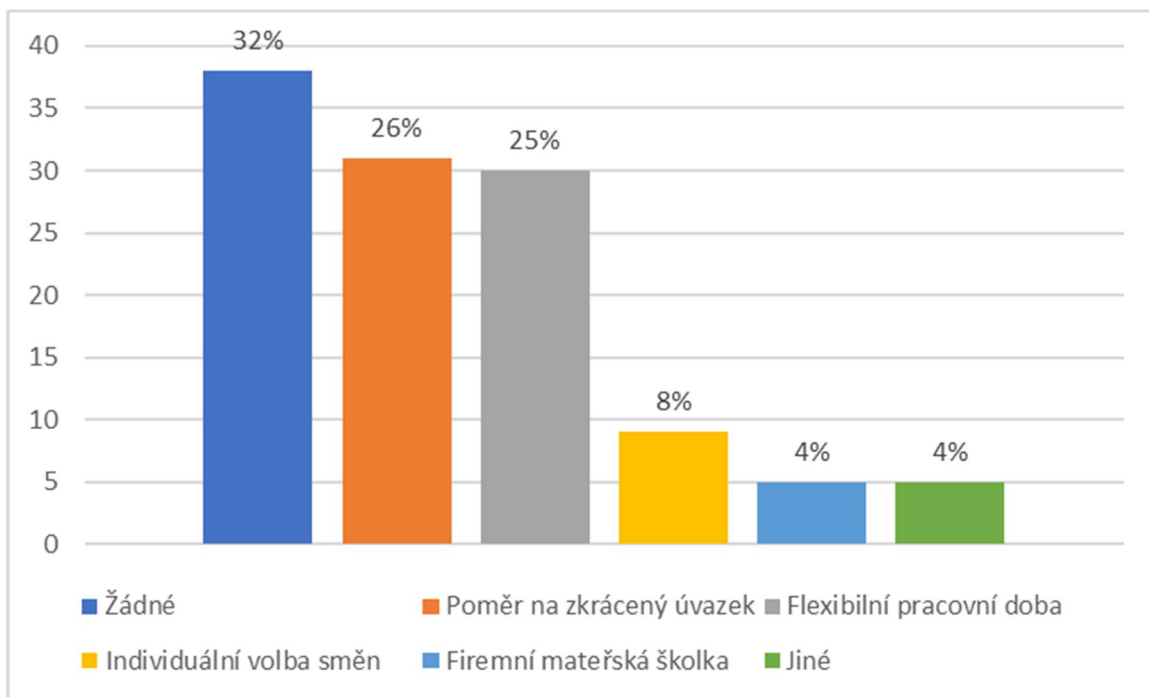
Výsledky ukázaly, že se mimo pracovní poměr díky samoživitelství dostalo 27 % respondentů. Na tuto otázku přímo navazuje otázka, mapující řešení respondentů, u kterých situace, kdy se dostali mimo pracovní poměr, nastala. U této otázky mohli respondenti vybírat ze čtyř možností jako registrace na pracovním úřadě, hledání pomoci u personální agentury, práce na dohodu o pracovní činnosti nebo provedení práce, neřešení situace nebo napsat jiný vlastní způsob vypořádání se se situací.

Překvapivým výsledkem pro mne bylo, že 38 % respondentů situaci neřešilo. Vzhledem k typu otázky, která je polouzavřená, nevíme, z jakých důvodů situaci neřešili, určitě by to ale bylo zajímavé zjištění. Nejčastějším řešením s 30 % tedy byla registrace na pracovním úřadě. Druhým nejčastějším řešením v pořadí s 16 % je práce na brigády, tedy práce na dohodu, ať už o pracovní činnosti nebo provedení práce. Po 8 % mají možnost, kdy respondent požádal o pomoc personální agenturu anebo zvolil možnost jiného řešení, ke které všichni uvedli, že se stali osobou samostatně výdělečně činnou.

Další otázkou na zaměstnání respondentů je otázka týkající se nástupu do zaměstnání po rodičovské dovolené. U této otázky měli respondenti na výběr ze tří možností, a to Ano, Ne a Stejně zaměstnání jiná pozice.

Odpovědi na tuto otázku téměř korespondují s výsledky, které můžeme vidět výše v obrázku 3 a kde je uvedeno, že 21 % respondentů nebylo nuceno ke změně zaměstnání ani pozice z důvodu samoživitelství. Na otázku odpovědělo 31 % respondentů tak, že se navrátili po rodičovské dovolené na původní pracovní pozici a téměř 70 % respondentů změnilo buď pozici v zaměstnání anebo změnilo i zaměstnavatele. Pravděpodobné důvody změny opět můžeme vidět v obrázku 3.

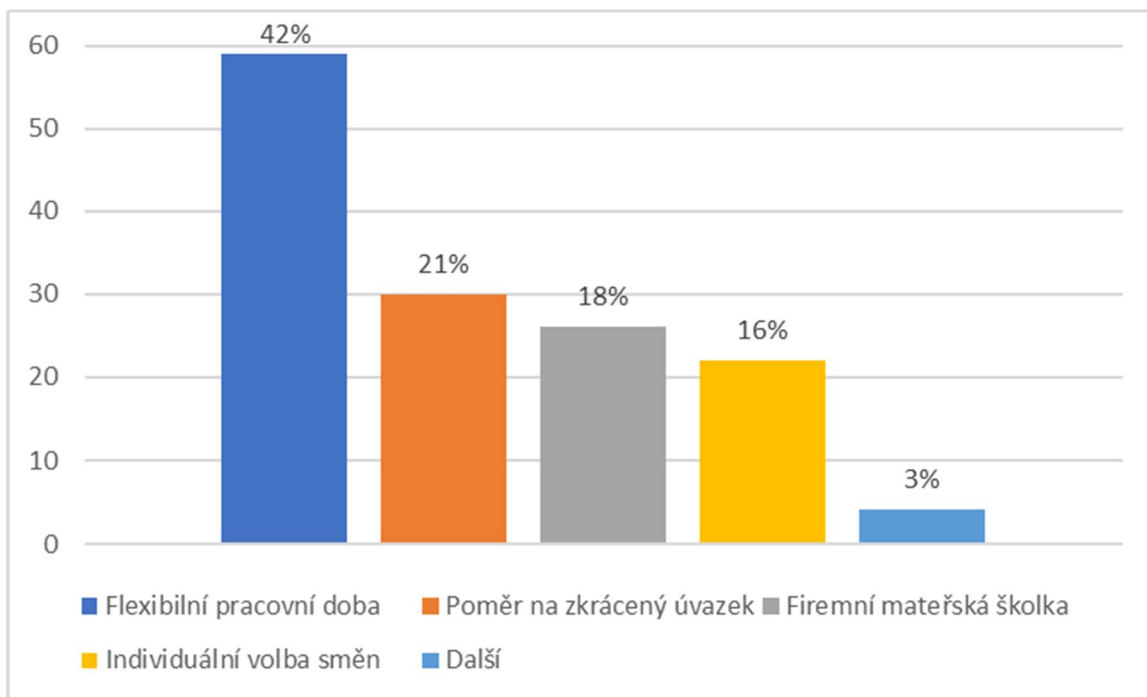
Následující položka dotazníku zkoumá, zda zaměstnavatel poskytuje benefity nebo zvýhodnění pro rodiče. Na tuto otázku mohli respondenti vybírat z pěti možných odpovědí nebo napsat jinou možnost, pokud ji výběr nepokryl.



