

Faktory ovlivňující uplatnění absolventů terciárního školství v České republice a na Slovensku

Diplomová práce

Vedoucí práce:

Ing. Hana Stojanová, Ph.D.

Autor práce:

Bc. Kateřina Ondrová

Brno 2015

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce Ing. Haně Stojanové, Ph.D. za ochotu, cenné rady a připomínky, které mi poskytovala při zpracovávání práce. Děkuji všem svým respondentům za podporu mého výzkumu a za čas, který věnovali vyplnění dotazníku. V neposlední řadě děkuji své rodině za zázemí a podporu.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Faktory ovlivňující uplatnění absolventů terciárního školství v České republice a na Slovensku** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 18. 4. 2015

Abstract

ONDROVÁ, K. The factors affecting graduates of tertiary education in Czech Republic and Slovakia. Diploma thesis. Brno: Mendel University, 2015, 95 p.

The thesis analyses factors affecting employability of tertiary education graduates. The theoretical part of the thesis is concerned with characteristics of tertiary education, labour market and especially with the list of main factors affecting the transition of graduates from education to the labour market. The factors are divided into external and internal. The quantitative research attending in particular to the internal factors, which graduates can influence. Primary data are obtained from graduates through an electronics questioning and processed in the statistical program. Based on these data are identified factors affecting employability in individual markets and are further evaluate in discussion.

Keywords

Graduates, factors affecting employability, tertiary education system, tertiary education, University, Czech labour market, Slovak labour market.

Abstrakt

ONDROVÁ, K. Faktory ovlivňující uplatnění absolventů terciárního školství v České republice a na Slovensku. Diplomová práce. Brno: Mendelova univerzita 2015, 95 s.

Diplomová práce je zaměřena na zhodnocení faktorů ovlivňujících uplatnění absolventů terciárního školství. Teoretická část práce se věnuje charakteristikám vysokého školství, trhu práce a především přehledu hlavních faktorů ovlivňujících přechod absolventů ze vzdělávání na trh práce. Faktory jsou rozděleny na vnější a vnitřní, přičemž vlastní kvantitativní výzkum se věnuje zejména těm vnitřním, které může absolvent sám ovlivnit. Primární data jsou získána od absolventů prostřednictvím elektronického dotazování a zpracována ve statistickém programu. Na základě těchto dat jsou identifikovány faktory uplatnění na jednotlivých trzích a jsou dále zhodnoceny v diskuzi.

Klíčová slova

Absolventi, faktory ovlivňující uplatnění, terciární školství, terciární vzdělávání, vysoká škola, český trh práce, slovenský trh práce.

Obsah

1	Úvod	11
2	Cíl práce a metodika	12
2.1	Cíl práce	12
2.2	Metodika	12
3	Terciární školství	14
3.1	Vysvětlení pojmu absolvent a terciární vzdělávání	14
3.2	Česká republika.....	15
3.3	Slovensko	16
3.4	Vývoj počtu absolventů vysokých škol	17
4	Trh práce a postavení absolventů	18
4.1	Česká republika.....	18
4.1.1	Změny související se vstupem ČR do Evropské unie	18
4.1.2	Evropský sociální model a trh práce.....	21
4.2	Slovenská republika.....	23
4.2.1	Národní strategie vzdělávání a zaměstnanosti.....	23
4.2.2	Změny na trhu práce po vstupu Slovenské republiky do EU	25
4.3	Postavení absolventů na trhu práce	26
4.3.1	Absolventi jako lidský kapitál	26
4.3.2	Charakteristiky absolventů na trhu práce	27
5	Faktory ovlivňující uplatnění absolventů	32
5.1	Vnější faktory	32
5.1.1	Ekonomická úroveň	32
5.1.2	Mezinárodní integrace a vzdělávání	34
5.1.3	Trh práce a politika zaměstnanosti	35
5.1.4	Demografické faktory	36
5.1.5	Sociální faktory	37
5.2	Vnitřní faktory	38

6	Vlastní výzkum	43
6.1	Definice problému, stanovení cílů a hypotéz	43
6.2	Sběr dat	43
6.3	Vyhodnocení výzkumu a interpretace dat	45
6.3.1	Identifikační otázky	45
6.3.2	Otázky týkající se studia a pracovních zkušeností získaných během studia	46
6.3.3	Otázky týkající se zaměstnání po absolutoriu	55
6.3.4	Ověření pracovních hypotéz	64
6.4	Testování vlivu jednotlivých faktorů	64
6.4.1	Faktory ovlivňující uplatnění absolventů	65
6.4.2	Komparace faktorů ovlivňujících uplatnění na českém a slovenském trhu práce	69
6.5	Shrnutí výsledků výzkumu	70
7	Diskuze	73
8	Závěr	77
9	Literatura	79
A	Seznam zkratk	90
B	Doplňující tabulky k vybraným otázkám	91
C	P-hodnoty	93

Seznam obrázků

Obr. 1	Vývoj počtu absolventů VŠ v České a Slovenské republice v letech 2001 až 2013	17
Obr. 2	Míra nezaměstnanosti v ČR, SR a EU28 v letech 2000 až 2013 v procentech	29
Obr. 3	Faktory ovlivňující uplatnění absolventů na trhu práce	39
Obr. 4	Důvod pro studium daného oboru	49
Obr. 5	Zahraniční zkušenosti získané během studia v relativním vyjádření	52
Obr. 6	Zahraniční zkušenosti v relativním vyjádření	53
Obr. 7	Bylo/je Vaše zaměstnání u stejného zaměstnavatele?	56
Obr. 8	Odpovídá Vaše pozice v prvním zaměstnání Vaším představám?	57
Obr. 9	Způsob hledání prvního zaměstnání	59
Obr. 10	Důvody obtížného hledání prvního zaměstnání	60
Obr. 11	Spokojenost respondentů se mzdou v prvním zaměstnání po absolvování	61
Obr. 12	Spokojenost respondentů se současnou mzdou	63

Seznam tabulek

Tab. 1	Absolventi terciárního školství (ISCED 5-6) podle oboru vzdělání v ČR a SR v tis.	28
Tab. 2	Třídění respondentů podle pohlaví	45
Tab. 3	Třídění respondentů podle národnosti	45
Tab. 4	Respondenti podle národnosti a trhu práce	46
Tab. 5	Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	46
Tab. 6	Pokračování ve studiu v souvislosti s nejvyšším dosaženým vzděláním	47
Tab. 7	Doba od absolvování	47
Tab. 8	Obor studia	47
Tab. 9	Důvod pro studium daného oboru	48
Tab. 10	Pohled respondentů na získané kompetence	50
Tab. 11	Co respondentům chybělo na vysoké škole	51
Tab. 12	Zahraníční zkušenosti získané během studia	51
Tab. 13	Zahraníční zkušenost	52
Tab. 14	Délka zahraniční zkušenosti	53
Tab. 15	Praxe získaná během studia	54
Tab. 16	Pracovní příležitosti během studia	54
Tab. 17	Intenzita věnovaná práci během studia	55
Tab. 18	První zaměstnání	55
Tab. 19	Bylo Vaše první zaměstnání v absolvovaném oboru?	56
Tab. 20	Odpovídá Vaše první pozice získané kvalifikaci na VŠ?	57
Tab. 21	Doba hledání prvního zaměstnání	58

Tab. 22	Způsob hledání prvního zaměstnání	59
Tab. 23	Obtížnost při hledání prvního zaměstnání	60
Tab. 24	Nástupní hrubá měsíční mzda respondentů v prvním zaměstnání	61
Tab. 25	Doba setrvání v prvním zaměstnání	62
Tab. 26	Současná hrubá měsíční mzda respondentů	63
Tab. 27	Vypočtené p-hodnoty pro pracovní hypotézy	64
Tab. 28	Faktory ovlivňující uplatnění absolventů	65
Tab. 29	Hrubá měsíční mzda v prvním zaměstnání u mužů a u žen	66
Tab. 30	Doba hledání prvního zaměstnání, když někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru	66
Tab. 31	Doba hledání zaměstnání a zahraniční zkušenost	67
Tab. 32	Doba hledání prvního zaměstnání a pracovní zkušenosti	68
Tab. 33	Nástroje při hledání prvního zaměstnání ovlivňující dobu hledání zaměstnání	68
Tab. 34	Komparace faktorů ovlivňujících uplatnění na českém a slovenském trhu práce	69
Tab. 35	Pracovní pozice odpovídala představám – v čem? (ad. otázka č. 22)	91
Tab. 36	Pracovní pozice neodpovídala představám – v čem? (ad. otázka č. 22)	92
Tab. 37	Vypočtené p-hodnoty pro vybrané faktory vlivu pro všechny respondenty dohromady	93
Tab. 38	Vypočtené p-hodnoty pro vybrané faktory vlivu zvlášť pro český trh práce	94
Tab. 39	Vypočtené p-hodnoty pro vybrané faktory vlivu zvlášť pro slovenský trh práce	95

1 Úvod

Absolventi patří spolu se staršími lidmi, ženami s dětmi, nekvalifikovanými lidmi či lidmi s nízkou kvalifikací mezi tzv. ohrožené skupiny na trhu práce. Absolventi vysokých škol jsou mladí a ambiciózní, avšak chybí jim potřebné zkušenosti a pracovní návyky, mnohdy mají přehnané představy o svém budoucím zaměstnání. Přestože mnozí z nich mají elán a nové nápady, prahnou po vlastním rozvoji, umí zacházet s informacemi a moderními technologiemi a rychle si osvojují nové poznatky, zaměstnavatelé požadují zkušenosti v oboru a praxi.

Nezaměstnanost na trhu práce má negativní dopady ekonomické i sociální, individuální i společenské. Nejzávažnějším ekonomickým problémem při nevyužívání všech zdrojů je ztráta makroekonomického produktu, dále pak ztráty na daních, ve výrobě a podobně. Nezaměstnanost, zejména ta dlouhodobá, vyřazuje člověka z participace na společenském životě. Nejen, že přichází o příjmy, které by dostal, kdyby byl zaměstnán, dochází také k úpadku jeho lidského kapitálu, často i k pocitům nudy, méněcennosti, selhání a stresu. V extrémních případech může u společensky vyloučených osob dojít k rozšíření kriminality a šedé ekonomiky.

Hledání zaměstnání může být pro absolventy s omezenými pracovními zkušenostmi obtížné, proto existuje mnoho evropských i národních podpůrných programů, jejichž cílem je plynulý přechod absolventů ze vzdělávání na trh práce. Zaměřují se na podporu vzdělávání, rozvíjení jazykových a odborných schopností a dovedností, stáží a motivaci k vlastnímu rozvoji. Je nepochybně důležité, aby motivační prvky zastával i trh práce - aby absolventi pracovat chtěli. Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora soukromého sektoru ke zřizování nových pracovních míst, poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání, i uchazečům samotným.

V posledních letech se počet vysokoškolsky vzdělaných lidí zvyšuje. Expanze terciárního vzdělávání s sebou nese nejen pozitiva vzdělané společnosti, má také svá úskalí pro samotné vysokoškoláky. Mnozí z nich pracují na středoškolských pozicích, zvýšila se konkurence – a právě proto nemůže absolvent spoléhat na podporu od druhých, měl by cílevědomě pracovat na rozvoji svých schopností a dovedností, budovat své konkurenční výhody. Vysokoškolský titul absolventům nezajistí, že najdou práci snadno a rychle. Pouze ten, kdo pracuje na rozvoji svého lidského kapitálu, má větší šanci na trhu práce uspět.

Obecně jsou výsledky u délky doby hledání zaměstnání a nástupního platu mezi vysokoškolskými absolventy velmi dobré. Které faktory reálně ovlivňují čerstvé absolventy při hledání jejich prvního zaměstnání, bude zkoumáno v této práci. Vzdělávání je dobrou investicí do budoucna, je však potřeba vzdělávat se celoživotně, protože s rozvíjejícími se technologiemi a odbornými postupy rostou požadavky na schopnosti a vzdělanost lidí.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je zhodnotit faktory, které ovlivňují uplatnění absolventů terciárního školství při hledání zaměstnání v České republice a na Slovensku. Na základě sledování vývoje vnějších faktorů uplatnění vysokoškolských absolventů určím, které faktory jsou relevantní a mají skutečný vliv na nedávný vývoj, tedy na zaměstnávání vysokoškolsky vzdělaných absolventů v posledních přibližně deseti letech. Toto období vývoje vnějších faktorů je dle mého názoru dostačující vzhledem k tomu, že se požadavky trhu práce mění a přizpůsobují hospodářské situaci země. Vnitřní faktory budou identifikovány pomocí dotazníkového šetření a interpretovány prostřednictvím statistických metod.

Prvním dílčím cílem je uvedení současného vývoje terciárního školství v České a Slovenské republice.

Druhým dílčím cílem je identifikovat faktory uplatnění na jednotlivých trzích práce a rozhodnout o jejich reálném či spekulativním vlivu.

Posledním a neméně důležitým cílem je komparace jednotlivých faktorů reálně ovlivňujících uplatnění absolventů terciárního školství v České republice a na Slovensku.

Jak již bylo zmíněno, pro komparaci využiji Českou a Slovenskou republiku. Českou republiku z toho důvodu, protože je pro mne aktuální hledání zaměstnání právě na tomto trhu a Slovenskou republiku, protože se jedná o zemi České republiky velmi blízkou svým historickým vývojem, ekonomikou i sociální skladbou obyvatel, avšak po rozdělení obou států se zde přesto mohly formovat odlišné faktory ovlivňující uplatnění absolventů na trhu práce.

2.2 Metodika

Práce je rozdělena do několika logických celků: úvod, cíl práce a metodika, literární část obsahující terciární školství, trh práce, vnější a vnitřní faktory ovlivňující uplatnění absolventů, praktická část zahrnující vlastní výzkum, diskuze, závěr a literatura.

Pro zpracování práce je nezbytné studium dané problematiky, k níž je využito odborných literárních zdrojů. Zdroji literární části práce jsou tištěné publikace i internetové zdroje, zejména vědecké práce a odborné studie a internetové stránky ministerstev a mezinárodních organizací, odkud jsou získána i potřebná data.

V literárním přehledu je použita metoda deskripce při charakterizování terciárního vzdělávání a institucionálních změn, které ovlivnily současný vývoj obou ekonomik. Jsou popsány strukturální reformy trhu práce související s transformací ekonomik a se vstupem do Evropské unie, evropský sociální mo-

del a postavení absolventů na trhu práce. Dále jsou popsány jednotlivé vnější a následně vnitřní faktory, které mohou ovlivnit absolventy při hledání zaměstnání.

Druhou částí práce je vlastní výzkum, který pracuje s primárními daty. Tato data jsou získána prostřednictvím dotazníkového šetření od českých a slovenských absolventů. Následně je provedena statistická analýza, zhodnocení a interpretace odpovědí respondentů.

Na základě dílčích cílů jsem si stanovila tři pracovní hypotézy:

- Hypotéza 1: Absolventi získávají své první zaměstnání v oboru, který vystudovali.
- Hypotéza 2: Absolventi získávají své první zaměstnání zejména pomocí kontaktů své rodiny, přátel a známých.
- Hypotéza 3: Absolventi, kteří měli při studiu zahraniční zkušenost a praxi, sehnali práci snadno.

Tvorba dotazníku navazuje na stanovené hypotézy a na poznatky získané v literárním přehledu. Data jsou zpracována v programu Statistica a výstupem jsou přehledné tabulky četností. Zhodnocení vybraných faktorů uplatnění je provedeno na základě chí kvadrát testu. Jsou ověřeny pracovní hypotézy, které jsem si stanovila na začátku práce, a je rozhodnuto, zda mají vybrané ověřované faktory reálný či spekulativní vliv na uplatnění absolventů terciárního školství. Pro srovnání faktorů na českém a slovenském trhu práce využiji metodu komparace.

Kapitola věnující se diskuzi porovná závěry práce se závěry prací na obdobné téma, zdali jsou zvolené faktory relevantní, a případně v čem má práce nedostatky.

Posledními kapitolami jsou závěr, který stručně shrnuje nejdůležitější poznatky práce a literatura, kde uvádím veškeré zdroje, ze kterých jsem pro svou práci čerpala.

3 Terciární školství

3.1 Vysvětlení pojmu absolvent a terciární vzdělávání

Absolventem je dle zákoníku práce zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Odborná praxe se považuje za výkon práce, za který zaměstnancům přísluší mzda nebo plat (Zákoník práce, 2014).

Terciární vzdělávání se dle Národního ústavu odborného vzdělávání (dále NÚOV) člení na vzdělávání vysokoškolské a vyšší odborné. Vysokoškolské vzdělávání poskytují vysoké školy, a to na úrovni ISCED 5A a 6, vyšší odborné vzdělávání organizují prakticky zaměřené vyšší odborné školy na úrovni ISCED 5B a také konzervatoře. Mezinárodní standardní klasifikací vzdělávání ISCED se řídí Česká i Slovenská republika (MŠMT, 2010; Nantl, Černíkovský a kol.).

V případech, kdy to vyžaduje charakter studijního programu, nemusí magisterský studijní program navazovat na bakalářský, pak se jedná o nestrukturované studium. Vysokoškolské a vyšší odborné vzdělávání v České i Slovenské republice upravují odlišné zákony a vyhlášky – vysokoškolské vzdělávání upravuje zákon o vysokých školách a vyšší odborné vzdělávání školský zákon (NÚOV, 2014; Zákon o předškolním, základním, středním a vyšším odborném vzdělávání (školský zákon), 2004; Zákon o vysokých školách, 1998, 2014).

Z hlediska zřizovatele mohou být vyšší odborné školy veřejné (dříve zřizované státem, v současnosti po reformě veřejné správy v roce 2001 kraji), státní, soukromé nebo církevní, a musí mít ke svému působení státní souhlas. Vyšší odborné školy vznikaly převážně při středních odborných školách a většinou s nimi tvoří jeden právní subjekt – a proto tedy zmiňovaná oddělená legislativní úprava. Samostatně působí přibližně čtvrtina z celkového počtu vyšších odborných škol (NÚOV, 2014, Zákon o vysokých školách, 1998).

Vysoké školy mohou být zřizovány jako veřejné (zřizované zákonem), soukromé a státní. Státní mohou být pouze vysoké školy policejní a vojenské a jsou zřizovány zákonem a řízeny příslušnými ministerstvy, tedy ministerstvem obrany a ministerstvem vnitra. Podle poskytovaných studijních programů rozlišujeme vysoké školy univerzitní a neuniverzitní (NÚOV, 2014).

Univerzitní veřejná VŠ se může členit na fakulty, vysokoškolské ústavy a jiná pracoviště pro vzdělávací a vědeckou, výzkumnou, vývojovou, uměleckou nebo další tvůrčí činnosti. Jedná se o převážnou většinu vysokých škol, včetně Univerzity obrany, která v ČR slučuje tři vojenské vysoké školy a dvě soukromé instituce (Vysoká škola Jana Ámose Komenského a Metropolitní univerzita Praha, o. p. s.) (Zákon o vysokých školách, 1998).

Neuniverzitní VŠ uskutečňuje převážně bakalářské studijní programy a v souvislosti s tím výzkumnou, vývojovou, uměleckou nebo další tvůrčí činnost, může uskutečňovat i magisterské studijní programy, avšak ne doktorské

studijní programy. Nečlenění se na fakulty. V ČR se jedná o Vysokou školu polytechnickou v Jihlavě, Vysokou školu technickou a ekonomickou v Českých Budějovicích a soukromé vysoké školy (NÚOV, 2014).

3.2 Česká republika

První novelou zákona týkající se terciárního vzdělávání po vzniku samostatné České republiky byl Zákon České národní rady č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky a týkal se policejních škol a zřízení Policejní akademie. V roce 1993 proběhly změny zákona o vysokých školách a v roce 1995 změna Vyhlášky ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Ve druhé polovině devadesátých let dochází ke vzniku několika soukromých vysokých škol a k tomu přihlíží nový zákon č. 111 z roku 1998. Zákon č. 111/1998 je stále účinný, avšak byl již více než dvacetkrát novelizován a jeho další změny se stále projednávají (Zákon České národní rady, 1992, Zákon o VŠ, 1998).

Veřejné vysoké školy jsou samosprávné instituce, přesto jsou svým financováním de facto odkázány na stát. V současné době je v České republice 26 veřejných vysokých škol. Nejstarší je univerzita Karlova v Praze založena roku 1348 a Univerzita Palackého v Olomouci založena roku 1573. Naopak mezi nejmladší české univerzity patří Vysoká škola polytechnická Jihlava (2004) a Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích (2006). (MŠMT, 2013).

Dále je v České republice přibližně 20 akreditovaných studijních programů, které jsou společně uskutečňovány veřejnou vysokou a vyšší odbornou školou. Jedná se jak o společenskovední programy (ekonomie, sociální práce, pedagogika), tak o přírodní (chemie, fyzika) a aplikované vědy (ošetřovatelství, aplikovaná informatika apod.). Nejvíce studijních oborů (6) je na Univerzitě Karlově v Praze a na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Samotný výzkum se bude věnovat převážně veřejným vysokým školám (Atlas školství, 2014).

Po roce 1989 se téměř ve všech odvětvích, a ani školství nebylo výjimkou, projevil zájem soukromých investorů. Jejich vliv byl tím výraznější a patrnější, čím vyšší byl stupeň školské soustavy – investoři se ve velké míře zaměřili právě na vysoké školy, z nichž první začaly vznikat v průběhu 90. let. Mohu jmenovat například první soukromou vysokou školu Newton College, a. s., která vznikla v roce 1994 a poskytuje tuzemským i zahraničním klientům služby v oblasti business engineeringu, strategických investic, přímého řízení firem a projektů a komplexního personálního poradenství (Newton College, 2014). Dalšími soukromými vysokými školami, které vznikly v 90. letech, jsou Brno International Business School (BIBS) a. s. založena roku 1998 se zastoupením v Brně, Praze, Ostravě a také na Slovensku v Bratislavě a dále Bankovní institut vysoká škola a. s. (Praha) a Evropský polytechnický institut (Kunovice, Hodonín, Kroměříž), obě založeny v roce 1999 (Bankovní institut: vysoká škola, 2014; BIBS: vysoká škola, 2014; Evropský polytechnický institut, 2014).

V roce 2011 byla uskutečněna tisková konference o vývoji soukromého vysokého školství od roku 1989, jejímiž hlavními partnery byli Český statistický úřad (ČSÚ) a Úřad pro informace ve vzdělávání (ÚIV). „Zvýšený zájem o terci-

ární vzdělávání je patrný zejména v posledních letech. Počet vysokoškolských studentů se mezi roky 2000 a 2010 zdvojnásobil.“ V roce 2000 mohli studenti studovat na 8 soukromých a 23 veřejných VŠ. V průběhu deseti let se počet soukromých VŠ zvýšil na 44, zatímco veřejných pouze na 26. Velmi výrazný nárůst zaznamenal také počet studentů na soukromých VŠ – za sledované období se jejich počet zvýšil 2,8krát na 57,4 tisíc vysokoškoláků v roce 2010 (ČSÚ, 2011).

Nejvíce SVŠ působí v hlavním městě a to 25 z celkového počtu 45. Aktuální stav v roce 2014 je 44 SVŠ. Nejnovější SVŠ je ART & DESIGN Institut, s. r. o., které byl udělen státní souhlas v červenci roku 2013, a která zahájila svoji činnost v roce 2014 (Wikipedie, 2015).

Konference se věnovala také problematice soukromých vyšších odborných škol. Od roku 1996/97 jejich počet roste. Dvě třetiny všech vyšších odborných škol jsou veřejné, 27 % má soukromého zřizovatele a pouze 7 % je církevních. V letech 2005 až 2010 se však snižuje počet studujících na soukromých vyšších odborných školách: ve školním roce 1996/97 jich byla třetina z celkového počtu a v roce 2010/2011 pouze 25 % (ČSÚ, 2011).

3.3 Slovensko

Stejně jako v České republice, i na Slovensku proběhlo vícero změn zákona č. 172/1990 Sb. V roce 2002 se Národní rada Slovenské republiky usnesla na zákoně č. 131/2002 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění některých zákonů (Zákon o vysokých školách, 2002).

Slovenská republika má 20 veřejných vysokých škol, které jsou také financovány převážně ze státního rozpočtu, přestože se dle legislativy jedná o samosprávné celky. Nejstarší slovenskou univerzitou je Univerzita Komenského v Bratislavě, vznikla krátce po první světové válce v roce 1919 a byla první slovenskou univerzitou, kde se vyučovalo v mateřském jazyce. V současné době má univerzita 13 fakult a téměř 30 tisíc studentů. Nejmladší je Univerzita J. Selyeho, která byla zřízena v roce 2003. Jedná se o maďarskou vysokou školu univerzitního typu, sídlí v městě Komárno na jihu Slovenska (UJS, 2014, UKB, 2014).

O vyšších odborných školách se Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (dále MŠVVŠ) v zásadě nezmiňuje. VOŠ na Slovensku mají zaměření zejména ekonomické a právní, které často vznikají ve spolupráci se střední školou (obchodní akademií) ve větších městech, mnoho VOŠ se zabývá hotelnictvím a cestovním ruchem, méně pak technikou a elektrotechnikou.

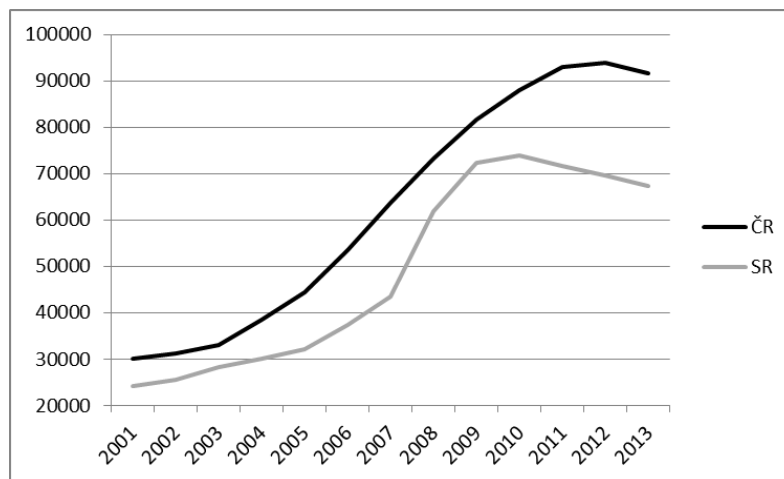
Na Slovensku nejsou tak rozšířeny soukromé vysoké školy jako v České republice, je jich zde pouze 13, z toho 6 jich je v hlavním městě Bratislava, dvě jsou v Trnavském a v Trenčianském kraji a po jedné v Banskobystrickém, Prešovském a v Košickém kraji (MŠVVŠ, 2014).

3.4 Vývoj počtu absolventů vysokých škol

V posledních deseti letech dochází k prudkému nárůstu vysokoškolských absolventů jak v České republice, tak na Slovensku. Zatímco v roce 2001 bylo v České republice dle dat Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy celkem 30.102 absolventů, v roce 2011 se jejich počet více než ztrojnásobil (92.975). V roce 2012 jejich počet vzrostl na 93.938 a v roce 2013 mírně poklesl na 91.551 absolventů. Tento výrazný nárůst počtu absolventů může být do jisté míry způsoben zavedením třístupňového modelu. Od roku 2001 se magisterský stupeň vzdělávání rozdělil na stupně dva a velká část absolventů bakalářského stupně dále pokračuje studium na navazujícím magisterském stupni. Dle Českého statistického úřadu bylo v roce 2012 mezi vysokoškolskými studenty 61 % zapojeno do bakalářského studijního programu, 23 % studovalo magisterský program a tzv. dlouhého magisterského studijního programu (není dělen na bakalářský a magisterský) se účastnilo pouze 9 % studentů vysokých škol (ČSÚ, 2012). Je vhodné brát v potaz také další demografické charakteristiky, slabé a silné ročníky apod.

Na Slovensku je vývoj velmi podobný, od roku 2001, kdy bylo dle Ústavu informací a prognóz školstva celkem 24.120 absolventů vysokých škol, do roku 2011 se jejich počet taktéž ztrojnásobil (71.650). Sestupný trend nastoupil v roce 2011 a stále pokračuje, v roce 2013 zaznamenal ústav celkem 67.292 absolventů.

Uvedená data pro Slovenskou i Českou republiku ve sledovaných letech 2001 až 2013 jsou zobrazena na obrázku č. 1.



Obr. 1 Vývoj počtu absolventů VŠ v České a Slovenské republice v letech 2001 až 2013

Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Ústav informací a prognóz školstva, 2014

Databáze Světové banky každoročně zveřejňuje počet terciárně vzdělané pracovní síly. V České republice bylo v roce 2002 12,4 % terciárně vzdělaných pracovníků, na Slovensku v tomtéž roce 11,1 % z celkové pracovní síly, v roce 2012 to již bylo v ČR 20,0 % a na Slovensku přibližně 19,8 %, což potvrzuje vzestupný trend terciárně vzdělaných (The World Bank, 2014).

4 Trh práce a postavení absolventů

Česká i Slovenská republika prošly transformací z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní a v posledních pětadvaceti letech zde proběhla řada reforem, které ovlivnily současný vývoj. Jedná se tedy o období téměř permanentních vnitřních změn a současně i adaptace na změny vnější, které mají na vývoj malé a silně otevřené ekonomiky také značný vliv.

Práce je zaměřena na zaměstnávání vysokoškolských absolventů v posledních přibližně deseti letech. Nepochybně jedním ze zásadních faktorů majících vliv na trh práce v tomto období je vstup obou zemí do Evropské unie 1. května 2004, s nímž souvisí formování mnoha nových strategií v rámci národních programů zaměřených na zlepšení zaměstnanosti a odstranění nesouladu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Dále se zaměřuji na postavení absolventů na trhu práce a na nezaměstnanost absolventů, která je jedním z hlavních ukazatelů při hodnocení uplatnění absolventů na trhu práce.

4.1 Česká republika

4.1.1 Změny související se vstupem ČR do Evropské unie

Na počátku 90. let se na trhu práce uplatňovala politika ex post, která se zaměřovala především na nezaměstnané: na finanční pomoc v případě ztráty pracovního místa a na následnou podporu návratu a opětovného včlenění nezaměstnaného na trh práce. Politiku zaměstnanosti bylo proto třeba založit na aktivním vyhledávání a vytváření příležitostí a tvorbě nových pracovních míst, která by byla dosažitelná pro nezaměstnané - tedy utváření podmínek ex ante (Brožová, 2003).

Současný stav české ekonomiky a společnosti vyžaduje novou koncepci politiky zaměstnanosti, provázanou s celkovou hospodářskou, regionální, sociální a vzdělávací politikou vlády, odpovídající změnám podmínkám trhu práce. Součástí střednědobé politiky zaměstnanosti je *Národní plán zaměstnanosti*. Tento plán je zpracován v souladu s cíli Hospodářské strategie ČR pro vstup do Evropské unie, tzn., oživení ekonomického růstu, zvýšení konkurenceschopnosti, kvalifikace a zaměstnanosti. Tato strategie je provázaná s oblastí sociální politiky; je vyžadováno nové pojetí principu solidarity ve vztahu k motivaci pro přijetí a udržení zaměstnání. „*Kromě zvýšení rozsahu aktivní politiky zaměstnanosti bude řešení nezaměstnanosti vyžadovat nová opatření hospodářské politiky zaměřená na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávající zaměstnanosti.*“ (Integrovaný portál MPSV, 2006).

Národní plán zaměstnanosti z roku 1999 je prvním dokumentem, který byl vypracován pod tlakem budoucího členství v EU. Politika zaměstnanosti vlády by se podle něj měla zaměřit na naplnění těchto základních cílů:

- zavést nová opatření hospodářské politiky zaměřená na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávající se zaměstnanosti;

- zvýšit motivaci pracovní síly ke vstupu (nebo návratu) do zaměstnanosti zřetelným zvýhodněním pracovních příjmů před příjmy sociálními;
- sladit přípravu pracovní síly s požadavky trhu práce;
- sladit rozsah a strukturu zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce;
- zvýšit rozsah a účinnost opatření aktivní politiky zaměstnanosti;
- zabezpečit potřebné organizační, personální i finanční předpoklady fungování služeb zaměstnanosti v souladu s očekávanou úrovní nezaměstnanosti (Integrovaný portál MPSV, 2006).

