



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Ekonomická fakulta  
Katedra řízení

Diplomová práce

# Uplatnění absolventů oboru ŘEP na trhu práce

Vypracovala: Bc. Michaela Lišková  
Vedoucí práce: doc. Ing. Petr Řehoř, PhD.

České Budějovice 2021

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2018/2019

**ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**  
(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Michaela LIŠKOVÁ  
Osobní číslo: E18395  
Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku  
Téma práce: Uplatnění absolventů oboru ŘEP na trhu práce  
Zadávající katedra: Katedra řízení

**Zásady pro vypracování**

**Cíl práce:**

Cílem diplomové práce je zhodnotit, jak se absolventi oboru ŘEP uplatňují na trhu práce a navrhnout případná doporučení ke zvýšení jejich uplatnitelnosti.

**Metodika práce:**

1. Studium odborné literatury zaměřené na téma.
2. Charakteristika EF a oboru ŘEP.
3. Realizace dotazníkového šetření mezi absolventy, rozhovor s vedením EF.
4. Zpracování dat a jejich interpretace.
5. Návrhy změn na zlepšení.

Rozsah pracovní zprávy: 50 – 60 str.  
Rozsah grafických prací: dle potřeby  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná

**Seznam doporučené literatury:**

- Furlong, A. (2017). *Young people in the labour market*. Taylor & Francis Ltd.
- Chráska, M. (2016). *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada.
- Pališková, M. (2014). *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck.
- Řehoř, P. (2010). *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce*. Brno: Akademické nakladatelství Cerm.
- Zelenka, M. (2008). *Přechod absolventů škol ze vzdělávacího na pracovní trh*. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Petr Řehoř, Ph.D.  
Katedra řízení

Datum zadání diplomové práce: 17. ledna 2019  
Termín odevzdání diplomové práce: 13. dubna 2020

V Českých Budějovicích dne 5. března 2019

  
doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová  
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentůvská 13  
370 05 České Budějovice

  
doc. Ing. Petr Řehoř, Ph.D.  
vedoucí katedry

### Prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Uplatnění absolventů oboru ŘEP na trhu práce“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

.....

V Českých Budějovicích dne 20.3.2021

Bc. Michaela Lišková

Děkuji doc. Ing. Petru Řehořovi, Ph.D. za vedení této práce a za cenné rady, podněty a připomínky, které mi poskytl v průběhu jejího zpracování.

Také děkuji doc. Ing. Ladislavu Rolínkovi, Ph.D. za ochotu účastnit se řízeného rozhovoru a za poskytnutí odpovědí na veškeré mé otázky.

# Obsah

1 Úvod.....	3
2 Literární přehled.....	5
2.1 Základní pojmy trhu práce.....	5
2.1.1 Práce.....	5
2.1.2 Nabídka práce.....	5
2.1.3 Poptávka po práci.....	6
2.2 Trh práce.....	6
2.2.1 Změny na trhu práce.....	7
2.2.2 Typy trhu práce.....	8
2.2.3 Vybrané problémy trhu práce v České republice.....	8
2.2.4 Pohled na trh práce v ČR v souvislosti se vstupem do Evropské unie.....	9
2.3 Nezaměstnanost.....	10
2.3.1 Druhy nezaměstnanosti.....	11
2.3.2 Nezaměstnanost mladých lidí.....	12
2.4 Státní politika zaměstnanosti.....	14
2.4.1 Politika zaměstnanosti se zaměřením na absolventy.....	15
2.5 Kariéra.....	15
2.6 Absolventi.....	16
2.6.1 Výhody a nevýhody absolventů.....	18
2.6.2 Motivace ke studiu na vysoké škole.....	18
2.7 Způsob hledání zaměstnání.....	19
2.7.1 Personální agentury.....	19
2.7.2 Internetové stránky zaměstnavatelů.....	20
2.7.3 Pracovní portály.....	20
2.7.4 Inzerce.....	20
2.7.5 Veletrhy práce.....	20
2.7.6 Sociální sítě.....	21
2.8 Možnosti absolventů po ukončení školy.....	21
2.8.1 Akademická kariéra.....	22
2.8.2 Absolventské stáže.....	22

2.8.3 Odejít na zkušenou do zahraničí .....	22
2.8.4 Podnikání .....	23
2.8.5 Najít si zaměstnání .....	23
2.8.6 Práce v neziskovém sektoru .....	24
2.9 Vývoj počtu absolventů v letech .....	24
2.10 Kompetence absolventů .....	26
3 Cíl a metodika .....	28
3.1 Cíl diplomové práce .....	28
3.2 Metodika diplomové práce .....	28
3.2.1 Studium odborné literatury zaměřené na řešené téma .....	28
3.2.3 Realizace dotazníkového šetření mezi absolventy, rozhovor s vedením EF, metoda pozorování .....	29
3.2.4 Zpracování dat a jejich interpretace .....	30
3.2.5 Návrhy změn na zlepšení .....	31
4 Charakteristika Ekonomické fakulty JU .....	32
5. Výsledky výzkumu .....	39
5.1 Hodnocení hypotéz .....	76
5.2 Rozhovor s garantem studijního oboru ŘEP .....	81
5.3 Metoda pozorování .....	86
6 Diskuse a návrhy změn na zlepšení .....	88
7 Závěr .....	95
Summary .....	96
Literární zdroje .....	97
Seznam obrázků, grafů, tabulek a zkratk .....	101
Seznam příloh .....	103
Přílohy .....	103
1. Dotazník pro absolventy .....	103
2. Řízený rozhovor .....	106

# 1 Úvod

V posledních letech se kladou stále větší nároky na uchazeče o zaměstnání, týkajících se jeho schopností a předpokladů, a to hlavně v důsledku toho, že na trhu vzrostl počet podniků, které si vzájemně konkurují a každý podnik chce pro sebe získat ty nejlepší zaměstnance. Právě zejména absolventi jsou ti, kteří musí přesvědčit zaměstnavatele, že jsou ti pravý, kteří budou schopni povznést hodnotu lidského kapitálu a tím i přinést zisk pro společnost. Zejména z toho důvodu je potřeba, aby absolventi vysokých škol byli na vstup na trh práce dostatečně připravený a měli k tomu vhodné dovednosti, které pro ně budou představovat značnou výhodu. Jelikož jejich úspěch na trhu je i odrazem toho, jak jsou připraveni ze školního prostředí, je potřeba absolventům poskytovat kvalitní přípravu v rámci studia, tak aby ze sebe mohli získat to nejlepší.

Zároveň na druhou stranu absolventi vysokých škol jsou jednou z nejvíce ohrožených skupin, která se na trhu práce vyskytuje, a to zejména díky téměř nulovým zkušenostem, stejně tak i pracovním návykům a v posledních letech i velkou konkurencí, kdy už samotný vysokoškolský titul není spojen s jistotou, že se jim podaří získat pro ně žádoucí zaměstnání.

Cílem této diplomové práce je zhodnotit uplatnitelnost absolventů oboru ŘEP na trhu práce a případně navrhnout možnosti, které by vedly ke zvýšení jejich uplatnitelnosti. Dílčí cíle této práci jsou zkoumány prostřednictvím 3 stanovených hypotéz.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou část. Teoretická část je věnována objasnění základních pojmů trhu práce, jako je nabídka, poptávka po práci a jak dochází k nastolení rovnováhy na trhu práce. Následně je zde věnovaná kapitola pojmu nezaměstnanost, kdy jsou nastíněny druhy nezaměstnanosti a část je zaměřena přímo na nezaměstnanost mladých lidí. Dále je zde objasněn pojem kariéra, kdy tento pojem je úzce spojen s volbou prvního zaměstnání po absolvování školy. Další část je zaměřena už na samotné absolventy a možnosti jaké mají po ukončení školy a jsou zde nastíněny způsoby, jak si zaměstnání mohou najít. Poslední část teoretické části je zaměřena na kompetence, kterými by absolventi měli disponovat.

Na základě této práce bylo nezbytné charakterizovat si obor ŘEP, co zkratka obnáší a na co je konkrétně obor zaměřen.



Praktická část je realizována prostřednictvím dotazníkové šetření. Dotazník je určen pro absolventy oboru ŘEP, nezávisle na tom, zda své studium ukončili bakalářským nebo magisterským titulem. Stejně tak nezávisle na tom, zda se jednalo o prezenční či kombinovanou formu studia. U absolventů je zjišťováno, jak si stojí na trhu práce, zda byli pro ně vhodné podmínky na trhu práce, když vstupovali na trh a zároveň je zjišťováno, jak jim k nalezení prvního zaměstnání pomohlo studium výše zmíněného oboru. Dále v praktické části byl realizován řízený rozhovor s garantem studijního oboru ŘEP, a je zde i uvedena podkapitola metody pozorování, kdy na základě svých zkušeností hodnotí obor ŘEP autorka této práce.

Při čemž z výsledků dotazníkového šetření jsou stanovena na závěr konkrétní doporučení ke zlepšení, tak aby se absolventi na trhu práce měli šanci lépe prosadit.

## 2 Literární přehled

### 2.1 Základní pojmy trhu práce

#### 2.1.1 Práce

*„Práce je každý druh manuální nebo duševní činnosti, který je v tržní ekonomice nutný k produkci výrobků a služeb a je zaměřen na získání důchodu“ (Šimek, 2005, str. 6).*

Právě v práci, k níž jsou potřebné dané znalosti, schopnosti a dovednosti se rozvíjí lidská osobní identita. Je třeba vycházet z toho, že práce se neustále proměňuje a přizpůsobuje ekonomicko-sociálním potřebám společnosti (Kolibová & Kubicová, 2005). Lze tedy říct, že pracovní život je nezbytnou součástí života každého z nás. V rámci pracovního života dochází k materiálnímu zajištění a zároveň je výrazem sociálního postavení a osobní identity, a co více, díky práci dochází k navazování nových kontaktů (Belz & Siegrist, 2001).

#### 2.1.2 Nabídka práce

Tržní nabídka práce je tvořena těmi, kdo pracovní sílu na trhu nabízí, tedy uchazeči o zaměstnání (Kolibová & Kubicová, 2005). Aby bylo možné jednotlivce považovat za uchazeče o zaměstnání, musí to být osoby starší 15 let, které vstupují na trh práce, stávají se pracovní silou a tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (Švarcová et al., 2014).

Jelikož je to nabídka práce všech lidí v dané ekonomice, a je dána součtem individuálních nabídek práce, na nabídku v tomto případě má vliv rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy a mezní užitek volného času. Právě nabídka práce je ovlivněna tím, jestli lidé dají přednost volnému času před prací (Holman, 2005).

### 2.1.3 Poptávka po práci

Poptávku po práci tvoří firmy, jenž nakupují pracovní sílu svých zaměstnanců (Kolibová & Kubicová, 2005).

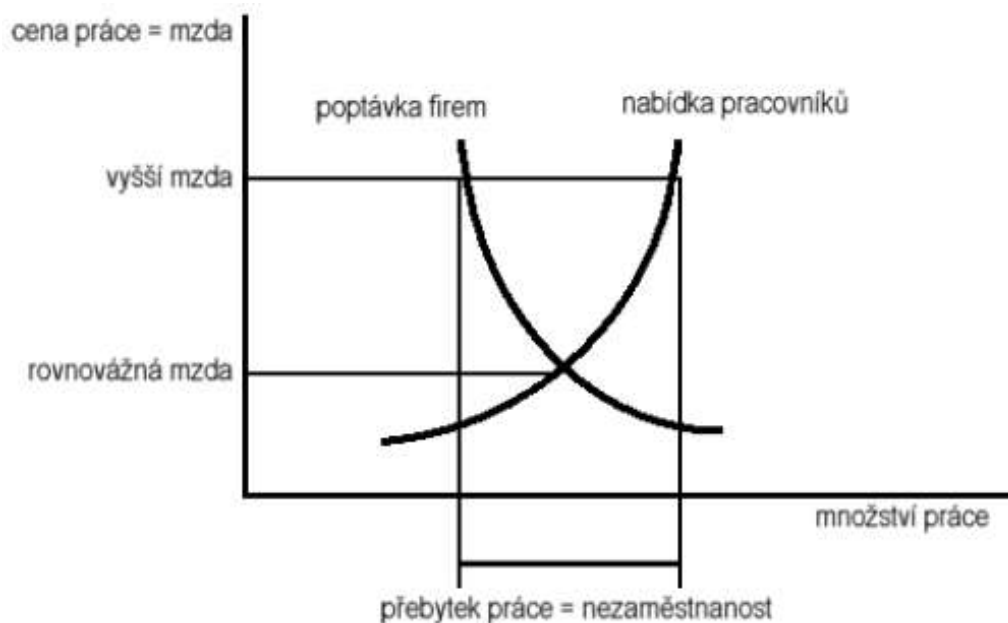
Tedy tržní poptávka po práci vyjadřuje poptávku všech firem v dané ekonomice po práci, a jelikož je součtem všech individuálních poptávek po práci vyplývá z rozhodování firem, které vyrovnávají mzdu s mezním produktem práce (Holman, 2005). Tento vztah lze vyjádřit i tak, že čím větší poptávka je po určitých výrobcích a službách, tím je i větší poptávka po práci, která je nezbytná pro jejich produkci (Jurečka, 2010).

## 2.2 Trh práce

Trh práce je označován za velmi komplikovaný systém, který je součástí tržního hospodářství, a především je trhem primárního výrobního faktoru (Řehoř, 2010). Je to místo kde se střetává tržní poptávka po práci s tržní nabídkou práce. Existuje zde, konkurence jak na straně poptávky, tak i na straně nabídky, z toho vyplývá, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí (Holman, 2005).

Nerovnováha na trhu práce, ať už na straně nabídky nebo poptávky je přechodný stav, který je eliminován pohybem reálné mzdy. Obecně můžeme vycházet z níže uvedeného obrázku č.1, když firmy jsou ochotny nabízet vyšší mzdu, než je rovnovážná, je na trhu nedostatek práce, firmy se předhánějí v tom, aby získali nejlepší lidi pro sebe. Naopak pokud je na trhu nižší mzda, než rovnovážná je zde přebytek práce tzv. nezaměstnanost (Holman, 2005).

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Holman, 2005

V současném pojetí se trh stal velmi nepředvídatelný a je těžké určit, jak bude vypadat za 5 nebo 10 let. Pravděpodobně se objeví některá nová povolání a jiná stávající zase zmizí. A to celé hlavně v důsledku rozvoje umělé inteligence, bez které si už v dnešní době neumíme představit život. Díky tomu, je ale potřeba se umět adaptovat na nová pravidla a požadavky, které sebou rozvoj umělé inteligence přináší (Briciu a Briciu, 2020).

## 2.2.1 Změny na trhu práce

Na trhu práce se můžeme setkat s celou řadou změn, které přinášejí jak pozitivní, tak negativní účinky. Z hlediska povahy změny, rozlišujeme čtyři druhy změn: strukturální, technologické, demografické a změny ve struktuře domácností v souvislosti s vývojem role muže a ženy. Níže je uvedeno detailnější členění uvedených změn:

- Strukturální změny, především doprovázejí sociálně-ekonomický vývoj společnosti a na jejich základě vznikají rizika chudoby a sociálního vyloučení. Konkrétním příkladem takovéto změny může především být změna poptávky po vzdělané pracovní síle. Jelikož se neustále mění poptávka po znalostech

a dovednostech, může to vyvolat problémy pro ty, jenž nejsou schopni se takovými změnám přizpůsobit.

- Technologické změny můžeme spojit s rychlým rozvojem společnosti. Tyto změny jsou založené na znalostech, přičemž vytváří nové příležitosti, ale ve stejný čas také rizika pro ty, co nemají dostatečný přístup k informačním a komunikačním technologiím.
- Demografické změny, lze vyjádřit narůstající mírou růstu stárnoucí populace a tím i růstu podílu lidí závislých na výdělečné činné populaci. Co je dále nezbytné zmínit, a co stále více ovlivňuje trh práce, je zvyšující se mobilita lidí mezi jednotlivými státy.
- A poslední změna, se kterou se stále více ve světě i u nás můžeme setkat je změna ve struktuře domácností a role muže a ženy (Kotýnková & Němec, 2003).

## 2.2.2 Typy trhu práce

Trh práce můžeme rozlišit jednak na primární a sekundární: primární trh lze vyjádřit jako trh, kde se nacházejí lepší pracovní příležitosti a tím lze získat i lepší platové ohodnocení, nabízejí větší pracovní jistotu, a umožňují kariérní růst. Naopak sekundární trh je spojen s vysokou fluktuací a delší nezaměstnaností. Zaměstnaní jsou zde především mladí lidé, nekvalifikovaní, nebo lidé v předdůchodovém věku (Kolibová & Kubicová, 2005).

Dále můžeme trh práce členit na trh formální (oficiální pracovní příležitosti) a neformální (mimo kontrolu státu). Jako poslední členění je možné využít rozdělení na trh externí a interní. Externí představuje trh, kde si jednotlivé firmy konkurují, naopak interní trh práce představuje trh firmy uvnitř (Kolibová & Kubicová, 2005).

## 2.2.3 Vybrané problémy trhu práce v České republice

Zařadit mezi klíčové strukturální problémy na trhu práce můžeme nízkou regionální a profesní mobilitu zaměstnanců, nepřehledný systém sociálních dávek, vysoké daňové zatížení, neexistence komplexního systému celoživotního učení, dále nedostatečná

pružnost na trhu práce, malou ochotu stěhovat se, nebo dojíždět za prací (Řehoř, 2010). Zároveň sem můžeme zařadit situaci na trhu práce, kdy nabídka práce neodpovídá poptávce po pracovních zkušenostech (Eliška & Zuzana, 2014).

V souvislosti s novými trendy na trhu práce se mohou zhoršovat i kariérní vyhlídky absolventů z hlediska toho, že na trh vstupuje větší počet uchazečů o zaměstnání a v důsledku toho společnosti mnohem častěji nabízejí nabídky práce na částečný úvazek a úvazky uzavírané na dobu určitou. Ovšem tento trend, může být pro některé vnímán i jako pozitivní. Dále, co v posledních letech značně zhoršuje podmínky na trhu práce, je umělá inteligence, která začala nahrazovat obsazování některých pozic lidmi, nebo značně zredukovala počet lidí, který jsou do těchto pozic obsazovány. Sdílená ekonomika, jenž přináší velmi intenzivní globální konkurenceschopnost a s tím i související změny v poptávce po dovednostech a povolání (Jackson & Tomlinson, 2020).

## 2.2.4 Pohled na trh práce v ČR v souvislosti se vstupem do Evropské unie

Trh práce bez pochyby přinesl řadu výhod se vstupem do EU, ale zároveň přinesl i řadu nevýhod (Kuchař, 2007). Je možné říct, že vše, co probíhá na evropském trhu práce, se v určitých mezích promítne i na českém trhu práce (Řehoř, 2010).

K posílení zaměstnanosti byla v rámci evropské unie vypracovaná tzv. bílá kniha, ve které je vytyčený strategický záměr, jak vyšší zaměstnanosti dosáhnout, a to pomocí ekonomického růstu a vyšší intenzitou zaměstnanosti. Nejúčinnější strategie vedoucí ke snížení nezaměstnanosti byla stanovena kombinace makroekonomických opatření a strukturálních opatření na trhu práce, jelikož mezi těmito opatřeními existují vzájemné interakce (např. podpora malých a středních podniků, které zajišťují služby s vysokým podílem práce). Právě kombinace těchto dvou opatření přispívá k dosažení vyššího ekonomického růstu s vyšší intenzitou zaměstnanosti (Kotýnková & Němec, 2003).

V rámci strategie Evropa 2020 je stanoveno 5 hlavních cílů:

- Snaha o zvýšení zaměstnanosti obyvatel od věku 20-64 let, tak aby stoupla na 75 %.

- Zlepšení podmínek pro výzkum a vývoj, s cílem toho, aby investice dosáhli 3 % HDP. ČR předložila tento cíl k naplnění u veřejného sektoru na 1,1 %.
- Snížit podíl emise skleníkových plynů o 20 % a zároveň zvýšit podíl energie z obnovitelných zdrojů. ČR se snažila o cíl snížení o 9 %.
- Zlepšit úroveň vzdělávání, a dosáhnout v terciálním vzdělání 40 %. Co se týče vzdělávání v rámci jednotlivých cílů ČR, ta se snaží o cíl poměru vysokoškolsky vzdělaných lidí ve výši 32 %.
- A poslední cíl je zaměřen na snižování chudoby, tedy podpora sociálního začlenění (Strategie EU 2020).

Pro účely této práce nás zajímá, jak byly naplněny v ČR reálně dva cíle. Následující výsledky jsou zjištěny za rok 2019. Zaměstnanost byla splněna na 80,03 %. Ohledně podílu úrovně vzdělání na terciální úrovni byl tento cíl naplněn na 35,1 %. (Europe: Europe 2020 targets: statistics and indicators for Czech Republic).

## 2.3 Nezaměstnanost

Abychom se tímto tématem mohli zabývat, je třeba si definovat pojem nezaměstnanost: „Nezaměstnanost je setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky, tj. nezaměstnanost.“ (Kotýnková & Němec, 2003, str. 121).

Uchazeče o zaměstnání lze popsat jako osobu, která není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání. Stejně tak, je to i osoba, která požádala osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště (Doubravová et al., 2014).

Ve světě také stále více nabývá na významu pojem NEET = not in employment, education or training. Tento pojem definuje skupinu ve věku od 15-29 let, která není ve vzdělávacím procesu ani v zaučení. NEET je prezentován velmi různorodou skupinou. Některé z nich jsou ohrožené a některé ne. Každá ze skupin má jinou zkušenost, charakteristiky a potřeby (Doubravová et al., 2014).

V souvislosti s růstem nezaměstnanosti v počátku 90. let byly na evropském trhu práce identifikovány skupiny obyvatelstva, jež začaly být znevýhodňovány v přístupu na trhu

práce. Zařadit sem můžeme především mládež, starší uchazeče o zaměstnání, lidé se zdravotním postižením, ženy a příslušníky etnických menšin (Kotýnková & Němec, 2003). Existují také názory, které se soustředí na myšlenku zaměstnatelnosti, přičemž jednotlivci jsou vnímáni jako postrádající různé atributy vyžadované zaměstnavateli. Důraz je především zde kladen na nedostatek dovedností, včetně měkkých dovedností, díky nimž se jedinec stává snaze nezaměstnatelný. Musíme vycházet i z toho, že požadavky na dovednosti nejsou všude stejné, je třeba rozlišovat obor působnosti a úroveň na jakou pozici se jedinec hlásí. Stejně tak je důležité si uvědomit, že stejná osoba může být považována za vysoce zaměstnatelnou, ale může být považována za nezaměstnatelnou někde na místech, kde je nedostatek pracovních míst (Furlong et al., 2017).

Většinou právě absolventi škol mívají míru nezaměstnanosti nadprůměrnou (Doubravová et al., 2014). Absolventi škol při vstupu na trh práce jsou znevýhodněni především proto, že nemají praktické zkušenosti a co více postrádají také pracovní kontakty, které usnadňují lepší orientaci na trhu práce (Šmajsová Buchtová et al., 2013).

### 2.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Rozlišujeme 4 druhy nezaměstnanosti: Frikční, sezónní, strukturální a cyklickou:

- U frikční, uchazeč, který hledá zaměstnání, potřebuje určitý čas k tomu, aby našel místo, jenž bude odpovídat jeho schopnostem. Ve většině případů je tato osoba nezaměstnána pouze krátkou dobu.
- Cyklická nezaměstnanost je ovlivněna celkovou poptávkou po pracovních silách, tedy je závislá na kapacitě podniků (Belz & Siegrist, 2001).
- Strukturální nezaměstnanost vzniká v případě, když nabídka práce je vyšší než poptávka v uvedené struktuře. Tato nezaměstnanost vyplývá i z toho, že lidé nejsou dostatečně mobilní na to, aby si ať už v jiných odvětvích, nebo v jiných profesích našli práci (Kuchař, 2007). Velký význam zde hraje i ochota a flexibilita pracovní síly za prací dojíždět (Kaczor, 2013).
- Sezonní nezaměstnanost se vyskytuje jednak vlivem střídání ročních období a jednak výkyvem ve spotřebě určitého druhu zboží a služeb. Tato nezaměstnanost se vyskytuje pouze jen u určitých oborů, např. v oblasti



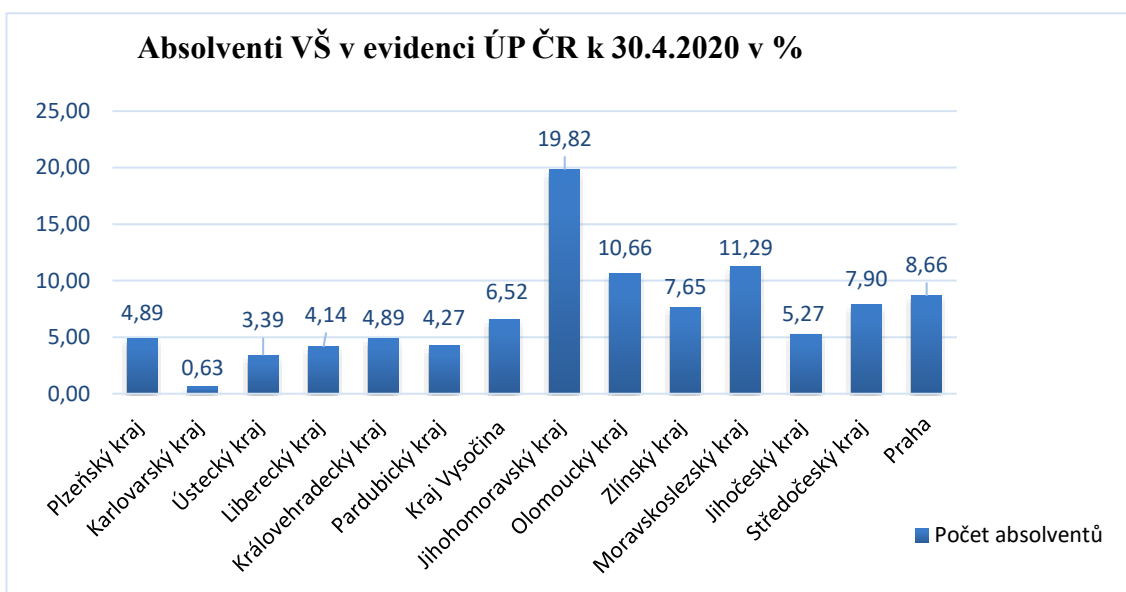
turistického ruchu, zemědělství, stavebnictví. Jelikož je tato nezaměstnanost krátkodobá a lépe předvídatelná můžou se na ní firmy lépe připravit (Václavíková et. al., 2009).

Podle příčin můžeme rozlišit nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Pro představu dobrovolná nezaměstnanost je taková, kdy nezaměstnaný hledá práci, ale za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Při nedobrovolné nezaměstnanosti nezaměstnaný hledá práci, za takovou mzdu, která převládá na trhu práce (Holman, 2005). Nezaměstnanost můžeme také členit podle délky trvání, na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. Z ekonomického hlediska problém představuje především dlouhodobá nezaměstnanost. Za dlouhodobě nezaměstnaný lze označit lidi, kteří jsou registrováni na úřadu práce v delší době než 1 rok (Kaczor, 2013).

### 2.3.2 Nezaměstnanost mladých lidí

Na grafu č. 1 je zobrazen počet absolventů, kteří byli v evidenci Úřadu práce k 30.4.2020. Statistika absolventů evidovaných na ÚP je rozdělena podle jednotlivých krajů. Největší počet nezaměstnaných absolventů má Jihomoravský kraj, který má oproti jiným krajům značně vysoké číslo. Naopak nejméně nezaměstnaných absolventů má Karlovarský kraj. V této statistice je třeba brát úvahu, že počet absolventů na ÚP je ovlivněnou řadou dalších faktorů. Jako je například konkurence v kraji, počet pracovních příležitostí, počet obyvatel a jiné. Celkem bylo evidováno do 30.4. na ÚP 797 absolventů vysokoškolského vzdělání.

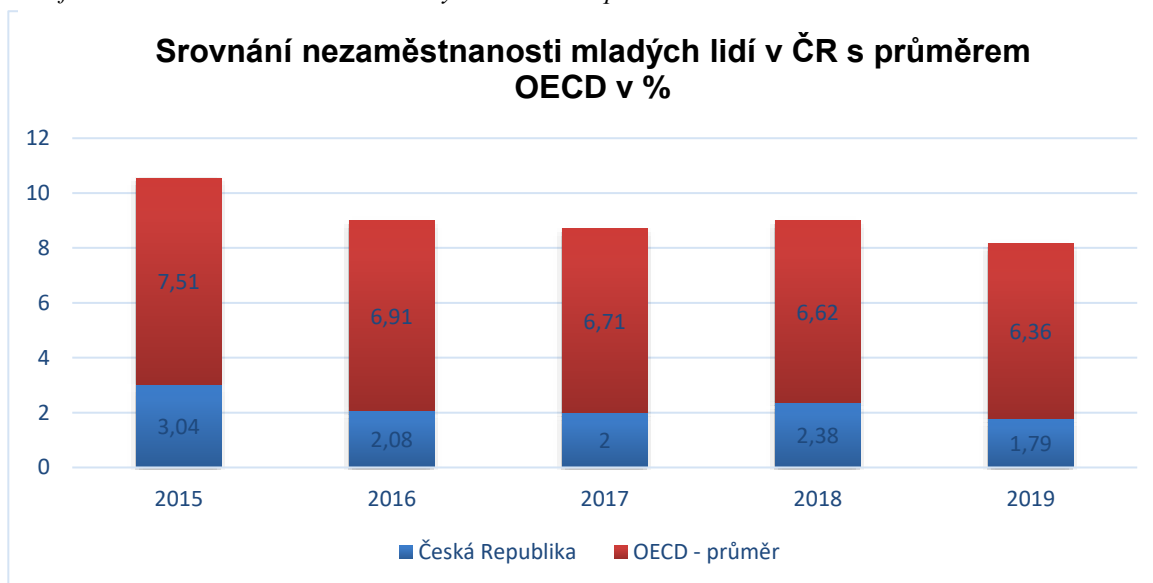
Graf 1: Absolventi VŠ v evidenci ÚP ČR k 30.4.2020



Zdroj: MPSV: Absolventi škol a mladiství, 2020

Pro představu, jak to vypadá s nezaměstnaností mladých lidí od 15-29 let ve srovnání s průměrem OECD, jenž zahrnuje především státy Evropské unie, ukazuje graf níže (č.2). V tomto grafu je možné vidět, podíl mladých lidí, kteří nejsou v zaměstnání, jako procento z celkového počtu mladých lidí v odpovídající věkové skupině. Jak je vidět na grafu v případě ČR se jedná o klesající trend. Pro absolventy vysokých škol to může být příznivý výsledek, jelikož nezaměstnanost rok od roku klesá. V roce 2019 měla ČR v rámci států EU jednu z nejnižší míry nezaměstnanosti, co se týče mladých lidí ve věku 15-29 let.

