

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia**



**Kompetence studentů vysokých škol při vstupu na trh práce**

Bakalářská práce

Autor: **Petra Zapletalová**

Vedoucí práce: PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

2021

## **Zadávací list**



## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

### **Kompetence studentů vysokých škol při vstupu na trh práce**

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V ..... dne .....

.....  
(podpis autora práce)

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych poděkovala své vedoucí práce PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D. za její ochotu, cenné rady a připomínky při zpracování mé bakalářské práce, které vedly k jejímu dokončení. Také bych ráda poděkovala za poskytnuté informace a ochotu všem osloveným personalistkám a v neposlední řadě svým spolužákům, kteří tvořili potřebný vzorek v praktické části práce.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce je zaměřena na kompetence usnadnění uchopení na trhu práce budoucím absolventům. Vzhledem k Průmyslu 4.0 prochází pracovní trh velkými změnami a mění se také požadavky na zájemce o práci, a to především na absolventy, kteří by na tyto změny měli být připraveni. Cílem práce bylo srovnání představ studentů o potřebných kompetencích pro trh práce s reálnými požadavky budoucích zaměstnavatelů. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části se práce věnuje objasnění pojmu kompetence, klíčové kompetence, pochopení rozdílu soft skills a hard skills a kariérové poradenství. Práce popisuje možnosti, jak podpořit snadnější vstup na trh práce a také poukazuje na bariéry bránící k vstupu na trh práce. Popisuje také rozdíl mezi sektory trhu práce a pohled na absolventy jak trhu práce, tak kariérového poradenství. Obsahuje také výpis kompetencí, které jsou pro uchopení absolventa na trhu práce potřeba.

Praktická část je tvořena kvantitativní metodou dotazníkového šetření mezi studenty oboru Poradenství v odborném vzdělávání, kde je zjišťován pohled na požadované kompetence. Následně je praktická část tvořena čtyřmi rozhovory s personalisty z neziskového, veřejného a soukromého sektoru, kteří hodnotí, jaké kompetence jsou pro ně důležité u absolventů, kteří vstupují na trh práce. V úplném závěru je vytvořeno porovnání žebříčku z pohledu zaměstnavatelů a pohledu studentů na problematiku požadovaných kompetencí pro trh práce. Mezi nejčastěji požadované kompetence absolventů patří soft skills jako aktivní přístup k životu a práci, schopnost rozvíjet se a učit a samostatnost.

## **Klíčová slova**

Trh práce, kariérové poradenství, terciální vzdělávání, student, kompetence pro trh práce

## **Abstract**

The bachelor thesis is focused on the competencies for successful entry into the labor market for future graduates. Due to Industry 4.0, the labor market is going through substantial changes and the requirements for job seekers are changing as well, especially for graduates, who should be prepared for these changes. The aim of the thesis is to compare students' ideas about the necessary competencies for the labor market with the real requirements of future employers. The thesis is separated into a theoretical and a practical part.

The theoretical part deals with the clarification of concepts like competencies, key competencies, understanding the difference between soft skills and hard skills and career guidance. The thesis describes ways of achieving easier entry into the labor market and also points out the barriers to entering the labor market. It also describes the differences between labor market sectors and the view on graduates of both labor market and career guidance. The thesis also contains a list of competencies needed for successful entry into the labor market.

The practical part contains quantitative method of a questionnaire survey among students of Guidance in vocational education, where their view of the required competencies is sought. Subsequently, the practical part consists of four interviews with HR professionals from the non-profit, public and private sectors, who assess what competencies are important in their view for graduates to have when entering the labor market. In the conclusion of the thesis, there is a comparison of ranked lists of required competencies for the labor market created by the students and by the employers. Among the most frequently required competencies of graduates are soft skills like an active approach to life and work, ability to evolve and learn and independence.

## **Keywords**

Labor market, career counseling, tertiary education, student, employability skills

## **OBSAH**

ÚVOD.....	10
-----------	----

### **TEORETICKÁ VÝCHODISKA**

1 Cíl a metodika.....	11
2 Trh práce.....	12
2.1 Podhled zaměstnavatelů na absolventy.....	12
2.2 Faktory ovlivňující uchopení absolventa na trhu práce.....	13
2.2.1 Bariéry uchopení absolventů na trhu práce.....	15
2.3 Zaměstnanost absolventů dle pozic.....	15
2.4 Očekávané kompetence absolventů v sektoru vzdělávání.....	17
2.5 Rozdíl mezi veřejným, neziskovým a soukromým sektorem.....	18
3 Kompetence.....	20
3.1 Klíčové kompetence.....	23
3.2 Soft skills.....	24
3.3 Hard skills.....	25
3.4 Rozdíl mezi soft a hard skills.....	26
3.5 Požadované kompetence zaměstnavateli.....	27
3.6 Dopady Průmyslu 4.0 na kompetence.....	32
4 Kariérové poradenství.....	34
4.1 Vstup na trh práce v rané dospělosti.....	35
4.2 Požadované kompetence na trhu práce z pohledu KP.....	36

### **PRAKTICKÁ ČÁST**

5 Metodika šetření.....	37
5.1 Dotazníkové šetření.....	37
5.1.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	39



5.2	Individuální rozhovory .....	50
5.2.1	Vyhodnocení individuálních rozhovorů .....	51
5.3	Porovnání a doporučení.....	57
ZÁVĚR .....		59
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....		60
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....		65
SEZNAM PŘÍLOH.....		66

## ÚVOD

Nejdelší a také nejdůležitější etapu života, tzv. produktivní, představuje pro člověka výkon nějaké profese. Významnou úlohu hraje právě vstup na trh práce na začátku této etapy, ten častokrát rozhoduje o jejím dalším vývoji. Téma kompetence studentů vysokých škol při vstupu na trh práce bylo zvoleno z toho důvodu, že často nezáleží tolik na výpisu požadovaných kompetencí v inzercích nabízené práce, ale spíše na vlastní snaze uchazeče. Na tom, jak se dokáže student neboli budoucí absolvent, prodat, jak je schopný budoucího zaměstnavatele přesvědčit o tom, že konkrétní potřebné kompetence vlastní a co vše je ochoten pro kvalitní pracovní pozici obětovat.

Vzhledem k neustálému posunu v technologiích se na kompetence zaměřil Průmysl 4.0, který pojednává o digitalizaci světa práce a o kompetencích pro potřebu fungování v dnešním digitálním světě. Poukazuje především na employability skills jako flexibilitu z hlediska místa a času výkonu práce a také na odborné kompetence zahrnující ovládání IT systémů.

Práce se zabývá problematikou uplatnění studentů na trhu práce, neboť tato skupina je často znevýhodněna oproti jiným uchazečům o práci, kteří například již disponují pracovními zkušenostmi. Zaměřuje se především na zvýšení hodnoty studentů a usnadnění tak jejich vstupu na trh práce, odbourání bariér, které by mohly vstupu zabránit a také se zaměřuje na to jaké kompetence podpořit, aby byl vstup co nejhladší.

V teoretické části je práce zaměřena primárně na klíčové kompetence, jejich výpis a důvody, proč se právě na klíčové kompetence při vstupu na trh práce zaměřit. V teoretické části jsou také použita již zjištěná data a poukazuje se zde na potřebné kompetence studentů do budoucna. V praktické části jsou komparovány odlišné pohledy zaměstnavatelů a absolventů na problematiku vstupu na trh práce.

Důvodem k výběru práce byl předpoklad, že si absolventi myslí, že s titulem pro ně vstup na trh práce bude snazší. Často reagují jen na jasně dané inzeráty a snaží se naplnit požadavky, na které není v reálu tolik kladem opravdový důraz. Práce se tedy snaží ověřit, zda mají studenti reálné představy o tzv. employability skills.

# TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## 1 Cíl a metodika

Hlavním cílem práce je srovnání preferencí klíčových kompetencí absolventů vysokých škol při vstupu na trh práce z pohledu zaměstnavatelů v souvislosti s názory a představami studentů vybrané vysoké školy.

V teoretické části práce je provedena rešerše odborné literatury, jsou vysvětleny základní pojmy jako kompetence, trh práce, absolvent oboru vzdělávání a poradenství apod.

V praktické části práce je provedeno dotazníkového šetření mezi studenty vysoké školy oboru vzdělávání a poradenství. Dále budou vybráni personalisté ze státní správy, neziskového i soukromého sektoru, se kterými budou provedeny rozhovory k tématu přijímání absolventů, identifikace důvodů pro přijetí, příp. identifikace bariér bránících uplatnění absolventů. Následně bude provedeno srovnání hodnocení klíčových kompetencí z hlediska jejich důležitosti a míry osvojení, preference kompetencí zaměstnavatelů a představy a očekávání studentů vysoké školy. Bude provedeno srovnání ze strany zaměstnavatelů a studentů. Bude sestaven žebříček nejvíce požadovaných kompetencí dle studentů v porovnání se zaměstnavateli.

## 2 Trh práce

Trh práce je míněn jako abstraktní prostor, v němž dochází k interakci mezi zaměstnavateli a pracovníky. Základní předpoklad pro existenci trhu práce je vnímání práce jako zboží. K dalšímu předpokladu fungování trhu práce je určitá vyrovnanost jak pracovních pozic, tak i pracovních sil. Aby docházelo k interakci, je nutné zohlednit velikost tohoto trhu. Prostorové vymezení trhu je dáno prostorovou mobilitou obyvatelstva, a to jak periodickou, danou docházkou, respektive dojížděnkou, tak i trvalou, danou stěhováním obyvatelstva (Tvrdý, 2008, s. 19).

*„Trh práce lze definovat jako místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou práce, přičemž prací se rozumí jakákoliv fyzická nebo duševní činnost člověka, jejímž výsledkem jsou výrobky nebo služby.“* (Tvrdý a kol., 2007, s. 7)

Počátkem 90. let 20. století bylo klíčové „vzdělat a poté zaměstnat“. V dnešní době je tomu jinak a stále více se uplatňuje spíše „zaměstnat, tedy vzdělat“ (Montoussé, 2005, s. 267).

Trh práce je založen na vztahu zaměstnavatele jako kupujícího subjektu a pracovní síly přicházející na trh práce s nabídkou svých kompetencí. Kupující neboli zaměstnavatel se snaží získat kvalifikovanou pracovní sílu za co nejnižší možnou cenu a eliminovat tak ztráty. Pracovní síla se snaží prodat své kompetence za adekvátní cenu při snaze nalézt si na pracovním trhu uplatnění. Trh práce je možno chápat jako místo, kde se každý aktér snaží dosáhnout co nejlepšího zisku v poměru k předpokládaným ztrátám (Kuchař, 2007, s. 11).

### 2.1 Podhled zaměstnavatelů na absolventy

Hanzlíková (2001, s. 24-27) tvrdí, že absolventi vysokých škol bývají obecně uplatnitelní s výjimkou těch, kteří mají sice velmi dobře rozvinuté rozumové schopnosti, ale nejsou schopni je uplatnit v praxi. Zde je poté problém s uchopením absolventa VŠ na pozicích vyžadujících VŠ a často tito lidé končí na pozicích, ke kterým by jim stačila maturita. Bohužel stále většina firem dává přednost uchazečům, kteří mají praxi proti vzdělání. Absolventi totiž nemají dostatek pracovních návyků a mnozí zaměstnavatelé nemají trpělivost, aby je mohli získat. Přitom je všeobecně známé,

že řízené získání zkušeností v průběhu výkonu práce je nejlepší způsob, jak si z nováčků vychovat pracovníky přesně na míru a vytřídit tak ty, kteří nejsou schopni získat odpovídající dovednosti a žádoucí pracovní návyky. Některé podniky vytváří spolupráce se školami a hledají si zde potencionální zaměstnance. Pro studenty jde zde naopak možnost využít řízených praxí, exkurzí, zpracování projektů. Vytváří se prostor pro vzájemné seznámení absolventů s firmami. Mnoho podniků se také účastní všemožných veletrhů pracovních příležitostí, kde otevřou dveře právě studentům a budují si tak pozitivní image. V rámci vzdělávacího systému by měl být vždy podporován jak profesionální, tak osobní rozvoj studentů. Ideální studenti, absolventi, ani zaměstnanci se v praxi zpravidla nevyskytují, je tedy potřeba brát zřetel právě i na motivaci v profesním i osobním životě jak ze strany škol, tak organizací.

Doležalová (2017, s. 5) chápe pojem absolvent: „*Obecně se dá za absolventa nějakého oboru považovat každý, kdo ukončí vzdělávání v daném oboru. Absolvent je chápán jako mladý člověk do pěti let od ukončení vzdělávání, tj. ve věku 20–24 let a 25–29 let.*“

## **2.2 Faktory ovlivňující uchopení absolventa na trhu práce**

Pokud má být přechod ze školy na trh práce co nejvíce plynulý, je důležitým faktorem, aby absolventi byli připraveni na to, jaké jsou požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů a aby jejich znalosti, schopnosti a dovednosti tzv. kompetence co nejvíce odpovídaly tomu, co od nich potencionální zaměstnavatelé očekávají.

Dle Bicera (2021) jsou v současné době vyžadovány především schopnosti dále se vzdělávat, řešit problémy, nést za ně zodpovědnost, vlastní komunikační a jazykové schopnosti. Výhodou absolventů je, že s sebou nenesou takzvané zátěže z minulých zaměstnání, což je oproti uchazečům s pracovními zkušenostmi velké plus. Pro zaměstnavatele to znamená, že mohou směřovat své netknuté pracovníky k mnohem větší produktivitě práce a vychovat si loajální pracovníky, kteří jsou přínosem. Studenti a čerství absolventi si mohou na základě svého vlastního zájmu velmi jednoduše otevřít možnosti pro svůj rychlý a kvalitní karierní růst.

Mezi důležité faktory pro úspěšný přechod na trh práce je předchozí pracovní zkušenost. Dle šetření REFLEX 2013 je přechod ze školy na pracovní trh mnohem

hladší právě pro ty, kteří již při studiu získali nějakou pracovní zkušenost. Mnozí absolventi pokračují v již získané práci při studiu. Více než 60 % absolventů vysoké školy bylo již zaměstnáno a po ukončení školy ve svém zaměstnání pokračovali (Koucký, Ryška a Zelenka, 2014, s. 104).

Dalším důležitým faktorem pro hladší vstup na trh práce, který také velice napomáhá k lepšímu uchycení na trhu práce, jsou zahraniční pobyty. Lze je rozdělit na studijní zahraniční pobyty, což je například Erasmus+ dostupný pro každého studenta, a to ne pouze pro vysoké školy, nebo také pracovní zahraniční pobyty nebo dobrovolnické zahraniční pobyty, například s organizací AIESEC.

Pojem „trainee programy“ je v současné době hojně používaný a skloňovaný pojem v řízení lidských zdrojů. S tímto termínem se setkáme často v náborových inzercích větších firem i na webových stránkách vysokých škol v sekcích pro studenty.

Dle Pauknerové (2009, s. 20) se i absolventi stejné školy a oboru budou pravděpodobně lišit ve svých kompetencích, jak ve výčtu, tak v jejich kvalitě.

Dle Zelenky (2008, s. 51) zaměstnavatelé u absolventů zkoumají charakteristiky typu věk, pohlaví, národnost, vzdělání a následně je využít k hodnocení neznámé produktivity mladého pracovníka. Může například použít dosažené vzdělání jako charakteristiku vypovídající o již existující rozdílech v talentu a vlastnostech.