Principy politiky zaměstnanosti EU kladou důraz na nasměrování sociálních transferů ve prospěch opatření vedoucích ke zvýšení zaměstnanosti (včetně provázanosti daňových, vzdělávacích a dalších opatření). „*Tato opatření jsou zaměřena na omezení stávající demotivace nezaměstnaných, k jejich motivování k přijetí zaměstnání či k přípravě na jeho přijetí. Cílem těchto opatření je zabránit vylučování ohrožených skupin ze společnosti.*“ (Integrovaný portál MPSV, 2006).

V rámci druhého Národního programu reforem pro období 2008 až 2010 si ČR stanovila následující cíle v oblasti trhu práce (byly stanoveny před vypuknutím recese v roce 2008):

- zavést do systému motivační prvky pro občany (ohrožené sociálním vyloučením) a provádět aktivní a rychlá řešení jejich nepříznivé sociální situace k začlenění do trhu práce;
- usilovat o pružný a mobilní trh práce, včetně sladění rodinného a pracovního života;
- zjednodušit regulaci podmínek přístupu kvalifikované zahraniční pracovní síly z tzv. třetích zemí na český trh práce;
- zavést plán realizace strategie celoživotního učení;
- zvýšit motivaci zaměstnanců a zaměstnavatelů k účasti na dalším vzdělávání;
- zlepšit kvalitu pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce.

Cíle byly stanoveny před vypuknutím světové krize v ČR, proto se zde nepočítá s protikrizovými opatřeními. Přetrvávají zde snahy o stimulaci zaměstnanosti a zvýšení flexibility trhu práce, které jsou slabinou českého trhu práce již od 90. let (MFČR, 2012, Národní program reforem..., 2008, Potužáková, 2012).

Potužáková porovnala dva uvedené programy a její poznatky shrnuje v následujících bodech:

- Novým prvkem je realizace strategie celoživotního učení (vzdělávání), která v předchozím programu chyběla (nástroj zlepšení kvalifikace pracovní síly, která je již zapojena na trhu práce, na rozdíl od rekvalifikace).

- Slabinou programu je malý podíl *částečných úvazků*¹.
- Naopak pozitivní je opatření z roku 2007 o zastropování nemzdových nákladů práce, konkrétně na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, což snížilo cenu zejména vysoce kvalifikované pracovní síly a vytvořily se lepší podmínky pro zaměstnávání této skupiny.
- Cíle vlády byly v souladu s Lisabonskou strategií.
- V naprosto odlišném duchu se nese Národní program reforem 2011, schválený v rámci Evropy 2020².
- Podpora absolventských míst (Potužáková a kol., 2012).

Nejnovější Národní program reforem z roku 2014 se v oblasti vzdělávání a trhu práce také odvíjí od několika doporučení Rady EU a cílů strategie Evropa 2020, například v oblasti daňové politiky: snížit vysokou úroveň zdanění práce přesunem zdanění do oblastí, které méně omezují růst, např. pravidelně odváděné daně z nemovitostí a daně na silniční motorovou dopravu, zmenšit rozdíly v daňovém zacházení se zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými, zvětšit míru dodržování daňových předpisů a snížit náklady na jejich dodržování vytvořením Jednoho inkasního místa apod. Další reformy se usilují např. o:

- zlepšování podnikatelského prostředí, rozvoj služeb pro podnikání;
- odstupňování výše hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst dle míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech;
- snížení nezaměstnanosti mladých v regionu Severozápad;
- podporu regionální spolupráce na trhu práce;
- cílenější poskytování aktivní politiky zaměstnanosti;
- udržitelný systém důchodového pojištění (revize tempa zvyšování důchodového věku);
- maximální využití pracovního potenciálu starších osob a předcházení předčasnému opuštění trhu práce;
- udržení zaměstnanců v předdůchodovém věku v zaměstnání a celkové posílení jejich jistot na trhu práce;
- starší osoby (55 +) jsou zohledněny i v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (dotování společensky účelného pracovního místa, rekvalifikační kurzy zaměřené na obecné vzdělávání, např. počítačová gramotnost);
- zvýšení transparentnosti a profesionalizace hodnocení systému akreditace VŠ;
- snížení počtu osob předčasně odcházejících ze vzdělávání;
- předcházení nezaměstnanosti absolventů;

¹ Relativně nový prvek, který se začal masověji projevovat s nárůstem terciárního sektoru a přesunem pracovní síly z průmyslových odvětví, dále kvůli požadavkům feminizace – rovné příležitosti mužů a žen, požadavkům sladění rodinného a profesního života v souvislosti s přechodem žen z ekonomické neaktivity, typické pro původní sociální model, do ekonomické aktivity). Zatímco v roce 2009 pracovala v EU 1/3 žen na částečný úvazek, v ČR to bylo pouze necelých 10 %.

² Národní program reforem 2011 již zahrnuje protikrizová opatření (Potužáková a kol., 2012).

- podpora odborného vzdělávání a spolupráce mezi VŠ a zaměstnavateli;
- vytvoření kariérního řádu, který má pomoci zvýšit prestiž učitelského povolání ve společnosti;
- podpora příchodu kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí;
- snižování počtu regulovaných profesí³ (MŠMT, 2014b).

Národní program z roku 2014 je vytvářen v době, kdy již dochází ke slabému hospodářskému oživení. Z uvedených bodů vychází, že se zaměřuje zejména na soulad trhu práce se vzděláváním, na snižování rozdílů a podporu slabších regionů, na reformy reflektující stárnutí obyvatelstva, na programy podporující absolventy a další skupiny ohrožené nezaměstnaností.

Za velké pozitivum vstupu do Evropské unie považují jednotný vnitřní trh, v rámci něhož je zajištěn volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob, evropští občané mohou žít, podnikat i studovat v kterémkoliv členském státě a mají stejné podmínky jako domácí občané. Od svého založení v roce 1993 se jednotný trh otevřel konkurenci, došlo k vytvoření pracovních míst, díky konkurenci a odstranění cel k nižším cenám pro výrobce i spotřebitele a umožnil podnikům a občanům široký výběr zboží a služeb (europa.cz).

Tato svoboda byla však v počátku pro nové členské státy omezena přechodnými obdobími. Při vstupu České i Slovenské republiky v roce 2014 se 12 starých členských států rozhodlo po určitou dobu chránit svůj trh práce a udělovat pracovní povolení (Zahradník, 2003). Tím se tyto členské státy snažily ochránit své trhy práce před masivním přílivem pracovní síly z nově přistoupených států.

Počet českých občanů, kteří využili možnost pracovat v zemích EU, však nebyl tak vysoký. V letech 2006–2007 pracovalo dle MPSV v zahraničí přibližně 76 tisíc, převážně ve 4 členských státech (ve VB, Irsku, Německu a Rakousku). Jejich počet začal následkem ekonomické krize klesat. Pro porovnání, z Polska se čtyřnásobnou populací odešlo po roce 2004 zhruba 2 mil. pracovníků. Otevření trhů tedy nezpůsobilo nijak výraznou emigraci českých pracovníků do zahraničí. Tento jev se ve větší míře týká zejména vysoce kvalifikovaných pracovníků především technických a přírodovědných oborů (tzv. brain drain), což může ovlivnit negativně kvalifikační strukturu trhu práce (Potužáková, 2012). Podle Vavrečkové a Baštýře však aktuálně tento typ migrace nemá výrazné kvantitativní dopady, jedná se spíše o kvalitativní ztráty (Vavrečková, Baštýř, 2009).

4.1.2 Evropský sociální model a trh práce

Evropský sociální model (státy označovaný také jako welfare states) vznikl již v meziválečném období a mezi jeho hlavní znaky patří zejména vysoký stupeň sociální ochrany a sociální dialog. V praxi se tedy projevuje silnou úlohou státu

³ Regulovaným povoláním nebo činností se rozumí takové povolání nebo činnost, pro jejichž výkon jsou právními předpisy členského státu EU předepsány určité požadavky, bez jejichž splnění nemůže osoba toto povolání vykonávat (např. stupeň a obor vzdělání, praxe, bezúhonnost, zdravotní způsobilost apod.) (MŠMT, 2014c).

v sociální oblasti, poskytováním různých veřejných služeb (např. ve zdravotnictví, školství) a na příjmové stránce veřejných financí je patrná vysoká daňová zátěž, která generuje prostředky na veřejné sociální výdaje (Wilensky, 1975).

Rostoucí požadavky na sociální výdaje však prohlubovaly veřejný dluh. Celosvětová ekonomická krize tak napomohla ke zpomalení tohoto sociálně pozitivního vývoje, státy musejí snižovat deficity rozpočtů a potažmo tak i zvyšovat počet příspěvovatelů nebo objem příspěvků. Příjmy do státního rozpočtu generuje trh práce, proto i zde nastávají změny.

Jedním z prvků sociálního modelu je *flexibilita* na trhu práce zahrnutá do Lisabonské strategie a týká se mimo jiné aktivní politiky zaměstnanosti. Ta ze zákona č. 1/1991: „... směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivním využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání ...“ Za nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se považují rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek a příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program. Tato politika má za cíl nejen zvýšit zaměstnanost, ale také účelně využít finanční prostředky a neplýtvat je na pasivní příjemce sociálních dávek (Zákon o zaměstnanosti, 2004).

Dále zmíním tolik diskutovanou míru ochrany zaměstnanců. V důsledku globalizace ekonomiky dochází ke změnám na regionálních trzích práce, k zavádění nových forem organizace práce k větší flexibilitě smluv a roste i význam znalostí a informací. Velký vliv na *ochranu zaměstnanosti* má právní úprava najímání a propouštění zaměstnanců, již zmiňovaná aktivní politika zaměstnanosti a systém celoživotního vzdělávání. Značný problém v našich podmínkách je výrazný rozdíl v ochraně pracovních míst na dobu neurčitou (vysoká míra ochrany) a podstatně nižší ochranou „dočasných“ zaměstnání, tj. dohody na dobu určitou či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (Zadrazilová, 2010). Vysoká míra ochrany tolik nevyhovuje zaměstnavatelům. Zaměstnavatelé se obávají vytvořit pracovní místa trvalého charakteru, kvůli vysokým nákladům spojeným s propouštěním (odstupné, fluktuace apod.).

Míru ochrany pracovníků vyjadřuje tzv. EPL index sestavený OECD. Jedná se o kompozitní index složený z 21 položek ve třech oblastech (pracovníci se smlouvami na dobu určitou, neurčitou a hromadné propouštění) s různou váhou na celkovém indexu. Mezi jednotlivé položky patří: délka výpovědní či zkušební lhůty, výše odstupného, maximální délka trvání dočasného pracovního poměru nebo souhrn požadavků nutných k hromadnému propouštění. Index nabývá hodnoty mezi 0–6, přičemž čím vyšší je jeho numerická hodnota, tím vyšší je míra ochrany pracovníků (Riboud, 2002). V ČR se míra ochrany pracovníků se smlouvou neurčitou mírně snížila a EPL pro pracovníky na dobu určitou, která byla původně jedna z nejnižších v EU, se naopak zvýšila (OECD.Stat).

V soudobé dynamice globálních ekonomik i trhu práce se projevují stále silnější tendence k nárůstu nejistot. Patří mezi ně například dlouhodobá nezaměstnanost marginalizovaných pracovníků (tj. pracovníků s nejistým zaměstnáním) nebo vliv rodičovství na návrat pracovníků na trh práce (Sirovátka, 2009).

4.2 Slovenská republika

4.2.1 Národní strategie vzdělávání a zaměstnanosti

Starší strategií v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti je Národní akční plán pro roky 2004–2006 a má tři průřezové cíle: úplná zaměstnanost, zvyšování kvality a produktivity práce a posilování sociální koheze a inkluze (Národní akční plán zaměstnanosti, 2004). Podrobněji bude rozebrána novější strategie.

Rievajová a Pongráczová navrhly v rámci pokračování naplňování strategie EU a národního plánu zaměřit se na následující čtyři oblasti:

- růst vědomostního potenciálu (investice do lidského kapitálu, podpora vědy a výzkumu, vytvoření koncepce pro rozvoj vědy a techniky...);
- posílení politik zaměřených na tvorbu pracovních míst (vybudování komplexní infrastruktury, orientace na zahraniční investory, orientace na vytváření nových konkurenceschopnějších pracovních míst namísto udržování starých pracovních míst...);
- uplatnění flexibility ve vztahu k trhu práce (flexibilita pracovněprávních vztahů, flexibilita organizace práce, flexibilita pracovní síly, průběžné zvyšování odborné kvalifikace);
- zvýšení účinnosti opatření aktivní politiky trhu práce s důrazem na posílení integrace dlouhodobě nezaměstnaných a zavedení opatření na podporu prostorové mobility (Rievajová, Pongráczová, 2007).

Rámcem jednotlivých národních strategií vychází z rámcových strategií Evropské unie. Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky v současné době realizuje projekt s názvem Národná stratégia zamestnanosti. Vypracování studie je financované z Evropského sociálního fondu, Národního referenčního rámce 2007–2013, v rámci operačního programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia a datum realizace byl stanoven na 11/2013 – 10/2014 (Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2014). Výstupem tohoto projektu bude samostatný komplexní dokument pro zaměstnanost a její rozvoj, který bude představovat žádoucí směřování rozvoje zaměstnanosti na Slovensku, komplexní rezortní řešení a opatření úzce související s tvorbou pracovních míst v jednotlivých sektorech hospodářství a dlouhodobé záměry koncipované na dosažení strategických cílů zaměstnanosti. Principy strategie zaměstnanosti by se měly stát základem politiky zaměstnanosti při respektování vnitrostátní, sektorové, regionální i místní úrovně s cílem řešit nepříznivou situaci v míře nezaměstnanosti při využívání strukturálních fondů Evropské unie v novém programovém období 2014 až 2020. Cílovými skupinami mají být:

- uchazeči o zaměstnání;
- znevýhodnění uchazeči o zaměstnání;
- občané se zdravotním postižením;
- zájemci o zaměstnání;
- skupiny osob ohrožené ztrátou zaměstnání;

- absolventi středních a vysokých škol (MPSVR SR, 2014).

Závěrečné výsledky tohoto projektu zatím na webových stránkách MPSVR nebyly zveřejněny (leden '15), Inštitút pre výskum práce a rodiny (dále IVPR) však zveřejnil prezentace uskutečněné na prvním a druhém workshopu týkajícího se Národní strategie zamestnanosti a výzkumné studie na toto téma.

Jedna z rámcových prezentací přednesených na workshopu L. Kadlečíkem vysvětluje význam a pozitivní přínosy strategie: „*Národní strategie zaměstnanosti je klíčový dokument o společném postupu orgánů státní správy a institucí, které vytvářejí podmínky a prostředí pro vznik pracovních míst a kvalitu podnikatelského prostředí, zkoumají a analyzují ekonomický růst, investice, inovace, daňové zatížení a transfery, pracovní podmínky a prostředí, cenu práce a další významné faktory.*“ Dle programového vyhlášení vlády SR jsou priority programu následující:

- vytváření kvalitních pracovních míst založených na důstojné, bezpečné a dobré práci, včetně spravedlivého odměňování;
- zlepšení šance mladých lidí získat zaměstnání a začlenit se po skončení studia na trh práce;
- klást větší důraz na ohrožené skupiny, rovnost pohlaví a sociální soudržnost;
- vytváření zelených pracovních míst⁴,

přičemž legislativními východisky jsou Strategie Evropa 2020, směrnice Rady EU a úmluvy Mezinárodní organizace práce (IVPR, 2014).

Dalších z mnoha zveřejněných studií se zabývá podporou vzdělávání pro trh práce. V rámci podpory vzdělávání pro trh práce vychází ze Strategie Evropa 2020, která stanovila v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání, výzkumu a vývoje následující cíle:

1. Do roku 2020 zvýšit míru zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 20 až 64 let ze současných 69 % na alespoň 75 %, včetně zvýšení zaměstnanosti žen, starších pracovníků a migrantů.
2. Snížit míru předčasného ukončení školní docházky ze souč. 15 % na 10 %.
3. Zvýšit podíl 30–34letých s vysokoškolským vzděláním ze současných 31 % na 40 % v roce 2020.
4. Investovat 3 % z HDP do výzkumu a vývoje (Gramata, Kmeť, 2014).

Dále je řešen demografický vývoj, úroveň kvalifikace, celoživotní vzdělávání, aktivní politika zaměstnanosti apod. Gramata a Kmeť navrhli následující východiska a doporučení:

- Legislativně ukotvit celoživotní vzdělávání pod rezortem MPSVR.

⁴ Zelená pracovní místa jsou taková místa, která jsou v souladu s politikou udržitelného rozvoje, tj. napomáhají úsporám energie, využívají obnovitelné zdroje a chrání přírodní bohatství a ekosystémy, přitom se snaží vyhnout znečištění ovzduší a krajiny (Evropský parlament/Zpravodajství, 2010).

- Doplnit informační systém MŠVVŠ o informace týkající se prognózy vzdělávacích potřeb.
- Nástrojem prevence, udržení zaměstnanosti a zaměstnávání uchazečů o zaměstnání by mělo být kariérové poradenství, a to po celou dobu pracovního života jedince. Na poradenství obecně kladou velký důraz nejen u absolventů, ale i u žen po mateřské dovolené.
- Provést audit Úřadů práce (dále ÚP), jehož hlavním cílem by bylo odstranit nedostatky v jeho nastavení a fungování (standardizované procesy, sjednocené postupy, nástroje a metodiky; zvýšení účinnosti ÚP).
- Vypracovat projekt na zřízení kompetentních center v regionech zabývajících se uchazeči o zaměstnání (působících mimo ÚP).
- V rámci vzdělávání a přípravy na vstup na trh práce podporovat individuální snahu zabezpečovat si vlastní vzdělávání u uchazečů o zaměstnání (odborné znalosti a zručnosti, získávání kvalifikace).
- Podpora vzdělávání v souvislosti s měnícími se potřebami trhu práce (podpora odborného vzdělávání zaměstnanců, udržení pracovních míst ohrožených embargem ze strany Ruské federace, outplacement v rámci hromadných propouštění, zvýšení zaměstnanosti v oblasti poskytování sociálních služeb, podpora stavebnictví v oblasti sociálních bytů, podpora zaměstnanosti v zemědělství s cílem zvýšení potravinové soběstačnosti).

Některé priority strategie jsou shodné s českým Národním programem, zejména snaha sladit systém vzdělávání a zaměstnávání s požadavky trhu práce a nastolit jednotný institucionální rámec, ve slovenském programu naopak ve vybraných studiích chyběla zmínka o motivaci na trhu práce.

4.2.2 Změny na trhu práce po vstupu Slovenské republiky do EU

Rozvoj lidských zdrojů a budování jednotného trhu práce se stalo prioritou pro evropské země, odvíjí se od idejí učící se společnosti. Podle Antalové a Rievajové vznikla na Slovensku potřeba rozpracování koncepce rozvoje lidských zdrojů na nových filozofických základech v souvislosti s integračním procesem do nových evropských a světových struktur. Do té doby se dle autorek zdůrazňovaly spíše ekonomické ukazatele a ne harmonie potřeb praxe a vzdělávání. Koncept učící se společnosti je tedy postupně začleňován, zatím má však Slovenská republika málo učících se organizací, zastoupené převážně velkými zahraničními firmami (Antalová, Rievajová, 2011).

Na rozdíl od ČR, Slovenská republika již přijala společnou evropskou měnu. Rastislav Bednárík ve svém příspěvku k vědecké konferenci v Bratislavě testuje hypotézu, že mělo přijetí eura pozitivní vliv na fungování podniků a podporuje jejich mezinárodní aktivity. Hypotéza je testovaná v období finanční krize. Dle výsledků průzkumu hodnotí většina podniků vliv zavedení eura pozitivně, avšak část podniků deklarovala negativní vlivy. Vliv eura se ukázal výrazně významný pouze u snižování nákladů směnných kurzů; došlo ke snížení kurzového rizika. Podle čtvrtiny podniků se mírně zvýšila konkurenceschopnost, 15,2 % podniků

naopak uvedlo její snížení. Mírně se zvýšil tlak na růst mezd (dle čtvrtiny podniků), téměř třetina podniků uvedla, že došlo ke snížení zaměstnanosti, naopak 14,2 % podniků uvedlo, že se u nich zaměstnanost zvýšila. Přímý vliv eura na snížení zaměstnanosti uvedlo 18,4 % a na zvýšení pouze 4,5 % podniků. Pouze malá část podniků spojovala zavedení eura se zvyšováním podpory pro rozvoj kvalifikace zaměstnanců, a to 10,9 % (Bednárik, 2011).

Dle Martincové je slabinou Slovenské republiky mimořádně nízká úroveň investic do oblasti vzdělávání, vědy a výzkumu, výrazně zaostává za průměrem Evropské unie. Doporučuje proto podporu této oblasti a její integrace do evropského a světového vědeckého prostoru (Martincová, 2011).

V souvislosti se vstupem Slovenska do EU se zvýšil počet Slováků pracujících v zahraničí. V roce 2009 však jejich počet poklesl oproti roku 2008 (krize) o více než 23 % – v roce 2009 tedy pracovalo v zahraničí přibližně 129 tisíc občanů SR, což bylo o 39 tis. méně než v roce předcházejícím. V roce 2009 migrovalo nejvíce občanů SR za prací do Rakouska a České republiky, nejvíce z nich se uplatnilo ve stavebnictví a v průmyslu. Ivan Chrappa z Odboru statistiky práce a miezd Štatistického úradu však upozorňuje, že podle mezinárodní metodiky jsou zde zahrnuti pouze osoby, které pobývaly pracovně v zahraničí v období do jednoho roku, tzn., že reálné číslo je vyšší. Celková míra nezaměstnanosti představovala v roce 2009 12,1 %, tedy 324 tisíc občanů, což je v porovnání s rokem 2008 nárůst o 25,9 % (ekonomika.sme.sk, 2010).

V roce 2013 počet Slováků pracujících v zahraničí vzrostl na 136 tis., což je více než před krizí. Nejvíce z nich pracuje v České republice, v Rakousku a Německu (ŠÚ SR, 2014).

4.3 Postavení absolventů na trhu práce

4.3.1 Absolventi jako lidský kapitál

V souvislosti s uplatněním absolventů nesmím opomenout lidský kapitál, jehož prvky jsou významným faktorem při hledání zaměstnání. Pojem lidský kapitál zavedl do ekonomické teorie Milton Friedman, dále se jím zabývali a rozpracovali například T. W. Schultz a G. Becker. Schultz jej poprvé použil ve své práci v roce 1961 a v pozdější práci z roku 1981 vysvětlil takto: „*Vezměte v úvahu všechny lidské schopnosti, ať už vrozené či získané. Ty, které jsou cenné a mohou být vhodným investováním rozšířeny, budou tvořit lidský kapitál.*“ (Koubek, 2003, Schultz 1961 a 1981).

N. Bontis, N. C. Dragonetti, K. Jacobsen a G. Ross nabídli dle Koubka v roce 1999 podrobnější definici: „*Lidský kapitál představuje lidský faktor v organizaci; je to kombinace inteligence, dovedností a zkušeností, co dává organizaci její zvláštní charakter. Lidské složky organizace jsou ty složky, které jsou schopny učení se, změny, inovace a kreativního úsilí, což při řádné motivaci zabezpečuje dlouhodobé přežití organizace.*“ (Koubek, 2003).

Brožová vidí specifický charakter lidského kapitálu od ostatních druhů kapitálu v tom, že je vázán na svého nositele – člověka. „*Lidský kapitál je vzdělá-*

váním a kultivací utvářen na základech přirozeného nadání a talentu a zušlechťován dalšími osobními vlastnostmi, jako jsou např. cílevědomost, vytrvalost, ctížádostivost, schopnost komunikace. Dotváří jej i způsob chování, oblékání a v neposlední řadě i vzhled jeho nositele.“ Vzdělání je v její práci chápáno jako lidský kapitál a finanční prostředky na něj vydané jsou prostředky investovanými (Brožová, 2003).

Lidský kapitál se skládá z nehmotných zdrojů, které pracovníci poskytují svým zaměstnavatelům. Davenport (1999) tvrdí že: *„Lidé mají vrozené schopnosti, chování a osobní energii a tyto složky vytvářejí lidský kapitál, který vnášejí do své práce. A jsou to oni, nikoliv jejich zaměstnavatelé, kdo vlastní tento kapitál a rozhoduje kdy, jak a kam jej budou vynakládat a přispívat jím k dosažení nějakého cíle.“* (Armstrong, 2006). Práce je tedy dvoustrannou výměnou hodnot; pracovníci i zaměstnavatelé investují do lidského kapitálu ke vzájemnému prospěchu.

Teorie lidského kapitálu zdůrazňuje přidanou hodnotu, kterou mohou lidé přispět organizaci. Pohlíží na lidi jako na jmění (aktivum) a zdůrazňuje, že investice do lidí přináší mnohé výhody a neměla by se brát pouze jako vynaložení nákladů (Armstrong, 2006).

Autoři považují investice do vzdělání přínosnými, Brožová tvrdí, že zvyšují důchod a mají pozitivní vliv na celkový ekonomický růst. G. Becker dokazuje, že výnosy z investic do lidského kapitálu (mzdy, důchody, bohatství), jsou v posledních desetiletích vyšší než výnosy z investic do jiných odvětví. Ovlivňuje jak společenský produkt, tak zisky. Ačkoliv se náklady na vzdělání vyrovnají výnosům až za dlouhou dobu, je úroveň mezd a bohatství u vzdělaných lidí vyšší (Becker, 1993, Brožová, 2003, Mazouch, Fisher, 2011).

Z uvedených teorií jednotlivých autorů vyplývá jedinečný význam vlastnictví lidského kapitálu. Trend v počtu absolventů vysokých škol je rostoucí a konkurence taktéž stoupá, specifické schopnosti, dovednosti či zkušenosti se tak stávají pro absolventy velkou výhodou na trhu práce. Cílem absolventů by mělo být rozvíjet a zdokonalovat svůj potenciál a vzdělávat se, vytvořit si vlastní konkurenční výhodu či výhody oproti ostatním uchazečům – být lepší než ostatní.

4.3.2 Charakteristiky absolventů na trhu práce

Vysoké školy v České republice i na Slovensku produkují ročně tisíce absolventů, jejichž počty dle studijního oboru jsou znázorněny v tabulce č. 1. V ČR bylo v posledním sledovaném roce, tedy v roce 2012, nejvíce absolventů sociálních věd, obchodu a práva (spadají sem mimo jiné i studenti ekonomie) a to přes 37 tis., tj. téměř 35 % všech absolventů, dále pak absolventů z oborů týkajících se učitelství a pedagogiky (15,682 tis., tj. 14,6 %) a na třetím místě absolventů z oborů strojírenství, výroby a stavebnictví (13,196 tis., tj. 12,2 %). V tabulce je také vidět o kolik vzrostl počet absolventů za 10 let (Database Eurostat, 2014).

Na Slovensku bylo v roce 2012 také nejvíce absolventů sociálních věd, obchodu a práva (23,391 tis., tj. 32,3 %), na druhém místě absolventů oborů týkajících se zdraví a sociálních služeb (14,077 tis., tj. 19,5 %, což je více než v ČR),

dále pak strojírenství, výroby a stavebnictví (9,503 tis., tj. 13,1 %) a učitelství a pedagogiky (9,330 tis., tj. 12,9 %); (Database Eurostat, 2014). Jak již bylo uvedeno, jedním z cílů národních strategií zaměřených na vzdělávání a zaměstnávání je sladit výstupy školského systému s trhem práce; do jaké míry je tento cíl splněn, však již není cílem této práce.

Tab. 1 Absolventi terciárního školství (ISCED 5-6) podle oboru vzdělání v ČR a SR v tis.

Obor studia	ČR		SR	
	2002	2012	2002	2012
Učitelství a pedagogika	6,586	15,682	4,536	9,330
Humanitní vědy a umění	3,550	8,521	1,665	4,695
Sociální vědy, obchod a právo	12,887	37,549	7,816	23,391
Přírodní vědy, matematika a výpočetní technika	4,926	10,094	2,423	5,412
Strojírenství, výroba a stavebnictví	5,196	13,196	4,680	9,503
Zemědělství a veterinární vědy	1,549	3,959	1,054	1,246
Zdravotnictví a sociální služby	6,305	10,442	4,144	14,077
Služby	1,629	5,034	1,844	4,720
Nezařazené	1,036	3,296	0,000	0,000
Celkem	43,664	107,773	28,162	72,374

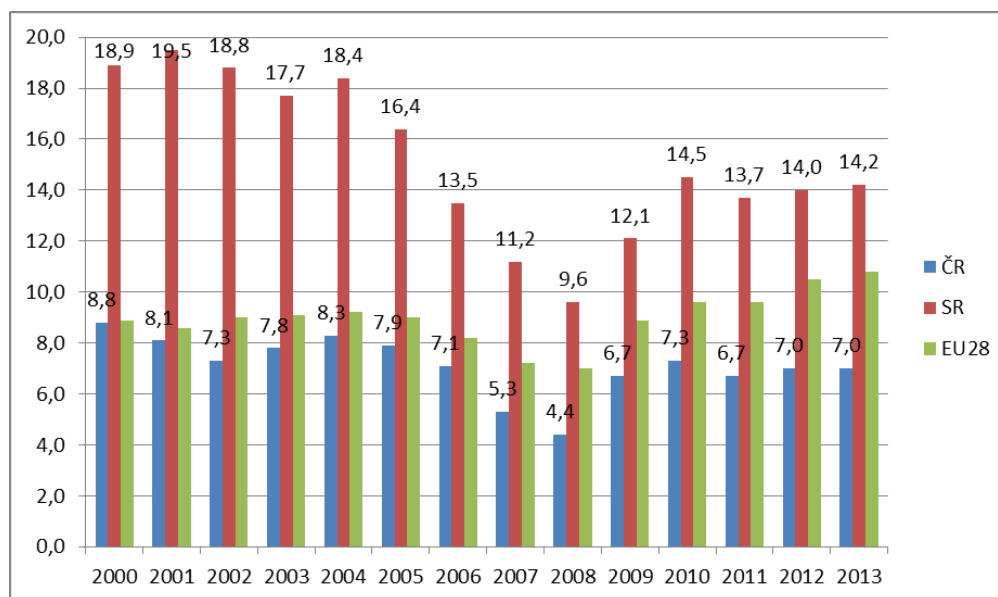
Zdroj: Database Eurostat, 2014

Velmi důležitou charakteristikou je nezaměstnanost. Český statistický úřad udává celkový počet nezaměstnaných v roce 2013 368,9 tis., z toho 94,2 tis. ve věku 25-34 let, 89,2 tis. ve věku 35-44 let a 69,1 tis. ve věku 45-54 let. V roce 2012 bylo v České republice 366,9 tis. nezaměstnaných, z toho 94,1 tis. ve věku 25-34 let, 82 tis. ve věku 35-44 let a 70,5 ve věku 45-54 let. Z celkového počtu nezaměstnaných v roce 2013 bylo 8,5 % vysokoškolsky vzdělaných (největší procento tvořili lidé se středním vzděláním bez maturity; 44,3 %) a v roce 2012 bylo nezaměstnaných vysokoškoláků 8,2 % z celku (ČSÚ, 2014).

