

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**

**FILOZOFICKÁ FAKULTA**

Magisterská diplomová práce

Olomouc 2017

Bc. Petr Goldbach

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**

**FILOZOFICKÁ FAKULTA**

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

**Uplatnění absolventů andragogiky na trhu práce**

Magisterská diplomová práce

Obor studia: Andragogika

**Autor:** Bc. Petr Goldbach

**Vedoucí práce:** PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D.

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma *Uplatnění absolventů oboru andragogika na trhu práce* vypracoval samostatně a uvedl v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil.

V Olomouci dne.....

Bc. Petr Goldbach

### ***Poděkování***

V první řadě bych rád velmi poděkoval vedoucí mé diplomové práce PhDr. Miroslavě Dvořákové, Ph.D. Velmi si vážím jejich cenných rad a času stráveného s úmyslem mi pomoci při dokončení diplomové práce. Rád bych také poděkoval rodině za její podporu. V poslední řadě děkuji Mgr. et Mgr. Kristýně Potůčkové za psychickou podporu.

# Obsah

Úvod .....	6
1. Absolventi vysokých škol .....	8
1.1 Definice absolventů .....	8
1.2 Uplatnitelnost absolventů vysokých škol .....	8
1.3 Charakteristika absolventů .....	11
1.4 Absolventi vysokých škol jakožto příslušníci Generace Y .....	14
1.5 Shrnutí kapitoly .....	17
2. Andragogika .....	18
2.1 Andragogika jako studijní obor v České republice .....	19
2.1.1 Filozofická fakulta Univerzity Karlovy .....	20
2.1.2 Univerzita Jana Amose Komenského Praha .....	21
2.1.3 Filozofická fakulta Masarykovy univerzity .....	22
2.1.4 Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity .....	22
2.1.5 Pedagogická fakulta Ostravské univerzity .....	23
2.1.6 Fakulta humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně .....	23
2.1.7 Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci .....	24
2.2 Vysoké školy umožňující prezenční formu andragogického studia.....	25
2.3 Shrnutí kapitoly .....	29
3. Trh práce .....	30
3.1 Definice trhu práce .....	30
3.2 Faktory ovlivňující vstup absolventů na trh práce .....	32
3.3 Absolventi vysokých škol a hledání první práce .....	34
3.4 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol .....	36
3.5 Shrnutí kapitoly .....	38
4. Oblasti uplatnění andragogů .....	39
4.1 Vzdělávání dospělých.....	39
4.2 Poradenství .....	41
4.3 Řízení lidských zdrojů .....	42
4.4 Sociální služby .....	43
4.5 Kategorie uplatnění andragogů .....	43
5. Metodologická část .....	46
5.1 Cíle .....	46
5.2 Výzkumné otázky .....	47

5.3	Výzkumný vzorek .....	52
5.4	Sběr dat.....	54
6.	Výsledky výzkumného šetření .....	56
6.1	První dílčí výzkumná otázka .....	62
6.2	Druhá dílčí výzkumná otázka.....	70
6.3	Třetí dílčí výzkumná otázka .....	73
6.4	Čtvrtá dílčí výzkumná otázka.....	84
6.5	Pátá dílčí výzkumná otázka .....	86
6.6	Šestá dílčí výzkumná otázka .....	91
6.7	Sedmá dílčí výzkumná otázka .....	99
6.8	Hlavní výzkumná otázka .....	105
	Diskuse .....	106
	Limity výzkumu.....	108
	Závěr.....	110
	Seznam použitých zdrojů .....	112
	Seznam elektronických zdrojů .....	114
	Seznam grafů.....	117
	Seznam tabulek.....	118
	Seznam obrázků .....	118
	Seznam příloh.....	118
	Přílohy .....	119
	Anotace.....	121

## Úvod

Tato diplomová práce se zaměřuje na uplatnění absolventů oboru andragogika v České republice. Jejím cílem je zjistit, v jakých oblastech se uplatňují absolventi oboru andragogika z let 2010–2016 na trhu práce. Jedná se o absolventy bakalářského a navazujícího magisterského studijního programu, přičemž prezenční forma studia je podmínkou alespoň u absolventů programu bakalářského. Profil absolventa a možnosti uplatnění absolventa oboru andragogika jsou značně široké a předpokládá se, že absolventi mohou po ukončení studia vykonávat široké spektrum profesí.

Práce bude rozdělena do šesti kapitol. Kapitoly 1–4 se věnují terminologickému a teoretickému ukotvení, které slouží jako podklad pro kapitoly následující.

**První** kapitola je věnována absolventům vysokých škol a obsahuje definici pojmu absolvent, definici a vymezení konceptu uplatnitelnosti, který je v práci zásadní. Dále je zmíněna charakteristika absolventů doplněná podkapitolou, jež se věnuje absolventům vysokých škol jakožto příslušníkům Generace Y. Generace Y je charakteristická specifiky, jež se vážou k preferencím na trhu práce. Tento celek uzavírá shrnutí kapitoly o absolventech v samostatné podkapitole.

**Druhá** kapitola představuje andragogiku, a zejména andragogiku jako studijní obor v České republice. Do dílčích podkapitol jsou rozčleněny vysoké školy, na nichž je možno andragogiku studovat. V závěrečné podkapitole jsou pak rozšířeny a prohloubeny informace o již zmíněných vysokých školách a studijních oborech. Tato podkapitola se věnuje pouze oborům, jež je možno studovat v prezenční formě.

**Třetí** kapitola představuje trh práce jakožto místo, kde se absolventi ocitají po ukončení vysoké školy. Jednotlivé podkapitoly se věnují definici trhu práce a jeho základnímu členění, které bude použito v následujících kapitolách. Poté se práce opět tematicky vrací k absolventům, tentokrát ale v kontextu trhu práce. Následují podkapitoly věnované faktorům ovlivňujícím vstup absolventů na trh práce, absolventům a jejich hledání první práce a také nezaměstnanosti absolventů.

**Čtvrtá** a poslední teoretická kapitola se zabývá oblastmi uplatnění andragogů. Části této kapitoly jsou věnovány jednotlivým oblastem, v nichž mohou najít uplatnění

absolventi oboru andragogika. Podkladem pro tuto kapitolu jsou informace obsažené v kapitole 2, věnované andragogice. Vyústění kapitoly je obsaženo v podkapitole 4.5, která shrnuje dosavadní informace a vytváří kategorie, jež následně slouží jako podklad pro tvorbu otázek do výzkumného nástroje.

**Pátá** kapitola se věnuje metodologii výzkumnému šetření. Tato kapitola je rozdělena do podkapitol, ve kterých jsou stanoveny výzkumné cíle, výzkumné otázky a výzkumný vzorek. Popsána je také tvorba dotazníku jakožto nástroje sběru dat.

**Šestá** kapitola prezentuje výsledky výzkumného šetření. Tato kapitola je dále na základě dílčích výzkumných otázek rozdělena do podkapitol. V rámci podkapitol věnovaným dílčím výzkumným otázkám bude na tyto otázky odpovězeno.

Na prezentaci výsledků a odpovědi na výzkumné otázky navazuje diskuse. Diskuse pojednává o dosažených výsledcích, poskytuje možná doporučení a uvádí, zda bylo dosaženo výzkumného cíle. Dále také reflektuje možné limity výzkumného šetření. Závěr poskytuje shrnutí hlavních výsledků a také zodpovězení, zda bylo dosaženo cíle diplomové práce.



# 1. Absolventi vysokých škol

## 1.1 Definice absolventů

Jelikož je tato diplomová práce zaměřena na absolventy vysokých škol, je vhodné vymezit, čím jsou tito absolventi charakterističtí a specifictí. První podkapitola věnující se absolventům se zaměřuje především na jejich definici.

Absolventem se dle Průchy a Vetešky (2014, s. 17) rozumí „*subjekt, který ukončil některý druh formálního nebo některý typ neformálního vzdělávání*“. Dle zákoníku práce je absolventem „*zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené*“ (zákon č. 262/2006 Sb.).

Rozdíl mezi těmito dvěma vymezeními je patrný. Zatímco definice z Andragogického slovníku Průchy a Vetešky je definována spíše ukončením vzdělávacího procesu a nereflektuje, jak dlouho je absolvent na trhu práce, definice dle zákoníku práce je vymezena spíše z pohledu trhu práce. Pro výzkumné účely této diplomové práce bude pracováno s definicí dle Andragogického slovníku Průchy a Vetešky. Tato volba je odůvodněna faktem, že výzkumným záměrem není zjištění uplatnění absolventů pouze v rámci dvou let po ukončení studia.

Po vymezení pojmu následuje podkapitola věnovaná uplatnitelnosti absolventů vysokých škol.

## 1.2 Uplatnitelnost absolventů vysokých škol

Uplatnitelnost je ústředním pojmem této diplomové práce, jelikož jejím cílem je zjistit, v jakých oblastech se uplatňují absolventi oboru andragogika z let 2010–2016 na trhu práce. Tato podkapitola se věnuje pojům uplatnitelnost a zaměstnatelnost. Tyto pojmy jsou často zaměňovány a zároveň jsou tyto koncepty provázané. Zároveň se podkapitola věnuje pojmu employability, jakožto cizojazyčnému překladu těchto pojmů.

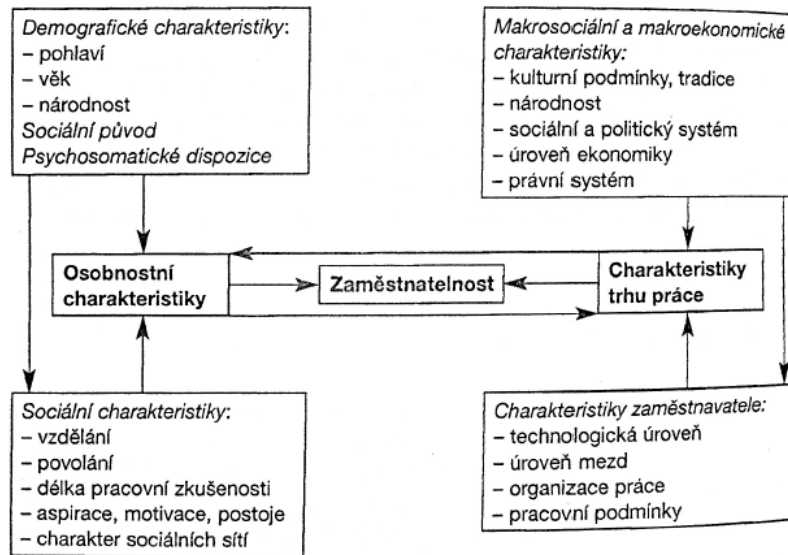
Zahraniční literatura přichází s pojem employability, což v překladu znamená uplatnitelnost či zaměstnatelnost. Literatura uvádí, že tento pojem nemá žádnou

jednotnou definici. Nicméně dle Hillage a Pollarda (1998, s. 2) je uplatnitelnost schopností být zaměstnán, což je schopnost zajistit si první zaměstnání, schopnost udržet si ho a v jeho rámci zastávat všechny role, které jsou s ním spojeny, a také schopnost najít si zaměstnání nové, je-li to třeba.

Touto problematikou se z českých autorů zabývá kupříkladu Kuchař (2007, s. 113), který přichází s pojmem zaměstnatelnost. Zaměstnatelnost přitom definuje jako „*schopnost jednotlivce najít si takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce*“.

Kuchařův koncept zaměstnatelnosti se skládá dohromady ze čtyř skupin faktorů, které zaměstnatelnost ovlivňují. Do těchto skupin faktorů patří demografické charakteristiky, makrosociální a makroekonomické charakteristiky, sociální charakteristiky a charakteristiky zaměstnavatele. Charakteristiky lze také dělit na osobnostní, do nichž spadají demografické a sociální charakteristiky, a na charakteristiky trhu práce, do nichž patří makrosociální a makroekonomické charakteristiky a charakteristiky zaměstnavatele. Zaměstnatelnost přitom může být ovlivněna jak ze strany jednotlivce, tak ze strany zaměstnavatele (Kuchař, 2007, s. 113–114).

Obrázek č. 1 ilustruje Kuchařův koncept zaměstnatelnosti. V horní části tohoto obrázku jsou uvedeny charakteristiky, které nelze ovlivnit ani jedním z aktérů. Jedinec totiž nedokáže ovlivnit své základní demografické charakteristiky, jako je např. pohlaví či věk. Zaměstnavatel stejně tak nemůže (pokud zcela nedominuje trhu práce) ovlivnit např. kulturní, politický či právní systém. Ve spodní části obrázku jsou naopak uvedeny charakteristiky ovlivnitelné. Jednotlivec může ovlivnit např. své vzdělání, povolání či délku pracovní zkušenosti a stejně tak zaměstnavatel může ovlivnit např. svou technologickou úroveň či pracovní podmínky (Kuchař, 2007, s. 113–114).



Obrázek 1.: Faktory zaměstnatelnosti (Kuchař, 2007, s. 114)

Jiní autoři, jako např. Fugate a kolektiv (McArdle et al, 2007, s. 248–249) tvrdí, že uplatnitelnost se skládá ze tří oddělených, přesto ale propojených dimenzí, mezi něž patří adaptabilita, kariérní identita a také lidský a sociální kapitál. Adaptabilita odkazuje na ochotu a schopnost měnit chování, city a myšlenky v závislosti na požadavcích prostředí. Druhá dimenze uplatnitelnosti, kariérní identita, je vysvětlována prostřednictvím toho, jak lidé sami sebe definují v rámci své kariéry. Zároveň tato dimenze reflektuje tzv. „knowing–why“ kompetence. „Knowing–why“ kompetence zahrnují atributy jako kariérní motivace nebo individuální hodnoty přikládané kariérnímu postupu. Třetí dimenzí je lidský a sociální kapitál, kde lidský kapitál odkazuje na osobní proměnné, které mohou ovlivnit kariérní postup individuů, jako jsou např. vzdělání, pracovní zkušenosti, znalosti a dovednosti. Lidský kapitál také odkazuje na tzv. „knowing–how“ kompetence, což jsou znalosti a dovednosti získané vzděláním a dalšími rozvojovými aktivitami. Prostřednictvím investice do těchto aktivit mohou lidé zvýšit svůj lidský kapitál, a tedy i svou uplatnitelnost. Sociálním kapitálem, který zastávají tzv. „knowing–whom“ kompetence, jsou myšleny schopnosti tvořit formální i neformální síť kontaktů, jež mohou ovlivnit kariéru jednotlivců (McArdle et al, 2007, s. 248–249).

Porovnání těchto tří konceptů přináší zjištění, že se všechny do jisté míry překrývají. Definice dle Hillage a Pollarda charakterizuje uplatnitelnost jakožto schopnost být zaměstnán, což zahrnuje schopnost najít si první zaměstnání, udržet

si ho a zastávat v rámci něj všechny potřebné role, případně si najít zaměstnání nové. Definice zaměstnatelnosti Kuchaře při hledání zaměstnání umísťuje do popředí soulad zaměstnání a individuálních charakteristik osob a objektivních požadavků trhu práce. Kuchař také stanovuje čtyři skupiny faktorů, které uplatnitelnost ovlivňují. Uplatnitelnost, jak ji popisuje Fugate a kolektiv se skládá ze tří dimenzí – adaptability, kariérní identity, lidského a sociálního kapitálu. Při porovnání těchto dimenzí s Kuchařovými skupinami faktorů dojdeme ke zjištění, že dimenze lidského a sociálního kapitálu se v mnohém kryje s Kuchařovými sociálními charakteristikami.

Dimenze lidského a sociálního kapitálu dle Fugata a kolektivu obsahuje vzdělání, pracovní zkušenosti, znalosti a dovednosti, resp. síť kontaktů v případě sociálního kapitálu. Sociální charakteristiky dle Kuchaře obsahují také vzdělání, povolání, délku pracovní zkušenosti, motivaci, postoje a charakter sociálních sítí.

Pro výzkumné šetření této diplomové práce bude použit koncept uplatnitelnosti tak jak jej definují Fugate a kolektiv. Z tohoto konceptu bude pracováno převážně s dimenzí lidského kapitálu. Jak již bylo zmíněno, dimenze lidského vyjadřuje osobní proměnné, které mohou ovlivnit kariérní postup. Výzkumné šetření bude tedy zejména zkoumat, jaké faktory mohou ovlivnit uplatnitelnost u absolventů oboru andragogika. Faktory, které bude výzkumné šetření zjišťovat vyvstanou z informací zmíněných v následujících kapitolách. Mimo tyto faktory bude výzkumné šetření zkoumat, v jakých oblastech mohou nacházet absolventi oboru andragogika uplatnění.

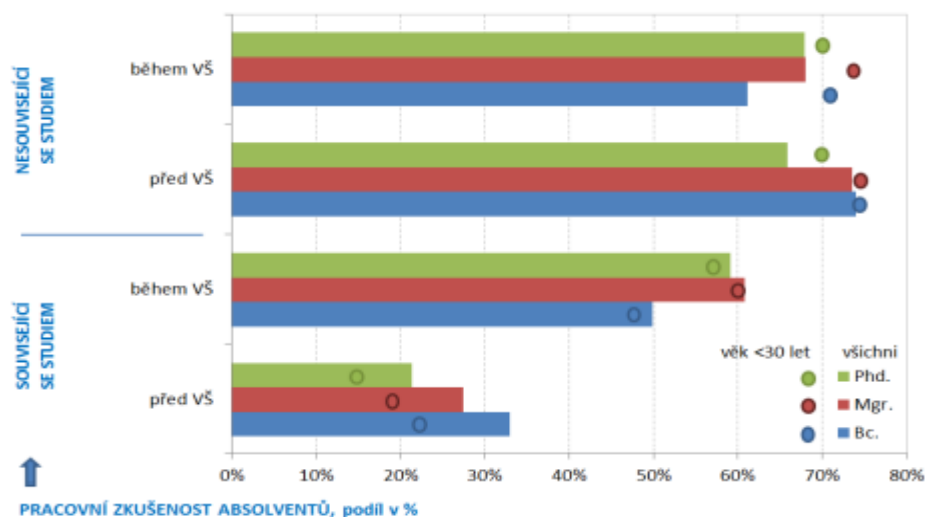
### 1.3 Charakteristika absolventů

Na definici absolventů a objasnění pojmu uplatnitelnost navazuje podkapitola věnovaná charakteristice absolventů, přičemž nejprve budou uvedeny obecné charakteristiky absolventů, které budou následovány charakteristikami absolventů vysokých škol. Tato podkapitola slouží k rozvinutí informací o absolventech a také stanovení podkladu pro výzkumné šetření.

Burda (2003, s. 50) mezi charakteristikami absolventů uvádí informaci, že absolventi mají často problém s orientací na trhu práce, která je mnohdy omezená či nedostatečná. Na druhou stranu jsou to ale flexibilní lidé schopni se

přizpůsobovat nově se naskýtajícím výzvám a podmínkám. I přesto a zároveň kvůli těmto faktorům můžeme tuto skupinu považovat za ohroženou na trhu práce. Ohrožení této skupiny na trhu práce můžeme spatřovat také ve faktu, že tato skupina je na počátku své profesní dráhy a úspěch i neúspěch v tomto kroku mohou jak negativně, tak pozitivně ovlivnit jejich další kariéru. Kuchař (2007, s. 147) k těmto charakteristikám přidává, že absolventi často nedisponují základními pracovními návyky.

Burda (2003, s. 50) ve svých charakteristikách absolventů pokračuje s tvrzením, že pro absolventy ucházející se o pracovní místo na trhu práce jsou charakteristické chybějící pracovní zkušenosti. Týká se to jak s prací relevantní jejich studijnímu zaměření, tak i mimo něj. Toto ovšem neplatí pro absolventy vysokých škol. Novější poznatky, např. data z průzkumu REFLEX 2013 ale ukazují, že absolventi vysokých škol již s nedostatkem pracovních zkušenosti problém nemají.



Graf 1.: Pracovní zkušenosti absolventů (Koucký, Ryška, & Zelenka 2014, s. 94)

Jak je z grafu č. 1 patrné, pracovní zkušenosti během studia mělo mezi 60–70 % absolventů. V případě pracovní zkušenosti související se studiem tomu bylo téměř 50 % absolventů bakalářské stupně studia, více než 60 % absolventů magisterského stupně studia a téměř totožné procento absolventů doktorského stupně studia. Pracovní zkušenost nesouvisející se studiem mělo v průběhu studia VŠ více než 60 % absolventů bakalářského studia a téměř 70 % absolventů magisterského a doktorského stupně studia. Pracovní zkušenosti před studiem na vysoké škole a zároveň související s oborem studia byly zastoupeny méně, a to o desítky procent. U absolventů bakalářského stupně tomu bylo přes 30 %, u magisterského téměř

30 % a u doktorského nad 20 %. Pracovní zkušenost před studiem vysoké školy nesouvisajícím s oborem studia mělo více než 70 % absolventů magisterského a bakalářského stupně a cca 65 % absolventů doktorského studia (Koucký, Ryška & Zelenka, 2014, s. 94). Z grafu č. 3 lze jako charakteristiku absolventů vysokých škol usoudit jejich pracovní zkušenost získaná před i během studia.

Pro absolventy vysokých škol je charakteristické, že oproti absolventům jiných stupňů škol, je u nich nezaměstnanost nižší (Infoabsolvent – Míra nezaměstnanosti absolventů, Středisko vzdělávací politiky – Nezaměstnanost absolventů VŠ). Porovnání míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol s absolventy jiných stupňů škol, definici nezaměstnanosti a jejím typům je věnována podkapitola 3.4 pojednávající o nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v kontextu trhu práce.

Pro absolventy vysokých škol je také charakteristický nedostatek kompetencí. Výzkum REFLEX 2013 se zaměřil na porovnání kompetencí úrovně absolventů s úrovní kompetencí, které vyžadují zaměstnavatelé. Obrázek níže zobrazuje ve výzkumu měřené kompetence a jejich úrovně, které jsou celkem tři: kompetence získané na VŠ, kompetence vlastní a kompetence požadované zaměstnavatelem v jejich současném zaměstnání.

	získané na VŠ	vlastní	požadované	vlastní/získané VŠ	získané VŠ/požadované	vlastní/požadované
Všeobecné znalosti a rozhled	6,57	6,98	6,49	6,1	1,3	7,5
Odborné teoretické a metodologické znalosti	6,99	6,77	6,65	-3,2	5,1	1,8
Schopnost využít odborných znalostí v praxi	6,35	6,88	6,84	8,3	-7,2	0,5
Znalost podmínek pro využití odborných metod a teorií v praxi	6,20	6,33	6,30	2,1	-1,5	0,5
Jazykové dovednosti v mateřském jazyce	5,86	7,34	6,72	25,3	-12,8	9,3
Jazykové dovednosti v cizím jazyce	4,72	6,08	5,44	28,7	-13,2	11,8
Matematické dovednosti	4,88	5,64	4,65	15,5	4,9	21,2
Počítačové dovednosti	5,40	6,91	6,43	28,1	-16,1	7,5
Dovednost pracovat s informacemi	6,99	7,39	7,25	5,8	-3,5	2,1
Dovednost identifikovat a řešit problémy	6,26	7,24	7,43	15,6	-15,8	-2,7
Dovednost tvořivého a pružného myšlení a jednání	6,15	7,18	7,19	16,8	-14,5	-0,1
Dovednost prezentace	6,41	6,78	6,70	5,8	-4,3	1,3
Dovednost písemného projevu	6,41	7,12	6,78	11,1	-5,5	4,9
Dovednost samostatně se rozhodovat	6,06	7,26	7,35	19,8	-17,5	-1,2
Schopnost týmové práce	6,12	7,14	7,09	16,7	-13,7	0,8
Mít aktivní přístup	6,07	7,12	7,18	17,3	-15,5	-0,9
Podnikavost, mít „oči“ pro nové příležitosti	4,67	5,74	5,57	22,9	-16,2	2,9
Schopnost zvládat zátěžové situace a překážky	6,26	7,09	7,48	13,2	-16,3	-5,3
Schopnost nést odpovědnost	6,15	7,48	7,62	21,6	-19,3	-1,9
Organizace a řízení, dovednost vést kolektiv	5,13	6,56	6,23	28,0	-17,7	5,4
Schopnost myslet a jednat ekonomicky / ekon. způsobilosti	5,31	6,71	6,48	26,5	-18,1	3,5
Dovednost komunikovat s lidmi, vyjednávat	5,87	7,14	7,59	21,6	-22,7	-6,0
Schopnost přizpůsobit se změnám okolností	6,01	7,12	7,27	18,5	-17,3	-1,9
Schopnost pracovat v interkulturním / mezinár. prostředí	5,15	6,28	5,79	22,0	-11,1	8,5
Schopnost vzdělávat se a organizovat své učení	6,93	7,24	6,61	4,5	4,8	9,6
Právní způsobilost	5,48	6,04	6,05	10,2	-9,4	-0,2

Tabulka 1.: Úroveň kompetencí absolventů (Koucký, Ryška & Zelenka, 2014, s. 153)

Výsledky výzkumu potvrzují již zmíněný fakt, že absolventům vysokých škol chybí kompetence vyžadované od zaměstnavatelů, resp. že kompetence získané prostřednictvím studia na vysoké škole nedosahují úrovně, kterou vyžaduje zaměstnavatel. U většiny kompetencí je totiž úroveň kompetencí získaných na vysoké škole nižší než úroveň požadovaná. Nejvýraznější je rozdíl u dovednosti komunikovat s lidmi a vyjednávat, schopnost nést zodpovědnost, schopnost myslet a jednat ekonomicky nebo schopnost se samostatně rozhodovat (Koucký, Ryška & Zelenka, 2014, s. 153).

#### 1.4 Absolventi vysokých škol jakožto příslušníci Generace Y

Následující podkapitola navazuje na předešlou, zaměřenou na charakteristiku absolventů. Charakteristikou absolventů, kteří ukončili vysokoškolské studium v letech 2010–2016, je totiž také jejich příslušnost ke Generaci Y. Vzhledem ke specifickým, které se u této generace objevují v rámci preferencí na trhu práce, je nutné popsat příslušníky této generace a charakterizovat je vzhledem k možnostem uplatnění a jejich preferencím na trhu práce.

Jako příslušníci Generace Y jsou označovány osoby, které se narodily po roce 1976. Tato generace bývá dále dělena na dvě části. První část tvoří lidé narozeni před rokem 1992 a jsou tedy blíže generaci X a lidé narozeni po roce 1992, tedy mladší zástupci Generace Y. Pro generaci Y je charakteristické, že je výrazně ekonomicky aktivní, vyžaduje vyšší životní úroveň a cítí větší zodpovědnost za svou sociální jistotu. Do popředí se u této generace dostává osobní život, partnerské vztahy a rodina, což je zásadní rozdíl mezi generací X a Y. Generace Y také usiluje o maximální využití všech pracovních možností, které se jim nabízejí, nicméně ne za cenu omezení osobního života (Kocianová, 2012, s. 108).

Mladší část Generace Y na vstup na trh práce mnohdy teprve čeká, ale starší část již svůj vstup na trh práce absolvovala. V kontextu této specifikace jsou předmětem této diplomové práce starší zástupci Generace Y. S jejich vstupem je spojen příchod nového typu zaměstnance, takového, který je flexibilní, který vyžaduje zpětnou vazbu a nepřetržitou komunikaci v pracovním prostředí. Zástupci Generace Y jsou týmoví hráči a jsou velmi zruční a schopní s moderními komunikačními

technologemi. Na druhou stranu se jedná o typ lidí, kteří často ignorují zažité postupy, neresppektují autority a vnímají všechny jako své vrstevníky (Mačkayová & Balánová, 2011, s. 7).

Generace Y od pracovního trhu, resp. práce obecně hodně očekává, nicméně také může hodně nabídnout. Pokud zaměstnavatel dokáže vyhovět jejich požadavkům, získá zaměstnance, který se chce rozvíjet a získávat nové zkušenosti. Pro Generaci Y je také charakteristické, že klade důraz na dlouhodobý efekt, a to jak v práci, tak v osobním životě či vzdělání a investicích. Pro Generaci Y je důležitá smysluplná práce, vzdělávání a získávání zkušeností. Další charakteristikou je také častá změna pracovního místa z toho důvodu, že jsou to lidé dynamičtí, kterým nedělá problém adaptace na nové prostředí a novou práci – zvláště pokud jdou za lepšími a zajímavějšími podmínkami. Se zajímavějšími podmínkami samozřejmě souvisí i finanční ohodnocení za práci, které je pro tuto generaci důležité, a to z toho pohledu, že finance berou jako prostředek pro dosažení svých cílů, a ne nutně jako uschovatele hodnot. Rádi si peníze půjčují, zadlužují se, a proto jejich práce musí být adekvátně ohodnocena (Kocianová, 2012, s. 108).

Společnost Hays Czech Republic provedla v roce 2011 průzkum zaměřený na Generaci Y, specificky na zaměstnance nejvýznamnějších Center sdílených služeb v ČR, Polsku a Maďarsku s celkovým záběrem asi 10 000 zaměstnanců, z čehož obdrželi odpovědi od více než 4 000 respondentů, většinou ve věku do 30 let.

Výzkum ukázal, že více než 95 % zkoumaných zaměstnanců patřících do Generace Y dokončilo vysokoškolské bakalářské či magisterské vzdělání, 70 % z nich má alespoň krátkodobou pracovní zkušenost ze zahraničí. Jako největší faktor ovlivňující nespokojenost uvedlo 42 % respondentů nedostatečnou nabídku tréninkových programů a malou možnost profesního rozvoje, 41 % z nich uvedlo, že kariérní růst není společností dostatečně řízen. Poměrně vysoké byly také faktory neadekvátních firemních benefitů (37 %) a neumožnění balancovat efektivně soukromý a pracovní život (27 %). Mezi nejdůležitějšími faktory ovlivňujícími výběr zaměstnání byly uváděny možnost využití cizích jazyků (58 %), profesní rozvojové a tréninkové programy (55 %), mezinárodní/multikulturní pracovní prostředí (54 %), dále také finanční ohodnocení, možnost kariérního růstu či participace na zajímavých a náročných projektech. Jak již bylo zmíněno, u



Generace Y jsou klíčové nabízené firemní benefity. Výzkum ukazuje, že klíčové jsou zejména benefity v podobě balíčků tréninků a rozvojových programů (58 %), systém Flexi Pass / Cafeteria (47 %) a bonusy závislé na výkonu a výsledcích (46 %). Dále to jsou flexibilní pracovní doba či finanční a časová podpora při doplňujícím studiu rozšiřující kvalifikaci (Průzkum: Jaký má pohled na pracovní trh Generace Y?).

Jiný výzkum, konaný na Slovensku v roce 2011, ukázal, že nejdůležitější při výběru zaměstnání je pro Generaci Y plat. V tomto případě byl vzorek složen ze 107 respondentů, z nichž bylo 51 studentů bakalářského a 56 studentů inženýrského stupně studia. Vzorek se skládal z lidí, kteří se nejčastěji narodili kolem roku 1989, přičemž nejstarší účastník byl narozen v roce 1983 a nejmladší v roce 1992. V tomto výzkumu byly respondentům předloženy výroky, přičemž respondenti měli uvést, zda plně, či částečně souhlasí, anebo zda plně, či částečně nesouhlasí. Až 95 % respondentů, kteří se zúčastnili výzkumu, uvedlo, že mají pozitivní přístup k penězům. Stejně vysoké procento uvedlo, že potřebují kreativní a flexibilní práci. Až pro 92 % zúčastněných je důležitá rovnováha mezi prací a soukromým životem. Celkem 85 % respondentů uvedlo, že by rádi našli dobře placenou práci s málo povinnostmi. Zároveň jsou zástupci Generace Y velmi ambiciózní. Jak ukázal výzkum, až 77 % dotazovaných uvedlo, že by mělo zájem o rychlé povýšení (MačKayová & Balánová, 2011, s. 3–7).

Jak je na první pohled patrné, výsledky těchto dvou výzkumů jsou odlišné. Výzkum konaný společností Hays Czech Republic byl zaměřen již na zaměstnané osoby, zatímco výzkumný vzorek MačKayové a Balánové se skládal ze studentů. Výsledky prvního z výzkumů, kde respondenti uváděli mezi nejdůležitějšími faktory ovlivňujícími výběr zaměstnání možnost využití cizích jazyků, profesní rozvojové a tréninkové programy, mezinárodní/multikulturní pracovní prostředí a benefity, tedy umožňují náhled do preferencí osob, které se nacházejí v pracovním poměru. Výsledky druhého výzkumu ukazují spíše preference studentů, často nekonfrontovaných s pracovní realitou. Zároveň je zde patrná změna preferencí, která je se vstupem na trh práce a hledání spojená. Logika prezentování výsledků těchto dvou výzkumů je zejména v tom faktu, že u respondentů, kteří na trh práce vstoupili v rámci posledního zkoumaného roku, se stále mohou projevat preference, které byly zjištěny u výzkumu zaměřeného na studenty.

Z výše uvedených informací a charakteristik o generaci Y vyvstávají faktory, na které bude nutno zaměřit se při výzkumu uplatnitelnosti na trhu práce absolventů oboru andragogika. Výzkum se bude zaměřovat na zjištění jaká kritéria byla pro absolventy při výběru zaměstnání nejdůležitější. Z této podkapitoly budou do výzkumného šetření přenesena tato kritéria: možnost využití cizích jazyků, profesní rozvojové a tréninkové programy, mezinárodní/multikulturní pracovní prostředí, finanční ohodnocení, možnost kariérního růstu, participace na zajímavých projektech, firemní benefity, flexibilní a kreativní práce, rovnováha mezi prací a soukromým životem, možnost rychlého povýšení. Dále výzkum bude zjišťovat, zda absolventi měli pracovní zkušenost s prací či studiem v zahraničí a zda jim to při hledání práce pomohlo.

### 1.5 Shrnutí kapitoly

První kapitola zaměřená na absolventy vysokých škol poskytuje mnoho podkladů pro samotný výzkum. První podkapitola definovala pojem absolvent. Samotná podkapitola o uplatnitelnosti slouží zejména k její definici, popsání uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti jakožto konceptu a jeho následném použití k výzkumnému šetření. Z podkapitoly o charakteristice absolventů budou do výzkumného šetření přenesena témata věnující se zisku zkušeností v průběhu studia vysoké školy – ať už v oboru, či mimo studia – jakožto faktory, které ovlivňují uplatnitelnost. Podkapitola popisující absolventy jakožto příslušníky Generace Y navazuje na charakteristiky absolventů. Poskytne zejména preference absolventů na trhu práce a informace o kritériích, která jsou pro ně nejdůležitější při hledání a výběru zaměstnání.

## 2. Andragogika

Jelikož je cílem této práce zjistit, v jakých oblastech se uplatňují absolventi oboru andragogika z let 2010–2016 na trhu práce, bude v následující v následující kapitole bude představena andragogika. Úvod bude v krátkosti věnován definici andragogiky a popisu rozdělení andragogiky na oblast vědy, studijního oboru a pole praxe. Následně bude rozvedena zejména oblast andragogiky jakožto studijního oboru, ze které následně budou v rámci podkapitol členěny současné možnosti studia andragogiky v České republice.

Pojem andragogika pochází podobně jako pojem pedagogika z řeckého jazyka. Vezmeme-li v potaz, že pedagogika znamená v překladu vedení chlapců, andragogikou se rozumí vedení mužů. Termín andragogika pochází z řeckých termínů aner, andros – muž a ago – vésti. Protože orientace pouze na muže je už dávno překonaný přežitek, rozumí se andragogikou doprovázení dospělého člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa. Tato cesta ale není samoučelná, nýbrž jejím globálním cílem je zařazení člověka do společnosti, což není plnohodnotně možné bez rozvoje osobnosti (Beneš, 2003, s. 13–14).

Andragogika může být chápána v několika významech, jak uvádí např. Knowles, Holton & Swanson (2012, s. 335–336), který vidí pojem andragogika ve třech základních významech. V první řadě je to v mnoha zemích stále se rozšiřující koncepce andragogiky jako školského přístupu k vzdělávání dospělých. V tomto významu je andragogika vědou o pochopení a podpoře celoživotního učení dospělých. Druhý význam, který je rozšířený zejména v USA, označuje andragogiku v návaznosti na tradici Knowlese, Holtona & Swansona jako specifický teoretický a praktický přístup, který je založen na humanistické koncepci sebou řízených a autonomních učících se a učitelů coby zprostředkovatelů, resp. facilitátorů. Posledním významem, který Knowles, Holton & Swanson zmiňují, je pojetí andragogiky, které sahá od praxe vzdělávání dospělých či specifických vzdělávacích metod až k akademické disciplíně, či „něčemu“ protikladnému k pedagogice.

