

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

**Management sociálního rozvoje absolventů vysokých
škol**

Lenka Šimanová

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Lenka Šímanová

Podnikání a administrativa

Název práce

Management sociálního rozvoje absolventů vysokých škol

Název anglicky

Social Development Management graduates Absolvents

Cíle práce

Cíl práce spočívá v návrhu řešení problému rozvoje zaměstnanosti rizikové skupiny absolventů vysokých škol. V rámci cílů budou také navrženy procesní změny implementace reformované politiky zaměstnanosti a nástrojů financování rozvoje ekonomické aktivity vybrané sociální skupiny. Důležitými cíli budou spočívat v rozvoji zahraničních znalostí v kontextu české aktivní politiky zaměstnanosti.

Metodika

Metodický postup bude zahrnovat hodnocení předcházejícího stavu bádání v oblasti ekonomických věd a managementu sociálního rozvoje. Dále budou zpracována sekundární data. Bude provedena analýza současného stavu. V praktické části bude aplikována komparace vybraných indikátorů a syntéza s vlastními výsledky empirického výzkumu. V závěru bude konstruktivní řešení interpretováno a bude provedena metaanalýza výsledků.

Doporučený rozsah práce

60-80

Klíčová slova

absolvent, sociální rozvoj, riziková skupina, politika zaměstnanosti, ekonomická aktivita, typy nezaměstnanosti, mezinárodní politika zaměstnanosti

Doporučené zdroje informací

BENEŠ, Milan. Marketing a práce s absolventy vysokých škol. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2001. 147 s. ISBN 80-86432-06-8.

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, 140 s., ISBN 80-864-2916-4

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. 2. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2008, 408 s., ISBN 978-80-7367-485-4

KADLEC, Miroslav. Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2000, 69 s., ISBN 80-211-0363-9

PAVLÁK, Miroslav. Lidské zdroje a fondy EU. Praha: ASPI Publishing, 2006, 128 s., ISBN 978-80-7357-139-0

TOTH, Daniel. Management sociálního rozvoje a regionální politika zaměstnanosti. Praha: Galileo, 2012, 417 s., ISBN 978-80-213-1972-1

Predběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Dr. Mgr. Ing. Daniel Toth, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 18. 3. 2014

prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 10. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 24. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Management sociálního rozvoje absolventů vysokých škol" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2015

Lenka Šimanová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Dr. Ing. Mgr. Danielu Tothovi, Ph.D. za jeho cenné připomínky a podporu při zpracování diplomové práce.

Management sociálního rozvoje absolventů vysokých škol

Social Development Management graduates Absolvents

Souhrn

Diplomová práce se zabývá tématem sociálního rozvoje absolventů vysokých škol, což souvisí s nezaměstnaností této ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání. Cílem práce je navrhnout řešení, které zvýší zaměstnatelnost rizikové skupiny absolventů. Teoretické poznatky vycházejí ze studia postavení současných absolventů na trhu práce a z očekávání a požadavků zaměstnavatelů a celkové situace na trhu práce. V teoretické části jsou také uvedeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v tuzemském i evropském rámci. Na základě teoretických poznatků promítajících se do konstrukce dotazníkového šetření a získaných dat z výzkumu je navrženo několik opatření od povinného zahrnutí pracovní mobility v programu Erasmus, založení kariérního profilu na sociální síti LinkedIn až po komplexní projekt kariérního centra ČZU spočívajícím v propojení přednášek spolupracujících podnikatelských subjektů z oborů studia studentů s možností získání praxe u daného subjektu. Závěr shrnuje přínosy navržených opatření a odhaduje budoucí vývoj trendu zaměstnávání absolventů vysokých škol.

Klíčová slova: absolvent, sociální rozvoj, riziková skupina, politika zaměstnanosti, ekonomická aktivita, typy nezaměstnanosti, mezinárodní politika zaměstnanosti.

Summary

The thesis deals with the topic of social development of university students, the theme is related to unemployment of this endangered group of job applicants. The aim of the work is to suggest a solution which is going to increase chances of getting a job within the graduate group. Theoretical knowledge comes from studies of situation of contemporary graduates within the job market, and from expectations and requirements of employers and current job market situation. In the theoretical part, there are also mentioned main tools of Czech and international active employment policy. Considering the theoretical informations related to questionnaires and their outcome, suggestions are given to solve the situations (from career LinkedIn profile to a complex project of ČZU career center involving presentations of bussiness subjects with optional practice when working for these subjects). The conclusion of the work summarises benefits of the suggested actions and it also estimates development of employment trend of graduates.

Keywords: graduates, social development, endangered group, employment policy, economic activity, unemployment types, International Employment Policy.

Obsah

1	Úvod.....	4
2	Cíl práce a metodika	5
2.1	Cíl práce	5
2.2	Metodika práce	6
3	Teoretická východiska	8
3.1	Absolvent	8
3.2	Vysokoškolský vzdělávací systém a vysokoškolské vzdělání.....	8
3.3	Struktura studentů a absolventů v ČR.....	11
3.4	Zaměstnavatelé, požadavky na absolventy a hodnocení absolventů	14
3.4.1	Nezaměstnanost absolventů vysokých škol	16
3.5	Školní a vysokoškolský systém v Německu	22
3.5.1	Struktura studentů a absolventů v Německu.....	23
3.6	Role státu, politika zaměstnanosti a vzdělanostní politika	25
3.7	Podpora Evropské Unie - fondy, operační programy	28
4	Vlastní práce	39
4.1	Vlastní dotazníkové šetření v ČR.....	39
4.2	Testování závislosti a hypotéz	52
4.3	Vlastní dotazníkové šetření Německo.....	54
4.4	Shrnutí získaných dat z dotazníkového šetření v Německu.....	55
5	Návrhy a zlepšující opatření	56
5.1	Založení profilu na sociální síti LinkedIn.com	56
5.2	Povinné zařazení zahraniční pracovní mobility pro vybrané studenty	57
5.3	Zlepšovací návrhy pro kariérní centrum Career Center ČZU.....	58
6	Závěr	69
7	Seznam použitých zdrojů.....	70
8	Seznam grafů, tabulek, obrázků a schémat	76
9	Seznam příloh	78

1 Úvod

V posledních dvou desetiletích dochází ve vysokém školství v České republice k mnohým reformám a změnám, které mění dostupnost vysokého školství. Tyto změny pozitivně ovlivnily možnost maturantů pokračovat ve studiích na vysokých školách. V roce 2013 studovala na vysokých školách více než čtvrtina mladých lidí ve věku 20 – 29 let a tento trend je stále rostoucí. To se odráží i ve zvyšujícím se počtu absolventů vysokých škol. Se zvyšujícím se počtem absolventů ale dochází také k rostoucí konkurenci mezi nimi. Motivy pro studium na vysoké škole se různí a jsou závislé na osobních preferencích studentů, ať už jde o získání vysokoškolského titulu z jakéhokoliv oboru nebo snaha o získání lukrativní pozice na trhu práce skrze vysokoškolské vzdělání. S tím také souvisí očekávání absolventů při vstupu na trh práce – hledají dobře placené pozice, které ovšem často neodpovídají jejich zkušenostem. Na podobné pozice jsou totiž přijímáni uchazeči s praxí. Proto nakonec absolventi získávají místa, která jsou méně placena, či je pro ně potřeba pouze středoškolské vzdělání, načež dochází k neuplatnění studia na vysoké škole. Současná poptávka po pracovních místech určených primárně absolventům je nižší, než je množství absolventů, které každoročně přichází na pracovní trh po ukončení studií. Zaměstnavatelé od svých zaměstnanců očekávají zejména již získanou praxi a některé schopnosti – jmenujme například schopnost komunikovat v cizím jazyce, schopnost řešit problémy a umět vést pracovní kolektiv.

Jako největším znevýhodněním absolventů na trhu práce oproti ostatním uchazečům je již zmíněný nedostatek nebo velmi malá praxe. To je dáno relativní neprovázaností českého vysokého školství s podnikatelskými subjekty z praxe, občasnou neaktuálností skladby studovaných předmětů, které nereflektují požadavky pracovního trhu a také omezený prostor studentů pro získávání praxe.

Aby nedocházelo k nezaměstnanosti čerstvých absolventů a jejich registracím na úřadech práce, potažmo uplatňování absolventů na místa, která nejsou adekvátní jejich vzdělání, je potřeba danou situaci řešit.

Téma bylo zvoleno na základě pracovních zkušeností z oblasti personalistiky.

2 Cíl práce a metodika

V této kapitole je popsán cíl práce a metodika jejího zpracování.

2.1 Cíl práce

Cílem práce je navrhnout řešení, která umožní zvýšit uplatnitelnost čerstvých absolventů vysokých škol na trhu práce. Výchozím bodem bude studium a analýza odborných zdrojů, provedení dotazníkových šetření, což bude doplněno o spolupráci s Career Centrem ČZU. Mezi dílčí cíle bude také patřit zahrnutí procesních změn reformované politiky zaměstnanosti, k nimž bude patřit zejména rozvoj kariérního centra a zvyšování povědomí o jeho činnostech, jež jsou pro studenty prospěšné. Cílem bude také komparovat zahraniční a české přístupy k problematice zaměstnanosti absolventů.

Výběr spolupráce s kariérním centrem byl zvolen záměrně z důvodu střetu univerzity, absolventů i studentů a potencionálních zaměstnavatelů na akademické půdě, což se jeví jako výhodné pro všechny zúčastněné strany.

2.2 Metodika práce

Práce je rozdělena do dvou částí. První část tvoří literární rešerše, která slouží k objasnění a vysvětlení zkoumané problematiky a pojmů, druhou - praktickou část tvoří výstupy vlastních dotazníkových šetření a návrhů z nich vyplývajících. Vzhledem k povaze této práce bylo vhodné využít jak kvantitativního, tak především kvalitativního výzkumu jak teoretického, tak i empirického.

„Obecně výzkum můžeme definovat jako systematické, kontrolované, empirické a kritické zkoumání jevů a vzájemných vztahů mezi těmito jevy.“¹

V teoretické části byla použita deskripce a analýza zdrojů týkající se problematiky uplatňování absolventů VŠ na pracovním trhu a vymezení pojmů souvisejících s tématem. Výchozím bodem bylo také studium zdrojů odborné literatury a internetových zdrojů, které se touto problematikou zabývají. Nejvíce informací pro tuto část práce bylo čerpáno z webových stránek a materiálů Českého statistického úřadu, Národního ústavu pro vzdělávání a internetových stránek zabývajících se problematikou dotací a politiky zaměstnanosti v rámci České republiky, ale i Evropské Unie. Po analýze zdrojů a jejich deskripci došlo k syntéze, jež spojila jednotlivě získané poznatky do kompaktního celku.

Podkladem praktické části práce bylo provedení dvojího dotazníkového šetření a konzultace se zástupcem Career Center ČZU. Na základě provedených dotazníkových šetření byla zajištěna primární data, která ilustrují očekávání a požadavky studentů a absolventů vysokých škol při studiu a vstupu na pracovní trh. Druhý dotazník pak byl zaměřen přímo na zkoumání znalosti a využívání kariérních center v Německu, což zajistilo potřebné informace o službách kariérních center, jež studenti nejvíce využívají. Pro zajištění dat praktické části bylo nutné stanovit výzkumný plán, který probíhal dle následujících kroků:

¹ ROUBAL, Ondřej, PETROVÁ, Iva, ZICH, František. *Metodologie marketingových výzkumů*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2014, s. 43.

1. Příprava průzkumu

V této fázi byl stanoven cíl vlastního (primárního) průzkumu. Tím bylo zjistit požadavky a očekávání studentů a absolventů od trhu práce, zjištění možností, které k tomu cílová skupina může použít a také zjistit nedostatky, které respondenti v současném stavu shledávají. Byly také formulovány otázky dotazníkových šetření a stanoveny hypotézy vycházející ze současného stavu poznání. Před samotnou realizací dotazníkového šetření byl proveden pilotní výzkum, díky němuž došlo k odhalení některých chyb, byly vyspecifikovány skupiny respondentů (v ČR studenti a absolventi do 2 let studia, v Německu taktéž), ověření správného chápání otázek a jejich zpřesnění. Pilotního výzkumu se účastnili 4 respondenti (3 z ČR, 1 z Německa) a byl proveden v prosinci 2014.

2. Realizace výzkumu

Tato fáze je stěžejní pro získání surových primárních dat. Výzkum pomocí online dotazování prostřednictvím serveru Vyplňto.cz probíhal v lednu 2015. Dotazníkového šetření v České republice se účastnilo 100 respondentů spadajících buď do kategorie studentů či absolventů. Důvodem pro zařazení kategorie studentů do dotazníkového šetření je úzká hranice mezi kategoriemi student – absolvent. V Německu bylo online dotazníkem osloveno 50 respondentů, z nichž došlo k zodpovězení 32 respondenty.

3. Vyhodnocení výzkumu

Získaná data a souvislosti byly vyhodnoceny a okomentovány pomocí grafů a tabulek, došlo také k posouzení stanovených hypotéz, které byly buď přijaty či zamítnuty na základě testování závislosti pomocí kontingenčních tabulek, pro které byly splněny předpoklady aplikace. Zpracování primárních i sekundárních dat proběhlo pomocí software MS Office Excel, kdy pro predikci vývoje počtu absolventů pro rok 2014 a 2015 bylo využito nástroje regresní analýzy v MS Office Excel.

V praktické části bylo vycházeno z údajů získaných od zástupce Career Center ČZU při několika osobních schůzkách.

Na základě vyhodnocených a ověřených skutečností došlo k návrhům řešení, která mohou přispět k problematice sociálního rozvoje, potažmo zaměstnatelnosti absolventů.

3 Teoretická východiska

3.1 Absolvent

Absolvent dle zákona o zaměstnanosti není zákonem přímo definován. Jsou ale definovány 2 skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je potřeba věnovat zvýšenou pozornost:

- a) fyzické osoby, kterým je do 25 let věku
- b) absolventi vysokých škol do 2 let od úspěšného studia, maximálně ale do 30 let věku.²

Zákoník práce už s definováním pojmu absolvent počítá:

„Absolventem se pro účely odstavce 1 rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž do této doby se nezapočítává doba mateřské či rodičovské dovolené.“³ Výše uvedené tedy znamená, že pokud dotyčná osoba po ukončení školy nenalezne zaměstnání a nedisponuje praktickými zkušenostmi, je brána jako absolvent do 2 let po ukončení svých studií. Mezi uvedené tedy spadají absolventy vysokých, středních škol, konzervatoří a i uměleckých škol.

3.2 Vysokoškolský vzdělávací systém a vysokoškolské vzdělání

Dnešní společnost dostala mnohých změn ve vnímání dosaženého vzdělání. Do doby před 2. světovou válkou bylo vzdělání dostupné jen elitě a škola působila jako tak zvaný **chrám** vědění. Po skončení 2. světové války se vnímání vzdělání opět měnilo – s pomocí vzdělání, které slouží jako **výtah**, se má tato vrstva obyvatel posunout o několik sociálních vrstev výše. Vnímání celého systému zakončuje vnímání vzdělání jako **pojišťovny**, což je reakcí na současné probíhající změny ve světě. Pojišťovna totiž má absolventy chránit před nepříznivými sociálními riziky a vlivy, jakými je nezaměstnanost a horší uplatnitelnost na pracovním trhu.⁴

² ČESKO. Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.).[online]. MPSV, 14. 5. 2004. [cit. 2014-07-30]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c_435-2004_sb.pdf>.

³ ČESKO. Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.). [online]. [cit. 2014-07-30]. Dostupné z: <http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10195.pdf>.

⁴ KELLER, Jan, TVRDÝ Lubor. *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, s. 17 – 51.

Vzděláním se rozumí soustava vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností a utvářením osobitých zájmů a také utvářením morálních rysů. Je výsledkem vzdělávání. S touto definicí se ztotožňuje i Beneš a dodává, že „*V praxi je dosažený stupeň vzdělání považován za základ kvalifikace člověka.*“⁵

Vzdělávání je definováno jako „*Společensky zabezpečovaná diferencovaná činnost vzdělávacích institucí - škol všech stupňů a zaměření, včetně institucí vzdělávání dospělých.*“⁶

Z ekonomického hlediska lze **vzdělání** považovat za **pozitivní externalitu**, protože se od něj odvíjejí společenské výnosy pozitivní pro ostatní subjekty, jakými jsou například rodina, firmy, celková společnost.⁷

Vysokoškolský vzdělávací systém v ČR

Vysoké školy jsou v České republice nejvyšší úrovní ve vzdělávacím systému. Po široké úpravě a reorganizaci vysokého školství od roku 2001 nabízejí třístupňový systém vysokoškolského studia. Studium může být realizováno prostřednictvím vysokých škol veřejných, státních a soukromých. Vysoké školy veřejné a soukromé spadají pod výkonný orgán Ministerstva školství a tělovýchovy, vysoké školy státní (jakými jsou například Policejní akademie) spadají pod působnost Ministerstva obrany či Ministerstva vnitra. Úspěšným předpokladem pro počátek studia na vysoké škole je získání středoškolského vzdělání zakončeného maturitní zkouškou. Vysokoškolského vzdělání absolvent dosáhne studiem v akreditovaném bakalářském, magisterském či doktorském studiu.⁸

Bakalářský studijní program je zaměřen buď na vykonávání určitého povolání, nebo slouží jako příprava k dalšímu studiu v magisterském studijním programu. Délka studia je standartě 3 - 4 roky, tzn. dle ECTS musí student za dané studium získat 180 – 240 kreditů. Po úspěšném absolvování a obhájení bakalářské práce je absolventovi udělen titul Bc., popř. BcA. (pro studenty z uměleckých vysokých škol).

⁵ BENEŠ, Milan. *Marketing a práce s absolventy vysokých škol*. 1.vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2001, s. 24

⁶ PALÁN, Zdeněk. Andragogický slovník: Vzdělávání. In: *Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.* [online]. [cit. 2014-07-16]. Dostupné z: <<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani>>.

⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. 140 s.

⁸ *Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i.: Vysokoškolský vzdělávací systém* [online]. [cit. 2014-08-06]. Dostupné z: <http://www.csvs.cz/struktura/sedv/vs_vzd_system_090408.pdf>.

Magisterský studijní program navazuje na studium bakalářského studijního programu a doba studia činí 1 – 3 roky při získání 60 – 180 ECTS kreditů. V případě, kdy není vhodné studium konkrétního oboru členit na bakalářský a magisterský studijní program je umožněno studovat v magisterském studijním programu v délce 4 – 6 let a získáním 240 – 360 ECTS kreditů. Studium v magisterském studijním programu je zakončeno státní závěrečnou zkouškou a zpravidla obhajobou diplomové práce. V oblasti lékařství, zubařství, veterinární péče je studium zakončováno rigorózní zkouškou. Po absolvování těchto závěrečných zkoušek jsou absolventům udělovány akademické tituly:

- inženýr – v oblasti ekonomie, technických věd, zemědělství a lesnictví (Ing.),
- inženýr architekt – v oblasti architektury (Ing. Arch.),
- doktor medicíny – v oblasti lékařství (MUDr.),
- zubní lékař – v oblasti zubařství (MDDr.),
- doktor veterinární medicíny – ve veterinářství (MVDr.),
- magistr umění – v umělecké oblasti (MgA.),
- magistr – v ostatních dalších studijních oborech (Mgr.).

Absolventi magisterských studijních oborů mohou pokračovat ve svém studiu v jednom z mnoha **doktorských studijních programů**. Tyto programy jsou zakončeny státní rigorózní zkouškou a absolventům náleží následující tituly: JUDr., PhDr., RNDr., PharmDr., ThDr. a nejsou podmíněny získáním určitého počtu kreditů.⁹

Do terciálního, ovšem nevysokoškolského vzdělávání patří na základě svého konceptu také **vyšší odborné školy**, které vznikají a vznikaly jako pomaturitní studium na středních školách. Jejich hlavní výhodou oproti studiu v bakalářském studijním programu je zejména kladený důraz na praktickou část přípravy na povolání. Doba studia na těchto školách je ve většině případů 3 roky a absolvent získá po úspěšném zakončení absolutoriem titul DiS. - diplomovaný specialista. Názory odborníků na zachování či zrušení vyšších odborných škol se různí.¹⁰

⁹ Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i. *Vysokoškolský vzdělávací systém* [online]. [cit. 2014-08-06]. Dostupné z: <http://www.csvs.cz/struktura/sedv/vs_vzd_system_090408.pdf>.

¹⁰ BOČAROVA, Zdena. Vyšší odborné školy na trampolíně: VOŠ: transformovat nebo zachovat?. *Hospodářské noviny* [online]. 2013, 1.3.2013 8:00 [cit. 2014-14-08]. Dostupné z: <<http://kariera.ihned.cz/c1-59378620-vyssi-odborne-skoly-na-trampoline>>.

Boloňský proces

Boloňský proces je dohodou ujednanou v roce 1998 při příležitosti oslav 700 let Sorbonnské univerzity ve Francii. V roce 1999 Boloňskou deklaraci podepsalo dalších 30 států a zavázalo se tak k realizaci akčního plánu rozvoje vysokých škol. Cílem této dohody (procesu) je hlavně zpřehlednění jednotlivých vysokoškolských systémů v Evropě.

Sem patří:

- srozumitelný a pokud možno sjednotitelný systém vysokoškolských titulů,
- vícestupňový proces vysokoškolského studia (třístupňový),
- zavedení kreditového systému ECTS v závislosti na náročnosti studovaného předmětu,
- podpora mobility a výměn studentů a pedagogů vysokých škol a tvorba společných studijních programů,
- spolupráce a kontrola při zjišťování kvality studia.

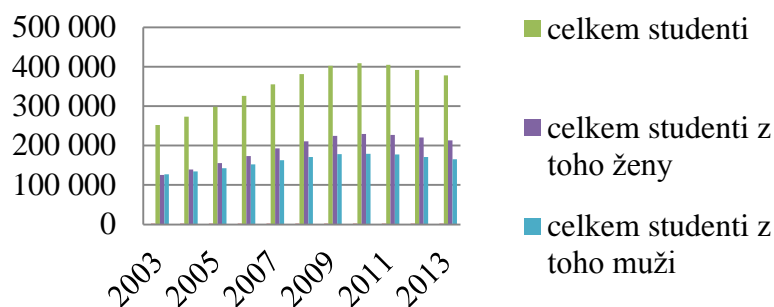
Na dalších konferencích byly stanoveny další cíle a kritéria. Naplňování boloňské deklarace ve všech zemích je díky tempu přijímání reforem nehomogenní. V České republice je k roku 2011 většina studijních programů rozdělena (kromě studia práv, medicíny apod.)¹¹ do bakalářských a navazujících magisterských studijních programů.

3.3 Struktura studentů a absolventů v ČR

Absolvování vysokoškolského studia může, pokud je vhodně zvoleno, velkým způsobem napomoci zaměstnatelnosti absolventa vysoké školy. Volba studovaného oboru by měla reflektovat nejen zájmy a předpoklady studenta, ale také požadavky pracovního trhu. V současné době se prakticky celá Evropa potýká s nedostatkem absolventů technických oborů, do budoucna k této kategorii díky demografickému vývoji (stárnutí obyvatelstva) přibudou také absolventi zdravotní a doplňkové péče. Vyhlídky na získání zaměstnání ve skupině absolventů vysokých škol jsou vyšší než u absolventů ostatních škol. Také proto mají počty studentů vzestupnou tendenci, což dokazuje i následující graf 1.

¹¹ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Boloňský proces* [online]. 2013 - 2015. [cit. 2014-08-16]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/bolonsky-proces-1>>.

Graf 1 Vývoj počtu studentů vysokých škol 2003 – 2013

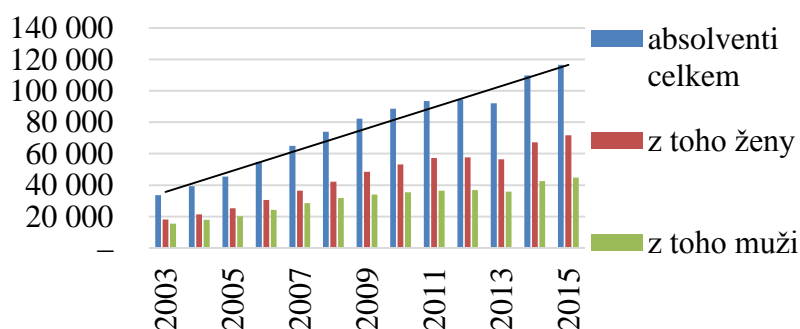


Zdroj: MŠMT. Vlastní zpracování, 2014

Jak vidíme z grafu, v průběhu desetiletí docházelo k růstu počtu vysokoškolských studentů, kdy tato řada dosáhla svého maxima v roce 2010 s 408 832 studenty. K největšímu nárůstu počtu studentů došlo v roce 2006, kdy činil absolutní přírůstek oproti roku 2005 9,23%. Naopak k největšímu prozatímnímu poklesu počtu studentů došlo v roce 2013 při srovnání s rokem 2012, kdy pokles činil 3,47%.¹²

V řadách absolventů je trend vývoje opačný. Ačkoliv by logickým zdůvodněním vyplýval fakt, že s klesajícím počtem studentů bude klesat i počet absolventů, dle provedeného šetření MŠMT docházelo i nadále ke zvyšování počtu absolventů vysokých škol jak zobrazuje graf 2.

