

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU**

Evidenčné číslo: 104003/B/2022/36122163737818628

KARIÉRNE PORADENSTVO VO VYBRANOM PODNIKU

Bakalárska práca

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU**

KARIÉRNE PORADENSTVO VO VYBRANOM PODNIKU

Bakalárska práca

Študijný program: Ekonomika a manažment podniku

Študijný odbor: Ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: Katedra manažmentu

Vedúci záverečnej práce: doc. Ing. Marta Matulčíková, PhD.

Pod'akovanie

Týmto spôsobom, by som sa chcela poďakovať doc. Ing. Matulčíkovej, PhD. Za odborné poradenstvo a pomoc, ktorú mi poskytla pri písaní práce a taktiež spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o. za možnosť vykonať výskum v ich spoločnosti.

ABSTRAKT

MACANGOVÁ, Linda: *Kariérne poradenstvo vo vybranom podniku*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta podnikového manažmentu; Katedra manažmentu. - Vedúci: doc. Ing. Marta Matulčíková, PhD. - Bratislava: FPM EU, 2022, 56 s.

Cieľom práce *Kariérne poradenstvo vo vybranom podniku* bolo zistiť aké metódy kariérneho poradenstva podnik využíva a navrhnúť zmeny pre zlepšenie. Praktickú časť práce sme postavili na dotazníkovom prieskume, ktorý mal 21 otázok a vyplnilo nám ho 49 respondentov a rozhovore s HR manažérom a Branch manažérom podniku. Na základe dotazníka sme získali informácie o aktuálnom stave kariérneho poradenstva v spoločnosti z pohľadu zamestnancov a na základe rozhovoru sme sa dozvedeli ako kariérne poradenstvo funguje v spoločnosti zo strany manažmentu. Práca obsahuje 5 kapitol, ktoré obsahujú 21 grafov. V prvej kapitole sme sa venovali teoretickým vedomostiam o problematike kariérneho poradenstva a aktuálnemu stavu na Slovensku ale aj v zahraničí. V druhej kapitole sme si určili hlavný cieľ a menšie, čiastkové ciele, ktoré nám pomohli splniť hlavný cieľ. V nasledujúcej, tretej kapitole sme charakterizovali spoločnosť, ktorou sme sa zaoberali v praktickej časti práce a určili metódy výskumu. V štvrtej kapitole sme analyzovali a interpretovali výsledky dotazníkového prieskumu a rozhovoru. V poslednej, piatej kapitole sme sa venovali diskusii, kde sme zhodnotili teoretické vedomosti a výsledky výskumu a navrhli sme možnosti na zlepšenie pre spoločnosť. Zistili sme, že aj napriek celkovej spokojnosti respondentov s vykonávanými službami, zamestnanci nemajú úplný prehľad o možnostiach poradenstva v spoločnosti a radi by videli ako súčasť kariérneho poradenstva v spoločnosti aj aktivity na zlepšenie samého seba.

Kľúčové slová: Kariérne poradenstvo. Kariérny poradca. Metódy kariérneho poradenstva.

ABSTRACT

MACANGOVÁ, Linda: *Career counseling in a selected enterprise*. – University of Economics in Bratislava. Faculty of business management; Department of management. - Supervisor: doc. Ing. Marta Matulčíková, PhD. - Bratislava: FPM EU, 2022, 56 s.

Goal of the thesis Career counseling in a selected enterprise was to find out the methods used in the enterprise and to propose improvements. The practical part of the thesis was built on a questionnaire, which had 21 questions and got 49 responses and an interview with HR manager and Branch manager. Thanks to the questionnaire, we found information about the current state of the career counseling in the company from the employee point of view and thanks to the interview we saw the management point of view, too. This thesis contains 5 chapters and 21 graphs. We devoted the first chapter to the theoretical knowledge in the career counseling area and the current state in Slovakia and abroad. In the second chapter, we have set a main goal of the thesis and smaller, partial goals, to help us achieve the goal. In the next, third chapter, we characterized the company, in which we performed our practical part of thesis and we have set the research methods. In the fourth chapter we analyzed and interpreted the results of the questionnaire and the interview. The last, fifth chapter, we devoted to the discussion, where we evaluated the theoretical knowledge and the result of our research and found some proposals for improvement for the company. We found out, that even though all the employees are happy with the way the career counseling is done in the company, the employees do not have an overall overview of the issue. They would also like to add to the process the activities for a self-improvement.

Keywords: career counseling. Career counselor. Career counseling methods.

OBSAH

1. Súčasný stav riešenej problematiky doma i v zahraničí	9
1.1. Kariérne poradenstvo.....	9
1.1.1. Súčasný stav poskytovania služieb kariérneho poradenstva.....	10
1.1.2. Historické východiská vývoja kariérneho poradenstva	13
1.1.3. Odborná príprava a kvalifikácia kariérneho poradcu.....	14
1.1.4. Kariérne poradenstvo pre absolventov VŠ.....	15
1.2. Potreba kariérneho poradenstva v spoločnostiach.....	17
1.2.1. Role kariérnych poradcov v spoločnosti.....	18
1.2.2. Metódy kariérneho poradenstva.....	20
2. Cieľ práce	24
3. Metodika a metódy skúmania	25
3.1. Charakteristika objektu skúmania	25
3.2. Spôsob získavania údajov.....	25
3.3. Použité metódy, vyhodnotenia a interpretácia výsledkov	26
3.4. Štatistické metódy.....	27
4. Výsledky práce a diskusia	28
4.1. Realizácia dotazníkového prieskumu	28
4.1.1. Všeobecné informácie o respondentoch	29
4.1.2. Analýza súčasného stavu poskytovania služieb kariérneho poradenstva.....	32
4.2. Realizácia interview	43
5. Diskusia	45
5.1. Návrhy na zlepšenie.....	46

ÚVOD

V tejto dobe považujeme kariéru za veľmi dôležitú súčasť našich životov. Kariéra sa veľmi často dostane na popredné miesta v našom zozname priorít a aj pred rodinu či medziľudské vzťahy. Pracovný trh je v súčasnosti veľmi široký a len tí najlepší, dostanú možnosť pracovať na pozícii svojich snov. Preto čoraz častejšie stúpa dopyt po kariérnom poradenstve a jeho význam v profesijnom živote.

Ako si možno veľa ľudí neuvedomuje, kariérne poradenstvo je súčasťou nášho života už od štúdia na základnej škole, kde sa nám venuje pár hodín špecializovaný poradca. Po tom však ľudia často stratia záujem a už poradcov nevyhľadávajú. Neuvedomujú si však, že kariérne poradenstvo je aj súčasťou adaptačného procesu v podobe zaúčania do rôznych úloh, inak známeho aj ako mentoring. Taktiež sa pri zaúčaní stretávame s tieňovaním a teda sledovaním skúsenejšieho zamestnanca pri vykonávaní pre nás novej úlohy. Tiež je veľmi častá metóda, ktorú vykonáva mnoho spoločností, metóda hodnotiaceho rozhovoru. Kariérne poradenstvo je teda súčasťou našich životov, aj keď si to možno neuvedomujeme.

Túto tému som si vybrala práve preto, že sa využíva všade na svete a kariérne poradenstvo je veľmi časté, no napriek tomu ho ľudia nepoznajú. Hlavným cieľom mojej bakalárskej práce bolo charakterizovať teoretické znalosti problematiky a na základe získaných informácií od zamestnancov navrhnúť zmeny na zlepšenia kariérneho poradenstva v spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o. V nasledujúcej časti si teda priblížime význam kariérneho poradenstva a jeho zložky.

1. Súčasný stav riešenej problematiky doma i v zahraničí

V nasledujúcich podkapitolách sme vymedzili základné pojmy ako kariéra, jej rozvoj a s tým spojené jednotlivé druhy kariérneho poradenstva. Zároveň sme uviedli súčasné trendy v poradenstve ale aj jeho historické východiská.

1.1. Kariérne poradenstvo

Kariéra je termín používaný v oblasti ľudských zdrojov a ich manažmentu, na opis kariérneho postupu jednotlivca - či už celoživotného alebo určitej časti. Kariéra je proces smerujúci k získaniu určitého postavenia (v sociálnej a organizačnej štruktúre), keďže rôzne postavenie je zväčša spojené s rôznou prestížou, mocou, príjmom a pod. Samotná kariéra začína vtedy, keď jednotlivec vstúpi na trh práce a snaží sa získať postavenie a s ním spojenú prestíž.¹

Podľa doc. Matulčíkovej môžeme kariéru chápať ako: „rozvojová postupnosť získavania pracovných skúseností za isté časové obdobie, je zároveň aj celoživotnou sekvenciou rolových skúseností v pracovnej histórii jednotlivca, známa ako subjektívna kariéra, vyjadrujúcou jeho meniace sa aspirácie, spokojnosť a ďalšie jeho postoje k práci a k životu. Významnú úlohu v tejto postupnosti zohráva výkon, skúsenosti, vzdelávanie, potreby podniku a čiastočne aj náhoda.“²

“Súčasný kariérny poradenstvo sa od tradičného kariérneho poradenstva už významne odlišuje. Širšie chápané kariérne poradenstvo, kladie väčší dôraz na celok osobnosti a súvislostí jednotlivých jej sfér, ako aj na dlhodobú výchovu človeka k rozhodovaniu, k voľbe, než na samotnú voľbu povolania”.³

Kariérne poradenstvo bolo definované Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj ako „Služby so zameraním na asistovanie jedincov každého veku a každej situácie počas ich života, na rozhodovanie sa v oblasti vzdelávania, tréningu a povolania a riadenie ich kariéry. Pojmy kariéra, kariérny vývin, či vývin životnej kariéry (life career development), plánovanie životnej kariéry (career life planning), kariérne poradenstvo

¹ Kariéra. In: ManagementMania.com. [online]. Wilmington (DE) 2015. Dostupné z: <https://managementmania.com/sk/kariera>

² MATULČÍKOVÁ, M. – MATULČÍK, J. 2012. Vzdelávanie a kariéra. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2012. s. 206.

³ GROMA, M. 2012. Kariérne poradenstvo a možnosti facilitácie kariérneho vývinu nepočujúcich. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 2012. s. 153.

a podobne sa donedávna spravidla vzťahovali na oblasť profesionálnej kariéry – na voľbu povolania ako udalosť a nie proces, kariéru v celom profesionálnom živote.“⁴

Poradenstvo vo všeobecnosti môžeme charakterizovať ako poskytovanie rád a návrhov riešení na danú situáciu. Treba pri tom brať do úvahy možnosti klienta. Podľa Mariána Kiku a Miloty Vetrákovéj je zmyslom poradenstva naviesť klienta na samostatné, aktívne a efektívne vyrovnanie sa s problémovou situáciou.⁵

Pod kariérnym poradenstvom rozumieme rôzne druhy poradenstva, ktoré so sebou úzko súvisia. **Personálne poradenstvo** ponúka riešenia pre zefektívnenie plánovania pracovnej sily, skvalitnenie výberových procesov, možnosti tréningu a rozvoja zamestnancov, ako aj inovatívne postupy pri odmeňovaní zamestnancov.

Psychologické poradenstvo zaraďujeme do skupiny aplikovaných disciplín psychológie. Zmyslom je poskytovať konzultácie v oblasti školského, výchovného, profesionálneho, predmanželského a manželského poradenstva.

Pre porovnanie - **personálne poradenstvo** sa týka najmä výberu zamestnancov a s prácou s nimi. **Psychologické poradenstvo** sa zaoberá viac osobnými oblasťami ako je manželstvo, vzťahy v škole a práci a **poradenstvo pre voľbu povolania** sa zaoberá len profesijným životom človeka, hlavne jeho naštartovaním. Spoločné majú to, že všetky typy poradenstiev poskytujú cenné rady a snažia sa svojim klientom pomôcť tým, že ich navedú na čo najlepšiu cestu pre nich.

1.1.1. Súčasný stav poskytovania služieb kariérneho poradenstva

Kariérne poradenstvo je o hľadaní odpovedí na tri základné otázky:

1. Ako možno pomôcť jedincovi vybrať povolanie, ktoré mu „sedí“?
2. Ako pomôcť jedincovi využiť rôzne skúsenosti a zostaviť osobný plán?
3. Ako možno pomôcť jedincovi zvládnuť a vyrovnať sa s mnohými prechodmi v priebehu jeho života?⁶

⁴ Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. [online]. Paris (FR). 2004, s. 19

⁵ KIKÁ, M. – VETRÁKOVÁ, M. 2007. Kariérne poradenstvo: metodická príručka. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2007. s. 24

⁶ GUICHARD, J. 2013. Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. Inaugural conference of the UNESCO chair of lifelong guidance and counselling. Wroclaw. [online].

V súčasnosti ponúka kariérne poradenstvo množstvo návodov, rád a odporúčaní, ktoré majú pomáhať rozvoju osobnej kariéry. Š. Vendel (2008) takéto prístupy v kariérnom poradenstve zaraďuje k štrukturálnym prístupom. Poradcovia sa v tomto druhu kariérneho poradenstva spoliehajú na dva druhy informácií – údaje o svete práce a informácie o klientovi. Kariérne poradenstvo realizované podľa tohto princípu má dva ciele: optimálny výber povolania a bezproblémovú adaptáciu na povolanie.

Najčastejšie sa v rámci služieb odborného poradenstva môžeme stretnúť s informačnými a poradenskými službami na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny. Informačno-poradenské stredisko poskytuje počítače s tlačiarňou. Klienti si môžu dohľadať informácie o voľných pracovných miestach, informácie o trhu práce, majú k dispozícii vzory dokumentov, podľa ktorých si môžu napísať životopis, motivačný list, a iné. Záujemci o zamestnanie tu môžu nájsť mnoho užitočných informácií a podkladov pre hľadanie zamestnania. Avšak vzhľadom na rozšírenosť informačných technológií sa táto možnosť využíva omnoho menej ako v minulosti alebo sa aj vôbec nevyužíva.⁷

Úrad práce sociálnych vecí a rodiny taktiež ponúka odborné poradenské služby, medzi ktoré patrí poradenský rozhovor, vypracovanie individuálneho akčného plánu, bilancia kompetencií uchádzača o zamestnanie, skupinové poradenstvo a hodnotiace a rozvojové centrum.⁸

Silná tradícia kariérneho poradenstva existuje v piatich severských krajinách, ktorej sa budeme v krátkosti venovať. Pokiaľ ide o výskum v oblasti kariérneho poradenstva, severské krajiny sa vydali mierne odlišnými, no vzájomne sa dopĺňajúcimi cestami. Rovnováha medzi štúdiami v poradenstve založenom na sociológii, psychológii a dokonca aj etnológii a filozofii sa líši podľa zamerania výskumu a tradície každej zo severských krajín.

Chápanie kariérneho poradenstva vo výskumnej literatúre zo severských krajín v rokoch 2003 až 2016 sa vo všeobecnosti zhoduje s definíciou poradenstva v oblasti vzdelávania a povolania uvedenou v slovníku Európskej sieti politik celoživotného poradenstva (European Lifelong Guidance Policy Network). Vzdelávacie poradenstvo je tam definované ako pomoc jednotlivcovi uvažovať o osobných vzdelávacích problémoch

⁷Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. 2022. Informačno-poradenské stredisko. [online]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby/informacno-poradenske-stredisko-1.html?page_id=506880

⁸Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny. 2017. Aktivita odborných poradenských služieb. [online]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/odborne-poradenske-sluzby/aktivita-odbornych-poradenskych-sluzieb.html?page_id=12845

a skúsenostiach a robiť vhodné rozhodnutia v oblasti vzdelávania a odborné poradenstvo je definované ako pomoc jednotlivcovi pri rozhodovaní o vzdelávaní, odbornej príprave a zamestnaní.⁹

Až donedávna sa kariérne poradenstvo v severských krajinách zaoberalo podporou ľudí pri kariérnom rozhodovaní, ale stála viac sa zameriava na to, čo sa občania naučia účasťou na kariérnom poradenstve a vzdelávaní.

