

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Zdravotně sociální fakulta

**Současné trendy v budování profesní kariéry pracovníků v oboru
ochrana veřejného zdraví**

Diplomová práce

Autor: Bc. Jakub Navrátil

Vedoucí práce: MUDr. Lidmila Hamplová, Ph.D.

2.8.2012



ABSTRAKT

V současné době, lze ve společnosti pozorovat celou řadu rozvíjejících se trendů, mezi které bezesporu patří budování profesní kariéry každého jednotlivce. Tato diplomová práce ve své teoretické části shrnuje pomocí dostupné literatury obor ochrany veřejného zdraví jako takový, věnuje se problematice řízení lidských zdrojů, potřebám zaměstnanců a nejrůznějším aspektům, které mohou ve vývoji profesní kariéry hrát rozhodující roli. Cílem této práce bylo zmapování budování profesní kariéry u odborných pracovníků v oblasti ochrany veřejného zdraví a tímto si utvořit ucelený pohled na danou profesi, počínaje druhem absolvovaného studia zaměstnanců, přes spokojenost, potvrzená či vyvrácená očekávání v této profesi, až po možnost kariérního postupu. K dosažení tohoto cíle byly stanoveny čtyři hypotézy a byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu, přičemž samotný sběr dat byl proveden výzkumnou technikou dotazníkového šetření. Vyhodnocovány byly odpovědi od celkem 252 respondentů z řad pracovníků krajských hygienických stanic, zdravotních ústavů a Státního zdravotního ústavu.

Tato práce může sloužit k lepší orientaci studentů v daném oboru, či ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců pracujících v ochraně veřejného zdraví.

ABSTRACT

Building up one's professional career belongs to an array of developing trends that can be seen in society nowadays. In its theoretical part, the thesis sums up the branch of public health protection with the help of available literature, it focuses on the problem of human sources management, employees' needs and various aspects that can play a decisive role in the career progress. The aim of this thesis was to trace the career building in professional staff in the public health protection branch and thus to create a compact view of this profession, starting with the type of education, satisfaction, confirmed or disproved expectations in this profession, up to the career promotion possibilities. To reach this aim, four hypotheses were set and the method of quantitative research was chosen, whereas the data were collected through the research technique of a questionnaire survey. 252 respondents were evaluated, namely from regional health stations, health institutes and the State Health Institute.

This thesis can serve for a better orientation of students in this field or as a means for improving conditions of employees working in the branch of public health protection.



PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu své kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 2. 8. 2012

.....

Jakub Navrátil



PODĚKOVÁNÍ

Mé zvláštní poděkování patří MUDr. Lidmile Hamplové, Ph.D. za odborné vedení a cenné rady při vedení této diplomové práce, které přispěly k jejímu vypracování.



OBSAH

Obsah.....	6
ÚVOD.....	8
1 SOUČASNÝ STAV.....	9
1.1 Orgány ochrany veřejného zdraví.....	9
1.1.1 Ministerstvo Zdravotnictví.....	10
1.1.2 Ministerstvo obrany a Ministerstvo vnitra.....	11
1.1.3 Krajské hygienické stanice.....	11
1.1.3.1 Přehled krajských hygienických stanice.....	13
1.2 Státní zdravotní ústav a zdravotní ústavy.....	13
1.3 Hygiena.....	14
1.3.1 Rozdělení hygieny.....	14
1.3.2 Postupný rozvoj hygieny.....	15
1.4 Zaměstnání pracovníků v oboru ochrany veřejného zdraví.....	16
1.4.1 Profesionální role.....	16
1.4.2 Profesionální kariéra.....	16
1.4.3 Struktury profesionální kariéry.....	17
1.4.4 Kariérové koncepce.....	18
1.4.5 Kritéria pracovní kariéry.....	20
1.4.6 Příčiny neúspěchu v profesionální kariéře.....	21
1.4.7 Kariérový růst.....	21
1.4.7.1 Individuální plán rozvoje.....	22
1.4.7.2 Plán funkční kariéry.....	22
1.5 Trh práce.....	22
1.5.1 Práce.....	23
1.5.2 Pracovní mobilita.....	23
1.6 Řízení lidských zdrojů.....	24
1.6.1 Funkce řízení lidských zdrojů.....	24
1.6.2 Úkoly řízení lidských zdrojů.....	25

1.7 Fluktuace pracovníků.....	25
1.7.1 Faktory ovlivňující pracovní fluktuaci.....	26
1.7.2 Následky pracovní fluktuace.....	27
1.8 Skupiny lidí se zvýšeným rizikem ztráty zaměstnání.....	28
2 CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY.....	29
2.1 Cíle práce.....	29
2.2 Hypotézy.....	29
3 METODIKA.....	30
3.1 Použité metody a techniky.....	30
3.2 Charakteristika výzkumného soubor.....	30
4 VÝSLEDKY.....	31
5 DISKUZE.....	65
6 ZÁVĚR.....	75
7 KLÍČOVÁ SLOVA.....	77
8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROŮ.....	78
9 PŘÍLOHY.....	82

ÚVOD

V současné době lze ve společnosti pozorovat celou řadu trendů, mezi které bezesporu patří také budování „správné“ profesní kariéry. Spolu s tímto faktem jde také potřeba dosahování stále vyššího vzdělání a odborné kvalifikace ve „svém oboru“, což by v ideálním případě mělo vést k většímu uplatnění na trhu práce a postupnému vývoji uspokojivé profesní kariéry. Nejvíce vnímaným a upřednostňovaným měřítkem vývoje kariéry dnešní doby se bohužel stávají téměř výhradně peníze. Tato paušalizace úspěchu či neúspěchu mě přivedla na myšlenku věnovat se ve své diplomové práci více ostatním subjektům budování profesní kariéry, jako jsou například možnost seberealizace či plného využití dosavadního vzdělání, spokojenost s pracovní náplní dané profese nebo možnost zvyšování vzdělání s výhodami ze strany zaměstnavatele. Tyto a mnoho dalších aspektů hrajících důležitou roli v budování kariéry rozebírá tato diplomová práce a to se zaměřením na pracovníky v oboru ochrany veřejného zdraví.

Vysokoškolský titul a uplatnění se na trhu práce nemusí jít ovšem takzvaně ruku v ruce a to vůbec nemluvě o setrvání ve vystudovaném oboru. Studií a statistik, které ukazují uplatnění absolventů jednotlivých oborů, či fakult na vysokých školách existuje celá řada. Ty ovšem často nezohledňují zda-li absolvent setrval ve vystudovaném oboru a už vůbec ne jeho případné další vzdělávání nutné k výkonu konkrétní profese. Také je opomíjeno již zmíněné subjektivní vnímání dané profese samotnými zaměstnanci. Proto jsem se v této diplomové práci zaměřil právě na vztah mezi dosaženým vzděláním, následným vzděláváním a budováním profesní kariéry, konkrétně u pracovníků v oboru ochrany veřejného zdraví, přičemž byl kladen důraz především na subjektivní vnímání a hodnocení dané profese každým z respondentů.

1 SOUČASNÝ STAV

1.1. Orgány ochrany veřejného zdraví

Samotné orgány ochrany veřejného zdraví definuje zákon číslo 258/200 Sb., o ochraně veřejného zdraví který vychází z předpisů Evropského společenství. Tímto zákonem je mimo jiné stanovena soustava orgánů ochrany veřejného zdraví, jejich pravomoc a pole působnosti. Současně upravuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví.

Pojem ochrana a podpora veřejného zdraví je vymezen takto: Jedná se o souhrn činností a opatření k vytváření a ochraně zdravých životních a pracovních podmínek a zabránění šíření infekčních a hromadně se vyskytujících onemocnění, nemocí souvisejících s prací a jiných významných poruch zdraví a dozoru nad jejich zachováním.

Veřejným zdravím je potom dle zákona č. 258/2000 Sb. zdravotní stav obyvatelstva a jeho skupin. Tento zdravotní stav je určován souhrnem přírodních, životních a pracovních podmínek a způsobem života. Státní správu v ochraně veřejného zdraví vykonávají orgány, kterými jsou:

- Ministerstvo zdravotnictví
- Krajský hygienické stanice
- Ministerstvo obrany
- Ministerstvo vnitra

Orgánům ochrany veřejného zdraví je v rámci výkonu povinností v oboru ochrany a podpory zdraví umožněno zpracovávat osobní údaje obyvatel, včetně citlivých údajů vypovídajících o jejich zdravotním stavu. Tyto údaje musí být pro účely vyhodnocování

anonymizovány, a to za podmínek, které stanoví zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. (41)

1.1.1 Ministerstvo zdravotnictví

Funkcí Ministerstva zdravotnictví je řízení a kontrola výkonu státní správy v rámci ochrany veřejného zdraví. A právě v oblasti ochrany veřejného zdraví utváří Ministerstvo zdravotnictví národní politiku. Jeho hlavní úkoly jsou pevně stanoveny v zákoně č. 258/2000 Sb., a patří k nim mimo jiné tyto úkoly:

- Řízení a kontrola hygienických stanic
- Rozhodování o opravných prostředcích proti rozhodnutí krajských hygienických stanic
- Zajišťování mezinárodní spolupráce v oboru své působnosti a plnění úkolů vyplívajících z mezinárodních smluv v ochraně veřejného zdraví
- Řízení očkování
- Nařizovat mimořádná opatření při epidemii a při nebezpečí jejího vzniku a mimořádná opatření k ochraně zdraví fyzických osob při výskytu nebezpečných a z nebezpečnosti podezřelých výrobků a z nejakostních nebo z porušení jakosti podezřelých vod, při živelných pohromách a jiných mimořádných událostech, pokud mají být provedena celostátně nebo na území několika krajů a rozhodovat o jejich ukončení včetně uvolnění výrobků na trh nebo do oběhu
- Nařizovat ochranná opatření před zavlečením infekčních onemocnění ze zahraničí a rozhodovat o jejich ukončení
- Usměrnovat výkon státní správy v ochraně veřejného zdraví prováděný ministerstvem obrany a ministerstvem vnitra
- Koordinovat činnost a spolupráci s jinými státními a nestátními orgány a organizacemi, včetně registrovaných občanských sdružení a sociálních partnerů v oblastech, které souvisí s výkonem státní správy na úseku ochrany veřejného zdraví.

Pro výkon státního zdravotního dozoru je Ministerstvo zdravotnictví oprávněno stanovit orgánům ochrany veřejného zdraví rozsah, četnost kontrol a konkretizaci kontrolních postupů. Stanovený rozsah, četnost kontrol a kontrolní postupy Ministerstvo zdravotnictví musí uveřejnit ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví. Je také oprávněno stanovit nebezpečné výrobky, pokud byly takto označeny orgány Evropských společenství, Světovou zdravotnickou organizací nebo v systémech pro rychlou výměnu informací Evropských společenství. Přičemž stanovení nebezpečných výrobků je provedeno vyhlášením v televizním a v celoplošném rozhlasovém vysílání či formou zveřejnění na úředních deskách Ministerstva zdravotnictví a krajských hygienických stanic. V Ministerstvu zdravotnictví je zřízena funkce hlavního hygienika České republiky, který ve věcech ochrany veřejného zdraví vystupuje jako orgán Ministerstva zdravotnictví. Hlavního hygienika České republiky jmenuje a odvolává na návrh ministra zdravotnictví ze státních zaměstnanců zástupce generálního ředitele státní služby. (41)

1.1.2 Ministerstvo obrany a Ministerstvo vnitra

Ministerstvo obrany vykonává úkoly státní správy v ochraně veřejného zdraví a to včetně státního zdravotního dozoru v ozbrojených silách, Ministerstvu obrany a v jeho působnosti zřízených složkách státu a nad užívanými objekty.

Ministerstvo vnitra plní úkoly státní správy v ochraně veřejného zdraví podle zákona č. 258/2000 i pro Bezpečnostní informační službu a Hasičský záchranný sbor České republiky. (38)

1.1.3 Krajské hygienické stanice

V České republice jsou hygienické stanice zřizovány jako správní úřady, přičemž v čele každé krajské hygienické stanice stojí ředitel. Krajské hygienické stanici náleží vydávat rozhodnutí, povolení, osvědčení a plnit další úkoly státní správy v

ochraně veřejného zdraví včetně státního zdravotního dozoru, pokud není příslušné Ministerstvo zdravotnictví.

Vykonávají státní zdravotní dozor nad dodržováním zákazů a plněním dalších povinností stanovených zákonem 258/2000 Sb., a zvláštními právními předpisy k ochraně veřejného zdraví včetně ochrany zdraví při práci před riziky plynoucími z fyzikálních, chemických a biologických faktorů pracovních podmínek. Dále pak z nepříznivých mikroklimatických podmínek, fyzické či duševní zátěže a nad souvisejícími pracovními podmínkami včetně vybavení pracovišť. Ze zákona náleží krajským hygienickým stanicím stanovit rizikové práce a také určit zaměstnavateli:

- Minimální rozsah a termíny sledování faktorů pracovních podmínek
- Minimální náplň, termíny periodických prohlídek a minimální náplň vstupních a výstupních lékařských preventivních prohlídek, pokud nejsou stanoveny zvláštním právním předpisem
- Lékařské preventivní prohlídky po skončení práce, pokud se jedná o vlivy pracovních podmínek, které se mohou nepříznivě projevit i po delší době

Činnost krajských hygienických stanic je zaměřena rovněž na provádění opatření k předcházení vzniku infekčních onemocnění včetně zamezení jejich šíření. V tomto rozsahu mohou usměrňovat činnost zdravotnických zařízení, nařizovat mimořádná opatření při epidemii, při výskytu nebezpečných či podezřelých výrobků, při porušení jakosti vod, při živelných pohromách a jiných mimořádných událostech, není-li k nim příslušné Ministerstvo zdravotnictví. Podílejí se také na hodnocení zdravotního stavu obyvatelstva a monitorují vztahy mezi zdravotním stavem obyvatelstva a faktory životního prostředí, životních a pracovních podmínek.

Každá krajská hygienická stanice je dle zákona při zjištění mimořádné události (např. výskyt infekčních onemocnění nebo nebezpečných výrobků) povinna o této skutečnosti ihned informovat Ministerstvo zdravotnictví. (41)

1.1.3.1 Přehled krajských hygienických stanic

- Hygienická stanice hlavního města Prahy
- Krajská hygienická stanice Jihomoravského kraje se sídlem v Brně
- Krajská hygienická stanice Jihočeského kraje se sídlem v Českých Budějovicích
- Krajská hygienická stanice Karlovarského kraje se sídlem v Karlových Varech
- Krajská hygienická stanice kraje Vysočina se sídlem v Jihlavě
- Krajská hygienická stanice Královéhradeckého kraje se sídlem v Hradci Králové
- Krajská hygienická stanice Libereckého kraje se sídlem v Liberci
- Krajská hygienická stanice Moravskoslezského kraje se sídlem v Ostravě
- Krajská hygienická stanice Olomouckého kraje se sídlem v Olomouci
- Krajská hygienická stanice Pardubického kraje se sídlem v Pardubicích
- Krajská hygienická stanice Plzeňského kraje se sídlem v Plzni
- Krajská hygienická stanice Středočeského kraje se sídlem v Praze
- Krajská hygienická stanice Ústeckého kraje se sídlem v Ústí nad Labem
- Krajská hygienická stanice Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně (12)

1.2 Státní zdravotní ústav a zdravotní ústavy

Státní zdravotní ústav a zdravotní ústavy jsou zdravotnickými zařízeními, jejichž statutárním orgánem je ředitel. Toho jmenuje a odvolává ministr zdravotnictví České republiky a činí tak na návrh hlavního hygienika.

Státní zdravotní ústav se sídlem v Praze je příspěvkovou organizací a jeho zřizovatelem je Ministerstvo zdravotnictví. Náplní práce Státního zdravotního ústavu je mimo jiné:

- Příprava podkladů pro národní zdravotní politiku, ochranu a podporu zdraví
- Zajišťuje metodickou a referenční činnost na úseku ochrany veřejného zdraví
- Monitoruje a zkoumá vztahy mezi životními podmínkami a zdravím
- Může provádět výzkumnou a vědeckou činnost v ochraně a podpoře zdraví
- Zajišťuje kontrolu kvality poskytovaných služeb v ochraně veřejného zdraví

Zdravotní ústavy patří, stejně jako Státní zdravotní ústav, mezi příspěvkové organizace, jejímž zřizovatelem je Ministerstvo zdravotnictví. V rámci své hlavní činnosti mohou zdravotní ústavy poskytovat závodní preventivní péči, specializovanou diagnostiku v oblastech jakými jsou mikrobiologie, imunologie, alergologie či parazitologie. Do jejich kompetence spadá také provádět například genotoxická laboratorní vyšetření, klinické hodnocení léčiv, očkovacích látek a zdravotnických prostředků. Dále potom vyšetřují a měří složky životních a pracovních podmínek, provádí biologické expoziční testy pro účely výkonu státního zdravotního dozoru, připravují podklady pro hodnocení a řízení zdravotních rizik a pro činnost orgánů ochrany veřejného zdraví. (38)

1.3 Hygiena

Hygiena je vědní lékařský obor, který studuje zákonitosti vztahů mezi lidským organismem a prostředím které ho obklopuje. Jejím cílem je stanovování opatření, jejichž dodržování zajistí optimální podmínky pro rozvoj člověka ve smyslu jednotlivce, tak i celé lidské společnosti. Nejedná se tedy o „pouhé“ předcházení nemocem, ale jde o hledání dlouhodobého a udržitelného konsensu rozvoje lidské populace a lidského zdraví.

1.3.1 Rozdělení Hygieny

- Hygiena obecná – zkoumá obecně platné zákonitosti dynamických vztahů mezi člověkem a prostředím

- Hygiena speciální – specializuje se na zkoumání vlivů pouze určitého prostředí (*hygiena práce*) či určitých faktorů prostředí (*hygiena výživy*). Zkoumá také vlivy prostředí na lidský organismus v jeho určitých vývojových obdobích (*hygiena dětí a mladistvých*). Do tohoto rozdělení lze zařadit také *hygienu komunální*, která zkoumá dynamické vztahy mezi biosférou (půdou, vodou, ovzduším) a člověkem. Jejím cílem je zajistit optimální podmínky pro život lidí v přirozeném i umělém prostředí a zajistit tak maximální ochranu biosféry a všech přírodních zdrojů k dalšímu tělesnému i duševnímu rozvoji lidí. (35)

1.3.2 Postupný rozvoj hygieny

Během významného vědního rozvoje v 18. století se postupně vytvářejí předpoklady pro formování hygieny jako samostatného lékařského oboru. Právě v této době se začínají objevovat první zákonná opatření, která řeší otázky veřejné čistoty, avšak teprve zásadní objevy na poli mikrobiologie, fyziky a chemie umožnily vědecky prokázat vlivy vnějšího prostředí na lidské zdraví. Hygiena tak začíná přecházet z období empirických poznatků do období vědeckého zkoumání faktorů životního prostředí. Například Max von Pettenkoffer začal fyzikálními a chemickými metodami stanovovat stupně znečištění vzduchu, půdy a vody. Dalo by se tedy říci, že rozvoj hygieny v dnešním slova smyslu šel ruku v ruce s rozvojem technologickým a vědním. Péče o „zdravé“ životní podmínky se naštěstí postupem času stala celospolečenskou záležitostí. (35)

1.4 Zaměstnání pracovníků v oblasti ochrany veřejného zdraví

1.4.1 Profesní role

Spolu s koncem první dekády dospělého věku končí také období příprav a experimentování v profesní oblasti. Člověk v tomto období přijme určitou variantu (strukturu) profesní role, která má trvalejší platnost a současně se pro něj stane aktuální realitou. Právě v této době je položen základ profesní kariéry. U mužů bývá obvyklejší směřování směrem k ocenění, úspěchu nebo výkonu, zatímco pro ženy bývá důležitějším faktorem potvrzení smysluplnosti a užitečnosti jejich práce. (37)

1.4.2 Profesní kariéra

Profesní kariéra úzce souvisí se vzdělávací soustavou a navazuje na ni. Zejména pak na školy střední a školy vysoké. Odborné vzdělání pak nabízí člověku určité směry profesní kariéry, které jsou možností, nikoli nutností. (23)

Tuto kariéru můžeme dělit na vnitřní a vnější. Vnitřní neboli subjektivní kariéra si všímá jednotlivých událostí a jejich významu z pohledu jednotlivce. Vnitřní kariéra je čistě subjektivní záležitostí a postihuje postoje pracovníka, jeho zkušenosti i osobní růst. Vnější neboli objektivní kariéra může být sledována v materiálech personálních oddělení či životopisech přikládaných k žádostem o zaměstnání nebo konkurzů. Jedná se o výčet absolvovaných kurzů, škol, předchozích zaměstnání, atd. Na rozdíl od kariéry vnitřní se v ní nedozvíme nic o tom, jaké si člověk kladl cíle, zda je splnil, či jak se vyrovnával s těžkostmi a překážkami, které se v jeho profesní kariéře mohly objevit. (6)

1.4.3 Struktury profesní kariéry

Kariéra je sama o sobě tvořena sekvencemi vzestupů, stagnací a klesání získaných pracovních zkušeností. Patří do ní také rozmanité přesuny z jedné oblasti činnosti do druhé, které nazýváme kariérovým pohybem. Existuje celá řada klasifikací kariérových pohybů, které však nikdy nemohou zcela vystihnout pestrost životních situací, v nichž k těmto pohybům dochází. Proto se nejčastěji uvádějí pouze základní struktury profesních kariér:

- Stálá struktura profesní kariéry je chápána jako trvalá shoda mezi profesní přípravou a obsahem vykonávané práce, přičemž pracovník v průběhu života nemění profesi. V rámci dané profese dochází k sociálnímu vzestupu pracovníka a ten se průběhem času vyhraňuje jako význačný specialista. Tato struktura profesní kariéry je častá u profesí s vysokou odbornou náročností.