Graf 2 Počty absolventů vysokých škol 2003 - 2015



Zdroj: MŠMT. Vlastní zpracování, 2014

¹² MŠMT. Odbor analyticko-statistický. *Výkonové ukazatele VŠ*. [online]. [cit. 2014-09-30]. Dostupné z: <http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu_vs_f1.html>.

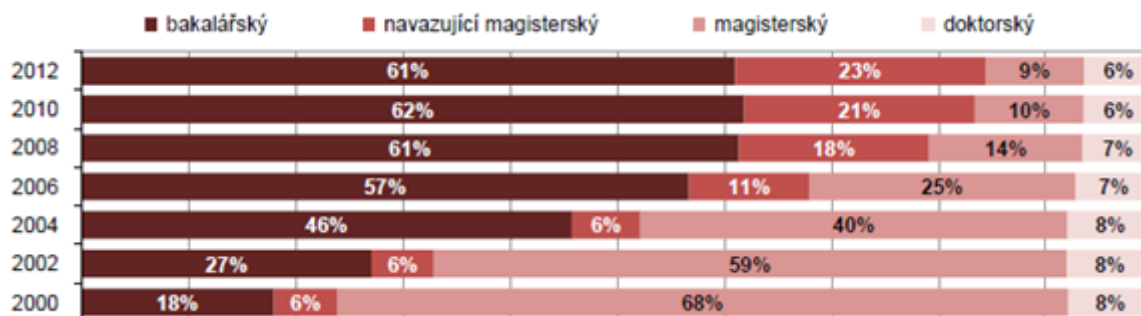
Dalším zajímavým faktem, který ze získaných dat vyplývá a je dobře viditelný i z obou grafů je to, že v současné době studuje a dokončuje vysokou školu více žen než mužů. Konkrétně tento poměr pro rok 2013 činil 56,29 % žen ku 43,71% mužů. Tento trend navazoval na vývoj z předchozích let. Dokládá to i následující tabulka z předchozích let. Dle vypočtené prognózy v MS Excel a předpokladu lineárního vývoje počtu absolventů se předpokládá, že by v roce 2014 mělo končit přibližně 109 900 studentů, pro rok 2015 se odhaduje až 116 600 studentů. Trend počtu absolventů je tedy rostoucí, což koresponduje s nutností řešit uplatnění mladých absolventů na trhu práce.¹³

Tabulka 1 Procentuelní zastoupení studentů dle pohlaví

	2010	2011	2012	2013
muži	43,88%	43,81%	43,63%	43,71%
ženy	56,12%	56,19%	56,37%	56,29%

Zdroj: MŠMT. Vlastní zpracování, 2014

Graf 3 Struktura studentů vysokých škol podle typu studijního programu



Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření struktury studentů podle typu studijního oboru, 2014

Zajímavý je také pohled na statistiku studentů dle studijních programů. Nejvíce studentů studovalo logicky v bakalářských studijních oborech, pro rok 2012 to bylo 61%. Toto procento se v posledních pěti letech nijak dramaticky neměnilo. K podstatné procentuální

¹³ MŠMT. Odbor analyticko-statistický. *Výkonové ukazatele VŠ*. [online]. [cit. 2014-09-30]. Dostupné z: <http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu_vs_f1.html>.

změně došlo pouze u magisterských studijních programů, kde hlavní hybnou silou bylo postupné uvádění Boloňské dohody do vysokoškolského systému.¹⁴

3.4 Zaměstnavatelé, požadavky na absolventy a hodnocení absolventů

Zaměstnavatel

Dle Zákoníku práce je zaměstnavatelem fyzická či právnická osoba, která zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávním vztahu a pokud je stanoveno zákonem, tak pak i v jiných pracovních vztazích.¹⁵

Zaměstnavatelé a absolventi na trhu práce

Zaměstnavatelé musejí reagovat na vývoj poptávky v ekonomice, a proto se i jejich požadavky na absolventy neustále mění a přizpůsobují se jejich aktuálním potřebám. Přechod absolventů z vzdělávacího procesu do praxe bývá mnohdy složitý, protože tato doba a počiny ovlivňují jeho životní standardy, dochází k modifikaci postojů a hodnotového systému v pracovním životě. Zaměstnavatelé často subjektivně nahlízejí na znalosti a pracovní zkušenosti absolventů, které jsou mnohdy nulové. Na druhou stranu tato neznalost může být ku prospěchu věci, to znamená, že takový absolvent je lépe tvárný a je schopen se flexibilně adaptovat na nové pracovní prostředí nezatížen předchozími pracovními návyky. Dle výzkumných šetření, která byla provedena Národním Ústavem pro vzdělávání za roky 2004-2007 v komparaci s rokem 2013. Pro období 2004-2007 bylo využito 932 dotazníkových šetření, pro rok 2013 bylo vhodných 1136 respondentů. V rámci dotazníkového šetření bylo sledováno několik klíčových kompetencí.¹⁶

Kompetencí rozumíme schopnost rychle reagovat na měnící se požadavky pracovního trhu a dispozice takových znalostí a dovedností, které jsou zaměstnavateli ceněny a vyhledávány. Kompetence lze rozdělit do dvou skupin – kompetence profesní a kompetence klíčové.

¹⁴ ČSÚ. *Studenti a absolventi vysokých škol* [online]. 2010 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti_a_absolventi_vysokych_skol_v_cr_celkem/\\$File/1_vs_studenti_celkem_12.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti_a_absolventi_vysokych_skol_v_cr_celkem/$File/1_vs_studenti_celkem_12.pdf)>.

¹⁵ ČESKO. Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.). [online]. [cit. 2014-07-30]. Dostupné z: <http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10195.pdf>.

¹⁶ ÚLOVEC, Martin. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza* [online]. Praha, 2014 [cit. 2014-13-10]. 36 s. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavateleu_komparace_2014_pro_www.pdf>.

Profesní kompetenci se rozumí soubor znalostí a dovedností, které přímo souvisejí s výkonem dané profese. Výkon daného zaměstnání je podmíněn osvojením si těchto kompetencí.

Klíčové kompetence jsou univerzálnějšího charakteru a jejich aplikace není vázána jen na profesní život, nýbrž i na oblasti běžného života. Jejich zvládnutí by mělo absolventům přinést zejména větší flexibilitu a schopnost vykonávat rozličné úkoly. Patří sem například komunikační dovednosti, znalosti cizích jazyků, schopnost vést, schopnost řešit problémy, ochota a schopnost učit se novým věcem apod.¹⁷

Kooperace, adaptabilita	Samostatnost	Práce s informacemi a výpočetní technikou	Cizí jazyky	Komunikace
<ul style="list-style-type: none"> • Umění jednat s lidmi • Schopnost vést • Schopnost řešit stresové situace • Adaptabilita a flexibilita • Schopnost týmové práce • Schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor 	<ul style="list-style-type: none"> • Schopnost rozhodovat se • Schopnost řešit problém • Nést odpovědnost 	<ul style="list-style-type: none"> • Čtení a porozumění pracovním instrukcím • Zběhllost v používání výpočetní techniky • Ochota učit se • Zběhllost v zacházení s informacemi • Práce s čísly při pracovním uplatnění 	<ul style="list-style-type: none"> • Zběhllost v cizích jazycích 	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikační dovednosti

Tabulka 2 Klíčové kompetence a jejich členění u vysokoškoláků

Zdroj: NÚV, Výběrové šetření Potřeby zaměstnavatelů. Vlastní zpracování, 2014.

Pro zaměstnavatele dle provedeného průzkumu NÚV rostl vliv klíčových kompetencí zejména u kategorií Komunikační schopnosti, Schopnost řešit problém, Nést zodpovědnost a Čtení a porozumění pracovním instrukcím. Naopak významného poklesu dosáhla kategorie Zběhllost v cizích jazycích a schopnost vést, kdy těmto kompetencím v šetření za rok 2013 nebyla přikládána taková důležitost, jako v období předcházejícím.¹⁸ Srovnání důležitosti kompetencí je dobře zřejmé z grafu 4.

¹⁷ ÚLOVEC, Martin. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza [online]. Praha, 2014 [cit. 2014-13-10]. 36 s. Dostupné z:

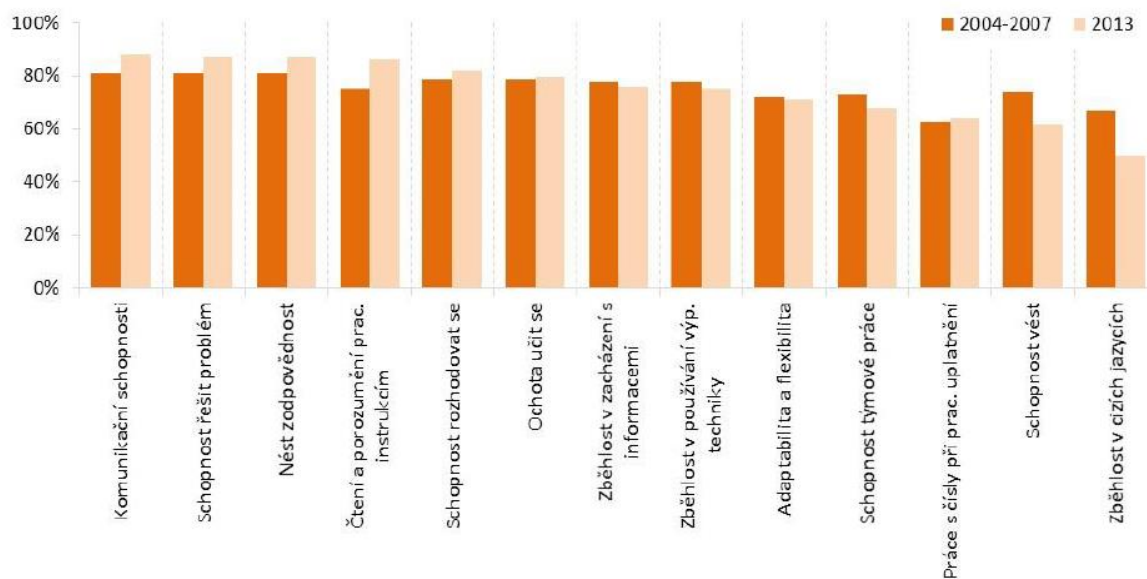
<http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatelu_komparace_2014_pro_www.pdf>.

¹⁸ ÚLOVEC, Martin. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*.

NÚV[online]. Praha, 2014 [cit. 2014-23-10]. 45 s. Dostupné z:

<http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatelu_porovnani_2004_2013_pro_www.pdf>.

Graf 4 Srovnání důležitosti kompetencí u vysokoškoláků za období 2004-2007 a 2013



Zdroj: NÚV, Potřeby zaměstnavatelů – porovnání 2004 a 2013

Jak je z šetření patrné, požadavky kladené na současné absolventy se ve většině případů mírně zvyšují či zůstávají alespoň na stejné úrovni jako v předchozích letech 2004-2007. Důvodem může být zejména to, že se na pracovním trhu objevuje stále více absolventů a tuto kvantitu je potřeba určitým způsobem selektovat danými požadavky.

3.4.1 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol

S potřebami a požadavky zaměstnavatelů na straně jedné a s požadavky, znalostmi a čerstvým diplomem na straně druhé se zaměstnavatelé a absolventi setkávají na trhu práce. Tato interakce přináší v některých případech i nezaměstnané.

Nezaměstnaným je osoba, která se uchází o zaměstnání a:

- není v pracovním či podobném poměru, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a nepřipravuje se soustavně na povolání,
- požádal o zprostředkování zaměstnání úřad práce v místě trvalého bydliště¹⁹.

¹⁹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha. Sociologické nakladatelství (Slon), 2003, s. 76 – 77.

Typy nezaměstnanosti

K **frikční nezaměstnanosti** dochází tehdy, když se zaměstnaná osoba vzdává svého místa za účelem nalezení lepšího zaměstnání. Tato nezaměstnanost je poměrně krátká (do 3 měsíců) a značí to, že na trhu práce existují dobré pracovní podmínky. Zároveň tento druh nezaměstnanosti je svým způsobem podmínkou pro správné alokování pracovních sil do různých odvětví ekonomiky. Někdy je označována také jako flukтуаční nezaměstnanost.

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobého charakteru a způsobuje ji nemožnost pracovat v určitý čas v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (zemědělství, stavebnictví, lesnictví...). Práce bývá přerušena jen na dobu nezbytně nutnou a poté mají osoby, které v některém z těchto odvětví pracují, jistotu pracovního místa i pracovního kolektivu. U sezónní nezaměstnanosti dochází k refundaci některých nákladů (například náklady na ochranné pomůcky ve stavebnictví může refundovat úřad práce...).

Strukturální nezaměstnanost souvisí s tím, kdy nabídka práce (pracovních sil) je vyšší než poptávka zaměstnavatelů a pracovní síly nejsou dostatečně mobilní, aby si našly práci v jiném regionu či v jiném odvětví. Hlubšími příčinami této nezaměstnanosti jsou:

- prostorová imobilita pracovních sil,
- pokles poptávky po pracovních silách v důsledku změn technologických postupů výroby,
- pokles poptávky po pracovních silách díky snížené poptávce po vyráběných statcích,
- růst nabídky pracovních sil – imigrace, politická opatření,
- pokles poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací.

Jak vyplývá z výše zmíněného, tato nezaměstnanost je riziková zejména pro vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší lidi, osoby s nižší kvalifikací a osoby vstupující na trh práce - absolventy. Platí, že čím mladší člověk, tím flexibilnější je.

Cyklická nezaměstnanost - sem řadíme nezaměstnanost související s vývojem hospodářského cyklu. Znamená to, že při poptávce po zboží a službách nejsou schopni pracovat všichni, kteří by pracovat chtěli, protože dochází k poklesu makroekonomické poptávky. Pro řešení nezaměstnanosti se může použít například redukce fondu týdenní

pracovní doby, aby se tak dospělo k lepšímu rozložení nezaměstnanosti ve všech sektorech národního hospodářství.²⁰

Dle Totha lze nezaměstnanost členit na **latentní** (práce na zkrácený pracovní úvazek), **dočasné, stagnativní** (dlouhodobé neúspěšné hledání zaměstnání), **cyklické** (cyklický vývoj ekonomiky) a **nepředvídatelné** (souvislost např. s politickou situací).²¹

Nezaměstnanost absolventů limituje nejen ekonomická situace v zemi, ale také celková nezaměstnanost, počty pracovních míst na trhu práce a poptávka po určitých profesích a oborech studia. Absolventi patří a patřili vždy do rizikové skupiny ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Přispívá k tomu absence či minimální pracovní zkušenosti, malé pracovní návyky a další činitelé, kteří ovlivňují dění v ekonomice. Patří mezi ně: úroveň celkové nezaměstnanosti, cyklus školního (akademického) roku, demografický vývoj populace a také například zavedení státní maturitní zkoušky. Protože v posledních letech docházelo k nárůstu počtu absolventů vysokých škol, měnila se logicky i čísla týkající se nezaměstnanosti absolventů. Čísla hovořící o nezaměstnanosti absolventů podtrhl i fakt hospodářské krize v roce 2008. Je důležité, jak dlouho po ukončení školy je absolvent nezaměstnaný. Nejvyšší hodnoty vykazují „čerství“ absolventi, kteří přicházejí rovnou ze školy na trh práce a přechod trvá od 0 – ½ roku, dále následuje skupina ½ roku – 1 rok a poslední sledovanou skupinou je 1 rok – 2 roky po ukončení studií, jak vidíme z tabulky 3.²²

Tabulka 3 Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů do 2 let po ukončení VŠ

Školní rok 2012/2013	0 – ½ roku od absolvování VŠ	½ – 1 rok po absolvování VŠ	1 rok – 2 roky po absolvování VŠ
% nezaměstnanosti	10,7	5,5	2,3

Zdroj: Vlastní zpracování, 2014

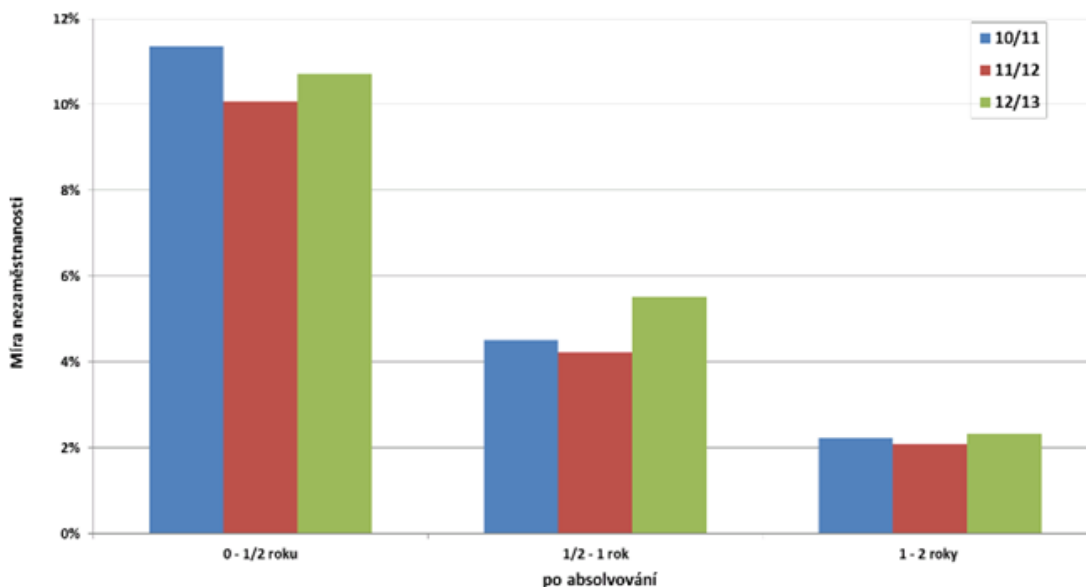
²⁰ KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional publishing, 2003, 199 s.

²¹ TOTH, Daniel. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Powerprint s. r. o., 2010, s. 199 – 210.

²² KOUCKÝ, Jan, ZELENKA, Martin. SVP PedF. UK v Praze. *Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2013* [online]. Praha, 2013 [cit. 2012-08-05]. s. 2 – 6.

Z tabulky je patrné, že nezaměstnanost absolventů je typem frikční nezaměstnanosti (zejména pro 0 – ½ roku), protože se absolventi na trhu práce teprve zorientovávají. Situaci z předchozích školních roků ilustruje graf 5.²³

Graf 5 Zaměstnatelnost čerstvých absolventů VŠ dle doby od ukončení studia



Zdroj: Středisko vzdělávací politiky, 2013

I přes vyšší růst nezaměstnanosti absolventů vysokých škol není toto číslo v porovnání s ostatními státy Evropy až tak alarmující. Do doby krize v roce 2008 docházelo k pozitivnímu vývoji na pracovním trhu. V současné době se počty absolventů vysokých škol zvyšují, což znamená vyšší konkurenci, protože počet míst pro vysokoškolsky vzdělané roste pomaleji než samotné počty absolventů. Dojde tak k situaci, kdy mladí vysokoškoláci budou muset slevit ze svých požadavků na kvalifikovanost práce a také mzdových požadavků. Budou totiž obsazovat místa primárně určené středoškolákům, a proto může dojít do budoucna k vytlačování osob s nízkým vzděláním z trhu práce. Dle provedeného šetření v porovnání soukromých a veřejných vysokých škol je míra nezaměstnanosti u soukromých škol 4,2% (rok 2012/2013) a u veřejných 5,8%. Důvodem může být to, že většina soukromých škol je situována v Praze, kde je míra nezaměstnanosti absolventů díky širší nabídce pracovních příležitostí nižší a také fakt, že na soukromou školu

²³ KOUCKÝ, Jan, ZELENKA, Martin. SVP PedF. UK v Praze. *Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2013* [online]. Praha, 2013 [cit. 2014-11-05]. s. 2 – 6.

chodí studenti, kteří studují v kombinované formě a zároveň jsou již zaměstnanci, ale doplňují si vzdělání. Věkový rozdíl mezi studenty soukromých a veřejných VŠ činí 5,5 roku (průměrný věk studenta na soukromé škole je 33,5 roku)²⁴.

Provedené šetření Národním ústavem pro vzdělávání ukázalo **nezaměstnanost absolventů vysokých škol v dubnu 2014 ve výši 7,1%**, což značí pokles o 0,2 procentního bodu oproti roku 2013. Tabulka 4 (údaje duben 2014) zobrazuje strukturu nezaměstnaných absolventů dle vystudovaného oboru. Je ovšem potřeba zmínit, že dle uvedené metodiky je vycházeno pouze z čísel absolventů magisterských programů a proto mohlo dojít k určitým zkreslením.²⁵

Tabulka 4 Nezaměstnanost čerstvých absolventů dle vystudovaného oboru

Skupina studijních programů	Míra nezaměstnanosti v %
Přírodní vědy a nauky	5,2
Technické vědy a nauky	7,6
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky	9,0
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky	2,7
Humanitní a společenské vědy a nauky	7,8
Ekonomické vědy a nauky	8,6
Právní vědy a nauky	3,6
Pedagogika, učitelství a soc. péče	7,4
Vědy a nauky o kultuře a umění	8,2
Celkem nezaměstnanost absolventi (duben 2014)	7,1

Zdroj: ÚLOVEC, M. - VOJTĚCH, J. NÚV. Upraveno, 2014

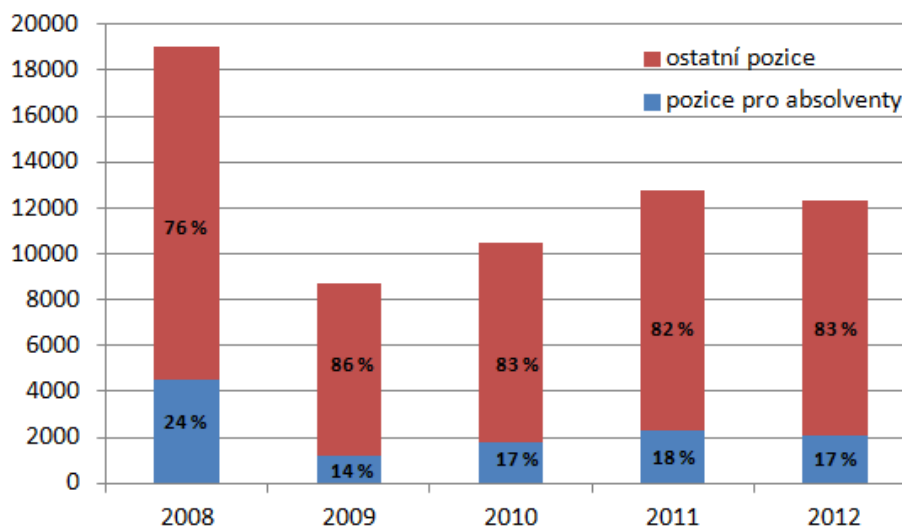
S nezaměstnaností absolventů také souvisí vývoj pracovních nabídek na pracovním trhu. Dle provedeného šetření společností LMC, s.r.o. je na první pohled patrné, že po příchodu hospodářské krize došlo nejen k celkovému snížení pracovních míst, ale zejména došlo k úbytku pracovních míst vhodných pro absolventy. V roce 2008 připadalo z celkově

²⁴ KOUCKÝ, Jan, ZELENKA, Martin. SVP PedF. UK v Praze. *Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2013* [online]. Praha, 2013 [cit. 2014-11-05]. s. 2 – 6.

²⁵ ÚLOVEC, M., VOJTĚCH, J. NÚV. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším vzděláním*. [online]. Praha, 2013 [cit. 2014-12-05]. s. 31 – 35.

poptávaných pozic 24 % absolventským pozicím (přibližně 3480 míst), v roce 2012 to bylo již jen 17 % z poptávaného množství (přibližně 1734 míst).

Graf 6 Vývoj počtu absolventských míst 2008 – 2012



Zdroj: interní data LMC, s. r. o. Vlastní zpracování, 2014

S vývojem pozic na pracovním trhu také souvisí průměrný počet reakcí na 1 zveřejněnou pozici pro absolventy. V meziročním srovnání let 2013 a 2014 došlo k nárůstu pracovních příležitostí ve výrobě (o 124 %), v oblasti financí, účetnictví a ekonomiky (o 116 %) a v automobilovém průmyslu (o 105 %). Naopak došlo k poklesu počtu pracovních nabídek v obchodě o 12,4 %. I přesto ale zůstává na 1 zveřejněnou pozici relativně vysoký počet kandidátů, kteří o ni usilují.²⁶ Pro přehlednost jsou jednotlivá data uvedena v tabulce 5.

²⁶ Novinky.cz. *Firmy hledají především absolventy ekonomických a technických škol*. [online]. 2015, 26. 2. 2015 [cit. 2015-03-03]. Dostupné z: <<http://www.novinky.cz/kariera/362655-firmy-hledaji-predevsim-absolventy-ekonomickych-a-technicky-skol.html>>.