Zaměstnavatelé postrádají u absolventů nejvíce širší profesní dovednosti, které preferují před hlubokými a úzce zaměřenými znalostmi. Vyžadují ochotu se učit a nést odpovědnost za výsledky své práce. Čím vyšší má absolvent dosažené vzdělání, tím vyšší jsou na něj kladeny požadavky. Zaměstnavatelé si umí uvědomit výhody zaměstnání absolventů, jako jsou nezatíženost negativními pracovními návyky, dobré teoretické znalosti, znalost cizích jazyků a práce s PC. Velice se sleduje i zájem o daný obor. Skutečnou překážkou ve výraznějším zaměstnávání absolventů vidí zaměstnavatelé v prvé řadě ve stávající legislativě, kdy nemohou přijmout absolventa na dobu určitou či stanovit zkušební lhůtu jeho zaměstnání, jehož pracovní kvality neznají a jehož by se v případě nespokojenosti obtížně zbavovali. Další příčinou jsou neúměrné platové podmínky neodpovídající dle nich na nulovou zkušenost a nízkou úroveň odborných dovedností (Kuchař, 2007, s. 152-153).

Je potřeba, aby i zaměstnavatelé přizpůsobili svojí personální práci. Znalost situace, ve které odchází absolventi na trh práce, je pro zaměstnavatele možností pro rozvoj spolupráce se školami, především v předávání informací a požadavků na studenta, tak, aby už v průběhu studia student věděl, co od něj bude zaměstnavatel očekávat a jaké kompetence od něj bude požadovat v průběhu zaškolování do pracovní pozice.

Bělohlávek (1994, s. 41) tvrdí, že *„první pracovní období člověka, který opustil školu či učení, je poznamenáno nejistotou a zklamáním. Zjišťuje, že to, čemu se učil ve škole, v praxi funguje jinak. Je dobře připraven teoreticky na práci v optimálních podmínkách, neuvědomuje si však, že v životě je třeba dělat kompromisy, a naráží hlavou na zed’.“*

### **2.2.1 Bariéry uchopení absolventů na trhu práce**

Znevýhodnění absolventů na trhu práce je způsobeno zejména absencí zkušeností a pracovních návyků oproti pracovní síle, která již na pracovním trhu získala praktické zkušenosti. Nedostatky v průběhu uplatňování na trhu práce mají dle Hanzlíkové (2001, s. 20) objektivní a subjektivní příčiny. Objektivní jsou spojovány s vnějšími možnostmi uplatnění. Subjektivní bývají způsobeny narušením celkové přípravy absolventů na život a práci některými činiteli. Jedná se například o handicap v oblasti vloh a schopností člověka, popř. poruchy smyslového vnímání nebo dysfunkce mozku. Úspěšnost tedy závisí zejména na subjektivních předpokladech, motivaci a výkonnosti.

Dle šetření Úlovce (2014, s. 22) bylo zjištěno, že 14 % zaměstnavatelů absolventy preferuje, 74 % přijímá, ale nepreferuje a 12 % absolventy nepřijímá vůbec. V souvislosti s preferencí absolventů uvedlo 26 % zaměstnavatelů, že při nabírání nových pracovníků činí mezi absolventem a zaměstnancem s praxí rozdíl. Na praktické zkušenosti se zaměřují především zaměstnavatelé v rámci sekundárního sektoru. Zaměstnavatelé v terciárním a kvartérním sektoru na praxi tolik nelpějí.

### **2.3 Zaměstnanost absolventů dle pozic**

Dle šetření Infoabsolvent.cz (2014) podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v České republice bylo zjištěno, že nejvyšší uplatnění až 54 % je ve druhé třídě na pozicích

specialisté, kde jde převážně o zaměstnání vyžadující vysokoškolské vzdělání. Ve třetí třídě na pozicích techničtí a odborní pracovníci, které odpovídají středoškolskému vzdělávání s maturitou nebo bakalářskému vzdělání bývá uplatněno 26 % absolventů. Souvisí to s potřebou více kvalifikovaných pracovníků na těchto pozicích a také pro získání praxe na místech s nižšími požadavky. Část vysokoškolských absolventů nachází uplatnění ve 4. třídě jako úředníci, u kterých stačí maturita (9 %) a v 5. třídě jako pracovníci ve službách a prodeji, kde stačí i učební obory (6 %). Minimální část absolventů se uplatňuje i v 1. třídě jako zákonodárci a řídicí pracovníci (3 %), zde je vyžadováno vysokoškolské vzdělání v souvislosti s nutností získat praxi či určité postavení, aby mohli zastávat řídicí funkce. Uplatnění absolventů v nižších profesních třídách je minimální.

Za posledních deset let dochází k výraznému nárůstu absolventů vysokých škol, především v humanitních a ekonomických oborech. Tito absolventi nyní představují početnou skupinu na pracovním trhu a pocítují zvýšenou vzájemnou konkurenci při hledání práce. Vytváří se nepoměr mezi rychle rostoucím počtem čerstvých absolventů a počtem nabízených vysokoškolských míst (Koucký, 2014, s. 18). Tím jsou absolventi škol nuceni věnovat pozornost nabízeným pracovním pozicím i mimo obor svého vzdělání. Trendy současného vzdělávacího systému se stále více zaměřují na vzdělávání všeobecné na úkor odborné profilace.

Dle Trhlíkové, Vojtěcha, Úlovcové (2008, s. 34) šetření NUV 2008 bylo zjištěno, že 16 z 22 zaměstnavatelů obsazuje na dané pozice absolventy a považují to za výhodné, protože absolvent není zatížen návyky z jiné firmy. Ukazuje se, že firmy vítají možnost zapracovat a „dotvořit“ pracovníka podle svých konkrétních požadavků. Tomu odpovídá i poměrně vysoký podíl absolventů, kteří procházejí při vstupu do praxe i odborným školením. Školní znalosti absolventů byly dostačující jen přibližně pro polovinu dotázaných zaměstnavatelů, asi polovinu bylo nutno doškolit, nejčastěji šlo o odborné školení nebo zaškolování (počítačové, problematika právních úprav, školení na účetnictví, zbožíznalství a podobně).



## 2.4 Očekávané kompetence absolventů v sektoru vzdělávání

Dle výzkumu Doležalové (2014, s. 13), který proběhl v roce 2012 pod záštitou NUV bylo zjištěno následující:

- nejdůležitější znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnavatelé označili:
  - čtení a porozumění pracovním instrukcím;
  - ochotu učit se;
  - nést zodpovědnost;
  - schopnost řešit problém.
  
- nejméně důležité znalosti, dovednosti a schopnosti vidí zaměstnavatelé v:
  - zběhlosti v cizích jazycích;
  - schopnosti vést;
  - práci s čísly při pracovním uplatnění.

Tab. 1: Důležitost kompetencí pro zaměstnavatele v kvartálním sektoru

KOMPETENCE	NEZBYTNÉ	DŮLEŽITÉ
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	87,2 %	12,2 %
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	85,9 %	13,0 %
Zběhlost v cizích jazycích	43,1 %	38,6 %
Práce s čísly při pracovním uplatnění	51,3 %	39,3 %
Schopnost rozhodovat se	77,3 %	22,1 %
Schopnost řešit problém	84,1 %	15,6 %
Nést odpovědnost	84,4 %	14,8 %
Adaptabilita a flexibilita	67,4 %	31,8 %
Schopnost týmové práce	63,8 %	32,6 %
Schopnost vést	53,6 %	38 %
Ochota učit se	78,6 %	21,1 %
Zběhlost v používání výpočetní techniky	68,2 %	29,2 %
Zběhlost v zacházení s informacemi	72,4 %	27,1 %

Zdroj: Doležalová, 2014, str. 19

Tab. 2: Důležitost kompetencí absolventů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění

KOMPETENCE	NEZBYTNÉ	DŮLEŽITÉ
Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	96 %	4 %
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	81 %	18 %
Zběhlost v cizích jazycích	96 %	4 %
Práce s čísly při pracovním uplatnění	56 %	41 %
Schopnost rozhodovat se	94 %	6 %
Schopnost řešit problém	88 %	12 %
Nést odpovědnost	94 %	6 %
Adaptabilita a flexibilita	78 %	22 %
Schopnost týmové práce	60 %	40 %
Schopnost vést	69 %	30 %
Ochota učit se	90 %	10 %
Zběhlost v používání výpočetní techniky	90 %	10 %
Zběhlost v zacházení s informacemi	93 %	7 %

Zdroj: Skácelová, Vojtěch, 2009, s. 28

## 2.5 Rozdíl mezi veřejným, neziskovým a soukromým sektorem

Veřejný sektor je řízen několika zákony oproti soukromému, který je řízen pouze jedním zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Rozdíl je také ve financování, kdy veřejná správa je financována státem, soukromý sektor z vlastních prostředků. Ve veřejné správě není možnost měřitelnosti některých činností. K dalším rozdílům patří rozdílná orientace a kariérní růst, ve kterém veřejná správa má jasně daná pravidla k určitým pozicím, zatímco v soukromém sektoru může být na jakékoli pozici člověk s jakýmkoli vzděláním. Dle občanského zákoníku se neziskový sektor dělí na nadace, ústavy, zapsané spolky a pobočné spolky. Služby nabízeny neziskovkami mají charakter veřejné prospěšnosti a jsou určeny široké veřejnosti. Nejčastěji se zaměřují na sociální a zdravotní oblast, volnočasové aktivity, kulturu, životní prostředí, vzdělávání, regionální rozvoj apod. Zisky jsou zpětně investovány do jejich činnosti, nejvyšší finanční prostředky jsou z veřejných rozpočtů, firem, nadací a individuálních dárců.

Státní sféra je specifická stabilitou, osmihodinovou pracovní dobou, stravenkami, placeným jízdovým a nižší mzdou – tabulkové platy a odměnami.

Peková, Pilný, Jetmar (2008, s. 168) tvrdí, že mezi hlavní rozdíly soukromého a veřejného sektoru patří:

- činnosti ve veřejném sektoru ovlivňuje politické rozhodování o veřejných potřebách uspokojovaných ve veřejném zájmu;
- činnost institucí ve veřejné správě a v organizacích ve veřejném sektoru a činnost manažerů je ovlivňována právním prostředím, zákonodárci, veřejnou kontrolou a v neposlední řadě také vazbou od občanů;
- rozhodování ve veřejné správě je silně ovlivňováno právním řádem;
- ve veřejné správě a v organizacích ve veřejném sektoru je typická neexistence ziskového motivu;
- nelze použít měřitelnost výkonnosti a efektivnosti;
- omezený kariérní růst, tabulkový plat určující stupeň vzdělání pro konkrétní výkon funkce, fungování definitivita.

### 3 Kompetence

Dle Průchy (2013, s. 129) znamenají kompetence v pedagogickém pojetí „*schopnost, dovednost, způsobilost úspěšně realizovat nějaké činnosti, řešit určité úkoly zejména v pracovních a jiných životních situacích.*“

Kompetence znamená nejčastěji „*předpoklady či schopnost vykonávat nějakou činnost, či profesi. Kompetence tedy znamená způsobilost zvládat určitou pracovní pozici, umět ji vykonávat, být v příslušné oblasti kvalifikovaný, mít potřebné vědomosti a dovednosti. Toto pojetí zdůrazňuje vnitřní kvalitu člověka, která je výsledkem jeho rozvoje, víceméně nezávislou na vnějším světě, která mu umožňuje podat určitý výkon.*“ (ManagementMania, 2016)

V anglickém jazyce jsou známé pro pojem kompetence dva pojmy *competence* a *competency*. Pojem *competency* je považován za schopnost, zatímco *competence* jako kvalifikace či odborná způsobilost. Proto také Koubek (2015, s. 47) uvádí, že není vhodné využívat pojem kompetence, ale spíše schopnost, neboť kompetence je dle něj spojována spíše s pravomocí.

Český pojem kompetence je dle Hroníka (2007, s. 61-62) „*trs znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, který podporuje dosažení cíle*“. Tento trs je možné pozorovat ve vzorku chování, který je definován časově a logicky ohraničenou částí chování. Ze vzorku je možno definovat vícero kompetencí. Kompetence říkají „*jak a čím*“ dosahují výsledků „*čísel*“.

Dle Vodáka (2011, s. 70) *competence* „*představuje pojem z oblasti práce, k níž je daná osoba způsobilá či je oprávněna jí vykonávat*“. Pojem *competency* „*vztahuje k rysům chování podmiňující výkonnost*“, kterými je dle něj možné nahradit pojmem schopnost a odlišují úspěšné od méně úspěšných. Jedná se o „*schopnost chovat se odpovídajícím způsobem požadavku pracovního místa a přináší požadované výsledky*“.

Dle Fišera (2014, s. 126) je kompetence dualita specifických úloh (obecný popis toho co má být vykonáno) a zdrojů (vlastnosti, postoje, schopnosti, které by měl jedinec vlastnit).

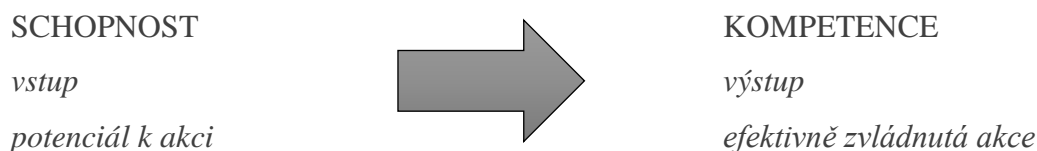
„*Kompetenci můžeme definovat jako jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to*

*v konkrétním kontextu různých úkolů a životních situací, spojenou s možností a ochotou rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost.*“ (Veteška, Turčiková, 2008, s. 27). Veteška a Turčiková (2008, s. 31–32) také uvádí, že kompetence se týkají celé osobnosti člověka, jeho vlastností, schopností, motivů, získávány jsou celý život a jsou rozvíjeny i ztráceny. Jsou závislé na věku a kultuře sociálního prostředí nositele. Kompetence má charakteristické znaky (Veteška, Turčiková, 2008, s. 31-32):

- je přiřazena do určitého prostředí a k určité situaci;
- skládá se z různých zdrojů, se kterými efektivně nakládá, je propojena s lidským chováním a v chování se projevuje;
- je předem definována souborem výkonových kritérií pro očekávané výsledky chování a činností;
- je rozvíjena v procesech učení a vzdělávání v celoživotním procesu, jsou předem vymezeným rámcem výstupních kategorií – dovednosti, postoje, účinné konání.

Na obrázku č. 1 je zobrazeno využití schopností k prokázání využitelnosti kompetence. Schopnost je vstupem pro možnost využít k výstupu kompetenci.

Obr. 1: Efektivní využití v kontextu situace



Zdroj: Veteška, Turčiková, 2008, s. 31

Kubeš a kol. (2004, s. 27) uvádí „kompetence je množina chování pracovníka, které musí v dané situaci použít, aby úkoly z této pozice kompletně zvládl.“

Kompetenci je dle něj (Kubeš a kol., 2004, s. 30) možno rozdělit do několika složek, jimiž jsou:

- motivy – směřující člověka k určitým činnostem, které pro něj představují výzvu;
- rysy – představují stabilní reakce na situace nebo informace z vnějšího prostředí, ukazuje na sebekontrolu nositele a jeho emoční stabilitu;

- vnímání sebe samotného – vliv na víru ve vlastní schopnosti a přesvědčení splnit úkol, budování hodnot a postojů i okolnímu světu i k sobě samému vědomosti, poznatky získané během života;
- vědomosti – všechny poznatky nahromaděné v určité oblasti související s vykonávanou pozicí;
- dovednosti – zjišťují schopnost člověka vykonávat činnosti související s fyzickým i duševním úkolem.

Pro dělení kompetencí existují ve světě různé názvy, pro tuto práci bylo zvoleno běžné české použití klíčové kompetence a nadále moderní pojetí soft a hard skills, které by v našem běžném dělení znamenaly měkké a odborné kompetence. Employability skills ve svém významu představují také klíčové kompetence neboli kompetence dobrého pracovníka vstupujícího na trh práce.