Graf 2: Srovnání nezaměstnanosti mladých lidí v ČR s průměrem OECD v %



Zdroj: OECD, 2020

## 2.4 Státní politika zaměstnanosti

Nástrojem proti nezaměstnanosti je politika zaměstnanosti, která má zajistit, že bude nastolena rovnováha mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách (Kotýnková & Němec, 2003). A co více, snaží se o to, aby se pracovní síly využívaly produktivním způsobem s cílem zajištění práv občanů v oblasti zaměstnání (Duková et al., 2013). Nositelem státní politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, který ji realizuje prostřednictvím úřadů práce. Jeho cílem je především to, aby svými pravidly více motivoval nezaměstnané, aby si aktivně hledali zaměstnání a nezneužívali sociální dávky (Kolibová & Kubicová, 2005). Vývoj vztahů na trhu práce stát ovlivňuje pomocí pasivní politiky zaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti a hospodářsko-politických opatření.

### **Pasivní politika zaměstnanosti**

Mezi pasivní nástroj politiky zaměstnanosti patří podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci, evidence uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, evidence volných pracovních míst (Kolibová & Kubicová, 2005).

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politiky zaměstnanosti – mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti lze zařadit rekvalifikaci, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (Kolibová & Kubicová, 2005). Jak z výše uvedeného vyplývá jedná se o činnosti, které přispívají k rozvoji trhu práce za pomoci různých činitelů např. úřadu práce. (Doubravová et al., 2014).

### **Hospodářsko-politická opatření**

A poslední hospodářsko-politická opatření, ty nejsou přímo orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad, příkladem můžeme být již zmíněná podpora malého a středního podnikání (Kotýnková & Němec, 2003).

## 2.4.1 Politika zaměstnanosti se zaměřením na absolventy

Na co se v rámci státní politiky zaměstnanosti mladých lidí můžeme v současné době také zaměřit, je pojem úroveň primární, sekundární a terciální úrovně. Na úrovni primární prevence, hlavní roli mají vzdělávací instituce, které připravují jedince na vstup na trh práce. Úroveň sekundární prevence zahrnuje Co-workingová centra nebo podporu startovacích projektů – podnikatelsko-zaměstnaneckých družstev, start-up projektů, crowdfundingových aktivit. Poslední terciální úroveň se týká úřadu práce, který pracuje s lidmi, jimž se nedaří být na trhu práce úspěšný (Doubravová et al., 2014).

Existuje pět klíčových elementů, které mají příznivý vliv na efektivitu intervencí mladých lidí na trhu práce. Jedná se o cílené zaměření, to je nezbytné pro to, aby program byl přímo a pouze zaměřený na zaměstnávání absolventů škol. Programy by měly být zároveň realizované v malém měřítku, tj. měla by odpovídat potřebám místní komunity. Zároveň by měly propojovat vzdělávání s pracovním trhem, prostřednictvím stáží, kde si absolventi mohou rozšiřovat své pracovní zkušenosti. Programy by dále měli zahrnovat i podporu pro znevýhodněné jedince, ať už z hlediska zdravotní, etnické nebo jiné bariéry. A poslední bod se týká holistického pohledu, je třeba zajistit všem rovné příležitosti při vstupu na trh práce (Doubravová et al., 2014).

## 2.5 Kariéra

Jelikož se tato práce zabývá uplatněním absolventů na trhu práce, je třeba si nastínit i pojem kariéra. Hlavně z důvodu, že spousta mladých lidí si hledá a vybírá po vystudování vysoké školy své první zaměstnání a je to tedy jedno z jejich nejdůležitějších rozhodnutí, pro správné nastartování kariéry. Existuje mnoho definic pro pojem pracovní kariéra. Níže je uvedena jedna z nich:

*„Kariéra je sled zaměstnání, prací a pozic, které člověk zastává v průběhu pracovního života. Je to strukturovaný sled událostí v profesionálním životě člověka, kdy pracovník postupuje, setrvává nebo sestupuje v hierarchii pracovních pozic, kdy mění jednu pracovní činnost za druhou ve struktuře různých zaměstnání, kdy získává a zhodnocuje pracovní zkušenosti a vytváří si profesionální pověst – image.“ (Štikar, 2003, str.119).*

Z výše uvedené definice vyplývá, že kariéra je dnes chápána jako bohatší a složitější proces než jen pouhý postup od funkce k funkci. Jelikož je spojena se získáváním nových schopností, dovedností, a mnohdy díky ní člověk pozná i sám sebe lépe (Hanzlíková & Soušková, 2001). Právě školy mají důležitý vliv na kariérový rozvoj jedinců, tedy čas strávený ve škole je jednou z částí celoživotní dráhy kariérového rozvoje. Je potřeba, aby se školy zaměřily na budoucí potřeby a nevycházely jen z minulosti. (Patton & McMahon, 2015).

Jednou z možných nástrah, se kterou se absolventi mohou setkat je rozdíl mezi jejich subjektivní představou budoucího zaměstnání a objektivní realitou. Občas absolventi nedokážou vhodně rozpoznat své předpoklady a tím pádem neumějí na svém rozvoji v praxi vhodně pracovat. Na druhé straně tohle nedokážou ani podniky, jelikož si neuvědomují určitou míru praktické nepřipravenosti absolventů, jenž by jim měli podniky pomoci překonat. Můžeme vycházet z toho, ve většině případů očekávání absolventů bývají mnohdy orientované na lukrativní zaměstnání spojené s dobrým finančním ohodnocením spojené s vysokými cíli na rychlé společenské sebeprosazení. A tím pádem každodenní a rutinní práce jim může vzít veškerou motivaci v setrvání v pracovním procesu (Hanzlíková & Soušková, 2001).

V rámci kariéry je možné hovořit o pojmu kariérní kontrola, která je neoddělitelnou součástí. Lze ji definovat jako jakousi vlastní osobní kontrolu nad profesní budoucností a víru ve vlastní odpovědnost za budování své kariéry. Více než polovina studentů vnímá, že má plnou kontrolu nad svou kariérou. Tyto výsledky ovšem mohou být ovlivněny tím, zda absolventi již někdy pracovali a podle toho jaký typ diplomu získali (Jackson & Tomlinson, 2020).

## 2.6 Absolventi

V různých literaturách se můžeme setkat s celou řadou definic pro pojem absolvent, přičemž všechny vyjadřují společný záměr, jak je na absolventy pohlíženo. Níže jsou uvedeny některé z nich:

*Na základě dohody mezi MŠMT a MPSV je pro potřeby statistického sledování používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP ČR podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu*

*(30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky (MPSV: Úřad práce ČR, 2020).*

V kratší definici podle Kotýnkové, 2003, str. 195 je „za absolventa považován občan, jehož celková doba zaměstnání nedosáhla dvou let po úspěšném absolvování střední nebo vysoké školy (Kotýnková & Němec, 2003, str. 195).

Obecně můžeme říct, že vysokoškoláci bývají na trhu práce uplatnitelnější ve větším rozsahu než jedinci s nižším vzděláním. Na druhou stranu také mezi nimi existuje mnohem větší konkurence, jenž může nakonec vést k tomu, že řada absolventů VŠ vykonává práci, pro kterou by stačilo středoškolské vzdělání (Hanzlíková & Soušková, 2001). I z tohoto důvodu absolventi po přípravě na povolání patří ve většině vyspělých zemí ke skupinám nejvíce ohrožených nezaměstnaností. Z pohledu jedince, to pak může negativně ovlivnit budování pracovní a životní kariéry, a co více, tato skutečnost znamená neuspokojivé využití potenciálu lidských zdrojů z pohledu společnosti (Koucký et al., 2008).

Absolventi na trh práce vstupují s nejaktuálnějším vzděláním, avšak zkušenost v užití daných pracovních postupů je výhodou starších zaměstnanců. Většinou absolventi obsazují místa, která jsou uvolněny v důsledku odchodu starších zaměstnanců do důchodu, nebo v důsledku povýšení starších zaměstnanců na vyšší pozice. Mnohem snadnější přechod na trh mají ti, co už během studií pracují a po ukončení studií v tomto zaměstnání pokračují, aniž by si práci museli teprve hledat. Je dáno, že polovina absolventů vysokých škol během prvních 4 až 5 let od absolvování opouští svoje první zaměstnání a nachází si nové (Koucký et al., 2014).

Na vysokoškolské úrovni je možné vidět výraznější diferenciaci, a to jak v kvalitě vzdělávání, tak i v kvalitě prvního zaměstnání, z tohoto důvodu tu působí i jiné faktory než jen kvalita vzdělávání, ale také jaká je podpora ze strany učitelů, kvalita školy a sociální kontakty, podpora a povolání rodičů (Zelenka, 2008). Roste zpravidla také větší počet mladých lidí, kteří během studií získali praxi v zahraničí, a proto absolventi mají na trhu práce větší šanci uspět. Je třeba brát v úvahu, že vstup na trh práce nekončí po nalezení prvního zaměstnání, ale charakteristické je zde období intenzivní pracovní mobility. Tedy je důležité jak si zaměstnanec a zaměstnavatel vybudují kvalitní zaměstnanecký vztah (Zelenka, 2008).

## 2.6.1 Výhody a nevýhody absolventů

Mezi výhody lze zařadit dostatečnou adaptibilitu absolventů na právě převládající trendy ve společnosti, jelikož jsou velmi dobře připraveni ze vzdělávacího prostředí. Obecně platí, že čím vyšší diplom absolventi dosáhnou tím méně jsou postiženi nezaměstnaností a snáze a rychleji jsou schopni získat zaměstnání. Otázkou zůstává ovšem jestli by tohle pravidlo platilo i v případě, kdy bude narůstat počet absolventů. Jelikož pokud budou počty vysokoškoláku se zvyšovat je větší pravděpodobnost, že pojistka schopnosti si rychle najít zaměstnání bude slábnout. Stejně tak platí, že pokud bude růst počet absolventů nebude zaručeno atraktivní pracovní místo. Další výhodou absolventi mohou především pozorovat ve výši příjmu. I zde platí, že čím vyšší diplom studenti získají, tím větší šanci mají na získání přijatelnějšího příjmu. Dále výhodou je větší ochota podílet se na rizicích. Můžeme vycházet z myšlenky, že vyšší odměna je daná vyšší efektivitou práce, tedy vyšším přínosem pro ekonomiku, a to je zase dáno charakterem a školní přípravou (Keller & Hruška Tvrдый, 2008).

Mezi nevýhody pro absolventy, které vstupují na trh práce můžeme zařadit zejména:

- nedostatečnou praxi,
- chybějící pracovní návyky,
- minimum zkušeností (Doubravová et al., 2014).

Za další příčiny neúspěšnosti absolventů na trhu práce, lze považovat, jak už bylo výše zmíněno vysoké počty absolventů v oboru vzdělávání, zároveň nezájem zaměstnavatelů, ale lze sem také zařadit faktory, jako je kvalita prostředí kam absolventi vstupují, nebo kvalita školy (Koucký et al., 2008).

## 2.6.2 Motivace ke studiu na vysoké škole

Absolventi v dokončení vysokoškolského vzdělání mohou spatřit jakousi jistotu proti sociálním rizikům, které sebou přináší proměna společnosti. Je také zároveň pro ně velmi motivující vytvořit si vzdělanostního kapitál, který budou schopni kdykoliv využít a ustavičně zhodnocovat (Keller & Hruška Tvrдый, 2008). Právě studentům ekonomický oborů nejde primárně o prohloubení zájmu o obor, ale zajímají se hlavně o možnost dobré kariéry či dobře placeného zaměstnání. Jako další motiv lze vnímat

pokračování rodinné tradice, tedy že studovali jejich rodiče a oni tuto tradici chtějí zachovat. Velmi často jsou lidé především také motivováni právě tím, že se chtějí realizovat v oblasti, které později chtějí vykonávat jako své povolání, a co více chtějí získat dobře placené pracovní místo, které bude pro ně dostatečně atraktivní. Pravděpodobně nejčastější motiv, proč studenti chtějí studovat, je získání vysokoškolského titulu, jelikož i ten může být vnímán, jako pojistka proti ztrátě zaměstnání (Koucký et al., 2014). Naopak, někdy je důvodem absolventů právě to, aby měli možnost pracovního postupu a měli šanci se podílet na vedení, a především získat dobré postavení ve společnosti (Keller & Hruška Tvrdý, 2008).

## 2.7 Způsob hledání zaměstnání

Existuje řada možností pro absolventy, jak v dnešní době nalézt vhodné zaměstnání. Níže jsou uvedeny ty nejčastější z nich.

### 2.7.1 Personální agentury

Oslovení personálních agentur může být jednou z forem, jak získat zaměstnání. Personální agentury zveřejňují volná pracovní místa, o které je možné se ucházet. Co je důležité, je třeba se u personální agentury prezentovat stejně, jako kdybychom šli k samotnému zaměstnavateli (Siegel, 2005). Personální agentury obvykle organizaci poskytují rozsáhlé konzultační a poradenské služby. Agentury by měly znát velmi dobře pracovní trh a měly by být schopny najít uchazečovy o zaměstnání takovou pozici, která bude plně odpovídat jeho schopnostem. Agentura koordinuje celý proces přijímacího řízení a poskytuje zpětnou vazbu firmám ohledně uchazečů o dané pozice (Abdullah et al., 2013). Z toho vyplývá že náboráři obvykle vezmou odpovědnost za inzerci pozice, přijímání žádostí a provádění prvních kol rozhovorů před poskytnutím zaměstnavatelům krátkého seznamu kandidátů. Je důležité, aby agentury získaly dostatečné množství informací o obsazované pracovní pozici (Florea, 2014).



## 2.7.2 Internetové stránky zaměstnavatelů

Řada zaměstnavatelů zveřejňuje pracovní nabídky přímo na svých portálech. Představuje to pro ně výhodu v tom, že se o zveřejňované pracovní nabídky ucházejí absolventi, kteří skutečně mají zájem o danou oblast a firmu. Nejčastěji se nabídky práce na webových stránkách nacházejí v sekci „kariéra“, kde firmy poskytují informace o volném pracovním místě (Malinová, 2011).

## 2.7.3 Pracovní portály

Díky velkému rozvoji technologie se lidé naučili hledat nabídky práce prostřednictvím online pracovních portálů. Výhodou této platformy je především její rychlost, možnost výběru podle zadaných kritérií a dostupnost většího počtu pracovních nabídek na jednom místě. Příkladem takových pracovních portálů může být například Jobs.cz, kde jsou nabízeny pozice jak na plné úvazky, tak i brigádnické pozice (Pracovní portály, 2017). Dalším příkladem je Indeed. Tato webová stránka je jednou z největších pracovních portálů na světě. Tento portál shromažďuje nabídky z jiných webových stránek, jež jsou zobrazovány návštěvníkům (Tegze, 2019).

## 2.7.4 Inzerce

Inzerování nabídek prostřednictvím internetu, nebo tisku prochází neustále řadou dynamických změn. Především v dnešní době je důraz na obsah a formu, tak aby to uchazeče o zaměstnání přimělo na inzerát odpovědět (Tegze, 2019).

## 2.7.5 Veletrhy práce

Zejména pro absolventy vysokých škol jsou k dispozici veletrhy práce. Mají možnost se na nich potkat s potencionálními zaměstnavateli osobně a seznámit se podnikovou kulturou firmy a mají možnost se zeptat na cokoliv, co je zajímá. Velmi často mají

pracovní veletrhy k dispozici studenti vysokých škol přímo v prostorách své školy (Malinová, 2011).

Veletrhy pracovních příležitostech mohou mít na účastníky více účinků. Hlavní cíl je, aby byli přijímáni zúčastněnými zaměstnavateli, ale za přítomnosti neúplných informací se účastníci mohou také seznámit s jejich vyhlídkami na trhu práce. Veletrhy pracovních příležitostí se liší od přímého poskytování informací nebo náborových služeb několika způsoby, tedy nejen, že nabízejí uchazečům o zaměstnání pracovní nabídky, ale poskytují i informace o distribuci příležitostí na trhu práce a krocích potřebných k získání formálního zaměstnání (Beam, 2016).

## 2.7.6 Sociální síť

V dnešní době existuje řada sociálních sítí, kde je možné narazit na potenciální zaměstnavatele. Nejpoužívanější profesionální sociální síť je LinkedIn. Tento portál je výhodný oboustranně, jelikož sám uchazeč o zaměstnání tam může narazit na atraktivní pracovní nabídku firmy, anebo firma může si vyhledávat vhodné kandidáty na pozice sama. Výhodou pro absolventy je, když si zde vyplní vzdělání, jaké jazyky ovládají a jaké pracovní zkušenosti již získali, jelikož to jsou nejčastější kritéria, podle kterých zde firmy vybírají (Tegze, 2019).

Dalšími platformy, které se využívají je Facebook a Twitter. Prostřednictvím těchto sítí lidé si mohou vybudovat soubor kontaktů, na které se mohou při hledání zaměstnání obrátit (Malinová, 2011).

## 2.8 Možnosti absolventů po ukončení školy

V současné době už nelze vnímat přechod mladých lidí jen jako přestup ze školy do práce, ale je nahrazován různorodými individualizovanými trajektoriemi. Rozlišuje 5 pod skupin: konvenčně nezaměstnaní, jedná se o nepočtenější skupinu, přičemž se člení ještě na dlouhodobě a krátkodobě nezaměstnané. Následuje skupina nedostupný pro práci, nejčastěji je tvořena mladými lidmi s rodičovskými povinnostmi, nebo jedinci jenž jsou nemocný, nebo handicapovaný. Nezáčastnění lidé, kteří nejsou nijak omezeni, pouze demotivovaní a pohybují se na okraji společnosti. Hledající vhodné

příležitosti, absolventi, jenž hledají příležitosti pro své další vzdělávání. Dobrovolní NEET – mladí lidé co využívají své volno k cestování, nebo se projevují v oblasti umění (Doubravová et al., 2014).

V podrobnějším členění se podíváme na to, jaké možnosti absolventi mají po ukončení vysoké školy a získání diplomu.

### 2.8.1 Akademická kariéra

Jednou z možností, jak se absolventi mohou rozhodnout, je pokračovat ve studiu na další level. Pokud se jedná o jedince, kteří dokončili své bakalářské studium, pokračují na magisterské studia. Pokud se jedná o studenty, jenž dokončili magisterská studia, mohou se rozhodnout pokračovat na doktorská studia. Právě pokračovat v doktorském studiu je rarita, kterou si vybere jen několik málo absolventů. V průběhu tohoto studia se absolventi věnují svému výzkumu, účastní se specializovaných seminářů a odborných konferencí. Většinou i doktorandi v průběhu svého studia asistují ve výuce a vedou semináře. Součástí tohoto studia je nutná účast na publikační činnosti (Dveře do profesního života, 2018).

### 2.8.2 Absolventské stáže

V posledních letech trend také nabírají absolventské stáže, které nabízí čím dál více společností, jenž na trhu působí. Většinou jsou poskytovány na jeden rok, kdy absolventi získají řadu nových zkušeností a dovedností, proto aby si našli nové zaměstnání anebo si je přímo obsadil podnik do vybrané pozice. Pro absolventy, zde spočívá výhoda i v tom, že mohou otestovat si své schopnosti a vybrat si pracovní místo, které jim nejlépe bude vyhovovat (Dveře do profesního života, 2018).

### 2.8.3 Odejít na zkušenou do zahraničí

Další z možností je vydat se za studiem do zahraničí. Tato varianta je především pro ty, co se nechtějí ještě pustit do pracovního stereotypu, ale chtějí poznávat svět, naučit se

nový jazyk a nebojí se cizího prostředí. V dnešní době už je spousta programu, kde absolventi, dokonce mohou získat i na své studium stipendium. Např. velmi oblíbený je program Erasmus, kdy umožňuje postgraduální studium na zahraniční univerzitě. Nebo místo studia se absolventi stejně tak mohou rozhodnout pro práci v zahraničí. Informace lze o volných pracovních místech v jednotlivých evropských zemích získat například prostřednictvím portálu EURES (Evropská služba zaměstnanosti), nebo si absolventi mohou svého potenciálního zaměstnavatele najít sami (Dveře do profesního života, 2018).

## 2.8.4 Podnikání

Pouze pár jedinců se rozhodne ihned po získání vysokoškolského diplomu pro založení vlastního podnikání. U vlastního podnikání je třeba zvážit, jestli se jedná o nápad, který má díru na trhu, jestli je možné vidět celý proces založení podniku komplexně, samozřejmě podnikání je spojeno i s většími finančními nároky, který ne každý absolvent hned po dokončení školy má k dispozici. Co dalšího ovlivňuje, jestli se člověk rozhodne pro založení vlastního podnikání, je schopnost se podniku plně oddat, být odolný proti stresu (Dveře do profesního života, 2018).

## 2.8.5 Najít si zaměstnání

Absolventi mají řadu možností, jaký podnik si vybrat, aby to byl ten správný pro nastartování jejich kariéry a aby se každý v něm cítil příjemně. Jednak si mohou vybrat mezi soukromou a veřejnou sférou. V soukromém sektoru, kde podniky jsou založené za účelem získání zisku, nebo ve veřejném sektoru, kde organizace jsou financované z veřejných prostředků a poskytují veřejné služby, např. nemocnice, školy a jiné (Malinová, 2011). Dále si můžou vybrat mezi velikostí podniku, která má vliv na podnikovou kulturu. Někdo preferuje malý podnik do 50 zaměstnanců, střední do 250 zaměstnanců a někdo se rozhodne pro velké společnosti (Dveře do profesního života, 2018).

## 2.8.6 Práce v neziskovém sektoru

Neziskové organizace mají zastoupení skoro ve všech oblastech lidské činnosti. Jedná se o činnosti, které jsou poskytovány široké veřejnosti a mají charakter veřejné prospěšnosti. Předpoklad pro působení v neziskových organizacích je vůle a úsilí pomáhat. Nejčastěji jsou pozice v tomto sektoru obsazovány na dobu určitou, tedy po dobu trvání projektu (Dveře do profesního života, 2018).

## 2.9 Vývoj počtu absolventů v letech

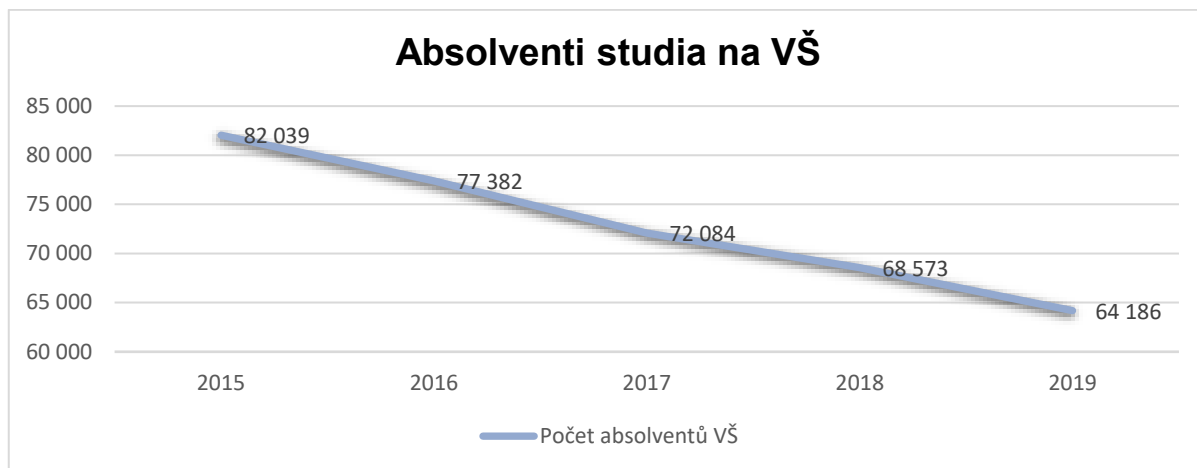
Pro lepší přehlednost, v následující tabulce (č. 1) je možné vidět statistiku vysokých škol v České republice. Podle údajů k 31.12. 2019 v České republice funguje 60 vysokých škol, z toho 28 veřejných a 32 soukromých. Co se týče vývojového trendu můžeme vidět, že vysokých škol spíše ubývá, z tabulky je patrné, že klesající trend je způsoben úbytkem soukromých vysokých škol. Za rok 2019 můžeme vidět, že bylo zapsáno ke studiu na vysoké škole 288 915 studentů. Z toho absolventů bylo 64 186. Tedy ne každý student, co nastoupí na vysokou školu své studium do končí. Podle vývojového trendu (graf č. 3) i počet absolventů rok od roku klesá. Z toho vyplývá, že absolventi by v současné době mohli mít na trhu lepší postavení a méně konkurence, ale ne vždy tomu tak je, jelikož závisí i na spoustě dalších faktorů.

Tabulka 1: Počet VŠ a absolventů v letech 2015-2019 v absolutních číslech

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Vysoké školy celkem</b>	68	66	65	63	60
Veřejné vysoké školy	26	26	26	26	28
Soukromé vysoké školy	40	38	37	35	32
<b>Celkový počet studentů VŠ vč. doktorského studia</b>	326 438	311 063	298 686	289 665	288 915
Studenti veřejných vysokých škol	292 431	280 171	269 464	261 547	261 269
Studenti soukromých vysokých škol	34 457	31 343	29 671	28 516	28 118
<b>Absolventi studia na VŠ</b>	<b>82 039</b>	<b>77 382</b>	<b>72 084</b>	<b>68 573</b>	<b>64 186</b>
Veřejných vysokých škol	70 602	67 417	63 095	60 219	56 820
Soukromých vysokých škol	11 447	9 968	8 999	8 359	7 372

Zdroj: ČSU, 2020

Graf 3: Absolventi VŠ v absolutních číslech



Zdroj: ČSÚ, 2020

Na základě jednotlivých oborů, nás především pro účely této práce zajímá oblast obchodu, administrativy a práva (tabulka č.2), kdy celkový počet absolventů činí 14 297, což je i nejvyšší počet absolventů co se jednotlivých oborů týče. Přičemž, nejvíce absolventů v roce 2018 (tabulka č.3) ukončilo své studium bakalářským titulem, přesně 7 711 absolventů, studium ukončené magisterským titulem dokončilo 6 367 absolventů.

Tabulka 2: Počet absolventů v jednotlivých oborech za rok 2018 v absolutních číslech

Absolventi celkem	68 550
01 Vzdělání a výchova	7 491
02 Umění a humanitní vědy	6 163
03 Společenské vědy, žurnalistika a informační vědy	8 022
04 Obchod, administrativa a právo	14 297
05 Přírodní vědy, matematika a statistika	4 029
06 Informační a komunikační technologie (ICT)	3 802
07 Technika, výroba a stavebnictví	11 520
08 Zemědělství, lesnictví, rybářství a veterinářství	2 609
09 Zdravotní a sociální péče, péče o příznivé životní podmínky	6 700
10 Služby	4 019

Zdroj: ČSÚ, 2020

Tabulka 3: Level studia v absolutních číslech

	Level studia	2014	2015	2016	2017	2018
4. Obchod, administrativa a právo	<b>Absolventi celkem</b>	21 233	18 788	17 224	15 276	14 297
	<b>bakalářský</b> studijní program	12 127	10 578	9 718	8 419	7 711
	<b>magisterský</b> a navazující magisterský studijní program	8 885	8 002	7 332	6 647	6 367
	<b>doktorský</b> studijní program	228	218	179	215	223

Zdroj: ČSÚ, 2020

## 2.10 Kompetence absolventů

K tomu, aby absolventi škol měli na trhu co nejlepší uplatnění nestačí jen soulad mezi strukturou nových absolventů škol a deklarovanými potřebami trhu práce, ale velmi důležitou roli v tomto procesu hrají také znalosti, dovednosti a osobnostní kvality (Horáčková & Ryška, 1999).

Dnes už je odborná kvalifikace nemyslitelná bez celoživotního učení. To znamená, že základní vědomosti, které si osvojíme mohou být v důsledku stále kratších inovačních cyklů, vývoje nových technologií a rostoucí složitosti technických systémů zakrátko překonány. Především je třeba hovořit o klíčových schopnostech, které lze rozdělit na schopnosti získané prostřednictvím školního, podnikového a dalšího odborného vzdělávání. O klíčových kompetencích je třeba hovořit hlavně z důvodu, že jsou významné pro osobnostní rozvoj jedince a jeho zaměstnatelnost na trhu práce (Belz & Siegrist, 2001). Právě klíčovými kompetencemi se od sebe jedinci odlišují, i když působí ve stejné profesi (Kubeš et al., 2004).

V současné době, dle Centrální databáze kompetencí, do oblasti měkkých kompetencí spadá 15 oblastí: efektivní komunikace, kooperace (spolupráce), kreativita, flexibilita, uspokojování zákaznických potřeb, výkonnost, samostatnost, řešení problémů, plánování a organizování práce, celoživotní učení, aktivní přístup, zvládání zátěže, objevování a orientace v informacích, vedení lidí, ovlivňování ostatních (Centrální databáze kompetencí).

Nové výukové koncepty berou v moderních pracovních procesech v úvahu aspekt samostatnosti, týmové práce, práce v komplexních systémech. V rámci samostatnosti, by jednotlivci měli být schopni převést cílové zadání podle vlastního uvážení do postupných kroků, sami vykonávat jednotlivé činnosti, při problémech nejprve sami hledat chybu a hledat možnosti, jak problém odstranit. Co se týče týmové práce, je potřeba, aby jednotlivci měli schopnosti skupinové cnosti, především tedy empatii, upřímnost, uznání názoru druhých, schopnost kompromisu, umět naslouchat (Belz & Siegrist, 2001).

Co uchazeč může nabídnout firmě, je to, kdo je, a to co má: to kdo je vyjadřují jeho zájmy, schopnosti a dovednosti, a osobnost a co máme: znalosti, zkušenosti, osobní a profesní kontakt a ostatní viditelné a neviditelné zdroje. Právě zájmy mohou být ten

nejcennější zdroj, co firmě můžeme nabídnout. Je to právě proto, že naše zájmy řídí kariérní úspěch (Clark et al., 2012). Dále absolventi musí být mobilní a schopný předávat své schopnosti v rámci různých profesí. Jelikož je pravděpodobné, že budou mít ve své kariéře více rolí, než budou muset být schopný sladit. Je třeba, aby absolventi uměli ovládat nové technologie (Jackson & Tomlinson, 2020). Lze předpokládat, že v budoucnosti budou pracovníci potřebovat dovednosti, které budou schopni přizpůsobit novým povoláním a průmyslovým odvětvím (Leighton & Speer, 2020). Nejčastěji, proč lidé jsou neúspěšní v hledání zaměstnání není proto, že by neměli dostatek informací o pracovním trhu, ale je to především proto, že nemají dostatek informací o sobě samém (tedy o svých schopnostech, dovednostech) (Clark et al., 2012).