Tabulka 5 Počty zájemců v jednotlivých oborech

Obor	Počet zájemců
Služby	77,7
Právo a legislativa	58,5
Státní správa, samospráva	54,6
Telekomunikace	49,1
Farmaceutický průmysl	49
Lidské zdroje, personalistika	48,2
Stavebnictví a reality	48,1
Cestovní ruch, gastronomie	44
Dřevozpracující průmysl	43,7
Strojírenství	43,2

Zdroj: Novinky.cz, 2015

3.5 Školní a vysokoškolský systém v Německu

Navzdory podobnostem České republiky a Německa z hlediska historického vývoje a ekonomického fungování má Spolková republika Německo naprosto odlišný školní systém. Díky faktu, že do chodu školního systému nezasahuje vláda, ale jednotlivé spolkové země si jej spravují sami, dochází v určitých momentech k niancím mezi jednotlivými spolkovými zeměmi. Pro přijetí do terciálního sektoru vzdělávání je potřeba maturitní zkouška, která je zejména na gymnáziích prestižní záležitostí. Lze ji ale získat i na jiném typu školy. Schéma vzdělávacího systému v Německu je zařazen jako příloha VI. diplomové práce, je zde proto zmíněn jen výčet škol dle jednotlivých stupňů. V Německu existuje 5 stupňový vzdělávací systém, jehož jednotlivé stupně jsou:

1. Primární stupeň: Grundschule
2. Sekundární stupeň I: Hauptschule, Realschule, Gymnasium nebo Gesamtschule
3. Sekundární stupeň II: Gymnasiale Oberstufe oder berufsbildende Schule
4. Terciální stupeň: Hochschulen, Berufsakademien, Fachakademien a Fachschulen

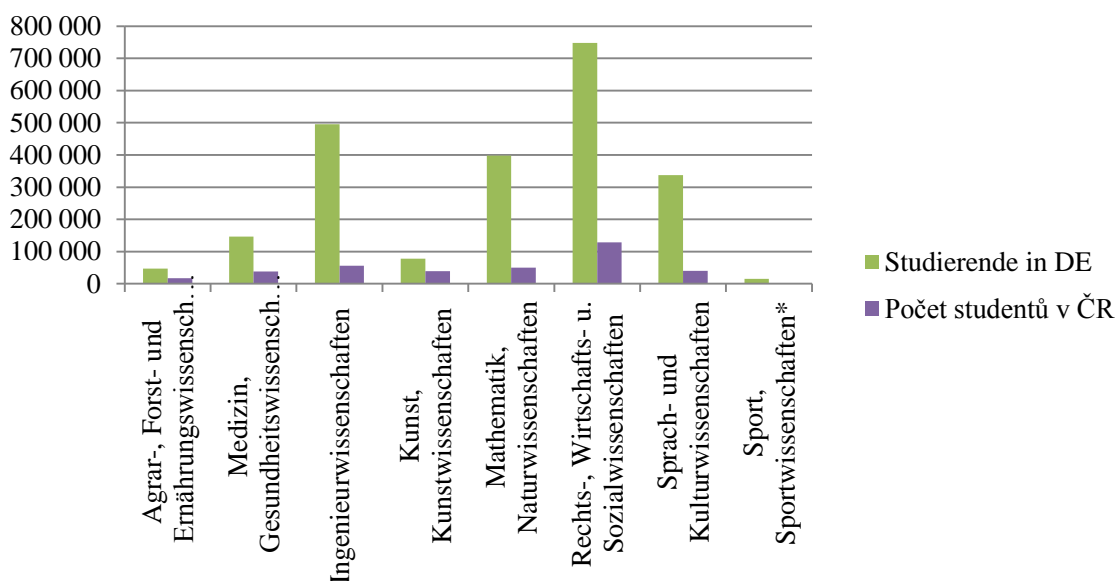
5. Kvartální stupeň: Private und berufliche Weiterbildung nach der Berufsausbildung²⁷

Po vykonání maturitní zkoušky mohou uchazeči o studium nastoupit do terciálního stupně vzdělávání, kde mají možnost vybírat z univerzit, které jsou spíše teoreticky zaměřené, a z Fachhochschulen, které jsou naopak zaměřené na získávání praktických dovedností, tudíž díky tomu absolventi jsou blíže praxi. V rámci studia na Hochschulen musí studenti povinně absolvovat semestrální odbornou praxi v oboru, který studují. Studenti mají na výběr jak školy státní, tak i soukromé.²⁸

3.5.1 Struktura studentů a absolventů v Německu

Je samozřejmé, že v Německu studuje daleko více studentů než v České republice. Je to zapříčiněno jednak vyšším počtem obyvatel, ale i rozdílným školským systémem. Strukturu německých studentů a srovnání s českými studenty a podmínkami ilustruje následující graf 7.

Graf 7 Struktur der deutschen und tschechischen Studierenden 2012/2013



Zdroj: Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland.

Vlastní zpracování, 2014

²⁷ Bildungsexperten.de. *Wie funktioniert das deutsche Bildungssystem?* [online]. [cit. 2014-08-15]. Dostupné z: <<http://www.bildungsexperten.net/wissen/wie-funktioniert-das-deutsche-bildungssystem/>>.

²⁸ Tamtéž

Z grafu je patrné, že nejatraktivnějším studijním směrem je, stejně jako v České republice Společenské vědy, obchod a právo (Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften), následují technické vědy (Ingenieurwissenschaften) a matematika s přírodními vědami (Mathematik, Naturwissenschaften). Počty studentů v ČR a Německu ilustruje tabulka 6.

Tabulka 6 Srovnání studentů v ČR a Německu dle směru studia 2012/2013

Fachrichtung	Studierende in DE	Počet studentů v ČR	Obor
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	46 718	16 938	Zemědělství, veterinářství
Medizin, Gesundheitswissenschaften	146 530	37 694	Zdravotnictví a sociální péče
Ingenieurwissenschaften	495 881	56 218	Technické vědy, výroba, stavebnictví
Kunst, Kunstwissenschaften	78 019	38 876	Humanitní vědy, umění
Mathematik, Naturwissenschaften	397 608	49 824	Přírodní vědy, matematika, informatika
Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	747 992	128 730	Společenské vědy, obchod, právo
Sprach- und Kulturwissenschaften	337 083	39 838	Vzdělání, výchova
Sport, Sportwissenschaften*	15 436	x	x

* v Německu samostatná kategorie, v ČR patří do kategorie Vzdělání, výchova

Zdroj: Dopočty ze statistik MPSV a HRK. Vlastní zpracování. 2014

Trendy ve studijních oborech jsou tedy na základě srovnání velmi podobné. I situace na trhu práce ve své podstatě kopíruje podobné trendy. V Německu, stejně jako v České republice dochází k mezeře na trhu po studentech či absolventech technických oborů a také ve zdravotnictví. Zde je možné spatřovat potencionální rizika pro český pracovní trh, protože

v dnešní době „otevřené“ Evropy může docházet k odlivu mozků do zahraničí, zejména také z důvodu lepších finančních podmínek a realizovaných projektů. Je potřeba ale uvést, že do zahraničí se vydávají absolventi dobře jazykově vybavení a že i v dnešní době těchto absolventů není mnoho.

Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v Německu

I v Německu záleží na tom, jaký obor absolvent studoval. Dle kariérního portálu Unicum.de rok po ukončení studií na Hochschule nebo Universität zůstává přibližně 4% absolventů nezaměstnaných.²⁹ Toto číslo je průměrem ze všech spolkových zemí, kdy se relativně hodně odlišují. Dlouhodobě ovšem zůstává bez práce jen přibližně 2,5% vysokoškolsky vzdělaných lidí, což je téměř zanedbatelné číslo.

3.6 Role státu, politika zaměstnanosti a vzdělanostní politika

Stát zastává v otázce politiky zaměstnanosti důležitou úlohu už z důvodu toho, že ekonomicky aktivní lidé odvádějí ze své činnosti část svých prostředků zpět do systému a také ze sociálních důvodů souvisejících se zaměstnaností. Problémy a nesoulady plánů se skutečností stát řeší pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti, kterou je potřeba si nejprve definovat.

Dle Krebse³⁰ lze politiku zaměstnanosti definovat jako „...soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“

S výše zmíněnou definicí lze souhlasit, ale Kotýnková a Němec ve svojí knize³¹ ještě dodávají, že musí být zabezpečeno právo občanů na zaměstnání. Toto rozšíření definice je důležité, protože právo na zaměstnání je zakotveno v zákonu o zaměstnanosti.

²⁹ Arbeitslos nach dem Studium: Was tun, wenn der Job auf sich warten lässt?. Unicum [online]. [cit. 2014-12-17]. Dostupné z: <<http://www.unicum.de/studienzeit/rund-ums-studium/allgemein/arbeitslos-nach-dem-studium-was-tun-wenn-der-job-auf-sich-warten-laesst/>>.

³⁰ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 318.

³¹ KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional publishing, 2003, 199 s.

Stát realizuje politiku zaměstnanosti pomocí aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a také pomocí hospodářsko-politických opatření, které podstatně ovlivňují situaci na pracovním trhu.

Aktivní politika zaměstnanosti znamená v podstatě soubor činností vedoucích k aktivnímu chování pracovníků a zajištění relativní rovnováhy na trhu práce. Mezi tyto činnosti řadíme:

1. Rozvoj infrastruktury trhu práce

Tím rozumíme zabezpečování lepší informovanosti o uchazečích a o volných pracovních místech díky specializovaným institucím.

2. Vytváření nových pracovních míst a pracovních činností

Jedná se o poskytování podpor nových pracovních míst a začínajících podnikatelů.

3. Zvyšování adaptability pracovní síly

Tato činnost je realizována zejména díky rekvalifikačním programům, které jsou nutné z důvodu strukturálních změn v ekonomice. Sem zapadá i nutnost adaptovat školský systém na probíhající změny v ekonomice.³²

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je realizována Ministerstvem sociálních věcí, potažmo zřízenými úřady práce. **Úřady práce** jsou orgány státní správy s právní subjektivitou, jež jsou organizovány na úrovni okresů a plní zejména informační, poradenské, zprostředkovatelské a podnikatelské funkce. **Podnikatelskou funkcí** rozumíme tvorbu nových pracovních míst, finanční podporu drobných podnikatelů a pomoc při zaměstnávání absolventů vysokých škol. To se děje zejména díky nástrojům APZ, jimiž jsou: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, příspěvky na zapracování, příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program.³³ Důležitou součástí APZ je také poskytování poradenství, protože díky zaměstnání se lidé realizují, což přispívá ke spokojenosti člověka a ovlivňuje jeho další osobní rozvoj. APZ je zajišťována také některými ze soukromých právních subjektů na trhu, například personální agentury a personálně poradenské společnosti. Pro zaměstnávání absolventů je bezesporu nejdůležitějším bodem APZ **podpora zaměstnávání absolventů**

³² KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5. Přepřacované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 318 – 319.

³³ Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2014-10-16]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

a mladistvých. Tato podpora spočívá v úhradě nákladů souvisejících se zaměstnáním absolventa registrovaného na úřadu práce v dané firmě po jeho přijetí firmou na stáž. Stáže mají trvat maximálně 1 rok a jsou určeny pro absolventy do 30 let s praxí kratší než 2 roky. Stát může měsíčně zaměstnavateli uhradit až 24 tisíc korun.³⁴

Pasivní politikou zaměstnanosti rozumíme zajištění životních podmínek nezaměstnaných pomocí dávek a podpor v nezaměstnanosti. Tyto dávky mají pomoci překlenout období nezaměstnanosti a mají nezaměstnané motivovat k nalezení zaměstnání. Jsou vypláceny jen za stanovených podmínek a na stanovenou dobu. Tyto podmínky jsou legislativně ošetřeny a mění se v čase. Pasivní politika zaměstnanosti je finančně velmi nákladná, na APZ tedy připadá podstatně menší objem finančních prostředků. Pozitivním trendem je spíše forma investice do lidského kapitálu ve formě celoživotního učení.

Vzdělávací politika souvisí už z logiky věci se vzděláváním a vzdělávacím systémem v zemi. Jejím cílem je „... *zabezpečit rozvoj poznávací a duchovní kapacity populace, jejího poznatkového a dovednostního fondu a zabezpečit i rozvíjet morálněhodnotové orientace lidí.*“³⁵ Všechny vzdělávací politiky dnešního světa tedy musí zabezpečovat to, aby vzdělávací systémy odpovídaly požadavkům vzdělanostní společnosti. V současné době se uplatňuje několik principů moderního přístupu ke vzdělávání:

a) Celoživotní učení

Již dávno neplatí, že absolvent, který skončil vysokou školu, se již v průběhu své profesní kariéry nebude vzdělávat. Dnešní turbulentní doba vyžaduje po zaměstnaných osobách vlivem technického pokroku překonávání mnohých znalostí, dovedností a zvládnání nových požadavků. Proces celoživotního učení začíná na základní škole a pokračuje i po ukončení školy vysoké. Po získání zaměstnání se jedná o další vzdělávání. Celoživotní učení má několik forem (formální učení, neformální učení a informální učení) a je odvislé od toho, jaký má člověk postoj ke vzdělávání, jaký je vývoj na trhu práce, kolik finančních prostředků je na ně nutné vynaložit a jaké vzdělávací aktivity se vlastně na trhu nabízejí. ČR tento

³⁴ *HN Hospodářské noviny: Deník pro ekonomiku a politiku* [online]. Praha: Economia, a.s., 2013, 25. 7. 2013 [cit. 2014-07-24]. Dostupné z: <<http://byznys.ihned.cz/c1-60298670-tisicum-absolventu-zaplaci-celou-mzdu-stat-firmy-je-totiz-jinak-nechteji>>

³⁵ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5. Přepřacované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 447.

princip realizuje prostřednictvím závazného dokumentu Strategie celoživotního učení pro období 2007 – 2015.³⁶

b) Rovné šance v přístupu ke vzdělávání

Znamená poskytnout šanci na vzdělávání všem. To koresponduje s faktem, že se zvyšuje počet uchazečů o studia na vysoké škole a také dochází k diversifikaci studijních oborů. Těchto šancí pak uchazeči využívají v návaznosti na svoje vlohly, intelekt a předmět zájmů.

c) Individualizace a diferenciacce ve vzdělávání

Tento bod se opírá o fakt, že vzdělávání má být individualizováno a má brát v potaz rozdílné schopnosti a vlohly jednotlivých lidí. Splnění individualizace ve vzdělávání rozhodně není jednoduchým úkolem, neboť vyžaduje značné množství nových cest, přístupů a nástrojů ve vzdělávání. I u samotných vzdělávaných klesá míra loajality s nabízenými koncepty vzdělání.³⁷

3.7 Podpora Evropské Unie - fondy, operační programy

Po vstupu ČR do Evropské unie se i EU stala podpůrnou organizací v oblasti vzdělávání a uplatňování absolventů vysokých škol v pracovním procesu.

Evropský sociální fond - ESF

Je jedním ze tří fondů Evropské unie a je zaměřen na realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Prvně byl uveden do praxe v roce 1957 v římských smlouvách. Řídícím orgánem pro ESF v ČR je Ministerstvo sociálních věcí. Dalšími spolupodílejícími se orgány je Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo školství, Ministerstvo průmyslu a obchodu. Z ostatních právních subjektů jsou oprávněnými subjekty například Czech Invest, Úřady práce, orgány místní samosprávy. Hlavními podporovanými aktivitami je rozvoj zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování znevýhodněných osob a dbá také na rozvoj rovných příležitostí. Evropský sociální fond také přispívá členským státům EU na aktivní politiku zaměstnanosti. Evropský sociální fond poskytuje

³⁶ Databáze strategií - portál pro strategické řízení: Strategie celoživotního učení ČR 2007-2015. [online]. [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <<http://databaze-strategie.cz/cz/msmt/strategie/strategie-celozivotniho-uceni-cr-2007-2015?typ=detail>>.

³⁷ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5. Přepřacované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 454 – 455.

vždy prostředky na dané programové období skládajících se z jednotlivých tematicky zaměřených operačních programů. Pro předchozí období pro roky 2007 – 2013 byly vypsány tyto operační programy (dále jen OP): OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělání pro konkurenceschopnost a OP Praha – Adaptabilita a bylo na ně celkem vyčleněno kolem 3,8 miliard EUR.³⁸

Operační programy pro období 2014 – 2020

Pro nové sedmileté období je stanoven rozpočet pro Českou republiku ve výši téměř 24 miliard EUR. Je stanoveno 20 programů, z nichž pro problematiku zaměstnanosti absolventů jsou relevantními následující zmíněné, nejvíce pak operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání.

Pro **Operační program zaměstnanost** s alokováním přibližně 2,1 mld jsou vytyčeny cíle na zlepšení lidského kapitálu a fungování veřejné správy v ČR. Program je rozdělen na 5 prioritních os („*Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, Sociální začleňování a boj s chudobou, Sociální inovace a mezinárodní spolupráce, Efektivní veřejná správa, Technická pomoc*“³⁹), které se pak dále dělí do investičních priorit stanovující další specifické cíle.

Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání má na funkční období k dispozici 2,8 miliard EUR a zaměřuje se především na zkvalitnění českého vzdělávacího systému, zvýšení kapacit pro výzkum a lepší zajištění rovnosti přístupu ke vzdělání. Je rozdělen do 3 prioritních os – „*Posilování kapacit pro kvalitní výzkum, Rozvoj vysokých škol a lidských zdrojů pro výzkum a vývoj, rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání*.“⁴⁰

Operační program Praha – pól růstu se dotkne problematiky zaměstnávání absolventů jen částečně. Na celý operační program je vyčleněno 0,2 miliardy EUR a bude řízen magistrátem Hlavního města Prahy. Je to multifondový operační program s podporou ESF a Evropského

³⁸ *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2014-10-23]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

³⁹ Operační program Zaměstnanost: Fondy EU v ČR. In: [online]. [cit. 2014-11-26]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>>

⁴⁰ Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání: Fondy EU v ČR. In: [online]. [cit. 2014-11-26]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Vyzkum,-vyvoj-a-vzdelavani-%281%29>>.

fondy pro regionální rozvoj. Cílem bude také rozvoj lidského kapitálu zejména v oblasti vývoje, výzkumu a inovací.⁴¹

Erasmus + studium i možnost praxe v zahraničí

Erasmus je program, který znají především studenti a absolventi, kteří díky němu mohli strávit určitý čas v zahraničí. Jedná se o grantový vzdělávací program umožňující mobilitu studentů, učňů, žáků a také vědeckých pracovníků a v omezené míře také absolventů škol. Program je administrován Národní agenturou pro evropské vzdělávací programy, která spadá pod Dům zahraničních služeb. Pro rozpočtové období 2014 – 2020 dostal program určitých změn – došlo k přejmenování programu na Erasmus+, změnila se některá kritéria a především se zvýšil objem alokovaných zdrojů pro přibližně 2,7 milionu osob na celkové 4 miliony osob. Idea zahraničních mobilit napomáhá zcela jistě k pochopení a toleranci kulturních i sociálních rozdílů, které navzdory provázanosti států Evropské unie přetrvávají a přetrvávat budou. Vysokoškolské instituce, které se chtějí podílet na mezinárodních výměnách studentů, musí mít podepsanou listinu Erasmus Charter for Higher Education. Tato listina opravňuje vysokoškolské instituce ke spolupráci v programu Erasmus a představuje obecný kvalitativní rámec pro činnost a je udělována Evropskou unií. Studenti jsou pak vybíráni dle požadavků instituce, na které studují. Mohou vyjíždět do všech 28 členských států Evropské Unie, do zemí Evropského členského prostoru (Norsko, Island, Lichtenštejnsko), Turecka a Makedonie. Možné jsou výjezdy také do partnerských zemí EU.⁴²

Mobility vysokoškolských studentů jsou rozděleny na **studijní stáže** a na **praktické stáže**. Na oba typy stáží je při splnění určitých podmínek možné čerpat granty, které mají pokrývat zvýšené životní náklady stážistů v zahraničí. Důležité je zmínit, že praktickou stáž je nutné domlouvat za průběhu studia na vysoké škole, její realizace je ale možná i po ukončení studia na VŠ. Tato alternativa se tedy může jevit jako vhodná šance pro ty, co ví, že budou končit se studiem a rádi by zvýšili svoji konkurenceschopnost na trhu práce. S programem

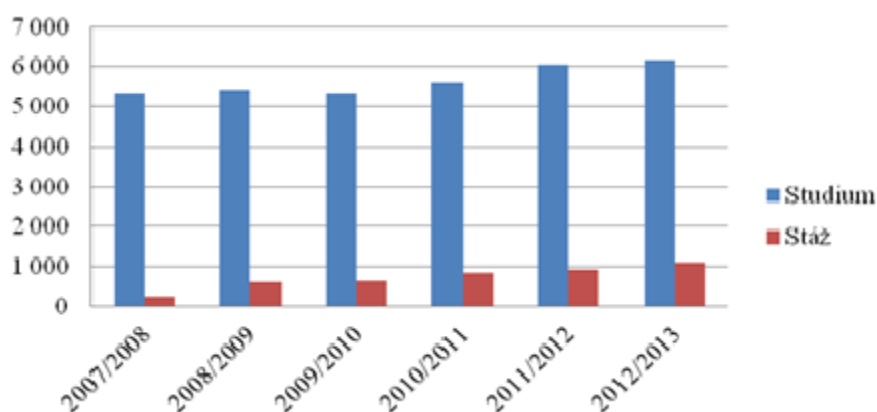
⁴¹ Operační program Praha: Fondy EU v ČR. In: [online]. [cit. 2014-11-26]. Dostupné z <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Praha>>.

⁴² Erasmus +: O programu [online]. [cit. 2014-12-03]. Dostupné z: <<http://www.naerasmusplus.cz/cz/o-programu/>>.

Erasmus+ je seznámen fundovaný pracovník zahraničních vztahů univerzity, na které zájemce studuje, či pak případně pracovníci Domu zahraničních služeb.⁴³

Z hlediska českých studentů jsou nejoblíbenějšími zahraničními zeměmi Německo, Rakousko, Francie a Velká Británie. Oblíbenost programu Erasmus mezi českými studenty ilustruje graf 8.

Graf 8 Oblíbenost programů mobility mezi českými studenty



Zdroj: Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. 2014

Jak je z grafu patrné, čeští studenti upřednostňují pobyt v zahraničí na univerzitách v porovnání s absolvováním odborné praxe. V akademickém roce 2012/2013 se studijní stáže zúčastnilo celkem 6 185 studentů, pracovních stáží pak 1 114. Rozdíl v typu vybrané stáže je tedy značný. Důvodem může být buď špatná informovanost o možnosti pracovních stáží, strach z nezvládnutí jazyka nebo také neúspěšné výběrové řízení.

Management lidských zdrojů a instituce působící na trhu práce

Získávání kvalitních zaměstnanců je pro podnik klíčovým faktorem úspěchu. Podniky se proto snaží v rámci svých strategických cílů definovat management lidských zdrojů. Ten je součástí celkové strategie podniku a snaží se respektovat a posilovat pozici firmy. Působí vně podniku. Oproti tomu personální management je orientován na vnitřní dění ve firmě, na veškeré činnosti související s personální prací. Jde tedy o vytvoření jakéhosi rámce a procesů, podle kterých se řídí dění ve firmě a motivuje pracovníky k podílení se na

⁴³ TOTH, Daniel. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Powerprint s. r. o., 2010, s. 17.

produktivitě a konkurenceschopnosti podniku. Toth definuje **personální management**: „*Personální management spočívá ve vlastním vedení lidí, přičemž se jedná o bezprostřední ovlivňování vědomí (postojů, hodnotových preferencí, sociálních norem a vzorců jednání) a jednání pracovníků (iniciativy, výkonnosti).*“⁴⁴

Personalistika je součástí personálního managementu a jejím cílem je získávání, motivování, práce se zaměstnanci a jejich vhodný výběr. Zaměstnanci mohou být získávání z interních, ale především z externích zdrojů podniku. Pokud si podnik zvolí obstarávání zaměstnanců z vlastních zdrojů, šetří tím náklady i čas potřebný na získání pracovníka, kterého již zná z působení v organizaci. Naopak získávání pracovníků z vnějšího prostředí je finančně nákladnější, zdlouhavější, lze ale předpokládat přínos nového know-how, vědomostí a jiného úhlu pohledu. Pokud si podnik není schopen nalézt nové pracovníky pomocí vlastních kanálů, může se obrátit na několik alternativ pro vyhledávání zaměstnanců. Stejně tak činí i absolventi. V posledních letech vzrůstá možnost postupného zapojení absolventů na trh práce. Existuje velké množství programů a opatření, které mohou končící studenti, potažmo absolventi využít ve svůj prospěch. Firmy se snaží takovým způsobem umožnit některým studentům přechod do pracovního života. Studenti a absolventi se ovšem o svých možnostech musejí určitým způsobem dozvědět. S tím souvisí metody vyhledávání zaměstnání absolventy a informovanost, jež může být částečnou příčinou složité situace absolventů.⁴⁵

Absolventi mají mnoho možností sloužících k nalezení nového zaměstnání. Může jim být využito dosavadních získaných kontaktů, sledování inzerce vybraných zaměstnavatelů (firem), sledování sociálních sítí a pracovních portálů s kumulovanými výpisy aktuálně volných pozic, využití personálních agentur či personálně poradenských společností. Návštěva veletrhů pracovních příležitostí je další z využitelných alternativ. V omezených případech se absolventi také zaměřují na úřady práce.