- Nestálá struktura profesní kariéry je situace kdy profesní příprava odpovídá obsahu vykonávané práce pouze z části nebo pracovník v průběhu života i několikrát svoji profesi mění. Jeho sociální vzestup je úzce svázán právě se změnou profese, avšak je touto skutečností zároveň omezen. Tato struktura profesní kariéry je poměrně častá a podporují ji nejrůznější inovace a změny týkající se pracovních činností.

- Difúzní struktura profesní kariéry popisuje situaci, kdy profesní příprava neodpovídá charakteru vykonávané práce a dochází tak k častým změnám pracovního zařazení. Tyto změny mohou být situační, nemající vazbu na kvalifikační profil a sociální vzestup daného jedince. Takováto struktura profesní kariéry se často objevuje u pracovníků s nízkou úrovní odborné přípravy a u těch, kteří mají nízké aspirace na zvýšení své osobní sociální pozice.

- Konvenční struktura kariéry je určitým sledem profesí, které postupují od původního zkoušení k následné stabilizaci. (Od tzv. „hledání toho pravého místa“ až po

jeho nalezení a následnou stabilizaci). Tato konvenční struktura je typická například pro některé vysokoškolské profese. (10, 36)

1.4.4 Kariérové koncepce

- Žebřík

Vyskytuje se především v podnicích, které jsou pevně hierarchicky strukturované. Spočívá ve více či méně pravidelném postupu od nižších pozic k pozicím vyšším. Tento typ se vlivem tzv. „zplošťování“ pracovních struktur vyskytuje stále méně.

- Spirála

Spočívá v připravenosti pracovníka měnit svou pracovní pozici podle aktuální situace a potřeb daného podniku. Současně je však také dbáno na možný kariérový postup. Takovýto typ kariéry vyžaduje značnou míru flexibility, na druhou stranu ovšem umožňuje stálé získávání nových zkušeností a širšího rozhledu v daném podniku.

- Stálý stav

Je charakteristický pro takové lidi, kteří vidí svoji profesní kariéru pouze v rámci úzkého pracovního okruhu působnosti. Takovíto lidé se objevují zejména na vysoce specializovaných pracovištích a jsou chápáni jako odborníci na danou pracovní činnost. Můžeme se s nimi setkat například v nejrůznějších technických útvarech nebo v útvarech vědeckého a technického rozvoje. Tito lidé nejčastěji setrvávají na své pracovní pozici a snaží se ve své činnosti neustále zdokonalovat. Kariéru vidí právě v sebezdokonalování nikoli v postupu na vyšší místo.

- Trojúhelník

Bývá charakteristický pro malé podniky či organizace, kde každý nastupuje na nejnižší pozici a postupně se vypracovává na důležitější místa. Kariéra při tom závisí na odvedené práci a osobních kvalitách.

- Cestování

Pracovník přistupuje ke kariéře jako turista, který navštěvuje nejrůznější místa na Zemi. V každém ze svých nových zaměstnání pozná nové lidi, nové problémy a jejich řešení. Po čase ovšem začne pociťovat stereotyp a je nespokojen. Cítí potřebu změny a nového poznání. Velkým pozitivem tohoto přístupu bývají bohaté zkušenosti získané s každým dalším zaměstnáním nebo činností. Negativem je obvykle příliš krátká doba na to, aby mohl pracovník v zaměstnání dosáhnout skutečné odbornosti.

- Přechodná kariéra

Pracovník přijme zaměstnání na určitou dobu, která mu vyhovuje. Jakmile se mu přestanou pracovní okolnosti líbit, začíná hledat jiné zaměstnání. Takovým lidem většinou nezáleží na rozvíjení zkušeností a nemají jasný cíl.

- Horská dráha

Je kariérovým tipem lidí, kteří se nechávají hnát „vlastním osudem“ náhodně od jednoho pracovního místa k druhému podle toho, jak se jim zrovna naskytne příležitost. Nesnaží se svou kariéru systematicky budovat. Mohou ovšem dosáhnout značných úspěchů, mají-li štěstí na nadřizené.

- Opičí ráj

Tuto kariéru lze chápat jako neustálou změnu v rámci daného podniku přičemž pohyb mezi různými organizačními složkami je samozřejmostí. Neustálý pohyb v rámci jedné organizace připomíná pohyb na dětské prolézačce. Pokud zaměstnanci vyhovuje zaměstnavatelská organizace a pohyb není příliš překotný, jedná se patrně o nejlepší způsob uspokojení kariérových potřeb. Lze takto „vychovat“ špičkové vedoucí pracovníky, kteří se budou dokonale orientovat v poměrech daného podniku. Vůdčím motivem takového pracovníka musí být potřeba systematicky poznávat nejrůznější oblasti činnosti podniku a zdokonalovat se v nich. (6, 34)

1.4.5 Kritéria pracovní kariéry

Tradičním kritériem pracovní kariéry je pozice. Pozice jako taková je spojena s řadou dalších kritérií, kterými jsou například mzda nebo materiální výhody. Srovnání pouze dle zastávané pozice může být ovšem zavádějící, jelikož některé podniky mohou být relativně střídmé v rozdávání „ředitelských titulů“, zatímco jiné mohou rozdáváním ředitelských a manažerských titulů jen hýřit. Z toho může vyplynout odlišná „váha“ stejné pozice v různých podnicích. V některých organizacích může souběžně existovat také další způsob kariérového zařazení. Tímto způsobem je hodnost. A to buď hodnost vojenská (policie, armáda) či hodnost akademická. (24)

Dalším kritériem vyjádření pracovní kariéry je reálná moc. Ta nemusí být nezbytně vyjádřením postavení v organizační struktuře, ale může být čistě formální nebo dokonce spojená s minimální skutečnou pravomocí. Lidem v takovýchto pozicích zpravidla nejde o formální postavení, ale o faktické rozhodování o věcech. (3)

Plat je nejpoužívanějším kritériem, které může okamžitě poskytnout srovnání mezi dvěma jedinci či mezi současným a předchozím zaměstnáním. Mzda zároveň odráží i hospodářskou situaci podniku a proto je platové srovnání dvou jedinců na totožné pozici avšak z různých firem značně problematické. Symbolické předměty, kterými mohou být například služební auto, kancelář, nábytek či vybavení místnosti. (4)

Množství podřízených pracovníků. Rostoucí počet podřízených může být interpretován jako stoupaní po kariérové linii. Rozsah spravovaného majetku a rozhodovací pravomoc jsou reálným vyjádřením moci pracovníka a někteří jedinci dávají přednost této moci reálné před vnějšími atributy moci. Získáváním zkušeností a znalostí roste jak výkonnost pracovníka, tak jeho cena na trhu práce. Tvůrčí a duševně náročná činnost může být konkrétním jedincem považována za cennější než (třeba i lépe placená) činnost rutinní. (6)

1.4.6 Příčiny neúspěchu v profesní kariéře

Příčiny neúspěchu v profesní kariéře jednotlivce jak v rámci určité hospodářské organizace, tak v rámci společenské struktury mohou mít několik odlišných podob:

- Subjektivní pocit neúspěchu, který je výrazem negativního hodnocení vlastní profesní kariéry daného jednotlivce. Jedinec nenaplnil svá očekávání vůči sobě samotnému ve vztahu k vykonávané práci. Jeho výrazem je intenzivní negativní prožívání této situace.
- Objektivní neúspěch v profesní kariéře je negativní společenské hodnocení postavení a výsledků činností daného jedince. Tento jednatel nezvládá sociální roli spojenou s jeho pracovním zařazením ve struktuře dané organizace. Paradoxně si tohoto nemusí být vědom a o svém neúspěchu netuší.
- Propojení subjektivního pocitu neúspěchu a objektivního neúspěchu v profesní kariéře. Tato situace nastane, pokud samotný jedinec i sociální struktura, ve které působí, pokládají jeho dosahované pracovní výsledky za negativní. (23, 33)

1.4.7 Kariérový růst

Dosažení kariérodního růstu, čili úspěch v profesní kariéře je vázán na mnoho faktorů působících v životě každého jednotlivce. Mimo tyto nejrůznější faktory je velmi důležitý přístup, který každý člověk zaujímá ve vztahu k osobnímu rozvoji a kariérodnímu postupu. Kroky, které takovému postupu napomáhají lze zjednodušeně popsat takto:

- Stanovit si jasné a náročné cíle
- Znat konkurenci na trhu práce
- Mít představu o vývoji zájmu o vykonávanou činnost v následujících pěti letech
- Získat pověst spolehlivého a výkonného pracovníka
- Neustále rozšiřovat své odborné znalosti a dovednosti

- Stát se pro své okolí osobností
- Znat a umět posoudit své klady i zápory (23)

1.4.7.1 Individuální plán rozvoje

Individuální plán rozvoje slouží k přípravě zaměstnance na přesně definovanou funkci. Zahrnuje účast na podnikových i mimopodnikových kurzech a seminářích, účast na kongresech, systematickou realizaci rotací funkcí, výkon asistentských funkcí a mimopodniková praktika. (13) Dále sem patří aktivity, které dělá zaměstnanec ve svém volném čase a které si hradí sám, popř. na ně může zaměstnavatel přispívat. Jsou to návštěvy večerních škol a kurzů nebo dálkové studium (39).

1.4.7.2 Plán funkční kariéry

Plánem funkční kariéry se zaměstnancům určitého segmentu podniku prezentuje možnost profesního růstu a možné dosažení funkční úrovně při dodržení podmínek jako je délka praxe, dobré pracovní výsledky, požadované vzdělávání. Pokud má zaměstnanec snahu takto postupovat, měl by mu podnik vyjít maximálně vstříc a motivovat jej. (39)

1.5 Trh práce

Trh jako takový je vymezen vztahem dvou subjektů (subjekt nabízející a subjekt poptávající), mezi nimiž se jedná o případné ceně, kvalitě či množství daného zboží. (17) Práce ovšem není běžným zbožím a trh práce je chápán jako společenský subsystém trhu, který se přizpůsobuje vývoji společnosti. Obsahuje celou řadu elementů jako například elementy ekonomické, sociální, kulturní nebo právní. (16)

Pokud chce jedinec na trhu práce uspět, musí splnit základní podmínky zaměstnatelnosti, které lze vyjádřit jako shodu požadavků trhu práce s individuálním profilem daného jednotlivce. Tyto podmínky můžeme dělit na ovlivnitelné: profese,

délka praxe, vzdělání, nároky, postoje a motivace. Naopak mezi podmínky zaměstnatelnosti jedincem *neovlivnitelné* patří: psychosomatické dispozice, sociální původ, pohlaví, národnost či věková kategorie.

Strukturu zaměstnatelnosti lze vidět jako jedno z měřítek vyspělosti země a je možné ji rozčlenit do tří základních sektorů:

- Primární: zemědělství, lesnictví, rybolov
- Sekundární: stavebnictví, průmysl
- Terciární: služby (16, 23, 32)

1.5.1 Práce

Práce je velice důležitou součástí lidského života. Jejím účelem je jednak získání zdroje obživy, jednak zúročení nabytých vědomostí a znalostí. Napomáhá také získat sociální kontakty a spoluvytváří tak sociální identitu člověka. Také se dá chápat jako prostředek k uspokojení materiálních a sociálních potřeb. (27)

1.5.2 Pracovní mobilita

S postupným vývojem společnosti dochází také k jistým změnám přístupu jedince k profesní kariéře. Toto je dobře patrné právě na pracovní mobilitě, čili schopnosti pohybovat se na různých pracovních místech či pozicích. V podstatě se jedná o míru flexibility a schopnosti adaptovat se při přechodech mezi pracovními činnostmi nebo pozicemi. Pracovní mobilita je realizována na úrovni jedince, skupiny, organizační struktury, firmy, regionu nebo dokonce státu. (28)

V rámci pracovní pozice nebo kariéry se uvádí pracovní mobilita vzestupná či sestupná. Vzestupná kariéra představuje platový růst, pracovní výhody, zlepšení společenské prestiže. Sestupná kariéra představuje negativní dopad na životní představy a cíle jedince. V různých oborech, organizačních strukturách a sociálních klimatech se ovšem představa a také samotná realizace kariéry může lišit. (23)

1.6 Řízení lidských zdrojů

V poslední době je ve vyspělých zemích nahrazován pojem personální řízení pojmem řízení lidských zdrojů. Je tak vyjádřen jistý kvalitativní posun ve vnímání vztahu jedince a podniku (organizace).⁽¹³⁾ Při řízení lidských zdrojů je kladen důraz především na využití lidských schopností a potenciálu. Využívat lidský potenciál znamená poskytovat příležitosti, které jsou v konečném efektu přínosem jak pro jedince, tak pro samotný podnik. ⁽¹⁰⁾ Jedná se například o příležitosti k učení, rozvoji a odbornému vzdělávání v rámci profese za účelem zvyšování výkonu jedince, týmu nebo celé organizace. Dá se říci, že se jedná o přístup orientovaný na podnik a podnikání používající určité strategie rozvoje pracovníků. ⁽²⁾

Do řízení lidských zdrojů, potažmo personálního rozvoje patří ovšem také samotná kariéra pracovníků a proto by její otázce měla každá organizace věnovat patřičnou pozornost. Za nejdůležitější se považuje informovat pracovníky o možnostech kariéry v rámci dané organizace s důrazem na jasnou perspektivu personálního růstu. Často totiž dochází k odchodu nejschopnějších pracovníků právě z důvodu nejasné perspektivy profesního (kariérního) růstu. ⁽¹⁹⁾

1.6.1 Funkce řízení lidských zdrojů

Mezi funkce řízení lidských zdrojů patří:

- Strategie řízení lidských zdrojů
- Analýza lidských zdrojů, kompetencí a pracovních míst
- Vyhledávání, výběr a rozmisťování pracovníků
- Řízení adaptace zaměstnanců
- Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
- Hodnocení a odměňování zaměstnanců
- Pracovní vztahy a podniková kultura
- Personální plánování a personální informační systém ^(11, 20, 40)

1.6.2 Úkoly řízení lidských zdrojů

Zjednodušeně řečeno je úkolem řízení lidských zdrojů sloužit tomu, aby podnik byl výkonný a aby jeho výkon v čase rostl. Mezi hlavní úkoly lze řadit (1):

- Optimální využívání pracovních sil v rámci podniku
- Formování týmů a zdravých mezilidských vztahů v podniku
- Personální a sociální rozvoj pracovníků v podniku, tedy rozvoj jejich pracovních schopností a sociálních vlastností. Rozvoj jejich pracovní kariéry směřující k vnitřnímu uspokojení jedince z vykonávané činnosti. (19)

1.7 Fluktuace pracovníků

Pod pojmem fluktuace lze dle akademického slovníku cizích slov nalézt částečný přechod pracovníků z jednoho podniku do druhého, přičemž za fluktuanta je zde označován pracovník (člověk), který často a neodůvodněně střídá zaměstnání. Fluktuace plní přerozdělovací funkci ekonomicky aktivních lidí v rámci trhu práce. Pracovníci mění pracovní místa podle profesí, odborností nebo demografických okolností a dochází také k uspokojení poptávky po profesích nových.

Zaměstnanec může v procesu fluktuace spatřovat celou řadu pozitiv, kterými pro něj jsou zejména nové pracovní příležitosti, možnost profesního růstu, získávání nových dovedností, lepší pracovní podmínky a možnost zlepšení podmínek platových. Pro organizace to současně znamená možnost získání nových, kvalitních lidských zdrojů, prostor pro transformaci či snadnější ukončení neefektivních výrobních procesů. Zároveň však může být fluktuace pro firmy výrazně nevýhodné, jelikož je drahé najímat a školit nové pracovníky. Ztráta zkušeného zaměstnance může mnohdy znamenat i ztrátu celého pracovního sektoru, zvláště jedná-li se o úzce profilovaného odborníka, za kterého není možná okamžitá náhrada. S tím souvisí také veliká poptávka na trhu práce právě po vysoce kvalifikovaných pracovnících a specialistech ve svém oboru.

Stručně lze říci, že pokud má konkrétní firma nízkou fluktuaci, je současně více produktivní a má nižší náklady. (5, 7, 29, 30)

1.7.1 Faktory ovlivňující pracovní fluktuaci

Nejdůležitějším faktorem ovlivňujícím pracovní fluktuaci je úroveň pracovní spokojenosti. Celkovou pracovní spokojenost v organizace (firmě) ovlivňuje samotná kultura dané organizace. Tuto „podnikovou kulturu“ je možno zmapovat například podle způsobu jakým je práce vykonávána, podle projevů uznání, způsobů motivace a profesionality nadřízených. Zdravá organizační struktura představuje pro pracovní kolektiv určité „pojitko“ a zároveň motivační faktor. (18)

Na úrovni organizace může fluktuaci ovlivnit například intenzita vykonávané práce, ochota managementu se zaměstnanci spolupracovat, nejasnosti v povinnostech zaměstnanců, nevhodný systém odměňování (mzdové podmínky). Fluktuace pracovníků se výrazně snižuje s dobrými mzdovými podmínkami na pracovišti. Vyšší mzdové podmínky motivují zaměstnance k podávání vyšších pracovních výkonů – vidí v dalším potenciálním růstu mzdy perspektivu a na práci se více soustředí. Pracovní neschopnost je pro ně kontra produktivní, a proto se také lépe starají o své zdraví.

Mimo organizaci hraje také významnou roli v rámci fluktuace aktuální situace na trhu práce či demografické podmínky (ty mohou nastavit míru fluktuace v regionu). Pokud je například dostupnost jiného zaměstnání v oboru obtížně dostupná, volí pracovník raději možnost v organizaci setrvat, nebo opustí danou profesi úplně. V současné době jsou také pracovní příležitosti rozšířeny o většinu pracovních trhů v rámci Evropské unie. (14, 25) Faktorem ze strany zaměstnance je například věková kategorie, kde obecně platí, že u mladších lidí dochází k většímu pohybu v rámci trhu práce. Samotný motiv odchodu z práce je spíše ovlivňován pohlavím zaměstnance. U žen to bývá nejčastěji odchod z důvodu mateřství nebo na pracoviště s kratší pracovní dobou, zatímco u mužů jsou motivem spíše finance a neúspěch v profesní kariéře. Vzhledem k tomu, že každý člověk je individualita s odlišnými vlastnostmi a schopnostmi, tak i povahové rysy mohou fluktuaci do značné míry ovlivnit. (21)

Flukuační motivy jedince lze také dělit do dvou základních skupin a to na motivy racionální a emotivní. Z pohledu stránky racionální dochází k rozumové analýze současného stavu, jejímž výsledkem je rozhodnutí jedince zda v dané práci setrvat či odejít, zatímco ze strany emocionální se jedinec nechává unést převážně negativními pocity. (26)

1.7.2 Následky pracovní fluktuace

Pocit dlouhodobého pracovního neuspokojení má za následek frustraci a negativně ovlivňuje chování jedince. Hledání nového zaměstnání současně zhoršuje sociální situaci rodiny, jelikož je snížena reálná možnost uspokojování rodinných potřeb a rodinné zázemí se tak stává konfliktnější. Odchod ze zaměstnání je také často řešen formou mateřství nebo péče o děti. V této situaci také začíná platit přímá úměra ve zvýšení státních nákladů pro sociální oblast, jelikož se z ekonomicky aktivního obyvatelstva stávají ekonomicky neaktivní jedinci. Tyto následky lze popsat jako následky sociální. (23)

Osobní následky pracovní fluktuace mají úzkou souvislost se spokojeností zaměstnance v dané práci. Nespokojený zaměstnanec je frustrován, začíná měnit své osobní postoje k práci a může se rozvíjet pocit strachu z dalšího zaměstnání. Dochází ke snížení psychické odolnosti jedince a je negativně ovlivněn adaptační cyklus na novou pracovní pozici. Mohou se objevovat poruchy spánku a jiné zdravotní problémy. Jedinec prožívá obavy z nejisté budoucnosti. S hledáním nového zaměstnání či nástupu do něj mění uspořádání vlastních denních aktivit. Po stránce emocionální může pociťovat vinu, nebo naopak jistý dluh organizace vůči své osobě. (4, 15)

Firemní následky. Je známo, že firma s vysokou fluktuací zaměstnanců nemůže dlouhodobě efektivně fungovat v rámci tržního systému. Je nucena hledat nové zaměstnance, což je pro ni finančně zatěžující, současně musí docházet k jejich školení a přípravě k nástupu do pracovního procesu. Než se nový zaměstnanec adaptuje na jinou pracovní pozici, je jeho produktivita práce nižší než u ostatních a tím zvyšuje pracovní zatížení těchto, již „zaběhnutých“ zaměstnanců. (9) V souvislosti s tímto se

opět začínají objevovat příznaky frustrace a neuspokojení potřeb stávajících zaměstnanců, dochází ke zvyšování jejich absencí, popřípadě opět k odchodu z dané práce. Tím se tento „bludný kruh“ uzavírá, firma nemá dostatečnou kvalitu práce, není produktivní a má příliš vysoké provozní náklady. (7)

1.8 Skupiny lidí se zvýšeným rizikem ztráty zaměstnání

Jelikož uplatnění se na trhu práce je podmíněno celou řadou vlastností a charakteristik, je možno vyčlenit jedince či skupiny lidí se zvýšeným rizikem ztráty zaměstnání. Tito lidé jsou vystaveni riziku dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti. U nás k takovýmto skupinám patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. Je proto zřejmé, že právě na tyto skupiny by měla být zaměřena politika zaměstnanosti. (8, 31)

2 CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1 Cíle práce

Cílem této práce je zmapování budování profesní kariéry u odborných pracovníků v oblasti ochrany veřejného zdraví, tedy pracovníků krajských hygienických stanic, Státního zdravotního ústavu a zdravotních ústavů a utvoření uceleného pohledu na tuto profesi počínaje druhem absolvovaného studia zaměstnanců, přes spokojenost v práci, potvrzená či vyvrácená očekávání v této profesi, až po možnost následného zvyšování kvalifikace a kariérního postupu.