Kariérne poradenstvo podporuje jednotlivcov a skupiny, aby objavili viac o práci, voľnom čase a učení a aby zvážili svoje miesto vo svete a plánovali svoju budúcnosť. Kľúčom k tomu je rozvoj individuálnych a komunitných schopností analyzovať a problematizovať predpoklady a mocenské vzťahy, vytvárať siete a budovať solidaritu a vytvárať nové spoločné príležitosti. Umožňuje jednotlivcom a skupinám bojovať vo svete taký, aký je a predstaviť si svet taký, aký by mohol byť.

Severské krajiny majú dlhú históriu spolupráce v oblasti praxe a politik kariérneho poradenstva. Existuje tiež medziseverská spolupráca medzi akademickými programami so zodpovednosťou za prípravu kariérnych profesionálov a vo vzťahu k výskumu a dôkazom v tejto oblasti. Severské asociácie kariérneho poradenstva sa zorganizovali v Nordiska förbundet för studie- och yrkesvägledning [Severská Únia pre Štúdium a Kariérne Poradenstvo] (NFSY). Tento orgán umožňuje zdieľať výzvy a poznatky medzi severskými krajinami.

Nedávno v roku 2019 severské krajiny zriadili the Nordic Research Network on Transitions, Career and Guidance (NoRNet). Cieľom tejto siete je zvýšiť výskumnú spoluprácu medzi severskými krajinami a podporiť medzinárodnú spoluprácu na výskumných témach. Existuje aj pracovná skupina, ktorá sa snaží vytvoriť severský časopis kariérneho poradenstva.¹⁰

V rokoch 2003 až 2008 bola vo Fínsku jedna z hlavných priorít vzdelávania a výskumu kariérna orientácia. Potreba kariérneho poradenstva tu vyplývala zo situácie na trhu práce. V roku 1994 bola nezamestnanosť na úrovni 21% a z toho 37% bola mládež vo veku do 24 rokov. Existujú tu dva základné druhy poradenstva. Poradenské služby pre študentov a informačné služby o vzdelávaní a povolaniach. V rámci štúdia majú žiaci

⁹ EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK. Lifelong Guidance Policy Development: Glossary. Jyväskylä: Vydavateľstvo Kirjapaino Kari, 2014.

¹⁰ HAUG HAGASETH, E. a kol. 2020. Career and Career Guidance in the Nordic Countries. Leiden: Vydavateľstvo BRILL. 2020. s. 8.

povinné dve hodiny kariérneho poradenstva v posledných dvoch rokoch povinnej školskej dochádzky.¹¹

1.1.2. *Historické východiská vývoja kariérneho poradenstva*

Počiatky kariérneho poradenstva pochádzajú z antických čias, kedy sa problematikou zaoberal filozof Epiktetus v rokoch 56 – 136 nášho letopočtu. Ten už v tej dobe predpovedal moderný trend poradenstva a tvrdil, že pred každým výberom povolania treba zvážiť, či má človek schopnosti na výkon zvolenej kariéry. Hovoril: „Kamarát, najprv si rozmysli čo chceš robiť a potom zváž, čo si od prírody schopný zniesť. Mohol by si byť päťbojár, alebo zápasník, ale zváž svoje ramená, stehná, pretože nie všetci muži sú stvorení z rovnakého základu.“¹²

V stredoveku vznikol častý problém, že povolanie bolo založené na rodovej príslušnosti a preto členovia nemohli vykonávať povolania, ktoré by boli v rozpore s ich sociálnym statusom. Povolanie bolo často v rozpore s ich potenciálom a schopnosťami.

V roku 1920, postupne sa zvyšujúcou náročnosťou pri výbere na rôzne profesie v dôsledku technologického pokroku, vznikla nová disciplína psychológie, takzvaná psychotechnika.

Kariérne poradenstvo, ako ho vnímame dnes, sa objavilo na konci 19. storočia, keď sa formulovali všeobecné kritéria individuálnych rozdielov medzi ľuďmi. Služby kariérneho poradenstva sa u nás začali používať až v dvadsiatych rokoch 20. storočia.¹³

Vývoj kariérneho poradenstva bol ovplyvnený Európskou sociálnou chartou. Prijatá bola v roku 1961 a neskôr bola doplnená o dodatky v rokoch 1988, 1995 a 1996. Článok 9, právo na poradenstvo pri voľbe povolania píše: „Na zabezpečenie účinného výkonu práva na poradenstvo pri voľbe povolania sa zmluvné strany zaväzujú zabezpečiť, alebo podporiť podľa potreby služby na pomoc všetkým osobám vrátane zdravotne postihnutých pri riešení problémov týkajúcich sa výberu povolania alebo postupu v ňom, so zreteľom na osobné predpoklady a možnosti na trhu práce. Takáto pomoc by sa mala poskytovať

¹¹ VENDEL, Š. 2008. Kariérní poradenství. Praha: Grada Publishing. 2008. s. 182

¹² LONG, A. A. 2002. Epictetus: A Stoic and Socratic Guide to Life. [online]. Dostupné z: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5585348/mod_resource/content/1/Epictetus%20-%20A%20Stoic%20and%20Socratic%20Guide%20to%20Life.pdf. s. 71.

¹³ Psychológia práce a organizácie. 2010. Zborník príspevkov z medzinárodnej odbornej konferencie. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. ISBN: 978-80-223-2970-5.

mladistvým vrátane školopovinných detí, ako aj dospelým.“ Vláda Slovenskej republiky sa zaviazala ju zabezpečovať a podporovať, keď ju v roku 1992 podpísal zástupca ČSFR.¹⁴

1.1.3. Odborná príprava a kvalifikácia kariérneho poradcu

Osoba, ktorá poskytuje pomoc klientom, musí byť pripravená z kvalifikačného ale aj psychologického hľadiska. Študenti, absolventi ale napríklad aj nezamestnaní ľudia, ktorí vyhľadávajú takúto formu pomoci, sú často citlivá skupina ľudí. Preto je veľmi dôležité aby sa im venoval dostatok pozornosti. Keď sa kariérne poradenstvo realizuje pod dohľadom skúsenej špecializovanej osoby, môže tak veľmi uľahčiť zmeny medzi štúdiom, nezamestnanosťou a nástupom do nového zamestnania, alebo dokonca predísť častým chybám a kariérnym omylom. Spokojnosť jednotlivca v zamestnaní je v konečnom dôsledku hlavnou úlohou a prioritou pre kariérneho poradcu. Úlohou kariérneho poradcu je taktiež pomáhať pri rozhodovaní o ďalšom vzdelávaní, rekvalifikácii alebo výbere kurzov zameraných na ďalší rozvoj.

Vzhľadom na obsah kariérneho poradenstva by mal poradca mať:

- Vysokoškolské vzdelanie, odbor pedagogika alebo psychológia
- Teoretické poznatky z aktuálnych oblastí psychológie
- Skúsenosti s poradenskou činnosťou alebo s prácou s mládežou
- Dobrú orientáciu na slovenskom, ale aj svetovom trhu práce
- Sociálno-kultúrny prehľad
- Schopnosti individuálnej a skupinovej práce
- Vedomosti o ovládaní zásad poradenskej práce
- Prosociálne správanie (zmysel pre humor pre uvoľnenie situácie)
- Schopnosť správne diagnostikovať osobnosť človeka a zladit' jeho schopnosti s atribútmi profesijnej a vzdelávacej sféry
- Profesionálny prístup a zastávanie etických princípov
- Praktické zručnosti (počítačové zručnosti).¹⁵

Podľa § 43 zákona č. 5/ 2004 Z. z. o službách zamestnanosti môže poskytovať poradenské služby poradca, ktorý má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, bez špecifikácie. Niektoré vysoké školy poskytujú predmet kariérne poradenstvo. Na

¹⁴ RADA EURÓPY, 1996, *Európska sociálna charta*, . [online] Štrasburg, 1996. s. 7

¹⁵ KIKÁ, M. – VETRÁKOVÁ, M. 2007. Kariérne poradenstvo: metodická príručka. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2007. s. 44.

univerzite Konštantína Filozofa v Nitre sa otvorilo denné štúdium na bakalárskom stupni štúdia, odbor kariérneho poradenstva na Fakulte sociálnych vied a zdravotníctva. Na Univerzite Komenského v Bratislave je možnosť programu Psychologické a kariérne poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím.

Taktiež existuje možnosť absolvovať Modulárne distančné vzdelávanie kariérnych poradcov s Štátnom inštitúte odborného vzdelávania. Štátny inštitút odborného vzdelávania je výskumno-vývojová, odbornovo-metodická, pedagogicko-poradenská koordinačná a vzdelávacia inštitúcia MŠ SR.¹⁶

1.1.4. *Kariérne poradenstvo pre absolventov VŠ*

Absolventi škôl sa zaraďujú medzi znevýhodnené skupiny na trhu práce a to hlavne po dobu jedného roka od ukončenia štúdia. Ako hlavný dôvod znevýhodnenia považujeme nedostatok praktických skúseností, ktorý pri výbere do zamestnania zohráva podstatnú úlohu. Absolventi majú oproti konkurencii, teda skúseným kandidátom, nedostatok skúseností a pracovných návykov. Nedostatok skúseností a návykov môže viesť k neschopnosti pracovať v dospelosti.

Za hlavnú príčinu odmietania absolventov trhom práce sa považuje to, že „nemajú praktické skúsenosti a základné pracovné návyky, ale tiež im chýbajú určité pracovné kontakty, uľahčujúce lepšiu orientáciu na trhu práce.“¹⁷

Za ďalší faktor, môžeme považovať nesúlad medzi nadobudnutými vedomosťami počas štúdia a praktickými potrebami na trhu práce alebo aj nedostatok finančných prostriedkov na začatie vlastného podnikania. Dôsledkom je nezamestnanosť alebo pochybné pracovné zmluvy a činnosti.

Najväčší problém vidíme v tom, že zamestnávateľia zvyčajne požadujú hotových zamestnancov s rokmi pracovných skúseností, ktorých netreba pripravovať, nakoľko zaúčanie nového zamestnanca predstavuje pre zamestnávateľa zbytočné náklady, ktorým sa chce vyhnúť. Každého nového zamestnanca treba zaučiť a adaptovať do pracoviska. Priemerná adaptačná doba predstavuje 3 mesiace a aj táto doba predstavuje pre zamestnávateľa stratené náklady. Preto zamestnávateľia

¹⁶ KIKÁ, M. – VETRÁKOVÁ, M. 2007. Kariérne poradenstvo: metodická príručka. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2007. s. 46.

¹⁷ BUCHTOVÁ, B. a kol. 2002. *Nezamestnanosť psychologický, ekonomický a sociálny problém*. Bratislava. Grada. 2002. s. 110

uprednostňujú hotových zamestnancov s dostatočnými pracovnými skúsenosťami a návykmi, ktorých netreba zaučať a tým sa skracuje aj ich adaptačná doba.¹⁸

Hamráčková (2012) za najväčší problém v nezamestnanosti absolventov vysokých škôl považuje nedostatočné pracovné skúsenosti v obore, ktorý vyštudovali, ako aj nedostatočné prepojenie školského systému s trhom práce. Často mladí ľudia vyštudujú v odbore, ktorý ich zaujíma, ale po štúdiu zistia, že na trhu práce nie je dostatok pracovných miest a sú nútení sa zamestnať v inom odbore.

Ako sme si už stanovili, za najväčšie problémy nezamestnanosti absolventov považujeme nedostatok praktických skúseností a nedostatočné prepojenie štúdia s trhom práce. Ako hlavné riešenie, považujeme včasné riešenie týchto problémov a to získavanie praktických skúseností a pracovných návykov už počas štúdia. Avšak, v období, keď už je absolvent na trhu práce, je vhodné využiť služby kariérneho poradcu. Nezamestnaní absolventi majú na výber obrátiť sa na poradenské služby v súkromnom sektore, kde je financovanie z vlastných zdrojov alebo prostredníctvom zamestnávateľa, alebo majú možnosť využiť poradenské služby v neziskovom sektore, ktorý je financovaný prostredníctvom verejných aj súkromných zdrojov.¹⁹

Služby v súkromnom sektore sú poskytované v 3 formách:

- personálne, vzdelávacie a konzultačné spoločnosti, poskytujúce personálne poradenstvo a služby najmä firmám a niektoré už aj individuálnym klientom,
- individuálna báza – privátni poradcovia, kouči, pre samostatne platiacich klientov,
- zamestnávateľa, ktorí zabezpečujú rozvoj a kariérne plánovanie zamestnancom.²⁰

V neziskovom sektore prevažujú 2 typy organizácií:

- organizácie zamerané na obhajobu záujmov (advokačné organizácie – Asociácia výchovných poradcov, Slovenská únia podporovaného

¹⁸ HANGONI, T. 2010. Súčasná uplatniteľnosť mládeže na trhu práce. In *Mladý človek – budúcnosť cirkvi. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Prešov: PU v Prešove, 2010. s. 69-75.

¹⁹ HAMRÁČKOVÁ, M. 2012. *Sociálna práca s nezamestnanými a kvalita života nezamestnaných*. Výskumno-vzdelávacie a poradenské centrum v Spišskej Novej Vsi. [online]. [citované 15.12.2021]. Dostupné na internete: http://www.eromaresource.com/files/library/1624/Hamrackova_Socialna_praca_%20s_nezamestnanym_i.pdf. s. 49.

²⁰ BEKOVÁ, L. 2014. Poradenské služby v neziskovom sektore. In *Kariérne poradenstvo v Slovenskej republike*. Bratislava: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidance. 2014. s. 75

zamestnávania, Združenie informačných a poradenských centier mladých v Slovenskej republike, a i.),

- servisné organizácie (organizácie, ktoré priamo poskytujú služby –Občianske združenie Eduplex, ICM, K.A.B.A. Slovensko, a i.).²¹

1.2. Potreba kariérneho poradenstva v spoločnostiach

Kariérne poradenstvo zohráva veľmi dôležitú úlohu pri začiatku budovania kariéry a teda je dôležité hlavne pre študentov a absolventov. V dnešnej dobe sa však veľmi rýchlo vyvíjajú a menia trendy v spojení s profesiou a kariérou. Aj preto spoločnosti čoraz častejšie vyhľadávajú kariérnych poradcov a spoločnosti zaoberajúce sa kariérnym poradenstvom pre svojich zamestnancov.

Problematikou poradenstva sa v spoločnostiach zaoberajú špecialisti oddelenia ľudských zdrojov. Do rozvoju ľudských zdrojov investujú najmä väčšie firmy, hlavne z dôvodu, že menšie firmy si nemôžu dovoliť robiť školenia pre zamestnancov s vysokou fluktuáciou. Mnoho firiem nepovažuje kariérne poradenstvo a ďalšie vzdelávanie za dôležité a to je často dôvod, prečo je pre nich udržanie kľúčových zamestnancov veľmi náročné.