Personální agentury jsou zprostředkovatelny práce, které spolupracují s firmami zejména při získávání zaměstnanců z nižšího a středního managementu. Umějí většinou rychle a efektivně zajistit vhodné množství uchazečů. Personální agentury zařídí veškerou agendu

⁴⁴ TOTH, Daniel. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Powerprint s. r. o., 2010, s. 17.

⁴⁵ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 12-19.

související s přijímáním zaměstnanců – výběrová řízení, pohovory uchazečů. I pro uchazeče má registrace v personální agentuře výhodu – uchazeč zašle do agentury životopis, je s ním proveden vstupní pohovor a na tomto základě jsou mu pak doporučovány nabídky práce, které si nemusí sám vyhledávat. Standardní odměna personální agentuře za umístěného kandidáta činí 2-3 nástupní platy zaměstnance.

Personálně poradenské společnosti se zabývají komplexními personálními aktivitami, které by jinak museli zajišťovat sami zaměstnavatelé. Výhodou je, že mají know-how, pomáhají firmám optimalizovat náklady, dovedou některé personální problémy a úkoly efektivněji než sama organizace. Poradci totiž bývají většinou vysokoškolsky vzdělaní pracovníci se zkušenostmi v oboru, kteří mají přesné povědomí o stavu a dění na pracovním trhu. Službami, na které se zaměřují, jsou nejčastěji:

- Permanent placement – vyhledávání pracovníků do trvalého pracovního poměru
- Temporary placement – vyhledávání pracovníků pro krátkodobé pracovní poměry
- Personální leasing – dočasný nájem zaměstnance, uplatňováno hlavně u teamových prací technického rázu
- Personální audit – prověřování funkčnosti nastavení personálních procesů a politik organizace vztahenou ke strategickým cílům organizace
- Assessment centrum – jedná se o diagnosticko - výcvikový program využívaný zejména při výběru pracovníků, kdy jsou jednotliví kandidáti pozorováni v jednom prostoru a čase a při stejném úkolu. Assessment centrum představuje relativně spolehlivou metodu pro odhad pracovního chování jedince.
- Outplacement – především pro přebytečné zaměstnance, slouží pro hledání jiného zaměstnání a zahajování nové kariéry. Vhodné taktéž pro absolventy VŠ.
- Executive search – vyhledávání vyšších manažerů pomocí přímého oslovení kandidátů
- Head hunting – vyhledávání top managementu přímo z organizací, ve kterých pracují
- Outsourcing – zajišťování některých personálních úkolů a procesů externí organizací⁴⁶

⁴⁶ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 85-87

Veletrhy pracovních příležitostí jsou vhodné zejména z důvodu koncentrované poptávky zaměstnavatelů po různých procesích, často i z řad absolventů. Cílem je zprostředkování kontaktu studentů a absolventů se zástupci firem. Absolventi zde mohou sehnat cenné informace a rozšířit si síť kontaktů, či dokonce najít své první zaměstnání, brigády či spolu s firmou participovat na diplomových pracích. Vhodné je se na veletrh připravit - vytipovat si atraktivní firmy a mít s sebou připraveno několik svých životopisů. V rámci univerzit se konají veletrhy pracovních příležitostí – konkrétně na ČZU probíhá Veletrh pracovních příležitostí v rámci PEF a i ostatních fakult, na Západočeské univerzitě pak Veletrh pracovních příležitostí při ZČU Plzeň, na celostátní úrovni pak iKariéra nebo Profesia Days.⁴⁷

Tabulka 7 Harmonogram pracovních veletrhů 2015

Název veletrhu	Datum konání veletrhu, místo
Kariéra Plus	10. 3. 2015, Technická univerzita Ostrava
Veletrh pracovních příležitostí	26. 2. 2015, Česká zemědělská univerzita Praha
Career Days	12. – 13. 3. 2015, Praha
Kontakt	18. 3. 2015, Univerzita Pardubice
Šance	24. – 25. 3. 2015, Vysoká škola ekonomická Praha
Jobs Expo	12. – 13. 3. 2015, Praha
iKariéra	4. 3. 2015 ČVUT Praha, 18. 3. 2015 ZČU Plzeň, 1. 4. 2015 UTB Zlín
JobChallenge	11. 11. 2015, Brno

Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Pro absolventy jsou atraktivní také relativně nové formy zaměstnávání. Mezi ně mohou patřit i **trainee programy**. Ty jsou určeny absolventům, kteří mají krátkodobou či vůbec žádnou praxi. Jejich smyslem je všestranně připravit uchazeče na budoucí vykonávání zejména manažerských a organizačně náročnějších funkcí a také odhalit jeho silné a slabé stránky a podle toho směřovat trainee program dál. Poté mohou rozvíjet odborné předpoklady

⁴⁷ GUBANI, Přemek, OČENÁŠEK, Vojtěch. Jak nebýt veletržní zombie: Career Center ČZU. In: *Career Center ČZU* [online]. 2007 [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: <<http://cc.czu.cz/component/content/article/14-blog/jak-se-hleda-prace/16-jak-nebyt-veletrzni-zombie?Itemid=0>>

vztahující se k výkonu práce. Mohou trvat od 6 do 18 měsíců, školený je zaměstnán na plný úvazek.⁴⁸ Při trainee programech se uplatňuje princip vertikální rotace práce – střídání pracovních míst s různými stupni řízení. Školený projde celým podnikovým kolečkem na různých úrovních od prodavačky například po manažera obchodu. Tento postup také snižuje pravděpodobnost obsazení pracovního místa nesprávným člověkem. Kladem trainee programů je bezesporu zvýšení flexibility školeného a širší získání povědomí a souvislostí. Negativem může být organizační náročnost a lidské selhání z důvodu častého přesunu a to jak ze strany školeného, tak i ze strany školitele. Pro úplnost je nutné říci, že trainee programy jsou většinou rozšířeny spíše u větších korporátních organizací s rozvinutějšími personálními strategiemi a probíhá zde relativně náročné výběrové řízení, mnohdy formou assesment centra. Jako příklady organizací nabízejících trainee programy jmenujme Telefónica O2, Škoda Auto, a.s. a ČSOB, a.s., kteří se zároveň řadí mezi zaměstnavatele roku 2014 (viz tabulka 8).

Tabulka 8 Nejlepší zaměstnavatelé dle pořadí 2014

Nad 5000 zaměstnanců	Do 5000 zaměstnanců	Progresivní zaměstnavatel do 500 zaměstnanců
Telefónica O2	Hyundai Motor Manufacturing Czech, s.r.o.	Motorola Solutions CZ, s.r.o.
Škoda Auto, a. s.	FEI Czech Republic, s.r.o.	MANN+HUMMEL Service, s.r.o.
Siemens, s. r. o.	DHL Information Services (Europe), s.r.o	LAPP KABEL, s.r.o.
ČSOB, a. s.	Miele technika, s.r.o.	Kovárna VIVA, a.s.
Komerční banka, a. s.	AGC Flat Glass Czech, a.s., člen AGC Group	Aperam Stainless Services & Solutions Tubes CZ, s.r.o.

Zdroj: Zaměstnavatel roku, 2015

Stáže jsou další atraktivní možností, jak absolventi či studenti posledních ročníků mohou získat cenné zkušenosti a kontakty. V současné době v České republice funguje projekt

⁴⁸ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 302-303.

s názvem Stáže pro mladé 2. Je realizován prostřednictvím Fondu dalšího vzdělávání, jež spadá pod Ministerstvo sociálních věcí, a je spolufinancován z dobíhajícího operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Tyto stáže mohou fungovat od 1 do 4 měsíců s maximálním rozsahem 300 hodin, kdy stát hradí částečně mzdové náklady mentorovi, který dostane stážistu na starost, a také studentovi, jemuž náleží odměna ve výši 60 Kč/hod. Zúčastnit se může až 2200 studentů/absolventů v trvání od února 2014 do srpna 2015. Tato forma spolupráce je výhodná pro obě strany – absolventi zde mohou získat první pracovní zkušenosti a návyky a firmy mohou otestovat potenciální budoucí zaměstnance a zvýšit si na trhu práce renomé společnosti.⁴⁹

Částečné úvazky jsou relativně oblíbeným nástrojem podniků pro optimalizaci podnikových procesů. Na jejich základě často zaměstnávají absolventy, pro které by neměli dostatečné množství práce na plný úvazek. Formy částečných úvazků jsou různé – trvalý pracovní poměr na částečný úvazek, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti.

Dohoda o provedení práce (dále DPP) je výhodná zejména pro studenty. Je dohodou konanou mimo pracovní poměr, může být uzavřena na maximálně 300 odpracovaných hodin u jednoho zaměstnavatele.

Dohoda o pracovní činnosti (dále DPČ) je výhodná už méně. Uzavírá se jako DPP, ovšem s rozdílem, že konto pracovní doby by v průběhu kalendářního roku nemělo překročit polovinu běžné pracovní doby. Z příjmů plynoucích z uzavřené DPČ se ovšem odvádí 15 % záloha na daň z příjmu a jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel odvádějí sociální a zdravotní pojištění.⁵⁰

Kariérní poradenství a kariérní centra

„Profesní (kariérní) poradenství je odborná pomoc a činnost, která se vykonává během života člověka ve sféře práce, zaměstnání, povolání.“⁵¹ Cílem kariérních center je zlepšení orientace studentů a absolventů na pracovním trhu, zprostředkovávání kontaktů se

⁴⁹ Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2. *O projektu* [online]. [cit. 2014-12-30]. Dostupné z: <<http://www.stazepromlade.cz/cz/o-projektu>>.

⁵⁰ ČESKO. Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.). [online]. [cit. 2014-12-28]. Dostupné z: <http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10195.pdf>.

⁵¹ VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, s. 50.

zaměstnavateli, rozvoj měkkých dovedností, testování osobnosti a individuální poradenství na míru. Kariérní centra a poradenství jsou v České republice relativní novinkou. Služby kariérního poradenství v ČR poskytuje celá řada subjektů, jak ziskového, tak i neziskového sektoru. Nejvíce jich pracuje pro resort Ministerstva školství a tělovýchovy a také pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Poskytování poradenských služeb na vysokých školách je kompetencí jednotlivých škol, potažmo fakult. Je ale doporučován tzv. model komplexní poradenské péče a tvoří 4 hlavní okruhy: 1. studijní orientace uchazečům o VŠ, 2. studijní orientace pro studující studenty VŠ při změně oboru studia apod., 3. profesní poradenství v oblasti uplatnění na trhu práce a provázanost se zaměstnavateli, 4. pedagogické, psychologické a sociálně psychologické poradenství při řešení akutních problémů. Pro rozvoj a řízení kariéry připadá jako nejdůležitější bod č. 3. Ve Velké Británii zamíří do kariérních center až 50% studentů, v ČR to je přibližně 8,67% a proto také patříme k zemím s nejnižším využíváním kariérních center. Příčiny, proč tomu tak je, budou zkoumány ve vlastní části práce pomocí dotazníkového šetření.

Tabulka 9 Využití kariérních center ve světě a v ČR

Stát	% využití kariérních center	Stát	% využití kariérních center
Velká Británie	50,41	Turecko	26,39
Spojené Státy	41,48	Polsko	26,17
Hongkong	38,92	Francie	24,92
Saúdská Arábie	37,50	Rakousko	24,86
Singapur	36,62	Švýcarsko	24,84
Libanon	35,62	Švédsko	24,27
Mexiko	34,80	Čína	23,21
Španělsko	34,73	Německo	23,20
Itálie	34,55	Nizozemsko	20,57
Spojené arabské emiráty	33,55	Rusko	14,09
Dánsko	32,66	Brazílie	10,79
Finsko	31,28	Česká republika	8,67
Norsko	29,09		

Zdroj: Studenta.cz, Vlastní zpracování. 2014

Poradenský program Jobs Club

Poradenský program Job Club je motivační a aktivizující program pro účastníky, kteří chtějí získat zaměstnání a nacvičit si dovednosti a techniky vyhledávání zaměstnání a přípravy na pohovory. Primárně je určen uchazečům o zaměstnání se zvýšenou péčí dle § 33 zákona o zaměstnanosti. V současnosti se jej ale mohou účastnit všichni uchazeči, kteří se chtějí naučit lépe sebezprezentovat a zapracovat na svém duchovním i osobním růstu a zvládat stresové situace související s nezaměstnaností. Tento program probíhá formou opakovaných setkání, většinou podle zaběhnutých pravidel shrnutých v tabulce 10. Job Cluby jsou oprávněny organizovat nejen úřady práce, ale zejména také personální a poradenské agentury zaměřující se na personální poradenství či rozvoj tzv. „měkkých dovedností“.⁵² Mezi zprostředkované činnosti Job Clubu patří zprostředkování kontaktů aktuálně volných pracovních míst na internetu, v tisku, na úřadech práce, dále také nabídka rekvalifikačních kurzů a finančního poradenství. Pro absolventy může být lákavá nabídka spočívající v tom, jak napsat průvodní dopis, životopis, motivační dopis a jak se připravit či si nacvičit pracovní pohovor.⁵³

Tabulka 10 Organizace setkávání v programu Job Club

Počet účastníků	8 – 10
Frekvence konání	1 až 2 krát týdně
Časový rozsah 1 setkání	3 až 4 hodiny

Zdroj: MPSV, Vlastní zpracování. 2015

⁵² Job club. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2014-12-07]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>>

4 Vlastní práce

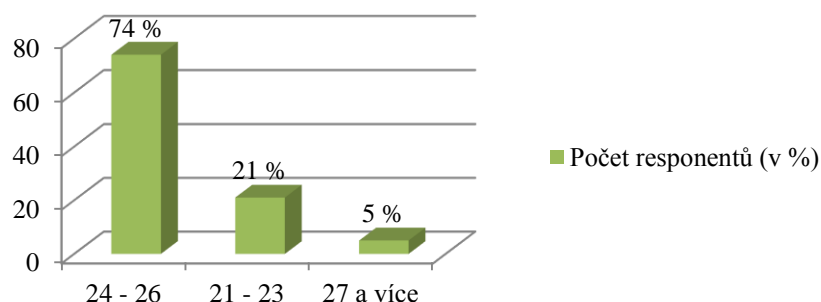
Absolventy v současné době nezanedbatelně ovlivňují sociální média, vnímání firem a také fakt, že většina absolventů pochází z tak zvané generace Y, pro kterou je důležitý fakt, zda práce, kterou dělají, je smysluplná. V této kapitole jsou uvedeny výstupy z provedených dotazníkových šetření jednak v oblasti lepší uplatnitelnosti studentů a absolventů, tak také v oblasti znalosti kariérního poradenství, které přispívá k lepší uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Kapitola je rozdělena podle otázek dotazníkového šetření, pro lepší přehlednost a srozumitelnost ji doplňují grafy a tabulky, jež z provedených šetření vyplývají. Smyslem dotazníkového šetření je pochopit a zjistit potřeby absolventů vysokých škol, jejich připravenost pro pracovní trh a bariéry, které jejich vstup na pracovní trh negativně ovlivňují. První dotazník byl sestaven z 20 uzavřených a polouzavřených otázek, jež souvisely s budoucí vizí absolventů odejít do zahraničí, možnostech vyhledávání zaměstnání, povědomím o kariérních centrech i důležitosti získání praxe během studia. Druhý dotazník, sestavený pro německé respondenty byl cíleně zaměřen na využívání a znalost kariérních center.

Při interpretaci výsledků budou ověřeny některé závislosti zjištěných údajů. Ze získaných dat byla stanovena východiska a bariéry uplatňování absolventů na pracovním trhu, z čehož budou v následující kapitole také díky získaným zahraničním informacím navržena opatření a projekt vedoucí ke zlepšení zaměstnanosti absolventů jak bakalářského, tak magisterského studia.

4.1 Vlastní dotazníkové šetření v ČR

První část prvního dotazníkového šetření se zaměřovala na základní informace o respondentech. Ve druhé části byly otázky zaměřeny na vnímání a získávání praxe v oboru a v poslední třetině dotazníku byly pokládány otázky týkající se možností kariérního poradenství. Výběrový vzorek tvořilo 100 respondentů, kteří jsou čerstvými absolventy (to znamená do 2 let od ukončení studia) či studenty, z čehož bylo 74 žen a 26 mužů. Dotazníkové šetření probíhalo v lednu 2015 pomocí online dotazníku na webovém portále VyplnTo.cz. Před samotným spuštěním bylo provedeno testování srozumitelnosti dotazníku na vzorku 3 respondentů.

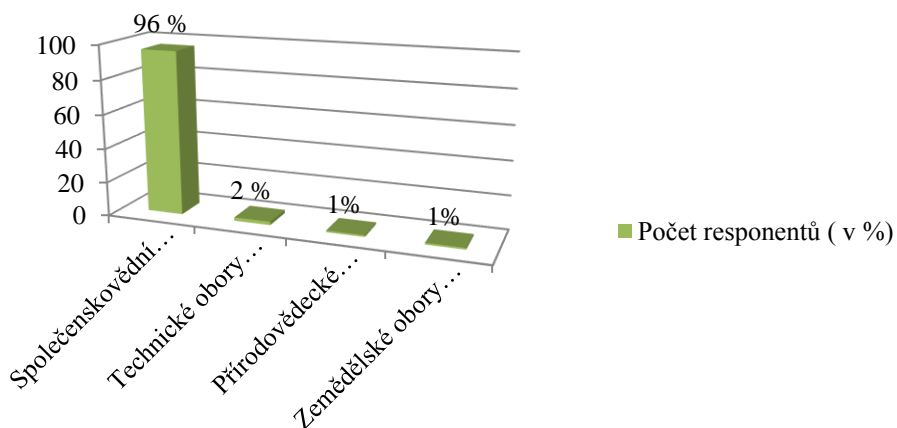
Graf 9 Věk respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Průzkumu se účastnilo nejvíce respondentů - 74% ve věku mezi 24 – 26 lety. Do věkového rozmezí 21 – 23 let spadalo 21% respondentů a nejméně četnou skupinou byli respondenti nad 27 let. Je to dáno také tím, že většina absolventů v 27 letech již alespoň malé pracovní zkušenosti má a nemá již téměř žádné kontakty s univerzitou.

Graf 10 Vystudovaný obor

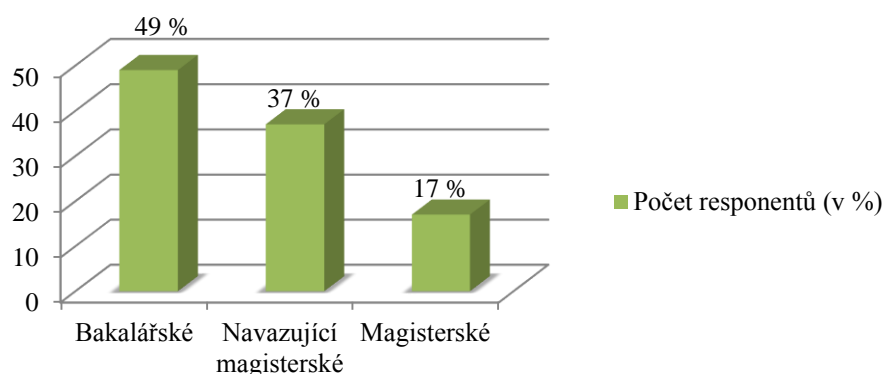


Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Většina dotazovaných absolventů vystudovala/stále studuje společenskovední obory (to znamená ekonomie, filozofie, historie, politologie, právo, psychologie, sociologie, teologie a tělovýchova) – 96% respondentů. Tento fakt mohl ovlivnit další dílčí výsledky, proto bude součástí ověřování hypotéz v další části práce. Pouze 2% získaly technické obory (architektura, doprava, elektrotechnika, jaderné inženýrství, hornictví, hutnictví,

stavebnictví, strojírenství a textilní výroba). Shodně po 1% získaly přírodovědecké a zemědělské obory.

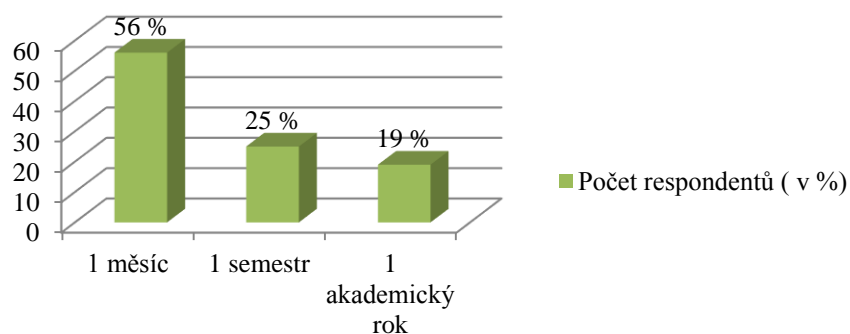
Graf 11 Počet absolventů/studentů daného studia



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Největší zastoupení řad respondentů je u bakalářských studijních oborů (49%), následuje navazující magisterské studium s 37% a poslední kategorií je magisterské studium (17% respondentů). Žádný z respondentů nebyl absolventem doktorského studia. I tato skutečnost mohla vést k jistému zkreslení výzkumu, jednotlivé kategorie nejsou zastoupeny stejně, na druhou stranu tento trend kopíruje trend vývoje celkového vysokého školství, kdy nejvíce studentů studuje bakalářské studijní obory, méně pak navazující magisterské či magisterské studium.

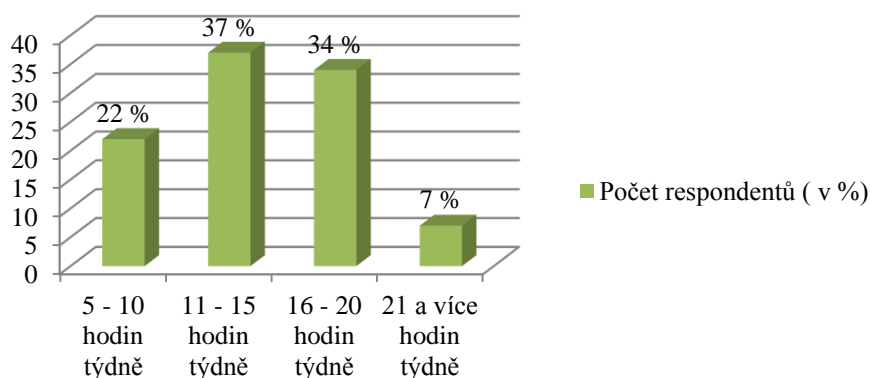
Graf 12 Preferovaná délka odborné praxe při studiu



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Více než polovina dotazovaných – 56% preferuje délku odborné praxe ve výši 1 měsíce, což odpovídá 160 pracovním hodinám a tedy časová dotace je podobná současnému stavu, kdy mají studenti povinnost v rámci diplomních a bakalářských praxí odpracovat minimálně 120 hodin. 25% respondentů by uvítalo možnost získávání praxe po dobu 1 semestru – tento model vychází ze znalostí zahraničních studijních programů (Hochschulen v Německu), kdy právě praxe v délce 1 semestru je povinnou součástí studia. 19% respondentů by uvítalo odbornou praxi po dobu celého akademického roku.

Graf 13 Časové možnosti pro vykonávání praxe



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

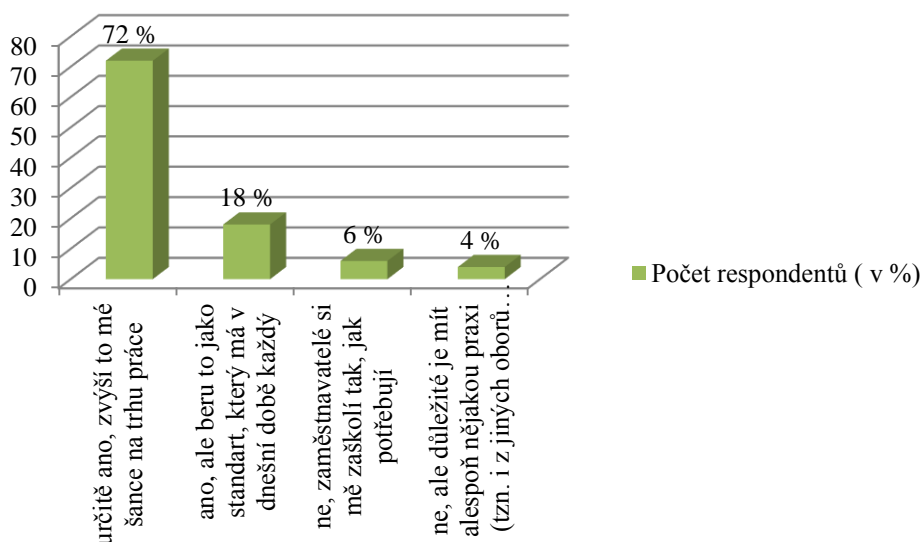
V souvislosti s vykonáváním odborné praxe bylo také nutné zjistit optimální časové možnosti respondentů, aneb kolik hodin týdně by mohli věnovat odborné přípravě. 37% respondentů disponuje volnou časovou základnou ve výši 5 – 10 hodin týdně, což odpovídá přibližně 1,5 pracovnímu dnu týdně. Celých 34% disponuje volným časem ve výši 11 – 15 hodin týdně. 16 – 20 hodin týdně je akceptovatelné pro 22% dotazovaných. Pouze 7% respondentů by bylo schopno vykonávat praxi v časové dotaci větší než 21 pracovních hodin. Dle získaných výsledků z průzkumu tedy vyplývá, že v průměru by respondenti byli ochotni pracovat přibližně 14 hodin. Váha byla stanovena dle vyšší časové dotace v kategorii. Jednotlivé kategorie a četnosti respondentů ilustruje tabulka 11 na následující straně.