2.2 Hypotézy

Byly stanoveny 4 hypotézy:

H1: Více než 70 % odborných zaměstnanců krajských hygienických stanic a zdravotních ústavů včetně SZU v kategorii VŠ bude hodnotit svoje předchozí studia jako kvalitní přípravu pro vykonávání jejich nynější práce.

H2: Pracovní náplň zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví v kategorii VŠ se shoduje s představou získanou při studiích alespoň u 3/4 respondentů souboru.

H3: Alespoň 50% respondentů bude spokojeno se svým platovým ohodnocením.

H4: Více než 90% všech odborných zaměstnanců v oblasti ochrany veřejného zdraví bude dobře informováno o možnostech zvyšování své odborné kvalifikace a tyto možnosti budou aktivně využívat.

3. METODIKA

3.1 Použité metody a techniky

Ke zpracování empirické části diplomové práce jsem použil kvantitativní metodu výzkumného šetření, přičemž samotný sběr dat byl proveden výzkumnou technikou dotazníkového šetření. Dotazník byl vytvořen pouze pro účely tohoto šetření a obsahuje 30 otázek (viz příloha číslo 1).

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor tvoří pracovníci v oboru ochrany veřejného zdraví na krajských hygienických stanicích, Státním zdravotním ústavu a zdravotních ústavech. Sběr dat byl realizován od března do května 2012. Dotazník byl distribuován v elektronické podobě vedoucím pracovníkům jednotlivých pracovišť spolu s příloženou žádostí o jeho „přeoslání“ tamním zaměstnancům. Vyplnění bylo zcela dobrovolné a anonymní. Celkový počet vyplněných a navrácených dotazníků byl 252. Výsledný výzkumný soubor je tedy tvořen 252 respondenty.

4. VÝSLEDKY

Grafy jsou uvedeny v procentech a výsledná procenta zaokrouhlena na celá čísla, přičemž zdrojem všech použitých grafů a tabulek je vlastní výzkum.

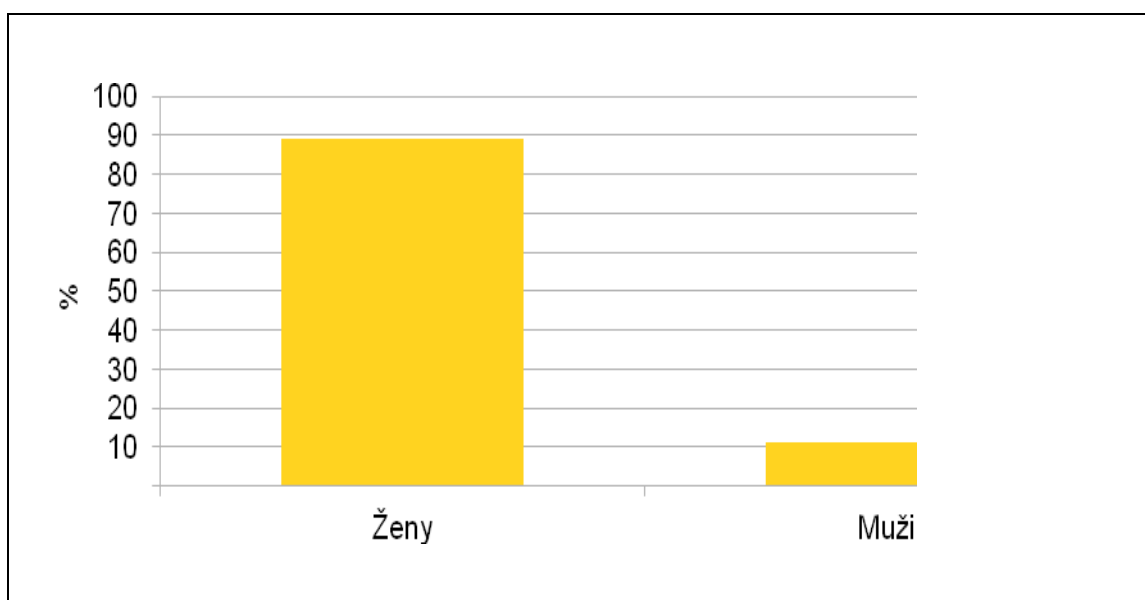
Otázka č. 1: Pohlaví: (muž, žena)

Tabulka č. 1: Zastoupení mužů a žen ve zkoumaném souboru.

Odpověď	Počet	Počet v %
Muži	28	11
Ženy	224	89

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 1: Procentuální zastoupení mužů a žen ve zkoumaném souboru.



Zdroj: Vlastní výzkum.

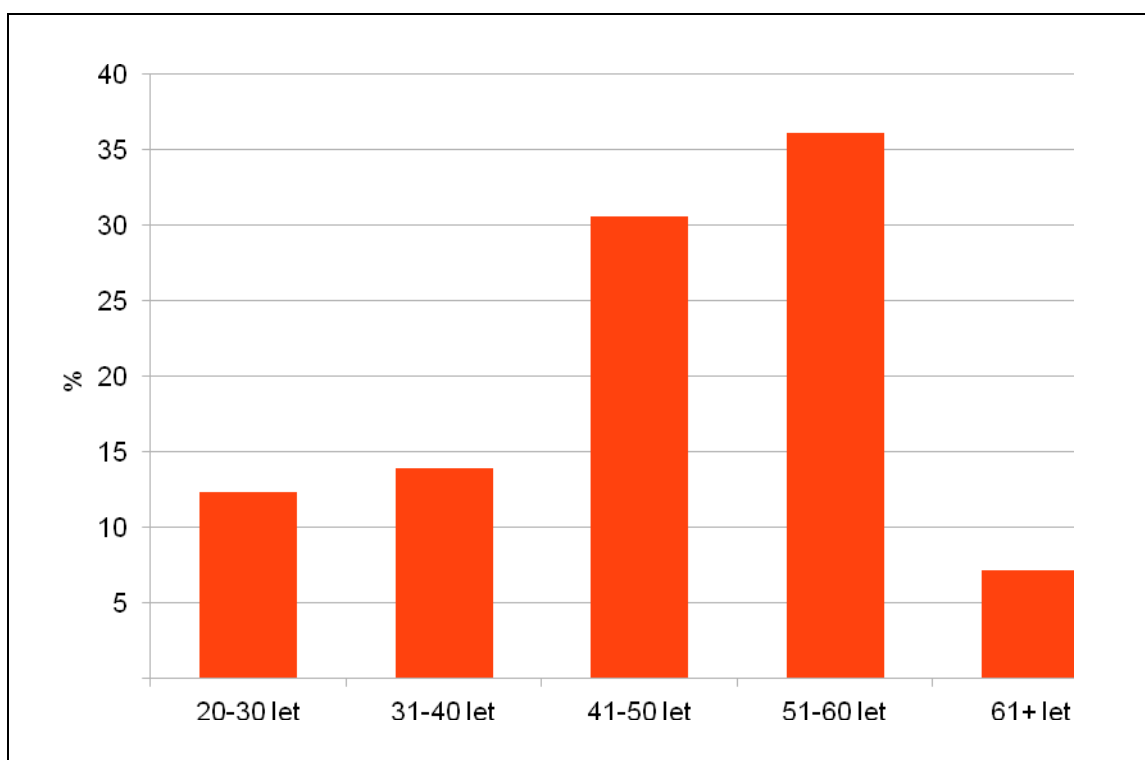
Otázka č. 2: Věk

Tabulka č. 2: Počet respondentů v jednotlivých věkových pásmech.

Věk pásma	20 - 30 let	31 - 40 let	41 – 50 let	51 – 60 let	61 + let
Počet	31	35	77	91	18
Počet v %	12	14	31	36	7

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 2: Procentuální zastoupení respondentů v jednotlivých věkových pásmech.



Zdroj: Vlastní výzkum.

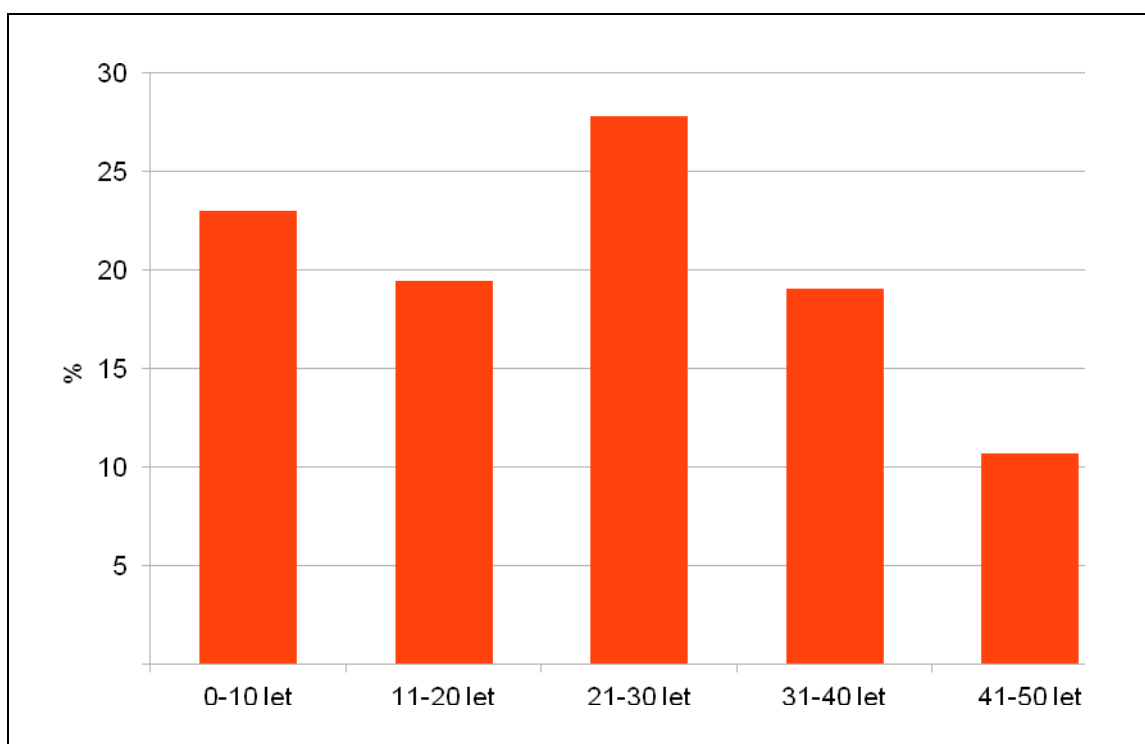
Otázka č. 3: Jak dlouho jste zaměstnán (a) v oboru ochrany veřejného zdraví?

Tabulka č. 3: Počet respondentů v jednotlivých časových pásmech vzhledem k délce zaměstnání v oboru ochrany veřejného zdraví.

Časové pásmo	0 - 10 let	11 - 20 let	21 - 30 let	31 - 40 let	41 - 50 let
Počet	58	49	70	48	27
Počet v %	23	19	28	19	11

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 3: Procentuální zastoupení respondentů v jednotlivých časových pásmech vzhledem k délce zaměstnání v oboru ochrany veřejného zdraví.



Zdroj: Vlastní výzkum.

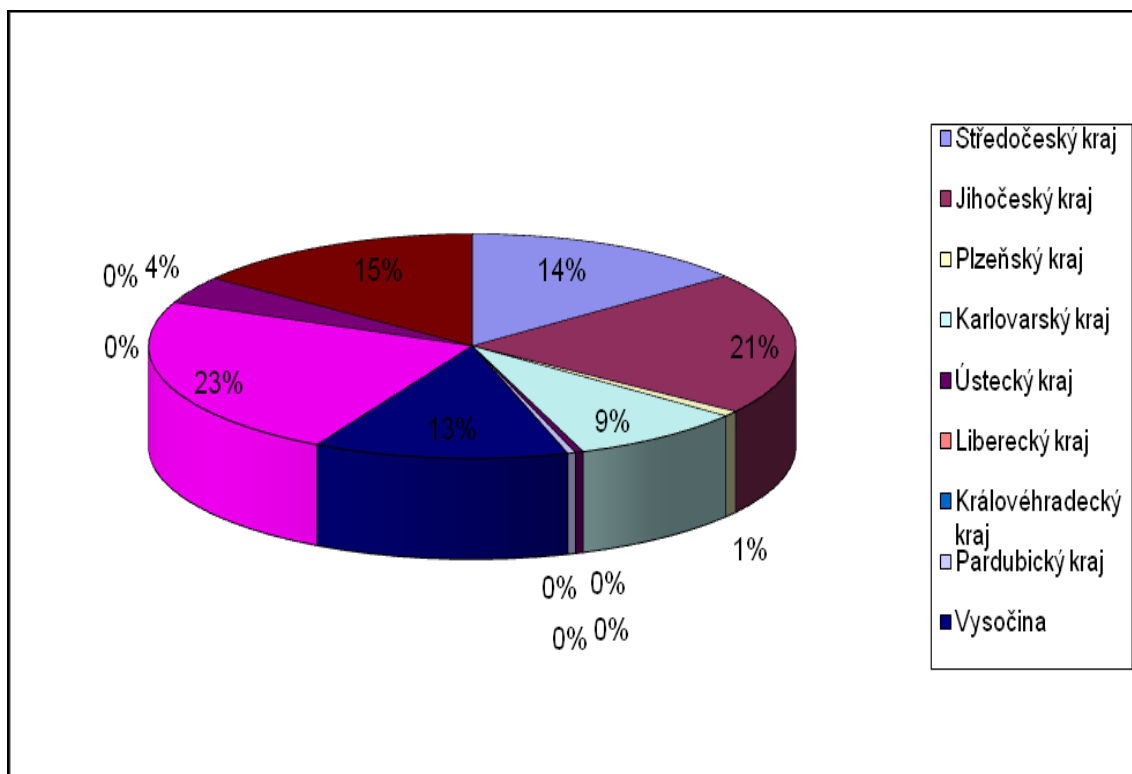
Otázka č. 4: Jsem zaměstnancem v kraji.

Tabulka č. 4: Zastoupení respondentů v jednotlivých krajích ČR.

Kraj	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Středočeský kraj	36	14
Jihočeský kraj	52	21
Plzeňský kraj	2	1
Karlovarský kraj	23	9
Ústecký kraj	0	0
Liberecký kraj	0	0
Královéhradecký kraj	0	0
Pardubický kraj	0	0
Vysočina	33	13
Jihomoravský kraj	59	23
Olomoucký kraj	0	0
Zlínský kraj	0	0
Moravskoslezský kraj	10	4
Praha	37	15

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 4: Procentuální zastoupení respondentů v jednotlivých krajích ČR.



Zdroj: Vlastní výzkum.

Otázka č. 5: Specifikujte prosím Vaše pracovní zařazení.

Tabulka č. 5: Rozdělení respondentů na jednotlivých pracovištích (oborech) v rámci ochrany veřejného zdraví.

Pracoviště	HV	EPI	HP	HOK	HDD	Jiné
Počet	48	44	43	57	32	28
Počet v %	19	17	17	23	13	11

Zdroj: Vlastní výzkum.

Legenda:

HV – Hygiena výživy

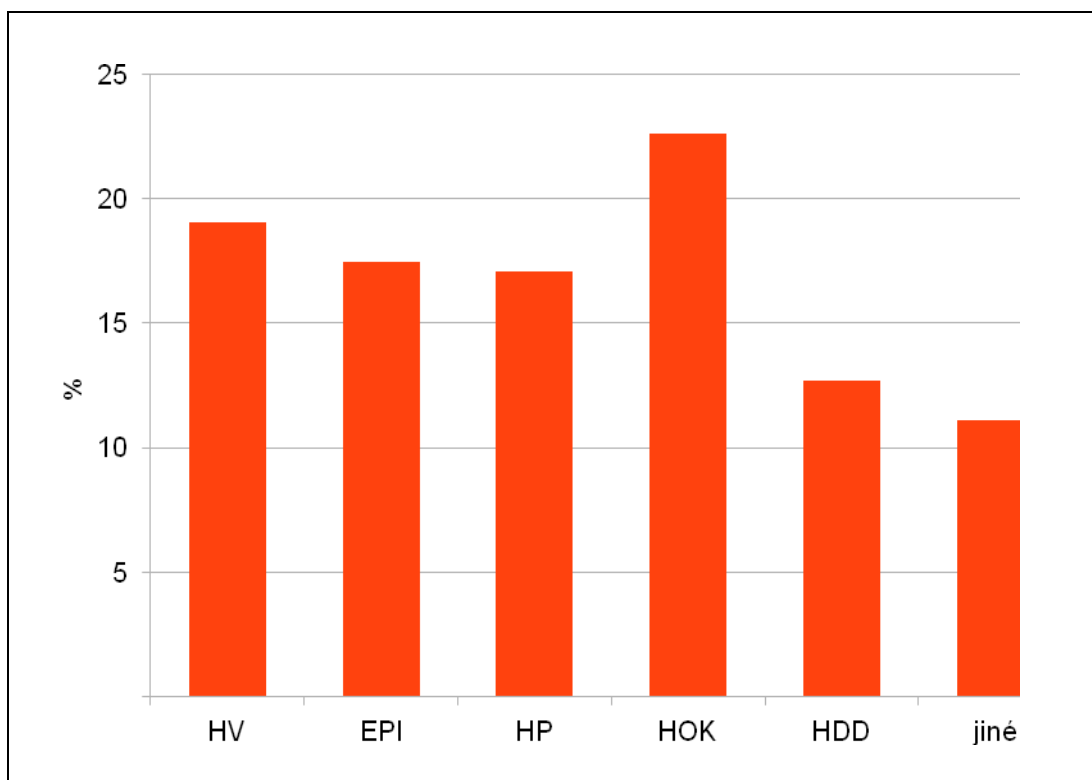
EPI – Epidemiologie

HP – Hygiena práce

HOK – Hygiena obecná a komunální

HDD – Hygiena dětí a dorostu

Graf č. 5: Grafické rozdělení respondentů na jednotlivých pracovištích (oborech) v rámci ochrany veřejného zdraví.



Zdroj: Vlastní výzkum.

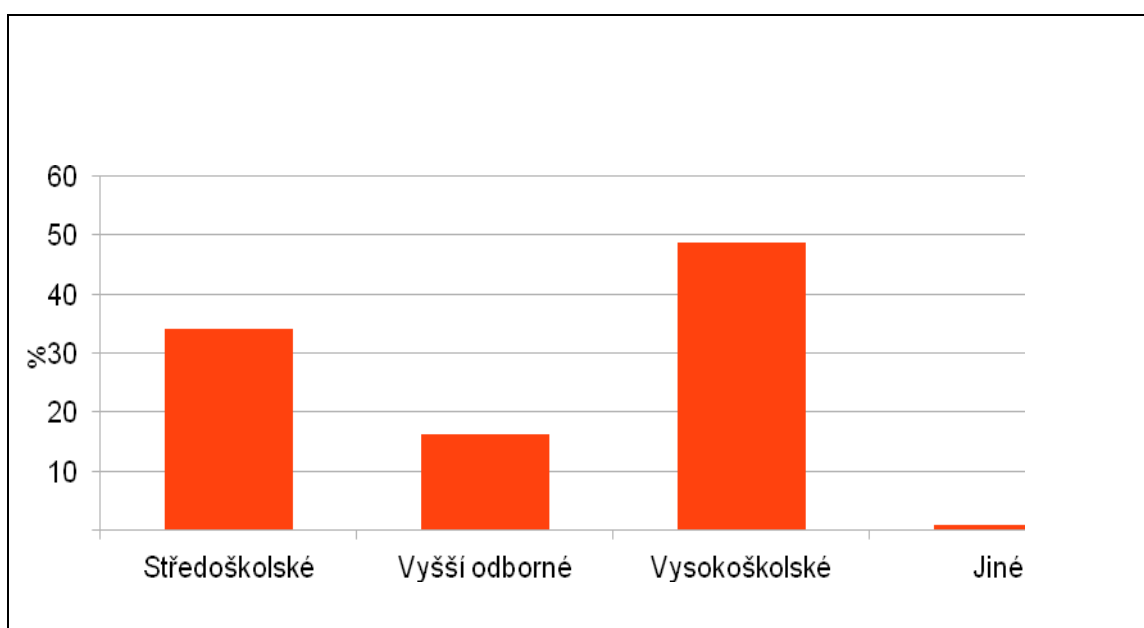
Otázka č. 6: Nejvyšší dosažené vzdělání.

Tabulka č. 6: Rozdělení respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání.

Dosažené vzdělání	Středoškolské	Vyšší odborné	Vysokoškolské	Jiné
Počet respondentů	86	41	123	2
Počet respondentů v %	34	16	49	1

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 6: Grafické rozdělení respondentů dle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání.



Zdroj: Vlastní výzkum.