Dle databáze Štatistického úradu Slovenskej republiky bylo v roce 2013 117 tis. nezaměstnaných lidí ve věku 25-34 let, 80 tis. ve věku 35-44 let a 76 tis. ve věku 45-54 let, celkový počet nezaměstnaných byl 386 tis. V roce 2012 to bylo 115 ve věku 25-34 let, 77 tis. ve věku 35-44 let a 71 tis. ve věku 45-54 let, z celkového počtu 378 tis. nezaměstnaných. Došlo tedy k nárůstu v počtu nezaměstnaných a nejvíce ohroženou skupinou byla skupina ve věku 25-34 let. Z celkového počtu nezaměstnaných bylo 9,2 % vysokoškolsky vzdělaných, což je o 1,4 p. b. více než v předcházejícím roce, a 0,4 % nezaměstnaných s vyšším odborným vzděláním, což je 0,1 p. b. méně než v předchozím roce. Nejvíce nezaměstnaných bylo s učňovským vzděláním bez maturity (36,6 % v roce 2013) a dále pak s úplným středním odborným vzděláním (24,1 % v roce 2013); (Štatistický úrad SR, 2014).

Pro srovnání uvádím data z databáze Eurostatu o míře nezaměstnanosti v ČR, SR a průměr EU28 v letech 2000 až 2013. Z obrázku č. 2 je zřejmé, že míra nezaměstnanosti České republiky se pohybuje dlouhodobě pod průměrnou nezaměstnaností zemí EU, naopak Slovensko má míru nezaměstnanosti výrazně

nadprůměrnou. V roce 2013 byla míra nezaměstnanosti v ČR přibližně 7 % a na Slovensku více než dvojnásobek, a to 14,2 % (Database Eurostat, 2014).



Obr. 2 Míra nezaměstnanosti v ČR, SR a EU28 v letech 2000 až 2013 v procentech
Zdroj: Database Eurostat, 2014

Nejvíce nezaměstnaných absolventů VŠ v ČR bylo v roce 2009 z ekonomických fakult (238), dále technických fakult (191) a na třetím místě absolventů ze skupiny filozofických, teologických a sociálních fakult (129) a nejméně pak z právnických fakult (8). Procentuálně v míře nezaměstnanosti byli na prvním místě absolventi zemědělských fakult (6,1 %), následně uměleckých (5,5 %) a přírodovědných fakult (4,5 %), nejmenší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána u již jmenovaných právnických fakult (0,7 %) a lékařských fakult (0,8 %). (Koucký, Zelenka, 2009).

Míra nezaměstnanosti mladých lidí je závislá na celkové míře nezaměstnanosti (ta je závislá na vývoji ekonomiky), avšak také podléhá pravidelným ročním cyklům a vykazuje výraznější změny a výkyvy. Dle Kouckého zpravidla narůstá ve třetím kvartálu roku, kdy se většina absolventů ocitá po ukončení studia poprvé na pracovním trhu a naopak nejnižších hodnot vykazuje ve druhém kvartálu, kdy se již situace čerstvých absolventů stabilizuje (Koucký a kol., 2008). Tuto informaci potvrzují pracovníci úřadu práce, podle nichž je minimum nezaměstnaných absolventů v červnu, naopak během školních letních prázdnin a v září se jich na ÚP eviduje nejvíce (Skácelová, Vojtěch, 2009).

Z průzkumu provedeného prostřednictvím dotazování pracovníků úřadu práce vyplynulo, že obecně nejčastější příčinou nezaměstnanosti absolventů je nedostatečná odborná praxe; tuto variantu označila třetina respondentů. K dalším významným příčinám patřil dlouhodobě malý zájem o absolventy určitých oborů. Vzhledem k tomu, že dotazování probíhalo krátce po vypuknutí ekonomické krize, téměř čtvrtina pracovníků ÚP vyjádřila názor, že rozhodující příči-

nou nezaměstnanosti absolventů je právě ekonomická krize, kdy zaměstnavatelé nechtějí přijímat absolventy, naopak dokonce propouštějí stávající zaměstnance. Mezi nejčastější příčiny toho, že se absolvent neuplatní, tedy patří:

- nedostatečná odborná praxe;
- vysoké počty absolventů oboru;
- dlouhodobý nezájem o absolventy oboru;
- rozhodující zaměstnavatelé jsou z důvodu krize v útlumu;
- kompetence absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů;
- nezájem absolventů přijmout pracovní nabídku;
- nedostatečná specializace absolventů.

Kromě vysokoškolského kmenového oboru Ekonomika a management se však v odpovědích pracovníků ÚP týkajících nezaměstnanosti vyskytovaly převážně obory středoškolské. „Podle šestistupňové škály užití v dotazníku lze nejmenší problémy s uplatněním na trhu práce očekávat u absolventů vysokých škol, v jejichž případě se více než 65 % respondentů přiklonilo k hodnocení spíše dobrá, dobrá a velmi dobrá. Se snižující se úrovní vzdělání se hodnocení uplatnitelnosti absolventů zhoršuje.“ Průzkum se zabýval také nedostatky ve vzdělávání ze strany škol (Skácelová, Vojtěch, 2009).

Mladí lidé v ČR strávili v průměru ve formálním vzdělávání počínaje základní školou přibližně 13 let. Zelenka zpracoval tuto studii na základě údajů poskytnutých respondenty, kterým na konci roku 2007 bylo 19 až 29 let, a kteří již ukončili vzdělávání, nebo stále studují v rámci terciárního vzdělávání. VOŠ navštěvovalo přibližně 2,8 % lidí, kterým bylo v té době 19-29 a let, ve formálním vzdělávání byli 16 let. Uplatnění studentů VOŠ bylo velmi dobré, přibližně na úrovni uplatnění mladých lidí, kteří navštěvovali gymnázium a bakalářský stupeň studia. Bakalářský stupeň navštěvovalo 7,8 % mladých lidí (nejčastěji mu předcházelo studium na gymnázium) a jejich uplatnění bylo taktéž velice dobré. Spokojeno s volbou své vzdělávací dráhy bylo téměř 83 % z nich, necelých 15 % by volilo vyšší úroveň a přibližně 2,5 % by volilo úroveň nižší. Délka hledání prvního zaměstnání byla u absolventů bakalářského stupně studia velice nízká, na druhou stranu byl v této skupině poměrně vysoký výskyt práce na částečný úvazek a na smlouvu na dobu určitou, jak v prvním, tak i v té době současném zaměstnání. Obavy ze ztráty zaměstnání byly u bakalářů minimální, jejich spokojenost s životem velice dobrá a největší podíl z nich pracoval v kvartérním veřejném sektoru jako zaměstnanec vysoce kvalifikovaný (Zelenka, 2008).

Magisterský stupeň studia navštěvovalo dle studie 8,5 % mladých lidí, spokojeno s volbou své dráhy vzdělávání bylo zhruba 89 %, dalších 10 % pomýšlelo výše a jejich uplatnění v porovnání s ostatními Zelenka vyhodnotil jako výborné. Délka hledání zaměstnání byla u absolventů magisterského stupně studia velice nízká, nízký byl i výskyt práce na částečný úvazek a na smlouvu určitou v prvním, ale i v tehdejší zaměstnání. Jejich socioekonomický status je výrazně nejvyšší, naprostá většina vyjádřila celkovou spokojenost se životem a jejich finanční ohodnocení bylo průměrně o téměř 4000 Kč vyšší, než u navštěvovatelů

bakalářského studia. Ze studie vyplynulo, že vysokoškoláci si musí počkat na první zaměstnání v průměru 3 měsíce, zatímco vyučení s maturitou 8 měsíců a lidé se základním vzděláním dokonce 2 a půl roku (Zelenka, 2008).

Počet mladých lidí, kterým je 20 a více let a zároveň studují a přivydělávají si prací, stoupá (Koucký a kol., 2008). Tento trend je pozitivní a je jedním z předpokladů dlouhodobého uplatnění na trhu práce.

Závěrem kapitoly shrnu některé výhody a nevýhody absolventů terc. školství na trhu práce. Studenti a absolventi podle Malinové a webu online-diagnostika.cz:

- jsou ambiciózní, mají elán dokázat, že se firmám vyplatí je zaměstnat a platit jim za jejich práci odpovídající mzdu;
- jsou adaptabilní a přináší nové nápady, zároveň přijímají zpětnou vazbu a prahnou po vlastním rozvoji;
- jsou většinou velmi dobře teoreticky připraveni a vzděláni v odpovídajícím oboru studia, znají současné trendy;
- velmi dobře zacházejí s internetem a obecně s výpočetní technikou a moderními technologiemi;
- jejich jazykové znalosti jsou většinou na vyšší úrovni než u starší generace uchazečů o práci (avšak nebývá to vždy pravidlem, existují velké rozdíly v kvalitě jazykových znalostí a dovedností absolventů);
- některé dovednosti získané ve škole jsou přenositelné a uplatnitelné ve více oborech, např. schopnost komunikace (mluvené a psané), řešení problémů, prezentační dovednosti, kritické analytické myšlení apod.; akademické prostředí je náročné nejen na faktické znalosti, ale podněcuje studenty i ke schopnosti efektivně vyhledávat informace a sdílet je s ostatními ku prospěchu celku, podpora týmové práce apod.;
- mohou nabídnout jen omezené praktické zkušenosti v oboru, ve kterém se chtějí dále rozvíjet; avšak ve srovnání se středoškolskými absolventy mohou nabídnout více zkušeností;
- někteří mají minimální praxi či zanedbatelné zkušenosti ve srovnání se staršími uchazeči;
- získávají v průběhu studia kontakt s praxí, např. formou zpracování diplomové práce či stáže;
- mají konkrétnější představu o svém profesním životě ve srovnání se středoškoláky, ale přesto ani absolventi VŠ mnohdy nebývají připraveni na cílený vstup na trh práce;
- jsou zvyklí učit se, zpracovávat informace, jsou flexibilnější a rychleji si osvojují nové poznatky;
- mají obvykle pro zaměstnavatele přijatelnější finanční požadavky;
- snáze přijmou pracovní nabídku za menší mzdu s možností profesního růstu i kariérového postupu;
- nejsou zatíženi předchozími pracovními návyky, velmi dobře se přizpůsobí organizační kultuře i pracovním požadavkům nového zaměstnavatele (Malinová, 2011, onlinediagnostika.cz, 2014).

5 Faktory ovlivňující uplatnění absolventů

Přechod ze vzdělávání na pracovní trh je komplexním procesem s mnoha interakcemi a proměnnými, které ovlivňují kvalitu přechodu. Interakce jsou vnitřní, v rámci vysokoškolského studia, přímého vztahu mezi oblastí vzdělávání a práce, a také v rámci samotného trhu, a vnější, v rámci zasazení vysokoškolského vzdělávání do celého školského systému, v rámci rozsáhlého spektra a úrovní nabývaných kvalifikací a v rámci interakce světa vzdělávání a práce s okolím – s ekonomikou, se společnostmi. Všechny tyto oblasti jsou zdrojem faktorů ovlivňujících uplatnění absolventů na pracovním trhu (Ryška, Zelenka, 2011).

Také Národní informační centrum pro mládež rozlišuje faktory uplatnění absolventů na trhu práce vnější i vnitřní. Těmi vnějšími jsou hospodářský a sociálně-demografický vývoj regionu, zaměstnanost v dané oblasti a vnitřními jsou aktivní přístup k hledání zaměstnání, úroveň vzdělání, klíčové kompetence či obor vzdělání (NICM, 2013).

5.1 Vnější faktory

Vnějšími faktory ovlivňujícími uplatnění absolventů na trhu práce jsou mimo jiné celková úroveň ekonomiky, zejména HDP a celková nezaměstnanost, dále pak legislativní rámec země, vzdělávací politika a politika zaměstnanosti, z čehož vyplývají další faktory, kterými jsou kvalita školství a nabídky vzdělávání, podpora školství, programy a dotace apod. Další faktory souvisí s mezinárodní integrací dané země, jedná se o zahraniční programy a stáže, Erasmus apod. Vliv na uplatnění mají také demografické vývojové trendy, a také možnosti a aktivity v jednotlivých regionech (Dvořáková, 2012; Koucký a kol., 2008; Skácelová, Vojtěch, 2009; Smyth, Steimetz, 2008; Zdražilová, 2010). Mnohé z těchto vnějších faktorů již byly nastíněny v předchozích kapitolách.

Vnější faktory je možno klasifikovat také pomocí analýzy vnějšího prostředí PEST, která zohledňuje faktory *Politické* a *legislativní* (např. Zákoník práce, volný pohyb osob v rámci EU, vzdělávací systém apod.), *Ekonomické* (vývoj ekonomiky a její úroveň, inflace, nabídka a poptávka na trhu práce, nezaměstnanost, vzdělávací programy a strategie zaměstnanosti), *Sociální* a *kulturní* (sociální prostředí a rodina, kvalita školství, sociální politika, demografický vývoj) a *Technologické* (rozvoj technologií ve vystudovaném oboru). (Kozel a kol., 2011).

5.1.1 Ekonomická úroveň

Nejdůležitějším předpokladem úspěšného přechodu ze školy na pracovní trh je silná a dobře fungující ekonomika. Podle Kouckého a kol. jsou vlivy vzdělávacích systémů, struktur trhu práce a politik vzdělávání a zaměstnanosti v porovnání s celkovým stavem hospodářství okrajové. Nicméně dodává, že politiky vzdělá-

vání, zaměstnanosti a sociální politika mají podstatný vliv na rozdíly mezi zeměmi a hrají důležitou roli při vytváření základů pro celoživotní učení, při řešení problémů s přechodem skupin, u kterých je největší riziko sociální exkluze, a při zvyšování ekonomické efektivity a sociální spravedlnosti (Koucký a kol., 2008).

Vývoj ekonomiky jako celku považují za velmi důležitý faktor i další autoři (Baldwin, 2009; Hanzelková a kol., 2013; Hobza, 2009). Hanzelková a kolektiv uvádí příklady, jaký mohou mít jednotlivé ekonomické faktory vliv na situaci na trhu práce a tím i na rozhodování podniků o personální strategii. Jestliže je ekonomika v recesi, mají personalisté větší výběr pracovníků, v důsledku zvýšené nabídky práce a poklesu mezd. Na druhou stranu je třeba brát v úvahu fakt, že v období recese mnoho firem spíše propouští své zaměstnance, a také to, že jinak tomu může být v odvětvích anticyklických. Rostoucí inflace představuje tlak na zvyšování mezd, avšak rostou-li ekonomika, mají firmy větší zisky. Další hrozbou pro zaměstnavatele je zvýšení daní a plateb sociálního zabezpečení pracovníků, protože dochází ke „zdražení“ práce, které může vést k propouštění, a potažmo pak k útlumu ekonomiky. Mezi další ekonomickými faktory patří například zlepšení podmínek mezinárodního obchodu (příliv zahraničních pracovníků), vstup do Evropské unie (možnost čerpání financí ze strukturálních fondů), kurzové změny (Hanzelková a kol., 2013).

V letech 2008 a 2009 ČR i SR procházely ekonomickou krizí a její vliv se odrazil i v celém spektru interakcí a faktorů spojených s přechodem absolventů na trh práce. Ekonomická krize jako externí faktor ovlivnila především fungování trhu práce. Zaměstnanost absolventů vysokých škol se do školního roku 2007/08 dlouhodobě zlepšovala, avšak krátce poté se začaly projevovat důsledky krize. Ve školním roce 2007/08 bylo půl roku až rok po ukončení studia nezaměstnaných méně než 2,4 % absolventů, ve školním roce 2008/09 to již bylo více než 2,8 % a ve školním roce 2009/2010 došlo ke zvýšení na 4,2 %. Tento vývoj je ovlivněn i celkovým vývojem na trhu práce, podobná čísla vykazují i absolventi s nižším vzděláním (Ryška, Zelenka, 2011). Vzestup míry nezaměstnanosti způsobený ekonomickou krizí potvrzuje také Dvořáková (Dvořáková, 2012).

Pracovní nejistotu zaměstnanců, větší proměnlivost práce a obtížnější hledání nového pracovního uplatnění v období recese uvádí také Kislingerová a kol. (2011). Na pracovním trhu se dle ní prosazují dlouhodobější trendy, které v průběhu krize posílily, ale nebyly krizí přímo vyvolány. Především se zvyšuje tlak na flexibilitu (na straně zaměstnance i zaměstnavatele), tlak na vyšší loajalitu a angažovanost zaměstnanců v organizaci a při plnění pracovních úkolů. Dlouhodobým problémem, který se v době krize dále prohloubil, je vytlačování některých skupin populace z trhu práce, především starších lidí (nad 50 let), mladých lidí (absolventů), žen s dětmi a nekvalifikovaných osob nebo osob s nízkou kvalifikací. Významným faktorem pro trhy práce je konkurence trhů práce v jednotlivých zemích v důsledku přesunu kapitálu na globální trh (Kislingerová a kol., 2011).

5.1.2 Mezinárodní integrace a vzdělávání

Česká i Slovenská republika jsou ovlivněny globálními procesy, jejichž důsledky se promítají také do situace na pracovních trzích. Obě země jsou zapojeny do mnoha evropských programů na podporu vzdělávání. ČR a SR jsou zapojeny například do programů mezinárodní organizace OECD zabývající se vzdělávací politikou, výzkumem a inovacemi ve vzdělávání a řízením vysokých škol (OECD, MŠMT ČR).

Další významnou kategorií podpory vysokých škol jsou programy Evropské unie. Evropská unie podporuje programy počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, které vedou ke zkvalitnění a modernizaci vzdělávání a celkově k posílení konkurenceschopnosti ekonomiky. Jedná se jednak o neinvestiční aktivity podporující zvyšování kvality ve vzdělávání a rovných příležitostí žáků, dále podporující vzdělávání pracovníků škol, či individuální vzdělávání a mobilitu výzkumných pracovníků, a dále pak o investiční projekty, které se týkají zejména oblasti materiálně-technického vybavení a snížení energetické náročnosti zlepšením tepelně technických vlastností obvodových konstrukcí budov (Dotace pro školy, 2014). Následně uvádím seznam některých programů, které toto umožňují:

- Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání (ve spol. s MŠMT)
- Operační program Zaměstnanost
- Integrovaný regionální operační program
- Operační program Životní prostředí
- Přeshraniční spolupráce
- Horizont 2020 a další.

Evropská unie významně podporuje také vzdělávací programy, z nichž nejznámější je zřejmě program Erasmus zaměřený na vysokoškolské vzdělávání a odborné vzdělávání na vysokoškolské úrovni, soustřeďuje se na mobilitu a spolupráci ve vysokoškolském vzdělávání v Evropě. Aktivity programu Erasmus jsou určeny pro:

- vysokoškolské studenty, kteří si přejí studovat a pracovat v zahraničí;
- vysokoškolské pedagogy a školitele z podniků, kteří chtějí vyučovat v zahraničí;
- vysokoškolské pracovníky, kteří mají zájem o vzdělávání v zahraničí (NAEP, 2013).

Od roku 1998 se v České republice zapojilo více než 58 tisíc českých studentů a téměř 21 tisíc zaměstnanců a pedagogů z VŠ (Národní agentura pro vzdělávací programy, 2013). Také na Slovensku jsou všechny veřejné i soukromé vysoké školy zapojeny do programu Erasmus. V akademickém roce 2011/2012 vycestovalo v SR prostřednictvím tohoto programu 2.169 studentů na studijní pobyt v průměrné délce 5,22 měsíců a 516 studentů na pracovní stáž v průměrné délce 3,56 měsíce. Celkem tedy vycestovalo 2.685 studentů, což představuje meziroční nárůst o 9,23 % studentů. Nejvíce vyslaných studentů, a to 586, studovalo na

Univerzitě Komenského v Bratislavě. Průměrný měsíční grant studenta na studium ve zmiňovaném akademickém roce byl 398 EUR a na stáž 509 EUR. Nejvíce studentů vycestovalo do České republiky (304 na studium a 195 na stáž), do Německa a Španělska (MŠVVŠ, 2012).

5.1.3 Trh práce a politika zaměstnanosti

Trhy práce se potýkají se spoustou problémů, které mají negativní vliv na uplatnění, od nezaměstnanosti absolventů a dalších ohrožených skupin, velkého počtu osob s kvalifikací neodpovídající požadavkům trhu práce, po nízkou mobilitu pracovníků a rozdíly mezi regiony. Příčin problémů na trhu práce je spousta, Dvořáková jmenuje kromě strukturálních změn v ekonomice následující faktory:

- vysoké zdanění práce (důsledkem je rozšíření švarcsystému);
- nepružná pracovněprávní legislativa;
- sociální dávky nemotivující k návratu na trh práce;
- nevyhovující systém vzdělávání a přípravy na budoucí povolání;
- nevyhovující systémy odměňování, popřípadě mzdová diskriminace;
- absence příznivého prostředí pro podnikání motivující k tvorbě nových pracovních míst;
- malý zájem jedinců v produktivním věku o další profesní vzdělávání;
- přetrvávající sociální a kulturní normy, kterou jsou v protikladu k principu odpovědnosti jedince za vlastní situaci. (Dvořáková, 2012).

Vyjmenované problémy se snaží odstranit již výše zmiňované evropské a národní programy zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti ve správě MPSV a Úřadu práce ČR usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů. „*Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným.*“ Obsahem pasivní politiky je zejména vyplácení podpor v nezaměstnanosti, na rozdíl od aktivní politiky tedy nemá motivační charakter k práci. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je začlenit nezaměstnaného do pracovního procesu. (Integrovaný portál MPSV, 2012).

V současné době je aktivní politika zaměstnanosti zaměřena na několik projektů, které jsou cíleny především na pomoc sociálním skupinám, jež jsou nejvíce ohroženy ztrátou zaměstnání. Jedná se zejména o zvýšení zaměstnanosti mladých lidí do 30 let, snížení počtu osob samostatně výdělečně činných, které jsou dočasně nezaměstnané v důsledku sezónních prací nebo hospodářské krize, o podporu zaměstnávání absolventů apod. (Dvořáková, 2012).

Podle Zadražilové význam aktivní politiky zaměstnanosti vzrůstá s tím, jak se v souvislosti s ekonomickou recesí zvyšuje míra nezaměstnanosti. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří podle zákona o zaměstnanosti rekvalifikace, investiční pobídky, veřejné prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstna-

nosti je i poradenství úřadu práce pro volbu povolání a zprostředkování vhodného zaměstnání, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení nezaměstnanosti schvalované vládou nebo Ministerstvem práce a sociálních věcí (Integrovaný portál MPSV, 2012; Zadražilová, 2010).

Pasivní politika zaměstnanosti je podporována Bílou knihou Evropského společenství. Spočívá v zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných formou dávek a podpor v nezaměstnanosti; jsou tedy náhradou pracovního příjmu a motivace k novému pracovnímu uplatnění. Jsou vypláceny pouze v podpůrní době a jejich výše je závislá na předchozích pracovních příjmech nezaměstnaného (Duková a kol., 2013). Jsou-li však tyto dávky příliš vysoké, nezaměstnaný se s nimi může spokojit jako s pravidelným příjmem a není motivován aktivně hledat zaměstnání.

Absolventi jsou jednou z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce, a proto jsou některé programy zaměřeny právě na ně. Zmíním právě jeden z programů – Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání – jehož realizátorem je Fond dalšího vzdělávání a příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí. Cílem tohoto projektu je usnadnit mladým absolventům škol jejich první vstup na trh práce, a přispět tak ke snížení rostoucí nezaměstnanosti této skupiny. Program poskytuje žákům a studentům možnost získat praktické zkušenosti během studia (Stáže pro mladé, 2014).

5.1.4 Demografické faktory

Demografické faktory, tedy proměnlivost reprodukce obyvatelstva odrážející se v proměnlivosti reprodukce pracovních zdrojů (kolísání vývoje porodnosti, kolísání velikosti vstupů do produktivního věku a výstupů z něj), prostorová mobilita obyvatelstva včetně mezistátní mobility a další charakteristiky populačního vývoje, ovlivňují kolísání nabídky pracovních sil na trhu práce (Koubek, 2003). Demografický proces, prodlužování školního vzdělávání a expanze terciárního vzdělávání proměňují rozsah a strukturu přechodu absolventů vysokých škol na pracovní trh (Koucký, Zelenka, 2009). Také sociální kapitál, původ, pohlaví, mnohdy i rasa a náboženství mají vliv na uplatnění pracovní síly (Beneš, 2014).

V současnosti dochází k nárůstu vysokoškolských studentů, a tedy i k nárůstu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva. Podle Beneše expanze terciárního vzdělávání vede k tomu, že vzdělání relativně ztrácí na významu – mnoho vysokoškolsky vzdělaných dnes pracuje na místech, která vyžadují jen středoškolské vzdělání. Potvrzuje to tím, že reprezentativní slovenský výzkum na vzorku 15.000 vysokoškoláků z roku 2007 dokázal, že třetina absolventů vysokých škol na svém pracovním místě vysokoškolské vzdělání nepotřebuje (Beneš, 2014; MPSVR, 2014).

Shavit a kolektiv tvrdí, že expanze terciárního vzdělávání vytváří nové příležitosti, ale také zmenšuje jeho hodnotu. Argumentují odklonem k nižším stupňům vzdělávání (např. Bc., pozn. autorky), avšak dodávají, že pokud jsou tyto nižší stupně schopny přivést do vzdělávání i studenty, kteří by se jinak terciárního vzdělávání nezúčastnili, mohou představovat pozitivum (Shavit a kol.,

2007). Studie OECD poukazuje na to, že expanze terciárního vzdělávání vede k prohlubování lidského kapitálu a z jejího závěru vyplývají jednoznačná pozitivní expanze terciárního vzdělávání (Santiago a kol., 2008).

Dalším vnějším faktorem, který ovlivňuje pracovní uplatnění, je pohlaví. Smyth a Steimetz prokázali, že vzdělanostní segregace podle pohlaví hraje významnou roli při utváření genderové segregace na pracovním trhu. V posledních letech došlo ve většině evropských zemí k významnému nárůstu participace žen ve vyšším vzdělání, avšak nic to nezměnilo na genderovém rozdělení při volbě studovaných oborů, tj. ženy a muži si volí stále rozdílné studijní obory. Tím je myšleno například to, že technické obory studuje více mužů a humanitní obory a sociální vědy více žen; je to dáno víceméně společenskými zvyky či stereotypy (Kubálková, Wennerholm Čáslavská, 2010; Smyth, Steimetz, 2008).

Dále je patrné, že u žen do 34 let věku je vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob než u mužů. Významnou úlohu zde dle Mikoláše hraje načasování narození dítěte, což u žen vede k přerušování již nastartovaného kariérního růstu. Sirovátka přisuzuje rodičovství také jistý vliv a argumentuje šetřením, kde se z rozdílu měř zaměstnanosti mužů a žen zjistilo, že ženy jsou zaměstnávány méně často než muži, pokud mají nižší vzdělání, ale především pokud pečují o dítě. (Mikoláš a kol., 2011; Sirovátka, 2009).

V současnosti hodně diskutovaným problémem, který v budoucnu velkou měrou ovlivní trh práce je stárnutí evropského obyvatelstva. V krátkodobé perspektivě dojde k poklesu osob v produktivním věku, přitom tvorba nových pracovních míst a růst zaměstnanosti jsou klíčovými předpoklady udržitelnosti národních systémů sociálního zabezpečení a již zmiňovaného evropského sociálního modelu (Dvořáková, 2012).

V souvislosti se stárnutím populace je dnes podle Pauknerové v zemích EU pětina pracovníků starších 50 let, a v ČR je tento trend ještě výraznější. Současně se u nás zvyšuje průměrná délka života. Vzhledem k tomu, že firmy přicházejí o kvalifikovanou a stabilizovanou pracovní sílu, ukazuje se nutností přijat nová opatření jak ze strany státu (důchodová reforma), tak ze strany zaměstnavatelů (Pauknerová a kol., 2012).

Podle Tomeše má proces demografického stárnutí významné důsledky pro hospodářskou politiku, neboť zásadně ovlivňuje fungování penzijního a zdravotního systému a dostává již nastavené systémy pod velký tlak. Evropská koncepce státu blahobytu, jejíž součástí se staly rozsáhlé sociální programy, se dostává do krize. V současnosti jsou tyto programy považovány za jednu z hlavních příčin nepružnosti na trhu práce a vysoké nezaměstnanosti a jejich celkový přínos je zpochybňován (Tomeš, 2008). Stárnutí populace tedy vyvolává stále větší potřebu reformovat současnou sociální a státní politiku zaměstnanosti.

5.1.5 Sociální faktory

V neposlední řadě je potřeba zmínit sociální faktory. Sociální prostředí uplatňuje na člověka zásadní vliv a vede jej procesem socializace k přeměně z biologického tvora ve společenskou bytost. Kvalita výchovného a socializačního

ho a socializačního prostředí rodiny je celoživotně nejvýznamnější, v jistých životních etapách na nás mají vliv také přátelé či kolegové (Procházka, 2012). Vliv rodiny jako jeden ze zásadních faktorů ovlivňujících uplatnění potvrzují také další autoři (Acker-Ball, 2007; Gillernová a kol., 2011; Zelenka, 2008).

Sociální faktory zahrnují vlivy blízkého i vzdálenějšího, a také globálního prostředí (obce, regionu, státu i širších sociálních celků, jako jsou euroregiony či celá Evropská unie). Podle Horské se jedná zejména o faktory související s proměnami společnosti a způsobu života lidí včetně sdílených hodnot, systémů přesvědčení, struktury institucí apod. Podmínky školy mohou ovlivňovat následující faktory: proměny demografické křivky, hustota a migrace obyvatel, dopravní obslužnost, sociokulturní prostředí (sociálně znevýhodnění, minoritní skupiny apod.), úroveň vzdělání rodičů a jejich vliv na úspěšnost studentů, převažující životní styl rodin (vliv na motivace a zájmy), rodinné zázemí, vliv médií, hodnoty a poloha školy a další (Horská, 2009).

5.2 Vnitřní faktory

Vnitřní faktory jsou faktory, které mohou absolventi ovlivnit vlastním snažením, učením, vůlí. Model úspěšnosti na trhu práce zpracovaný Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí považuje za primární faktor úspěšnosti lidský kapitál; prosazují se osoby s vyšším lidským kapitálem. Úspěch na trhu práce je dále ovlivněn charakterem a strukturou lokálního trhu (Mareš a kol., 2002).

Podle Šťastnové jsou v návaznosti na výzkum zjišťující požadavky zaměstnavatelů na trhu práce absolventů VŠ významné následující faktory:

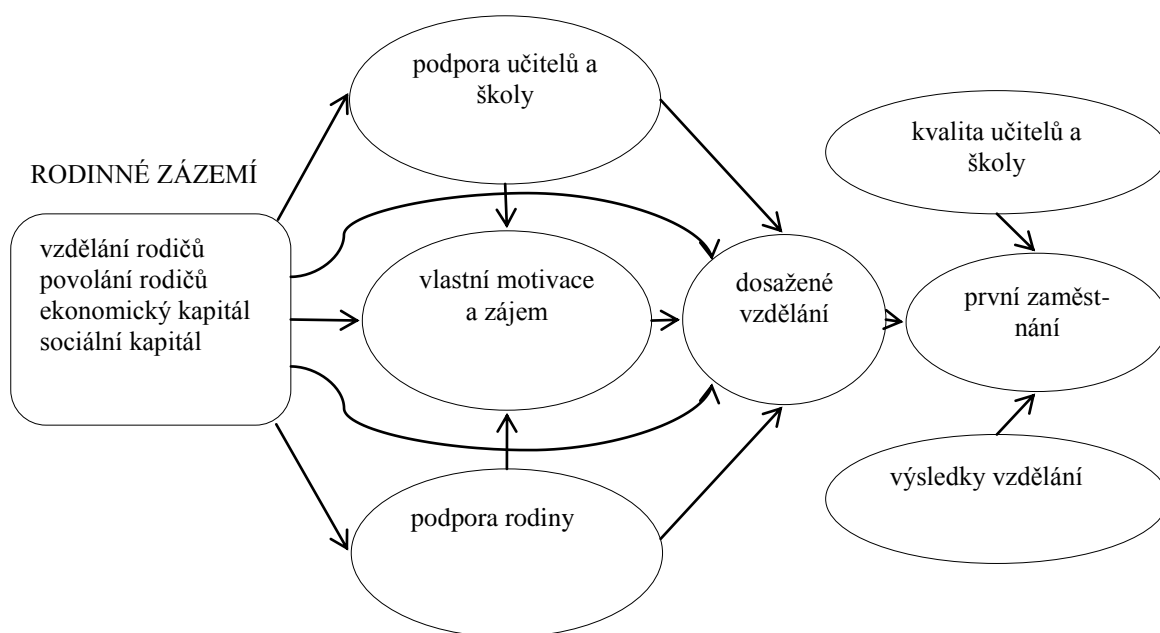
- smysl pro kvalitu;
- osvojení odborného základu;
- ochota učit se;
- schopnost rozhodovat se;
- vnitřní motivace;
- zběhlost v cizích jazycích;
- iniciativa;
- tvořivost (Šťastnová, 1999).