Soft skills jsou univerzálního typu a nejsou vázány na konkrétní profesi/činnost. Hard skills reprezentují naši odbornost a umožňují nám vykonávat konkrétní profesi a pracovní činnost. Úzce profesně specializované kompetence mohou mít výhodu při přesném vhledu do konkrétní problematiky, oproti tomu je to zároveň velkou nevýhodou při uplatnění na jiné nekonkrétní pozici, chybí zde ostatní dovednosti. Specializovaný pracovník se zabývá jednou oblastí, ve které je schopen vytvářet nový obsah, nápady a podněty a konkrétní oblast dále rozvíjet. Široké profesní kompetence naopak obsahují velký vhled do více oblastí, ale není možné s nimi vykonávat specializovanější pozice. Širší záběr může kombinovat poznatky, informace a propojit je.

Soft skills a hard skills nemohou na trhu práce existovat zcela nezávisle na sobě. Pro uplatnění na trhu práce je v první řadě potřeba vlastnit kompetence profesní, aby se uchazeč mohl uchytit v konkrétní profesi. Ovšem musí samozřejmě vlastnit i kompetence klíčové, které jsou průřezové pro všechna zaměstnání. Uplatnění na trhu práce tak záleží na kombinaci klíčových a profesních kompetencí a na jejich správném poměru dle pohledu zaměstnavatele na konkrétní pozici (Úlovec, 2014, s. 20).

### 3.1 Klíčové kompetence

*„Souhrn vědomostí, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého jednotlivce ve společnosti. Klíčové kompetence mají univerzální charakter, nejsou vázány na jednotlivé vyučovací předměty, nýbrž vytvářejí obecný základ vzdělávání a jsou rozvíjeny v celoživotním učení.“* (Průcha, 2013, s. 124)

Klíčové kompetence poprvé popsal Mertenes v roce 1974. Klíčové kompetence jsou dle něj brány jako učební krok k rozvoji osobnosti v rámci výchovy a dalšího vzdělávání. Je možné je vykládat jako pravomoc nebo oprávnění k výkonu určité schopnosti jedince. Soubor znalostí, dovedností, metod a postupů, zkušeností a postojů, které jsou jedincem využívány k dosažení úspěšného řešení a k naplnění jeho životních aspirací. Klíčové kompetence jsou součástí lidského kapitálu, kde podporují osobní, sociální, ekonomický blahobyt a kvalitu života (Belz, 2001, str. 207).

Richter (1995) uvádí, že *„nabývání klíčových kompetencí je celoživotní proces, který je udržován dynamikou nového učení a přeučování.“* (Belz, 2001, s. 27)

*„Klíčové kompetence se stávají prospěšnými pouze při zasazení do specifické oblasti jednání, nelze na ně pohlížet jako na obecné, univerzální a obsahově neutrální.“* (Belz, 2001, s. 32)

Pauknerová, D. (2009, s. 27) uvádí, že za klíčové kompetence bývají považovány faktory zaměstnatelnosti:

- vzdělání;
- znalost cizích jazyků;
- hard skills a soft skills;
- IT dovednosti;
- pozitivní postoj ke změnám nebo k celoživotnímu učení;
- k dalším patří: vnitřní motivace, analytické myšlení, flexibilita, adaptabilita, samostatnost, proaktivita a další.

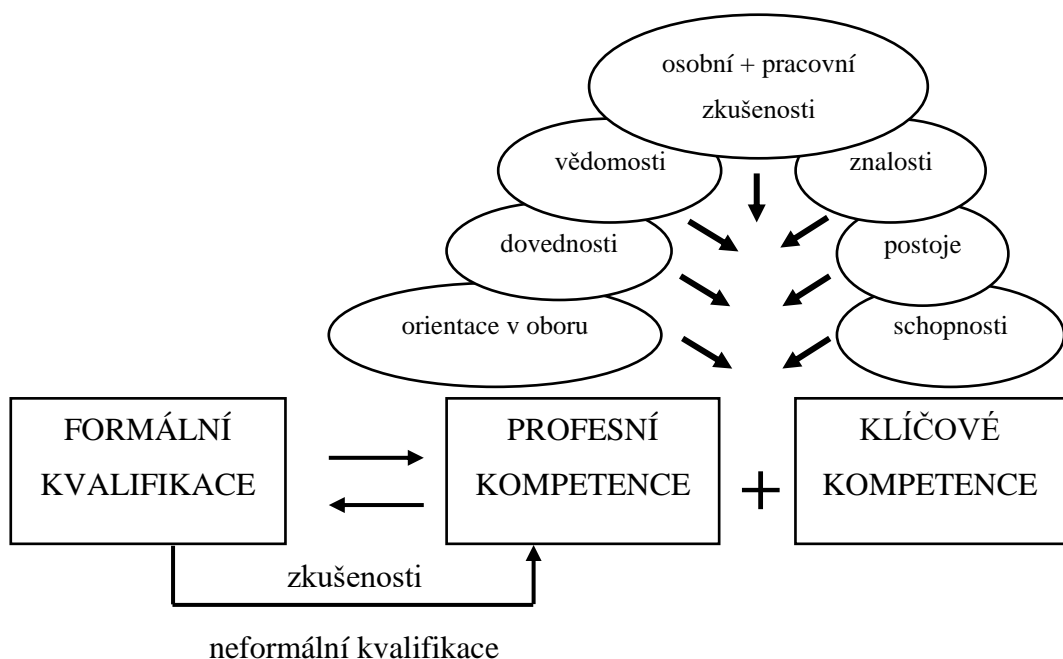
Klíčové kompetence představují podle MŠMT na základních školách (RVP ZV, 2013, s. 11) *„souhrn vědomostí dovedností schopností postojů a hodnot důležitých pro*

osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti“. Dle Jeřábka, Krčkové, Hučínové a spol. (RVP G 2007, s. 8) se klíčové kompetence pro gymnázia liší v uplatnění každého člověka společnosti na aktivní zapojení do společnosti a budoucí uplatnění v životě.

„Laická veřejnost chápe pojem kompetence jako synonymum pro možnost vyjádřit se k nějakému problému nebo jako pravomoc či oprávnění o něčem rozhodnout.“ Pojem je dle laické veřejnosti spojován i s pojmy jako je moc, vliv nebo autorita (Veteška, Tureciková, 2008, s. 25) .

Na obrázku č. 2 je zobrazeno propojení kvalifikace s kompetencemi a celkové složení pojmu klíčová kompetence ve spojení s profesní kompetencí, možno chápat jako employability skills – potřebné kompetence k uchopení na trhu práce.

Obr. 2: Pojetí kvalifikací založené na získávání klíčových kompetencí



Zdroj: Veteška, 2010, s. 112

### 3.2 Soft skills

Soft skills definujeme jako schopnosti, které nejsou pro žádnou práci jedinečné. Soft skills, neboli měkké dovednosti, nezahrnují technické dovednosti související s tím, jak jedinec pracuje, jsou to osobní návyky a vlastnosti, které utvářejí to, jak pracuje



samostatně i s ostatními. Jsou použitelné v kterémkoli zaměstnání a jsou přenositelné. Tyto kompetence je složité naučit se, neboť je pro ně potřeba určité emoční inteligence a empatie, kromě toho je těžké je hodnotit a měřit. Soft skills může vlastnit každý jedinec, ať má pracovní zkušenosti, nebo je pouze absolventem, stačí umět tyto kompetence zasadit do svých zkušeností z běžného života. Měkké dovednosti jsou naopak subjektivní dovednosti, které je mnohem těžší kvantifikovat. Známé také jako „mezilidské dovednosti“, vztahující se k osobním návykům a vlastnostem, které utvářejí naše vztahy a interakci s ostatními lidmi.

Mezi hlavními požadovanými klíčovými kompetencemi dle zaměstnavatelů jsou efektivní komunikace, spolehlivost, týmová práce, empatie, otevřenost, řešení problému, time management a mezilidské vztahy. Mezi další soft skills patří kreativita, integrita, pozitivismus, schopnost řešit konflikty, trpělivost, přesvědčení, kritické myšlení, přizpůsobivost, ochota se učit, empatie, flexibilita, vedení lidí a motivace.

Indeed (2020) řadí mezi soft skills například:

- Integrity – Integrita;
- Dependability – Spolehlivost;
- Effective communication – Efektivní komunikace;
- Open-mindedness – Otevřenost;
- Teamwork – Týmová práce;
- Creativity – Kreativita;
- Problem-solving – Řešení problémů;
- Critical thinking – Kritické myšlení;
- Adaptability – Adaptabilita;
- Organization – Organizace;
- Willingness to learn – Ochota učit se;
- Empathy – Empatie.

### **3.3 Hard skills**

Hard skills neboli odborné kompetence jsou technické znalosti, které je možné získat prostřednictvím jakékoli životní zkušenosti, včetně své kariéry nebo vzdělání.

Zahrnují dvě složky – činnostní a znalostní. „Znalostní“ složka je představována určitým okruhem znalostí, „činnostní složka“ dovednostmi. Kompetence by měla obsahovat pouze jednu činnostní složku, neboť může jít o dva odlišné druhy činnosti, které nemusí být požadavkem pro dvě stejné práce. Každá práce vyžaduje určité technické dovednosti specifické pro toto odvětví. Jsou to učenlivé schopnosti nebo sady dovedností, které lze snadno kvantifikovat. Možnost získat hard skills je prostřednictvím formálního vzdělávání, školení, kurzů a dalšího celoživotního učení nebo v praxi. Tyto tvrdé dovednosti jsou často uvedeny v motivačním dopise a v životopise a jsou snadno rozpoznatelné pro zaměstnavatele nebo náboráře. Hard skills je možné definovat, měřit a hodnotit.

Mezi hard skills patří například analytické myšlení, znalost cizího jazyka, programování, obsluha stroje, psaní pro všech deset, umělá inteligence, marketing, prodejní dovednosti a ostatní odborné kompetence.

Indeed (2020) řadí mezi hard skills například:

- Database management - Správa databáze;
- Network security - Zabezpečení sítě;
- Statistical analysis – Statistická analýza;
- Mobile development – Mobilní vývoj;
- User interface design – Návrh uživatelského rozhraní;
- Marketing campaign management - Správa marketingových kampaní;
- Storage systems and management - Úložné systémy a správa;
- Programming languages (such as Perl, Python, Java, and Ruby) – Programovací jazyky.

### **3.4 Rozdíl mezi soft a hard skills**

Soft skills jsou nezbytné při hledání zaměstnání, jsou nezbytné k vytvoření pozitivního a funkčního pracovního prostředí. Efektivita měkkých dovedností, jako je empatie, otevřenost a komunikace, může být upřednostněna před jiným kandidátem, jehož hard skills jsou silnější, ale chybí u něj stejná úroveň měkkých dovedností, neboť zaměstnanec bez soft skills nemusí být na pracovišti bez těchto kompetencí použitelný.

Hlavní rozdíl mezi tvrdými dovednostmi a měkkými dovednostmi spočívá v tom, že tvrdé dovednosti lze obvykle vyučovat v řadě konkrétních kroků. Mimo to je složitější rozvoj soft skills, neboť k rozvoji hard skills stačí účast na kurzech dalšího vzdělávání.

I když lidé získávají a rozvíjejí tyto dovednosti různými způsoby, mohou se před ucházením o zaměstnání naučit a rozvíjet obě tyto skupiny kompetencí. K nalezení kariérního úspěchu jsou nezbytné tvrdé i měkké dovednosti (The Balance Careers, 2020).

U soft skills je složitější ukázat konkrétní důkaz, že tuto dovednost vlastníte. Pokud zaměstnavatel hledá někoho, kdo dovede konkrétní hard skills, může svou dovednost jednoduše dokázat, zatím co pracovní morálku nebo jiné soft skills jen tak nepředvede. Soft skills je možno dokázat konkrétními příklady činností, kdy jsme jej použili.

Zaměstnavatelé stále více hledají kandidáty s hybridními dovednostmi, které jsou kombinací měkkých a technických dovedností. Kandidáti s touto sadou dovedností jsou velmi konkurenceschopní v neustále se rozvíjejícím světě práce.

Studie provedená společností LinkedIn naznačuje, že 57 % zaměstnavatelů oceňuje měkké dovednosti více než tvrdé dovednosti (TREXIMA, 2019).

### **3.5 Požadované kompetence zaměstnavateli**

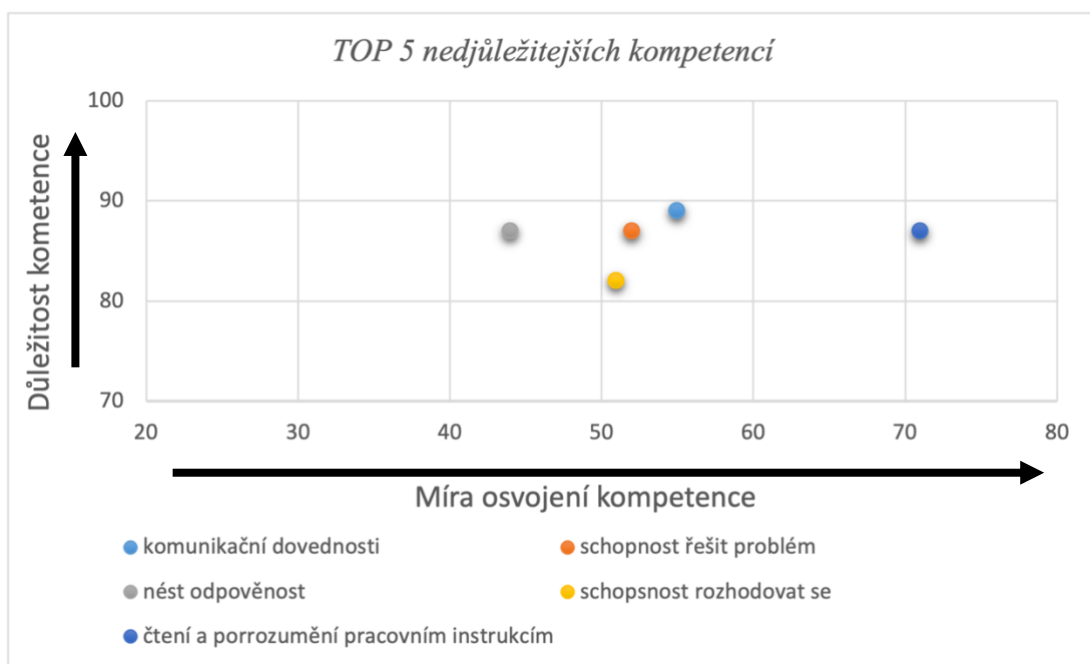
V roce 2012 bylo provedeno šetření Úlovcem (2014, s. 18), kde bylo zjištěno, že nejvíce požadovanými kompetencemi dle zaměstnavatelů jsou:

- schopnost nést odpovědnost;
- komunikační schopnosti;
- schopnost řešit problém;
- schopnost rozhodovat se;
- čtení a porozumění pracovním instrukcím.

Za nejméně důležité kompetence označili zaměstnavatelé zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést.

V grafu č. 1 je zobrazena propojenost důležitosti kompetence s mírou jejího osvojení.

Graf. 1: Důležitost kompetencí a míra osvojení u vysokoškoláků



Zdroj: Úlovec, 2014, s. 18

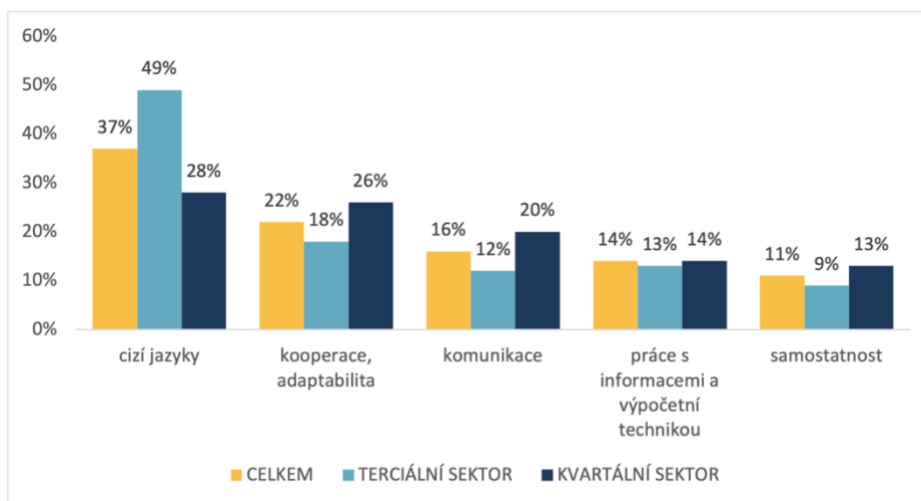
V rámci šetření se také zjišťoval růst významu klíčových kompetencí a jejich důležitost pro možnost uplatnění na trhu práce v horizontu příštích několika let.