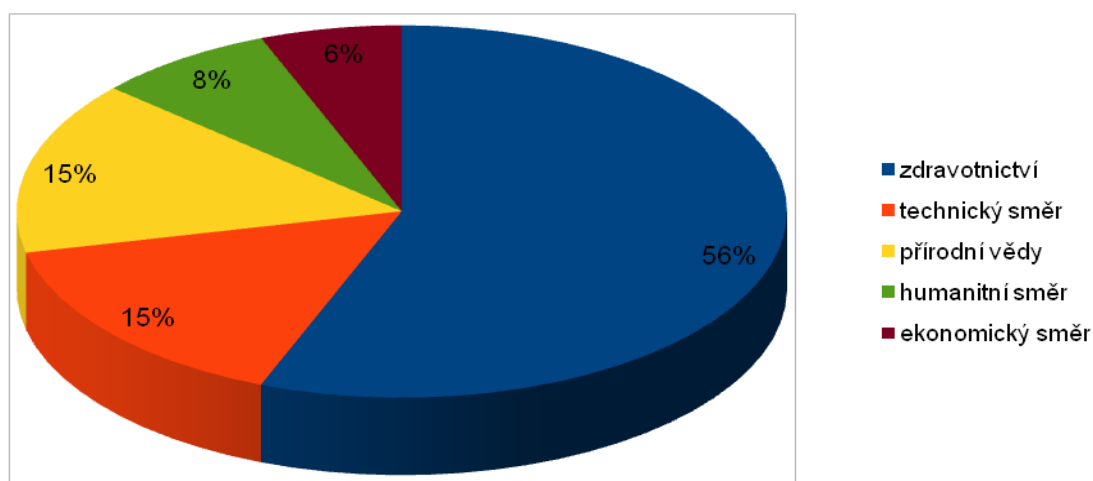
Otázka č. 7: Specifikujte prosím obor Vašeho nejvyššího dosaženého vzdělání (např. gymnázium, ekonomický směr, humanitní obor, přírodní vědy atd.).

Tabulka č. 7: Rozdělení respondentů dle oboru jejich nejvyššího dosaženého vzdělání.

Obor vzdělání	Zdravotnictví	Technický směr	Přírodní vědy	Humanitní směr	Ekonomický směr
Počet respondentů	141	39	38	19	15
Počet respondentů v %	56	15	15	8	6

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 7: Procentuální rozdělení respondentů dle oboru jejich nejvyššího dosaženého vzdělání.



Zdroj: Vlastní výzkum.

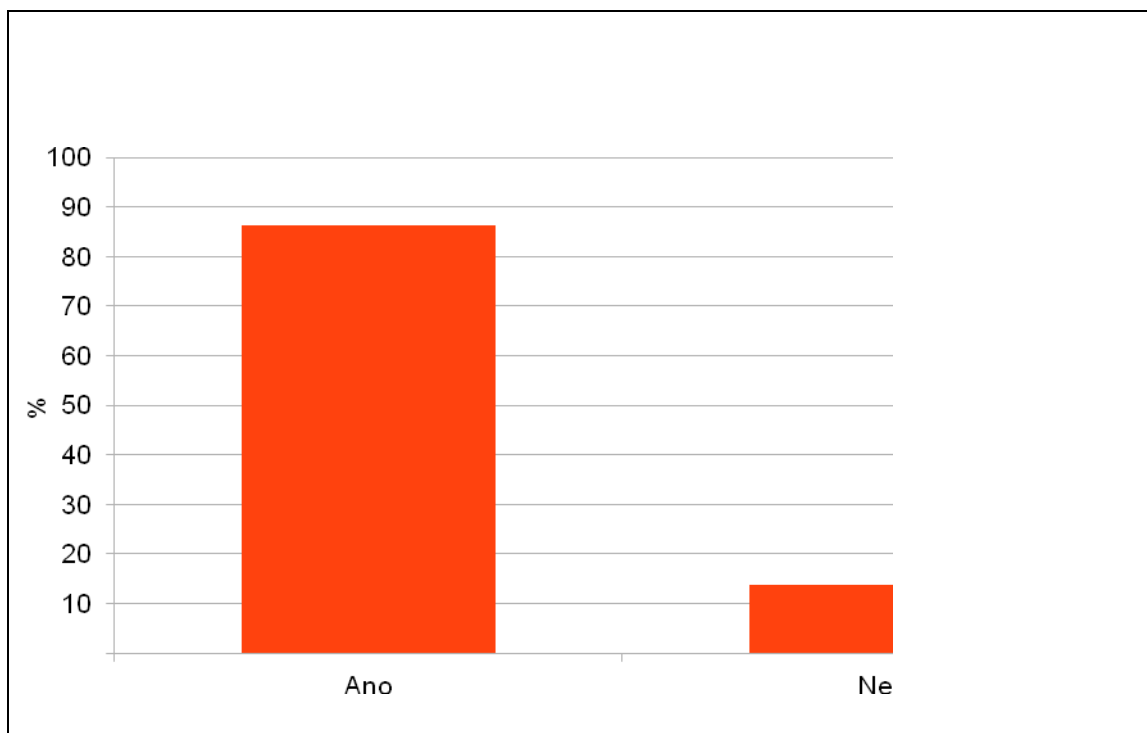
Otázka č. 8: Bylo Vaše vysokoškolské vzdělání zaměřeno přímo na práci v oboru ochrany veřejného zdraví? (Pokud nemáte vysokoškolské vzdělání, prosím přejděte k další otázce).

Tabulka č. 8: Rozdělení vysokoškolsky vzdělaných respondentů na studia v oboru ochrany veřejného zdraví a mimo něj.

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Ano	106	86
Ne	17	14

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 8: Grafické rozdělení vysokoškolsky vzdělaných respondentů na studia v oboru ochrany veřejného zdraví a mimo něj.



Zdroj: Vlastní výzkum.

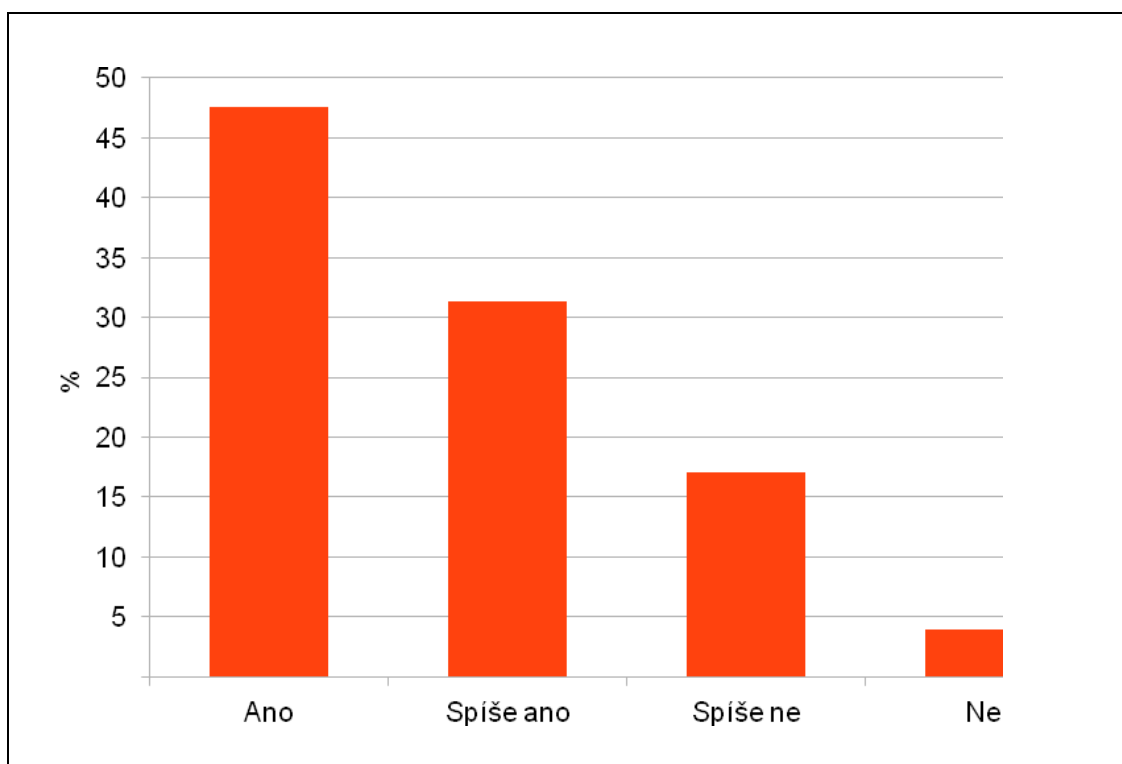
Otázka č. 9: Připravilo Vás vysokoškolské studium na výkon nynějšího povolání?

Tabulka č. 9: Čestnost odpovědí respondentů, zdali je vysokoškolské studium připravilo na výkon nynějšího povolání.

Odpověď	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Počet respondentů	59	38	21	5
Počet respondentů v %	48	31	17	4

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 9: Grafické znázornění četnosti odpovědí respondentů, zdali je vysokoškolské studium připravilo na výkon nynějšího povolání.



Zdroj: Vlastní výzkum.

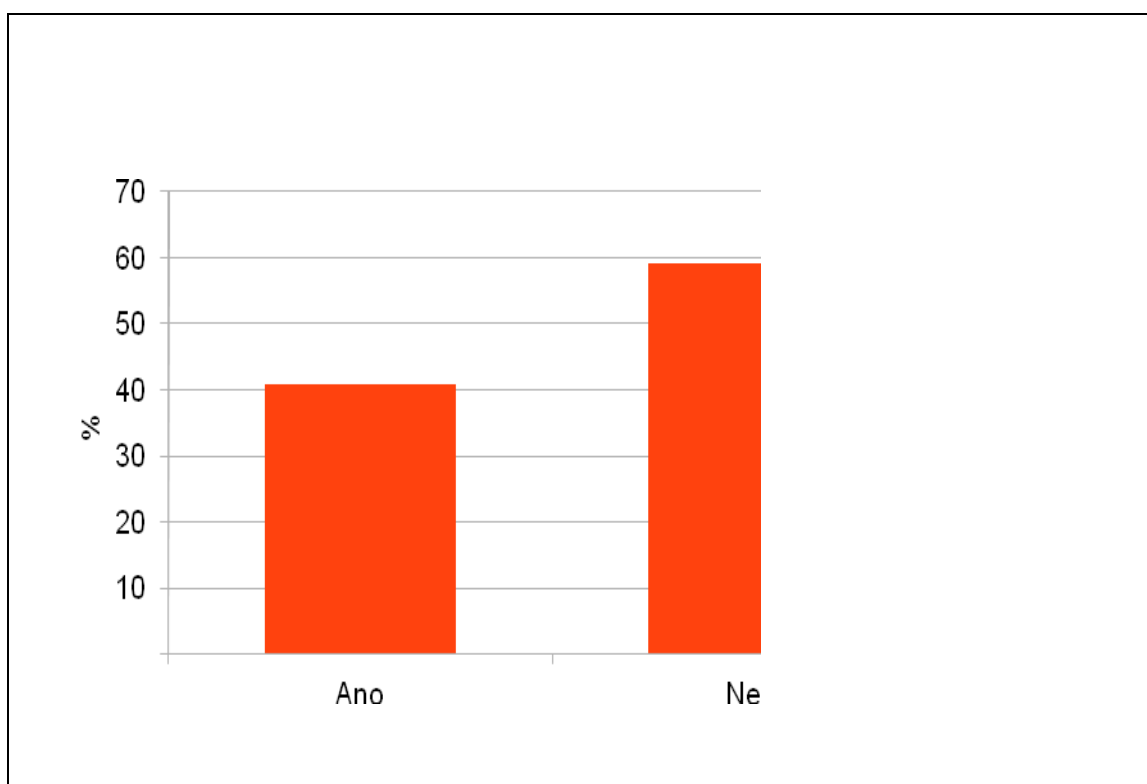
Otázka č. 10: Byl váš nástup do zaměstnání podmíněn doplněním vzdělání?

Tabulka č. 10: Rozdělení respondentů dle podmíněného doplnění vzdělání při nástupu do zaměstnání.

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Ano	103	41
Ne	149	59

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 10: Grafické rozdělení respondentů dle podmíněného doplnění vzdělání při nástupu do zaměstnání.



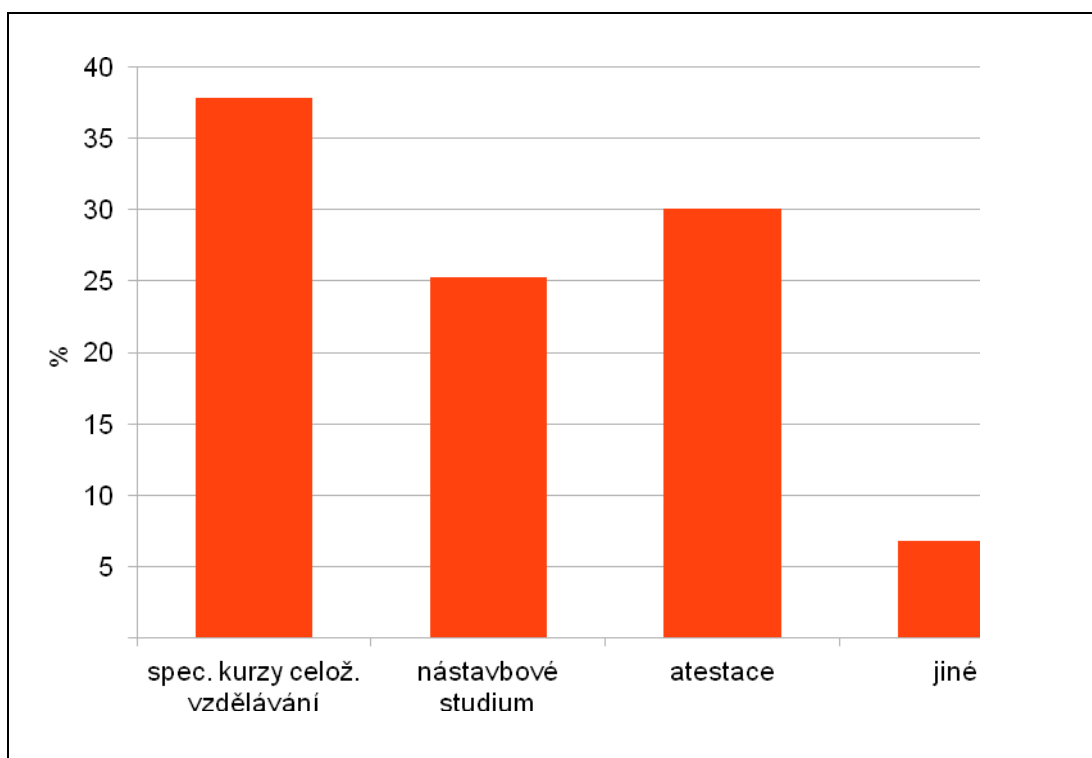
Zdroj: Vlastní výzkum.

Otázka č. 11: Pokud ano, jakým doplněním vzdělání byl podmíněn Váš nástup do zaměstnání.

Tabulka č. 11: Rozdělení respondentů dle druhu nutného doplňujícího vzdělání při nástupu do zaměstnání.

Druh dodatečného vzdělání	Spec. kurzy celoživotního vzdělávání	Nástavbové studium	Atestace	Jiné
Počet respondentů	39	26	31	7
Počet respondentů v %	38	25	30	7

Graf č. 11: Procentuální rozdělení respondentů dle druhu nutného doplňujícího vzdělání při nástupu do povolání.



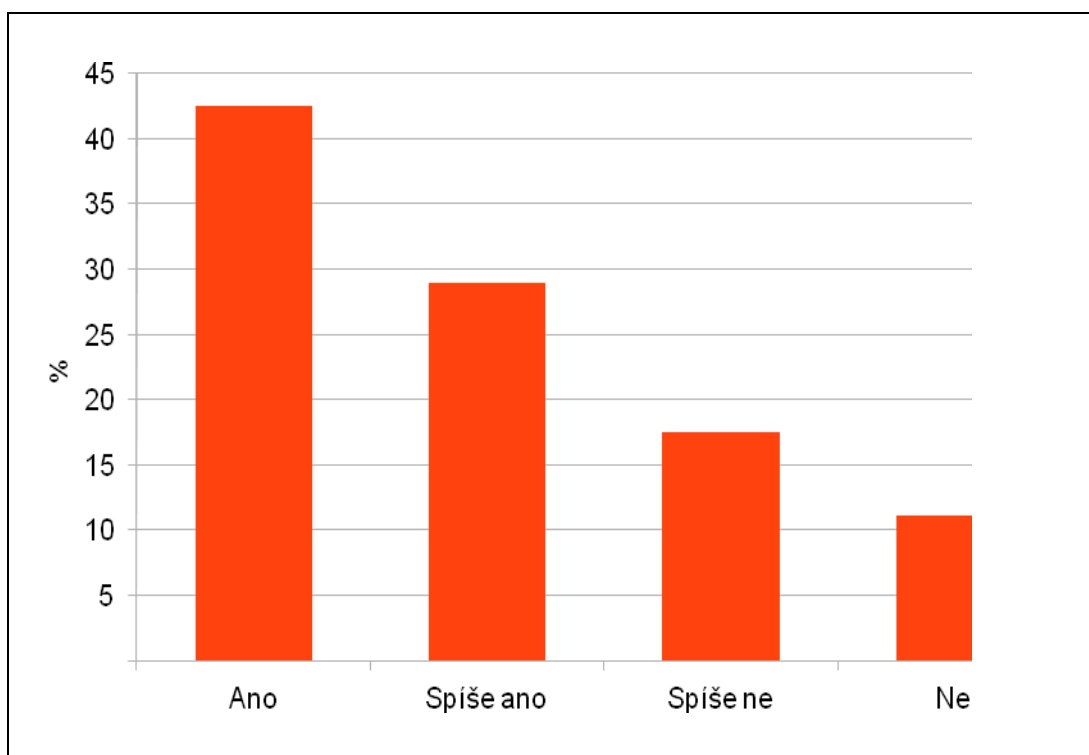
Použité zdroje: Vlastní výzkum.

Otázka č. 12: Shoduje se Vaše pracovní náplň s představou získanou při studiu vysoké školy?

Tabulka č. 12: Rozdělení respondentů dle jejich odpovědí na otázku, zda se jejich pracovní náplň shoduje s představou získanou při studiu vysoké školy.

Odpověď	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Počet respondentů	53	36	21	13
Počet respondentů v %	43	29	17	11

Graf č. 12: Procentuální rozdělení respondentů dle jejich odpovědí na otázku, zda se jejich pracovní náplň shoduje s představou získanou při studiu vysoké školy.



Použité zdroje: Vlastní výzkum.

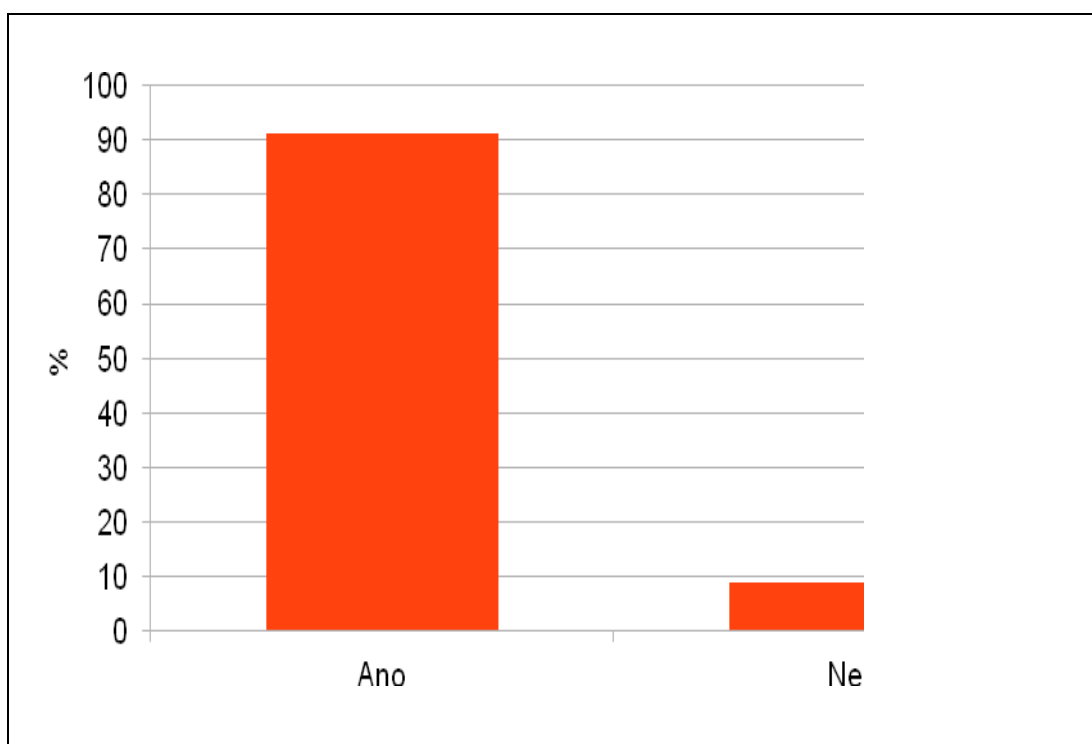
Otázka č. 13: Jste ve Vašem zaměstnání spokojen(a)?

Tabulka č. 13: Rozdělení respondentů dle jejich spokojenosti v zaměstnání.

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Ano	230	91
Ne	22	9

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 13: Procentuální rozdělení respondentů dle jejich spokojenosti v zaměstnání



Zdroj: Vlastní výzkum.