Smysl pro kvalitně odvedenou práci představuje u vysokoškolského absolventa podle uvedeného výzkumu největší roli z hlediska jeho uplatnění na trhu práce. Tato vlastnost byla velmi důležitá pro 86 % zaměstnavatelů. Dalším významným faktorem je ochota učit se, která byla velmi důležitá pro 80 % dotazovaných zaměstnavatelů. Oproti absolventům nižších stupňů vzdělání se od vysokoškolsky vzdělaného absolventa požaduje rozvoj dalších vlastností a rysů umožňujících samostatnost v jednání a schopnost rozhodovat se (velmi důležitá pro 73 % zaměstnavatelů), iniciativa, kreativita a schopnost řešit vzniklé situace. Výrazně větší šanci na uplatnění mají ti, kteří ovládají cizí jazyky. Z výzkumu také vyplývá, že vysoké školy by měly klást větší důraz na podporu iniciativy a tvořivý přístup k realitě. Negativním zjištěním bylo, že vzájemná intenzita kontaktů s firmami, byla u VŠ oproti školám na nižším stupni vzdělávání nejnižší (Šťastnová,

1999). Nutno dodat, že tento výzkum je již více než 15 let starý a požadavky trhu práce se velmi rychle mění.

Studie zaměřená na názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů z roku 2004 považuje za nejdůležitější kompetence absolventů VŠ následující: ústní a písemný projev (98,5 %), ochota učit se (98,5 %), zběhlost v cizích jazycích (98,5 %), práce s informacemi (98,4 %), schopnost řešit problémy (97 %), schopnost rozhodování (95,5 %) a schopnost pracovat s PC (95,5 %), přičemž v závorkách je uvedeno, kolik procent pracovníků hodnotilo daný faktor jako „velmi důležitý“. Závěr této studie pro studijní obory VOŠ a VŠ říká, že by měla být ve zvýšené míře posílena příprava na osvojení obecnějších schopností, zejména umět se rozhodovat, řešit problémy a nést zodpovědnost (Trhlíková, Vojtěch, 2004).

Faktory zobrazené na následujícím schématu vycházejí z dotazníkového šetření Zelenky z roku 2008.



Obr. 3 Faktory ovlivňující uplatnění absolventů na trhu práce
Zdroj: Zelenka, 2008

Autor zkoumal jak vnitřní, tak vnější faktory. Primární faktory se týkají rodinného zázemí, tedy vzdělání rodičů, povolání rodičů, ekonomického kapitálu a sociálního kapitálu (sociální zázemí, sociální postavení rodiny, ze které jedinec pochází apod.). Ze studie vyplývá, že spolu s rostoucí životní úrovní rodiny klesá doba hledání práce, tento vztah je však poměrně slabý, pokud je očištěn od vlivu dosaženého vzdělání. Podobné je to i u vlivu vzdělání rodičů. V průměru kratší délku hledání prvního zaměstnání měli respondenti, jejichž otec nebo matka mají vysokoškolské vzdělání, než ti, jejichž rodiče mají vzdělání středoškolské.

Významnou roli hrají sociální kontakty rodičů, které zkracují délku hledání prvního zaměstnání o 4,5 měsíce. Poměrně nejasný vztah s délkou hledání je u studijních výsledků, není patrná významná korelace. Rodinné zázemí ovlivňuje vlastní motivaci, podporu rodiny a podporu učitelů a rodičů, dalšími faktory při hledání prvního zaměstnání jsou dosažené vzdělání, studijní výsledky a kvalita učitelů a školy (Zelenka, 2008).

Pro přesné určení vlivů a vzájemné korelace použil autor regresní analýzu, která ukázala, že vliv dosaženého vzdělání je naprosto zásadní a všechny ostatní faktory mají po odečtení jeho vlivu poměrně malý přímý vliv na úroveň socioekonomického statusu v prvním zaměstnání. Z dalších faktorů má největší vliv povolání rodičů, sociální kapitál rodičů a všechny charakteristiky kvality vzdělání, nebo životní úroveň rodiny. Na získání kvalitního prvního zaměstnání měla naprosto zásadní vliv dosažená úroveň vzdělání. U absolventů terciárního vzdělání mělo největší vliv povolání rodičů následované vlastní motivací, podporou učitelů, sociálním kapitálem rodičů a celková kvalita vystudované školy (Zelenka, 2008).

Podle Kouckého a kol. je v zásadě nejvýznamnějším faktorem předurčujícím úspěch v profesním životě vzdělání. *„Zaměstnavatelé si podle něho vybírají pracovníky pro specifické pracovní pozice a úkoly a jednotlivci do něj proto investují tak, aby vylepšili svoje postavení na trhu práce.“* (Koucký a kol., 2008).

Skácelová s Vojtěchem identifikovali ve svém průzkumu následující znalosti, dovednosti a schopnosti ovlivňující úspěšné uplatnění absolventů VŠ:

- komunikační schopnosti a dovednosti (ústní a písemný projev);
- zběhlost v cizích jazycích;
- schopnost rozhodovat se;
- schopnost nést zodpovědnost;
- zběhlost v zacházení s informacemi;
- ochota učit se;
- zběhlost v používání výpočetní techniky;
- schopnost řešit problém;
- čtení a porozumění pracovním instrukcím;
- adaptabilita a flexibilita;
- schopnost vést;
- schopnost týmové práce;
- práce s čísly při plnění pracovních úkolů či při pracovním uplatnění.

Kompetence vyjmenované výše jsou uspořádány podle důležitosti, tj. od nejdůležitější po méně důležité. U komunikačních schopností a dovedností označilo 96 % respondentů „velmi důležité“, poslední kompetence práce s čísly při plnění pracovních úkolů se jevila jako „velmi důležitá“ pro 56 % respondentů. Následující výčet již uvádí nejdůležitější faktory uplatnění absolventů VŠ, přičemž v závorkách je uvedeno, kolik respondentů u daného faktoru odpovědělo „velmi důležité“:

- aktivní přístup k hledání zaměstnání (93 %);

- úroveň vzdělání (59 %);
- klíčové kompetence (59 %, viz předchozí výčet);
- obor vzdělání (57 %);
- připravenost absolventa orientovat se na trhu práce (55 %);
- praxe (51 %);
- schopnost udělat dojem na zaměstnavatele (36 %);
- široké odborné a profesní znalosti a dovednosti (19 %);
- úzké (a hluboké) odborné a profesní znalosti a dovednosti (specializace; 7 %); (Skácelová, Vojtěch, 2009).

Mezinárodní projekty Reflex 2006, 2010 a 2013 kladou kromě zaměření studijního programu a indikátorů profesního úspěchu důraz také na způsoby výuky na vysokých školách a mezi položky sytící jednotlivé faktory řadí:

- vytváření vlastních textů, písemných materiálů;
- ústní prezentace studentů;
- učení se účastí na projektech, vlastní řešení problému;
- práce ve skupinách;
- stáže, praxe;
- výcvik a získávání praktických dovedností a zkušeností;
- účast ve výzkumných projektech;
- přednášky;
- získávání teoretických znalostí;
- učitel jako hlavní zdroj informací;

z nichž jako nejdůležitější se dle faktorové analýzy jeví míra individuálního učení, míra výuky zaměřená na profesi a praxi a podíl teorie ve studiu (Ryška, Zelenka, 2011; Středisko vzdělávací politiky, 2013).

V rámci různých studijních programů je na jednotlivé způsoby výuky kladen odlišný důraz; 13 oborových skupin bylo rozděleno do 6 skupin podle toho, jaký způsob výuky je v těchto oborech preferován. Ve zdravotnických oborech je například kladen velký důraz na výuku v podobě stáží, praxe a získávání praktických dovedností a zkušeností, naopak pro skupinu zabývající se právními obory je charakteristický především nízký důraz na individuální a praktickou výuku ve srovnání s jinými obory (Ryška, Zelenka, 2011).

Projekt Reflex se snaží zodpovědět na otázky týkající se toho, zda máme dostatek či nadbytek vysokoškolsky vzdělaných absolventů, zdali jejich oborová struktura odpovídá požadavkům pracovního trhu, jaké kompetence absolventi mají a jaké jim naopak chybí, zda jsou absolventi dostatečně připraveni na výkon povolání, jaké dlouhodobé důsledky pro trh práce bude mít současný vývoj vysokého školství v ČR, jaké jsou odlišnosti vzhledem k dalším evropským zemím apod., a rovněž dává doporučení adresované vládě, vysokým školám, zaměstnavatelům a absolventům (Středisko vzdělávací politiky, 2013).

Školní faktory jako faktory ovlivňující uplatnění byly zkoumány například v závislosti na reputaci školy (Wilson, Smith-Lovin, 1983), v závislosti na sociál-

ní síti školy (Rosenbaum a kol., 1999), nebo oboru studia (Reimer, Noelke, Kucel, 2008). Kontakty učitelů odborného vzdělávání s místními společnostmi, respektive zaměstnavateli, mohou pomoci studentům vstoupit po ukončení školy ihned do zaměstnání a vedou k vyšším výdělkům a profesnímu růstu v budoucnu (Rosenbaum a kol., 1999).

Vliv oboru vzdělání na uplatnění na trhu práce zkoumali ve 22 evropských zemích Reimer, Noelke a Kucel. Dokazují, že se zvyšujícím počtem absolventů univerzit upadá hodnota diplomů, a to v různých oborech odlišně. Dochází především ke zhoršení možnosti uplatnění pro držitele diplomů z humanitních oborů a sociálních věd, které pro jejich držitele ve srovnání s jinými obory znamená vyšší riziko nezaměstnanosti a nižší zaměstnanecký status v zaměstnání (Reimer a kol., 2008).

Profesní úspěch závisí také na faktorech, jako jsou stupeň vzdělání, obor studia, získané kompetence při vzdělávání, kvalita vzdělání závislá na typu instituce, hodnocení univerzity, financování jejího výzkumu a studentských výdajích (Finnie, Frenette, 2003; Patria, 2011; Psacharopoulos, Patrios, 2004; Whitely, 2005).

6 Vlastní výzkum

6.1 Definice problému, stanovení cílů a hypotéz

Před vlastní realizací výzkumného šetření jsem si stanovila cíle a hypotézy. Cílem vlastního výzkumu je v souladu s cíli práce identifikovat faktory ovlivňující uplatnění absolventů terciárního školství na českém a slovenském trhu práce a rozhodnout o jejich reálném či spekulativním vlivu a následně provést komparaci jednotlivých faktorů reálně ovlivňujících uplatnění těchto absolventů v České republice a na Slovensku.

Výzkum se skládá ze dvou logických částí, ta první je zaměřena převážně na studium a na kompetence získané v průběhu vysokoškolského studia, druhá se zabývá vstupem absolventa na trh práce, zejména specifiky při hledání prvního zaměstnání po absolvování terciárního vzdělání.

V souladu s cíli práce byly stanoveny následující hypotézy:

- Hypotéza 1: Absolventi získávají své první zaměstnání v oboru, který vystudovali.
- Hypotéza 2: Absolventi získávají své první zaměstnání zejména pomocí kontaktů své rodiny, přátel a známých.
- Hypotéza 3: Absolventi, kteří měli při studiu zahraniční zkušenost a praxi, sehnali práci snadno.

První hypotéza se zabývá tím, zda absolventi získávají své první zaměstnání v oboru, ve kterém se soustavně připravovali na zaměstnání, tedy zda jejich příprava koresponduje s obsahem jejich budoucí práce. Druhá hypotéza je zaměřena na způsob získávání prvního zaměstnání a třetí na to, jaký vliv mají zahraniční zkušenosti a praxe na obtížnost hledání prvního zaměstnání. Na stanovené pracovní hypotézy navazuje samotná tvorba dotazníku.

6.2 Sběr dat

Dalším krokem výzkumu je vymezení základní jednotky, opět s ohledem na dosažení stanoveného cíle. Tato jednotka je nositelem vlastností, které jsou předmětem šetření (Hebák, 2005; Pecáková, 2008; Stávková, 2013). Základní jednotkou tohoto výzkumu jsou absolventi, tedy lidé, jejichž celková doba odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení terciárního studia dvou let (Zákoník práce, 2014).

Výzkum je realizován prostřednictvím elektronického dotazníku obsahujícího záměrně cílené otázky, který jsem rozeslala studentským organizacím a zejména organizacím absolventů při jednotlivých vysokých školách v České republice a na Slovensku, a také svým známým. Jedná se tedy o metodu kvantitativního výzkumu, primární data byla získána prostým náhodným výběrem přímo od absolventů v období od 21. 1. do 11. 3. 2015. Samotnému sběru dat

předcházet pilotní průzkum na malém vzorku respondentů, aby byla odhalena a včas odstraněna slabá místa dotazníku, tzn., aby byly otázky položeny srozumitelně a respondent byl schopen a ochoten na ně odpovídat. Dotazník by měl být co nejstručnější vzhledem k cíli výzkumu a neměl by obsahovat otázky, které jsou z hlediska zjišťovaných informací zbytečné a dotazování nadměrně prodlužují (Pecáková, 2008). Při přípravě dotazníku je také třeba dobře zvážit otázku, její formu, stylizaci a sled jednotlivých otázek (Stávková, 2013).

Celkem bylo položeno 35 otázek. V dotazníku jsou použity identifikační a filtrační otázky, jejichž účelem je identifikovat osoby, které mohou poskytnout určitou informaci, v tomto případě jsou absolventy terciárního školství ne více než dva roky a mají zkušenosti s ucházením se o zaměstnání na českém nebo slovenském trhu práce. Použila jsem také kontrolní otázky, abych zjistila, zda respondent patří ke zkoumanému vzorku, a otázky týkající se studia a hledání zaměstnání určené k naplnění cíle práce.

Vezmu-li v úvahu formu otázek, pracovala jsem převážně s otázkami uzavřenými nebo polouzavřenými, které respondentovi umožňují uvést vlastní odpověď v případě, že tazatel nevyčerpal všechny možné varianty, dále s otázkami selektivními s více možnostmi odpovědi (multiple response) a otázkami škálovými, které umožňují respondentovi vyjádřit svůj postoj k objektu zaznamenané určité pozice na stupnici. U posledně jmenované formy otázek jsem použila sudý počet kategorií, aby respondent vždy zaujal určitý postoj a nebyl indiferentní (Pecáková, 2008; Stávková, 2013). V závěru dotazníku je ponechán prostor pro případné respondentovy připomínky, či vyjádření vlastního názoru.

V souladu s cíli práce jsou prostřednictvím elektronického dotazníku zkoumány faktory ovlivňující uplatnění, a to zejména vnitřní faktory, protože právě ty mohli respondenti připravující se na výkon svého povolání ovlivnit. Zkoumané vnější faktory (první tři) a vnitřní faktory jsou následující:

- pohlaví;
- národnost (Čech nebo Slovák);
- trh práce (český nebo slovenský);
- nejvyšší dosažené vzdělání;
- obor vzdělání a důvod jeho výběru;
- kompetence, které si absolvent osvojil na VŠ (např. smysl pro kvalitu, zručnost v cizích jazycích);
- zahraniční zkušenosti získané během studia;
- absolvovaná praxe;
- pracovní zkušenosti získané během studia;
- nástroje využité při hledání zaměstnání.

Výše uvedené faktory jsou vybrány na základě poznatků získaných studiem literatury. Opírají se především o studie Zelenky, Kouckého a o důležité kompetence identifikované Šťastnovou, Skácelovou a Vojtěchem (Koucký a kol., 2008; Skácelová, Vojtěch, 2009; Šťastnová, 1999; Zelenka, 2008). Výzkum se nezabývá faktory obtížně zjistitelnými, např. rodinným a sociálním prostředím jedince.

6.3 Vyhodnocení výzkumu a interpretace dat

Data získaná pomocí dotazníkového šetření byla nejdříve zkontrolována, přičemž byly odstraněny nevyhovující, či chybně vyplněné dotazníky. 79 dotazníků bylo klasifikováno jako nevyhovující, protože respondenti absolvovali terciární vzdělání před více než 2 lety (tzn., dle definice absolventa již nejsou absolventy), 28 respondentů mělo pouze středoškolské vzdělání, 128 respondentů nemělo zkušenosti s prvním zaměstnáním a 16 respondentů pracuje v zahraničí. Celkem tedy vyhodnocují 185 validních dotazníků, což je přibližně 42 % z celkového počtu navrácených dotazníků.

6.3.1 Identifikační otázky

Pomocí identifikačních otázek je prováděno třídění respondentů podle určitých parametrů, v tomto případě je to pohlaví, národnost a trh práce, na kterém absolvent pracuje. Z následujících tabulek je patrné, že 128 zúčastněných respondentů jsou ženy a 57 muži, v procentuálním vyjádření 69,19 a 30,81 %. Z celkového počtu respondentů je 66,49 % Čechů (tj. 123) a 33,51 % Slováků (tj. 62), což přibližně odpovídá kvótnímu výběru dle počtu české a slovenské populace.

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Tab. 2 Třídění respondentů podle pohlaví

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Žena	128	69,19
Muž	57	30,81
Celkem	185	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 2: Jaká je Vaše národnost?

Tab. 3 Třídění respondentů podle národnosti

Národnost	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Čech	123	66,49
Slovák	62	33,51
Celkem	185	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Další identifikační otázka se ptá na trh práce, na kterém absolvent pracuje. Respondenti, kteří uvedli „v zahraničí“, byli vyloučeni již před začátkem vyhodnocování, protože cílem práce je identifikovat faktory pouze na českém a slovenském trhu práce. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 137 absolventů pracujících na českém trhu práce a 48 absolventů pracujících na Slovensku. Z celkového

počtu 62 slovenských respondentů pracovalo 14 na českém trhu práce. Žádný z Čechů nepracoval na slovenském trhu práce.

Otázka č. 35: Na kterém trhu pracujete?

Tab. 4 Respondenti podle národnosti a trhu práce

Odpověď	český trh práce	slovenský trh práce	Řádkové součty
Čech	123	0	123
Slovák	14	48	62
Obě skupiny	137	48	185

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

6.3.2 Otázky týkající se studia a pracovních zkušeností získaných během studia

První větší blok otázek se týká terciárního studia, získaných kompetencí, praxe a pracovních a zahraničních zkušeností, které absolvent získal během studia. V dotazníku jsou to otázky č. 3 až 17. Otázka č. 3 je zobrazena v následující kontingenční tabulce, porovnávala jsem nejvyšší dosažené vzdělání respondentů a trh práce (otázka č. 35), na kterém pracují. Nejvíce respondentů (98) je bakalářského stupně vzdělání, z toho 83 pracujících na českém trhu práce a 15 pracujících na slovenském trhu práce, 82 respondentů má magisterský stupeň vzdělání, 3 doktorský a 2 respondenti vystudovali vyšší odbornou školu.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tab. 5 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Nejvyšší dosažené vzdělání	pracující v ČR	pracující v SR	Řádkové součty
Bakalářské	83	15	98
Magisterské	51	31	82
Doktorské	1	2	3
Vyšší odborné	2	0	2
Všechny skupiny	137	48	185

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Na otázku týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání navazuje otázka č. 5, která se ptá na to, zda absolvent pokračuje ve studiu. Většina absolventů bakalářského stupně studia odpověděla, že pokračuje ve studiu, tj. 56 respondentů (57,14 % bakalářů) a 42 bakalářů uvedlo, že nepokračují ve studiu. Naproti tomu většině absolventů magisterského stupně studia (75 tj. 91,46 % magistrů) dosavadní vzdělání stačí a nepokračují v dalším studiu. 3 doktorandi ve studiu nepokračují, naopak oba dva absolventi vyšší odborné školy ano.

Otázka č. 5: Pokračujete ve studiu?

Tab. 6 Pokračování ve studiu v souvislosti s nejvyšším dosaženým vzděláním

Nejvyšší dosažené vzdělání	Ano, pokračuje	Ne, nepokračuje	Řádkové součty
Bakalářské	56	42	98
Magisterské	7	75	82
Doktorské	0	3	3
Vyšší odborné	2	0	2
Všechny skupiny	65	120	185

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Dalším zkoumaným faktorem je doba od absolvování; respondenti, kteří absolvovali před více než dvěma lety, byli z výzkumu vyloučeni. Rozložení je zobrazeno v tabulce č. 8; nejvíce respondentů absolvovalo v období před půl rokem až rokem, v ostatních skupinách je počet víceméně rovnoměrný.

Otázka č. 6: Jak dlouho jste absolventem vysoké školy?

Tab. 7 Doba od absolvování

Doba v letech	Absolutní četnost	Kumulativní abs. čet.	Relativní četnost [%]	Kumulativní rel. čet. [%]
do půl roku	41	41	22,16	22,16
(0,5 až 1)	59	100	31,90	54,06
(1 až 1,5)	41	141	22,16	76,22
(1,5 až 2)	44	185	23,78	100,00
Celkem	185	185	100,00	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Složení respondentů podle vystudovaného oboru je zobrazeno níže; nejvíce respondentů studovalo ekonomické vědy (112), na druhém místě technické vědy (30), dále pak humanitní a společenské vědy (10) a zdravotnictví, lékařství a farmaceutické vědy (10). Jak již bylo výše uvedeno, v ČR i SR je dle databáze Eurostatu nejvíce zastoupena skupina absolventů sociálních věd (zde patří i ekonomie), obchodu a práva, technické vědy jsou na třetím místě. Vzorek respondentů zde tedy ne zcela odpovídá realitě, je to dáno kontakty v mém okolí.

Otázka č. 4: Vaše nejvyšší dosažení vzdělání je z oboru:

Tab. 8 Obor studia

Obor studia	Čech	Slovák	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Ekonomické vědy	82	30	112	60,54
Technické vědy	14	16	30	16,22

Humanitní a společenské vědy	7	3	10	5,41
Zdravotnictví, lékařství a farmaceutické vědy	6	4	10	5,41
Přírodní vědy	3	4	7	3,78
Pedagogika, učitelství a sociální péče	3	0	3	1,62
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy	0	3	3	1,62
Právní vědy	2	1	3	1,62
Vědy a nauky o kultuře	1	0	1	0,54
Textilní design a textilní technika	0	1	1	0,54
Kombinace	5	0	5	2,70
Celkem	123	62	185	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

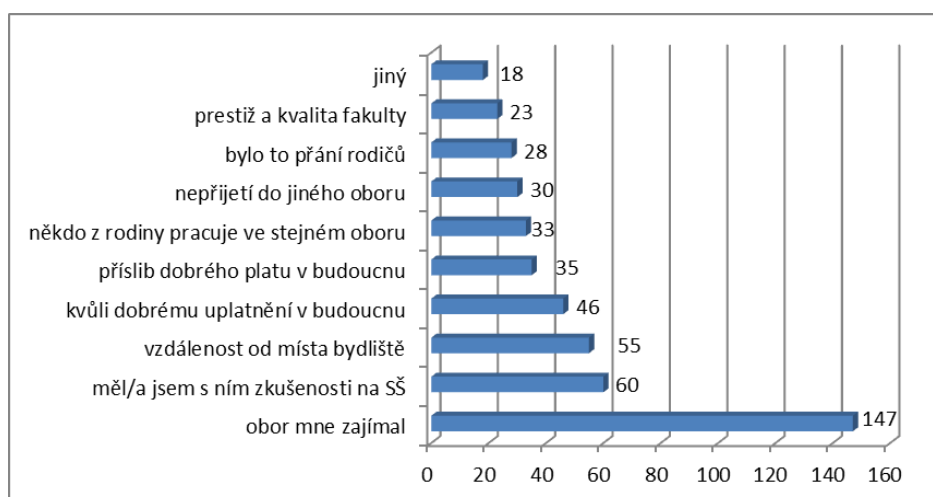
Nejčastějším důvodem volby daného oboru byl pro 147 absolventů fakt, že pro ně byl obor zajímavý, 60 absolventů odpovědělo, že mělo s oborem zkušenosti na střední škole, 55 zvolilo daný obor kvůli vzdálenosti od místa bydliště, 46 kvůli dobrému uplatnění. Další důvody jsou uvedeny v tabulce č. 9 níže, která zároveň znázorňuje, proč chtěli daný obor studovat ti, kteří pracují v ČR, nebo naopak v SR (absolutně i v procentech) a jejich složení je velmi podobné. Nejméně respondentů uvedlo důvod prestiž a kvalita fakulty a důvod jiný. Jako jiný důvod vyplnili respondenti např. ten, že již pracovali v oboru a chybělo jim dostatečné vzdělání, jeden respondent nenašel odpovídající práci po bakalářském studiu a jeden uvedl, že následoval svoji přítelkyni. Pro lepší vizualizaci je uveden i obrázek č. 4.

Otázka č. 7: Proč jste chtěla/a studovat uvedený obor?

Tab. 9 Důvod pro studium daného oboru

Důvod	pracující v ČR	pracující v SR	Abs. četnost	Rel. četnost [%]
obor mne zajímal	105 (76,6 %)	42 (87,5 %)	147	79,46
měl/a jsem s ním zkušenosti na SŠ	49 (35,8 %)	11 (22,9 %)	60	32,43
vzdálenost od místa bydliště	46 (33,6 %)	9 (18,8 %)	55	29,73
kvůli dobrému uplatnění v budoucnu	35 (25,5 %)	11 (22,9 %)	46	24,87
příslib dobrého platu v budoucnu	23 (16,8 %)	12 (25,0 %)	35	18,92
někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru	25 (18,2 %)	8 (16,7 %)	33	17,84
nepřijetí do jiného oboru	21 (15,3 %)	9 (18,8 %)	30	16,22
bylo to přání rodičů	20 (14,6 %)	8 (16,7 %)	28	15,14
prestiž a kvalita fakulty	15 (10,9 %)	8 (16,7 %)	23	12,43
jiný	15 (10,9 %)	3 (6,3 %)	18	9,73

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření



Obr. 4 Důvod pro studium daného oboru
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Následující tabulka č. 10 zachycuje jednotlivé kompetence absolventů získané na vysoké škole a procentuální počet respondentů, kteří odpověděli ano, spíše ano, spíše ne či ne. Jedná se o vlastní subjektivní hodnocení respondenta. Na základě rozhovorů se spolužáky a svými známými absolventy vycházím z předpokladu, že Slováci, kteří pracují na českém trhu práce v České republice i studovali. Je vidět, že u některých kompetencí převládají odpovědi ano, například zběhlost v zacházení s informacemi, u slovenských respondentů převládá odpověď ano u schopnosti rozhodovat se, čtení a porozumění pracovním instrukcím, osvojení odborného základu a iniciativě, u českých je relativně více odpovídáno ano na kompetence schopnost nést zodpovědnost a schopnost sebe prezentace. Záporně odpovídali respondenti nejčastěji u zběhlosti v cizích jazycích, pozitivního myšlení, kreativity a IT dovedností.

Dle Národního ústavu odborného vzdělávání zaměstnavatelé za nejdůležitější kompetence považují schopnost týmové práce, komunikační dovednosti, spolehlivost, loajalitu a zodpovědnost (NÚOV, 2012). U komunikačních dovedností se čeští respondenti přiklonili v 54,01 % k odpovědi spíše ano a v 27,74 % ano, u slovenských respondentů odpovědělo 56,25 % spíše ano a 31,25 % ano. U schopnosti týmové práce odpovědělo 40 % všech respondentů, že tuto kompetenci spíše ovládá, 32 % odpovědělo striktně ano, což hodnotím kladně. Veteška a Tureckiová uvádí kompetence, které požadují od svých zaměstnanců manažerů. Za nejžádanější kompetence byly v této studii zjištěny opět komunikační schopnosti a dovednosti, na druhém místě schopnost vést a motivovat druhé, dále pak profesionální vystupování a chování a také schopnost týmové práce (Veteška, Tureckiová, 2008). Podobných studií je mnoho, některé se věnují například požadovaným kompetencím v konkrétních oborech, avšak jejich vyčerpávající studium není cílem mé práce.

Odpovědi respondentů jsou samozřejmě subjektivní, osobně vidím problém v hodnocení spíše ne a ne u získaných jazykových schopností, které jsou dle mé-

ho názoru vzhledem k vysokému stupni evropské i světové integrace důležité. Buď se tedy absolventi v této kompetenci podceňují, nebo je výuka na vysokých školách v tomto směru nedostačující.

Otázka č. 8: Na vysoké škole jste si osvojil/a:

Tab. 10 Pohled respondentů na získané kompetence

Získané kompetence	Relativní četnost respondentů [%]							
	pracující v ČR (137 = 100 %)				pracující v SR (48 = 100 %)			
	ano	spíše ano	spíše ne	ne	ano	spíše ano	spíše ne	ne
Komunikační schopnosti a dovednosti	27,74	54,01	16,06	2,19	31,25	56,25	10,42	2,08
ochota vzdělávat se a prohlubovat své znalosti	37,23	46,72	12,41	3,65	22,92	58,33	16,67	2,08
schopnost týmové práce	33,58	39,42	21,90	5,11	27,08	41,67	25,00	6,25
schopnost vést	10,22	37,23	41,61	10,95	8,33	50,00	33,33	8,33
schopnost řešit problém	34,31	51,82	11,68	2,19	43,75	45,83	6,25	4,17
schopnost rozhodovat se	29,93	53,28	14,60	2,19	43,75	39,58	10,42	6,25
zběhlost v zacházení s informacemi	47,45	43,80	8,76	0,00	54,17	37,50	8,33	0,00
čtení a porozumění pracovním instrukcím	32,12	53,28	12,41	2,19	45,83	20,83	27,08	6,25
osvojení odborného základu	31,39	55,47	8,76	1,46	47,92	35,42	10,42	6,25
iniciativa	18,98	41,61	34,31	5,11	16,67	43,75	31,25	8,33
kreativita	11,68	40,15	35,04	13,14	10,42	37,50	35,42	16,67
adaptabilita a flexibilita	30,66	46,72	18,98	3,65	22,92	56,25	12,50	8,33
schopnost nést zodpovědnost	40,88	37,23	20,44	1,46	35,42	45,83	16,67	2,08
schopnost sebereprezentace	40,88	35,77	20,44	2,92	33,33	45,83	20,83	0,00
IT dovednosti	18,98	37,96	30,66	12,41	10,42	29,17	50,00	10,42
zběhlost v cizím jazyce	10,22	30,66	44,53	14,60	35,42	31,25	37,50	16,67
smysl pro efektivnost	14,60	51,82	28,47	5,11	27,08	54,17	14,58	4,17
smysl pro kvalitu	23,36	46,72	26,28	3,65	20,83	56,25	20,83	2,08
pozitivní myšlení	14,60	40,88	29,93	14,60	18,75	41,67	16,67	22,92
vnitřní motivace	29,20	40,15	21,17	9,49	22,92	41,67	22,92	12,50

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Další otázka v dotazníku se týká toho, co respondentům chybělo na vysoké škole a opět jsem zvolila škálu se sudým počtem kategorií. Z odpovědí vyplývá, že čeští absolventi ve škole nejvíce postrádají spolupráci školy s firmami, protože 68 % z nich u tohoto kritéria odpovědělo ano nebo spíše ano a rozvíjení jazykových schopností, což víceméně koresponduje s odpověďmi u předchozí otázky. Slovenskí absolventi rovněž postrádají nejvíce spolupráci školy s firmami; 88 % odpovědělo ano nebo spíše ano, dále pak příklady a zkušenosti vyučujících z praxe a motivaci ze strany vyučujících. Absolventi jsou naopak spokojeni s rozvíjením komunikačních dovedností na školách a s přednáškami od externistů.