V České republice se pojem andragogika používá zejména ve dvojitým významu. Dle Beneše (2003, s. 13) se jedná o andragogiku jako systém věd o výchově a vyučování, zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení dospělých. Jako

vědecká disciplína se andragogika zabývá procesy a souvislostmi učení a vzdělávání dospělých. Jejím objektem je dospělý jedinec, tedy jedinec, který je biologicky, psychicky, sociálně a ekonomicky zralý. Předmětem je celková edukační realita dospělých, a především proces organizovaného učení a sociálně ekonomické souvislosti tohoto učení, sebeřízené a kooperativní učení, které vytváří podmínky pro vznik znalostí a učící se společnosti (Průcha & Veteška, 2014, s. 39). Andragogika je také studijní obor v programu pedagogických věd sloužící k přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých (Beneš, 2014, s. 11).

Z textu výše je možné vyvodit, že existuje více možných pojetí andragogiky. Na jedné straně je Knowlesovo pojetí andragogiky, pro které je charakteristický přístup založený na koncepci sebou řízených a autonomních učících se. Na druhé straně je členění poskytnuté Benešem, které se užívá v České republice. Toto členění dělí andragogiku na systém věd o výchově a vyučování a na studijní obor.

V České republice existuje více přístupů či pojetí andragogiky. Pro českou andragogiku je specifické zejména rozdělení andragogiky na užší a širší pojetí. V užším pojetí se andragogikou rozumí pouze zaměřená oblast vzdělávání dospělých. Širší, integrální pojetí andragogiky, vychází z koncepce Jochmanna, který andragogikou v širším pojetí myslí vzdělávání dospělých, edukaci, oblast péče a funkcionální působení. Integrální koncepce andragogiky je více rozvedena v podkapitole 2.2.

## 2.1 Andragogika jako studijní obor v České republice

Následující podkapitola je věnována andragogice jako studijnímu oboru v České republice, přičemž jsou zde uvedeny informace, které představují andragogiku spíše v širším, integrálním, pojetí. V rámci této podkapitoly jsou představeny studijní obory vyučované na českých vysokých školách.

Andragogika jako studijní obor se u nás objevila v roce 1989 v Praze, na katedře andragogiky a personálního řízení, resp. v roce 1990/1991 v Olomouci na Katedře sociologie a andragogiky (Palán, 2002, s. 15–16).

V současnosti se andragogika v České republice studuje na několika vysokých školách. Následující výčet bude obsahovat všechny vysoké školy, na nichž je

v době psaní této práce možno studovat obor andragogika. Poslední část kapitoly se věnuje pouze vysokým školám poskytujícím prezenční formu studia. V této podkapitole budou rozšířeny informace již zmíněné.

Pro následný výzkum budou použity pouze vysoké školy, na nichž je možno andragogiku studovat v prezenční formě studia. Výzkumného šetření se mohou zúčastnit pouze absolventi, kteří v prezenční formě studia absolvovali alespoň bakalářský stupeň studia. Tento výběr je zdůvodněn faktem, že kombinovaná forma studia je hojně využívána již zaměstnanými lidmi. Tito lidé navíc již mohou pracovat v určitém oboru, ke kterému si dodělávají adekvátní vzdělání. Tento fakt by se tedy mohl projevit ve výsledcích výzkumu.

### 2.1.1 Filozofická fakulta Univerzity Karlovy

Na FF UK v Praze je možno andragogiku studovat jak v bakalářském, tak navazujícím magisterském studiu. Cílem bakalářského studijního oboru není pouze zprostředkovat teoretické a odborné znalosti, ale také kompetence, nenabízí tedy studentům pouze dosažení prvního stupně akademického vzdělání, ale také rozvoj předpokladů pro výkon profesí v rámci oboru. Studijní obor má multidisciplinární charakter, umožňuje získat odborné, metodické a teoretické kvalifikace a kompetence z oblasti sociálních věd a příbuzných oborů, jako jsou andragogika, pedagogika, psychologie, sociální psychologie, sociologie, ekonomie či filozofie. Odborné znalosti jsou orientovány například na didaktiku dospělých, profesní a zájmové vzdělávání dospělých, personální řízení a personální činnosti, metody sociální práce a metody sociálních výzkumů (Univerzita Karlova, Andragogika – charakteristika oboru). Absolvent získá teoretické, odborné a metodické kvalifikace a kompetence z oblasti sociálních věd a příbuzných oborů již zmíněných. Absolvent bude disponovat odbornými znalostmi z didaktiky dospělých, gerontagogiky, personálního řízení, personálních činností, metod personální práce a sociálních výzkumů, dále také poznatky o řízení a rozvoji pracovníků v sociálních službách, o neziskovém sektoru a profesionalizaci jeho služeb, z oblasti profesního vzdělávání dospělých, řízení projektů a informačních technologií ve vzdělávání dospělých. Na základě multidisciplinárního přístupu bude absolvent vybaven vysokou mírou adaptability pro širokou škálu povolání v heterogenním prostředí (Univerzita Karlova, Andragogika – profil absolventa).

Navazující magisterské studium má také jako bakalářské multidisciplinární charakter. V rámci tohoto studia jsou především rozvíjeny a prohloubeny kvalifikace a kompetence získané v rámci bakalářského studia. Na rozdíl od bakalářského studia umožňuje navazující magisterský program odbornou orientaci a specializaci studenta na základě jím sestavené kombinace předmětů. Studijní program tedy nabízí profilace: profesní vzdělávání, zájmové a občanské vzdělávání, andragogickou didaktiku a personální řízení (Univerzita Karlova, Andragogika – charakteristika oboru).

### 2.1.2 Univerzita Jana Amose Komenského Praha

Andragogiku lze na Univerzitě Jana Amose Komenského studovat v bakalářském studijním programu v rámci vzdělávání dospělých, navazující magisterské studium poté v programu Andragogika. Oba tyto programy obsahují vnitřní specializaci na řízení nebo vzdělávání dospělých v denní i kombinované formě (Veteška & Salivarová, 2013, s. 43).

Bakalářské studium na soukromé univerzitě Jana Amose Komenského je realizované v rámci programu vzdělávání dospělých. Toto studium vybaví absolventy širokým spektrem znalostí pro působení v andragogické praxi. Přípravuje odborníky se znalostí pedagogiky, psychologie, sociologie, filozofie a andragogiky, kteří budou schopni analyzovat potřeby různých institucí v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Absolventi budou schopni spoluvytvářet strategie a koncepce tohoto rozvoje, připravovat a realizovat vzdělávací projekty nebo řídit personální a vzdělávací útvary. Uplatnění mohou nacházet absolventi ve vzdělávacích zařízeních pro dospělé a seniory; vzdělávacích a personálních útvarech institucí a firem; státní správě; poradenství v oblasti pracovních a sociálního klimatu na pracovišti nebo mohou také pracovat jako specialisté na úřadech práce, v ústavech sociální péče, zdravotnických zařízeních či domovech pro seniory (Univerzita Jana Amose Komenského Praha, Andragogika – bakalářské studium).

Univerzita Jana Amose Komenského také nabízí možnost studia navazujícího magisterského oboru Andragogika, který připravuje fundované experty pro široké uplatnění v řídicí a výchovné práci s lidskými zdroji. Tento studijní obor je zaměřen zejména na prohloubení znalostí získaných v bakalářském studiu, a to zejména

v oblastech andragogiky, pedagogiky a psychologie, a to včetně aplikací. Absolvent je schopný samostatně i týmové výzkumné práce ve výzkumných a vědeckých institucích, může také ale působit jako specialista personálních útvarů na rozvoj a vzdělávání zaměstnanců podniků a firem, na úřadech práce apod. (Univerzita Jana Amose Komenského Praha, Andragogika – navazující magisterské studium).

### 2.1.3 Filozofická fakulta Masarykovy univerzity

Na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity je možné studovat obor Andragogika jednooborově v prezenční i kombinované formě, pouze ale v navazujícím magisterském studiu. Obsah studia je soustředěn zejména ke čtyřem základním oblastem, mezi něž patří řízení a vzdělávání, výzkum a evaluace, celoživotní poradenství a didaktika vzdělávání dospělých. Absolvent je připraven pro odbornou a koncepční práci v oblasti celoživotního učení a vzdělávání dospělých. Je schopen samostatně plánovat, řídit, realizovat a také hodnotit vzdělávací aktivity určené pro dospělé. Zároveň ovládá adekvátní didaktické a metodické přístupy ke vzdělávání dospělých. Absolventi tohoto oboru se uplatňují zejména v institucích vzdělávající dospělé jakožto lektori či vyučující, dále v personálních odděleních podniků a v podnikovém vzdělávání coby personalisté a manažeři vzdělávání (Masarykova Univerzita, Andragogika – navazující magisterské studium).

### 2.1.4 Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity

Další možností, jak studovat andragogiku na Masarykově univerzitě je prostřednictvím studijního programu Speciální andragogika, který je realizován na pedagogické fakultě. Speciální andragogiku zde lze studovat v navazujícím magisterském prezenčním i kombinovaném studiu, přičemž toto studium je určeno absolventům bakalářského stupně speciální pedagogiky, případně příbuzným oborům. Navazující magisterské studium navazuje na znalosti získané během bakalářského studia a rozšiřuje je s hlubším zaměřením na dospělé a seniorský věk. Hlavním cílem studijního programu je získat znalosti o dospělých lidech s postižením nebo znevýhodněním, možnostech jejich podpory i podpory jejich rodin a pracovnících působících v pomáhajících profesích. Součástí studia je také společný základ učitelství pro základní školy včetně výuky cizího, anglického nebo

německého jazyka (Masarykova Univerzita, Speciální andragogika – navazující magisterské studium).

### 2.1.5 Pedagogická fakulta Ostravské univerzity

Ostravská univerzita nabízí studovat bakalářský obor Andragogika v kombinované formě. Studijní obor je koncipován tak, že absolvent se může ucházet o pozice např. organizačního/řídícího pracovníka, konzultanta, poradce, lektora v podnikových vzdělávacích zařízeních, dále to jsou pozice výzkumného pracovníka v oblasti vzdělávání dospělých, personalisty a dále sociálně orientovaných pozic, jako např. pracovníka charity, pracovníka penitenciární a postpenitenciarání výchovy, pracovníka občanských sdružení apod. (Ostravská univerzita, Andragogika – bakalářské studium).

### 2.1.6 Fakulta humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

Univerzita Tomáše Bati nabízí studium bakalářské oboru Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře v kombinované formě. Tato profilace je v České republice ojedinělá a věnuje se oblastem řízení, výchovy a vzdělávání dospělých v neziskovém sektoru. Studium je koncipováno tak, aby došlo k pochopení aktuálních jevů a procesů týkajících se práce s lidskými zdroji v neziskové sféře, a to tedy jak státní, tak nestátní. Je zaměřeno na teoretické i praktické problémy při orientaci člověka v procesech sociálních změn, zejména na mobilizaci lidského kapitálu a jeho zdrojů. Důraz je kladen nejenom na oblast řízení, výchovy a vzdělávání dospělých, ale i na oblast péče o dospělé z důvodu stárnutí populace. Absolvent tohoto oboru je vybaven základními teoretickými znalostmi v oblastech andragogického myšlení, sociální psychologie a managementu v neziskové sféře. Dále disponuje teoretickými znalostmi a praktickými dovednostmi z aplikovaných disciplín těchto oborů. V průběhu studia je kladem důraz na schopnost absolventa pokračovat v samostatném rozvíjení odborných znalostí, schopností a dovedností. Absolvent je připraven pro kvalifikovaný výkon profesí v oblasti řízení, výchovy a vzdělávání zaměstnanců v neziskových organizacích (Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Andragogika – bakalářské studium).



### 2.1.7 Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

Andragogiku lze v Olomouci studovat na Katedře sociologie, andragogiky a kulturní antropologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého prezenčně, kombinovaně, a to bakalářský i magisterský stupeň. Prezenční bakalářské studium oboru Andragogika bylo do roku 2014 koncipováno jako dvouoborové, povinně vázané na studijní obor Sociologie. Tato vazba umožňuje při diverzifikaci akčního podle andragogiky optimální naplnění studijního plánu jak andragogickými, pedagogickými, tak i psychologickými disciplínami. Sociologické disciplíny, které jsou nezbytné k pochopení sociálních souvislostí andragogické intervence a k vytvoření dovedností empirického výzkumu v rámci akčního pole andragogiky, jsou obsahem studia sociologie. Studium se zaměřuje na teoretické i praktické problémy při orientaci na člověka v procesech sociální změny, především na mobilizaci lidského kapitálu a jeho zdrojů. Andragogické disciplíny v rámci tohoto dvouoborového studia směřují k pochopení aktuálních jevů a procesů týkajících se výchovy a vzdělávání dospělých. Absolvent bakalářského studia je vybaven základními teoretickými znalostmi z oborů andragogiky, psychologie a teorie managementu vzdělávání. Je také vybaven teoretickými znalostmi a praktickými dovednostmi z aplikovaných disciplín těchto oborů. V průběhu studia je kladem důraz i na schopnost pokračovat v sebevzdělávání, rozvíjení odborných znalostí, schopností a dovedností. Absolvent je po studiu připraven pro kvalifikovaný výkon profesí v oblasti vzdělávání zaměstnanců v hospodářských organizacích, ve státní správě, v nestátních organizacích a na poli komunitního vzdělávání (Univerzita Palackého, Andragogika – bakalářské studium).

Magisterské navazující studium andragogiky završuje bakalářské studijní obory v oblasti humanitních věd zaměřených na problematiku personálního rozvoje. Studium se opírá o obecně teoretické disciplíny, součástí jsou však i disciplíny zaměřené prakticky edukativně v souladu s požadavky praxe a s možnostmi aktuálních informačních technologií. Absolventi prezenčního magisterského oboru andragogika jsou vedeni k řídicí a odborné práci na úrovni středního a vyššího managementu v podnicích, ve veřejné správě a neziskovém sektoru se zaměřením na řízení lidských zdrojů, personální rozvoj a vedení pracovníků, dále také ve vzdělávání pracovníků v rámci řízení pracovního výkonu (Univerzita Palackého, Andragogika – navazující magisterské studium).

## 2.2 Vysoké školy umožňující prezenční formu andragogického studia

Tato podkapitola bude věnována rozšíření informací o vysokých školách v České republice, které umožňují studium andragogiky v prezenční formě. Podkapitola slouží ke stanovení informací, které budou následně použity ve výzkumném šetření. Bude zde také uvedeny koncepce andragogiky, které se vyučují na jednotlivých vysokých školách. Jednu za stěžejních koncepcí lze označit integrální pojetí andragogiky, jelikož předpokládá široké uplatnění absolventa oboru andragogika.

Jak je uvedeno v podkapitolách 2.1.1–2.1.7, andragogiku lze v České republice studovat v prezenční formě pouze na Univerzitě Karlově, Univerzitě Jana Amose Komenského, Univerzitě Palackého a Masarykově univerzitě.

Katedra andragogiky a personálního řízení Univerzity Karlovy je nejstarší katedrou, která vznikla po roce 1989. Specifikum této katedry je to, že uplatňuje pojetí andragogiky v souvislosti s problematikou rozvoje a řízení lidských zdrojů, a to v rámci celoživotního učení – odtud propojení s personalistikou. Další specifičností je multidisciplinární přístup v teorii vzdělávání dospělých (Průcha, 2010, s. 11). Tento fakt potvrzují i informace o oboru andragogika. Andragogika je multidisciplinární obor, který se opírá o humanistické pojetí vztahu člověka a organizace zejména v segmentech vzdělávání dospělých a řízení a rozvoje lidských zdrojů. Z tohoto důvodu je studium andragogiky úzce propojeno s oblastí personálního řízení a zaměřeného na pedagogické, andragogické, psychologické a další aspekty této problematiky. Tyto aspekty zároveň představují profilové předměty oboru (Univerzita Karlova, Andragogika – charakteristika studia a profil absolventa). V roce 2011 prošla katedra andragogiky výraznou proměnou, která se dotkla i bakalářského studijního programu, který je od té doby orientován i na problematiku seniorů, na organizace v neziskovém sektoru a organizace sociálních služeb. V současné době je katedra již v dalším období rozvoje, v rámci, něhož chce klást důraz na reflexi společensky závažných témat, jako jsou stáří, celoživotní učení, vzdělávací politika a mezinárodní personální řízení. Katedra také bude pokračovat v intencích kladení důrazu na neziskový sektor a organizace sociálních služeb. Rozvíjena také budou základní andragogická témata a témata personálního řízení, pozornost bude věnována historii vzdělávání dospělých a personálního

řízení, proměnám personálního řízení atd. Předními tématy budou vzdělávání a učení se starších dospělých, pracovní život starších dospělých a vzdělávání v prevenci řešení sociálně-patologických jevů (Kociánová, 2014).

Studium andragogiky na Univerzitě Jana Amose Komenského vychází z integrálního pojetí andragogiky v praxi, která bývá chápána jako komplexní péče o dospělého člověka. Toto integrální pojetí zahrnuje rozvoj lidských zdrojů, do jehož rámce patří řízení lidí, jejich vzdělávání včetně resocializace a kultivace, personální činnosti, sociální péče o zaměstnance, vytváření podmínek pro reprodukci pracovních sil a schopností (Průcha, 2010, s. 14).

Studium andragogiky v rámci magisterského navazujícího studijního programu Andragogika na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity je rozděleno, jak již bylo zmíněno, do čtyř oblastí. První z nich je řízení vzdělávání, kdy by v rámci této oblasti měl absolvent rozumět a být schopen aktivně se podílet na projektové práci a řízení vzdělávacích institucí. Oblast výzkumu, evaluace a analýzy je zaměřena zejména na to, aby byl absolvent schopen užít kvalitativní i kvantitativní výzkumné přístupy a rovněž by měl být schopen takovéto výzkumy realizovat. V rámci oblasti didaktiky vzdělávání dospělých je cílem, aby absolvent uměl vybrat a realizovat adekvátní didaktické a metodické přístupy ke vzdělávání dospělých, a to včetně specifických přístupů, jako např. e-learning, a řídit jejich využívání v procesu učení se a vzdělávání. Poslední oblastí je celoživotní poradenství, která se snaží o to, aby absolvent byl schopen poskytovat základní úroveň poradenství pro životní dráhu a kariéru a zároveň uměl využít základní techniky a postupy monitoringu a coachingu (Průcha, 2010, s. 14).

Studium andragogiky na Pedagogické fakultě Masarykovy univerzity je realizováno prostřednictvím oboru Speciální andragogika. Tento obor reaguje na demografické změny v populaci, především zvyšující se věk populace, počet aktivních seniorů, dění ve společnosti, které se odráží v životě lidí. Hlavním cílem oboru Speciální andragogika je poskytnout studentům znalosti o dospělých lidech s postižením, znevýhodněním a lidech v obtížných životních situacích a rozvinout dovednosti k jejich podpoře. Absolventi tohoto oboru mají široké znalosti a dovednosti v oblasti sociální pedagogiky a speciální andragogiky, orientují se v aktuálních přístupech zaměřených na poradenství a podporu osob se specifickými

potřebami v období dospělosti a seniorském věku. Nacházejí uplatnění v zařízeních resortů školství, práce a sociálních věcí, resortu spravedlnosti. Dále v rámci neziskových organizací a ve státní správě (Němec, 2016, s. 7–8).

Studium andragogiky v Olomouci je založeno na konceptu integrální andragogiky, tedy širokému přístupu k ní. Integrální andragogikou rozumíme koncept založený docentem Jochmannem na Katedře sociologie a andragogiky FF Univerzity Palackého v Olomouci v roce 1990. Zabývá se teoretickými aspekty mobilizace lidských zdrojů v sociálních, kulturních, politických a ekonomických podmínkách. Integruje poznatky věd o člověku a společnosti, zejména sociologie, psychologie, pedagogiky, teorie organizace a řízení a aplikuje je na konkrétní problémy mobilizace lidských zdrojů. Integrální andragogika směřuje k pochopení vztahu mezi teoretickými poznatky ze sociologie a dalších společenských věd a jejich aplikací ve společenské praxi sociální intervence v oblasti podniku a veřejné správy (Průcha & Veteška, 2014, s. 140).

Samotné Jochmannovo (1994, s. 16) vymezení integrální andragogiky má své opodstatnění. Širokým vymezením chtěl andragogiku odlišit od pedagogiky, konkrétně jejího redukcionismu v podobě výchovy zaměřené pouze na výchovu mládeže, na vzdělávání jakožto intencionálního působení ve škole. Proto je pojetí integrální andragogiky v jeho podání antiredukcionistické.

Jochmann (1994, s. 16) vycházel z pojetí člověka jako společenské bytosti, která existuje jenom a pouze ve společnosti a se společností. Jedním ze základních znaků člověka a jednou ze základních společenských funkcí je dle jeho názoru výchova. Jochmannovo pojetí výchovy se utvářelo více z činností: (a) personalizace – formování osobnosti jako společenské bytosti, kultivace člověka po všech stránkách, (b) socializace – vpravování člověka do společnosti, osvojování si společenských regulativů a příprava pro výkon sociálních rolí, (c) enkulturace – vpravování jedince do kultury a přenos kultury na jedince.

Dále u pojmu „výchova“ rozlišoval hlavní dimenze, mezi které patří:

1. funkcionální působení – působení sociálního prostředí, které je nezáměrné
2. intencionální působení – záměrné působení, tedy výchova v užším smyslu

Náplň jeho pojetí výchovy potom utvářely tři hlavní složky:

1. péče – zjednávání podmínek pro výchovu samu, pro seberealizaci a výkon sociálních funkcí
2. edukace – utváření osobnosti, osvojování si společenských regulativů a kultury
3. vzdělávání – chápáno široce jako přenos kultury, informací, znalostí a dovedností potřebných pro výkon sociálních rolí a seberealizace

Zmíněné pojetí výchovy se stává předmětem Jochmanova konceptu andragogiky. Vyplývá z něj, že jak andragogika, tak věda o výchově musí jako svůj předmět chápat všechny faktory, jež jsou součástí procesu výchovy, tedy všechny záměrné i nezáměrné faktory výchovného procesu, sám výchovný proces a i prostředí, v němž výchova probíhá. K takto vymezené koncepci výchovy se nutně vážou momenty, které jsou z hlediska vědy o výchově a také andragogiky klíčové. Jedná se zejména o zdůraznění společenského charakteru výchovy, zdůraznění vlivů prostředí a nepřímé výchovy, zdůraznění kultury jako jedné ze základních oblastí výchovy a zdůraznění výchovy nejenom v užším, ale i v širším slova smyslu, tedy výchovy dětí i dospělých (Jochmann, 1994, s. 17–18).

Do Jochmannem (1994, s. 18) chápaného akčního pole andragogiky patří široká a tradiční oblast vzdělávání dospělých – tedy tradiční andragogiky; ještě širší oblast výchovy v užším slova smyslu, v jeho pojetí edukace – politická, občanská, ekologická výchova, prevence a výchovná práce v oblasti sociálně patologických jevů, kulturní výchova..., tedy jakékoliv ovlivňování lidí patří dle jeho názoru do oblasti výchovy; dále oblast péče – personální management, péče o lidské zdroje, personalistika, sociální péče a sociální práce, gerontologie, poradenství různého druhu, volný čas; a funkcionální působení – masové komunikační prostředky, působení prostřední, bydlení atd.

Jochmannův následovatel v konceptu integrální andragogiky Šimek (2006, s. 98) při vymezení akčního pole integrální andragogiky udává, že je mnohem širší než pouhé vzdělávání dospělých, tedy než užší pojetí andragogiky. V tomto širším akčním poli, které zahrnuje kromě výchovy a vzdělávání dospělých i řízení lidských zdrojů a personální řízení, osvětu a kulturně výchovnou činnost, sociální práci a péči v rámci resocializace, lze najít určité aspekty induktivnosti. Induktivnost je pro

integrální andragogiku charakteristická, na rozdíl např. od ostatních deduktivních pedagogických věd. Problémy, které integrální andragogika řeší, jsou identifikovány z praxe a jsou řešeny konkrétními přístupy, metodami a technikami, případně technikami či metodami převzatými z opěrných věd andragogiky. Mezi tyto problémy patří zejména nezaměstnanost, sociální exkluze, funkční gramotnost apod.

Jochmann (1994, s. 18–19) na základě aktivit akčního pole andragogiky definoval úseky těchto aktivit a jejich možnou institucionalizaci. Pro toto označení použil termínu profilace: (1) vzdělávání dospělých – klasická andragogika, patří sem i oblast výchovy v užším smyslu, (2) podniková sféra – profesní vzdělávání, podniková výchova, personální management a péče o lidské zdroje, (3) sociální pedagogika – oblasti sociální práce a péče, tedy oblast péče o lidi mimo pracovní sféru, (4) kulturní a kulturně výchovná práce – samostatnost této profilace zdůvodňuje Jochmann specifickým postavením kultury ve společnosti

### 2.3 Shrnutí kapitoly

Z podkapitol 2.1.1–2.1.7 budou dále použity informace z profilu absolventů jednotlivých vysokých škol. Kapitola 2.2 slouží k popsání koncepcí andragogiky, které jsou vyučovány na vysokých školách, kde je možno andragogiku studovat v prezenční formě. Z těchto koncepcí je stěžejní zejména integrální pojetí andragogiky, která předpokládá široké uplatnění absolventa oboru andragogika na trhu práce. Z této podkapitoly budou do výzkumného šetření přeneseny oblasti akčního pole andragogiky, jak je definuje Jochmann a Šimek.

S informacemi z profilu absolventů a informacemi o vyučovaných koncepcích oboru andragogika je dále pracováno v kapitole 4, kde jsou oba zdroje informací propojeny a jsou z nich vytvořeny kategorie, které budou použity ve výzkumném šetření.

### 3. Trh práce

Tato kapitola se věnuje trhu práce. Je zaměřena na definici trhu práce, jeho komponent a také jeho členění na sektory. Tato kapitola slouží ve struktuře diplomové práce k uvedení problematiky absolventů do kontextu trhu práce a také ke stanovení základních kategorií či sfér trhu práce, které budou následně použity ve výzkumném šetření.

#### 3.1 Definice trhu práce

Trh práce je místo, kam absolventi hledající zaměstnání vstupují po ukončení vysokoškolského studia setkávají se zde s pracovními nabídkami a svou práci nabízejí zaměstnavatelům.

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

Trh práce je podobně jako jakýkoliv jiný trh založen na vztahu dvou subjektů, toho, kdo něco nabízí (v tomto případě svoji práci), a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit. Snahou nabízejícího je své zboží (práci) prodat za přijatelnou cenu, tj. z jeho pohledu cenu co možná nejvyšší. Kupující má zájem o to, aby tato cena byla co nejnižší a současně, aby kupované zboží (práce) bylo co nejkvalitnější. Základním principem, který je uplatňován na trhu práce, je princip svobodného rozhodnutí nabízejícího, že své zboží (práci) na trhu práce nabídne a zároveň svobodné rozhodnutí kupujícího, zda zboží (práci) za stanovených podmínek přijme, či nikoliv (Kuchař, 2007, s. 11).

Jedním z možných členění trhu práce je členění na základě rozlišení tří sektorů. Jedná se o státní neboli veřejný sektor, podnikatelský či komerční sektor a neziskový sektor (Papoušková, 2012, s. 324).

**Státní sektor** má na starosti správu věcí obecných na úrovni celé společnosti (Papoušková, 2012, s. 324). Do státního neboli veřejného sektoru spadá např. veřejná správa a veřejné instituce, mezi něž patří veřejné vysoké školy, veřejnoprávní média apod. Dále do tohoto sektoru patří rozpočtové a příspěvkové organizace a organizační složky státu (Bouchal & Janský, 2014, s. 3).

**Podnikatelský** neboli komerční **sektor** je zaměřený na produkci a zisk (Papoušková, 2012, s. 324). Podniky v rámci podnikatelského sektoru budou dále členěny dle velikosti. Definice dle velikosti je vymezena zejména z důvodu, že ne všichni zaměstnanci daných podniků mají nutně informace o dalších určujících faktorech, jako jsou např. roční obrat či bilanční rozvaha. Členění tedy bude zahrnovat čtyři kategorie, do nichž spadají mikropodniky – zaměstnávají méně než 10 osob; malé podniky – zaměstnávají méně než 50 osob; střední podniky – zaměstnávají méně než 250 osob; a velké podniky, které nespádají ani do jedné, z již zmíněných kategorií (Pomůcka pro určení velikosti podniku).

**Neziskový sektor** je na rozdíl od podnikatelského zaměřen na správu věcí, které lze jen těžko účinně provádět pro zisk a které mohou neziskové organizace vykonávat lépe či jiným způsobem. Jedná se například o péči o zdravotně postižené atd. (Papoušková, 2012, s. 324). Neziskové organizace lze členit na základě jejich funkcí, které jsou celkem čtyři: servisní, advokační, zájmové a filantropické neziskové organizace. Servisní organizace poskytují přímé služby svým klientům, tedy řeší veřejné problémy. Mezi hlavní činnosti servisních neziskových organizací patří sociální a zdravotní péče, vzdělávání a výzkum, humanitární pomoc a charita, kultura rozvojová spolupráce a humanitární pomoc. Advokační neziskové organizace bojují za práva vymezených skupin a vybraných veřejných zájmů a jejich činnost spočívá v prosazování změn, nebo naopak bránění změnám vůči veřejným a soukromým institucím. Mezi jejich hlavní činnosti patří ochrana životního prostředí, ochrana lidských práv, prosazování rovnosti a nediskriminace a další. Zájmové neziskové organizace se zaměřují na organizování zájmové činnosti buďto svých členů, nebo širší veřejnosti. Mezi hlavní činnosti patří sport, volný čas, komunitní spolky a další. Filantropické neziskové organizace podporují finančně i hmotně veřejně prospěšné aktivity, jejich hlavní činností je tedy poskytování grantů a darů (Neziskovky – Typy neziskových organizací).

Výše zmíněné rozdělení trhu práce na státní, podnikatelský a veřejný sektor bude ve výzkumném šetření sloužit jako základní členění oblastí trhu práce, kde mohou absolventi oboru andragogika najít uplatnění. Jednotlivé sektory budou v rámci výzkumného šetření rozděleny obdobně, jako je tomu v této podkapitole. Toto rozdělení je uvedeno a podrobněji popsáno v podkapitole 4.5.



### 3.2 Faktory ovlivňující vstup absolventů na trh práce

Jelikož se kapitola věnuje trhu práce, tato podkapitola bude pojednávat o vstupu absolventů na trh práce, konkrétně o faktorech, které tento vstup ovlivňují. V podkapitole 1.2, která se věnuje uplatnitelnosti absolventů vysokých škol, bylo uvedeno, že stěžejní pro tuto diplomovou práci bude koncept uplatnitelnost dle Fugata a kolektivu. Z tohoto konceptu bude pracováno převážně s dimenzí lidského kapitálu. Jak již bylo zmíněno vyjadřuje osobní proměnné, které mohou ovlivnit kariérní postup. Výzkumné šetření bude tedy zejména zkoumat, jaké z těchto proměnných mohou ovlivnit uplatnitelnost u absolventů oboru andragogika. Budou zde zmíněny jednak proměnné či faktory, které jsou zobecnitelné na absolventy všech škol, jednak faktory týkající se pouze absolventů škol vysokých. Mimo faktory ovlivňující vstup na trhu práce tato podkapitola pojednává o důvodech, proč zaměstnavatelé přijímají, ale také odmítají přijímat absolventy do pracovního poměru. U tohoto výčtu se bude jednat o absolventy všech škol, a ne pouze o absolventy škol vysokých. Některé z faktorů zobecnitelných na absolventy všech škol se samozřejmě projevují i u absolventů škol vysokých.

Tato podkapitola je do struktury diplomové práce zařazena, především proto, aby ukázala, jaké faktory mohou ovlivňovat absolventy při jejich hledání zaměstnání. Následně tyto faktory budou použity ve výzkumném šetření, což povede ke zjištění, zda jsou tyto obecné faktory aplikovatelné na absolventy oboru andragogika.

Důležitým faktorem pro úspěšný přechod na trh práce je předchozí pracovní zkušenost. Přechod ze školy na trh práce má mnohem hladší průběh pro ty, kteří v době absolvování vysoké školy již pracují a po ukončení školy ve svém zaměstnání pokračují, aniž by si museli svou práci hledat. Jak ukazuje výzkum REFLEX 2013, více než 60 % absolventů mělo již v době absolvování vysoké školy zaměstnání (Koucký, Ryška & Zelenka, 2014, s. 105). Studenti mohou získat po čas studia pracovní zkušenost. V případě, že student hledá práci již při studiu, může využít práci na plný úvazek. Často jsou ale studenti časově vytížení, a volí tak nějakou z možností tzv. alternativních úvazků, mohou tak pracovat na dohodu o provedení práce nebo v mezích dohody o pracovní činnosti (Zákoník práce č. 262/2006 Sb., § 75–76).

Dalším faktorem pro úspěšný přechod na trh práce, který zároveň pomáhá absolventům vysokých škol s jejich uplatnitelností jsou zahraniční pobyty. Zahraniční pobyty můžeme rozdělit na dvě hlavní kategorie, a to na studijní zahraniční pobyty a pracovní zahraniční pobyty.

Zpráva Evropské komise The Erasmus Impact Study (Bradenburg, Berghoff & Taboadela, 2014, s. 64) ukazuje, že studenti, jež se zúčastnili programu Erasmus – což je jeden z nejznámějších programů nabízejících studijní pobyty – vykazovali vyšší úroveň kompetencí vztažených k mezinárodnímu působení. Účast na programu jim také usnadnila vstup na trh práce. V průběhu zahraničního pobytu si totiž studenti často osvojili měkké kompetence, tzv. „soft skills“, zejména adaptabilitu, inovativnost, produktivitu, motivaci, schopnost řešit problémy a pracovat v týmu. Tyto kompetence jsou často vyžadovány od zaměstnavatelů. Účast na zahraničním programu také mnohdy vedla ke zlepšení znalosti cizího jazyka, což také zvyšuje možnost uplatnění. Dále zpráva zmiňuje, že absolventi programu Erasmus jsou méně ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností po ukončení studií, riziko nezaměstnanosti je totiž u absolventů Erasmu dvakrát nižší než u ostatních absolventů (Bradenburg, Berghoff & Taboadela, 2014, s. 18).

Erasmus jakožto program pro mobilitu studentů, neumožňuje pouze studium v zahraničí, ale nabízí také možnost zahraniční pracovní stáže. Minimální délka pracovní stáže je 3 měsíce, maximální 12 měsíců. Rozhodne-li se student pro tuto možnost, jedná se o práci na plný pracovní úvazek (Erasmus – pracovní stáž).

Další možností pro studenty či absolventy, jak získat praxi v zahraničí, je prostřednictvím studentské organizace AIESEC a jejího projektu nastaz.cz. V rámci programu Global Talent, který je určen pro studenty a absolventy, mohou tito mladí lidé získat relevantní schopnosti pro budoucí kariéru, a to zejména díky práci v mezinárodním prostředí ať už malých, středně velkých firmách či nadnárodních korporacích, nebo neziskových organizacích (Global Talent – profesní stáže).

Mimo již zmíněných faktorů, které ovlivňují hladký vstup na trh práce, anebo přímo ovlivňují uplatnitelnost absolventů vysokých škol, je nutné zmínit také důvody zaměstnavatelů, proč absolventy přijímat do pracovního poměru. Tyto důvody jsou zobecnitelné nejen na absolventy vysokých škol, ale na absolventy všech škol. Dle

Kalouskové a Vojtěcha (2008, s. 30) se jedná zejména o tyto důvody: nezátíženost předchozími pracovními návyky, dovednosti v práci s počítačem, ochota se vzdělávat, jazyková vybavenost, flexibilita, novější teoretické znalosti, originalita nápadů.