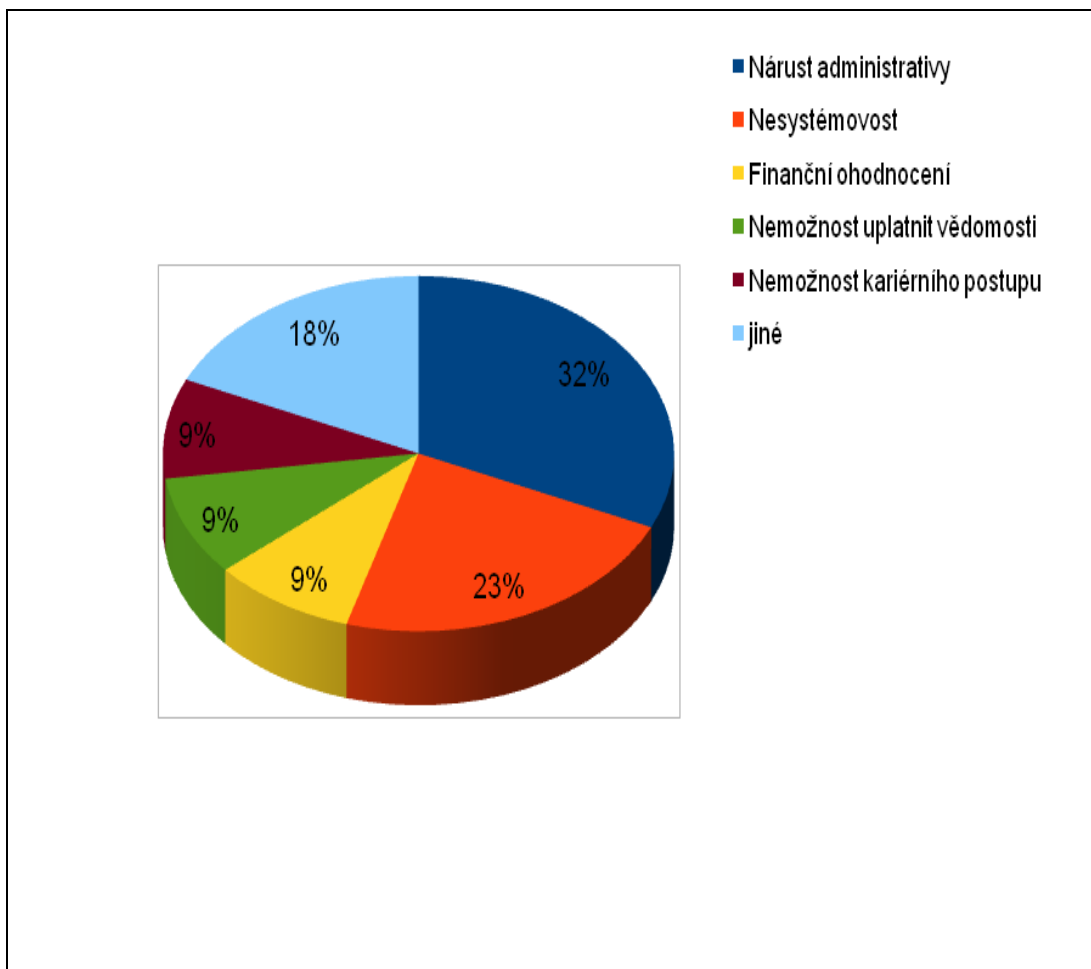
Otázka č. 14: Pokud ve svém zaměstnání nejste spokojeni, specifikujte prosím z jakého důvodu.

Tabulka č. 14: Rozdělení respondentů dle jejich důvodu nespokojenosti v zaměstnání.

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Nárůst administrativy	7	32
Nesystémovost	5	23
Finanční ohodnocení	2	9
Nemožnost uplatnit vědomosti	2	9
Nemožnost kariérního postupu	2	9
Jiné	4	18

Graf č. 14: Grafické rozdělení respondentů dle jejich důvodu nespokojenosti v zaměstnání.

Zdroj: Vlastní výzkum



Zdroj: Vlastní výzkum

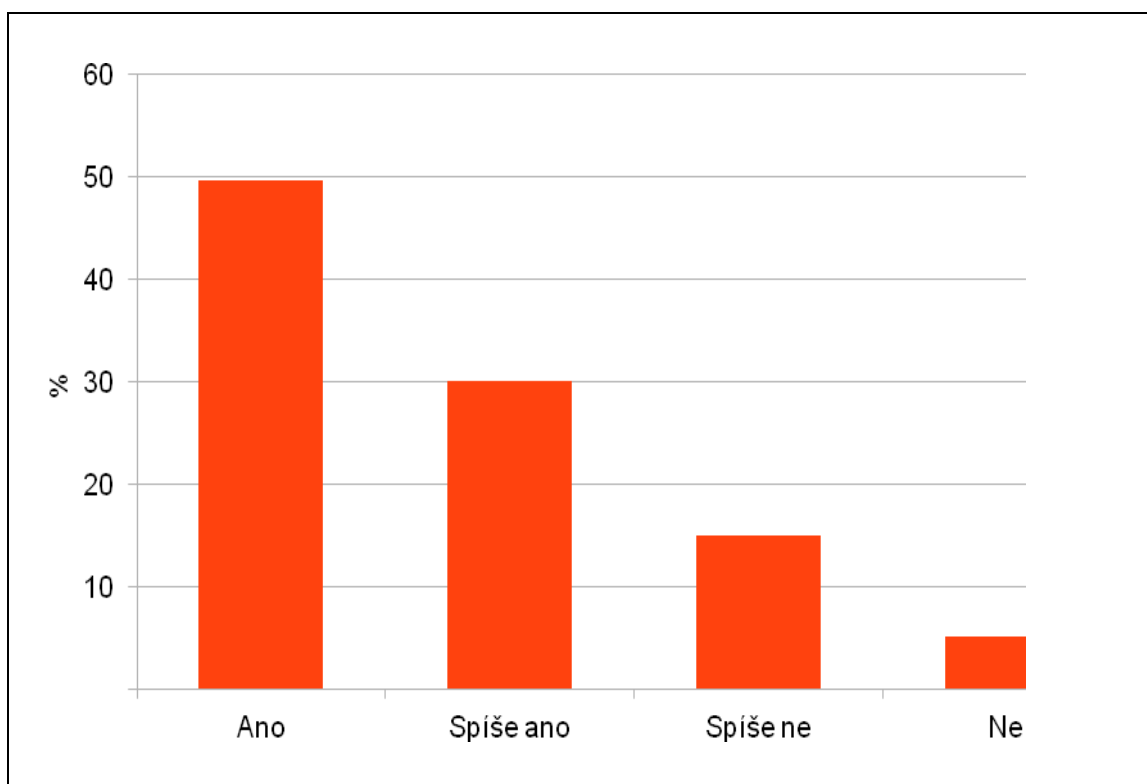
Otázka č. 15: Myslíte si, že je ve Vašem zaměstnání dostatečně využito Vaše vzdělání?

Tabulka č. 15: Rozdělení respondentů dle jejich odpovědí na otázku, zda dostatečně v zaměstnání využijí své vzdělání.

Odpověď	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Počet respondentů	125	76	38	13
Počet respondentů v %	50	30	15	5

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 15: Grafické rozdělení respondentů dle jejich odpovědí na otázku, zda dostatečně v zaměstnání využijí své vzdělání.



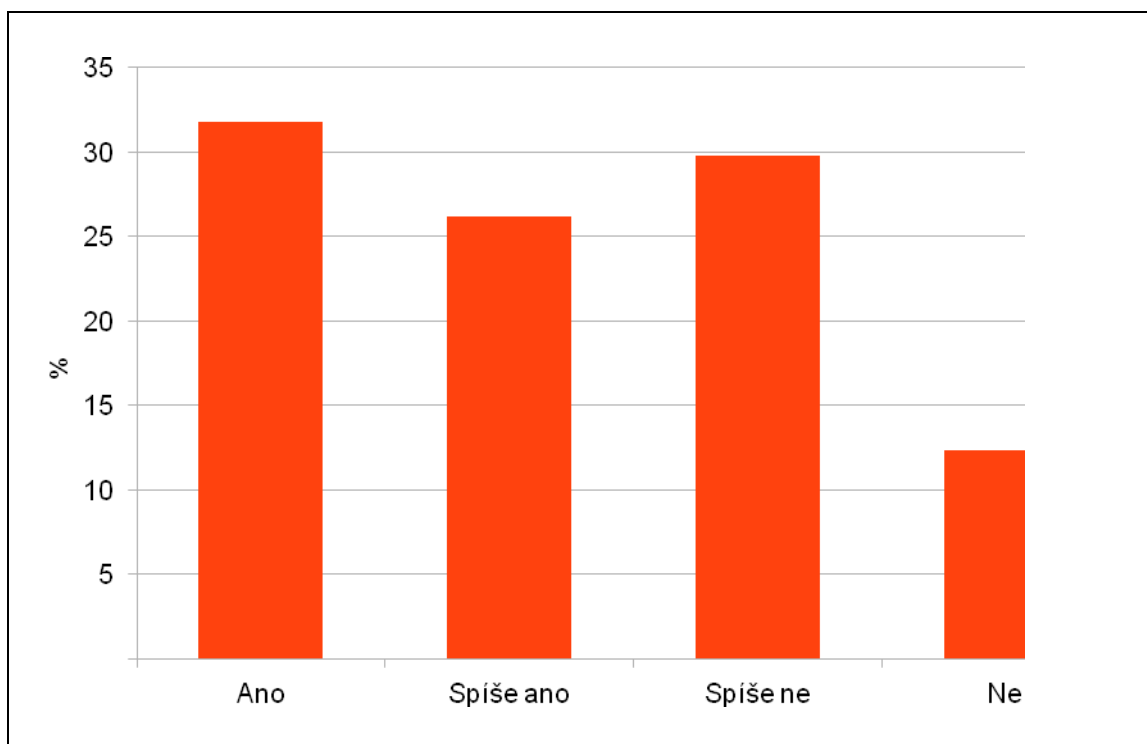
Zdroj: Vlastní výzkum.

Otázka č. 16: Myslíte si, že je Vaše práce dostatečně finančně ohodnocena a jste, vzhledem k vykonávané práci, s platovým ohodnocením spokojen(a)?

Tabulka č. 16: Rozdělení respondentů dle jejich odpovědí na otázku, zda si myslí, že je jejich práce dostatečně finančně ohodnocena a zda jsou, vzhledem k vykonávané práci spokojeni s platovým ohodnocením.

Odpověď	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Počet respondentů	80	66	75	31
Počet respondentů v %	32	26	30	12

Graf č. 16: Grafické rozdělení respondentů dle jejich odpovědí na otázku, zda si myslí, že je jejich práce dostatečně finančně ohodnocena a zda jsou, vzhledem k vykonávané práci spokojeni s platovým ohodnocením.



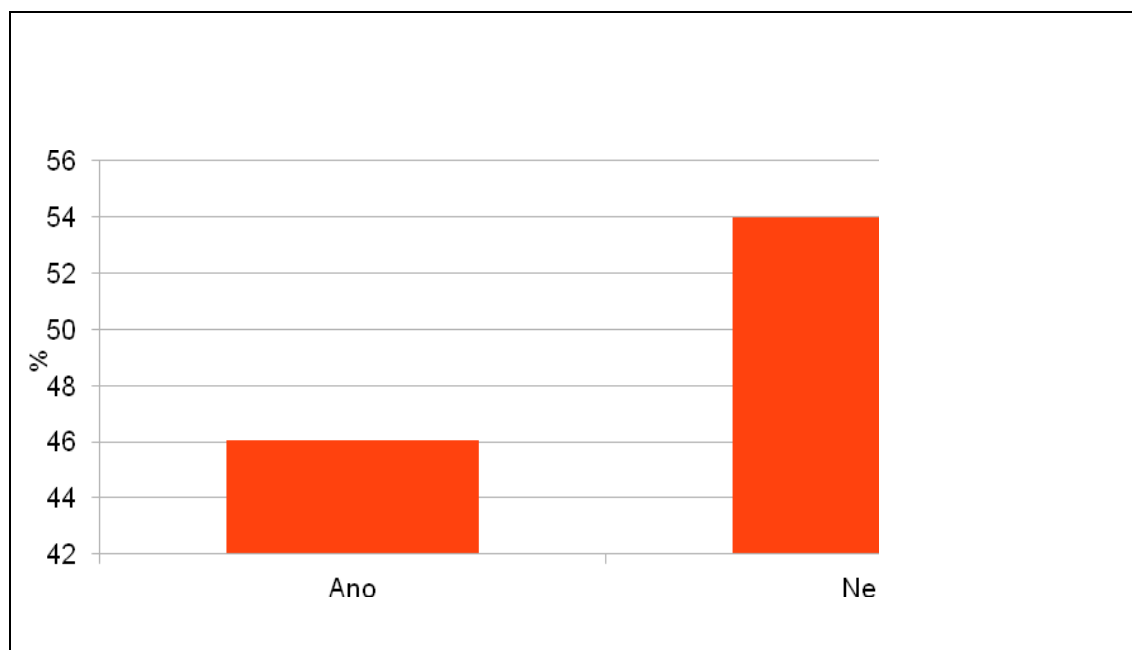
Použité zdroje: Vlastní výzkum

Otázka č. 17: Už jste přemýšlel(a) o změně povolání vzhledem k platovému ohodnocení?

Tabulka č. 17: Rozdělení respondentů dle odpovědí na otázku zda přemýšleli o změně povolání vzhledem k platovému ohodnocení.

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Ano	116	46
Ne	136	54

Graf č. 17: Grafické rozdělení respondentů dle odpovědí na otázku zda přemýšleli o změně povolání vzhledem k platovému ohodnocení.



Použité zdroje: Vlastní výzkum

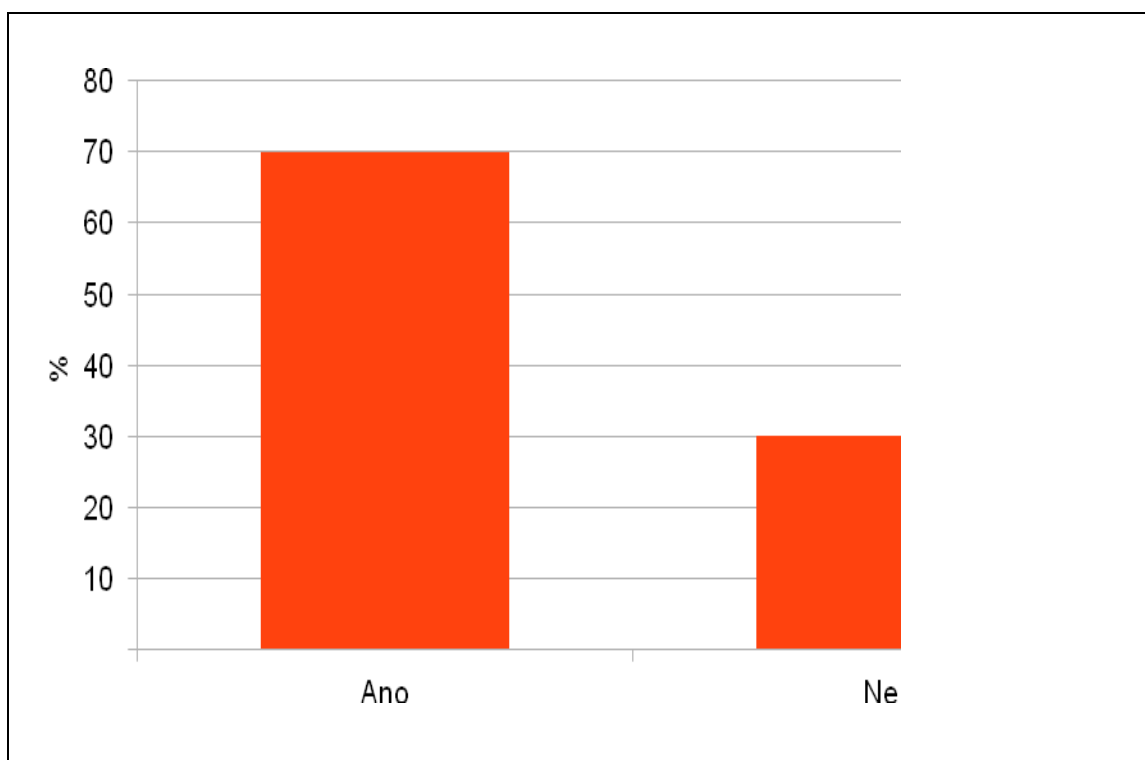
Otázka č. 18: Máte možnost dalšího zvyšování své odborné kvalifikace?

Tabulka č. 18: Rozdělení respondentů dle jejich možností zvyšování své odborné kvalifikace.

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Ano	176	70
Ne	76	30

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 18: Grafické rozdělení respondentů dle jejich možností zvyšování své odborné kvalifikace.



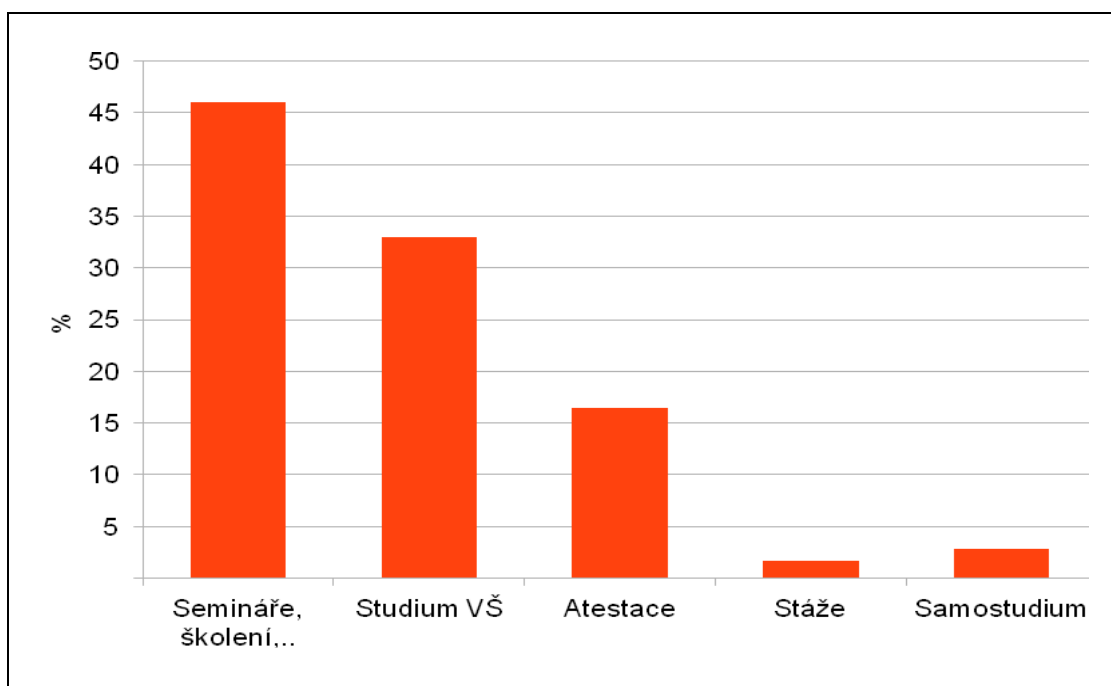
Zdroj: Vlastní výzkum.

Otázka č. 19: Pokud máte možnosti dalšího zvyšování své odborné kvalifikace, o jaké možnosti se jedná?

Tabulka č. 19: Rozdělení respondentů dle jejich možností zvyšování své odborné kvalifikace.

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Semináře, školení	81	46
Studium VŠ	58	33
Atestace	29	16
Stáže	3	2
Samostudium	5	3

Graf č. 19. Grafické rozdělení respondentů dle jejich možností zvyšování své odborné kvalifikace.



Použité zdroje: Vlastní výzkum.

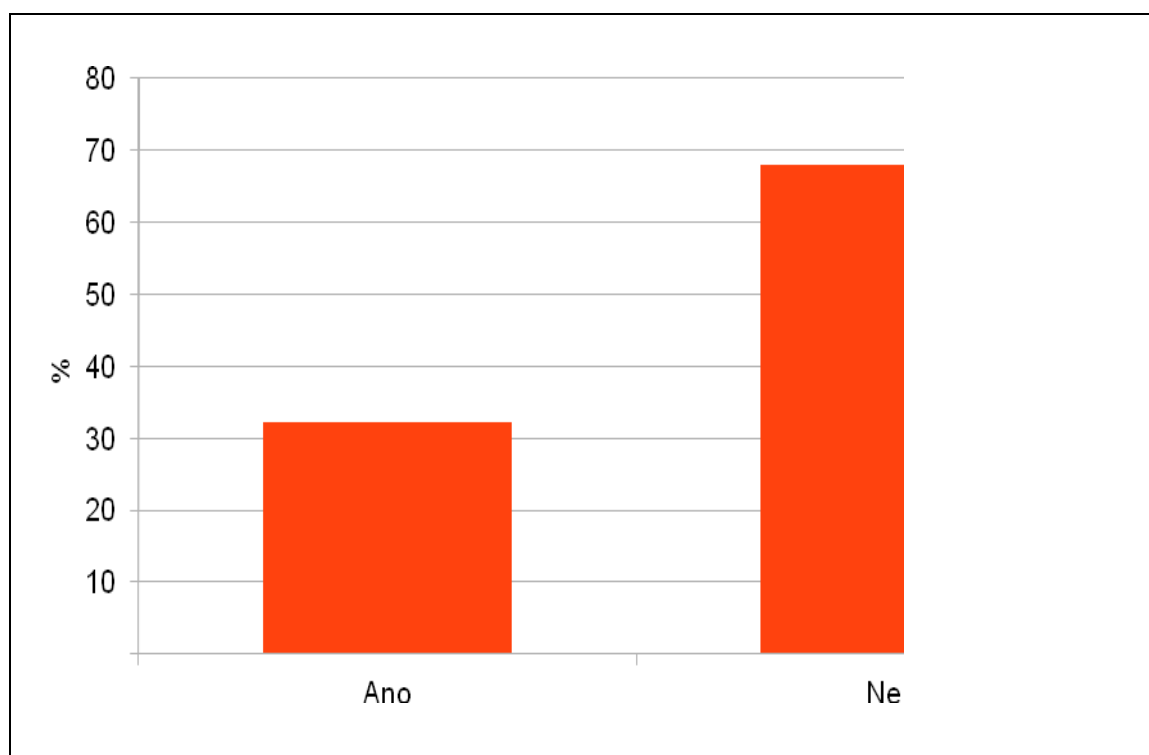
Otázka č. 20: Máte možnost studia cizího jazyka v zaměstnání s výhodami ze strany zaměstnavatele?