Obrázek 4: graf znázorňující četnost zvýhodnění poskytovaných zaměstnavatelem, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha

Jak vyplývá z obrázku 4, třetina zaměstnavatelů neposkytuje žádné zvýhodnění pro samoživitele ani rodiče obecně. Nejčastějším zvýhodněním je poměr na zkrácený úvazek, který uvedlo 26 % samoživitelů. Jak uvedli někteří respondenti a jak jsme se dozvěděli již v teoretické části, přesto, že tento způsob zaměstnavatel nabízí, je pro mnoho samoživitelů nemyslitelné tuto možnost využít z ekonomických důvodů, tedy nedostatečného příjmu. Druhou nejvyšší položkou s 25 % je flexibilní pracovní doba. Do možnosti jiné respondenti uváděli zejména možnost práce z domova. Také uvedli, že někteří zaměstnavatelé nabízí mnoho zvýhodnění, která však mohou využívat všichni zaměstnanci, bez ohledu na rodičovství.

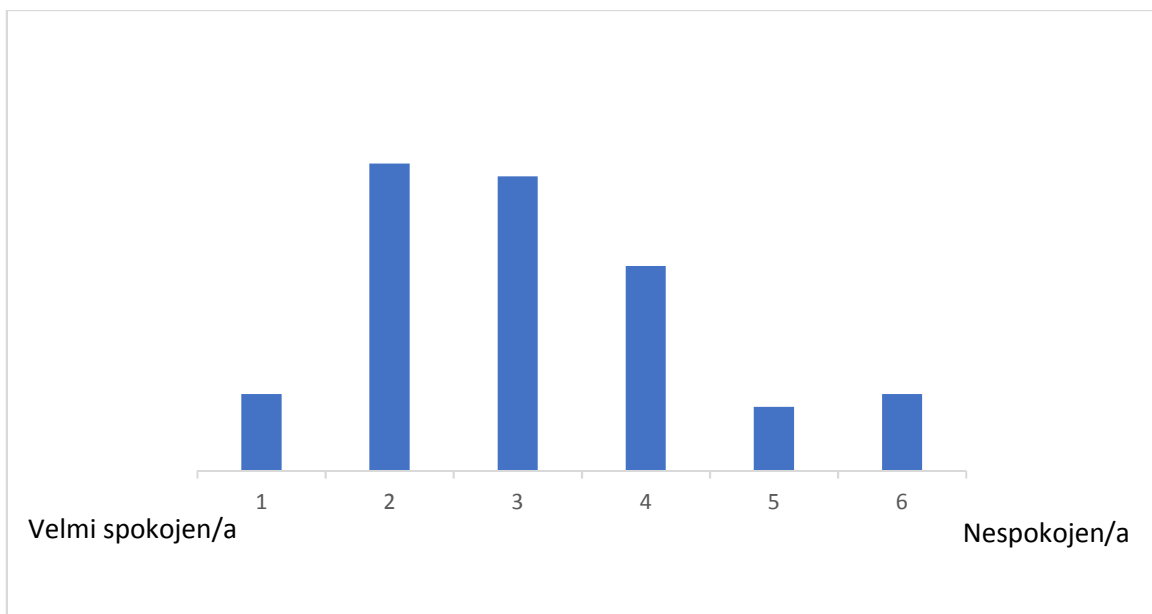
Osmá položka, navazující na předchozí otázku, zjišťuje, o jaké výhody a benefity je mezi samoživiteli největší zájem. U této otázky měli respondenti na výběr ze čtyř možností nebo mohli napsat vlastní odpověď.



Obrázek 5: graf znázorňující četnost chtěných zvýhodnění, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha

Z obrázku 5 můžeme vyčíst, že i přes to, že zaměstnavatel, jak jsme zjistili z předchozích odpovědí, nejčastěji nabízí částečný úvazek, největší zájem ze strany samoživitelů je jednoznačně o flexibilní pracovní dobu. Tu by uvítalo 42 % dotazovaných. To koreponduje i s obrázkem 3, kdy nečastější důvod ke změně zaměstnání byla nevyhovující pracovní doba. Můžeme tedy říct, že flexibilní pracovní doba v zaměstnání je jednoznačně viděna jako velký benefit. Vysoký podíl odpovědí (18 %) nese i firemní mateřská školka. Tento stav vyplývá i z nedostatečných kapacit státních zařízení, zmíněných ve druhé a třetí kapitole teoretické části. V dalších odpovědích byla opět uvedena práce na home office, ale někteří respondenti si uvědomují, že vzhledem k povaze jejich zaměstnání u nich tento způsob práce není možný.

Další položkou zjišťujeme spokojenost samoživitelů s jejich finančním ohodnocením v zaměstnání. Vzhledem k citlivosti údaje jsem se nezaměřovala na konkrétní částky, ale respondent pouze označil jeho celkovou spokojenost na škále od 1 do 6.



Obrázek 6: graf znázorňující spokojenost respondentů s platovými podmínkami a výhodami v zaměstnání, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha

Na základě obrázku 6 můžeme konstatovat, že je většina samoživitelů se svým platovým ohodnocením spokojena. Tento výsledek může být způsoben tím, že druhým nejčastějším důvodem ke změně zaměstnání byly finanční důvody, viz obrázek 3, a nyní, po nalezení lépe ohodnoceného zaměstnání, nastala v tomto směru spokojenost.