Kalousková a Vojtěch (2008, s. 30) dále uvádějí důvody, které zaměstnavatele od přijímání absolventů naopak odrazují. Jsou jimi: nedostatek praxe a pracovních zkušeností u absolventů; nereálné představy o výši mzdy, pracovní době, pracovním zařazení; delší doba potřebná k zapracování; nízká úroveň pracovní morálky.

Informace uvedené v této podkapitole jsou ve výzkumné části převedeny do formy výzkumné otázky. Na základě uvedených faktorů a důvodů jsou vytvořeny tři hlavní kategorie proměnných, což jsou: faktory usnadňující vstup na trh práce, faktory podporující přijetí a faktory znesnadňující přijetí.

### 3.3 Absolventi vysokých škol a hledání první práce

Jelikož je cílem této diplomové práce zjistit, v jakých oblastech se uplatňují absolventi oboru andragogiky z let 2010–2016 na trhu práce, je důležité vymezit jejich získávání prvních pracovních zkušeností. Tato zkušenost bývá často klíčová a zkušenosti nabyté v této době ovlivňují člověka v průběhu jeho celé pracovní dráhy.

Pokud již absolvent v době ukončení vysoké školy nebyl zaměstnán např. na zkrácený úvazek a firma mu po absolvování nenabídne možnost stálého zaměstnání, čeká takového člověka hledání a odpovídání na množství inzerátů a účast na řadě pohovorů ve vybraných společnostech. Lidé, kteří hledají práci, musí najít a vyhodnotit informace o pracovních místech. Tento proces vyhledávání informací může být uskutečněn mnoha způsoby, jako např. přihlášením se na úřad práce, dotazováním přátel a známých, tedy osobní cestou, případně reagováním na inzeráty v médiích a na internetu (Zelenka, 2008, s. 51). V roce 2013 byl nejrozšířenější způsob nalezení první práce skrze kontaktování zaměstnavatele, kdy tuto možnost využilo více než 26 % respondentů realizovaného výzkumu, dále s prostřednictvím internetu s téměř 26 % a skrze rodinu, přátele či známé se 17 %. Mezi další způsoby nalezení první práce patřila reakce na inzerát v novinách,

hledání skrze úřad práce a personální agentury. Možné bylo také oslovení od zaměstnavatele či zahájení vlastního podnikání (Koucký, Ryška & Zelenka, 2014, s. 106).

Mimo způsoby hledání práce je neméně důležité, jak dlouho absolventi hledají první zaměstnání. Zelenka (2008, s. 51–54), uvádí, že délka doby, po kterou absolvent hledá první zaměstnání, je důležitá zejména pro zaměstnavatele. Z jeho pohledu může totiž délka hledání svědčit o kvalitách uchazeče o zaměstnání. Pokud hledání absolventovi trvá příliš dlouho, může to být pro zaměstnavatele negativním signálem o nízké produktivitě potenciálního zaměstnance, krátká doba hledání naopak může zaměstnavatele informovat o jeho vysoké výkonnosti a kvalitě.

Výzkum prováděný v roce 2007 ukazuje, že nejrychleji se dostávají na pracovní pozice absolventi vysokých škol. U absolventů magisterských oborů dochází k nalezení zaměstnání v průměru do dvou a půl měsíců, u absolventů bakalářských oborů je tomu za zhruba tři a půl měsíce. Po jednom roce hledání zbývá již jen pouhých 5 % absolventů vysoké školy bez významné pracovní zkušenosti. Významnou pracovní zkušeností je v tomto kontextu chápáno podnikání, zaměstnání na více než poloviční úvazek, tedy více než 20 hodin týdně, přičemž se nepočítají brigády (Zelenka, 2008, s. 51–54).

Pro srovnání jsou uvedena i data od absolventů z roku 2010–2012, kdy nebyly zjištěny žádné významné rozdíly oproti roku 2007, a to i přes proběhlou ekonomickou krizi. Absolventi vysokých škol z let 2010–2012 tedy v průměru hledali svou první práci také cca dva měsíce (Koucký, Ryška & Zelenka, 2014, s. 106–107). Z tohoto srovnání je patrné, že délka hledání zaměstnání je v posledních letech významně nemění.

V rámci hledání první práce je u absolventů vysokých škol zásadní otázkou, zda první práce, kterou vykonávali, odpovídá oboru, který vystudovali. Tato otázka je podstatná také pro výzkumné šetření realizované v rámci této diplomové práce, a proto je následující část textu věnována právě této problematice.

Jestliže totiž absolvent pracuje v oboru jiném, než je obor jeho studia, nemůže v něm naplno využít nabyté schopnosti a znalosti. Obecně lze říci, že podíl absolventů, jejichž první práce je v oboru jejich studia, klesá. V letech 2001–2002 byl tento podíl 82,5 % absolventů pracujících v oboru jejich studia,

v letech 2005–2006 tento podíl klesl na 80 % a v letech 2008–2009 stále klesal, a to na 77 %, přičemž v době posledního měření, tedy v letech 2010–2012 byl tento poměr už 74 %. Z tohoto šetření vyvstal také fakt, že šance pracovat v oboru se výrazně zvyšuje s rostoucím stupněm vysokoškolského vzdělání. V letech 2010–2012 pracovali absolventi doktorského studia v oboru v 92 % případů, absolventi magisterského studia v 77 % případů a absolventi bakalářského studia v 64 % případů. Významnou roli hraje také zaměření fakult. Absolventi lékařských a farmaceutických fakult pracovali na pozicích, pro které byl nejvhodnější výhradně jimi vystudovaný obor v téměř 80 % případů. Jednalo se o pozice, které jsou přímo vztaženy k danému studijnímu oboru. Naopak nejméně nacházeli práci alespoň v příbuzném oboru měli absolventi humanitních a teologických fakult – na pozicích, které jsou určeny primárně pro absolventy zcela jiných oborů pracovalo více než 35 % absolventů těchto fakult (Koucký, Ryška & Zelenka, 2014, s. 110).

Podkapitola týkající se absolventů vysokých škol a hledání první práce slouží jako podklad pro výzkumné šetření. Informace, které poskytuje tato podkapitola budou ve výzkumném šetření tvořit základ pro položení výzkumných otázek. Jedná se zejména o způsoby a délku hledání prvního zaměstnání, ale také o obory, v nichž absolventi našli své první zaměstnání.

### 3.4 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol

Následující podkapitola je věnována nezaměstnanosti absolventů. Tato podkapitola logicky navazuje na podkapitoly 1.2, 1.4, 3.2 a 3.3, jelikož se zabývá situací, která nastane v případě, že absolventi nedisponují znalostmi, dovednostmi či zkušenostmi, které usnadňují vstup na trh práce či které zvyšují jejich uplatnitelnost. Zároveň také reflektuje situaci, která nastane v případě, že se absolventům nepodaří najít si první zaměstnání. Jak již bylo zmíněno, téma nezaměstnanosti absolventů vysokých škol nachází v této diplomové práci místo zejména z toho důvodu, že ne všem absolventům se hned po ukončení vysoké školy podaří najít zaměstnání. Dalším důvodem je také fakt, že výzkumné šetření této diplomové práce bude mimo jiné zjišťovat, zda absolventi byli po ukončení vysoké školy nezaměstnaní, a pokud ano, tak z jakého důvodu.

Úvod této podkapitoly je věnován nezaměstnanosti z obecného hlediska, jsou zde také uvedeny typy nezaměstnanosti. Dále bude uvedeno porovnání

nezaměstnanosti absolventů vysokých škol s mírou nezaměstnanosti absolventů ostatních stupňů škol, které je představeno v podkapitole 1.2.

Nezaměstnaností dle Jandourka (2001, s. 170–171) rozumíme stav, kdy lidé chtějí pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou ale žádnou přiměřenou práci získat.

Za nezaměstnaného člověka se považuje osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání je občan, který není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost, ani se soustavně nepřipravuje na zaměstnání, a zároveň osobně nebo písemně požádal o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě jeho trvalého bydliště (Kotýnková & Němec, 2003, s. 121).

Mezi typy nezaměstnanosti dle Buchtové (2002, s. 65–68) patří:

- Dobrovolná nezaměstnanost – znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní sice mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. atraktivnější pracovní místo.
- Frikční nezaměstnanost – jde o nezaměstnanost vzniklou propouštěním z důsledku zániku firem, technologických či organizačních změn. Do této kategorie patří i lidé, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, lépe placenou práci. Patří sem také lidé, kteří hledají své první zaměstnání.
- Strukturální nezaměstnanost – pro tento typ nezaměstnanosti je typické, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech, které vyžadují jinou kvalifikaci.
- Cyklická nezaměstnanost – tento typ nezaměstnanosti souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem celkové poptávky v ekonomice. Tento typ nezaměstnanosti ovlivňují např. sezónní práce, které působí na vývoj nezaměstnanosti, a růst nabídky práce v určitých časových obdobích.

- Nedobrovolná nezaměstnanost – vzniká zejména v situacích, kdy jsou lidé ochotni přijmout zaměstnání s nízkou mzdou, bohužel pro ně neexistuje pracovní příležitost.

Nezaměstnanost absolventů vysokých škol by mohla být označena za cyklickou, nejvyšší růst nezaměstnaných absolventů probíhá v září, kdy vstupují absolventi na trh práce. V následujícím období jde spíše o vstřebání vysokého počtu absolventů, a jejich čísla tedy razantně klesají (Dohnalová & Lipková, 2013, s. 25).

Jak již bylo nastíněno v podkapitole 1.2, nezaměstnanost absolventů vysokých škol je v porovnání s ostatními stupni škol nižší. Míra nezaměstnanosti osob s vyšším odborným vzděláním byla v roce 2013 11,9 %, roce 2014 10,2 % a 7,5 % v roce 2015. U osob se středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou tomu bylo v roce 14,8 %, v roce 2014 11,6 % a 9,6 % v roce 2015. (Infoabsolvent – Míra nezaměstnanosti absolventů). Porovnání nabízí databáze Střediska vzdělávací politiky, dle které byla nezaměstnanost absolventů všech vysokých škol v České republice 7,8 % v roce 2013, resp. 7,1 % a 6,2 % v letech 2014 a 2015. Z tohoto porovnání je tedy patrné, že nezaměstnanost absolventů vysokých škol je v porovnání s nezaměstnaností mladých do 25 let více než o polovinu nižší (Středisko vzdělávací politiky – Nezaměstnanost absolventů VŠ).

### 3.5 Shrnutí kapitoly

Kapitola věnovaná trhu práce poskytuje podklad pro výzkum hned v několika ohledech. Z úvodní podkapitoly, věnované definici trhu práce, se jedná zejména o členění trhu práce na státní, podnikatelský a veřejný sektor. Toto členění bude základním členěním, které bude ve výzkumném šetření použito. Dále do výzkumného šetření bude promítnuta trojice faktorů ovlivňujících vstup absolventů na trh práce a hledání zaměstnání. Z podkapitoly věnované hledání první práce budou použity způsoby hledání práce a také informace o délce hledání práce. Výsledky výzkumného šetření budou následně porovnány s výsledky již realizovaných šetření, které jsou zmíněny v podkapitole 3.3. Z podkapitoly věnované nezaměstnanosti absolventů budou do výzkumného šetření přeneseny zejména informace o typech nezaměstnanosti. Dále také, zda absolvent byl uchazečem o zaměstnání, tedy nezaměstnaným.

## 4. Oblasti uplatnění andragogů

Následující kapitola se zaměřuje na oblasti, v nichž mohou nacházet uplatnění absolventi oboru andragogika. Tato kapitola bude pracovat s dvojitým členěním. Nejprve jsou do podkapitol 4.1–4.4 rozpracovány oblasti uplatnění andragogů, které vycházejí jak z integrálního pojetí andragogiky, tak z informací obsažených v profilech absolventů vysokých škol poskytujících andragogické vzdělání. Bude také použito členění užitá v podkapitole 3.1, které dělí trh práce na veřejný, komerční a neziskový sektor.

Podkapitola 4.5 se věnuje již zmíněnému členění. Nejprve je uvedeno členění sektorů trhu práce, které je dále rozděleno na jednotlivé oblasti. Poté je uvedeno členění oblastí uplatnění andragogů, to je také rozřazeno do specifitějších oblastí, definovaných v podkapitolách 4.1–4.4. Jedná se o oblasti vzdělávání dospělých, poradenství, řízení lidských zdrojů a sociálních služeb. Podkladem pro stanovení těchto oblastí je jak integrální, tedy široké pojetí andragogiky, tak také informace z profilu absolventů jednotlivých vysokých škol.

### 4.1 Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých chápeme jako obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých, jež vede k získání určitého stupně vzdělání, nebo tento termín chápeme jako další vzdělávání a vzdělávání seniorů. (Palán, 2002, s. 237). Podobné členění nabízí i Vývodová (2013, s. 13), která v rámci vzdělávání dospělých uvádí tři samostatné kategorie, jimiž jsou ucelené studium na školách, vzdělávání seniorů a další vzdělávání. Do dalšího vzdělávání řadí Vývodová (2013, s. 13) občanské vzdělávání, zájmové vzdělávání a další profesní vzdělávání. Členění dalšího vzdělávání na občanské, zájmové a profesní využívá i Palán (2002, s. 36). Ten zároveň definuje další vzdělávání jakožto vzdělávací proces, který je zaměřený na poskytování vzdělávání po absolvování určitého vzdělávacího stupně (Palán, 2002, s. 36).

Z výše zmíněné definice vzdělávání dospělých můžeme určit následné oblasti, ve kterých se může uplatnit absolvent oboru andragogiky:



#### A. Školské vzdělávání dospělých

- Jakožto oblast působnosti absolventa andragogiky je možné uplatnění se na akademické půdě, tedy nabytí role akademického pracovníka. Akademický pracovník je zaměstnanec vysoké školy, jenž vykonává jak vzdělávací, tak vědeckou a výzkumnou činnost. Akademickými pracovníky můžeme označit profesory, docenty, odborné asistenty, asistenty, lektory, vědecké a výzkumné pracovníky (Průcha & Veteška, 2014, s. 21).

#### B. Vzdělávání seniorů

- Vzděláváním seniorů se rozumí vzdělávání občanů v důchodovém věku. Mezi základní instituce, jež umožňují vzdělávání v seniorském věku, patří univerzity třetího věku, akademie třetího věku a univerzity volného času. Specifickou edukační příležitostí pro seniory je také virtuální univerzita třetího věku, nebo například kluby seniorů (Špatenková & Smékalová, 2015, s. 89–99).

#### C. Další vzdělávání

- a. Další profesní vzdělávání označuje formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, tudíž po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Jeho posláním je rozvíjení postojů, znalostí a schopností požadovaných pro výkon určitého povolání. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého (Kočová, 2015, s. 62).
- b. Občanské vzdělávání vytváří širší předpoklady pro kultivaci člověka, pro jeho adaptaci na měnící se společenské a politické podmínky, slouží k urychlení a dotváření socializace a občanské hodnotové orientace. Zahrnuje problematiku etickou, estetickou, právní, ekologickou, všeobecně vzdělávací, zdravotnickou, tělovýchovnou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální (Palán, 2002, s. 135). Organizace a aktivity v rámci občanského vzdělávání dospělých můžeme rozřadit do základních skupin: komunitní aktivity a dobrovolnictví; vzdělávací organizace; zážitkové kurzy zaměřené na rozvoj osobnosti; osvětové akce (Smékal a kol., 2010, s. 35).

- c. Zájmové vzdělávání je součástí dalšího vzdělávání, jehož prostřednictvím dochází ke kultivaci vlastního Já, a to díky uspokojení svých vlastních potřeb a zájmů. (Kočová, 2015, s. 63). Mezi typy zájmového vzdělávání dle Šeráka (2009, s. 138) patří: kulturní a estetická výchova, pohybová a sportovní výchova, cestování a turistika, zdravotní výchova, environmentální výchova, vědeckotechnické vzdělávání, jazykové vzdělávání, náboženská a duchovní výchova.

## 4.2 Poradenství

Dle Palána (2002, s. 159–160) lze poradenství definovat jako informační a konzultační činnost směřující k orientaci tazatele v oblasti jeho zájmu. V oblasti vzdělávání dospělých se poté jedná především o poradenství k volbě povolání a poradenství k orientaci v oblasti vzdělávacích možností. V Palánově pojetí je poradenství důležitá součást péče a v souvislosti s touto péčí můžeme mluvit také o poradenství zdravotním, právním, sociálním, ekonomickém, manželském, výchovném apod.

Výše uvedené formy poradenství budou v následujícím textu podrobeny dalšímu stupni kategorizace. Výsledkem této kategorizace bude širší spektrum konkrétních oblastí, v nichž se v rámci poradenství mohou absolventi oboru andragogika uplatnit.

V oblasti poradenství k volbě povolání lze dle Palána (2002, s. 160) určit dvě hlavní oblasti zájmu, na které je orientována konzultační činnost. V první řadě se jedná o poradenství mladým lidem rozhodujícím se o své životní a pracovní orientaci, o výběru povolání a také o možnostech odborné přípravy. Druhou oblastí je poradenství občanům, kteří vstupují na trh práce, nebo i těm, kteří jsou později z trhu práce vyřazeni a pokoušejí se zajistit si zaměstnání nebo případně podstoupit rekvalifikaci. Tato oblast poradenství je především realizována na úřadech práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

V rámci vzdělávání dospělých nemá poradenství v oblasti vzdělávacích možností v České republice systémový charakter, jelikož informace o studijních možnostech jsou dostupné široké veřejnosti. Na druhou stranu akademické poradenství je

poměrně rozšířené a zahrnuje pedagogicko-psychologické poradny, informační centra, centra pro profesionální orientaci nebo např. psychologickou pomoc. Toto poradenství je určeno pro studující na vysokých školách, kterým pomáhá při studijně-profesní orientaci nebo při řešení studijních problémů (Palán 2002, s. 160).

Poradenstvím z andragogického pohledu se zabývá i Machalová (2008, s. 63–64). Cílem andragogického poradenství je podle ní pomoci dospělým vyrovnat se s výzvami života nebo s problémy při zvládnání náročných situací. Stanovuje tři hlavní oblasti, ve kterých se andragogické poradenství může uplatnit. První z nich je oblast profesního života dospělých jakožto profesně-andragogické poradenství. Toto poradenství se týká volby, udržení a změny zaměstnání a vzdělávání pro trh práce. Druhou oblastí je poradenství v oblasti sociálních podmínek a životních situací dospělých jakožto sociálně-andragogické poradenství. Tato oblast poradenství si klade důraz na sociální funkci vzdělávání dospělých, a je tedy v průniku s poradenstvím sociální. Poslední oblastí je oblast zájmových aktivit, jakožto kulturně-zájmové andragogické poradenství (Machalová, 2008, s. 66).

#### 4.3 Řízení lidských zdrojů

Z informací uvedených v podkapitolách 2.1.1–2.1.7 a 2.2 vyvstává, že mnoho absolventů oboru andragogika může najít uplatnění v oblasti lidských zdrojů. Mezi nejčastější uváděné pracovní pozice se řadí např. personalista či specialista na vzdělávání. Jedná se pouze o typové pozice, které nereprezentují celou kategorii, nýbrž jsou zde uvedeny z informativního hlediska.

K pracovní náplni personalisty se řadí např. dokumentace spojená s nástupem či odchodem zaměstnanců, spolupráce s vedením firmy při vytváření a naplňování systému odměňování či hodnocení zaměstnanců, přípravou školení apod. (Národní soustava povolání – Personalista). Specialista vzdělávání, který je v národní soustavě povolání definován jako specialista na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, zastává činnosti jako např. identifikace personálních potřeb firmy, organizace vzdělávacího procesu firmy, vytváření programů kariérového růstu, sestavování vzdělávacích plánů apod. (Národní soustava povolání – Specialista vzdělávání).

Jelikož se v profilu absolventů mnoha vysokých škol objevuje informace, že po absolvování oboru andragogika je absolvent vybaven znalostmi a schopnostmi potřebné pro řídicí funkce, bude tento fakt zohledněn i ve výzkumném šetření.

#### 4.4 Sociální služby

Absolventi oboru andragogika mohou také nacházet uplatnění v oblasti sociálních služeb. Mezi explicitně uvedenými informacemi z profilů absolventa jednotlivých vysokých škol vyvstávají dvě hlavní oblasti. Jedná se o uplatnění v rámci charity a penitenciární a postpenitenciární péče. Penitenciární péčí se rozumí soubor speciální péče o jedince ve výkonu trestu odnětí svobody. Na tuto péči navazuje péče postpenitenciární, která probíhá po propuštění jedince z výkonu trestu. Postpenitenciární péče je vnímána zejména jako podpora jedince, který je propuštěn z výkonu trestu s opětovným začleněním do života společnosti (Veteška 2015, s. 39).

Oblast sociálních služeb je mnohem širší, jedná se tedy o poměrně zužující pojetí. Jak již ale bylo zmíněno, jedná se o informace explicitně uvedené v profilu absolventů. Další oblasti sociálních služeb, ve kterých mohou absolventi oboru andragogika najít uplatnění, vzejdou z výsledků výzkumného šetření.

#### 4.5 Kategorie uplatnění andragogů

Tato podkapitola slouží jako shrnutí informací obsažených v podkapitolách 3.1 a 4.1–4.4. Zároveň tato podkapitola definuje oblasti, které budou následně použity ve výzkumném šetření.

Prvním rozlišením, které bude použito ve výzkumném šetření, je rozdělení uplatnění andragogů na základě sektorů trhu práce, tak jak jsou definovány v podkapitole 3.1. Toto základní rozlišení dělí trh práce na tři sektory: veřejný/státní sektor, podnikatelský/komerční sektor a neziskový sektor.

Následující tabulka č. 2 zobrazuje členění trhu práce na sektory. Sektory jsou dále členěny na podkategorie, jež jsou definovány a popsány v podkapitole 3.1. V rámci veřejného sektoru se jedná o veřejnou správu, veřejné vysoké školy, veřejnoprávní média, rozpočtové a příspěvkové organizace, organizační složky státu. Členění komerčních podniků je provedeno na základě velikostí podniků. Velikost je poté –

stejně jako je tomu v podkapitole 3.1, kde je tato volba argumentována – určena počtem osob pracujících v podniku. Toto členění je na mikropodniky, malé podniky, střední podniky a velké podniky. Neziskový sektor je opět vymezen v podkapitole 3.1 na oblasti, které jsou promítnuty i do tabulky. Jedná se o tyto oblasti: sociální a zdravotní péče, vzdělávání a výzkum, humanitární pomoc a charita, kultura, ochrana životního prostředí, ochrana lidských práv, komunitní spolky, oblast sportu, volného času a grantové agentury.

Toto členění slouží k získání informací o možném uplatnění andragogů na trhu práce. Poskytne tak vymezení základních oblastí, ve kterých mohou andragogové najít uplatnění.

Tabulka 2.: Rozdělení sektorů trhu práce (vlastní zpracování)

<b>Veřejný sektor</b>	<b>Komerční sektor</b>	<b>Neziskový sektor</b>
Veřejná správa	Mikropodniky: do 10 osob	Sociální a zdravotní péče
Veřejné VŠ	Malé podniky: do 50 osob	Vzdělávání a výzkum
Veřejnoprávní média	Střední podniky: do 250 osob	Humanitární pomoc a charita
Rozpočtové a příspěvkové organizace	Velké podniky: nad 250 osob	Kultura
Organizační složky státu		Ochrana životního prostředí
		Ochrana lidských práv
		Komunitní spolky
		Sport
		Volný čas
		Grantové agentury

Druhé členění oblastí, které bude použito ve výzkumném šetření, je členění na základě možných oblastí uplatnění andragogů, tak jak jsou definovány v podkapitolách 4.1–4.4.

Druhé členění je vyobrazené v tabulce č. 2, která vymezuje hlavní oblasti uplatnění andragogů. Mezi tyto hlavní kategorie patří vzdělávání dospělých, poradenství, řízení lidských zdrojů a sociální služby. Tyto hlavní kategorie jsou následně specifikovány a rozvedeny do podkategorií.

Tabulka 3.: Oblasti uplatnění andragogů (vlastní zpracování)

<b>Školské vzdělávání dospělých</b>	Vysoké školy veřejné
	Vysoké školy soukromé
<b>Vzdělávání seniorů</b>	Univerzity třetího věku
	Akademie třetího věku
	Univerzity volného času
	Kluby seniorů
<b>Další profesní vzdělávání</b>	
<b>Občanské vzdělávání</b>	
<b>Zájmové vzdělávání</b>	
<b>Poradenství</b>	Poradenství k volbě, udržení a změně zaměstnání
	Poradenství v oblasti životních situací a sociálních podmínek
	Poradenství kulturně zájmové
	Poradenství k orientaci v oblasti vzdělávacích možností
	Sociální poradenství
<b>Řízení lidských zdrojů</b>	Mikro, malé, střední, velké podniky
<b>Sociální služby</b>	Penitenciární a postpenitenciární péče
	Ústavy sociální péče
	Charita

Jak je v tabulce č. 3 možno vidět, školské vzdělávání dospělých je rozděleno na další instituce umožňující školské vzdělávání dospělých. Stejně tak je tomu u vzdělávání seniorů. Poradenství je rozděleno na oblasti poradenství, tak jak jsou definovány v podkapitole 4.2. Uplatnění v oblasti lidských zdrojů je opět definováno velikostí podniku. Členění sociálních služeb vychází z podkapitoly 4.4, ve které jsou uvedeny informace explicitně uvedené z profilu absolventů vysokých škol. Jelikož rozpětí konkrétních pozic, které mohou absolventi oboru andragogika ve výše uvedených oblastech zastávat, je příliš široké, bude u dotazníkových otázek vždy uvedena možnost uvést konkrétní zastávanou pozici. Tato možnost bude jak u oblastí z tabulky č. 2, tak u rozpracovaných oblastí z tabulky č. 3.

## 5. Metodologická část

Cílem této diplomové práce je zjistit, v jakých oblastech mohou najít uplatnění absolventi oboru andragogika v České republice. Jedná se o absolventy prezenčního studia z let 2010–2016. Podmínkou u těchto absolventů je absolvování prezenční formy studia minimálně u bakalářského studijního programu. Výzkumná část je rozdělena do pěti podkapitol. Tyto kapitoly slouží k definici výzkumných cílů, výzkumných otázek. Dále také k definici výzkumného vzorku, popisu metody sběru dat. Následně jsou získaná data zanalyzována a výsledky prezentovány.

Výzkumné šetření provedené v rámci této diplomové práce je kvantitativní. Kvantitativní výzkumná metoda byla zvolena s ohledem na záměr diplomové práce. Záměrem je obsažení co největšího počtu respondentů a získání co nejvíce kvantifikovatelných dat od těchto respondentů.

### 5.1 Cíle

Prvním krokem kvantitativního šetření dle Punche (2008, s. 38) je určení cílů šetření.

Tato diplomová práce se věnuje oblastem, v nichž mohou najít uplatnění absolventi oboru prezenční formy studia oboru andragogika. Hlavním cílem této diplomové práce je zjistit v jakých oblastech se uplatňují absolventi oboru andragogika z let 2010–2016. Jedná se o absolventy prezenčních forem bakalářského a navazujícího magisterského studijního programu.

Cílem výzkumného šetření je charakterizovat absolventy oboru andragogiky z let 2010–2016 vzhledem k uplatnitelnosti na trhu práce.

Hlavní výzkumný cíl byl rozpracován do dílčích výzkumných cílů. Ty mají ukotvení v kapitolách zabývajících se teoretickým a terminologickým vymezením této diplomové práce, tedy v kapitolách 1–4. Z těchto kapitol vyvstávají oblasti, na něž je vhodné se při zkoumání uplatnění absolventů vysokých škol zaměřit. Jedná se o dobu, za kterou absolventi našli uplatnění, a s tím spojenou problematiku nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. Dále se dílčí cíle věnují kritériím a faktorům, na základě kterých, absolventi vysokých škol vybírali své potenciální zaměstnání. Jeden z dílčích výzkumných cílů je orientován na zjištění, zda

absolventi hledali primárně uplatnění v oboru svého studia. Pátý dílčí cíl je věnován sektorům trhu práce, kde absolventi našli své první zaměstnání. Šestým a sedmým dílčím cílem je zjistit, v jaké z oblastí uplatnění andragogů našli absolventi své první zaměstnání a kde pracují nyní.

Ve výzkumném šetření byly zvoleny tyto dílčí cíle:

1. Zjistit, jak dlouho, jakými způsoby a v jakém oboru hledali absolventi oboru andragogika své první zaměstnání po ukončení vysoké školy.
2. Zjistit, zda, a případně proč, byli absolventi oboru andragogika v době 2 let po ukončení studia nezaměstnaní.
3. Zjistit faktory, které ovlivnily vstup absolventů oboru andragogika na trh práce a hledání zaměstnání.
4. Zjistit, jaká kritéria byla pro absolventy oboru andragogika při výběru zaměstnání nejdůležitější.
5. Zjistit, v jakém ze sektorů trhu práce našli absolventi oboru andragogika své první zaměstnání.
6. Zjistit, v jaké z definovaných oblastí uplatnění andragogů našli absolventi oboru andragogika své první zaměstnání.
7. Zjistit, v jaké z definovaných oblastí uplatnění andragogů jsou absolventi oboru andragogika zaměstnaní v současnosti.

Výzkumné cíle jsou v následující podkapitole rozpracovány do podoby hlavní a dílčích výzkumných otázek.

## 5.2 Výzkumné otázky

### **Hlavní výzkumná otázka**

Jelikož je výzkumným cílem popsat uplatnění absolventů oboru andragogika na trhu práce, hlavní výzkumná otázka byla zvolena následovně: *„Jaká je uplatnitelnost absolventů oboru andragogika z let 2010–2016 na trhu práce?“* K získání odpovědi na hlavní výzkumnou otázku byly odvozeny dílčí výzkumné otázky.

### **Dílčí výzkumné otázky:**

První dílčí výzkumná otázka: *„Jak dlouho, jakými způsoby a v jakém oboru hledali absolventi oboru andragogika po ukončení vysoké školy své první zaměstnání?“*



Operacionalizace DVO 1:

Proměnná	Indikátory
Hledání prvního zaměstnání	Způsoby nalezení prvního zaměstnání
	Délka hledání prvního zaměstnání
	Obor hledání prvního zaměstnání

První dílčí výzkumná otázka poskytne odpovědi na způsoby hledání prvního zaměstnání a délku hledání prvního zaměstnání. Délka bude vyjádřena v jednotkách měsíců. Dále také na otázku, zda absolventi hledali své první zaměstnání v oboru jejich studia nebo oboru příbuzném, či oboru jiném. V případě, že absolventi hledali své první zaměstnání v oboru studia či oboru příbuzném, bude zjištěna oblast tohoto zaměstnání. Odpověď na otázku zároveň přinese porovnání, jak rychle našli první zaměstnání absolventi různých vysokých škol, kde se obor andragogika vyučuje.

Druhá dílčí výzkumná otázka: *„Jaké procento absolventů oboru andragogika a z jakých důvodů bylo do 2 let po ukončení studia nezaměstnaných?“*

Operacionalizace DVO 2:

Proměnná	Indikátory
Nezaměstnanost absolventů	Uchazeč o zaměstnání
	Typ nezaměstnanosti

Druhá dílčí výzkumná otázka analyzuje nezaměstnanost absolventů. Nezaměstnanost je v této otázce vyjádřena statusem uchazeče o zaměstnání, jak je definován v podkapitole 3.4. Odpověď poskytne procentuální vyjádření nezaměstnanosti absolventů oboru andragogika, a jejich rozčlenění podle jednotlivých vysokých škol. Další část otázky je věnována důvodům nezaměstnanosti, které budou definovány na základě typů nezaměstnanosti, jež jsou uvedené v podkapitole 3.4.

Třetí dílčí výzkumní otázka: „*Jaké faktory ovlivnily vstup absolventů oboru andragogika na trh práce a jejich hledání zaměstnání?*“

Operacionalizace DVO 3:

Proměnné	Indikátory
Faktory usnadňující vstup na trh práce	Pracovní zkušenost v oboru studia
	Pracovní zkušenost mimo obor studia
	Zahraniční studijní pobyt
	Zahraniční pracovní pobyt
Faktory podporující přijetí do zaměstnání	Nezatíženost pracovními návyky
	Dovednosti práce s počítačem
	Ochota se vzdělávat
	Jazyková vybavenost
	Flexibilita
	Novější teoretické poznatky
Faktory znesnadňující přijetí do zaměstnání	Originalita nápadů
	Nedostatek pracovních zkušeností
	Nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení
	Delší doba potřebná k zapracování
	Nízká úroveň pracovní morálky

Třetí dílčí výzkumná otázka zjišťuje, jaké faktory ovlivnily vstup absolventů oboru andragogika na trh práce a hledání jejich zaměstnání. Jako proměnné byly zvoleny tři kategorie faktorů: faktory usnadňující vstup na trh práce, faktory podporující přijetí do zaměstnání a faktory znesnadňující přijetí do zaměstnání. Proměnné jsou rozpracovány do indikátorů, které mají ukotvení v podkapitole 3.2.

Čtvrtá dílčí výzkumná otázka: „*Jaká kritéria byla pro absolventy oboru andragogika při výběru zaměstnání nejdůležitější?*“

Operacionalizace DVO 4:

Proměnná	Indikátory
Kritéria ovlivňující výběr zaměstnání	Možnost využití cizích jazyků
	Profesní rozvojové a tréninkové programy
	Mezinárodní/multikulturní pracovní prostředí
	Finanční ohodnocení
	Možnost kariérního růstu
	Participace na zajímavých projektech
	Firemní benefity
	Flexibilní a kreativní práce
	Rovnováha mezi prací a soukromým životem
	Možnost rychlého povýšení

Čtvrtá dílčí výzkumná otázka zjišťuje kritéria, která byla pro absolventy oboru andragogika nejdůležitější při výběru zaměstnání. Indikátory této proměnné jsou zvoleny na základě vymezení v podkapitole 1.4. Vyústěním této otázky bude odpověď v podobě seznamu kritérií, jenž bude seřazen dle důležitosti.

Pátá dílčí výzkumná otázka: „*V jakém ze sektorů trhu práce našli absolventi oboru andragogika své první zaměstnání?*“

Operacionalizace DVO 5:

Proměnné	Indikátory
Sektory trhu práce	Veřejný/státní sektor
	Podnikatelský/komerční sektor
	Neziskový sektor

Pátá dílčí výzkumná otázka je zaměřena na sektory trhu práce, v nichž našli absolventi oboru andragogika své první zaměstnání. Toto členění je teoreticky vymezeno v podkapitole 3.1. Jako indikátory byly zvoleny jednotlivé sektory. Ve výzkumném nástroji budou tyto sektory rozpracovány podrobněji do jednotlivých oblastí.

Šestá dílčí výzkumná otázka: „*V jaké z oblastí uplatnění andragogů našli absolventi oboru andragogika své první zaměstnání?*“

Operacionalizace DVO 6:

Proměnná	Indikátory
Oblasti uplatnění andragogů	Školské vzdělávání dospělých
	Vzdělávání seniorů
	Další profesní vzdělávání
	Zájmové vzdělávání
	Občanské vzdělávání
	Poradenství
	Řízení lidských zdrojů
	Sociální služby

Šestá dílčí výzkumná otázka je zaměřena na oblasti uplatnění andragogů. Jednotlivé indikátory odpovídají oblastem uplatnění, které mají podklad v podkapitolách 4.1–4.4. Indikátory budou ve výzkumném nástroji dále rozpracovány do konkrétnějších oblastí. U každé z oblastí bude také možnost uvést pozici, již absolvent oboru andragogika zastával.

Sedmá dílčí výzkumná otázka: „V jaké z oblastí uplatnění andragogů pracují absolventi oboru andragogika v současnosti?“

Operacionalizace DVO 7:

Proměnné	Indikátory
Oblasti uplatnění andragogů	Školské vzdělávání dospělých
	Vzdělávání seniorů
	Další profesní vzdělávání
	Zájmové vzdělávání
	Občanské vzdělávání
	Poradenství
	Řízení lidských zdrojů
	Sociální služby

Sedmá dílčí výzkumná otázka se zaměřuje na oblasti uplatnění andragogů, v nichž absolventi oboru andragogika pracují nyní. Podobně jako v rámci šesté výzkumné otázky budou tyto indikátory následně podrobněji rozpracovány.