Problémom však môže byť kvalita a objektivita poradenstva poskytovaného zamestnávateľmi. V skutočnosti je veľa kariérneho poradenstva, ktoré poskytujú firmy, zamerané skôr na prácu alebo spoločnosť, než na dlhodobý rozvoj zamestnanca. Zatiaľ čo interní poradcovia pre kariérne poradenstvo si môžu byť dobre vedomí príležitostí v rámci firmy, nemusia byť aktuálni, pokiaľ ide o externé príležitosti. Môžu mať tiež motiváciu zadržiavať informácie o vonkajších príležitostiach zo strachu, že produktívny pracovník môže opustiť spoločnosť za inými príležitosťami.²²

„Rozlišujeme tri hlavné spôsoby poskytovania kariérnych služieb v organizácii, ktoré boli identifikované Hirsom v roku 2003:

- kariéra riadená podnikom, ako plánovanie nástupníctva alebo rozvoj potenciálu,

²¹ BEKOVÁ, L. 2014. Poradenské služby v neziskovom sektore. In *Kariérne poradenstvo v Slovenskej republike*. Bratislava: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidance. 2014. s. 87

²² OECD. 2021. Getting Skills Right Career Guidance for Adults in Changing World of Work. [online]. Vydavateľstvo OECD. 2021. s. 39.

- kariérne služby poskytované prostredníctvom kľúčových personálnych procesov, napr. hodnotenie,
- samostatne riadená kariéra, t.j. samostatný profesijný rozvoj prostredníctvom činností ako svojpomocných materiálov a poradenských materiálov v elektronickej forme.“²³

Riadenie kariéry podnikom, môže pomôcť pracovníkovi rozvinúť svoj potenciál. Ide o proces, pri ktorom sa organizácia orientuje na rozvoj zamestnancov, ktorí by v budúcnosti mohli obsadiť manažérske pozície. Tak si spoločnosť zabezpečuje istú kontinuitu budúcich riadiacich pracovníkov a ich znalosti a skúsenosti.

Niektoré podniky uprednostňujú **samostatne riadenú kariéru**. Týmto spôsobom si človek sám úmyselne reguluje svoje správanie a svoju činnosť v práci a v súkromnom živote.

1.2.1. Role kariérnych poradcov v spoločnosti

Podľa Leibowitza a Schlossberga poznáme 12 rôznych rolí, ktoré môže predstavovať kariérny poradca na pracovisku. Sú to roly ako komunikátor, poradca, odhadca, tréner, mentor, radca, maklér, odporúčací agent, obhajca, konzultant, cvičiteľ a manažér.

Komunikátor vedie formálne a neformálne kariérne diskusie so zamestnancami a manažermi. Komunikuje o pracovných požiadavkách a kariérnych cestách, tak isto ako aj voľných pracovných miestach.

Poradca pomáha zamestnancom identifikovať kariérne súvisiace schopnosti, záujmy, hodnoty, kariérne možnosti a stratégie pre seba riadenie. Poskytuje poradenstvo ohľadom práce, správania sa a kariérneho postupu v rámci spoločnosti. Taktiež poskytuje terapiu stresu spôsobeného z práce, konflikty medzi rodinou a prácou, problémy s kariérnou zmenou a plánovanie odchodu na dôchodok.

Odhadca identifikuje kritické prvky práce: hodnotí výkon zamestnancov v súvislosti s cieľmi a zámermi, pomáha pri navrhovaní plánu rozvoja budúcich

²³ The European Center for the Development of Vocational Training, 2008. Career development at work – A review of career guidance to support people in employment. [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. s. 21. [cit. 1.2.2022] Dostupné na internete: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5183>

pracovných cieľov, posilňuje efektívny pracovný výkon, priebežne kontroluje plán rozvoja a vykonáva hodnotenie organizačného potenciálu.

Tréner učí špecifické zručnosti súvisiace s prácou alebo technické zručnosti. Navrhuje špecifické správanie na zlepšenie, objasňuje a komunikuje ciele a zámery pracovnej skupiny a organizácie.

Mentor zabezpečuje aby sa zamestnanec zúčastnil na dobre viditeľnej aktivite, či už v rámci organizácie alebo mimo nej. Slúži ako vzor tým, že preukazuje úspešné kariérne správanie, podporuje zamestnanca šírením jeho/jej efektívnosti.

Radca komunikuje neformálne a formálne skutočnosti napredovania v organizácii. Navrhuje vhodné školiace aktivity a vhodné stratégie pre kariérny rozvoj.

Maklér pomáha pri spájaní zamestnancov s vhodnými vzdelávacími alebo pracovnými príležitosťami. Pomáha identifikovať bariéry a zdroje pre zmenu súčasnej situácie, zakladá kariérne podporné skupiny.

Odporúčací agent identifikuje zamestnancov s problémami (napr. kariéra, osobné alebo zdravotné problémy) podporuje a premostuje zamestnancov s odporúčacími agentmi.

Obhajca spolupracuje so zamestnancom pri navrhovaní plánu nápravy konkrétného problému pre vyššie úrovne riadenia.

Konzultant radí manažmentu v otázkach strategického riadenia kariéry, navrhuje postupy na udržanie talentov, plánovanie nástupníctva, kariérny rozvoj. Radí manažmentu pri nábore, výbere a socializácii zamestnancov. Vykonáva kariérne audity a hodnotenia zamestnancov. Tiež radí manažmentu v oblasti vzdelávacích asistenčných programov pre zamestnancov, programov stáží pre ľudí, ktorý sa vzdelávajú a návrhu kariérneho rastu v rámci spoločnosti. Pomáha pri inventarizácii zručností, profilovaní kompetencií, pri programoch na rotáciu pracovných miest a redizajne práce a na schémach obohacovania práce.

Cvičiteľ poskytuje školenia v oblasti riadenia kariéry na zvýšenie pochopenia vzdelávacích príležitostí, zručnosti zamestnatel'nosti a pochopenia organizačných charakteristík. Taktiež poskytuje úvodné workshopy, manažérske školenia v oblasti riadenia výkonnosti, diskusie o rozvoji kariéry, workshopy o plánovaní života, o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a strese z práce a o vyrovnávaní sa so zmenami.

Manažér dohliada na činnosť kariérneho centra. Vykonáva kariérne hodnotenia, mentorské programy, aktivity pre podporu kariéry a programy zrýchleného rozvoja pre ľudí s vysokým potenciálom. Kontroluje a zabezpečuje aktualizáciu informácií o personálnej kariére a firemných zásadách a postupoch.

Metódy na vývoj kariéry sú v mnohých rolách rovnaké. Najčastejšie je využívaná metóda diskusie. Túto metódu využíva komunikátor, odhadca, mentor, poradca, obhajca, konzultant aj cvičiteľ. Taktiež častou metódou je budovanie siete, ktorú využíva konzultant, maklér, odporúčací agent aj odhadca. Medzi ďalšie metódy patria aj komunikačné metódy ako Intranet, firemný systém pre zdieľanie nových pracovných ponúk, nástroje na sebahodnotenie, psychologické testy, výkonové hodnotenia, koučovanie na pracovisku, semináre, školenia a iné aktivity na podporu vzdelávania.²⁴

1.2.2. *Metódy kariérneho poradenstva*

„Pri klasifikovaní metód používaných v kariérnom poradenstve sa môžeme pridržať: klientových potrieb, účelu a prostriedkov, ktorými sa poradenské aktivity uskutočňujú, štádií procesu, fáz poradenských stretnutí, typov poradenských prístupov, stupňa nástrojovej štandardizácie.“²⁵

Vzhľadom na cieľ a zmysel kariérneho poradenstva, rozlišujeme nasledovné metódy:

Metódy zhromažďovania informácií o klientovi: psychologické testy, dotazníky, pozorovania, rozhovory, anamnéza, autobiografia, seba-charakteristika, školské záznamy, ohniskové skupiny, prieskum verejnej mienky, testy na posúdenie znalostí, analýza biografických údajov, analýza produktov činností, SWOT analýza, portfólio, atď.

Komunikačné metódy: konverzácia, rolová hra, simulácia, cvičenia, rozprávanie príbehov, pedagogické hry, Philips 6/6.

Metódy informovania klienta: materiály používané na šírenia informácií medzi a pre klientov (letáky, sprievodcovia, produkty iných médií), profily povolání,

²⁴ COETZEE M. – ROYTHORNE-JACOBS H. 2007. Career Counselling and Guidance in the Workplace: A Manual for Career Practitioners. Cape Town: Vydavateľstvo Juta, 2007, s. 38.

²⁵ JIGAU, M. Career Counselling: Compendium of Methods and Techniques. Bucharest: AFIR. 2007. s. 24.

konferencie, osobné čítanie, prezentačné filmy, komentáre v rádiu alebo v televíznej relácii.

Metódy skúmania pracovného trhu: cvičenia na rozvoj zručností pri hľadaní práce, simulácia pracovných situácií, orientačné exkurzie, pozorovanie (sledovanie) práce, ICT pri sledovaní práce, vzdelávacie veľtrhy, pracovné veľtrhy, mini-stáže v spoločnostiach, prieskumy na identifikovanie potrieb, prípadové štúdie.

Metódy osobného marketingu a informačného manažmentu: písanie životopisu a motivačného listu, príprava na pracovný pohovor, analýza/zostavenie inzerátu v médiách, databázy/portály týkajúce sa vzdelávania a tréningu, profesií, pracovných miest.

Metódy kariérneho plánovania a rozvoja: akčný plán, osobný projekt, zvažovanie alternatív, objasňovanie hodnôt, prieskum kompetencií.²⁶

Výkon zamestnancov, a teda ľudské zdroje sú kľúčové pre rozvoj a rast organizácie. Rozvoju zamestnancov sa treba venovať systematicky a komplexne. Zamestnancom sa venuje priamy nadriadený s asistenciou a podporou špecialistu na ľudské zdroje.

Plánovanie a riadenie kariéry sú dva hlavné komponenty pre kariérne poradenstvo jednotlivcov. V rámci plánovania sa snažíme o nasmerovanie a redizajn kariéry. V ideálnej kariére vieme identifikovať päť stupňov kariéry. Prvý stupeň je príprava, kedy hlavnou úlohou je načerpať poznatky a získať prvé skúsenosti. Ďalším stupňom je rozvoj. Pri tomto stupni klient nachádza identitu a rozhoduje sa, ktorým smerom sa chce uberať. Rozvoj kariéry môže prebiehať tromi smermi, postup v hierarchii, získavanie ďalšej odbornosti a prehlbovanie odbornosti. Tretí stupeň, a to vrchol, dosiahne pracovník, keď sa prepracoval do pozície, v ktorej je rešpektovaný. Vystupuje v roli kouča a pre druhých predstavuje inšpirujúci príklad. Následný stupeň je stupeň plateau. V tomto stupni sa snažíme po čo najdlhšiu dobu udržať svoje postavenie a vysokú výkonnosť. Ako posledný stupeň prichádza útlm. V tomto momente výkonnosť ale aj vplyv na druhých klesá. V tomto stupni človek zvažuje zmenu kariéry alebo postúpi na pozíciu konzultanta.

Ako metódy realizácie plánu poznáme tieto aktivity:

- Tréningové programy

²⁶ JIGAU, M. Career Counselling: Compendium of Methods and Techniques. Bucharest: AFIR. 2007. s. 24.

- Projekty
- Individuálny koučing - prístup, ktorý si mnohí ani neuvedomujú, že ho využívajú, je hlavne o kladení otázok, na ktoré si človek odpovedá sám,
- Mentoring – vykonáva často skúsená osoba, ktorá zaúča a vedie menej skúsenú osobu v konkrétnej profesii,
- Tieňovanie – nový zamestnanec, alebo menej skúsená osoba sleduje dennodennú prácu manažéra a vyššie postavenej osoby,
- Stáže
- Obohacovanie práce

Ako metódy skúmania sa využívajú hodnotiace rozhovory, ktoré vedú nadriadení za účelom vytvorenia plánu rozvoja zamestnanca. Koučing je prístup, ktorý si mnohí ani neuvedomujú, že ho využívajú. Je hlavne o kladení otázok, na ktoré si človek odpovedá sám. Jedna z metód, ktorá nie je vykonávaná poradcom alebo odborníkom v oblasti HR je mentoring. Mentor je často skúsená osoba, ktorá zaúča a vedie menej skúsenú osobu v konkrétnej profesii.²⁷

Ďalej sa využíva talent manažment, kde sa firma venuje rozvoju zamestnancov s vysokým potenciálom. Firma si buduje budúcich lídrov. Na určenie výšky potenciálu sa využívajú rôzne metódy, ako development centrum, profesijná diagnostika alebo 360° spätná väzba.

Development centrum hodnotí schopnosti a kompetenciu človeka. Dáta sa zbierajú rôznymi spôsobmi počas dlhšieho obdobia a neskôr je účastník hodnotený podľa týchto dát viacerými osobami. Najčastejšie sú využívané metódy ako pozorovanie, individuálne a skupinové aktivity, psychologické testy, analýza písomných dokumentov a rozhovory.

360° spätná väzba hodnotí kvalitu pracovníka. Spätnú väzbu získavame od všetkých, s ktorým prišiel zamestnanec do kontaktu (podriadený, nadriadený, klient, kolega). Pomáha nám uvedomiť si silné a slabé stránky. Väčšinou má formu bodovania alebo klasifikácie.²⁸

Profesijná diagnostika je metóda, ktorou sa dajú vedecky overiť vlastnosti a schopnosti človeka, ktoré by sme si inak nevšimli. Sledujeme individuálne

²⁷ HRONÍK, F. 2007. Rozvoj a vzdelávaní pracovníků. Jihlava: Grada Publishing. 2007. s. 100-106.

²⁸ SAVOV, R. 2019. Talent manažment v podnikoch na Slovensku. Nitra. s. 30.

charakteristiky a schopnosti a tak lepšie spoznávame jedinca. Môžeme tak ľahšie porovnať zamestnanca s inými.²⁹

²⁹ THOLTOVÁ, J. a kol. 2016. Praktická príručka k používaniu diagnostických nástrojov v kariernom poradenstve pre dospelých. Bratislava: Národný ústav celoživotného vzdelávania. 2016. s. 17.

2. Cieľ práce

Po preštudovaní slovenských a zahraničných podkladov na tému kariérneho poradenstva je cieľom tejto bakalárskej práce zhodnotiť existujúce a určiť nové, vhodné činnosti pre poradenstvo IT odborníkov vo vybranom podniku. Pri plnení hlavného cieľa sme si určili niekoľko čiastočných cieľov:

- **Získanie informácií z dostupnej literatúry.** Pre lepšie pochopenie problematiky a spoločnosti, je potrebné mať dostatočný literárny teoretický základ.
- **Definovanie a charakteristika kariérneho poradenstva a metód, ktoré využíva.** Aby sme vedeli navrhnúť zmeny a zlepšenia, musíme najprv pochopiť problematiku z dostupných informačných zdrojov.
- **Identifikovanie a charakteristika metód, ktoré sa využívajú vo vybranom podniku pri kariérnom poradenstve.** Z už získaných informácií a pomocou odpovedí od zamestnancov z dotazníka si musíme určiť, ktoré metódy spoločnosť využíva, a o ktoré metódy majú zamestnanci záujem.
- **Zhodnotenie a návrh riešení a nových metód pre efektívnejšie kariérne poradenstvo v podniku.** Spísanie všetkých odpovedí z dotazníku a zhodnotenie relevantnosti a pravdivosti odpovedí. Podľa odpovedí navrhnúť zlepšenia metód, možné začatie nových metód a v prípade nevhodných zaužívaných zvykov, ich odstránenie.