Tabulka 11 Výpočet průměru časového fondu pro odbornou praxi

Kategorie	Váha	Četnost respondentů
5 – 10 hodin týdně	10	37 %
11 – 15 hodin týdně	15	34 %
16 – 20 hodin týdně	20	22 %
21 a více hodin týdně	21	7 %
Výsledek	14, 67	

Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

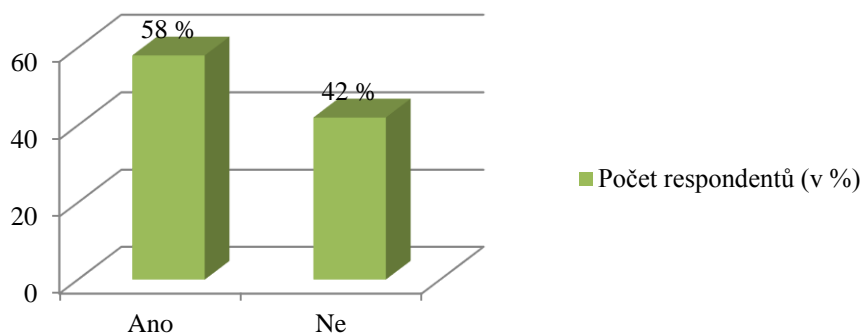
Graf 14 Vnímání již získané praxe



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Z provedeného šetření také vyplynulo, že 72% dotázaných bere praxi získanou při studiu jako svojí konkureční výhodu, 18% bere získání praxe během studia jako běžný standard a jen 6% se spoléhá na to, že je budoucí zaměstnavatel sám zaškolí podle svých potřeb. 4% považují za důležité mít praxi alespoň nějakou – tzn. i z oborů, které nesouvisí s absolvovaným studiem.

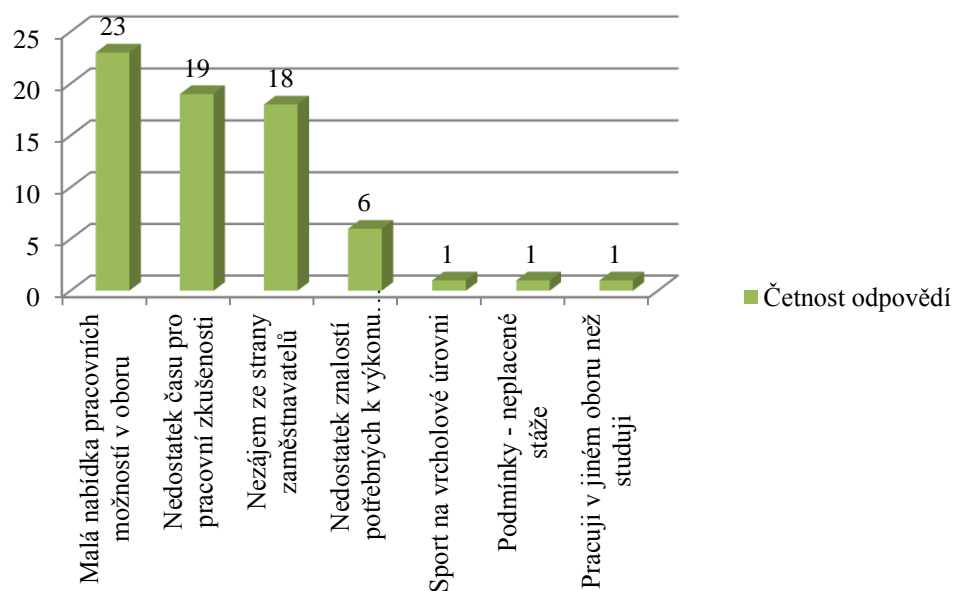
Graf 15 Pracovní zkušenosti ze studovaného oboru



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Tato otázka zkoumala kompatibilitu studovaného oboru a získané praxe během studia. 58% dotázaných má již pracovní zkušenosti ze studovaného oboru. Naopak 42% dotázaných zkušenosti z vystudovaného oboru nemá. Obě skupiny jsou tak relativně stejně početné.

Graf 16 Důvody absence pracovních zkušeností



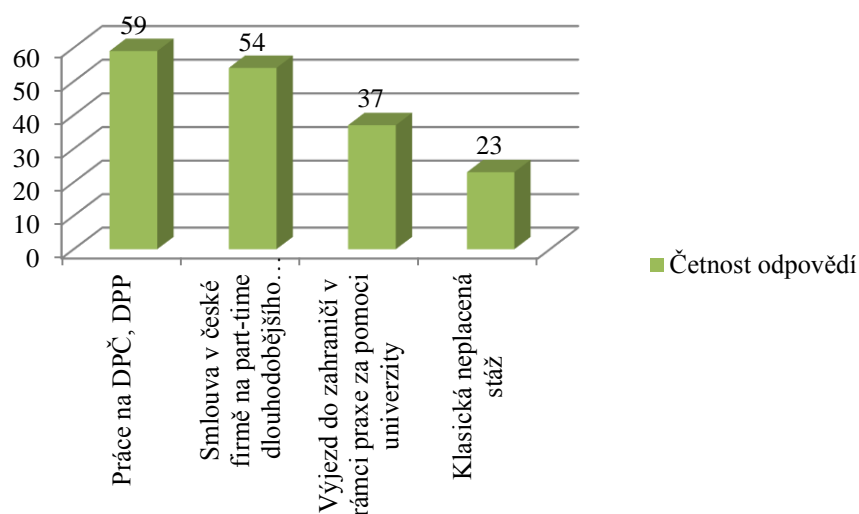
Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Tuto otázku zodpovídali pouze respondenti, kteří nemají dosud praxi z vystudovaného oboru – tzn. 42% respondentů. Respondenti měli zaškrtnout nejčastější důvody absence jejich pracovních zkušeností. Nejvyšší skóre dosáhla odpověď, že ve studovaném oboru je malá nabídka pracovních příležitostí (23 x), následoval nedostatek času pro získávání praxe (19 x) a jako třetí nejzávažnější důvod byl uváděn nezáměr ze strany zaměstnavatelů přijímat nové absolventy/studenty bez praxe. Ostatní důvody jakými bylo například nedostatek znalostí, sport na vrcholové úrovni či podmínky práce byly zmíněny jen okrajově.

Otázka č. 12 se týkala navazování užší spolupráce mezi univerzitami a podnikatelskými subjekty. Respondenti odpověděli v 95% téměř jednoznačně, že ano. Prokázala se tak potřeba skloubit spolupráci akademického vzdělávání s podnikatelským sektorem.

Následující otázka se zaměřuje na preferované formy spolupráce.

Graf 17 Nejpreferovanější forma spolupráce

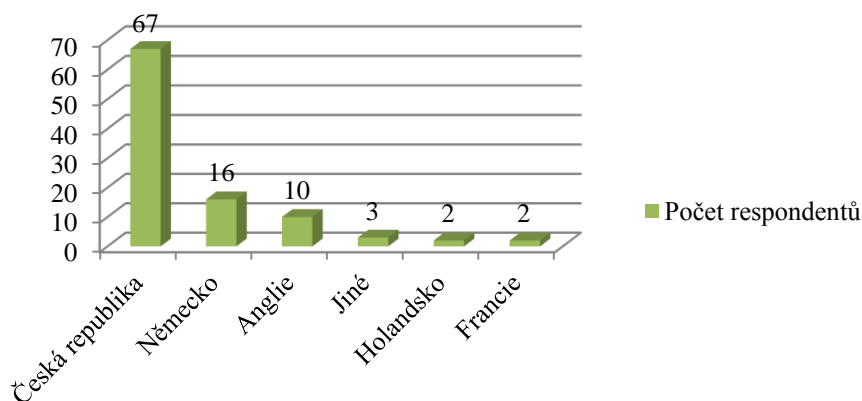


Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Respondenti, jež se vyslovili pro užší spolupráci univerzit a soukromého sektoru, odpovídali v následující otázce na to, které formy spolupráce by pro ně byly akceptovatelné. Nejčastější odpovědí byla možnost práce na dohodu o pracovní činnosti či na dohodu o provedení práce - 59 respondentů, následovala možnost dlouhodobější smlouvy na částečný úvazek (part-time) v české firmě – 54 respondentů, výjezd do zahraničí byl atraktivní pro 37 respondentů.

Neplacené stáže byly atraktivní pro 23 respondentů, kdy tento fakt je vcelku pochopitelný díky ekonomické situaci studentů.

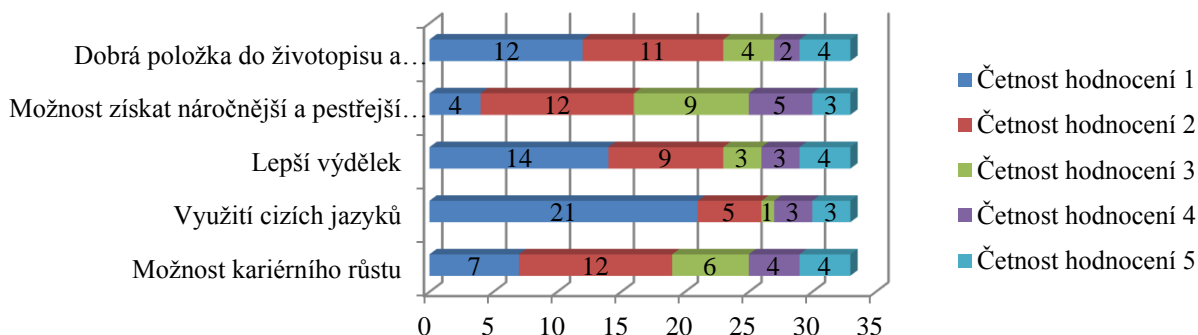
Graf 18 Preferované země pro získávání odborné praxe



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Z preferovaných zemí pro získávání praxe jednoznačně zvítězila Česká republika s 67 respondenty, následovalo Německo s 16 respondenty a Anglie s 10 respondenty. Z jiných zemí byly jmenovány Spojené státy (1 respondent), Švýcarsko (1 respondent), Belgie (1 respondent) a následovalo Holandsko a Francie, oba státy v počtu 2 respondentů. Z výsledků je patrné, že většina absolventů chce zůstat v České republice, což je pozitivním faktem. Může tomu nahrávat také fakt, že většina absolventů si není natolik jista svými cizími jazyky, že by byla ochotna odejít pro získání praxe do zahraničí.

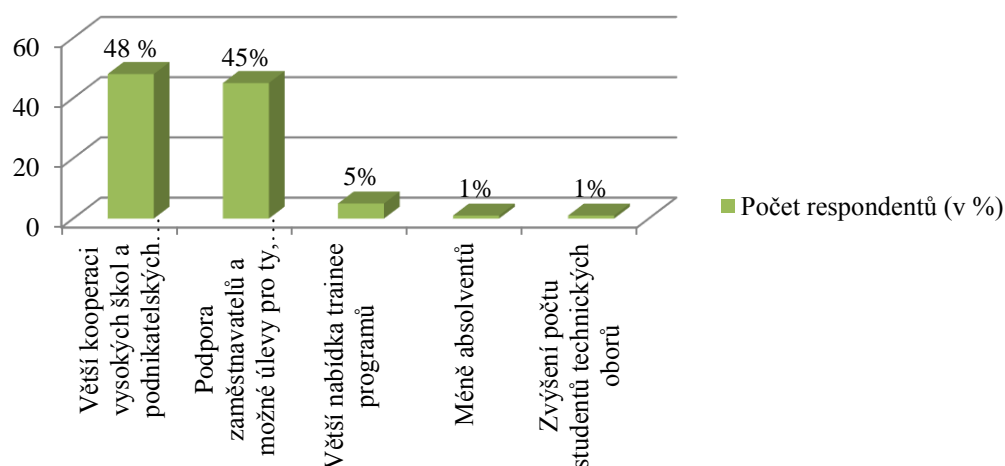
Graf 19 Motivy vedoucí k odchodu do zahraničí



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Tato otázka byla položena 33 respondentům, kteří se nevyslovili pro to, že chtějí odbornou praxi získávat v České republice. Jednotlivé četnosti u otázek jsou hodnoceny škálou od 1 do 5, přičemž hodnocení 1 znamená, že je faktor nejdůležitější a 5 naopak, že je faktor nejméně důležitý. Nejdůležitějším motivem pro odchod do zahraničí se jeví tedy fakt, že je v zahraničí možné využít a potažmo i zlepšit cizí jazyky – vyslovilo se pro něj známkou 1 celkem 21 respondentů. Následuje vidina získání lepšího výdělků – tuto možnost ohodnotilo jako nejdůležitější 14 osob a jako třetí nejlepší důvod pro odchod do zahraničí je pro 12 respondentů vidina dobré položky do životopisu a následná možnost získání lepšího pracovního uplatnění v Čechách po návratu. Známkou 2 hodnotilo nejvíce respondentů motiv získání náročnější a pestřejší práce v zahraničí a také možnost kariérního růstu.

Graf 20 Nejčastější opatření vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti absolventů

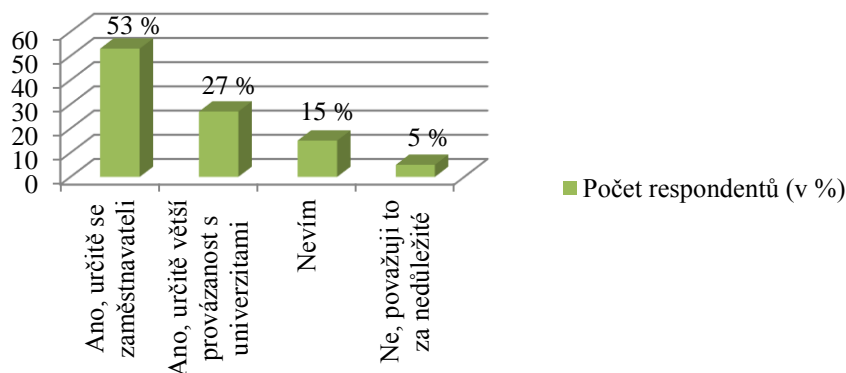


Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

48% respondentů se domnívá, že větší kooperace vysokých škol a subjektů z praxe by vedla ke zvýšení zaměstnanosti absolventů, naopak 45% se domnívá, že je lepší podporovat zaměstnavatele, kteří zaměstnávají absolventy pomocí úlev (například daňových dle počtu zainteresovaných absolventů). Jen 5% si myslí, že by dané situaci pomohla vyšší nabídka trainee programů jednotlivých firem. Po 1% získaly možnosti týkající se omezení počtu absolventů a naopak zvýšení počtu studentů technických oborů. Z výše uvedených výsledků dané otázky vyplývá, že absolventi mají povědomí o dění na pracovním trhu a uvědomují si,

že jim jakožto absolventům musejí firmy věnovat delší čas a péči k zaškolení pro danou práci.

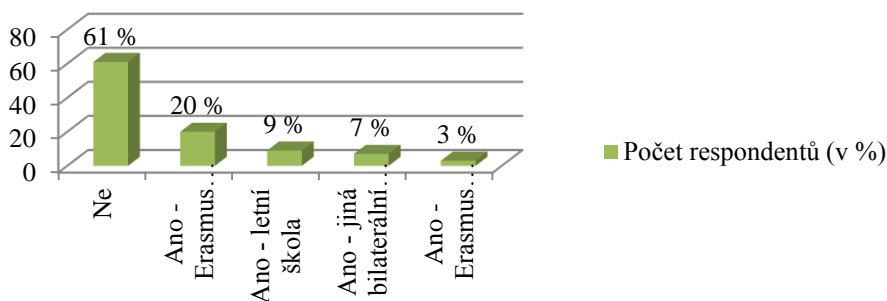
Graf 21 Nutnost mezinárodní spolupráce



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Otázka č. 15 byla zaměřena na to, jak vidí respondenti budoucí trend vývoje v oblasti spolupráce se zahraničím. Nadpoloviční většina respondentů (53%) se domnívá, že je potřeba posilovat spolupráci se zahraničními zaměstnavateli, 27% se naopak vyslovilo pro lepší provázanost českých univerzit se zahraničními. Pouze 5% dotazovaných se domnívá, že rozšířená spolupráce na mezinárodní úrovni je zbytečná. Zde je proto potřeba spatřovat prostor pro lepší propagování a navazování mezinárodních kontaktů univerzit.

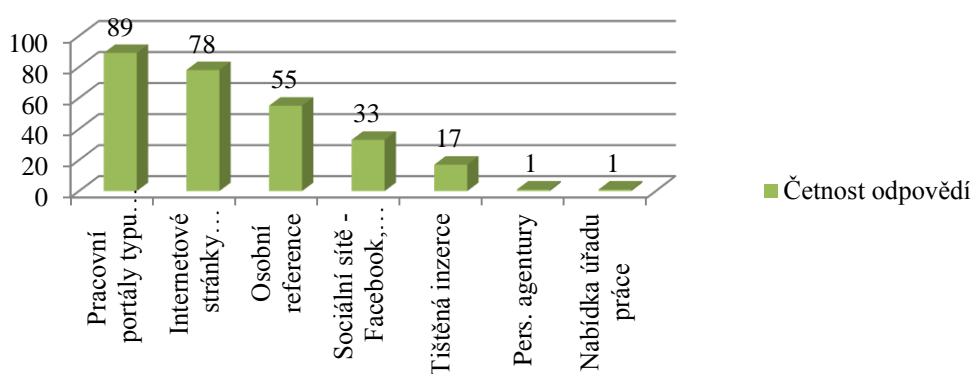
Graf 22 Účast respondentů na mezinárodních mobilitách



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Další otázka se týkala zahraničních mobilit, kdy se 61% respondentů neúčastnilo žádné z mezinárodních mobilit. 20% dotazovaných využilo programu Erasmus studijní stáže, 9% se účastnilo zahraničního pobytu typ letní škola, 7% respondentů vyjelo do zahraničí pomocí jiné bilaterální dohody a pouze 3% respondentů využilo možnosti vyjet na Erasmus odbornou pracovní stáž. Ze získaných výsledků je zřejmé, že ačkoliv obliba zahraničních výjezdů roste (jak to ilustruje graf 8), stále nedochází k masovějšímu využívání zejména Erasmus odborných stáží, které v profesním životě při hledání zaměstnání bývají konkurenční výhodou, které si potenciální zaměstnavatelé cení.

Graf 23 Možnosti vyhledávání zaměstnání



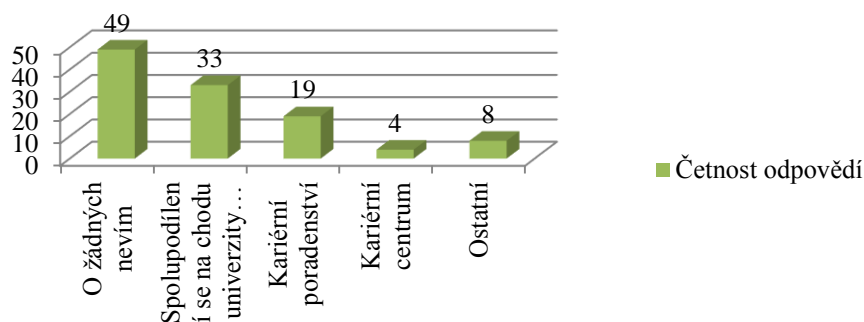
Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Pro vyhledávání zaměstnání využívá drtivá většina dotázaných respondentů internetových pracovních portálů. Tato možnost byla zvolena v dotazování 89 krát, následovalo vyhledávání pracovních pozic přímo na stránkách vybraných zaměstnavatelů 78 krát, mnoho absolventů dá také na osobní reference někoho známého ze svého okolí – 55 krát, dochází také k vyhledávání práce na sociálních sítích – tato možnost byla zvolena ve 33 případech. Nejméně je využíváno tiskované inzerce – 17 případů a nabídek personálních agentur či úřadů práce – shodně po 1 případu.

Další otázka se zaměřovala na to, zda se respondenti v rámci studií setkali s pojmem kariérní centra. Ačkoliv se v dnešní době univerzity v Čechách snaží kariérní centra rozvíjet, bylo překvapivé zjistit, že 74 % dotazovaných se s tímto pojmem nikdy neseťkala. To může souviset s nízkým povědomím o tomto formátu poradenství studentům, protože jak již bylo

zmíněno, toto vysoké procento neznalosti pojmu může souviset s malou propagací projektů či nedůvěrou studentů v neznámé služby univerzit. V porovnání se zahraničím (Tabulka 9 Využití kariérních center ve světě a v ČR) je Česká republika teprve na začátku využívání kariérního poradenství.

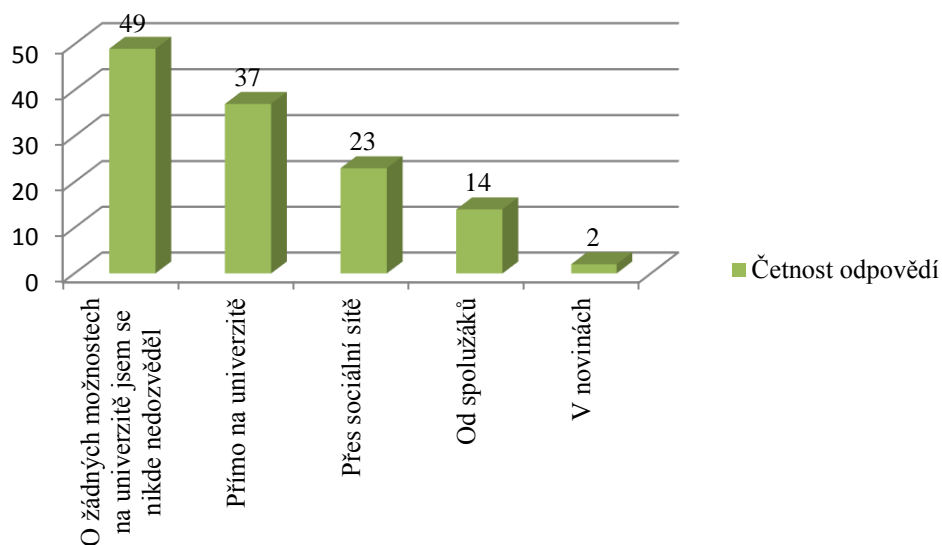
Graf 24 Kariérní možnosti zprostředkované univerzitou



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Na otázku týkající se znalosti pojmu kariérní centrum volně navazovala další otázka, jejíž cílem bylo zjistit, jaké povědomí o kariérních možnostech nabízených univerzitou její absolventi/studenti mají. I zde je kopírován trend neznalosti možností, které nabízí univerzita. Možnost, že respondent o žádných možnostech neví, zvolilo 49 respondentů. 33 z nich znalo alespoň formu spolupodílení se na chodu univerzity, mezi něž spadají akční týmy, realizátorské týmy různých akcí apod. Kariérní poradenství na škole zaregistrovalo pouze 19 respondentů, konkrétně kariérní centra znali pak pouze 4 respondenti. Do kategorie Ostatní byly zahrnuty odpovědi typu Veletrh pracovních příležitostí, Nabídky práce přímo od zaměstnavatelů, Stáže ve firmách a také portál Unipranet, který platformou pro komunikaci zaměstnavatelů a vysokých škol v regionu Plzeňského kraje.

Graf 25 Informační zdroje poskytující informace o kariéře na univerzitě



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Důležité také bylo to, jakým způsobem se respondenti o konkrétních možnostech na univerzitě dozvěděli. Ve 49 případech respondenti uvedli, že se o žádných konkrétních možnostech rozvoje kariéry nedozvěděli vůbec, ve 37 případech se o daných možnostech dozvěděli přímo na univerzitě, ve 23 případech pak pomocí sociálních sítí, ve 14 případech jim pomohli spolužáci a pouze 2 se dozvěděli o daných možnostech z novin. Z výsledků tedy vyplývá, že i přestože školy nabízejí různorodé možnosti rozvoje kariéry jejich studentů a absolventů, dochází zde ke komunikačnímu šumu a to, že není dostatečně využita marketingová komunikace mezi školou a studenty, potažmo absolventy. I přes existující možnosti o nich téměř polovina dotazovaných neví. Tento stav je potřeba změnit pomocí propagace stávajících aktivit, které školy provozují.