Otázka č. 9: Na vysoké škole Vám chybělo:

Tab. 11 Co respondentům chybělo na vysoké škole

Odpověď	Relativní četnost respondentů [%]							
	pracující v ČR (137 = 100 %)				pracující v SR (48 = 100 %)			
	ano	spíše ano	spíše ne	ne	ano	spíše ano	spíše ne	ne
spolupráce školy s firmami	40,88	27,01	21,17	10,95	64,58	22,92	8,33	4,17
příklady a zkušenosti vyučujících z praxe	35,04	27,01	25,55	12,41	45,83	27,08	22,92	4,17
přednášky z praxe (externisté)	27,74	24,09	35,04	13,14	31,25	22,92	29,17	16,67
rozvíjení komunikačních schopností	18,98	25,55	42,34	13,14	16,67	27,08	43,75	12,50
rozvíjení jazykových schopností	39,42	25,55	24,09	10,95	33,33	31,25	20,83	14,58
výuka v cizím jazyce	16,79	28,47	27,74	27,01	33,33	29,17	22,92	14,58
motivace ze strany vyučujících	25,55	32,85	29,93	11,68	43,75	25,00	25,00	6,25
podpora vlastní iniciativy a kreativity	19,71	28,47	35,04	16,79	31,25	20,83	33,33	14,58

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Podle viceprezidenta Svazu průmyslu a dopravy Radka Špicara je jedním ze zásadních problémů ve školství malý zájem o spolupráci mezi podniky a univerzitami. Srovnává tento problém se Spojenými státy, kde je většina prestižních škol buď z části financována privátním sektorem, nebo navazuje úzké spolupráce právě s firmami. Dalším problémem je podle Špicara nesoulad mezi nabídkou vzdělávacího systému a poptávkou ze strany zaměstnavatelů (Euractiv.cz, 2013). Tento nesoulad připouští i Ministerstvo práce a sociálních věcí, Národní ústav pro vzdělávání, Český statistický úřad, Inštitút hospodárskej politiky, Inštitút pre výskum práce a rodiny, úřady práce a další (nejen) české a slovenské organizace, jejichž stanoviska jsem našla během sekundárního šetření. Z důvodu nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce jsou vytvářeny již výše zmiňované evropské a národní programy a reformy.

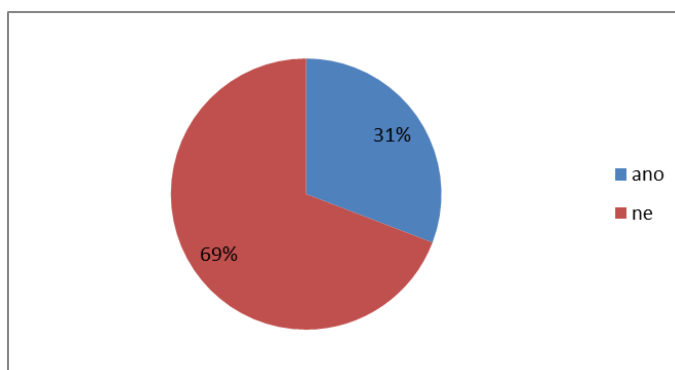
Otázka č. 11: Měl/a jste nějaké zahraniční zkušenosti během studia?

Tab. 12 Zahraniční zkušenosti získané během studia

Odpověď	Ano	Ne	Řádkové součty
Čech	31	92	123
Slovák	26	36	62
Obě skupiny	57	128	185

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Další otázka se týká zahraničních zkušeností získaných respondenty během studia. Zahraniční zkušenosti získalo 30,81 % dotázaných, z toho 31 Čechů, tj. 54,39 % a 26 Slováků. Výsledky jsou vidět v tabulce č. 12 a v obrázku č. 5.



Obr. 5 Zahraňiční zkušenosti získané během studia v relativním vyjádření
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Studijní pobyty pomáhají rozvíjet mnohé osobnostní rysy, například toleranci, sebedůvěru, schopnost řešit problémy, znalost svých silných a slabých stránek, rozhodnost při přijímání rozhodnutí, a tudíž mají větší potenciál pro budoucí zaměstnavatele na trhu práce (Studentské finance.cz, 2014). Podle NÚV mají firmy zájem o absolventy pracovních stáží. V přijímacích pohovorech se zohledňují nejen získané vzdělání a udělené tituly, zaměstnavatelé porovnávají také praktické zkušenosti, které se podařilo absolventům během studia získat (Národní ústav pro vzdělávání, 2015; VysokéŠkoly.cz, 2012).

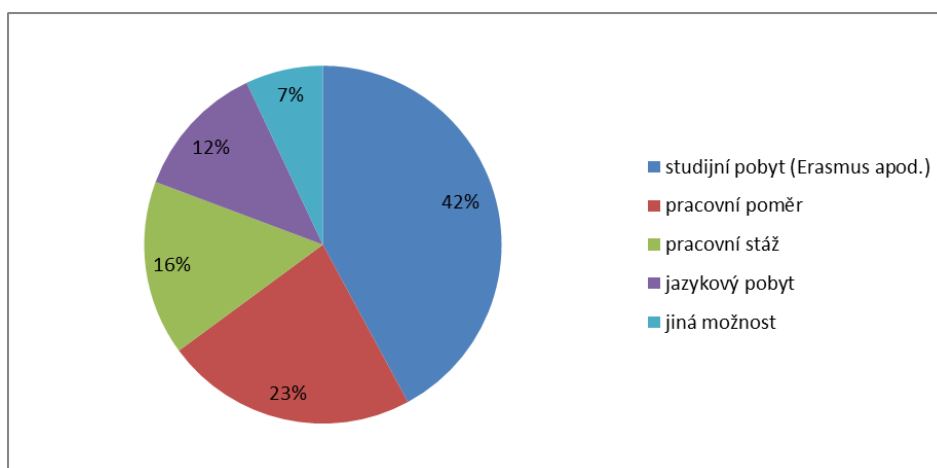
Nejčastější zahraniční zkušeností jsou studijní pobyty (42,11 %), pracovní poměr v zahraničí získalo 22,81 % těch, kteří mají zahraniční zkušenost, pracovní stáž 15,79 % a jazykový pobyt 12,28 %. Respondenti měli na výběr i jinou možnost, kde měli napsat jakou. Jeden respondent uvedl studium, další uvedli program Work and travel, kombinaci studijní pobyt a zahraniční stáž a kombinaci Erasmu a 4 odborných zahraničních stáží organizace IAESTE.

Otázka č. 12: O jakou zahraniční zkušenost se jedná?

Tab. 13 Zahraňiční zkušenost

Odpověď	Čech	Slovák	Řádkové součty
studijní pobyt (Erasmus apod.)	14	10	24
pracovní poměr	5	8	13
pracovní stáž	8	1	9
jazykový pobyt	1	6	7
jiná možnost	3	1	4
Celkem	31	26	57

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření



Obr. 6 Zahraňiční zkušenosti v relativním vyjádření

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Nejvíce zahraničních zkušeností je v délce 3 měsíce až půl roku, dále pak 1 až 3 měsíce, což koresponduje s nejčastější délkou studijních programů na jeden semestr. V 92,98 % případů netrvala zahraniční zkušenost déle než jeden rok.

Otázka č. 13: Jak dlouho trvala uvedená zahraniční zkušenost?

Tab. 14 Délka zahraniční zkušenosti

Odpověď	Abs. četnost	Kum. abs. četnost	Rel. četnost [%]	Kum. rel. četnost [%]
do jednoho měsíce	10	10	17,54	17,54
1 až 3 měsíce	15	25	26,32	43,86
3 měsíce až půl roku	21	46	36,84	80,70
půl roku až rok	7	53	12,28	92,98
déle	4	57	7,02	100,00
Celkem	57	57	100,00	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Praxi během studia absolvovalo 86,49 % všech respondentů. Praxi v rámci povinné školní praxe splnilo 56,93 %, tedy 78 českých absolventů a 33,33 %, tj. 16 slovenských absolventů. Praxi nad rámec povinné školní praxe absolvovalo 31,39 %, tj. 43 českých a 47,92 %, tj. 23 slovenských absolventů. Žádnou praxi nemá pouze 11,67 % českých a 18,75 % slovenských respondentů. Celkem praxi nemá 5 respondentů bakalářského studia, 19 magisterského a 1 vyššího odborného vzdělání.

Otázka č. 14: Měl/a jste během studia praxi?

Tab. 15 Praxe získaná během studia

Odpověď	pracující v ČR		pracující v SR		Řádkové součty
	Abs. četnost	Rel. četnost [%]	Abs. četnost	Rel. četnost [%]	
ano, nad rámec povinné školní praxe	43	31,39	23	47,92	66
ano, v rámci povinné školní praxe	78	56,93	16	33,33	94
ne	16	11,68	9	18,75	25
všechny odpovědi	137	100,00	48	100,00	185

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 15 se tázala respondentů na to, zda absolvovali nějaký trainee program. Trainee programy jsou rozvojové a adaptační programy určené pro studenty posledních ročníků a pro absolventy vysokých škol. Trvají v délce 6 až 18 měsíců, jedná se o placenou práci na plný úvazek, která účastníkům poskytuje odborný růst a osobní rozvoj (hyperstudent.cz, 2010; jobs.cz, 2014). Pouze 5 respondentů, což činí přibližně 2,7 %, uvedlo, že absolvovalo nějaký trainee program. Organizace, kde jej absolvovali, jsou následující: Ernst & Young Academy, Deloitte Tax Academy, slovenská studentská televize MC2, IAESTE, jeden respondent neuvedl kde a jeden respondent uvedl banking trainee.

Stále více studentů se snaží získat práci už během svého studia. Důvodem není pouze úsilí vydělat si peníze, ale i snaha o získání kontaktů, zkušeností a lepší výchozí pozice do profesního života (Euractiv.cz, 2013). Při studiu si nevydělávalo práci pouze 10,95 % českých a 8,33 % slovenských pracovníků, celkově tedy přibližně 10 % dotázaných. Největší část těch, co pracují v ČR, si během studia vydělávala práci mimo obor studia (35,77 %), u pracujících v SR převládá kombinace práce v oboru a mimo obor studia, viz tabulka č. 16 níže.

Otázka č. 16: Vydělával/a jste si při studiu práci?

Tab. 16 Pracovní příležitosti během studia

Odpověď	pracující v ČR		pracující v SR		Řádkové součty
	Abs. četnost	Rel. četnost [%]	Abs. četnost	Rel. četnost [%]	
ne	15	10,95	4	8,33	19
ano, práci z oboru	36	26,28	14	29,17	50
ano, práci mimo obor studia	49	35,77	13	27,08	62
ano, práci z oboru i mimo obor	37	27,01	17	35,42	54
všechny odpovědi	137	100,00	48	100,00	185

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Z online výzkumu společnosti Vodafone z roku 2012 vyplývá, že téměř dvě třetiny studentů ekonomicky zaměřených fakult si nějakým způsobem přivydělávají. Nejčastějším způsobem je dle výzkumu brigáda, kterou využilo 52,3 % pracujících studentů, čtvrtina byla zaměstnána na hlavní nebo vedlejší úvazek, podnikání zvolil každý pátý dotázaný (Nápad roku.cz, 2015).

Odpovědi respondentů na to, jak často si během studia vydělávali prací, se různí. Nejvíce respondentů si vydělávalo po celé studium, tj. 64 respondentů.

Otázka č. 17: Jak často jste si během studia vydělával/a prací?

Tab. 17 Intenzita věnovaná práci během studia

Odpovědi	pracující v ČR		pracující v SR		Řádkové součty
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]	
po celé studium	49	40,16	15	34,09	64
pravidelně	35	28,69	18	40,91	53
nárazově	38	31,15	11	25,00	49
všechny odpovědi	122	100,00	44	100,00	166

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

6.3.3 Otázky týkající se zaměstnání po absolutoriu

Druhou větší ucelenou částí v dotazníku jsou otázky týkající se prvního zaměstnání, jeho změnou a spokojenosti se současným zaměstnáním. První otázka je filtrační; má za úkol vyloučit otázky, které se týkají prvního zaměstnání v případě, že respondent nemá zkušenosti s prvním zaměstnáním, tedy odpoví: „stále hledám první zaměstnání“ nebo „stále studuji a nehledám zaměstnání“. Po důkladném zvážení jsem respondenty bez výše zmiňovaných zkušeností z vyhodnocování vyloučila.

Otázka č. 18: Vaše první zaměstnání bylo/je na:

Tab. 18 První zaměstnání

Odpověď	český trh práce		slovenský trh práce		Řádkové součty
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]	
částečný úvazek	37	27,01	15	31,25	52
plný úvazek	88	64,23	32	66,67	120
jiná možnost	12	8,76	1	2,08	13
všechny odpovědi	137	100,00	48	100,00	185

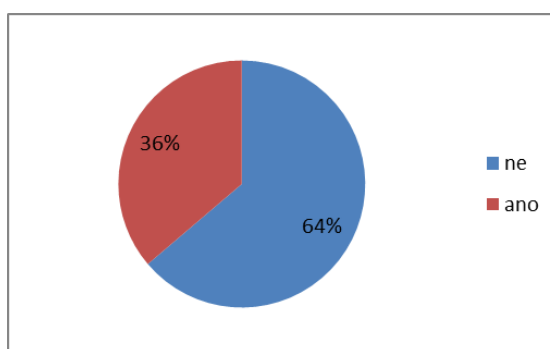
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Dvě třetiny dotázaných získaly první zaměstnání na plný úvazek, jedná se o 120 všech respondentů, 52 respondentů získalo první zaměstnání na částečný úva-

zek a 13 zvolilo jinou možnost. Jako jinou možnost 5 z nich uvedlo DPP nebo DPČ, jeden uvedl DPP a následný přechod na trainee (HPP), další 2 uvedli OSVČ, další Au pair, doktorské studium a tři podnikání.

Téměř dvě třetiny všech respondentů získaly své první zaměstnání (tj. zaměstnání po absolvování) u jiného zaměstnavatele než při studiu. Zbýlých 36,22 % pracovalo po škole u stejného zaměstnavatele.

Otázka č. 19: Bylo/je Vaše první zaměstnání u stejného zaměstnavatele jako při studiu?



Obr. 7 Bylo/je Vaše zaměstnání u stejného zaměstnavatele?
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Z další otázky vyplývá, že 53,28 % pracujících v ČR získalo své první zaměstnání v absolvovaném oboru, u slovenských pracujících je to dokonce 68,75 %. V příbuzném oboru získalo první zaměstnání 28,47 % respondentů na českém a 18,75 % na slovenském trhu práce a v jiném oboru než absolvovaném 18,25 % na českém a 12,50 % na slovenském trhu práce.

Otázka č. 20: Bylo Vaše první zaměstnání v absolvovaném oboru?

Tab. 19 Bylo Vaše první zaměstnání v absolvovaném oboru?

Odpověď	pracující v ČR	pracující v SR	Řádkové součty
ano, ve stejném oboru	73	33	106
ne, v příbuzném oboru	39	9	48
ne, v jiném oboru	25	6	31
Celkem	137	48	185

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Pozice v prvním zaměstnání po absolvování odpovídala u 45,99 % absolventů na českém trhu práce a u 60,42 % na slovenském trhu práce kvalifikaci získané v terciárním vzdělávání. Nižší kvalifikaci odpovídala u 48,91 % českých a 35,42 % slovenských pracovníků. Na pozici vyžadující vyšší kvalifikaci nastoupilo pouze necelých 5 % všech respondentů, viz tabulka č. 21.

Podle Týdeníku školství mají absolventi VŠ v souvislosti s oborovým zaměřením dlouhodobě velmi nízkou míru neúspěšnosti. Jednoznačně nejnižší míry neúspěšnosti nacházíme dle Šťastnové u absolventů zdravotnických oborů, kde míra neúspěšnosti činí pouze 0,7 %. Bez větších obtíží se uplatní také absolventi oborů zaměřených na elektrotechniku, stavebnictví, učitelství a pedagogiku. Naopak nejvyšší míru neúspěšnosti mají absolventi oborů zaměřených na kulturu, jedná se 3% míru neúspěšnosti. Následují absolventi společenských oborů s 2,5% mírou neúspěšnosti, dále absolventi technických oborů (1,9 %) a přírodních věd, jejichž míra neúspěšnosti činila 1,6 %. S obtížemi při hledání zaměstnání se setkávají absolventi oborů zaměřených na textilní výrobu, polygrafii a z oblasti služeb a gastronomie, hotelnictví a turismu (Šťastnová, 2009).

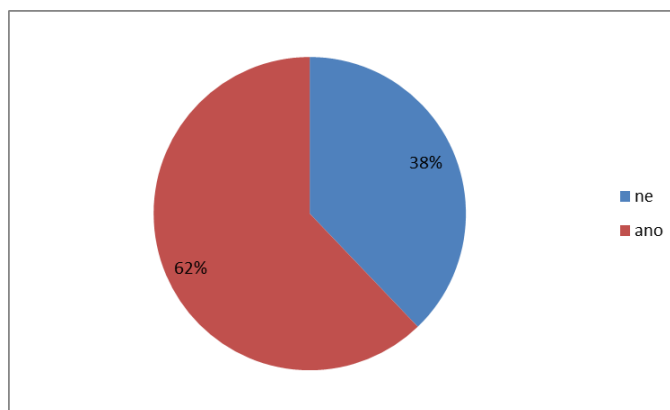
Otázka č. 21: Odpovídala/odpovídá Vaše pozice v prvním zaměstnání získané kvalifikaci na vysoké škole?

Tab. 20 Odpovídá Vaše první pozice získané kvalifikaci na VŠ?

Odpověď	český trh práce		slovenský trh práce		Řádkové součty
	Abs. četnost	Rel. četnost [%]	Abs. četnost	Rel. četnost [%]	
ano	63	45,99	29	60,42	92
ne, odpovídala/odpovídá nižší kvalifikaci	67	48,91	17	35,42	84
ne odpovídala/odpovídá vyšší kvalifikaci	7	5,11	2	4,17	9
Celkem	137	100,00	48	100,00	185

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 22: Odpovídá Vaše pozice v prvním zaměstnání Vaším představám?



Obr. 8 Odpovídá Vaše pozice v prvním zaměstnání Vaším představám?

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Se svou pozicí v prvním zaměstnání bylo spokojeno 62,16 % všech respondentů, jedná se o 81 absolventů pracujících na českém trhu práce a 34 na slovenském trhu práce, celkem 115. Nespokojeno bylo 70 respondentů. V tabulkách č. 35 a č. 36 v příloze práce jsou zaznamenány odpovědi na další dvě otázky (nepovinné otázky), kde měli respondenti uvést důvod své spokojenosti, popřípadě nespokojenosti.

Důvody nespokojenosti respondentů s jejich prvním zaměstnáním se nejčastěji týkají toho, že jejich zaměstnání neodpovídá či neodpovídalo vystudovanému oboru, dalším důvodem je nespokojení z vykonávané práce, například kvůli nedostatečným příležitostem k vlastnímu rozvoji, iniciativě, využití svých znalostí a potenciálu. Dalšími důvody jsou požadavky na kvalifikaci, tj. absolventi nevykonávají adekvátní práci, ale práci, pro kterou by bylo dostačující zaměstnat středoškolsky vzdělaného pracovníka, 5 z nich uvádí nespokojenost se svým finančním ohodnocením a 2 z nich odpověděli pozitivně, že jejich práce je lepší než jejich očekávání. Veškeré odpovědi respondentů jsou uvedeny v příloze v tabulce č. 36.

Respondenti, kteří jsou spokojeni se svým prvním zaměstnáním, nejčastěji uvádí, že je práce baví a naplňuje, že odpovídá jejich získané kvalifikaci na vysoké škole, mohou prohlubovat své znalosti a dovednosti, samostatnost, pracují v dobrém kolektivu, 14 z nich uvádí uspokojivé finanční ohodnocení, 3 uvádí vlastní podnikání a jeden možnost cestování. Konkrétní odpovědi jsou opět v příloze, tabulka č. 35.

Další otázka se týká doby hledání prvního zaměstnání. Téměř 63 % dotazovaných uchazečů našlo práci do 2 měsíců, 21,62 % v období delším než 2 měsíce a kratším než 4 měsíce. Do 4 měsíců našlo zaměstnání 84,32 % všech dotazovaných absolventů terciárního školství, do půl roku téměř 90 %, pouze 10 %, tj. 20 respondentů hledalo déle než půl roku. Průměrná doba hledání prvního zaměstnání je tedy přibližně 2,7 měsíce.

Otázka č. 25: Jak dlouho Vám trvalo hledání prvního zaměstnání?

Tab. 21 Doba hledání prvního zaměstnání

Odpověď	český trh práce		slovenský trh práce		Všechny skupiny	
	Abs. četnost	Rel. četnost [%]	Abs. čet.	Rel. čet. [%]	Abs. čet.	Rel. čet. [%]
0 až 2 měsíce včetně	90	65,69	26	54,17	116	62,70
2 až 4 měsíce včetně	25	18,25	15	31,25	40	21,62
4 měsíce až půl roku včetně	6	4,38	3	6,25	9	4,86
déle než půl roku až rok	13	9,49	4	8,33	17	9,19
rok až 2 roky	2	1,46	0	0,00	2	1,08
déle než 2 roky	1	0,73	0	0,00	1	0,54
Všechny odpovědi	137	100,00	48	100,00	185	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

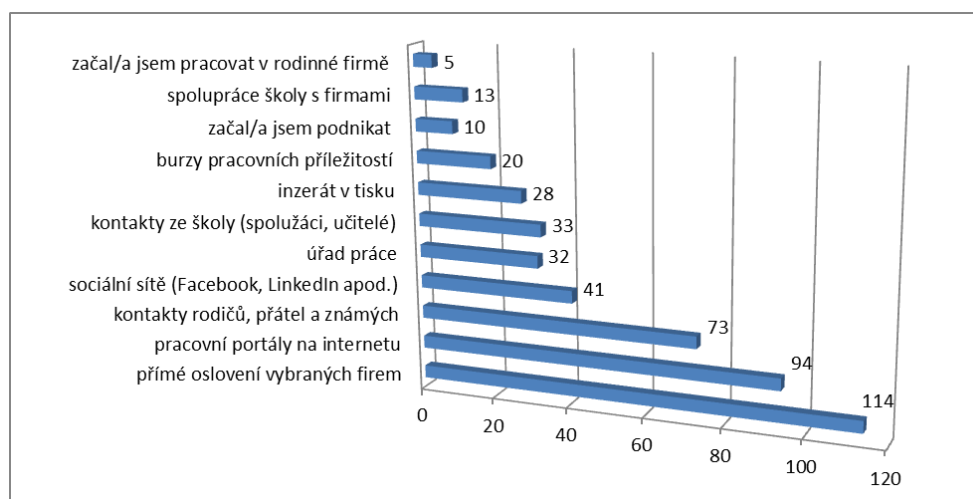
V otázce č. 26 mohli respondenti zvolit více odpovědí. Nejčastějším způsobem hledání zaměstnání je přímé oslovení vybraných firem (61,62 %), které využilo 85 respondentů na českém trhu práce a 29 respondentů na slovenském trhu práce. Druhým nejčastějším způsobem je využití pracovních portálů na internetu (50,81 %), dále pak absolventi využívají kontakty rodičů, přátel a známých (39,46 %), sociální sítě (Facebook, LinkedIn apod., 22,16 %) a další způsoby, viz tabulka č. 22. Respondenti pracující na slovenském trhu využívají k hledání více svých kontaktů, burz pracovních příležitostí a spolupráce školy s firmami než pracující na českém trhu, ti naopak více využívají služeb ÚP a podnikání.

Otázka č. 26: Při hledání prvního zaměstnání jste využil/a?

Tab. 22 Způsob hledání prvního zaměstnání

Odpověď	český trh práce	slovenský trh práce	Abs. četnost	Rel. četnost [%]
přímé oslovení vybraných firem	85 (62,0 %)	29 (60,4 %)	114	61,62
pracovní portály na internetu	66 (48,2 %)	28 (58,3 %)	94	50,81
kontakty rodičů, přátel a známých	51 (37,2 %)	22 (45,8 %)	73	39,46
sociální sítě (Facebook, LinkedIn apod.)	29 (21,2 %)	12 (25 %)	41	22,16
úřad práce	26 (19,0 %)	6 (12,5 %)	32	17,30
kontakty ze školy (spolužáci, učitelé)	22 (16,1 %)	11 (22,9 %)	33	17,84
inzerát v tisku	21 (15,3 %)	7 (14,6 %)	28	15,14
burzy pracovních příležitostí	13 (9,5 %)	7 (14,6 %)	20	10,81
spolupráce školy s firmami	8 (5,8 %)	5 (10,4 %)	13	7,03
začal/a jsem podnikat	10 (7,3 %)	0 (0,0 %)	10	5,41
začal/a jsem pracovat v rodinné firmě	4 (2,9 %)	1 (2,1 %)	5	2,70

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření



Obr. 9 Způsob hledání prvního zaměstnání

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Získat práci bylo snadné pro 24 % absolventů na českém a přibližně 35 % na slovenském trhu práce, spíše snadné pro 45 % absolventů na českém a 40 % na slovenském trhu práce. Odpověď obtížné a spíše obtížné zvolilo celkem téměř 30 % všech dotázaných, z toho 42 pracujících na českém trhu práce a pouze 12 na slovenském trhu práce. Absolutní i relativní čísla jsou zobrazena v tabulce č. 23, zvlášť pro české a slovenské respondenty.

Otázka č. 27: Získat první zaměstnání pro Vás bylo:

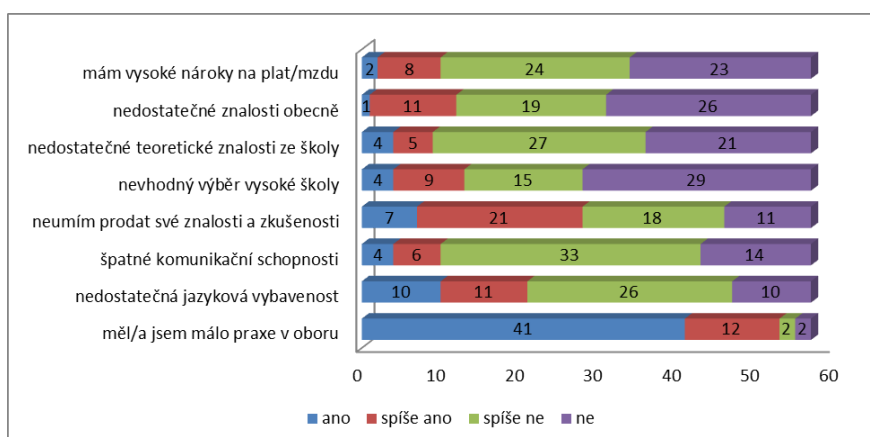
Tab. 23 Obtížnost při hledání prvního zaměstnání

Odpověď	český trh práce		slovenský trh práce		Řádkové součty	
	Abs. četnost	Rel. četnost [%]	Abs. čet.	Rel. čet. [%]	Abs. čet.	Rel. čet. [%]
snadné	33	24,09	17	35,42	50	27,03
spíše snadné	62	45,26	19	39,58	81	43,78
spíše obtížné	31	22,63	11	22,92	42	22,70
obtížné	11	8,03	1	2,08	12	6,49
Všechny odpovědi	137	100,00	48	100,00	185	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Respondenti, kteří odpověděli na otázku č. 27 „obtížné“ nebo „spíše obtížné“, pokračovali dále otázkou věnující se důvody této obtížnosti hledání zaměstnání, ostatním 128 dotázaným byla tato otázka skryta. Z obrázku č. 28 je patrné, že nejvíce respondentů uvedlo jako důvod obtížného hledání málo praxe v oboru, dále pak to, že neumí prodat své znalosti a dovednosti a na třetím místě nedostatečnou jazykovou vybavenost.

Otázka č. 28: Proč si myslíte, že pro Vás bylo obtížné získat první zaměstnání?



Obr. 10 Důvody obtížného hledání prvního zaměstnání

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

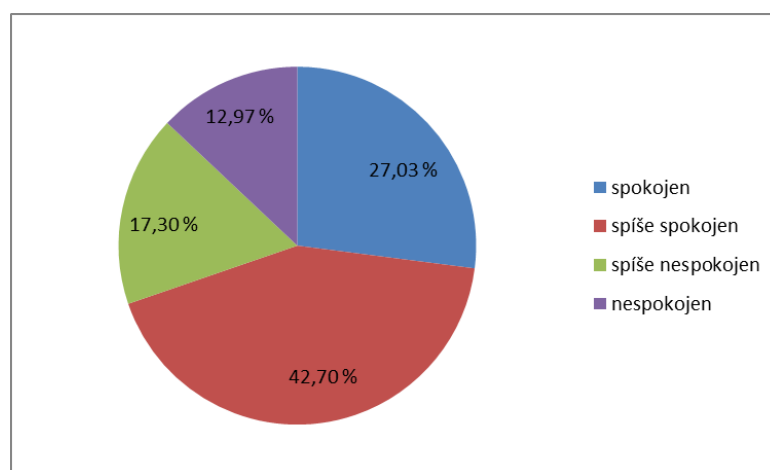
Následující tabulka č. 24 znázorňuje nástupní hrubou měsíční mzdu, případně plat respondentů v jejich prvním zaměstnání. Přibližně třetina dotázaných uvedla mzdu v intervalu 10 až 15 tisíc Kč, avšak téměř 23 % uvedlo mzdu nižší, což se mi zdá na terciárně vzdělané absolventy málo, i přesto, že se jedná o nástupní mzdu. Čtvrtina uvedla mzdu v intervalu 15 až 20 tisíc, 12 % 20 až 25 tisíc Kč a 9 % 25 až 30 tisíc Kč. Více než 30 tisíc Kč mělo pouze 6 absolventů. 42,70 % dotázaných je se mzdou v prvním zaměstnání spíše spokojeno.

Otázka č. 29: Vaše nástupní hrubá měsíční mzda v prvním zaměstnání byla:

Tab. 24 Nástupní hrubá měsíční mzda respondentů v prvním zaměstnání

Odpověď	Absolutní četnost	Kumulativní abs. čet.	Relativní četnost [%]	Kumulativní rel. čet. [%]
do 10.000 Kč	42	42	22,70	22,70
10.001 až 15.000 Kč	59	101	31,89	54,59
15.001 až 20.000 Kč	38	139	20,54	75,13
20.001 až 25.000 Kč	23	162	12,43	87,56
25.001 až 30.000 Kč	17	179	9,19	96,75
30.001 až 35.000 Kč	3	182	1,62	98,37
35.001 až 40.000 Kč	1	183	0,54	98,91
40.001 až 45.000 Kč	0	183	0,00	98,91
45.001 až 50.000 Kč	0	183	0,00	98,91
více než 50.000 Kč	2	185	1,08	100,00
Celkem	185	185	100,00	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření



Obr. 11 Spokojenost respondentů se mzdou v prvním zaměstnání po absolvování
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Nejvíce dotázaných stále setrvává ve svém prvním zaměstnání, jedná se o 68,61 % absolventů na českém a 56,25 % absolventů na slovenském trhu práce. Nejčastějším důvodem odchodu respondentů z prvního zaměstnání je nalezení lepší práce, tedy práce lépe finančně ohodnocené, práce kde se může absolvent rozvíjet a zdokonalovat. Dalším důvodem změny zaměstnání je změna působiště jak firmy, tak respondenta (stěhování), dále pak změna oboru, neshody na pracovišti, nekorektnost firmy, příliš velký stres a jedna respondentka odešla na mateřskou dovolenou.

Otázka č. 31: Jak dlouho jste pracoval/a ve Vašem prvním zaměstnání?