Do budoucna je očekáváno, že v dalších letech ještě vzroste dle Doležalové (2014, s. 21-22)

- zběhlost v cizích jazycích;
- schopnost řešit problém;
- komunikační schopnosti (ústní i písemný projev);
- nést zodpovědnost;
- schopnost řešit stresové situace;
- schopnost rozhodovat se.

Graf č. 2 poukazuje na důležitost kompetencí a rozdíly podle sektoru zaměstnání.

Graf. 2: Důležitost kompetencí podle oblasti působení zaměstnavatele

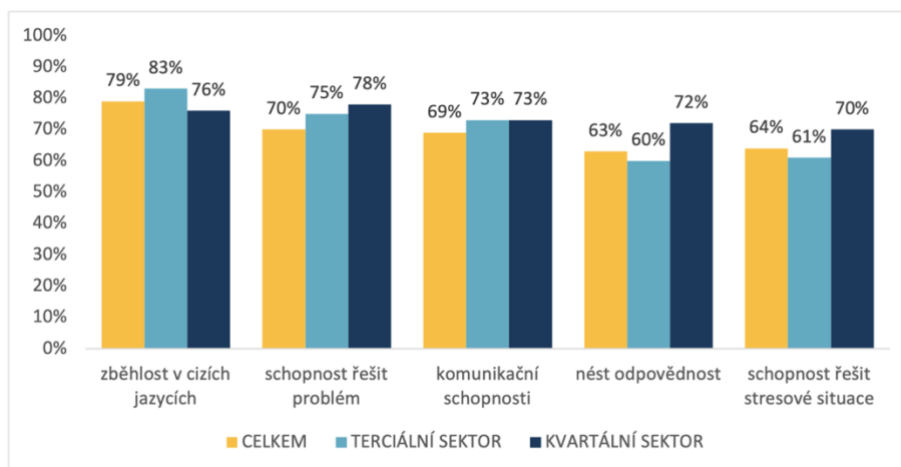


Zdroj: Úlovec, 2014, s. 15

V rámci šetření byl také zjišťován růst důležitosti pro možnost uplatnění na trhu práce v budoucnu, na který je tato práce zaměřena. Předpokládány jsou především znalost cizích jazyků, schopnost řešit problém a reagovat na nečekanou situaci a komunikační dovednosti. Dále zmiňované kompetence jsou schopnost nést odpovědnost a schopnost řešit stresové situace.

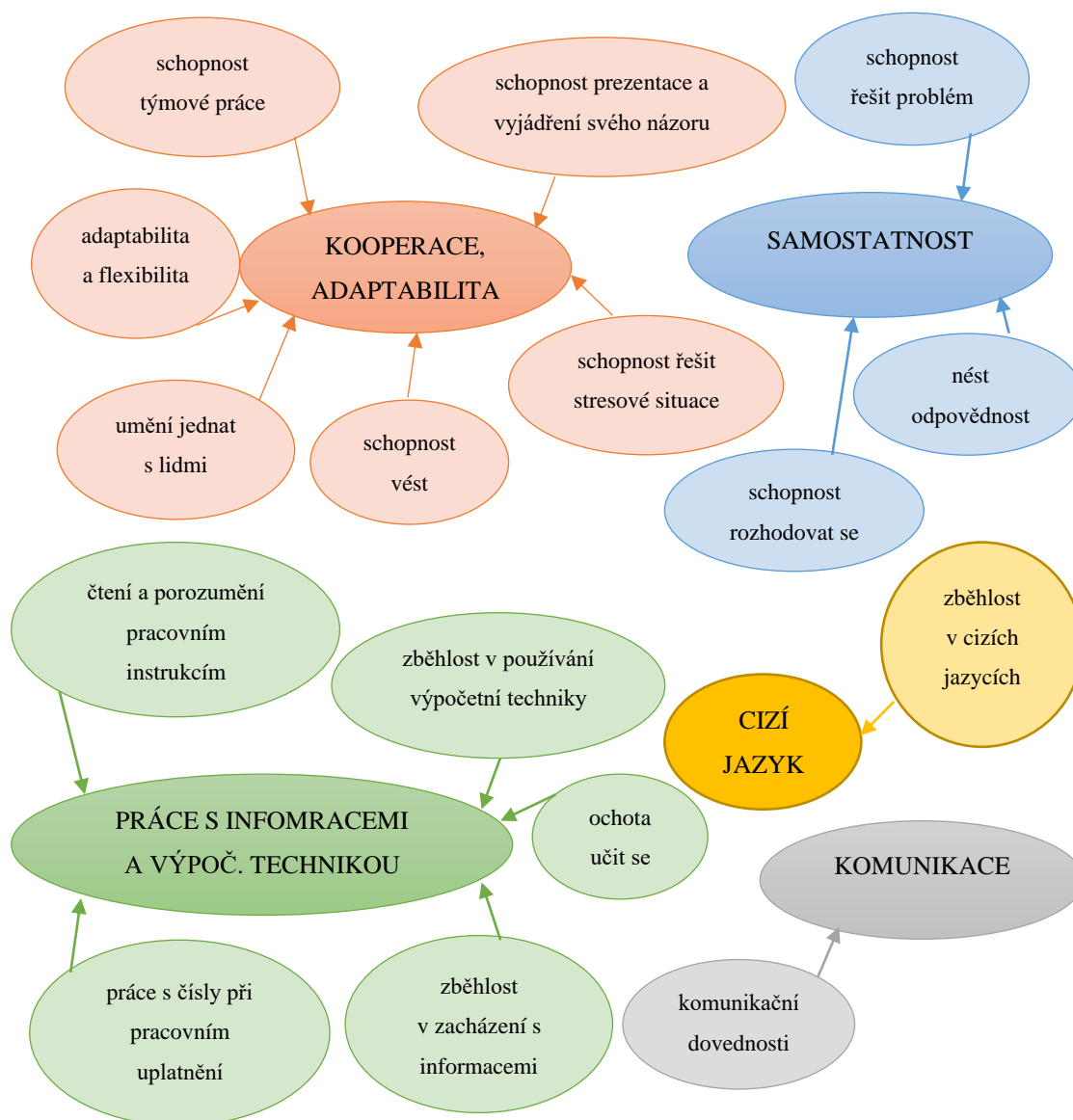
Graf č. 3 navazuje na graf č. 2 a představuje kompetence u kterých je očekávaný nárůst důležitosti mezi sektory.

Graf. 3: Kompetence, u kterých v příštích letech vzroste důležitost



Zdroj: Úlovec, 2014, str. 19

Obr. 3: Klíčové kompetence a jejich členění



Zdroj: Úlovec, 2014, s. 14

Na obrázku č. 3 je vytvořeno dělení konkrétních kompetencí dle nadřazených skupin. Kompetence jsou strukturované a není zde dost dobře zřetelné ohraničení „pracovních kompetencí“ (Úlovec, 2014, s. 14).

Úlovec (2014, s. 19) vytvořil dle sledovaných kompetencí index potenciálu kompetencí, který zohledňuje důležitost, míru osvojení a význam pro uplatnění na trhu práce v následujících několika letech. Dle zjištěných dat bude při hledání pracovního uplatnění podle zaměstnavatelů hrát roli zejména úroveň komunikačních schopností,

schopnost řešit problém, ochota učit se, čtení a porozumění pracovním instrukcím a zběhlost v používání výpočetní techniky.

Tab. 3: Hodnocení důležitosti kompetencí vs. index potenciálu kompetencí

Hodnocení důležitosti kompetencí	
Komunikační schopnosti	88%
Schopnost řešit problém	87%
Nést odpovědnost	87%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	86%
Schopnost rozhodovat se	82%

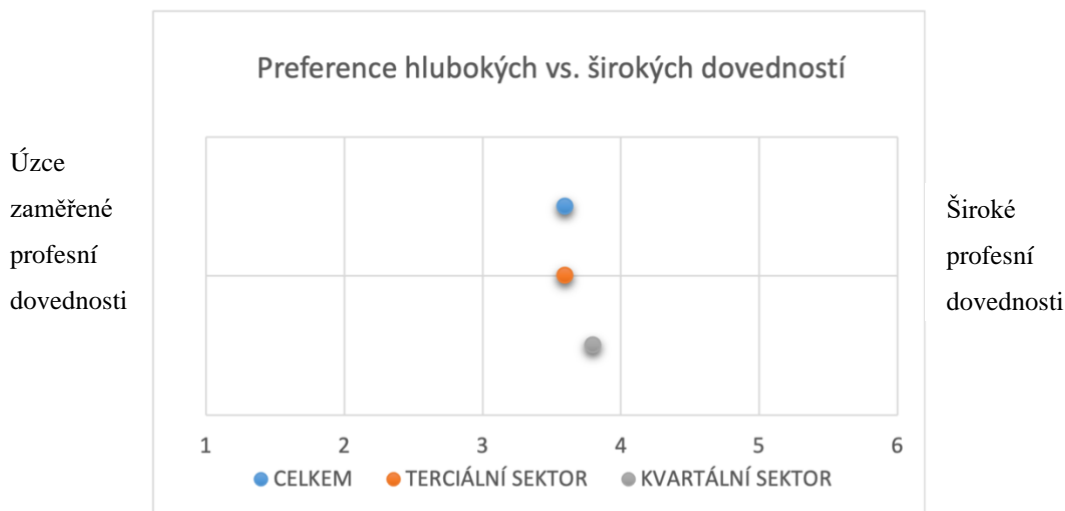


Index potenciálu kompetencí	
Komunikační schopnosti	67%
Schopnost řešit problém	66%
Ochota učit se	66%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	66%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	65%

Zdroj: Úlovec, 2014, s. 19

Dle šetření Úlovce (2014, s. 21) se zaměstnavatelé přiklánějí spíše k širším profesním dovednostem pracovníka než k užší specializaci na konkrétní oblast. V grafu č. 4 je možno vidět, že se k širším profesním dovednostem přiklání zaměstnavatelé ze všech sektorů.

Graf. 4: Preference hlubokých a širokých profesních dovedností



Zdroj: Úlovec, 2014, s. 21

TOP 10 nejdůležitějších kompetencí potřebných v roce 2025 dle šetření World Economic Forum (2020):

- Analytical thinking and innovation - Analytické myšlení a inovace;
- Active learning and learning strategies - Aktivní učení a strategie učení;
- Complex problem-solving - Komplexní řešení problémů;
- Creativity, originality and influence - Kreativita, originalita a vliv;
- Leadership and social influence - Vedení a sociální vliv;
- Technology use, monitoring and control - Využití, monitorování a řízení technologií;
- Technology design and programming - Návrh technologií a programování;
- Resilience, stress tolerance and flexibility - Odolnost, tolerance vůči stresu a flexibilita;
- Reasoning, problem-solving and ideation - Odůvodnění, řešení problémů a myšlení.

### 3.6 Dopady Průmyslu 4.0 na kompetence

S nárůstem digitalizace, robotizace, implementace automatizovaných procesů do pracovních činností v rámci Průmyslu 4.0 je očekávána rostoucí poptávka po nových typech dovedností. Stoupá důležitost hard skills, především technických, a IT



kompetencí. Jsou stále ale více požadovány také soft skills i konkrétní vlastnosti a silné stránky jedince, jimiž jsou například komunikační, sociální a organizační schopnosti, schopnost projektové a týmové práce a také interkulturní a jazykové kompetence. Nepochybné jsou organizační, komunikační a prezentační dovednosti tak stejně jako schopnost výměny znalostí a dovedností a schopnost virtuální spolupráce s využitím online platforem a médií, odpovědnost, sebeřízení, kreativita, orientace na řešení problémů, spolehlivost, usuzování a rozhodování, informální a formální učení, orientace na služby, vyjednávání a kognitivní flexibilita (MPSV, 2019, s. 8).

## 4 Kariérové poradenství

*„Kariérové poradenství je proces, v rámci, kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají.“ (MŠMT, 2021)*

Dle MŠMT (2021) může mít formu individuální i skupinovou a nabízí poskytnutí informací, vedení konzultací, tvorbu dovednostních profilů či rozvoj dovedností. Zaměřuje se na volbu vzdělávací a profesní dráhy, na volbu prvního zaměstnání, na změnu zaměstnání, na další vzdělávání, na návrat do pracovního procesu, případně i na změnu původní kvalifikace a původního povolání. Využívá testů, diagnostiky, jindy jde o součást tréninku osobnostně sociálního rozvoje. Dovednosti, které je snaha rozvinout, se obvykle popisují jako dovednosti pro řízení vlastní kariéry neboli career management skills.

Kariérové poradenství je definováno jako systém poradenských služeb, který pomáhá lidem v otázkách vzdělání, profesní dráhy, volby povolání i rozvoji kariéry. Jeho prostřednictvím jednotlivci přemýšlí o svých ambicích, zájmech, kompetencích a získávají informace z trhu práce i o možnostech vzdělání. Na základě těchto informací následně činí rozhodnutí o své budoucí kariéře. Kariérové poradenství je poskytováno lidem bez ohledu na jejich věk i životní fázi. Je možné se s ním setkat v širokém spektru prostředí, a to např. ve školách, terciárních institucích, veřejných službách zaměstnanosti i u soukromých poskytovatelů poradenství apod. (OECD, 2004).

Vuorinen a Watts (2011) definují career management skills jako *„škálu kompetencí, které umožňují shromažďovat, analyzovat, syntetizovat a organizovat informace o sobě, vzdělávání a zaměstnání, a dále dovedností dovolujících dospět k rozhodnutí a toto rozhodnutí a změny realizovat. Jedná se kompetence k řízení složitých změn, které jsou charakteristické pro dnešní vzdělávací a profesní dráhy.“* (Hlad'o, 2012, s. 19)

Dle Hlad'a (2012, s. 49) představuje kariérové poradenství institucionalizovaný systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům při rozhodování

o profesní a vzdělávací orientaci v kterékoliv fázi jejich života. Jsou to aktivity realizované ve školách a jejich účelem je pomoci ujasnit žákům a studentům vlastní kariérní cíle a porozumět světu práce. Patří sem také individuální a skupinové poradenství zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, volbu prvního zaměstnání, změnu zaměstnání a návrat do pracovního procesu. Tento komplex představuje služby jak pro jedince, kteří na pracovní trh ještě nevstoupili, tak pro uchazeče o zaměstnání, ale také pro zaměstnané.

Kariérové poradenství není pouze profesní orientace, jde i o osobní rozvoj a vzdělávání v tvorbě životní kariéry. Z tohoto pohledu je výhodné začlenit všechny aktivity do jednoho kompaktního celku. Mimo to dochází k rozvoji meta-kognitivní kompetence k systematické práci a disciplíně. Profesní portfolio absolventa, které si během studia zpracovává každý žák těchto oborů. Portfolio, které absolventy provází při vstupu na pracovní trh a ulehčuje jim zahájení profesního života, je tvořeno následujícími dokumenty: personální písemnosti, vysvědčení, osvědčení, potvrzení o odborné praxi, reference (NUV, 2021).