Podľa vyššie uvedených čiastkových cieľov, sme spracovali informácie do teoretickej a vypracovali praktickú časť bakalárskej práce. Čiastkové ciele nám pomôžu dosiahnuť hlavný cieľ.

3. Metodika a metódy skúmania

Metodika práce predstavuje postup akým bola záverečná práca spracovávaná. Popísali sme našu metodiku práce aj základné metódy, ktoré sme v našej práci použili za účelom splnenia čiastkových cieľov a tým aj hlavného cieľa práce. Postup práce opisujú čiastkové ciele, v prvej kapitole sme zadefinovali a charakterizovali kariérne poradenstvo, jeho vývoj a súčasné trendy. Pokračovali sme základnými pojmami ako kariéra a rôzne druhy a metódy poradenstva. V ďalšej kapitole sme priamo identifikovali a predstavili metódy aplikované vo vybranom podniku a zhodnotili sme ich na základe získaných teoretických poznatkov. Na záver sme vyjadrili návrhy implementácie nových metód pre zlepšenie a zefektívnenie kariérneho poradenstva v danom podniku.

3.1. Charakteristika objektu skúmania

Objektom skúmania bakalárskej práce je spoločnosť MATERNA Information & Communications s.r.o., v ktorej sme sa rozhodli skúmať aplikáciu kariérneho poradenstva na svojich zamestnancov. Spoločnosť je zameraná na informačné technológie – poradenstvo a implementáciu. Skupina MATERNA bola založená v roku 1980 a spoločnosť MATERNA Information & Communications s.r.o. je jednou z jej dcérskych spoločností, ktorá bola založená v roku 2007 so sídlom v Bratislave. Aktuálne má na Slovensku približne 70 zamestnancov.

3.2. Spôsob získavania údajov

Potrebné údaje pre vypracovanie bakalárskej práce sme získavali v jednotlivých častiach rôznymi spôsobmi. Údaje sme získavali z rôznych knižných a internetových zdrojov, pričom sme kladli dôraz na čo najvyššiu relevantnosť, dôveryhodnosť a aktuálnosť zdrojov. Údaje na praktickú časť sme získavali od zamestnancov spoločnosti a z verejne dostupných zdrojov na internete.

Dotazníková metóda – forma písomného, riadeného rozhovoru, pri ktorom majú dotazy aj odpovede písomnú formu. Anonymnou dotazníkovou formou sa môže docieľiť pravdivosť informácií. Využili sme ju pre získavanie informácií a skúseností od zamestnancov spoločnosti.

Interview – spôsob rozhovoru, kedy má výskumník pripravené témy rozhovoru a problematiku, ktorou sa chce zaoberať. Otázky tvorí v priebehu rozhovoru s respondentom.

3.3. Pracovný postup

Pri spracovaní záverečnej práce sme použili rôzne pracovné postupy. V prvom rade sme si určili hlavný cieľ, ktorý sme doplnili čiastočnými cieľmi. Pre správne dosiahnutie cieľa sme potrebovali nadobudnúť teoretické vedomosti. Tieto vedomosti sme získavali pomocou štúdia domácej a zahraničnej odbornej literatúry.

V druhom bode sme si určili vhodný podnik pre realizáciu výskumu. Vybrali sme si podnik v ktorom pracujeme ako HR špecialista, takže sme mali priamy kontakt so všetkými zamestnancami spoločnosti. Nakoľko zamestnanci sa nachádzajú na celom území Slovenska, dotazník sme realizovali v elektronickej forme, aby sme získali čo najvyšší počet respondentov. Interview s manažérmi spoločnosti sme realizovali osobne.

3.4. Použité metódy, vyhodnotenia a interpretácia výsledkov

Pri vypracovaní práce sme používali základné metódy skúmania a získavania informácií a to konkrétne analýzu, syntézu a indukciu. Metódy sme používali predovšetkým pri navrhovaní zlepšení a opatrení na zdokonalenie spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o.

Analýza - predstavuje proces rozkladu zložitejšieho celku na jednoduchšie časti. Používali sme ju pri charakterizovaní kariérneho poradenstva, jeho metód a pri analýze súčasného stavu.

Syntéza - opak analýzy, predstavuje skladanie menších, jednoduchších častí do zložitejších celkov. Využili sme ju pri teoretickom vymedzení problematiky.

Indukcia - vytváranie všeobecných záverov na základe zhodnotenia základných dát.

3.5. Štatistické metódy

V praktickej časti bakalárskej práce sme využili dotazníkovú metódu, ktorú sme doplnili z pohľadu spoločnosti pomocou interview so zástupcom HR oddelenia a Branch manažérom.

Pri vyhodnocovaní výsledkov sme využívali štatistické metódy:

- **Modus** – hodnota kvantitatívneho znaku štatistického súboru. Vyskytuje sa s najvyššou relatívnou početnosťou.
- **Aritmetický priemer** – predstavuje podiel súčtu hodnôt skúmaného štatistického súboru.

Pri výsledkoch sme využili aj percentá, ktorými sme vyjadrili zastúpenie jednotlivých možností na základe odpovedí od respondentov. Odpovede sme zakreslili pomocou pruhového a koláčového grafu.

4. Výsledky práce a diskusia

V tejto časti práce sa budeme venovať skúmaniu výsledkov získaných od respondentov vo forme dotazníka a interview s vedúcim pracovníkom a zástupcom HR oddelenia.

4.1. Realizácia dotazníkového prieskumu

Cieľom prieskumu bolo zhodnotenie existujúcich a návrh nových metód kariérneho poradenstva v spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o. Vytvorili sme dotazník obsahujúci 21 otázok, ktorý sme prezentovali zamestnancom spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o.

Dotazník bol rozdelený na 2 časti:

1. časť získavala všeobecné informácie o respondentoch, ako pohlavie, vek, najvyššie dosiahnuté vzdelanie, ako dlho pracuje respondent v spoločnosti a respondentova pozícia v spoločnosti

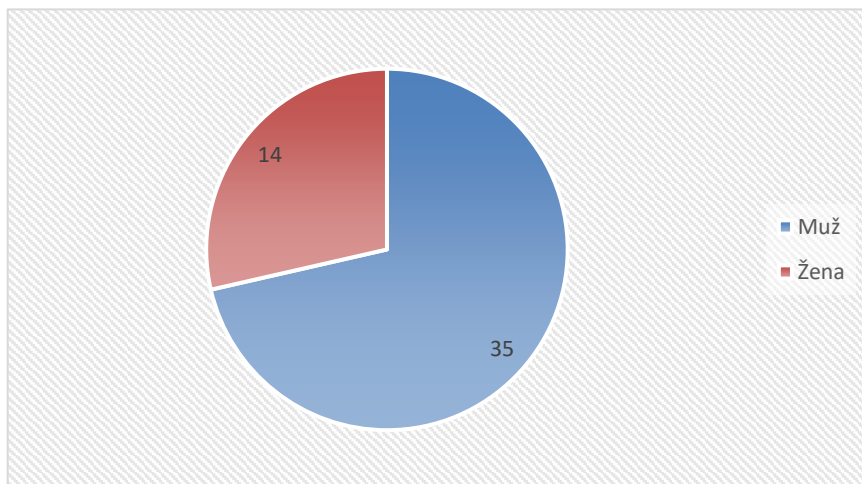
2. časť tvorila jadro výskumu a získavali sme informácie o súčasnom stave poskytovaného kariérneho poradenstva v spoločnosti.

Dotazník nám pomohol získať pohľad respondentov na aktuálny stav poskytovaných služieb v spoločnosti a preferencie zamestnancov na budúce zmeny.

4.1.1. Všeobecné informácie o respondentoch

V dotazníku sme sa ako prvé pýtali na **pohlavie respondenta**. Z celkového počtu 49 odpovedí bolo 35 mužov a 14 žien, čo percentuálne predstavuje 71,4% mužov a 28,6% žien.

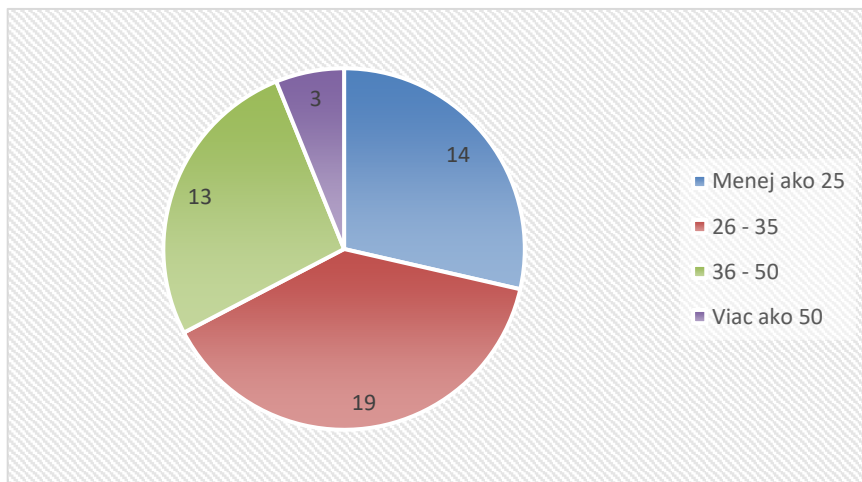
Graf č. 1: Pohlavie respondentov



(Zdroj: vlastné spracovanie)

V druhej otázke sme zisťovali **vekovú štruktúru respondentov**. Podľa dotazníka je priemerný vek respondentov 32 rokov. Najpočetnejšia skupina respondentov je vo veku 26-35 rokov v počte 19 zamestnancov, čo značí 38,8%. Druhá najpočetnejšia skupina, iba o 5 zamestnancov menej, teda 14 zamestnancov je skupina vo veku do 25 rokov v zastúpení 28,6%. Zamestnanci vo veku 36-50 rokov tvoria 26,5% spoločnosti, presne 13 zamestnancov. Najmenšia skupina v počte 3 zamestnancov, 6,1% tvoria zamestnanci vo veku nad 50 rokov.

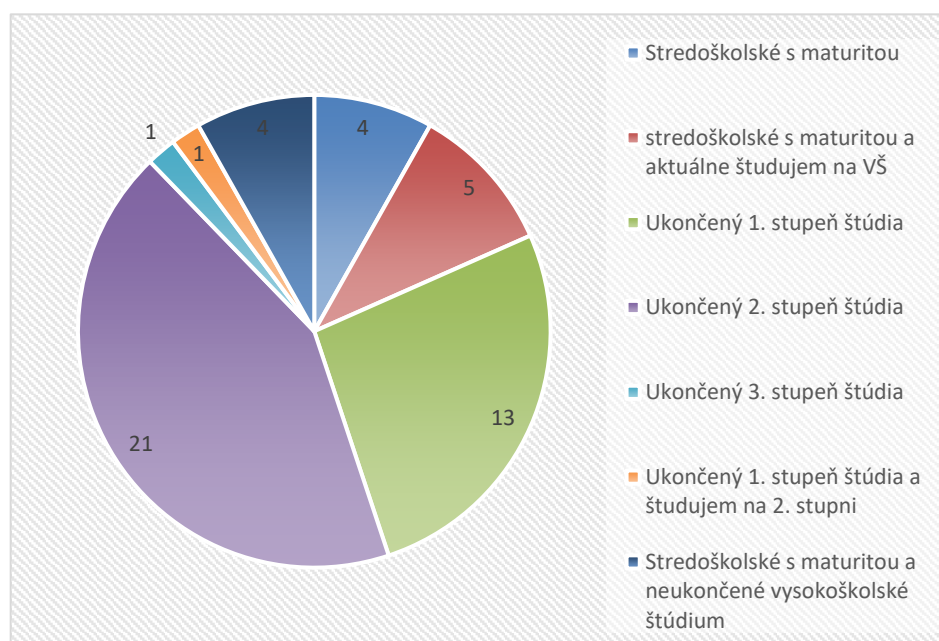
Graf č. 2: Veková štruktúra respondentov



(Zdroj: vlastné spracovanie)

V tretej otázke sme zisťovali od respondentov ich **najvyššie dosiahnuté vzdelanie**. Všetci respondenti dosiahli minimálne stredoškolské vzdelanie s maturitou. Iba 8,2% a teda 4 respondenti nepokračovali ďalej vo vzdelávaní. Ďalší 4 respondenti pokračovali na vysokú školu, ale nedokončili 1. stupeň štúdia a počet respondentov so stredoškolským vzdelaním s maturitou ako s najvyšším dosiahnutým vzdelaním je 8 zamestnancov v percentuálnom podiele 16,4%. Najpočetnejšou skupinou sú zamestnanci s ukončeným 2. stupňom vysokoškolského štúdia v počte 21 respondentov, čo predstavuje 42,9%. Druhou najpočetnejšou skupinou sú zamestnanci s ukončeným 1. stupňom vysokoškolského štúdia so zastúpením 13 respondentov a 26,5%. Až 6 respondentov ešte študujú na vysokej škole, 1 respondent študuje na 2. stupni a až 5 respondentov študujú na 1. stupni vysokej školy v percentuálnom zastúpení 10,2%. Iba jeden zamestnanec má najvyššie dosiahnuté vzdelanie 3. stupeň štúdia.

Graf č. 3: Najvyššie dosiahnuté vzdelanie respondentov



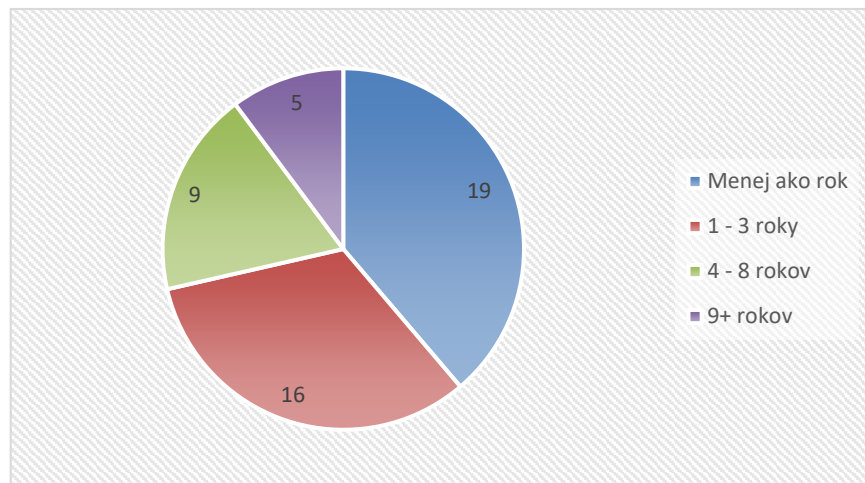
(Zdroj: vlastné spracovanie)

Štvrtá otázka: Ako dlho pracujete v spoločnosti?

V nasledujúcej otázke sme sa zamerali na dĺžku zamestnania respondentov v spoločnosti. Najväčšie percento a teda 38,8% respondentov, počtovo 19 zamestnancov pracuje v spoločnosti menej ako rok. Druhá najpočetnejšia skupina, 16

zamestnancov pracuje v spoločnosti 1 až 3 roky. V spoločnosti pracujú 9 respondenti 4 až 8 rokov a iba 5 respondentov pracuje v spoločnosti viac ako 9 rokov.

Graf č. 4: Dĺžka zamestnania respondentov v spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o.