Tab. 25 Doba setrvání v prvním zaměstnání

Odpověď	český trh práce		slovenský trh práce		Řádkové součty	
	Abs. četnost	Rel. četnost [%]	Abs. čet.	Rel. čet. [%]	Abs. čet.	Rel. čet. [%]
stále pracuji	94	68,61	27	56,25	121	65,41
méně než 3 měsíce	8	5,84	4	8,33	12	6,49
3 měsíce až 6 měsíců včetně	7	5,11	3	6,25	10	5,41
půl roku až rok včetně	13	9,49	10	20,83	23	12,43
rok až 2 roky	10	7,30	3	6,25	13	7,03
déle než 2 roky	5	3,65	1	2,08	6	3,24
Celkem	137	100,00	48	100,00	185	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Další otázka se týká současné hrubé měsíční mzdy respondentů (tabulka č. 26); je zde patrný mírný nárůst oproti nástupní mzdě v prvním zaměstnání. 18,92 % respondentů má mzdu do 10 tis. Kč, pětina v intervalu 10 až 15 tis. Kč, další pětina v intervalu 15 až 20 tis. Kč, 14,05 % v intervalu 20 až 25 tis. Kč, zbylá čtvrtina absolventů má plat vyšší než 25 tis. Kč. Průměrná současná hrubá měsíční mzda dotázaných byla přibližně 20.600 Kč.

Průměrná mzda vysokoškolsky vzdělaných lidí je podle průzkumu společnosti Profesia, která analyzovala mzdové údaje 250 tisíc lidí, téměř 29.900 Kč, ovšem jsou to průměrné údaje, absolventské platy jsou jistě nižší. Platy pětadvacetiletých vysokoškolsky vzdělaných lidí se podle průzkumu pohybují okolo 22.500 Kč, třicetiletých okolo 33.000 Kč a pětatřicetiletých okolo 37.000 Kč. Ačkoliv vysokoškolsky vzdělaní lidé přicházejí na trh až po pěti letech studia a v pětadvaceti letech mají oproti středoškolsky vzdělaným pouze o 1.000 Kč vyšší plat, v pětatřiceti je jejich plat vyšší o 15.500 Kč (Platy.cz, 2010).

Podle společnosti Profesia jsou nejvyhledávanějšími pozicemi u vysokoškolsky vzdělaných administrativní pracovník (33 %), asistentské pozice (20 %), office manager (14 %), učitel (13 %) a sekretářka. Odborné pozice chce vykonávat méně absolventů VŠ - personalista (11 %), ekonom (9 %), projektový manager (8 %). Podle Jaroňové ze společnosti Profesia je to způsobeno podceně-

ním praxe a odborných zkušeností během studia, následně se absolventi obávají toho, že by odborné profese nezvládli (Profesia.cz, 2012).

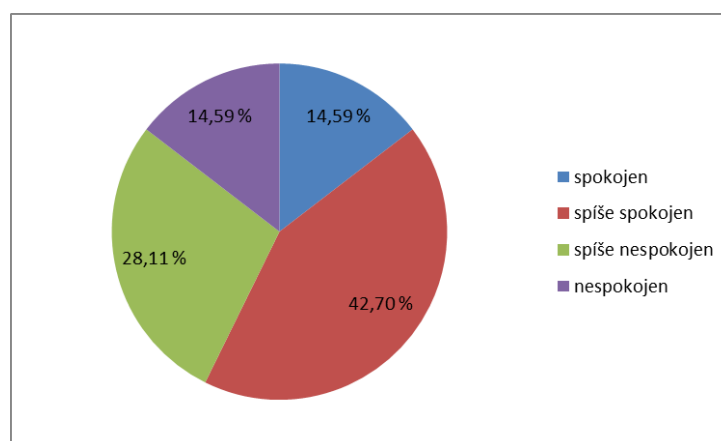
Na obrázku č. 12 je zobrazena spokojenost respondentů se svou současnou hrubou měsíční mzdou a je patrné, že oproti nástupní mzdě v prvním zaměstnání přibýlo nespokojených lidí. Zatímco počet těch, kteří označili „spíše spokojen“ zůstal stejný, tj. 42,70 %, počet „spíše nespokojených“ se zvýšil z 32 na 52 respondentů, tedy z 17,30 % na 28,11 %.

Otázka č. 33: Vaše současná hrubá měsíční mzda je:

Tab. 26 Současná hrubá měsíční mzda respondentů

Odpověď	Absolutní četnost	Kumulativní abs. čet.	Relativní četnost [%]	Kumulativní rel. čet. [%]
do 10.000 Kč	35	35	18,92	18,92
10.001 až 15.000 Kč	37	72	20,00	38,92
15.001 až 20.000 Kč	38	110	20,54	59,46
20.001 až 25.000 Kč	26	136	14,05	73,51
25.001 až 30.000 Kč	21	157	11,35	84,86
30.001 až 35.000 Kč	10	167	5,41	90,27
35.001 až 40.000 Kč	7	174	3,78	94,05
40.001 až 45.000 Kč	5	179	2,70	96,75
45.001 až 50.000 Kč	0	179	0,00	96,75
50.001 až 55.000 Kč	3	182	1,62	98,37
55.001 až 60.000 Kč	0	182	0,00	98,37
60.001 až 65.000 Kč	0	182	0,00	98,37
65.001 až 70.000 Kč	0	182	0,00	98,37
více než 70.000 Kč	3	185	1,62	100,00
Celkem	185	185	100,00	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření



Obr. 12 Spokojenost respondentů se současnou mzdou

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

6.3.4 Ověření pracovních hypotéz

Pracovní hypotézy, které jsem si stanovila na začátku výzkumu, jsou ověřovány pomocí Pearsonova chí-kvadrát testu v programu Statistica. V případě, že je vypočtená p-hodnota větší než stanovená hladina významnosti 5 % (0,05), nulovou hypotézu nezamítám.

Hypotéza 1: Absolventi získávají své první zaměstnání v oboru, který vystudovali.

Test normality stanovil p-hodnotu menší než je stanovená hladina významnosti, což by znamenalo, že hypotézu zamítám, a platí, že absolventi nezískávají své první zaměstnání v oboru, který vystudovali. V nasbíraných dotaznicích však nebyly zastoupeny všechny obory s četností alespoň 5, proto je test neprůkazný.

Hypotéza 2: Absolventi získávají své první zaměstnání zejména pomocí kontaktů své rodiny, přátel a známých.

V tomto případě, opět za využití testu normality, hypotézu taktéž zamítám a platí alternativní hypotéza. Z tabulky č. 22 výše je vidět, že 61,62 % dotazovaných absolventů využívalo při hledání prvního zaměstnání přímé oslovení vybraných firem, 50,81 % pracovní portály na internetu a až na třetím místě kontakty rodiny, přátel a známých.

Hypotéza 3: Absolventi, kteří měli při studiu zahraniční zkušenost a praxi, sehnali práci snadno.

Tato hypotéza je na základě testu opět zamítnuta. Vypočtené p-hodnoty jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. 27 Vypočtené p-hodnoty pro pracovní hypotézy

Hypotéza	p-hodnota
Hypotéza 1	0,00000
Hypotéza 2	0,00000
Hypotéza 3	0,00001

Zdroj: Vlastní výpočty z programu Statistica

6.4 Testování vlivu jednotlivých faktorů

Výzkum se zabývá následujícími vnějšími faktory: pohlaví, národnost, trh práce a vnitřními faktory: nejvyšší dosažené vzdělání, obor vzdělání a důvod jeho výběru, kompetence, které si absolvent osvojil na VŠ, zahraniční zkušenosti získané během studia, absolvovaná praxe, pracovní zkušenosti získané během studia a nástroje využité při hledání zaměstnání. Na základě výše zmíněných faktorů byl vytvořen dotazník. Následně zkoumám, zda mají tyto faktory reálný vliv na uplatnění absolventů terciárního školství na českém a slovenském trhu práce. Obor vzdělání nebyl testován, protože v dotaznicích nebyly zastoupeny všechny nabízené odpovědi, tudíž by bylo testování neprůkazné.

6.4.1 Faktory ovlivňující uplatnění absolventů

Nejdříve vyhodnotím faktory ovlivňující uplatnění všech absolventů terciárního školství, tedy na českém i slovenském trhu dohromady. Jednotlivé faktory dávám do souvislosti s uplatněním na trhu práce; zvolila jsem délku doby hledání prvního zaměstnání a nástupní mzdu v prvním zaměstnání. V tabulce č. 28 jsou všechny faktory, které chí-kvadrát test vyhodnotil jako závislé, tedy faktory, u nichž byla vypočtená p-hodnota menší než stanovená hladina významnosti 5 %. Je zřejmé, že vzájemná závislost je prokazatelná ve více případech mezi faktorem a dobou hledání prvního zaměstnání, než mezi faktorem a nástupní mzdou v prvním zaměstnání. Podrobná tabulka zobrazující závislosti všech zkoumaných faktorů i jejich p-hodnoty je v příloze.

Tab. 28 Faktory ovlivňující uplatnění absolventů

Faktor vlivu	Závislost	
	Doba hledání prvního zaměstnání	Nástupní mzda v prvním zaměstnání
pohlaví	nelze prokázat	prokazatelná
nejvyšší dosažené vzdělání	prokazatelná	prokazatelná
důvod výběru oboru vzdělání		
někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru	prokazatelná	nelze prokázat
kompetence		
schopnost řešit problém	prokazatelná	nelze prokázat
schopnost rozhodovat se	prokazatelná	nelze prokázat
čtení a porozumění pracovním instrukcím	prokazatelná	prokazatelná
iniciativa	prokazatelná	prokazatelná
kreativita	nelze prokázat	prokazatelná
adaptabilita a flexibilita	prokazatelná	nelze prokázat
schopnost nést zodpovědnost	prokazatelná	nelze prokázat
zběhlost v cizím jazyce	nelze prokázat	prokazatelná
smysl pro efektivnost	nelze prokázat	prokazatelná
zahraniční zkušenosti získané během studia	prokazatelná	nelze prokázat
délka zahraniční zkušenosti	prokazatelná	prokazatelná
pracovní zkušenosti získané během studia	prokazatelná	nelze prokázat
nástroje využité při hledání prvního zaměstnání		
úřad práce	prokazatelná	nelze prokázat
inzerát v tisku	prokazatelná	nelze prokázat
sociální sítě (Facebook, LinkedIn apod.)	prokazatelná	nelze prokázat
pracovní portály na internetu	prokazatelná	nelze prokázat
začal/a jsem podnikat	prokazatelná	nelze prokázat

Zdroj: Vlastní výpočty v programu Statistica

Prvním faktorem vykazujícím vliv na uplatnění absolventů je *pohlaví*; bylo zjištěno, že muži mají vyšší nástupní mzdy než ženy. 35,16 % žen má mzdu v intervalu od 10 do 15 tis. Kč., můžu v tomto intervalu je 24,56 %. Největší rozdíl je patrný v intervalu od 20 do 25 tis. Kč, kde se vyskytuje 22,81 % mužů, ale pouze 7,81 % žen. Můžu tedy říci, že většina terciárně vzdělaných respondentek má nástupní mzdu do 20 tis. Kč, tj. 82,81 % žen a většina respondentů můžu v rozmezí od 10 do 30 tis. Kč, jedná se o 84,21 % dotázaných mužů.

Tab. 29 Hrubá měsíční mzda v prvním zaměstnání u mužů a u žen

Odpověď	Ženy		Muži		Řádkové součty	
	Abs. četn.	Rel. četn. [%]	Abs. četn.	Rel. četn. [%]	Abs. četn.	Rel. četn. [%]
do 10.000 Kč	35	27,34	7	12,28	42	22,70
10.001 až 15.000 Kč	45	35,16	14	24,56	59	31,89
15.001 až 20.000 Kč	26	20,31	12	21,05	38	20,54
20.001 až 25.000 Kč	10	7,81	13	22,81	23	12,43
25.001 až 30.000 Kč	8	6,25	9	15,79	17	9,19
30.001 až 35.000 Kč	2	1,56	1	1,75	3	1,62
35.001 až 40.000 Kč	0	0,00	1	1,75	1	0,54
40.001 až 45.000 Kč	0	0,00	0	0,00	0	0,00
45.001 až 50.000 Kč	0	0,00	0	0,00	0	0,00
více než 50.000 Kč	2	1,56	0	0,00	2	1,08
Všichni respondenti	128	100,00	57	100,00	185	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Druhým faktorem vlivu s prokazatelnou závislostí na uplatnění absolventů je *nejvyšší dosažené vzdělání*. 52 % dotázaných má bakalářský stupeň vzdělání a 44 % magisterský. Absolventi magisterského stupně mají prokazatelně vyšší mzdu v prvním zaměstnání, než absolventi bakalářského stupně, podobně jako tomu bylo u žen a mužů. Objevila se zde také závislost mezi stupněm vzdělání a dobou hledání prvního zaměstnání. Absolventi magisterského stupně studia sice mají vyšší nástupní platy, avšak zaměstnání najdou v 59,76 % případech do dvou měsíců, u bakalářů je to v dokonce 66,33 %. Důvod relativně vyšší úspěšnosti u bakalářů může být dán nižšími požadavky na odbornost zaměstnání.

U faktoru *důvod výběru oboru vzdělání* má prokazatelný vliv pouze důvod „někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru“, který měl vliv na dobu hledání zaměstnání. Z tabulky č. 30 je patrné, že 78,79 % těch, kteří si obor vybrali z toho důvodu, že jej praktikuje někdo z rodiny, našlo zaměstnání do 2 měsíců.

Tab. 30 Doba hledání prvního zaměstnání, pracuje-li někdo z rodiny ve stejném oboru

Odpověď	ANO		NE		Řádkové součty	
	Abs. četn.	Rel. četn. [%]	Abs. četn.	Rel. četn. [%]	Abs. četn.	Rel. četn. [%]
0 až 2 měsíce včetně	26	78,79	90	59,21	116	62,70
2 až 4 měsíce včetně	3	9,09	37	24,34	40	21,62
4 měsíce až půl roku včetně	1	3,03	8	5,26	9	4,86
déle než půl roku až rok	1	3,03	16	10,53	17	9,19
rok až 2 roky	1	3,03	1	0,66	2	1,08
déle než 2 roky	1	3,03	0	0,00	1	0,54
Všechny odpovědi	33	100,00	152	100,00	185	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Dále byly zkoumány *kompetence, které absolventi získali při studiu*. Kompetence, u kterých se prokázal vliv na dobu hledání prvního zaměstnání, jsou následující: schopnost řešit problém a schopnost rozhodovat se, čtení a porozumění pracovním instrukcím, iniciativa, adaptabilita a flexibilita a schopnost nést zodpovědnost. Kompetence, u kterých se prokázal vliv na nástupní mzdu: čtení a porozumění pracovním instrukcím, kreativita, zběhlost v cizím jazyce a smysl pro efektivnost. U zaměstnavateli nejvíce ceněných kompetencí - komunikačních dovedností a schopnosti týmové práce, se vliv neprokázal. Odpovědi respondentů jsou však subjektivní a vyvozovat závěry jen z této otázky by nebylo správné.

Pátým faktorem, u kterého byl zjištěn vliv na uplatnění absolventů, jsou *zahraniční zkušenosti získané během studia* a také délka těchto zahraničních zkušeností. Z tabulky č. 31 lze vyčíst, že 82,20 % respondentů, kteří neměli zahraniční zkušenosti, našli první zaměstnání do 4 měsíců, u respondentů, kteří měli zahraniční zkušenosti, našlo první zaměstnání do 4 měsíců dokonce 91,23 %. 10,16 % těch, kteří neměli zahraniční zkušenost, hledalo práci déle než půl roku až rok. Velmi pozitivní je zjištění, že 100 % těch, kteří měli zahraniční zkušenost v délce 3 měsíce až půl roku, získali své první zaměstnání do 4 měsíců, přičemž v 61,90 % případů se jednalo o účastníky studijního pobytu (Erasmus apod.) a v 38,10 % případů o pracovní zkušenost (pracovní poměr a stáž).

Tab. 31 Doba hledání zaměstnání a zahraniční zkušenost

Odpověď	ANO		NE		Řádkové součty	
	Abs. četn.	Rel. četn. [%]	Abs. četn.	Rel. četn. [%]	Abs. četn.	Rel. četn. [%]
0 až 2 měsíce včetně	30	52,63	86	67,19	116	62,70
2 až 4 měsíce včetně	21	36,84	19	14,84	40	21,62
4 měsíce až půl roku včetně	1	1,75	8	6,25	9	4,86
déle než půl roku až rok	4	7,02	13	10,16	17	9,19
rok až 2 roky	1	1,75	1	0,78	2	1,08
déle než 2 roky	0	0,00	1	0,78	1	0,54
Všechny odpovědi	57	100,00	128	100,00	185	100,00

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

U faktoru *praxe* se neprokázal vliv na uplatnění absolventů, avšak bylo zjištěno, že doba hledání prvního zaměstnání je ovlivňována *pracovními zkušenostmi* získanými během studia, avšak již ne jejich intenzitou (jak často respondenti pracovali). 93,10 % těch, kteří sehnali zaměstnání do 2 měsíců, si vydělávali při studiu prací, ať už z oboru, mimo něj, nebo obojí. Dále bylo zjištěno, že 70,31 % těch, kteří si vydělávali po celé studium a 73,58 % těch, kteří si prací vydělávali pravidelně, získalo první zaměstnání do 2 měsíců.

Tab. 32 Doba hledání prvního zaměstnání a pracovní zkušenosti

Odpověď	ano, prací z oboru	ano, prací z oboru i mimo obor	ano, prací mimo obor studia	ne	Řádkové součty
0 až 2 měsíce včetně	40	38	30	8	116
2 až 4 měsíce včetně	6	8	18	8	40
4 měsíce až půl roku včetně	0	2	6	1	9
déle než půl roku až rok	3	4	8	2	17
rok až 2 roky	1	1	0	0	2
déle než 2 roky	0	1	0	0	1
Všechny odpovědi	50	54	62	19	185

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Poslední skupinou faktorů, u níž byl zjišťován vliv na uplatnění, jsou *nástroje využitě při hledání prvního zaměstnání*. Na výši nástupní mzdy neměl vliv žádný z faktorů, na dobu hledání faktory následující: pracovní portály na internetu, sociální sítě, úřad práce, inzerát v tisku a podnikání. V dotazníku se jednalo o otázku, kde měli respondenti možnost označit více odpovědí, v tabulce č. 33 je vidět, kolik respondentů označilo jednotlivé faktory. Nejvíce respondentů označilo možnost „pracovní portály na internetu“; 40,43 % z nich získalo práci do 2 měsíců po absolvování, 37,23 % do 4 měsíců a jen 22,34 % hledalo práci déle. Do 4 měsíců našlo své první zaměstnání 82,93 % absolventů, kteří využili sociální sítě, přesně tři čtvrtiny těch, kteří využili služeb úřadu práce a tři čtvrtiny těch, kteří použili inzerát v tisku. Jeden člověk, z těch, kteří začali podnikat, hledal práci déle než 2 roky, je tedy možné, že právě dlouhá doba hledání byla důvodem pro to, že začal podnikat. Ostatní zřejmě začali podnikat krátce po ukončení studia.

Tab. 33 Nástroje při hledání prvního zaměstnání ovlivňující dobu hledání zaměstnání

Odpovědi	pracovní portály	sociální sítě	úřad práce	inzerát v tisku	podnikání
0 až 2 měsíce včetně	38	21	9	10	8
2 až 4 měsíce včetně	35	13	15	11	1
4 měsíce až půl roku včetně	6	0	2	1	0
déle než půl roku až rok	13	6	5	6	0
rok až 2 roky	1	0	1	0	0
déle než 2 roky	1	1	0	0	1
Počet respondentů, kteří odpověděli ANO	94	41	32	28	10

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

6.4.2 Komparace faktorů ovlivňujících uplatnění na českém a slovenském trhu práce

Posledním cílem práce je komparace jednotlivých faktorů reálně ovlivňujících uplatnění absolventů terciárního školství v České republice a na Slovensku. Faktory ovlivňující uplatnění na českém a slovenském trhu práce jsou zobrazeny v tabulce č. 34. Společnými faktory pro oba tyto trhy jsou pouze z kompetencí schopnost rozhodovat a z nástrojů využitých při hledání zaměstnání pracovní portály na internetu a úřad práce, jinak se faktory vlivu na obou trzích liší.

Tab. 34 Komparace faktorů ovlivňujících uplatnění na českém a slovenském trhu práce

Faktor vlivu	český trh práce		slovenský trh práce	
	doba hledání prvního zaměstnání	nástupní mzda v prvním zaměstnání	doba hledání prvního zaměstnání	nástupní mzda v prvním zaměstnání
pohlaví	nelze prokázat	prokazatelná	nelze prokázat	nelze prokázat
nejvyšší dosažené vzdělání	prokazatelná	prokazatelná	nelze prokázat	nelze prokázat
důvod výběru oboru vzdělání				
obor mne zajímal	nelze prokázat	nelze prokázat	prokazatelná	nelze prokázat
někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru	prokazatelná	nelze prokázat	nelze prokázat	nelze prokázat
bylo to přání rodičů	nelze prokázat	prokazatelná	nelze prokázat	nelze prokázat
kompetence				
schopnost rozhodovat se	prokazatelná	nelze prokázat	prokazatelná	nelze prokázat
iniciativa	nelze prokázat	nelze prokázat	nelze prokázat	prokazatelná
kreativita	nelze prokázat	nelze prokázat	nelze prokázat	prokazatelná
adaptabilita a flexibilita	nelze prokázat	nelze prokázat	prokazatelná	prokazatelná
schopnost nést zodpovědnost	prokazatelná	nelze prokázat	nelze prokázat	nelze prokázat
zběhlost v cizím jazyce	nelze prokázat	nelze prokázat	nelze prokázat	prokazatelná
smysl pro efektivnost	nelze prokázat	nelze prokázat	nelze prokázat	prokazatelná
zahraniční zkušenosti získané během studia				
délka zahraniční zkušenosti	nelze prokázat	prokazatelná	nelze prokázat	nelze prokázat
nástroje využitě při hledání prvního zaměstnání				
úřad práce	prokazatelná	nelze prokázat	prokazatelná	nelze prokázat
inzerát v tisku	prokazatelná	nelze prokázat	nelze prokázat	nelze prokázat
pracovní portály na internetu	prokazatelná	nelze prokázat	prokazatelná	nelze prokázat
burzy pracovních příležitostí	nelze prokázat	prokazatelná	nelze prokázat	nelze prokázat
začal/a jsem podnikat	prokazatelná	nelze prokázat	-	-

Zdroj: Vlastní výpočty v programu Statistica

Pohlaví dotázaných podle chí-kvadrát testu ovlivňuje nástupní mzdu v prvním zaměstnání pouze na českém trhu práce, kde 87,12 % žen uvedlo mzdu do 20 tis. Kč a 86,11 % mužů v rozmezí od 10 do 30 tis. Kč. Na slovenském trhu práce mělo 66,67 % žen mzdu do 20 tis. Kč a 66,65 % mužů v intervalu od 10 do 25 tis. Kč, avšak statistiku zřejmě vychýlilo to, že 7,40 % žen (tedy 2 ženy), měly mzdu větší než 50 tis. Kč. Navíc vzorek respondentů pracujících na slovenském trhu je menší (48 respondentů).

Nejvyšší dosažené vzdělání má opět vliv jen na českém trhu práce, a to jak na délku doby hledání prvního zaměstnání, tak na nástupní mzdu v prvním za-

městnání. Absolventi magisterského stupně studia uvedli relativně vyšší mzdu v prvním zaměstnání a 70 % z nich sehnalo práci do 2 měsíců od absolutoria, u bakalářského stupně to bylo 65,06 %. U slovenských respondentů se závislost neprokázala, rozdělení odpovědí nemá značnou vypovídající hodnotu.

Z kompetencí získaných studiem na VŠ měla na českém trhu práce vliv pouze schopnost rozhodovat se a schopnost nést zodpovědnost, a to na délku doby hledání prvního zaměstnání. První zaměstnání do 2 měsíců od absolvování našlo 58,39 % respondentů pracujících na českém trhu práce, kteří odpověděli „ano“ a „spíše ano“. Ti, kteří kladně odpověděli, že získali schopnost nést zodpovědnost, našli zaměstnání také dříve. Dobu hledání prvního zaměstnání na slovenském trhu ovlivňuje rovněž schopnost rozhodovat se a dále pak schopnost adaptability a flexibility, kterou uvedlo 52,21 % těch, kteří získali zaměstnání do 2 měsíců od absolvování. Chí-kvadrát test dále prokázal vliv 5 následujících kompetencí na slovenském trhu: iniciativa, kreativita, adaptabilita a flexibilita, zběhlost v cizím jazyce a smysl pro efektivnost. Tyto kompetence prokázaly závislost na výši nástupní mzdy v prvním zaměstnání.

Dalším faktorem ovlivňujícím uplatnění je *délka zahraničních zkušeností*, která ovlivnila nástupní mzdu v prvním zaměstnání pouze na českém trhu práce. Z nástrojů využitých při hledání zaměstnání měly na českém trhu vliv pracovní portály na internetu, inzerát v tisku, využití služeb úřadu práce a vlastní podnikání na dobu hledání zaměstnání a na výši nástupní mzdy pouze burzy pracovních příležitostí. Na slovenském trhu práce se ukázal prokazatelný vliv pouze na dobu hledání zaměstnání, kterou ovlivňovaly dva nástroje: pracovní portály na internetu a úřad práce.

6.5 Shrnutí výsledků výzkumu

Dotazníkové šetření přineslo mnoho poznatků, nejdůležitější z nich shrnuji v odrážkách:

- zpracovávala jsem 185 validních dotazníků, z toho 69,19 % respondentů jsou ženy a 30,81 % jsou muži;
- 66,49 % respondentů je české a 33,51 % slovenské národnosti;
- 22,58 % slovenských dotázaných však pracuje na českém trhu práce, a z toho tedy vyplývá, že 74,05 % respondentů pracuje na českém trhu práce a 25,95 % na slovenském trhu práce;
- nejvíce dotazovaných absolvovalo obor ekonomického zaměření (60,54 %) a technické vědy (16,22 %);
- 57,14 % absolventů bakalářského stupně studia pokračuje ve studiu, 91,46 % absolventů magisterského stupně již nepokračuje ve studiu;
- 79,46 % respondentů uvádí jako důvod výběru svého oboru to, že je obor zajímavý, dále pak zkušenosti s oborem ze SŠ (32,43 %), vzdálenost od místa bydliště (29,73 %), dobré uplatnění v budoucnosti (24,87 %) a příslib dobrého platu v budoucnu (18,92 %);

- zběhlost v cizích jazycích, pozitivní myšlení, kreativita a IT dovednosti jsou kompetence, které si nejvíce respondentů neosvojilo na VŠ;
- nejvíce respondentů postrádalo na VŠ spolupráci školy s firmami (72,97 % označilo „ano“ a „spíše ano“), příklady vyučujících z praxe (64,87 %) a rozvíjení jazykových schopností (64,86 %);
- zahraniční zkušenosti získalo 30,81 % dotázaných, z toho 54,39 % Čechů;
- nejčastější zahraniční zkušeností jsou studijní pobyty (42,11 %), dále pak pracovní poměr (22,81 %), pracovní stáž (12,28 %) a jazykový pobyt (12,28 %);
- nejvíce zahraničních zkušeností je v délce 3 měsíce až půl roku (36,84 %);
- praxi během studia absolvovalo 86,49 % všech respondentů, žádnou praxi nemá pouze 11,67 % českých a 18,75 % slovenských respondentů;
- pouze 5 respondentů, což činí přibližně 2,7 %, uvedlo, že absolvovalo nějaký trainee program;
- při studiu si nevydělávalo prací pouze 10,95 % českých a 8,33 % slovenských pracovníků;
- největší část těch, kteří pracují v ČR, si během studia vydělávala prací mimo obor studia (35,77 %), u pracujících v SR převládá kombinace, tj. práce v oboru i mimo obor studia (35,42 %);
- 38,55 % z těch, kteří si při studiu vydělávali, si vydělávali po celou dobu studia, 31,93 % pravidelně a 29,52 % pouze narázově;
- 64,86 % respondentů získalo po absolutoriu práci na plný úvazek, 28,12 % práci na částečný úvazek a zbytek uvedl jinou možnost (DPP, DPČ, OSVČ, vlastní podnikání);
- pouze 36,22 % respondentů začalo po absolvování pracovat u stejného zaměstnavatele, jako při studiu;
- 57,30 % dotázaných získalo své první zaměstnání přímo v absolvovaném oboru, 25,95 % v příbuzném a 16,75 % v jiném oboru;
- pozice v prvním zaměstnání po absolvování odpovídala u 49,73 % respondentů kvalifikaci získané v terciárním vzdělávání, u 45,41 % kvalifikaci nižší a pouze v 4,86 % případech kvalifikaci vyšší;
- pozice v prvním zaměstnání po absolvování neodpovídala představám u 37,84 % respondentů;
- důvody nespokojenosti respondentů s jejich prvním zaměstnáním: neodpovídá absolvovanému oboru, neuspokojivá práce z důvodu nedostatečným příležitostem k vlastnímu rozvoji, iniciativě, potenciálu, dále neadekvátní práce (neodpovídá absolventu VŠ), nízké finanční ohodnocení;
- důvody spokojenosti s prvním zaměstnáním: práce, která baví a naplňuje, dovoluje seberealizaci, prohloubení znalostí a dovedností, samostatnost, dobrý kolektiv, uspokojivé finanční ohodnocení, vlastní podnikání;
- téměř 63 % dotazovaných našlo práci do 2 měsíců, 22 % v období delším než 2 měsíce a kratším než 4 měsíce -> do 4 měsíců našlo zaměstnání 84 % dotazovaných, doba hledání prvního zaměstnání je tedy přibližně 2,7 měsíce;

- nejčastějším způsobem hledání prvního zaměstnání je přímé oslovení vybraných firem (označilo 61,62 % respondentů), využití pracovních portálů na internetu (50,81 %) a kontaktů rodiny, přátel a známých (39,46 %);
- získat práci bylo snadné pro 27,03 % respondentů, spíše snadné pro 43,78 %, spíše obtížné pro 22,70 % a obtížné pro 6,49 % respondentů;
- nejvíce respondentů uvedlo jako důvod obtížného hledání málo praxe v oboru, dále pak to, že neumí prodat své znalosti a dovednosti a na třetím místě nedostatečnou jazykovou vybavenost;
- 54,59 % dotázaných mělo nástupní hrubou měsíční mzdu v prvním zaměstnání do 15 tis. Kč a do 30 tis. Kč se vešlo 96,75 % dotázaných, přesto 42,70 % uvedlo, že bylo se mzdou spíše spokojeno a 27,03 % spokojeno;
- 18,92 % respondentů má současnou hrubou měsíční mzdu do 10 tis. Kč, 1/5 v intervalu 10 až 15 tis. Kč, 1/5 v intervalu 15 až 20 tis. Kč, 14,05 % v intervalu 20 až 25 tis. Kč a 1/4 absolventů má plat vyšší než 25 tis. Kč, průměrná současná hrubá mzda dotázaných byla přibližně 20.600 Kč.

Dalším výsledkem práce jsou identifikované faktory reálně ovlivňující uplatnění absolventů terciárního školství na českém a slovenském trhu práce.

- faktory ovlivňující dobu hledání prvního zaměstnání na českém trhu:
 - nejvyšší dosažené vzdělání;
 - důvod výběru oboru vzdělání (někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru);
 - kompetence získané studiem na VŠ (schopnost rozhodovat se, schopnost nést zodpovědnost);
 - nástroje využití při hledání prvního zaměstnání (pracovní portály na internetu, úřad práce, inzerát v tisku, vlastní podnikání);
- faktory ovlivňující nástupní mzdu v prvním zaměstnání na českém trhu:
 - pohlaví;
 - nejvyšší dosažené vzdělání;
 - důvod výběru oboru vzdělání (přání rodičů);
 - délka zahraničních zkušeností získaných během studia;
 - nástroje využití při hledání zaměstnání (burzy pracovních příležitostí);
- faktory ovlivňující dobu hledání prvního zaměstnání na slovenském trhu:
 - důvod výběru oboru vzdělání (obor mne zajímal);
 - kompetence získané studiem na VŠ (schopnost rozhodovat se, adaptabilita a flexibilita);
 - nástroje využití při hledání prvního zaměstnání (pracovní portály na internetu, úřad práce);
- faktory ovlivňující nástupní mzdu v prvním zaměstnání na slovenském trhu:
 - kompetence (iniciativa, kreativita, adaptabilita a flexibilita, zběhlost v cizím jazyce, smysl pro efektivnost).