## 3 Cíl a metodika

### 3.1 Cíl diplomové práce

Cílem této diplomové práce je zhodnotit uplatnitelnost absolventů oboru ŘEP na trhu práce a případně navrhnout možnosti, které by vedly ke zvýšení jejich uplatnitelnosti.

V diplomové práci byly stanoveny následující hypotézy, které plní roli dílčích cílů podporující hlavní cíl této práce.

**První hypotéza:** Absolventi oboru ŘEP studují VŠ zejména z důvodu lepšího uplatnění na trhu práce.

**Druhá hypotéza:** Více než 55 % absolventů oboru ŘEP považovala za svou největší slabinu při vstupu na trh práce nedostatečnou praxi.

**Třetí hypotéza:** Více než 40 % respondentů hodnotilo získávání teoretických znalostí s vysokou intenzitou, kdy se setkali s touto metodou během výuky.

### 3.2 Metodika diplomové práce

Metodika diplomové práce se skládá z postupů a technik uplatněných v rámci dosažení cíle práce. Jednotlivé metodické kroky jsou popsány níže.

#### 3.2.1 Studium odborné literatury zaměřené na řešené téma

Teoretická část diplomové práce je rozdělena do několika kapitol, které úzce souvisí s trhem práce. Na úvod se zabývá objasněním základních pojmů trhů práce, pokračuje nastíněním pojmu nezaměstnanost jako celku a zabývá se i přímou nezaměstnaností mladých lidí. Následuje kapitola věnovaná kariéře, absolventům, kde jsou uvedeny možnosti, které se jim po vystudování nabízejí. Poslední část teoretické části je věnována kompetencím, které jsou v dnešní době pro absolventy nezbytné.

Pro studium odborné literatury byla využita celá řada české i zahraniční literatury. Jednalo se o tištěné knihy, e-knihy, články a webové zdroje. Materiály byly získávány

prostřednictvím Akademické knihovny Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, ale i prostřednictvím přístupu k databázím e-knih, jako EBSCO eBooks, Google Books, Google Scholar, ProQuest, Scopus.

Studium odborné literatury byl první krok k sepsání práce a probíhalo od července do října 2020.

### 3.2.2 Charakteristika EF a oboru ŘEP

Obsahem této části je vymezení a poznání zkoumaného subjektu tak, aby čtenář byl dostatečně uveden do kontextu před kapitolami, jež pracují s daty sesbíranými v rámci samostatné práce. V první řadě je popsána Ekonomická fakulta JU, kde jsou uvedeny jednotlivé studijní programy, které lze na této fakultě studovat. Následuje část přímo zaměřená na obor ŘEP, ve které je možné seznámit se s účelem tohoto studijního programu a přípravou budoucích absolventů. Jelikož v nedávné době došlo ke sloučení oboru ŘEP a oboru Obchodní podnikání, jenž se dal též studovat na Ekonomické fakultě, bude zde nastíněn nový program Ekonomika a management, který disponuje přednostmi obou zmiňovaných oborů.

### 3.2.3 Realizace dotazníkového šetření mezi absolventy, rozhovor s vedením EF, metoda pozorování

V kvantitativním výzkumu, na němž je praktická část diplomové práce postavena, jsou data získávána prostřednictvím dotazníkové šetření, které probíhalo mezi absolventy oboru ŘEP od 16. listopadu do 13. prosince 2020. Zkoumaným souborem této práce je 78 absolventů bakalářského i magisterského studia oboru Řízení a ekonomika podniku (prezenční i kombinované formy).

Dotazník byl zpracován v elektronické podobě pomocí formuláře Google. Většinu otázek v něm obsažených zpracovala sama autorka práce, pouze několik otázek bylo převzato z dotazníkového šetření projektu *REFLEX 2013: Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu a hodnocení získaného vysokoškolského vzdělání*. Kompletní dotazník, jenž je součástí přílohy této práce, se skládá z 26 otázek,

kteře jsou položeny tak, aby ověřily současné podmínky na trhu práce, jež se studentům nabízejí, a zároveň jsou uzpůsobeny, aby odhalily slabá místa, kterým je třeba věnovat jistou pozornost. Dále se zjišťuje, zda se pro posluchače stalo studium dobrým základem pro jejich povolání a zda jsou ve svém současném zaměstnání spokojeni. Otázky vycházejí ze zpracovaných kapitol v literárním přehledu práce.

Dotazník byl sdílen absolventům elektronicky skrz sociální síť Facebook, kde byl umístěn do specifických skupin, v nichž se nacházejí právě jen absolventi tohoto oboru. Někteří absolventi byli však osloveni přes emailové adresy, a to přímo autorkou této práce.

Konkrétní dotazy jsou vytvořeny především z uzavřených nebo polouzavřených otázek, ale vznikly zde i tři otevřené otázky. Respondenti mohli vyznačit jednu, nebo více z nabídnutých možností, ohodnotit jednotlivé položky otázek pomocí bodové stupnice, odpovědět na otázky ano-ne, či reagovat vlastními slovy.

Realizovaný rozhovor probíhal s garantem studijního oboru Řízení a Ekonomika podniku, docentem Ing. Ladislavem Rolínkem, Ph.D.; je zkomponován ze 17 otázek, z nichž 6 otázek bylo vázáno na realizované dotazníkové šetření mezi absolventy. Cílem rozhovoru bylo poznat a přiblížit perspektivu tohoto oboru z jiného pohledu než pouze bývalých absolventů daného oboru.

Interview se uskutečnilo 25. ledna 2021 online formou prostřednictvím Microsoft Teams, a to z důvodu znemožnění osobního kontaktu v důsledku epidemie koronaviru.

Metoda pozorování vychází přímo od autorky této práce, která studovala obor ŘEP 5 let a vychází ze svých zkušeností s výsledkem poskytnout vlastní poznatky a připomínky k tomuto oboru.

### 3.2.4 Zpracování dat a jejich interpretace

Každá otázka z dotazníkového šetření byla podrobně rozebrána, přičemž pro lepší interpretaci výsledku, byla data zobrazena pomocí grafů a v detailnějším členění; některé výsledky byly zobrazeny pomocí tabulek. V rámci vyhodnocení výsledku byla tato práce zaměřena i na to, zda se nacházejí rozdíly mezi nejvyšším dosaženým vzděláním, tedy, jestli se liší absolventi s bakalářským a magisterským titulem, jelikož ne všichni se rozhodnout studovat celých 5 let. Následně byly porovnávány i výsledky

podle toho, jak dlouho jsou absolventi od ukončení studia, zda je zde možné zpozorovat výrazné rozdíly. Pro testování hypotéz byly využity 2 testy, a sice: test homogenity, test dobré shody. Zároveň byly pro výpočet využity programy R studio a Excel.

Hladina významnosti  $\alpha$  byla pro účely této práce stanovena na 5 %.

### 3.2.5 Návrhy změn na zlepšení

Zde budou sepsány návrhy, které by mohly pomoci k uplatnitelnosti absolventů oboru ŘEP na trhu práce na základě zpracování dat získaných z dotazníkového šetření.

## 4 Charakteristika Ekonomické fakulty JU

*„Poslání Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích je být významnou vzdělávací a výzkumnou institucí, která vytváří a rozvíjí nezávislé tvůrčí prostředí podporující poznání v ekonomických disciplínách, tvorbu inovací, transfer a kapitalizace znalostí založených na spolupráci pedagogů, studentů, zástupců podnikatelské sféry a veřejnoprávních institucí v jižních Čechách, ČR a zahraničí. Základem našeho úspěchu je špičkové zajišťování procesů vědecko-výzkumné činnosti a výuky s důrazem na individuální přístup.“ (Zpráva o činnosti Ekonomické fakulty 2011–2016, str. 14)*

Ekonomická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích vznikla v roce 2007. Jak už název napovídá, nachází se v Jihočeském kraji, ve městě České Budějovice. Zaměřuje se na rozvoj moderních forem vzdělávání posilujících dovednosti absolventů – například realizování projektů, zapojení do vědy a výzkumu, a v neposlední řadě také internacionalizaci, jelikož fakulta nabízí studijní programy i v angličtině. Motto, kterým se fakulta vyznačuje, je „Společně a EFektivně“. Mimo jiné se Ekonomická fakulta stala první fairtraidovou fakultou v ČR.

V rámci fakulty je zde široká nabídka zajímavých programů, na základě, kterých je možné si vybrat oblast své specializace. Je možné zde studovat jak bakalářské, magisterské, tak i doktorské studium, a to jak v prezenční, tak u většiny programů i v kombinované formě.

Na bakalářském studiu je možné si vybrat mezi studijními programy:

- Ekonomika a management,
- Management regionálního rozvoje,
- Analýza v ekonomické a finanční praxi,
- Finance a účetnictví,
- Cestovní ruch,
- Podniková informatika.

Následně na magisterském studiu je možné pokračovat v programech:

- Ekonomika a management,
- Analýza v ekonomické a finanční praxi,

- Finance a účetnictví,
- Aplikovaná informatika,
- Strukturální politika EU a rozvoj venkova.

Ve většině případů se pak absolventi Ekonomické fakulty uplatňují na středních a vyšších manažerských pozicích v odvětvích jako je průmysl, obchod a služby nebo v IT sektoru, případně se může jednat i o samostatné podnikání. Dále absolventi nacházejí uplatnění ve státní sféře a samosprávě, případně jako odborníci na regionální rozvoj.

Na Ekonomické fakultě se každoročně pořádá řada vědeckých konferencí, například INPROFORUM nebo Budějovické ekonomické dny. Dále se zde studenti mohou zapojit do studentské soutěže SVOČ. V rámci zahraniční spolupráce mohou studenti vybírat z celé řady evropských i mimoevropských zemí, kam mohou vyjíždět na studijní pobyty prostřednictvím programu ERASMUS (Ekonomická fakulta JU).

V následující tabulce č. 4 je zobrazen vývoj počtů studentů Ekonomické fakulty. Je možné pozorovat, že v prvních čtyřech letech docházelo k růstu počtů jedinců, kteří si vybrali pro své studium Ekonomickou fakultu JU. Data jsou získaná prostřednictvím výročních zpráv JU a prostřednictvím Zprávy o činnosti Ekonomické fakulty 2011–2016. Od roku 2012 až do současnosti každoročně dochází k menšímu poklesu studujících. Tento klesající trend je zobrazen i pro lepší přehlednost v grafu č. 4 a může být dán řadou vlivů, jako demografický vývoj, preference obyvatel, či větší mobilita obyvatel.

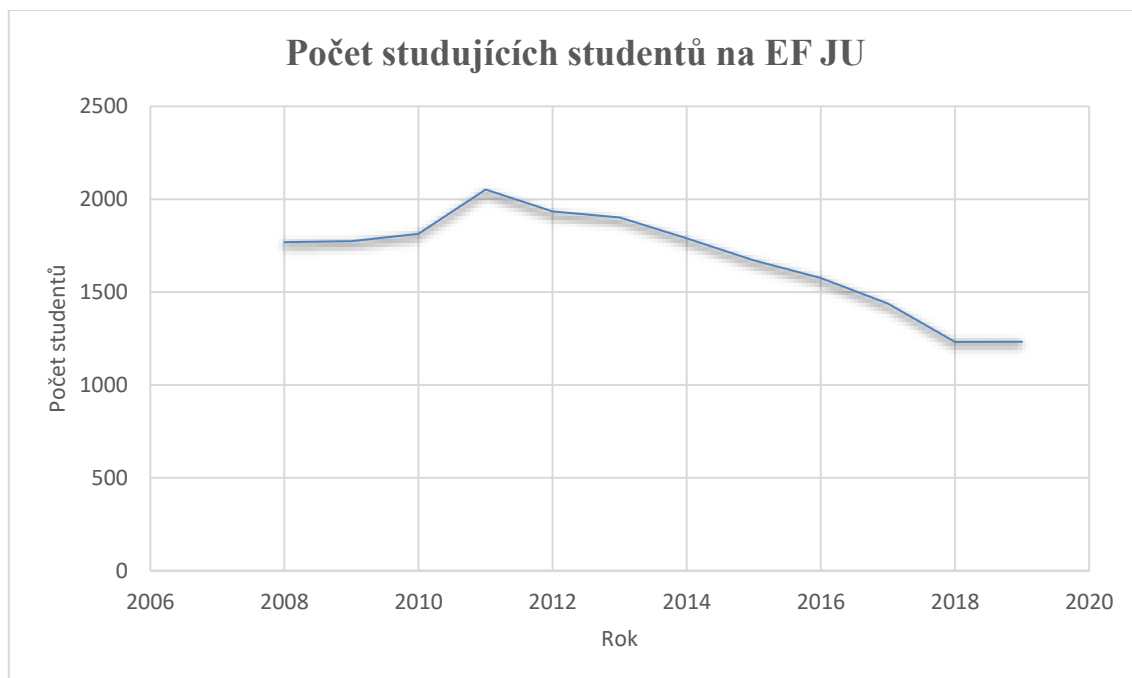
*Tabulka 4: Vývoj počtu studentů na EF v letech v abs. číslech*

Rok	Počet studujících
<b>2008</b>	1768
<b>2009</b>	1774
<b>2010</b>	1814
<b>2011</b>	2052
<b>2012</b>	1934
<b>2013</b>	1902

<b>2014</b>	1790
<b>2015</b>	1671
<b>2016</b>	1575
<b>2017</b>	1438
<b>2018</b>	1232
<b>2019</b>	1233

Zdroj: Výroční zpráva JU 2017-2019, Zpráva o činnosti Ekonomické fakulty 2011-2016

Graf: 4: Vývoj počtu studentů na EF v letech v abs. číslech



Zdroj: Výroční zpráva JU 2017-2019, Zpráva o činnosti Ekonomické fakulty 2011-2016

## Řízení a ekonomika podniku

Tato práce je zaměřena na uplatnění absolventů oboru Řízení a ekonomika podniku (ŘEP), proto je nezbytné se s tímto oborem seznámit blíže. Pro pochopení je potřeba bezprostředně na úvod zmínit, že v návaznosti na novou akreditaci došlo ke změně u tohoto oboru a v současné době existuje v podobě studijního programu Ekonomika a management. Tento nový studijní program je spojením již zmiňovaného oboru ŘEP a oboru Obchodní podnikání. Obor Obchodní podnikání umožňoval svým studentům na

výběr ze dvou specializací, a to Obchod a Cestovní ruch. Jelikož u těchto dvou oborů velmi často docházelo k prolínání studovaných předmětů, spojily se do nového akreditovaného programu, v němž se mají využít přednosti obou poskytovaných předmětů, a zároveň si pak studenti dále mohou vybírat novou specializaci. Nicméně pro účely této práce, která se zaměřuje na absolventy, již úspěšně dokončili své studium, zůstaneme u názvu ŘEP.

Tento obor je na EF nabízen od roku 2007, kdy Ekonomická fakulta vznikla a kdy došlo k odloučení ekonomických oborů ze zemědělské fakulty. Předním cílem tohoto studijního programu bylo připravit studenty tak, aby byli schopni zvládat funkce nižšího a středního managementu, pokud se rozhodnou ukončit své studium bakalářským titulem. Vykonávat pozici vyššího managementu (podnikový sektor, vlastní podnikání) mohou za předpokladu, že ukončí magisterské studium. Uplatnění by studenti měli nacházet zejména v typových profesích jako manažer kvality, manažer obchodu, manažer provozu, nebo podnikatel (Ekonomická fakulta JU).

Posluchači bakalářského studia se zúčastnili celé řady odborných ekonomických předmětů tak, aby měli nadhled do různých oblastí a vstup na trh práce pro ně byl úspěšný. V rámci povinné akreditace bylo nutné absolvovat předměty jako Ekonomie, která byla rozdělena do dvou semestrů na Mikroekonomii a Makroekonomii. Nutné bylo také „projít“ skrz předměty jako Matematika, Statistika, Manažerská informatika, která měla studenty především naučit pracovat s programy Excel a Word. U oboru ŘEP bylo také povinné zúčastnit se kurzu jednoho cizího jazyka, a to angličtiny prostřednictvím předmětů Anglický jazyk 1 a Anglický jazyk 2, přičemž bylo třeba složit zkoušku zvanou Placement test minimálně na úrovni B1.

Dále si studenti bakalářského studia zapisovali též předměty jako Psychologie, Sociologie, Management I, Řízení lidských zdrojů, Marketing, Logistika, Právo a Projektové řízení.

A v neposlední řadě získali znalosti v oblasti účetnictví, daňového systému, operační analýzy, finančního účetnictví, celkové správy financí podniku, ekonomiky podniku a operačního managementu.

Co se týká volitelných předmětů, mezi kterými mohli dále studenti volit, stojí za zmínku Malé a střední podnikání, Oceňování podniku a majetku, Regionální management, Motivace a stimulace pracovního jednání, nebo např. Obchodní jednání.



Nezbytné je zmínit také absolvování praktické stáže během druhého ročníku, kdy si studenti mohli vybrat podnik z portfolia školy, nebo si domluvit praxi ve vybraném podniku, který splňoval podmínky stanovené Ekonomickou fakultou.

Specifikem pro obor ŘEP, čím se tento obor od ostatních odlišoval, bylo absolvování předmětů Semestrální projekt – firma I–III. V rámci složení těchto předmětů studenti zakládali své vlastní podnikání, kdy se za daných obecných podmínek začínalo s projektem prodeje kávy. Další činnost, jako dojednání prodejního místa či potřebného materiálu pro prodej, byla již v režii studentů. Poté následovaly vlastní podnikatelské záměry, kdy byl studujícím ponechán prostor pro realizaci vlastních nápadů.

Státní závěrečná zkouška pro obor ŘEP se realizovala v rámci předmětů Ekonomika (Mikroekonomie I, Makroekonomie I), Řízení podniku (Management, Projektový management, Operační management). Mezi volitelnými předměty si studující mohli vybrat Řízení lidských zdrojů (Psychologie, Sociologie, Řízení lidských zdrojů), Ekonomika podniku (Ekonomika podniku, Finance podniku) nebo Právo (Právo a obchodní právo).

Na navazujícím studiu se většinou jednalo o předměty, které rozšiřovaly znalosti z předmětů studovaných na bakalářském studiu. Konkrétně studenti absolvovali Ekonomii pro pokročilé, která opět byla rozdělena do dvou semestrů na Mikroekonomii II. a Makroekonomii II. Dále studenti povinně absolvovali Statistické metody v ekonomii, kde se učili pracovat s programem R studio pro zpracování statistických dat. Právo v podnikání II, v němž si rozšířili znalosti již získané z bakalářského studia. Následně absolvovali Podnikové informační systémy, kde se naučili základy práce se SAP, Mezinárodní marketing, Řízení podnikové kultury, Manažerskou ekonomiku, Řízení kvality, Účetní auditing, Etiku v podnikání, Procesní management, Strategický management, Řízení změn a inovací, nebo Management II, tedy předmět, který opět navazuje na rozšíření znalostí z bakalářského studia.

U volitelných předmětů mohli například vybírat z Regionálního projektování, Manažerských technik, Demografické metody a analýzy, Řízení dodavatelského řetězce, Mezinárodního a unijního práva, Štíhlé výroby, Marketingové komunikace, Legislativy EU, Manažerské komunikace, Rozvoje venkova a lidských zdrojů, Projektování investic, Environmentálního managementu a Rozvoje osobnosti manažera.

Za zmínku stojí fakt, že předměty Legislativa EU a Mezinárodní a unijní právo bylo možné studovat též v anglickém jazyce.

Ke státní závěrečné zkoušce je třeba splnit zkoušku z Ekonomie, respektive z Mikroekonomie II a Makroekonomie II; dále Řízení podniku II (Strategický management, Procesní management, Management II) a volitelný předmět si studenti volí mezi Kvantitativními metodami v ekonomii (Statistické metody v Ekonomii, Rozhodovací modely) a Řízením změn (Řízení kvality, Řízení změn).

Vývoj počtu studentů, kteří se zapsali ke studiu oboru ŘEP, ukazuje tabulka č. 5. Jednotlivá data byla získána ze Zprávy o činnosti Ekonomické fakulty 2011-2016. Data pro tři poslední roky nejsou v době psaní této práce prozatím veřejně dostupná. Z tohoto důvodu budou údaje srovnány pouze do roku 2016. Jak je možné pozorovat, v průběhu let dochází k mírným výkyvům – například u bakalářského studia v roce 2011 bylo do prvního ročníku zapsáno 118 studentů, zatímco o rok později pouhých 85 studentů. U magisterského studia se jednotlivé roky liší v počtu zapsaných studentů o něco méně. Vcelku za bakalářské a magisterské studium studovalo nejvíce studentů tento obor v roce 2014, kdy se jednalo o 194 studentů. Co se týká posledních třech let, zde se určitě bude projevovat jev úbytku studentů, jelikož v roce 2019 došlo k otevření programu Ekonomika a management, a tím pádem k přílivu nových studentů i do tohoto programu.

Tabulka 5: Počet studentů oboru ŘEP v absolutních číslech

<b>ŘEP</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<i>Bakalářské studium</i>	54	78	59	69	118	85	106	132	80	107
<i>Magisterské studium</i>	0	0	0	46	49	34	55	62	51	62
<i>Celkem</i>	54	78	59	115	167	119	161	194	131	169

Zdroj: Zpráva o činnosti Ekonomické fakulty 2011-2016

Vývoj počtu absolventů v letech je zobrazen v tabulce č. 6. Přičemž data opět vycházejí ze Zprávy o činnosti Ekonomické fakulty 2011–2016. Údaje pro poslední čtyři roky,

v době zpracování této práce, nejsou veřejně dostupná. Nejpočetnější množství absolventů bakalářského studia bylo v roce 2016, a sice 63. Naopak nejméně bylo v roce 2012, kdy ukončilo obor ŘEP 11 absolventů. Magisterské studium ukončilo nejvíce studujících oboru ŘEP opět v roce 2016 se shodným počtem 63. K poměru počtu zapsaných studentů a studentů, kteří své vzdělání úspěšně ukončí, se jedná o relativně příznivé výsledky, přesto by se mohlo očekávat, že absolventů, kteří své studium úspěšně ukončí, bude více.

*Tabulka 6: Počet absolventů v absolutních číslech*

<b>ŘEP</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<i>Bakalářské studium</i>	0	0	0	38	53	11	42	63	39	63
<i>Magisterské studium</i>	0	0	0	0	0	32	42	33	31	63
<i>Celkem</i>	0	0	0	38	53	43	84	96	70	126

*Zdroj: Zpráva o činnosti Ekonomické fakulty 2011-2016*

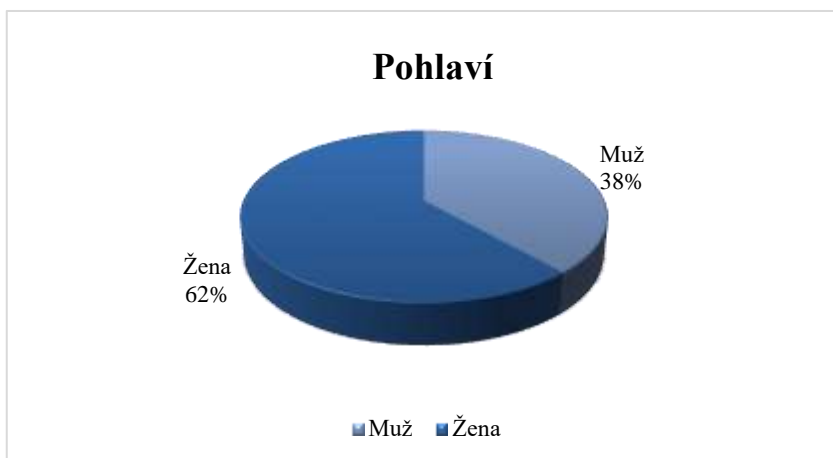
## 5. Výsledky výzkumu

V této části se zabýváme analýzou otázek z dotazníkového šetření.

### 1. Jakého jste pohlaví?

Jak již bylo zmíněno výše, výzkumu se zúčastnilo celkem 78 absolventů oboru ŘEP. První identifikační otázka se týkala pohlaví (graf č. 5). Z toho se ve zkoumaném vzorku vyskytuje více žen než mužů. Těch se zúčastnilo celkem 48, mužů se zúčastnilo 30. Procentuálně tvořily muži 38 % a ženy 62 %.

Graf: 5: Pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování

## 2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Druhá identifikační otázka byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání (graf č. 6). Bakalářské studium, jako nejvyšší dosažené vzdělání, uvedlo 17 absolventů tohoto oboru (22 %). Nejvíce zapojených absolventů získalo magisterský titul, přesně 61 (78 %). Z doktorského studia se do výzkumu nezapojil nikdo.

Nejpočetnější skupina je tvořena absolventy s magisterským titulem především proto, že právě nejčastěji studenti absolvují po 5 letech svého studia. Menší skupina je pak tvořena absolventy s bakalářským vzděláním, jelikož většina z nich pokračuje dále na navazující studium, ať už si zvolí stejnou vysokou školu, nebo se rozhodne pro jinou.

Graf 6: Vzdělání



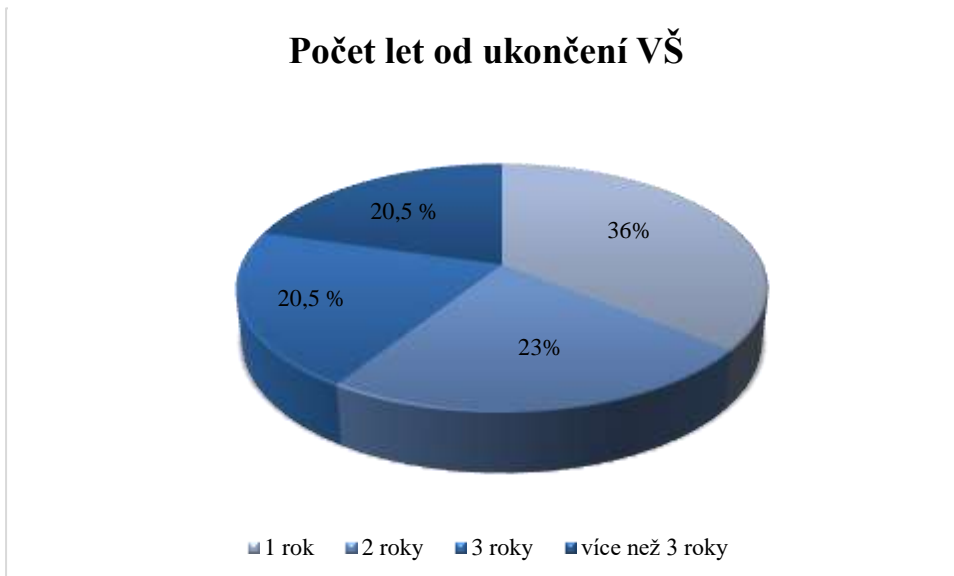
Zdroj: Vlastní zpracování

## 3. Jak dlouho jste od ukončení VŠ?

V této otázce je cílem zjistit, jak dlouho jsou respondenti od ukončení školy, a tím zároveň pomocí dalších otázek zjistit, jaká je rozdílnost v jejich vnímání současné situace na trhu práce a jaká byla a je rozdílnost v podmínkách při vstupu na trh práce dříve a dnes (graf č. 7).

Nejvíce absolventů, kteří se zúčastnili výzkumu, jsou do jednoho roku od ukončení, procentuálně se jedná o 36 %, v počtu osob je to 28. Do dvou let od ukončení vysoké školy je zde zastoupení 23 %, tedy 18 osob, a co se týká tří let od ukončení a poté více jak tři roky od ukončení, u každé kategorie se zapojilo 16 osob (20,5 %).

Graf 7: Počet let od ukončení VŠ



Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 3 s otázkou číslo 2:

U respondentů, kteří dosáhli nejvyššího bakalářského vzdělání, se zúčastnilo 6 osob, které jsou do jednoho roku od ukončení; 3 osoby, které jsou do dvou let od ukončení. 8 osob, které jsou do 3 let od ukončení. Naopak u těch, kteří uvedli nejvyšší dosažené vzdělání magisterské, je zde 22 osob, jež jsou do jednoho roku od ukončení, 15 osob do 2 let od ukončení, 8 osob do 3 let od ukončení, a 16 osob je více než 3 roky od ukončení. Výsledky jsou pro lepší přehlednost zaneseny do tabulky č. 7.

Tabulka 7: Počet let od ukončení podle vzdělání v absolutních číslech

	Bakalářské v.	Magisterské v.
1 rok	6	22
2 roky	3	15
3 roky	8	8
Více než 3 roky	0	16

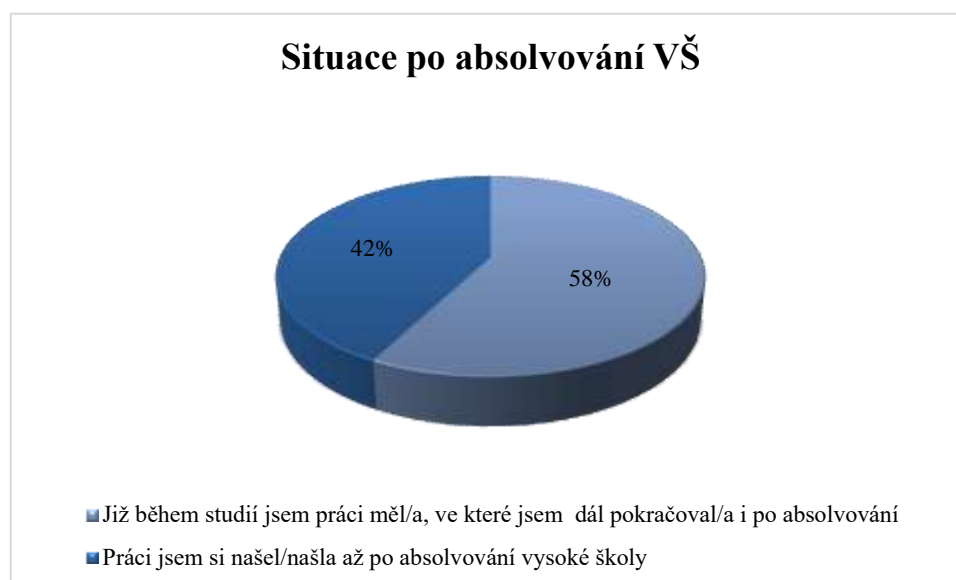
Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4. Jaká byla Vaše pracovní situace po absolvování školy?

Tato otázka byla do výzkumu zařazena především proto, že stále více osob si v současné době hledá práci již během svého studia na vysoké škole. Ať už jsou poháněni kariérním motivem, nebo i vlastním finančním zajištěním. Z výsledků je patrné, že stále více absolventů, kteří vystudovali obor ŘEP, mělo během studií již nějaké zaměstnání. Více než 50 % studentů si našlo zaměstnání už během studia – přesně 45 studentů. Práci až po absolvování si našlo 33 absolventů (graf č.8).

