

ABSTRAKT

Náborová strategie je pro každé zdravotnické zařízení klíčová, neboť nedostatek zdravotnického personálu, a především všeobecných sester, je problémem mnoha nemocničních oddělení. V praxi se bude jednat především o náborovou strategii generace Y a generace X. Práce by měla pomoci personálnímu oddělení nemocnice a vedoucím sestřám s náborem všeobecných sester z generace Y, ale zároveň nepřijít o generaci X.

Generace X (vymezena lety 1961–1980) a generace Y (vymezena lety 1981–1999) se začínají ve velké míře potkávat a spolupracovat na pracovištích. V rámci tohoto mezigeneračního pracovního setkávání se často markantněji manifestují odlišnosti zástupců jednotlivých generací ve vnímání a interpretaci profesních situací. Jedním z faktorů, o kterém se předpokládá, že mezigenerační profesní interaktivitu významně ovlivňuje, je „zvládnutí“ informačních technologií. Zatímco generace Y se velmi často v literatuře definuje jako generace, která vyrůstala s internetem a příchodem moderních technologií, generace X se s moderními technologiemi učí žít v průběhu svého života. (Berg, 2020)

V několika zdrojích se uvádí velmi protikladné výsledky, které se týkají pracovní motivace a preference těchto generací. Lze říct, že každá generace má své typické chování, očekávání, zvyky a faktory, které ji v životě motivují.

Hodnotové orientace, kterými se jedinec vyznačuje, mohou být zkrácené životními situacemi. Podle Schwartze (2006) mají jedinci tendenci své hodnoty životním situacím přizpůsobovat. Faktory, které životní situace ovlivňují, jsou věk, vzdělání, pohlaví a další charakteristiky. Zároveň zahrnuje proces socializace, zkušenosti, sociální role, které jim přináležejí, očekávání a sankce, se kterými se setkávají, a možnosti vývoje. Rozdílnosti v pozadí reprezentují rozdílnost životních okolností, které ovlivňují hodnotové priority. (Schwartz, 2006)

O každé generaci pak můžeme říct, že má typické chování, očekávání, zvyky a faktory, které ji v životě motivují. Výzkumy dokazují, že lidé jsou do značné míry ovlivněni dobou, ve které vyrůstali, každá generace má tak charakteristické vlastnosti a hodnoty (Hammil, 2005). Definování motivačních pohnutek a prioritních požadavků zástupců jednotlivých generací jsou i jedním z dílčích cílů této diplomové práce.

Hlavním cílem práce je zjistit faktory, které ovlivňují výběr oddělení pro práci sester z generace Y a jejich setrvání na něm. Výzkum probíhal v pěti fázích.

V prvním kroku byl realizován sběr informací z literatury a interních informací z nemocnice.

Ve druhém kroku byly vytvořeny dotazníky pro všeobecné sestry z generace X a Y za účelem porovnání pracovních hodnot. Data z dotazníků byla následně zpracována do tabulek a grafů.

Ve třetím kroku byly vytvořeny dotazníky pro studenty 3. ročníků oboru všeobecná sestra generace Y za účelem zjištění motivačních faktorů pro nástup do nemocnice. Data získaná z dotazníků byla následně převedena do tabulek a grafů.

Ve čtvrtém kroku byly vytvořeny otázky pro polostrukturovaný rozhovor vedený s všeobecnými sestrami z generace X, pro zjištění jejich názoru na mladší všeobecné sestry, tedy jejich kolegyně z generace Y. Rozhovory byly přepsány z audionahrávky a údaje z nich získané kódovány do tematických oblastí.

V pátém kroku byly vytvořeny otázky pro polostrukturovaný rozhovor, ve kterém byly respondentkami všeobecné sestry z generace Y. Hlavním výzkumným záměrem bylo zjištění faktorů, které sestry motivují k dlouhodobému setrvání na oddělení, kde pracují. Rozhovory byly rovněž následně přepsány z audionahrávky a kódovány.

Praktickým výstupem analýzy dat získaných ve výzkumu je soubor stabilizačních faktorů pro personální oddělení nemocnice.

Klíčová slova: Generace Y, generace X, mileniálové, náborová strategie, všeobecná sestra, nemocnice