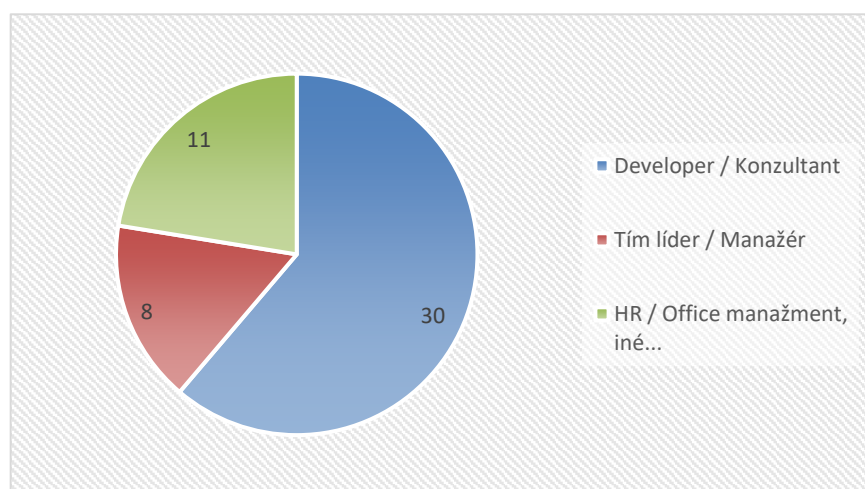


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Piata otázka: Aká je vaša pozícia v spoločnosti?

Viac ako polovica, 30 respondentov pracuje pre spoločnosť ako developer, resp. konzultant. Druhá najpočetnejšia skupina sú zamestnanci, ktorí sa starajú o chod spoločnosti, ako napríklad office manažment, oddelenie ľudských zdrojov a iné. Do tejto skupiny sa priradilo až 11 zamestnancov a v najmenej početnej skupine vedúcich pracovníkov sme mali 8 respondentov.

Graf č. 5: Pozícia respondenta v spoločnosti



(Zdroj: vlastné spracovanie)

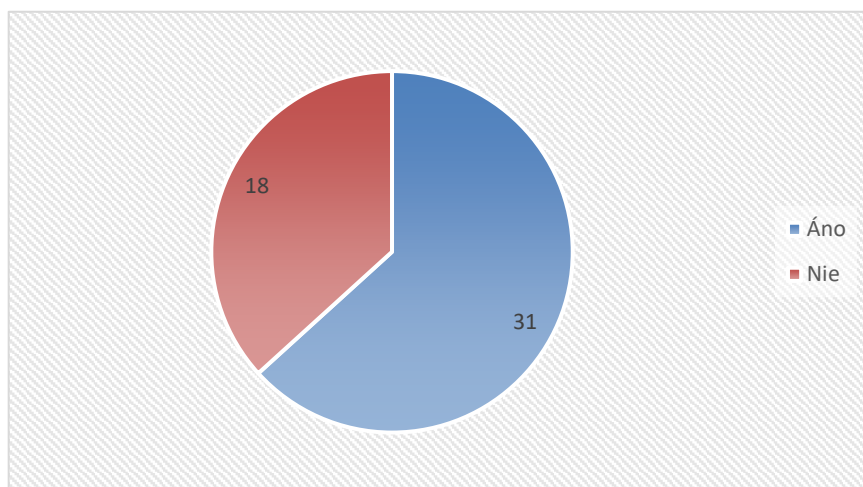
4.1.2. *Analýza súčasného stavu poskytovania služieb kariérneho poradenstva*

V ďalšej časti dotazníka sme sa zamerali na analýzu súčasného stavu poskytovania služieb kariérneho poradenstva v spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o. Pomocou dotazníka sme zisťovali aké metódy spoločnosť využíva a aké sú preferencie respondentov. V dotazníku boli uzatvorené otázky s možnosťou jednej alebo viacerých otázok. V niektorých otázkach mali respondenti možnosť iné na pridanie pre nich najviac vyhovujúcej odpovede.

Šiesta otázka: Máte skúsenosti s kariérnym poradenstvom v spoločnosti?

V tejto otázke mali respondenti na výber iba možnosť áno alebo nie. Iba 31, teda 63,3% respondentov odpovedala na otázku áno. Odpoveď nie si vybralo až 18 respondentov, no pri ďalšom štúdiu odpovedí sme zistili, že sa v spoločnosti s kariérnym poradenstvom stretli, len si toho neboli vedomí.

Graf č. 6: Vedomosť o poskytovaných službách kariérneho poradenstva



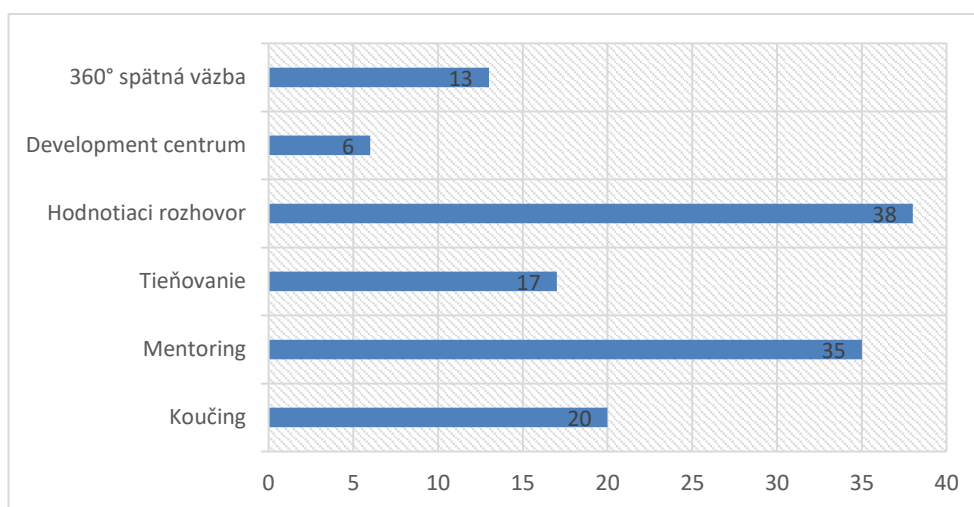
(Zdroj: vlastné spracovanie)

Siedma otázka: S akou metódou kariérneho poradenstva sa stretávate v spoločnosti?

V tejto otázke mali respondenti možnosť výberu viacerých odpovedí. Najviac respondentov si vybralo ako najčastejšie využívanú metódu hodnotiaci rozhovor. Až 38 zo 48 zamestnancov, ktorí odpovedali je v spoločnosti účastníkom hodnotiaceho rozhovoru. Druhá najpoužívanější metóda, využívaná 35 zamestnancami je mentoring. Mentoring je využívaný každým zamestnancom, minimálne pri nástupe do

zamestnania a toto malé zastúpenie si vysvetľujeme tým, že väčšina zamestnancov využíva metódu mentoringu najmä v období nástupu a v neskoršej fáze zamestnania už túto metódu nemusia využívať. V tejto fáze často zastupujú úlohu mentora. Medzi menej časté metódy respondenti uviedli koučing v zastúpení 20 respondentov a tieňovanie v počte 17 respondentov. Tieňovanie patrí taktiež medzi metódy využívané najmä pri nástupe na novú pozíciu a pri zaúčaní sa nových postupov. Najmenej využívané metódy sú 360° spätná väzba, ktorú využíva 13 respondentov a development centrum, s ktorým sa stretáva 6 respondentov.

Graf č. 7: Metódy kariérneho poradenstva využívané v spoločnosti

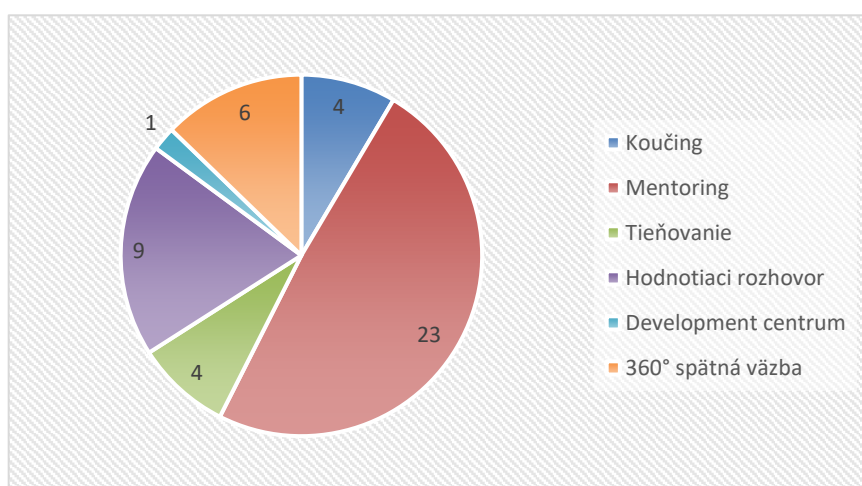


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Ôsma otázka: Akú metódu kariérneho poradenstva máte najradšej?

V ďalšej otázke sme zisťovali, ktorú z využívaných metód majú respondenti najradšej. Z dotazníku sme sa dozvedeli, že skoro polovica respondentov má najradšej metódu mentoringu a to presne 23 zo všetkých 47 respondentov, ktorí na otázku odpovedali. Druhá najobľúbenejšia metóda je hodnotiaci rozhovor v zastúpení 9 respondentov aj napriek tomu, že sme od spoločnosti zistili, že hodnotiaci rozhovor zamestnanci absolvujú 1-2 krát do roka so svojím tím lídrom alebo zástupcom s oddelenia ľudských zdrojov. Ďalšou menej častou odpoveďou bola 360° spätná väzba, ktorú si vybralo 6 respondentov. Iba 4 zamestnanci si vybrali metódu koučingu a ďalší 4 zamestnanci si vybrali metódu tieňovania. Ako najmenej obľúbená metóda sa ukázala metóda development centrum iba s jedným hlasom od respondentov.

Graf č. 8: Obľúbenosť metód využívaných v spoločnosti

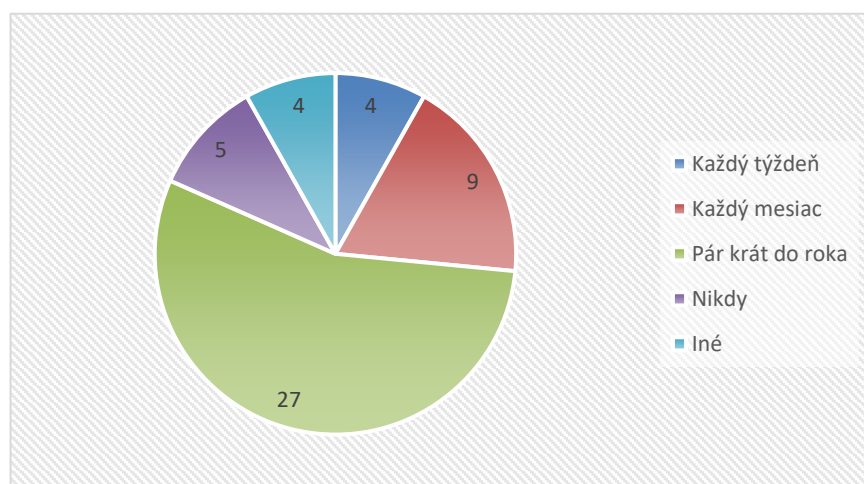


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Deviata otázka: Ako často využívate služby kariérneho poradenstva?

Z dotazníku sme sa dozvedeli, že viac ako polovica využíva služby poradenstva pár krát do roka. Presne 27 respondentov si zvolilo odpoveď par krát do roka. Od spoločnosti vieme, že 1-2 krát do roka vykonávajú so zamestnancami hodnotiaci rozhovor a v prípade potreby mentoring a tieňovanie pre naučenie nových postupov. Druhá najčastejšia odpoveď bola zvolená 9 respondentmi a to, že služby využívajú každý mesiac. Túto odpoveď si mohli vybrať zamestnanci, ktorí sa ešte zaúčajú a ktorí si pýtajú spätnú väzbu a hodnotiaci rozhovor od svojho priameho nadriadeného, teda tím lídra. Až 5 ľudí si vybralo možnosť nikdy, aj napriek tomu, že absolvujú hodnotiaci rozhovor s pracovníkom z oddelenia ľudských zdrojov. Podľa dotazníka využívajú služby každý týždeň 4 respondenti a ďalší 4 zamestnanci si zvolili možnosť iné.

Graf č. 9: Frekvencia využívania služieb Kariérneho poradenstva

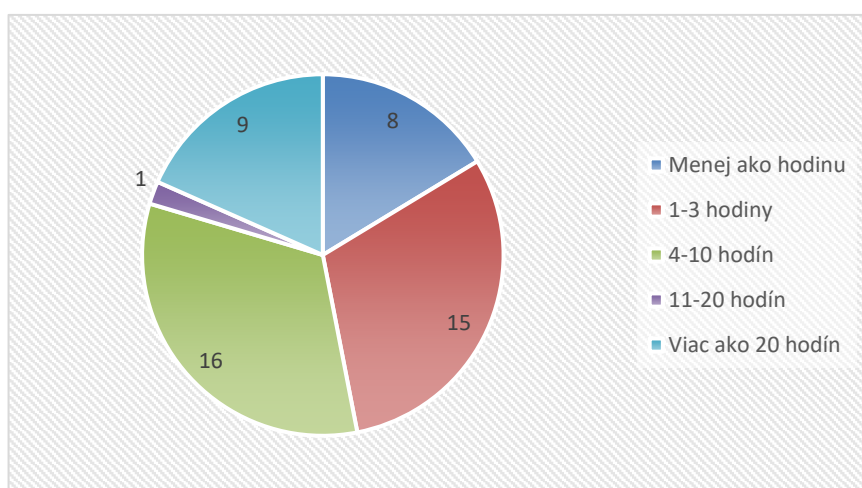


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Desiata otázka: Pri poradenstve strávím ročne:

V tejto otázke sme zisťovali koľko času zamestnanec venuje kariérnemu poradenstvu ročne. Najviac respondentov, 16 zamestnancov, venuje poradenstvu 4 až 10 hodín za rok. Druhá najčastejšia skupina respondentov trávi poradenstvom ešte menej času a to 1 až 3 hodiny do roka. Túto možnosť si vybralo 15 respondentov. Viac ako 20 hodín sa poradenstvu venuje 9 respondentov. Túto skupinu tvoria najmä tími lídri a zamestnanci na oddelení ľudských zdrojov, ktorí absolvujú poradenstvo aj s inými respondentmi. Túto skupinu môžu tvoriť aj noví zamestnanci, ktorí sa zaučávajú do novej práce. Až osem ľudí venuje poradenstvu menej ako hodinu. Jeden respondent venuje poradenstvu 11 až 20 hodín do roka. Priemerne sa v spoločnosti respondenti venujú poradenstvu viac ako 7 hodín ročne a viac ako 345 hodín ročne spolu.