I když rozdíl není příliš velký mezi těmi, co během studií zaměstnání měli a těmi, co si práci našli až po absolvování, přesto v dnešní době není výjimečné mít během studií zaměstnání, ať na plný úvazek, nebo částečný úvazek, či nějakou formu brigády.

Graf 8: Situace po absolvování VŠ



Zdroj: Vlastní zpracování

*Analýza otázky č. 4 s otázkou č. 2:*

U této analýzy je cílem zjistit rozdíl mezi respondenty s odlišnou úrovní nejvyššího dosaženého vzdělání (tabulka č.8). U respondentů s nejvyšším dosaženým bakalářským vzděláním mělo 8 osob práci již během studování vysoké školy, 9 osob si našlo práci až po dostudování. Nepatrný rozdíl mezi těmito výsledky může být dán i tím, že právě absolventi, kteří si najdou práci už během studií, se rozhodnou dále nepokračovat v navazujícím studiu. U respondentů s nejvyšším magisterským vzděláním si 24 osob našlo práci až po absolvování a 37 studentů již mělo práci během studií. I zde převažuje, že absolventi měli práci již během studií, a i nadále v ní pokračovali. V rámci

magisterského studia se dá očekávat, že většina studentů s přibývajícím věkem už nějakou praxi absolvuje, i když v ní po ukončení školy možná nepokračuje.

Tabulka 8: Situace po absolvování podle vzdělání v absolutních číslech

	<b>Práce již během studií</b>	<b>Práce po absolvování</b>
<b>Bakalářské vzdělání</b>	8	9
<b>Magisterské vzdělání</b>	37	24

Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 4 s otázkou č. 3:

Následující analýza srovnává absolventy podle let od ukončení vysoké školy (tabulka č.9). Respondentů, kteří jsou do jednoho roku od ukončení, je celkem 28. Na základě výzkumu mělo 24 osob práci během studií, pouze 4 osoby si práci našly až po ukončení. Do dvou let od ukončení je zde 18 osob, z toho 6 osob během studií zaměstnání mělo a 12 osob si zaměstnání našlo až po ukončení školy. 15 osob, které jsou do tří let od ukončení, si našlo zaměstnání až po absolvování, a pouze 1 osoba měla práci již při studiu. 14 respondentů, kteří jsou více než tři roky od ukončení, mělo práci během studií a 2 respondenti si našli práci až po absolvování.

Až na absolventy, kteří jsou do dvou let a tří let od ukončení, vždy převažovali respondenti, kteří si své první zaměstnání našli během studií. Z tohoto vyplývá, že není možné prokázat, že s odstupem let se podmínky, co se týče zaměstnanosti, během studií výrazně mění. Naopak v jednotlivých letech se vyskytují výkyvy, které mohou být způsobeny řadou faktor, jako například preference absolventů, nebo i aktuálně působící podmínky na trhu práce, přičemž během druhého a třetího roku od ukončení nemuselo být nabízeno dostatečné množství prací pro studenty vysokých škol, případně nezájem ze strany firem o prodlužování zaměstnaneckých poměrů i po dokončení školy.

Tabulka 9: Situace po absolvování podle let od ukončení v absolutních číslech

	<b>Do 1 roku</b>	<b>Do 2 let</b>	<b>Do 3 let</b>	<b>Více než 3 roky</b>
<b>Zaměstnání během studií</b>	24	6	1	14
<b>Zaměstnání až po dostudování</b>	4	12	15	2

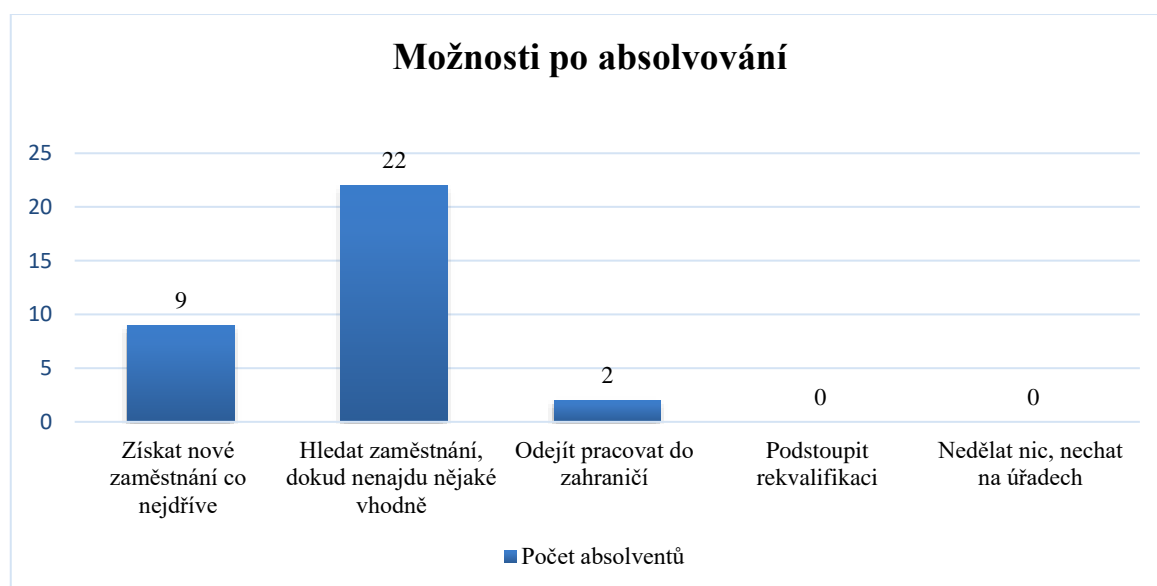
Zdroj: Vlastní zpracování



## 5. Jaké byly Vaše první plány po absolvování, když jste hledal/a zaměstnání?

V této otázce odpovídali pouze ti, co si práci našli až po absolvování (graf č.9). Smyslem bylo zjistit, jaké byli jejich první kroky uvažování, když byli na trhu práce, bez jakéhokoliv zaměstnání. Celkem zde jsou porovnány výsledky od 33 respondentů. Mohli si vybrat mezi 5 nabízenými možnostmi, přičemž využity byly pouze tři odpovědi. Nejčastěji absolventi usilovali o hledání zaměstnání do té doby, než se jim podaří najít nějaké vhodné dle jejich požadavků, přesně se jednalo o 22 osob, v procentuálním vyjádření 66,7 %. Získat zaměstnání co nejdříve byla preference pro 9 absolventů a třetí odpověď, která se tady vyskytla, byla odejít pracovat do zahraničí, takto konkrétně odpověděli 2 respondenti. Žádný z respondentů nečekal, že za něj situaci vyřeší ÚP a stejně tak žádný absolvent, poté, co vstoupí na trh práce, neuvažoval o rekvalifikaci.

Graf: 9: Možnosti po absolvování v absolutních číslech



Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 5 s otázkou č. 2:

U respondentů s nejvyšším dosaženým bakalářským vzděláním 3 osoby uvedly, že hledaly zaměstnání, dokud nenašly nějaké vhodné, 5 osob uvedlo jako prioritu pracovat co nejdříve, pouze 1 osoba uvedla jako cíl hledat si práci v zahraničí.

U osob s magisterským vzděláním 19 osob hledalo, dokud nenašlo nějaké vhodné, pouze 4 osoby uvedly získat nové zaměstnání co nejdříve a stejně jako u bakalářského vzdělání, jedna osoba měla za cíl odejít pracovat do zahraničí (tabulka č.10).

Zde je možné vidět rozdíl především v tom, že respondenti s bakalářským titulem měli častěji preferenci najít zaměstnání co nejdříve než absolventi s magisterským titulem, pro které bylo přednější hledat zaměstnání, dokud nenajdou nějaké vhodné. V současné době je překvapující, že pouze 2 osoby odešly pracovat do zahraničí, zvláště když jsou stále více příznivější podmínky pro odchod pracovat do zahraničí.

Tabulka 10: Možnosti po absolvování podle vzdělání v absolutních číslech

	<b>Získat zaměstnání co nejdříve</b>	<b>Hledat zaměstnání, dokud nenajdu vhodné</b>	<b>Pracovat v zahraničí</b>
<b>Bakalářská v.</b>	5	3	1
<b>Magisterské v.</b>	4	19	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 5 s otázkou č. 3:

V této analýze u osob do jednoho roku od ukončení – 1 osoba chtěla získat zaměstnání co nejdříve, 2 osoby usilovaly o hledání, dokud nenajdou nějaké vhodné a jedna osoba se zaměřila na zahraničí. Do dvou let od ukončení chtěly 2 osoby získat zaměstnání co nejdříve, 10 osob hledalo vhodné zaměstnání, dokud nenajdou to pravé. Do tří let od ukončení chtělo 5 osob získat zaměstnání co nejdříve a 9 osob hledalo, dokud nenašlo nějaké vhodné. Pouze 1 osoba měla preferenci práce v zahraničí. U více než 3 let od ukončení se zde posuzují pouze dvě osoby, kdy 1 osoba chtěla co nejdříve najít zaměstnání a 1 osoba hledala vhodné zaměstnání. V této analýze nelze pozorovat žádné výrazné rozdíly v odlišném rozhodování, jelikož výsledky v jednotlivých letech jsou poměrně stejné (tabulka č.11).

Tabulka 11: Možnosti po absolvování podle let od ukončení v absolutních číslech

	<b>Do 1 roku</b>	<b>Do 2 let</b>	<b>Do 3 let</b>	<b>Nad 3 roky</b>
<b>Získat zaměstnání co nejdříve</b>	1	2	5	1
<b>Hledat vhodné zaměstnání</b>	2	10	9	1
<b>Hledat zaměstnání v zahraničí</b>	1	0	1	0

Zdroj: Vlastní zpracování

## **6. Kolik pohovorů po dokončení školy jste absolvoval/a, než jste získal/a své první zaměstnání?**

Pro lepší interpretaci výsledků byla i tato otázka vázána na odpověď u otázky č. 4. Pokud si respondenti hledali zaměstnání až po ukončení vysoké školy, měla nám tato otázka zodpovědět, jak dlouho jsou respondenti na trhu práce bez zaměstnání, než se

jim podaří nějaké najít. Záměrně nebyla tato otázka pokládána respondentům, kteří již nějaké zaměstnání během studií měli, jelikož nemůžeme vědět, zda se během studií nejednalo zprvu o brigádu, případně částečný úvazek, než po dokončení školy přešli na úvazek plný.

Podle výsledků nejčastěji absolventi prošli dvěma pohovory, než získali své první zaměstnání. Velmi často se setkali i s tím, že absolvovali pouze jeden pohovor. Nejvíce pohovorů, které zde bylo uvedeno, je 12 pohovorů, než si absolvent našel své první zaměstnání (graf č.10).

Graf 10: Počet pohovorů v absolutních číslech



Zdroj: Vlastní zpracování

*Analýza otázky č. 6 s otázkou č. 2:*

V souvislosti s touto otázkou nás zajímalo, kolik pohovorů respondenti s bakalářským a magisterským vzděláním absolvovali, než získali své první zaměstnání (tabulka č.12). V případě této analýzy je možné vidět, že u respondentů s bakalářským titulem nejčastěji absolvovali jeden pohovor, než našli své první zaměstnání. Naopak u absolventů s magisterským titulem se nejčastěji absolventi zúčastnili dvou pohovorů. Výsledky jsou zaznamenány v tabulce níže:

Tabulka 12: Počet pohovorů podle vzdělání v absolutních číslech

	0	1	2	3	4	5	9	12
<b>Bakalářský v.</b>	0	4	1	1	1	1	1	0
<b>Magisterský v.</b>	1	4	12	3	1	1	1	1

Zdroj: Vlastní zpracování

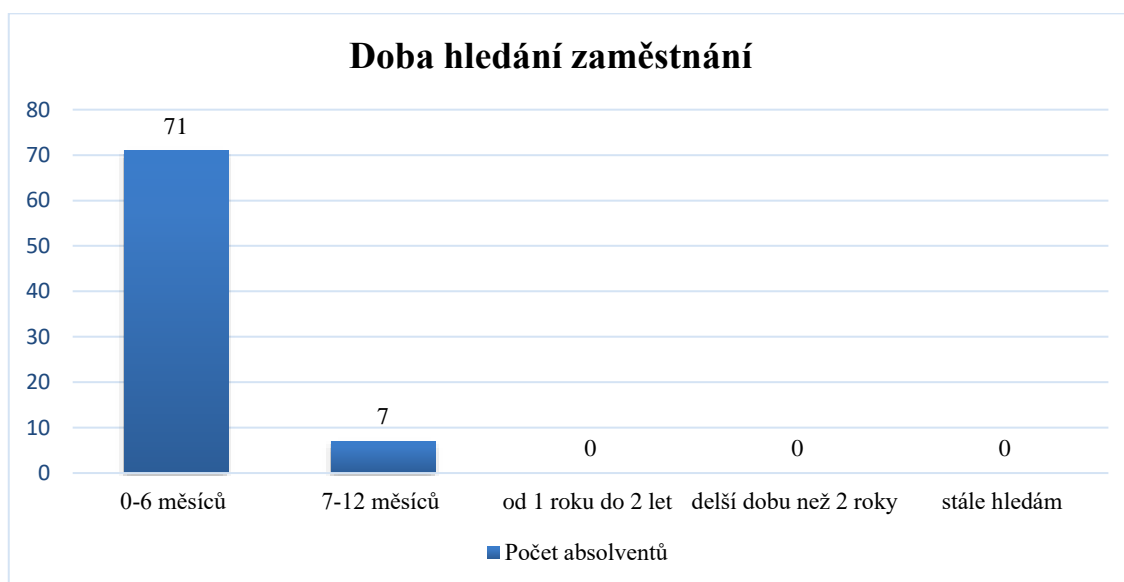
Analýza otázky č. 6 s otázkou č. 5

Pokud absolventi usilovali o nalezení vhodného zaměstnání, prošli nejčastěji alespoň dvěma až dvanácti pohovory. U těch, kteří odešli, nebo měli v plánu odejít do zahraničí, vyplývá, že vyzkoušeli 4 až 5 pohovorů. U těch, co chtěli získat zaměstnání co nejdříve, v průměru absolvovali alespoň 3 pohovory.

## 7. Za jak dlouho jste si našel/la své první zaměstnání?

Velmi pozitivní je, že všichni respondenti si našli své zaměstnání nejdéle do jednoho roku, přičemž 91 % se to podařilo během prvního půl roku. Tento výsledek není ani překvapivý, jelikož už během otázky č. 4 většina respondentů uvedla, že zaměstnání po dostudování již měli (graf č.11). Poněvadž u této otázky došlo k jednoznačným výsledkům, není potřeba dál podrobněji analyzovat podle nejvyššího vzdělání a podle počtu let od ukončení.

Graf: 11: Doba hledání zaměstnání v absolutních číslech

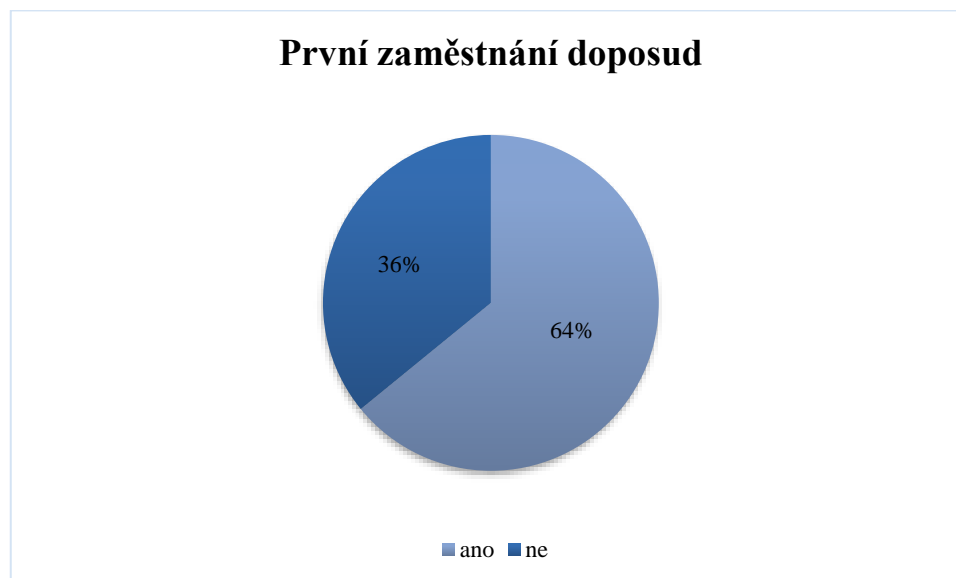


Zdroj: Vlastní zpracování

## 8. Jste stále v prvním zaměstnání od ukončení školy?

Na základě výsledků této otázky se 50 respondentů nachází stále v prvním zaměstnání. Pouze 28 osob změnilo své zaměstnání. V procentuálním vyjádření je v prvním zaměstnání 64 %, naopak ti, co změnili zaměstnání, představují 36 % (graf č.12).

Graf: 12: Změna zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

*Analýza otázky č. 8 s otázkou č. 2:*

U Respondentů s bakalářským titulem je zde 9 absolventů, kteří jsou stále v prvním zaměstnání a 8, kteří své zaměstnání již změnili.

S magisterským titulem je 41 respondentů stále v prvním zaměstnání a 20 osob již není ve svém prvním zaměstnání.

U osob s bakalářským vzděláním jsou výsledky poměrně vyrovnané. Oproti tomu u osob s magisterským vzděláním jsou zde především respondenti, kteří jsou stále v prvním zaměstnání (tabulka č13).

Tabulka 13: Změna zaměstnání podle vzdělání v absolutních číslech

	<b>Stále v prvním zaměstnání</b>	<b>V novém zaměstnání</b>
<b>Bakalářské v.</b>	9	8
<b>Magisterské v.</b>	41	20

Zdroj: Vlastní zpracování

*Analýza otázky č. 8 s otázkou č. 3:*

V této analýze je možné vidět, že respondentů, kteří jsou zatím do jednoho roku od ukončení VŠ a jsou stále v prvním zaměstnání, je 24. Pouze 4 osoby již v práci změnily. Tento výsledek není až tak překvapivý, jelikož řada z těchto respondentů si teprve v zaměstnání zvyká, a ještě nenabrala takové zkušenosti, aby si přišla na to, zda chce zkusit zase něco nového, nebo jen prostě potřebuje změnu. Co se týká dotazovaných, kteří jsou dva roky od ukončení VŠ, je zde jen o několik osob více, které již nejsou ve svém prvním zaměstnání, konkrétně 7. 11 lidí je stále ve svém prvním zaměstnání. Do tří let od ukončení je stále ve svém prvním zaměstnání pouze 1 absolvent a 15 osob již není ve svém prvním zaměstnání. Překvapivý výsledek se může zdát u respondentů, kteří jsou od ukončení více než tři roky, zde pouze 2 osoby již nejsou ve svém prvním zaměstnání, 14 uvedlo, že je stále ve svém prvním zaměstnání (tabulka č.14).

*Tabulka 14: Změna zaměstnání podle let od ukončení*

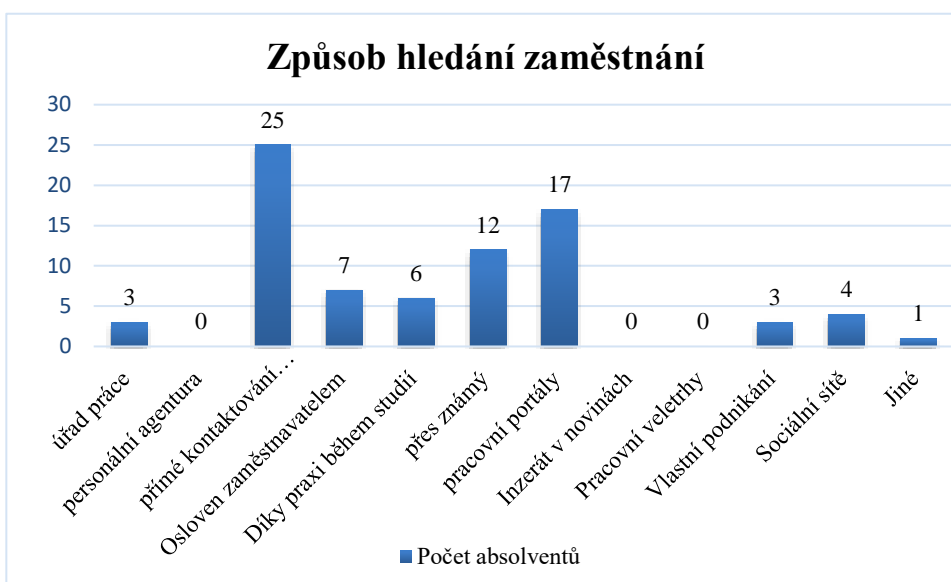
	<b>Do 1 roku</b>	<b>Do 2 let</b>	<b>Do 3 let</b>	<b>Více než 3 roky</b>
<b>V prvním zaměstnání</b>	24	11	1	14
<b>V novém zaměstnání</b>	4	7	15	2

*Zdroj: Vlastní zpracování*

## **9. Jakým způsobem jste si našli své první zaměstnání?**

Nejčastěji absolventi kontaktovali zaměstnavatele sami, přesně to tak udělalo 25 osob. 17 osob využilo pracovní portál, 12 osob si našlo své zaměstnání přes známé. Žádný respondent neuvedl, že by využil inzerát v novinách, nebo personální agenturu, což je v dnešní době poměrně nečekané. Důvodem může být, že absolventi jsou většinou kariérně založení lidé, kteří si svých úspěchů chtějí dosáhnout sami. Nebo i fakt, že se personálním agenturám musí za zprostředkované zaměstnání platit. Pouze jeden člověk využil otevřené odpovědi, kdy uvedl, že dostal tip od kamaráda a poté přímo kontaktoval zaměstnavatele (graf č.13).

Graf: 13: Způsob hledání zaměstnání v absolutních číslech



Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 9 s otázkou č. 2:

Porovnání, jaké možnosti využily osoby s bakalářským a magisterským titulem, je možné vysledovat v tabulce níže (č.15). Výsledky zde nejsou odlišné, u obou typů vzdělání je na prvním místě způsob přímého kontaktování zaměstnavatele. Poté si nejčastěji osoby s bakalářským titulem našly zaměstnání přes známé, a osoby s magisterským vzděláním přes pracovní portály.

Tabulka 15: Způsob hledání zaměstnání podle vzdělání v absolutních číslech

	Bakalářské v.	Magisterské v.
<b>Díky praxi během studií</b>	2	4
<b>Pracovní portály</b>	1	16
<b>Přes známé</b>	3	9
<b>Přímé kontaktování zaměstnavatele</b>	4	21
<b>Sociální sítě</b>	2	2
<b>Úřad práce</b>	2	1
<b>Založení vlastního podnikání</b>	3	0
<b>Osloven/a zaměstnavatelem</b>	0	7
<b>Tip od kamaráda, poté kontaktování zaměstnavatele</b>	0	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 9 s otázkou č. 3:

Podle doby ukončení studia (tabulka č.16). U jednoho roku od ukončení si 1 osoba našla zaměstnání zásluhou absolvované praxe během studií, 1 člověk byl přímo osloven

zaměstnavatelem, 5 lidí si našlo zaměstnání přes pracovní portály, 4 osoby přes známé. Přímé kontaktování zaměstnavatele využilo 15 osob, 1 osoba dostala tip od kamaráda a poté kontaktovala zaměstnavatele, a 1 osoba si založila vlastní podnikání. U absolventů do dvou let od ukončení si 2 absolventi našli zaměstnání zásluhou praxe během studia, 3 byli osloveni zaměstnavatelem, 5 lidí přes známé, 7 přímo kontaktovalo zaměstnavatele, 1 si našel zaměstnání přes sociální síť. Do tří let od ukončení si 3 absolventi našli zaměstnání zásluhou praxe, 3 byli osloveni zaměstnavatelem, 2 přes známé, 1 si přímo kontaktoval zaměstnavatele, 3 osoby si našly zaměstnání přes sociální síť, 2 přes úřad práce, 2 si založily vlastní podnikání. U více než tří let od ukončení byly 2 osoby přímo osloveny zaměstnavatelem, 1 přes úřad práce, 1 osoba využila nabídky přes známé a 12 osob přes pracovní portály.

Tabulka 16: Způsob hledání zam. podle počtu let od ukončení v absolutních číslech

	<b>Do 1 roku</b>	<b>Do 2 let</b>	<b>Do 3 let</b>	<b>Více než 3 roky</b>
<b>Díky praxi během studií</b>	1	2	3	0
<b>Pracovní portály</b>	5	0	0	12
<b>Přes známé</b>	4	5	2	1
<b>Přímé kontaktování zaměstnavatele</b>	15	7	1	0
<b>Sociální síť</b>	0	1	3	0
<b>Úřad práce</b>	0	0	2	1
<b>Založení vlastního podnikání</b>	1	0	2	0
<b>Osloven/a zaměstnavatelem</b>	1	3	3	2
<b>Tip od kamaráda, poté kontaktování zaměstnavatele</b>	1	0	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak je možné vidět na těchto výsledcích, v posledních letech nabral na významu trend přímého oslovování zaměstnavatele, kdy do této odpovědi spadá i fakt, že si absolventi sami hledají nabídky práce přímo na webových stránkách dané firmy. Tato odpověď je i v souladu s otázkou č. 5, kdy respondenti často uváděli, že hledali své zaměstnání do

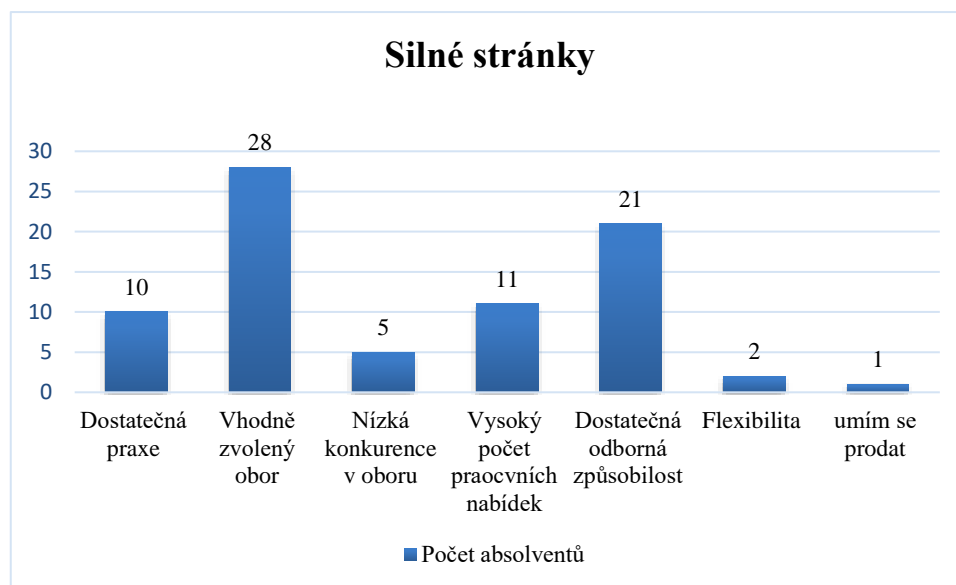


té doby, než našli nějaké vhodné. Tedy, absolventi vědí, jakým směrem se chtějí ubírat a přímo si své zaměstnání vybírají podle svých preferencí. V rámci této analýzy je možné spatřit i ústup pracovních portálů, které byly v posledních letech vnímány jako jeden z nejčastějších způsobů, jak si uchazeči hledají své zaměstnání. Velkým překvapením může být také výrazně nízký podíl sociálních sítí, které v dnešní době tvoří nedílnou součást života člověka.

## 10. Co byla Vaše silná stránka, při hledání prvního zaměstnání?

Nejčastěji respondenti uváděli vhodně zvolený obor, v procentuální vyjádření se jedná o 35,9 % (28 osob). Jako další byla nejlépe hodnocena dostatečná odborná způsobilost 26,9 % (21 osob). Vysoký počet pracovních nabídek má zastoupení 14,1 % (11 osob). Mezi nejméně volenými možnostmi byla dostatečná praxe 11,5 % (10 osob), nízká konkurence v oboru 6,4 % (5 osob). Jeden respondent se rozhodl využít možnosti otevřené odpovědi, kdy uvedl, že jeho silnou stránkou byli jeho přesvědčovací schopnosti (graf č.14).

Graf: 14: Silné stránky absolventů v absolutních číslech



Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 10 s otázkou č.2:

V této analýze je možné vidět rozdíly v tom, jak bakaláři a magistři vnímali svou silnou stránku při vstupu na trh práce. Obě skupiny se shodly na tom, že za svoji silnou stránku považují vhodně zvolený obor. U bakalářů pak i stejný počet respondentů uvedlo jako

silnou stránku dostatečnou praxi. Zatímco magistři sdělili jako další nejčastější odpověď dostatečnou odbornou způsobilost.

Tabulka 17: Silné stránky absolventů podle vzdělání v absolutních číslech

Silné stránky	Bakaláři	Magistr
Dostatečná odborná způsobilost	2	19
Dostatečná praxe	5	5
Flexibilita	1	1
Nízká konkurence v oboru	2	3
Vhodně zvolený obor	5	23
Vysoký počet pracovních nabídek v kraji	2	9
Díky svým přesvědčovacím schopnostem	0	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 10 s otázkou č.3:

Podle let od absolvování do jednoho roku považovali absolventi za svou silnou stránku při vstupu na trh práce vhodně zvolený obor, naopak žádný respondent neuvedl flexibilitu a nízkou konkurenci v oboru. U absolventů do dvou let od ukončení opět nejčastěji uváděli vhodně zvolený obor. Změna nastává u absolventů do tří let od ukončení, jelikož zde nejčastěji respondenti uváděli vysoký počet pracovních nabídek v kraji, naopak nikdo z respondentů neoznačil vhodně zvolený obor. A absolventi, co jsou tři a více let od ukončení se téměř jednoznačně shodli na tom, že pro ně silná stránka byla dostatečná odborná způsobilost.

Tabulka 18: Silné stránky absolventů podle let od ukončení v absolutních číslech

Silná stránka	1 rok	2 roky	3 roky	více než 3 roky
Dostatečná odborná způsobilost	7	1	0	13
Dostatečná praxe	4	2	4	0
Flexibilita	0	0	1	1
Nízká konkurence v oboru	0	0	4	1
Vhodně zvolený obor	15	12	0	1
Vysoký počet pracovních nabídek v kraji	1	3	7	0
Díky svým přesvědčovacím schopnostem	1	0	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování

## 11. Vnímáte, že jste svoji kariéru nastartoval/a správným směrem?

Více než polovina respondentů vnímá, že svoji kariéru nastartovala správným směrem. Pouhých 9 respondentů (12 %) není toho názoru. Smyslem této otázky bylo zjistit, zda během studia na vysoké škole přišli absolventi na to, jakým směrem se chtějí ubírat, nebo zda byly jejich představy zkreslené – v pracovním prostředí vnímají situaci úplně jinak (graf č.15).