7 Diskuze

V práci byl kladen důraz na identifikaci faktorů, které ovlivňují uplatnění absolventů v České republice a na Slovensku při vstupu na trh práce. Klíčovým úkolem bylo získat primární data přímo od absolventů, a za tímto účelem byl rozeslán elektronický dotazník. Prostřednictvím několika komunikačních kanálů, zejména emailu a sociálních sítí, bylo získáno 185 validních dotazníků od 123 českých a 62 slovenských respondentů. Při vyhodnocování bylo zjištěno, že 14 slovenských respondentů pracuje na českém trhu práce. Omezujícími kritérii tedy bylo, aby byl respondent absolventem vysoké nebo vyšší odborné školy ne déle než dva roky (podle definice absolventa) a aby již pracoval, a to na českém nebo slovenském trhu práce. Na základě těchto kritérií bylo vyloučeno 251 respondentů, což je poměrně velké číslo, avšak je to způsobeno tím, že jsem předpokládala určitou svázanost čerstvých absolventů s univerzitou a kontaktovala jsem převážně právě univerzitní a studentské kanály – a odpověděla také část absolventů bakalářského studia zatím nepracujících.

Návratnost emailových odpovědí u českých respondentů byla přibližně 13 %, u slovenských téměř 25 %, rozesláno bylo celkem přibližně 130 emailů. Dále jsem požádala o pomoc s dotazníkovým šetřením své známé. Pro zobecnění výsledků by byl vhodnější větší vzorek respondentů, avšak využila jsem všechny vhodné komunikační kanály a pro naplnění cíle práce je získaný vzorek dostačující.

Literární přehled byl významným vodítkem při tvorbě odpovědí v dotazníku. Vzhledem k poměrně širokému spektru zmiňovaných autorů zabývajících se daným tématem je vhodné porovnat výsledky práce s výsledky autorů prací na obdobné téma. V rámci vyhodnocení vlastního výzkumu byl použit chí-kvadrát test v programu Statistica. Jednotlivé faktory byly porovnávány se dvěma proměnnými; délkou doby hledání prvního zaměstnání a vyšší hrubé nástupní mzdy respondentů v prvním zaměstnání.

Prvním faktorem, který se ukázal být statisticky významným, je *pohlaví*, a to tak, že muži mají vyšší nástupní mzdu/plat než ženy. Z autorů uváděných v literárním přehledu tuto skutečnost přímo nepřipustil žádný, avšak Beneš a Mikoláš zmiňují pohlaví ve smyslu většího procenta studujících žen než mužů, Smyth se Steimetzem prokázali vzdělanostní segregaci v rámci pohlaví a pohlaví jako faktor vlivu na uplatnění připouští taktéž Beneš (Beneš, 2014; Mikoláš a kol., 2011; Smyth, Steimetz, 2008). Platovou nerovností mužů a žen se zabývá obecně prospěšná společnost Gender Studies; ředitelka Helena Skálová uvádí, že tato nerovnost dosahuje 22 %. Jedním z vysvětlení je právě segregace v povolání, kdy v určitých povoláních a na určitých pozicích převládají ženy, a v určitých muži. Typickým příkladem jsou zdravotní sestry – ženy (Gender Studies, 2015). Podle analýzy Eurostatu patří ČR spolu s Rakouskem, Německem a Estonskem mezi země EU s největšími rozdíly v příjmech obou pohlaví (Eurostat, 2015).

Faktor *nejvyšší dosažené vzdělání* byl prokázán jako významný u obou zkoumaných proměnných, byli porovnáváni absolventi bakalářského a magisterského stupně studia. Podle Kouckého je vzdělání zdaleka nejdůležitějším faktorem předurčujícím úspěch v profesním životě (Koucký a kol. 2008). V Zelenkově výzkumu se ukázal faktor vzdělání oproti ostatním faktorům zásadní. Jeho výzkum prokázal, že absolventi s vyšším stupněm vzdělání a také absolventi s vysokoškolsky vzdělanými rodiči (vliv sociálního prostředí) si najdou zaměstnání v kratší době (Zelenka, 2008). Z hodnocených dotazníků je patrné, že téměř 63 % vysokoškolsky vzdělaných absolventů našlo své první zaměstnání do 2 měsíců od absolvování, dalších 22 % mezi 2 a 4 měsíci a pouze 15 % všech respondentů hledalo práci déle, což potvrzuje vysokou úspěšnost vysokoškoláků při hledání zaměstnání. U magistersky vzdělaných absolventů statistický test prokázal vyšší platy než u bakalářsky vzdělaných.

Obor vzdělání jako faktor ovlivňující uplatnění vyhodnocován nebyl z důvodu toho, že některé obory nebyly v získaných dotaznících zastoupeny v dostatečném množství, nebo vůbec. Byl však zkoumán důvod výběru zvoleného oboru, kde se prokázala závislost proměnné „doba hledání prvního zaměstnání“ na faktoru, že *někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru*. To koresponduje s výzkumem Zelenky, který považuje faktor rodiny taktéž za významný, konkrétně vzdělání a povolání rodičů, podporu rodiny (Zelenka, 2008). Mezi autory uznávající vliv rodiny a rodinného zázemí se řadí například Beneš, Gillernová, Procházka (Beneš, 2014; Gillernová a kol., 2011; Procházka, 2012).

Také některé z respondentů hodnocených *kompetencí* se prokázaly jako statisticky významné. Chí-kvadrát test prokázal závislost proměnné „doba hledání prvního zaměstnání“ na kompetencích: schopnost rozhodovat se, schopnost řešit problém, čtení a porozumění pracovním instrukcím, iniciativa, adaptabilita a flexibilita a schopnost nést zodpovědnost a proměnné „výše nástupní mzdy v prvním zaměstnání“ na kompetencích: čtení a porozumění pracovním instrukcím, kreativita, zběhlost v cizím jazyce a smysl pro efektivnost. Tvorba kompetencí v dotazníku se opírala zejména o výzkumy Šťastnové a Skácelové s Vojtěchem. Skácelová s Vojtěchem se dotazovali pracovníků ÚP na to, co požadují zaměstnavatelé, a byly to následující kompetence: komunikační schopnosti a dovednosti, zběhlost v cizích jazycích, která byla dle důležitosti na druhém místě, na třetím a čtvrtém místě byla schopnost rozhodovat se a schopnost řešit problém. Zběhlost v cizích jazycích a schopnost rozhodovat se identifikovala jako významný faktor vlivu také Šťastnová (Skácelá, Vojtěch, 2009; Šťastnová a kol., 1999). Hodnocení získaných kompetencí samotnými respondenty je však velmi subjektivní, tudíž mu nemůžeme přiřadit největší vliv.

Respondenti, kteří měli *zahraniční zkušenosti*, hledali zaměstnání kratší dobu, přičemž byl prokázán také vliv doby hledání zaměstnání a délky zahraniční zkušenosti. Získávání zahraničních zkušeností podporuje mnoho národních i evropských studentských vzdělávacích a kulturních programů (např. Erasmus) a také mnoho studentských organizací (např. Aiesec, Aegee, Iaeste apod.). Zahraniční zkušenosti navíc podporují zaměstnavatele tolik vyžadovanou kompetenci a to zběhlost v cizích jazycích.

Podle názorů pracovníků ÚP získaných realizací výzkumu Skácelové a Vojtěcha byla pro 51 % zaměstnavatelů důležitá *získaná praxe*. Na získávání praxe se zaměřuje také mnoho programů na podporu vstupu absolventů na trh práce, důležitost praxi přisuzuje Mezinárodní projekt Reflex, Ryška, Zelenka (Ryška, Zelenka, 2011; Skácelová, Vojtěch, 2009; Středisko vzdělávací politiky..., 2013; Zelenka, 2008). Vlastní výzkum však statistickou významnost tohoto faktoru neprokázal.

Zatímco významnost praxe na uplatnění absolventů chí-kvadrát test neprokázal, *pracovní zkušenosti* získané během studia statisticky významné byly. Ti, kteří měli pracovní zkušenosti, našli své první zaměstnání dříve. Toto zjištění není dle mého názoru nijak překvapivé, vzhledem k tomu, že pro většinu zaměstnavatelů je právě tato informace u uchazeče klíčová.

Z *nástrojů využitých při hledání prvního zaměstnání* prokázal test významnost vztaženou k době hledání prvního zaměstnání u následujících: úřad práce, inzerát v tisku, sociální sítě (Facebook, LinkedIn apod.), pracovní portály na internetu a vlastní podnikání. Naopak u odpovědí: kontakty rodičů, přátel a známých, kontakty ze školy (spolužáci, učitelé) a burzy pracovních příležitostí nebyla statistická významnost prokázána. Nejvíce respondentů využilo přímé oslovení vybraných firem a pracovní portály na internetu. Významným kritériem při hledání zaměstnání je jistě také aktivní přístup, ten však v práci zkoumán nebyl.

Zatímco na českém trhu práce byl prokázán statistický vliv pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání, na slovenském trhu byly oba tyto faktory nevýznamné. Srovnáme-li důvod výběru oboru vzdělání, situace na obou trzích byla odlišná; na českém trhu měl vliv faktor „někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru“ na dobu hledání prvního zaměstnání a faktor „bylo to přání rodičů“ na nástupní mzdu v prvním zaměstnání, na slovenském trhu byl statisticky významný pouze faktor „obor mne zajímal“ a to na dobu hledání prvního zaměstnání. Z kompetencí získaných při studiu na vysoké škole byla pouze „schopnost rozhodovat se“ významná na obou trzích, u nástrojů využitých při hledání prvního zaměstnání byly prokazatelné na obou trzích dvě možnosti a to „pracovní portály na internetu“ a „úřad práce“. Co se týká zahraničních a pracovních zkušeností, prokazatelnou významnost splnil pouze faktor „délka zahraniční zkušenosti“ na českém trhu práce. Rozdílnost faktorů ovlivňujících uplatnění absolventů na jednotlivých trzích může být způsobena prostou rozdílností trhů, avšak také tím, že slovenský vzorek respondentů byl menší.

Na základě výsledků výzkumu a studia dané problematiky si myslím, že významnou výhodou pro budoucí absolventy hledající zaměstnání je dlouhodobé a cílené získávání pracovních zkušeností při studiu a rozvíjení jazykových znalostí. Zběhlost v cizích jazycích požaduje stále více zaměstnavatelů, avšak ve výzkumu velké procento absolventů uvedlo, že právě výuku cizích jazyků ve škole postrádalo; proto by i vysoké školy měly tuto problematiku zhodnotit a zařadit do svých osnov více výuky cizích jazyků, či odborných předmětů v cizím jazyce. Vliv na uplatnění se prokázal u vzdělání - terciární vzdělání dává absolventům vyšší šance na úspěch na trhu práce, než vzdělání nižší. Absolventi vysokých škol

mají nejmenší problémy s uplatněním na trhu práce a také mají výrazně nejvyšší socioekonomický status (Skácelová, Vojtěch, 2009; Zelenka, 2008).

Z kompetencí jsou významné zejména schopnost řešit problém a schopnost rozhodovat se, schopnost nést zodpovědnost a smysl pro efektivnost. Dalším doporučením pro absolventy je aktivní způsob hledání zaměstnání, využití komunikačních schopností, pracovních portálů na internetu, popřípadě i podpůrných programů úřadů práce. Nástupní platy u čerstvých absolventů se ukázaly jako velmi nízké; místo přehnaných očekávání ohledně budoucího platu, respektive mzdy je vhodné zaměřit se na zlepšování svých znalostí a dovedností, na vytvoření svých konkurenčních výhod. Negativním zjištěním je stále trvající mzdová diskriminace žen.

Na závěr je vhodné říci, že výsledky výzkumu jsou závislé na odpovědích respondentů, které však nemusí být vždy pravdivé. Mnozí lidé mají sklon zaměřovat své představy a očekávání s jejich skutečným chováním a nesmíme zapomenout také na některé psychologické zákonitosti lidského vnímání; například pořadí daných odpovědí, vnímání kladných a záporných odpovědí, délku odpovědí a podobně. To je však úskalím převážně většiny kvantitativních výzkumů založených na dotazníkovém šetření.

8 Závěr

Cílem práce bylo zhodnotit faktory, které ovlivňují uplatnění absolventů terciárního školství při hledání zaměstnání v České republice a na Slovensku. S první částí práce - literárním přehledem, se pojí první dílčí cíl, jehož úkolem bylo uvést současný vývoj terciárního školství ve vybraných zemích. Byly vysvětleny pojmy „absolvent“ a „terciární vzdělávání“ a to primárně z toho důvodu, aby nedošlo k chybnému vytvoření zkoumaného vzorku absolventů. Terciární vzdělávání se dle mezinárodní klasifikace člení na vysokoškolské a vyšší odborné vzdělávání, v práci jsem se zaměřila převážně na vysokoškolské vzdělávání. České vysoké školství je upravováno zákonem č. 111 z roku 1998 a slovenské školství zákonem č. 131 z roku 2002. Dále byl uveden počet vysokých škol a vývoj počtu absolventů. V obou zemích došlo během posledních přibližně deseti let ke ztrojnásobení počtu absolventů. Kromě zvýšení zájmu mladých lidí o studium na vysoké škole je to způsobeno převážně zavedením třístupňového modelu, tedy rozdělením studia na bakalářský a navazující magisterský stupeň.

Zabývala jsem se trhem práce, a to zejména změnami, které nastaly v souvislosti se vstupem České a Slovenské republiky do Evropské unie, vlivem Evropské unie na národní plány zaměstnanosti a národní programy reform, a s tím souvisejícím sociálním modelem, benefity volného pohybu pracovníků a postavením absolventů na trhu práce. V souvislosti s postavením absolventů byl vysvětlen pojem „lidský kapitál“ a další charakteristiky absolventů - absolventi podle oborů, nezaměstnanost absolventů a které obory se vyznačují nejvyšší nezaměstnaností, příčiny neuplatnění podle Úřadu práce, obtížnost uplatnění a výhody a nevýhody absolventů. Tyto charakteristiky přispívají k pochopení složitosti přechodu absolventů ze vzdělávání na pracovní trh.

Klíčovým bodem práce jsou faktory ovlivňující uplatnění absolventů, které byly rozděleny na vnější a vnitřní. Vnější faktory jsem dále rozdělila. První skupinou vnějších faktorů je ekonomická úroveň, která má vliv například na personální strategie firem a přijímání zaměstnanců. Ekonomika v krizi může vést ke zvyšování nezaměstnanosti, a to zejména u ohrožených skupin obyvatel - osob starších 50 let, osob nekvalifikovaných nebo osob s nízkou kvalifikací, žen s dětmi a právě absolventů. Dalšími skupinami vnějších faktorů jsou faktory spadající pod mezinárodní integraci a vzdělávání (především mezinárodní vzdělávací programy), trh práce a politiku zaměstnanosti (daně, legislativa, sociální dávky, motivace ke vstupu na trh práce, mzdová diskriminace, prostředí pro podnikání a motivace k tvorbě nových pracovních míst, stáže), dále pak demografické faktory (nabídka pracovních sil, mobilita, expanze terciárního vzdělávání, původ, pohlaví, stárnutí populace) a sociální faktory (prostředí a výchova, rodinné zázemí, životní styl a socializace, kultura a vliv médií apod.).

Vnitřní faktory jsou faktory, které mohou budoucí absolventi ovlivnit svým učením a vůlí. Vnitřní faktory ovlivňující uplatnění absolventů popsané v literárním přehledu se opírají především o odborné studie a dotazníkové šetření se zaměstnavateli a pracovníky úřadů práce. Na základě těchto studií jsem

formulovala otázky k dotazníku, který byl prostředkem k získání primárních dat pro zpracování vlastního výzkumu.

Druhý dílčí cíl práce je již součástí vlastního výzkumu a má za úkol identifikovat faktory uplatnění na jednotlivých trzích práce a rozhodnout o jejich reálném či spekulativním vlivu. Zkoumány byly následující faktory: pohlaví, národnost, trh práce, nejvyšší dosažené vzdělání, obor vzdělání a důvod jeho výběru, kompetence, které si absolvent osvojil na VŠ, zahraniční a pracovní zkušenosti získané během studia, praxe a nástroje využití při hledání zaměstnání. V programu Statistica byla prostřednictvím chí-kvadrát testu zkoumána závislost délky doby hledání zaměstnání a výše hrubé nástupní mzdy respondentů v prvním zaměstnání na výše zmiňovaných faktorech, přičemž statisticky významná závislost se prokázala u následujících faktorů na českém trhu práce:

- pohlaví;
- nejvyšší dosažené vzdělání;
- důvod výběru oboru vzdělání (někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru, přání rodičů);
- kompetence získané studiem na VŠ (schopnost rozhodovat se, schopnost nést zodpovědnost);
- délka zahraničních zkušeností získaných během studia;
- nástroje využití při hledání prvního zaměstnání (pracovní portály na internetu, ÚP, inzerát v tisku, vlastní podnikání, burzy prac. příležitostí).

Faktory na slovenském trhu, u nichž se prokázala statistická významnost:

- důvod výběru oboru vzdělání (obor mne zajímal);
- kompetence získané studiem na VŠ (schopnost rozhodovat se, zběhlost v CJ, smysl pro efektivnost, adaptabilita a flexibilita, iniciativa, kreativita)
- nástroje využití při hledání prvního zaměstnání (pracovní portály na internetu, úřad práce).

Posledním dílčím cílem je komparace jednotlivých faktorů reálně ovlivňujících uplatnění absolventů terciárního školství v České republice a na Slovensku. Shodnými faktory reálně ovlivňujícími uplatnění jsou pouze schopnost rozhodovat se a využití pracovních portálů a úřadů práce při hledání prvního zaměstnání. Přestože jsou si oba trhy historicky i ekonomicky blízké, faktory uplatnění se u dotazovaných respondentů na českém a slovenském trhu práce odlišují.

Vzdělávání má velký význam pro společnost a expanze terciárního vzdělávání patrná v posledních letech je pozitivním trendem do budoucnosti. Avšak právě proto, že přibývá vysokoškolsky vzdělaných absolventů, vysokoškolský diplom nestačí. Domnívám se a ze své zkušenosti a požadavků zaměstnavatelů vím, že cílevědomý absolvent by se měl vzdělávat i v rámci mimoškolních aktivit, měl by se zaměřit na své vystupování a komunikační schopnosti, prohlubovat znalosti v oboru, zlepšování jazykových schopností, zkrátka usilovně pracovat na prohlubování svého lidského kapitálu. Uspěje před konkurencí, bude-li mít co nabídnout.

9 Literatura

Knižní zdroje:

- ARMSTRONG, MICHAEL. *A Handbook of Human Resource Management Practise*. London: Kogan Page, 2006, 1024 s. ISBN 978-07-4944-105-0.
- ARMSTRONG, MICHAEL. *How to manage people*. London: Kogan page, 2011, 175 s. ISBN 978-0-7494-6163-8.
- ARMSTRONG, MICHAEL. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, 963 s. ISBN 80-7169-614-5.
- BALDWIN, RICHARD A CHARLES WYPLOSZ. *The Economics of European Integration*. 4. vyd. London: McGraw-Hill Higher Education, c2012, xix, 654 s. ISBN 978-0-07-713172-2.
- BECKER, G. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3. vyd. The University of Chicago Press: 1993. ISBN 0-226-04120-4.
- BENEŠ, MILAN. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014, 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5.
- BROŽOVÁ, DAGMAR. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- DUKOVÁ, IVANA, MARTIN DUKA A IVANKA KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada Publishing, 2013, 200 s. ISBN 978-80-247-8455-7.
- DVOŘÁKOVÁ, ZUZANA A KOL. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012, 550 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- FINNIE, ROSS A MARC FRENETTE. *Earning differences by major field of study: Evidence from three cohorts of recent Canadian graduates*. In: *Economics of Education Review*, 2003, roč. 22, č. 2, s. 179–192.
- FISHER, STANLEY A ALAN GELB. *The proces of Socialist Economic Transformation*. *The Journal of Economic Perspectives*, roč. 5, č. 4, s. 91–10, 1991. ISSN 0895-3309.
- GILLERNOVÁ, ILONA, VLADIMÍR KEBZA, MILAN RYMEŠ A KOL. *Psychologické aspekty změn v české společnosti*. Praha: Grada, 2011, 256 s. ISBN 978-80-247-2798-1.
- HANZELKOVÁ, ALENA, MIROSLAV KEŘKOVSKÝ A LUBOMÍR KOSTROŇ. *Personální strategie – krok za krokem*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, 160 s. ISBN 978-80-7179-564-3.
- HEBÁK, PETR. *Vícerozměrné statistické metody [3]*. 1. vyd. Praha: Informatorium, 2005, 255 s. ISBN 80-7333-039-3.
- HENDRICHOVÁ, JANA. *Terciární vzdělávání ve vyspělých zemích: vývoj a současnost*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělání, 1997, 138 s.

- HOBZA, ALEXANDR. *Evropská unie a hospodářské reformy*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009, 352 s. ISBN 978-80-7400-122-2.
- HORSKÁ, VIOLA. *Koučování ve školní praxi*. Praha: Grada, 2009, 174 s. ISBN 978-80-247-2450-8.
- KISLINGEROVÁ, EVA A KOL. *Nová ekonomika – nové příležitosti?* Praha: C. H. Beck, 2011, 322 s. ISBN 978-80-7400-403-2.
- KOUBEK, JOSEF. *Personální práce v malých podnicích*. 2., přeprac. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2003, 248 s. ISBN 80-247-0602-4.
- KOUCKÝ, JAN, ALEŠ BARTUŠEK A MARTIN ZELENKA. *Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů*. 1. vyd. Praha: Středisko vzdělávací politiky, Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2008, 84 s. ISBN 978-80-7290-370-2.
- KOZEL, ROMAN, LENKA MYNÁŘOVÁ A HANA SVOBODOVÁ. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 304 s. ISBN 978-80-247-3527-6
- KUBÁLKOVÁ, PETRA A TEREZA WENNERHOLM ČÁSLAVSKÁ. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15)*. Otevřená společnost, o. p. s., 2010, 156 s. ISBN 978-80-8711-019-5.
- MAZOUCH, PETR A JAKUB FISHER. *Lidský kapitál: Měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 2011, 116 s. ISBN 978-80-7400-380-6.
- MIKOLÁŠ, ZDENĚK, JINDRA PETERKOVÁ, MILENA TVRDÍKOVÁ A KOL. *Konkurenční potenciál průmyslového podniku*. Praha: C. H. Beck, 2011, 338 s. ISBN 978-80-7400-379-0.
- PATRIA, BHINA. *Problem-based Learning, Graduates' Competencies and Career Success*. Inparametric Press: 2011, 136 s. ISBN 978-60-21932-60-5.
- PAUKNEROVÁ A KOL. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3. vyd. Praha: Grada, 2012, 264 s. ISBN 978-80-247-3809-3.
- PECÁKOVÁ, IVA. *Statistika v terénních průzkumech*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2008, 236 s. 978-80-86946-74-0.
- POTUŽÁKOVÁ, ZUZANA. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2012, 109 s. ISBN 978-80-86729-75-6.
- PROCHÁZKA, MIROSLAV. *Sociální pedagogika*. Praha: Grada, 2012, 208 s. ISBN 978-80-247-3470-5.
- PSACHAROPOULOS, GEORGE A HARRY ANTHONY PATRINOS. *Returns to investment in education: a further update*. In: Education Economics, 2004, roč. 12, č. 2, s. 111–134.
- REIMER, DAVID, CLEMENS NOELKE A ALEXANDER KUCEL. *Labor Market Effects of Field of Study in Comparative Perspective: An Analysis of 22 European countries*. In: Journal of Comparative Sociology, 2008, roč. 49, s. 233–256.

- RIBOUD, MICHELLE, CAROLINA SÁNCHEZ-PÁRAMO, CARLOS SILVA-JAUREGUI. *Does Eurosclerosis Matter?: Institutional Reform and Labor Market Performance in Central and Eastern Europe*. Worldbank Publications, 2002, svazky 23–519, 61 s. ISBN 978-08-2135-090-4.
- ROSENBAUM, JAMES E., STEFANIE DELUCA, SHAZIA R. MILLER A KEVIN ROY. *Pathways to Work: short- and long-term effects of personal and institutional ties*. In: *Sociology of Education*, 1999, roč. 72, s. 179–196.
- RYŠKA, RADIM, MARTIN ZELENKA. *Charakteristiky vysokoškolského vzdělávání a profesní úspěch*. *Orbis Scholae*, 2011, roč. 5, č. 1, s. 71-95, ISSN 1802-4637.
- SANTIAGO, PAULO, KARINE TREMBLAY, ESTER BASRI, ELENA ARNAL. *OECD Reviews of Tertiary Education for the Knowledge Society: Volume 1*. OECD Publishing: 2008, 398 s. ISBN 978-92-64-04652-8.
- SCHULTZ, THEODORE W. *Investment of Human Capital*. *American Economic Review*, 51, 1961, March, s. 1–17.
- SCHULTZ, THEODORE W. *Investing in People: The Economics of Population Quality*. University of California Press: 1982, 173 s. ISBN 978-05-2004-787-7.
- SHAVIT, YOSSI, RICHARD ARUM, ADAM GAMORAN. *Stratification in Higher Education: A Comparative Study*. Stanford University Press: 2007, 504 s. ISBN 9780804771528.
- SIROVÁTKA, TOMÁŠ, JIŘÍ WINKLER A MARTIN ŽIŽLAVSKÝ. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009, 197 s. ISBN 978-80-7326-172-6.
- SKÁCELOVÁ, PAVLA A JIŘÍ VOJTĚCH. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2009, 35 s.
- SMYTH, EMER A STEPHANIE STEINMETZ. *Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets*. In: *International Journal of Comparative Sociology*, 2008, roč. 49, s. 257–281.
- STÁVKOVÁ, JANA A JAROSLAV DUFEK. *Marketingový výzkum*. 2. vyd. Mendelova univerzita v Brně, 2013, 190 s. ISBN 978-80-7157-795-9.
- ŠŤASTNOVÁ, PAVLÍNA, SIMONA VYMĚTALOVÁ A LUCIE MATĚJKOVÁ. *Absolventi na trhu práce: Co zaměstnavatelé očekávají?* Praha: Ústav pro informace a vzdělávání, 1999, 72 s. ISBN 80-211-0304-3.
- TOMEŠ, ZDENĚK A KOL. *Hospodářská politika: 1900–2007*. Praha: C. H. Beck, 2008, 262 s. ISBN 978-80-7400-002-7.
- VAVREČKOVÁ, JANA, IVO BAŠTÝŘ. *Působení fenoménu brain drain v ČR a výdělková motivace odborníků k práci v zahraničí*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2009, 73, 8 s. ISBN 978-80-7416-049-3.

- VETEŠKA JAROSLAV A MICHAELA TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.
- WHITELY, WILLIAM, THOMAS W. DOUGHERTY, GEORGE F. DREHER. *Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers' and professionals' early career progress*. In: *Academy of Management Journal*, 1991, roč. 34, č. 2, s. 331–351.
- WILENSKY, H. L. *The Welfare State and Equality: Structural and Ideological Roots of Public Expenditures*. London: University of California Press, 1975, 136 s. ISBN 0-520-02800-7.
- WILSON, KENNETH L., LYNN SMITH-LOVIN. *Scaling the Prestige, Authority and Income Potential of College Curricula*. *Social Science Research*, 1983, roč. 12, s. 159–186.
- ZADRAŽILOVÁ, DANA. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 167 s. ISBN 978-80-7400-192-5.
- ZAHRADNÍK, PETR. *Vstup do Evropské unie: Přínosy a náklady konvergence*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2003, 364 s. ISBN 80-7179-472-4.
- ZELENKA, MARTIN. *Přechod absolventů škol ze vzdělání na pracovní trh*. 1. vyd. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008, 99 s. ISBN 978-80-7290-372-6.

Internetové zdroje:

- ACKER-BALL, SHAWNA L. *A Case Study of the Influence of Family on First-generation College Students' Educational Aspirations Post High School*. [online]. [cit. 2015-02-04]. ISBN 97880549452942. Dostupné z: <http://drum.lib.umd.edu/bitstream/1903/7708/1/umi-umd-4985.pdf>. Thesis Degree of Doctor of Philosophy. University of Maryland, 2007, 168 s. Vedoucí práce Dr. Sharon Fries-Britt, Professor.
- ANTALOVÁ, MÁRIA A EVA RIEVAJOVÁ. *Zmeny v profesijných kompetenciách na trhu práce v učiacej sa spoločnosti*. In: *Trh práce v Slovenskej republike po jej vstupe do Európskej menovej únie* [online]. Bratislava: Ekonomický ústav slovenskej Akadémie vied, 2011 [cit. 2015-01-04]. ISBN 978-80-7144-188-5. Dostupné z: <http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/zbornik%20Trh%20prace%20v%20SR.pdf>
- Atlas školství. *Vyšší odborné školy – Seznam VOŠ v ČR*. [online]. 2014 [cit. 2014-10-20]. Dostupné z: <http://www.atlaskolstvi.cz/vyssi-odborne-skoly>
- Bankovní institut: vysoká škola. [online]. [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: <http://www.bivs.cz/>
- BEDNÁRIK, RASTISLAV. *Zavedenie Eura a mezinárodná spolupráca podnikov*. In: *Trh práce v Slovenskej republike po jej vstupe do Európskej menovej únie* [online]. Bratislava: Ekonomický ústav slovenskej Akadémie vied, 2011 [cit.