### 5.3 Výzkumný vzorek

Diplomová práce i výzkum je zaměřen na absolventy oboru andragogika. Taktéž je u těchto absolventů podmínkou absolvování nejméně bakalářského stupně v prezenční formě studia. Tato podmínka zajišťuje stejnou výchozí pozici pro všechny respondenty. U absolventů bakalářského stupně v prezenční formě studia se předpokládá, že na toto studium nastoupili ihned po dokončení středoškolského vzdělávání, a tudíž neprošli dlouhodobějším zaměstnáním, které by mohlo ovlivnit jejich další studium. Zároveň se jedná o absolventy z let 2010–2016.

Jak již bylo zmíněno v podkapitole 2.2, v České republice je možnost studovat andragogiku v prezenční formě studia pouze na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze, katedře andragogiky Univerzity Jana Amose Komenského v Praze, Filozofické a Pedagogické fakultě Masarykovy univerzity v Brně a Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Podmínka bakalářského

studia v prezenční formě poté vylučuje fakulty Masarykovy univerzity, kde se andragogika vyučuje jen v navazujícím magisterském stupni.

Respondenti byli kontaktováni několika způsoby. Prvním z nich bylo sdílení internetového odkazu na dotazník na sociální síť Facebook. Konkrétně se jednalo o skupiny, které shromažďují studenty a absolventy oboru andragogika. Tyto skupiny, zejména v posledních letech, shromažďují absolventy – původní studenty – a slouží ke studijním účelům. Dotazník byl také sdílen na facebookové stránky daných vysokých škol a jejich fakult. Tento způsob distribuce byl zvolen také s ohledem na výzkumný vzorek, jímž jsou příslušníci Generace Y. U této generace se totiž předpokládá, že sociální sítě používají ve vysoké míře. Další způsob kontaktování respondentů byl prostřednictvím sítě Spoluzaci.cz. V rámci jednotlivých vysokých škol byly vyhledány andragogické obory příslušných let. Následně byli tito absolventi kontaktováni prostřednictvím emailu. Email obsahoval průvodní dopis spolu s odkazem na dotazník. Posledním způsobem bylo zprostředkované kontaktování respondentů, a to prostřednictvím studijních oddělení a sekretariátů jednotlivých vysokých škol. Pracovníci na studijních odděleních a sekretariátech vysokých škol byli osloveni emailem. Email obsahoval průvodní dopis, text určený pro samotné respondenty a také odkaz na dotazník.

Celkový počet vhodných respondentů je v tomto případě problematické určit, a to zejména z důvodu špatně dostupné databáze absolventů jednotlivých škol. Z Univerzity Palackého bylo osloveno celkem 436 absolventů bakalářského i navazujícího magisterského studia. Aplikování podobného počtu absolventů na všechny zúčastněné vysoké školy, vede k výsledkům téměř 1300 respondentů. Jedná se ale pouze o hrubý odhad, jelikož počty absolventů jednotlivých vysokých škol se mohou měnit a zároveň stanovený počet, 436, se neskládal výhradně ze vhodných respondentů.

Celkový počet vhodných respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření je 118. Dotazník vyplnilo celkem 311 respondentů, ale nevhodní respondenti, tedy ti, kteří nesplňovali zvolené podmínky výzkumného vzorku, byli pomocí filtračních otázek z výsledků šetření eliminováni.

## 5.4 Sběr dat

Nástrojem pro sběr dat byl zvolen dotazník. Dotazník byl zvolen zejména z důvodu nízké nákladnosti, snadné distribuce a možnosti zisku dat od co nejvíce respondentů. Zároveň použití dotazníku umožňuje široké pokrytí respondentů, kteří mohou být rozptýleni po celé republice.

Dotazník je členěn do dvou pomyslných celků. První z celků, otázky 1–8, slouží k získání jak základních informací o respondentech, jako je pohlaví, věk absolvování či rok absolvování, tak o jejich vztahu ke studiu andragogiky. V této oblasti jsou otázky věnovány nejvyššímu dosaženému vzdělání v oboru andragogika, formě studia a také vysoké škole, kde respondenti ukončili své bakalářské, magisterské či doktorské studium. Zároveň tyto otázky slouží také jako otázky filtrační. Nebude-li respondent naplňovat charakteristiky respondentů výzkumného vzorku, bude dotazník automaticky ukončen. Druhým celkem, otázky 9–56 jsou odvozeny z vedlejších výzkumných otázek a slouží k jejich zodpovězení. U těchto otázek je v některých případech použito třídění druhého stupně. Toto třídění je použito v případě, kdy otázka zkoumá výsledky absolventů jednotlivých vysokých škol.

Jelikož je dotazník distribuován prostřednictvím sociálních sítí a emailů, můžeme jej označit za „self-completion“ dotazník. Jedná se o typ dotazníku, který respondenti vyplňují samostatně. V posledních letech je nejčastější způsob distribuce dotazníků, které jsou vyplňovány samostatně, zejména prostřednictvím emailů, dříve prostřednictvím pošty (Bryman, 2008, s. 216). Jedním z typů tzv. „self-completion“ dotazníků jsou internetové dotazníky. Výhoda internetového dotazování se neprojevuje pouze v příjemnějším vzhledu, ale také ve funkčnosti. Lze zde totiž nastavit filtrační otázky, které respondenty automaticky odkáží na další vhodnou otázku. Mezi hlavní výhody online dotazníků patří zejména nízká nákladnost, rychlejší doba odpovědi, neomezená geografická působnost a méně nezodpovězených otázek. Mezi nevýhody poté patří menší návratnost z důvodu přikládání nízké váhy důležitosti, omezenost pouze na lidi, kteří mají přístup na internet, problémy s anonymitou a problém s mnohačetnými odpověďmi od jedné osoby (Bryman, 2008, s. 644–653).

Zvolení internetového dotazování se jeví jako ideální zejména z toho důvodu, že je možné využít jeho výhody a zároveň eliminovat část nevýhod. Výzkumný vzorek je totiž tvořen příslušníky Generace Y, u nichž se předpokládá, že v naprosté většině mají přístup k internetu. Obecnou nevýhodou u dotazníkového šetření je nízká návratnost dotazníků. V tomto případě je ale možné předpokládat ještě nižší návratnost, než by tomu bylo u rozesílání dotazníků pomocí pošty či jiných způsobů distribuce.

Při formulaci otázek mohou být užity dva základní typy otázek. Prvním typem jsou otázky otevřené, na něž respondent poskytuje své vlastní odpovědi – nejsou tedy předem určeny žádné kategorie a možnosti výběru. Tyto otázky se používají zejména v kvalitativním výzkumu, jelikož umožňují přesné vyjádření respondenta. Na druhé straně poté stojí otázky uzavřené, kde je respondent nucen vybrat jednu z připravených možností. Uzavřené otázky se používají spíše v kvantitativním výzkumu, poskytují výhodu ve větší unififikovanosti odpovědí a následné výsledky z dotazníků obsahujících pouze uzavřené otázky jednou jednoduší k interpretaci dat. Při konstrukci dotazníku složených z uzavřených otázek je nutné poskytnout co nejširší a zároveň vyčerpávající možnosti pro odpověď. Často se u uzavřených otázek volí možnost uvést „jinou“ odpověď. Tato možnost slouží k získání odpovědi od respondenta, jehož odpověď se neslučuje ani s jednou z předem připravených možností odpovědi. Druhým požadavkem jsou odpovědi, které se vzájemně vylučují. Z tohoto hlediska nesmí respondent váhat nad více než jednou odpovědí (Babbie, 2016, s. 249–250). Kombinací těchto otázek jsou otázky polouzavřené, kde je možnost buďto uvést svou vlastní odpověď, anebo zvolit z odpovědí předem definovaných.

Dotazník vytvořený pro účely této práce bude složen ze všech výše zmiňovaných druhů otázek. Otázky uzavřené mají podklad v teoretické části práce. Otázky otevřené slouží zejména k získání názvu pracovních pozic, které absolventi zastávali či zastávají. Z důvodu, že výčet těchto pozic je příliš široký pro formulování možností, bude v těchto případech využito otázek otevřených. Dále dotazník obsahuje tzv. otázky škálové. U těchto otázek respondenti buďto uvádějí svou míru souhlasu s daným výrokem, nebo seřazují důležitost jednotlivých položek.



## 6. Výsledky výzkumného šetření

Tato kapitola je věnována analýze a interpretaci dat z výzkumného šetření, jedná se tedy o výsledky výzkumného šetření. Výzkumné šetření probíhalo na přelomu února a března 2017, trvalo přesně 3 týdny neboli 21 dní.

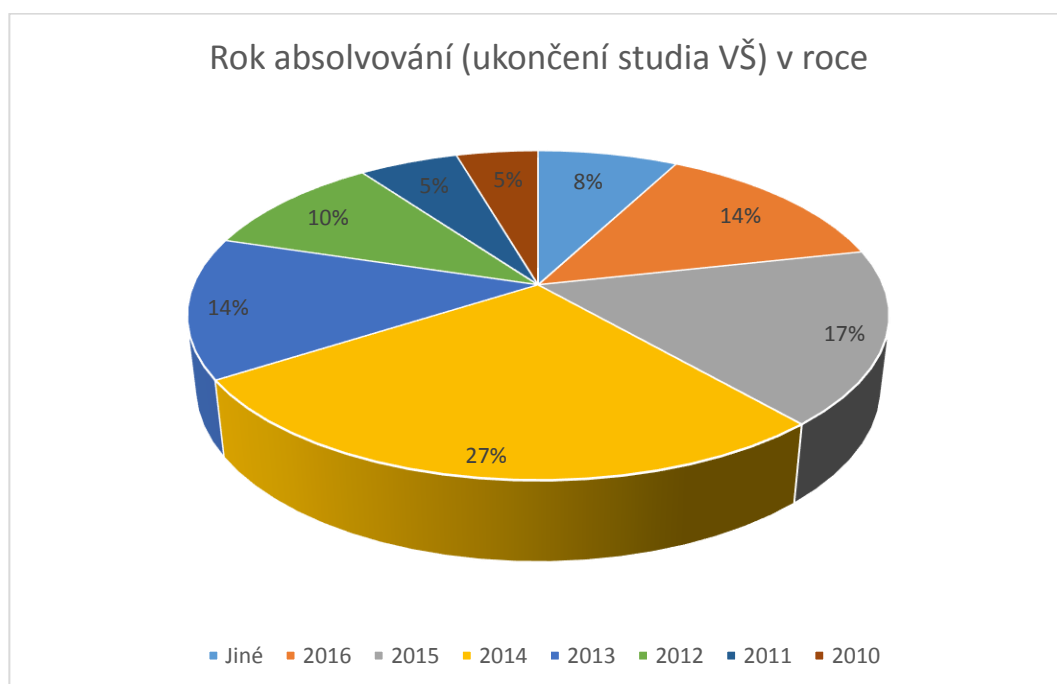
Jak již bylo uvedeno v podkapitole zabývající se výzkumným vzorkem, výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 311 respondentů. Jelikož ale ne všichni respondenti byli z hlediska výzkumného záměru vhodnými respondenty, byli pomocí filtračních otázek z výsledků šetření eliminováni. Reálně se tedy výzkumu zúčastnilo 118 respondentů. Jelikož se výzkumného šetření zúčastnil relativně nízký počet vhodných respondentů, je v tomto případě generalizace výsledků poněkud složitá. Výsledky jsou tedy spíše orientačního či informačního charakteru.

V rámci analýzy výsledků budou nejprve prezentovány filtrační otázky uvedené v dotazníku, které sloužily k dosažení žádaného vzorku absolventů. Poté budou uvedeny otázky věnované demografickým údajům. Následně budou poskytnuty odpovědi na výzkumné otázky, jež jsou uvedeny v podkapitole 5.2.

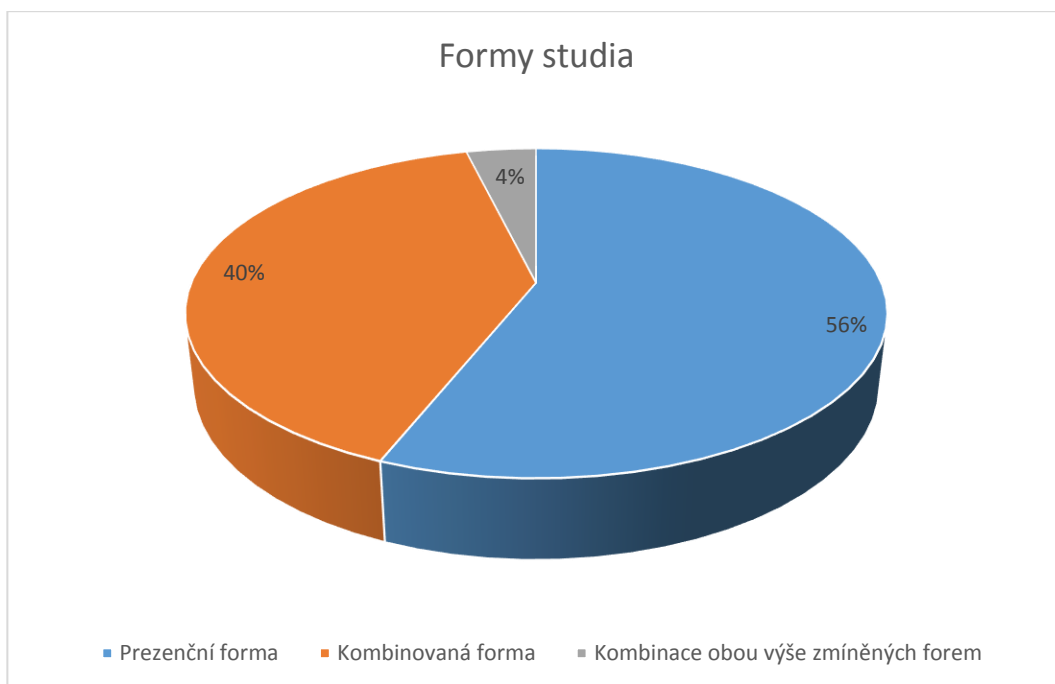
Filtrační otázky byly v úvodu dotazníku celkem tři. Jednalo se o rok absolvování (ukončení studia VŠ), formu studia a otázku obsahující podmínku prezenční formy studia minimálně u bakalářského studia. Tyto otázky sloužily k eliminování nevhodných respondentů a dosažení žádaného vzorku. Zmíněné filtrační otázky reprezentují grafy č. 2, 3 a 4. Grafy č. 2 a 3 ukazují proces filtrace a znázorňují úbytek respondentů. V grafu č. 4 jsou zobrazeni již pouze respondenti vhodní pro výzkum.

Z grafu č. 2 je patrné, že nejvíce respondentů ukončilo vysokoškolské vzdělání v roce 2014 ve 27 % případů a roce 2015 v 17 % případů. Absolventi z let 2016 a 2013 byli zastoupeni stejným procentem, konkrétně 14 %. Nízká účast absolventů z let 2010–2012 je pravděpodobně způsobena tím, že se jedná o lidi, kteří méně často využívají sociální síť Facebook, pomocí níž byl dotazník distribuován. Dalším možným důvodem jsou již nefunkční emailové adresy, které také sloužily k distribuci dotazníku. Graf č. 3 prezentuje výsledky následující filtrační otázky. Jejím cílem bylo eliminovat absolventy čistě kombinované formy studia. U tohoto grafu je možné si povšimnout, že absolventi čistě kombinované formy studia jsou

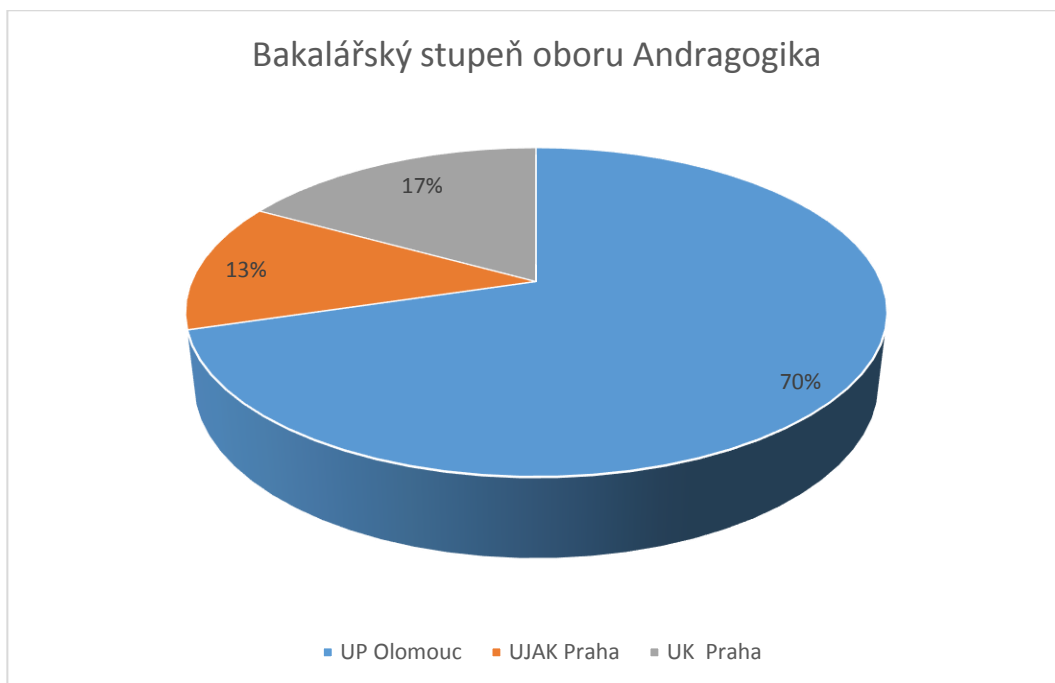
mezi respondenty zastoupení ze 40 %. Toto poměrně vysoké číslo zastoupení absolventů kombinované formy je pravděpodobně způsobeno distribucí dotazníku skrze sociální síť Facebook. Dotazník je na této sociální síti přístupný většímu množství lidí, není tedy distribuován konkrétním osobám, které by mohly být vhodnými respondenty. Respondentům, jež prošli studiem v rámci obou studijních forem, bylo umožněno v dotazníku pokračovat. Jedním z možných limitů tohoto výzkumného šetření je vynechání absolventů kombinované formy oboru. Porovnání výsledků z obdobného výzkumu by bylo zajímavé. Zejména zjištění, zda tito absolventi nacházejí uplatnění již na vyšších pozicích, případně zda dosáhli na vyšší pozice díky rozšíření vzdělání. Výsledky třetí filtrační otázky jsou prezentovány v grafu č. 4. Jednou z podmínek výzkumného vzorku je, že absolventi museli vystudovat v prezenční formě studia minimálně bakalářský obor. Jak již bylo zmíněno, tato podmínka zde byla z důvodu stejné výchozí pozice absolventů bakalářského studia. Tato otázka eliminovala absolventy Masarykovy univerzity, konkrétně její Pedagogické a Filozofické fakulty. Na těchto fakultách se sice vyučuje prezenční obor andragogika, pouze ale jako navazující magisterské studium. Do další části dotazníku tedy postoupilo 70 % absolventů z Univerzity Palackého, 17 % absolventů z Univerzity Karlovy a 13 % z Univerzity Jana Amose Komenského. Celkový počet vhodných respondentů je 118.



Graf 2.: Rok absolvování (ukončení studia na VŠ) (Zdroj: Vlastní zpracování)

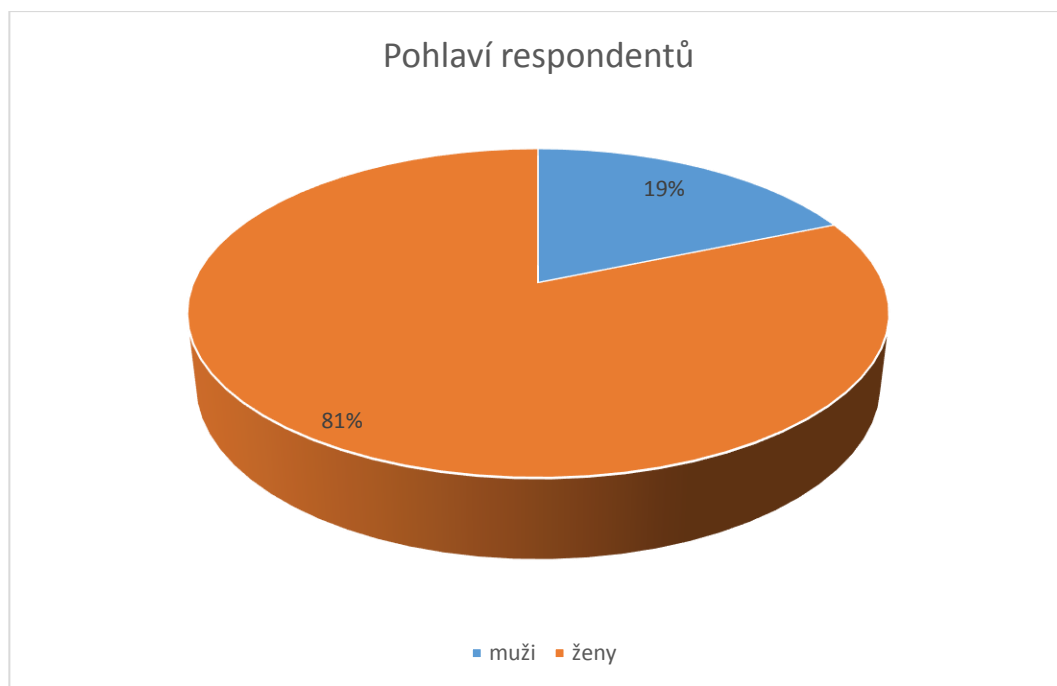


Graf 3.: Formy studia (Zdroj: Vlastní zpracování)



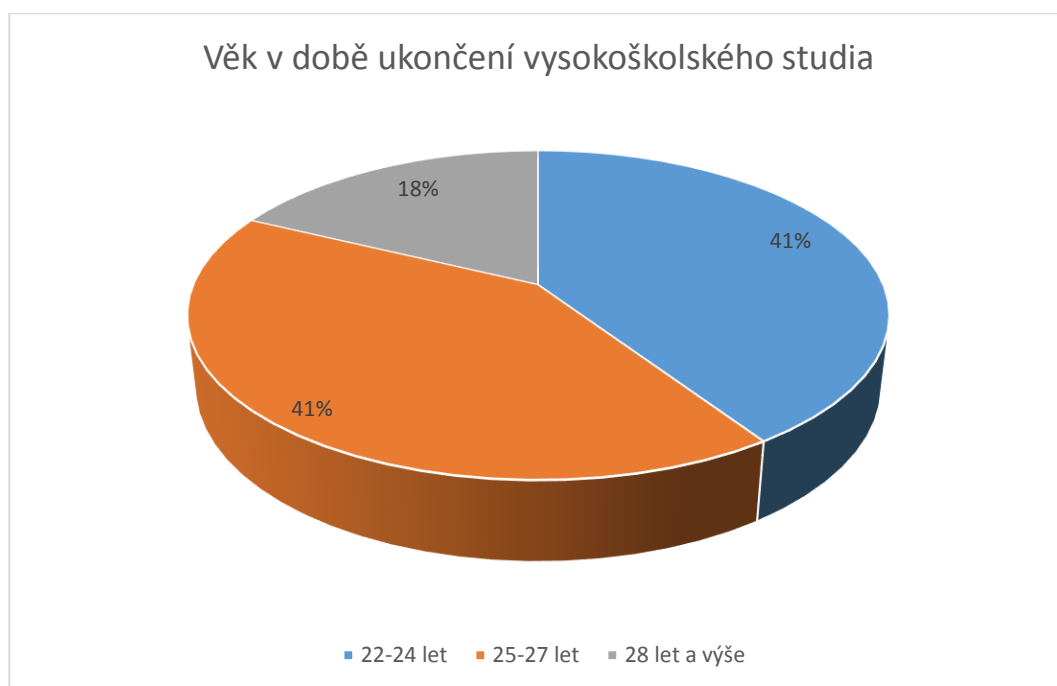
Graf 4.: Bakalářský stupeň oboru Andragogika (Zdroj: vlastní zpracování)

Graf č. 5 prezentuje výsledky jedné z demografických otázek. Z celkového počtu 118 vhodných respondentů tvořilo výzkumný vzorek 81 % žen a 19 % mužů. Převaha respondentů ženského pohlaví u absolventů oboru andragogika byla očekávaná. Data Eurostatu (Eurostat – Tertiary Education Statistics) ukazují, že v roce 2013 byl podíl žen mezi absolventy humanitních oborů téměř dvoutřetinový.



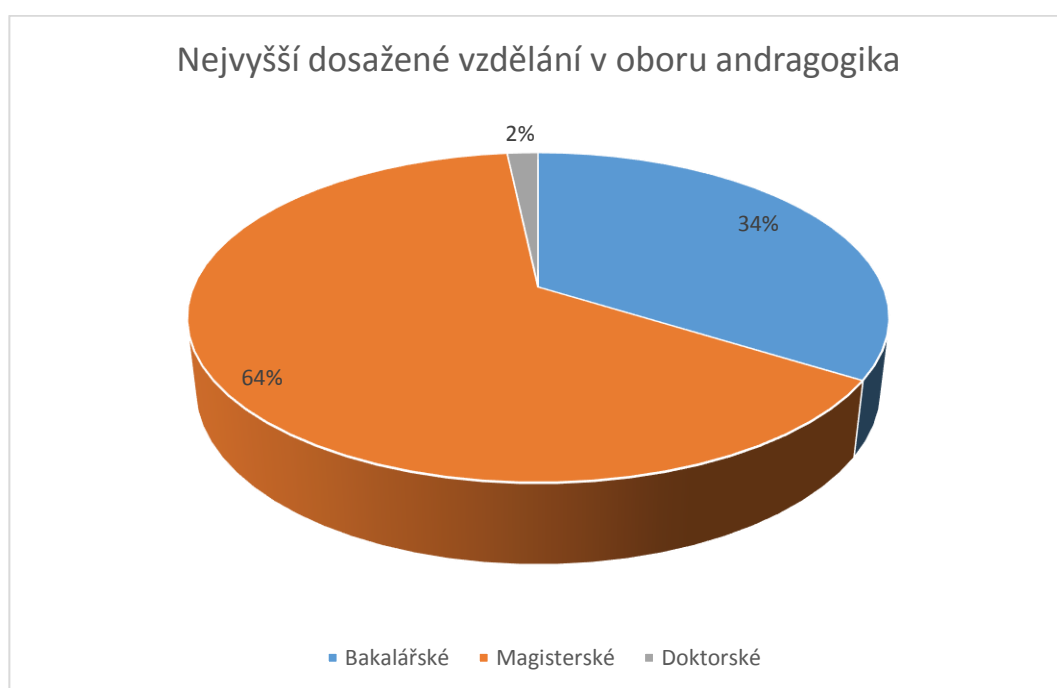
Graf 5.: Pohlaví respondentů (Zdroj: vlastní zpracování)

Dalším demografickým údajem, který dotazník zjišťoval, byl věk v době ukončení vysokoškolského studia. U této otázky byly celkem tři možnosti: ukončení ve věku 22–24 let, 24–27 let a 28 let a výše. Respondenti nejčastěji, ve 41 % případů, uváděli ukončení vysokoškolského studia ve věku 22–24 let. Ukončení ve věku 24–27 let uvedlo také 41 % respondentů. Vysoké zastoupení ve dvou nepočetnějších kategoriích není překvapující. Jedná se totiž o věk, v němž ukončuje vysokoškolské studium většina lidí. Překvapivé je ale 18% zastoupení třetí kategorie, ukončení vysokoškolského studia ve 28 letech a výše. Jedná se pravděpodobně o lidi, kteří vystudovali bakalářský stupeň studia a na navazující magisterský v kombinované formě nastoupili až po nějaké době v zaměstnání.



Graf 6.: Věk v době ukončení vysokoškolského studia (Zdroj: vlastní zpracování)

Respondenti byli také dotázáni na nejvyšší dosažené vzdělání v oboru andragogika. Jak ukazuje graf č. 7, nejvíce byli zastoupeni absolventi s magisterským andragogickým vzděláním, kterých bylo 63 %. Absolventů s bakalářským andragogickým vzděláním bylo 34 %. Nejméně bylo absolventů s doktorským andragogickým vzděláním, kterých bylo pouhé 2 %. Takto nízké zastoupení absolventů s doktorským andragogickým vzděláním bylo pravděpodobně způsobeno faktem, že pro andragogy, kteří nechtějí pracovat na vysokých školách, není tento stupeň vzdělání natolik důležitý.



Graf 7.: Nejvyšší dosažené vzdělání v oboru andragogika (Zdroj: vlastní zpracování)

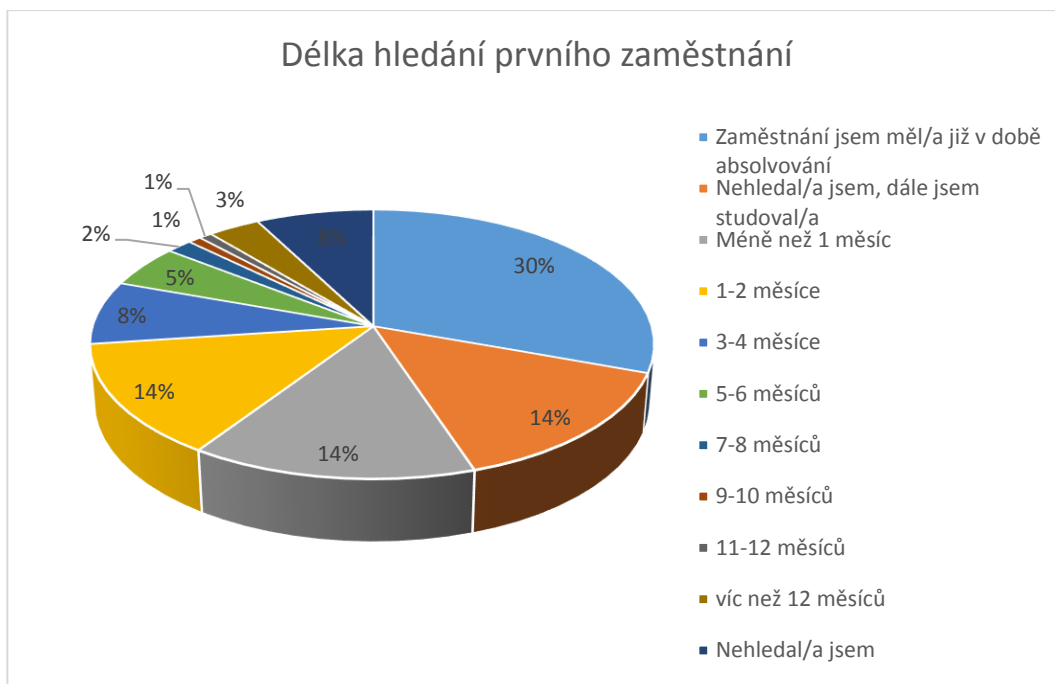
Data z filtračních i demografických otázek již byla prezentována. Následující část textu slouží k analýze dotazníkových otázek, které vycházejí z hlavní, potažmo dílčích výzkumných otázek.

## 6.1 První dílčí výzkumná otázka

První dílčí výzkumnou otázkou je „*Jak dlouho, jakými způsoby a v jakém oboru hledali absolventi oboru andragogika po ukončení vysoké školy své první zaměstnání?*“ Jako proměnná bylo v tomto případě hledání prvního zaměstnání. Mezi indikátory poté patří způsoby nalezení prvního zaměstnání, délka hledání prvního zaměstnání a obor hledání prvního zaměstnání. Pro zodpovězení této dílčí výzkumné otázky budou analyzovány otázky, které se k ní v dotazníkovém šetření vážou. Poté bude z těchto dat vyvozena odpověď.

Graf č. 8 ukazuje výsledky otázky věnované délce hledání prvního zaměstnání. Jak je možné vidět, největší část respondentů uvedla, že zaměstnání měla již v době absolvování, tedy ukončení vysokoškolského studia. Těchto respondentů bylo 30 %. Vysoké procento absolventů, kteří měli již byli v době absolvování zaměstnání, bylo zjištěno také z výzkumu REFLEX 2013. Ve zmiňovaném výzkumu bylo v době absolvování zaměstnáno více než 60 % respondentů. V porovnání s absolventy oboru andragogika je toto procento více než dvounásobně vyšší. Druhá nejčtetnější odpověď absolventů byla možnost, že nehledali zaměstnání a dále studovali; hledali první zaměstnání méně než měsíc nebo v době 1-2 měsíců. Těchto respondentů bylo shodně, tedy 14 %. Výzkumné šetření ukázalo, že absolventi získali své první zaměstnání za poměrně krátkou dobu. V porovnání s informacemi z podkapitoly 3.3, která se věnuje absolventům a hledání jejich prvního zaměstnání, absolventi oboru andragogika nacházeli své první zaměstnání za zhruba stejně dlouhou dobu. Data z výzkumu REFLEX 2013 ukazují, že absolventi hledali svou první práci v průměru 2 měsíce. Výzkumné šetření realizované v rámci této diplomové práce ukazuje, že téměř 30 % absolventů bylo zaměstnáno již do 2 měsíců od absolvování a dalších 30 % mělo zaměstnání již v době absolvování.

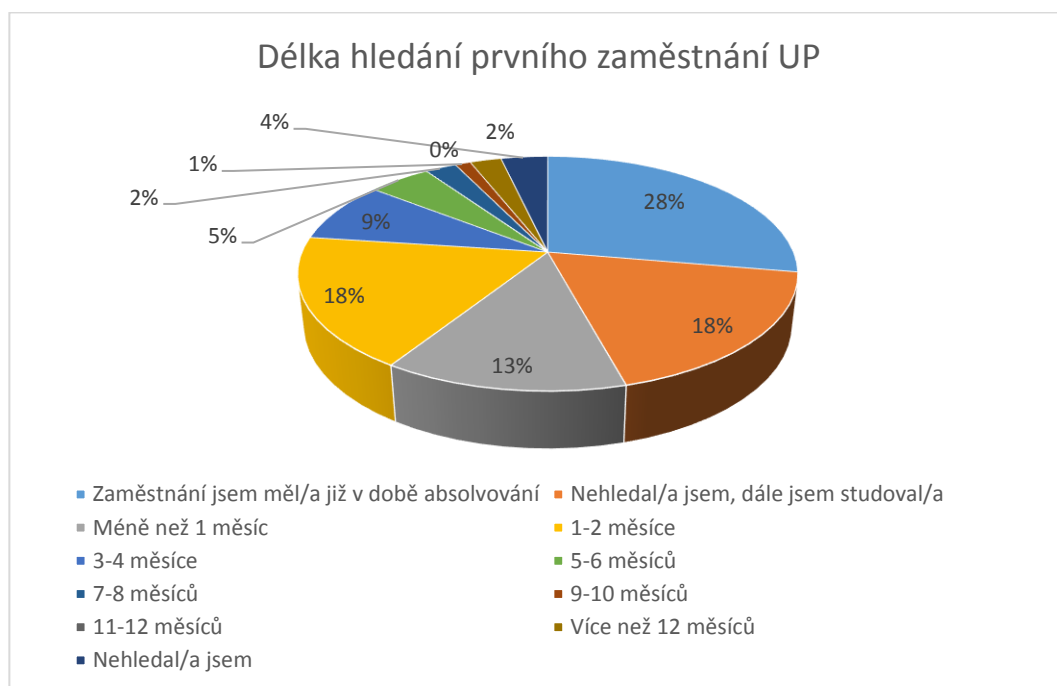
U respondentů, kteří u této otázky uvedli, že zaměstnání nehledali, anebo že zaměstnání nehledali, protože pokračovali ve studiu, byl dotazník ukončen. Jejich předchozí odpovědi jsou ale pro výzkumné šetření relevantní, nejsou tudíž vyloučeni z výzkumného vzorku.