Graf: 15: Kariéra



Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 11 s otázkou č. 2:

12 absolventů s bakalářským titulem si myslí, že nastartovalo svoji kariéru správným směrem. 5 respondentů je opačného názoru. Pouze 4 respondenti magisterského vzdělání si myslí, že svoji kariéru nenastartovali správným směrem. Naopak 57 osob je toho názoru, že svoji kariéru nastartovalo správným směrem. V obou případech jsou výsledky příznivé, protože více než polovina absolventů nevnímá cestu, po které se vydala, jako nevhodně zvolenou (tabulka č.19).

Tabulka 19: Správně zvolená kariéra podle vzdělání v absolutních číslech

	Ano	Ne
Bakalářské	12	5
magisterské	57	4

Zdroj: Vlastní zpracování

*Analýza otázky č. 11 s otázkou č. 3:*

Do jednoho roku od ukončení vnímá správně zvolenou kariéru 26 osob, 2 absolventi si myslí, že kariéru nastartovali špatným směrem. Dva roky od ukončení vnímá 16 osob správně nastartovanou kariéru. Pouze dvě osoby vnímají špatně nastartovanou kariéru. Do tří let od ukončení 3 osoby nemají dobrý pocit ze startu své kariéry. Naopak 12 osob si myslí, že správně nastartovali svou kariéru. Tři a více let od ukončení považuje 14 osob svoji kariéru za správně zvolenou. Pouze 2 osoby uvažují o nevhodně zvolené kariéře. V rámci jednotlivých let se zde nenachází velký rozdíl v počtu absolventů, kteří by byli nespokojeni se svou kariérou (tabulka č.20).

*Tabulka 20: Správně zvolená kariéra podle let od ukončení v absolutních číslech*

**Do 1 roku    Do 2 let    Do 3 let    Více než 3 roky**

<b>Správně zvolená kariéra</b>	26	16	13	14
<b>Úvaha o změně</b>	2	2	3	2

*Zdroj: Vlastní zpracování*

## **12. Případně pokud nemáte takový dojem, proč si myslíte, že jste ji nenastartoval/a správným směrem?**

Tato otázka se vztahovala pouze na respondenty, kteří jako odpověď v předchozí otázce vybrali „špatně nastartovaná kariéra“. V této otázce jim byl ponechán prostor, aby se sami vyjádřili, proč si myslí, že svoji kariéru nezvolili správně. Dvě nejčastější odpovědi jsou zde podrobněji rozebrány a zároveň jsou v této práci uvedeny i další odpovědi, které se v rámci dotazníkového šetření objevily:

- „*Zaměstnání nebylo v oboru.*“ – Tento fakt především souvisí již se špatně zvoleným oborem studia. Je těžké říct, zda měl respondent od studovaného oboru jiné očekávání, nebo si po určité době rozmyslel, že by se chtěl zabývat jinou oblastí.
- „*Pocit, že práce, kterou v současné době dělám, mi úplně nedává to, co bych očekával.*“ – I s tímto názorem se na trhu setkává řada absolventů, jelikož je těžké z pohovoru poznat, jaká bude podniková kultura dané firmy a především,

jaké budou nabízené pracovní podmínky. Je to zároveň také fakt, na který by absolventi na trhu měli být připraveni, ne vždy bude první, nebo jakékoliv jiné zaměstnání pro ně vhodné a budou se v něm cítit dobře. Proto je lepší mít vždy znalosti o situaci na trhu práce a stejně tak i neustálé povědomí o pracovních nabídkách na trhu práce.

Dále se zde vyskytly odpovědi jako možnost ubírat se vlastní cestou. Za velmi překvapivou odpověď lze považovat, že ne všichni uvažují o kariéře, a tudíž nemají žádné ambice, a nechtějí se ani posouvat ve své kariéře dále.

Zazněl zde i názor, že za nevhodné nastartování kariéry může doba, ve které se dnes, vinou pandemie koronaviru, nacházíme. Současné podmínky na trhu práce nejsou nijak příznivé pro jakékoliv karierní růsty, jelikož většina firem se snaží udržet prozatím ve stabilních podmínkách bez jakýchkoliv změn v rámci pozic a zvyšování platů.

### **13. Do jaké míry byl ve Vašem studiu kladen důraz na uvedené způsoby výuky?**

V otázce šlo o hodnocení jednotlivých druhů výuky podle toho, jak se s nimi absolventi setkávali. Hodnocení probíhalo podle stupnice 1 až 6. Přičemž 1 značí nízkou intenzitu setkávání během výuky, tedy nulová nebo minimální, a 6 značí vysokou intenzitu, tedy absolventi se s nimi setkávali v každém předmětu. Teoretické znalosti nejčastěji respondenti uváděli na stupnici 6, je možné říct, že se setkávali s tímto druhem výuky v každém vyučovaném předmětu. Stejné hodnocení je možné pozorovat i u přednášek a prací ve skupinách. Na průměrných hodnotách se nachází ústní prezentace, projekty a řešení případových studií. Naopak nejhůře hodnoceny byly stáže a praxe, které nejčastěji respondenti uváděli na stupnici 2.

Graf: 16: Hodnocení způsobů výuky absolventy v absolutních číslech

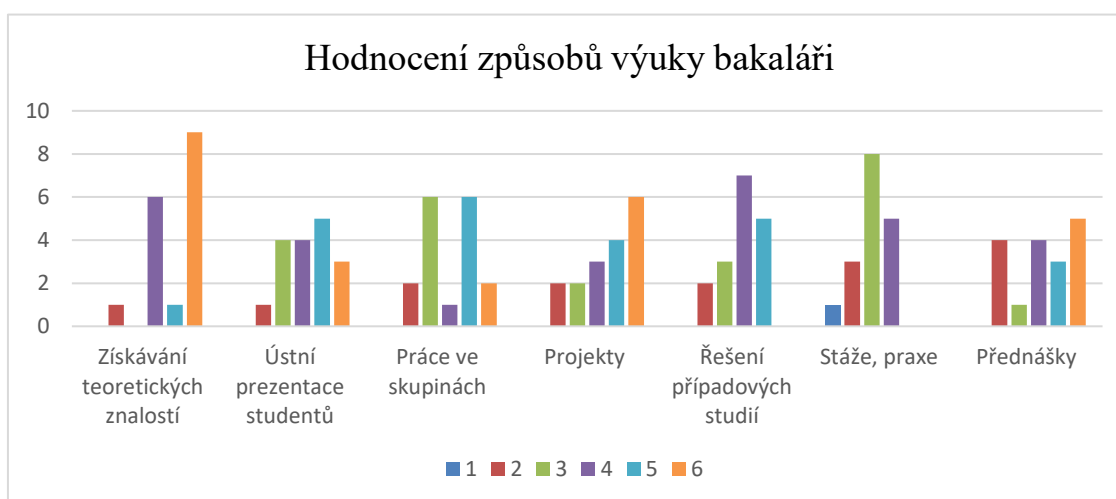


Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 13 s otázkou č. 2:

V detailnějším členění se bakaláři nejčastěji setkávali během své výuky se získáváním teoretických znalostí, s projekty a s přednáškami. Co se týká praxí, u těchto absolventů dosahuje průměrné hodnoty, tedy hodnocení v tomto případě není negativní. Nenachází se zde žádný způsob výuky, který by byl výrazně hodnocen s nízkou mírou intenzity.

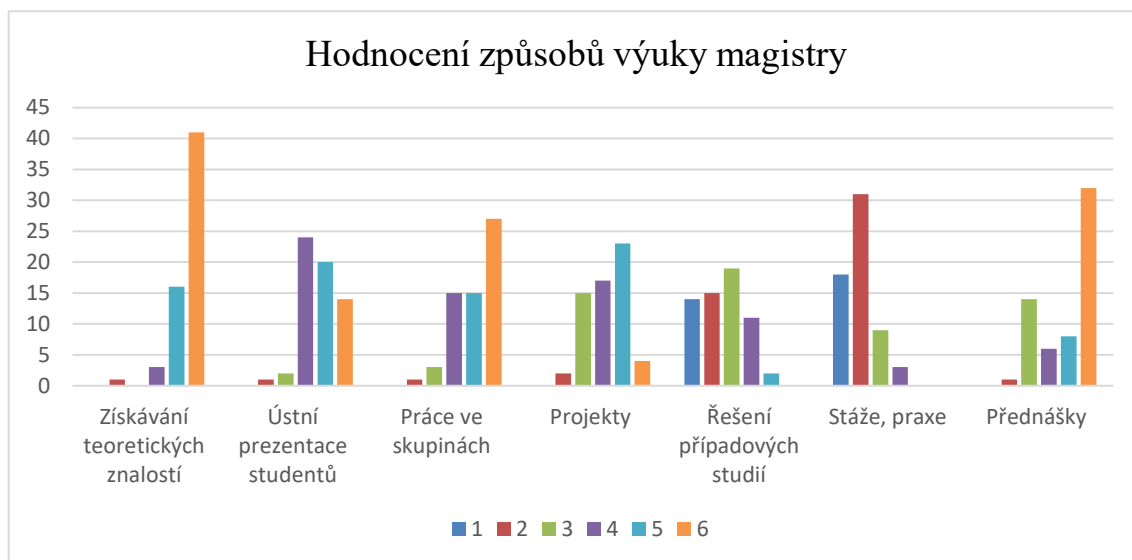
Graf: 17: Hodnocení způsobů výuky absolventů s bakalářským vzděláním v abs. číslech



Zdroj: Vlastní zpracování

V detailnějším členění magistrů, i zde se nejčastěji absolventi během výuky setkali se získáváním teoretických znalostí a s přednáškami. Naopak je zde velmi výrazný vysoký podíl absolventů, kteří hodnotili praxe s nízkou intenzitou setkání během výuky.

Graf: 18: Hodnocení způsobů výuky absolventy s mag. vzděláním v abs. číslech

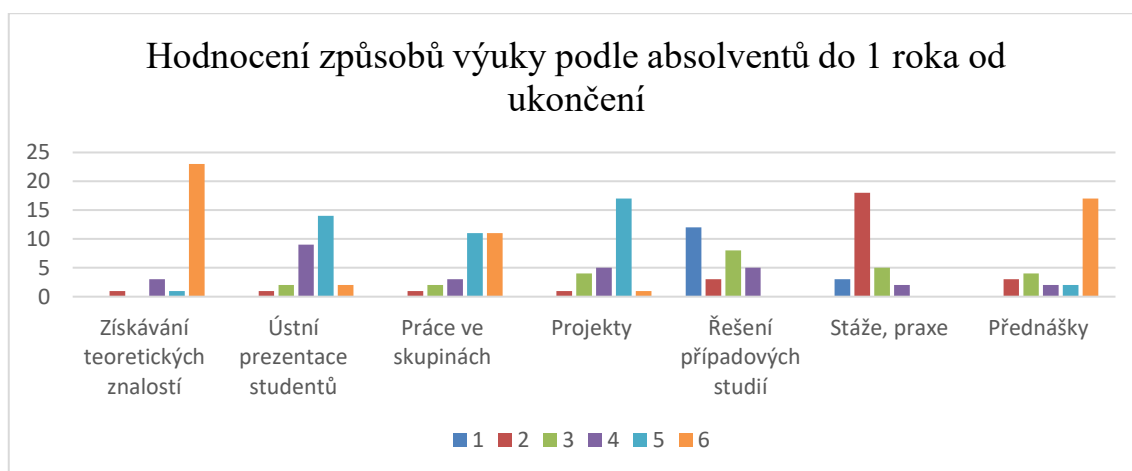


Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 13 s otázkou č. 3:

Srovnání podle jednotlivých let od ukončení je uvedeno v grafech níže. V tomto případě byly využity grafy pro lepší přehlednost jednotlivých výsledků. U absolventů do jednoho roku od ukončení se nejčastěji ve výuce opět setkávali se získáváním teoretických znalostí a s přednáškami. Je očekávané, že v tomto případě jsou nejhůře hodnoceny stáže a praxe a řešení případových studií.

Graf: 19: Hodnocení výuky podle absolventů do 1 roku od ukončení v abs. číslech

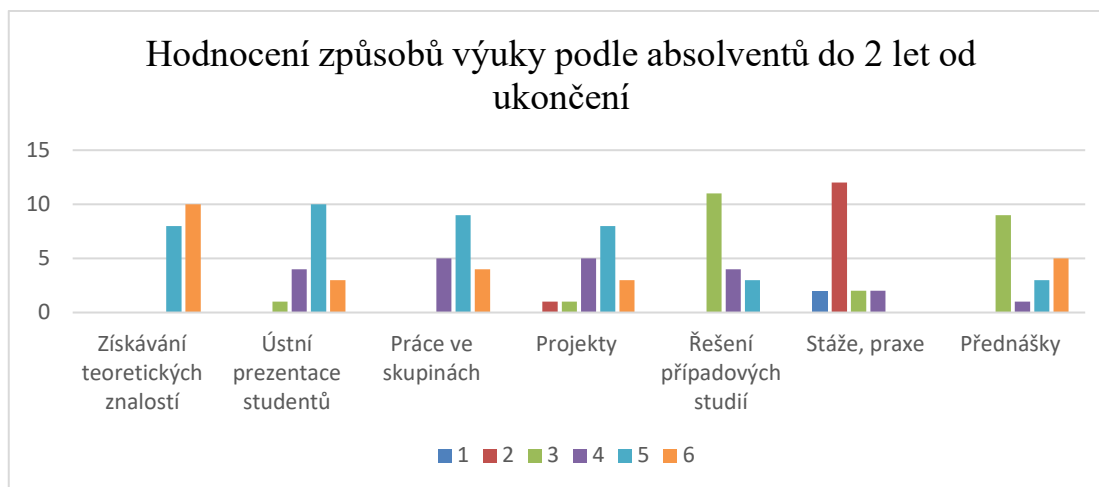


Zdroj: Vlastní zpracování

U absolventů do dvou let od ukončení není žádná výrazná změna od absolventů do jednoho roku od ukončení. Opět nejméně se absolventi ve výuce setkali s praxemi nebo

stážemi a s řešením případových studií. Naopak nejvíce se setkávali se získáváním teoretických znalostí.

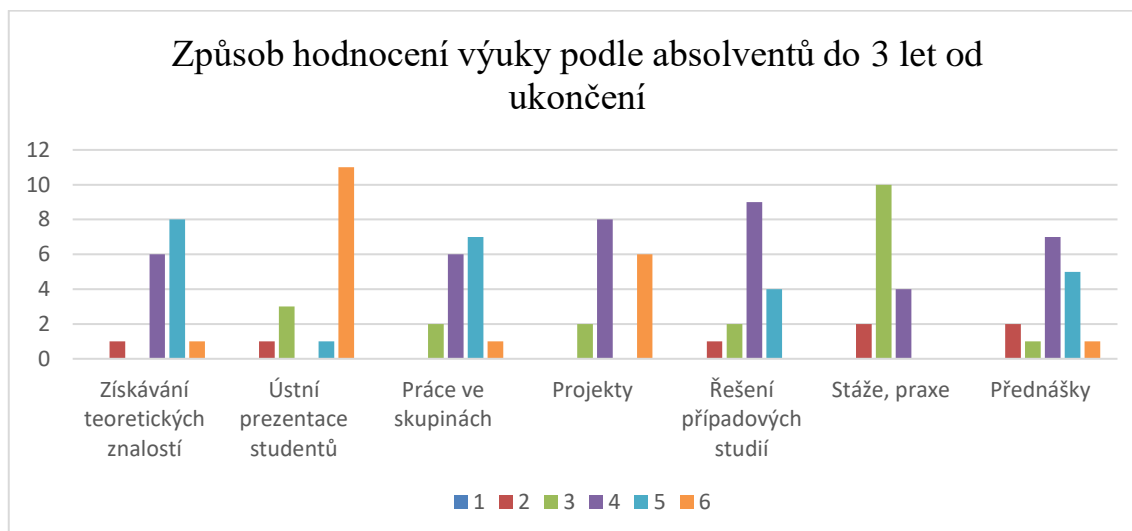
Graf: 20: Hodnocení způsobů výuky podle absolventů do 2 let od ukončení v abs. číslech



Zdroj: Vlastní zpracování

Absolventi, kteří jsou do tří let od ukončení, hodnotili s vysokou intenzitou ústní prezentace. V ostatních způsobech výuky se nenachází výraznější výkyvy.

Graf: 21: Hodnocení způsobů výuky absolventů do 3 let od ukončení v abs. číslech

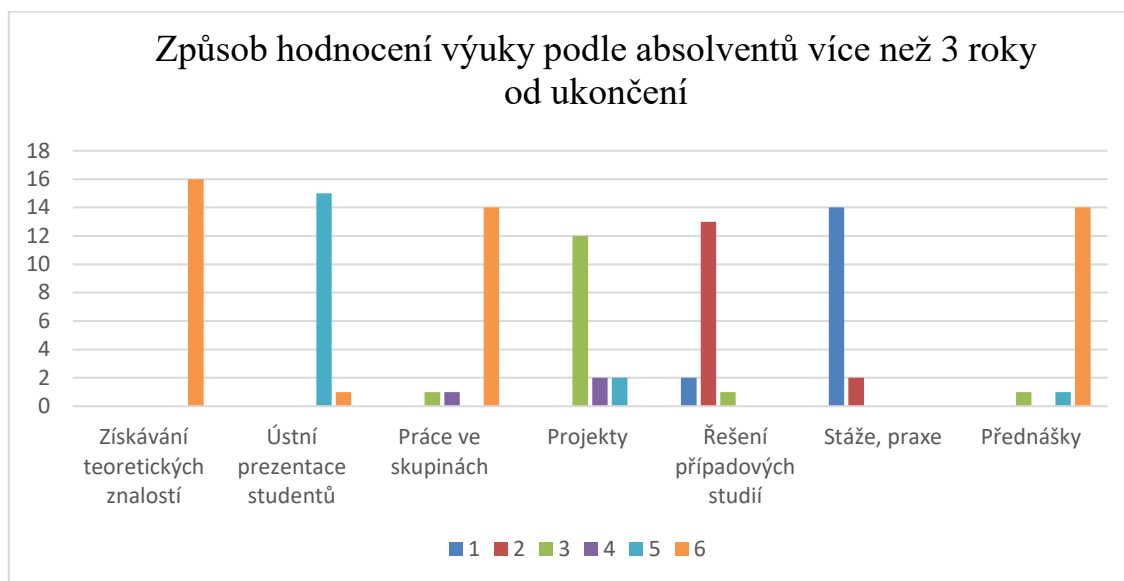


Zdroj: Vlastní zpracování

U absolventů, kteří jsou více než tři roky od ukončení, velmi jasně převažuje získávání teoretických znalostí, přednášky a práce ve skupinách, naopak nejméně se absolventi setkali s řešením případových studií a se stážemi. Na rozdíl od ostatních absolventů, kteří jsou pod tři roky od ukončení, kde už jsou přeci jen podstatně menší rozdíly mezi uvedenými způsoby výuky, lze pozorovat velmi srovnatelné názory absolventů.



Graf: 22: Hodnocení způsobů výuky podle absolventů více než 3 roky od ukončení v abs. číslech

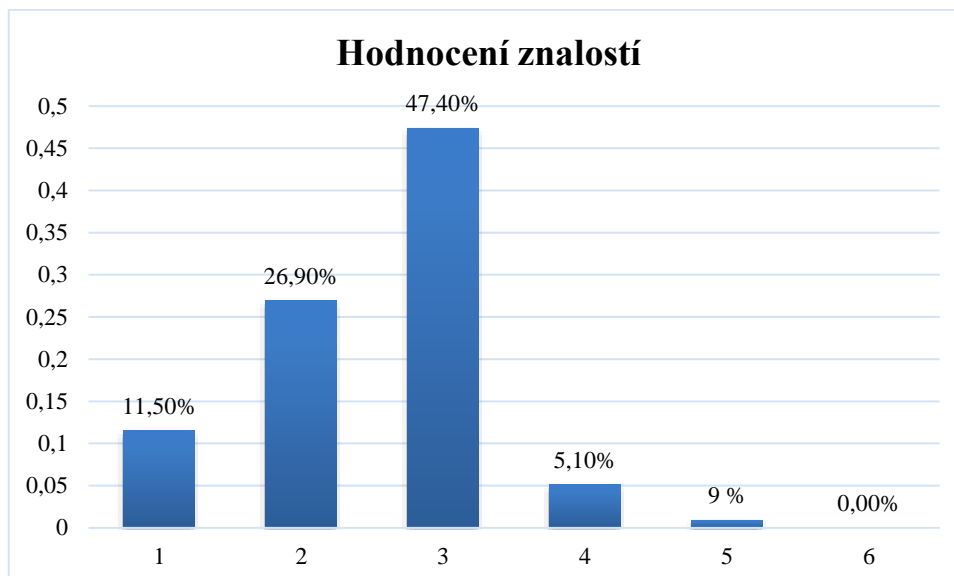


Zdroj: Vlastní zpracování

#### 14. Jaké v zaměstnání využíváte znalosti získané během studia?

V tomto hodnocení můžeme vidět, že znalosti získané během studií, jež by využívali ve svém zaměstnání, označují absolventi oboru ŘEP za podprůměrné. Měli hodnotit na škále od 1 do 6. Přičemž 6 značí „znalosti získané během studia využívám každý den“ a 1 značí „znalosti získané během studia nevyužívám vůbec“. Nejčastěji respondenti označovali tento stav číslem 3. Žádný z respondentů neoznačil, že by znalosti využíval číslem 6. Jedním z důvodů, proč absolventi nevyužívají získané znalosti v zaměstnání, může být i to, že si vybrali zaměstnání, které neodpovídá oboru, jenž studovali. V procentuálním vyjádření 3 bodů má zastoupení 47,4 %, 2 bodů 26,9 %, 1 bodu 11,5 %. 4 a 5 bodů nedosahuje ani 10 % (graf č.23).

Graf: 23: Hodnocení znalosti



Zdroj: Vlastní zpracování

### **15. Co si myslíte, že Vám během studií ve výuce chybělo, co teď v zaměstnání potřebujete a uplatňujete (může se jednat o novou dovednost, kterou jste se během studií nenaučili, nebo i návrh nového předmětu)**

Tato otázka zůstala otevřená, respondenti se mohli sami vyjádřit, kde jsou možnosti ke zlepšení. Níže je uvedeno shrnutí odpovědí, které byly v dotazníku uvedeny.

Nejčastěji, co studentům během studií chybělo, byla praxe, tato odpověď zde byla obsažena v 80 %. Absolventi velmi často uváděli, že to byla i jejich slabá stránka, když si hledali své zaměstnání. Následně se zde objevilo, že studentům chyběla aplikace teoretických poznatků v praxi. Preferovali spíše znát alespoň jednu metodu v rámci výuky, ale vědět, jak jí v praxi umět použít, než vědět že existuje několik a doslovně se učit dělení, kdy to bylo odůvodněno tím, že se vše brzo zapomene. Také se zde objevila formulace řešení reálných problémů v praxi, ne pouze jen teoreticky. Velmi překvapující může být, že respondenti uváděli, že jim chyběla více práce v programech, především v rámci účetnictví, přičemž účetnictví není hlavním předmětem, na který je obor ŘEP zaměřen. Trvali i na zlepšení komunikačních dovedností a schopnosti prezentovat. Dále jako možnost zlepšení uváděli jazyky, na EF se jich sice nabízí několik, ale nejsou dobře zařazeny do akreditace studia. Dále zaznělo více zkoumání věcí do hloubky, nejen získat pouze povrchové znalosti. Nakonec absolventi uvedli,

že by chtěli, aby se více kladl důraz na následky špatného rozhodnutí v zaměstnání, namísto přednášek o tom, že v zaměstnání není prostor pro chyby.

## 16. Do jaké míry bylo Vaše studium dobrým základem pro Váš další rozvoj měkkých kompetencí?

U této otázky bylo cílem zjistit, jak jsou na tom absolventi v měkkých dovednostech a jak jim k tomu napomohlo právě studium na EF JU. Měkké kompetence vycházejí z Centrální Databáze Kompetencí, přičemž absolventi měli hodnotit na škále od 1 do 6, které reflektují stanovené úrovně pro tyto dovednosti 0 až 5. Výsledky pro lepší interpretaci byly převedeny do průměrných hodnot.

Z výsledku je patrné, že nejlépe hodnocené kompetence jsou samostatnost a dovednost zpracování informací. Naopak nejhůře hodnoceny jsou kreativita a uspokojování zákaznických potřeb (tabulka č.21).

Tabulka 21: Hodnocení měkkých kompetencí v průměrných hodnotách

Kompetence/úroveň	1	2	3	4	5	6
<b>Efektivní komunikace</b>	0,00	0,05	0,36	0,24	0,29	0,05
<b>Kooperativa</b>	0,00	0,01	0,23	0,38	0,32	0,05
<b>Kreativita</b>	0,19	0,18	0,28	0,26	0,05	0,04
<b>Flexibilita</b>	0,03	0,01	0,22	0,29	0,23	0,22
<b>Uspokojování zákaznických potřeb</b>	0,19	0,33	0,04	0,32	0,10	0,01
<b>Výkonnost</b>	0,03	0,04	0,27	0,23	0,36	0,08
<b>Samostatnost</b>	0,00	0,03	0,24	0,24	0,06	0,42
<b>Řešení problémů</b>	0,00	0,04	0,23	0,31	0,19	0,23
<b>Plánování a organizování</b>	0,03	0,00	0,29	0,40	0,08	0,21
<b>Celoživotní učení</b>	0,03	0,01	0,18	0,29	0,33	0,15
<b>Aktivní přístup</b>	0,01	0,04	0,05	0,29	0,40	0,21
<b>Zvládání zátěže</b>	0,01	0,03	0,08	0,38	0,26	0,24
<b>Zpracování informací</b>	0,00	0,01	0,03	0,29	0,26	0,41
<b>Vedení lidí</b>	0,18	0,23	0,28	0,27	0,03	0,01
<b>Ovlivňování ostatních</b>	0,01	0,31	0,40	0,22	0,05	0,01

Zdroj: Vlastní zpracování

## 17. Získal/a jste pracovní zkušenosti již během svého studia? (Neuvádějte získané pracovní zkušenosti, jež byly součástí studia)

72 absolventů získalo pracovní zkušenosti již během studia, 38 (49 %) z nich dokonce i v oboru studia. Pouhých 6 respondentů (8 %) během studia nepracovalo (graf č.24).

Graf: 24: Pracovní zkušenosti již během studia v absolutních číslech



Zdroj: Vlastní zpracování

### Analýza otázky č. 17 s otázkou č. 2:

U respondentů s nejvyšším dosaženým bakalářským vzděláním uvedlo 11 z nich, že pracovní zkušenosti získali, 9 z toho dokonce i ve stejném oboru studia. Naopak 6 osob nezískalo žádné pracovní zkušenosti během studia. Naopak u respondentů s magisterským vzděláním všichni uvedli, že během studií již nějaké pracovní zkušenosti získali, z toho 29 dokonce i v oboru studia, 32 získalo pracovní zkušenosti, ale ne v oboru studia. Z výsledků vyplývá, že respondenti s bakalářským vzděláním, kteří během studií měli nějaké zaměstnání, našli uplatnění přímo v oboru. Naopak u magisterského studia sice všichni získali nějaké zkušenosti během studií, ale poměr mezi tím, jestli se jednalo o práci přímo v oboru, nebo ne, je velmi nepatrný. Dokonce o něco málo převládá praxe mimo obor studia (tabulka č.22).

Tabulka 22: Získané pracovní zkušenosti podle vzdělání v absolutních číslech

	<b>Ano, i ve stejném oboru vzdělání</b>	<b>Ano, ale ne v oboru</b>	<b>Ne</b>
<b>Bakalářské v.</b>	9	2	6
<b>Magisterské v.</b>	29	32	0

Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 17 s otázkou č. 3:

Podle doby od ukončení vysoké školy jsou výsledky následné (tabulka č.23).

Do jednoho roku od ukončení, 9 respondentů uvedlo, že pracovní zkušenosti získali, ale ne v oboru studia. 18 respondentů uvedlo, že získalo pracovní zkušenosti dokonce i v oboru studia. 1 uvedl, že nezískal žádné pracovní zkušenosti.

Do dvou let od ukončení, 13 respondentů získalo pracovní zkušenosti ale ne v oboru studia. Ty získalo pouze 5 respondentů, nikdo neuvedl, že by během studia nezískal žádný pracovní zkušenosti.

Do tří let od ukončení, 10 respondentů získalo pracovní zkušenosti, ale ne v oboru studia, 1 respondent ano, dokonce i v oboru studia, 5 respondentů uvedlo, že nezískali žádné pracovní zkušenosti.

Více než tři roky od ukončení, zde 14 respondentů uvedlo, že ano, dokonce i ve stejném oboru studia, a 2 další také získali pracovní zkušenosti už během studií, ale ne v oboru studia.

Na základě těchto výsledků, největší počet respondentů, kteří během studií nepracovali, jsou ti, kteří jsou do tří let od ukončení. Nejvíce praxe ve stejném oboru studia získali respondenti, kteří jsou do jednoho roku od ukončení a ti, kteří jsou tři a více roku od ukončení.