#### **4.1 Vstup na trh práce v rané dospělosti**

Dle Říčana (2014, s. 234) se může v tělesné či psychické práci dostat jedinec brzy na vrchol a získat špičkovou výkonnost, obzvlášť zdali je vyžadována hlavně tělesná síla, obratnost, výdrž a rychlost. Většinou však v tomto období jedinci často mění svá zaměstnání. Získané zkušenosti si berou s sebou a chyby nechávají naopak za sebou. Jedná se o období energetického hájení cti a samostatnosti, vědomého vlastní síly.

Výsledkem správně naplněných dvacátých let (20-30 let) je dosažení třetí fáze sebevědomí, opatřeného o plnou zralost tělesnou i psychickou, o nabyté zkušenosti, obsahující vše lidské, a o zakončenou profesionalizaci. První fáze dospělo tří leté dítě v době vzporu (1-3 roky). Druhé fáze v době pubescence (11-15 let), kdy je jedinec citlivý na veškeré komandování, neboť objevuje nový svět při přeměně v dospělého (Říčan, 2014, s. 235).

Dle Říčana (2014, s. 240) patří mezi rozvíjené vlastnosti právě v rané dospělosti:

1. Schopnost být sám
2. Plodná nečinnost
3. Denní snění
4. Volnost myšlení
5. Zpracování traumatických konfliktů
6. Bdělý, nezaujatý postřeh
7. Disciplína

Profil mladého pracovníka má typické rysy dle Lašek (2021, s. 29), jimiž jsou odvaha, optimismus, sebejistota, pružnost, netrpělivost, schopnost zvládat stres, pragmatismus a potřeba profesního růstu (někdy soutěživost místo kooperace, sebeprosazování). Právě proto je člověk v tomto věku dost nerozhodný, neví, zda jde správnou kariérní cestou, zkouší nové zájmy a mění se mu pohled na svět.

Dle Palána (Absolvent, 2021) se absolventem rozumí „*osoba, která splnila podmínky pro ukončení určitého vzdělávacího procesu a obdržela certifikát, diplom, vysvědčení, osvědčení nebo potvrzení o absolvování*“.

Dle Průchy a Vetešky (2014, s. 17) se absolvent rozumí jako „*subjekt, který ukončil některý druh formálního nebo některý typ neformálního vzdělávání*“.

Dle zákoníku práce je poté absolventem „*zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené*“ (§ 229, zákon č. 262/2006 Sb.).

## **4.2 Požadované kompetence na trhu práce z pohledu KP**

Dle šetření career center vysokých škol (Gubani, 2020) jsou nejvíce požadované kompetence dle zaměstnavatelů: schopnost učit se a rozvíjet se – pokorný postoj, schopnost organizovat a plánovat, zvědavost a zvědavost - dobrá příprava na pohovor, self-awareness – znát sám sebe, své silné i slabé stránky a do budoucna očekávaná IT obecná dovednost - komunikace online, na posledních příčkách skončily hard skills.

## **PRAKTICKÁ ČÁST**

Praktická část práce obsahuje metodiku šetření, popisuje, jak by měl vypadat absolvent studovaného oboru u dotazníkového šetření, vyhodnocení výsledků dotazníků a rozhovorů. V závěru je také vytvořeno porovnání pohledu studentů a zaměstnavatelů.

### **5 Metodika šetření**

Cílem práce byla tvorba žebříčku nejvíce požadovaných kompetencí z pohledu zaměstnavatelů a studentů VŠ a jejich srovnání. Právě proto bylo pro získání informací uskutečněno jak dotazníkové šetření, tak individuální rozhovory. Pro oba druhy šetření byly v první řadě výzkumné otázky a tvorba rozhovoru a dotazníku. Dále probíhal výběr respondentů, přičemž pro dotazníkové šetření byli zvoleni studenti Institutu vzdělávání a poradenství ČZU oboru Poradenství a vzdělávání. Pro individuální rozhovory poté osoby pohybující se v oblasti HR ze všech tří sektorů, tedy ze soukromého, neziskového a veřejného sektoru. V další části proběhl sběr dat obou šetření a v poslední řadě zpracování získaných informací.

#### **5.1 Dotazníkové šetření**

Pro širší vzorek respondentů bylo zvoleno dotazníkové šetření, mezi jehož výhody kromě širokého vzorku patří dle Pelikána (2011, s. 104-106) také snadná administrace a také získání dat, které není možné získat jinou metodou. Dotazník obsahoval uzavřené i otevřené otázky, inspirací byly podobné studie například od MŠMT. Dotazníkové šetření probíhalo pomocí online platformy survio.com v době od 1. února 2021 do 5. března 2021 a jako vzorek respondentů byli vybráni studenti Institutu vzdělávání a poradenství ČZU oboru Poradenství a vzdělávání.

Jako výzkumné otázky byly zvoleny dvě a to:

- Jaké kompetence jsou dle absolventů nejdůležitější k uchopení na trhu práce?
- Jaké jsou požadavky a očekávání zaměstnavatelů od absolventů VŠ?

Absolvent oboru Poradenství v odborném vzdělávání by měl být po absolvování studia vybaven následujícími kompetencemi (veškeré níže popsané kompetence v této

podkapitole byly převzaty ze studijního plánu a akreditace daného oboru a jsou uveřejněny na stránkách IVP, 2021):

- poskytovat široké veřejnosti informační a poradenské služby v oblasti dalšího odborného vzdělávání;
- zjišťovat a analyzovat subjektivní vzdělávací potřeby jednotlivců;
- metodicky, organizačně a administrativně zajišťovat proces uznávání výsledků předchozího učení v souladu se zák. č. 179/2006 Sb.;
- projektovat programy dalšího vzdělávání různého rozsahu pro nejrůznější skupiny posluchačů;
- evaluovat průběh a výsledky odborného vzdělávání;
- připravit vzdělávací program a zhodnotit jeho kvalitu;
- vést metodicky lektory vzdělávání dospělých, včetně vyučujících středních škol při přípravě a realizaci programů dalšího vzdělávání.

Absolvent dovede prakticky realizovat vzdělávací aktivity jako výstupy z funkčního systému odborného vzdělávání složeného z klíčových subsystémů. Osvojí si principy fungování systémů otevřeného distančního vzdělávání. Absolvent dovede řídit skupinu i jednotlivce a organizovat činnosti podporující rozvoj lidských aktivit tak, aby byly v souladu s potřebami celoživotního učení včetně pozitivního vlivu na rozvoj lidských zdrojů. Na základě hlubšího teoretického poznání dovede vytvářet vzdělávací projekty pro potřeby organizace nebo pro potenciální klienty. Podle potřeby je schopen připravit projekty v podobě podání k akreditačnímu řízení u příslušného orgánu.

Pojetí všech kompetencí absolventa dává předpoklad pro velkou míru profesní adaptability jak v oblasti komerční sféry, tak i v oblasti neziskových a státních organizací.

Jedná se například o tyto pozice (IVP, 2021):

- poskytování poradenství při ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a volbě individuální vzdělávací cesty;

- poskytování poradenských a informačních služeb v oblasti vzdělávání znevýhodněných skupin populace;
- metodická příprava a vedení lektorů dalšího vzdělávání;
- hodnocení kvality vzdělávání, tvorba a akreditace vzdělávacích programů v celoživotním vzdělávání;
- asistent pedagoga;
- samostatné podnikání v oboru vzdělávání dospělých.

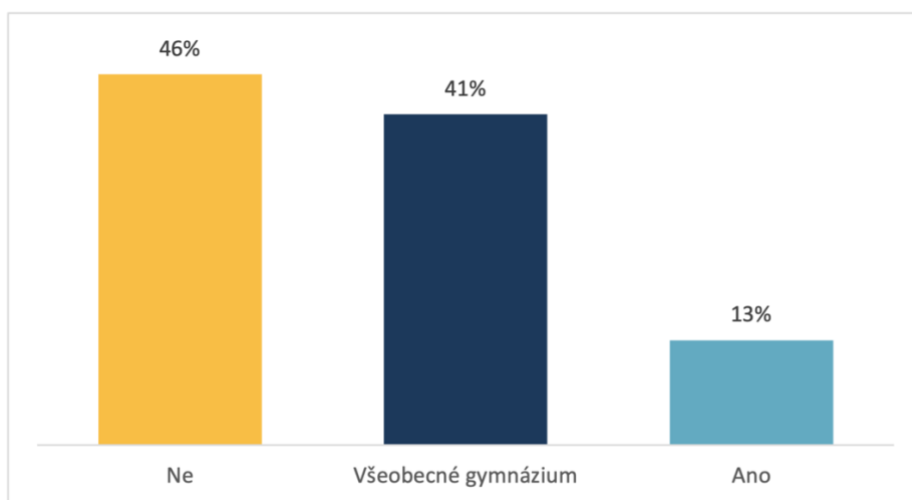
### 5.1.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření probíhalo anonymně pomocí online platformy. Dotazník obsahoval 19 otázek, a to uzavřené i otevřené otázky. Zúčastnilo se 46 respondentů a všechny odpovědi byly vyhovující. Respondenti byli složeni ze studentů 3. ročníků bakalářského studia oboru poradenství do 26 let a také studentů z nižšího, tedy 2. ročníku stejného oboru. Grafy použité v následující sekci byly vytvořeny autorkou práce.

#### 1. Pokračujete ve stejném oboru ze střední školy?

Až 46 % studentů změnilo obor oproti střední škole, 41 % pokračovalo z gymnázií a pouze 13 % pokračuje v předchozím studovaném oboru. Je možné, že je to způsobeno změnou priorit, které ve věku volby VŠ jedinec prochází. (viz graf č. 5)

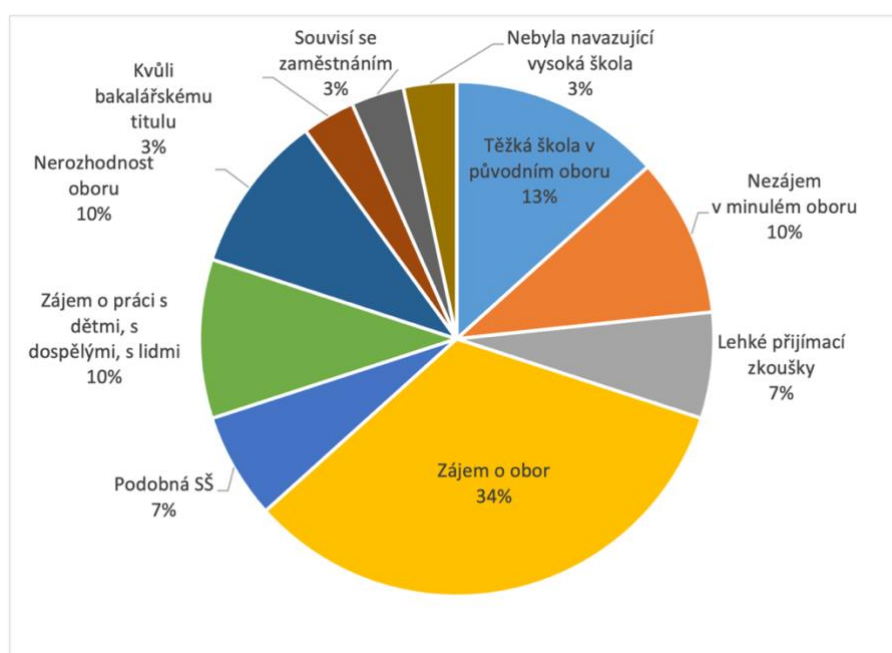
Graf. 5: Obor zaměření střední školy respondentů



## 2. Proč jste se rozhodli pokračovat/nepokračovat v oboru?

Mezi důvody pro změnu oboru patřila například těžká vysoká škola v původním oboru a to u 13 % dotazovaných. V 10 % to byl nezáměr o předchozí obor a 3 % nenavazující VŠ na předchozí obor. Pro volbu oboru byl zájem o něj 34 %, podobná SŠ 7 %, zájem o práci s dětmi, lidmi, dospělými 10 %. Dále se mezi důvody pro volbu školy objevoval zisk bakalářského titulu 3 %, lehké přijímací zkoušky 7 % nebo nerozhodnost ve volbě oboru 10 %. (viz graf č. 6)

Graf. 6: Důvody ke změně/zachování oboru

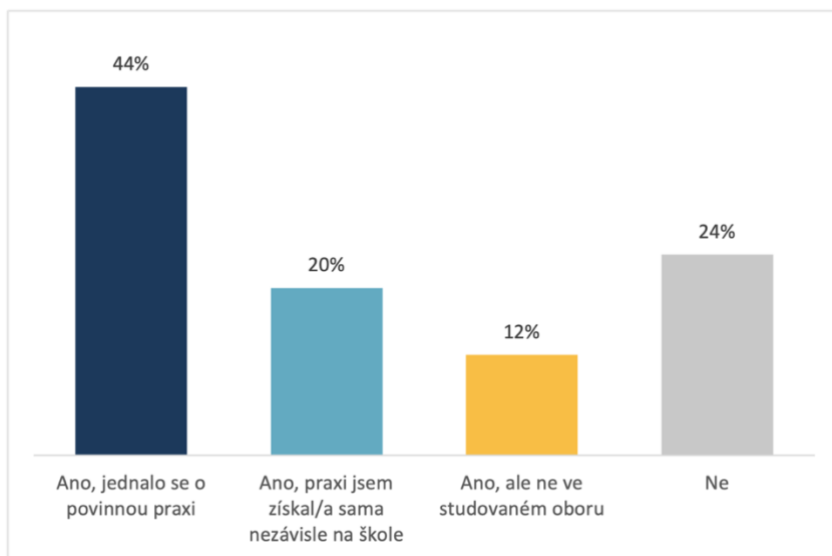


## 3. Získal/a jste během studia VŠ odbornou praxi?

44 % dotazovaných při studiu na VŠ získalo odbornou praxi v závislosti na škole a její povinnosti, dalších 20 % jí získalo nezávisle na škole, 12 % získalo odbornou praxi mimo obor a až 24 % odbornou praxi nevykonávalo (viz graf č. 7). V porovnání s grafem č. 6 a vysokým procentem zájmu o obor, není dost jasné, proč je tak vysoké procento studentů, kteří praxi získali pouze kvůli povinnosti. Pravděpodobně se zaměřují studenti spíše na studium, než na budování praxe, která je ovšem také důležitá.



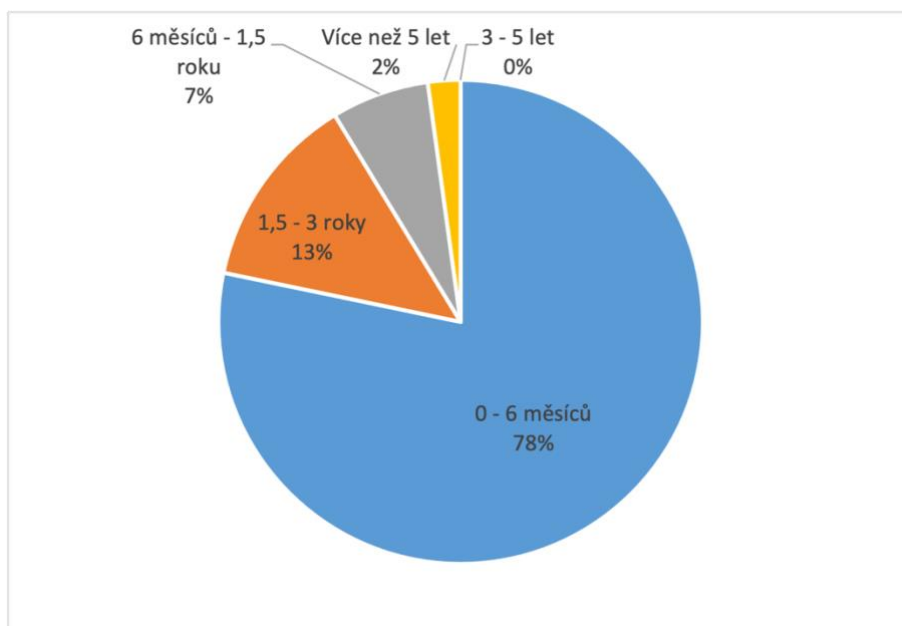
Graf. 7: Zisk praxe během studia VŠ



#### 4. Pokud ano, jakou dobu vaše praxe trvala?

Délka praxe většiny (78 %) dotazovaných probíhala od 0 do 6 měsíců, 6 měsíců až rok a půl trvala praxe u 7 %, rok a půl až tři roky mělo praxi 13 % a více než 5 let praxe za sebou mají 2 % dotazovaných (viz graf č. 8). Vysoké procento nejnižší možné škály je pravděpodobně důsledkem grafu č. 7, kde většina studentů uvádí, že praxi získala pouze kvůli povinnosti.