4.2 Testování závislosti a hypotéz

Protože u získaných dat dochází ke zkreslení a tvorbě závislostí, je důležité vybrané souvislosti, u nichž se předpokládá závislost, otestovat je a na základě testování potvrdit či vyvrátit domnělou hypotézu a vyvodit příslušné závěry, které jsou relevantní pro návrhy řešení uplatňování absolventů na trhu práce.

První hypotézou, která vychází ze znalostí mezinárodního kontextu vysokoškolských systémů je závislost znalosti kariérních center a účasti na některém z mezinárodních programů pro studenty. Předpokládá se, že účastníci mezinárodních pobytů mají ve většině případů povědomí o fungování a existenci kariérních center. Zda spolu tyto dva faktory souvisejí, bylo ověřováno testováním závislosti pomocí kontingenčních tabulek.

Tabulka 12 Testování závislosti

	Účast na zahraniční mobilitě		
Znalost kariérních center	Ano	Ne	Celkem
Ano	23	10	33
Ne	16	51	69
Celkem	39	61	100

Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Pro vypočtení testu nezávislosti lze použít výpočtu pomocí kontingenční tabulky, neboť všechny teoretické četnosti jsou větší než 5 a žádná z nich není menší než 1. Pro případ 2 proměnných ve 2 variacích se jedná o speciální kontingenční tabulku 2 x 2, kdy používáme chí kvadrát test dobré shody o n stupních volnosti.

H_0 předpokládá nezávislost mezi výjezdem na zahraniční mobilitu a znalost kariérního centra.

$$n = (k - 1) * (m - 1)$$

kde

n...počet stupňů volnosti

k...počet řádků tabulky

m...počet sloupců tabulky

n: 1
 α : 0,05
 χ^2 vypočtená: 19,509
 $\chi^2_{1-\alpha(0,05)}$ tabulková: 3,84

$$\chi^2 > \chi^2_{1-\alpha(0,05)}$$

Z vypočteného vyplývá, že $\chi^2 > \chi^2_{1-\alpha(0,05)}$ tudíž nemůžeme nulovou hypotézu potvrdit a přijímáme tedy alternativní hypotézu H_1 . Na základě vypočtených dat chí kvadrátu a porovnání tabulkové hodnoty nemůžeme přijmout H_0 a sice, že existuje nezávislost mezi mobilitou studentů a znalostí kariérních center. Přijímáme tedy alternativní hypotézu H_1 , která dává do společné závislosti znalost kariérních center a zahraničních mobilit.

Vypočtený koeficient asociace ϕ : 0,44169

Z hodnoty koeficientu asociace lze říci, že mezi veličinami existuje střední míra závislosti.

Zajímavým vztahem pro zkoumání závislostí je také věk respondentů a doba, kterou absolventi během studia považují za relevantní pro získání příslušné praxe. Nulová hypotéza tedy předpokládá nezávislost mezi věkem respondentů a relevantní délkou praxe.

Tabulka 13 Doba praxe vztážená k věku respondentů

Věk absolventů	Doba relevantní praxe získaná při studiu			Celkem
	1 měsíc	1 rok	1 semestr	
21 – 23	4	12	5	21
24 – 26	15	40	19	74
Celkem	19	52	24	95

Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

n: 2
 α : 0,05
 χ^2 vypočtená: 0,065
 $\chi^2_{1-\alpha(0,05)}$ tabulková: 5,991

$$\chi^2 < \chi^2_{1-\alpha(0,05)}$$

Pomocí výpočtů jsme ověřili, že ve skutečnosti opravdu nedochází k závislosti mezi věkem respondentů a délkou relevantní praxe při studiu. Přijímáme tedy hypotézu H_0

o nezávislosti mezi těmito proměnnými. Není statisticky významné, kolik let bylo uchazečům a jakou relevantní dobu praxe při studiu považují za dostačující.

4.3 Vlastní dotazníkové šetření Německo

Na základně zahraničních znalostí bylo provedeno doplňkové dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zjistit využívání kariérních center v Německu. Z distribuovaných 50 dotazníků byla návratnost 32, což činí 64%. Tato skutečnost mohla ovlivnit vypovídací schopnost dotazníkového šetření. Z hlediska pohlaví se průzkumu účastnilo 18 mužů (56,25%) a 14 žen (43,75%). Z toho bylo 14 respondentů (43,75%) ve věku 21 – 23 let, 9 respondentů (28,125%) ve věku 24 – 26 let a 9 respondentů (28,125%) ve věku 27 a více let. Nejvíce respondentů studovalo Ingenieurwissenschaften (technicky zaměřené školy) – celkem 9 respondentů (28,13%), následovalo studium práv, obchodu a sociálních věd – celkem 8 studentů (25%), jazyka a kultury – 5 studentů (15,63%).

Co je ovšem důležité a vyplynulo z provedeného šetření je, že pouze 6 dotazovaných (18,75%) nikdy nevyužila kariérních center. Více než polovina respondentů – 18 (56,25%) využila kariérního poradenství na univerzitě či Hochschule, na níž studují (studovali). 6 respondentů (18,75%) pro kariérní poradenství využila služeb soukromých firem a pouze 2 respondenti (6,25%) se se svými dotazy a přáními obrátili na příslušný úřad práce. Nejčastěji využitě služby kariérního centra jsou uvedeny v tabulce.

Tabulka 14 Nejčastěji využitě služby kariérních center v Německu

Typ poradenství	Četnost
Nabídka praktik a pracovních míst	17
Kontrola správnosti podkladů pro výběrové řízení	13
Odborné přednášky specialistů	12
Poradenství pro další vývoj kariéry (psychometrické testy, kariérní profil...)	6
Poradenství pro oblast stipendií	5
Příprava pro pracovní pohovor (analýza otázek, výběr oblečení, řeč těla...)	4

Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Kvalitu poskytnutých služeb hodnotili 4 respondenti jako vynikající (15,38%), 14 respondentů jako velmi dobrou (53,85%), 5 respondentů jako dobrou (19,23 %) a 3 respondenti se vyjádřili, že úroveň byla dostačující (11,54%). Žádný z respondentů neuvedl ve výzkumu vyloženě nespokojenost. Grafy z vyhodnoceného dotazníkového šetření jsou součástí Přílohy III.

4.4 Shrnutí získaných dat z dotazníkového šetření v Německu

Z provedeného dotazníkového šetření v ČR a sledování závislostí bylo zjištěno několik klíčových informací potřebných pro kontinuální zlepšování současného stavu uplatnitelnosti absolventů.

Většina dotazovaných studuje socioekonomický obor, absolvovala či dokončuje bakalářský studijní obor, preferuje rozšíření povinné délky praxe na 1 semestr s tím, že vhodná pracovní doba pro vykonávání praxe je 11 – 15 hodin týdně s formou spolupráce nejlépe formou dohody o pracovní činnosti či o provedení práce nebo formou částečného úvazku dlouhodobějšího charakteru. Obavy z odchodu nadaných absolventů do zahraničí se dotazníkem neprokázaly – většina respondentů chce zůstat i pracovat v České republice. Pro ty, jež se rozhodují odejít do zahraničí, je hlavním motivátorem kariérní růst, využití cizích jazyků a lepší výdělek. Bariérou jsou zde zřejmě jazykové bariéry a určitá „pohodlnost“. Kooperace vysokých škol a subjektů z praxe je velmi vítaná, ovšem kariérní centra, která by mohla být a často jsou pojítkem mezi univerzitami, absolventy a subjekty z praxe většina absolventů a studentů v dotazníkovém šetření nezná. Pouze ta část, jež se účastnila zahraniční mobility, má jisté povědomí o pojmu kariérní centrum. Při vyhledávání práce upřednostňovali respondenti vyhledávání přes pracovní portály a internetové stránky zaměstnavatelů, u kterých chtějí pracovat. Na síle také získávají sociální sítě.

Naopak z provedeného dotazníkového šetření v Německu vyplynulo, že studenti ve většině případů (81,25% respondentů z dotazníkového šetření) kariérních center či poradenství aktivně využívají a úroveň poskytovaných služeb je téměř pro všechny akceptovatelná. Nejčastějšími důvody, jež je vedou do kariérního centra je získávání kontaktů pro vyhledávání zaměstnání a praktik (65,38%), kontrola správnosti podkladů pro výběrová řízení (50%) a zaujati jsou také odbornými přednáškami specialistů na dané téma (46,15%).

5 Návrhy a zlepšující opatření

V této části práce jsou nastíněny zlepšující opatření a návrhy, které by měly pomoci dosáhnout vyšší zaměstnatelnosti absolventů v co nejkratším časovém horizontu od ukončení studií. Návrhy vychází také z provedených dotazníkových šetření. Patří mezi ně založení profesního profilu na sociální síti LinkedIn.com, zařazení povinných pracovních zahraničních mobilit do rámce studia socioekonomických oborů a také návrhy na rozšíření aktivit nového Career Center ČZU v podobě projektu praktických přednášek.

5.1 Založení profilu na sociální síti LinkedIn.com

LinkedIn je známá sociální síť, ve které se sdružují zejména pracovní kontakty. Doporučuji tedy založení profilu na této sociální síti již za dob studií. Navazování pracovních kontaktů na síti spolu s vloženým životopisem a pečlivou volbou klíčových slov může napomoci získat zaměstnání. A to především proto, že většina personalistů z praxe aktivně samo LinkedIn využívá a jehož prostřednictvím hledá kandidáty na pozice, jež potřebují obsadit. Po založení profilu je možno jej dále rozvinout na profesionální úrovni i pomocí školení, která jsou běžně dostupná. 4 hodinový seminář zaměřený na profil LinkedIn stojí 950 Kč.

Tabulka 15 Přínosy založení profilu LinkedIn

Cena služby	Vytvoření účtu zdarma, Seminář (4 hodiny) 950 Kč*
Cíl založení profilu	Sbírání kontaktů z profesního života, kontaktování personalisty jednotlivých firem
Časová náročnost založení profilu	V závislosti na propracovanosti profilu (1 – 2 hodiny)
Efektivnost	Počty zobrazení vlastního profilu

Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

*cena je uvedena vč. DPH

5.2 Povinné zařazení zahraniční pracovní mobility pro vybrané studenty

Zahraněční studijní či pracovní zkušenosti jsou budoucími zaměstnavateli pozitivně hodnoceny, reflektují totiž požadavky kompetencí zručnost v cizích jazycích a odrážejí schopnost absolventa adaptovat se a být flexibilní. Procesně by povinné zařazení pracovní mobility v rámci studia prodloužilo studijní program o půl roku, což by bylo samozřejmě předmětem vyjednávání akreditační komise a univerzity. Účastníci by se pouze studenti oborů vyučovaných v českém jazyce. Tento koncept přitom vychází v pozměněné formě vysokoškolského systému v Německu, kdy je semestrální praktikum (které je ale možno vykonávat buď v Německu, nebo i v zahraničí) zahrnuto do doby studia na Fachhochschule. Se zavedením opatření by došlo ke zvýšenému zatížení zahraničních oddělení na daných univerzitách. Zvýšené náklady související s pobytem v zahraničí by byly hrazeny standardně z rozpočtu programu Erasmus +. Při plánovaném přijetí studentů bakalářského stupně studia na PEF ČZU pro rok 2015/16 by pro mobilitu na 1 semestr (od 2. ročníku studia) vycházelo 457 osob. Doba na administrování všech žádostí zahraničním oddělením při vyřízení celkem 8 vyřízených žádostí denně by činila přibližně 3 měsíce. Bylo by nutné přijmout navíc 2 odborné síly do oddělení zahraničních služeb, jejichž roční mzdové náklady by činily při měsíčním platu 25 000 Kč (celkem 550 000 Kč) a byly by placeny univerzitou. Toto opatření by ovšem bylo nutné řešit v širším měřítku, což znamená i rozšíření bilaterálních smluv mezi akademickými institucemi a i firmami napříč účastnickými státy.

Tabulka 16 Návrh zahraniční mobility pro studenty socioekonomických oborů studia

Návrh	Způsob realizace	Časový harmonogram	Finanční prostředky
Povinná půlroční pracovní mobilita v rámci studia socioekonomického oboru na VŠ	Výjezd do zahraničí s přihlédnutím na volbu studia cizího jazyka	Od 2. semestru studia na dané VŠ	Stipendium z rozpočtu programu Erasmus +

Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

5.3 Zlepšovací návrhy pro kariérní centrum Career Center ČZU

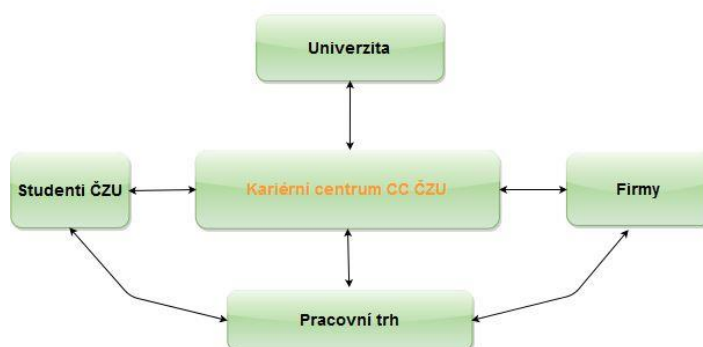
Obrázek 1 Logo Career Center ČZU



Zdroj: Career Center ČZU, 2015

Kariérní centrum Career Center ČZU vzniklo v zimním semestru akademického roku 2014/2015. Jeho sídlo je na rektorátu České zemědělské univerzity ve dveřích č. 008 a momentálně je spravováno pouze 1 pracovníkem, panem Mgr. Přemyslem Gubanim. Protože se jedná o nový projekt, který je potřeba dostat do povědomí zatím ještě studentů České zemědělské univerzity a také firem, u nichž je žádoucí navázání partnerství, je potřeba zvýšit informovanost studentů o této nově zřízené instituci. Pomocí kariérního centra by se měli budoucí absolventi lépe orientovat na trhu práce, získávat cenné kontakty a důležité informace, vedoucí ke snížení nezaměstnanosti a lepší uplatnitelnosti absolventů všech fakult ČZU na pracovním trhu. Postavení kariérního centra ilustruje následující schéma.

Schéma 1 Postavení Career Center ČZU



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Schéma zobrazuje hlavní subjekty, které fungují ve vztahu ke Career Centru. V požadavcích a nástinech pro zlepšení je vycházeno ze zahraničních zkušeností a provedeného dotazníkového šetření z Německa.

Studenti ČZU:

- Většina nezná pojem kariérní centrum
- Potřeba zvýšit povědomí o kariérním centru a jeho službách
- Často chybí odborná praxe

Kariérní centrum CC ČZU:

- Mezičlánek zprostředkovávající kontakt mezi firmami a studenty
- Příprava na pracovní pohovor (analýza možných otázek, oblečení, řeč těla)
- Poradenství pro další rozvoj kariéry
- Odborné přednášky na vybraná témata
- Kontrola správnosti podkladů pro přijímací řízení

Firmy:

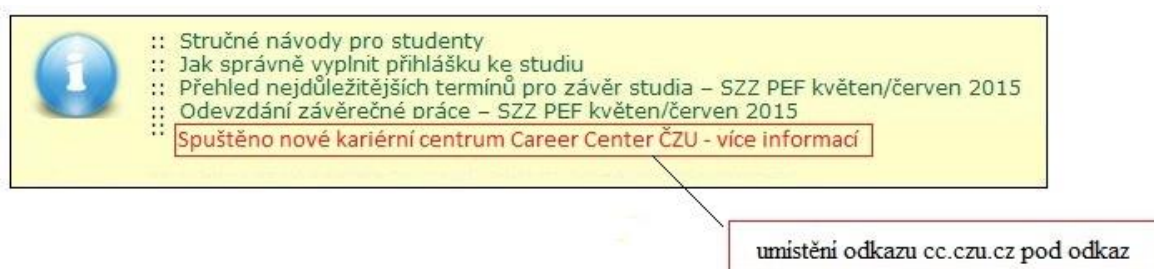
- Přístup k databázi CV
- Zvýšení prestiže společnosti
- Náskok v hledání talentů před konkurencí, finanční efektivnost náboru nových zaměstnanců
- Návrhy firmám řešit jejich problémy/požadavky formou studentských bakalářských/diplomových prací
- Možnost „vychovat“ si specialisty již za dob studia a umožnit pak kontinuální přesun vyškolených pracovních sil do podniku

Pro rozšíření povědomí o kariérním centru u studentů navrhuji 3 možná řešení:

1. Implementace odkazu na webové stránky kariérního centra v novém informačním systému

Informační systém téměř denně využívá několik stovek studentů. První, méně nákladnou možností by bylo implementování odkazu do informačního systému, hned pod hlavní důležité informace v Osobní administrativě. To by studenty mohlo přimět ke kliknutí na odkaz, pod kterým by se dozvěděli potřebné informace o Career Center ČZU a o službách které jim poskytuje.

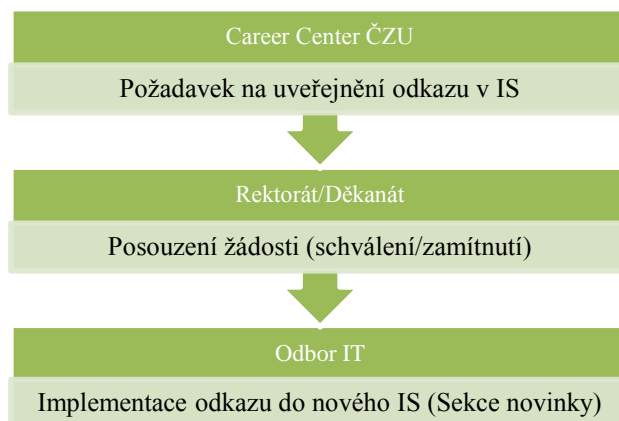
Obrázek 2 Návrh implementace odkazu Career Center ČZU do IS



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

Náklady na takto jednoduchou implementaci jsou nízké, dalo by se říci, že se jedná pouze o pracovní čas IT pracovníka, který změnu zanesou do systému. Časově je nutné přihlídnout ke schvalovacímu procesu, který povede k odsouhlasení přidání odkazu do systému. Dle odhadů by mělo jít o lhůtu maximálně 14 dnů. Co se týká personálního vymezení procesu, týkal by se pouze žadatele (Career Center ČZU), schvalovatele (rektor či děkan příslušných fakult) a realizátora (IT pracovník ČZU).

Schéma 2 Průběh implementace odkazu do IS



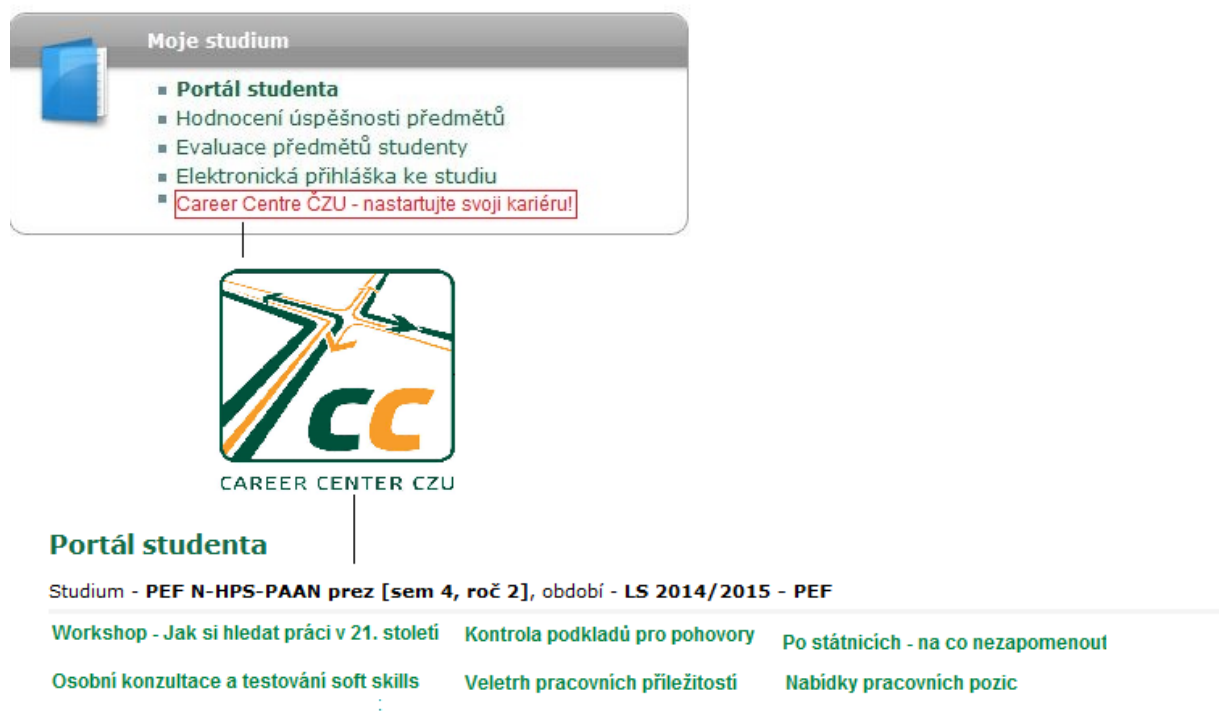
Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

2. Implementace celého modulu Career Center ČZU do IS a rozšíření aktivit CC

Tento návrh předpokládá obdobný procesní postup jako uveřejnění odkazu s tím, že vedle odboru IT by musel být záměr ještě konzultován s dodavatelem služeb IS. Prodloužila by se také doba implementace v závislosti na požadavcích funkcionality, pohybovala by se v řádech týdnů. Co se týče nákladovosti, došlo by k investici ve výši 60.000 Kč při převzetí

stávajícího modulu anebo k investici 100.000 Kč při implementaci přeprogramovaného produktu. Servisní poplatek v tomto případě by pak činil 15.000 Kč ročně. Tento modul by obsahoval v podstatě informace, které se v současné době nacházejí na webových stránkách pomocí jednotlivých záložek tak, jak to již studenti znají. Vizualizace záměru je na následujícím obrázku.

Obrázek 3 Implementace modulu CC do IS



Zdroj: Vlastní zpracování, 2015

3. Inovace předmětu Úvod do studia

Dalším návrhem souvisejícím s implementací informací o Kariérním centru by byla inovace předmětu Úvod do studia, kde by byl zařazen i blok týkající se kariérního poradenství. Každý z nově nastupujících studentů každé fakulty musí tímto předmětem projít, a tudíž by byl touto formou seznámen se službami a fungováním kariérního centra, což by zvýšilo jeho využitelnost. To by mohlo mít za následek snadnější získávání partnerských firem a získávání pracovních míst pro absolventy ČZU.

4. Projekt praktické přednášky s praxí v rámci CC ČZU

Projekt **Praktické přednášky s praxí (Odnes si zkušenost!)** bude administrován Career Centrem ČZU v Praze, která navázala partnerství s firmami. Mezi ně patří i LeasePlan Česká republika, s.r.o. sídlící v Praze. Projekt bude mít hlavní dopad na studenty a budoucí absolventy, kteří v současné době působí v Hlavním městě Praha. Po získání dalších partnerských firem bude projekt koncipován jako celouniverzitní pro všechny fakulty ČZU.

Stručné přiblížení projektu

Projekt praktické přednášky bude zaměřen na posilování spolupráce soukromých subjektů pracovního trhu a univerzity. Prostřednictvím tohoto projektu bude docházet k propojování praktických zkušeností zástupců firem a teoretických znalostí získaných studiem na České zemědělské univerzitě v Praze. Dané spolupráce se vždy bude účastnit fakulta, která má nejbližší k předmětu činnosti/oblasti působení partnerské firmy, což povede k plošnému rozšíření o praktickém využití získaných studenty na jednotlivých fakultách. Místem realizace odborných přednášek z praxe budou prostory České zemědělské univerzity v Praze a posléze v návaznosti na vývoji spolupráce také prostory firem, mezi něž patří i LeasePlan Česká republika, s.r.o. (dále jen LeasePlan). Projekt bude realizován v období od 21. 9. 2015 do 30. 6. 2016 a poběží od začátku vždy s novým semestrem s tím, že praktická fáze projektu (stáž) poběží vždy po cyklu přednášek. Přednášky budou začínat 3. výukový týden semestru. Předpokládá se, že se projektu v 1 běhu zúčastní vždy 20 studentů dané příslušné fakulty (10 studentů bakalářských oborů a 10 studentů magisterských oborů). V případě společnosti LeasePlan půjde o studenty Provozně-ekonomické fakulty. Kritériem pro výběr bude motivační dopis a přihlášení do stanoveného data v Career Centru. Každý běh projektu bude sestaven z bloku 5 praktických přednášek odborníka (z partnerské společnosti), následovat budou 1-2 přednášky týkající se soft skills dovedností, přípravy na pohovor (což bude zahrnovat workshop pro sestavení CV, motivačního dopisu, neverbální komunikace a volby vhodného oděvu na pohovor) a v závěru přednáškového cyklu po krátkém testu budou vybráni studenté, jimž bude navrhnout individuální plán odborné spolupráce s přednášející firmou.

Náklady, jež budou na projekt předpokládány, činí přibližně 40 420 Kč, přičemž je počítáno s tím, že veškeré náklady budou financovány přímo z finančních prostředků získaných

kariérním centrem. Dojde-li k přečerpání finančních prostředků, bude tato situace operativně řešena možnou žádostí získat finance z rozpočtu ČZU. Časový a nákladový plán je v Příloze V.