Poslední otázkou v části dotazníku, která se zabývá trhem práce a samoživiteli, je otázka na roli státu v této problematice. U této otázky respondenti nevybírali z možností, ale odpovídali vlastními slovy. Pro přehlednost odpovědí jsem vytvořila tabulku 1, obsahující výběr odpovědí zařazených podle četnosti.

Tabulka 1 Přehled vybraných odpovědí z otázky na roli státu v podpoře samoživitelů na trhu práce

Nejčastější odpovědi	Méně časté odpovědi	Ojedinelé odpovědi
Nepodporuje (6)	Stát by měl více samoživitele podporovat (2)	Dobrá (1)
Žádná (5)	Podporovat zaměstnavatele v částečných úvazcích (2)	Stát nejeví zájem o pomoci samoživitelů, jako třeba ve Skandinávii (1)
Stát vůbec nepomáhá (5)	Není to ideální (2)	Bohužel se někdy vyplatí nemít zaměstnání a mít přídatky. Melo by být nastaveno trochu jinak. (1)
Nevím o nějaké pomoci (4)	Stát dělá, že tato problematika neexistuje (2)	Myslím, že to není o roli státu, ale hlavně o roli zaměstnavatelů (1)
Nic moc (3)	Stát tuto problematiku neřeší (2)	Ve srovnání s jinými státy si nemáme na co stěžovat (1)
Nedostatečná (3)	Špatná (2)	Velice znevýhodnění, nebere se na to potaz, a hlavně pokud se zmíníte, jste bez práce rovnou. Nikdo vás nezaměstná (1)

Zdroj: Vlastní data

Pokud celkově shrneme odpovědi na tuto otázku, vyjde nám, že role státu v této problematice je minimální nebo nulová. Mnoho respondentů se domnívá, že stát v této oblasti vůbec nic nedělá a zaměřuje se na ni nedostatečně. Zmiňují i problémovost v umístění dítěte do mateřských školek. Objevil se i názor, že stát by měl podporovat samoživitele především s malými dětmi nebo že být samoživitelem ve střední třídě bez podpory rodiny je nemyslitelné. Více odpovědí také zastává názor, že čím více samoživitelé pracují, tím menší je finanční podpora ze strany státu ať už v příspěvcích na bydlení nebo na děti, a často se jim více „vyplatí“ zůstat doma než chodit do práce, což samozřejmě vede k nemotivovanosti nastoupit do zaměstnání. Někteří respondenti připojili i nápad na zlepšení jako například větší podpora zaměstnavatelů ve zkrácených úvazcích nebo zavedení podpůrných programů pro rodiče po rodičovských dovolených.

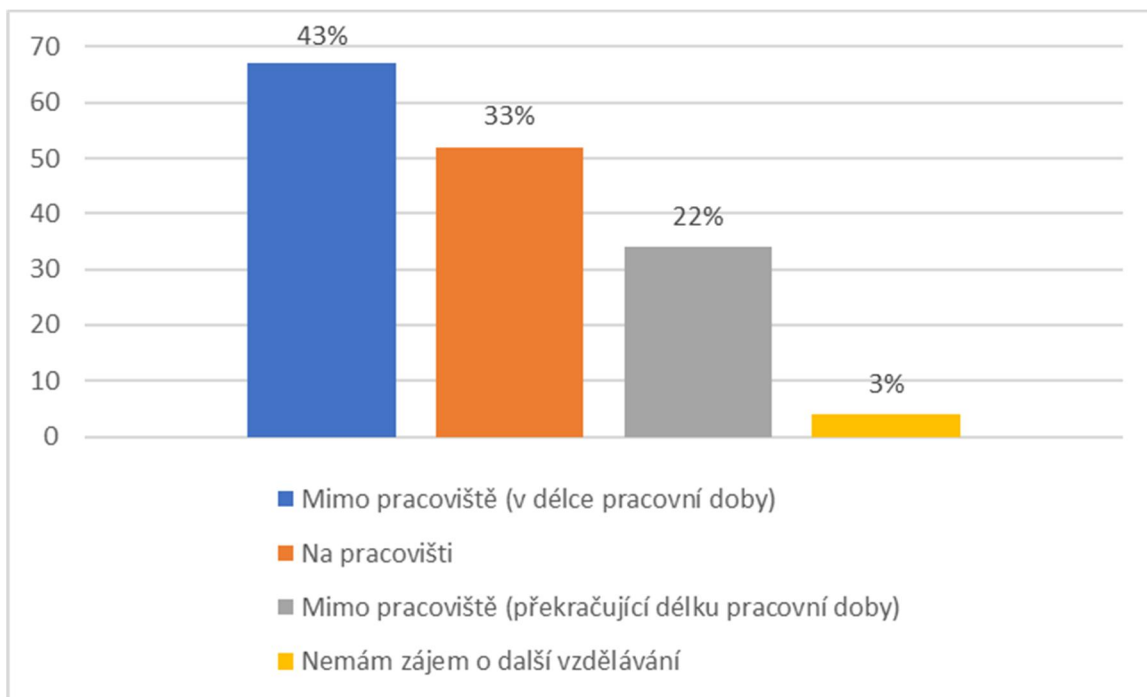
První otázkou v části dotazníku, která se zabývá rozvojem samoživitelů, je otázka na zjištění, zda si sami zvyšovali kvalifikaci. Na tuto otázku vybírali respondenti odpověď z možností Ano nebo Ne.

Výsledky této otázky vyšly tak, že 76 % dotazovaných si nějakým způsobem v minulosti zvyšovalo kvalifikaci. Tato skutečnost je velmi pozitivní a ukazuje na kladný přístup těchto respondentů k celkovému rozvoji a vzdělávání. Na druhou stranu nemůžeme negativně vnímat ani zbylých 24 %, kteří tento proces nepodstoupili. Nemusí to znamenat jejich záporný přístup k věci, ale například jen nedostatek času nebo chybějící motivace či důvod k rozvoji.

Součástí této otázky byla podotázka, rozvádějící způsob vzdělávání v případě, že u předcházející otázky respondent odpověděl, že si zvyšoval kvalifikaci z vlastní iniciativy. U této otázky mohl vybírat ze tří možností a to kurz, rekvalifikační kurz, navazující studium na původní vzdělání nebo napsat vlastní odpověď.