Graf. 8: Délka praxe



### 5. Máte v současné době zaměstnání? Pokud ano, je ve vašem oboru?

Až 61 % nemá v současné době žádné zaměstnání, 22 % má práci v blízkém oboru jako administrativní pracovník v personalistice nebo poradenství a pouze 17 % má zaměstnání přímo v oboru jako lektor, personalista nebo asistent pedagoga (viz tab. č. 4). Pravděpodobně jsou výsledky ovlivněny právě probíhající situací, kdy spousta studentů přišlo o DPP/DPČ a možnosti zkrácených úvazků ještě nejsou tolik rozšířeny.

Tab. 4: Obor zaměstnání

Ano, přímo v oboru (lektor, personalista, asistent pedagoga)	17 %
V blízkém oboru (adm. pracovník v personalistice, poradenství)	22 %
Ne	61 %

### 6. Jak jste se na pracovní místo dostal/a?

Skoro polovina (45 %) práci získala díky odpovědi na inzerát, 22 % práci dostalo díky známosti, 28 % jiným způsobem a 5 % se uchytilo na místě kde vykonávali svou odbornou praxi (viz graf č. 9). Možná vzhledem k odpovědím na inzerát není příliš mnoho studentů přímo v oboru, neboť ve studovaném oboru je většinou v inzerátech psán požadavek na několik let praxe, tudíž studenti pravděpodobně odpoví raději na inzerát bez praxe.

Graf. 9: Vstup na pracovní místo



## 7. Změnili byste obor, který studujete?

Obor, který respondenti studují by změnilo 20 %, 2 % pouze školu kde jej studuje a až 78 % by obor nezměnilo. Opět se zde ukazuje vysoké procento zájmu o obor, práci s lidmi a také kvalita školy. (viz tab. č. 5)

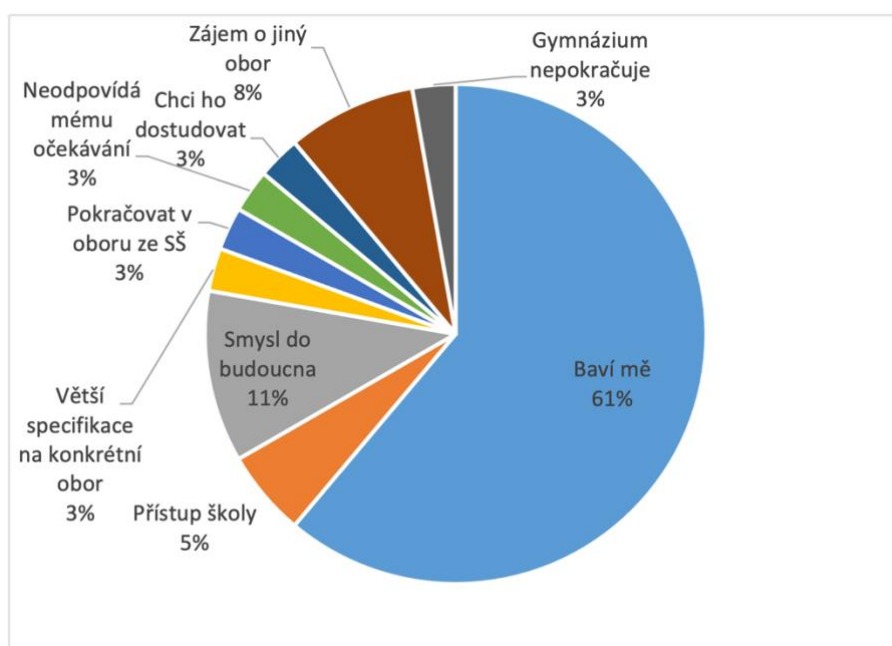
Tab. 5: Změna oboru studia

Ano	20 %
Jen školu, kde jej studuji	2 %
Ne	78 %

## 8. Proč byste obor změnili/nezměnili?

Nadpoloviční většina (61 %) by obor nezměnila z důvodu, že je obor baví. 8 % má zájem již o jiný obor, 3 % by se raději zaměřili konkrétněji, chtějí školu dostudovat, raději by pokračovali z oboru ze SŠ, obor neodpovídá jejich očekávání nebo nemohli pokračovat z gymnázia na předchozí obor. 5 % udává přístup školy a 11 % že pro ně obor má smysl do budoucna. Také zde ukazuje vysoké procento zájmu o obor a také smyslu do budoucna. Studenti si také chválí studovanou školu, což poukazuje na její kvalitu. (viz graf č. 10)

Graf. 10: Důvody ke změně/zachování oboru VŠ



Otázka byla otevřená, zde jsou některé z odpovědí dotazovaných.

*„Před IVP jsem chodila na provozně ekonomickou fakultu, která taky spadá pod ČZU a byla jsem tam velmi nespokojená s přístupem pedagogů ke studentům... Člověk (student) si tam přijde úplně zbytečně - jen jako číslo v dlouhém seznamu a samotné studium mě nějak nezaujalo. Natož na IVP si člověk ve třídě max. 50 studentů přijde skvěle. Není už jen “číslo”, ale i pedagogové si nás pamatují jménem atd. Takže to je jeden z důvodů, proč bych neměnila! Studium mě baví, máme zajímavý a důležitý předměty!“*

*„Kdybych byla studijní typ, zůstala bych na oboru, kde jsem byla.“*

*„Jsem velmi spokojena se skladbou předmětů, obsahem učiva i způsobem podání prostřednictvím pedagogů“*

*„Obor mě moc baví a škola má skvělý přístup. Ocenila bych ale více praxe. Některé předměty mi připadaly zbytečné. Týkaly se věcí, o kterých je fajn vědět, ale není potřebné je znát až tak dopodrobna.“*

*„Když jsem do oboru nastupovala, nevěděla jsem, co si úplně představit a co mám čekat. Poté jsem si ale vše, spojené se svým oborem zamilovala“*

### **9. Plánujete pokračování ve studiu? Pokud ano, máte v plánu pokračovat v oboru?**

Pokračovat ve studiu chce většina dotazovaných kromě 15 %, 28 % chce pokračovat přímo v oboru, 46 % v blízkém oboru jako je například psychologie nebo učitelství a 11 % chce pokračovat ale v odlišném oboru (viz tab. č. 6). Vysoké procento se zde chce zabývat v blízkém oboru poradenství, pravděpodobně vzhledem k zájmu například o práci s dětmi nebo v zálibě v psychologii.

Tab. 6: Pokračování ve studiu

Ano, přímo v oboru	28 %
Ano, v blízkém oboru (učitelství, psychologie...)	46 %
Ano, ale ne v oboru	11 %
Ne	15 %

## 10. Proč jste si vybrali tento obor?

Výběr tohoto oboru byl pro 54 % zájem o něj, pro 24 % nevyhrazený zájem, 14 % vidí v oboru vysoké uplatnění a 8 % mělo jiný důvod (viz tab. č. 7). Tak jako v předchozích odpovědích se nejčastěji objevuje zájem o daný obor studia.

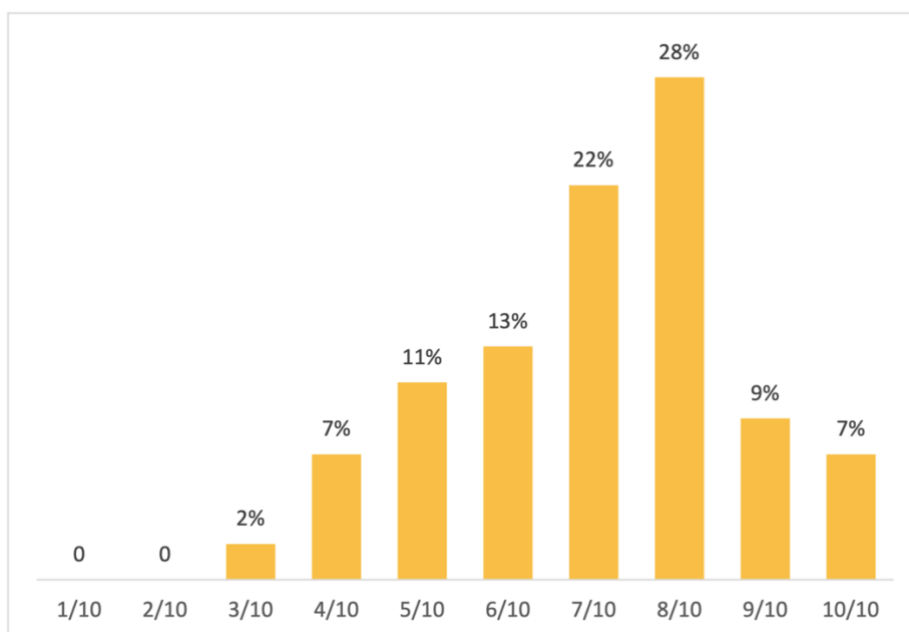
Tab. 7: Důvod výběru oboru

Zájem o obor	54 %
Nevyhrazené zájmy	24 %
Vysoké uplatnění v oboru	14 %
Jiný důvod	8 %

## 11. Jak moc vás škola připravila na budoucí zaměstnání?

V hodnocení připravenosti na budoucí zaměstnání se nejčastěji objevovala čísla od 5-9 z 10 bodů. Jde vidět, že škola studenty připravuje opravdu do praktického života a má vysokou kvalitu. (viz graf č. 11)

Graf. 11: Příprava na budoucí zaměstnání



## **12. Jsou dle vás získané schopnosti a dovednosti během studia použitelné v praxi?**

Pouze 2 % si myslí, že kompetence, které v průběhu studia získali nejsou použitelné v praxi. 9 % si myslí, že použitelná je pouze menší část kompetencí, 76 % že použitelná je většina a 13 % že jsou použitelné všechny získané kompetence. Většina získaných kompetencí při studiu je použitelná v praxi, opět se zde ukazuje kvalita a praktičnost studia na dané škole. (viz tab. č. 8)

Tab. 8: Použitelnost kompetencí získaných při studiu

Ano, všechny	13 %
Ano, většina	76 %
Ano, menší část	9 %
Ne	2 %

## **13. Jaké kompetence jste podle vás studiem získal/a?**

Nejvíce se objevovaly kompetence jako 18x komunikace, 9x prezentování, 6x vybírání správného studijního materiálu, třídění informací, 3x tvorba vzdělávacího programu, orientace ve vzdělávání a v možnostech práce, 6x orientace v poradenství pro kariérní růst jedince, 2x zpracovávání textu (odborných i neodborných), zpracování prezentace, 8x spolupráce a týmová práce, 3x příprava a realizace kurzu, 7x samostatnost, 7x větší odborné znalosti z oboru, 3x odolnost vůči stresu.

Objevilo se ale také vedení týmu, kritické myšlení, proaktivita, nebojácnost, učení se nových věcí, seberozvoj a další.

## **14. Jaké kompetence myslíte, že jsou požadované budoucím zaměstnavatelem ve vašem vystudovaném oboru?**

Žebříček vznikl z průměru hodnot získaných od jednotlivých respondentů. A vzešlo z něj, že zaměstnavatelé dle absolventů požadují převážně hard skills, které vypisují ve svých inzerátech, ve kterých většina respondentů našla svou práci.

1. další jazyk
2. leadership
3. kreativita
4. flexibilita

5. zvládání zátěže
6. znalost MS office
7. samostatnost
8. zájem a zvědavost
9. schopnost prezentovat a vysvětlit svůj postoj/postup
10. řešení problémů
11. týmová spolupráce
12. aktivní přístup k životu a práci
13. komunikace
14. schopnost rozvíjet a učit se

**15. Jaké kompetence jsou dle vás nejvíce důležité pro budoucí uchopení na trhu práce?**

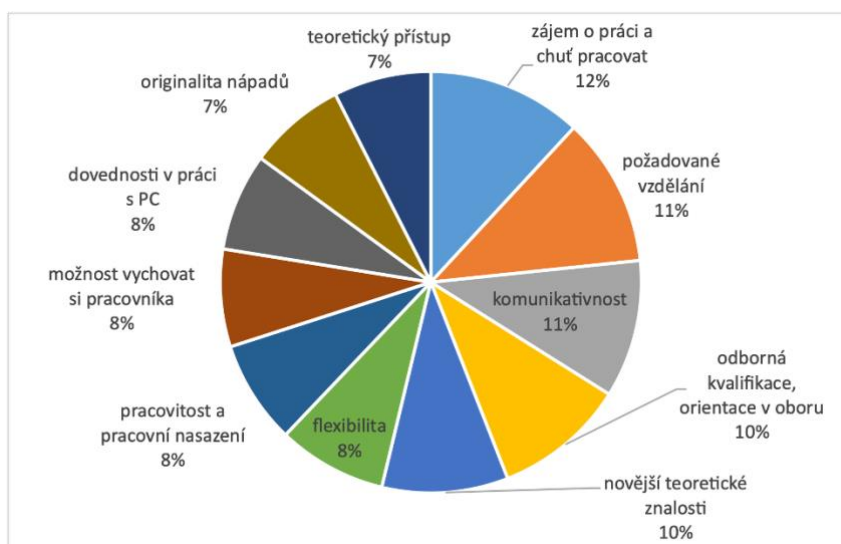
Žebříček vznikl z průměru hodnot získaných od jednotlivých respondentů. Některé z kompetencí, vidí respondenti na jiné pozici ve studovaném oboru poradenství proti obecnému uchopení na trhu práce, v popředí ale i nadále zůstávají spíše hard skills, i když by se právě v poradenství očekávalo, že komunikace je potřeba ve vysokém měřítku, stejně jako schopnost vysvětlit svůj postoj/postup.

1. leadership
2. kreativita
3. další jazyk
4. zvládání zátěže
5. znalost MS office
6. flexibilita
7. schopnost prezentovat a vysvětlit svůj postoj/postup
8. samostatnost
9. řešení problémů
10. komunikace
11. týmová spolupráce
12. zájem a zvědavost
13. aktivní přístup k životu a práci
14. schopnost rozvíjet a učit se

## 16. V čem dle vás máte jako absolvent větší šance k uchopení na trhu práce proti lidem již v praxi?

Dle respondentů mají studenti větší šanci pro uchopení, než lidé s praxí převážně v novějších teoretických znalostech (10 %), v zájmu a chuti pracovat (12 %), v odborné kvalifikaci (10 %) a orientaci v oboru, v požadovaném vzdělání (11 %) a také komunikaci (11 %) (viz graf č. 12). V porovnání s předchozími žebříčky, kde respondenti řadili kompetence dle důležitosti, není příliš vysoké umístění v kompetencích, kterými absolventi zvyšují své šance.

Graf. 12: Šance uchopení absolventů proti lidmi s praxí



## 17. V čem dle vás máte naopak jako absolvent menší šance k uchopení na trhu práce proti lidem již v praxi?

Stejně jako v předchozím grafu č. 12 se v tabulce č. 9 objevuje odborná kvalifikace. Mezi další kompetence, které by měli upřednostnit zájemce s praxí je jazyková vybavenost, která u respondentů končila na prvních příčkách žebříků.