Tabulka 23: Pracovní zkušenosti podle let od ukončení VŠ v absolutních číslech

	<b>Do 1 roku</b>	<b>Do 2 let</b>	<b>Do 3 let</b>	<b>Více než 3 roky</b>
<b>Pracovní zkušenosti, ale ne v oboru studia</b>	9	13	10	2

<b>Pracovní zkušenosti v oboru studia</b>	18	5	1	14
<b>Žádná praxe</b>	1	0	5	0

Zdroj: Vlastní zpracování

### 18. Z jakého důvodu jste nepracoval/a?

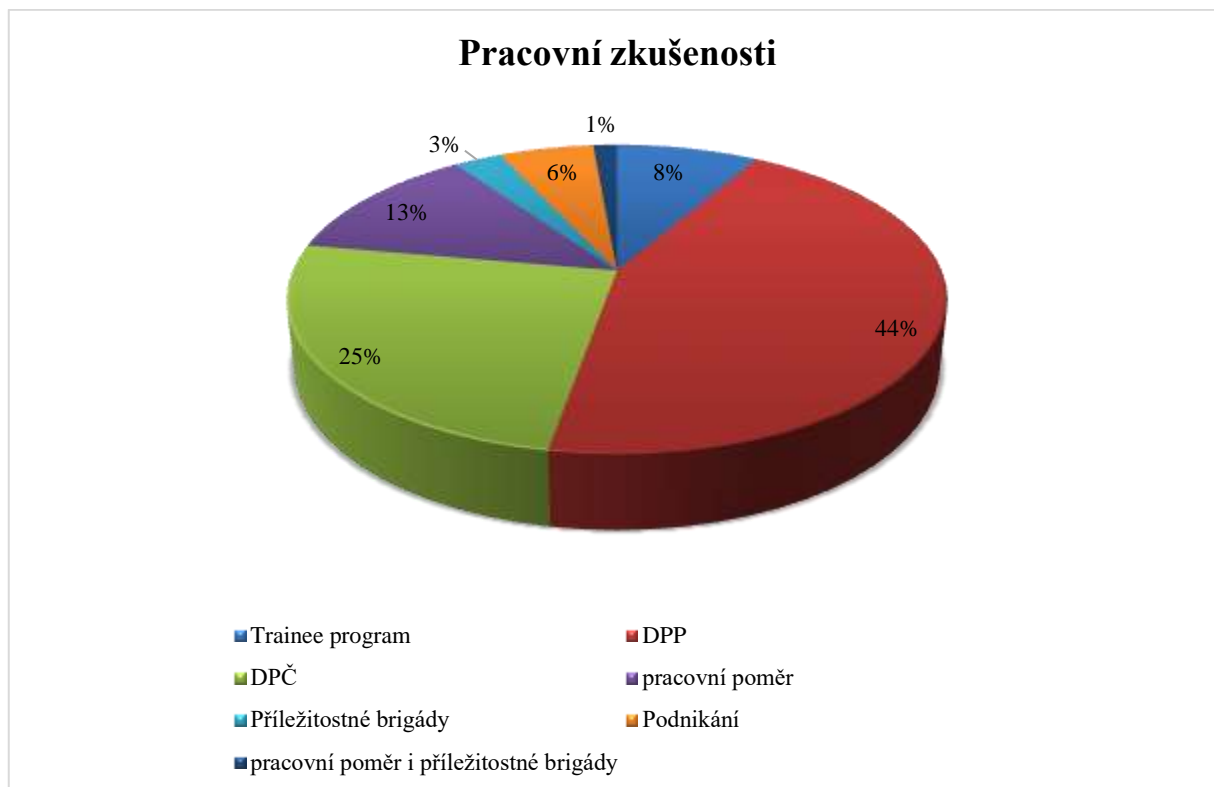
Tato otázka byla zaměřena pouze na ty absolventy, kteří uvedli v předchozí otázce, že během studia nezískali žádné pracovní zkušenosti. Cílem bylo zjistit, co byla příčina toho, že nechtěli, nebo nemohli z nějakého důvodu získat pracovní zkušenosti. Vybírat mohli ze 4 uzavřených odpovědí, 1 možnost zůstala pro vlastní vyjádření. Nabízené možnosti byly: *chtěl/a jsem si užít studentského života, nedostatečné nabízené finanční hodnocení, nemohl/a jsem si najít práci a škola byla časově náročná.*

Všech 6 respondentů uvedlo, že škola pro ně byla časově náročná.

### 19. O jakou pracovní zkušenost se jednalo?

Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří již během studia získali nějaké zkušenosti (graf č.25). Celkem tedy 72 respondentů. Nejčastěji se jednalo o dohody o provedení práce (44 %), nebo o dohody o pracovní činnosti (25 %). 9 osob pracovalo na hlavní pracovní poměr (13 %). Předpokládá se, že se jednalo o absolventy, kteří studovali kombinovanou formu studia. Trainee programu se zúčastnilo 6 osob. 2 osoby využily příležitostné brigády (3 %), 4 osoby podnikání (6 %), 1 respondent uvedl, že zároveň pracoval a měl příležitostné brigády.

Graf: 25: Pracovní zkušenosti



Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 19 s otázkou č. 2:

V rámci dosažené bakalářského vzdělání, 2 osoby pracovaly na DPČ, 5 osob na DPP, 2 osoby uvedly, že během studií podnikaly, 1 osoba pracovala na hlavní pracovní poměr, 1 osoba uvedla příležitostné brigády.

Naopak u magisterského vzdělání, 27 osob pracovalo na DPP, 16 osob na DPČ, 2 osoby podnikaly, 8 osob pracovalo na hlavní pracovní poměr, 1 osoba uvedla pracovní poměr a příležitostné brigády, 1 osoba pouze příležitostné brigády. Traineé programu se zúčastnilo 6 osob. Jak je z výsledků patrné, možnosti, jaké využili absolventi během studií, jsou velmi různorodé. Nejpohodlnější formy pracovních příležitostí jsou spatřeny v dohodách o provedení práce a v dohodách o pracovní činnosti. Do budoucna lze očekávat, že se též budou stále více prosazovat trainee programy, které jsou velmi vhodnou formou, jak získat pracovní zkušenosti v oboru studia. Co se týká podnikání, není to tak častá forma, pro kterou by se studenti během studií rozhodli (tabulka č.24).

Tabulka 24: Pracovní zkušenosti v absolutních číslech

	DPP	DPČ	Podnikání	PP	Příležitostné brigády	Trainee program	PP i brigády
<b>Bakalářské</b>	5	2	2	1	1	0	0
<b>Magisterské</b>	27	16	2	8	1	6	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 19 s otázkou č. 3:

Analýza podle doby ukončení studia. Do jednoho roku ukončení, 3 osoby pracovaly na DPČ, 15 osob na DPP, 2 osoby uvedly, že měly vlastní podnikání, 1 osoba pracovní poměr a příležitostné brigády, 1 osoba uvedla pouze příležitostné brigády, 3 osoby trainee program a 2 osoby hlavní pracovní poměr. Do dvou let od ukončení, 13 osob pracovala na DPP, 3 osoby na DPČ, 2 osoby na PP. Do tří let od ukončení, 3 osoby absolvovaly trainee program, 1 osoba DPP, 2 osoby měly vlastní podnikání, 4 osoby pracovaly PP, 1 osoba chodila na příležitostné brigády. Více než tři roky od ukončení, 12 osob pracovalo na DPČ, 3 osoby na DPP, 1 osoba na PP (tabulka č.25).

Tabulka 25: Pracovní zkušenosti podle počtu let od ukončení v absolutních číslech

**Do 1 roku    Do 2 let    Do 3 let    Více než 3 roky**

<b>DPP</b>	15	13	1	3
<b>DPČ</b>	3	3	0	12
<b>Podnikání</b>	2	0	2	0
<b>PP</b>	2	2	4	1
<b>Příležitostné brigády</b>	1	0	1	0
<b>Trainee program</b>	3	0	3	0
<b>PP i příležitostné brigády</b>	1	0	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování

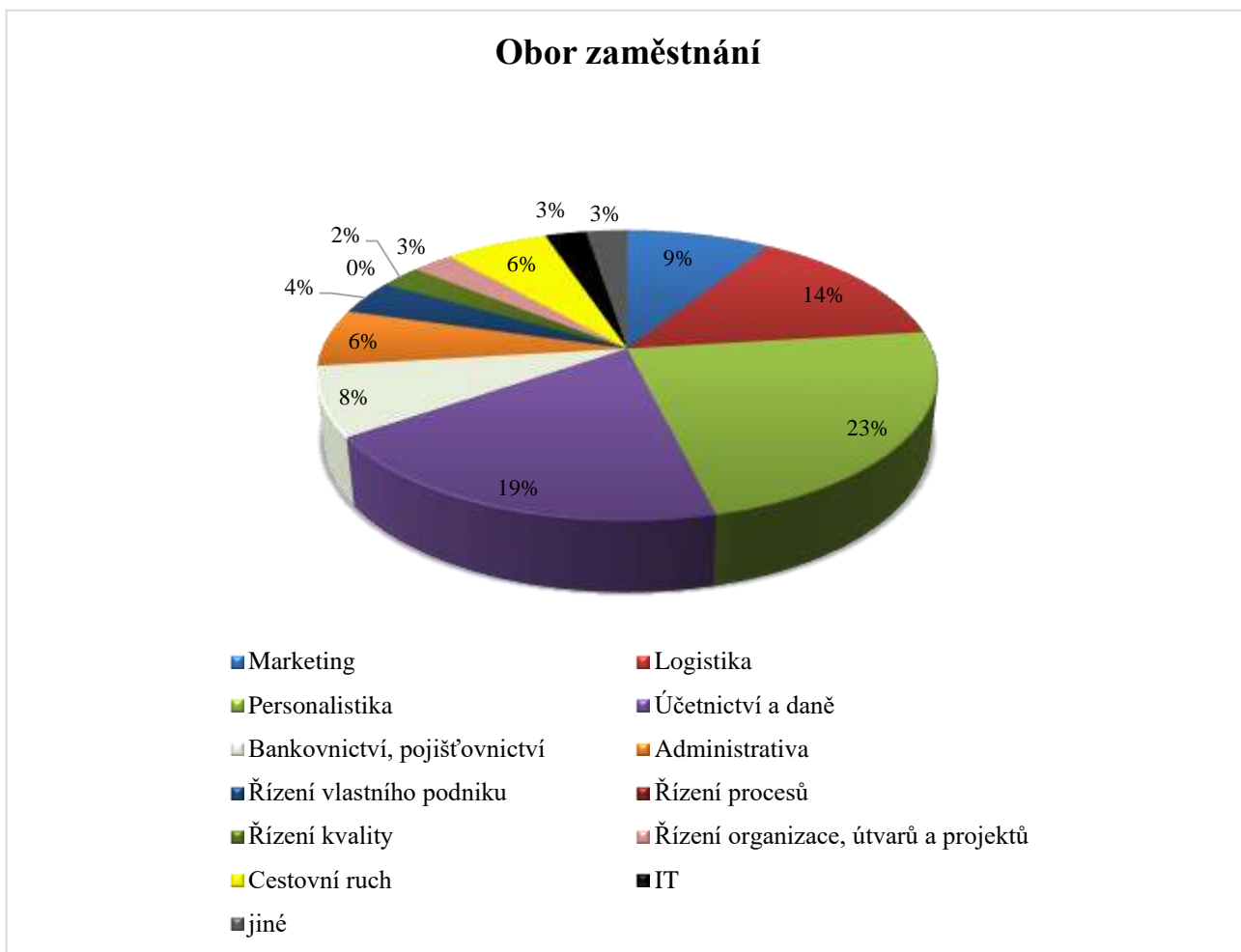
Ve srovnání v jednotlivých letech se vyznačuje trend, kdy u absolventů do jednoho roku je nejčastěji vidět různorodost výběru formy pro získání pracovních zkušeností. Naopak, pro srovnání s absolventy, kteří jsou více než tři roky od ukončení, zde byly využity pouze 3 formy pro získání pracovních zkušeností.



## **20. V jakém oboru pracujete?**

Tato otázka zkoumá, jakou kariéru si absolventi oboru ŘEP vybrali (graf č.26). Není nijak překvapivé, že největší zastoupení zde má oblast personalistiky (23 %). Během studií respondenti absolvovali řadu předmětů zabývajících se právě touto oblastí. Naopak, velmi nečekané je vysoké zastoupení oblasti účetnictví a daní (19 %), přičemž toto není hlavní zaměření oboru. Na třetím místě s největším zastoupením je obor logistiky, tuto oblast studenti během studia oboru ŘEP poznávají velmi dobře, protože i zde jim je nabízena velká škála předmětů, které mohou během studií absolvovat. Jen výjimečně se lze setkat s uplatněním absolventů v oborech jako řízení procesů, projektů, nebo v řízení kvality, přičemž by se tady mohlo očekávat větší zastoupení hlavně proto, že jsou to stěžejní oblasti, kterým se tento obor věnuje. Co se týká samotného podnikání, pouze 3 osoby se po dostudování školy věnují vlastnímu podnikání.

Graf 26: Obor zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 20 s otázkou č. 2:

S bakalářským vzděláním, 2 osoby pracují v administrativě, 1 v bankovníctví a pojišťovnictví, 1 v cestovním ruchu, 1 v IT, 2 v logistice, 4 osoby v personalistice, v kvalitě 1 osoba, 1 osoba v řízení organizace, 3 osoby v řízení vlastního podniku. 1 osoba v účetnictví a daních.

S magisterským vzděláním, 3 osoby pracují v administrativě, 1 osoba v auditu, 5 osob v bankovníctví a pojišťovnictví. 4 osoby v cestovním ruchu, 1 osoba pracuje v IT, v logistice pracuje 9 osob. V marketingu pracuje 7 osob, v personalistice pracuje 14 lidí. Ve kvalitě 1 osoba, 1 osoba v řízení organizace a 14 osob v účetnictví a daních. 1 osoba uvedla, že pracuje v IT, účetnictvích a daních.

V rámci analýzy, pouze absolventi s bakalářským titulem si založili vlastní podnikání. Podle výsledků z dotazníkového šetření, ani jeden z magistrů tuto možnost nevyužil.

Dále pro srovnání s předchozí otázkou, kdy bylo uvedeno, že 4 osoby během studií podnikaly, po absolvování pouze 3 osoby podnikají. Z toho vyplývá, že ne všem, kdo si založil vlastní podnikání, to vydrželo.

*Analýza otázky č. 20 s otázkou č. 3:*

Jeden rok od ukončení pracuje v auditu 1 osoba, 2 osoby v bankovníctví a pojišťovnictví, 1 osoba v IT, účetnictví a daních, 8 osob v logistice, 4 osoby v marketingu, 8 osob v personalistice, 1 osoba v kvalitě, 1 osoba řídí vlastní podnik, 2 osoby pracují v účetnictví a daních.

Dva roky od ukončení, 1 osoba pracuje v administrativě, 1 v bankovníctví a pojišťovnictví, 2 v cestovním ruchu, 3 v logistice, 9 v personalistice, 1 v řízení organizace, 1 osoba v účetnictví a daních.

Tři roky od ukončení, 2 respondenti uvedli, že pracují v administrativě, 3 v bankovníctví a pojišťovnictví, 3 v cestovním ruchu, 2 osoby v IT, 1 osoba v personalistice, 1 osoba v řízení kvality, 1 osoba v řízení organizace, 2 osoby v řízení vlastního podniku, 1 osoba v účetnictví a daních.

Více než tři roky od ukončení, 2 osoby pracují v administrativě, 3 v marketingu, 11 osob v účetnictví a daních.

Výsledky oblastí, pro které se absolventi rozhodli, jsou opravdu pestré a nelze říct, že by byla některá oblast oboru, podle let od ukončení, více preferovaná než jiná. Co lze z výsledků pozorovat, že absolventi, kteří jsou tři a více let od ukončení, se nejčastěji nacházejí na pozicích v oboru daních a účetnictví. U absolventů, kteří jsou do tří let od ukončení, je výběr pozic opravdu široký. U dvou let od ukončení, se absolventi nejčastěji nacházejí v personalistice a do jednoho roku od ukončení se kromě personalistiky také zvýšil počet absolventů v oboru logistiky.

## **21. Nacházíte se v zaměstnání na manažerské pozici?**

Cílem této otázky bylo zjistit, zda se absolventi ve svém zaměstnání nacházejí na manažerské pozici (graf č.27). Podle výsledků se pouze 8 respondentů nachází na manažerské pozici, v procentuálním vyjádření to činí 10 %. Podle dotazníkového šetření se zbytek absolventů nenachází na manažerské pozici, tedy 90 % ze všech dotázaných.

Graf: 27: Manažerská pozice



Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č. 21 s otázkou č. 2:

Pouze 6 osob s bakalářským vzděláním a 2 osoby s magisterským titulem se nacházejí na manažerské pozici (tabulka č.26).

I to může být důvod, proč se absolventi s bakalářským titulem rozhodnou nepokračovat v dalším studiu.

Tabulka 26: Manažerská pozice podle vzdělání v absolutních číslech

	Ano	Ne
<b>Bakalářské v.</b>	6	11
<b>Magisterské v.</b>	2	59

Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza otázky č.21 s otázkou č. 3

Do jednoho roku od ukončení se 2 osoby nacházejí v manažerské pozici, 26 se nenachází na manažerské pozici. Do dvou let od ukončení, opět se 2 osoby nacházejí v řídicí pozici, 16 se v řídicí pozici nenachází. Tři roky od ukončení, zde se nachází největší počet respondentů v řídicích pozicích, konkrétně 4 osoby. Zbylých 12 se v řídicí pozici nenachází. Více než 3 roky od ukončení se nikdo na manažerské pozici nenachází (tabulka č.27).

Tabulka 27: Manažerská pozice podle počtu let od ukončení od VŠ v absolutních číslech

	Do 1 roku	Do 2 let	Do 3 let	Více než 3 roky
Ano	2	2	4	0
Ne	26	16	12	16

Zdroj: Vlastní zpracování

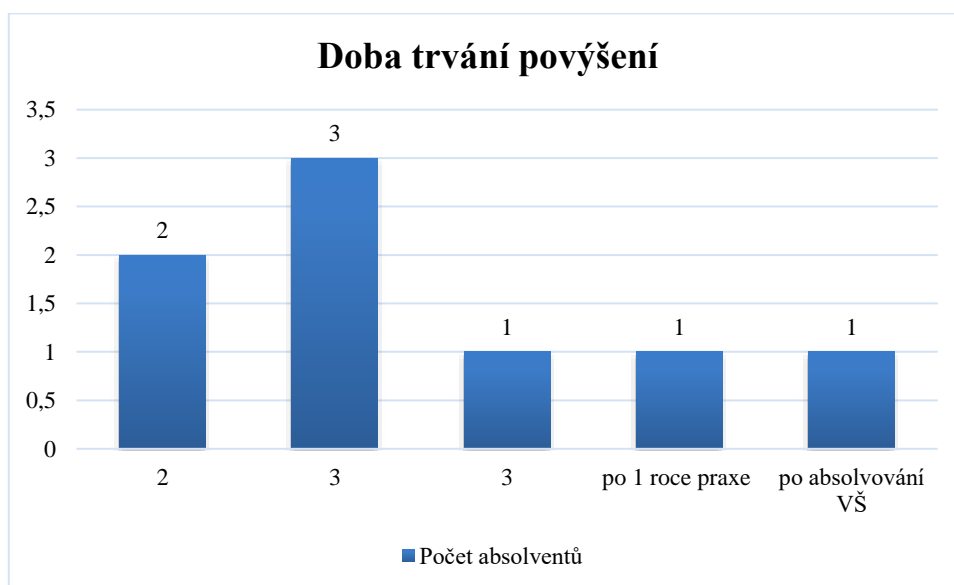
Analýza otázky č. 21 s otázkou č. 20:

U této otázky je cílem zjistit, v jakých odvětvích se respondenti nacházejí na manažerských pozicích. Podle jednotlivých odvětví, 3 lidé, kteří mají vlastní podnik, uváděli, že se nacházejí na manažerské pozici, 1 osoba v řízení organizace, 1 osoba v personalistice, 1 osoba v logistice, 1 osoba v kvalitě, 1 osoba v administrativě.

## 22. Pokud ano, za jak dlouho jste se na manažerskou pozici dostal/a?

V této otázce odpovídali pouze ti, co se nacházejí v zaměstnání na manažerské pozici a zde nás zajímalo, za jak dlouho se na manažerskou pozici dostali. 3 osoby se dostaly na vedoucí pozici za 3 roky, 2 osoby za dva roky, 1 osoba za 3 roky a 1 osoba po jednom roce praxe, 1 osoba se stala po absolvování vysoké školy zástupcem manažera (graf. č.28).

Graf: 28: Doba trvání povýšení na manažerskou pozici v absolutních číslech

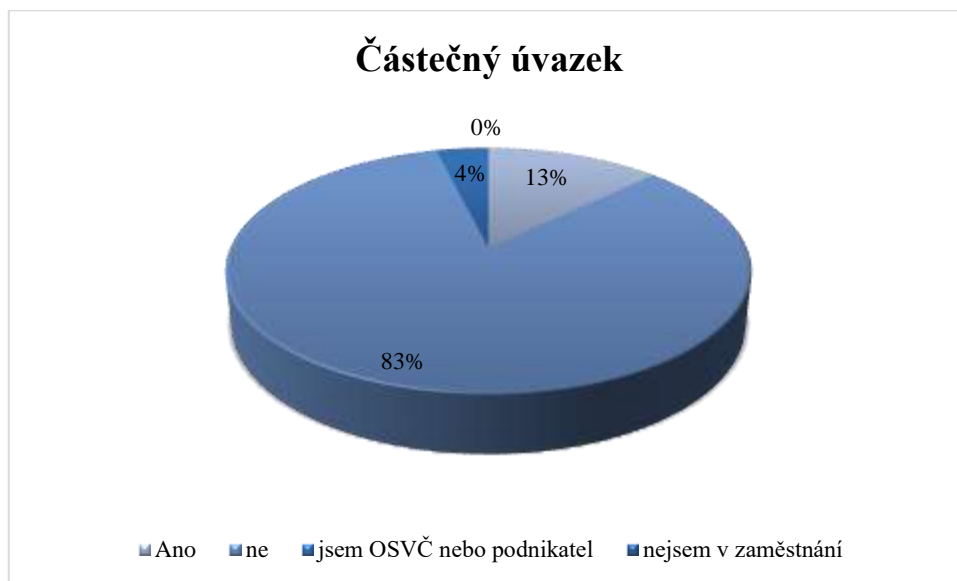


Zdroj: Vlastní zpracování

### 23. Pracujete na částečný úvazek?

Na částečný úvazek pracuje 10 osob, 3 osoby uvedly, že jsou OSVČ nebo podnikatelé, a 65 osob pracuje na plný úvazek. Cílem této analýzy bylo zjistit, jak tento trend, který nabývá ve světě na významu, promítá i mezi absolventy oboru ŘEP. Jelikož na částečný úvazek pracuje pouze 13 % z celkového počtu dotazovaných, absolventi stále preferují svoji kariéru nad větším množstvím volného času (graf č.29).

Graf: 29: Pracovní úvazek



Zdroj: Vlastní zpracování

#### Analýza otázky č. 23 s otázkou č. 2

U bakalářského vzdělání jsou výsledky poměrně stejné, 7 osob pracuje na částečný úvazek, 3 osoby jsou podnikatelé, zároveň 7 osob pracuje na plný úvazek. U magisterského vzdělání pouze 3 osoby pracují na částečný úvazek, 58 respondentů uvedlo, že pracuje na plný úvazek (tabulka č.28).

U osob s bakalářským titulem je výsledek poměr vyrovnaný, tedy zkrácené úvazky jsou u těchto absolventů poměrně časté. U osob s magisterským vzděláním tento trend není v současné době preferovaný. Jednou z možností, proč tomu tak může být je, že tito absolventi si volí takové profese, které zatím na zkrácené úvazky nejsou stavěné a neumožňují je.

Tabulka 28: Pracovní úvazek v absolutních číslech

	Částečný úvazek	Plný úvazek
<b>Bakalářský v.</b>	7	7
<b>Magisterský v.</b>	3	58

Zdroj: Vlastní zpracování

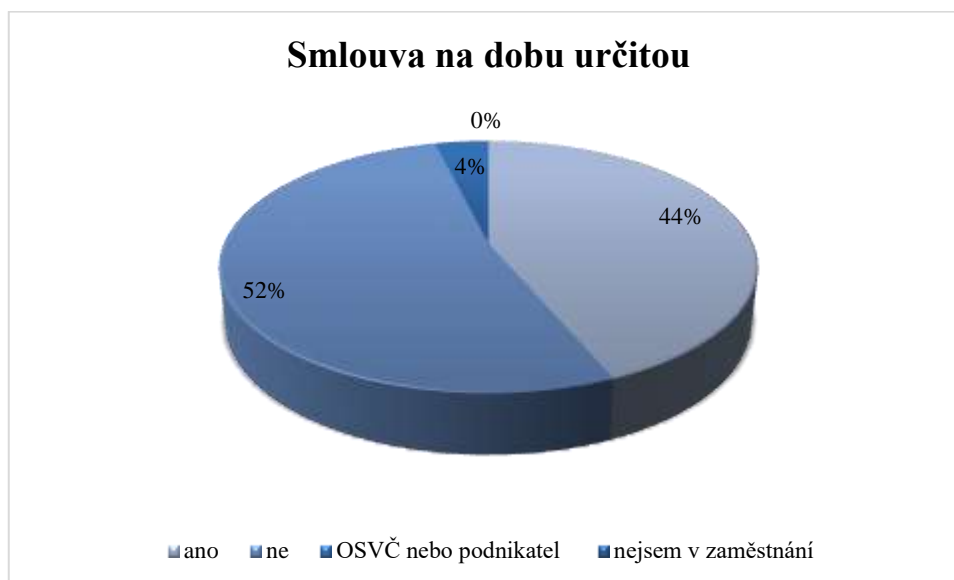
Analýza otázky č. 23 s otázkou č. 3:

V rámci této analýzy, do jednoho roku od ukončení pracují na částečný úvazek 4 respondenti. Do tří let od ukončení pracuje na částečný úvazek 6 osob.

## 24. Máte uzavřenou smlouvu na dobu určitou?

Smlouvu na dobu určitou má uzavřeno 34 osob, na dobu neurčitou 41 osob, 3 osoby uvedly, že jsou podnikatelé. Zde není až tak velký rozdíl mezi těmi, kdo mají smlouvu na dobu určitou, a těmi, kteří nemají smlouvu na dobu určitou. Tento fakt nemusí být pro absolventy viděn příznivě, jelikož se jedná o nejistotu pracovního místa. Naopak pro někoho může být tento fakt příznivý, pokud jim nevadí po čase změnit pracovní prostředí (graf č.30).

Graf: 30: Doba trvání pracovního poměru



Zdroj: Vlastní zpracování

*Analýza otázky č. 24 s otázkou č. 2:*

U respondentů s bakalářským vzděláním má 12 osob uzavřenou smlouvu na dobu určitou, pouze dvě osoby ne. 3 osoby uvedly, že jsou OSVČ, nebo podnikatelé. U magisterského titulu má 22 osob uzavřenou smlouvu na dobu určitou a 39 osob nemá uzavřenou smlouvu na dobu určitou (tabulka č.29).

*Tabulka 29: Doba trvání pracovního poměru v absolutních číslech*

	<b>Doba určitá</b>	<b>Doba neurčitá</b>
<b>Bakalářský v.</b>	12	2
<b>Magisterský v.</b>	22	39

*Zdroj: Vlastní zpracování*

*Analýza otázky č. 24 s otázkou č. 3:*

Podle jednotlivých roků, uzavřenou smlouvu na dobu určitou má 8 respondentů, kteří jsou do jednoho roku od ukončení. 11 respondentů, kteří jsou do dvou let od ukončení. Do tří let od ukončení je zde 13 osob, které mají uzavřenou smlouvu na dobu určitou a 2 osoby, které jsou 3 a více roku od ukončení (tabulka č.30).

*Tabulka 30: Doba trvání pracovního poměru v absolutních číslech*

	<b>Do 1 roku</b>	<b>Do 2 let</b>	<b>Do 3 let</b>	<b>Více než 3 roky</b>
<b>Doba určitá</b>	8	11	13	2
<b>Doba neurčitá</b>	20	7	3	14

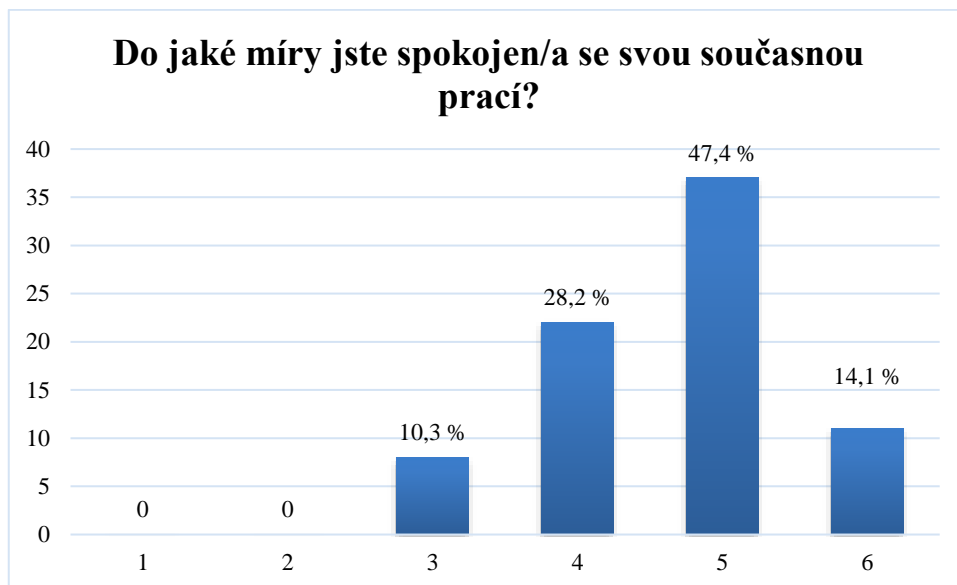
*Zdroj: Vlastní zpracování*

## **25. Do jaké míry jste spokojen/a se svou současnou pozicí?**

Respondenti měli v této otázce podle škály 1 až 6 určit, jak jsou spokojeni se svým současným zaměstnáním. Přičemž 1 značí velkou nespokojenost a 6 naopak velkou spokojenost. 45 % odpovědí se vztahovalo k číslu 5 a 28 % k číslu 4. Tedy absolventi jsou se svou současnou pracovní pozicí nadprůměrně spokojeni. Pouze 10 % uvedlo spokojenost na 3. A číslem 6 ohodnotilo svou současnou pracovní pozici 14 %, tedy 11 respondentů (graf č.31).



Graf: 31: Spokojenost se zaměstnáním



Zdroj: Vlastní zpracování

## 5.1 Hodnocení hypotéz

### Hypotéza č. 1: Absolventi oboru ŘEP studují VŠ zejména z důvodu lepšího uplatnění na trhu práce

Data pro zpracování této hypotézy vycházejí z dotazníkového šetření, konkrétně z otázky „Z jakého důvodu jste se rozhodl/a studovat VŠ?“ Na výběr měli z řady možností (lepší uplatnění na trhu, lepší platové ohodnocení, získání vysokoškolského diplomu, získání nových znalostí, zachování rodinné tradice) a jedné otevřené odpovědi pro vlastní uvážení. Dále byla využita data z otázky č. 2, která již byla rozebrána výše. Pomocí této otázky bylo cílem zjistit, zda u absolventů převládá motiv výběru vysoké školy a konkrétního oboru právě pro dobré uplatnění na trhu práce, nebo motiv jejich volby pro studium tohoto oboru lze hledat i v jiných možnostech.

Stanovení statistických hypotéz:

$H_0$ : Absolventi oboru ŘEP studují zejména z důvodu lepšího uplatnění na trhu práce

$H_1$ : Absolventi oboru ŘEP nestudují zejména z důvodu lepšího uplatnění na trhu práce

Tabulka 31: Testování dat pro první hypotézu

	Bakalář	Magistr
lepší uplatnění na trhu práce	2	30
Jiné odpovědi	15	31

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky testu:

**$\chi^2$ : 6,2238**

**p-value: 0,0126**

Hladina významnosti u této hypotézy je menší než zvolená hladina významnosti ( $0,0126 < 0,05$ ), tudíž se zamítá nulová hypotéza ve prospěch alternativní hypotézy. Je prokázáno, že studenti nestudují hlavně kvůli lepšímu uplatnění na trhu práce, ale motivem jsou i jiné z výše uvedených možností.