Tabulka č. 20: Rozdělení respondentů dle jejich možnosti studia cizího jazyka s výhodami za strany zaměstnavatele.

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Ano	81	32
Ne	171	68

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 20: Grafické rozdělení respondentů dle jejich možnosti studia cizího jazyka s výhodami za strany zaměstnavatele.



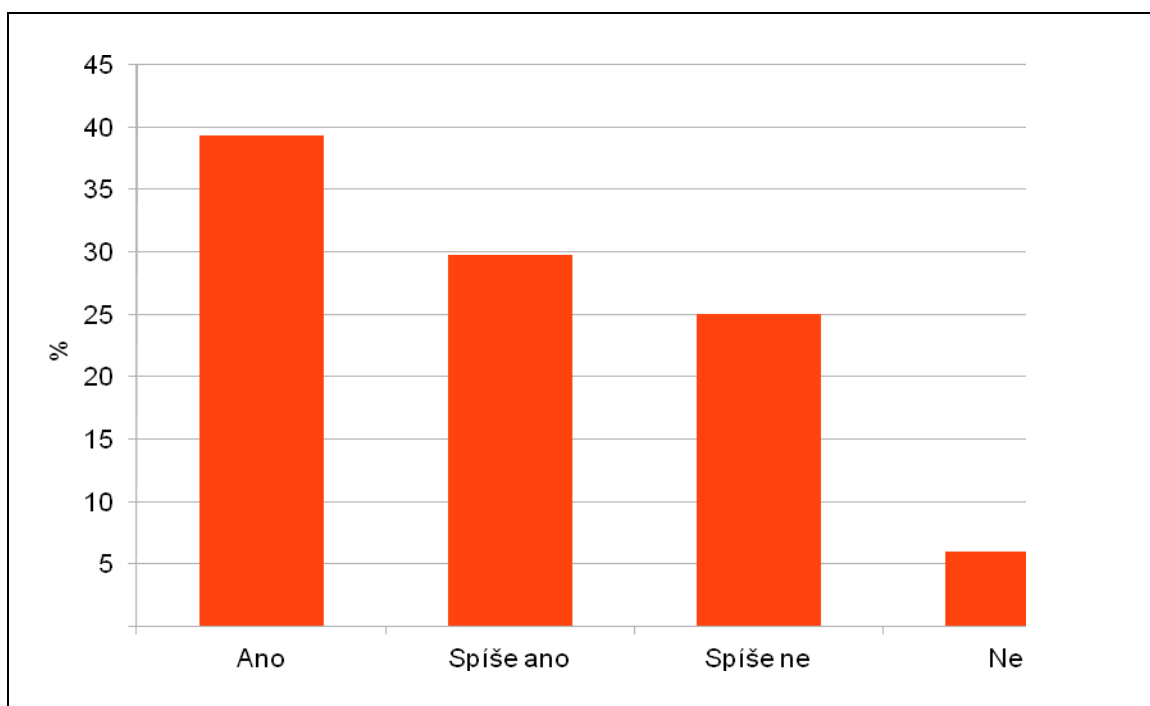
Zdroj: Vlastní výzkum.

Otázka č. 21: Myslíte si, že jste dostatečně informováni o možnostech v oblasti dalšího vzdělávání ve Vašem oboru?

Tabulka č. 21: Rozdělení respondentů dle jejich odpovědí na otázku, zda si myslí, že jsou dostatečně informováni o možnostech v oblasti dalšího vzdělávání v jejich oboru.

Odpověď	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Počet respondentů	99	75	63	15
Počet respondentů v %	39	30	25	6

Graf č. 21: Grafické rozdělení respondentů dle jejich odpovědí na otázku, zda si myslí, že jsou dostatečně informováni o možnostech v oblasti dalšího vzdělávání v jejich oboru.



Použité zdroje: Vlastní výzkum.

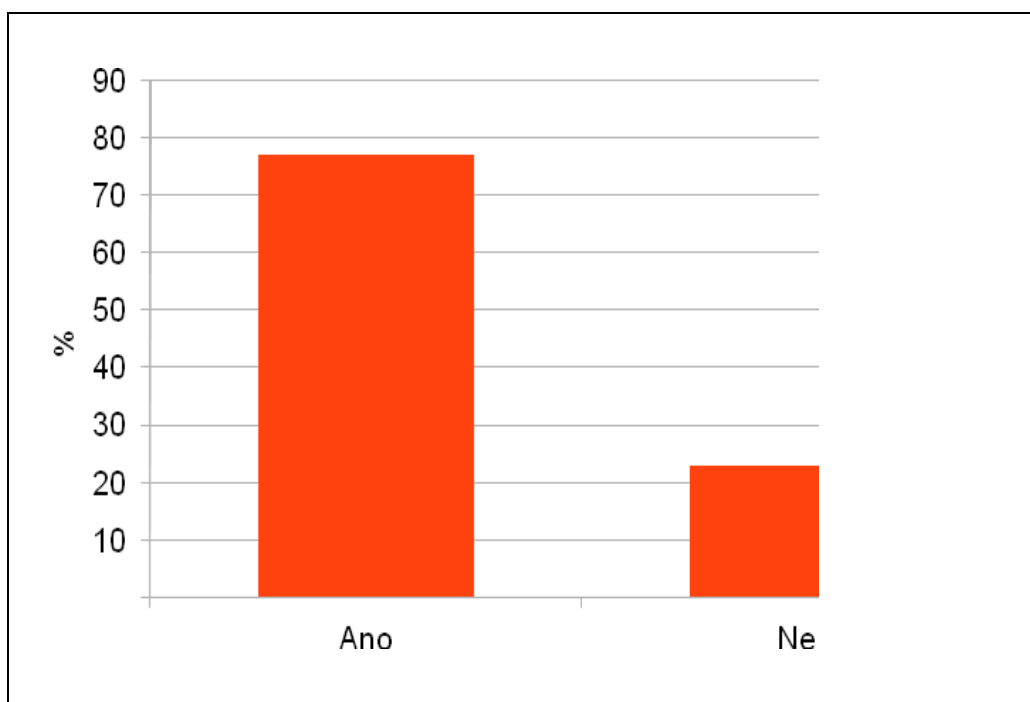
Otázka č. 22: Využíváte možnost zvyšování odborné kvalifikace v oboru?

Tabulka č. 22: Rozdělení respondentů dle jejich využívání možnosti zvyšování odborné kvalifikace.

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Ano	194	77
Ne	58	23

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 22: Grafické rozdělení respondentů dle jejich využívání možnosti zvyšování odborné kvalifikace.



Zdroj: Vlastní výzkum.

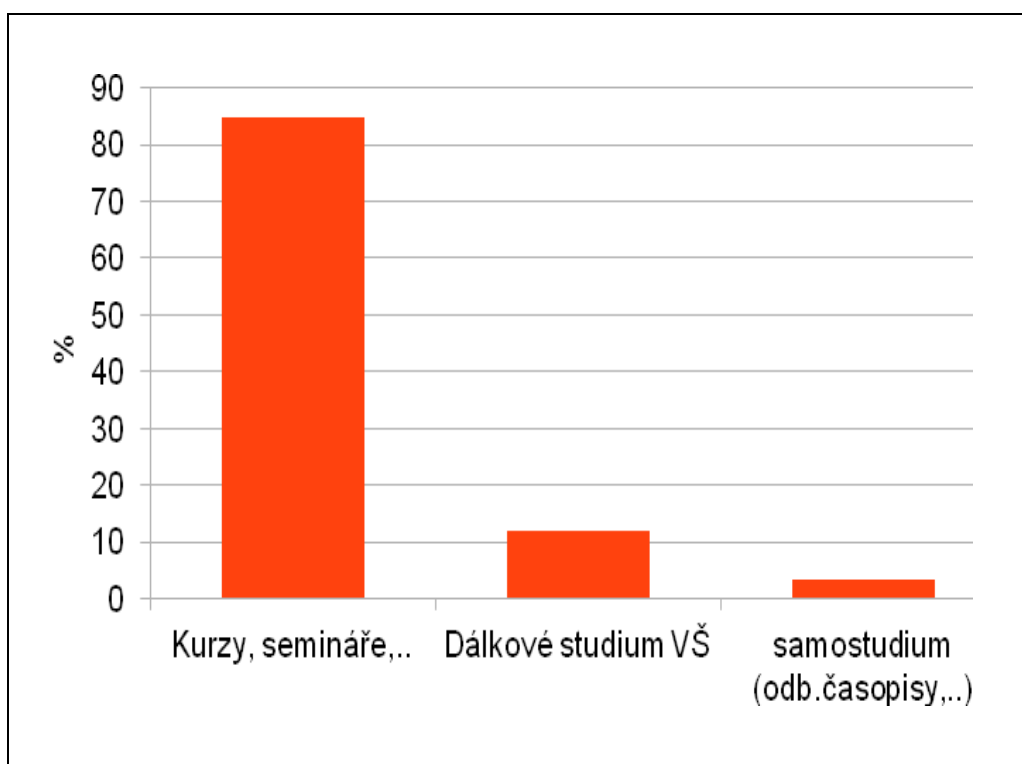
Otázka č. 23: Pokud využíváte možnost zvyšování své odborné kvalifikace v oboru, uveďte prosím jak.

Tabulka č. 23: Rozdělení respondentů dle jejich využívání zvyšování odborné kvalifikace v oboru.

Druh vzdělávání	Kurzy, semináře	Dálkové studium VŠ	Samostudium
Počet respondentů	129	18	5
Počet respondentů v %	85	12	3

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 23: Grafické rozdělení respondentů dle jejich využívání zvyšování odborné kvalifikace v oboru.



Zdroj: Vlastní výzkum.

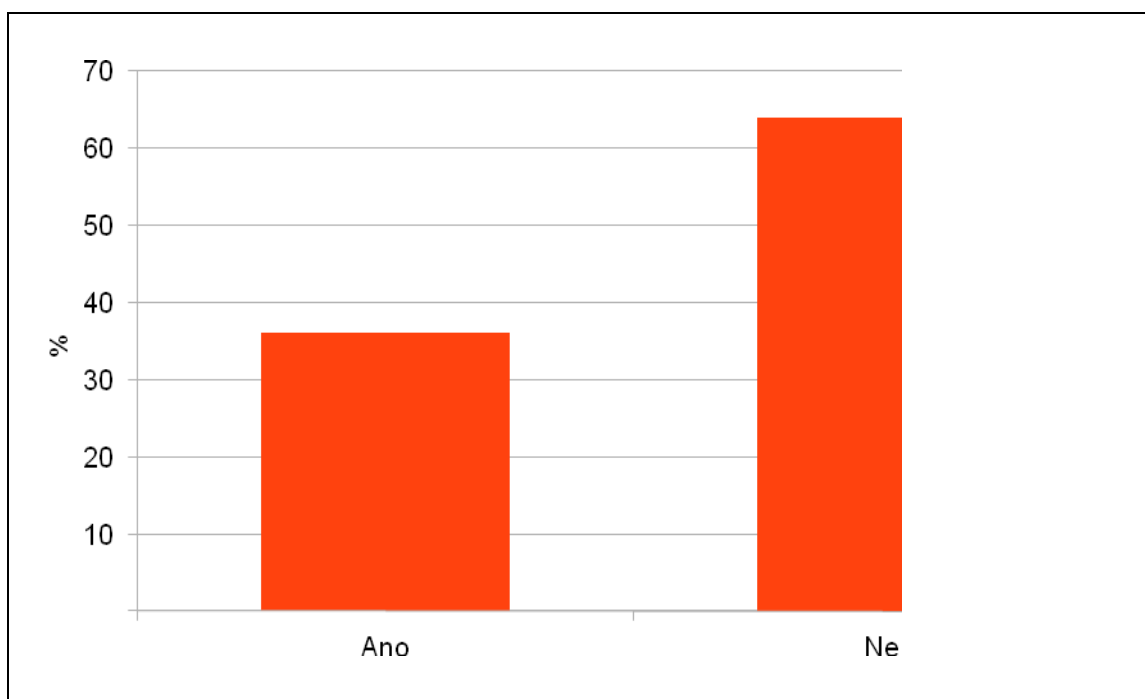
Otázka č. 24: Jste motivováni zaměstnavatelem ke zvyšování kvalifikace v oboru?

Tabulka č. 24: Rozdělení respondentů dle jejich motivace zaměstnavatelem ke zvyšování odborné kvalifikace.

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Ano	91	36
Ne	161	64

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 24: Grafické rozdělení respondentů dle jejich motivace zaměstnavatelem ke zvyšování odborné kvalifikace.



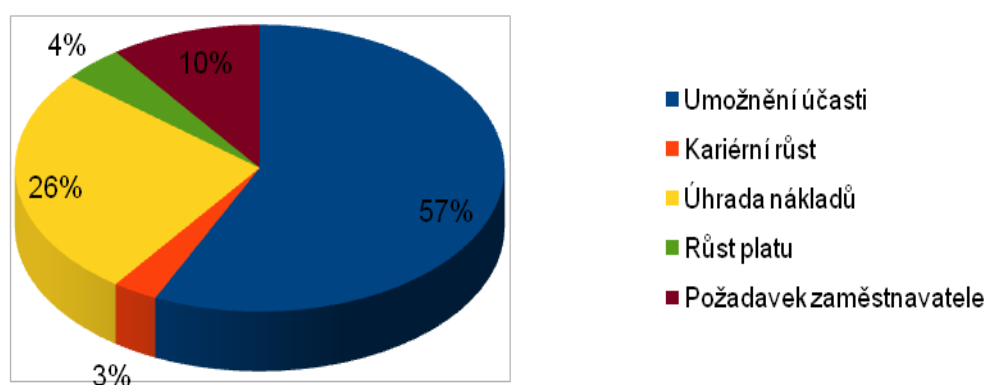
Zdroj: Vlastní výzkum.

Otázka č. 25: Pokud jste motivováni zaměstnavatelem ke zvyšování odborné kvalifikace, uveďte prosím jak.

Tabulka č. 25: Rozdělení respondentů dle jejich motivace zaměstnavatelem ke zvyšování odborné kvalifikace.

Druh motivace	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Umožnění účasti	51	57
Kariérní růst	3	3
Úhrada nákladů	24	26
Růst platu	4	4
Požadavek zaměstnavatele	9	10

Graf č. 25: Grafické rozdělení respondentů dle jejich motivace zaměstnavatelem ke zvyšování odborné kvalifikace.



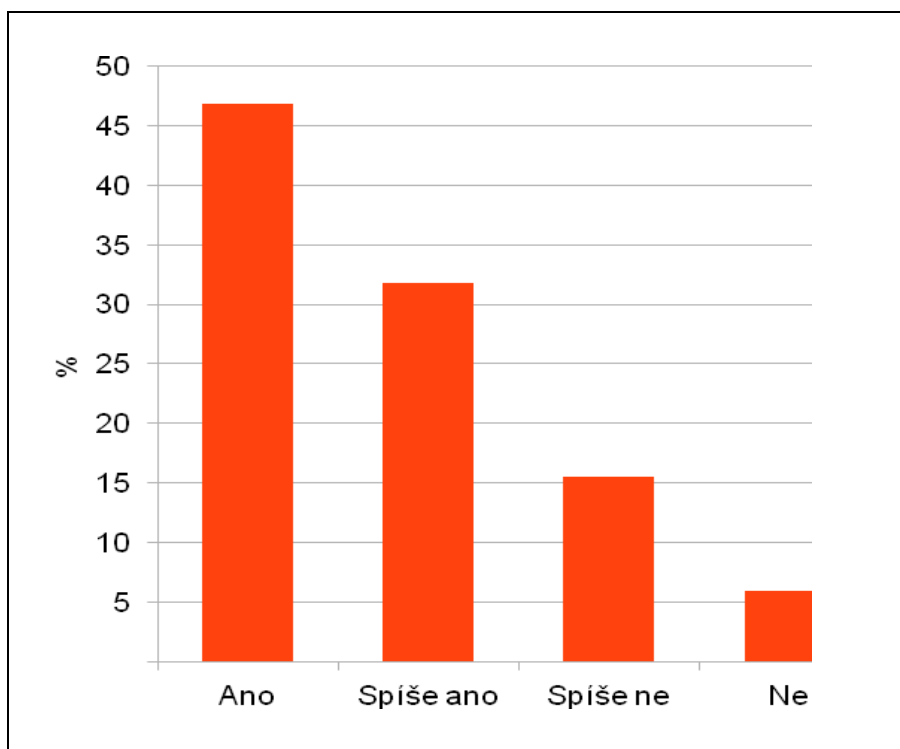
Použité zdroje: Vlastní výzkum.

Otázka č. 26: Máte v rámci Vašeho povolání možnost aktivně využívat poznatky získané při zvyšování odborné kvalifikace?

Tabulka č. 26: Rozdělení respondentů dle jejich odpovědí na otázku, zda mají možnost aktivně využívat poznatky získané při zvyšování odborné kvalifikace.

Odpověď	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Počet respondentů	118	80	39	15
Počet respondentů v %	47	32	15	6

Graf č. 26: Grafické rozdělení respondentů dle jejich odpovědí na otázku, zda mají možnost aktivně využívat poznatky získané při zvyšování odborné kvalifikace.



Použité zdroje: Vlastní výzkum.

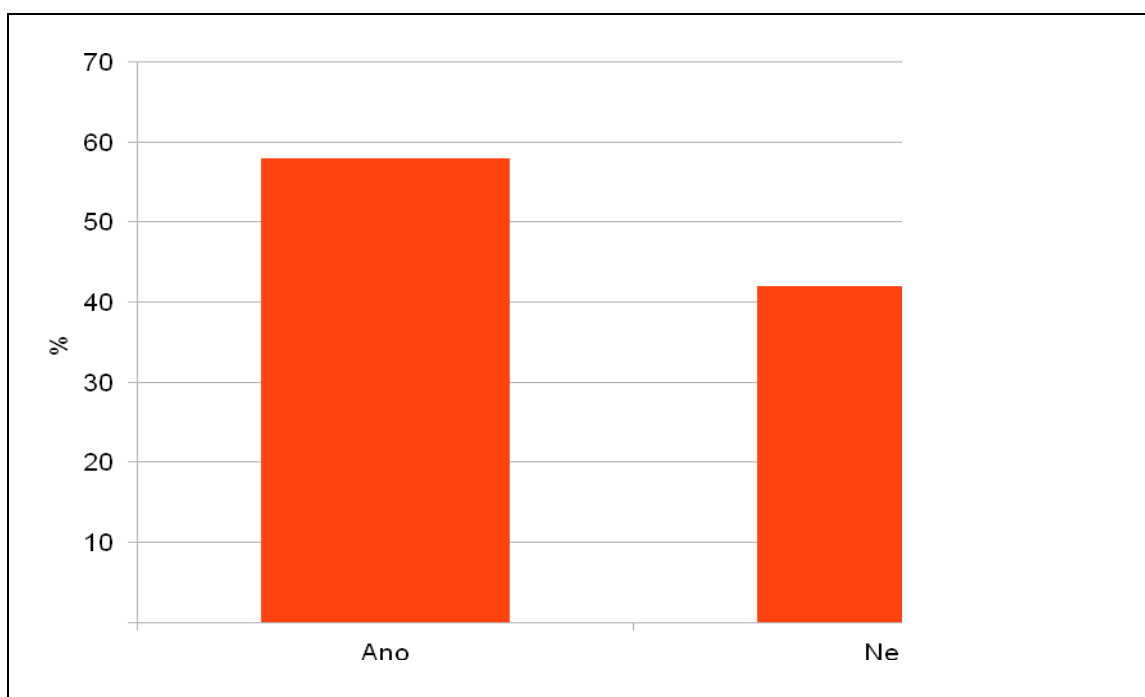
Otázka č. 27: Změnilo se v průběhu zaměstnání v oblasti ochrany veřejného zdraví Vaše pracovní zařazení?

Tabulka č. 27: Rozdělení respondentů, kteří změnili (nezměnili) v průběhu zaměstnání v oboru ochrany veřejného zdraví své pracovní zařazení.

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Ano	146	58
Ne	106	42

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 27: Grafické rozdělení respondentů, kteří změnili (nezměnili) v průběhu zaměstnání v oboru ochrany veřejného zdraví své pracovní zařazení.



Zdroj: Vlastní výzkum.