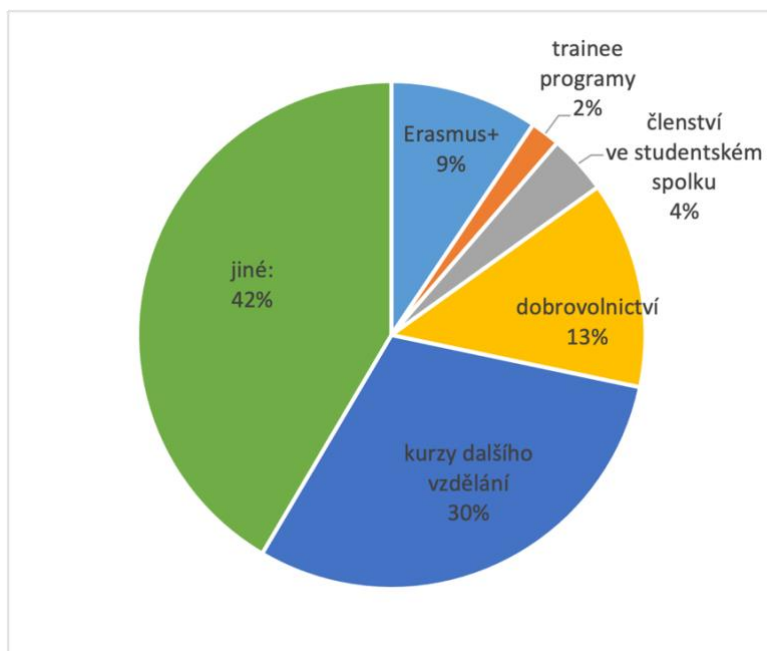
Tab. 9: Šance uchopení na trhu práce lidí s praxí proti absolventům

předchozí praxe (délka a charakter praxe), profesní zkušenosti	26,3 %
odborná kvalifikace, orientace v oboru	10,5 %
jazyková vybavenost	8,8 %
samostatnost	7,9 %

**18. Účastnil/a jste se během studia dobrovolnictví, členství ve studentském spolu, trainee programu, Erasmus+ nebo kurzů doplňující vaše vzdělání?**

30 % dotazovaných se účastnilo kurzů dalšího vzdělávání, 13 % dělalo dobrovolníky, 4 % byli součástí studentských spolků, 2 % prošlo trainee programem, 9 % se zúčastnilo Erasmus+ a 42 % jiných aktivit (viz graf č. 13). Vzhledem k nízké praxi respondentů bylo očekáváno nízké procento účasti na trainee programech nebo na dobrovolnictví, neboť zde by studenti mohli získat praxi. Účast na Erasmus+ nebo na kurzech dalšího vzdělávání je velkým plusem pro uchopení na trhu práce.

Graf. 13: Účast na programech k doplnění vzdělání



## **19. Myslíte si, že vám tato zkušenost pomohla při budoucím uchopení na trhu práce? Co vám tato zkušenost dala?**

Mezi odpověďmi se zobrazovaly názory jak kladné, tak i záporné 4 studenti uvedli, že jim nic nedala. U dalších studentů se objevovala 3x samostatnost, 5x nové zkušenosti, obohacení osobnosti, jazykové a kulturní obohacení, nové kontakty, rozhled, otevřené dveře do dalších pracovních příležitostí, větší kreativita, leadership, komunikace, praxe. Vylepšení životopisu – lektorské osvědčení, pedagogické minimum.

*„Pokud se jedná o dodatečné kurzy, vypadají dobře v životopise a potenciální zaměstnavatel ví, že uchazeč se aktivně zajímá o další vzdělávání a rozvoj a neulpívá pouze na znalostech získaných ve škole.“*

Ze šetření studentů bylo zjištěno, že většina přikládá větší důraz hard skills, jako je cizí jazyk nebo ovládání MS office, studiem ovšem získali spíše soft skills, jako komunikace, prezentování, práce v týmu a další. Většina studentů má praxi pouze 0-6 měsíců, určitá část se také zúčastnila mimo studium jiných aktivit, které vylepší jejich životopis. Většina studentů oboru studuje pro zájem o něj a má v plánu v něm pokračovat nebo pokračovat v podobném oboru dále na VŠ.

## **5.2 Individuální rozhovory**

Pro užší vzorek respondentů byly zvoleny individuální rozhovory, jimiž výhodami jsou dle Pelikána (2011, s. 117-119) například bližší kontakt respondenta se zkoumanou osobou, možnost získat důvěrnější informace a eliminuje obtíže při psaném projevu (s. 56).

Jako výzkumné otázky byly zvoleny dvě a to:

- Jaký je pohled zaměstnavatelů na absolventy?
- Jaké jsou požadavky a očekávání zaměstnavatelů od absolventů VŠ?

Ze soukromého sektoru byla vybrána personalistka Mgr. Petra Nulíčková z firmy Alza.cz, vzhledem k zastoupení mladé vzrůstající firmy, jako další Ing. Martina Vodehnalová z personální agentury Randstad HR solutions, neboť je zaměřena přímo na personalistiku, která má ke studovanému oboru blízký vztah. Za veřejnou správu

byla oslovena vedoucí personálního oddělení Krajské pobočky Úřad práce ČR Bc. Blanka Vocásková, neboť se jedná o sociální služby, které jsou také blízké oboru a z neziskového sektoru personalistka Bc. Petra Mottlová z neziskové organizace Medou, která se zabývá lidmi s hendikepem, což je studovanému oboru respondentů také blízké. Personalistky byly vybrány ze 3 různých sektorů, aby bylo možné porovnat také uchopitelnost a rozdíly v jednotlivých sektorech. Rozhovory, vzhledem k aktuální situaci, probíhaly prostřednictvím online platformy v období od prosince 2020 do února 2021 a byly využívány otázky s výběrem odpovědí i otevřené otázky.

### 5.2.1 Vyhodnocení individuálních rozhovorů

V následujícím textu jsou shrnuty odpovědi všech respondentů. Kompletní přepsané rozhovory jsou uvedeny v přílohách č. 2 až 5. Pro respondentky bylo předpřipraveno 15 otázek.

#### 1. Přijímáte absolventy VŠ?

Při první otázce se všechny čtyři respondentky shodly, že absolventy přijímají.

#### 2. Které obory preferujete?

Zde se již odpovědi lišily, jednalo se o obory sociální, veřejnou správu, ekonomické obory a technicky zaměřené obory.

#### 3. Které vysoké školy preferujete?

Ve veřejném sektoru jsou preferovány obory sociálních služeb a veřejné správy. V neziskovém sektoru preference neprobíhá, tak stejně jako v personální agentuře Randstad. Oproti tomu v soukromém sektoru (Alza.cz) paní Nulíčková uvedla: *„Neřekla bych, že preferujeme, ale tím, že jsme obchodní firma, tak ty s ekonomickým backgroundem nebo pak IT, protože na tom Alza vyrostla. Nicméně nemáme jasné preference a vždy je to o tom, co kandidát umí, než jakou má za sebou školu.“*

#### 4. Co u vás hraje při přijímání absolventa větší roli?

Nastala shoda mezi všemi sektory a to, že největší roli hraje praxe. Ve veřejném sektoru se také objevilo vzdělání, vzhledem k tabulkovým platům a paní Nulíčková uvedla, že je potřeba kombinace školy, toho co absolvent umí, praxe a chuť dělat práci

dobře. „Hledáme logické myšlení, analytické myšlení a kritické přemýšlení, ale pak i chuť vzdělávat se a odolnost vůči změnám, rychlou adaptaci.“ (Nulíčková, 2021)

#### **5. Pokud se většinou vyhýbáte přijímání absolventů, z jakého je to důvodu?**

Ve veřejném sektoru, se přijímání absolventů nevyhýbají. V neziskovém sektoru je to z důvodu nedostatku praxe a pracovních zkušeností. A v sektoru soukromém se objevily odpovědi jako nepřizpůsobivost absolventa k firemní filozofii, nízká úroveň pracovní morálky absolventů nebo nereálné představy absolventa o platu a také omezené možnosti přijímat absolventy.

#### **6. Jaké jsou typické kompetence pro Váš sektor (obor, instituci)?**

Ve veřejném sektoru jsou typické kompetence dány zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. V neziskovém sektoru uvedla paní Mottlová hlavně soft sklil jako „*empatie, spolehlivost, flexibilita, umění naslouchat – tyto kompetence jsou klíčové, pokud některý z absolventu jimi nedisponuje nelze ho zařadit do pracovního týmu.*“

V soukromém sektoru bylo uvedeno chuť učit se, vzdělávat se, mít přesahy, zvědavost a chuť přijít věcem na kloub, dotahovači, analytické a kritické myšlení, selský rozum, poctivost mindset řádného hospodáře, zájem a vášeň pro obor, nadšení. Paní Vodehnalová uvedla „*zaměřujeme se spíše na soft skills jako je efektivní komunikace, plánování a organizování práce, týmová práce a na druhou stranu u některých specifických pozic je nutné ověřovat také hard skills, např. IT znalosti, payroll znalosti atd., záleží tedy na obsazované pozici.*“

#### **7. Seřad'te dle důležitosti potřebné kompetence absolventa:**

Zprůměrováním získaných žebříčků byl vytvořen žebříček nejvíce požadovaných kompetencí absolventů dle zaměstnavatelů. Žebříčky se příliš nelišily, pouze v neziskovém sektoru bylo nejvíce požadovaná flexibilita, která u ostatních vyšla na velice nízké úrovni.

1. schopnost rozvíjet a učit se
2. samostatnost
3. aktivní přístup k životu a práci
4. týmová spolupráce

5. komunikace
6. zvládání zátěže
7. zájem a zvědavost
8. flexibilita
9. řešení problémů
10. kreativita
11. schopnost prezentovat a vysvětlit svůj postoj/postup
12. leadership
13. znalost MS Office
14. další jazyk

### 8. V čem mají oproti absolventům přednost lidé s praxí?

Respondentky se shodly v kompetencích jako je odborná kvalifikace a samostatnost, dále se objevila také předchozí praxe jako důvod k upřednostnění člověka s praxí než absolventa. (viz tab. č. 10)

Tab. 10: Přednosti lidí s praxí proti absolventům

	NS	VS	SS(Randstad)	SS (Alza.cz)
odborná kvalifikace, orientace v oboru	X	X	X	X
samostatnost	X	X	X	X
předchozí praxe (délka a charakter praxe), profesní zkušenosti		X	X	X
zájem o práci a chuť pracovat		X		
pracovitost a pracovní nasazení		X		

Dále uvedla paní Nulíčková „vždy pak záleží člověk od člověka“.

### 9. V čem mají naopak přednost absolventi před lidmi s praxí?

Oproti tabulce č. 10, kde se jednalo o přednostech lidí s praxí proti absolventům, se v tabulce č. 11 respondentky příliš nepotkaly. Paní Vocásková vidí v přijetí absolventa více výhod, pravděpodobně především kvůli tabulkovým platům a ohledu na praxi. V soukromém sektoru se respondentky shodly. Neziskový sektor vidí výhodu v originalitě nápadů.

Tab. 11: Přednosti absolventů proti lidem s praxí

	NS	VS	SS(Randstad)	SS (Alza.cz)
nízké náklady		X	X	X
netrpí podnikovou slepotou	X		X	X
možnost vychovat si pracovníka			X	X
dovednosti v práci s PC		X		
ochota se vzdělávat		X		
požadované vzdělání		X		
komunikativnost		X		
jazyková vybavenost				X
originalita nápadů	X			

### 10. Nabízíte trainee programy, stáže...? Pokud ano, pro koho?

V neziskovém sektoru nabídku trainee programů a stáží mají jak pro studenty VŠ, tak i SŠ. Ve veřejném sektoru žádná nabídka trainee programů neprobíhá, praxe zde ale student vykonávat může. V soukromém sektoru v personální agentuře také nabízí v případě zájmu stáže či praxe pro studenty. V Alze jsou dle Nulíčkové trainee programy i praxe také možné a hned na několika odděleních. Nulíčková uvádí: „Každý rok přijmeme více než 20 lidí do trainee programů plus nespočet dalších na DPP/DPČ nebo stáže. Máme i kooperace s vysokými školami a středními školami ohledně stáží a praxí. Pro všechny, kteří se chtějí hodně naučit a jsou obvykle v posledním ročníku nebo těsně po škole. Každé oddělení to má lehce jinak.“

### 11. Jak je pro Vás důležitý dosavadní zájem absolventa o obor? (praxe, stáže, brigády..)

V otázce, jak je pro jejich sektor důležitá předchozí praxe, stáž nebo brigáda a zájem o konkrétní obor, uvádí každá z respondentek odlišné odpovědi. V Alze je to nezbytná role, zatím co v Randstad je spíše nepodstatná. V neziskovém sektoru je také podstatná. Ve veřejné správě nehraje roli, neboť jsou zde tabulkové platy, ovšem při výběrovém řízení dostává uchazeč otázky právě na obor, ve kterém bude v budoucnu pracovat, tudíž zde musí být projeven zájem o obor.

## **12. Jak probíhá zaškolení/nástup nového zaměstnance?**

Paní Mottlová uvádí „Nový zaměstnanec nejprve nastupuje na několik dní jako dobrovolník, aby zjistil, zda je schopen práci vykonávat a jak práce s klienty vypadá. Pokud se z obou stran panuje shoda zaměstnanec nastupuje na HPP. První měsíc se mu věnuje sociální pracovník, který ho seznamuje s legislativou (BOZP, metodiky, pracovní postupy, lékařská prohlídka), poté dochází k seznamování s kazuistikami klientů – od pracovníků přímé péče, ale sociální pracovnice. Je kladen důraz na doptávání se nového zaměstnance, nový zaměstnanec musí vyvinout sám iniciativu se o klientovi dozvědět více. Po měsíci je zaměstnanec zaučován do psaní sociálních záznamů, toto zaškolení trvá cca další 1-3 měsíce a je v plné kompetenci sociálního pracovníka. Asi po 6 měsících by měl být nový pracovník samostatný.“

Paní Nulíčková uvádí „Podle adaptačního plánu na pozici. Má k ruce Buddyho a manažera, ale také firemní školení. Adaptace je náročná a rychlá, ale nováček má naši plnou podporu.“

Paní Vocásková uvádí „V rámci zaškolení - e-learningový kurz vstupní vzdělávání pro pracovníky ÚP.“

Paní Vodehnalová uvádí „V den nástupu se neliší zaškolení nováčka absolventa nebo nováčka s praxí. V rámci zkušební doby se věnuje nováčkově zkušený kolega, který se podílí na jeho adaptaci a orientaci, jedná se o program, který poskytuje společnost všem nově nastupujícím na HPP. V případě absolventů bez předchozí zkušenosti je spolupráce mezi seniorním kolegou a absolventem intenzivnější než u nových kolegů, kteří mají praxi v oboru. Nováček vždy absolvuje sérii školení, které mu pomohou načerpat hard skills jako je práce v systémech, legislativní zákony atd. Zkušený kolega poté předává znalosti zaměřené na konkrétní pracovní pozici, zde je většinou rozdíl, kdy zkušený kolega s praxí v oboru tyto věci většinou zná, naopak absolvent musí navnímat spoustu nových znalostí, které si musí osvojit.“

## **13. Jak velká je vaše organizace?**

Neziskový sektor je složen z 0-49 zaměstnanců, ve veřejném sektoru se zaměstnává +250 zaměstnanců, stejně jako v Alze, v Randstad pracuje do 250 osob.

#### **14. Struktura zaměstnanců z hlediska vzdělání?**

Neziskový sektor zaměstnává převážně SŠ s výučním listem a 1/3 jejich zaměstnanců má VŠ. Ve veřejném sektoru vzhledem k platovým tabulkám a místech zařazených v 9. platové třídě převažuje SŠ s maturitní zkouškou. V obou firmách ze soukromého sektoru jsou převážně zaměstnání lidé s VŠ.