**Hypotéza č.2: Více než 55 % absolventů oboru ŘEP považovala za svou největší slabinu při vstupu na trh práce nedostatečnou praxi.**

U této hypotézy jsou testovány výsledky z otázky „Co si myslíte, že byla Vaše největší slabina, když jste si hledal/a první zaměstnání?“ Cílem bylo zjistit, zda se absolventi oboru ŘEP nejčastěji na trhu setkávají s bariérou nedostatečné praxe, nebo je pro ně praxe v rámci možností dostatečná, a nacházejí překážky v jiných oblastech.

Stanovení statistických hypotéz:

$H_0$ : 55 % absolventů uvádí, že jejich největší slabina byla nedostatečná praxe.

$H_1$ : Více než 55 % absolventů uvádí, že jejich největší slabina byla nedostatečná praxe.

Tabulka 32: Naměřené četnosti u druhé hypotézy

	Absolutní odpovědi	četnost Relativní odpovědi	četnost
<b>Nedostatečná praxe</b>	55	70,5 %	
<b>Jiná možnost</b>	23	29,5 %	

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 33: Očekávané četnosti u druhé hypotézy

	Absolutní odpovědi	četnost	Relativní odpovědi	četnost
<b>Nedostatečná praxe</b>	43		55 %	
<b>Jiná možnost</b>	35		45 %	

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky testu:

**X<sup>2</sup>: 7,4628**

**p-value: 0,006297566164**

Hladina významnosti u této hypotézy je menší než zvolená hladina významnosti (0,006297566164 < 0,05), tudíž se zamítá nulová hypotéza ve prospěch alternativní hypotézy. Je prokázáno, že více než polovina studentů uváděla, že při vstupu na trh práce pro ně největší slabinou byla nedostatečná praxe.

**Hypotéza č. 3: Více než 40 % respondentů hodnotilo získávání teoretických znalostí s vysokou intenzitou, kdy se setkaly s touto metodou během výuky.**

Poslední hypotéza zkoumala, zda se absolventi během svých studií setkali ve výuce se získáváním teoretických znalostí s vysokou intenzitou. Data pro testování byla zjišťována pomocí otázky „Do jaké míry byl ve Vašem studiu kladen důraz na uvedené způsoby výuky?“. Na výběr zde měli z možností, které se v posledních letech nejčastěji ve výuce objevují (získávání teoretických znalostí, ústní prezentace studentů, práce ve skupinách, projekty, řešení případových studií, stáže a praxe, přednášky). Každou metodu hodnotili od 1 do 6, podle intenzity setkání se s danou metodou. Pokud hodnotili 1, jedná se o nízkou intenzitu setkání během výuky, pokud hodnotili 6, jedná se o vysokou intenzitu setkání. V následující tabulce byla data převedena do průměrných hodnot. Z výsledků je patrné, že nejméně se setkali s praxí a případovými studii. Naopak nejčastěji se absolventi ve výuce setkali se získáváním teoretických znalostí. Cílem této hypotézy bylo zjistit, zda se jednalo o více než 40 % absolventů, kteří jsou tohoto názoru.

Tabulka 34: Průměrné hodnoty pro hodnocení metod výuky

Úroveň	1	2	3	4	5	6
Získávání teoretických znalostí	0,00	0,03	0,00	0,12	0,22	0,64
Ústní prezentace studentů	0,00	0,03	0,08	0,36	0,32	0,22
Práce ve skupinách	0,00	0,04	0,12	0,21	0,27	0,37
Projekty	0,00	0,05	0,22	0,26	0,35	0,13
Řešení případových studií	0,18	0,22	0,28	0,23	0,09	0,00
Stáže, praxe	0,24	0,44	0,22	0,10	0,00	0,00
Přednášky	0,00	0,06	0,19	0,13	0,14	0,47

Zdroj: Vlastní zpracování

Stanovení statistických hypotéz:

$H_0$ : 40 % absolventů uvádí, že nejčastěji se ve výuce setkali se získáváním teoretických znalostí.

$H_1$ : Více než 40 % absolventů uvádí, že nejčastěji se ve výuce setkali se získáváním teoretických znalostí.

Tabulka 35: Získávání teoretických znalostí naměřené četnosti

	Absolutní odpovědi	četnost	Relativní odpovědi	četnost
Hodnocení vysokou intenzitou	50		64 %	
Jiná možnost	28		36 %	

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 36: Získávání teoretických znalostí očekávané četnosti

	Absolutní odpovědi	četnost	Relativní odpovědi	četnost
Hodnocení vysokou intenzitou	31		40 %	
Jiná možnost	47		60 %	

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky testu:

**$X^2$ : 21,9595**

**p-value: 0,0000110195**

Hladina významnosti  $\alpha$  u této hypotézy je významně menší než zvolená hladina významnosti ( $0,0000110195 < 0,05$ ), tudíž se zamítá nulová hypotéza ve prospěch alternativní hypotézy. Je prokázáno, že více než 40 % absolventů označilo získávání teoretických znalostí během studií s vysokou intenzitou.

## 5.2 Rozhovor s garantem studijního oboru ŘEP

Pro získání více informací o oboru ŘEP byl realizován řízený rozhovor s garantem studijního oboru, panem doc. Rolínkem, který poskytl podnětné informace, které pomohou čtenáři pochopit podstatu fungování oboru ŘEP na Ekonomické fakultě. Níže jsou vypsány otázky a přepsány odpovědi, na které byl rozhovor zaměřen.

### **1. Co bylo hlavním podnětem pro vznik oboru ŘEP?**

Vzhledem k tomu, že v roce 2007 došlo k odloučení Ekonomické fakulty od Zemědělské fakulty, hlavním podnětem pro vznik oboru ŘEP byla snaha o rozšíření nabídky již stávajících oborů, které fungovaly na zmiňované Zemědělské fakultě, a zároveň nabídnou uchazečům Ekonomické fakulty možnost získat zkušenosti rozvíjet se v oblasti podnikavosti.

### **2. Po letech fungování, byla naplněna očekávání, s kterými byl obor ŘEP založen?**

Vize a cíle, se kterými byl obor ŘEP založen, tedy zajistit rozvoj podnikavosti, byl podle pana docenta naplněn. Pozorovat výsledky je možné díky předmětu Firma, nebo vzniku Invest Day, kde studenti mohou předkládat své podnikatelské záměry a soutěžit mezi sebou o nejlepší projekt.

### **3. Je s odstupem let něco, co byste realizoval jinak?**

Po zhodnocení celkového fungování oboru, se prostor ke zlepšení našel především v tom, že ta zmiňovaná podnikavost mohla být mnohem intenzivnější, jelikož v porovnání s jinými ekonomickými obory, ať už v České republice, nebo ve světě, které jsou též zaměřeny na podnikavost, bylo možné jít více do hloubky podnikavosti.

### **4. V jakých oblastech by se absolventi oboru ŘEP měli především uplatňovat?**

Absolventi tohoto oboru by se díky komplexnímu pochopení podniku měli uplatňovat na řídicích pozicích, a to, ať už se to týká řízení lidí, tak i řízení jakýkoliv projektů.

## **5. V čem by měly být spatřeny silné stránky pro absolventy tohoto oboru?**

Výhoda, se kterou absolventi vstupují na trh práce, by měla být především spatřena v získávání komplexních znalostí z různých oblastí podnikání. Studenti jsou schopni si informace analyzovat, následně pochopit, zformulovat myšlenky a dokázat i odprezentovat. Co více, absolventi mají velkou výhodu v umění spolupráce v týmech.

## **6. Docházelo v průběhu fungování oboru ŘEP k nějakému měnicímu se vývoji, především jestli docházelo ke změnám v důsledku potřeby přizpůsobit se okolním podmínkám (forma výuky, skladba předmětů...)?**

Během let došlo k vývoji obsahu předmětů. V návaznosti na měnicí se podmínky došlo k zakomponování nových znalostí, např. Průmysl 4.0., Štíhlá výroba a jiné. Co se týká zmiňované podnikavosti, zde došlo k rozvoji i ve zmiňovaném předmětu Firma. V původní podobě, jak tento předmět fungoval, bylo získávání teoretických znalostí, které byly rozšiřovány o znalosti externistů. V průběhu let došlo k rozšíření tohoto předmětu o realizování Coffee pointu a vlastních podnikatelských plánů. Dále se v posledních letech začaly více uplatňovat simulátory, které nastiňují reálné problémy k řešení.

## **7. Studenti oboru ŘEP by měli především mít zájem o podnikavost, což, jaký mají zájem, je možné pozorovat na předmětu Firma. Umějí si studenti s touto oblastí poradit, ať už po stránce kreativní, tak finanční?**

Příležitostí, jak rozvíjet svou podnikavost, se studentům nabízela celá řada. Je třeba brát v potaz, že zde je tato situace velmi individuální, jelikož i během předmětu Firma se spousta studentů může rozhodnout, že oblast podnikání není nic pro ně a radši se drží zpátky. Naopak jsou studenti, kteří se v této oblasti najdou a jejich nápady jsou velmi kreativní a dokážou z nich vytěžit maximum.

## **8. Jsou za obor ŘEP podle Vás významné úspěchy, které zvyšují prestiž Ekonomické fakulty?**

Největší úspěchy, které na oboru ŘEP je možné pozorovat, jsou především studentské projekty, které vznikly právě v rámci předmětu Firma. Například sem lze zařadit projekty prodeje vlastního občerstvení, založení vlastní marketingové agentury, založení agentury na pořádání plesů nebo svateb, soutěž Miss, která byla na JU

pořádána. Tohle všechno jsou projekty, které realizovali studenti oboru ŘEP, a zde je možné vidět, že studenti uměli využít příležitosti a svého nápadu, a u umění se neustále posouvat a rozvíjet dál.

**9. Jste spokojený s vývojem počtů studentů a zároveň s počtem absolventů v poměru k počtu studentů přihlášených do prvního ročníku v jednotlivých letech?**

Počet studentů v rámci let je velmi příznivý, jelikož se jedná o druhý nejsilnější obor na Ekonomické fakultě. Na druhou stranu u počtu absolventů by čísla mohla být o něco příznivější, ale v porovnání s jinými ekonomickými obory si ani tento obor nestojí ve statistikách špatně. Škoda je především těch absolventů, kteří jsou během studií velmi aktivní i ve zmiňované oblasti podnikavosti, ale bohužel v rámci jiných oblastí ekonomie už tak úspěšní nejsou a raději své studium ukončí před absolvováním.

**10. Jsou nějaké předměty (oblasti), ve kterých jsou studenti oboru ŘEP výrazně lepší než studenti jiných oborů?**

V porovnání s ostatními obory, pro absolventy oboru ŘEP je nejsilnější stránka, v již zmiňované komplexní znalosti podniků a vším, co je s ním spojeno. Mají náhled do všech oblastí.

**11. Jelikož obor ŘEP, v podobě, jaký ho známe, končí, mohl byste v krátkosti nastínit, v čem spočívá výhoda nového akreditovaného programu Ekonomika a managementu. Co především bylo využito z dosavadního oboru a zakomponováno do nového programu?**

Nový akreditovaný program Ekonomika a management využívá z oboru ŘEP hlavně podnikavost, větší důraz na strategický management, a celkově větší důraz na manažerské dovednosti.

**12. Dle realizovaného šetření nejčastěji absolventi uváděli, že během studií jim chyběla praxe, myslíte si, že je to jedna ze slabých stránek, se kterou absolventi vstupují na trh práce?**

Celou práci se nese kontext praxí. Je to velmi obsáhlý pojem, jelikož praxi lze získávat z různých pohledů. Na Ekonomické fakultě je studentům poskytováno velké množství možností v podobě stínování manažerů, simulátorů, nebo i praxe v rozsahu 150 h.



Dále mohou například využít příležitosti získat zkušenosti v oblasti kvality, která je zakončena certifikátem Junior Kvality.

**13. Co se týče měkkých kompetencí, absolventi oboru ŘEP nejčastěji uváděli, že během studií nejméně rozvíjeli kompetenci Kreativity. Myslíte si, že v tomto případě měli studenti během studií dostatečný prostor a možnosti, jak na této kompetenci pracovat?**

Co se týká předmětů vyučovaných na katedře Řízení projektů a jiných aktivit, kde se studenti nějakým způsobem mohou věnovat své kompetenci, je v rámci možností dostatečně. Zde je potřeba se na věc dívat i z pohledu předmětů z jiných kateder, kde těch příležitostí už nemusí být tolik, anebo i s vázaností oboru, kdy předměty na rozvoj této kompetence nejsou přímého ekonomického charakteru.

**14. Jak hodnotíte, že podle výsledků dotazníkového šetření pouze 8 respondentů ze 78 se nachází na manažerských pozicích?**

V porovnání s podnikavostí mladých lidí v Česku, která činí okolo 4 %, znamená, že 8 lidí na manažerských postech a v podnikání není málo. Samozřejmě by číslo mohlo být vyšší, ale ve srovnání to není nic nevídaného.

**15. Jak se stavíte k vyjíždění studentů na studijní pobyty do zahraničí? Očekával byste, že bude vyjíždět do zahraničí více studentů?**

Důvodem, proč studenti nechtějí vyjíždět do zahraničí, je především strach z jazykové vybavenosti. Byla snaha o to zbavit studenty této zábrany prostřednictvím studentského spolku AISEC, kde studenti byli více nuceni komunikovat v cizím jazyce, zároveň bylo využíváno studentského časopisu Efektiv, kde byly reportáže se studenty, kteří sdíleli své zkušenosti ze zahraničí.

**16. Uvažovalo se, v rámci Ekonomické fakulty, někdy o zavedení povinného semestru v zahraničí, jako je tomu například na jiných fakultách?**

Úvaha o povinném semestru v zahraničí byla, ale nikdy nebyl prostor pro to jí realizovat, vždy byly důležitější záležitosti, které měly přednost, a velkou roli zde samozřejmě hrají také finanční prostředky. V současné době mají na doktorském studiu studenti povinnost vyjíždět na jeden semestr do zahraničí.

**17. Je podle Vás realizováno pro obor ŘEP dostatečné množství exkurzí do podniků v rámci výuky?**

Exkurze do podniku záleží na kantorovi, zda si myslí, že je smysluplné vyjít tam, aby studenti získali zkušenosti. Zároveň je potřeba brát ohled na to, že s tím je spojena vyšší administrativní náročnost, zároveň i časová náročnost. Ve většině případů i firmy preferují menší skupiny studentů, tudíž málokdy jde vyslat všechny studenty najednou.

## 5.3 Metoda pozorování

V této podkapitole jsou přidány vlastní podněty autorky ke zhodnocení různých oblastí, které mohly být za 5 let na oboru ŘEP pozorovány.

Velmi přínosné pro studenty je získání znalostí z různých oblastí ekonomiky a managementu. Zkušenosti byly získány z oblastí personalistiky, psychologie, obchodního práva, financí podniku, účetnictví, daní, auditu a řady dalších. Z tohoto důvodu je pro studenty pak o něco jednodušší si zvolit, v jaké oblasti by se chtěli uplatnit, a zároveň mají široký přehled informací pro sledování aktuálního dění ve světě. Co více, pro obor ŘEP je stěžejní, aby se studenti naučili během studií základy podnikání. Velmi pozitivně lze vnímat semestrální projekt – Firmu, kdy byla optimální možnost vyzkoušet si vlastní podnikání, s reálnými peněžními prostředky a všemi problémy, které jsou s podnikáním spojené. Díky tomu, že předmět je vyučován hned během prvních semestrů, kdy se nastoupí na vysokou školu, studenti pochopí, že je řada oblastí, ve kterých by se ještě mohli zlepšovat, a zároveň je to stimuluje k lepší efektivitě a ochotě se dále vzdělávat.

Již během prvního ročníku bylo možné si zapsat některé předměty v anglickém jazyce, jako například matematiku a následně i statistiku. Nejen že byla možnost neustále cizí jazyk používat a vyzkoušet si, jaké je studium v cizím jazyce, ale zároveň byla šance poznat zahraniční studenty, kteří na těchto předmětech byli většinou též zapsáni. Na druhou stranu by mohlo být těchto předmětů v cizích jazycích nabízeno více. V současné době by měl být tento požadavek již do nového programu zakomponován.

Během studia bylo zařazeno poměrně málo exkurzí do podniků, jelikož právě tyto exkurze mohou být podnětné hlavně z důvodu získání nových kontaktů, poznání podnikové kultury a přiblížení se k poznání vhodné profesní oblasti pro každého jedince tak, aby zjistil, jakou cestou se chce vydat. Je důležité si uvědomit, že zkoordinovat možnosti školy a zároveň podniku může být někdy těžké, ale pro studenty je to velmi přínosné a mnohdy si z exkurzí odnesou více než jen z pouhých přednášek.

Co se týká samotných zkoušek, v některých předmětech je příliš mnoho částí, z kterých se zkoušky skládají, př. zápočet, zkouška písemná a ústní. Dá se říci, že v některých případech je tato metoda nutná, ovšem v jiných se jen opakují stejné otázky.

Skladba předmětů by mnohdy mohla být lépe rozvržena. Některé předměty by mohly být přesunuty na bakalářské studium, jiné zase na magisterské studium. Konkrétně předmět Daňový systém by mohl být spíše zařazený na magisterské studium, jelikož během bakalářského studia studenti tolik neřeší, jak si správně vyplnit daňové přiznání, ale na magisterském studiu, kde přece jenom studenti více uvažují do budoucna a mají již za sebou nějaké pracovní zkušenosti, se jich to více týká a mohli by si z toho mnohem více vzít.

Co se týká komunikace se studenty, této oblasti by měla být věnována velká pozornost, jelikož kantoři by měli dostávat zpětnou vazbu na organizaci výuky a zároveň studenti by více vnímali, že se můžou angažovat. Je možné, že když budou moci sdělit, co se jim konkrétně nelíbí, budou i ve výuce více aktivní. Dnes existují studentská hodnocení, ale většina studentů to vnímá jen jako povinnost proto, aby jim byl umožněn dřívější zápis předmětů do dalšího semestru, a ve výsledku tam jen něco zaškrtnou. V posledních letech je v některých předmětech u některých kantorů pozorována snaha o to, aby se studenti mohli vyjádřit k tomu, co konkrétně by jim v daném předmětu vyhovovalo tak, aby výsledkem bylo aktivnější zapojení studentů. Zavedení této možnosti plošně by celkově mohlo zlepšovat studijní výsledky studentů.

Co by mohlo být ještě do výuky zapojeno je diskuse ve výuce na aktuální dění ve světě tak, aby to zároveň mělo i vztah k zapsanému předmětu. Z pozorování lze říci, že když je studentům navrženo téma o tom, co se aktuálně řeší ve společnosti, ve většině případů se více než polovina studentů do debaty zapojí. Díky této metodě studenti získají nejen nové poznatky, ale zároveň si pak lépe propojí diskutovanou teorii s tím, jak funguje praxe. Je velmi pozoruhodné sledovat, jak se během pěti let výuka změnila. Během posledního roku bylo vidět, že se do řady předmětů nové způsoby výuky zapojují. Tudiž s postupem času se určitě výuka zase nějakým způsobem změní a je možné, že bude zase reagovat na změny, které přijdou, ale v současné době jsou tohle aktuální nedostatky, na které by mohla být zaměřena pozornost, aby mohlo stále docházet ke zkvalitnění výuky a celkové spokojenosti studentů.

## 6 Diskuse a návrhy změn na zlepšení

V rámci celkových výsledků je patrné, že nejčastěji si absolventi své zaměstnání našli již během studií, kdy pracovali buď brigádně, nebo na částečný úvazek, a následně po absolvování byli zaměstnání na plný úvazek. U těch, co si našli své první zaměstnání až po absolvování, nebyl problém si své první zaměstnání najít během prvního půl roku. Velmi pozitivní je fakt, že absolventi, co si sháněli zaměstnání až po dostudování, hledali tak dlouho, dokud nenašli vhodné zaměstnání podle svých preferencí. V tom je možné vidět, že absolventům záleží na jejich kariéře a nepřemýšlejí o své profesi pouze v krátkodobém měřítku, ale v dlouhodobém horizontu. Absolventi nečekají, že situaci za ně vyřeší úřad práce, ale intenzivně si hledají své zaměstnání sami. V průměru nejčastěji respondenti absolvovali alespoň dva pohovory, než získali své první zaměstnání. Podle výsledků dotazníkového šetření, více než polovina respondentů se nachází stále v prvním zaměstnání. Absolventi si nejčastěji nacházeli své zaměstnání přímým kontaktováním zaměstnavatele, nebo přes pracovní portály. Naopak nikdo z respondentů si nehledal své zaměstnání přes inzerci v novinách, přes personální agentury, nebo skrz pracovní veletrhy. V rámci otázky, co jim nejvíce chybělo, když si hledali své zaměstnání, nejčastěji absolventi uváděli nedostatečnou praxi. Tato problematika se v podstatě vyskytuje v celém dotazníku. Naopak, respondenti považovali za svou silnou stránku vhodně zvolený obor studia. Více než polovina respondentů uvedla, že si myslí, že svoji kariéru nastartovali správným směrem, pokud jsou opačného názoru, velmi často je to proto, že jejich očekávání ohledně jejich zaměstnání byla jiná, než ve skutečnosti jsou. Podle jejich názoru, nejčastěji byl během studií kladen důraz na získávání teoretických znalostí a týmových prací. Přičemž důraz na týmové práce není na škodu, jelikož je to jednou z podstatných součástí, s kterou se v pracovním prostředí musí absolventi umět sžít. Naopak, co by respondenti uvítali ve výuce je více simulací a řešení reálných studií a již zmiňované stáže a praxe. Podle výsledků z dotazníkového šetření, studenti získané znalosti při studiích využívají ve svém zaměstnání spíše podprůměrně. V rámci měkkých kompetencí nejčastěji zvládají ovládat dovednosti, jako je samostatnost, zpracování informací a umění pracovat pod stresem, naopak čeho si myslí, že mají nedostatek, je kreativita a schopnost vést lidi. Více než polovina respondentů uvedla, že už během studií získali pracovní zkušenosti, které se netýkaly jejich povinné praxe v rámci akreditace. Bohužel,

bylo více těch, co získali pracovní zkušenosti mimo obor studia, než při něm. Pokud studenti během studií nepracovali, tak to bylo z důvodu toho, že škola pro ně byla časová náročná. Co se týká uplatnění absolventů, řada z nich se nachází v oboru personalistiky, následovaná oborem účetnictví a daní, nebo logistikou. Téměř nikdo nezaložil vlastní podnikání, nebo neuvedl, že by pracoval v řízení projektů, kvality a procesů.

V rámci dotazníkového šetření bylo cílem také zjistit, kolik absolventů se nachází na manažerské pozici. Podle získaných dat se pouze 8 absolventů nachází na manažerské pozici, tento fakt může být i uzpůsoben tím, že v dotazníkovém šetření převládají respondenti, kteří jsou do jednoho roku od ukončení. Tedy postup na manažerskou pozici se u nich hned neočekává. Pokud už se absolvent nachází na manažerské pozici, jedná se o obor personalistiky, logistiky, kvality a administrativy. Je třeba vycházet z toho, že 3 osoby v rámci dotazníkového šetření uvedly, že samy podnikají, tudíž odpověděly, že se nacházejí na manažerské pozici.

V práci bylo zjišťováno, jak se u absolventů oboru ŘEP objevuje trend částečných pracovních úvazků a pracovních smluv na dobu určitou. Ani v jednom případě se nejedná o převládající trend. Respondentů, kteří by pracovali na částečný úvazek, je velmi málo. Co se týká pracovních smluv na dobu určitou, je zde poměr vyšší, přesto převažují pracovní úvazky na dobu neurčitou. Poslední otázka z dotazníkového šetření byla zaměřena na to, jak jsou absolventi spokojeni se svou současnou pracovní pozicí, přičemž výsledky jsou nadprůměrné, tedy absolventi jsou se svým zaměstnáním spokojeni.

Zároveň tři otázky, které reflektovaly dílčí cíle této práce, byly testovány pomocí hypotéz tak, aby mohlo být prokázáno, jaké současné podmínky panují. Testováním bylo osvědčeno, že nejčastějším motivem absolventů oboru ŘEP pro studium není to, aby se lépe uplatnili na trhu práce, ale převládají i jiné motivy, jako získání vysokoškolského titulu, nebo zajistit si lepší platové ohodnocení. Nedostatečnou praxi jako slabinu při hledání prvního zaměstnání označilo více než 55 % absolventů. Stejně tak více než polovina respondentů označila, že během studií se s vysokou intenzitou ve výuce setkala se získáváním teoretických znalostí, oproti ostatním formám výuky.

V rámci dotazníku bylo zjišťováno, kde se nachází největší slabiny pro absolventy oboru ŘEP. Na základě získaných dat bylo možné navrhnout určitá doporučení

ke zlepšení tak, aby byla zajištěna lepší uplatnitelnost absolventů na trhu práce a jejich spokojenost se zvolenou profesní dráhou. Jak už bylo několikrát zmíněno, vzhledem k tomu, že obor ŘEP v dosavadní podobě končí, veškeré návrhy, které jsou zde uvedeny, by se měly promítnout do nového akreditovaného programu Ekonomika a management.

První oblast, která v rámci této práce bude rozebrána, je situace, kdy se absolventi vyskytnou poprvé na trhu práce po absolvování bez jakéhokoliv zaměstnání. Je velmi přínosné pozorovat, že respondenti nejčastěji hledali vhodné zaměstnání do té doby, než našli nějaké vhodné. Zároveň v dnešní době by mohla být vidina v tom získat dobré pracovní zkušenosti, kdy by se respondenti rozhodli odejít získat pracovní zkušenosti do zahraničí. Je to pro ně vhodná příležitost, jak nabrat nové zkušenosti. Později by jim to mohlo výrazně pomoci si hledat práci i v České republice. Bohužel, tato možnost byla vybrána pouze dvěma respondenty. Jedním z možných řešení, jak rozšířit povědomí absolventů o této možnosti, je lepší prezentace výhod, které z toho mohou získat. Na Jihočeské univerzitě funguje program Erasmus+, většina studentů oboru ŘEP tento program zná, ale málokdo ví, že je umožňován výjezd absolventů jako absolventské stáže, kam mohou odejít pracovat a nabrat pracovní zkušenosti, které by jim později mohly přinést výhody při hledání dlouhodobého zaměstnání. Proto, vhodným řešením v tomto případě, by mohlo být větší šíření povědomí o této možnosti, mezi končícími ročníky, prostřednictvím různých forem marketingu (informace v emailu, letáky, diskuse přímo na přednáškách), kde bude i určitý důraz na prezentování výhod, které jim to v budoucnu může přinést. V této oblasti je většinou problém i v tom, že studenti mají strach z nedostatečné jazykové vybavenosti, jak bylo zjištěno z rozhovoru s panem docentem Rolínkem, z tohoto důvodu by mohlo být řešením založení mimoškolní skupiny specializované přímo na používání cizího jazyka na zahraničních pobytech, ať už studijních, nebo pracovních. Myšlenka spočívá v tom, že by studenti byli seznámeni s frázemi a slovíčky, která by se jim v zahraničí mohly hodit, a zároveň by jim mohlo být přiblíženo, jak se v určitých situacích zachovat, jak nepropadat panice, když se vyskytnou nějaké problémy. Dalším řešením by mohlo být zavedení povinného absolvování jednoho předmětu v angličtině v každém semestru. Stejně tak výhodným řešením by bylo využití studentů, kteří na studijní programy vyjíždí, zda by byli ochotni svoji semestrální zkušenost v zahraničí zdokumentovat. Tedy natočit své každodenní zážitky na kameru tak, aby vyjíždějící studenti byli

schopni s ostatními sdílet jak ty hezké události, tak i ty těžké situace, které ale lze vždy nějakým způsobem vyřešit. Pomocí těchto videí by studenti mohli odbourat svůj strach a odvážit se využít příležitostí, které se jim nabízejí.

Následující oblast problematiky se týká samotných pohovorů. Podle respondentů nejčastěji v průměru absolvovali dva pohovory, než se jim podařilo najít vhodné zaměstnání. Nejedná se tedy o žádný negativní důsledek, přesto se zde našli i respondenti, kteří absolvovali více než dva pohovory, proto by zde mohlo být více využíváno např. manažerů z podniků jako externistů, kteří by mohli v rámci přednášek diskutovat na téma pracovních pohovorů, říci ze své zkušenosti a příklady z praxe; čemu je dobré se vyvarovat, a naopak, co je dobré mít při pohovoru na vědomí. Během výuky se velmi často pracovní pohovory probírají, ale spíše po teoretické stránce, a absolventi pak nemají dobrou představu o tom, jak se na ně co nejlépe připravit.

Další část je zaměřena na formy výuky, kdy respondenti hodnotili, s jakými formami výuky se nejčastěji setkávali během svého studia. Nejčastěji uváděli získávání teoretických znalostí a týmové práce. Naopak nejméně jsou názoru, že ve výuce se setkávali s praxí a případovými studii. Téma praxe bude více rozebráno níže. Co se týká případových studií, v posledních letech jsou do některé výuky začleňovány. Velmi často je možné se už na pohovoru setkat s tím, že uchazeči o dané pracovní místo je v rámci pracovního pohovoru předkládána případová studie, kterou se má snažit vyřešit. I z tohoto důvodu by měly být případové studie stále nedílnou součástí výuky, studenti jsou tak více nuceni přemýšlet nad reálnými situacemi, s kterými se v podniku mohou setkat, a následně jsou lépe připraveni na vzniklé situace reagovat. Navíc mají představu o tom, s jakými problémy se vlastně u svého zaměstnání mohou skutečně setkat. Výsledkem je, že studenti rozvíjí řadu dovedností, jako schopnost rychlejší orientace v informacích a kreativitu. V neposlední řadě přispívají také ke schopnosti pracovat v týmu, jelikož v řadě případů musí členové dělat kompromisy, aby se shodli na nějakém řešení. Co je možné považovat za největší výhodu, ke které případové studie mohou absolventům pomoci, je schopnost aktivního řešení problému, jelikož se s nimi budou setkávat celý život. Mohou se tedy naučit, jak k problémům přistupovat, aby zanechali co nejmenší škody.

Jak bylo řečeno, případové studie jsou stále čím dál více do výuky zařazovány, přesto není možné se s nimi setkat ve všech předmětech. Řešením by mohlo být, kdyby se 15 minut na začátku přednášky nechával prostor pro tyto případové studie, kdy studenti



mohou řešit jak simulované situace, tak reálné problémy. Některé firmy i na svých webových stránkách uvádějí sekci případových studií, které by do výuky mohly být začleňovány.