Cíle projektu

Dlouhodobým a hlavním cílem projektu bude rozšíření povědomí studentů o praktickém fungování konkrétních podnikatelských subjektů s názornými aplikacemi vyučovaných postupů v praxi. Spolupráce se zaměstnavateli (LeasePlan Česká republika, s.r.o.) nabídne prostor pro navazování pracovních vztahů mezi účastníky projektu (studenty) a zaměstnavateli. To umožní rozvoj získaných teoretických znalostí studentů v praxi.

Operativním cílem bude realizace 2 samostatných cyklů formou odborných přednášek v prostorách ČZU s následným získáním spolupráce u podnikatelského subjektu pro vybrané studenty.

Cílová skupina projektu

Cílovou skupinu budou tvořit studenti vybrané fakulty a i oboru v závislosti na předmětu činnosti spolupracující společnosti. V případě společnosti LeasePlan půjde o spolupráci se studenty Provozně-ekonomické fakulty, blíže nespécifikovaných studijních oborů. Předpokládané požadavky na cílovou skupinu studentů je věk od 20 do 26 let, studující prezenčně na České zemědělské univerzitě obor a fakultu, který souvisí s předmětem hlavní činnosti firmy. Při maximálním využití projektu celouniverzitně bude zapojeno 120 studentů, z čehož bude vždy pro 1 firmu 10 studentů bakalářského a 10 studentů magisterského studia na dané fakultě. Pro LeasePlan půjde tedy o 10 studentů bakalářských a 10 studentů magisterských oborů na Provozně-ekonomické fakultě, kdy bližší specifikace účastníků proběhne při setkání s firmou.

PŘEDINVESTIČNÍ FÁZE:

Zdůvodnění potřeby projektu a jeho přínosy

Dle provedeného šetření by většina respondentů uvítala užší spolupráci univerzity a firem z praxe. Také uplatňování absolventů bez praxe je v dnešní době velmi složité. Ke zlepšení situace může přispět projekt s firmami, jež poptávají mladé, vysokoškolsky vzdělané lidi prozatím bez větších praktických zkušeností. Projekt také počítá se zapojením firem, které

mají sídlo i mimo území Prahy a dává tak prostor pro rozvoj uplatnění i absolventům, kteří po studiích v Praze sice nechtějí setrvat, ale získají alespoň krátkou praxi v podnicích. To může ovlivnit snížení nezaměstnanosti v regionech, kam mladí absolventi po studiích odejdou. Z přednášek si studenti odnesou poznatky nejen z podnikové praxe, ale také se dozví důležité věci o tom, co dělat, aby obstáli se svým CV a motivačním dopisem u přijímacího řízení.

Studenti

Studenti se mohou kromě teoreticky předávaných poznatků v rámci výuky dozvědět novinky a aplikované nástroje vycházející přímo z podnikové praxe v rámci cyklu odborných přednášek a navázat také pracovní kontakty, získat místo stážisty s výhledem na prodloužení do hlavního pracovního poměru. Zvýší se tak jejich uplatnitelnost jakožto budoucích absolventů na trhu práce.

Spolupracující firmy

Spolupracující firmy získají díky spolupráci částečně možnost přímé účasti na výuce univerzity – probírání z praxe potřebných témat, pro něž není ve výuce prostor, a jsou firmou požadována. Firmy mohou také nabídnout spolupráci na řešení aktuálních témat, pro něž sami nemají kapacity, formou case studies, diplomových a bakalářských prací. V neposlední řadě je spolupráce výhodná také z důvodu získávání mladých zaměstnanců při minimálních nákladech souvisejících s náborem zaměstnanců, které si firma může otestovat prostřednictvím odborné stáže následující po bloku přednášek. Pomocí spolupráce s ČZU si firmy také zlepší renomé v oblasti PR a vnímání jejich image studenty a uchazeči o zaměstnání.

Personální zajištění projektu - globálně

Pro projekt týkající se všech fakult je počítáno s 6 firmami různého zaměření, kdy bude komunikováno se 6 zástupci firem. Ve firmách pak následně dalších 6 zaměstnanců dostane na starost vybrané stážisty. Zadavatelem a realizátorem projektu bude Career Center ČZU, které bude zodpovídat za úspěšné plánování a realizaci projektu. Vedoucím projektu bude taktéž Career Center ČZU, zastoupené p. Mgr. Přemyslem Gubanim. V rámci fakult bude vždy navržen 1 koordinátor/fakulta, který bude zajišťovat a koordinovat tok informací

potřebných pro hladký průběh projektu. Dále je počítáno se 2 administrátory (student na částečný úvazek a doktorand), kdy student bude mít na starosti organizační záležitosti a doktorand bude zodpovědný za přípravu marketingových podkladů projektu. Při běhu jednoho samostatného projektu bude i student zastřešovat marketingové aktivity. Při běhu projektu na více fakultách bude potřeba finanční manažerka. Ta bude pracovat na poloviční úvazek v Career Centru. Tato pozice bude vhodná zejména pro ženu na mateřské dovolené, která bude moci využívat částečně home office, nebo i univerzitní školky Poníček. Technický support bude zajištěn odborem informačních a komunikačních technologií. Při plném běhu projektu bude zainteresováno celkem 34 osob: 11 interních lidských zdrojů a 13 externích lidských zdrojů – strana partnerské firmy a externí firmy zajišťující 2 přednášky z oblasti motivačních dopisů, CV apod.

Partnerské přednášky s praxí – LeasePlan personální zajištění

Na běhu v cyklu přednášek vhodných pro Provozně-ekonomickou fakultu společností LeasePlan bude participovat celkem 6 osob: vedoucí projektu, koordinátor na Provozně-ekonomické fakultě, externistka pro 2 odborné přednášky týkající se motivačních dopisů, CV apod., student administrátor a tvůrce propagačních materiálů, zástupce firmy a pracovník firmy, k němuž budou na konci projektu přiřazeni jednotliví stážisté při praktické stáži.

INVESTIČNÍ FÁZE:

Pro investiční fázi bude zvolen běh přednášek na PEF ČZU společností LeasePlan. Investice bude financována z dostupných 50.000 Kč, které byly Career Centru poskytnuty jako partnerský poplatek. Celkové náklady pro realizaci 1 cyklu budou činit přibližně 40 420 Kč. Mzdové náklady přednášejícího firemního externisty ponese sama společnost. Další mzdové náklady jsou pro vedoucího Career Centra, který je ovšem placen jako řádný zaměstnanec univerzity, dále mzda studenta (3000 Kč/ měsíčně) plus speciální stipendium 2000 Kč jednorázově, odměna externistky 1600 Kč (předpoklad 400 Kč/hod), správní náklady zahrnující tisk podkladů pro přednášky, psací potřeby a blok pro administrátora činí přibližně 2500 Kč za celý běh projektu. Propagační kampaň se bude skládat z tisku letáků (tisk bude proveden na univerzitě, bude zhotoveno 30 letáků velikosti A4 a 1000 ks velikosti A5), tvorby banneru, jež bude umístěn na stránky PEF ČZU – 1200 Kč a propagace

prostřednictvím Facebooku, kde bude stanovený denní limit 200 Kč po dobu 30 denní kampaně projektu. Propagace prostřednictvím iZunu bude zdarma.

REALIZACE PROJEKTU:

Pro realizaci projektu byl vybrán model pro společnost LeasePlan. Počátek realizace projektu je navržen 39. týden (to znamená od 21. 9. 2015) s přihlédnutím na fakt počátku semestru a konce prázdnin. Projekt se bude skládat z okruhu 8 hlavních aktivit, z nichž některé budou probíhat samostatně, jiné paralelně s ostatními. Aktivita 1 (Koordinace projektu) bude klíčovou a bude probíhat od týdne 1 do týdne 12 (konec projektu), což znamená, že se bude prolínat všemi následujícími aktivitami. Aktivita 2 (Administrace projektu) je fází komunikace mezi Career Centrem, studenty a zástupci firem, která povede k upřesnění požadavků a podmínek pro projekt. Půjde zejména o stanovení časových možností pro přednášky, náplně přednášek a následná evaluace a zhodnocení. Bude trvat celkem 5 týdnů, z čehož 4 týdny na začátku projektu a 1 na konci. Aktivitou 3 je myšleno smluvní zajištění celého projektu, což znamená příprava a podepisování smluv před zahájením. Časová dotace pro aktivitu je stanovena na 2 týdny. Aktivita 4 zahrnuje propagaci nutnou k získání povědomí o projektu studenty. Půjde o propagační kampaně na Facebooku, kdy budou stanoveny denní náklady na kampaň ve výši 200 Kč, poběží 30 dnů a zajištěna bude Career Centrem, které má svoji facebookovou stránku. Dále se bude jednat o výlep informačních letáků na PEF ČZU a rozdávání letáků před vybranými přednáškovými místnostmi. Aktivita 5 představuje získání účastníků programu v řadách studentů formou zapsání se do cyklu dobrovolných přednášek. Aktivita 6 představuje samotný průběh bloku přednášek zástupci společnosti LeasePlan, kdy v jejímž závěru studenti budou psát test, jež umožní některým užší spolupráci s firmou a získání certifikátu. Logicky a obsahově naváže aktivita 7 představující přednášky externisty z oblasti HR a přípravy k pohovorům, struktury životopisů. V rámci etapy 7 dojde ke komplexní evaluaci a hodnocení přínosu daného projektu studenty. Aktivita 8 představuje uzavření projektu a celkové zhodnocení výsledků evaluace studenty a také evaluace spolupracujícího LeasePlanu. V projektu bude docházet (logicky) k souběhu aktivit. Mezi souběžné aktivity, jež spolu budou realizovány, jsou aktivity 1 s aktivitou 2, 3 i 4. Dále paralelně spolu poběží částečně i aktivita 2 se 4, 5 i 6. Paralelně proběhne také v určitém úseku aktivita 8 a 2. Souběh aktivit je zobrazen v Příloze IV.

RIZIKOVOST PROJEKTU:

Se spuštěním projektu vznikají také rizika, která mohou narušit jeho průběh. Proto budou jednotlivá rizika ohodnocena procentem reálnosti rizika (PR) a procentem ovlivnění výsledku (OV) projektu. Na základě součinů skupin vznikne míra rizika ($MR = PR \times OV$)
Škála bude následující:

% reálnosti rizika (PR)	Skupina	Ovlivnění výsledku (OV) v %	Skupina
< 25%	10	< 25%	10
> 25% < 75%	20	> 25% < 75%	20
> 75%	30	> 75%	30

Míra rizika

100	akceptovatelná	400	mírně závažná
200	nedůležitá	600	závažná
300	mírná	900	neakceptovatelná

Rizika, jejichž skóre dosáhne hodnot do 300, nebudou v projektu řešena systematicky, nýbrž operativně dle toho, jak se vyskytnou. Pro rizika z kategorie 400 a výš budou nalezeny postupy, které povedou k eliminaci či zmírnění dopadu rizika.

1. Nedostatek financí ve vlastním rozpočtu Career Centra (převýšení budgetu)

$PR \times OV = 400$

Postup: Pokud dojde k přečerpání finančních prostředků Career Centra, bude celý rozpočet znovu prověřen ekonomickou analýzou a případně bude požádáno o spolufinancování projektu z univerzitního rozpočtu.

2. Nezájem studentů o účast

$PR \times OV = 900$

Postup: Pro spuštění projektu je nutné zajistit účast studentů na přednáškách. Toho bude zacíleno pomocí facebookové kampaně, rozmístění letáků na ČZU a umístění odkazu na stránky PEF. V propagační části projektu bude vyzdvihován zejména přínos pro zúčastněné studenty, už například jen cennými kontakty a získáním certifikátu.

3. Neaktivita studentů na přednáškách, jejich absence

PR x OV = 400

Postup: Po výběru studentů a jejich rozhodnutí na účasti projektu bude vyžadována jejich přítomnost, což bude ověřeno prezenční listinou vždy na začátku dané přednášky. Řešení absencí na následných stážích bude v režii dané firmy (či přednášejícího), ta si stanoví vlastní postup pro řešení konkrétní situace.

4. Výpadek lektora

PR x OV = 600

Postup: Při onemocnění lektora nebo zaměstnance participujícím na odborných přednáškách bude náhrada přednášejícího zajištěna spolupracující firmou. V období průběhu odborných stáží bude nepřítomnost zodpovědného pracovníka za stážisty řešena operativně v podniku.

5. Nepřípravenost přednášejícího, nesplnění předem stanovených podmínek partnerem

PR x OV = 400

Postup: Se subjekty, které budou zajišťovat odborné přednášky, bude sepsána smlouva, ve které bude konkrétně zmíněn harmonogram přednášek a bude zmíněna následná povinnost realizace praktických bloků pro vybrané studenty. Nesplnění podmínek bude řešeno v souladu s podmínkami uvedených dle smlouvy a na nichž se obě smluvní strany domluví.

HODNOCENÍ (EVALUACE) PROJEKTU:

Hodnocení projektu bude probíhat ze strany zúčastněných studentů a i stranou zúčastněných firem. K evaluaci budou použity anonymní dotazníky, které budou rozdány na konci cyklu přednášek. Oba typy dotazníku budou sestaveny na základě Kirkpatrickova modelu (otázky z oblasti reakce na probíraná témata, z oblasti porozumění tématu a z oblasti uplatnitelnosti získaných poznatků) a budou sloužit jako podnět pro zlepšování přednášek v dalším běhu.

6 Závěr

Diplomová práce se zabývá tématem managementu sociálního rozvoje absolventů vysokých škol. Cílem diplomové práce bylo navrhnout řešení současněho problému zaměstnanosti absolventů vysokých škol. Na základě studia odborných zdrojů a provedení dotazníkových šetření a ověření některých vztahů z něj vyplývajících, bylo zjištěno, že nejčastějším problémem absolventů při vstupu na pracovní trh je nedostatek praxe a požadavky zaměstnavatelů, jež jsou často odlišné od teoretických znalostí absolventů. V současné době je zvýšená péče pro absolventy řešena hned několika projekty, mezi něž patří například projekt Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2 koordinovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí a financovaný z Evropského sociálního fondu i operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanosti.

Při dotazníkovém šetření bylo zjištěno, že se většina studentů neúčastní ve větší míře pracovních mobilit a že shledává problém právě v nedostatku získané praxe. V návaznosti na zjištěné skutečnosti, zvyšující se globalizaci a internacionalizaci ekonomiky bylo navrženo přijmout pro skupinu studentů socioekonomických oborů opatření ve formě povinné zahraniční pracovní mobility v délce trvání půl roku, jež by byla administrována příslušnými zahraničními vztahy a byla financována z prostředků programu Erasmus+. Toto opatření by zapříčinilo navýšení délky standardního studia o půl roku, čímž by se tento model přiblížil již v německé praxi používanému modelu Hochschulen.

Jako doplňující návrh pro budoucí absolventy hledající uplatnění na trhu práce se jeví založení osobního profilu na sociální síti LinkedIn, díky němuž může být budoucí absolvent vyhledán personalisty z jednotlivých společností a může si prostřednictvím networkingu vytvářet vhodné prostředí a šance pro nalezení zaměstnání.

Stěžejním návrhem pro řešení problematiky je návrh projektu praktických přednášek a praxí pro studenty celé ČZU v kooperaci s Career Center ČZU a získanými partnery z firemní sféry. Cílem tohoto projektu je zvýšit provázanost teoretické výuky a praktických aplikací v podnikové praxi. To umožní vybraným studentům získat praxi a cenné kontakty ještě před vstupem na pracovní trh a přispěje tak k sociálnímu rozvoji mladých lidí a zvýšení šancí na získání zaměstnání pro absolventy.

7 Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

ARMSTRONG, Michael. *Personální management: Od měření k řešení*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999, 963 s. Edice studie. ISBN 80-716-9614-5.

BOUČKOVÁ, Jana. *Marketing*. Praha: C. H. Beck, 2003, xvii, 432 s. ISBN 80-717-9577-1.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. 140 s. ISBN 80-864-2916-4.

ČESKO. Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.).[online]. MPSV, 14. 5. 2004. [cit. 2014-07-30]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf>

ČESKO. Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.). [online]. [cit. 2014-07-28]. Dostupné z: <http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10195.pdf>

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

KADLEC, Miroslav. *Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2000. 69 s. ISBN 80-211-0363-9

KELLER, Jan, TVRDÝ, Lubor. *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, 183 s. ISBN 978-808-6429-786.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional publishing, 2003, 199 s. ISBN 8086419487.

KREBS, V. *Sociální politika*. 5. Přepřacované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 544 s., ISBN 978-80-7357-585-4

MATĚJŮ, Petr. *Nerovnosti ve vzdělání: Od měření k řešení*. Vyd. 1. Praha: SLON, 2010, 495 s. Edice studie. ISBN 978-80-7419-032-2.

PAVLÁK, Miroslav. *Lidské zdroje a fondy EU*. Praha: ASPI Publishing, 2006. 128 s. ISBN 978-80-7357-139-0

ROUBAL, Ondřej, PETROVÁ, Iva, ZICH, František. *Metodologie marketingových výzkumů*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2014, 142 s. ISBN 978-80-7408-092-0.

ŠTEFKOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj zaměstnanosti absolventů vysokých škol*. Praha, 2013. Diplomová práce. ČZU, PEF, Katedra řízení.

TOTH, Daniel. *Management sociálního rozvoje a regionální politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Galileo, 2012, 416 s. ISBN 978-80-87192-21-0

TOTH, Daniel. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Powerprint s. r. o., 2010, 475 s. ISBN 978-80-87415-05-4.

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 224 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1731-9.

Legislativní zdroje

ČESKO. Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.).[online]. MPSV, 14. 5. 2004. [cit. 2014-07-30].

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf>.

ČESKO. Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.). [online]. [cit. 2014-07-28]. Dostupné z: http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10195.pdf

Elektronické zdroje

Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2014-10-16].

Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

Arbeitslos nach dem Studium: Was tun, wenn der Job auf sich warten lässt?. *Unicum* [online]. [cit. 2014-12-17]. Dostupné z: <<http://www.unicum.de/studienzeit/rund-ums-studium/allgemein/arbeitslos-nach-dem-studium-was-tun-wenn-der-job-auf-sich-warten-laesst/>>

Bildungsexperten.de. *Wie funktioniert das deutsche Bildungssystem?* [online]. [cit. 2014-08-15]. Dostupné z: <<http://www.bildungsexperten.net/wissen/wie-funktioniert-das-deutsche-bildungssystem/>>

BOČAROVA, Zdena. Vyšší odborné školy na trampolíně: VOŠ: transformovat nebo zachovat?. *Hospodářské noviny* [online]. 2013, 1.3.2013 8:00 [cit. 2014-14-08]. Dostupné z: <<http://kariera.ihned.cz/c1-59378620-vyssi-odborne-skoly-na-trampoline>>

Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i.: *Vysokoškolský vzdělávací systém* [online]. [cit. 2014-08-06]. Dostupné z: <http://www.csvs.cz/struktura/sedv/vs_vzd_system_090408.pdf>

ČSÚ. *Studenti a absolventi vysokých škol* [online]. 2010 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti_a_absolventi_vysokych_skol_v_cr_celkem/\\$File/1_vs_studenti_celkem_12.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti_a_absolventi_vysokych_skol_v_cr_celkem/$File/1_vs_studenti_celkem_12.pdf)>

Databáze strategií - portál pro strategické řízení: Strategie celoživotního učení ČR 2007-2015. [online]. [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <<http://databaze-strategie.cz/cz/msmt/strategie/strategie-celozivotniho-uceni-cr-2007-2015?typ=detail>>

DUDEK, Karina, GLÄSSNER Barbara, TAUCH Christian. *Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland* [online]. 1. vyd. Bonn, 2014 [cit. 2015-03-17]. 81 s. ISBN 978-3-942600-38-5. Dostupné z:

<http://www.hrk.de/uploads/media/HRK_Statistik_Studienangebote_WiSe_2014_2015_01.pdf>

Erasmus +: O programu [online]. [cit. 2014-12-03]. Dostupné z: <<http://www.naerasmusplus.cz/cz/o-programu/>>

Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2014-10-23]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

GUBANI, Přemek a Vojtěch OČENÁŠEK. Jak nebyť veletržní zombie: Career Center ČZU. In: *Career Center ČZU* [online]. 2007 [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: <<http://cc.czu.cz/component/content/article/14-blog/jak-se-hleda-prace/16-jak-nebyt-veletrzni-zombie?Itemid=0>>

HN Hospodářské noviny: Deník pro ekonomiku a politiku [online]. Praha: Economia, a.s., 2013, 25. 7. 2013 [cit. 2014-07-24]. Dostupné z: <<http://byznys.ihned.cz/c1-60298670-tisicum-absolventu-zaplati-celou-mzdu-stat-firmy-je-totiz-jinak-nechteji>>

Job club. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2014-12-07]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>>

KOUCKÝ, Jan, ZELENKA, Martin. SVP PedF. UK v Praze. *Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2013* [online]. Praha, 2013 [cit. 2014-08-05]. 17 s. Dostupné z: <<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Zam%C4%9Bstnatelnost%20a%20uplatn%C4%9Bn%C3%AD%20absolvent%C5%AF%20vysok%C3%BDch%20%C5%A1kol%20na%20pracovn%C3%ADm%20trhu%202013.pdf>>.

MŠMT. *Boloňský proces* [online]. 2013 - 2015. [cit. 2014-08-16]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/bolonsky-proces-1>>

MŠMT. Odbor analyticko-statistický. *Výkonové ukazatele VŠ*. [online]. [cit. 2014-09-30]. Dostupné z: <http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu_vs_f1.html>

Novinky.cz. *Firmy hledají především absolventy ekonomických a technických škol*. [online]. 2015, 26. 2. 2015 [cit. 2015-03-03]. Dostupné z: <<http://www.novinky.cz/kariera/362655-firmy-hledaji-predevsim-absolventy-ekonomickych-a-technickych-skol.html>>

Operační program Praha: Fondy EU v ČR. In: [online]. [cit. 2014-11-26]. Dostupné z <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Praha>>

Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání: Fondy EU v ČR. In: [online]. [cit. 2014-11-26]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Vyzkum,-vyvoj-a-vzdelavani-%281%29>>

Operační program Zaměstnanost: Fondy EU v ČR. In: [online]. [cit. 2014-11-26]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>>

PALÁN, Zdeněk. Andragogický slovník: Vzdělávání. In: *Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.* [online]. [cit. 2014-07-16]. Dostupné z: <<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani>>

Proč využíváme kariérní centra nejméně na světě?. In: *Studenta.cz* [online]. 24.11. 2014 [cit. 2014-12-13]. Dostupné z: <<http://www.studenta.cz/proc-vyuzivame-karierni-centra-nejmene-na-svete/magazin/article/2123>>

Sodexo zaměstnavatel roku. *Zaměstnavatelé roku 2014*. [online]. [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: <[http://zamestnavatelroku.klubzamestnavatelu.cz/zamestnavatele-roku-2014-prevzali-oceneni-v-historickem-sale-pivovaru-staropramen/55/.](http://zamestnavatelroku.klubzamestnavatelu.cz/zamestnavatele-roku-2014-prevzali-oceneni-v-historickem-sale-pivovaru-staropramen/55/)>

Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2. *O projektu* [online]. [cit. 2014-12-30]. Dostupné z: <<http://www.stazepromlade.cz/cz/o-projektu>>

ÚLOVEC, Martin, VOJTĚCH, Jan. NÚV. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším vzděláním. [online]. Praha, 2013 [cit. 2014-12-05]. 57 s. Dostupné z: <<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-97>>

ÚLOVEC, Martin. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza [online]. Praha, 2014 [cit. 2014-13-10]. 36 s. Dostupné z:<http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatele_komparace_2014_pro_www.pdf>

ÚLOVEC, Martin. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013*. NÚV[online]. Praha, 2014 [cit. 2014-23-10]. 45 s. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatele_porovnani_2004_2013_pro_www.pdf>

8 Seznam grafů, tabulek, obrázků a schémat

Seznam grafů

Graf 1 Vývoj počtu studentů vysokých škol 2003 – 2013.....	12
Graf 2 Počty absolventů vysokých škol 2003 - 2015	12
Graf 3 Struktura studentů vysokých škol podle typu studijního programu	13
Graf 4 Srovnání důležitosti kompetencí u vysokoškoláků za období 2004-2007 a 2013...	16
Graf 5 Zaměstnatelnost čerstvých absolventů VŠ dle doby od ukončení studia	19
Graf 6 Vývoj počtu absolventských míst 2008 – 2012.....	21
Graf 7 Struktur der deutschen und tschechischen Studierenden 2012/2013	23
Graf 8 Oblíbenost programů mobilit mezi českými studenty.....	31
Graf 9 Věk respondentů.....	40
Graf 10 Vystudovaný obor	40
Graf 11 Počet absolventů/studentů daného studia	41
Graf 12 Preferovaná délka odborné praxe při studiu	41
Graf 13 Časové možnosti pro vykonávání praxe.....	42
Graf 14 Vnímání již získané praxe	43
Graf 15 Pracovní zkušenosti ze studovaného oboru.....	44
Graf 16 Důvody absence pracovních zkušeností	44
Graf 17 Nejpreferovanější forma spolupráce.....	45
Graf 18 Preferované země pro získávání odborné praxe	46
Graf 19 Motivy vedoucí k odchodu do zahraničí	46
Graf 20 Nejčastější opatření vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti absolventů.....	47
Graf 21 Nutnost mezinárodní spolupráce	48
Graf 22 Účast respondentů na mezinárodních mobilitách.....	48
Graf 23 Možnosti vyhledávání zaměstnání	49
Graf 24 Kariérní možnosti zprostředkované univerzitou	50
Graf 25 Informační zdroje poskytující informace o kariéře na univerzitě	51

Seznam tabulek

Tabulka 1 Procentuelní zastoupení studentů dle pohlaví.....	13
Tabulka 2 Klíčové kompetence a jejich členění u vysokoškoláků	15
Tabulka 3 Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů do 2 let po ukončení VŠ.....	18
Tabulka 4 Nezaměstnanost čerstvých absolventů dle vystudovaného oboru	20
Tabulka 5 Počty zájemců v jednotlivých oborech	22
Tabulka 6 Srovnání studentů v ČR a Německu dle směru studia 2012/2013.....	24
Tabulka 7 Harmonogram pracovních veletrhů 2015	34
Tabulka 8 Nejlepší zaměstnavatelé dle pořadí 2014	35
Tabulka 9 Využití kariérních center ve světě a v ČR	37
Tabulka 10 Organizace setkávání v programu Job Club	38
Tabulka 11 Výpočet průměru časového fondu pro odbornou praxi	43
Tabulka 12 Testování závislosti	52
Tabulka 13 Doba praxe vztažená k věku respondentů	53
Tabulka 14 Nejčastěji využívané služby kariérních center v Německu	54
Tabulka 15 Přínosy založení profilu LinkedIn	56
Tabulka 16 Návrh zahraniční mobility pro studenty socioekonomických oborů studia	57

Seznam obrázků

Obrázek 1 Logo Career Center ČZU	58
Obrázek 2 Návrh implementace odkazu Career Center ČZU do IS	60
Obrázek 3 Implementace modulu CC do IS	61

Seznam schémat

Schéma 1 Postavení Career Center ČZU	58
Schéma 2 Průběh implementace odkazu do IS	60

9 Seznam příloh

Příloha I	Dotazník pro budoucí absolventy ČR
Příloha II	Dotazník pro německé studenty
Příloha III	Výsledky dotazníkového šetření němečtí studenti
Příloha IV	Časový harmonogram projektu Praktické přednášky s praxí
Příloha V	Ganttův diagram projektu
Příloha VI	Schéma německého vzdělávacího systému

Příloha I Dotazník pro budoucí absolventy ČR

Dobrý den, jmenuji se Lenka Šímanová a studuji 2. rokem navazující magisterské studium oboru Podnikání a administrativa na České zemědělské univerzitě v Praze. Tento dotazník je součástí mé diplomové práce na téma Management sociálního rozvoje absolventů vysokých škol a bude sloužit pouze pro zpracování výzkumu k diplomové práci.