Zde 37 % respondentů uvedlo, že ke zvýšení kvalifikace využili vzdělávací kurz. Vysoké procento samozivitelů, tedy 30 %, uvedlo, že pro zvýšení kvalifikace využili návazné studium na dosavadní vzdělání. Menší počet, tedy 26 %, dotazovaných uvedlo, že využili rekvalifikační kurz. Toto menší procento můžeme přisuzovat nedostatečnému financování i kvalitě rekvalifikačních kurzů, jak jsme se již dozvěděli ve třetí kapitole. Zbylých 7 % respondentů uvedlo, že podstoupili školení v cizině, dodělali si maturitu z potřebného oboru nebo se věnovali sebevzdělávání a přesunuli se tak k jinému oboru nad rámec pracovní doby a náplně.

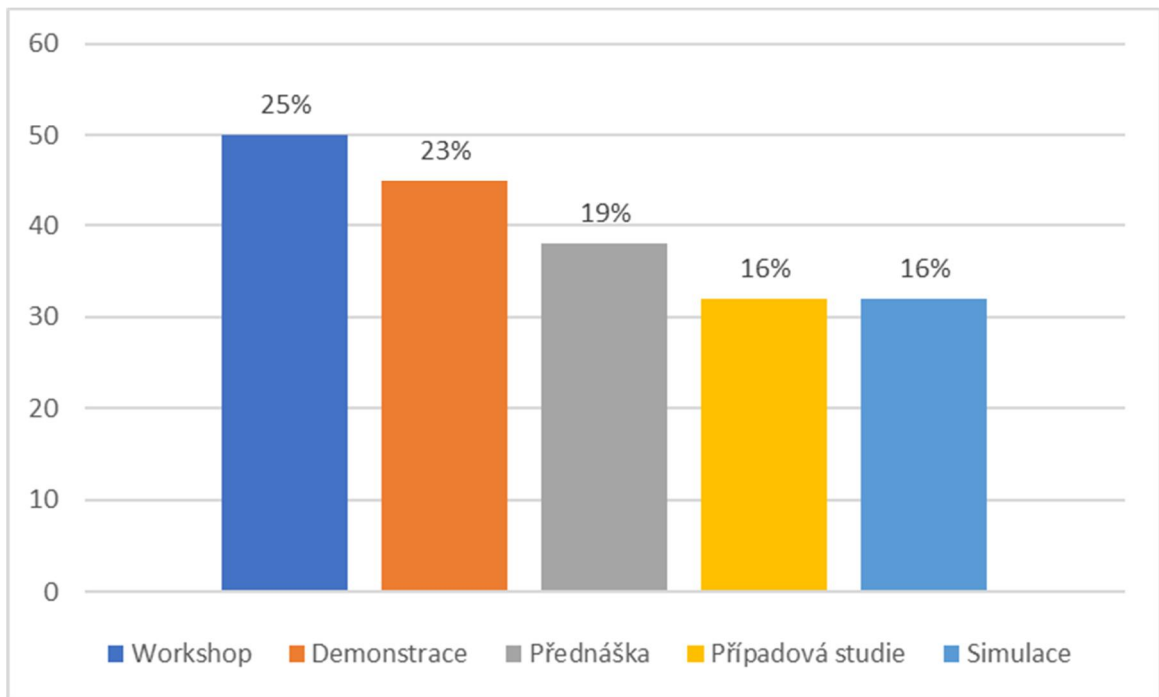
Další otázka se týká budoucího rozvoje v zaměstnání. Zkoumá, zda mají respondenti zájem o vzdělávání v zaměstnání a jakého typu vzdělávání by se chtěli zúčastnit. Na výběr měli ze čtyř možností, jak můžeme vidět v obrázku 7.



Obrázek 7: graf znázorňující chtěné formy vzdělávání, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha

Z obrázku 7 můžeme vyčíst, že největší zájem ze strany samoživitelů je o vzdělávání mimo pracoviště v rámci pracovní doby. O 10 % nižší je zájem o vzdělávání na pracovišti. Tento výsledek se může odvíjet od metod vzdělávání využívaných na i mimo pracoviště, a kterým jsou věnovány následující otázky. Zajímavé zjištění je i skutečnost, že by pětina respondentů přijala vzdělávání překračující délku pracovní doby. Tento velmi pozitivní fakt nasvědčuje motivovanosti těchto samoživitelů k rozvoji, čehož by měl jejich zaměstnavatel velmi dobře využít. Dobrým výsledkem jsou i 3 % u nezájmu o další vzdělávání, protože toto číslo je opravdu velmi nízké.

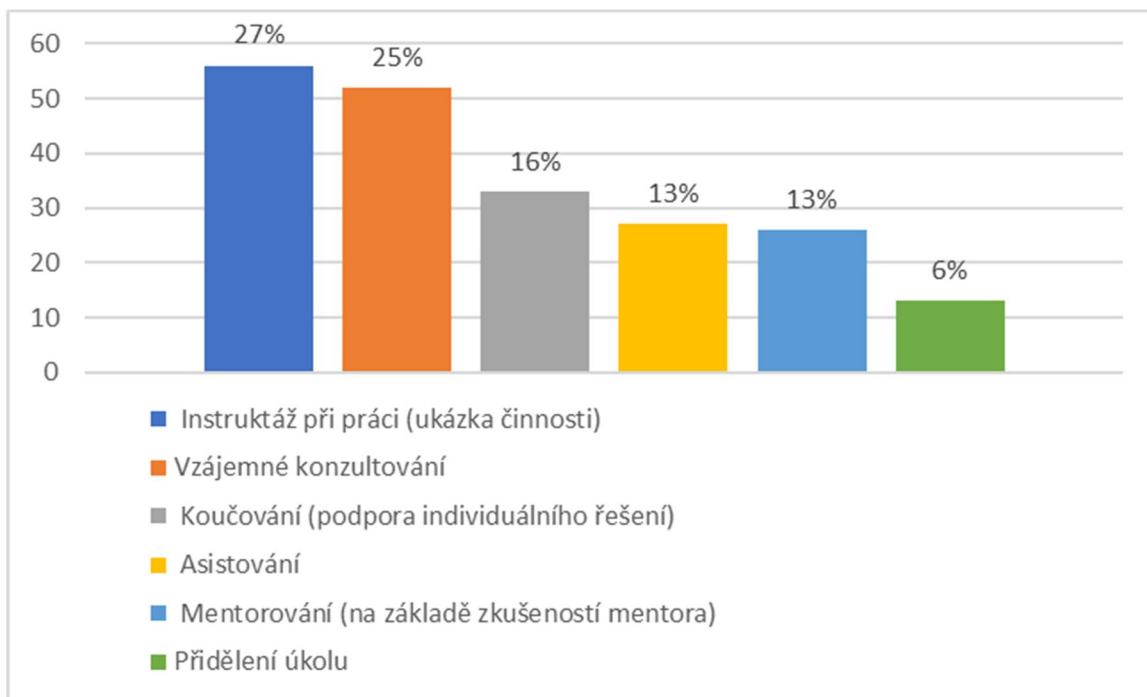
Následující otázka blíže specifikuje, o jakou metodu vzdělávání mimo pracoviště by měli respondenti zájem. Vybírat mohli z pěti možností, které jsou uvedeny v obrázku 8 a jsou blíže popsány a specifikovány ve třetí kapitole.