#### **15. V jakém oboru/sektoru vaše společnost působí?**

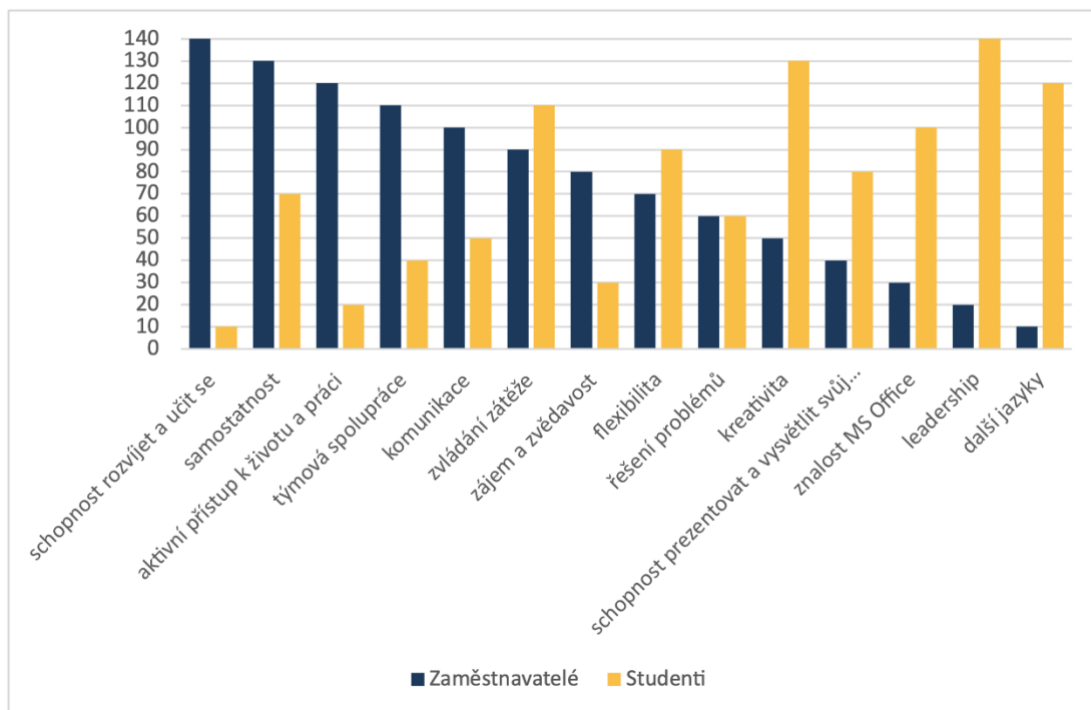
Neziskový sektor působí převážně v sociálním sektoru, a to v centru denních služeb pro klienty s mentálním, nebo kombinovaným postižením a také vykonává sociální rehabilitace pro stejný typ klientů. Veřejný sektor se zabývá veřejnou sférou a sociálními službami. Alza působí v E-commerce a Randstad vykonává personálně poradenskou činnost.

Z proběhnutých rozhovorů bylo zjištěno, že mezi neziskovým, veřejným a soukromým sektorem nejsou příliš velké rozdíly v přijímání absolventů. V soukromém sektoru je ale větší konkrétnost potřeb, aby člověk zapadl do firmy. Veřejný sektor je odkázán na zákony a neziskový si zakládá hlavně na empatii. U všech sektorů bylo zjištěno, že i u absolventů záleží alespoň na nějaké praxi, aby měl člověk tzv. práci osahanou, klade se vyšší důraz spíše na soft skills než ji na hard skills a nejvíce vyhledávají zájem a snahu zaujmout zaměstnavatele.



### 5.3 Porovnání a doporučení

Graf. 14: Požadované kompetence zaměstnavatelé vs. studenti



V grafu č. 14 je porovnání požadovaných kompetencí dle zprůměrovaných žebříčku. Z. grafu vyplývá, že zde panuje určitý nesoulad ze strany zaměstnavatelů ve srovnání s očekáváním studentů. Například leadership zaměstnavatelé od čerstvých absolventů takřka vůbec neočekávají, zatímco studenti jej dali na 1. místo v žebříčku. Dále představa studentů o tom, že není potřeba se ještě dále učit a rozvíjet v oboru, když daný obor vystudují, což opět zaměstnavatelé vyvádějí z omylu a umístili tuto kompetenci na první příčky. Studenti mají zkreslené představy o požadovaných kompetencích. V první polovině u zaměstnavatelů skončily kompetence představující vlastní zájem o uchopení a snaha, zatímco studenti volili spíše konkrétní schopnosti. Pravděpodobně z důvodu, že ve většině inzerátů je v požadavcích cizí jazyk a kvalitní znalost MS office.

Ze zjištěných informací vzniklo doporučení pro budoucí absolventy a to, účast na veletrzích pracovních příležitosti pro získání kontaktů se zaměstnavateli, mimoškolní aktivitu, účast na Erasmu+ a především zkoušení nových věcí klidně i mimo obor, každá zkušenost je dle lepší než žádná. Pro studovaný obor, je vhodné začít na nějaké

administrativní činnosti a zkoušet reagovat také na pozice, kde je například vyžadovaná praxe, je zde ale potřeba ukázat svůj zájem například motivačním dopisem, samotný pohovor i bez zisku místa je skvělou zkušeností do budoucna.

Škola, kterou dotazovaní studenti studují rozvíjí především soft skills, které jsou vyžadovány, ovšem vlastní zájem jak o obor, ale obecně o pracovní trh musí studenti vyjádřit již sami, ukazovat svou aktivitu dostupným lidem, kteří je mohou dostat k dalším lidem.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá tématem kompetencí k uchopení studentů na trhu práce. V teoretické části byla provedena rešerše literatury. Byly popsány základní pojmy jako je trh práce, kompetence potřebné k uchopení na trhu práce a také pohled kariérového poradenství na absolventy. Bylo zohledněno několik pohledů na pojem kompetence a také na požadované kompetence s využitím také zahraniční literatury a také z různých pohledů na problematiku. V praktické části bylo využito dotazníkové šetření mezi 46 studenty oboru poradenství v odborném vzdělávání a také individuální šetření mezi personalisty.

Cílem práce bylo porovnání požadovaných kompetencí z obou pohledů, cíle bylo dosaženo s překvapivým výsledkem. Z výsledků vyplynul naprosto rozdílný názor studentů a zaměstnavatelů na požadované kompetence. Studenti si myslí, že zaměstnavatelé upřednostňují spíše hard skills, tak jak je možné vidět ve většině inzerátů, zatímco zaměstnavatele zaujme spíše absolvent se zájmem o firmu a pracovní místo. Studenti by se tedy měli spíše zaměřit na zájem o obor, firmu, získání kontaktů a budování zkušeností na přijímacích pohovorech, na administrativních činnostech, mimoškolních akcích, dobrovolnictví a také na Erasmus+. Škola, kterou respondenti studují naplňuje potřebné požadované kompetence, jak bylo v dotazníku zjištěno, také je naplněn cíl studia a studenti školu hodnotí velice pozitivně. Také se dle zjištěných informací ukazuje, že absolventi jsou uchopitelní na trhu práce a velký vliv na jejich uchopení má jejich vlastní snaha. Práce má určitě využitelnost pro další studie podobného stylu, také pro přehled, na jaké kompetence by se měl Institut vzdělávání a poradenství a jeho studenti zaměřit a dále je budovat.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BELZ, Horst. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X.

FIŠER, Roman. *Procesní řízení pro manažery: jak zařídit, aby lidé věděli, chtěli, uměli i mohli*. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5038-5.

HANZLÍKOVÁ, Olga a Milena SOUŠKOVÁ. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. Praha: Grada, 2001. Poradce. ISBN 80-247-0121-9.

HLAĎO, Petr. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Brno: Konvoj, 2012. Monografie (Konvoj). ISBN 978-80-7302-164-1.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN isbn978-80-7261-288-8.

KUBEŠ, Marián, Roman KURNICKÝ a Dagmar SPILLEROVÁ. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. Manažer. ISBN 8024706989.

KUCHARŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MONTOUSSÉ, Marc a Gilles RENOUARD. *Přehled sociologie*. Přeložil Kateřina DOHNALOVÁ. Praha: Portál, 2005. ISBN isbn80-7178-976-3.

PAUKNEROVÁ, Daniela. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: pracovní postupy*. Praha: Oeconomica, 2009. ISBN 978-80-245-1599-1.

PEKOVÁ, Jitka, Jaroslav PILNÝ a Marek JETMAR. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-351-5.

PELIKÁN, Jiří a Univerzita Karlova. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 2011. s. 118-119. ISBN 978-80-246-1916-3.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.

PRŮCHA, J. - VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

ŘÍČAN, Pavel. *Cesta životem: [vývojová psychologie]: přepracované vydání*. 3. vyd. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0772-6.

TVRDÝ, Lubor. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN isbn978-80-248-1665-4.

TVRDÝ, Lubor. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2008. ISBN isbn978-80-248-1729-3.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1770-8.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

ZELENKA, Martin. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.

## ELEKTRONICKÉ ZDROJE

BICERA, Tomáš. *Podpora studentů při vstupu na trh práce*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <https://www.monster.cz/rady-a-tipy/clanek/podpora-studentu-pri-vstupu-na-trh-prace>

DOLEŽALOVÁ, Gabriela. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru – 2014*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-92&NazevSeo=Potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu->

DOLEŽALOVÁ, Gabriela. *Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání – 2016*. [online]. [cit. 06.03.2021]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-144>

GUBANI, Přemysl. *Karierní poradenství na VŠ – budoucí směr karierních center* [online]. [cit. 06.03.2021]. Dostupné z: <https://konferencekp.cz/2020/12/>

Indeed *Hard Skills vs. Soft Skills*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/hard-skills-vs-soft-skills>

Infoabsolvent *Zaměstnanost v ČR podle vzdělání*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-4-01/Zamestnanost-v-CR-podle-vzdelani/34?Oblast=1&kv=3¶mName=kv>

JEŘÁBEK, Jaroslav, Stanislava Krčková, Lucie Hučínová a spol. *Rámcový vzdělávací program pro gymnázia* [online]. [cit. 06.03.2021]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/file/159>

KOUCKÝ Jan *Budoucím absolventům stačit diplom nebude*. [online]. [cit. 06.03.2021]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/REFLEX%202013%20Pravo.pdf>

KOUCKÝ, Jan, Radim RYŠKA a Martin ZELENKA *Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol*. [online]. [cit. 06.03.2021]. Dostupné z: <https://www.slu.cz/slu/cz/file/cul/d0d66a15-a5de-410f-8f4d-dfed7409b6cf>

LAŠEK, Jan. *Psychologie vývojová*. [online]. [cit. 06.03.2021]. Dostupné z: <https://www.uhk.cz/file/edee/pedagogicka-fakulta/pdf/pracoviste-fakulty/katedra-socialni-patologie-a-sociologie/dokumenty/studijni-opory/socialni-komunikace-v-neziskovem-sektoru/psychologie-vyvojova.pdf>

MPSV *Systémy identifikace kompetencí v mezinárodním srovnání*. [online]. [cit. 06.03.2021]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Analýza+zahraničn%C3%ADch+studi%C3%AD\\_KOMPETENCE+4.0.pdf/d163120d-37b3-c5f1-809e-de56d31cc8d7](https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Analýza+zahraničn%C3%ADch+studi%C3%AD_KOMPETENCE+4.0.pdf/d163120d-37b3-c5f1-809e-de56d31cc8d7)

Management Mania *Kompetence*. [online]. [cit. 27.02.2021]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/kompetence>

Národní ústav odborného vzdělávání [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/MS\\_setreniabsazam08final\\_prowww.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/MS_setreniabsazam08final_prowww.pdf)

MŠMT ČR *Podoby kariérového poradenství*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

MŠMT ČR *Kariérové poradenství*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

MŠMT ČR *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/zakladni-vzdelavani/upraveny-ramcovy-vzdelavaci-program-pro-zakladni-vzdelavani>

NPI ČR (dříve NUV) *Příprava žáků pro vstup na trh práce*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p-kap/priprava-zaku-pro-vstup-na-trh-prace>

PALÁN, Zdeněk *Absolvent*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/absolvent>

SKÁCELOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH *Názory pracovníků úřadů práce<sup>[1]</sup> na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Nazory\\_pracovnikuUP2009.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nazory_pracovnikuUP2009.pdf)

TREXIMA [online]. Dostupné z: <https://www.trexima.cz/10-nejzadanejsich-schopnosti-u-zamestnancu-v-roce-2019/>

The Balance Careers *What Are Hard Skills?*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <https://www.thebalancecareers.com/what-are-hard-skills-2060829>

Trhlíková Jana, Jiří Vojtěch a Helena Úlovcová *Rozhodování žáků při volbě vzdělávací cesty Rozhodování žáků při volbě vzdělávací cesty a úspěšnost vstupu na trh práce a úspěšnost vstupu na trh práce*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/MS\\_setreniabsazam08final\\_prowww.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/MS_setreniabsazam08final_prowww.pdf)

ÚLOVEC, Martin *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza*. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Potreby\\_zamestnavatelu\\_komparace\\_2014\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatelu_komparace_2014_pro_www.pdf)

World Economic Forum *Infographics - The Future of Jobs*. [online]. [cit. 27.02.2021]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/full/infographics-e4e69e4de7>

Zákoník práce 262/2006 Sb. [online]. [cit. 07.02.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=absolvent>



## SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obr. 1: Efektivní využití v kontextu situace .....	21
Obr. 2: Pojetí kvalifikací založené na získávání klíčových kompetencí .....	24
Obr. 3: Klíčové kompetence a jejich členění .....	30
Tab. 1: Důležitost kompetencí pro zaměstnavatele v kvartálním sektoru .....	17
Tab. 2: Důležitost kompetencí absolventů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění .....	18
Tab. 3: Hodnocení důležitosti kompetencí vs. index potenciálu kompetencí .....	31
Tab. 4: Obor zaměstnání .....	42
Tab. 5: Změna oboru studia .....	43
Tab. 6: Pokračování ve studiu.....	44
Tab. 7: Důvod výběru oboru.....	45
Tab. 8: Použitelnost kompetencí získaných při studiu .....	46
Tab. 9: Šance uchopení na trhu práce lidí s praxí proti absolventům.....	49
Tab. 10: Přednosti lidí s praxí proti absolventům.....	53
Tab. 11: Přednosti absolventů proti lidem s praxí .....	54
Graf. 1: Důležitost kompetencí a míra osvojení u vysokoškoláků .....	28
Graf. 2: Důležitost kompetencí podle oblasti působení zaměstnavatele.....	29
Graf. 3: Kompetence, u kterých v příštích letech vzroste důležitost .....	29
Graf. 4: Preference hlubokých a širokých profesních dovedností .....	32
Graf. 5: Obor zaměření střední školy respondentů .....	39
Graf. 6: Důvody ke změně/zachování oboru .....	40
Graf. 7: Zisk praxe během studia VŠ.....	41
Graf. 8: Délka praxe.....	41
Graf. 9: Vstup na pracovní místo .....	42
Graf. 10: Důvody ke změně/zachování oboru VŠ .....	43
Graf. 11: Příprava na budoucí zaměstnání.....	45
Graf. 12: Šance uchopení absolventů proti lidmi s praxí.....	48
Graf. 13: Účast na programech k doplnění vzdělání .....	49
Graf. 14: Požadované kompetence zaměstnavatelé vs. studenti.....	57

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1: Vzor dotazníku

Příloha 2: Rozhovor – Mgr. Petra Nulíčková

Příloha 3: Rozhovor – Ing. Martina Vodehnalová

Příloha 4: Rozhovor – Bc. Blanka Vocásková

Příloha 5: Rozhovor – Bc. Petra Mottlová