V této části jsou rozebrány jednotlivé návrhy respondentů, kdy v otázce, co jim ve výuce chybělo, byl ponechán otevřený prostor pro jejich vyjádření. Naprosto ve většině případů byla odpověď shodná, a to, že jim ve výuce chyběla praxe. Jelikož pojem praxe je velmi široký, lze si pod ním představit více činností, v této úvaze se zaměříme pouze na realizované praxe v podniku. Během studia mají studenti povinnou praxi pouze v bakalářském studiu, a to v rozsahu 150 hodin. Mají možnost využít příležitosti jako Stínování manažerů, nebo získat Certifikát Junior kvality, kdy přitom také získávají zkušenosti z podniku. Podle respondentů to není dost a uvítali by mnohem více praxe. Řešením by mohlo být zařazení povinné praxe i během magisterských studií. Problém by zde mohl nastat v případě, kdy respondenti častěji uváděli, že během studií už nějaké zaměstnání měli, přičemž teď není rozlišováno, jestli se jednalo pouze o brigádu, nebo nějaký jiný pracovní poměr. Bohužel, velmi často se nejednalo o pracovní zkušenosti v oboru. Praxe jsou velmi komplikované jak ze strany podniků, tak i ze strany vysokých škol. Velmi často podniky nemají časové možnosti na to, aby se mohly více studentům věnovat a ukazovat jim, jak to v rámci podniku chodí. Naopak školy mají též nějaké portfolio firem, které je zase ale ne pro každého studenta vyhovující jeho požadavkům. Níže jsou uvedeny některé způsoby, jak by mohla být situace řešena. Studentům by byl ponechán prostor, aby se vyjádřili, o jaký obor by po absolvování měli zájem, a případně i uvedli firmy, kde by se jim líbilo poznat pracovní prostředí a jejich celkové fungování. Následně by bylo na škole, zda by chtěla tyto firmy oslovit a zda by firmy byly ochotny studenty přijmout. Jedním z dalších možných řešení by bylo oslovování absolventů, zda by byli možnosti pro to, aby v rámci zaměstnání, které si našli, bylo možné přijímat i další studenty na praxi. Je třeba brát v rámci této úvahy také fakt, že u řady podniků je možné se stále více setkat s tím, že nabízejí především studentům, kteří jsou v posledním roku studia, stáže, kdy následně po absolvování jim nabízí stálé pracovní nabídky. Jedná se nejčastěji o velké korporátní firmy, ale setkat se můžeme i s řadou malých podniků. Ekonomická fakulta by např. mohla mít vedený seznam společností, kde tato možnost je, aby studenti věděli, kde jsou jejich možnosti, protože se může jednat i o společnost, o které doposud neměli vědomí, že existuje. Dalším řešením, jak by mohli studenti

získat více praxe, jsou již zmiňované programy Erasmus. Tedy opět dostat větší povědomí o tomto programu mezi studenty, a zároveň snaha o překonání strachu z nedostatečné jazykové vybavenosti. Větší spolupráce s podniky v rámci různých projektů. Není to lehká záležitost, jak zařídit tuto spolupráci, ale mohl by být ponechán i prostor pro studenty, aby navrhli, jak by danou spolupráci chtěli, aby byla řízena.

Dále od respondentů zaznělo, že by chtěli více propojovat teoretické poznatky s praxí. Podle jejich názorů by bylo lepší, kdyby spíše uměli perfektně jednu metodu, kterou v praxi použít než všechny, o kterých mají pouze teoretické poznatky. S touto možností je již možné se během studií též potkat, ale samozřejmě ne v každém předmětu. Vhodným řešením k tomuto problému je exkurze v podniku, kdy si studenti přímo ukáží, jak danou problematiku v praxi použít. Dále by si absolventi přáli více předmětů, kde by mohli řešit problémy do hloubky, i k tomuto by jim mohly dopomoci exkurze v podniku, kde by lépe pochopili danou problematiku.

Co dalšího by bylo možné zlepšit je více komunikace se studenty, že v zaměstnání není možné dělat chyby. Ve školním prostředí se může stát jen to, že se dostane špatná známka, nebo se zopakuje předmět, ale v pracovním prostředí, když se něco pokazí, mohl by z toho být velký problém. Volba řešení by zde mohla být spatřena právě pomocí simulace reálných událostí v rámci předmětu sestavená tak, aby v ní absolventi mohli vidět důsledky v případě, že zvolí špatné řešení. V předmětu by to mohlo být zakomponováno i do zkoušky. Studenti by prošli zkoušením z teoretických znalostí a spolu s tím by jim mohla být přikládána případová studie, kterou by bylo jejich úkolem vyřešit, kde by následně zjistili, jaký dopad by mělo jejich řešení situace.

V rámci měkkých kompetencí jsou největší slabinou pro absolventy kreativita a vedení lidí. Kreativitu u studentů je možné rozvíjet řadou možností, např. již zmíněnými případovými studiemi, nebo v rámci projektů, kdy za ně mají studenti plnou kontrolu, anebo se například mohou učit rozvíjet své schopnosti v rámci komunikace a spolupráce s podniky. Stejně tak by se mohli více učit pracovat s moderními marketingovými nástroji tak, aby pomocí nich uměli své schopnosti využít.

Co se týká kompetence vedení lidí, zde by jim hodně pomohli manažeři nebo podnikatelé, kteří by jim přednesli své zkušenosti z toho, jaké to je řídit pod sebou pracovníky, a čemu by se měli vyvarovat; nebo jim dát rady, co je naopak pro řízení lidí důležité.

Poslední doporučení je vztahováno k celkově studovanému oboru, a to věnovat větší pozornost tomu, jaké studium oboru si vůbec vybírají. Z dotazníkového šetření vyplývá, že si respondenti vybrali obor studia, kterému se následně nevěnují, jelikož si zaměstnání našli v jiném oboru. V našem konkrétním případě by měla být velmi preferovanou oblastí podnikavost, nebo oblasti řízení projektů a kvality, kde přeci jen se ve výsledku nachází minimum absolventů.

Jak je možné vidět, řada možností k řešení se mezi sebou prolíná, tudíž to nemusejí být tak náročné požadavky pro změnu, a tím pádem zajištění požadovaných výsledků.

## 7 Závěr

Přechod absolventů vysokých škol ze školního do pracovního prostředí je jednou ze zásadních životních etap, se kterou se jedinec během života setká. Je důležité, aby si absolventi pro start své kariéry zvolili vhodnou cestu, jelikož to, jak budou spokojeni se svou vybranou profesí, se pak projeví v jejich výkonu, který má určitý dopad na úspěšnost firmy. Zároveň je třeba zajistit kvalitní přípravu těchto absolventů během jejich studií, aby měli jistotu, že na trhu práce ve srovnání s konkurencí budou úspěšní.

V návaznosti na tyto skutečnosti byl stanoven cíl práce v podobě analýzy uplatnitelnosti absolventu oboru ŘEP na trhu práce s návrhem možností ke zlepšení, které by přispělo k větší spokojenosti absolventů a k posílení jejich konkurenceschopnosti na pracovním trhu.

Analýza byla provedena na základě dotazníkového šetření mezi absolventy oboru ŘEP, kdy cílem bylo získat primární data pro posouzení podmínek, se kterými se absolventi setkali na trhu práce, a zároveň zjištění jejich úspěšnosti v oblasti, ve které se nejčastěji uplatňují a zjištění, jak jim k tomu všemu pomohl obor ŘEP. V detailnější analýze bylo cílem zjistit, zda se nacházejí rozdíly v úrovni dokončeného vzdělání, tedy jestli se nachází rozdíly mezi bakalářským vzděláním a magisterským. Dále byly zjišťovány rozdíly podle let od ukončení vysoké školy. Z výsledků například vyplynulo, že se mění forma způsobu hledání zaměstnání, kdy dříve se spíše využívalo pracovních portálů, dnes je mnohem častěji mezi absolventy využívána forma přímého oslovení zaměstnavatelů, nebo reagování na pracovní nabídky nabízených přímo na jejich webových stránkách. Výzkumu se celkem zúčastnilo 78 absolventů tohoto oboru. Jednalo se o absolventy s bakalářským i magisterským titulem a s různou dobou od ukončení. V rámci analýzy, některé otázky byly rozebrány prostřednictvím hypotéz. Přičemž došlo k vyvrácení hypotézy, že studenti studují obor ŘEP jen kvůli lepšímu uplatnění na trhu práce, a zároveň došlo k potvrzení hypotéz, že více než 55 % absolventů považuje za svou slabou stránku při vstupu na trh práce nedostatečnou praxi a více než 40 % si myslí, že se nejčastěji setkávali ve výuce s formou výuky, kdy získávají pouze teoretické znalosti. Bylo by vhodné, aby i ostatní obory/programy byly pravidelně analyzovány v tom, jak si jejich absolventi stojí na trhu práce, a následně mohly být porovnávány výsledky, jelikož jsou to důležité informace jak pro vedení fakulty, tak i pro garanty daných programů.

# Summary

This diploma thesis deals with the employment of graduates in the field of Management and Business Economics in the labour market. It acquaints the reader with theoretical aspects and empirical findings.

The theoretical part of this thesis is focused on the clarification of the terminology of the term labor market, unemployment and also with the term carrer and competence. The methods used in the empirical part od the thesis are analysis, questionnaire survey, interview and method of observation.

Based on the questionnaire survey, a more detailed analysis was performer, divided into graduates with a bachelor's degree and a master's degree. As well as a more detailed analysis by year of graduation. It is found out that the form of job search changes over the years. Whereas in the past, job portals were most often used, today graduates prefer to contact future employers directly.

Moreover, from the questionnaire survey it was found that more than half of the graduates found employment before graduating form university. The rest of the graduates found work within one year after graduation. The biggest problem that graduates faced when entering the labor market was insufficient practice. On the contrary, they mentioned a suitably chosen field as a strength. Graduates are most often employed in the field of human resources, accounting and taxes, and in recent years also in the field of logistics

Furthermore, some possibilities are outlined to improve the employability of graduates in the labour market, such as involvement of several forms of teaching (the case studies), more practise during the study, and others.

The aim of this work was to determine the applicability of graduates of the REP field, so that the results can be further used for comparison with other fields and programmms operating at the Faculty of Economics. In addition, the results could be beneficial for EF management and guarantors of individual study programs.

Key words: labour market, graduates, employment, ŘEP, analysis

## Literární zdroje

Belz, H., & Siegrist, M. (2001). *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Portál.

Clark, T., Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2012). *Business Model You*.

Doubravová, D., Dziamová, V., Filípková, Z., Gojová, V., Matoušek, O., & Zdeňková, Z. (2014). *Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže: dobrá praxe z ČR a Velké Británie*.

Duková, I., Duka, M., & Kohoutová, I. (2013). *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Grada.

Furlong, A., Goodwin, J., Hadfield, S., Hall, S., & O'Connor, H. (2017). *Young People in the Labour Market: Past, Present, Future*. Routledge.

Hanzlíková, O., & Soušková, M. (2001). *Jak uspět v prvním zaměstnání*. Grada.

Holman, R. (2005). *Ekonomie* (4., aktualiz. vyd). C.H. Beck.

Horáčková, D., & Ryška, R. (1999). *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. TAURIS.

Jurečka, V. (2010). *Makroekonomie*. Grada.

Kaczor, P. (2013). *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Oeconomica.

Keller, J., & Hruška Tvrdý, L. (2008). *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. Sociologické nakladatelství.

Kolibová, H., & Kubicová, A. (2005). *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné.

Kotýnková, M., & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Professional Publishing.

Koucký, J., Bartušek, A., & Zelenka, M. (2008). *Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů*. Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova.

Kubeš, M., Kurnický, R., & Spillerová, D. (2004). *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Grada.

Kučař, P. (2007). *Trh práce: sociologická analýza*. Karolinum.

Malinová, L. (2011). *Rozvoj profesní kariéry*. Oeconomica.

Patton, W., & McMahon, M. (2015). *Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí*. Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce.

Řehoř, P. (2010). *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Akademické nakladatelství CERM.

Siegel, Z. (2005). *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Grada.

Šimek, M. (2005). *Trh práce*. Vysoká škola podnikání.

Šmajsová Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost (2., přeprac. a aktualiz. vyd)*. Grada.

Štikar, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Karolinum.

Švarcová, J., Gabrhel, V., & Cícha, O. (2014). *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. CEED.

Tegze, J. (2019). *Jak hledat zaměstnance v 21. století: techniky moderního recruitmentu*. Grada.

Václavíková, A., Kolibová, H., & Kubicová, A. (2009). *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Optys.

Zelenka, M. (2008). *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova.

## Elektronické zdroje

Abdullah, D. N. M. A., Yoke, O. K., & Zakaria, R. (2013). Investigating Effective Ways to Maximize the Role of Recruitment Agencies. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 107, 13-21. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.393>

Beam, E. A. (2016). Do job fairs matter? Experimental evidence on the impact of job-fair attendance. *Journal Of Development Economics*, 120, 32-40. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2015.11.004>

Briciu, V. A., & Briciu, A. (2020). COVID-19 Influence and Future Perspectives of Artificial Intelligence on the Labour Market. *Brain. Broad Research In Artificial Intelligence And Neuroscience*, 11(2sup1), 21-28. <https://doi.org/10.18662/brain/11.2Sup1/90>

Centrální databáze kompetencí. Retrieved October 20, 2020, from <http://kompetence.nsp.cz/mekkeKompetence.aspx>

Český statistický úřad. Retrieved October 17, 2020, from <https://www.czso.cz/>

Dveře do profesního života. (2018) (14. vydání). Medicomp. <https://www.pablikado.cz/dokument/9P475ntpq7KwPDaX>

Ekonomická fakulta JU. Retrieved October 17, 2020, from <https://www.ef.jcu.cz/>

Eliška, S., & Zuzana, D. (2014). Modern Problems of the Integration of Graduates in the Czech Labour Market. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 143, 1048-1054. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.553>

Europe: Europe 2020 targets: statistics and indicators for Czech Republic. Retrieved October 17, 2020, from [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/czech-republic/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-czech-republic\\_cs#early-leavers-from-education-and-training](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/czech-republic/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-czech-republic_cs#early-leavers-from-education-and-training)

Florea, N. V. (2014). USING RECRUITMENT AGENCIES TO OBTAIN THE BEST CANDIDATES. *Revista Academiei Fortelor Terestre*, 19(1), 80-89.

Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 80(3), 435-455. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>



Koucký, J., Ryška, R., & Zelenka, M. (2014). *Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol: Výsledky šetření REFLEX 2013*. <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Reflexe%20vzdelani%20a%20u%20platneni%20absolventu.%20Vysledky%20setreni%20REFLEX%202013.pdf>

Leighton, M., & Speer, J. D. (2020). Labor market returns to college major specificity. *European Economic Review*, 128. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103489>

*MPSV: Absolventi škol a mladiství*. Retrieved October 03, 2020, from <https://www.mpsv.cz/web/cz/absolventi-skol-a-mladistvi>

*MPSV: Úřad práce ČR*. Retrieved October 17, 2020, from <https://www.uradprace.cz/>

OECD (2020), Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator). doi: 10.1787/72d1033a-en (Accessed on 29 September 2020)

*Pracovní portály*. (2017). Retrieved October 10, 2020, from <http://www.pracovni-portaly.cz>

*Strategie EU 2020*. Retrieved October 12, 2020, from <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

*Výroční zpráva o činnosti JU za rok 2018*. [file:///C:/Users/Michaela/Downloads/Vyrocn%C3%AD%20zprava%20o%20cinnosti%20JU%20za%20rok%202018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Michaela/Downloads/Vyrocn%C3%AD%20zprava%20o%20cinnosti%20JU%20za%20rok%202018%20(1).pdf)

*Výroční zpráva o činnosti JU za rok 2019. Výroční zpráva o činnosti JU za rok 2018*. [file:///C:/Users/Michaela/Downloads/Vyrocn%C3%AD%20zprava%20o%20cinnosti%20JU%20za%20rok%202018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Michaela/Downloads/Vyrocn%C3%AD%20zprava%20o%20cinnosti%20JU%20za%20rok%202018%20(1).pdf)

*Zpráva o činnosti Ekonomické fakulty 2011-2016*. In [https://www.ef.jcu.cz/intranet/uredni-deska/zpravy-o-cinnosti-ef/2017\\_10\\_26-vyrocn%C3%AD%20zprava-efju\\_vz\\_2016\\_final.pdf](https://www.ef.jcu.cz/intranet/uredni-deska/zpravy-o-cinnosti-ef/2017_10_26-vyrocn%C3%AD%20zprava-efju_vz_2016_final.pdf)

# Seznam obrázků, grafů, tabulek a zkratk

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce .....	7
Graf 1: Absolventi VŠ v evidenci ÚP ČR k 30.4.20202.....	13
Graf 2: Srovnání nezaměstnanosti mladých lidí v ČR s průměrem OECD v % .....	13
Graf 3: Absolventi VŠ v absolutních číslech .....	25
Graf 4: Vývoj počtu studentů na EF v letech v abs. číslech .....	34
Graf 5: Pohlaví.....	39
Graf 6: Vzdělání.....	40
Graf 7: Počet let od ukončení VŠ.....	41
Graf 8: Situace po absolvování VŠ .....	42
Graf 9: Možnosti po absolvování v absolutních číslech .....	44
Graf 10: Počet pohovorů v absolutních číslech.....	46
Graf 11: Doba hledání zaměstnání v absolutních číslech .....	47
Graf 12: Změna zaměstnání .....	48
Graf 13: Způsob hledání zaměstnání v absolutních číslech.....	50
Graf 14: Silné stránky absolventů v absolutních číslech .....	52
Graf 15: Kariéra .....	54
Graf 16: Hodnocení způsobů výuky absolventy v absolutních číslech.....	57
Graf 17: Hodnocení způsobů výuky absolventů s bakalářským vzděláním v abs. číslech .....	57
Graf 18: Hodnocení způsobů výuky absolventy s mag. vzděláním v abs. číslech.....	58
Graf 19: Hodnocení výuky podle absolventů do 1 roku od ukončení v abs. číslech .....	58
Graf 20: Hodnocení způsobů výuky podle absolventů do 2 let od ukončení v abs. číslech .....	59
Graf 21: Hodnocení způsobů výuky absolventů do 3 let od ukončení v abs. číslech .....	59
Graf 22: Hodnocení způsobů výuky podle absolventů více než 3 roky od ukončení v abs. číslích .....	60
Graf 23: Hodnocení znalosti .....	61
Graf 24: Pracovní zkušenosti již během studia v absolutních číslech .....	63
Graf 25: Pracovní zkušenosti .....	66
Graf 26: Obor zaměstnání .....	69
Graf 27: Manažerská pozice .....	71
Graf 28: Doba trvání povýšení na manažerskou pozici v absolutních číslech.....	72
Graf 29: Pracovní úvazek.....	73
Graf 30: Doba trvání pracovního poměru .....	74
Graf 31: Spokojenost se zaměstnáním .....	76
Tabulka 1: Počet VŠ a absolventů v letech 2015-2019 v absolutních číslech .....	24
Tabulka 2: Počet absolventů v jednotlivých oborech za rok 2018 v absolutních číslech .....	25
Tabulka 3: Level studia v absolutních číslech .....	25
Tabulka 4: Vývoj počtu studentů na EF v letech v abs. číslech.....	33
Tabulka 5: Počet studentů oboru ŘEP v absolutních číslech .....	37

Tabulka 6: Počet absolventů v absolutních číslech.....	38
Tabulka 7: Počet let od ukončení podle vzdělání v absolutních číslech .....	41
Tabulka 8: Situace po absolvování podle vzdělání v absolutních číslech.....	43
Tabulka 9: Situace po absolvování podle let od ukončení v absolutních číslech.....	43
Tabulka 10: Možnosti po absolvování podle vzdělání v absolutních číslech .....	45
Tabulka 11: Možnosti po absolvování podle let od ukončení v absolutních číslech .....	45
Tabulka 12: Počet pohovorů podle vzdělání v absolutních číslech.....	47
Tabulka 13: Změna zaměstnání podle vzdělání v absolutních číslech.....	48
Tabulka 14: Změna zaměstnání podle let od ukončení .....	49
Tabulka 15: Způsob hledání zaměstnání podle vzdělání v absolutních číslech .....	50
Tabulka 16: Způsob hledání zam. podle počtu let od ukončení v absolutních číslech .....	51
Tabulka 17: Silné stránky absolventů podle vzdělání v absolutních číslech .....	53
Tabulka 18: Silné stránky absolventů podle let od ukončení v absolutních číslech .....	53
Tabulka 19: Správně zvolená kariéra podle vzdělání v absolutních číslech .....	54
Tabulka 20: Správně zvolená kariéra podle let od ukončení v absolutních číslech .....	55
Tabulka 21: Hodnocení měkkých kompetencí v průměrných hodnotách.....	62
Tabulka 22: Získané pracovní zkušenosti podle vzdělání v absolutních číslech .....	64
Tabulka 23: Pracovní zkušenosti podle let od ukončení VŠ v absolutních číslech .....	64
Tabulka 24: Pracovní zkušenosti v absolutních číslech .....	67
Tabulka 25: Pracovní zkušenosti podle počtu let od ukončení v absolutních číslech.....	67
Tabulka 26: Manažerská pozice podle vzdělání v absolutních číslech.....	71
Tabulka 27: Manažerská pozice podle počtu let od ukončení od VŠ v absolutních číslech .....	72
<i>Tabulka 28: Pracovní úvazek v absolutních číslech .....</i>	<i>74</i>
Tabulka 29: Doba trvání pracovního poměru v absolutních číslech .....	75
Tabulka 30: Doba trvání pracovního poměru v absolutních číslech .....	75
Tabulka 31: Testování dat pro první hypotézu .....	77
Tabulka 32: Naměřené četnosti u druhé hypotézy .....	77
Tabulka 33: Očekávané četnosti u druhé hypotézy.....	78
Tabulka 34: Průměrné hodnoty pro hodnocení metod výuky .....	79
Tabulka 35: Získávání teoretických znalostí naměřené četnosti.....	79
Tabulka 36: Získávání teoretických znalostí očekávané četnosti .....	79

ŘEP	Řízení a Ekonomika podniku
EF	Ekonomická fakulta
JU	Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

# Seznam příloh

1. Dotazník pro absolventy

2. Řízený rozhovor

## Přílohy

### 1. Dotazník pro absolventy

1. Jakého jste pohlaví?

- Muž
- Žena

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Bakalářské
- Magisterské
- Doktorské

3. Jak dlouho jste od ukončení VŠ?

- 1 rok
- 2 roky
- 3 roky
- Více než 3 roky

4. Z jakého důvodu jste se rozhodl/a studovat VŠ? Abych... (potvrzení nebo vyvrácení hypotézy, že absolventi studují VŠ hlavně z důvodu lepšího uplatnění na trhu)

- si zajistil/a dobré pracovní uplatnění
- získal/a nové znalosti
- měl/a šanci na lepší platové hodnocení
- zachoval/a rodinnou tradici
- získal/a vysokoškolský diplom

5. Jaká byla Vaše pracovní situace po absolvování školy:

- Již během studií jsem práci měl/a, ve které jsem dál pokračoval/a i po absolvování – přejít na otázku 8
- Práci jsem si našel/našla až po absolvování vysoké školy – přejít na otázku 6

6. Jaké byly Vaše první plány po absolvování, když jste hledal/a zaměstnání?

- Získat nové zaměstnání co nejdříve
- Hledat zaměstnání, dokud nenajdu nějaké vhodné dle mých požadavků
- Nedělat nic, nechat to na úřadech
- Podstoupit rekvalifikaci
- Odejít pracovat do zahraničí
- Jiné:

7. Kolik pohovorů po absolvování jste absolvoval/a než jste získal/a své první zaměstnání?

8. Za jak dlouhou dobu jste si našel/a své první zaměstnání?

- 0-6 měsíců
- 7-12 měsíců
- od 1 roku do 2 let
- delší dobu než 2 roky
- stále hledám

9. Jste stále v prvním zaměstnání od ukončení školy?

- Ano
- Ne

10. Jakým způsobem jste si našli své první zaměstnání?

- Úřad práce
- Personální agentura
- Přímé kontaktování zaměstnavatele, inzerát na webových stránkách firmy
- Osloven/a zaměstnavatelem
- Díky praxi během studia
- Přes známí
- Pracovní portály
- Inzerát v novinách
- Pracovní veletrhy
- Založení vlastního podnikání
- Sociální sítě
- Jiné:

11. Co si myslíte, že byla vaše největší slabina, když jste si hledali první zaměstnání? (snaha o potvrzení nebo vyvrácení hypotézy, že to bylo kvůli nedostatečné praxi)

- Nedostatečná praxe
- Nevhodně zvolený obor
- Vysoká konkurence v oboru
- Vysoká nezaměstnanost v kraji
- Nedostatečná odborná způsobilost
- Jiné:

12. Co naopak byla vaše silná stránka, při hledání prvního zaměstnání?

- Dostatečná praxe
- Vhodně zvolený obor
- Nízká konkurence v oboru
- Vysoký počet pracovních nabídek v kraji
- Dostatečná odborná způsobilost

13. Vnímáte, že jste svoji kariéru nastartovali správným směrem? Případně pokud nemáte takový dojem, proč si myslíte že jste ji nenastartovali správným směrem?

- Ano
- Ne, důvod .....

14. Do jaké míry byl ve vašem studiu kladen důraz na uvedené způsoby výuky? (snaha o potvrzení nebo vyvrácení hypotézy, že byl největší důraz kladen na osvojování teoretických znalostí). – škála od 1 do 5

- Získávání teoretických znalostí
- Ústní prezentace studentů
- Práce ve skupinách
- Projekty
- Řešení případových studií
- Stáže, praxe
- Přednášky

15. Jak v zaměstnání využíváte znalosti získané během studia?

- Škála 1-6

16. Co si myslíte, že Vám během studií ve výuce chybělo, co teď v zaměstnání potřebujete a uplatňujete (může se jednat o novou dovednost, kterou jste se během studií nenaučili, nebo i návrh nového předmětu)

17. Do jaké míry bylo Vaše studium dobrým základem pro váš další rozvoj měkkých kompetencí? U každé oblasti hodnocení od 1 do 6. 1 – nebylo vůbec dobrým základem, 6 – bylo velmi dobrým základem

- Efektivní komunikace
- Kooperace
- Kreativita
- Flexibilita
- Uspokojování zákaznických potřeb
- Výkonnost
- Samostatnost
- Řešení problémů
- Plánování a organizování
- Celoživotní učení
- Aktivní přístup
- Zvládání zátěže
- Zpracování informací
- Vedení lidí
- Ovlivňování ostatních

18. Získali jste pracovní zkušenosti již během svého studia. Neuvádějte získané pracovní zkušenosti, jež byly součástí studia.

- Ano, dokonce i ve stejném oboru studia – pokračuje 20
- Ano, ale ne v oboru studia – pokračuje 20
- Ne – pokračuje otázkou 19

19. Z jakého důvodu jste nepracoval/a? Pokračuje otázkou č. 21

- Škola byla časově náročná
- Chtěl/a jsem si užít studentského života
- Nedostatečné finanční ohodnocení
- Nemohl/a jsem si najít práci
- Jiné:

20. O jakou pracovní zkušenost se jednalo?

- Trainee program
- Dohoda o provedení práce
- Dohoda o pracovní činnosti
- Pracovní poměr
- Příležitostné brigády

- Podnikání
- Jiné

21. V jakém oboru pracujete?

- Marketing
- Logistika
- Personalistika
- Účetnictví a daně
- Bankovníctví, pojišťovnictví
- Administrativa
- Řízení vlastního podniku
- Řízení procesů
- Řízení kvality
- Řízení organizace, útvarů a projektů
- Jiné:

22. Nacházíte se v zaměstnání na manažerské pozici?

- Ano – pokračuje otázkou 23.
- Ne – pokračuje otázkou 24.

23. Pokud ano, za jak dlouho jste se na manažerskou pozici dostali?

Otevřená otázka

24. Pracujete pouze na částečný úvazek?

- Ano
- Ne
- Nejsem v zaměstnání, jsem OSVČ nebo podnikatel

25. Mate uzavřenou smlouvu pouze na dobu určitou?

- Ano
- Ne
- Nejsem v zaměstnání, jsem OSVČ nebo podnikatel

26. Do jaké míry jste spokojeni se svou současnou prací? Škála 1-6, přičemž 1 – nejsem vůbec spokojen, 6 – jsem velmi spokojen

## 2. Řízený rozhovor

1. Co bylo hlavním podnětem pro vznik oboru ŘEP?

2. Po letech fungování, byla naplněna očekávání, s kterými byl obor ŘEP založen?

3. Je s odstupem let něco, co byste realizoval jinak?

4. V jakých oblastech by se absolventi oboru ŘEP měli především uplatňovat?

5. V čem by měli být spatřeny silné stránky pro absolventy tohoto oboru.

6. Docházelo v průběhu fungování oboru ŘEP k nějakému měnicímu se vývoji, především jestli docházelo ke změnám v důsledku potřeby se přizpůsobit okolním podmínkám (forma výuky, skladba předmětů...)

7. Studenti oboru ŘEP by měli především mít zájem o podnikavost, což jak mají zájem je možné pozorovat na předmětu Firma. Umějí si studenti s touto oblastí poradit, ať už po stránce kreativní, tak finanční?
8. Jsou za obor ŘEP podle Vás významné úspěchy, které zvyšují prestiž Ekonomické fakulty?
9. Jste spokojený s vývojem počtů studentů a zároveň s počtem absolventů v poměru k počtu studentů přihlášených do prvního ročníku v jednotlivých letech?
10. Jsou nějaké předměty (oblasti) ve kterých jsou studenti oboru ŘEP výrazně lepší, než studenti jiných oborů.
11. Jelikož obor ŘEP v podobě, jaké ho známe končí, mohl byste v krátkosti nastínit, v čem spočívá výhoda nového akreditovaného programu Ekonomika a managementu. Co především bylo využito z dosavadního oboru a zakomponováno do nového programu.
12. Dle realizovaného šetření nejčastěji absolventi uváděli, že během studií jim chyběla praxe, myslíte si, že je to jedna ze slabých stránek, se kterou absolventi vstupují na trh práce?
13. Co se týče měkkých kompetencí, absolventi oboru ŘEP nejčastěji uváděli, že během studií nejméně rozvíjeli kompetenci Kreativitu. Myslíte si, že v tomto případě měli studenti během studií dostatečný prostor a možnosti, jak na této kompetenci pracovat?
14. Jak hodnotíte, že podle výsledků dotazníkového šetření pouze 8 respondentů ze 78 se nachází na manažerských pozicích?
15. Jak se stavíte k vyjíždění studentů na studijní pobyty do zahraničí? Očekával byste, že bude vyjíždět do zahraničí více studentů?
16. Uvažovala se v rámci Ekonomické fakulty někdy o zavedení povinného semestru v zahraničí, jako je tomu například na jiných fakultách?
17. Je podle Vás realizováno pro obor ŘEP dostatečné množství exkurzí do podniku v rámci výuky?