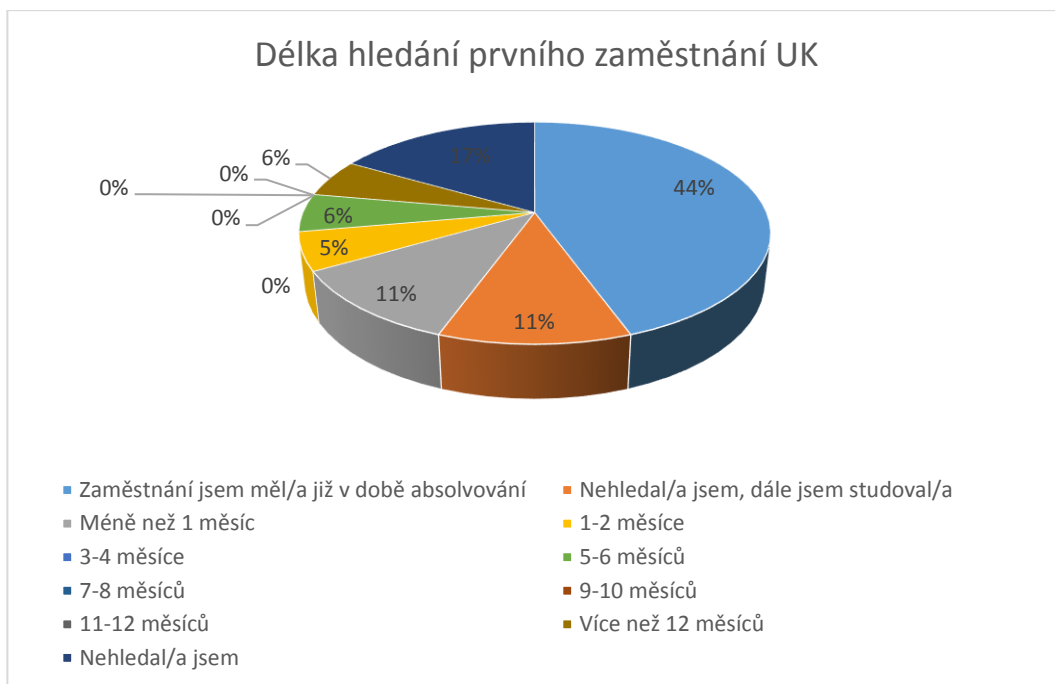
Graf 8.: Délka hledání prvního zaměstnání (Zdroj: vlastní zpracování)



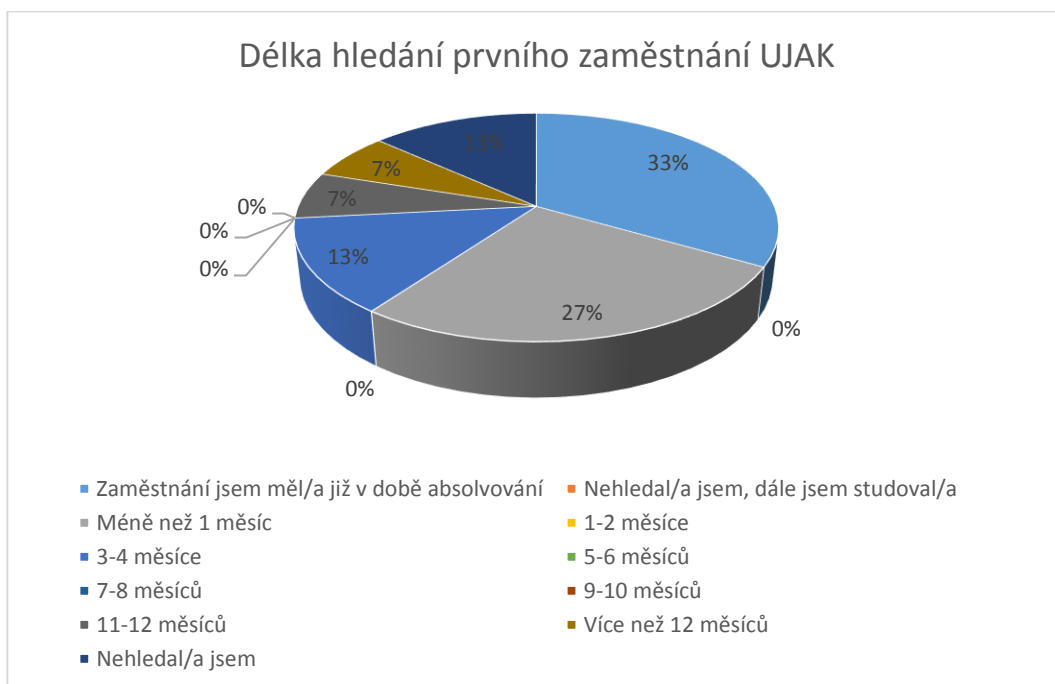
Následující grafy č. 9, 10 a 11 ukazují dobu hledání prvního zaměstnání u absolventů různých vysokých škol. Tyto grafy slouží zejména k porovnání, za jakou dobu našli své první zaměstnání absolventi těchto vysokých škol. Jak je z grafů patrné, největší procento absolventů u všech škol mělo zaměstnání již v době absolvování, tedy ukončení vysokoškolského studia. Porovnání výsledků mezi jednotlivými vysokými školami je ale poněkud problematické, jelikož poměr respondentů z různých vysokých škol nebyl rovnoměrný. S ohledem na získaná data lze ale vyvodit závěr, že nejrychleji našli první zaměstnání absolventi Univerzity Jana Amose Komenského, jelikož celých 27 % respondentů-absolventů této školy našlo své první zaměstnání do jednoho měsíce od ukončení vysokoškolského studia.



Graf 9.: Délka hledání prvního zaměstnání UP (Zdroj: vlastní zpracování)

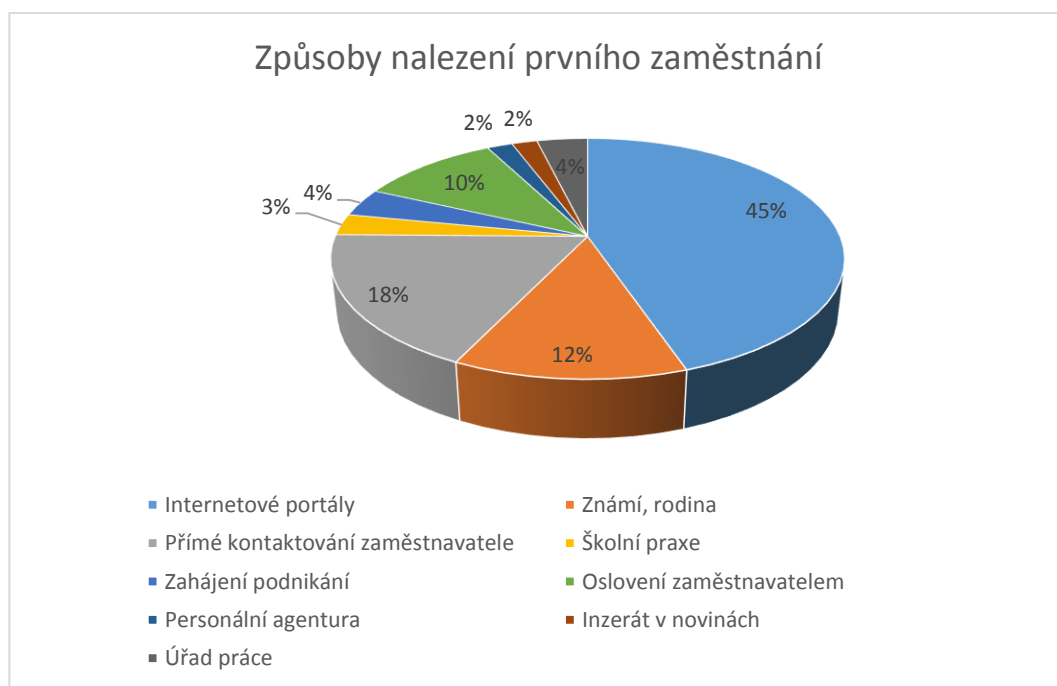


Graf 10.: Délka hledání prvního zaměstnání UK (Zdroj: vlastní zpracování)



Graf 11.: Délka hledání prvního zaměstnání UJAK (Zdroj: vlastní zpracování)

Graf č. 12 ukazuje způsoby nalezení prvního zaměstnání. Otázka zjišťující způsoby nalezení prvního zaměstnání byla koncipována jako polootevřená, tudíž respondenti mohli uvést vlastní odpověď. Mezi těmito odpověďmi se ve třech případech objevilo nalezení skrze školní praxi. Z těchto odpovědí tedy byla vytvořena kategorie a byla promítnuta do níže uvedeného grafu č. 12. Zároveň respondenti měli možnost označit více než jednu odpověď. Tato možnost byla zvolena z důvodu, že různé způsoby se mohou kombinovat, případně doplňovat. Způsob, který respondenti uváděli jako nejčastější, bylo s 44 % nalezení prvního zaměstnání prostřednictvím internetových portálů. Jedná se o portály s pracovními nabídkami. Druhým nejčastějším způsobem bylo přímé kontaktování zaměstnavatele s 19 % a nalezení zaměstnání skrze známé či rodinu s 12 %. Způsobem nalezení zaměstnání, který měl mezi absolventy nejmenší zastoupení, bylo nalezení prostřednictvím úřadu práce, personální agenturu a inzerát v novinách. V porovnání s výzkumem REFLEX 2013 jsou procenta u jednotlivých způsobů nalezení prvního zaměstnání odlišná. Výzkum REFLEX 2013 zjistil, že 26 % respondentů našlo své první zaměstnání skrze přímé kontaktování zaměstnavatele. Shodné procento respondentů našlo své první zaměstnání skrze internet. Tyto rozdíly mohou být způsobeny nárůstem popularity hledání zaměstnání skrze internetové portály, případně pouze širším využitím internetu při hledání zaměstnání, než tomu bylo u absolventů v roce 2013.



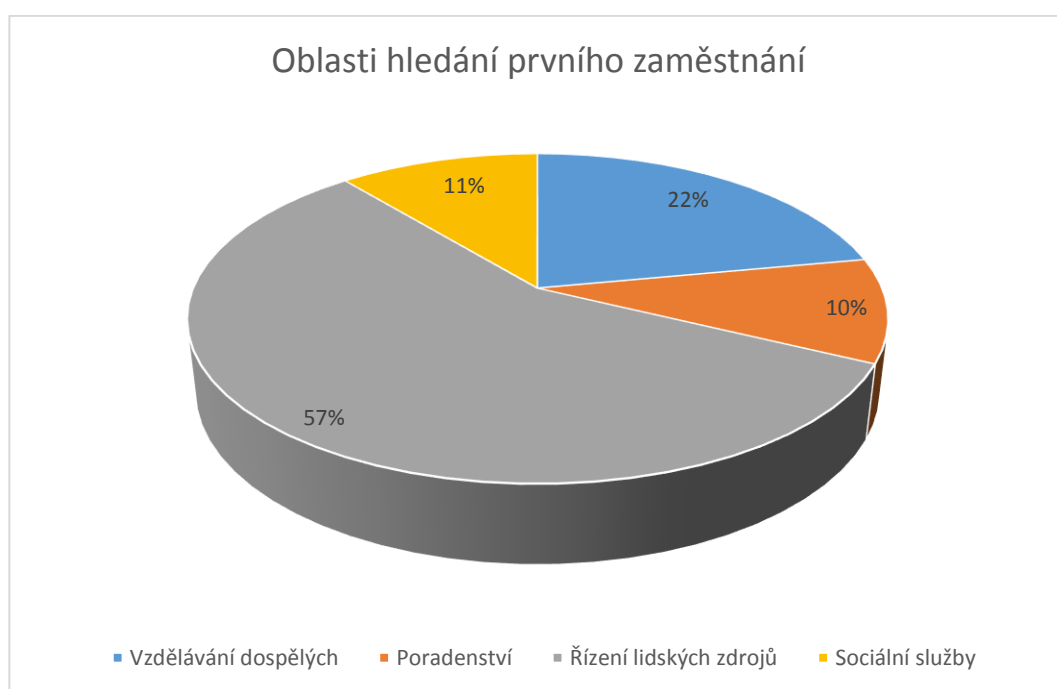
Graf 12.: Způsoby nalezení prvního zaměstnání (Zdroj: vlastní zpracování)

Graf č. 13 ukazuje odpověď na otázku, zda absolventi hledali zaměstnání primárně v oboru svého studia nebo oboru příbuzném, anebo hledali zaměstnání primárně mimo svůj studijní obor. Jak výzkum ukazuje, pouze 9 % absolventů uvedlo, že hledali své první zaměstnání primárně v oboru nesouvisejícím s oborem studia. V druhém případě, celých 91 % absolventů uvedlo, že hledalo své první zaměstnání primárně v oboru studia nebo v oboru příbuzném. Tento výsledek naznačuje, že absolventi oboru andragogika mají zájem pracovat v oboru jejich studia nebo oboru příbuzném.



Graf 13.: Obor hledání zaměstnání (Zdroj: vlastní zpracování)

V rámci hledání prvního zaměstnání primárně v oboru studia nebo oboru příbuzném obsahoval dotazník podotázku, která byla věnována oblastem uplatnění andragogů. Oblasti byly definovány v kapitole 4. U této otázky měli respondenti možnost zvolit více odpovědí. Jak je patrné z grafu č. 14, v 57 % případů hledali absolventi své první zaměstnání v oblasti řízení lidských zdrojů. Druhou nejvíce uváděnou oblastí bylo vzdělávání dospělých s 22 %. Oblast poradenství a sociálních služeb byly téměř totožně početné s 11 % u oblasti poradenství, resp. 10 % u oblasti sociálních služeb. Do výsledku této otázky se mohlo promítnout zaměření jednotlivých oborů andragogiky vyučovaných na vysokých školách. Obory totiž silně akcentují právě oblast řízení lidských zdrojů a vzdělávání dospělých. Výsledek může být ovlivněn také faktem, že oblast sociálních služeb a případně poradenství není pro absolventy oboru andragogika natolik perspektivní, aby v nich hledali své první zaměstnání.



Graf 14.: Oblasti hledání prvního zaměstnání (Zdroj: vlastní zpracování)

První výzkumnou otázkou bylo „*Jak dlouho, jakými způsoby a v jakém oboru hledali absolventi oboru andragogika po ukončení vysoké školy své první zaměstnání?*“ Výzkumné šetření ukázalo, že 28 % absolventů oboru andragogika našlo své první zaměstnání do dvou měsíců od ukončení vysokoškolského studia. Pouze minoritní část absolventů měla problémy s hledáním zaměstnání a trvalo jim toto hledání dobu delší než 4 měsíce. Zároveň 30 % respondentů mělo zaměstnání již v době absolvování. Nejvyužívanějším způsobem nalezení prvního zaměstnání se u absolventů oboru andragogika ukázalo hledání skrze internetové portály zaměřené na nabídky práce. Tuto možnost využilo 44 % respondentů. V pořadí druhý byl způsob přímého kontaktování zaměstnavatele s 19 % a na třetím místě nalezení zaměstnání skrze rodinu a známé s 12 %. Třetí částí této výzkumné otázky je obor hledání zaměstnání. Výsledky výzkumného šetření ukazují, že celých 91 % respondentů hledalo své první zaměstnání v oboru studia nebo oboru příbuzném. Tito respondenti nejčastěji hledali své první zaměstnání v oblasti řízení lidských zdrojů v 57 % případů a v oblasti vzdělávání dospělých ve 22 % případů.

## 6.2 Druhá dílčí výzkumná otázka

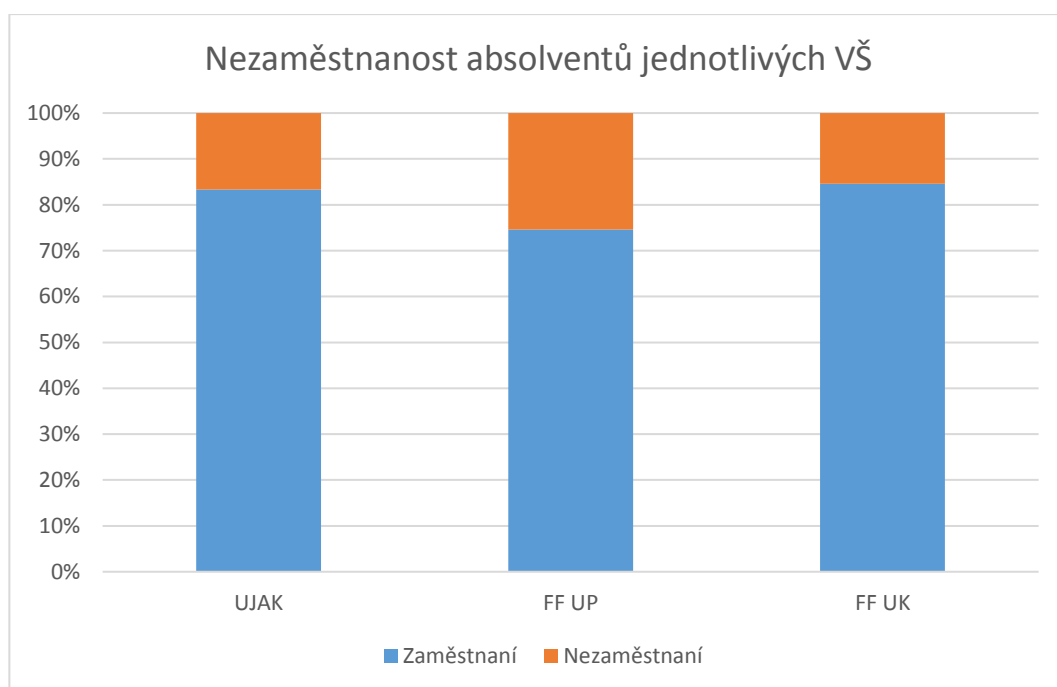
Druhou dílčí výzkumnou otázkou je „*Jaké procento absolventů oboru andragogika a z jakých důvodů bylo do 2 let po ukončení studia nezaměstnaných?*“. Proměnná byla v tomto případě pouze jedna, a to nezaměstnanost absolventů. Indikátorem byl absolventův status coby uchazeče o zaměstnání a také jednotlivé typy nezaměstnanosti.

Graf č. 15 odkazuje na dotazníkovou otázku, zda byli respondenti v období 2 let po ukončení vysokoškolského studia uchazečem o zaměstnání, tedy nezaměstnaným. Jak výsledky ukazují, 78 % respondentů nebylo v období 2 let po ukončení vysokoškolského studia nezaměstnanými. Nezaměstnaných bylo v období 2 let po ukončení vysokoškolského studia 22 % respondentů. Jedná se sice o poměrně vysoké procento, je ale důležité zmínit, že se jedná o výsledek ze všech výzkumných let, tedy od roku 2010 do roku 2016. Období 2 let je zvoleno z důvodu, že dle definice zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), je člověk absolventem pouze v období dvou let po řádném ukončení studia. Téma nezaměstnanosti absolventů je více rozvedeno u grafu č. 17, zabývající se důvody nezaměstnanosti.



Graf 15.: Nezaměstnanost absolventů (Zdroj: vlastní zpracování)

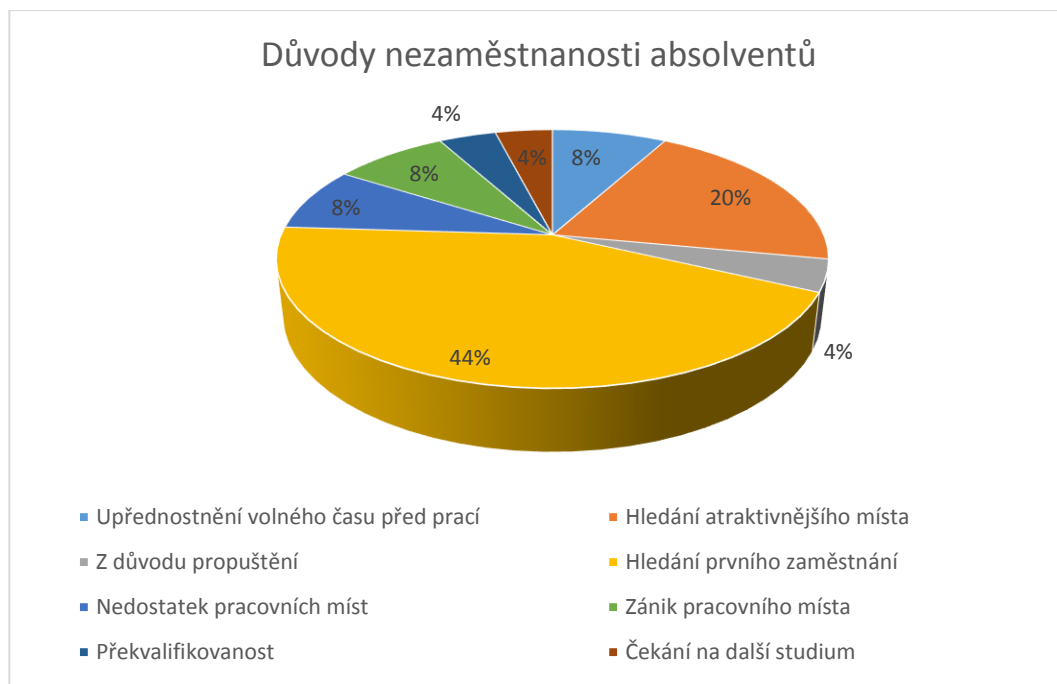
Jak ukazuje graf č. 16, nezaměstnanost absolventů jednotlivých vysokých škol byla poměrně odlišná. Největší procento nezaměstnaných bylo mezi absolventy Univerzity Palackého, téměř 24 %. Nejméně nezaměstnaných bylo mezi absolventy Univerzity Karlovy, 18 %. Nutno ale zdůraznit, že jelikož počet respondentů z jednotlivých vysokých škol nebyl totožný, není tento výsledek jednoznačný.



Graf 16.: Nezaměstnanost absolventů jednotlivých VŠ (Zdroj: vlastní zpracování)

Respondenti, kteří uvedli v rámci otázky znázorněné grafem č. 15 možnost „nezaměstnaní“, byli přesměrováni na otázku, která zjišťovala důvod jejich nezaměstnanosti. U grafu č. 15 již bylo uvedeno, že 22 % respondentů bylo v období dvou let od ukončení studia na vysoké škole nezaměstnaných. Tito absolventi nejčastěji uváděli, že byli nezaměstnaní z důvodu hledání prvního zaměstnání ve 44 % případů, a důvodu hledání atraktivnějšího pracovního místa ve 20 % případů. Obě tyto možnosti spadají pod nezaměstnanost dobrovolnou. Z tohoto výsledku tedy plyne, že více než polovina zmiňovaných absolventů nebyla zasažena nezaměstnaností, kterou způsobují externí vlivy, mezi které patří např. propuštění, zrušení pracovního místa či pokles ekonomiky.





Graf 17.: Důvody nezaměstnanosti absolventů (Zdroj: vlastní zpracování)

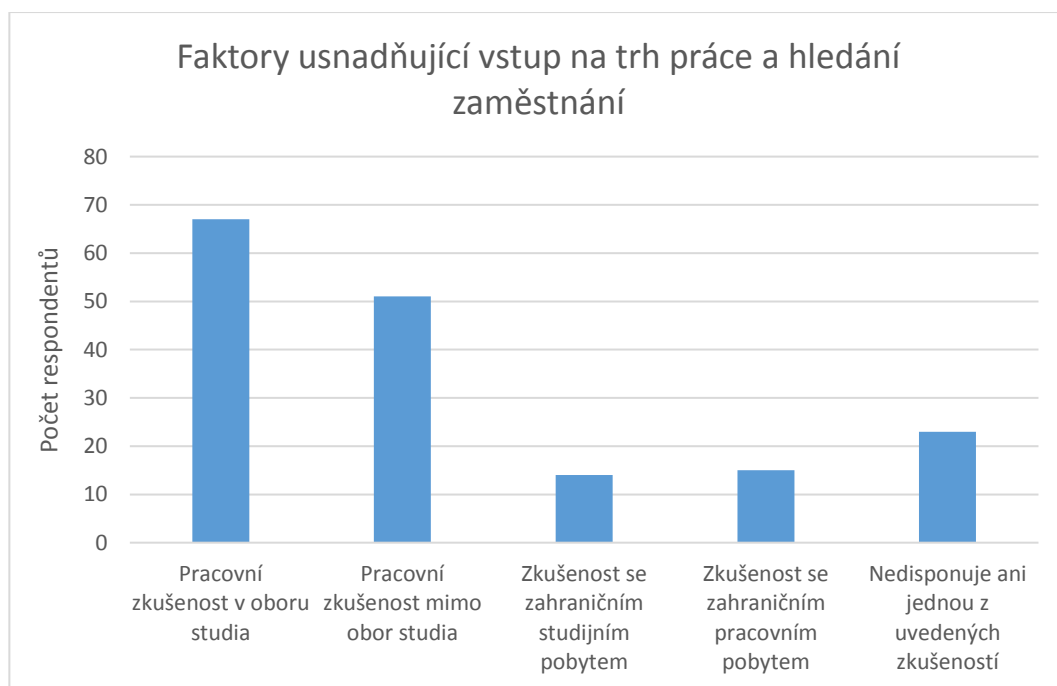
Druhou dílčí výzkumnou otázkou bylo „*Jaké procento absolventů oboru andragogika a z jakých důvodů bylo do 2 let po ukončení studia nezaměstnaných?*“<sup>66</sup> Výsledky výzkumného šetření ukazují, že nezaměstnaných bylo v období dvou let od ukončení studia na vysoké škole 22 % respondentů. Jako nejčastější důvody nezaměstnanosti bylo uváděno hledání prvního zaměstnání ve 44 % případů a hledání atraktivnějšího pracovního místa ve 20 % případů. Tato otázka si kladla za cíl také porovnat mezi sebou nezaměstnanost absolventů různých vysokých škol. Výsledky výzkumného šetření ukazují, že největší procento nezaměstnaných bylo mezi absolventy Univerzity Palackého, téměř 24 %. Absolventi nejčastěji uváděli, že byli nezaměstnaní z důvodu hledání prvního zaměstnání ve 44 % případů, a důvodu hledání atraktivnějšího pracovního místa ve 20 % případů. Obě tyto možnosti lze označit jako nezaměstnanost dobrovolnou.

Jak již ale bylo zmíněno, počet respondentů z vysokých škol nebyl rovnoměrný, tudíž tyto výsledky nejsou jednoznačné. Pro přesnější určení nezaměstnanosti absolventů jednotlivých vysokých škol je potřebný stejný počet respondentů z daných vysokých škol. Tato nerovnoměrnost je jedním z možných limitů výzkumného šetření.

### 6.3 Třetí dílčí výzkumná otázka

Třetí dílčí výzkumná otázkou zjišťuje „*Jaké faktory ovlivnily vstup absolventů oboru andragogika na trh práce a jejich hledání zaměstnání?*“ Jako proměnné u této otázky byly zvoleny faktory usnadňující vstup na trh práce, faktory podporující přijetí do zaměstnání a faktory znesnadňující přijetí do zaměstnání. Indikátory byly definovány v podkapitole 3.2.

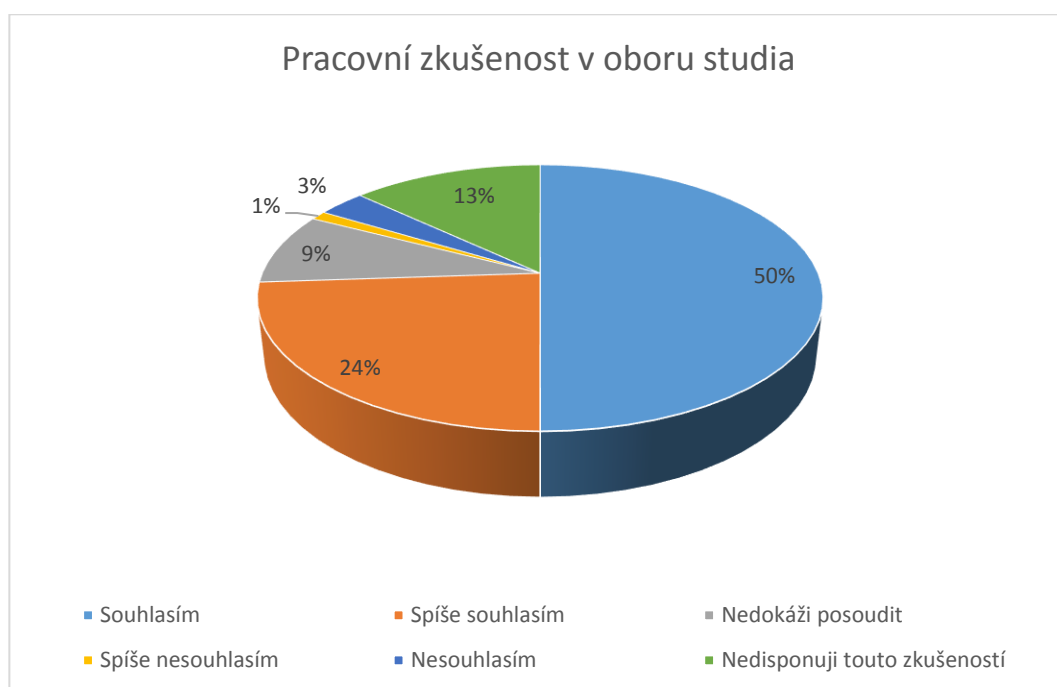
Graf č. 18 zobrazuje výsledky otázky zjišťující, zda respondenti disponují pracovní zkušeností v oboru či mimo obor svého studia, a zda disponují zkušeností ze zahraničního studijního či pracovního pobytu. U této otázky byla možnost zvolení více odpovědí. Výsledky ukazují, že nejvíce respondentů disponuje pracovní zkušeností v oboru studia. Těchto respondentů bylo celkem 67, což je téměř 74 % respondentů, kteří na tuto otázku odpověděli. Pracovní zkušeností mimo obor studia disponuje 51 respondentů, což je 56 % respondentů, kteří na tuto otázku odpověděli. Zkušeností se zahraničním studijním pobytem disponuje 14 respondentů, se zahraničním pracovním pobytem poté 15 respondentů. Respondentů, kteří nedisponují ani jednou ze zmíněných zkušeností bylo 23.



Graf 18.: Faktory usnadňující vstup na trh práce a hledání zaměstnání (Zdroj: vlastní zpracování)

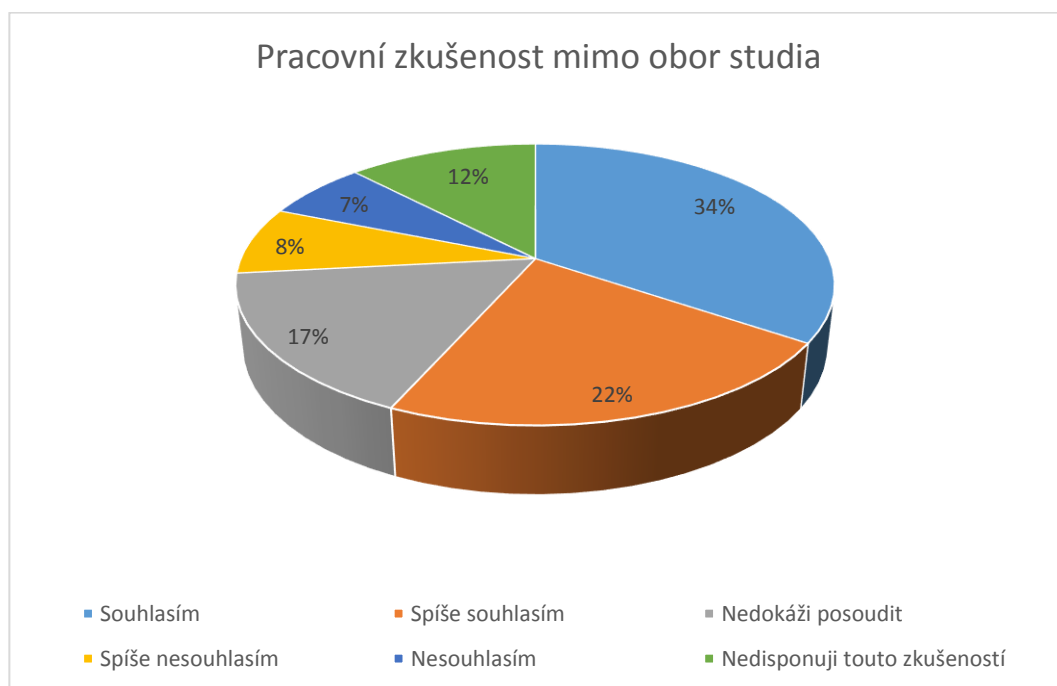
Otázky, na něž poskytují výsledky následující čtyři grafy, č. 19–22 byly formulovány do podoby výroků. Respondenti měli uvést míru jejich souhlasu s daným výrokem. Odpovědi byly členěny do pětistupňové škály. Poslední možností byla odpověď, že respondent nedisponuje touto zkušeností.

Graf č. 19 ukazuje výsledky otázky, kde měli respondenti uvádět svou míru souhlasu s následujícím výrokem: Pracovní zkušenost v oboru studia pozitivně ovlivnila můj vstup na trh práce a hledání zaměstnání. Svůj souhlas s tímto výrokem vyjádřilo 50 % respondentů, dalších 24 % respondentů uvedlo, že s tímto výrokem spíše souhlasí. Pouze 13 % dotázaných respondentů nedisponuje pracovní zkušeností v oboru studia. Výsledky výzkumného šetření potvrzují výsledky výzkumu REFLEX 2013, který sloužil jako podklad této otázky. Výzkum REFLEX 2013 ukázal, že pro úspěšný přechod na trh práce je důležitá jakákoliv pracovní zkušenost. V rámci hodnocení pracovní zkušenosti v oboru studia, téměř tři čtvrtiny respondentů vyjádřilo svůj souhlas, nebo spíše souhlas s výrokem, že pracovní zkušenost v oboru jejich studia pozitivně ovlivnila jejich vstup na trh práce a hledání zaměstnání.



Graf 19.: Pracovní zkušenost v oboru studia (Zdroj: vlastní zpracování)

Graf č. 20 ukazuje výsledky otázky, kde měli respondenti uvádět svou míru souhlasu s následujícím výrokem: Pracovní zkušenost mimo obor studia pozitivně ovlivnila můj vstup na trh práce a hledání zaměstnání. U této otázky odpovědi již nebyly tak jednoznačné, jako tomu bylo v otázce předchozí. Svůj souhlas s tímto výrokem vyjádřilo 34 % respondentů, zároveň s tímto výrokem spíše souhlasí 22 % respondentů. Procento respondentů, kteří nemají pracovní zkušenost mimo obor studia je téměř totožný jako v případě pracovní zkušenosti v oboru studia, konkrétně 12 %. Poměrně vysoké je také procento respondentů, kteří nejsou schopni posoudit, zda jim tato zkušenost pomohla. Těchto respondentů bylo 17 %. Podobně jako tomu bylo u předchozího grafu a otázky, více než 50 % respondentů souhlasilo s výrokem, že pracovní zkušenost mimo obor studia pozitivně ovlivnila jejich vstup na trh práce a hledání zaměstnání. Tento výsledek proto také potvrzuje tvrzení, že jakákoliv pracovní zkušenost je důležitým faktorem při přechodu na trh práce a hledání zaměstnání.