Graf č. 10: Čas venovaný kariérnemu poradenstvu ročne

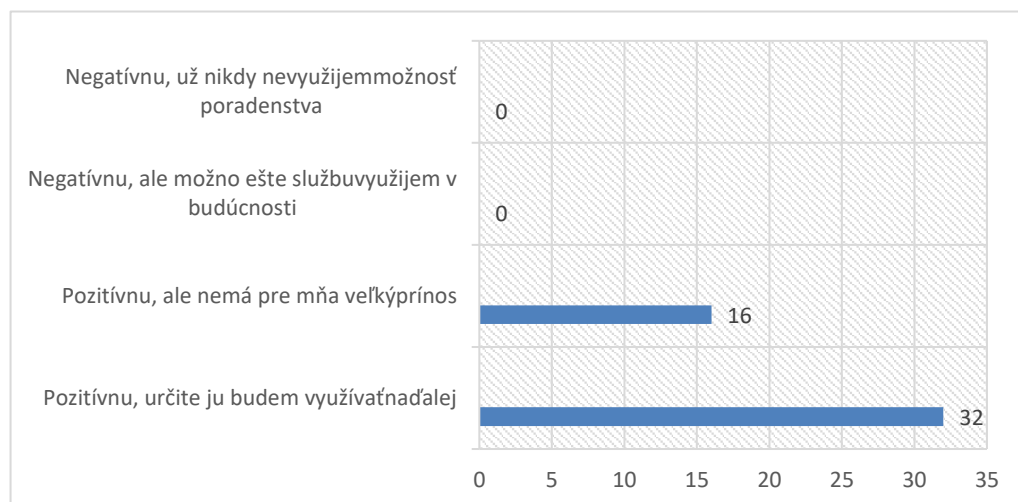


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Jedenásta otázka: Akú máte skúsenosť s kariérnym poradenstvom v spoločnosti?

Respondenti mali v dotazníku na výber 4 možnosti. Najviac, 32 respondentov z možných 48, ktorý túto otázku vyplnili, uznali, že majú pozitívnu skúsenosť a určite budú služby využívať naďalej. Zvyšných 16 respondentov má pozitívnu skúsenosť, ale poradenstvo pre nich nemá veľký prínos. Žiadny respondent si nevybral negatívnu odpoveď.

Graf č. 11: Skúsenosť respondentov s kariérnym poradenstvom v spoločnosti

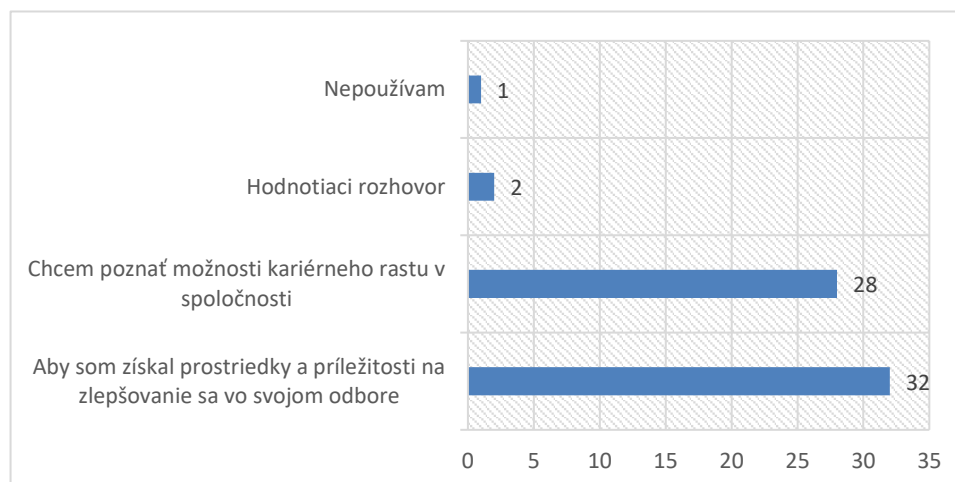


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Dvanásta otázka: Prečo využívate kariérne poradenstvo?

V dotazníku sme dali na výber dve voľby s možnosťou viacerých odpovedí a možnosti doplniť iné. Zo 49 respondentov až 31 zamestnancov využíva poradenstvo aby získali prostriedky a príležitosti na zlepšovanie vo svojom odbore. Viac ako polovica respondentov má záujem poznať možnosti kariérneho rastu v rámci spoločnosti. Dostali sme 4 unikátne odpovede od respondentov z možnosti iné. Jeden respondent uznal obe odpovede ako pravdivé, dvaja respondenti nepriamo uznali ročný hodnotiaci rozhovor ako jediný dôvod prečo vykonávajú poradenstvo a posledný respondent poradenstvo nepoužíva.

Graf č. 12: Dôvod využívania kariérneho poradenstva

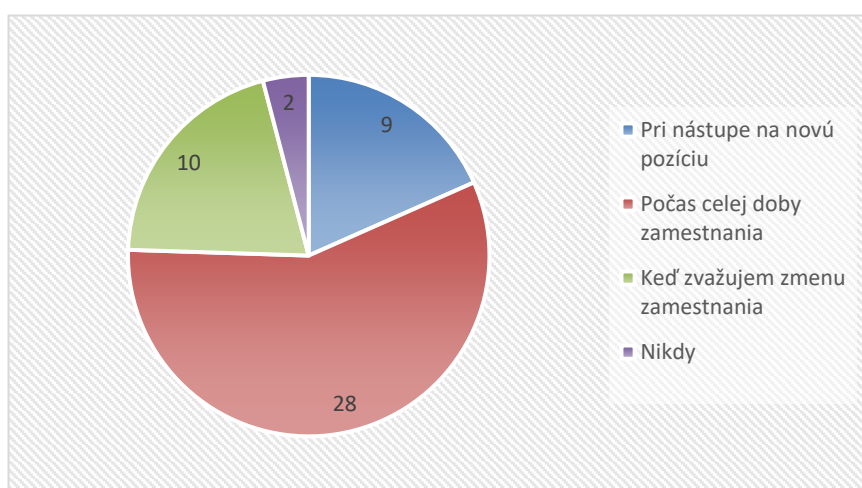


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Trinásta otázka: Služby kariérneho poradenstva využívate najmä:

V otázke sme zisťovali, v ktorej fáze zamestnania je kariérne poradenstvo najviac využívané zamestnancami. Nechali sme otvorenú možnosť iné, kde mali respondenti priestor na dopísanie vlastnej možnosti. Viac ako polovica, 53,1% a teda 26 respondentov využíva poradenstvo počas celej doby zamestnania. Ďalších 10 respondentov využíva kariérne poradenstvo iba keď zvažujú zmenu zamestnania. Deväť respondentov využíva poradenstvo iba pri nástupe na novú pozíciu. Dvaja respondenti odpovedali vlastnými slovami a to nikdy. Ďalší dvaja respondenti odpovedali, že iba počas hodnotiaceho rozhovoru počas roka a teda sa zaraďujú do skupiny s najčastejšou odpoveďou.

Graf č. 13: Obdobie využívania kariérneho poradenstva

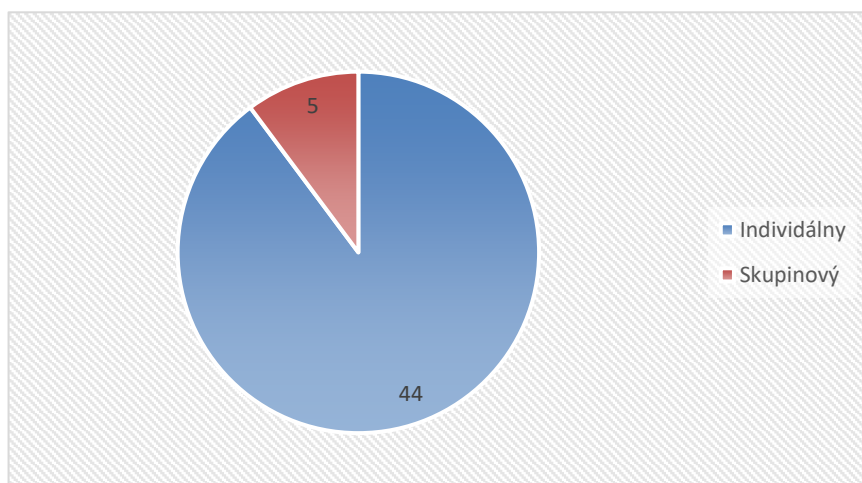


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Štrnásta otázka: Ktorý prístup poradenstva uprednostňujete?

Z otázky sme sa dozvedeli, že 44 respondentov, čo predstavuje 89,8% respondentov preferuje možnosť individuálneho kariérneho poradenstva. Zvyšných 10,2% a teda 5 zamestnancov uprednostňuje skupinové poradenstvo.

Graf č. 14: Preferovaný prístup respondentov

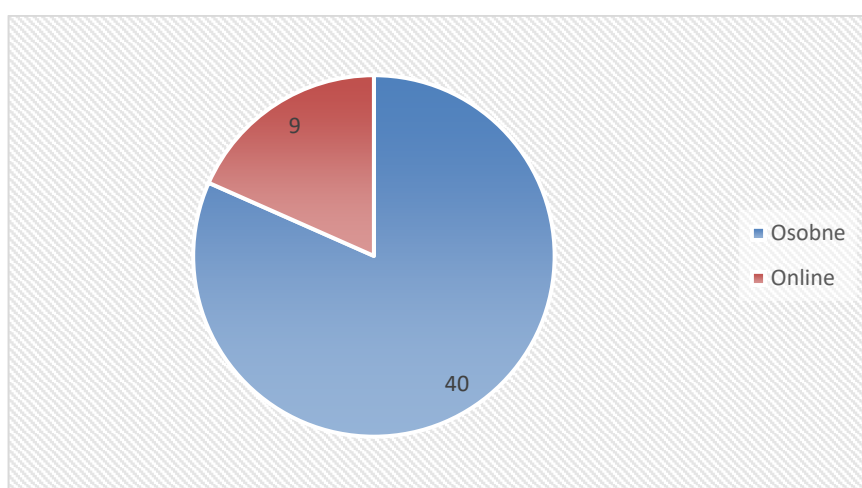


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Pätnásta otázka: Ktorú formu stretnutia preferujete?

Od spoločnosti sme sa dozvedeli, že zamestnanci majú možnosť pracovať z domu a väčšina chodí do kancelárie iba príležitostne. Preto nás zaujímalo, či budú zamestnanci preferovať osobné alebo online poradenstvo. Prekvapivo, až 40 respondentov a teda 81,6% zamestnancov uprednostňuje osobné stretnutie. Iba 18,4%, teda 9 respondentov si vybralo možnosť online stretnutia, ako napríklad telefonát alebo video rozhovor.

Graf č. 15: Preferencie stretnutie respondentov

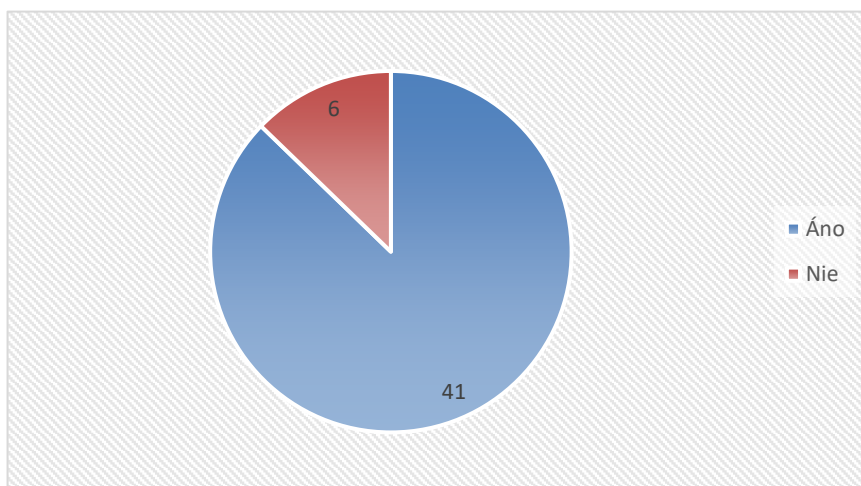


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Šestnásta otázka: Ste spokojný s aktuálnym prevedením kariérneho poradenstva v spoločnosti?

Zaujímali sme sa o celkovú spokojnosť respondentov s vykonávaným spôsobom kariérneho poradenstva v spoločnosti. Na základe tejto otázky sme zistili, že 41 respondentov, ktorí predstavujú 87,2% vzorky, je spokojných s aktuálnym stavom. Šesť respondentov z možných 47 odpovedí, nie je spokojných s aktuálnym prevedením kariérneho poradenstva v spoločnosti.

Graf č. 16: Spokojnosť respondentov s aktuálnym prevedením kariérneho poradenstva v spoločnosti

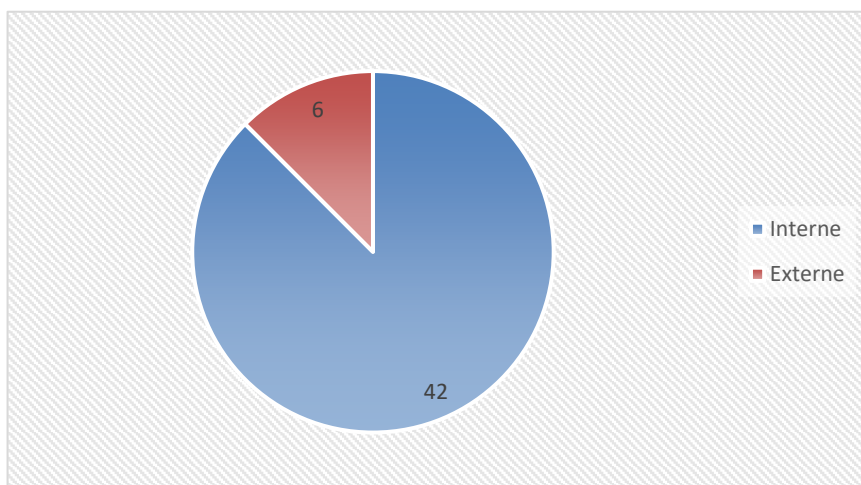


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Sedemnásť otázka: Uprednostňujete kariérne poradenstvo vykonávané:

Z možných 48 odpovedí, má 42 respondentov záujem o interné kariérne poradenstvo vykonávané pracovníkom na oddelení ľudských zdrojov alebo tím lídrom. Avšak 6 zamestnancov by preferovalo poradenstvo vykonávané externou spoločnosťou.

Graf č. 17: Preferencie vykonávania kariérneho poradenstva

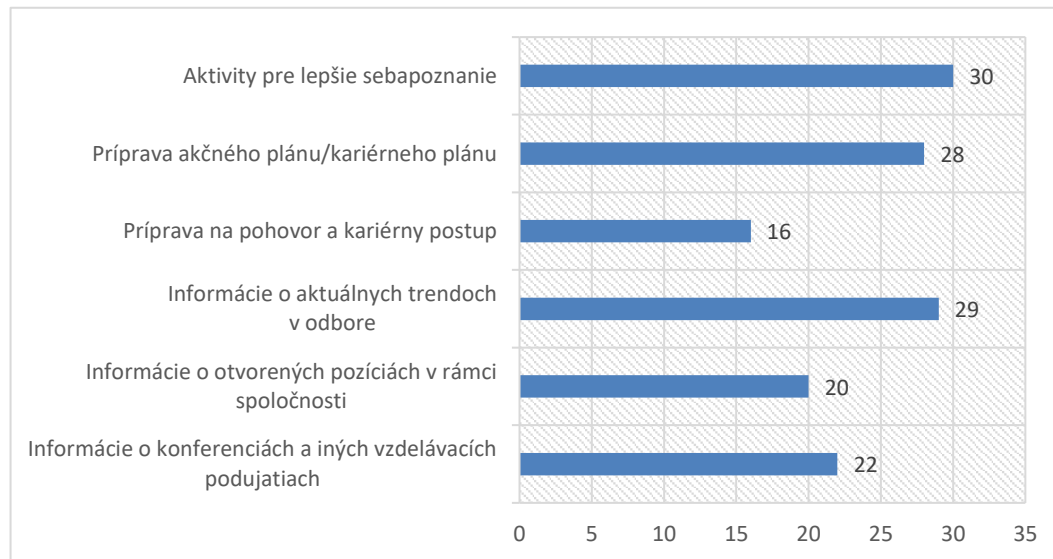


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Osemnásta otázka: O ktoré aktivity, respektíve informácie v rámci kariérneho poradenstva by ste mali záujem?