- 2015-01-04]. ISBN 978-80-7144-188-5. Dostupné z: <http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/zbornik%20Trh%20prace%20v%20SR.pdf>
- BIBS: vysoká škola. [online]. [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: <http://www.bibs.cz/>
- Český statistický úřad: *Studenti a absolventi vysokých škol v ČR celkem* [online]. 2012 [cit. 2015-01-02]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/c5cfebca9de6e905c125723a004180a6/6dbf02a9a1330365c12576bfo0534ba8/>
- Český statistický úřad: *Vývoj soukromého školství po roce 1989*. [online]. 2011 [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyvoj_soukromeho_skolstvi_po_roce_1989_20110406
- Český statistický úřad: *Zaměstnanost, nezaměstnanost – časové řady*. [online]. 2014 [cit. 2015-01-05]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr
- Database Eurostat: Unemployment rate by sex and age groups – annual average, %. [online]. 2014 [cit. 2015-01-05]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Dotace pro školy. [online]. 2014 [cit. 2014-11-02]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/dotace-podle-oboru/skoly/>
- Euractiv.cz *Mají se mladí Češi věnovat praxi už během školy?* [online]. 2013 [cit. 2015-03-16]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/vzdelavani/clanek/maji-se-mladi-cesi-venovat-praxi-uz-pri-skole-telefonica-generace-y-011069>
- Europa.cz: *Vnitřní trh*. [online]. [cit. 2014-11-23]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/index_cs.htm
- Evropský parlament/Zpravodajství: *Co jsou to zelená pracovní místa?* [online]. 2010 [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/news/cs/news-room/content/20100910STO81933/html/Co-jsou-to-zelen%C3%A1-pracovn%C3%AD-m%C3%ADsta>
- Evropský polytechnický institut. [online]. [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: <http://www.edukomplex.cz/>
- Eurostat. *Gender pay gap statistics*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- Gender Studies. [online]. 2015 [cit. 2015-04-18]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/>
- GRAMATA, JÁN A PETER KMEŤ. *Podpora vzdelávania pre trh práce*. [online]. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2014 [cit. 2015-01-04]. DOI: Štúdia v rámci ITMS č. 2711030034 a ITMS č. 27130230035. Dostupné z: http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/NSZ/nsz_5.pdf

- Hyperstudent.cz. *Co jsou trainee programy?* [online]. 2010 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.hyperstudent.cz/co-jsou-trainee-programy.php>
- Inštitút pre výskum práce a rodiny: *Národná stratégia zamestnanosti*. [online]. 2014 [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/index.php?option=com_content&view=article&id=264&Itemid=38&lang=sk
- Integrovaný portál MPSV: *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. 2012 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- Integrovaný portál MPSV: *Národní plán zaměstnanosti České republiky*. [online]. 2006 [cit. 2014-11-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest
- Jobs.cz. *Absolventi, hledáte kariérní výťah? Zkuste trainee program*. [online]. 2014 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/absolventi-hledate-karierni-vytah-zkuste-trainee-program/>
- KOŠTA, JÁN ed. *Trh práce v Slovenskej republike po jej vstupe do Európskej menovej únie: Zborník príspevkov z vedeckej konferencie 8. decembra 2011*. [online]. Bratislava: Ekonomický ústav slovenskej Akadémie vied, 2011 [cit. 2015-01-04]. ISBN 978-80-7144-188-5. Dostupné z: <http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/zbornik%20Trh%20prace%20v%20SR.pdf>
- KOUCKÝ, JAN, MARTIN ZELENKA. *Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce*. [online]. Praha: Středisko vzdělávací politiky Univerzity Karlovy, 2009 [cit. 2015-01-06]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi%20Expertiza%20Oct09.pdf>
- MALINOVÁ, LENKA. *Rozvoj profesní kariéry*. [online]. Vysoká škola ekonomická v Praze. Evropský sociální fond Praha & EU, 2011, 148 s. [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: http://kpsr.vse.cz/wp-content/uploads/2012/11/MALINOVA_L_2011_ROZVOJ_PROFESNI_KARIERY.pdf
- MAREŠ, PETR, JIŘÍ VYHLÍDAL A TOMÁŠ SIROVÁTKA. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. [online]. [cit. 2015-02-05]. Závěrečná zpráva VÚPSV Praha: výzkumné centrum Brno, 2002, 62 s. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>
- MARTINCOVÁ, MARTA. *Vplyv ľudského kapitálu na trh práce v kontexte novej ekonomiky*. In: *Trh práce v Slovenskej republike po jej vstupe do Európskej menovej únie* [online]. Bratislava: Ekonomický ústav slovenskej Akadémie vied, 2011 [cit. 2015-01-04]. ISBN 978-80-7144-188-5. Dostupné

- z: <http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/zbornik%20Trh%20prace%20v%20SR.pdf>
- Ministerstvo financí České republiky. *Plnění národního programu reformem*. [online]. 2012 [cit. 2014-11-22]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/zahranicni-sektor/monitoring/plneni-narodniho-programu-reforem>
- Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny. *Ministerstvo připravuje Národní strategii zamestnanosti*. [online]. 2014 [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/narodna-strategia-zamestnanosti.html>
- Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny. *Národní akční plán zamestnanosti na roky 2004-2006*. [online]. 2004 [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: <http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.esf.gov.sk%2Fnew%2Findex.php%3Fid%3D194&ei=UYKpVPnCHMPvUNDKgOgM&usg=AFQjCNEcL3BlHELKbmGZhjySo54BoovBcg&bvm=bv.82001339,d.d24>
- Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu. [online]. 2014 [cit. 2014-11-03]. Dostupné z: <https://www.minedu.sk/>
- Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu. *Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2012*. [online]. 2012 [cit. 2014-11-03]. Dostupné z: <https://www.minedu.sk/>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [online]. [cit. 2014-10-21]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Databáze regulovaných povolání* [online]. 2014a [cit. 2015-02-06]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/databaze-regulovanych-povolani>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Národní program reformem pro rok 2014* [online]. 2014b [cit. 2015-02-06]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/narodni-program-reforem-cr-pro-rok-2014>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *OECD. Informace o zapojení České republiky do vzdělávacích projektů OECD*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/organizace-pro-ekonomickou-spolupraci-a-rozvoj-oecd>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Přehled vysokých škol (veřejné, soukromé, státní)*. [online]. 2013 [cit. 2014-10-20]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/prehled-vysokych-skol>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Výkonové ukazatele*. [online]. 2014c [cit. 2014-11-02]. Dostupné z: http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu_vs_f4.html

- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Výroční zpráva o činnosti vysokých škol za rok 2010*. [online]. 2011 [cit. 2014-10-27]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/vyrocnizpravy-1>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Vyšší odborné školy na rozcestí, analýza stavu a možného vývoje sektoru vyššího odborného vzdělávání*. [online]. 2009 [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.msmt.cz%2Ffile%2F1825_1_1%2F&ei=wa3QVMOoEML8UNzcgYAB&usg=AFQjCNEdtWIREisXAWe6c3_jDGj1G-hLQg&sig2=My9qJVRKpoN3p-wN3I_JOw&bvm=bv.85076809,d.d24
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Zpráva o vývoji českého školství od listopadu 1989*. [online]. 2009 [cit. 2014-10-21]. Č. j.: 25461/2009 – 20. Dostupné z: http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.msmt.cz%2Ffile%2F10376_1_1%2Fdownload%2F&ei=CALGVJ_qK9Py7AaVzYGwDg&usg=AFQjCNHk6CJFSuaduheua-WXo38pkuEe34w&sig2=IJ5jb7WvZMXLcq7O5XwgIg&bvm=bv.77880786,d.ZGU&cad=rja
- NANTL, JIŘÍ, PETR ČERNIKOVSKÝ A KOL. *Národní kvalifikační rámec terciárního vzdělávání České republiky, 1. díl*. [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2010. [cit. 2014-10-18]. Dostupné z: <http://casajc.ff.cuni.cz/Documents/Pdf/NKF.pdf>
- Nápad roku.cz. *Vodafone Nápad roku 2015*. [online]. 2015 [cit. 2015-03-16]. Dostupné z: <http://www.napadroku.cz/>
- Národní agentura pro evropské vzdělávací programy (NAEP). [online]. 2014 [cit. 2014-11-02]. Dostupné z: <http://www.naep.cz/erasmus>
- Národní informační centrum pro mládež. *Podpora zaměstnanosti mladých a absolventů*. [online]. 2013 [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: <http://www.icm.cz/podpora-zamestnanosti-mladych-absolventu>
- Národní program reforem České republiky 2008-2010. [online]. 2008 [cit. 2014-11-22]. Dostupné z: <http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D6095%26langId%3Dcs&ei=2X3UVJXWBMLqap3jgng&usg=AFQjCNHUVMIMLrzObTEXSi8SI9EfLMnRbw&sig2=kpOX8NtIusqT wS1XkEYspw&bvm=bv.85464276,d.d2s>
- Národní ústav odborného vzdělávání. [online]. [cit. 2014-10-18]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/>
- Národní ústav odborného vzdělávání. *Zaměstnavatelé požadují od zaměstnanců schopnost týmové práce, komunikaci a spolehlivost*. [online]. 2012 [cit.

- 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/kurikulum/zamestnavatele-pozaduji-od-zamestnancu-schopnost-tymove>
- Národní ústav pro vzdělávání. [online]. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/>
- Newton College: *Zakladatel*. [online]. 2014 [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: <http://www.newtoncollege.cz/sekce/o-newton-college/zakladatel>
- OECD.Stat. [online]. [cit. 2014-11-23]. Dostupné z: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>
- Platy.cz. *Plat vysokoškolsky vzdělaných lidí je v průměru o 30 % vyšší než průměrný plat středoškoláků*. [online]. 2010 [cit. 2014-03-19]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/plat-vysokoskolsky-vzdelanych-lidi-je-v-prumeru-o-30-vyssi-nez-prumerny-plat-stredoskolaku/42442>
- Profesia.cz. *I vysokoškoláci se hlásí na pozice administrativy*. [online]. 2012 [cit. 2015-03-20]. Dostupné z: <http://www.profesia.cz/cms/newsletter/prosinec-2012/i-vysokoskolaci-se-hlasi-na-pozice-do-administrativy/44091>
- RIEVAJOVÁ, EVA A EVA PONGRÁCZOVÁ. *Trendy vývoje na slovenskom trhu práce a výzvy pre 21. storočie*. [online]. 2007 [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: <http://www.ur.edu.pl/pliki/Zeszyt13/12.pdf>
- Výhody zaměstnávání absolventů, proč zaměstnávat absolventy*. [online]. 2014 [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: <http://www.online-diagnostics.cz/vyhody-zamestnavani-absolventu/>
- VysokéŠkoly.cz. *Leonardo – pracovní stáže nejen pro studenty*. [online]. 2012 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.vysokeskoly.cz/clanek/leonardo-pracovni-staze-nejen-pro-studenty>
- SME Ekonomika: *Počet Slovákov pracujúcich v zahraničí klesol takmer o štvrtinu*. [online]. 2010 [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: <http://ekonomika.sme.sk/c/5270114/pocet-slovakov-pracujucich-v-zahranici-klesol-takmer-o-stvrtinu.html>
- Stáže pro mladé: Cesta k pracovním příležitostem. *O projektu*. [online]. 2014 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: <http://www.stazepromlade.cz/cz/o-projektu>
- Středisko vzdělávací politiky UK v Praze: *Mezinárodní projekt REFLEX* [online]. 2013 [cit. 2015-01-27]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=reflex>
- Studentské finance.cz. *Erasmus ukazuje, že se absolventi s mezinárodní zkušeností mnohem lépe uplatní na trhu práce*. [online]. 2014 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/zpravy/finance/428214-erasmus-ukazuje-ze-se-absolventi-s-mezinarodni-zkusenosti-mnohem-lepe-uplatni-na-trhu-prace/>
- Štatistický úrad Slovenskej republiky. [online]. 2014 [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: <http://slovak.statistics.sk>

- ŠŤASTNOVÁ, PAVLÍNA. Oborová neúspěšnost absolventů škol na trhu práce. *Týdeník školství*. [online]. 2009, roč. 2009, č. 31 [cit. 2015-03-16]. Dostupné z: <http://www.tydenik-skolstvi.cz/archiv-cisel/2009/31/oborova-neuspesnost-absolventu-skol-na-trhu-prace/>
- The World Bank: World DataBank. [online]. 2014 [cit. 2014-11-28]. Dostupné z: <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx>
- TRHLÍKOVÁ, JANA A JIŘÍ VOJTĚCH. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol – 2004*. [online]. [cit. 2015-02-05]. Praha: 2004, 42 s. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/nazory_UP_04.pdf
- Univerzita J. Selyeho. [online]. 2014 [cit. 2014-10-22]. Dostupné z: <http://www.selyeuni.sk/sk.html>
- Univerzita Komenského v Bratislave. [online]. 2014 [cit. 2014-10-22]. Dostupné z: <https://uniba.sk/>
- Ústav informací a prognóz školstva. [online]. 2014 [2014-10-27]. Dostupné z: <http://www.uips.sk>
- Ústav informací a prognóz školstva: *Časové rady*. [online]. 2014 [2014-10-27]. Dostupné z: <http://www.uips.sk/statistiky/casove-rady>
- Wikipedie. *Seznam vysokých škol v Česku*. [online]. 2015 [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam_vysok%C3%BDch_%C5%A1kol_v_%C4%8Cesku
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). 2004 [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?O=4&T=602>
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). [online]. [cit. 2014-10-21]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=46613&nr=111~2F1998&rpp=15#local-content>
- Zákon č. 245/2008 Zb., o výchově a vzdělávání (školský zákon). [online]. 2008 [cit. 2014-10-26]. Dostupné z: http://www.uips.sk/sub/uips.sk/images/PKvs/z245_2008.pdf
- Zákon č. 131/2002 Zb., o vysokých školách a o změně a doplnění některých zákonů. [online]. 2014 [2014-10-26]. Dostupné z: www.zbierka.sk
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. [online]. 2014 [cit. 2014-10-21]. Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz/>
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_1

Přílohy

A Seznam zkratek

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EBRD	European Bank for Reconstruction and Development
EPL index	Employment Protection Legislation index
ES	Evropské společenství
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
HPP	Hlavní pracovní poměr
IAESTE	International Association for the Exchange of Students for Technical Experience
ISCED	International Standard Classification of Education
IVPR	Inštitút pre výskum práce a rodiny
MMF	Mezinárodní měnový fond
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MPSVR	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MŠVVŠ	Ministerstvo školství, vědy, výskumu a sportu SR
NICM	Národní informační centrum pro mládež
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
NÚV	Národní ústav pro vzdělávání
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PZI	Přímé zahraniční investice
RVHP	Rada vzájemné hospodářské pomoci
SR	Slovenská republika
SŠ	Střední škola
SVŠ	Soukromá vysoká škola
ÚIPŠ	Ústav informací a prognóz školstva
ÚIV	Ústav pro informace ve vzdělávání
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
VVŠ	Veřejná vysoká škola

B Doplňující tabulky k vybraným otázkám

Tab. 35 Pracovní pozice odpovídala představám – v čem? (ad. otázka č. 22)

Práce mě baví, rozvíjí mě a je dostatečně finančně ohodnocena.
Práce mě velmi bavila a mohla jsem využít, co jsem se naučila.
Je to práce, která mě naplňuje a za adekvátní plat.
Má práce mě baví, pracovní náplň mě uspokojuje.
Jedná se o práci, která mě opravdu baví.
Jedná se o činnost, kterou jsem si vždy přála - práce s lidmi a pomáhat jim, teď jim jako finanční poradce pomáhám v oblasti financí.
Další prohlubování znalostí získaných na VŠ, využití získaných znalostí v praxi.
Je to práce, kterou jsem chtěl dělat. Navazuje na pracovní zkušenosti při studiu.
Práce se mi líbí.
Vybral som si ji.
Zamestnanie som si vybrala podľa predstáv.
Vo všetkom, celková spokojenosť s kolektívom a prácou.
Zodpovednosť, samostatná práca, komunikácia s verejnou správou.
Zkušenosti.
Zajímavá práce v dobré firmě.
Zajímavá práce s dobrým platem.
Mzda, možnost rozvoje, samostatnost.
Dobré platové podmienky, práca ma baví.
Dobré platové podmienky.
Plat, kolektiv.
Časovo flexibilná, finančne dobre hodnotená.
Dobrý nástupní plat pro absolventa, respektovaná pracovní pozice.
Vyhovuje mi plat.
Vyššie plat jako v obore.
Platové ohodnotenie, náplň práce, zodpovednosť.
Peníze, kolegové, náplň práce. Vše super.
Protože to byla velmi významná společnost na trhu ČR a byly zde výborné platové podmínky.
Jednalo se o pozici, na kterou jsem studoval, z pracovního hlediska a získaných znalostí na škole to bylo ideální.
Z důvodu očekávané pracovní náročnosti pro absolventa VŠ.
Práce zodpovědná a v oboru studia, tedy přímo v CK.
Propojení teorie s praxí.
Protože na začátek prakticky bez praxe - dobré.
Jednalo se o kancelářskou práci.
Flexibilita, bez stresové prostredie, ústretovosť, férové jednanie.
Programuji v jazyce, který mě baví.
Ano odpovídá, protože oblast, které se věnuji, má postupný pracovní vývoj - od nejnižších pracovních funkcí až k nejvyšším.
Vždy sme našli spoločné riešenie.
Založila jsem si vlastní firmu během studia.
Mít po škole vlastní rozjetou firmu? Co víc si přát.
Sám jsem si vytvořil práci. (pozn. ponikání)
Pracuji v baru, jelikož jsem absolvovala v červnu loňského roku a chci nadále cestovat. Tento typ práce mi vyhovuje.

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Tab. 36 Pracovní pozice neodpovídala představám – v čem? (ad. otázka č. 22)

Nebol to môj vysněný medicínský obor.
Práce nebyla v oboru studia, zajímala jsem se o marketing, práce byla v bance.
Chtěla jsem práci v oboru.
Chtěla bych pracovat přímo v oboru.
Chtěla bych dělat jinou práci, v oboru.
Nebyla to práce v oboru.
Nebyla v oboru.
Jiný obor zájmu.
Mojou predstavou je práca v obore a aktuálna práca sa mierne líši.
Jedná se o příbuzný obor a dělám práci spíše kancelářskou a ne tolik tvůrčí, jak bych si přál.
Nebylo to přesně místo, které jsem chtěla, pracuji v nemocnici a do budoucna bych ráda na ambulanci.
V práci jsem se nenaučila nic nového, co by mě posunovalo dále, spíš jsem se zhoršila.
Zkušenosti z této práce nevyužiji pro svůj obor z VŠ.
Jiný obor, nedostatečné mzdové ohodnocení.
Plat.
Velice nízký plat.
Špatné finanční ohodnocení.
Nebyla jsem zařazena do platové třídy odpovídající absolventovi VŠ.
Väčšia očakávaná, väčšie ambície na mojej strane.
Chtěla bych něco víc.
Málo osobnej iniciativity.
Chcela by som svoje schopnosti viac využiť a rozvíjať aj v práci, avšak nemám dostatok príležitostí.
Nebylo využito všech mých znalostí.
Nedostatečná míra zodpovědnosti.
Práce nedostatečně kreativní, nepodnějuje k vlastní iniciativě, v uzavřených prostorech, málo pohybu.
Chci více odborné práce, odpovědnosti, více se dostat do problematiky. Dělán spíše okrajové či nenáročné práce (zvládne středoškolák). Ale zlepšuje se to.
Nebolo potreba mať VŠ.
Nutné pouze středoškolské vzdělání.
Jednalo se o práci přes projekt ÚP. V oboru jsem bohužel nepracovala, chtěla jsem. K adekvátní práci mě nepustili, pokud nebylo potřeba někoho zaskočit.
Na vykonávanou pozici by mi stačila SŠ, s tím souvisí platové podmínky, ale bez dlouhodobé praxe v podstatě nelze ihned nalézt práci odpovídající mému vzdělání.
Zaměstnanec zákaznického servisu, řeší problémy klientů po telefonu. Nepříjemná práce pro introverta s IQ 140.
Pracuji s Bc. titulem jako dělník v továrně na automobilové součástky.
Práce mě baví více, než jsem čekala.
Práce je daleko více kreativní a motivační než byly mé představy.

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

C P-hodnoty

Tab. 37 Vypočtené p-hodnoty pro vybrané faktory vlivu pro všechny respondenty dohromady

Faktor vlivu	doba hledání prvního zaměstnání		nástupní mzda v prvním zaměstnání	
	p-hodnota	závislost	p-hodnota	závislost
pohlaví	0,61738	nelze prokázat	0,00670	prokazatelná
národnost	0,37954	nelze prokázat	0,07364	nelze prokázat
nejvyšší dosažené vzdělání	0,00001	prokazatelná	0,00000	prokazatelná
důvod výběru oboru vzdělání				
obor mne zajímal	0,17152	nelze prokázat	0,83509	nelze prokázat
měl/a jsem s ním zkušenosti na SŠ	0,09197	nelze prokázat	0,78102	nelze prokázat
vzdálenost od místa bydliště	0,46927	nelze prokázat	0,22786	nelze prokázat
kvůli dobrému uplatnění v budoucnu	0,38768	nelze prokázat	0,72835	nelze prokázat
příslib dobrého platu v budoucnu	0,15675	nelze prokázat	0,54333	nelze prokázat
někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru	0,02823	prokazatelná	0,43892	nelze prokázat
nepřijetí do jiného oboru	0,21076	nelze prokázat	0,05893	nelze prokázat
bylo to přání rodičů	0,05177	nelze prokázat	0,19193	nelze prokázat
prestiž a kvalita fakulty	0,58132	nelze prokázat	0,51944	nelze prokázat
kompetence				
komunikační schopnosti a dovednosti	0,05817	nelze prokázat	0,67595	nelze prokázat
ochota vzdělávat se a prohlubovat své znalosti	0,18533	nelze prokázat	0,44247	nelze prokázat
schopnost týmové práce	0,27823	nelze prokázat	0,58615	nelze prokázat
schopnost vést	0,55723	nelze prokázat	0,52449	nelze prokázat
schopnost řešit problém	0,00669	prokazatelná	0,81235	nelze prokázat
schopnost rozhodovat se	0,00499	prokazatelná	0,18118	nelze prokázat
zběhlost v zacházení s informacemi	0,60223	nelze prokázat	0,25711	nelze prokázat
čtení a porozumění pracovním instrukcím	0,04149	prokazatelná	0,00624	prokazatelná
osvojení odborného základu	0,13207	nelze prokázat	0,27953	nelze prokázat
iniciativa	0,03301	prokazatelná	0,02079	prokazatelná
kreativita	0,78080	nelze prokázat	0,02424	prokazatelná
adaptabilita a flexibilita	0,00276	prokazatelná	0,25565	nelze prokázat
schopnost nést zodpovědnost	0,01217	prokazatelná	0,12093	nelze prokázat
schopnost sebe prezentace	0,06698	nelze prokázat	0,54222	nelze prokázat
IT dovednosti	0,68157	nelze prokázat	0,42494	nelze prokázat
zběhlost v cizím jazyce	0,58129	nelze prokázat	0,00556	prokazatelná
smysl pro efektivnost	0,81726	nelze prokázat	0,01397	prokazatelná
smysl pro kvalitu	0,91240	nelze prokázat	0,21708	nelze prokázat
pozitivní myšlení	0,50334	nelze prokázat	0,63258	nelze prokázat
vniřní motivace	0,55130	nelze prokázat	0,32980	nelze prokázat
zahraniční zkušenosti získané během studia	0,02327	prokazatelná	0,60600	nelze prokázat
délka zahraniční zkušenosti	0,02210	prokazatelná	0,00000	prokazatelná
absolvovaná praxe během studia	0,23970	nelze prokázat	0,10016	nelze prokázat
pracovní zkušenosti získané během studia	0,03802	prokazatelná	0,13699	nelze prokázat
intenzita (jak často)	0,06373	nelze prokázat	0,66224	nelze prokázat
nástroje využité při hledání prvního zaměstnání				
přímé oslovení vybraných firem	0,07476	nelze prokázat	0,63783	nelze prokázat
úřad práce	0,00044	prokazatelná	0,62760	nelze prokázat
kontakty rodičů, přátel a známých	0,21657	nelze prokázat	0,65319	nelze prokázat
kontakty ze školy (spolužáci, učitelé)	0,37726	nelze prokázat	0,83241	nelze prokázat
spolupráce školy s firmami	-	-	-	-
inzerát v tisku	0,01211	prokazatelná	0,42120	nelze prokázat
sociální sítě (Facebook, LinkedIn apod.)	0,03577	prokazatelná	0,26299	nelze prokázat
pracovní portály na internetu	0,00000	prokazatelná	0,41318	nelze prokázat
burzy pracovních příležitostí	0,34585	nelze prokázat	0,11778	nelze prokázat
začal/a jsem podnikat	0,00111	prokazatelná	0,23980	nelze prokázat
začal/a jsem pracovat v rodinné firmě	-	-	-	-

Zdroj: Vlastní výpočty z programu Statistica

Tab. 38 Vypočtené p-hodnoty pro vybrané faktory vlivu zvlášť pro český trh práce

Faktor vlivu	český trh práce			
	doba hledání prvního zaměstnání		nástupní mzda v prvním zaměstnání	
	p-hodnota	závislost	p-hodnota	závislost
pohlaví	0,45376	nelze prokázat	0,00130	prokazatelná
nejvyšší dosažené vzdělání	0,00062	prokazatelná	0,01300	prokazatelná
důvod výběru oboru vzdělání				
obor mne zajímal	0,34774	nelze prokázat	0,96401	nelze prokázat
měl/a jsem s ním zkušenosti na SŠ	0,29546	nelze prokázat	0,78393	nelze prokázat
vzdálenost od místa bydliště	0,49124	nelze prokázat	0,54907	nelze prokázat
kvůli dobrému uplatnění v budoucnu	0,63660	nelze prokázat	0,66140	nelze prokázat
příslib dobrého platu v budoucnu	0,21385	nelze prokázat	0,24092	nelze prokázat
někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru	0,01996	prokazatelná	0,24154	nelze prokázat
nepřijetí do jiného oboru	0,22033	nelze prokázat	0,09014	nelze prokázat
bylo to přání rodičů	0,09515	nelze prokázat	0,03008	prokazatelná
prestiž a kvalita fakulty	0,47530	nelze prokázat	0,89688	nelze prokázat
kompetence				
komunikační schopnosti a dovednosti	0,13432	nelze prokázat	0,79113	nelze prokázat
ochota vzdělávat se a prohlubovat své znalosti	0,36156	nelze prokázat	0,30749	nelze prokázat
schopnost týmové práce	0,39653	nelze prokázat	0,51718	nelze prokázat
schopnost vést	0,66507	nelze prokázat	0,79847	nelze prokázat
schopnost řešit problém	0,06640	nelze prokázat	0,97632	nelze prokázat
schopnost rozhodovat se	0,02568	prokazatelná	0,43861	nelze prokázat
zběhlost v zacházení s informacemi	0,47716	nelze prokázat	0,77516	nelze prokázat
čtení a porozumění pracovním instrukcím	0,20054	nelze prokázat	0,11722	nelze prokázat
osvojení odborného základu	0,15368	nelze prokázat	0,20803	nelze prokázat
iniciativa	0,06639	nelze prokázat	0,48509	nelze prokázat
kreativita	0,70858	nelze prokázat	0,74740	nelze prokázat
adaptabilita a flexibilita	0,13275	nelze prokázat	0,66006	nelze prokázat
schopnost nést zodpovědnost	0,01990	prokazatelná	0,29527	nelze prokázat
schopnost sebe prezentace	0,20462	nelze prokázat	0,43555	nelze prokázat
IT dovednosti	0,89256	nelze prokázat	0,54030	nelze prokázat
zběhlost v cizím jazyce	0,75591	nelze prokázat	0,36628	nelze prokázat
smysl pro efektivnost	0,80361	nelze prokázat	0,92860	nelze prokázat
smysl pro kvalitu	0,84020	nelze prokázat	0,68332	nelze prokázat
pozitivní myšlení	0,50342	nelze prokázat	0,88171	nelze prokázat
vniřní motivace	0,50225	nelze prokázat	0,71305	nelze prokázat
zahraniční zkušenosti získané během studia	0,41640	nelze prokázat	0,48595	nelze prokázat
délka zahraniční zkušenosti	0,12303	nelze prokázat	0,00379	prokazatelná
absolvovaná praxe během studia	0,25639	nelze prokázat	0,05221	nelze prokázat
pracovní zkušenosti získané během studia	0,11550	nelze prokázat	0,06091	nelze prokázat
intenzita (jak často)	0,11183	nelze prokázat	0,38987	nelze prokázat
nástroje využité při hledání prvního zaměstnání				
přímé oslovení vybraných firem	0,35580	nelze prokázat	0,44069	nelze prokázat
úřad práce	0,00050	prokazatelná	0,69882	nelze prokázat
kontakty rodičů, přátel a známých	0,40533	nelze prokázat	0,65551	nelze prokázat
kontakty ze školy (spolužáci, učitelé)	0,20167	nelze prokázat	0,98390	nelze prokázat
spolupráce školy s firmami	-	-	-	-
inzerát v tisku	0,00985	prokazatelná	0,81722	nelze prokázat
sociální sítě (Facebook, LinkedIn apod.)	0,05034	nelze prokázat	0,15084	nelze prokázat
pracovní portály na internetu	0,00000	prokazatelná	0,29543	nelze prokázat
burzy pracovních příležitostí	0,51700	nelze prokázat	0,04506	prokazatelná
začal/a jsem podnikat	0,00998	prokazatelná	0,16834	nelze prokázat
začal/a jsem pracovat v rodinné firmě	-	-	-	-

Zdroj: Vlastní výpočty z programu Statistica

Tab. 39 Vypočtené p-hodnoty pro vybrané faktory vlivu zvlášť pro slovenský trh práce

Faktor vlivu	slovenský trh práce			
	doba hledání prvního zaměstnání		nástupní mzda v prvním zaměstnání	
	p-hodnota	závislost	p-hodnota	závislost
pohlaví	0,96564	nelze prokázat	0,63891	nelze prokázat
nejvyšší dosažené vzdělání	0,56672	nelze prokázat	0,06262	nelze prokázat
důvod výběru oboru vzdělání				
obor mne zajímal	0,02194	prokazatelná	0,21078	nelze prokázat
měl/a jsem s ním zkušenosti na SŠ	0,31193	nelze prokázat	0,23133	nelze prokázat
vzdálenost od místa bydliště	0,21913	nelze prokázat	0,16998	nelze prokázat
kvůli dobrému uplatnění v budoucnu	0,19031	nelze prokázat	0,15136	nelze prokázat
příslib dobrého platu v budoucnu	0,56183	nelze prokázat	0,61149	nelze prokázat
někdo z rodiny pracuje ve stejném oboru	0,57177	nelze prokázat	0,96215	nelze prokázat
nepřijetí do jiného oboru	0,51665	nelze prokázat	0,22215	nelze prokázat
bylo to přání rodičů	0,44892	nelze prokázat	0,26111	nelze prokázat
prestiž a kvalita fakulty	0,17845	nelze prokázat	0,20106	nelze prokázat
kompetence				
komunikační schopnosti a dovednosti	0,29372	nelze prokázat	0,07803	nelze prokázat
ochota vzdělávat se a prohlubovat své znalosti	0,61237	nelze prokázat	0,74726	nelze prokázat
schopnost týmové práce	0,71856	nelze prokázat	0,42532	nelze prokázat
schopnost vést	0,57227	nelze prokázat	0,60602	nelze prokázat
schopnost řešit problém	0,22599	nelze prokázat	0,47447	nelze prokázat
schopnost rozhodovat se	0,02424	prokazatelná	0,24190	nelze prokázat
zběhlost v zacházení s informacemi	0,72951	nelze prokázat	0,20601	nelze prokázat
čtení a porozumění pracovním instrukcím	0,15900	nelze prokázat	0,29378	nelze prokázat
osvojení odborného základu	0,47314	nelze prokázat	0,76596	nelze prokázat
iniciativa	0,17014	nelze prokázat	0,00244	prokazatelná
kreativita	0,69652	nelze prokázat	0,00515	prokazatelná
adaptabilita a flexibilita	0,02880	prokazatelná	0,00065	prokazatelná
schopnost nést zodpovědnost	0,58802	nelze prokázat	0,24926	nelze prokázat
schopnost sebe prezentace	0,33582	nelze prokázat	0,21071	nelze prokázat
IT dovednosti	0,16193	nelze prokázat	0,71260	nelze prokázat
zběhlost v cizím jazyce	0,42398	nelze prokázat	0,02834	prokazatelná
smysl pro efektivnost	0,29365	nelze prokázat	0,00006	prokazatelná
smysl pro kvalitu	0,71811	nelze prokázat	0,10094	nelze prokázat
pozitivní myšlení	0,13858	nelze prokázat	0,38409	nelze prokázat
vniřní motivace	0,82781	nelze prokázat	0,44415	nelze prokázat
zahraniční zkušenosti získané během studia	0,05005	nelze prokázat	0,74387	nelze prokázat
délka zahraniční zkušenosti	0,51295	nelze prokázat	0,68649	nelze prokázat
absolvovaná praxe během studia	0,62904	nelze prokázat	0,11194	nelze prokázat
pracovní zkušenosti získané během studia	0,10141	nelze prokázat	0,34545	nelze prokázat
intenzita (jak často)	0,05285	nelze prokázat	0,74328	nelze prokázat
nástroje využité při hledání prvního zaměstnání				
přímé oslovení vybraných firem	0,12351	nelze prokázat	0,94076	nelze prokázat
úřad práce	0,04354	prokazatelná	0,20019	nelze prokázat
kontakty rodičů, přátel a známých	0,27086	nelze prokázat	0,73677	nelze prokázat
kontakty ze školy (spolužáci, učitelé)	0,91592	nelze prokázat	0,88749	nelze prokázat
spolupráce školy s firmami	-	-	-	-
inzerát v tisku	0,19085	nelze prokázat	0,13287	nelze prokázat
sociální sítě (Facebook, LinkedIn apod.)	0,65784	nelze prokázat	0,55447	nelze prokázat
pracovní portály na internetu	0,03023	prokazatelná	0,49084	nelze prokázat
burzy pracovních příležitostí	0,70379	nelze prokázat	0,70456	nelze prokázat
začal/a jsem podnikat	-	-	-	-
začal/a jsem pracovat v rodinné firmě	-	-	-	-

Zdroj: Vlastní výpočty v programu Statistica