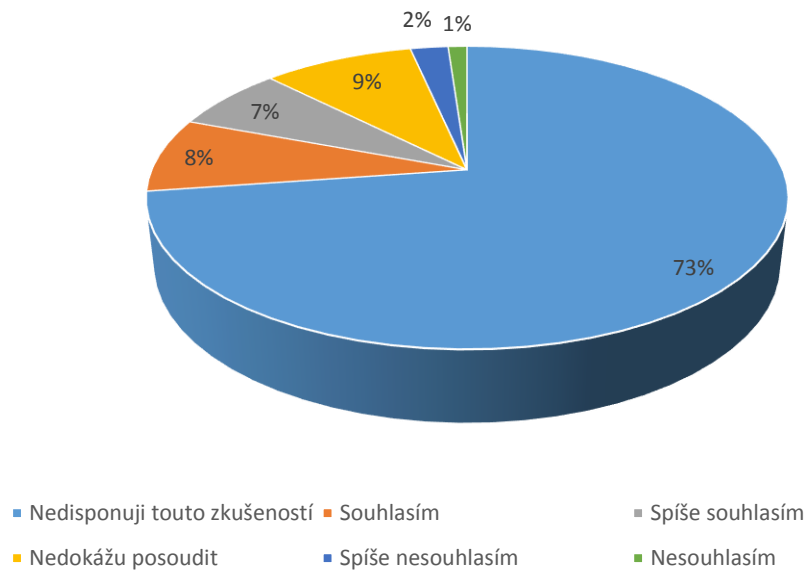


Graf 20.: Pracovní zkušenost mimo obor studia (Zdroj: vlastní zpracování)

Grafy č. 21 a 22 jsou věnovány otázkám, které souvisejí se zahraniční studijní, nebo pracovní zkušeností. Tyto otázky byly opět formulovány do výroků: Zahraniční studijní pobyt pozitivně ovlivnil můj vstup na trh práce a hledání zaměstnání, resp. Zahraniční pracovní pobyt pozitivně ovlivnil můj vstup na trh práce a hledání zaměstnání. Respondenti opět měli uvést míru souhlasu s tímto výrokem, zároveň měli možnost uvést, že těmito zkušenostmi nedisponují. U grafu č. 21, kde je znázorněn výsledek otázky zaměřené na zkušenosti se zahraničním studijním pobytem během studia, 73 % respondentů uvedlo, že touto zkušeností nedisponuje. Souhlas s tímto výrokem vyjádřilo 8 % respondentů, 7 % respondentů poté uvedlo, že s výrokem spíše souhlasí.

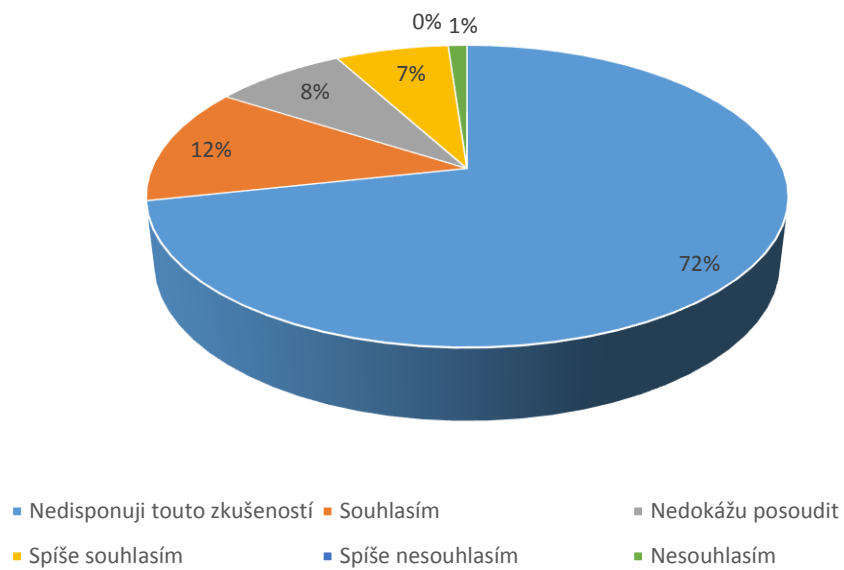
U grafu č. 22, který je zaměřen na zahraniční pracovní zkušenost během studia, jsou výsledky podobné výsledkům z grafu č. 21. Téměř tři čtvrtiny absolventů nedisponují zkušeností se zahraničním pracovním pobytem. Výsledky výzkumného šetření prezentovaného v grafech č. 21 a 22 nemohou potvrdit, ale ani vyvrátit tvrzení ze zprávy Evropské komise The Erasmus Impact Study, kde bylo zmíněno, že absolventi těchto programů mají výhody při vstupu na trh práce a hledání zaměstnání. Ukázalo se totiž, že v obou případech téměř tři čtvrtiny absolventů nedisponují danou zkušeností. Vzhledem k relativně nízkému počtu respondentů nebylo ani možné dávat do souvislosti účast na těchto programech s dobou hledání zaměstnání či nezaměstnaností. Tento výsledek je pravděpodobně způsoben pouze nízkým zastoupením respondentů s danou zkušeností ve výzkumném vzorku. Pro potvrzení tohoto tvrzení by bylo vhodné oslovit pouze ty absolventy, kteří se zahraničního studijního, nebo pracovního pobytu, zúčastnili.

### Zkušenost se zahraničním studijním pobytem



Graf 21.: Zkušenost se zahraničním studijním pobytem (Zdroj: vlastní zpracování)

### Zkušenost se zahraničním pracovním pobytem



Graf 22.: Zkušenost se zahraničním pracovním pobytem (Zdroj: vlastní zpracování)

Součástí druhé výzkumné otázky bylo také zjišťování faktorů podporujících přijetí do zaměstnání a faktorů znesnadňujících přijetí do zaměstnání. Respondenti byli požádáni, aby vyjádřili míru souhlasu, zda tyto faktory usnadnily jejich přijetí do zaměstnání. Škála vyjadřující míru souhlasu byla pětistupňová. Mezi faktory podporující přijetí do zaměstnání patří nezátíženost pracovními návyky, dovednosti práce s počítačem, ochota se vzdělávat, jazyková vybavenost, flexibilita, novější teoretické poznatky a originalita nápadů. Výsledky otázek z těchto oblastí jsou prezentovány v grafu č. 23.

Při analýze výsledků otázky zjišťující, zda si respondenti myslí, že faktor nezátíženosti pracovními návyky usnadňuje přijetí do zaměstnání, bylo zjištěno, že toto výzkumné šetření do jisté míry potvrzuje zjištění Kalouskové a Vojtěcha (2008, s. 30), kteří tento faktor řadili mezi ty, jež usnadňují přijetí do zaměstnání. Kalousová a Vojtěch primárně stanovili tento faktor pro absolventy všech škol, jak je ale zřejmé, výsledky jsou zobecnitelné i na absolventy vysokých škol, resp. absolventy oboru andragogika. Téměř polovina respondentů uvedla, že nesouhlasí či spíše nesouhlasí s tím, že by daný faktor usnadnil jejich přijetí do zaměstnání. Nejvíce respondentů, celých 28 %, uvedlo, že tuto skutečnost nedokáže posoudit. Takto vysoké procento bylo pravděpodobně způsobeno tím, že na tuto otázku je poměrně složité odpovědět. Jak je patrné z již předešlých výsledků, velké procento absolventů totiž již pracovní zkušenost získalo během studia. Zbylí respondenti, kterých bylo dohromady 26 %, jsou pravděpodobně respondenty, kteří nedisponují pracovní zkušeností mimo i v oboru studia. Z grafů č. 19 a 20 je patrné, že těchto absolventů bylo 13 a 12 %.

U faktoru dovednosti v práci s počítačem výsledky vyznívají poměrně jednoznačně. Více než 80 % respondentů se kladně vyjádřilo v otázce, zda jejich dovednosti práce s počítačem usnadnily jejich přijetí do zaměstnání. I v tomto případě se potvrzují informace Kalouskové a Vojtěcha (2008, s. 30), dovednosti v práci s počítačem se řadí mezi faktory, jež usnadňují přijetí do zaměstnání.

Jednoznačnosti je možné si také všimnout u sloupce znázorňující faktor ochoty se vzdělávat. Více než 90 % respondentů uvedlo, že jejich ochota se vzdělávat usnadnila jejich přijetí do zaměstnání. Pouze u minoritní části, konkrétně 5 % respondentů, ochota se vzdělávat nehrála roli při jejich přijetí do zaměstnání. Tyto

výsledky nejenom potvrzují informace Kalouskové a Vojtěcha (2008, s. 30), ale také fakt, že absolventi, jež jsou příslušníky Generace Y, jsou ochotni se ve svém zaměstnání dále vzdělávat. Další charakteristiky příslušníků Generace Y jsou zmíněny v podkapitole 1.4.

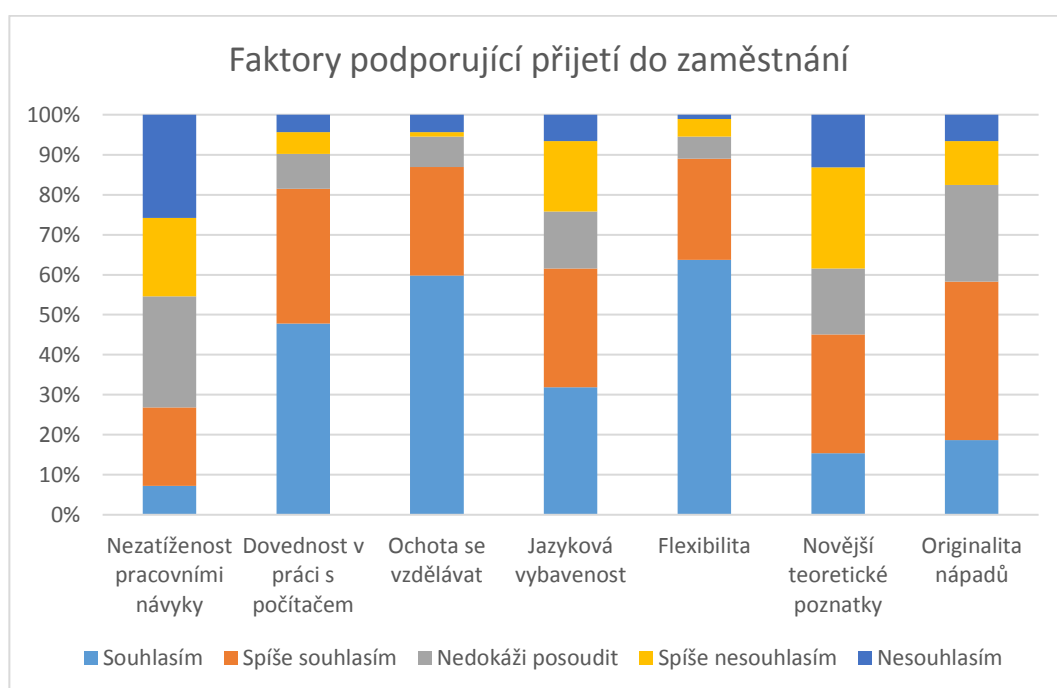
Graf č. 23 prezentuje také výsledky otázky zjišťující, zda jazyková vybavenost respondentů usnadnila jejich přijetí do zaměstnání. Tyto výsledky ukazují, že více než 60 % respondentů se vyjádřilo kladně. Tyto výsledky svědčí o faktu, že jazyková vybavenost je na současném trhu práce velice důležitá. Zároveň se 14 % respondentů vyjádřilo, že nedokáže posoudit, zda jim jazyková vybavenost usnadnila přijetí do zaměstnání. Je tedy možné, že znalost cizího jazyku nebyla stanovena jakožto požadavek pro přijetí do zaměstnání. Téměř čtvrtina respondentů se vyjádřila negativně. Je možné, že tito respondenti se ucházeli o zaměstnání, ve kterém cizí jazyk nevyužijí.

V rámci zkoumání, zda flexibilita pomohla absolventům v přijetí do zaměstnání bylo zjištěno, že téměř všichni absolventi, konkrétně 89 %, vyjádřili svůj souhlas či spíše souhlas s výrokem, že flexibilita jim usnadnila přijetí do zaměstnání. Je tedy zřejmé, že výzkumné šetření potvrzuje data Kalouskové a Vojtěcha (2008, s. 30) a zároveň je tento faktor zobecnitelný na absolventy oboru andragogika. Stejně tak výsledky potvrzují, že respondenti coby příslušníci Generace Y jsou flexibilní lidé a dokáží se přizpůsobit novým situacím.

U faktoru novějších teoretických poznatků nejsou výsledky tak zřejmé a jednoznačné, jako tomu bylo u otázek předešlých. Souhlas či spíše souhlas s výrokem, že novější teoretické poznatky usnadnily absolventům přijetí do zaměstnání uvedlo 45 % respondentů. Nesouhlas či spíše nesouhlas zvolilo 38 % respondentů. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí není natolik odlišné. Z těchto výsledků je tedy možné usoudit, že novější teoretické poznatky pravděpodobně nejsou pro přijetí do zaměstnání natolik důležité a rozhodující. Zároveň jsou tyto výsledky v rozporu s informacemi poskytnutými Kalouskové a Vojtěchem (2008, s. 30). Novější teoretické poznatky tedy u absolventů oboru andragogiky nejsou faktorem usnadňující přijetí do zaměstnání a informace Kalouskové a Vojtěcha tedy na výzkumný vzorek nejsou aplikovatelné.



Posledním faktorem definovaným v podkapitole 3.2, který usnadňuje přijetí do zaměstnání, je originalita nápadů. U tohoto faktoru je možné vidět, že více než polovina respondentů souhlasí či spíše souhlasí s tím, že originalita nápadů usnadnila jejich přijetí do zaměstnání. Poměrně vysoké procento respondentů nedokázalo posoudit, zda jim originalita nápadů usnadnila přijetí do zaměstnání. Zbylí respondenti odpověděli na danou otázku negativně. Je pravděpodobné, že tito respondenti našli zaměstnání, které nevyžaduje kreativitu, případně, že kreativita nebyla zařazena mezi požadavky k přijetí do zaměstnání.



Graf 23.: Faktory podporující přijetí do zaměstnání (Zdroj: vlastní zpracování)

Následující graf č. 24 prezentuje výsledky otázek zaměřené na faktory, které znesnadňují přijetí do zaměstnání. U otázek prezentovaných v tomto grafu měli respondenti uvést míru svého souhlasu s výroky, zda jednotlivé faktory znesnadnily jejich přijetí do zaměstnání. Měli také možnost uvést, že tuto situaci nedokáží posoudit.

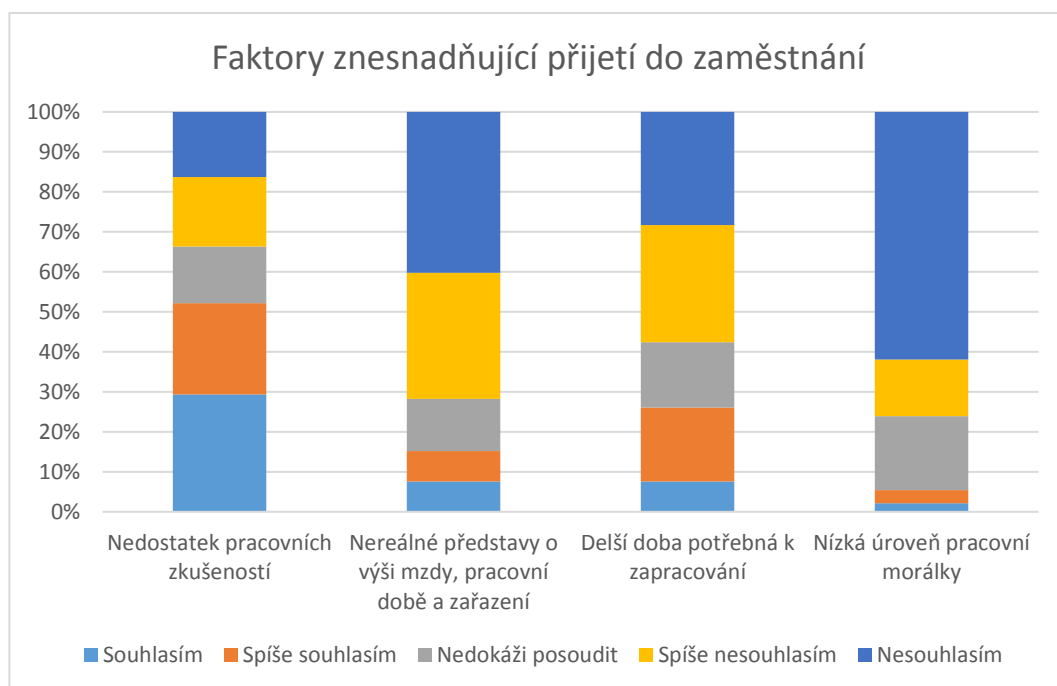
Respondenti měli odpovědět, zda si myslí, že nedostatek pracovních zkušeností znesnadnil jejich přijetí do zaměstnání. Více než polovina respondentů uvedla, že souhlasí či spíše souhlasí. I s ohledem na již uvedené výsledky, je překvapivé, že více než polovina respondentů uvedla, že jejich nedostatek pracovních zkušeností znesnadnil jejich přijetí do zaměstnání. Výzkumné šetření totiž ukázalo, že více než 70 % respondentů uvedlo, že měli pracovní zkušenost v oboru studia a více než 50 % uvedlo, že mělo pracovní zkušenost mimo něj. Je tedy pravděpodobné, že pracovní zkušenosti absolventů nebyly natolik významné či dlouhotrvající, aby měly skutečný vliv na přijetí do zaměstnání. Výsledky zjištěné výzkumným šetřením do jisté míry potvrzují informace Kalouskové a Vojtěcha (2008, s. 30), kteří nedostatek pracovních zkušeností řadí mezi faktory znesnadňující přijetí do zaměstnání.

U následujícího faktoru je zřejmé, že respondenti neměli nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a zařazení. Zároveň tento faktor neměl u více než 70 % respondentů vliv na znesnadnění přijetí do zaměstnání. Výsledky prezentované v grafu č. 24 nepotvrzují data Kalouskové a Vojtěcha (2008, s. 30), kteří tento faktor řadí mezi faktory znesnadňující přijetí do zaměstnání. Tento výsledek pravděpodobně ovlivnil fakt, že respondenti byli s pracovními podmínkami řádně seznámeni, případně jim podmínky stanovené zaměstnavatelem vyhovovaly.

Graf č. 24 ukazuje také výsledky otázky zabývající se delší dobou potřebnou k zapracování jakožto faktorem, který znesnadňuje přijetí do zaměstnání. Jak výsledky ukazují, více než polovina respondentů nesouhlasí či spíše nesouhlasí s tvrzením, že delší doba potřebná k zapracování znesnadnila jejich přijetí do zaměstnání. Je pravděpodobné, že u těchto absolventů nebyla dlouhá doba k zapracování potřebná, případně se jednalo o absolventy, kteří již měli pracovní zkušenosti a tudíž doba, kterou potřebovali k zapracování byla krátká. Poměrně vysoké je také procento respondentů, kteří nedokáží posoudit, zda jim tento faktor

znesnadnil přijetí do zaměstnání. Téměř 30 % respondentů také uvedlo souhlas s tím, že tento faktor znesnadnil jejich přijetí do zaměstnání. Tito absolventi se pravděpodobně ucházeli o pozice náročné pro zapracování, kupříkladu na pozice seniorské. Výsledky neumožňují věrohodně potvrdit ani vyvrátit data Kalouskové a Vojtěcha (2008, s. 30), kteří chápou delší dobu potřebnou k zapracování výhradně jako faktor znesnadňující přijetí do zaměstnání.

Poslední sloupec v tomto grafu znázorňuje výsledky otázky zkoumající nízkou úroveň pracovní morálky, jakožto faktor znesnadňující přijetí do zaměstnání. Zde je patrný vysoký nesouhlas. Celkem 62 % respondentů razantně nesouhlasí s tím, že by nízká úroveň pracovní morálka znesnadnila jejich přijetí do zaměstnání. Dalších 14 % respondentů uvedlo, že spíše nesouhlasí. Z výsledků je možné vyvodit, že téměř 80 % nedisponuje nízkou pracovní morálkou, případně že úroveň pracovní morálky nehrála při přijetí do zaměstnání zásadní roli. Tento výsledek je opět v rozporu s informacemi zmiňovanými Kalouskovou a Vojtěchem (2008, s. 30). U výzkumného vzorku se nízká úroveň pracovní morálky neprojevila jakožto faktor znesnadňující přijetí do zaměstnání. Jak již bylo zmíněno, možným důvodem je, že majoritní část respondentů nízkou úrovní morálky nedisponuje. Výsledky také mohou být ovlivněny tím, že se respondenti nechtěli jevit v negativním světle, a tudíž na otázku odpověděli převážně nesouhlasně.



Graf 24.: Faktory znesnadňující přijetí do zaměstnání (Zdroj: vlastní zpracování)

Třetí dílčí výzkumná otázka zjišťovala „*Jaké faktory ovlivnily vstup absolventů oboru andragogika na trh práce a jejich hledání zaměstnání?*“ Pracovní zkušenost v oboru studia se ukázala jako významný faktor, jelikož více než 70 % respondentů uvedlo, že tato zkušenost pozitivně ovlivnila jejich vstup na trh práce a hledání zaměstnání. Pracovní zkušenost mimo obor studia se ukázala také jako faktor ovlivňující vstup na trh práce a hledání zaměstnání. Více než 50 % respondentů uvedlo, že tato pracovní zkušenost pozitivně ovlivnila vstup na trh práce a hledání zaměstnání. Naopak zkušenost se zahraničním pracovním a studijním pobytem nelze chápat jako faktor ovlivňující vstup na trh práce a hledání zaměstnání, jelikož v obou případech téměř tři čtvrtiny respondentů uvedlo, že touto zkušeností nedisponuje. Pro ověření těchto informací by bylo vhodné provést výzkum výhradně s absolventy, kteří touto zkušeností disponují.

Mezi faktory, které byly definovány jakožto usnadňující přijetí do zaměstnání se u výzkumného vzorku významně projevila pouze dovednost v práci s počítačem, ochota se vzdělávat a flexibilita, kde více než 80 % respondentů uvedlo, že jim tyto faktory usnadnily přijetí do zaměstnání. V rámci faktorů, které znesnadňují přijetí do zaměstnání byly překvapivé výsledky u faktoru nedostatku pracovních zkušeností. V případě pracovní zkušenosti v oboru studia, téměř 74 % respondentů kteří odpověděli na tuto otázku, disponovalo touto zkušeností. V případě pracovní zkušenosti mimo obor studia tomu bylo 56 % respondentů. Navzdory tomu, více než 50 % respondentů vyjádřilo částečný či plný souhlas s tím, že nedostatek pracovních zkušeností znesnadnil jejich přijetí do zaměstnání. Další faktory, jako jsou nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a zařazení; delší doba potřebná k zapracování a nízká úroveň pracovní morálky nebyly u výzkumného vzorku shledány jakožto faktory znesnadňující přijetí do zaměstnání.

## 6.4 Čtvrtá dílčí výzkumná otázka

Čtvrtou dílčí výzkumnou otázkou tohoto výzkumného šetření je otázka „*Jaká kritéria byla pro absolventy oboru andragogika při výběru zaměstnání nejdůležitější?*“ Jako proměnná byla v tomto případě zvolena kritéria ovlivňující výběr zaměstnání, přičemž jakožto indikátory byly zvoleny kritéria stanovená dle podkapitoly 1.4. Dotazníková otázka zaměřená na faktory byla pouze jedna. U této otázky měli respondenti seřadit kritéria dle důležitosti, kdy číslo 1 reprezentovalo pro ně nejvíce důležité kritérium a číslo 10 kritérium nejméně důležité.

V tabulce č. 4 jsou znázorněna zkoumaná kritéria. Jako nejvíce důležité kritérium při výběru zaměstnání se ukázal být požadavek na flexibilní a kreativní práci. Na druhém místě bylo kritérium participace na zajímavých projektech, které následovalo finanční ohodnocení. Číslem 1–3 ohodnotilo kritérium flexibilní a kreativní práce 60 % respondentů, u participace na zajímavých projektech tomu bylo 55 % a u finančního ohodnocení 46 %. Jako nejméně důležité kritérium při výběru zaměstnání se u absolventů oboru andragogika ukázala možnost rychlého povýšení a mezinárodní/multikulturní prostředí. V porovnání s výsledky výzkumu společnosti Hays Czech Republic jsou výsledky tohoto výzkumného šetření odlišné. Ve zmíněném výzkumu se ukázalo, že pro 58 % respondentů byla při výběru zaměstnání nejdůležitější možnost využití cizích jazyků. Jako další kritéria byly profesní rozvojové a tréninkové programy (55 %) a mezinárodní/multikulturní pracovní prostředí (54 %). U absolventů oboru andragogika tyto kritéria zaujímala poslední, tedy nejméně důležité, místa. Odlišnosti mezi výzkumy jsou pravděpodobně způsobeny tím faktem, že v rámci výzkumu společnosti Hays Czech Republic byly respondenty zaměstnanci Center sdílených služeb. Právě pro centra sdílených služeb jsou charakteristické znalosti cizích jazyků a mezinárodní či multikulturní prostředí.

V porovnání s druhým výzkumem, který je uveden v podkapitole 1.4, jsou výsledky již více podobné. Ve výzkumu MačKayové a Balánové 95 % respondentů uvedlo, že mají pozitivní přístup k penězům a stejně vysoké procento uvedlo, že potřebují kreativní a flexibilní práci. Flexibilní a kreativní práce spolu s finančním ohodnocením se umístily mezi prvními třemi příčkami. Výsledky výzkumného šetření tedy do jisté míry souhlasí, a zároveň potvrzují, data MačKayové a Balánové. Mezi prvními třemi příčkami v důležitosti kritérií jsou totiž dvě z nich totožné.

Tabulka 4.: Kritéria při výběru zaměstnání (vlastní zpracování)

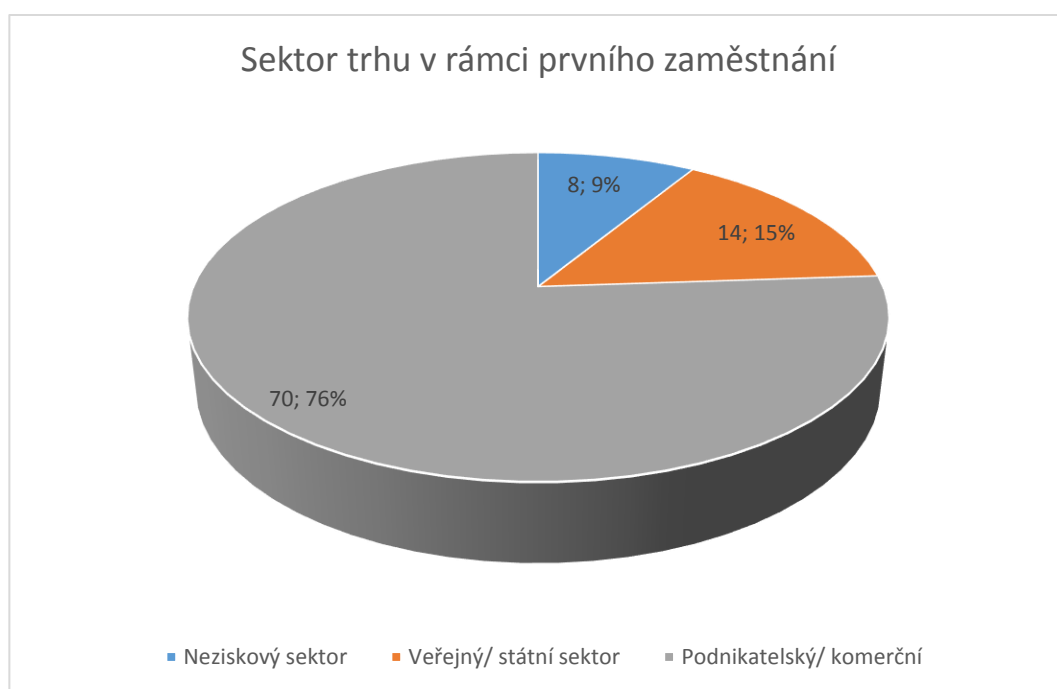
Kritéria při výběru zaměstnání	Průměrná dosažená hodnota
Flexibilní a kreativní práce	3.543
Participace na zajímavých projektech	3.947
Finanční ohodnocení	4.053
Možnost kariérního postupu	4.457
Rovnováha mezi prací a soukromým životem	4.574
Profesní rozvojové a tréninkové programy	5.138
Firemní benefity	5.585
Možnost využití cizích jazyků	6.479
Mezinárodní/multikulturní pracovní prostředí	6.521
Možnost rychlého povýšení	7.160

Čtvrtá dílčí výzkumná otázka zjišťovala „*Jaká kritéria byla pro absolventy oboru andragogika při výběru zaměstnání nejdůležitější?*“ V rámci výzkumného šetření bylo zjištěno, že u absolventů oboru andragogika hrají při výběru zaměstnání nejdůležitější roli tato tři kritéria: flexibilní a kreativní práce; participace na zajímavých projektech a finanční ohodnocení.

## 6.5 Pátá dílčí výzkumná otázka

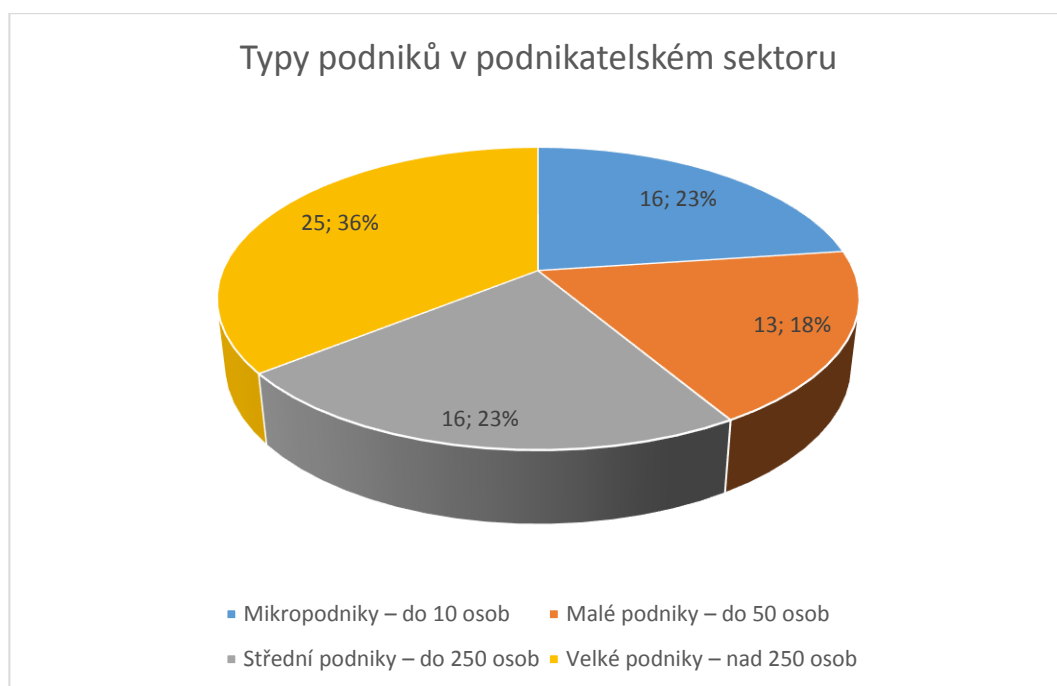
Pátá dílčí výzkumná otázka zní „V jakém ze sektorů trhu práce našli absolventi oboru andragogika své první zaměstnání?“

V grafu č. 25 lze pozorovat jasnou převahu absolventů, kteří našli své první zaměstnání v podnikatelském/komerčním sektoru trhu práce. Pro tuto možnost se vyjádřilo 70 respondentů, což vyjadřuje 76 %. Ve veřejném/státním sektoru našlo své první zaměstnání 14 respondentů, tedy 15 % a pouze 8 respondentů, tedy 9 % našlo své první zaměstnání v neziskovém sektoru. Z těchto výsledků je tedy patrné, že absolventi oboru andragogika preferují zaměstnání v rámci podnikatelského/komerčního sektoru. Takto vysoké zastoupení je pravděpodobně způsobeno velkou nabídkou pracovního uplatnění pro tyto absolventy.



Graf 25.: Sektor trhu v rámci prvního zaměstnání (Zdroj: vlastní zpracování)

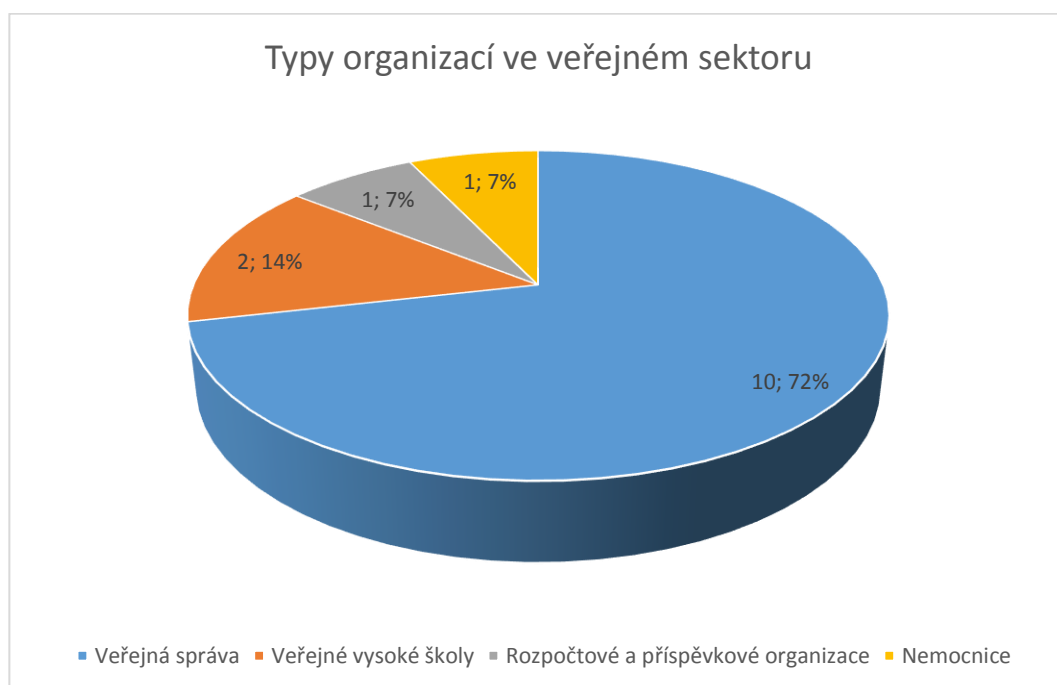
Graf č. 26 ukazuje konkrétnější výsledky týkající se podnikatelského sektoru. V rámci dotazníkové otázky vztážené k tomuto grafu měli respondenti uvést v jakém typu podniku našli své první zaměstnání. Nejvíce respondentů, konkrétně 25, našlo své první zaměstnání ve velkých podnicích, tedy podnicích s více než 250 zaměstnanci. Těchto respondentů bylo 36 %. Stejně zastoupení, 16 respondentů, což tvoří 23 %, měly mikropodniky a střední podniky. Nejméně respondentů našlo své první zaměstnání v malých podnicích. Z těchto výsledků lze usoudit, že absolventi oboru andragogika se spíše uplatňují ve velkých podnicích. Jedním z možných důvodů je, že ve velkých podnicích se absolventi mohou uplatnit na velkém množství pracovních pozic.



Graf 26.: Typy podniků v podnikatelském sektoru (Zdroj: vlastní zpracování)



V grafu č. 27 jsou znázorněny organizace ve veřejném sektoru, v nichž se uplatňují absolventi oboru andragogika. U této otázky měli respondenti možnost uvést vlastní odpověď v případě, že připravené odpovědi nebyly vyhovující. Nejvíce respondentů našlo své první zaměstnání ve veřejné správě. Těchto respondentů bylo celkem 10, což tvoří 72 %. Mezi dalšími organizacemi, které vzešly z výzkumného šetření jsou veřejné vysoké školy, nemocnice a rozpočtové a příspěvkové organizace. Tyto možnosti byly ale ve výzkumném šetření nízce zastoupeny. Pro dosažení obsáhlejších výsledků by bylo vhodné realizovat výzkumné šetření s vyšším počtem respondentů, kteří hledali své první zaměstnání ve veřejném sektoru.



Graf 27.: Typy organizací ve veřejném sektoru (Zdroj: vlastní zpracování)

Graf č. 28 prezentuje výsledky otázky zaměřené na oblasti prvního zaměstnání v neziskovém sektoru. Oblasti byly v rámci této otázky rozděleny na základě typů neziskových organizací. Jak výsledky ukazují, nejvíce respondentů našlo své první zaměstnání v organizacích zaměřené na vzdělávání a výzkum, humanitní pomoc a charitu, sociální a zdravotní péči. Podobně jako tomu bylo u grafu č. 27, i zde bylo poměrně nízké zastoupení respondentů, které může být považováno za limit. Pro dosažení širších a věrohodnějších výsledků by bylo vhodné provést výzkum pouze s respondenty, kteří hledali své první zaměstnání v neziskovém sektoru.