1. Jaký je Váš věk?

- 21 – 23
- 24 – 26
- 27 a více

2. Pohlaví?

- Muž
- Žena

3. Jaký obor studujete/jste studoval(a)?

- Společenskovědní obory (Ekonomie, Filozofie, Historie, Politologie, Právo, Psychologie, Sociologie, Teologie, Tělovýchova)
- Přírodovědecké obory (Biologie, Ekologie, Farmacie, Fyzika, Geografie, Geologie, Chemie, Informatika, Lékařství, Matematika)
- Technické obory (Architektura, Doprava, Elektrotechnika, Jaderné inženýrství, Hornictví, Hutnictví, Stavebnictví, Strojírenství, Textil)
- Zemědělské obory (Lesnictví, Rybářství, Zahradnictví, Zemědělství)
- Umění

4. Druh studia, nejvyšší dosažené vzdělání (v případě absolventů)?

- Bakalářské
- Magisterské
- Navazující magisterské
- Doktorské

5. Jaká by podle Vás měla být délka odborné praxe v rámci studia

- 1 měsíc
- 1 semestr
- 1 akademický rok

6. Kolik hodin odborné praxe jste ochotni/schopni vykonávat?

- 5 - 10 hodin týdně
- 11 - 15 hodin týdně
- 16 - 20 hodin týdně
- 21 a více hodin týdně

7. Vnímáte praxi z oboru získanou během studia jako konkurenční výhodu?

- určitě ano, zvýší to mé šance na trhu práce
- ano, ale beru to jako standart, který má v dnešní době každý
- ne, zaměstnavatelé si mě zaškolí tak, jak potřebují
- ne, ale důležité je mít alespoň nějakou praxi (tzn. i z jiných oborů než je studovaný)

8. Jakožto budoucí absolvent/absolvent máte pracovní zkušenosti z Vámi studovaného oboru?

- ano
- ne

9. Uveďte příčiny absence pracovních zkušeností z oboru.

- nedostatek času pro pracovní zkušenosti
- malá nabídka pracovních možností v oboru
- nezájem ze strany zaměstnavatelů
- nedostatek znalostí potřebných k výkonu dané činnosti
- Jiné - uveďte:

10. Uvítali byste užší spolupráci univerzit a podnikatelských subjektů?

- ano, je to dobrý nápad
- ne, současná forma spolupráce mi dostačuje

11. Jakou formu spolupráce byste uvítali?

- klasickou neplacenou stáž
- práci na DPČ, DPP
- smlouvu v české firmě na part-time smlouvu dlouhodobějšího charakteru
- výjezd do zahraničí v rámci praxe za pomoci univerzity

12. Kterou zemi preferujete pro získávání odborné praxe?

- Česká republika – do zahraničí se nechystám
- Německo
- Anglie
- Francie

- Holandsko
- Jiné - uveďte:

13. Co Vás vede k myšlence odejít do zahraničí?

Ohodnoťte od nejdůležitějšího faktoru po nejméně důležitý (1 nejdůležitější, 5 nejméně důležité)

U každé podotázky prosím zvolte odpověď v rozpětí 1-5:

	1	2	3	4	5
Možnost kariérního růstu:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1	2	3	4	5
Využití cizích jazyků:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1	2	3	4	5
Lepší výdělek:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1	2	3	4	5
Možnost získat náročnější a pestřejší práci:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1	2	3	4	5
Dobrá položka do životopisu a možnost získání lepšího pracovního uplatnění po návratu do ČR:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Co podle Vás nejvíce může vést ke zvýšení zaměstnanosti absolventů?

- větší kooperaci vysokých škol a podnikatelských subjektů z praxe
- zvýšení počtu studentů technických oborů
- podpora zaměstnavatelů a možné úlevy pro ty, jež zaměstnávají absolventy
- větší nabídka trainee programů
- Jiné - uveďte:

15. Domníváte se, že bude v budoucnu nutné více spolupracovat se zahraničními univerzitami/podniky?

- Ano, určitě se zaměstnavateli
- Ano, určitě větší provázanost s univerzitami
- Ne, považuji to za nedůležité
- Nevím

16. Účastnili jste se zahraniční mobility v rámci svého studia?

- Ne
- Ano - Erasmus studijní mobilita
- Ano - Erasmus odborná stáž
- Ano - jiná bilaterální dohoda
- Ano - letní škola

17. Jakožto budoucí absolvent/absolvent budete nuceni hledat zaměstnání. Uveďte, které z následujících možností pro hledání zaměstnání využijete.

- Internetové stránky zaměstnavatelů
- Pracovní portály typu jobs.cz, prace.cz
- Osobní reference
- Tištěná inzerce
- Sociální sítě - Facebook, Linked-in
- Jiné - uveďte:

18. Pojem kariérní centra nabývá v současnosti na důležitosti, zejména ve spojení budoucích zaměstnavatelů, absolventů a s tím souvisejícím kariérním poradenstvím. Setkali jste se již s tímto pojmem?

- Ano
- Ne

19. Jaké možnosti Vám v oblasti kariéry nabízí univerzita, na které studujete/studoval(a) jste?

- O žádných nevím
- Kariérní centrum
- Kariérní poradenství
- Spolupodílení se na chodu univerzity (akční týmy, realizátoři akcí...)
- Jiné - uveďte:

20. Jak jste se o dané možnosti podpory v oblasti kariéry na Vaší univerzitě dozvěděli?

- od spolužáků
- přes sociální sítě
- přímo na univerzitě
- v novinách
- o žádných možnostech na univerzitě jsem se nikde nedozvěděl

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku!

Příloha II Dotazník pro německé studenty

Guten Tag, meine Name ist Lenka Šímanová und zurzeit schreibe ich meine Diplomaarbeit, die umfasst das Thema "Social Development Management graduates Absolvents". Aufgrund meiner Arbeit würde ich Sie gerne um Ausfüllung meines Fragebogens bitten. Die Angaben werden nur für Forschung in meine Diplomarbeit benutzt.

1. Wie alt sind Sie?

- 21 – 23
- 24 – 26
- 27 und mehr

2. Geschlecht

- Männlich
- Weiblich

3. Was ist ihre Studienrichtung oder was haben Sie studiert?

- Agrar-, Forst und Ernährungswissenschaften
- Medizin, Gesundheitswissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Kunst, Kunstwissenschaften
- Mathematik, Naturwissenschaften
- Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften
- Sprach- und Kulturwissenschaften
- Sport, Sportwissenschaften

4. Die Karriereentwicklung ist in diesem Zeit sehr wichtig. Haben Sie schon irgendwann Karrierenzentrum besucht? Falls ja, wo war es?

- Ja, an der Universität (Hochschule)
- Ja, bei einer privaten Beratungsfirma
- Ja, bei dem Arbeitsamt
- Nein

5. Welche Dienstleistungen des Zentrums haben Sie benutzt?

Wählen Sie mindestens eine Möglichkeit, maximal 3 die Möglichkeiten.

- Beratung für Weiterentwicklung meine Karriere (Psychometrietesten, Karrierenprofil...)
- Die Kontrol der Richtigkeit der Unterlagen für die Bewerbung (Lebenslauf, Anschreiben...)

- Vorbereitung für das Vorstellungsgespräch (Analyse von Fragen, Bekleidung, Körpersprache)
- Die fachliche Vorlesung der Spezialisten
- Beratung zum Thema Inland-Stipendien
- Job- und Praktikumbörsen
- Andere, bitte ausfüllen:

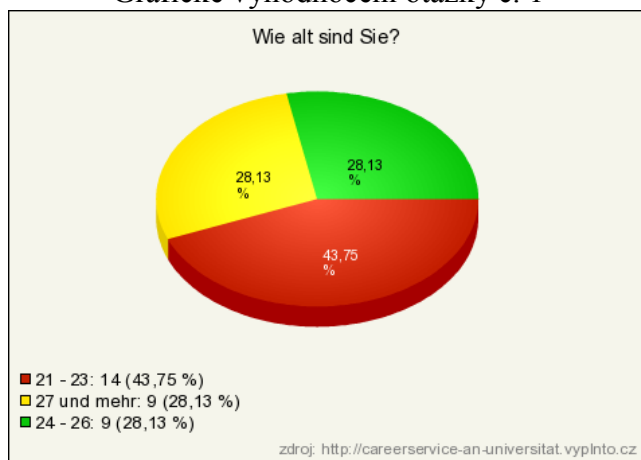
6. Wie waren Sie mit dem Service zufrieden?

- Hervorragend
- Sehr gut
- Gut
- Ausreichend
- Wertlos

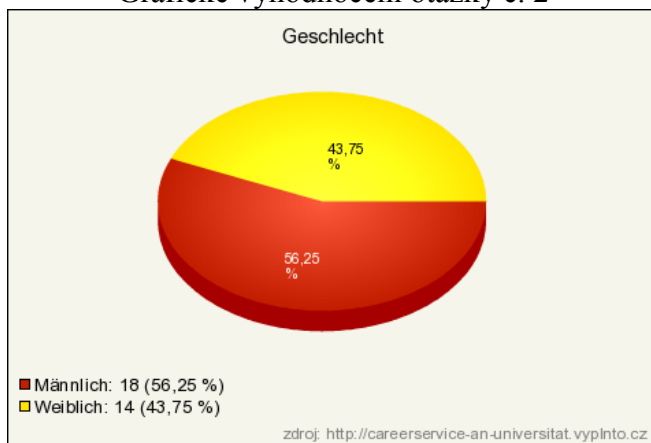
Vielen Dank!

Příloha III Výsledky dotazníkového šetření němečtí studenti

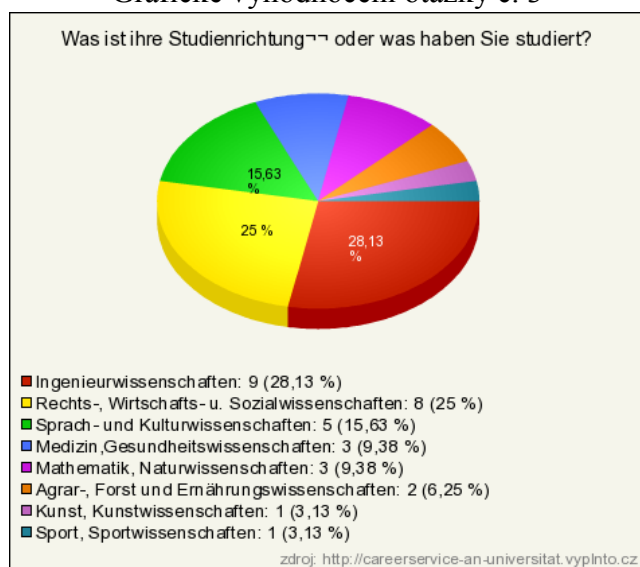
Grafické vyhodnocení otázky č. 1



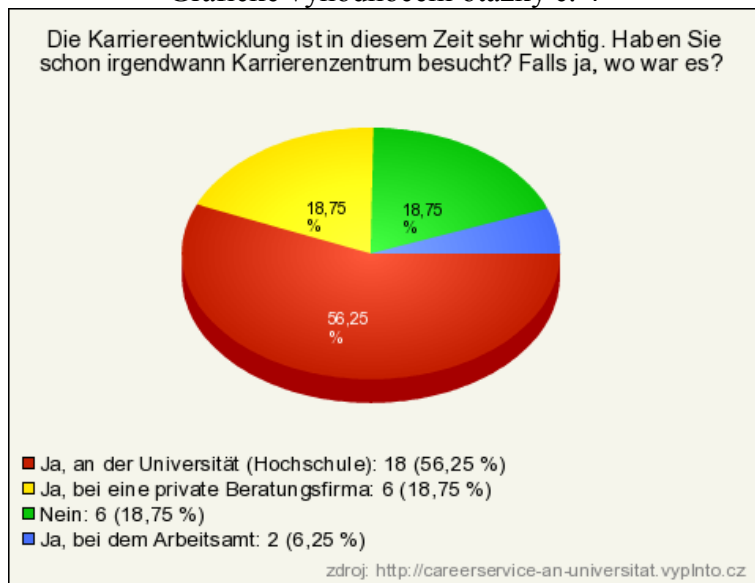
Grafické vyhodnocení otázky č. 2



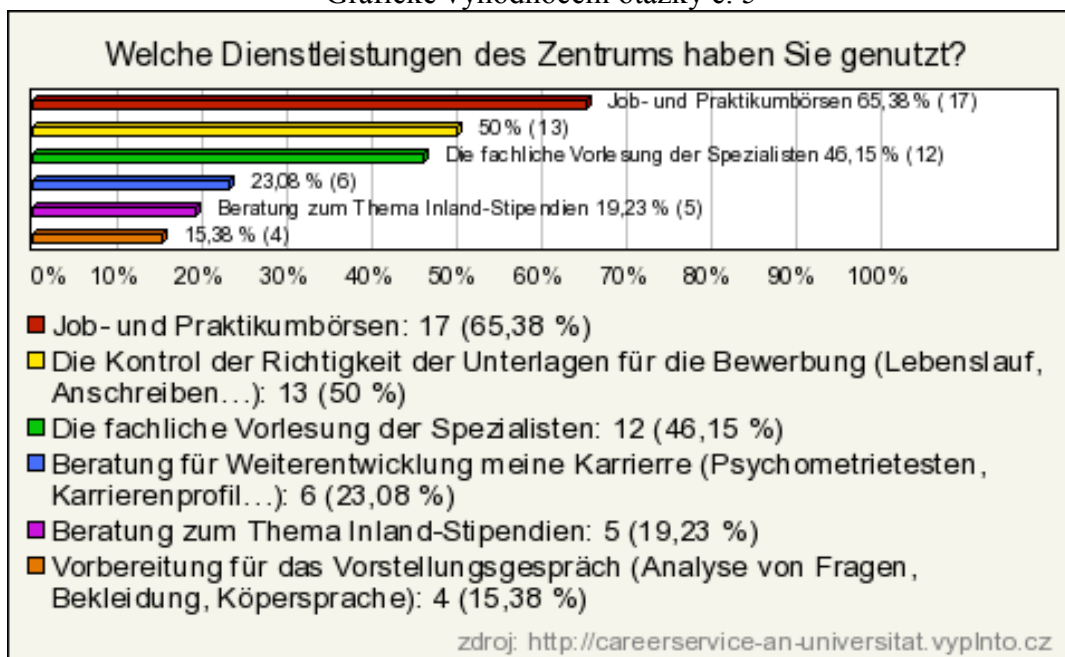
Grafické vyhodnocení otázky č. 3



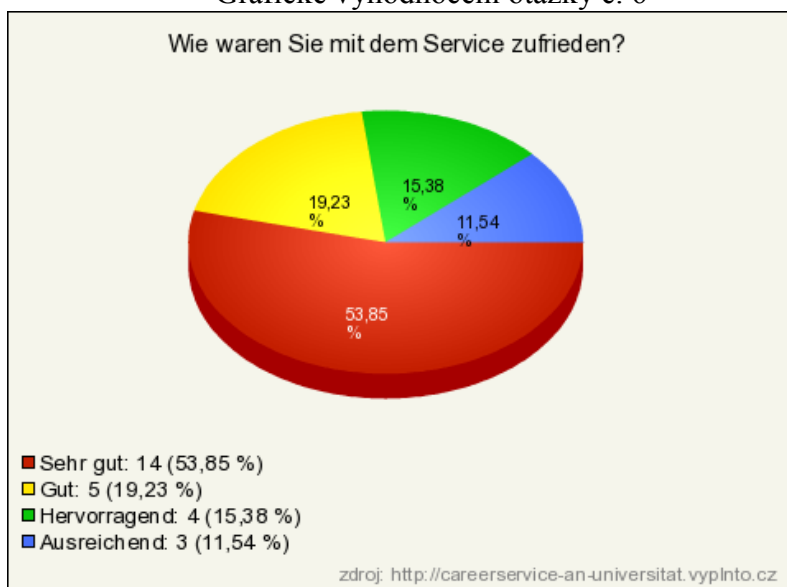
Grafické vyhodnocení otázky č. 4



Grafické vyhodnocení otázky č. 5



Grafické vyhodnocení otázky č. 6



Příloha IV Časový harmonogram projektu Praktické přednášky s praxí

Označení aktivity	Aktivita	Čas (týdny)	Týdny												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Koordinace projektu	12													
2	Administrace projektu (schůzky s vedoucími manažery, personálním ředitelem), upřesnění průběhu	5													
3	Smluvní zajištění projektu	2													
4	Propagace cyklu přednášek studentům	5													
5	Výběr účastníků projektu, přihlašování	2													
6	Spuštění 1. běhu projektu - blokové přednášky LeasePlan, testy	5													
7	Přednášky externistky z oblasti HR, evaluace	2													
8	Uzavření a hodnocení 1. běhu projektu, předání certifikátů a individuální domluva LeasePlan s účastníky další odborné fáze	1													

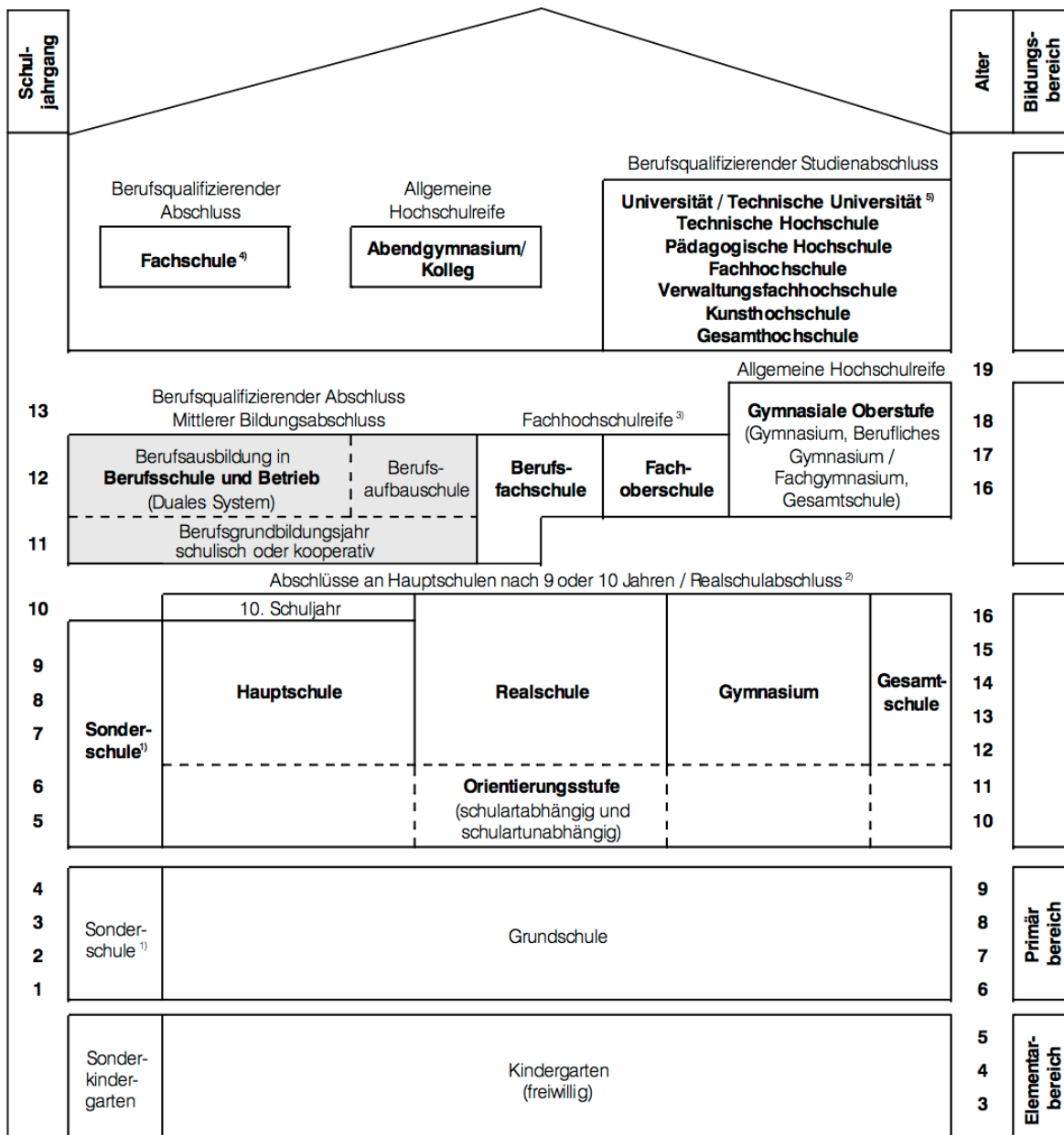
Příloha V Ganttův diagram projektu

Ganttův diagram - Projekt Praktické přednášky s praxi (Odnes si zkušenosti!) pro společnost LeasePlan												
Druh nákladů/čas	Měsíce			2			3			Celkem Kč		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11
	Týdny*											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Personální náklady												
interní (měsíční)												
Student (4.000 Kč/měsíc)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12 000
Speciální stipendium - student	X	X	X	X								2 000
externí (hodinové)												
Lektorka přípravy k pohovoru (400 Kč/1 hod)									2x	2x		1 600
Personální náklady celkem												15 600
Ostatní náklady												
Administrativní náklady												
Tisk podkladů pro přednášky, psací potřeby	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	2 500
Tisk a tvorba letáků 30 ks/A4 a 1000 ks/A5)		X	X	X								2 120
Propagační náklady												
Distribuce letáčků před posluchárenmi studentů		X	X	X								1 000
Tvorba banneru pro webové stránky ČZU	X											1 200
Facebooková kampaň cílená na studenty PEF**		X	X	X								6 000
Hardware zajištění												
Nákup notebooku											X	12 000
Ostatní náklady celkem												24 820
CELKOVÉ PŘEDPOKLÁDANÉ NÁKLADY NA PROJEKT												40 420

Start 1. běhu projektu 39. kalendářní týden

** 30 denní kampaň á 200 Kč

Příloha VI Schéma německého vzdělávacího systému



Zdroj: <http://www.derweg.org/deutschland/bildungswesen/grafik.html>