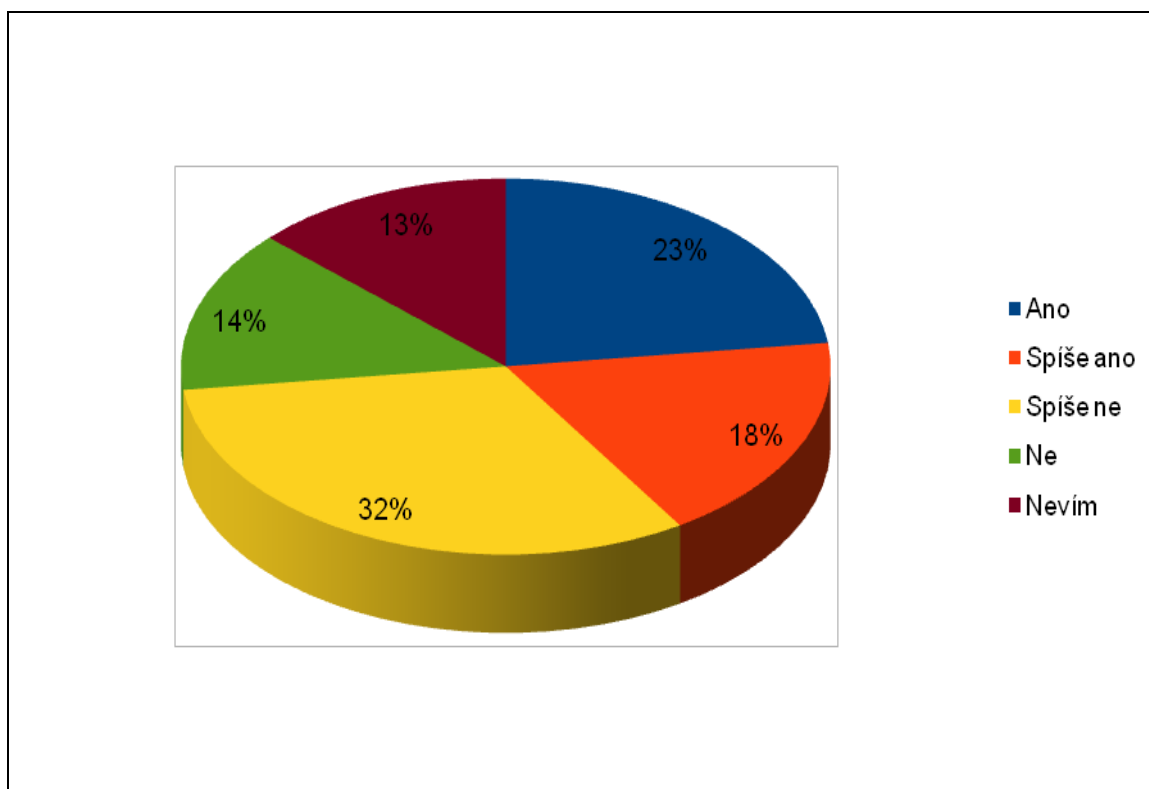
Otázka č. 28: Pokud se v průběhu zaměstnání v oboru ochrany veřejného zdraví změnilo Vaše pracovní zařazení, odpovídala tato změna Vaším představám o profesním růstu?

Tabulka č. 28: Rozdělení respondentů dle odpovědí na otázku, pokud se v průběhu zaměstnání v oboru ochrany veřejného zdraví změnilo jejich pracovní zařazení, zda odpovídala tato změna představám o profesním růstu.

Odpověď	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Nevím
Počet respondentů	34	26	46	21	19
Počet respondentů v %	23	18	32	14	13

Zdroj: Vlastní výzkum.

Graf č. 28: Grafické rozdělení respondentů dle odpovědí na otázku, pokud se v průběhu zaměstnání v oboru ochrany veřejného zdraví změnilo jejich pracovní zařazení, zda odpovídala tato změna představám o profesním růstu.



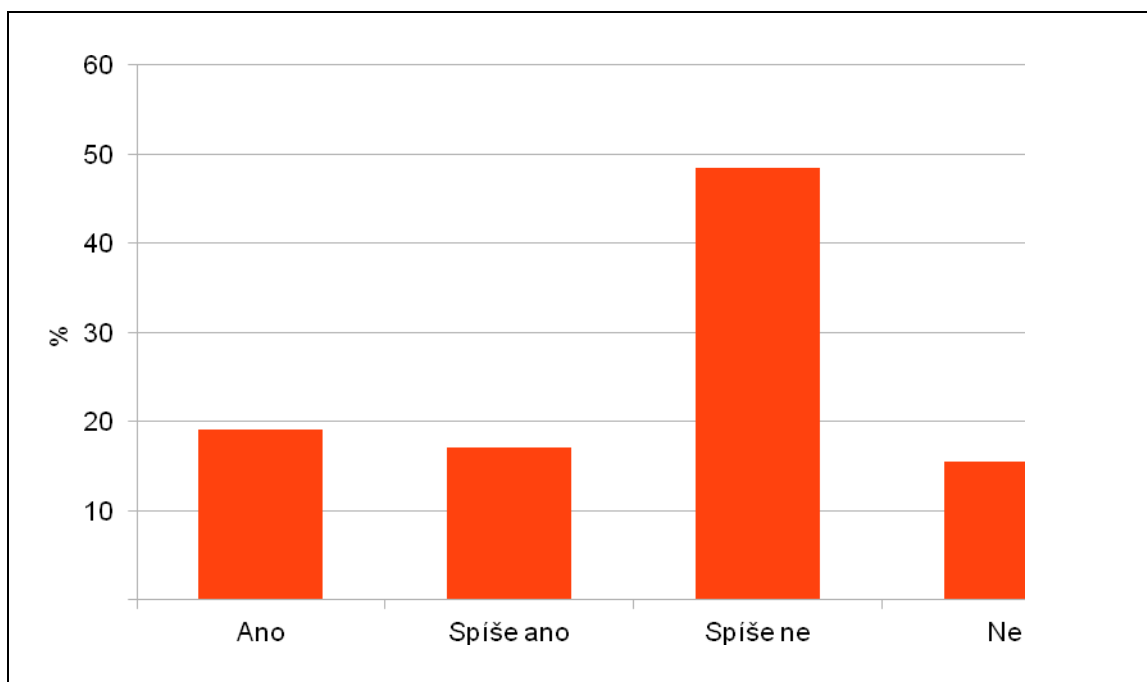
Zdroj: Vlastní výzkum.

Otázka č. 29: Domníváte se, že zaměstnání ve státním sektoru v oblasti ochrany veřejného zdraví je perspektivní a pro mladé lidi atraktivní?

Tabulka č. 29: Rozdělení respondentů dle jejich názoru na perspektivnost a atraktivnost oboru ochrany veřejného zdraví pro mladé lidi.

Odpověď	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Počet respondentů	48	43	122	39
Počet respondentů v %	19	17	49	15

Graf č. 29: Procentuální rozdělení respondentů dle jejich názoru na perspektivnost a atraktivnost oboru ochrany veřejného zdraví pro mladé lidi.



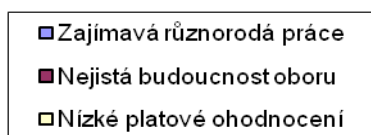
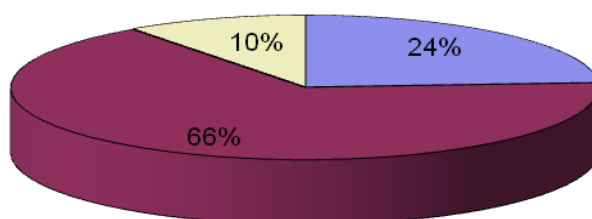
Použité zdroje: Vlastní výzkum.

Otázka č. 30: Zdůvodněte proč je, či není zaměstnání ve státním sektoru v oblasti ochrany veřejného zdraví perspektivní a pro mladé lidi atraktivní.

Tabulka č. 30: četnost odpovědí na otázku proč je, či není zaměstnání ve státním sektoru v oblasti ochrany veřejného zdraví perspektivní a pro mladé lidi atraktivní.

Odpověď	Zajímavá různorodá práce	Nejistá budoucnost oboru	Nízké platové ohodnocení
Počet respondentů	36	98	15
Počet respondentů v %	24	66	10

Graf č. 30: Grafické znázornění odpovědi na otázku proč je, či není zaměstnání ve státním sektoru v oblasti ochrany veřejného zdraví perspektivní a pro mladé lidi atraktivní.



Použité zdroje: Vlastní výzkum.

5 DISKUZE

Cílem mé diplomové práce bylo zmapování budování profesní kariéry u odborných pracovníků v oblasti ochrany veřejného zdraví, tedy pracovníků krajských hygienických stanic, Státního zdravotního ústavu a zdravotních ústavů a utvoření uceleného pohledu na tuto profesi počínaje druhem absolvovaného studia zaměstnanců, přes spokojenost, potvrzená či vyvrácená očekávání v této profesi, až po možnost následného zvyšování kvalifikace a kariérního postupu. Pro účel tohoto výzkumu jsem si stanovil čtyři hypotézy o těchto formulacích: **H1**: Více než 70 % odborných zaměstnanců krajských hygienických stanic a zdravotních ústavů včetně SZU v kategorii VŠ bude hodnotit svoje předchozí studia jako kvalitní přípravu pro vykonávání jejich nynější práce. **H2**: Pracovní náplň zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví v kategorii VŠ se shoduje s představou získanou při studii alespoň u 3/4 respondentů souboru. **H3**: Alespoň 50% respondentů bude spokojeno se svým platovým ohodnocením. **H4**: Více než 90% všech odborných zaměstnanců v oblasti ochrany veřejného zdraví bude dobře informováno o možnostech zvyšování své odborné kvalifikace a tyto možnosti budou aktivně využívat.

Pro potvrzení či vyvrácení těchto hypotéz jsem vytvořil dotazník, který obsahoval 30 otázek a byly v něm použity jak otevřené, uzavřené, tak polozavřené otázky. Použitím všech tří typů otázek jsem se snažil dosáhnout co nejpřesnější odpovědi daného respondenta s maximálním přihlédnutím k jeho subjektivním názorům či pocitům na konkrétní otázku. Právě subjektivní pohled na práci v oboru ochrany veřejného zdraví byl pro mě při výzkumu stěžejní a snažil jsem se nehodnotit vykonávanou činnost pouze podle finančních kritérií, jak je tomu poslední dobou ve společnosti zvykem.

Touto prací jsem chtěl budoucím studentům, popřípadě budoucím pracovníkům v oboru ochrany veřejného zdraví přiblížit danou profesi takzvaně zevnitř a nabídnout jim tak další informační zdroj, který bude poskytovat náhled na tuto práci jako na celek včetně jejich pozitiv i negativ. Jak jsem již uvedl výše, při realizaci mého výzkumu mi bylo zpět odesláno celkové množství 252 dotazníků a hned v první otázce bylo zjištěno,

že z tohoto celkového počtu je 28 mužů (11%) a 224 žen (89%). Takto výrazný rozdíl v počtu respondentů ve prospěch žen dle mého názoru odpovídá dlouhodobému trendu zaměstnanosti v tomto oboru, který je atraktivnější pro ženy než pro muže. To může být zapříčiněno jak finančním ohodnocením, tak například skladbou práce, kde je velký podíl administrativy, což většině mužů příliš nevyhovuje. U otázky číslo 2, která se dotazovala na věk respondentů, jsem pro lepší přehlednost volil rozdělení odpovědí do jednotlivých věkových pásem. Zjistil jsem, že následujícím věkovým pásmům odpovídají tito respondenti: 20-30 let - 31 respondentů (12%), 31-40 let - 35 respondentů (14%), 41-50 let - 77 respondentů (31%), 51-60 let - 91 respondentů (36%) a ve věkové kategorii 61+ se nacházelo 18 respondentů, což odpovídá 7%. Z těchto dat vyplynulo, že celých 74% pracovníků je starších 41 let. Z mého pohledu se tedy nejedná o nijak mladý kolektiv a už tato první čísla, popřípadě otázka proč tomu tak je, dávala tušit, že v tomto výzkumu se mohu dobrat k zajímavým odpovědím. Otázka číslo 3 se tázala na délku zaměstnání v oboru ochrany veřejného zdraví. Po opětovném rozdělení do časových pásem byly výsledky následující: 0-10 let – 58 respondentů (23%), 11-20 let – 49 respondentů (19%), 21-30 let – 70 respondentů (28%), 31-40 let – 48 respondentů (19%) a časovému rozmezí 41 až 50 let odpovídalo celkem 27 respondentů, což činilo 11%. Dá se tedy konstatovat, že dle zjištěných čísel je práce v tomto oboru opravdu dlouhodobá a celkem 58% zaměstnanců setrvává v tomto odvětví v rozmezí 21-50 let.

U otázky číslo 4 bylo cílem pouze zjistit počty respondentů z jednotlivých krajů, což mi poskytlo pohled na rozložení účastníků mého výzkumu v rámci ČR. Z odpovědí bylo patrné, že nejochotněji k mému dotazníku přistoupili v kraji Jihomoravském, ze kterého bylo celkem 23% respondentů a dále pak v kraji Jihočeském (21% respondentů). Na opačném konci pomyslného žebříčku, a prakticky mimo výzkum, se ocitly kraje Ústecký, Liberecký, Královéhradecký, Pardubický, Olomoucký či Zlínský, ze kterých se mi nevrátil byt' jediný vyplněný dotazník. Z celkového počtu čtrnácti krajů v republice se tedy prakticky tento výzkum uskutečnil v celkově osmi z nich. Poměrně vysoký počet navrácených dotazníků z Jihočeského kraje si dovolím přisoudit tomu, že

celá řada odborných pracovníků z KHS v Českých Budějovicích aktivně pracuje v rámci Jihočeské univerzity a snažily se tak tomuto výzkumu co nejvíce pomoci.

Otázka číslo 5 se věnovala rozložení pracovníků v oboru ochrany veřejného zdraví na jednotlivá pracoviště. Kvůli zjednodušení jsem použil obecně vžitě zkratky pracovišť a to konkrétně HV – hygiena výživy, EPI – epidemiologie, HP – hygiena práce, HOK – hygiena obecná a komunální, HDD – hygiena dětí a dorostu. Dá se říci, že zkoumaný vzorek respondentů měl na těchto odděleních téměř rovnoměrné zastoupení. Konkrétně HV – 48 pracovníků (19%), EPI – 44 pracovníků (17%), HP – 43 pracovníků (17%), HOK – 57 pracovníků (23%), HDD – 32 pracovníků (13%) a jiné zařazení uvedlo celkem 28 pracovníků, což odpovídá 11 procentům. Pro výsledky výzkumu je takovéto rovnoměrné rozložení respondentů výhodou, neboť jejich subjektivní názory a postřehy se budou týkat opravdu celého oboru ochrany veřejného zdraví a ne jen jednoho konkrétního pracoviště.

O rozdělení pracovníků dle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání vypovídají výsledky z otázky číslo 6, která se právě tomuto věnovala. Z výsledků je patrné, že středoškolské vzdělání mělo celkem 86 respondentů, což odpovídá 34%, vyšší odborné 41 respondentů (16%), vysokoškolské 123 respondentů (49%) a dva z respondentů uvedli jiné vzdělání. Jelikož jsem sám studentem vysoké školy a chtěl jsem se věnovat také vnímání kvality studia samotnými respondenty, byly zařazeny otázky týkající se právě jen vzorku respondentů, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání. To znamená, že u těchto otázek jsem pracoval se vzorkem 123 pracovníků, což odpovídalo 49% z celkového získaného vzorku respondentů.

Otázka číslo 7 zněla: Specifikujte prosím obor Vašeho nejvyššího dosaženého vzdělání. Po shrnutí všech odpovědí mi vyšlo, že 141 respondentů uvedlo do odpovědi zdravotnictví, což bylo 56%. Dále pak 39 respondentů uvedlo technický směr (15%), 38 respondentů přírodní vědy (15%), humanitní směr udávalo 19 respondentů (8%) a ekonomický směr 15 respondentů (6%). S převahou tedy „zvítězili“ pracovníci, kteří uvedli zdravotnické vzdělání. Spousta lidí se sice domnívá, že z v oboru ochrany veřejného zdraví začínají převládat jiné směry vzdělání než zdravotnické (např. absolventi VSCHT, CVUT či zemědělských fakult), což ovšem mnou provedený

výzkum nepotvrdil. Otázka číslo 8 byla zaměřena na vysokoškolské studenty a věnovala se jejich rozdělení na vzdělání zaměřeno na práci v oboru ochrany veřejného zdraví a mimo něj. Z celkového počtu respondentů, kteří odpověděli na tuto otázku (celkem 123), uvedlo 106 dotazovaných, že jejich vysokoškolské studium bylo zaměřeno na práci v oboru ochrany veřejného zdraví (což je 86%) a 17 respondentů odpovědělo, že jejich vysokoškolské studium nebylo zaměřeno na práci v tomto oboru. Z tohoto plyne, že ti respondenti, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání, se již při studiu úzce specializovali na tuto profesi a později se jí také věnovali. Chtěl bych ovšem zdůraznit, že tento výsledek rozhodně neznamená, že 86% absolventů studia zaměřeného na práci v sektoru ochrany veřejného zdraví najde po studiu uplatnění ve svém oboru.

Odpovědi na otázku číslo 9, která zněla: Připravilo Vás vysokoškolské studium na výkon nynějšího povolání, byly z mého pohledu velice zajímavé. Odpověď ano zvolilo 59 respondentů (48%), spíše ano 38 respondentů (31%), spíše ne 21 respondentů (17%) a odpověď ne 5 zúčastněných (4%). Z těchto odpovědí bylo patrné, že celkem 79% vysokoškolsky vzdělaných pracovníků vnímá svá studia jako kvalitní přípravu na vykonávanou práci. Tato data mohou být velice pozitivním zjištěním pro pedagogy a odborné externisty na vysokých školách, kteří se vyučování tohoto oboru věnují. Otázka číslo 10 se tázala, zda byl nástup do zaměstnání jednotlivých respondentů podmíněn doplněním jejich vzdělání. Na tuto otázku již opět mohli odpovědět všichni zúčastnění bez ohledu na jejich nejvyšší dosažené vzdělání. Možnost ano zvolilo 103 respondentů (41%), zatímco možnost ne 149 respondentů (59%). Při vyhodnocování jednotlivých dotazníků jsem zjistil, že při nástupu do zaměstnání si své vzdělání nemuseli doplňovat téměř výhradně pracovníci s vysokoškolským titulem. Jelikož jsem z výše uvedené otázky věděl, že 86% respondentů v kategorii vysokoškolsky vzdělaných mělo svá studia zaměřena na práci v oboru ochrany veřejného zdraví, mohl jsem konstatovat, že takovíto typ vysokoškolského oboru je „kvalitní vstupenkou“ do práce v tomto sektoru.

Otázka č. 11 se dále věnovala podmínce doplnění vzdělání při nástupu do zaměstnání a tázala se na konkrétní druh doplňkového vzdělání. Celkem 39 respondentů uvedlo jako nutné doplnění vzdělání speciální kurzy celoživotního vzdělávání, 26

respondentů uvedlo do odpovědi nástavbové studium, 31 respondentů atestaci a 7 respondentů uvedlo jiný druh doplňujícího vzdělání. Grafické znázornění těchto odpovědí je dobře patrné z grafu číslo 11. Otázka číslo 12: shoduje se Vaše pracovní náplň s představou získanou při studiu vysoké školy, se opět týkala pouze vysokoškolsky vzdělaných pracovníků a přinesla následující výsledky. Možnost ano zvolilo 53 zúčastněných (43%), možnost spíše ano 36 zúčastněných (29%), odpověď spíše ne volilo 21 respondentů (17%) a možnost ne 13 respondentů (11%). Je tedy patrné, že při studiu vysokých škol získali pracovníci v oboru ochrany veřejného zdraví dobrou představu o pracovní náplni v tomto oboru. Můj osobní názor je takový, že za touto skutečností stojí do značné míry absolvovaná praxe během studia, která si myslím, že je pro výkon budoucí profese neocenitelná. Kladením většího důrazu právě na absolvovanou praxi během studia by se jistě dalo dosáhnout ještě pozitivnějších čísel.

Otázka číslo 13 byla první, která se zajímala o subjektivní názor každého z respondentů, a to konkrétně na jejich spokojenost v zaměstnání. Celkem 230 respondentů uvedlo, že jsou ve svém zaměstnání spokojeni, což představuje 91% z celkového počtu 252 odpovědí. Pouze 22 pracovníků uvedlo, že v zaměstnání nejsou spokojeni, což je 9%. Při porovnání mých výsledků s průzkumem **Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek**, který se uskutečnil v roce 2011, docházíme k téměř totožným závěrům. Výstupem uvedeného výzkumu byla spokojenost Čechů se svou prací na hranici 80%. V mém případě a to konkrétně v oboru ochrany veřejného zdraví jde o číslo 91%. Na důvod nespokojenosti se tázala hned následující otázka a to číslo 14. Jako důvody nespokojenosti byly udávanými důvody: nárůst administrativy (7 odpovědí), nesystémovost (5 odpovědí), finanční ohodnocení (2 odpovědi), nevyužití vědomostí (2 odpovědi), malý kariérní postup (2 odpovědi) a jiné důvody uvedli celkem čtyři zaměstnanci.

Otázka číslo 15 rozdělila respondenty dle jejich odpovědí na otázku, zda dostatečně v zaměstnání využijí své vzdělání. Možnost ano uvedlo celkem 125 zúčastněných (50%), spíše ano 76 zúčastněných (30%) možnost spíše ne uvedlo 38 respondentů (15%) a možnost ne 13 respondentů (5%). Toto zjištění lze vnímat také

jako velice pozitivní, neboť laicky řečeno 80% zaměstnanců v tomto oboru nestudovalo jen tak „pro nic za nic“.