Graf 28.: Typy organizací v neziskovém sektoru (Zdroj: vlastní zpracování)

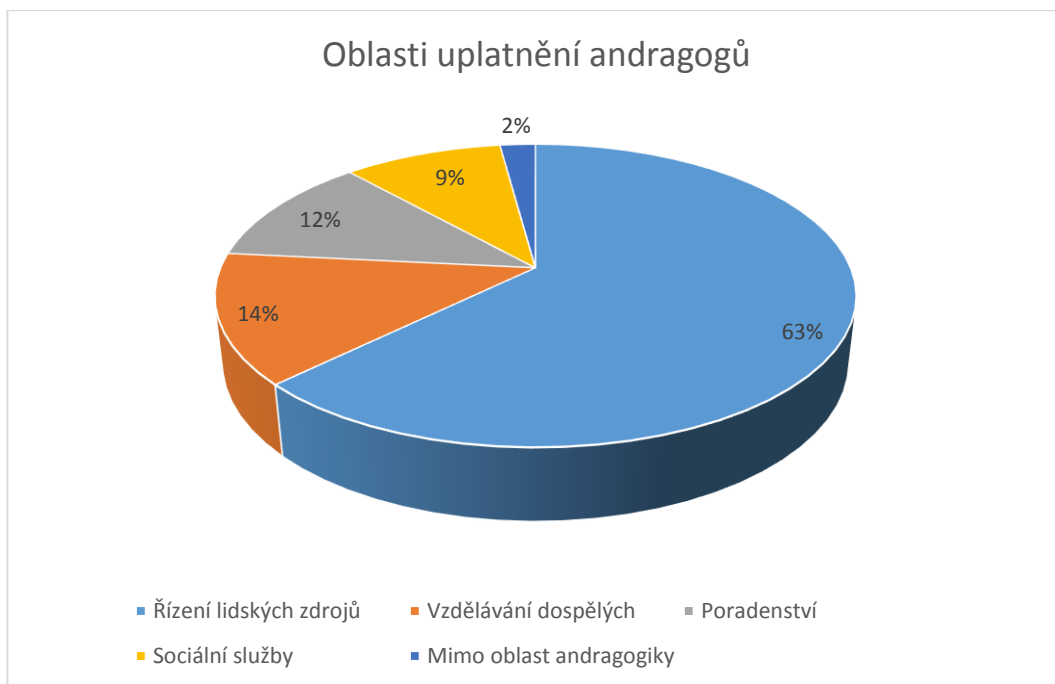
V dotazníku byla uvedena také dodatková otázka, která zkoumala, zda se sektor zaměstnání u respondentů v rámci prvního a současného zaměstnání změnil. Respondenti, kteří uvedli, že sektor změnili, byli dotázáni na důvod, který zapříčinil tuto změnu. Celkem 73 % respondentů uvedlo, že sektor, ve kterém našli svou první práci a sektor, v němž jsou zaměstnání nyní se nezměnil. Zbýlých 27 % respondentů uvádělo důvody, mezi kterými byly např. vyšší smysl práce v neziskovém sektoru, nedostatek poptávky po andragogice, změna bydliště, profesní posun a kariéerní růst nebo přiblížení k oboru studia.

Pátá dílčí výzkumná otázka byla „*V jakém ze sektorů trhu práce našli absolventi oboru andragogika své první zaměstnání?*“ Výzkumné šetření ukázalo, že největší procento absolventů oboru andragogika našlo své první zaměstnání v komerčním/podnikatelském sektoru. Těchto absolventů bylo více než tři čtvrtiny, konkrétně 76 %. Jak již bylo zmíněno, jedním z možných limitů tohoto šetření je nízké zastoupení respondentů, kteří hledali své první zaměstnání ve veřejném a neziskovém sektoru. Pro dosažení širšího zjištění, v jakém typu organizací v rámci těchto dvou sektorů našli absolventi své první zaměstnání, by bylo vhodné provést samostatné šetření.

## 6.6 Šestá dílčí výzkumná otázka

Šestou dílčí výzkumnou otázkou bylo „*V jaké z oblastí uplatnění andragogů našli absolventi oboru andragogika své první zaměstnání?*“ Proměnná byla v tomto případě pouze jedna, a to oblasti uplatnění andragogů. Jako indikátory byly stanoveny jednotlivé oblasti uplatnění andragogů, definované v podkapitole 4.5. Dotazníkové otázky odvozené z této dílčí výzkumné otázky se zaměřovaly jak na oblasti uplatnění andragogů, tak také zjišťovaly konkrétní pozice, které absolventi zastávali.

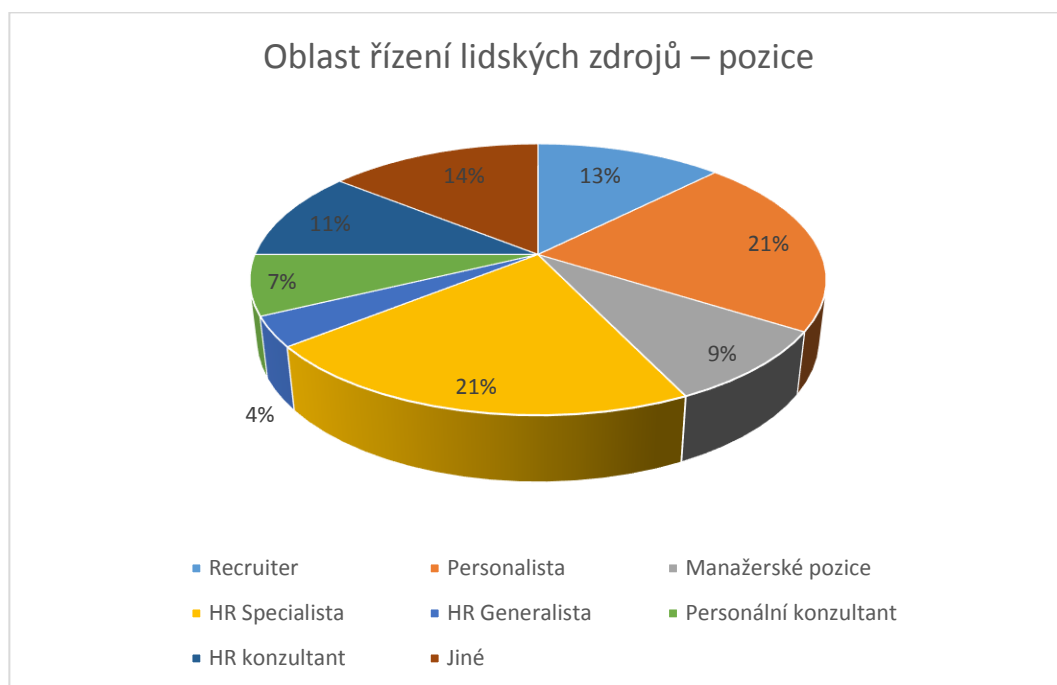
Jak je z grafu č. 29 patrné, 63 % respondentů uvedlo, že své první zaměstnání našlo v oblasti řízení lidských zdrojů. V oblasti vzdělávání dospělých našlo své první zaměstnání 14 % respondentů, v oblasti poradenství tomu bylo 12 %. Pouze 9 % respondentů našlo své první zaměstnání v oblasti sociálních služeb. Zaměstnání, jež nesouvisí s andragogikou, našla pouze 2 % respondentů. V porovnání s grafem č. 14, který ukazoval oblasti, ve kterých respondenti hledali zaměstnání, je rozložení podobné. Porovnání ukazuje, že v oblasti řízení lidských zdrojů našlo své první zaměstnání větší procento absolventů, než které zde zaměstnání hledalo. Procento, které našlo zaměstnání v téže oblasti, kde zaměstnání hledalo, je vyšší také u oblasti poradenství. U zbylých dvou oblastí uplatnění andragogů je toto procento nižší. Z výsledků lze tedy usoudit, že absolventi, kteří hledali zaměstnání v oblasti řízení lidských zdrojů a poradenství, byli v hledání více úspěšní než ti, kteří hledali ve dvou zbylých oblastech – vzdělávání dospělých a sociálních službách.



Graf 29.: Oblasti uplatnění andragogů (Zdroj: vlastní zpracování)

Po zodpovězení, v jakých oblastech našli respondenti své první zaměstnání budou tyto oblasti dále rozděleny a zmíněn bude také výčet pozic, které absolventi nejčastěji zastávali. Oblasti uplatnění andragogů budou seřazeny podle výsledků z grafu č. 29, jako první tedy bude zmíněna oblast lidských zdrojů.

Graf č. 30 zobrazuje výsledky otázky zaměřené na konkrétní pracovní pozici v oblasti řízení lidských zdrojů. Největší procentuální zastoupení, 22 %, měly pozice personalista a HR specialista. Za nimi byly pozice Recruiter a HR konzultant. Všechny tyto pozice se dají považovat za absolventské, není tedy překvapením, že respondenti uváděli právě tyto pozice. Pouze 9 % respondentů uvedlo, že v rámci svého prvního zaměstnání zastávalo manažerskou pozici. Toto zjištění příliš nekorresponduje s informacemi, které byly zmíněny v profilech absolventů. V profilu absolventů mnoha vysokých škol bylo uvedeno, že absolvent disponuje schopnostmi a znalostmi potřebné pro řídicí funkce. Je pravděpodobné, že absolventi nebyli zaměstnáni na řídicí funkci z důvodu nedostatku zkušeností. Mezi „jiné“ pozice patří ty, které měly nízké procentuální zastoupení – z tohoto důvodu byly sloučeny pod tuto možnost. Jednalo se např. o pozice referenta personálního oddělení, HR administrátora, koordinátora agenturních zaměstnanců či referent oddělení vzdělávání a jiné. Z výsledků je také patrné, že absolventi mohou v oblasti řízení lidských zdrojích zastávat poměrně velké množství pracovních pozic.

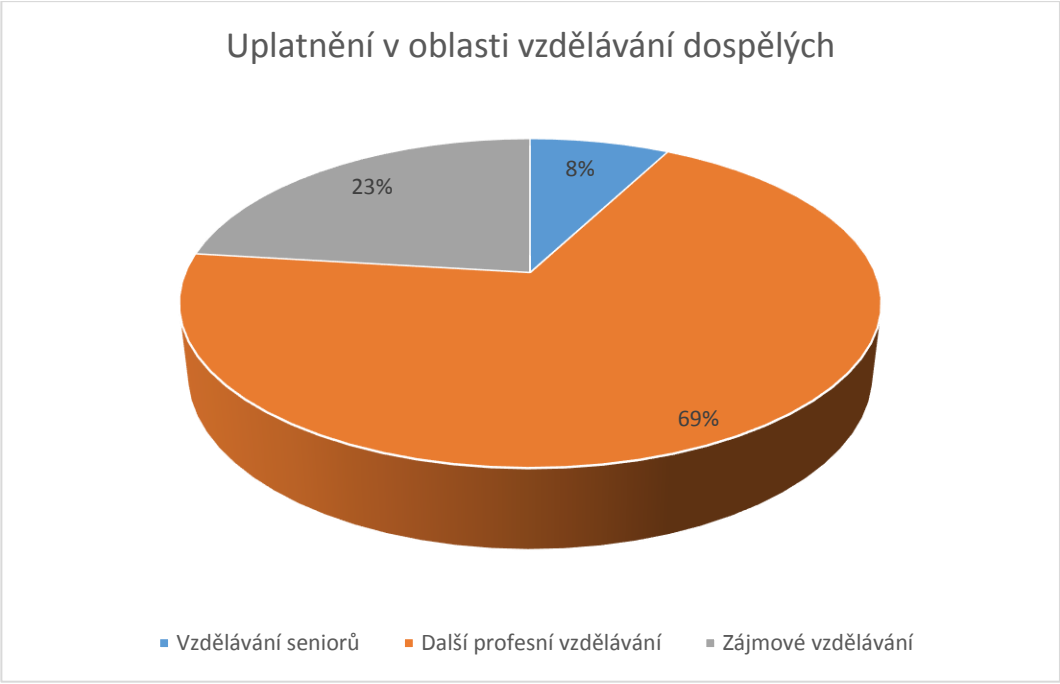


Graf 30.: Oblast řízení lidských zdrojů – pozice (Zdroj: vlastní zpracování)

Graf č. 31 vyjadřuje oblasti ve vzdělávání dospělých, ve kterých respondenti našli své první zaměstnání. Výsledky ukazují, že absolventi našli své první zaměstnání pouze v oblastech vzdělávání seniorů, dalšího profesního vzdělávání a zájmového vzdělávání. Nejvíce respondentů uvedlo, že našlo své první zaměstnání v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Jelikož kategorie vzdělávání dospělých neobsahuje dostatečný počet respondentů vhodný k členění pozic do dalších grafů, budou pozice zmíněné absolventy vypsány v následujícím odstavci.

Mezi pozicemi, které byly zmíněny v oblasti dalšího profesního vzdělávání, patří tyto: Project Manager, lektor, trenér, Trainer & Development Manager. Dále jde o pozice referenta vzdělávání, asistentku lektora a další. V oblasti zájmového vzdělávání byly zmíněny pozice jako lektor anglického jazyka, trenéra osobnostního rozvoje či manažera skupinových lekcí. V oblasti vzdělávání seniorů jde o lektora na Univerzitě třetího věku.

Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že absolventi oboru andragogika nacházejí své první zaměstnání pouze ve třech, z celkových pěti oblastí vzdělávání dospělých. Možnou příčinou tohoto výsledku je fakt, že další oblasti, jako jsou občanské či další profesní vzdělávání nejsou pro absolventy oboru andragogika dostatečně atraktivní. U školského vzdělávání dospělých by tato atraktivita mohla být spojena s přechodem do veřejného sektoru, k němuž se respondenti v dřívějších částech dotazníku vyjádřili, že pro ně není dostatečně atraktivní. Nicméně limitujícím faktorem může být také velikost vzorku. Při výzkumném šetření s větším vzorkem by mohlo být dosaženo odlišných výsledků.

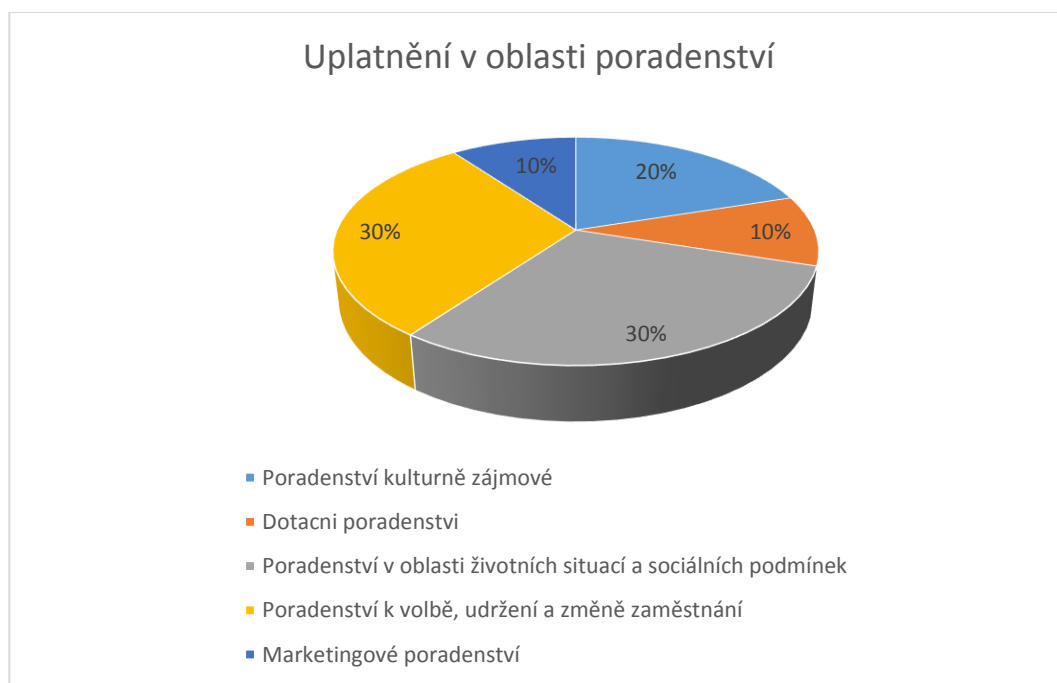


Graf 31.: Uplatnění v oblasti vzdělávání dospělých (Zdroj: vlastní zpracování)



V grafu č. 32 jsou prezentovány výsledky otázky zjišťující oblasti v rámci poradenství, kde mohou absolventi najít své první zaměstnání. U této otázky byly stanoveny kategorie dle podkapitoly 4.2 a 4.5, zároveň zde byla možnost uvést odpověď vlastní. Respondenti uváděli jako oblast svého prvního zaměstnání nejčastěji poradenství v oblasti životních situací a sociálních podmínek a poradenství k volbě, udržení a změně zaměstnání. Obě tyto možnosti měly shodné procentuální zastoupení. Mezi dalšími je poradenství kulturně zájmové, poradenství marketingové a dotační poradenství. Poslední dvě jmenované, marketingové a dotační poradenství, nespádají do definovaných oblastí poradenství, ale jedná se o vlastní odpovědi respondentů. Jak je tedy zřejmé, i v oblasti poradenství jsou možnosti hledání uplatnění pro absolventy oboru andragogika značně široké.

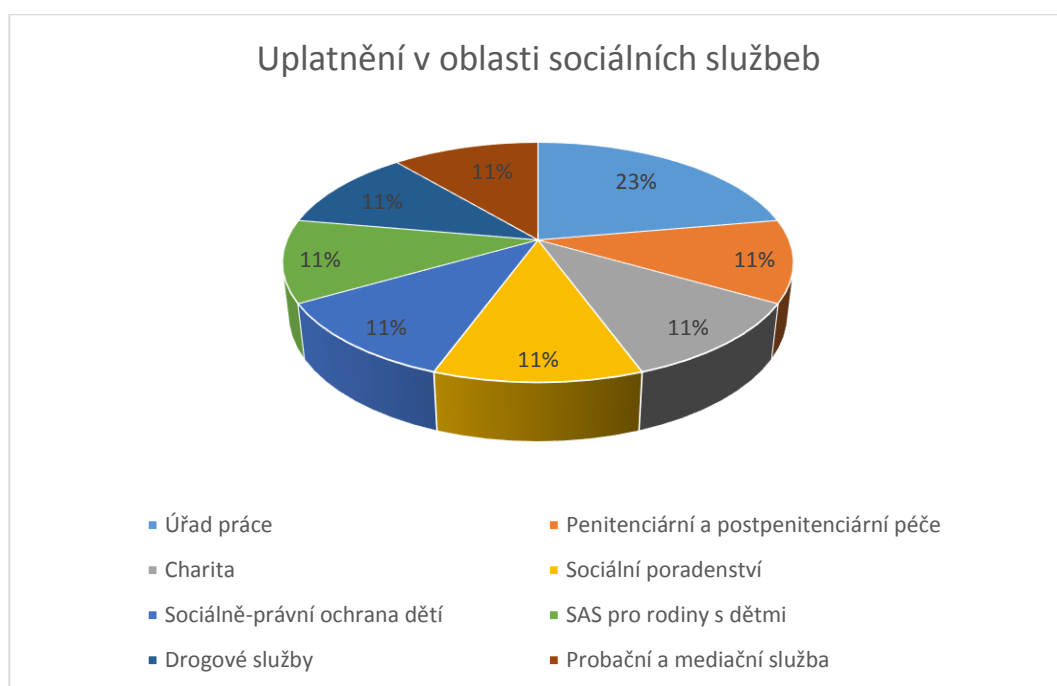
Jelikož u této otázky, podobně jako tomu bylo u otázky předchozí, bylo poměrně nízké zastoupení respondentů, konkrétní pozice uváděné respondenty budou uvedeny v tomto odstavci. Respondenti uváděli pozice jako je senior administrátor, projektový manažer, sociální pracovník, koordinátor callcentra pro marketingové výzkumy. Mezi dalšími jsou např. poradce, konzultant v personální agentuře či referent příspěvků na péči.



Graf 32.: Uplatnění v oblasti poradenství (Zdroj: vlastní zpracování)

Graf č. 33 ukazuje oblasti v rámci sociálních služeb, kde respondenti našli své první zaměstnání. Z výzkumného šetření vzešly nové oblasti, ve kterých mohou najít absolventi oboru andragogika zaměstnání. Jedná se např. o drogové služby, probační a mediační službu, sociální poradenství či úřad práce. Nejvíce respondentů uvedlo, že jejich první zaměstnání bylo jakožto pracovník na úřadu práce. Je možné si všimnout prolínání kategorií, kdy sociální poradenství je uvedeno pod oblastí sociálních služeb, a ne pod oblastí poradenství.

Konkrétní zastávané pozice v oblasti sociálních služeb budou zmíněny v tomto odstavci. Podobně jako u dvou předchozích grafů, je to z důvodu nízkého zastoupení respondentů v této oblasti. Mezi pozicemi, které uváděli respondenti, jsou např. referent úřad práce, sociální pracovník, pracovník v sociálních službách či referent sociálně-právní ochrany dětí. Je tedy vidět, že názvy pozic v oblasti sociálních služeb jsou dosti podobné.



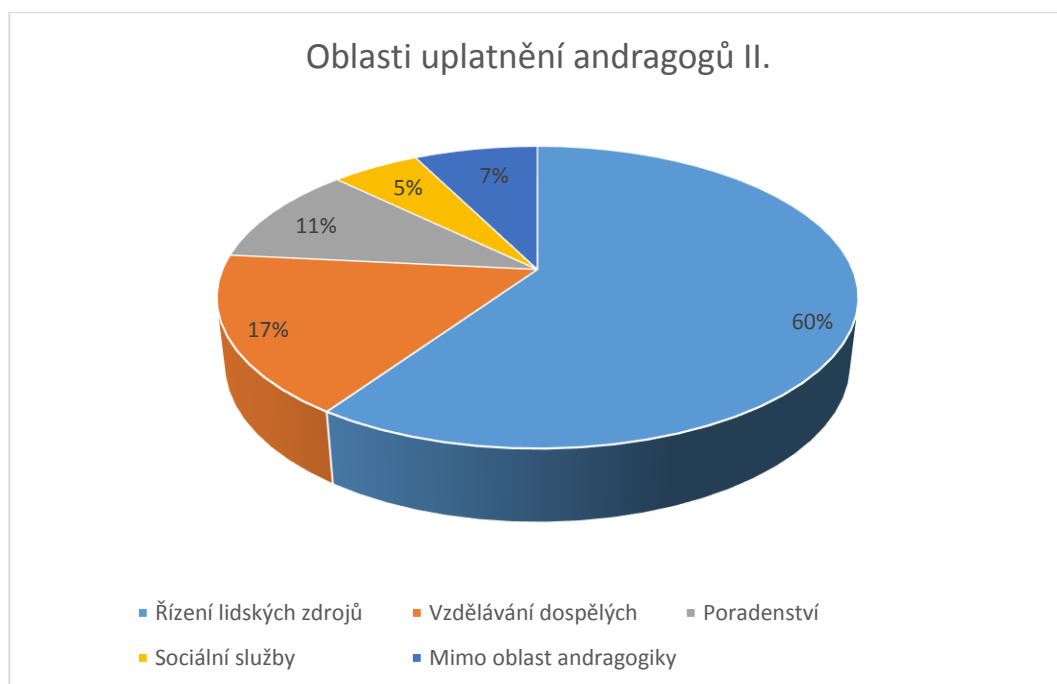
Graf 33.: Zaměstnání v oblasti sociálních služeb (Zdroj: vlastní zpracování)

Šestou dílčí výzkumnou otázkou bylo „*V jaké z oblastí uplatnění andragogů našli absolventi oboru andragogika své první zaměstnání?*“ Výzkumné šetření ukázalo, že nejvíce absolventů našlo své první zaměstnání v oblasti řízení lidských zdrojů, a to zejména na pozicích personalista, HR specialista či HR konzultant a Recruiter. Pouze nízké procento absolventů zastávalo manažerskou pozici. Zbylé oblasti uplatnění andragogů, tedy vzdělávání dospělých, poradenství a sociální služby, nebyly početně zastoupeny tak jako oblast řízení lidských zdrojů. V těchto případech jsou získaná data a výsledky z nich odvozené poněkud limitující. Možným způsobem, jak lépe prozkoumat uplatnění absolventů oboru andragogika v těchto třech oblastech, by bylo realizovat výzkumné šetření, v jehož vzorku by byli ve větší míře zastoupeni ti absolventi, kteří našli své první zaměstnání právě v těchto třech oblastech.

## 6.7 Sedmá dílčí výzkumná otázka

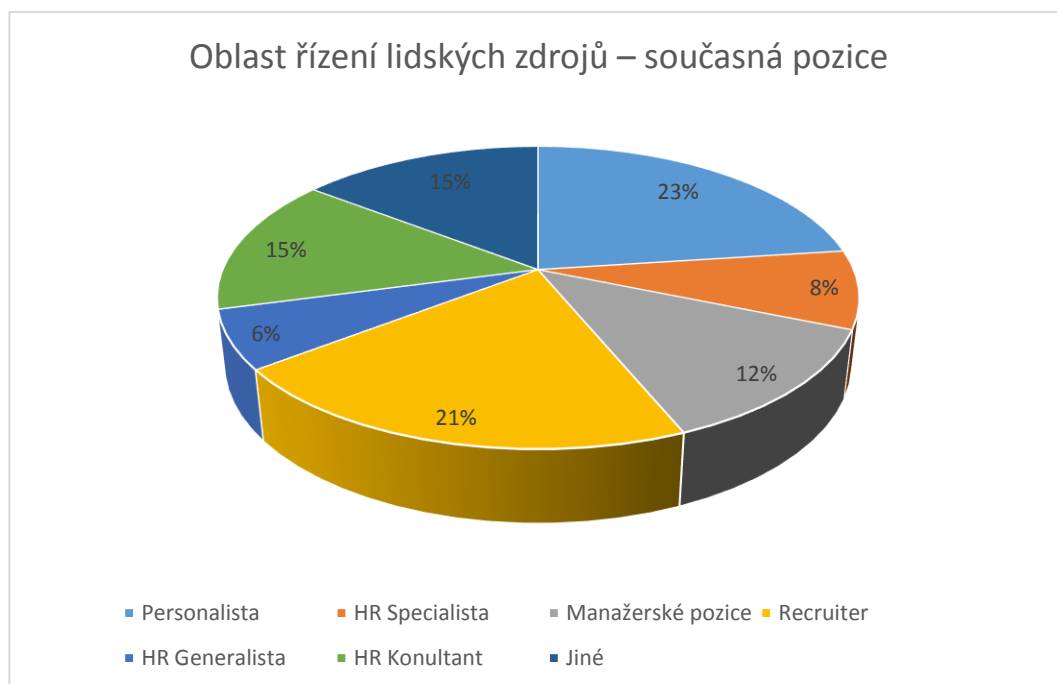
Sedmou dílčí výzkumnou otázkou bylo „V jaké z oblastí uplatnění andragogů pracují absolventi oboru andragogika v současnosti?“ Tato otázka tedy navazuje na předchozí a zjišťuje, v jaké z oblastí uplatnění andragogů jsou absolventi zaměstnání v současnosti. U této dílčí výzkumné otázky jsou indikátory i proměnná totožné jako u šesté dílčí výzkumné otázky.

V grafu č. 34 lze vidět výsledky otázky zaměřené na oblasti uplatnění andragogů, ve které pracují absolventi v současnosti. Při bližším zkoumání tohoto grafu je možné si všimnout, že rozložení je téměř totožné jako tomu bylo u otázky zkoumající oblast prvního zaměstnání respondentů. Nejvíce respondentů uvedlo, že je zaměstnáno v oblasti řízení lidských zdrojů, konkrétně 60 %, dále v oblasti vzdělávání dospělých v 17 % případů. V oblasti poradenství tomu bylo 11 % a v oblasti sociálních služeb pouze 5 %. Mimo obor andragogika je v současné době zaměstnáno 7 % respondentů. Z výsledků výzkumného šetření lze tedy tvrdit, že absolventi oboru andragogika zůstávají zaměstnání ve stejné oblasti, ve které našli své první zaměstnání.



Graf 34.: Oblasti uplatnění andragogů II. (Zdroj: vlastní zpracování)

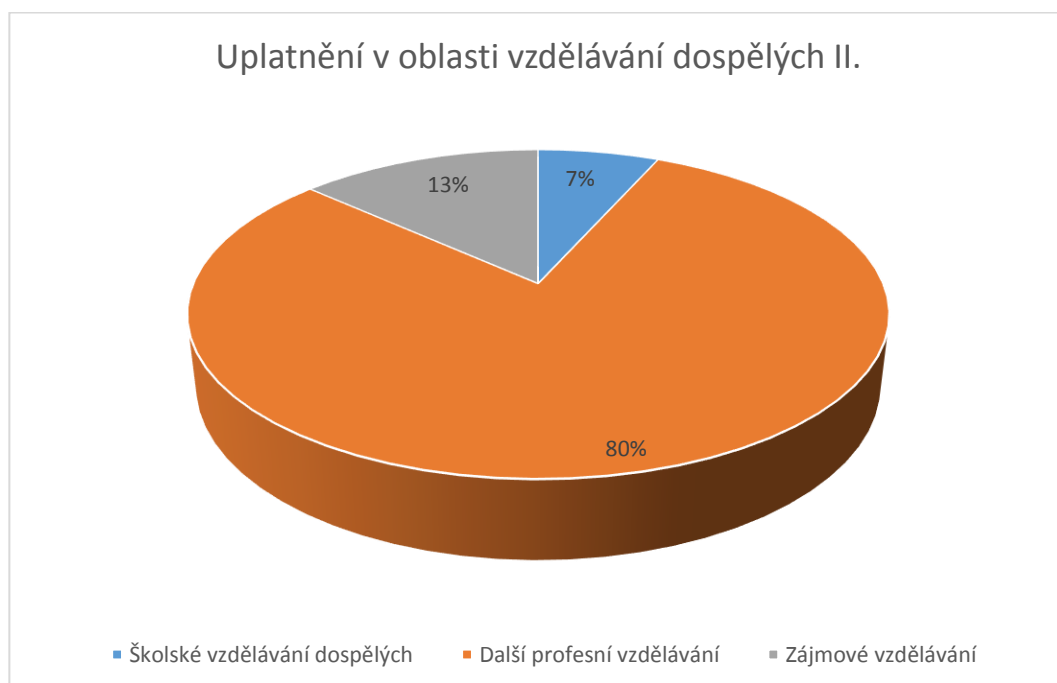
Graf č. 35 prezentuje výsledky otázky zaměřené na zjištění konkrétní pozice, kterou respondenti zastávají v současné době. Výsledky ukazují, že respondenti ve svém současném zaměstnání zastávají obdobné pozice, jako tomu bylo u prvního zaměstnání. Rozdíl můžeme pozorovat u manažerských pozic, kdy se procento respondentů navýšilo z 9 % na 12 %. Toto zvýšení je sice nepatrné, přesto ale naznačuje, že absolventi postupují k vyšším, řídicím funkcím. Rozdíl je také u pozice HR specialista, kdy došlo ke snížení z 21 % na 9 %. Pozice, které jsou v grafu vyjádřeny položkou „jiné“, jsou takové, které jsou do jisté míry podobné s již uvedenými, nicméně jejich název je odlišný. Zmíněné pozice nebyly podrobeny žádnému zobecnění, aby mohly být dosazeny kategorií s větším zastoupením, a to zejména kvůli zachování autenticity. Mezi tyto „jiné“ pozice se řadí např. HR Coordinator, referent personálního oddělení, Payroll specialista v personální agentuře, junior mzdová účetní, Research Consultant, Consultant Temporary Placement či HR Reporting and Project Specialist.



Graf 35.: Oblast řízení lidských zdrojů – současná pozice (Zdroj: vlastní zpracování)

V rámci současného zaměstnání v oblasti vzdělávání dospělých, které reprezentuje graf č. 36, nejsou oproti prvnímu zaměstnání patrné zásadní změny. Téměř čtyři pětiny respondentů uvedly, že v současné době jsou zaměstnání v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Podobně jako tomu bylo u prvního zaměstnání, i v tomto případě se u této otázky objevil problém s nedostatečným počtem respondentů. Pozice, které absolventi zastávají v současném zaměstnání, jsou proto uvedeny v následujícím výčtu. U dalšího profesního vzdělávání se jednalo zejména následující pozice: vzdělavatel dospělých, vedoucí projektového týmu, trenér, specialista podpory a koordinace zákaznických center. Jednalo se také o řídicí pozice, např. vedoucí projektového týmu, jednatelka vzdělávací společnosti či Learning & Development Manager. V oblasti zájmového vzdělávání se jednalo o pozice trenéra osobnostního rozvoje či facilitátora, projektového manažera, lektora či manažera ve fitness. V rámci školského vzdělávání jde o pozici lektora na veřejné vysoké škole.

Při bližším prozkoumání je patrné, že většina pozic zmíněných v rámci prvního a současného zaměstnání je totožná. To je pravděpodobně způsobeno tím, že se jedná o respondenty, kteří jsou stále ve svém prvním zaměstnání.



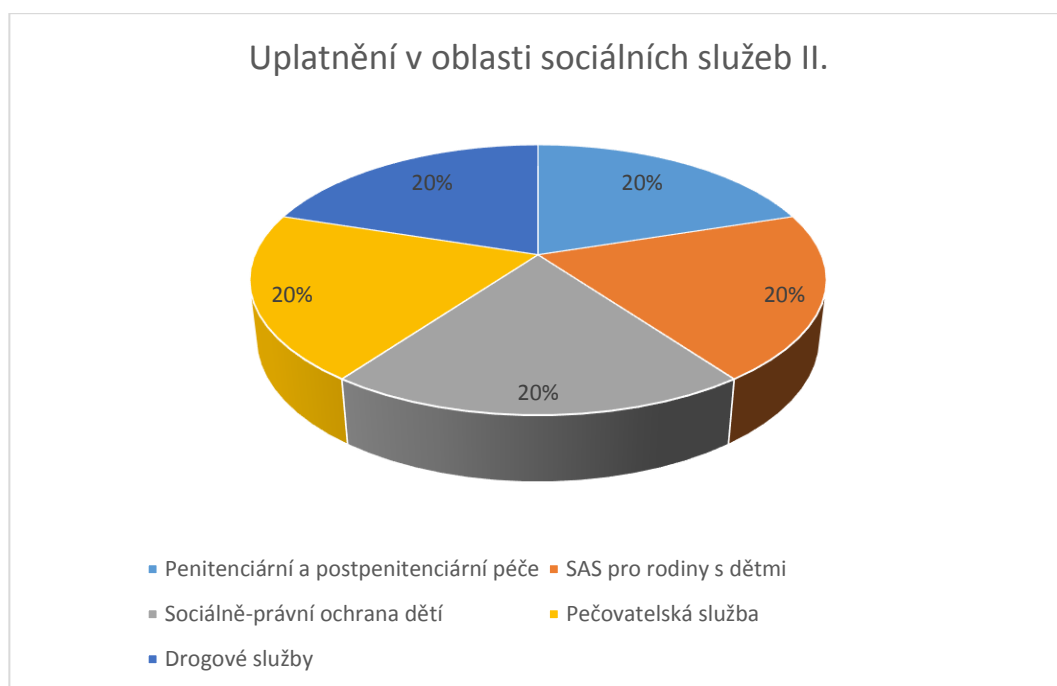
Graf 36.: Uplatnění v oblasti vzdělávání dospělých II. (Zdroj: vlastní zpracování)

Graf č. 37 prezentuje výsledky otázky zaměřené na oblasti současného zaměstnání v rámci poradenství. Výsledky ukazují, že mimo definované kategorie respondenti uváděli nové oblasti poradenství, v nichž mohou absolventi oboru najít zaměstnání. Jedná se např. o poradenství pro vedoucí pracovníky, v nichž je možno využít znalosti z oboru andragogika, či poradenství v problematice neustálého zlepšování. Mezi pozicemi, které byly respondenty uváděny v oblasti poradenství, jsou např. poradce, Admissions Coordinator, poradce cílové skupiny v projektu podporujícím zaměstnávání absolventů, sociální pracovník v občanské poradně či Continuous Improvement Business Partner.