Obrázek 8: graf znázorňující popularitu vzdělávacích metod mimo pracoviště, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha

Podle obrázku 8 je nejvíce oblíbenou metodou vzdělávání ze strany zaměstnanců workshop s 25 %. To můžeme přisuzovat tomu, že se jedná o kolektivní metodu vzdělávání a učení zde probíhá nenásilnou formou. Prolíná se zde teorie s praxí, což je více atraktivní oproti pouze teoretické přednášce, kterou by preferovalo 18 % dotazovaných. Přednášku v oblíbenosti předběhla ještě demonstrace (23 %), kde se opět propojuje teorie s praktickými příklady. Obecně tedy můžeme říci, že jsou více oblíbené metody, které se co nejvíce prolínají s praxí.

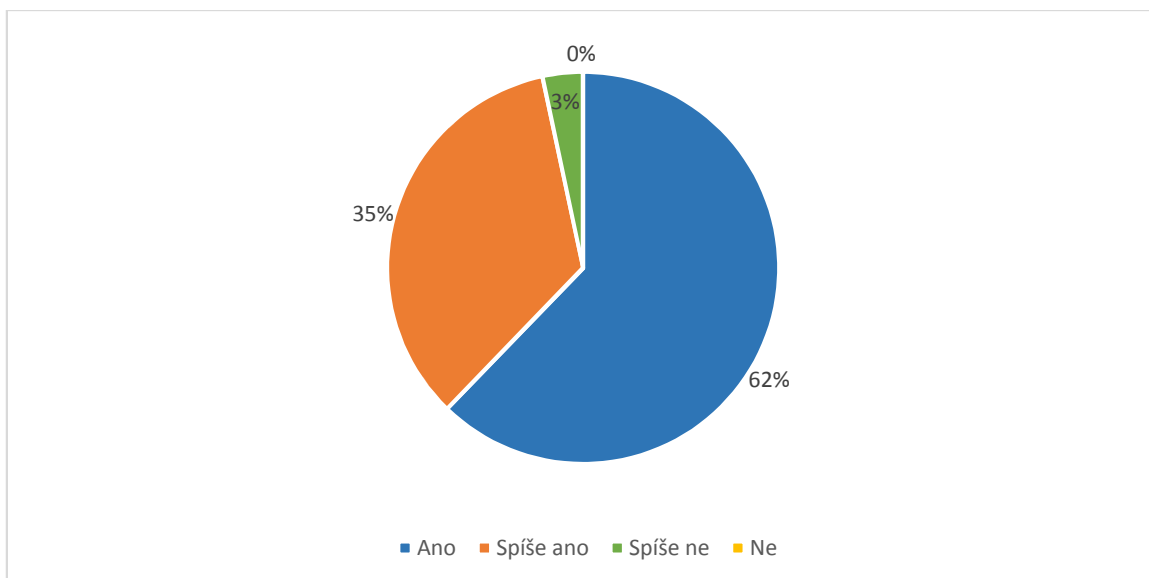
Předposlední položkou celého dotazníku je otázka velmi podobná té předchozí, ale zaměřuje se na vzdělávání na pracovišti. Respondenti vybírali ze šesti metod, které jsou opět podrobněji popsány ve třetí kapitole.



Obrázek 9: graf znázorňující popularitu vzdělávacích metod na pracovišti, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha

Jak můžeme vidět na obrázku 9, téměř nastejno vyšly hodnoty u dvou metod a to instrukce, 27 %, a u metody vzájemného konzultování, 25 %. Ještě s asistováním, které dosáhlo 13 %, patří tyto metody mezi obecně nejpoužívanější. Mentorování a koučování patří mezi modernější metody, a nejspíš kvůli méně častému využívání a díky nemožnosti využít tyto metody u jakéhokoliv typu zaměstnání dosáhly nižších procent než první dvě metody. Nejméně volenou metodou je metoda přidělení úkolu, z čehož můžeme soudit, že jsou zaměstnanci raději, pokud mají po celou dobu vzdělávání k dispozici pomocnou ruku kolegy.

Poslední položkou celého dotazníku je otázka zjišťující názor na celý proces rozvoje v zaměstnání. Na tuto otázku mohli respondenti vybírat odpověď ze čtyř možností a sice Ano, Spíše ano, Spíše ne a Ne. Tato otázka nám pomůže v získání uceleného pohledu na názor personálního rozvoje samozivitelů.



Obrázek 10: graf znázorňující smýšlení o důležitosti vzdělávání a rozvoje v zaměstnání, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha

Z obrázku 10 jasně vyplývá, že více jak polovina respondentů, tedy 62 %, se domnívá, že dodatečný rozvoj je v zaměstnání důležitý a potřebný a 35 % dotazovaných se domnívá, že je vzdělávání a rozvoj spíše důležité. Toto pozitivní zjištění, že téměř všichni samozivitelé vnímají důležitost tohoto procesu, dává velké možnosti zaměstnavatelům, pro které by se tak samozivitelé mohli stát rovnocennými zaměstnanci. Zajímavý je i fakt, že i přes to, že v předchozí otázce 3 % respondentů uvedla, že nemají zájem o další vzdělávání, zcela neodmítli myšlenku důležitosti a potřebnosti vzdělávání a promítlo se to do jejich volby jako spíše nedůležité. Při správné motivaci k rozvoji by se tak jejich názor mohl ještě zcela změnit.

4.6 Zhodnocení výzkumných otázek a doporučení

Na závěr praktické části bych ráda uvedla nějaká doporučení, vyplývající z analýzy dotazníkového šetření a která by usnadnila samoživitelům integraci na pracovním trhu a pomohla k jejich efektivnějšímu personálnímu rozvoji. Nejprve se však odpovíme na výzkumné otázky, čímž shrneme analýzu dotazníkové šetření.