Otázka číslo 16 se věnovala spokojenosti s finančním ohodnocením zaměstnanců vzhledem k jejich vykonávané práci. Za spokojné s platovým ohodnocením lze označit 58% zaměstnanců (celkem 146 respondentů), kteří uvedli možnost ano, či spíše ano, zatímco 42% zaměstnanců se svým platovým ohodnocením vzhledem k vykonávané práci spokojeno není. Ve výzkumu jich takto odpovědělo celkem 106. Z těchto čísel je velice dobře patrné, že do celkové spokojenosti v zaměstnání nespadá pouze platové ohodnocení, ale rozhoduje o něm celá řada dalších faktorů. Viz otázka číslo 13, kde bylo s prací spokojeno celých 91% respondentů, avšak s platovým ohodnocením jako s jedním z elementů subjektivní spokojenosti „pouze“ 58% zúčastněných.

Otázka číslo 17 navazuje na otázku předchozí a táže se respondentů, zda přemýšleli o změně povolání vzhledem k platovému ohodnocení. 116 z nich (46%) odpovědělo, že o této změně uvažovali, zatímco 136 respondentů (54%) o tomto neuvažovali. Na odpovědích z této a předchozí otázky lze vidět, že problémem ve sféře ochrany veřejného zdraví, ve vztahu ke spokojenosti zaměstnanců, je platové ohodnocení. Ve výzkumu jsem se dále věnoval možnostem zvyšování odborné kvalifikace respondentů. U otázky číslo 18 jsem se ptal, zda li mají zaměstnanci možnost zvyšování své odborné kvalifikace. Ano odpovědělo 70% zúčastněných (celkem 176 odpovědí) a možnost ne zvolilo 30% (celkem 76 respondentů). U tohoto výsledku bych se rád pozastavil, neboť zde vidím poměrně veliký prostor pro zlepšení. Pokud 30% zaměstnanců nemá možnost zvyšování své odborné kvalifikace, tak jsou buď nedostatečně informováni, nebo by jim tuto možnost měl zaměstnavatel nabídnout.

Tuto linii jsem držel i při otázce číslo 19, která se ptala, o jaké možnosti zvyšování své odborné kvalifikace se jedná. Semináře a školení uvedlo 81 respondentů (46%), studium na vysoké škole 58 respondentů (33%), atestace 29 respondentů (16%), stáže uvedli 3 respondenti (2%) a samostudium 5 respondentů (3%). Otázka číslo 20 zněla: Máte možnost studia cizího jazyka v zaměstnání s výhodami ze strany zaměstnavatele? V odpovědi na ni 81 respondentů (32%) uvedlo, že tuto možnost mají,

zatímco 171 respondentů (68%) tuto možnost nemají. V této otázce bych se chtěl zastat zaměstnavatelů, jelikož si myslím, že pro obor ochrany veřejného zdraví v rámci ČR jsou stěžejní, a měli by se preferovat, jiné vědomosti, než jen a pouze cizí jazyk.

Otázka číslo 21 přinesla rozdělení respondentů dle jejich odpovědí na otázku, zda si myslí, že jsou dostatečně informováni o možnostech v oblasti dalšího vzdělávání v jejich oboru. Odpověď ano zvolilo 99 respondentů (39%), spíše ano 75 respondentů (30%), odpověď spíše ne se vyskytla v 63 případech (25%) a odpověď ne byla uvedena 15 krát (6%). Z těchto dat opět vyplývají jisté mezery v informovanosti zaměstnanců ze strany zaměstnavatele právě o možnostech dalšího vzdělávání pracovníků v oboru ochrany veřejného zdraví. Otázkou je, jestli je „vina“ pouze na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci si totiž mohou sami vybrat pro ně zajímavou a přínosnou vzdělávací akci a požádat zaměstnavatele o uvolnění popřípadě příspěvek na ni.

Otázka č. 22 se věnuje využívání možnosti zvyšování odborné kvalifikace u jednotlivých respondentů. 194 respondentů (77%) uvedlo, že možnost zvyšování své odborné kvalifikace využívají a 58 respondentů (23%) odpovědělo, že tuto možnost nevyužívají. Chtěl bych říci, že tyto odpovědi nekolidují s otázkou číslo 18, kde mi 176 respondentů odpovědělo, že mají možnost zvyšovat si odbornou kvalifikaci a 76 respondentů odpovědělo, že tuto možnost nemají. Jak se z čísla 176 respondentů s možností využívat stalo 194 respondentů, kteří tuto možnost aktivně využívají nechápu, ale objektivně tuto zjištěnou disharmonii v odpovědích přiznávám.

U otázky číslo 23 jsem chtěl vědět, jakým způsobem pracovníci v oboru ochrany veřejného zdraví využívají možnost zvyšování své odborné kvalifikace. Počet respondentů, kteří uvedli, jak tuto možnost využívají, byl 152, což už opět koliduje s údaji z otázky číslo 18. Je tedy více než pravděpodobné, že u otázky číslo 22 došlo k chybným odpovědím u několika respondentů a tím i znehodnocení dat v této konkrétní otázce. Co se týče otázky číslo 23, odpovědělo 129 pracovníků, že možnost zvyšování své odborné kvalifikace využívají formou kurzů či seminářů (to je 85% respondentů), 18 respondentů studovalo dálkově vysokou školu (12%) a 5 uvedlo samostudium (3%).

Otázka číslo 24 se tázala, zda li jsou zaměstnanci motivováni ke zvyšování své odborné kvalifikace v oboru zaměstnavatelem. Celkem 91 jich uvedlo, že motivováni jsou, což představovalo 36% odpovědí, zatímco 161 respondentů uvedlo, že motivováni nejsou, co odpovídá 64% odpovědí. Dle této a předchozí otázky lze konstatovat, že někteří pracovníci, byť nejsou nikterak motivováni ze strany zaměstnavatele, si sami od sebe zvyšují odbornou kvalifikaci v oboru, což je z mého subjektivního pohledu velice příjemné zjištění.

Následující otázka číslo 25 se zabývala konkrétním druhem motivace zaměstnance ze strany zaměstnavatele ke zvyšování odborné kvalifikace v oboru. U 51 odpovědí uvedli respondenti, že zaměstnavatel jim pouze umožní účast, toto číslo činilo 57% z celkového počtu všech odpovědí. Celkem 3 zaměstnanci (3%) uvedli, že jsou motivováni kariérním růstem, 24 respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel hraří náklady na zvyšování jejich odborné kvalifikace a tím je motivuje (26% odpovědí), 4 respondenti (4%) byli motivováni růstem platu a 9 jich uvedlo, že to po nich zaměstnavatel jednoduše vyžaduje (10%). U těchto odpovědí vidím jako velice negativní ten fakt, že pouze 3 respondenti uvedli, že jsou motivováni kariérním růstem. V kontextu se zadáním mojí diplomové práce, která se právě tímto zaobírá, je toto zjištění velice špatné.

Otázka č. 26 se věnovala možnosti zaměstnanců aktivně využívat v rámci jejich povolání poznatky získané při zvyšování jejich odborné kvalifikace. Odpověď ano zvolilo celkem 118 respondentů (47%), spíše ano 80 respondentů (32%), spíše ne 39 respondentů (15%) a ne 15 respondentů (6%). Číslo v této odpovědi, jako je například součet odpovědí ano a spíše ano (celkem 198) opět nekolidují s celkovým počtem zaměstnanců, kteří uvedli, že aktivně využívají možnost zvyšování své odborné kvalifikace. Usuzuji tedy, že na tuto otázku odpovídali všichni respondenti dle svého subjektivního pocitu bez ohledu na to, zda si sami během zaměstnání odbornou kvalifikaci zvyšují, či nikoli.

Otázka číslo 27 se věnovala tomu, zda u zaměstnanců v průběhu jejich pracovního poměru došlo ke změně pracovního zařazení v rámci ochrany veřejného zdraví. Z celkového počtu 152 respondentů jich 146 uvedlo, že se jejich pracovní

zařazení skutečně změnilo (58%) a 106 respondentů uvedlo možnost, že se nezměnilo. To odpovídá 42% respondentů. Tato skutečnost spolu s grafem číslo 3, kde je dobře patrné, jak dlouho jsou jednotliví pracovníci v oboru ochrany veřejného zdraví, přináší zjištění, že vysoké procento zaměstnanců, kteří jsou buď nuceni změnit svoje pracovní zařazení, nebo tak učiní dobrovolně, neodchází ze sektoru ochrany veřejného zdraví nadobro, ale pouze změni svoji pracovní pozici v něm.

Otázka číslo 28 se týkala zaměstnanců, u kterých došlo v průběhu zaměstnání v oboru ochrany veřejného zdraví ke změně jejich pracovního zařazení. Otázkou bylo, zda tato změna odpovídala představám o profesním růstu. Odpověď ano zvolilo 34 respondentů (23%), odpověď ne 26 respondentů (18%), 46 respondentů odpovědělo spíše ne (32%), 21 respondentů ne (14%) a 19 respondentů napsalo nevím (13%). Z tohoto lze vyčíst poměrně nelichotivou skutečnost a to, že i přes dlouhou dobu setrávání jednotlivých zaměstnanců v oboru ochrany veřejného zdraví, se při změně svého pracovního zařazení neposunuli (jak uvádí 46% respondentů) na pomyslném kariérním žebříčku směrem vzhůru.

Otázka číslo 29 byla pro mě jako pro vysokoškolského studenta oboru odborný pracovník v ochraně veřejného zdraví obzvláště zajímavou a byl jsem zvědav na její výsledky. Znění otázky bylo následovné: Domníváte se, že zaměstnání ve státním sektoru v oblasti ochrany veřejného zdraví je perspektivní a pro mladé lidi atraktivní? Musím přiznat, že výsledky odpovědí mě celkem zarazily. Z celkového počtu 252 respondentů, zvolilo možnost ano pouhých 48 z nich (19%), možnost spíše ano 43 respondentů (17%), spíše ne 122 respondentů (49%) a možnost ne 39 dotazovaných (15%). Sečteme-li negativní odpovědi, dostaneme se k číslu 161 respondentů, což odpovídá celkem 64% dotazovaných. Je tedy s podivem, že i přes to, že 91% zaměstnanců bylo ve své práci spokojeno, tak ji jako perspektivní a pro mladé lidi atraktivní vidí pouze 36% ze všech respondentů.

Na otázku, proč tomu tak je, měla odpovědět poslední otázka v mém dotazníku, kde jsem prosil o zdůvodnění jejich předcházející odpovědi. Jelikož se mohli zúčastnění libovolně rozepsat a neměli pouze možnosti na výběr, byla paleta jejich odpovědí velice široká. Proto jsem se po přečtení všech odpovědí rozhodl zařadit je do tří větších

podskupin. Ti respondenti, kteří odpovídali na předchozí otázku kladně, zdůvodňovali svoji odpověď nejčastěji tím, že se jedná o zajímavou a různorodou práci. Bylo jich celkem 36, což odpovídá 24% respondentů, kteří odpověděli na poslední otázku. Jako zdůvodnění negativních odpovědí se nejčastěji objevovaly věty, které by se daly shrnout pod nadpis nejistá budoucnost oboru. Těchto respondentů bylo celkově 98, což činí 66%, jako další odůvodnění se v 15 krát objevilo nízké platové ohodnocení (to je 10%).

6 ZÁVĚR

V mojí diplomové práci jsem se věnoval současnými trendy v budování profesní kariéry u pracovníků v oboru ochrany veřejného zdraví. Ve své teoretické části shrnuje tato práce pomocí dostupné literatury obor ochrany veřejného zdraví jako takový, věnuje se problematice řízení lidských zdrojů, potřebám zaměstnanců a nejrůznějším aspektům, které mohou ve vývoji profesní kariéry hrát rozhodující roli.

Cílem této práce bylo zmapování budování profesní kariéry u odborných pracovníků v oblasti ochrany veřejného zdraví a tímto si utvořit ucelený pohled na danou profesi, počínaje druhem absolvovaného studia zaměstnanců, přes spokojenost, potvrzená či vyvrácená očekávání v této profesi, až po možnost kariérního postupu. K dosažení tohoto cíle byly stanoveny čtyři hypotézy a byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu, přičemž samotný sběr dat byl proveden výzkumnou technikou dotazníkového šetření. Vyhodnocováno bylo celkem 252 respondentů a to z krajských hygienických stanic, zdravotních ústavů a Státního zdravotního ústavu.

První hypotéza, kterou jsem si určil, zněla: Více než 70 % odborných zaměstnanců krajských hygienických stanic a zdravotních ústavů včetně SZU v kategorii VŠ bude hodnotit svoje předchozí studia jako kvalitní přípravu pro vykonávání jejich nynější práce. Tato hypotéza se potvrdila a výsledky jsou dobře patrné z tabulky číslo 9 a z grafu číslo 9.

Hypotéza číslo 2, že Pracovní náplň zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví v kategorii VŠ se shoduje s představou získanou při studiích alespoň u 3/4 respondentů souboru se nepotvrdila, což je patrné z tabulky číslo 12 a také grafu číslo 12. Tato hypotéza nebyla potvrzena o pouhých 3%, jelikož se pracovní náplň zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví v kategorii VŠ shodovala s představou získanou při studiích u 72% respondentů.

Hypotéza číslo 3 zněla, že alespoň 50% respondentů bude spokojeno se svým platovým ohodnocením. Tato teze byla výzkumem potvrzena, což dokládá tabulka číslo 16 spolu s grafem číslo 16.

Hypotéza číslo 4, že více než 90% všech odborných zaměstnanců v oblasti ochrany veřejného zdraví bude dobře informováno o možnostech zvyšování své odborné kvalifikace a tyto možnosti budou aktivně využívat, zůstala nepotvrzena, což je patrné z tabulek číslo 21 a 22 stejně jako z grafů číslo 21 a 22.

Cíl této diplomové práce byl splněn a bylo zmapováno budování profesní kariéry u pracovníků ochrany veřejného zdraví, přičemž byl kladen zvláštní důraz na jejich subjektivní názory a pocity v dané profesi. Tato zjištění mohou být nápomocná jak při rozhodování budoucích studentů, zda se věnovat oboru ochrany veřejného zdraví, tak zaměstnavatelům či vedoucím pracovníkům na jednotlivých pracovištích ke zlepšení pracovních podmínek a tím i spokojenosti jednotlivých zaměstnanců.

7 KLÍČOVÁ SLOVA

Ochrana veřejného zdraví

Profesní kariéra

Pracovník

8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. ARMSTRONG, M. *Personální management*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.
2. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
3. BAKALÁŘ, E. PECHÁČOVÁ, Z. *Psychologie v podnikání a komunikace: Vybrané kapitoly*. 1. vyd. Praha: Provozně ekonomická fakulta ČZU, 1997. 236 s. ISBN 80-213-0315-8.
4. BEDRNOVÁ, E. NOVÝ, I. et. al. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2004. 586 s. ISBN 80-7261-063-3.
5. BELCOURT, M. WRIGHT C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1998. 243 s. ISBN 80-7169-459-2.
6. BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. 1. vyd., Praha : Grada Publishing, 1994. 112 s. ISBN 80-7169-083-X.
7. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
8. BUCHTOVÁ, B. *Psychologie nezaměstnanosti. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
9. HORALÍKOVÁ, I. et. al. *Strategie firemní komunikace*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2000. 233 s. ISBN 80-85943-99-9.
10. HORALÍKOVÁ, M. *Personální řízení*. 4. vyd., Praha : České zemědělská univerzita v Praze, 2000. 248 s. ISBN 80-213-0646-7
11. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
12. *Hygienické stanice a zdravotní ústavy* [online]. [cit. 20012-03-21]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/knihovna/hygienicke-stanice-a-zdravotni-ustavy?highlightWords=khs>

13. KLEIBL, J. *Personální řízení: Část 2*. 2.vyd. Praha: VŠE, 2005. 94 s. ISBN 80-245-0960-1.
14. KOPMEYER, M. R. *Cesta k blahobytu*. 1. vyd. Praha: Knižní klub, 1997. 191 s. ISBN 80-7176-437-X
15. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. 5.vyd. Praha: Portál s.r.o., 2006. 147 s. ISBN 80-7367-181-6.
16. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd., Praha: VŠE, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
17. KOUBEK, J. HUTTLOVÁ, E. HRABĚTOVÁ, E. *Personální řízení: Vybrané kapitoly*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1995. 194 s. ISBN 80-7079-629-4.
18. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
19. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2004. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
20. KRNINSKÁ, R. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2002. 189 s. ISBN 80-7040-581-3.
21. KŘÍŽOVÁ, A. et al. *Sociologické studie: Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 118 s. ISBN 80-7330-112-1.
22. KUCHAR, P. *Trh práce, sociologická analýza*. 1. vyd., Praha : Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
23. MAYEROVÁ, M. RŮŽIČKA, J. *Řízení profesní kariéry*. 1. vyd., Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002. 119 s. ISBN 80-7082-835-8.
24. MAYEROVÁ, M. *Stres, motivace a výkonnost*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. 136 s. ISBN 80-7169-425-8.
25. MPSV. *Přehled pracovních podmínek v Evropě* [online]. 18.3.2005 [cit. 20012-03-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>
26. NAMONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. 1. vyd. Český Těšín: Academia, 2004. 270 s. ISBN 80-200-0592-7.

27. NĚMEC, O. *Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci*. 1. vyd., Praha: Oeconomica, 2002. 130 s. ISBN 80-245-0341-7.
28. NOVÝ, I. SURYNEK, A. et al. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 287 s. ISBN 80-247-1705-0.
29. NÝVLTOVÁ, V. *Personální management*. 1. vyd. Praha: VŠ chemicko-technologická, 2003. 212 s. ISBN 80-7080-511-0.
30. PROVAZNÍK, V. et al. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, 2002. 228 s. ISBN 80-247-0470-6.
31. PROVAZNÍK, V. KOMÁRKOVÁ, R. *Motivace pracovního jednání*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1998. 210 s. ISBN 80-7079-283-3.
32. SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu*. 1.vyd. Brno: Vydavatelství MU, 1997. 138 s. ISBN 80-210-1716-3.
33. ŠTIKAR, J. et al. *Základy psychologie práce a organizace*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1998. 203 s. ISBN 80-7184-091-2.
34. ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5
35. ŠVEC, F. *Obecná a komunální hygiena : I. díl*. 2. vyd. Institut pro další vzdělávání středních zdravotnických pracovníků Brno [s.n.]. 1990. ISBN 80-7013-061.
36. TYSON, S., JACKSON, T. *Organizační chování*. Praha: Grada Publishing, 1997. 232 s. ISBN 80-7169-296-4
37. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II., Dospělost a stáří*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5.
38. VELIKOVSKÝ, Z. ŘEPOVÁ, R. *Metody dozoru*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2007. 147 s. ISBN 978-80-7040.
39. WERNER, R. *Lidské činitele v podnikovém prostředí*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2001. 118 s. ISBN 80-7082-839-0.
40. WERTHER, W. B. DAVIS, K. *Lidský faktor a personální management*. 1. vyd. Zlín: Victoria Publishing, 1992. 631 s. ISBN 80-85-605-04-X.

41. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v platném znění

9 PŘÍLOHY

Příloha číslo 1: Otázky z elektronického dotazníku, které byly použity ke sběru dat pro tuto diplomovou práci

1. Pohlaví
2. Věk
3. Jak dlouho jste zaměstnán(a) v oboru ochrany veřejného zdraví?
4. Jsem zaměstnancem v kraji...
5. Specifikujte prosím Vaše pracovní zařazení
6. Nejvyšší dosažené vzdělání
7. Specifikujte prosím směr Vašeho nejvyššího dosaženého vzdělání (např. gymnázium, ekonomický směr, humanitní obor, přírodní vědy...)
8. Bylo Vaše vysokoškolské vzdělání zaměřeno na práci v oboru ochrany veřejného zdraví? (Pokud nemáte vysokoškolské vzdělání, prosím přejděte k další otázce).
9. Připravilo Vás studium na výkon nynějšího povolání?
10. Byl váš nástup do zaměstnání podmíněn doplněním vzdělání?
11. Pokud ano jak?
12. Shoduje se Vaše pracovní náplň s představou získanou při studiu vysoké školy? (Pokud nemáte vysokoškolské vzdělání, prosím přejděte k další otázce).
13. Jste ve Vašem zaměstnání spokojen(a)?
14. Pokud ne, specifikujte prosím z jakého důvodu.
15. Myslíte si, že je ve Vašem zaměstnání dostatečně využito Vaše vzdělání?
16. Myslíte si, že je Vaše zaměstnání dostatečně finančně ohodnoceno a jste, vzhledem k vykonávané práci, s platovým ohodnocením spokojen(a)?
17. Už jste přemýšlel(a) o změně povolání vzhledem k platovému ohodnocení?
18. Máte možnost dalšího zvyšování své odborné kvalifikace?
19. Pokud ano, o jaké možnosti se jedná?

20. Máte možnost studia cizího jazyka v zaměstnání s výhodami ze strany zaměstnavatele?
21. Myslíte si, že jste dostatečně informováni o možnostech v oblasti dalšího vzdělávání ve Vašem oboru?
22. Využíváte možnost zvyšování odborné kvalifikace v oboru?
23. Pokud ano jak?
24. Jste motivováni zaměstnavatelem ke zvyšování kvalifikace v oboru?
25. Pokud ano jak?
26. Máte v rámci Vašeho povolání možnost aktivně využívat poznatky získané při zvyšování odborné kvalifikace?
27. Změnilo se v průběhu zaměstnání v oblasti ochrany veřejného zdraví Vaše pracovní zařazení?
28. Pokud ano, odpovídala tato změna Vaším představám o profesním růstu?
29. Domníváte se, že zaměstnání ve státním sektoru v oblasti ochrany veřejného zdraví je perspektivní a pro mladé lidi atraktivní?
30. Prosím zdůvodněte svoji předchozí odpověď.