V nasledujúcej otázke sme sa snažili zistiť preferencie zamestnancov pre aplikáciu možných riešení do budúcnosti. Otázka mala možnosť viacerých odpovedí. Najžiadanejšia boli aktivity pre lepšie sebaopoznanie. Až 30 z odpovedajúcich 49 respondentov chce lepšie poznať seba a svoje silné stránky a ďalej rozvíjať svoje schopnosti. Iba o jedného respondenta menej a teda 29 respondentov má záujem dozvedieť sa o aktuálnych trendoch v odbore. V blízkom vedení je taktiež príprava akčného alebo kariérneho plánu. O to má záujem 28 opýtaných. Menšia polovica má záujem dostávať informácie o konferenciách a iných vzdelávacích podujatiach a to v počte 22 respondentov a teda 44,9%. Iba 20 zamestnancov si vybralo voľbu informovať sa o otvorených pozíciách v rámci spoločnosti a teda rásť v rámci spoločnosti. Najmenej si zamestnanci žiadajú prípravu na pohovor a kariérny postup.

Graf č. 18: Záujem o aktivity a informácie v rámci kariérneho poradenstva



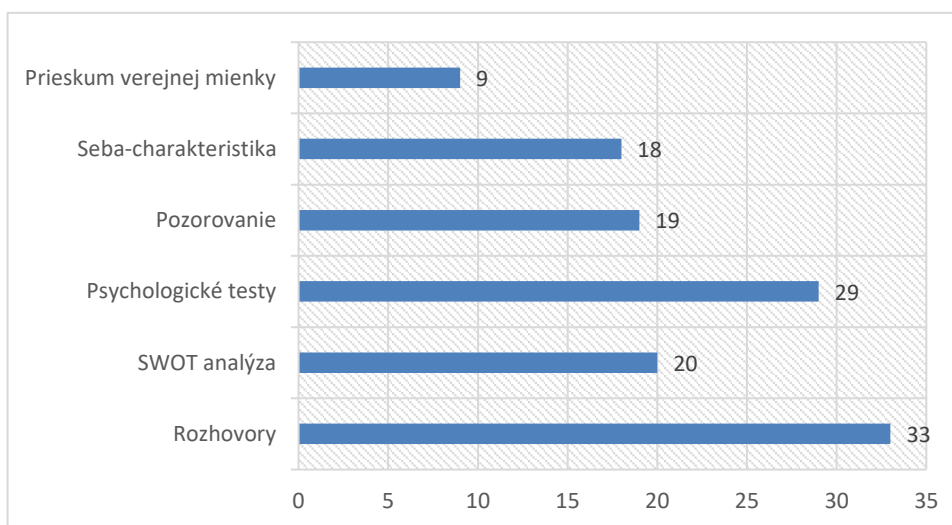
(Zdroj: vlastné spracovanie)

Devätnásta otázka: O ktorý spôsob získavania informácií o sebe by ste mali záujem?

V ďalšej otázke sme chceli zistiť o ktorý spôsob získavania informácií by mali zamestnanci záujem. Nechali sme respondentom možnosť vybrať si viacero

odpovedí. Najväčšia časť a teda 33 respondentov si zvolilo možnosť rozhovory. Viac ako polovica a teda 29 respondentov z možných 49 mali záujem o psychologické testy. Ako tretiu možnosť si vybrali 20 respondenti SWOT analýzu. Medzi menej obľúbené aktivity získavania informácií patrí napríklad pozorovanie, ktoré si vybrali 19 respondentov a seba-charakteristika, ktorú si vybralo 18 respondentov. Najmenej žiadaná technika je prieskum verejnej mienky a o tú malo záujem iba 9 respondentov.

Graf č. 19: Spôsob získavania informácií o zamestnancovi

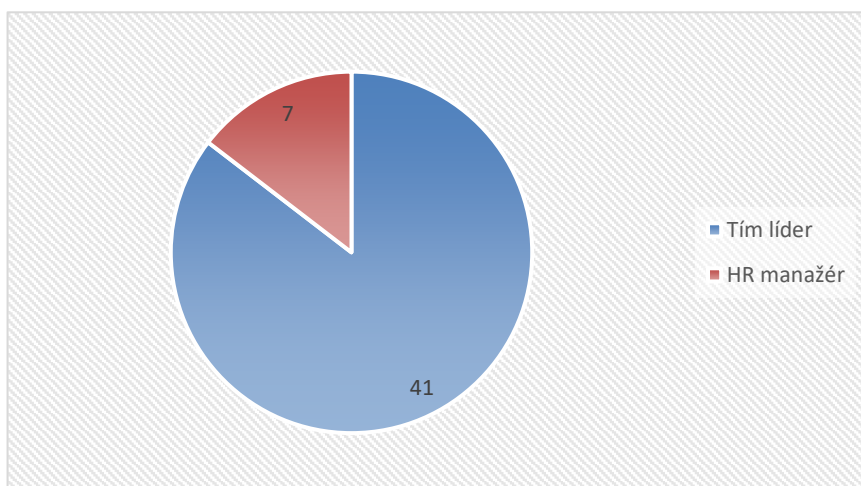


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Dvadsať otázka: S kým vykonávate poradenstvo častejšie?

Od spoločnosti vieme, že kariérne poradenstvo v spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o. vykonávajú pracovníci na oddelení ľudských zdrojov a tím lídri pre svoj tím. Zaujímalo nás, ako to vnímajú samotní zamestnanci. Až 41 zo 48 odpovedajúcich robí častejšie poradenstvo so svojim tím lídrom a iba 7 opýtaných sa častejšie obráti na manažéra ľudských zdrojov.

Graf č. 20: Roly vykonávajúce poradenstvo

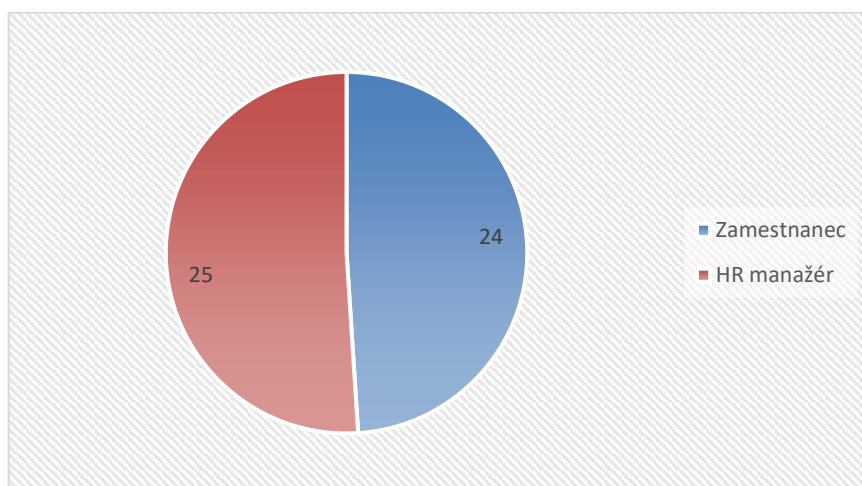


(Zdroj: vlastné spracovanie)

Dvadsať prvá otázka: Potrebu poradenstva väčšinou iniciuje:

V poslednej otázke sme sa snažili zistiť, či majú samotní zamestnanci záujem o kariérne poradenstvo, alebo ho vykonávajú iba na pokyn nadriadeného. Dotazník nám dokázal, že polovica, 24 respondentov, iniciuje poradenstvo zatiaľ čo druhá polovica, 25 respondentov, čaká na výzvu nadriadeného alebo manažéra ľudských zdrojov.

Graf č. 21: Iniciácia poradenstva



(Zdroj: vlastné spracovanie)

4.2. Realizácia interview

Na základe informácii z rozhovoru s HR manažérom a Branch manažérom spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o. sme dospeli k informáciám o spôsobe vykonávania kariérneho poradenstva zo strany spoločnosti.

Prvá otázka: Zisťujete kariérne preferencie zamestnancov?

HR manažér: Zo strany HR zisťujeme preferencie počas pohovorov.

Branch manažér: Áno, pri pohovore.

Druhá otázka: Vykonávate zmeny podľa preferencie zamestnancov?

HR manažér: Ak je zamestnanec nespokojný na svojej pozícii, snažíme sa mu nájsť adekvátnu pozíciu, ktorá by ho zaujímala. No nie vždy sú na to možnosti.

Branch manažér: Áno, pokiaľ je to možné z hľadiska zručností a skúseností zamestnanca, projektu a možností firmy.

Tretia otázka: Kto vykonáva kariérne poradenstvo v spoločnosti?

HR manažér: HR manažér a tím líder, aj keď len do určitej miery.

Branch manažér: Väčšinou tím lídri pre jednotlivé tímy, alebo priami nadriadení.

Štvrtá otázka: Aké hodnotiace metódy využívate?

HR manažér: Hodnotiaci rozhovor jeden na jedného po prvom mesiaci, po skúšobnej dobe a potom tím líder dva-krát do roka, prípadne podľa potreby. Taktiež pri začínaní, majú noví zamestnanci takzvaného buddyho, ktorý je ich mentor a zamestnanec ho tieňuje po určitú dobu. Táto doba je u každého iná.

Branch manažér: Najmä hodnotiaci rozhovor raz do roka, ktorý vykonávam ja. Iné aktivity má na starosti naše HR oddelenie.

Piata otázka: Čo sledujete pomocou hodnotiacich metód?

HR manažér: Čo sa zamestnanec naučil za posledný polrok, rok. Kam sa posunul a na základe toho, či mu zvýšime plat.

Branch manažér: Smer možného rozvoja zamestnanca. Pri konzultantských pozíciách ide väčšinou o rozdelenie na viac technickú cestu, napríklad Tech Lead

alebo Architekt, alebo manažérsku cestu a teda tím líder, projektový manažér a tak ďalej. Pri iných pozíciách to môže byť aj ďalší rozvoj v rámci technológie. Alebo v neposlednom rade zmena v rámci projektu alebo na iný projekt.

Šiesta otázka: Zisťujete spokojnosť zamestnancov s vykonávanými službami a vzdelávaním?

HR manažér: Iba počas hodnotiacich rozhovorov, keď sme jeden na jedného. Dotazník alebo iný prieskum robíme veľmi málokedy. Teraz robíme dotazník ohľadom spokojnosti zamestnancov so spoločnosťou a preferenciami ohľadom práce z domu.

Branch manažér: Vyžadujeme spätnú väzbu po absolvovaní vzdelania alebo certifikácie.

5. Diskusia

Na základe odpovedí zamestnancov spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o. v dotazníku sme nadobudli dostatok informácií o problematike kariérneho poradenstva v spoločnosti. Z dotazníka sme zistili, že väčšina zamestnancov si uvedomuje, že spoločnosť ponúka služby kariérneho poradenstva, no veľká časť zamestnancov nemá dostatok informácií o možnostiach, ktoré spoločnosť ponúka v spojení s kariérnym poradenstvom.

V prvej časti dotazníkového prieskumu sme zistili, že prevažná väčšina zamestnancov sú muži, vo veku 26 až 35 rokov a najčastejším najvyšším ukončeným vzdelaním je 2. stupeň vysokoškolského štúdia. Keďže spoločnosť v priebehu posledného roku veľmi rýchlo narástla, tak väčšina zamestnancov je v spoločnosti menej ako rok. Spoločnosť je zameraná na informačné technológie a preto je v spoločnosti najviac developerov, respektíve konzultantov.

V druhej časti prieskumu sme získavali informácie ohľadom aktuálneho stavu kariérneho poradenstva v spoločnosti a preferenciách zamestnancov. Až 36,7% opýtaných nám odpovedalo, že nemajú skúsenosti s kariérnym poradenstvom v spoločnosti a preto usudzujeme, že zamestnanci nemajú dobré znalosti o obsahu kariérneho poradenstva. Od spoločnosti vieme, že každý zamestnanec absolvuje minimálne raz alebo dva krát do roka hodnotiaci rozhovor. Pri nástupe dostane nový zamestnanec mentora a prvé dva týždne (ak je potrebné, aj viac) používa metódu tieňovania. Samotní zamestnanci uznali za najpoužívanejšiu metódu hodnotiaci rozhovor a za najobľúbenejšiu metódu považujú mentoring. Väčšina zamestnancov využíva služby kariérneho poradenstva pár krát do roka v dĺžke 4 až 10 hodín ročne, počas celej doby zamestnania. Všetci zamestnanci mali s kariérnym poradenstvom v spoločnosti pozitívnu skúsenosť a 66,7% ju chcú využívať aj naďalej. Aj napriek tomu, že všetci respondenti nám odpovedali, že majú pozitívnu skúsenosť s kariérnym poradenstvom v spoločnosti, 6 zamestnanci nám v ďalšej otázke odpovedali, že nie sú spokojní s aktuálnym prevedením kariérneho poradenstva v spoločnosti. 63,3% opýtaných využíva kariérne poradenstvo, aby získali prostriedky a príležitosti na zlepšovanie sa vo svojom odbore. Iba 27 zo všetkých respondentov má záujem

o kariérny rast v rámci spoločnosti. Od spoločnosti vieme, že zamestnancom ponúkajú možnosti rastu v rámci spoločnosti a prestup na inú pozíciu, ak majú záujem. Zamestnanci preferujú individuálny prístup, osobne a interne v rámci spoločnosti. Zaujímalo nás, o ktoré aktivity a informácie majú zamestnanci záujem a najčastejšie odpovede sa týkali lepšieho seba poznania a zlepšovania seba samého a získavania informácii o aktuálnych trendoch v odbore. Zo spôsobov získavania informácii o sebe, prejavili zamestnanci najväčší záujem o rozhovory a psychologické testy. Z dotazníku sme taktiež zistili, že kariérne poradenstvo najčastejšie vykonávajú tími lídri a nie zamestnanci z oddelenia ľudských zdrojov, ktorí majú školenia a základné informácie o poradenstve zo štúdia na vysokej škole. Iniciátormi sú v tejto spoločnosti rovnako zamestnanci ako manažéri a preto vieme, že zamestnanci neabsolvujú poradenstvo iba preto, že musia, ale preto, že majú záujem kariérne rásť a pracovať na sebe.

Od spoločnosti sme sa dozvedeli, že zamestnanci majú hodnotiaci rozhovor minimálne raz do roka, ale môžu ho absolvovať aj viac krát. Taktiež firma ponúka zamestnancom možnosť kariérne rásť a vzdelávať sa. Spoločnosť sa snaží si svojich zamestnancov udržať a napredovať spolu s nimi.

Poskytované služby kariérneho poradenstva v spoločnosti hodnotíme pozitívne a je zrejmé, že spoločnosť si je vedomá prínosov poradenstva na zamestnancov. Jeden z hlavných problémov aplikácie poradenstva v spoločnosti, je nedostatok informovanosti zamestnancov o rozsahu využitia služieb.