- Jak samoživitelé vnímají své postavení na trhu práce?

Odpověď na tuto otázku je vcelku jednoduchá. Samoživitelé vědí, že jejich postavení na trhu práce je bídné a pokud nemají možnost hlídání dětí, jen těžko seženou dobré zaměstnání. Sami uvedli, že pokud řeknou potencionálnímu zaměstnavateli, že mají děti „mají (často) smůlu“. Také si uvědomují, že ani pokud jim zaměstnavatel vyjde vstříc a nabídne jim například částečný, nebo jinak flexibilní úvazek, často nemůžou této možnosti využít, protože by neměli dostatek financí na uživení rodiny. Samoživitelé si také uvědomují, že role státu v této problematice je malá, a velmi by ocenili, pokud by stát začal v tomto směru jednat a podnikl určité kroky ke zvýhodnění rodičů na trhu práce.

- Jak samoživitelé přistupují k personálnímu rozvoji?

Pokud bychom měli obecně shrnout jejich přístup k personálnímu rozvoji, tak je kladný. Samoživitelé si uvědomují, že pokud si chtějí udržet dobré zaměstnání musí být pro zaměstnavatele nenahraditelní. A toho samozřejmě mohou dosáhnout jen tehdy, pokud se neustále rozvíjejí a posouvají dál po kariérním žebříčku. Proto by ocenili, pokud by stát vytvářel nějaké vzdělávací programy, které by mohli využívat i rodiče na rodičovské dovolené. Díky tomu by zůstali ve styku se svým oborem a usnadnilo by jim to návrat na trh práce po nástupu dětí do mateřských školek.

Po zhodnocení výzkumných otázek navrhu doporučení pro zlepšení integrace samoživitelů na trh práce a jejich personální rozvoj. Jako první bych zlepšila roli státu. Jak vychází z dotazníku, samoživitelé spíše nevnímají, že by se stát do této problematiky angažoval. Jeho role by se měla posílit zejména prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Vhodné by bylo například zavedení plošného systému rekvalifikačních kurzu, které by byly stejné po celé ČR a nebyly pouze pod vedením lokálních úřadů práce. Pochopitelně by některé byly přizpůsobeny časově rodičům s dětmi a případně bylo

zajištěno hlídání po dobu kurzu. Tímto krokem by stát samozřejmě přispěl i k efektivnějšímu personálnímu rozvoji. To mě přivádí k dalšímu doporučení, a sice zlepšit pokrytí mateřskými školkami. Jejich kapacita je nedostatečná a navýšení počtu těchto zařízení by jistě ocenili i rodiče, kteří nejsou samoživitelé. Případně alespoň kritéria pro vznik školek upravit tak, aby mohly soukromé školky vznikat i u menších firem, a nejen u velkých společností. Posledním velkou změnou, kterou by měl stát udělat je nastavení systému zvýhodnění pro zaměstnavatele, který by přispěl k zaměstnávání většího počtu samoživitelů nebo rodičů obecně. Například daňové zvýhodnění částečných úvazků by způsobilo návrat nezaměstnaných lidí do pracovního procesu. Tento krok by mimo jiné samozřejmě vedl i k nižším nákladům na sociální dávky pro nezaměstnané.

Ze strany zaměstnavatele by měli přestat být samoživitelé vnímáni jako nerovnocenní zaměstnanci a měli by přestat být diskriminováni. To se dá samozřejmě těžko uhlídat, protože jak již bylo uvedeno ve druhé kapitole, rodiče často zaměstnavatele a jejich obavy chápou. Dalším dobrým krokem ze strany společností by byl vznik firemních školek, které by byly provozní dobou přizpůsobeny pracovníkům společnosti. Tento benefit by přispěl nejen ke spokojenosti současných zaměstnanců rodičů, ale je také dobrým lákadlem pro potencionální zaměstnance.

Dalším doporučením je vznik více flexibilních úvazků, které by pomohly lépe skloubit pracovní a rodinný život samoživitelů. K efektivnějšímu rozvoji by přispělo nastavení kvalitního rozvojového plánu, který by zahrnoval i aktivity v průběhu rodičovské dovolené, což by zapříčinilo zůstání v kontaktu s pracovním prostředím, znalosti by byly stále aktualizované a nenastal by tak šok po návratu do práce. Po nastavené rozvojového plánu je také důležitý správně nastavený systém vzdělávání. V tomto procesu by měly převládat zejména metody vzdělávání, které jsou co nejvíce propojené s praxí, protože jak jsme se dozvěděli z dotazníku, těší se u zaměstnanců největší oblíbenosti a tím mohou přispět k větší efektivnosti vzdělávání. Důležitou součástí rozvoje by také měl tvořit dobrý proces získávání zpětné vazby, díky kterému zaměstnavatel obdrží potřebné informace, které využije při změnách nebo dalších postupech v rozvojovém plánu.

Závěr

Pro dotazníkové šetření byly stanoveny dvě výzkumné otázky. První otázkou jsme zjišťovali, jak samoživitelé vnímají své postavení na trhu práce. Druhou otázkou jsme odhalili jejich vztah k vlastnímu personálnímu rozvoji.

Z dotazníkového šetření je zřejmé, že samoživitelé si velmi dobře uvědomují, že jejich postavení, zejména oproti bezdětným zaměstnancům, je o dost horší. Pokud jim však zaměstnavatel vychází aspoň nějakým způsobem vstříc, jsou velmi vděční a vůči zaměstnavateli velmi loajální. Jsou si také vědomi toho, že v tom také často hraje roli nízká podpora státu, a to především v nedostatečném množství zařízení pro děti předškolního věku.

Velmi pozitivním zjištěním byl názor samoživitelů na personální rozvoj. Je dobré vidět, že tento proces vnímají jako důležitý, a možná právě díky jejich složité situaci jsou více motivováni k rozvoji, pod kterým vidí, mimo jiné, udržitelnost pracovního místa. Z dotazníku také vyplynulo, že mezi respondenty jsou nejoblíbenější takové metody vzdělávání, které jsou co nejvíce praktické nebo kombinují teorii s praktickou částí. Od toho by měl zaměstnavatel odvíjet nastavení rozvojových plánů, protože čím zajímavější vzdělávání zaměstnancům připadá, tím jsou jeho účinky efektivnější.