Graf 37.: Uplatnění v oblasti poradenství II. (Zdroj: vlastní zpracování)

Graf č. 38 ukazuje výsledky otázky zaměřené na současné zaměstnání v oblasti sociálních služeb. Výsledky ukazují do téměř totožné údaje jako u otázky zaměřené na první zaměstnání. Jako tomu bylo i u otázky zjišťující první zaměstnání v oblasti sociálních služeb, i v tomto případě je v oblasti sociálních služeb zaměstnáno málo absolventů. Pro přesnější výsledky by bylo vhodné provést výzkumní šetření s absolventy, kteří v oblasti sociálních služeb pracují. Výsledky dosažené z takového šetření by poskytovaly o oblastech možného uplatnění širší informace. Výčet pozic, které respondenti zastávají v současném zaměstnání se zúžil. Všichni respondenti, jež odpověděli na tuto otázku zastávají pozici sociálního pracovníka či pracovnice.



Graf 38.: Uplatnění v oblasti sociálních služeb II. (Zdroj: vlastní zpracování)



Sedmá dílčí výzkumná otázka byla „*V jaké z oblastí uplatnění andragogů pracují absolventi oboru andragogika v současnosti?*“ Výzkumné šetření ukázalo, že největší procento absolventů oboru andragogika je zaměstnáno, podobně jako tomu bylo u prvního zaměstnání, v oblasti lidských zdrojů. Těchto absolventů bylo celkem 60 %. V oblasti lidských zdrojů zastávají absolventi nejčastěji pozice personalisty (23 %), recruitera (21 %) a HR konzultanta (15 %). Nejméně absolventů je poté zaměstnáno v oblasti sociálních služeb. Podobně, jako tomu bylo u šesté dílčí výzkumné otázky, limitujícím faktorem i v tomto případě bylo nízké zastoupení absolventů, kteří jsou zaměstnáni v oblasti poradenství a sociálních služeb. Z tohoto důvodu nemohly být konkrétní pozice v těchto oblastech šířeji popsány. Zároveň nemohlo být dosaženo vyčerpávajícího seznamu konkrétních pozic, kde mohou absolventi oboru andragogika najít zaměstnání.

## 6.8 Hlavní výzkumná otázka

Odpovědi na stanovené dílčí výzkumné otázky již byly poskytnuty. V následující podkapitole bude tedy zodpovězena hlavní výzkumná otázka, která zní: „*Jaká je uplatnitelnost absolventů oboru andragogika z let 2010–2016 na trhu práce?*“ Výzkumné šetření ukázalo, že téměř 30 % absolventů oboru andragogika našlo své první zaměstnání do dvou měsíců po ukončení vysokoškolského studia, zároveň 78 % absolventů nebylo v období dvou let po ukončení studia nezaměstnaných. Sektor trhu práce, ve kterém absolventi našli své první zaměstnání byl v nejvíce případech podnikatelský sektor, konkrétně se jednalo o velké podniky. Jakožto oblast uplatnění andragogů, ve které absolventi hledali své první zaměstnání nejčastěji, byla zjištěna oblast řízení lidských zdrojů. V této oblasti také své první zaměstnání našlo nejvíce absolventů, konkrétně 63 %. V současném zaměstnání pracuje v této oblasti také nejvíce respondentů, konkrétně 60 %. Výzkumné šetření dále ukázalo, že pracovní zkušenost v oboru studia je faktorem, který významně ovlivňuje následné hledání zaměstnání. Jako další faktory hledání zaměstnání se ukázaly být flexibilita či ochota se dále vzdělávat.

## Diskuse

Cílem diplomové práce bylo zjistit, v jakých oblastech se uplatňují absolventi oboru andragogika z let 2010—2016 na trhu práce. Tento cíl byl zvolen z důvodu širokého uplatnění absolventa oboru andragogika. Stanovené byly také dílčí cíle výzkumného šetření, které pomáhají podrobněji popsat absolventy oboru andragogika na trhu práce.

Realizované výzkumné šetření zjistilo, že absolventi oboru andragogika obvykle nemívají problém s hledáním zaměstnání a přechodem na trh práce. V části věnované nezaměstnanosti absolventů bylo zjištěno, že nezaměstnaných bylo v období dvou let od ukončení vysokoškolského studia pouze 22 % respondentů. I přesto, že toto číslo může být považováno za vysoké, je nutné zmínit, že ve více než 60 % případů se jednalo o nezaměstnanost způsobenou hledáním prvního, anebo atraktivnějšího zaměstnání. Oba tyto typy nezaměstnanosti lze považovat za dobrovolnou nezaměstnanost. Lze tedy usoudit, že absolventi oboru andragogika nemají problémy s hledáním zaměstnání. Toto tvrzení potvrzuje i další výsledek výzkumného šetření. Bylo totiž zjištěno, že 30 % respondentů mělo zaměstnání již v době absolvování, dalších 14 % jej našlo do jednoho měsíce od ukončení studia. Stejně procento, tedy 14 %, hledalo své zaměstnání v délce do dvou měsíců. Dohromady jde tedy o téměř 30 % respondentů, kteří našli zaměstnání do dvou měsíců od ukončení studia. Pouze 4 % absolventů mělo problémy s hledáním zaměstnání a hledali své první zaměstnání déle než půl roku. V porovnání s výzkumem REFLEX 2013 se jedná o téměř totožná čísla. V tomto výzkumu bylo zjištěno, že absolventi let 2010–2012 hledali své první zaměstnání v průměru dva měsíce.

V části věnované faktorům, které ovlivňují vstup na trh práce a hledání zaměstnání bylo zjištěno, že téměř 57 % respondentů z výzkumného vzorku mělo v průběhu studia pracovní zkušenost v oboru studia. V případě pracovní zkušenosti mimo obor studia se jednalo o 43 % respondentů z výzkumného vzorku. V porovnání těchto dat s výsledky výzkumu REFLEX 2013 dojdeme ke zjištění, že absolventů, kteří měli během studia vysoké školy pracovní zkušenosti v oboru studia, bylo v případě pracovní zkušenosti nepatrně více, v případě pracovní zkušenosti mimo obor studia jich bylo méně. Respondenti výzkumu REFLEX 2013 měli pracovní zkušenost v oboru v průměru v 55 % případů, mimo obor studia

poté v průměru 65 %. Fakt, že pracovní zkušenost během studia je významným faktorem při hledání zaměstnání a vstupu na trh práce potvrzují další výsledky. Bylo totiž zjištěno, že u tří čtvrtin respondentů pracovní zkušenost v oboru studia pozitivně ovlivnila hledání zaměstnání a vstup na trh práce. U pracovní zkušenosti mimo obor studia tomu bylo již pouze 55 %, stále se ale jednalo o více než polovinu respondentů. Lze tedy usoudit, že absolventi, kteří disponují pracovní zkušeností v oboru studia i mimo něj, nacházejí zaměstnání snadněji. Z výsledků výzkumného šetření vyvstává doporučení pro studenty oboru andragogika. Studenti by měli již v průběhu studia v co největší míře hledat zaměstnání či praxi. Jak již bylo zmíněno, ukázalo se totiž, že tento faktor má dle vyjádření respondentů pozitivní vliv na pozdější hledání zaměstnání. Výsledky bohužel neprokázaly, zda zkušenost se zahraničním studijním, či pracovním pobytem pozitivně ovlivňují hledání zaměstnání a vstup na trh práce, a to zejména z důvodu nízké účasti respondentů s touto zkušeností. Z dalších faktorů, které usnadňují přijetí do zaměstnání, se ukázaly jako významné zejména dovednosti v práci s počítačem, ochota se vzdělávat a flexibilita. U těchto faktorů uvedlo největší procento respondentů svůj souhlas s tím, že právě tyto faktory usnadnily jejich přijetí do zaměstnání. Je důležité zmínit, že všechny tyto faktory zároveň patří mezi charakteristiky příslušníků Generace Y, do které respondenti spadají. Výzkumné šetření tedy nejenom potvrzuje, že absolventi oboru andragogika těmito charakteristikami disponují, ale také, že se jedná o charakteristiky, které výrazně usnadňují přijetí do zaměstnání.

Důležitost flexibility potvrzují i výsledky další dílčí výzkumné otázky, která zjišťovala, jaká kritéria jsou pro absolventy oboru andragogika při výběru zaměstnání nejdůležitější. Nejdůležitější se pro respondenty ukázala být flexibilní a kreativní práce, následovaná participací na zajímavých projektech a finančním ohodnocením. Tyto výsledky ukazují, že absolventi hledají zaměstnání, které není omezující a zároveň budou moci pracovat na zajímavých projektech. Finanční ohodnocení pro absolventy oboru andragogika tedy není nejdůležitější. Zjištění výzkumného šetření nekoresponduje s výzkumem společnosti Hays Czech Republic, jež uvádí, že pro příslušníky Generace Y je nejdůležitější možnost využití cizích jazyků, profesní rozvoj a tréninkové programy (Průzkum: Jaký má pohled na pracovní trh Generace Y?). Možným důvodem těchto rozdílů je fakt, že výzkum společnosti Hays Czech Republic byl prováděn na specifické populaci, a to tedy

zaměstnanců sdílených center v České republice, Slovensku a Maďarsku. Výzkumné šetření ale do značné míry potvrzuje data z výzkumu MačKayové a Balánové (2011, 3–7), který ukázal, že pro příslušníky Generace Y je nejdůležitější finanční ohodnocení, kreativní a flexibilní práce a rovnováha mezi soukromým životem a prací. Výsledky ukazují, že nejvíce respondentů nachází uplatnění v podnikatelském sektoru, a to konkrétně ve velkých podnicích. Oblastí uplatnění andragogů, v níž absolventi nacházejí zaměstnání nejčastěji, se ukázala být oblast lidských zdrojů. V oblasti lidských zdrojů našlo své první zaměstnání 63 % respondentů, přičemž 60 % respondentů pracuje v oblasti lidských zdrojů i v současném zaměstnání. Je možné, že vzhledem k výzkumnému vzorku, jež byl tvořen z absolventů let 2010–2016, je první zaměstnání v některých případech i současné zaměstnání. Jak bylo dále zjištěno, pouze minoritní procento respondentů uvedlo, že nepracuje v oblasti spojené s andragogikou. Lze tedy usoudit, že absolventi oboru andragogika často nacházejí uplatnění na pracovních pozicích, které souvisejí s jejich studiem.

### Limity výzkumu

Jedním z hlavních limitů výzkumného šetření je v některých případech nízká nasycenost vzorku. Tento problém je zřejmý zejména u otázek zjišťujících uplatnění v oblastech uplatnění andragogů, konkrétně oblastech vzdělávání dospělých, sociálních služeb a poradenství. Jelikož značná část respondentů uvedla, že našla své zaměstnání v oblasti lidských zdrojů, další zmíněné oblasti se potýkaly s problémem nízkého počtu respondentů. Z důvodu tohoto limitu nebylo možné podrobně a vyčerpávajícím způsobem popsat oblasti, resp. konkrétní pozice, na kterých mohou absolventi oboru andragogika nalézt zaměstnání. Některé oblasti v rámci vzdělávání dospělých nebyly zastoupeny ani jedním respondentem. Jak již bylo zmíněno v části věnované této problematice, pro úplné popsání možností uplatnění v těchto oblastech by bylo vhodné provést výzkum s větší četností respondentů, kteří našli své zaměstnání právě v těchto oblastech.

Za další limitující faktor může být v tomto výzkumném šetření považováno zvolení vzorku. Z důvodu snahy o zajištění stejné výchozí pozice na trhu práce pro všechny absolventy, byla stanovena podmínka, že vzorek musí být tvořen pouze absolventy, jež v prezenční formě absolvovali alespoň bakalářské studium. Tato podmínka

z výzkumného vzorku vyřadila absolventy Masarykovy univerzity. Ta sice nabízí možnost prezenční formy studia, pouze ale v navazujícím magisterském studiu.

## Závěr

Tato diplomová práce byla zaměřena na absolventy, specificky na absolventy oboru andragogika. Kapitoly zaměřené na teoretické a terminologické ukotvení tématu byly věnovány absolventům vysokých škol, andragogice, trhu práce a oblastem uplatnění andragogů. V kapitole zaměřené na absolventy vysokých škol byly poskytnuty definice pojmu absolvent. Zároveň byly poskytnuty definice pojmu uplatnitelnost, který prostupuje celou práci, zároveň byl tento pojem specifikován pro výzkumné šetření. Byly popsány charakteristiky absolventů, kde byly zmíněny i absolventi vysokých škol jakožto příslušníci Generace Y. Kapitola zaměřená na andragogiku popisovala andragogiku zejména jako studijní obor. Zmíněny byly vysoké školy, na nichž je možno andragogiku v České republice studovat. U vysokých škol, na nichž je možno studovat v prezenční formě, byly tyto informace dále rozvedeny. Kapitola věnovaná trhu práce poskytovala jeho definici a členění, které bylo použito ve výzkumném šetření. Dále byla pozornost opět obrácena na absolventy vysokých škol. Byly totiž popsány faktory ovlivňující jejich vstup na trh práce, a bylo nastíněno téma hledání jejich první práce. Byla také popsána nezaměstnanost absolventů vysokých škol. Kapitola věnovaná oblastem uplatnění andragogů, poskytovala na základě informací z odborné literatury a z informací o profilu absolventa, podklad pro výzkumné šetření. V metodologické části byly zmíněny výzkumné cíle, které byly rozpracovány do výzkumných otázek. Výzkumné otázky byly následně operacionalizovány tak, aby proměnné a indikátory mohly být přeneseny do výzkumného nástroje. Byl také stanoven výzkumný vzorek. Po metodologické části následovala kapitola věnovaná analýze dat a prezentaci výsledků výzkumného šetření.

Cílem diplomové práce bylo zjistit, v jakých oblastech se uplatňují absolventi oboru andragogika z let 2010–2016 na trhu práce. Tento cíl byl rozpracován do sedmi dílčích cílů. Výzkumné šetření zjistilo, že absolventi oboru andragogika nacházejí své první zaměstnání nejčastěji v podnikatelském sektoru na trhu práce, a to nejčastěji v rámci velkých podniků. V rámci oblastí uplatnění andragogů, jež byly definovány v této práci, se jedná o oblast řízení lidských zdrojů. Ve svém prvním zaměstnání zastávali absolventi pozice, jako jsou např. Personalista, HR specialista či Recruiter. Z velké části se tedy jedná o absolventské pozice a nejedná se o pozice

řídící. Na řídicích pozicích ve svém prvním zaměstnání pracovalo pouze minoritní procento absolventů. Podobné výsledky byly zjištěny i v rámci aktuálního zaměstnání. Absolventi zastávají pozice podobné. Rozdílem ale bylo, že na řídicích pozicích se již nacházelo větší procento absolventů, než tomu bylo v rámci zaměstnání prvního. Dle výsledků výzkumného šetření absolventi také nacházejí uplatnění v oblasti vzdělávání dospělých, dalším profesním vzdělávání, školském vzdělávání, vzdělávání seniorů a zájmovém vzdělávání. V těchto oblastech jsou absolventi nejčastěji zaměstnáni na pozicích trenérů, lektorů či projekt manažerů. Výzkumné šetření neprokázalo, že absolventi nacházejí zaměstnání v oblasti občanského vzdělávání, které je dle definice součástí vzdělávání dospělých. Absolventi mohou také nacházet uplatnění v oblasti poradenství. Výsledky výzkumu ukázaly, že se nejčastěji jedná o poradenství k volbě, udržení a změně zaměstnání; poradenství v oblasti životních situací a sociálních podmínek. V těchto oblastech se nejčastěji jednalo o konzultanty, sociální pracovníky a poradce. V oblasti sociálních služeb nacházeli absolventi zaměstnání nejčastěji jako pracovníci na úřadech práce, v oblasti charity, sociálního poradenství, penitenciární a postpenitenciární péče, případně v probační a mediační službě. Jako pozice nejčastěji uváděné v těchto oblastech uváděli respondenti pozice sociálních pracovníků či referentů. Popsáním oblastí, v nichž mohou nacházet absolventi oboru andragogika uplatnění, bylo dosaženo cíle diplomové práce.



## Seznam použitých zdrojů

1. Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research*. Boston: Cengage Learning.
2. Beneš, M. (2003). *Andragogika: teoretické základy*. Praha: Eurolex Bohemia.
3. Beneš, M. (2014). *Andragogika: 2., aktualizované a rozšíření vydání*. Praha: Grada Publishing.
4. Bouchal, P., & Janský, P. (2014). *Státní úředníci: Kolik jich vlastně je, kde a za jaké platy pracují?* Praha: Národohospodářský ústav AV ČR.
5. Brandenburg, U. Berghoff, S. & Taboadela, O. (2014). *The Erasmus Impact Study*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
6. Bryman, A. (2008). *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press.
7. Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost: psychický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.
8. Burda, V. (2003). Přípravenost mládeže a absolventů pro vstup do světa práce. In V. Burda, et al., *Lidské zdroje v České republice 2003* (s. 50–78). Praha: Národní vzdělávací fond.
9. Jochmann, V. (1994). *Teoretický seminář k pojetí andragogiky*. Olomouc: Středisko distančního vzdělávání UP.
10. Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. Suffolk: DfEE.
11. Kalousková, P., & Vojtěch, J. (2008). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.
12. Knowles, M., Holton, E., & Swanson, R. (2012). *The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development*. 7th edition. London: Routledge.
13. Kocianová, R. (2012). *Personální řízení: Východiska a vývoj*. Praha: Grada Publishing.
14. Kočová, J. (2015). Problematika dalšího vzdělávání a pozice zájmového vzdělávání v něm. In *Je andragogika opravdu věda aneb Jak mohu přispět k ukotvení andragogiky*, (58–76). Ostrava: Erudio Patria. Získáno z

<http://erudiopatria.cz/wp-content/uploads/2015/10/andragogika-sbornik-UJAK-2015.pdf>.

15. Koucký, J., Ryška, R., & Zelenka, M. (2014). *Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol: Výsledky šetření REFLEX 2013*. Praha: Univerzita Karlova v Praze.
16. Kotýnková, M., & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce: Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Profesional Publishing.
17. Kuchař, P. (2007). *Trh práce*. Praha: Karolinum.
18. MačKayová, V., & Balánová, V. (2011). Characteristics of Generation Y and its Future Occupation – Comparasion of Options. *Human Resources Management & Ergonomics*, 5(1), 78–93.
19. Machalová, M. (2008). Andragogické a sociálno-andragogické poradenstvo v kontexte celoživotného učenia sa a vzdelávania. In Matulčík, J. (ed.). *Acta Andragogica I*. Bratislava: Gerlach Print,
20. McArdle, S., et al. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocation Behavior*. 71 (2): 247–264. Retrieved February, 6, 2017 from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879107000590>.
21. Palán, Z. (2002). *Výkladový slovník: Lidské zdroje*. Praha: Academia.
22. Papoušková, Z. (2012). Veřejný sektor – subjekty a jejich postavení v rámci správy daní. In *Acta Universitatis Brunensis 2012* (324–330) Brno: Masarykova univerzita.
23. Průcha, J. (2010). Česká andragogika na vzestupu. *Pedagogická orientace*, 20(4), 7–26.
24. Průcha, J., & Veteška, J. (2014). *Andragogický slovník*. Praha: Grada Publishing.
25. Punch, F. K. (2008). *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál.
26. Smékal, V. (2010). *Analýza občanského vzdělávání dospělých*. Brno: Centrum občanského vzdělávání.
27. Šerák, M. (2009). *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál.
28. Špatenková, N., & Smékalová, L. (2015). *Edukace seniorů: geragogika a gerontodidaktika*. Praha: Grada publishing.

29. Tvrdý, L. (2007). *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Vysoká škola Báňská – Ostrava: Technická Univerzita Ostrava.
30. Veteška, J. (2015). *Mediace a probace v kontextu sociální andragogiky*. Praha: Wolters Kluwer.
31. Veteška, J. & Salivarová, J. (2013). Analýza rozvoje andragogiky a praxe vzdělávání dospělých v České republice. In Matulčík, J. (ed.). *Acta Andragogica 3*. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava.
32. Zelenka, M. (2008). *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova.

## Seznam elektronických zdrojů

33. Erasmus – pracovní stáž. [online] [cit. 2017-02-06]. Získáno [http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project\\_folder\\_id=41&view\\_type\\_code=program&#record\\_1333](http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder_id=41&view_type_code=program&#record_1333).
34. Infoabsolvent – Míra nezaměstnanosti absolventů. [online]. [cit. 2017-02-20]. Získáno z <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-05/Nezamestnanost-absolventu-skupiny-oboru-vzdelani>.
35. Eurostat – Tertiary Education Statistics. [online]. [cit. 2017-03-15]. Získáno z [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary\\_education\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics).
36. Global Talent – profesní stáže. [online]. [cit. 2017-02-06]. Získáno z <http://aiesec.cz/studenti/global-talent-profesni-staze/>.
37. Kociánová, R. (2014). *Koncepce rozvoje katedry andragogiky a personálního řízení FF UK v Praze*. [online]. [cit. 2016-02-10]. Získáno z <http://andragogika.ff.cuni.cz/node/117>.
38. Masarykova Univerzita, Andragogika – navazující magisterské studium). [online]. [cit. 2016-02-06]. Získáno z <http://www.phil.muni.cz/wupv/home/studium/obory/magisterske/andragogika/>.
39. Masarykova Univerzita, Speciální andragogika – navazující magisterské studium. [online]. [cit. 2016-02-06]. Získáno z <https://www.muni.cz/study/fields/8603>.

40. Národní soustava povolání – Personalista. [online]. [cit. 2017-02-06]. Získáno z [http://katalog.nsp.cz/karta\\_p.aspx?id\\_jp=102138&kod\\_sm1=2](http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=102138&kod_sm1=2).
41. Národní soustava povolání – Specialista vzdělávání. [online]. [cit. 2017-02-06]. Získáno z [http://katalog.nsp.cz/karta\\_tp.aspx?id\\_jp=102148&kod\\_sm1=2](http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=102148&kod_sm1=2).
42. Němec, J. (2016). [online]. [cit. 2017-02-06]. *Žádost o prodloužení doby platnosti akreditace*. Získáno z [http://www.ped.muni.cz/wsedu/zdroj\\_mat/magistersky\\_studijni\\_program/sp\\_amp\\_spamk\\_sp\\_akreditace\\_2016\\_04\\_07-tisk.pdf](http://www.ped.muni.cz/wsedu/zdroj_mat/magistersky_studijni_program/sp_amp_spamk_sp_akreditace_2016_04_07-tisk.pdf).
43. Neziskovky – Typy neziskových organizací. [online]. [cit. 2017-02-16]. Získáno z [http://www.neziskovky.cz/clanky/511\\_692/fakta\\_typy-neziskovych-organizaci/](http://www.neziskovky.cz/clanky/511_692/fakta_typy-neziskovych-organizaci/).
44. Ostravská univerzita, Andragogika – bakalářské studium. [online]. [cit. 2017-02-06]. Získáno z <http://www.osu.cz/index.php?id=666#3>.
45. Průzkum: Jaký má pohled na pracovní trh Generace Y? [online]. [cit. 2017-02-06]. Získáno z <http://www.euro.cz/byznys/pruzkum-jaky-ma-pohled-na-pracovni-trh-generace-y-862463>.
46. Středisko vzdělávací politiky – Nezaměstnanost absolventů VŠ. [online]. [cit. 2017-02-20]. Získáno z <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/app/navs2010/>.
47. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, Andragogika – bakalářské studium. [online]. [cit. 2017-02-06]. Získáno z <http://www.ujak.cz/studium/pro-zajemce-o-studium/bakalarske-studium/vzdelavani-dospelych/>.
48. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, Andragogika – navazující magisterské studium. [online]. [cit. 2017-02-06]. Získáno z <http://www.ujak.cz/katedry/katedra-andragogiky/magisterske-studium>.
49. Univerzita Karlova, Andragogika – charakteristika oboru. [online]. [cit. 2017-02-16]. Dostupné z <http://andragogika.ff.cuni.cz/node/63>.
50. Univerzita Karlova, Andragogika – profil absolventa. [online]. [cit. 2017-02-16]. Dostupné z <http://andragogika.ff.cuni.cz/node/64>.
51. Univerzita Karlova, Andragogika – charakteristika studia a profil absolventa. [online]. [cit. 2017-02-16]. Získáno z <https://is.cuni.cz/webapps/akreditace/studium/11210/1000976/?lang=cs>.

52. Univerzita Palackého, Andragogika – bakalářské studium. [online]. [cit. 2016-08-30]. Získáno z <http://www.ff.upol.cz/skupiny/zajemcum-o-studium/bakalarske-a-magisterske-studium/studijni-obory/obor/andragogika-1/>.
53. Univerzita Palackého, Andragogika – navazující magisterské studium. [online]. [cit. 2016-08-30]. Získáno z <http://www.ff.upol.cz/skupiny/zajemcum-o-studium/bakalarske-a-magisterske-studium/studijni-obory/obor/andragogika/>.
54. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Andragogika – bakalářské studium. [online]. [cit. 2017-02-06]. Získáno z <http://www.utb.cz/fhs/chci-studovat/studijni-program-specializace-v-pedagogice-studijni-obor-1>.
55. Pomůcka pro určení velikosti podniku. [online]. [cit. 2017-02-16]. Získáno z <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013/Programy-2007-2013/Operacni-programy-Praha/OP-Praha-Adaptabilita/Novinky/Pomucka-pro-urceni-velikosti-podniku>.
56. Vývodová, H. (2013). *Vzděláním pro lepší budoucnost*. [online]. [cit. 2016-03-13]. Dostupné z [http://www.aoacr.cz/file/publikace\\_AOA\\_komplet\\_PDF\\_1.pdf](http://www.aoacr.cz/file/publikace_AOA_komplet_PDF_1.pdf).
57. Zákon č. 262/2006 Sb. [online]. [cit. 2016-02-10]. Získáno z [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262\\_2006\\_10](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_10).

## Seznam grafů

Graf 1.: Pracovní zkušenosti absolventů.....	12
Graf 2.: Rok absolvování (ukončení studia na VŠ).....	57
Graf 3.: Formy studia .....	58
Graf 4.: Bakalářský stupeň oboru Andragogika.....	58
Graf 5.: Pohlaví respondentů.....	59
Graf 6.: Věk v době ukončení vysokoškolského studia .....	60
Graf 7.: Nejvyšší dosažené vzdělání v oboru andragogika .....	61
Graf 8.: Délka hledání prvního zaměstnání.....	63
Graf 9.: Délka hledání prvního zaměstnání UP .....	64
Graf 10.: Délka hledání prvního zaměstnání UK.....	65
Graf 11.: Délka hledání prvního zaměstnání UJAK .....	65
Graf 12.: Způsoby nalezení prvního zaměstnání.....	66
Graf 13.: Obor hledání zaměstnání .....	67
Graf 14.: Oblasti hledání prvního zaměstnání.....	68
Graf 15.: Nezaměstnanost absolventů.....	70
Graf 16.: Nezaměstnanost absolventů jednotlivých VŠ.....	71
Graf 17.: Důvody nezaměstnanosti absolventů.....	72
Graf 18.: Faktory usnadňující vstup na trh práce a hledání zaměstnání .....	73
Graf 19.: Pracovní zkušenost v oboru studia .....	74
Graf 20.: Pracovní zkušenost mimo obor studia .....	75
Graf 21.: Zkušenost se zahraničním studijním pobytem.....	77
Graf 22.: Zkušenost se zahraničním pracovním pobytem.....	77
Graf 23.: Faktory podporující přijetí do zaměstnání.....	80
Graf 24.: Faktory znesnadňující přijetí do zaměstnání .....	82
Graf 25.: Sektor trhu v rámci prvního zaměstnání.....	86
Graf 26.: Typy podniků v podnikatelském sektoru.....	87
Graf 27.: Typy organizací ve veřejném sektoru.....	88
Graf 28.: Typy organizací v neziskovém sektoru .....	89
Graf 29.: Oblasti uplatnění andragogů .....	92
Graf 30.: Oblast řízení lidských zdrojů – pozice.....	93
Graf 31.: Uplatnění v oblasti vzdělávání dospělých .....	95
Graf 32.: Uplatnění v oblasti poradenství .....	96

Graf 33.: Zaměstnání v oblasti sociálních služeb .....	97
Graf 34.: Oblasti uplatnění andragogů II. ....	99
Graf 35.: Oblast řízení lidských zdrojů – současná pozice .....	100
Graf 36.: Uplatnění v oblasti vzdělávání dospělých II.....	101
Graf 37.: Uplatnění v oblasti poradenství II.....	102
Graf 38.: Uplatnění v oblasti sociálních služeb II.....	103

## Seznam tabulek

Tabulka 1.: Úroveň kompetencí absolventů.....	13
Tabulka 2.: Rozdělení sektorů trhu práce .....	44
Tabulka 3.: Oblasti uplatnění andragogů .....	45
Tabulka 4.: Kritéria při výběru zaměstnání .....	85

## Seznam obrázků

Obrázek 1.: Faktory zaměstnatelnosti .....	10
--	----

## Seznam příloh

Příloha 1: Ukázka dotazníkových otázek.....	119
---	-----

## Přílohy

### Příloha 1: Ukázka dotazníkových otázek

povinná otázka

Jak dlouho po dokončení vysokoškolského studia Vám trvalo hledání Vašeho prvního zaměstnání?

- Zaměstnání jsem měl/a již v době absolvování
- Méně než 1 měsíc
- 1-2 měsíce
- 3-4 měsíce
- 5-6 měsíců
- 7-8 měsíců
- 9-10 měsíců
- 11-12 měsíců
- Více než 12 měsíců
- Nehledal/a jsem
- Nehledal/a jsem, dále jsem studoval/a

povinná otázka

V případě, že jste hledal/a své první zaměstnání v oboru svého studia či oboru příbuzném, uveďte prosím, ve které oblasti.

- Vzdělávání dospělých
- Poradenství
- Lidské zdroje
- Sociální služby



nepovinná otázka

U následujících výroků, týkajících se faktorů usnadňujících vstup na trh práce a hledání prvního zaměstnání, uveďte míru Vašeho souhlasu.

Pracovní zkušenost v oboru studia pozitivně ovlivnila můj vstup na trh práce a hledání zaměstnání:

Souhlasím  Spíše souhlasím  Nedokáži posoudit  Spíše nesouhlasím  Nesouhlasím  Nedisponuji touto zkušeností

Pracovní zkušenost mimo oboru studia pozitivně ovlivnila můj vstup na trh práce a hledání zaměstnání:

Souhlasím  Spíše souhlasím  Nedokáži posoudit  Spíše nesouhlasím  Nesouhlasím  Nedisponuji touto zkušeností

Zahraniční studijní pobyt pozitivně ovlivnil můj vstup na trh práce a hledání zaměstnání:

Souhlasím  Spíše souhlasím  Nedokáži posoudit  Spíše nesouhlasím  Nesouhlasím  Nedisponuji touto zkušeností

Zahraniční pracovní pobyt pozitivně ovlivnil můj vstup na trh práce a hledání zaměstnání:

Souhlasím  Spíše souhlasím  Nedokáži posoudit  Spíše nesouhlasím  Nesouhlasím  Nedisponuji touto zkušeností

povinná otázka

V jaké z následujících oblastí andragogického zaměstnání jste našel/a své první zaměstnání?

- Vzdělávání dospělých
- Poradenství
- Lidské zdroje
- Sociální služby

## Anotace

<b>Jméno a příjmení:</b>	Bc. Petr Goldbach
<b>Katedra:</b>	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
<b>Obor studia:</b>	Andragogika
<b>Obor obhajoby práce:</b>	Andragogika
<b>Vedoucí práce:</b>	PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2017

<b>Název práce:</b>	Uplatnění absolventů andragogiky na trhu práce
<b>Anotace práce:</b>	Diplomová práce se zabývá uplatněním absolventů oboru andragogika na trhu práce. Práce definuje a také charakterizuje absolventy vysokých škol vzhledem k uplatnitelnosti na trhu práce. Představuje také koncepty uplatnitelnosti. Práce poskytuje výčet vysokých škol v České republice, na nichž je možno studovat andragogiku. Zároveň práce definuje trh práce jakožto místo, kde se absolventi nacházejí po absolvování vysoké školy. Práce staví absolventy do kontextu trhu práce, zabývá se totiž faktory ovlivňujícími vstup na trh práce a také nezaměstnaností absolventů. Jako podklad pro výzkumné šetření práce popisuje možné oblasti uplatnění andragogů. Výzkumná část byla zaměřena na dosažení stanoveného cíle diplomové práce, jímž bylo zjistit, v jakých oblastech mohou nacházet uplatnění absolventi oboru andragogika z let 2010–2016 na trhu práce.
<b>Klíčová slova:</b>	Uplatnění, absolventi vysokých škol, andragogika, trh práce, vzdělávání dospělých, lidské zdroje
<b>Title of Thesis:</b>	Use of Andragogy Graduates on the Labor Market
<b>Annotation:</b>	This thesis focuses on the employability of andragogy graduates on the labor market. Thesis defines and characterizes graduates of colleges in terms of their employability on the labor market. Thesis also presents several concepts of employability. Thesis provides a list of colleges that allow a study of andragogy in the Czech Republic. Thesis also defines a labor market as a place where graduates appear after they finish their studies and puts college graduates into a context of the labor market within topics such as graduates' unemployment and factors that influences graduates' labor market entry. As a support for the research, thesis describes

	possible areas, where can andragogy graduates find their work. Research section focuses on achieving the main goal of the thesis, which is to find areas of use on the labor market, where can andragogy graduates from 2010 to 2016 find their job.
<b>Keywords:</b>	employability, college graduates, andragogy, labor market, adult education, human resources
<b>Názvy příloh vázaných v práci:</b>	
<b>Počet literatury a zdrojů:</b>	57
<b>Rozsah práce:</b>	169 261

Univerzita Palackého v Olomouci  
Filozofická fakulta  
Akademický rok: 2014/2015

Studijní program: Pedagogika  
Forma: Kombinovaná  
Obor/komb.: Andragogika (ANDNAV)

**Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta**

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Bc. GOLDBACH Petr	Hranická 11, Přerov - Předmostí	F140410

**TÉMA ČESKY:**

Uplatnění absolventů andragogiky na trhu práce

**TÉMA ANGLICKY:**

Use of Andragogy Graduates on Labour Market

**VEDOUCÍ PRÁCE:**

PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D. - KSA

**ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:**

Cíl práce: Cílem práce je zjistit, v jakých oborech nacházejí uplatnění absolventi oboru andragogika.

Konkretizace cíle a předmětu práce (včetně zdůvodnění):

- Cílem práce je zjištění rozsahu uplatnění absolventů Univerzity Palackého v Olomouci oboru andragogika. Tento cíl byl zvolen v návaznosti na jeho integrální přístup k andragogice, tedy širokému spektru uplatnění.

Návrh postupu řešení (metodika):

- Na základě literatury bude vymezena integrální andragogika zejména jakožto obor studia. Bude zde také uvedeno teoretické pozadí absolventů, tedy jejich charakteristika a současná situace na trhu práce.

- Výzkumná část se bude skládat z konstrukce výzkumného nástroje, čili dotazníku. Následně bude dotazník distribuován absolventům oboru andragogika v letech 2007-2014.

- Výstupem práce bude zjištění, jak široké uplatnění mají absolventi oboru andragogika, jak snadno po absolvování získali práci a také, jak dlouho práci hledali. Výstupem bude také porovnání vývoje zaměstnanosti v různých letech, tedy jaký je trend zaměstnanosti u absolventů andragogiky.

Harmonogram práce:

- Pracovní verze osnovy práce nejpozději do: prosinec 2015

- Hotová práce k poslední konzultaci nejpozději do: únor 2016


- Odevzdání definitivní verze práce nejpozději do 31. 3. 2016.

**SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:**


BENEŠ, M. Andragogika. 2007. Praha: Grada Publishing.

BENEŠ, M. Úvod do andragogiky. 2003. Praha: Karolinum.

PUNCH, K. Základy kvantitativního šetření. 2008 Praha: Portál.

Podpis studenta: 

Datum: 18.12.2015

Podpis vedoucího práce: 

Datum: 5.1.2016