Návrhy na zlepšenie

Po analýze informácii z dotazníku a po rozhovore so zamestnancami spoločnosti sme dospeli k záveru, že poskytované služby kariérneho poradenstva v spoločnosti sú na pomerne dobrej úrovni. Navrhli by sme však niekoľko zlepšení:

- Informovať zamestnancov o poskytovaných službách kariérneho poradenstva

Ako sme zistili z dotazníku, veľa zamestnancov nemá povedomie o rozsahu metód kariérneho poradenstva poskytovaných spoločnosťou. Zamestnanci prejavili záujem o už existujúce metódy ale taktiež aj o nové. Ako príčinu nedostatočného informovania vidíme, že mentoring a hodnotiace rozhovory vidia zamestnanci ako

súčasť adaptačného procesu a normálneho fungovania spoločnosti, ale mnohí nevedia, že môžu požiadať aj o nadštandardné služby a stretnutia aj mimo ročného plánu. Odporučili by sme spoločnosti verejne odprezentovať služby, ktoré spoločnosť ponúka a zverejniť možnosti aj na intranete, kde by si zamestnanci mali možnosť prečítať viac informácií a vzdelávať sa o rozsahu kariérneho poradenstva.

- Zavedenie aktivít pre lepšie seba poznanie a zlepšenie seba samého

Najžiadanejšia aktivita zo strany zamestnancov boli aktivity pre lepšie seba-poznanie. Týmito aktivitami nezískajú o sebe informácie iba zamestnanci ale aj zamestnávateľ vie priebežne sledovať záujmy svojich zamestnancov a predpovedať možný záujem odchodu zo spoločnosti alebo iné udalosti zo strany zamestnanca. Na túto metódu by však bolo potrebné psychologické školenie alebo asistencia externého odborníka na psychológiu. Určite však odporúčame aplikáciu rozhovorov a psychologických testov, keďže boli najžiadanejšie v dotazníkovom prieskume.

- Zaškolenie tím lídrov

Ako sme sa dozvedeli od respondentov v dotazníku a aj od zamestnancov počas rozhovoru, hodnotiaci rozhovor vykonávajú častejšie tím lídri pre svoje tímy ako HR manažér. HR manažér spoločnosti má školenie na prácu s ľuďmi a aj základné vzdelanie z vysokej školy v oblasti riadenia ľudských zdrojov, riadenia kariéry a psychológie. Tím lídri, ktorí majú ukončenú technickú vysokú školu, si neprešli vzdelávaním, školením v oblasti práce s ľuďmi ani kariérnym poradenstvom. Odporučili by sme preto pravidelné školenie z oblasti psychológie a kariérneho poradenstva pre všetkých tím lídrov s cieľom zdokonaľiť ich komunikáciu so zamestnancami, nakoľko sú v úzkom kontakte so svojím tímom. Aby zamestnanci dostávali lepšie služby a tak spoločnosť dosiahla vyššiu spokojnosť svojich zamestnancov.

ZÁVER

Aj keď si to veľa ľudí možno neuvedomuje, kariérne poradenstvo je súčasťou väčšiny zamestnaní. Každý sa stretne s mentoringom alebo tieňovaním pri zaúčaní sa na novú pozíciu a inak to nie je ani v spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o.

Hlavným cieľom bakalárskej práce bolo zhodnotiť existujúce vykonávané kariérne poradenstvo v spoločnosti a podľa dostupných teoretických informácií a odpovedí od zamestnancov, navrhnúť možné zlepšenie procesov. K dosiahnutiu hlavného cieľa sme použili naše skôr určené čiastkové ciele.

Problematiku kariérneho poradenstva sme si charakterizovali v prvej kapitole pomocou rôznych slovenských, ale aj zahraničných zdrojov. V štvrtej kapitole sme si prostredníctvom výsledkov z dotazníka a informácií od zamestnancov spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o. zhodnotili aktuálny stav kariérneho poradenstva v spoločnosti. Pomocou čiastkových cieľov sme sa dopracovali k analýze získaných informácií a tak aj k návrhu možných zmien pre spoločnosť. Ako hlavnú zmenu sme navrhli lepšie informovanie zamestnancov o obsahu a možnostiach využívania kariérneho poradenstva v spoločnosti. Pomocou dotazníka sme totiž zistili, že veľa zamestnancov malo nesprávne informácie o kariérnom poradenstve a preto považovali kariérne poradenstvo v spoločnosti za nejestvujúce. Na základe ďalších odpovedí v dotazníku bol náš druhý návrh na zlepšenie, aplikácia aktivít na lepšie seba-poznanie a aktivít na zlepšovanie samého seba. Táto aktivita bola najžiadanejšia so všetkých a preto ju považujeme za dôležitú. V rámci poznávania samého seba mali zamestnanci najviac záujem o metódu rozhovorov a psychologických testov. Taktiež žiadaná bola aj SWOT analýza. Ako sme sa dozvedeli od zamestnancov, aj spoločnosti, poradenstvo v spoločnosti často vykonávajú tím lídri a preto by sme spoločnosti odporučili zaškoliť svojich tím lídrov v téme kariérne poradenstvo. Tak docielia vyššiu kvalitu služieb a tak aj spokojnosť zamestnancov.

Znalosti a informácie, ktoré sme nadobudli pri písaní tejto bakalárskej práce považujem za veľmi zaujímavé a do budúcnosti za veľmi prospešné. Vidíme dôležitosť a dôvod zvyšovania záujmu o kariérne poradenstvo. Veríme, že kariérne poradenstvo by malo byť aktívnou súčasťou nie len v každej spoločnosti ale aj na všetkých vysokých školách. Študenti ale aj zamestnanci by mali byť aktívne vyzývaní

k stretnutiam a mal by v nich byť vzbudzovaný záujem o kariérne poradenstvo a posúvanie kariéry na vyššiu úroveň.

Veríme, že spoločnosť MATERNA Information & Communications s.r.o. využije a aplikuje naše návrhy do každodenného fungovania spoločnosti a tým pomôže svojim zamestnancom rásť a zlepšovať seba a tým aj spoločnosť.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. BEKOVÁ, Lenka. 2014. Poradenské služby v neziskovom sektore. In *Kariérne poradenstvo v Slovenskej republike*. Bratislava: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidance. 2014. ISBN 978-80-89517-10-7.
2. BUCHTOVÁ, Božena. a kol. 2002. *Nezamestnanosť psychologický, ekonomický a sociálny problém*. Bratislava. Grada. 2002. ISBN 80-247-9006.
3. COETZEE, Melinde. – ROYTHORNE-JACOBS Herman. 2007. *Career Counselling and Guidance in the Workplace: A Manual for Career Practitioners*. Cape Town: Vydavateľstvo Juta, 2007, ISBN 978-0-7021-7277-9.
4. EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK. *Lifelong Guidance Policy Development: Glossary*. Jyväskylä: Vydavateľstvo Kirjapaino Kari, 2014. ISBN 978-951-39-6004-9
5. GROMA, Marian. 2012. *Kariérne poradenstvo a možnosti facilitácie kariérneho vývinu nepočujúcich*. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 2012, ISBN 978-80-223-3297-2.
6. GUICHARD, Jean. 2013. *Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development*. Inaugural conference of the UNESCO chair of lifelong guidance and counselling. Wroclaw. [online]. Dostupné na internete: <https://hal-cnam.archives-ouvertes.fr/hal-03240556/document>.
7. HAMRÁČKOVÁ, Mária. 2012. *Sociálna práca s nezamestnanými a kvalita života nezamestnaných*. Výskumno-vzdelávacie a poradenské centrum v Spišskej Novej Vsi. [online]. Dostupné na internete: http://www.eromaresource.com/files/library/1624/Hamrackova_Socialna_praca_%20s_nezamestnanymi.pdf.
8. HANGONI, Tomáš. 2010. *Súčasná uplatniteľnosť mládeže na trhu práce*. In *Mladý človek – budúcnosť cirkvi. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Prešov: PU v Prešove, 2010. ISBN 978-80-555-0246-5.
9. HAUG HAGASETH, Erik. a kol. 2020. *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*. Leiden: Vydavateľstvo BRILL. 2020. ISBN 978-90-04-42809-6.
10. HRONÍK, František. 2007. *Rozvoj a vzdelávaní pracovníků*. Jihlava: Grada Publishing. 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

11. JIGAU, Mihai. Career Counselling: Compendium of Methods and Techniques. Bucharest: AFIR. 2007. ISBN 973-7714-29-6.
12. Kariéra. In: ManagementMania.com [online]. Wilmington (DE) 2011-2022, 07.09.2015 [cit. 10.01.2022]. Dostupné z: <https://managementmania.com/sk/kariera>
13. KIKA, Marián. – VETRÁKOVÁ, Milota. 2007. Kariérne poradenstvo: metodická príručka. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2007. ISBN 97-8808-0832-025.
14. KOHOUTEK, Tomáš- SALAQUARDOVÁ, Dora. 2006. Psychologie. Brno: Barrister & Principal, 2006. ISBN 80-7364-023-6.
15. LONG, Anthony. Arthur. 2002. Epictetus: A Stoic and Socratic Guide to Life. [online]. Dostupné z: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5585348/mod_resource/content/1/Epictetus%20-%20A%20Stoic%20and%20Socratic%20Guide%20to%20Life.pdf
16. MATULČÍKOVÁ, Marta. – MATULČÍK, Július. 2012. *Vzdelávanie a kariéra*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2012, ISBN 978-80-225-3472-7.
17. OECD. Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. [online]. Paris (FR): OECD. 2004. ISBN 92-64-10564-6.
18. OECD. Getting Skills Right Career Guidance for Adults in Changing World of Work. [online]. Vydavateľstvo OECD. 2021. ISBN 978-92-64-63163-2.
19. Psychológia práce a organizácie. 2010. Zborník príspevkov z medzinárodnej odbornej konferencie. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. ISBN: 978-80-223-2970-5.
20. RADA EURÓPY, 1996, *Európska sociálna charta*, . [online] Štrasburg, 1996. Dostupné na internete: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Eu_soc_charta_revidovana1996.pdf
21. SAVOV, Radovan. 2019. Talent manažment v podnikoch na Slovensku. Nitra. ISBN 978-80-552-2101-4.
22. The European Center for the Development of Vocational Training, 2008. Career development at work – A review of career guidance to support people in employment. [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2008. Dostupné na internete: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5183>

23. THOLTOVÁ, Jana. a kol. 2016. Praktická príručka k používaniu diagnostických nástrojov v kariérom poradenstve pre dospelých. Bratislava: Národný ústav celoživotného vzdelávania. 2016.
24. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training (2013), *Revisiting global trends in TVET: Reflections on theory and practice*, Bonn.
25. Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny. 2017. Aktivity odborných poradenských služieb. [online]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/odborne-poradske-sluzby/aktivity-odbornych-poradenskych-sluzieb.html?page_id=12845
26. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. 2022. Informačno-poradenské stredisko. [online]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradske-sluzby/informacno-poradske-stredisko-1.html?page_id=506880
27. VENDEL, Štefan. 2008. Kariérní poradenství. Praha: Grada Publishing. 2008. ISBN 978-80-2471731-9.

PRÍLOHY

Dotazník pre zamestnancov spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o.:

1. Pohlavie
 - a. Muž
 - b. Žena
 - c. Iné
2. Vek
 - a. Do 25
 - b. 26-35
 - c. 36-50
 - d. 50+
3. Vzdelanie
 - a. Stredoškolské s maturitou
 - b. stredoškolské s maturitou a aktuálne študujem na VŠ
 - c. Vysokoškolské 1. stupňa
 - d. Vysokoškolské 2. stupňa
 - e. Vysokoškolské 3. stupňa
 - f. stredoškolské s maturitou a neukončené štúdium na VŠ (odišiel som / vyhodili ma)
 - g. Iné
4. Ako dlho pracujete v spoločnosti?
 - a. Menej ako rok
 - b. 1-3 roky
 - c. 4-8 rokov
 - d. 9+ rokov
5. Aká je vaša pozícia v spoločnosti?
 - a. Tím líder / manažér
 - b. Developer / konzultant
 - c. HR, Office management, iné...
6. Máte skúsenosti s kariérnym poradenstvom v spoločnosti?
 - a. Áno
 - b. Nie

7. S akou metódou kariérneho poradenstva sa stretávate v spoločnosti?
- a. Koučing
 - b. Mentoring
 - c. Tieňovanie
 - d. Hodnotiaci rozhovor
 - e. Development centrum
 - f. 360° spätná väzba
8. Akú metódu kariérneho poradenstva máte najradšej?
- a. Koučing
 - b. Mentoring
 - c. Tieňovanie
 - d. Hodnotiaci rozhovor
 - e. Development centrum
 - f. 360° spätná väzba
9. Ako často využívate služby kariérneho poradenstva?
- a. Každý týždeň
 - b. Každý mesiac
 - c. Par krát do roka
 - d. Nikdy
 - e. Iné
10. Pri poradenstve strávim ročne:
- a. Menej ako hodinu
 - b. 1-3 hodiny
 - c. 4-10 hodín
 - d. 11-20
 - e. Viac ako 20 hodín
11. Akú máte skúsenosť s kariérnym poradenstvom v spoločnosti?
- a. Pozitívnu, určite ju budem využívať naďalej
 - b. Pozitívnu ale nemá pre mňa veľký prínos
 - c. Negatívnu ale možno ešte službu využijem v budúcnosti
 - d. Negatívnu, už nikdy nevyužijem možnosť poradenstva
12. Prečo využívate kariérne poradenstvo?
- a. Aby som získal prostriedky a príležitosti na zlepšovanie sa vo svojom odbore

- b. Chcem poznať možnosti kariérneho rastu v spoločnosti
 - c. Iné
13. Ktorý prístup poradenstva uprednostňujete?
- a. Individuálny
 - b. Skupinový
14. Ktorú formu stretnutia preferujete?
- a. Osobne
 - b. Online (video hovor, telefonát)
15. Ste spokojný s aktuálnym prevedením kariérneho poradenstva v spoločnosti?
- a. Áno
 - b. Nie
16. Uprednostňujete kariérne poradenstvo vykonávané:
- a. Interne (zamestnanci spoločnosti)
 - b. Externe (externá spoločnosť)
17. O ktoré aktivity, respektíve informácie v rámci kariérového poradenstva by ste mali záujem?
- a. informácie o konferenciách a iných vzdelávacích podujatiach
 - b. informácie o otvorených pozíciách v rámci spoločnosti
 - c. informácie o aktuálnych trendoch v odbore
 - d. príprava na pohovor a kariérny postup
 - e. príprava akčného plánu/ kariérneho plánu
 - f. aktivity pre lepšie seba-poznanie
18. O ktorý spôsob získavania informácii o sebe by ste mali záujem?
- a. Rozhovory
 - b. SWOT analýza
 - c. Psychologické testy
 - d. Pozorovanie
 - e. Seba-charakteristika
 - f. Prieskum verejnej mienky
19. Služby kariérneho poradenstva využívate najmä:
- a. Pri nástupe na novú pozíciu
 - b. Počas celej doby zamestnania
 - c. Keď zvažujem zmenu zamestnania
 - d. Iné

20. S kým vykonávate poradenstvo častejšie?

- a. HR manager
- b. Tím líder

21. Potrebu poradenstva väčšinou iniciuje:

- a. Zamestnanec
- b. Tím líder/manažér

Otázky použité pri interview s HR manažérom a Branch manažérom spoločnosti MATERNA Information & Communications s.r.o.:

- 1. Zisťujete kariérne preferencie zamestnancov?
- 2. Vykonávate zmeny podľa preferencie zamestnancov?
- 3. Kto vykonáva kariérne poradenstvo v spoločnosti?
- 4. Aké hodnotiace metódy využívate?
- 5. Čo sledujete pomocou hodnotiacich metód?
- 6. Zisťujete spokojnosť zamestnancov s vykonávanými službami a vzdelávaním?