Díky otevřenosti respondentů můžeme říci, že jsme s obdrženými daty získali nejen odpovědi na výzkumné otázky, ale také podněty pro další možné výzkumy. Na základě výše zmíněných poznatků bych doporučila směřovat další výzkum do společností, které poskytují samoživitelům výhody a benefity, a ucelené výsledky šetření by se tak mohly stát návodem pro další společnosti, které si s řešením této problematiky neví rady. Zajímavý by byl také výzkum, který by srovnával přístup k zaměstnávání a rozvoji samoživitelů v různých zemích Evropské unie.

Seznam použité literatury

BUKOVSKÁ, Lucie, 2011. *Umírání a smrt v dnešní rodině*. In: Rodiče, děti a jejich problémy. Praha: Sdružení Linka bezpečí, s. 101-122. ISBN 978-80-904920-1-1.

ČOPÍKOVÁ, Andrea, Jiří BLÁHA a Petra HORVÁTHOVÁ, 2015. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. ISBN 978-80-248-3829-8.

DUDOVÁ, Radka, ed., 2008. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR. ISBN 978-80-7330-138-5.

GIDDENS, Anthony, 1999. *Sociologie*. Praha: Argo. ISBN 80-720-3124-4.

HAŠKOVÁ, Hana, 2007. *Doma, v jeslích, nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti mezi lety 1945-2006. Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 8(2), 15-26.

HRONÍK, František, 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1457-8.

JUREČKA, Václav, 2010. *Mikroekonomie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3259-6.

KOUBEK, Josef, 2007. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Vyd. 4. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-168-3.

KRAUS, Blahoslav, 2014. *Základy sociální pedagogiky*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0643-9.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

LINHART, J., Petrusek, M., Vodáková, A., Maříková, Hana. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-310-5

MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed., 2012. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů Gender studies 2012*. Praha: Gender studies. ISBN 978-80-86520-42-1

Možný, Ivo, 2002. *Sociologie rodiny*. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-86429-05-9

MUŽÍK, Jaroslav a Pavel KRPÁLEK, 2017. *Lidské zdroje a personální management*. Praha: Academia. Společnost. ISBN 978-80-200-2773-3.

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. ISBN 978-80-86729-75-6.

SATIR, Virginia, 1994. *Kniha o rodině*. Praha: Institut Virginie Satirové. ISBN 80-901-3250-2.

SCHMIDOVÁ, Kateřina, 2011. *Rozvody, rozchody rodičů a dětí*. In: *Rodiče, děti a jejich problémy*. Praha: Sdružení Linka bezpečí, s. 35-58. ISBN ISBN: 978-80-904920-1-1.

SOBOTKOVÁ, Irena, 2001. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál. ISBN 80-717-8559-8.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena, 2009. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v české republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav. ISBN 978-80-210-5012-9.

Zákon č. 117/1995 Sb., Zákon o státní podpoře.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Seznam internetových zdrojů

Česká republika od roku 1989 v číslech. Český statistický úřad [online]. 2017 [cit. 2018-04-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-w0i9dxmghn#01>

Nejnovější ekonomické údaje, 2017. Český statistický úřad [online]. [cit. 2017-09-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualniinformace#124>

O nás. Persefona [online]. [cit. 2017-01-12]. Dostupné z: <http://www.persefona.cz/o-nas>

O Rose. Rosa - Centrum pro ženy [online]. [cit. 2017-01-12]. Dostupné z: <http://rosaos.cz/>

Pohyb obyvatelstva - 1. pololetí 2017, 2017. Český statistický úřad [online]. [cit. 2017-09-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/pohyb-obyvatelstva-1-pololeti-2017>

Poslání a činnost. Bílý kruh bezpečí [online]. [cit. 2017-01-12]. Dostupné z: <https://www.bkb.cz/o-nas/poslani-a-cinnost/>

ŘEZNÍČKOVÁ, Jitka, 2016. Hraniční meze chudoby. Statistika a my [online]. 6(3), 30 [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2016/03/hranicni-meze-chudoby/>

Statistiky: Přehled o vykazání v ČR za celý rok 2016, 2017. Domácí násilí [online]. [cit. 2017-09-21]. Dostupné z: <http://www.domacinasili.cz/statistiky/>

Seznam obrázků

Obrázek 1: Graf znázorňující počet sňatků a rozvodů od roku 1989 do roku 2016, Zdroj: český statistický úřad, dostupné z www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-w0i9dxmghn#01 , citováno 20.1.2018.....	10
Obrázek 2: Graf znázorňující střet s diskriminací kvůli rodičovství v zaměstnání, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha.....	31
Obrázek 3: Graf znázorňující četnost důvodů pro změnu zaměstnání nebo pracovní pozice, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha.....	32
Obrázek 4: graf znázorňující četnost zvýhodnění poskytovaných zaměstnavatelem, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha.....	34
Obrázek 5: graf znázorňující četnost chtěných zvýhodnění, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha.....	35
Obrázek 6: graf znázorňující spokojenost respondentů s platovými podmínkami a výhodami v zaměstnání, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha.....	36
Obrázek 7: graf znázorňující chtěné formy vzdělávání, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha.....	39
Obrázek 8: graf znázorňující popularitu vzdělávacích metod mimo pracoviště, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha.....	40
Obrázek 9: graf znázorňující popularitu vzdělávacích metod na pracovišti, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha.....	41
Obrázek 10: graf znázorňující smýšlení o důležitosti vzdělávání a rozvoje v zaměstnání, zdroj: vlastní výzkum, 2018, Praha.....	42

Seznam tabulek

Tabulka 1 Přehled vybraných odpovědí z otázky na roli státu v podpoře samoživitelů na trhu práce	37
--	----

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE



I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Ratajová	Jméno:	Kateřina	Osobní číslo:	460770
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MUVS)	Zadávající katedra/ústav:	Oddělení pedagogických a psychologických studií		
Studijní program:	Ekonomika a management	Studijní obor:	Personální management v průmyslových podnicích		

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:	Postavení samoživitelů na trhu práce a jejich personální rozvoj
Název bakalářské práce anglicky:	The Position of Single-parent Workers on the Labor Market and Their Personal Development
Požádávky pro vypracování:	Cíl: Cílem BP je analyzovat postavení samoživitelů na trhu práce a zjistit jejich vztah k vlastnímu personálnímu rozvoji. PRŮNOS: Přínosem práce je analýza vztahu samoživitelů k personálnímu rozvoji, což může znamenat pomoc v jejich budoucím vzdělávání, zejména při stanovení efektivnější a přínosnější formy a tím zajistit lepší výsledky pro obě strany OSNOVA: 1. Úvod. 2. Teoretická část - rodina a samoživitelství, trh práce, personální rozvoj. 3. Praktická část - analýza pohledů respondentů na personální vzdělávání a jejich postavení na trhu práce - náklady možných řešení. 4. Závěr
Seznam doporučené literatury:	SOBOTKOVÁ, Irena. Psychologie rodiny. Praha: Portal, 2007. DOUDOVÁ, Radka. Nové šance a rizika, flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. 2. vydání. Praha: Fragment, 2010. HRONK, František. Rozvoj a vzdělávání a pracovníků. Praha: Grada, 2010. JUREČKA, Václav a kol. Mikroekonomie. Praha: Grada, 2010.
Jméno a pracoviště vedoucího bakalářské práce:	PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D., MUVS V Praze, oddělení pedagogických a psychologických studií
Jméno a pracoviště konzultanta/ky bakalářské práce:	
Termín odevzdání bakalářské práce:	5. 12. 2017
Termín obhajoby bakalářské práce:	31. 8. 2019
Podpis vedoucího práce:	<i>Blanka Jirkovská</i>
Podpis odevzdávajícího:	<i>Kateřina Ratajová</i>

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Datum převzetí zadání:	21-03-2018
Podpis studenta/ky:	<i>Kateřina Ratajová</i>
Podpis vedoucího práce:	<i>Blanka Jirkovská</i>

Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník k šetření

Dotazník: Postavení samoživitelů na trhu práce a jejich personální rozvoj

Dobrý den,

jmenuji se Kateřina Ratajová a jsem studentkou bakalářského studia personálního managementu na Masarykově Ústavu Vyšších Studií Českého vysokého učení technického v Praze.

Ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění krátkého, **anonymního** dotazníku, kterým se pokouším odkrýt situaci na trhu práce a personálního rozvoje z pohledu samoživitelů. Tato data využiji pro moji bakalářskou práci na téma „Postavení samoživitelů na trhu práce a jejich personální rozvoj“.

1) Osoba, kterého pohlaví má podle Vás lepší postavení na trhu práce?

- Muž

- Žena
- Oba stejně

2) Setkal/a jste se někdy v zaměstnání s diskriminací kvůli rodičovství?

- Ano
- Ne
- Nepřímo, pouze z doslechu

3) Byl/a jste nucen/a z důvodu samoživitelství ke změně zaměstnání nebo pracovní pozice?

- Ano, kvůli vyššímu finančnímu ohodnocení
- Ano, kvůli lépe vyhovující pracovní době
- Ano, kvůli lépe situovanému místu výkonu práce
- Ano, kvůli lepší dostupnosti mateřské školky nebo základní školy
- Ano, kvůli negativnímu nátlaku v zaměstnání
- Ano, jiné: _____
- Ne

4) Ocitl/a jste se v důsledku samoživitelství mimo pracovní poměr?

- Ano
- Ne

5) Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ANO, jak jste se pokusil/a řešit nastalou situaci? Vyberte z následujících možností:

- Registrací na pracovním úřadě
- Vyhledáním pomoci u personální agentury
- Prací na dohodu o pracovní činnosti/ dohodu o provedení práce
- Neřešil/a
- Jiné: _____

6) Nastoupil/a jste po rodičovské dovolené opět do stejného zaměstnání a na stejnou pozici?

- Ano
- Ne
- Stejně zaměstnání, ale jiná pozice

7) Nabízí Váš zaměstnavatel některé zvýhodnění pro rodiče? (můžete vybrat více odpovědí)

- Flexibilní pracovní doba
- Individuální volba směn
- Poměr na zkrácený úvazek
- Firemní mateřská školka
- Žádné
- Jiné: _____

8) Jaké zvýhodnění byste nejvíce ocenil/a? (můžete vybrat více odpovědí)

- Flexibilní pracovní doba
- Individuální volba směn
- Poměr na zkrácený úvazek
- Firemní mateřská školka
- Další: _____

9) Jak jste spokojen/a s platovými podmínkami a výhodami, které máte ve Vašem pracovním poměru?

Velmi spokojen/a 1 2 3 4 5 6 Nespokojen/a

10) Co si myslíte o roli státu v podpoře samoživitelů na trhu práce?

11) Zvyšoval/a jste si někdy kvalifikaci z vlastní iniciativy?

- Ano
- Ne

12) Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, o jaký typ vzdělávání se jednalo? (můžete vybrat více odpovědí)

- Kurz
- Rekvalifikační kurz
- Navazující studium na původní vzdělání
- Jiné: _____

13) Jaké formy vzdělávání v zaměstnání byste se byl/a ochotný/á zúčastnit? (můžete vybrat více odpovědí)

- Na pracovišti
- Mimo pracoviště (v délce pracovní doby)
- Mimo pracoviště (překračující délku pracovní doby)
- Nemám zájem o další vzdělávání

14) Jaké z těchto forem vzdělávání mimo pracoviště vám připadají jako nejpřínosnější a chtěl/a byste se jich zúčastnit: (můžete vybrat více odpovědí)

- Přednáška
- Demonstrování (ukázka lektorem)
- Případová studie
- Workshop
- Simulace

15) Jaké z těchto forem vzdělávání na pracovišti vám připadají jako nejpřínosnější a chtěl/a byste se jich zúčastnit: (můžete vybrat více odpovědí)

- Instruktaž při práci (ukázka činnosti)
- Asistování
- Koučování (podpora individuálního řešení)
- Mentorování (na základě zkušeností mentora)
- Vzájemné konzultování
- Přidělení úkolu

16) Myslíte si, že je dodatečné vzdělávání a rozvoj v zaměstnání důležité a potřebné?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

17) Uvedte Vaše pohlaví:

- Žena
- Muž

18) Jaký je Váš věk?

- 18-30
- 31-40
- 41-50
- 51 a více

19) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské bez maturity
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

20) Uveďte velikost vašeho bydliště:

- Do 50 000 obyvatel
- Více než 50 000 obyvatel
- Více než 1 milion obyvatel

Prostor pro Vaše případné postřehy a připomínky k tomuto tématu:

Děkuji za Vaši ochotu a čas při vyplnění tohoto dotazníku.

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Kateřina Ratajová

V Praze dne: 30. 04. 2018

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis