

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Bakalářská práce

Přístup absolventů vysokých škol na trh práce

Lucie Kindelmannová

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lucie Kindelmannová

Provoz a ekonomika

Název práce

Přístup absolventů vysokých škol na trh práce

Název anglicky

The Accesion of Graduates to the Labour Market

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je identifikovat a zhodnotit poptávku na trhu práce (resp. očekávání zaměstnavatelů) vhodnou pro absolventy vysoké školy ekonomického směru a její reflexi vysokoškolskými studenty připravující se na vstup na trh práce, a to s ohledem na jejich znalosti a dovednosti získávané v rámci vysokoškolského studia.

Metodika

Studentka využije k naplnění cíle kombinace dvou základních technik: studia dokumentů a dotazování, aby zajistila data pro srovnání očekávané poptávky po znalostech a dovednostech studentů (dotazováním reprezentantů zaměstnavatelů v kontextu analyzované situace poptávky na trhu práce po absolventech ekonomických oborů vysokých škol) a předpokládané nabídky (dotazováním budoucích absolventů vysoké/ých škol ekonomického směru o jejich znalostech a zkušenostech nabytých v rámci studia a uplatnitelných na trhu práce).

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

zaměstnanost, absolvent, student, trh práce, vzdělání

Doporučené zdroje informací

CACH, J. – MASARYK, T G. *O škole a vzdělání*. Praha: SPN, 1990. ISBN 80-04-25554-.

DYTRTOVÁ, R. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ A PORADENSTVÍ.

Metody a prezentace výsledků efektivního vzdělávání : vybraná témata. Praha: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2007. ISBN 978-80-213-1674-4.

KALOUS, J. – UNIVERZITA KARLOVA, – VESELÝ, A. *Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu*.

Praha: Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1259-3.

KUDRNA, L. *Sociální problematika související s nezaměstnaností absolventů škol : (se zaměřením na strategie nezaměstnaných absolventů škol)*. Praha: ČZU-PEF, 2006.

LOM, F. *Vývoj vzdělání v zemědělství českých zemí*. Praha: Vysoká škola zemědělská, 1982.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-.

SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Eva Kučerová

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 30. 10. 2015

doc. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 17. 03. 2017

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 21.11.2017

Lucie Kindelmannová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé práce Ing. Evě Kučerové za odborné vedení, připomínky, cenné rady a konzultace v průběhu zpracování této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala mé rodině za podporu a trpělivost po celou dobu studia.

Přístup absolventů vysokých škol na trh práce

Souhrn

Bakalářská práce na téma Přístup absolventů vysokých škol na trh práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část bakalářské práce se zabývá zpracováním informací z tištěných a internetových zdrojů, popisujících uplatnění absolventů ekonomických oborů na trhu práce, profily absolventů ekonomických škol a absolventy oboru Provoz a ekonomika a proces přijetí do zaměstnání ze strany uchazeče i zaměstnavatele.

V praktické části bakalářské práce jsou vyhodnoceny a porovnány informace získané formou dotazníků a osobních pohovorů se studenty oboru Provoz a ekonomika z České zemědělské univerzity a zaměstnavateli z různých sektorů trhu práce.

Cílem bakalářské práce je zjištění, zda se a nabízené znalosti a dovednosti absolventů shodují či liší s požadavky zaměstnavatelů a zda se absolvent se znalostmi a dovednostmi získanými během studia konkrétního oboru uplatní na trhu práce a v jakém sektoru trhu se může uplatnit.

Klíčová slova: zaměstnanost, absolvent, student, trh práce, vzdělání

The Accession of Graduates to the Labour Market

Summary

The Bachelor thesis The Accession of Graduates to the Labour Market is divided into a theoretical and a practical part.

The theoretical part of the bachelor thesis processes the information from printed and electronic sources, which describe employment of graduates from economic branch, profiles of graduates from economic university and graduates from Faculty of Economics and Management and describes a process of admission to employment from a job applicant look and an employer look.

The practical part of the bachelor thesis evaluates and compares the information, which was obtained from questionnaires and personal interview with students and employer from various sectors of labour market.

The aim of the bachelor thesis is detection, which knowledge and skills offered by graduates are the same as requirements of employers and whether graduates can be employed with their knowledge and skills from a concrete study branch and which sectors of the labour market are the most suitable for them.

Keywords: employment, graduate, student, labour market, education

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	15
3.1 Vymezení pojmů	15
3.2 Předpoklady znalostí a uplatnění studentů vysokých ekonomických škol	16
3.2.1 Předpoklady znalostí absolventů	16
3.2.2 Uplatnění absolventů na trhu práce	20
3.3 Vybraný profil absolventa ČZU a jeho předpokládané znalosti	22
3.3.1 První okruh předmětů státní zkoušky	23
3.3.2 Druhý okruh předmětů státní zkoušky.....	24
3.3.3 Třetí okruh předmětů státní zkoušky	26
3.3.4 Ostatní předměty.....	27
3.4 Proces přijetí do zaměstnání ze strany uchazeče.....	28
3.4.1 Způsoby hledání pracovního místa a oslovení zaměstnavatele	29
3.4.2 Životopis	30
3.4.3 Příjímací (výběrový) pohovor.....	31
3.5 Proces přijetí do zaměstnání ze strany zaměstnavatele.....	32
3.5.1 Identifikace potřeb zaměstnavatele.....	33
3.5.2 Specifikace požadovaného pracovního místa	33
3.5.3 Identifikace zdrojů potenciálních uchazečů.....	34
3.5.4 Výběr metody získávání pracovníků	34
3.5.5 Formulace a uveřejnění nabídky pracovního místa	36
3.5.6 Získání požadovaných dokumentů a informací	36
3.5.7 Jednání s uchazeči.....	37
3.5.8 Podepsání pracovní smlouvy	38
4 Vlastní práce	40
4.1 Cíl vlastní práce.....	40
4.2 Použité metody.....	40
4.3 Vyhodnocení dotazníku pro studenty.....	41
4.3.1 Otázka č. 1 – Pohlaví respondentů.....	41
4.3.2 Otázka č. 2 – Forma studia	41
4.3.3 Otázka č. 3 – Zkušenost s prací v ekonomickém či jiném oboru	42
4.3.4 Otázka č. 4 – Požadavek na uplatnění v sektoru trhu	43

4.3.5	Otázka č. 5 – Způsoby hledání zaměstnání.....	43
4.3.6	Otázka č. 6 - Preference při výběru pracovního místa.....	44
4.3.7	Otázka č. 7 – Očekávané zaměstnanecké benefity	45
4.3.8	Otázka č. 8 – Znalosti získané ze studia	46
4.3.9	Otázka č. 9 – Nejlépe uplatnitelné znalosti ze studia	47
4.3.10	Otázka č. 10 – Další nabízené schopnosti a dovednosti	48
4.3.11	Otázka č. 11 – Očekávané další požadavky zaměstnavatele	48
4.4	Vyhodnocení dotazníku pro zaměstnavatele.....	49
4.4.1	Otázka č. 1 – Zařazení do sektoru trhu	49
4.4.2	Otázka č. 2 – Uplatnění absolventa s minimální praxí	49
4.4.3	Otázka č. 3 – Uplatnění absolventa dle předloženého profilu	50
4.4.4	Otázka č. 4 – Upřednostňované znalosti dle předloženého profilu	50
4.4.5	Otázka č. 5 – Další požadavky na budoucího zaměstnance.....	52
4.4.6	Otázka č. 6 – Způsoby hledání nových zaměstnanců	52
4.4.7	Otázka č. 7 – Nabízené zaměstnanecké benefity	53
5	Výsledky a diskuse	54
5.1	Porovnání výsledků dotazníků a osobních pohovorů.....	54
5.1.1	Uplatnění absolventů v různých sektorech trhu práce	54
5.1.2	Uplatnění znalostí z profilových předmětů oboru Provoz a ekonomika... 55	55
5.1.3	Další nabízené a požadované vlastnosti a dovednosti	57
5.1.4	Očekávané a nabízené benefity.....	57
5.1.5	Hledání pracovního místa a vyhledávání uchazečů o zaměstnání	58
5.1.6	Zpracování dalších výsledků dotazníku.....	59
5.2	Úvaha nad dosaženými výsledky	59
6	Závěr.....	61
7	Seznam použitých zdrojů	64
7.1	Odborná literatura	64
7.2	Internetové zdroje.....	64
8	Přílohy	66

Seznam obrázků

Obrázek 1 – Zájem studentů o studijní obory (data z roku 2013)	17
Obrázek 2 - Podíl nezaměstnaných v jednotlivých oborech (data z roku 2013)	21
Obrázek 3 – Nezaměstnanost absolventů vysokých škol podle fakult (rok 2014)	22
Obrázek 4 - Pohlaví	41
Obrázek 5 - Forma studia.....	42
Obrázek 6 - Zkušenosti se zaměstnáním.....	42
Obrázek 7 - Sektory trhu, ve kterých se studenti chtějí uplatnit.....	43

Obrázek 8 - Způsob hledání zaměstnání	44
Obrázek 9 - Preference při výběru pracovního místa	45
Obrázek 10 - Upřednostňované benefity	46
Obrázek 11 - Nejvíce získaných znalostí z předmětu	47
Obrázek 12 - Nejlépe uplatnitelné znalostí z předmětu v zaměstnání	48
Obrázek 13 - Uplatnění znalostí dle sektorů trhu	51

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Vysokoškolské vzdělávání – absolventi	20
Tabulka 2 - Sektory trhu	49
Tabulka 3 - Uplatnění absolventa dle předloženého profilu	50
Tabulka 4 – Nejlépe uplatnitelné znalosti z předmětů ve firmě	51
Tabulka 5 – Způsob hledání nových zaměstnanců	53
Tabulka 6 - Uplatnitelné znalosti z předmětů podle studentů a zaměstnavatelů	55
Tabulka 7 - Uplatnitelné znalosti předmětů dle sektorů trhu.....	56
Tabulka 8 – Očekávané a nabízené benefity.....	58
Tabulka 9 - Způsoby hledání pracovního místa a nových zaměstnanců	59

1 Úvod

V současné době na českém trhu působí velké množství firem, českých i zahraničních, které si navzájem konkurují a každá z nich se snaží prosadit a dosáhnout co největšího zisku. Konkurenceschopnost a úspěch firem ale kráčí ruku v ruce s kvalifikací a vzděláním jejich zaměstnanců. Proto zaměstnavatelé kladou stále větší nároky na výběr budoucích zaměstnanců a vyžadují více dovedností, vědomostí a praktických znalostí. Velmi důležitým předpokladem k získání kvalitních zaměstnanců je vhodný výběr z uchazečů, mezi kterými je i velká řada absolventů středních a vysokých škol. Firmy si pak vybírají takové uchazeče, kteří splňují jejich požadavky a mohou ve své práci nejlépe využít své znalosti a potenciál (Langer, 2013).

Pro uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce je nejlepší cestou získání co nejvíce dovedností a vědomostí formou studia. Většina mladých lidí dnes bere studium střední školy za samozřejmost a velké množství z nich poté pokračuje studiem na vysokých školách. Snaží se tak získat takové znalosti, aby se přiblížili požadavkům budoucích zaměstnavatelů. Výsledkem je tak relativně velké množství vysokoškolských absolventů, kteří se chtějí uplatnit na trhu práce (Langer, 2013).

Otázkou však zůstává, zda znalosti a vědomosti, které získá student během studia vysoké školy, znalosti a dovednosti, o kterých si student myslí, že může nabídnout trhu práce a znalosti a schopnosti, které trh práce požaduje po absolventovi, jakožto uchazeči o práci, se takzvaně „potkávají“, tedy zda se absolvent může dobře uplatnit na trhu práce. Na tyto otázky hledá bakalářská práce odpověď.

Bakalářská práce se zaměřuje na studenty třetího ročníku bakalářského studia, kteří po absolvování bakalářského stupně chtějí nastoupit do zaměstnání. Konkrétně se zaměřuje na Českou zemědělskou univerzitu v Praze, Provozně ekonomickou fakultu a obor Provoz a ekonomika. Autorka bakalářské práce si toto zaměření zvolila z osobního důvodu, protože studuje na České zemědělské univerzitě právě obor Provoz a ekonomika. Jelikož se sama bude zanedlouho ucházet o místo na trhu práce, chtěla zjistit, zda její dovednosti a vědomosti získané studiem může uplatnit na trhu práce, v jakém typu podniku by nejlépe uplatnila své znalosti a jaké požadavky může očekávat od zaměstnavatele.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je identifikovat a zhodnotit poptávku na trhu práce, resp. co trh práce očekává a požaduje po absolventech vysoké školy ekonomického směru, a co může budoucím zaměstnancům nabídnout. Na druhé straně identifikuje a zhodnocuje reflexi vysokoškolských studentů, kteří brzy vstoupí na trh práce, a to s ohledem na jejich znalosti a dovednosti získané v rámci vysokoškolského studia. Zjišťuje, co mohou absolventi trhu práce nabídnout a co očekávají od svého budoucího zaměstnání. Výsledky těchto zjištění jsou poté porovnány a vyhodnoceny. Cílem závěrečného porovnání je zjistit, v čem se představy absolventů a zaměstnavatelů shodují a v čem naopak liší. Cílem je také zjistit, v jakých sektorech trhu práce lze uplatnit konkrétní znalosti z předmětů vyučovaných na daném oboru.

2.2 Metodika

V teoretické části se bakalářská práce zabývá vymezením pojmů a jejich charakteristikou, představuje profily absolventů vysokých škol s ekonomickým zaměřením a jejich uplatnění. Zabývá se rozбором a popisem jednotlivých studijních předmětů na oboru Provoz a ekonomika, který se řadí mezi obory Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě a který byl vybrán jako konkrétní příklad profilu absolventa. Tento rozbor předkládá informace o tom, jaké jsou předpoklady výstupních znalostí z těchto předmětů. Dále se teoretická část zabývá popisem jednotlivých kroků, vedoucích k přijetí do zaměstnání, a to jak z pohledu uchazeče o práci, tak z pohledu zaměstnavatele. Základem teoretické části je studium dokumentů z veřejných tištěných a internetových zdrojů a následné zpracování informací získaných z těchto zdrojů.

Praktická část se skládá ze čtyř etap, které jsou součástí výzkumu a na jejichž základě je provedena analýza. Cílem analýzy je zjistit, zda se představy absolventů a zaměstnavatelů tzv. „potkávají“, zda se liší na základě rozdělení do jednotlivých sektorů trhu práce a zda jsou absolventské znalosti uplatnitelné na trhu práce, popřípadě v jakých sektorech trhu.

1. Studium dokumentů

Před samotným zpracováním dotazníků a oslovením respondentů byla provedena studie dokumentů, týkajících se předpokladů znalostí a dovedností studentů a na jejich základě bylo vypracováno portfolio absolventa, které bylo později představeno zaměstnavatelům. Dále byly určeny cílové skupiny respondentů z řad studentů a zaměstnavatelů, kteří později odpovídali formou elektronického vyplnění dotazníku nebo prostřednictvím osobního pohovoru.

2. Dotazování studentů

Pro získání potřebných informací od studentů byla použita kvantitativní metoda výzkumu, a to konkrétně metoda dotazníkového šetření. Tato metoda výzkumu, byla vybrána pro možnost snadného a přehledného zpracování výsledků. Výzkum byl zaměřen na studenty třetího ročníku bakalářského stupně studia (budoucí absolventy) oboru Provoz a ekonomika na České zemědělské univerzitě. Studenti odpovídali na otázky týkající se výběru pracovního místa, nabídky znalostí a dovedností trhu práce a jejich očekávání od budoucího zaměstnání. Informace, získané z odpovědí studentů byly zpracovány do přehledných grafů či tabulek a vyhodnoceny.

3. Dotazování zaměstnavatelů

Informace od zaměstnavatelů byly získány pomocí osobních pohovorů. Tato metoda výzkumu se řadí mezi kvalitativní empirické metody. Osobní pohovory probíhaly většinou na personálním oddělení a pro výzkum byli vybráni zástupci firem z jednotlivých sektorů trhu práce. V rámci tohoto výzkumu nebyl trh práce záměrně rozdělen do tří základních skupin (primární, sekundární, terciální), ale do čtyř sektorů podle zaměření podniků – státní sektor, finanční sektor, výrobní sektor a sektor obchod a služby. Zaměstnavatelé byli tázáni na způsoby hledání nových zaměstnanců, na jejich požadavky, očekávání i nabízené benefity a také na znalosti a dovednosti studentů (dle připraveného portfolia), které by mohli využít ve své firmě. Získané informace byly zpracovány, vyhodnoceny a poté porovnány s odpověďmi studentů.

4. Srovnání získaných informací a vyhodnocení

Informace získané od studentů (budoucích absolventů) a zaměstnavatelů byly vyhodnoceny a porovnány pomocí metody třídění prvního a druhého stupně. Závěrečné zhodnocení práce analyzuje, v čem se představy studentů a zaměstnavatelů shodují a v čem se výrazně liší.

3 Teoretická východiska

3.1 Vymezení pojmů

Trh práce

„Trh práce je místem, v němž se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, již představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla. Pokud k této interakci dochází uvnitř konkrétní firmy, hovoříme o vnitřním trhu práce, tj. o místě, v němž se setkává poptávka po práci ze strany firem a nabídkou práce tvořenou stávajícími firemními zaměstnanci. Je-li daný trh naopak místem, kde dochází k interakci mezi poptávkou po práci ze strany firem a nabídkou práce představovanou jednotlivci, kteří mohou okamžitě či ve velmi krátké době nastoupit na nová pracovní místa, pak již nehovoříme o vnitřním, ale o vnějším trhu práce. (Trh práce a nezaměstnanost: Albatros Media)“

Sektory trhu práce

„Sektory trhu (někdy též sektory ekonomiky nebo ekonomické sektory) je pojem, který se používá pro základní rozdělení činností odehrávajících se v ekonomice (národním hospodářství) každého státu do základních skupin (sektorů). Základní rozdělení sektorů trhu je třísektorové, někdy se rozděluje jako čtyřsektorové (zvláště se vyčleňuje věda a výzkum, která je jinak zahrnuta v terciárním sektoru). Sektory trhu se od sebe odlišují druhem ekonomické činnosti a jsou následující: Suroviny (primární sektor), Výroba a průmysl (sekundární sektor) a Sektor služeb (terciální sektor). (Sektory trhu: Managemet Mania, 2016)“

Zaměstnavatel

„Osoba, jenž má podnikatelské oprávnění a v rámci svého podnikání zaměstnává další jednotlivce nebo osoby, které mají samy, popř. se svými partnery rozhodující vlastnický podíl v podniku a tím pádem také pravomoc za tento podnik jednat (Trh práce a nezaměstnanost: Albatros Media)“

Zaměstnanec

„Osoba, která vykonává pro zaměstnavatele práci za mzdu, přičemž v rámci pracovního vztahu je danému zaměstnavateli podřízena. Pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pak může mít podobu pracovního poměru, dohody, služebního poměru, popř. se může jednat o učně, který vykonává placenou práci. (Trh práce a nezaměstnanost: Albatros Media)“

Absolvent

„Absolventem dle zákoníku práce (§ 229) je zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. (Borovská, 2017)“

Vzdělání

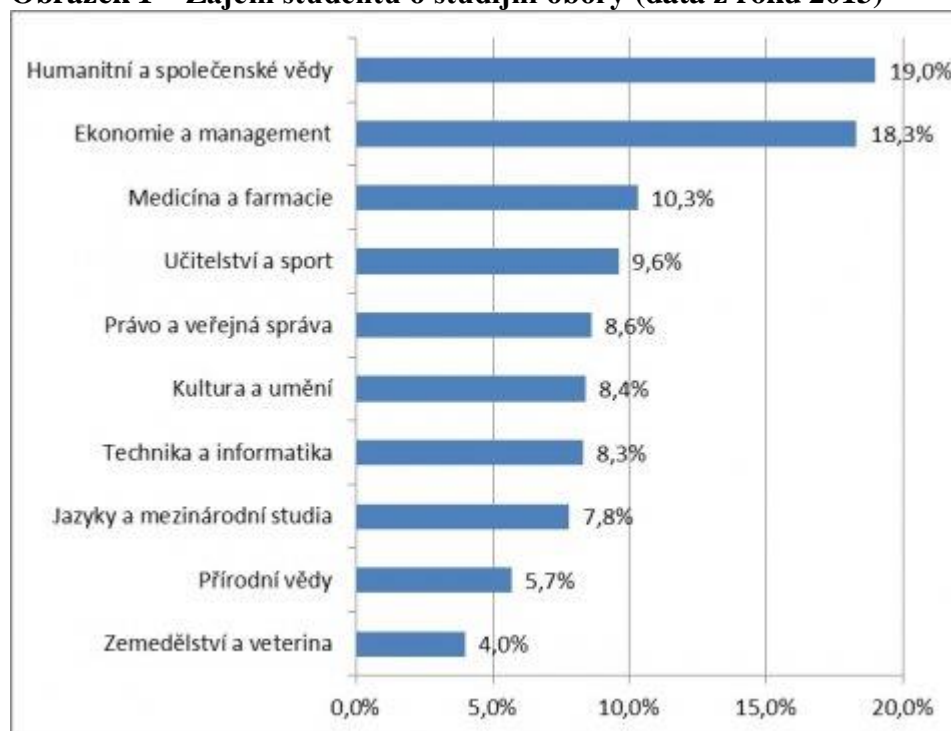
„Vzdělání je souhrn znalostí, dovedností a návyků, které jedinec získá specifickou činností – učením. Nejorganizovanější formou vzdělávání je vyučování. Vyučování se provádí nejčastěji ve vzdělávacích institucích. Vzdělání probíhá ve všech oblastech lidského počínání. Výsledkem takového vzdělání je komplexní rozvoj jedince. (Vzdělání a kvalifikace)“

3.2 Předpoklady znalostí a uplatnění studentů vysokých ekonomických škol

3.2.1 Předpoklady znalostí absolventů

V dnešní době se čím dál více studentů rozhodne po ukončení střední školy pokračovat se studiem na vysoké škole ve snaze prohloubit své znalosti a zvýšit své šance pro uplatnění se na trhu práce. Studenti přitom musí mít představu o tom, v jakém odvětví trhu by chtěli v budoucnu pracovat a podle toho si volí zaměření oboru vysoké školy. Cílem vysokých škol je pak připravit absolventy takovým způsobem, aby se dobře uplatnili se na trhu práce. Vysoké školy nabízejí celou řadu oborů, přičemž velké procento studentů volí obory s ekonomickým zaměřením. (Langer, 2013).

Obrázek 1 – Zájem studentů o studijní obory (data z roku 2013)



Zdroj: (Vondráková, 2013)

V grafickém znázornění můžeme vidět, že v roce 2013 byl zájem studentů o vysokoškolské vzdělání v oblasti ekonomie a managementu na druhém místě v žebříčku.

Profily absolventů a předpoklady výstupních znalostí a dovedností vysokých ekonomických škol jsou si v mnohém podobné, pouze se odlišují zaměřením jednotlivých oborů. Všechny vysoké školy se však snaží předat studentům komplexní znalosti z oboru ekonomie a managementu, které pak mohou využít v různých sektorech trhu na různých pracovních pozicích.

V následujících příkladech vysokých škol jsou přiblíženy profily absolventů a jejich předpokládané znalosti získané studiem na dané škole.

Vysoká škola ekonomická

Vysoká škola ekonomická je příkladem školy reálně zaměřené na výuku v oblasti ekonomie a managementu a studenti si mohou vybrat z celé řady oborů.

„Obsahové zaměření vytváří předpoklady pro uplatnění absolventů na střední úrovni a v top managementu (Profil absolventa: Vysoká škola ekonomická)“:

- v orgánech EU, mezinárodních organizacích a nadnárodních uskupeních v pozicích vyšších správních úředníků a ve vedoucích pozicích
- ve veřejné správě, ve vedoucích pozicích ústředních správních orgánů, územně samosprávných celků (krajů a obcí)
- ve vědecko-výzkumných a vzdělávacích institucích (zejména v ekonomické oblasti a v oblasti managementu)
- ve veřejnoprávních institucích a příspěvkových organizacích (zejména v oblasti bezpečnosti, školství, zdravotnictví, sociální péče, kultury, dopravy a technické infrastruktury)
- ve státních podnicích a podnicích s majetkovou účastí státu
- v neziskových organizacích, podnicích a agenturách poskytujících služby (zejména v oblasti poradenství, projektové činnosti, regionálního rozvoje a cestovního ruchu, poskytování sociálních služeb a v oblasti ochrany životního prostředí) nebo obhajujících zájmy svých členů (profesní komory a cechy, spotřebitelské organizace, odbory, zájmová sdružení)
- v bankách, v sociálních podnicích a jiných organizacích působících ve veřejném sektoru nebo nabízejících služby ve veřejném zájmu
- v komerčních organizacích (především v personálních agenturách, v konzultačních a ratingových firmách apod.).

„Absolventi se mohou uplatnit v těchto profesích: vyšší správní úředník, vedoucí odboru, vedoucí pracoviště, projektový manažer, ekonom, analytik, odborný poradce, vedoucí oddělení marketingu, vedoucí ICT, vedoucí personálního oddělení, atd. (Profil absolventa: Vysoká škola ekonomická)“.

Česká zemědělská univerzita v Praze

Česká zemědělská univerzita je příkladem vysoké školy, jež je primárně zaměřena na zemědělství, avšak její součástí je Provozně ekonomická fakulta nabízející spoustu rozmanitých ekonomických oborů.

„Cílem studia je připravit prakticky absolventy pro ekonomické, řídicí, podnikatelské, administrativní, správní a jiné funkce a činnosti v rámci národního

i mezinárodního trhu práce, např. pro výkon funkcí středního managementu různých typů podniků, pro výkon funkcí ve státních či komunálních institucích, pro pozice v rámci organizací všech základních sektorů ekonomiky, pro podnikatelské aktivity (vlastní) i pro zapojení v zájmových sdruženích, či neziskovém sektoru (Provozně ekonomická fakulta).“

„Absolventi mají pokročilé znalosti z obecné ekonomie, teorie řízení, teoretické a praktické znalosti z ekonomiky veřejného sektoru, podnikové ekonomiky, financí, úvěrování, účetnictví a managementu. Rozumí teoriím, konceptům a metodám, které odpovídají zaměstnání ve výrobní sféře, službách, obchodu, státní správě, finančním sektoru a pojišťovnictví. (Provozně ekonomická fakulta)“

Vyšší odborná škola

Vyšší odborná škola je jakýmsi mezistupněm mezi střední a vysokou školou, avšak také nabízí kvalitní výuku zaměřenou na obchod, cestovní ruch a management.

„Absolvent oboru umí řešit konkrétní praktické situace v oblasti cestovního ruchu, je schopen využít reálií a jazykových schopností v konkrétních turistických destinacích, ovládá základní obchodní a ekonomické činnosti v podmínkách cestovního ruchu (marketing, management, účetnictví), orientuje se v problematice mezinárodního práva v oblasti cestovního ruchu, je připraven na provádění směnářských činností a zprostředkování služeb ve vnitrostátní i mezinárodní dopravě, má znalosti z oblasti domácí i světové kultury a umění, jedná s partnery diplomaticky, zná zásady společenského protokolu, je schopen pracovat týmově, analyticky, při své práci využívá moderní informační technologie, zvládá práci na pozici středního managementu ve stravovacích a ubytovacích zařízeních, je vybaven znalostmi bezpečnosti a hygieny práce. (Profil absolventa VOŠ: SPOŠ)“

„Absolvent má možnost uplatnění v řídicích funkcích středních a malých firem v oblasti cestovního ruchu a mezinárodního obchodu. Je připraven pro práci v informačních kancelářích, cestovních kancelářích a agenturách, v lázeňství, v hotelech, v dopravních a přepravních organizacích, u společností pořádajících festivaly, veletrhy,

výstavy apod. Současně je připraven pro samostatné podnikání v oboru cestovního ruchu. (Profil absolventa VOŠ: SPOŠ)“

3.2.2 Uplatnění absolventů na trhu práce

Počet absolventů vysokých škol byl nejvyšší v akademickém roce 2012/2013 a od té doby postupně klesá.

Tabulka 1 - Vysokoškolské vzdělávání – absolventi

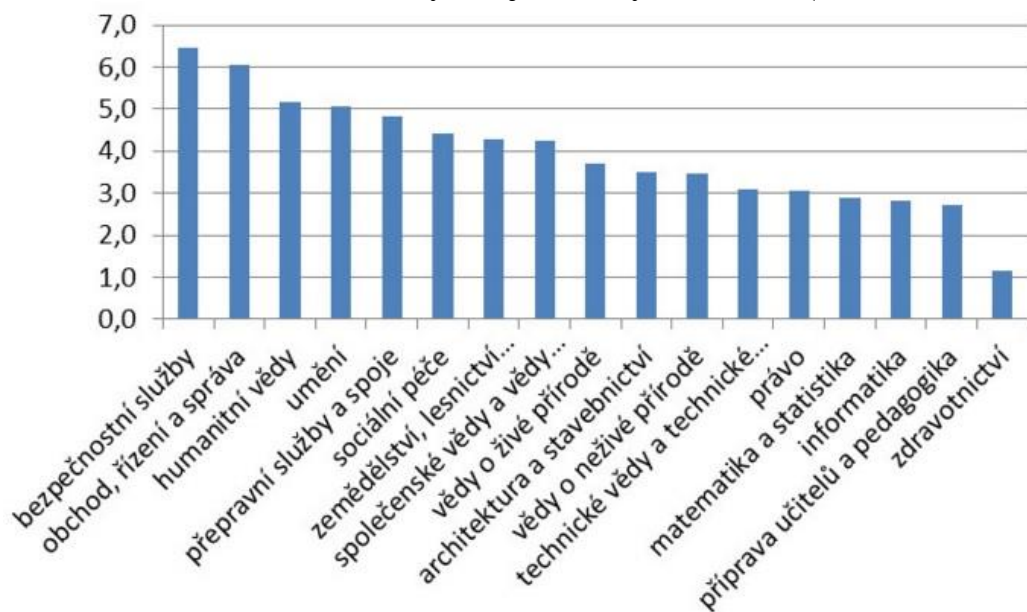
Akademický rok	Celkem	Prezenční	v tom podle typu studijního programu	Distanční a kombinované	v tom podle typu studijního programu
			bakalářské		bakalářské
2003/2004	32 968	27 140	5 961	5 864	2 614
2004/2005	38 381	30 791	7 965	7 627	4 002
2005/2006	44 342	34 490	12 673	9 913	5 595
2006/2007	53 496	40 846	17 873	12 727	7 215
2007/2008	63 793	47 994	23 855	15 853	9 126
2008/2009	73 240	53 956	28 116	19 341	11 013
2009/2010	81 747	58 744	32 267	23 082	13 058
2010/2011	88 066	62 052	33 914	26 113	15 346
2011/2012	92 974	64 750	35 719	28 344	16 228
2012/2013	93 942	65 298	36 415	28 756	16 013
2013/2014	91 679	65 306	36 419	26 487	14 568
2014/2015	88 183	63 405	35 036	24 859	13 254
2015/2016	82 004	60 651	32 892	21 433	10 680

Zdroj: Český statistický úřad

Uplatnění absolventů na trhu práce, a tedy i jejich nezaměstnanost je ovlivněna také celkovým vývojem pracovního trhu. Po roce 2008 se situace absolventů vysokých škol u ekonomických, zemědělských, technických a přírodovědných fakult zhoršila a nezaměstnanost výrazně rostla. Od roku 2013 se situace postupně lepší a v letošním roce je průměrná míra nezaměstnanosti na lepších hodnotách než v roce 2008.

Ekonomické obory patřily v roce 2013 mezi obory s největší nezaměstnaností, asi 6%.


Obrázek 2 - Podíl nezaměstnaných v jednotlivých oborech (data z roku 2013)



Zdroj: (Mráka, 2013)

Ačkoli nezaměstnanost v ekonomických oborech byla v roce 2013 vysoká, Provozně ekonomická fakulta České zemědělské univerzity měla takovou úspěšnost uplatnění absolventů na trhu práce, že v roce 2014 byla nezaměstnanost absolventů této fakulty pouze 1,4%.

Obrázek 3 – Nezaměstnanost absolventů vysokých škol podle fakult (rok 2014)



Ekonomické	
Fakulta informatiky a statistiky (VŠE)	0,9 %
Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií (MENDELU)	1,2 %
Národohospodářská fakulta (VŠE)	1,4 %
Fakulta financí a účetnictví (VŠE)	1,4 %
Provozně ekonomická fakulta (ČZU)	1,4 %
Fakulta mezinárodních vztahů (VŠE)	1,6 %
Fakulta podnikohospodářská (VŠE)	2,2 %
Fakulta ekonomická (ZČU)	2,3 %
Fakulta managementu Jindřichův Hradec (VŠE)	2,5 %
Ekonomicko-správní fakulta (MU)	3,2 %
Ekonomická fakulta (TUL)	3,3 %
Fakulta ekonomicko-správní (UPA)	3,5 %
Fakulta informatiky a managementu (UHK)	4,1 %
Fakulta sociálně ekonomická (UJEP)	4,1 %
Fakulta managementu a ekonomiky (UTB)	4,3 %
Fakulta aplikované informatiky (UTB)	4,3 %
Fakulta podnikatelská (VUT)	4,5 %
Ekonomická fakulta (JU)	5,0 %
Fakulta multimediálních komunikací (UTB)	6,7 %
Ekonomická fakulta (VŠBTU)	7,0 %
Provozně ekonomická fakulta (MENDELU)	7,5 %
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné (SU)	7,6 %

Zdroj: (Hníková, 2016)

Od roku 2013 uvádí Středisko vzdělávací politiky statistické údaje pouze za celé školy, nikoliv za jednotlivé fakulty, ale je zřejmé, že nezaměstnanost absolventů Provozně ekonomické fakulty se udržuje stále na velmi nízké úrovni.

3.3 Vybraný profil absolventa ČZU a jeho předpokládané znalosti

Vysoké školy s obory zaměřenými na ekonomii vyučují podobné předměty s podobnou představou o znalostech, které by studentům měli předat. Bakalářská práce je zaměřena na Českou zemědělskou univerzitu a konkrétně na obor Provoz a ekonomika

a proto přibližuje představu školy o předávaných znalostech v tomto oboru. Dále bakalářská práce hledá odpověď, v jakých sektorech trhu tyto znalosti lze nejlépe využít.

V průběhu tříletého studia bakalářského stupně na oboru Provoz a ekonomika se vyučuje celá řada předmětů, které se snaží studenty připravit pro co největší rozsah možností uplatnění se v budoucím zaměstnání. Bakalářská práce představuje především předměty, které jsou součástí státní závěrečné zkoušky, která se skládá ze tří okruhů. Zároveň popisuje, jaké jsou cíle jednotlivých předmětů a výchozí znalosti, které by si měli studenti z těchto předmětů odnést.

Státní závěrečná zkouška se skládá ze tří okruhů. První okruh obsahuje předmět Obecná ekonomie, který se vyučuje ve druhém ročníku a je rozdělen na dvě části, tedy Obecná ekonomie I. a Obecná ekonomie II.

3.3.1 První okruh předmětů státní zkoušky

První okruh obsahuje předmět Obecná ekonomie, který se vyučuje ve druhém ročníku a je rozdělen na dvě části, tedy Obecná ekonomie I. a Obecná ekonomie II.

Obecná ekonomie I.

Tento předmět je zaměřen na aktuální teorie tržní ekonomiky, které jsou pilířem ekonomického myšlení a ekonomického rozhodování hospodářských subjektů. Cílem předmětu je studentům představit především teorii mikroekonomie, kterou dále využijí v dalších oblastech ekonomického a obchodně-finančního zaměření a dále oblastech zaměřených na agrární politiku, marketing a management.

Absolventi tohoto předmětu dokáží řešit mikroekonomické problémy v praxi, vytvořit základní mikroekonomickou analýzu na základě znalostí mikroekonomických vztahů, výběru relevantních údajů a praktických metod a dále uplatnit své znalosti v předmětech, které na tento předmět navazují (Univerzitní informační systém).

Obecná ekonomie II.

Druhá část předmětu Obecná ekonomie představuje studentům moderní makroekonomické teorie a s jejich uplatnění v praxi. Dále představuje používané makroekonomické nástroje a vysvětluje způsoby utváření makroekonomické rovnováhy. Absolventi rozumí základním makroekonomickým pojmům a zákonitostem, jsou schopni vytvořit základní makroekonomickou analýzu a své dovednosti a znalosti mohou využít v oblastech činnosti institucí státní správy a samosprávy. Mohou také komunikovat s kvalifikovanými odborníky, odpovědět na základní makroekonomické otázky a jsou schopni diskutovat o aktuálních problémech fiskální politiky a ekonomiky (Univerzitní informační systém).

3.3.2 Druhý okruh předmětů státní zkoušky

Druhý okruh zahrnuje předměty Teorie řízení, Dovednosti v řízení, Obchodní nauka a Ekonomika podniku. Teorie řízení a Obchodní nauka jsou vyučovány ve druhém ročníku, Dovednosti v řízení a Ekonomik podniku pak ve třetím ročníku.

Teorie řízení

Předmět je zaměřen na vztah mezi kybernetikou a oborem teorie řízení. Vysvětluje studentům podstatu systémového přístupu ke zkoumání objektů a představuje jim charakteristiku systému. Dále vysvětluje, že u systému je nutné vnímat jeho dynamické chování, které souvisí s vnějším okolím a časem.

Cílem předmětu je, aby si studenti osvojili zásady řídicí práce manažera a aby byli schopni efektivně vést své podřízené, pracovní týmy a podnikatelské subjekty.

Absolventi mají znalosti z oblasti kybernetiky, která se týká teorie systémů a informací. Tyto znalosti zahrnují např. hierarchii systémů a podsystémů, jejich strukturu, funkci a spolehlivost. Dále se naučili využívat různé formy komunikace, aktivně se zapojovat do diskuze, obhajovat své názory, formulovat vzniklý problém a vyřešit ho (Univerzitní informační systém).

Dovednosti v řízení

Tento předmět využívá znalosti získané z předmětu Teorie řízení a učí studenty uplatňovat je v praxi.

Absolventi získali znalosti z oblasti managementu uplatňované v manažerské práci. Dokáží pracovat v kolektivu a řešit v týmu danou problematiku. Jsou tak připraveni analyzovat vzniklý problém, zvážit různá řešení a poté využít vlastní úsudek a intuici při rozhodování a řešení problému. V budoucím zaměstnání také mohou pomoci novým zaměstnancům lépe se adaptovat v novém prostředí (Univerzitní informační systém).

Obchodní nauka

Předmět představuje studentům základní teoretické aspekty a jejich charakteristiku, kterou mohou později využít v obchodní praxi.

Cílem je předání studentům základních znalostí o chodu a podmínkách obchodní činnosti, o jednotlivých typech obchodu a úrovních obchodní struktury. Dále představení činností obchodních subjektů a vztahu mezi nimi.

Absolventi mají přehled o obchodně závazkových vztazích, orientují se v obchodním právu a mají základní teoretické znalosti o obchodních dovednostech. Dále umí využívat základní metody, postupy a nástroje obchodních procesů vnitřního obchodu. V budoucím zaměstnání mohou dobře využít své znalosti při nákupu, prodeji nebo distribuci jak v agrárním sektoru, tak i v oblastech různých stupňů řízení (Univerzitní informační systém).

Ekonomika podniku

V tomto předmětu se studenti učí o veškerých jevech a procesech probíhajících v podniku. Předmět charakterizuje ekonomické a právní předpoklady pro vznik podniku a jeho rozvoje. Také hodnotí strukturu majetku a kapitálu.

Cílem předmětu je seznámit studenty s možnostmi financování podniku, rozhodováním při finančních investicích i s běžným provozem podniku. Dále se věnuje problematice nákladů a výnosů, mzdového systému a metodám finanční analýzy.

Absolventi umí využívat různé analytické metody a mají teoretické znalosti o produkčních a nákladových funkcích, které mohou prakticky využít při optimalizaci ekonomických výsledků. V budoucím zaměstnání jsou schopni analyzovat dosavadní vývoj podniku a navrhnout reálná řešení pro zlepšení ekonomických výsledků (Univerzitní informační systém).

3.3.3 Třetí okruh předmětů státní zkoušky

Do posledního třetího okruhu jsou zahrnuty předměty Ekonomicko-matematické metody I. a II. a Statistika I. a II. a Informační systémy. Předmět Ekonomicko-matematické metody se začíná vyučovat v prvním ročníku a dále navazuje v ročníku druhém. Statistika je také rozdělena na dvě na sebe navazující části, vyučuje se v druhém ročníku a Informační systémy se vyučují ve třetím ročníku.

Ekonomicko-matematické metody I.

Předmět je zaměřen na teoretické základy vybraných metod operačního výzkumu, které studenti dále uplatní v navazujícím předmětu Ekonomicko-matematické metody II. Předmět se především věnuje metodám lineárního programování, dopravním modelům a modelům grafů.

Absolventi rozumí základům systémové vědy, systémové analýzy a metodám operačního výzkumu. Své znalosti mohou uplatnit v oborech průmyslu, služeb, obchodu, státní správě, finančním sektoru, pojišťovnictví nebo při řešení matematicko-ekonomických úloh. Naučili se systémovému myšlení, orientování se v ekonomických problémech a hledání optimálního řešení (Univerzitní informační systém).

Ekonomicko-matematické metody II.

Předmět navazuje na Ekonomicko-matematické metody I., ale zaměřuje se více na aplikaci, řešení praktických problémů a realizaci nalezených řešení.

Studenti se učí další metody z oblasti aplikovaných matematických metod v ekonomii a rozvíjejí si schopnosti v řešení problémů pomocí matematického modelování. Dále si prohlubují své znalosti, které získali z Ekonomicko-matematických metod I.

Absolventi umí používat nové metody, jako jsou metody vícekriteriálního rozhodování, dopravní logistika, strukturální analýza, teorie her a rozhodování, stochastické modely nebo simulační modelování. Tyto znalosti mohou uplatnit v menších i větších podnicích, kde například pomocí těchto metod lze zjistit optimální řešení z nabízených možností a dosažení tak co největšího zisku (Univerzitní informační systém).

Statistika I.

Tento předmět charakterizuje oblast základních statistických metod a postupů. Zahrnuje metody popisné statistiky, matematické statistiky a metodologii z oblasti statistické indukce.

Cílem je seznámit studenty s různými statistickými metodami, s obecnými principy statistické metodologie a využívání metod v praxi.

Absolventi znají způsob sběru dat, statistického zpracování a vyhodnocování dat (Univerzitní informační systém).

Statistika II.

Navazuje na předmět Statistika I. a seznamuje studenty s pokročilými statistickými metodami, které mohou využít v oblasti zpracování sociálních a ekonomických dat. Tyto metody zahrnují vícenásobnou regresi a korelaci, analýzu kvalitativních znaků, problematiku časových řad a indexní analýzu.

Absolventi získali pokročilé teoretické i praktické znalosti z jednorozměrné i vícerozměrné statistiky, kterou dále mohou využít v dalších navazujících oborech a oblastech (Univerzitní informační systém).

Informační systémy

Cílem předmětu je předat studentům znalosti o významu dat a informací, jejich zpracování, vyhodnocení a využití v podniku.

Studenti se učí o informačních systémech, informačních a komunikačních technologiích a životním cyklu informačního systému.

Absolventi umí popsat charakteristiku podniku a vytvořit SWOT analýzu. V budoucnu se mohou uplatnit v útvaru informatiky (Univerzitní informační systém).

3.3.4 Ostatní předměty

Kromě těchto předmětů, které jsou součástí státní závěrečné zkoušky, se v průběhu bakalářského studia studenti zúčastní výuky mnoha dalších předmětů. V prvním ročníku se vyučuje anglický jazyk, který je dnes velmi často požadován při nástupu do zaměstnání. Studenti získají základní znalosti tohoto jazyka, které jim pomohou při mezinárodní komunikaci.

Dále jsou do výuky zařazeny předměty, které vysvětlují a popisují hlavní principy činnosti informačních a komunikačních technologií, např. předmět Informační a komunikační technologie, Internetové technologie nebo Web design. Na tyto předměty pak navazují Informační systémy.

Pro absolventy, kteří se chtějí uplatnit v zemědělském odvětví, je zde výuka předmětu Zemědělské systémy či Ekonomika agrárního sektoru. Tyto předměty poskytují komplexní znalosti z oblasti českého zemědělství a chovu zvířat, popisují ekonomické ukazatele hodnotící postavení agrárního sektoru v rámci národní ekonomiky, apod.

Na oboru Provoz a ekonomika se také vyučuje Teorie účetnictví, která seznamuje studenty se základy účetnictví, předmět Základy právní nauk, díky kterému se studenti budou orientovat v základní problematice práva a v právních předpisech a dále se vyučují např. Matematické metody pro statistiky, Politologie, Matematika, Psychologie osobnosti a sociální psychologie, Provoz a hospodaření podniků, Filosofie a mnoho dalších.

Všechny tyto ostatní předměty nejsou profilovými předměty oboru Provoz a ekonomika (Univerzitní informační systém).

3.4 Proces přijetí do zaměstnání ze strany uchazeče

Uchazeč, který hledá budoucí zaměstnání, si musí nejprve vymežit obor, ve kterém se chce uplatnit, pracovní pozici, o kterou se chce ucházet a v neposlední řadě vybrat i sektor trhu práce, kde by chtěl pracovat. Při tomto rozhodování musí alespoň z části vědět, jakou pracovní náplň může od pozice, o kterou se chce ucházet, očekávat a jaké musí mít pro tuto pozici předpoklady. Specifikace pracovního místa a předpoklady pro danou pracovní pozici a požadavky jsou dané zaměstnavatelem v nabídce práce. Uchazeč musí být také připraven na to, že bude nutné porovnat dosažené znalosti a dovednosti s požadavky zaměstnavatele a musí být schopen je případně prezentovat potenciálnímu zaměstnavateli. Cílem uchazeče je získat práci, která vyhovuje po stránce finanční, pracovního prostředí, kolektivu, pracovních podmínek a v neposlední řadě i možnosti růstu jeho kvalifikace a nabývání nových znalostí a dovedností.

Po analýze budoucího pracovního místa začíná uchazeč hledat zaměstnání mezi nabídkami práce od zaměstnavatelů a poté je osloví (Siegel, 2012).

3.4.1 Způsoby hledání pracovního místa a oslovení zaměstnavatele

Existuje mnoho způsobů, jak hledat práci a jakým způsobem oslovit zaměstnavatele. Uchazeč o práci většinou volí mezi přímým a nepřímým oslovením zaměstnavatele.

Mezi přímé způsoby oslovení zaměstnavatele patří písemné oslovení, telefonické oslovení a osobní oslovení (Siegel, 2012).

- **Písemné oslovení**

Většinou probíhá prostřednictvím e-mailu nebo prostřednictvím klasické poštovní korespondence. Uchazeč vždy zasílá svůj životopis, motivační (průvodní) dopis a dále případně další náležitosti, které zaměstnavatel požaduje (např. fotografii, výpis z rejstříku trestů, kopii dokladu o dosaženém vzdělání, atd.).

- **Telefonické oslovení**

Tento způsob oslovení volí uchazeč tehdy, pokud například zaměstnavatel udává v inzerátu pouze telefonní číslo a dává tedy přednost telefonickému oslovení. Telefonát by měl proběhnout v místě, kde je ticho a rozhovor nebude nijak rušen nebo odposloucháván.

- **Osobní oslovení**

Zaměstnavatele může uchazeč oslovit i tehdy, aniž by přímo reagoval na určitý inzerát. Uchazeč může zajít přímo do firmy, ve které chce pracovat a zeptat se, zda nemají volné pracovní místo na určité pozici. K samotnému jednání uchazeč přistupuje podobně, jako k osobnímu pohovoru.

Kromě přímého oslovení lze zaměstnance oslovit i nepřímo, například prostřednictvím personálních agentur, úřadu práce, internetových portálů či sociálních sítí (Siegel, 2012).

- **Personální agentury**

Cílem personálních agentur je obsazovat volná pracovní místa na základě potřeb zaměstnavatelů. Agentura má vlastní databázi volných pracovních míst a databázi uchazečů o zaměstnání. Zveřejňuje volná pracovní místa, vyhledává z databáze vhodné uchazeče pro danou pracovní pozici a následně se uchazečů táže, zda by měli o tuto práci zájem.

- **Internetové portály**

Portály obsahují širokou nabídku různých pracovních míst. Pokud se uchazeč zaregistruje na tyto portály, může si zvolit okruh pracovních nabídek, které

ho zajímají a následně mu budou nabídky průběžně zasílány na e-mail. Uchazeč také může zpřístupnit na portálu svůj životopis pro potenciální zájemce o obsazení pracovního místa, kteří ho pak mohou sami oslovit.

- **Sociální síť**

Na sociálních sítích může uchazeč zpřístupnit nejen svůj životopis, ale i další údaje a informace a také komunikovat se zájemcem o obsazení pracovního místa. Výhodou sociálních sítí je i přímé získání referencí o nabízeném pracovním místě.

3.4.2 Životopis

Zároveň s oslovením zaměstnavatele zasílá uchazeč svůj životopis, který je důležitým dokumentem, jenž představuje dosažené vzdělání, kvalifikace, znalosti a dovednosti a další informace o uchazeči. Existují tři formy životopisu (Koubek, 2015):

- Volný – není dána specifická struktura a uchazeč může zvolit formu a obsah
- Polostrukturovaný – uchazeč má předem zadáno, které minimální informace jsou požadovány
- Strukturovaný – uchazeč má předem danou strukturu, kterou musí dodržet a typ informací, které musí předat.

Uchazeč volí v dnešní době polostrukturovaný nebo strukturovaný životopis. Volnější forma životopisu dává uchazeči, který má minimální praxi, prostor specifikovat znalosti získané studiem. Pokud uchazeč odpovídá na konkrétní nabídku zaměstnavatele, zaměří se na takové vlastnosti, které přímo souvisejí s pracovním místem nebo jeho náplní a pomohou mu zaujmout zaměstnavatele (Koubek, 2015).

Životopis by měl být tedy přehledný, psaný v bodech, a ne v odstavcích, měl by obsahovat všechny důležité informace, ale zároveň by neměl být moc rozsáhlý ani moc stručný (Siegel, 2012).

Informace obsažené v životopisu (Měrtlová, 2014):

- jméno, adresa, kontaktní informace (telefon, email), datum narození
- pracovní zkušenosti (název firmy, název pozice, kde byl uchazeč zaměstnán, dobu, po kterou byl uchazeč zaměstnán, zda se jednalo o brigádu nebo stálý pracovní poměr)
- specifikace dosaženého vzdělání a kurzů, kterými uchazeč prošel, případně získaných certifikací

- jazykové znalosti a jejich dosažená úroveň
- reference
- informace o vlastní osobě uchazeče, údaje o zdravotním stavu, údaje o bezúhonnosti, koníčky, zájmy, další dovednosti, apod.

Dosažené vzdělání a předchozí pracovní zkušenosti by měly být řazeny vždy od nejnovějšího k nejstaršímu.

Uchazeč zasílá spolu s životopisem ve většině případů také motivační dopis, ve kterém sdělí zaměstnavateli, na jaké pracovní místo se hlásí, důvod své žádosti, jaké má předpoklady pro vykonávání požadované práce a stručné informace o tom, co dalšího může zaměstnavateli nabídnout (Měrtllová, 2014).

Pokud uchazeč zaujme zaměstnavatele, je přizván, aby se dostavil se k osobnímu přijímacímu pohovoru (Koubek, 2015).

3.4.3 Přijímací (výběrový) pohovor

Při přijímacím pohovoru dochází k bližšímu seznámení zaměstnavatele a uchazeče o práci. Ze strany uchazeče je nejdůležitější zaujmout zaměstnavatele a přesvědčit ho, že právě on je nejvhodnější osobou pro práci na dané pozici.

Přijímací pohovor má pro uchazeče tyto hlavní cíle (Koubek, 2015):

- předat zaměstnavateli všechny důležité informace o schopnostech, vědomostech a dovednostech a také o dosaženém stupni kvalifikace
- získat další, detailnější informace o zaměstnavateli, nabízené práci a jejím obsahu
- vytvořit vztah mezi zaměstnavatelem a uchazečem

Přijímací pohovor může mít různé formy podle množství a obsazení účastníků (individuální pohovor 1+1, pohovorový panel – skupinový pohovor, postupný pohovor 1+1, pohovor před komisí, skupinová komise) a podle obsahu a průběhu přijímacího pohovoru (strukturovaný, nestrukturovaný, polostrukturovaný) (Šikýř, 2014; Armstrong, 2007).

Na přijímací pohovor by uchazeč měl přijít včas v čistém a slušném oblečení, měl by vystupovat slušně, osobitě a profesionálně, působit na úrovni a znát své kvality a předpoklady. Dobrá příprava na přijímací pohovor může uchazeči pomoci předvídat

určité otázky zaměstnavatele a odpovídat na ně sebejistě a přesvědčivě. Uchazeč musí být připraven odpovědět na otázky, jako jsou například:

- Jakou máte představu o mzdě?
- Proč bychom měli zaměstnat zrovna vás?
- Co nám o sobě můžete říct?
- Jaké jsou vaše schopnosti a dovednosti?
- Jaké máte silné a slabé stránky?

V případě, že uchazeč při osobním pohovoru dostatečně zaujme zaměstnavatele a splní jeho kritéria k přijetí, je osloven zaměstnavatelem s přijetím pracovního místa. V tom, případě se uchazeč dostaví ke sjednání konkrétních podmínek přijetí a podpisu pracovní smlouvy. Tímto posledním krokem je úspěšně přijat do zaměstnání (Siegel, 2012; Matějka & Vidlař, 2007).

3.5 Proces přijetí do zaměstnání ze strany zaměstnavatele

Ze strany zaměstnavatele se jedná o složitý proces, který má své zákonitosti a podmínky a směřuje k tomu, aby zaměstnavatel získal kvalifikované zaměstnance. Definice tohoto procesu nejlépe vystihují, jaké cíle potřebuje splnit zaměstnavatel výběrem vhodných uchazečů.

„Získávání pracovníků je personální činnost, jejímž cílem je identifikovat, přitáhnout a najmout kvalifikovanou pracovní sílu.“ (Měrtlová, 2014, str. 49)

„Získávání pracovníků (společně s výběrem) je klíčovou fází formování pracovní síly organizace (staffingu) a do značné míry rozhoduje o tom, jaké pracovníky bude mít organizace k dispozici. Jinými slovy řečeno rozhoduje o tom, zda bude realizace cílů organizace zajištěna potřebnými pracovníky, rozhoduje o úspěšnosti, prosperitě a konkurenceschopnosti organizace.“ (Koubek, 2015, str. 126)

Zaměstnavatel směřuje ke zvyšování produktivity práce a jeho cíle jsou kromě splnění svých potřeb i strategické. Z toho důvodu se zaměstnavatel při výběru zaměstnanců zaměřuje také na loajalitu, motivovanost a na to, aby zájmy budoucího zaměstnance nebyly v rozporu se zájmy firmy. (Koubek, 2015)

Proces přijetí pracovníků se skládá z několika na sebe navazujících fází (Koubek, 2015):

- 1) Identifikace potřeb zaměstnavatele
- 2) Specifikace požadovaného pracovního místa
- 3) Identifikace zdrojů potenciálních uchazečů
- 4) Výběr metody získávání pracovníků
- 5) Formulace a uveřejnění nabídky pracovního místa
- 6) Získání požadovaných dokumentů a informací
- 7) Jednání s uchazeči
- 8) Podepsání pracovní smlouvy

3.5.1 Identifikace potřeb zaměstnavatele

Identifikace potřeb zaměstnavatele vychází s aktuálních, konkrétních potřeb, ale také z dlouhodobých plánů činností, investic a rozvoje firmy. Z toho důvodu zaměstnavatelé musí pravidelně sledovat stav a pohyb svých zaměstnanců. Tuto činnost lze zjednodušit vhodně uzavřenými pracovními smlouvami, kde jsou například specifikovány výpovědní lhůty (Koubek, 2015).

3.5.2 Specifikace požadovaného pracovního místa

Aby mohl zaměstnavatel oslovit potenciální uchazeče, věděl, jaké dokumenty a informace požadovat a jaká kritéria použít při výběru uchazečů, musí nejprve specifikovat nabízené pracovní místo. Mezi hlavní podmínky patří zejména (Šikýř, 2014):

- název pracovního místa
- povaha práce, specifikace pracovní pozice
- místo, kde bude práce vykonávána
- požadavky na uchazeče (vzdělání, znalosti a dovednosti, kvalifikace)
- pracovní podmínky, rozsah pracovní doby
- odpovědnosti, povinnosti a pravomoci pracovníka daného pracovního místa

3.5.3 Identifikace zdrojů potenciálních uchazečů

Zaměstnavatelé mají tři možnosti kde získat pracovníky pro požadované pracovní místo, a to z vnitřních zdrojů, vnějších zdrojů a kombinovaným způsobem (Koubek, 2015; Měrtlová, 2014).

- **Získávání pracovníků z vnitřních zdrojů** – jedná se o pohyb pracovníků uvnitř firmy změnou pracovní pozice, změnou pracovní náplně, uvolněním pracovníků z důvodů reorganizace ve firmě nebo uspořené pracovníků z důvodu konsolidace nějaké činnosti. Výhodou je úspora investic, znalost prostředí firmy, produktů a činností firmy a pozitivní motivace pracovníků firmy, kteří při ztrátě stávajícího pracovního místa mají naději na jiné. Výhodou pro zaměstnavatele je také to, že tyto uchazeče zná a ví, co od nich může očekávat. Nevýhodou může být vnitřní soutěžení o pracovní místa a také nemožnost získávání nových myšlenek a dovedností z vnějších zdrojů.
- **Získávání pracovníků z vnějších zdrojů** – tento zdroj zaměstnavatel využívá v případě, že nemá pracovníky z vnitřních zdrojů, nebo potřebuje specifické znalosti a dovednosti, které nemá uvnitř firmy. Nové pracovníky vyhledává zaměstnavatel prostřednictvím internetových portálů, pomocí speciálních personálních agentur, úřadu práce nebo na doporučení. Mezi vnější zdroje patří volní uchazeči o práci, zaměstnanci, kteří chtějí změnit svoje stávající zaměstnání a absolventi škol. Výhodou je získání nových znalostí, dovedností, poznatků a zkušeností a také získání unikátních znalostí levněji, než je vyškolit uvnitř firmy. Nevýhodou je delší doba na adaptaci, a pokud zaměstnavatel využívá inzerci nebo specializované agentury, je nábor pracovníků dražší.
- **Kombinovaný způsob získávání pracovníků** – zaměstnavatel hledá nejprve uvnitř firmy a poté se pokusí najít nového pracovníka z vnějších zdrojů.

3.5.4 Výběr metody získávání pracovníků

Při výběru metody, jak získat nového pracovníka, se zaměstnavatel rozhoduje podle toho, zda bude vybírat z vnitřních zdrojů, anebo z vnějších zdrojů, podle situace na trhu práce a také podle finančních možností firmy. Jednotlivé metody se mohou kombinovat (Měrtlová, 2014).

Možnými metodami získávání pracovníků jsou (Koubek, 2015):

- **Uchazeč se přihlásí sám** – výhodou této metody je snížení nákladů za zveřejňování nabídek, nevýhodou však je, že uchazeč většinou nemá dostatečné informace o firmě, a nabízeném pracovním místě.
- **Přímé oslovení uchazeče** – výhodou této metody jsou nízké náklady a dále to, že je přímo vybírán uchazeč s požadovanými znalostmi, dovednostmi a charakterovými vlastnostmi, nevýhodou jsou nároky na pravidelné vyhledávání vhodných pracovníků odbornými zaměstnanci firmy a i to, že vybraný pracovník je svým způsobem výjimečný a zná svou cenu, o které může smlouvat.
- **Doporučení uchazeče jiným pracovníkem** – výhodou je úspora nákladů na inzerci nabízeného místa a výběr uchazeče s požadovanými odbornými znalostmi a charakterovými vlastnostmi, nevýhodou je výběr z malého počtu uchazečů.
- **Vývěsky ve firmě a mimo ni** – výhodou této metody jsou relativně nízké náklady a také to, že částečně eliminuje nevhodné uchazeče na specifikované pracovní místo, nevýhodou je pak omezená možnost upoutat pozornost vyššího počtu uchazečů. Využívá se ale například pro nábor absolventů škol.
- **Letáky do poštovních schránek** – tato metoda je vhodná pro získávání méně kvalifikovaných pracovníků, výhody a nevýhody této metody jsou stejné jako u metody vývěsek.
- **Inzeráty v tiskovinách** – finančně náročnější metoda, jejíž výhodou je oslovení většího množství potenciálních uchazečů, v dnešní době je nahrazována inzercí na internetových portálech
- **Spolupráce se školami a úřady práce** – v případě této metody může škola pomoci firmám s předvýběrem uchazečů, protože má k dispozici cíle a znalosti profilových předmětů a má o studentech velké množství informací. Ve většině případů škola umožní i přímé setkání studentů se zástupci firmy. Nevýhodou jsou pravidelné termíny, kdy studenti končí studium, které znemožňují firmám operativně získávat pracovníky během celého roku.
- **Prostřednictvím internetových portálů a sociálních sítí** – výhodou tohoto způsobu získávání pracovníků je nízká cena a možnost předat větší množství informací na relativně velké množství potenciálních uchazečů. Tento způsob je operativnější

a umožňuje přímé elektronické zpracování informací. Uchazeči mohou také na těchto portálech zpřístupnit své životopisy pro zaměstnavatele, kteří je mohou oslovit sami. Nevýhodou je oslovení pouze omezeného počtu uživatelů internetu.

- **Prostřednictvím personálních agentur** – při této metodě využívají personální agentury vlastní databáze uchazečů a nabízených pracovních míst a také vlastní procesy pro zpracování a vyhodnocení dat, což může být výhodou, nevýhodou je však vysoká cena za poskytované služby a také to, že firma, která si služby objedná, se může sama stát zdrojem uchazečů o pracovní místo.

3.5.5 Formulace a uveřejnění nabídky pracovního místa

Zaměstnavatel při formulaci pracovního místa, jako přípravy na uveřejnění inzerátu, využívá již vytvořené specifikace pracovního místa. Při přípravě inzerátu zohledňuje povahu práce a požadovanou kvalifikaci pracovníků a podle toho volí stručnou nebo podrobnou formu, vizuální podobu a také strukturu inzerátu. Kromě požadavků by měl zaměstnavatel uchazeči také nabídnout výhody obsazovaného místa. Inzerát by měl být formulován srozumitelným způsobem s případným vysvětlením a specifikací cizojazyčných názvů (Šikýř, 2014).

Zaměstnavatel by měl vybrat pro předání informací vhodnou metodu získání pracovníka. Důležitý je i den uveřejnění a oznámení termínu ukončení platnosti nabídky pracovního místa. Informace by neměly být předávány anonymně (Šikýř, 2014).

Zaměstnavatel může nabídnout pracovní místo a čekat, až ho osloví uchazeči nebo sám osloví konkrétního uchazeče. Spolu s nabídkou práce zaměstnavatel žádá po uchazeči zaslání dokumentů, na jejichž základě se rozhoduje, zda bude uchazeč pozván k osobnímu pohovoru (Matějka & Vidlař, 2007).

3.5.6 Získání požadovaných dokumentů a informací

Zaměstnavatel volí vhodný seznam požadovaných dokumentů s ohledem na získání informací od uchazeče a získání nutných ověření (např. lékařské vyšetření, bezúhonnost, doklady o dosaženém vzdělání, reference z minulého zaměstnání apod.). Základním dokumentem je životopis uchazeče. Zaměstnavatel ve většině případů požaduje životopis strukturovaný, aby mohl lépe porovnat nabízené znalosti a dovednosti jednotlivých uchazečů. Zaměstnavatel by měl zvolit pouze takový počet dokumentů, který neodradí uchazeče, a přitom obsahuje všechny důležité informace (Koubek, 2015).

Informace ze získaných dokumentů zaměstnavatel třídí a porovnává mezi jednotlivými uchazeči. Z toho důvodu musí být předem stanovena kritéria hodnocení dosažených informací, která určují výkon pracovníka, jeho technické a kulturní kompetence (Müller, Bujna, Bloudek, & Kubátová, 2013).

Příkladem kritérií jsou (Koubek, 2015):

- podle čeho se bude posuzovat odborná kvalifikace (absolvované studium, složené zkoušky, stupně odbornosti, certifikace, absolvované kurzy apod.)
- osobnostní charakteristika (povahové rysy, způsob jednání, atd.)
- zkušenosti s prací ve stejném oboru (předchozí pracovní pozice, pracovní výkony, účast na projektech apod.)
- předvídání výkonu práce (reference z předchozího zaměstnání, výsledky pohovorů apod.)

Čím přesnější budou vybraná kritéria, tím budou i v budoucím pracovním poměru lépe stanoveny kulturní a technické předpoklady pro práci na obsazovaném místě a pracovním kolektivu (Müller, Bujna, Bloudek, & Kubátová, 2013).

3.5.7 Jednání s uchazeči

Jednání s uchazeči probíhá ve většině případů vhodnou formou přijímacího pohovoru, a to podle skupiny hodnotitelů. Přijímací pohovor má pro zaměstnavatele tyto hlavní cíle (Koubek, 2015):

- získat další, detailnější informace o uchazeči
- poskytnout uchazeči informace o zaměstnavateli, o nabízené práci a jejím obsahu
- posoudit uchazeče, získat jeho osobnostní charakteristiku
- vytvořit vztah mezi zaměstnavatelem a uchazečem

Zaměstnavatel se snaží zaujmout uchazeče, předložit mu všechny výhody, které jeho firma zaměstnancům nabízí a přesvědčit ho, aby pracoval právě v jeho firmě. Na druhou stranu se zaměstnavatel snaží vybrat si z uchazečů takového, který bude nejlépe splňovat jeho požadavky (Matějka & Vidlař, 2007).

Zaměstnavatel by měl s uchazečem jednat slušně a profesionálně. Měl by nejen klást otázky, ale také by měl odpovídat na dotazy uchazeče.

Nejčastějšími dotazy ze strany uchazečů jsou (Matějka & Vidlař, 2007):

- Jaká bude přesně náplň mé práce?
- Jaké zaměstnanecké benefity nabízíte?
- Jedná se o práci v kolektivu?
- Je pracovní doba flexibilní a existuje možnost práce z domova?
- Existuje možnost práce v zahraničí?
- Mohu se při své práci zdokonalit v komunikaci v cizím jazyce
- Jaká je možnost kariérního postupu?

Přijímací pohovor může mít několik kol jednání, přičemž na pokračování jednání o přijetí jsou zváni již jen vhodní kandidáti. Po absolvování několika osobních pohovorů si zaměstnavatel na základě stanovených kritérií vybere z uchazečů takového, který splňuje jeho požadavky a představy a pozve ho k sjednání konkrétních podmínek přijetí a podpisu pracovní smlouvy (Matějka & Vidlař, 2007).

3.5.8 Podepsání pracovní smlouvy

Při sepisování smlouvy se zaměstnavatel a uchazeč dohodnou na konkrétních podmínkách přijetí. Smlouva musí být uzavřena vždy písemnou formou. Smlouvu lze uzavřít i ústně, ale v takovém případě vzniká riziko pro obě smluvní strany o případném doložení uzavřených podmínek smlouvy a také může inspektorát práce vypsat zaměstnavateli pokutu, pokud nebudou dodrženy všechny právní a formální náležitosti pro práci dle takové smlouvy (Barták, 2013).

Rozlišujeme dva základní typy smluv podle trvání pracovního poměru, a to na dobu neurčitou a dobu určitou (Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou, 2009).

- **Smlouva na dobu neurčitou**

V tomto typu smlouvy není výslovně určena doba jejího ukončení. V rámci sepsání smlouvy se většinou sjednává dvouměsíční výpovědní lhůta a také např. délka dovolené či zkušební lhůta.

- **Smlouva na dobu určitou**

Smlouva na dobu určitou je přesně vymezena daty uzavření smlouvy a vypršení pracovního poměru. Lze ji uzavřít nejdéle na dobu tří let a poté ji lze ještě dvakrát prodloužit, a to nejdéle na celkovou dobu devíti let. Z hlediska perspektivy a stability pracovního života se proto doporučuje uzavírat smlouvu na dobu neurčitou.

Každá smlouva musí obsahovat jisté náležitosti, aby byla platná. Mezi tyto náležitosti patří (Kandlerová, 2014):

- jména smluvních stran
- druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat
- místo výkonu práce
- den nástupu do zaměstnání
- podpisy obou smluvních stran
- datum podpisu

Stanovení výše mzdy není ve smlouvě povinné, přesto musí zaměstnavatel do jednoho měsíce od podepsání smlouvy informovat zaměstnance o všech náležitostech a systému odměňování. Mezi další nepovinné náležitosti pracovní smlouvy patří práva a povinnosti zaměstnance, konkurenční doložka a zachování mlčenlivosti (Kandlerová, 2014).

Kromě pracovní smlouvy lze uzavřít se zaměstnancem i tzv. Dohodu o provedení práce (DPP) nebo Dohodu o pracovní činnosti (DPČ). Při dohodě o provedení práce nesmí rozsah práce překročit 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Dále je pravidlem, že pokud měsíční finanční odměna nepřesáhne 10 000 Kč, zaměstnanec odvádí pouze daň, ale ne zdravotní a sociální pojištění. Také obvykle nemá zaměstnanec nárok na dovolenou. Dohoda o pracovní činnosti se liší tím, že rozsah práce nesmí překročit 20 hodin týdně a zdravotní a sociální pojištění se platí při výdělku nad 2 500 Kč za měsíc (Pracovní smlouvy a druhy úvazků: Jobs).

Smluvní strany se při sjednávání podmínek přijetí a sepsání smlouvy také dohodnou, na jaký druh pracovního úvazku bude zaměstnanec pracovat. Nejčastěji využívaným typem je pevný pracovní úvazek s osmihodinovou pracovní dobou, ale existují i další druhy, které někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům nabízejí - poloviční úvazek, pružná pracovní doba, sdílené pracovní místo, práce z domova, konto pracovní doby, stlačený pracovní týden (Pracovní smlouvy a druhy úvazků: Jobs).

4 Vlastní práce

4.1 Cíl vlastní práce

Praktická část bakalářské práce porovnává informace od studentů závěrečného ročníku bakalářského studia oboru Provoz a ekonomika a informace od zaměstnavatelů firem z různých sektorů trhu. Porovnání se týká všech podstatných informací, které jsou důležité pro to, aby absolvent vyhledal vhodné zaměstnání dle svých představ a uplatnil získané znalosti a vědomosti na trhu práce a dále aby zaměstnavatel našel nejvhodnější pracovníky pro svoji firmu a znalosti a vědomosti absolventů ve firmě uplatnil. Pro získání zaměstnání na straně absolventa jsou důležité i další faktory, jako je zaměření firmy a její zařazení do určitého sektoru práce, postavení a velikost firmy, benefity, které zaměstnavatel nabízí. Vlastní práce porovnává i tyto informace, aby bylo možné zjistit, které další faktory mohou ovlivnit výběr pracovníka či pracovního místa. Cílem práce je zjistit, v čem se představy studentů a zaměstnavatelů shodují a v čem se liší.

4.2 Použité metody

Na základě metodiky bylo zpracování praktické části rozděleno do čtyř etap – sběr informací, dotazování studentů, dotazování zaměstnavatelů a srovnání a vyhodnocení získaných informací. Před samotným průzkumem a zpracováním praktické části bakalářské práce byly prostudovány dokumenty týkající se daného tématu. Pro získání požadovaných informací byly vytvořeny dva dotazníky, jeden určený pro studenty třetího ročníku bakalářského studia oboru Provoz a ekonomika a druhý pro zaměstnavatele firem. Studenti i zástupci zaměstnavatelů byli tázáni nejen formou elektronických dotazníků (prostřednictvím webové stránky <https://www.survio.com>), ale i formou osobních pohovorů. Průzkum proběhl v období od 1.10.2016 do 31.1.2017.

Dotazník pro studenty se skládal z 11 otázek, ze kterých se šest otázek porovnává s otázkami pro zaměstnavatele a zbývající otázky doplňují specifikaci a požadavky respondentů. Dotazník pro zaměstnavatele se skládal ze 7 otázek. Respondenti odpovídali na otázky, kde měli na výběr jednu nebo více možností. V dotazníku bylo uvedeno, že je anonymní a výsledky budou použity pouze pro účely bakalářské práce.

Informace získané z dotazníků byly zpracovány do tabulek a grafů v počítačovém programu Excel a byly doplněny slovním vyhodnocením.

4.3 Vyhodnocení dotazníku pro studenty

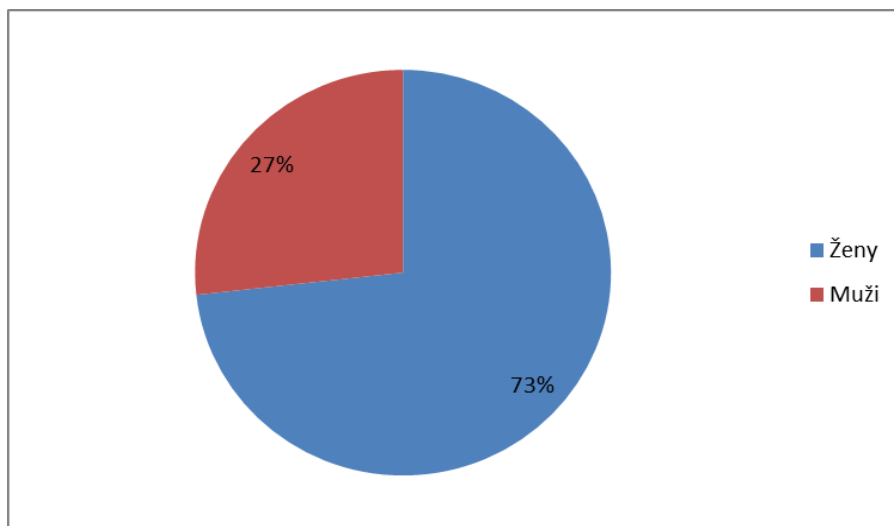
Na dotazník odpovědělo celkem 86 studentů.

Na začátku dotazníku byli studenti tázáni na obecné otázky, jako jsou pohlaví, forma studia a zda už pracovali na pozici, která souvisí s ekonomickým oborem. Další otázky se týkaly způsobu výběru zaměstnání, výběru sektoru trhu, nabízených znalostí a dovedností a požadavků studentů na budoucí zaměstnání.

4.3.1 Otázka č. 1 – Pohlaví respondentů

Tato otázka specifikuje, zda se odpovědi studentů liší na základě pohlaví. Na dotazník odpovědělo 73% žen a 27% mužů.

Obrázek 4 - Pohlaví

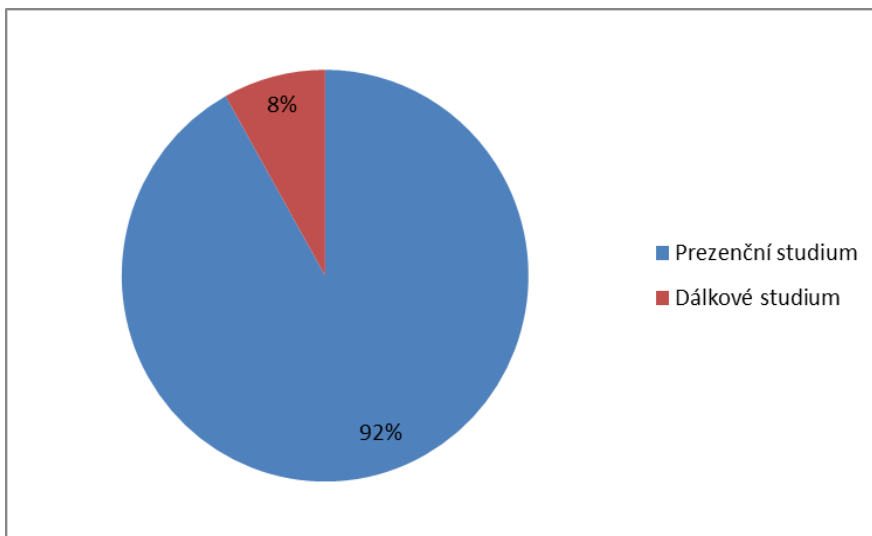


Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.2 Otázka č. 2 – Forma studia

Cílem otázky je zjistit, zda se odpovědi studentů liší na základě formy studia. Na dotazník odpovědělo 92% respondentů prezenčního studia a 8% respondentů dálkového studia.

Obrázek 5 - Forma studia

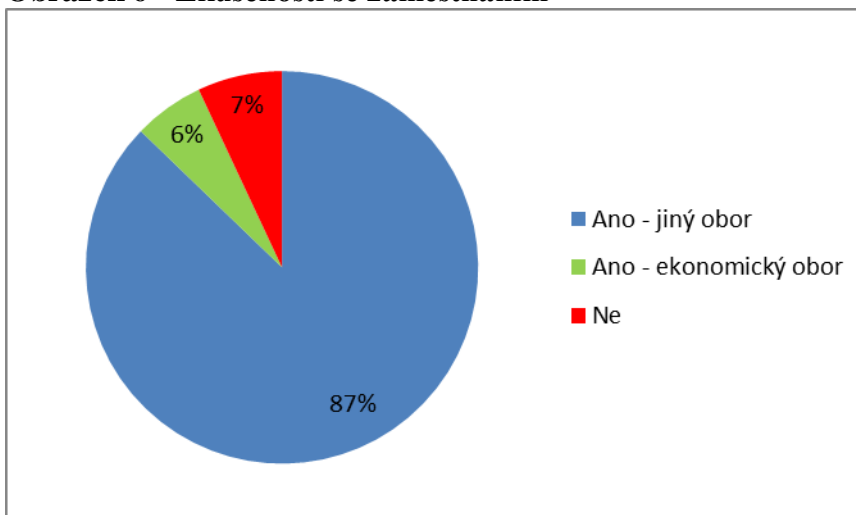


Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.3 Otázka č. 3 – Zkušenost s prací v ekonomickém či jiném oboru

Tato otázka specifikuje, zda se odpovědi studentů liší na základě jejich zkušeností se zaměstnáním a zároveň zjišťuje, zda studenti mají zkušenosti s prací v ekonomickém oboru. Na otázku, zda už studenti byli někde zaměstnáni, odpovědělo 93% studentů kladně, z toho 5% v ekonomickém oboru. Zbýlých 7% studentů ještě nemá žádné zkušenosti se zaměstnáním.

Obrázek 6 - Zkušenosti se zaměstnáním



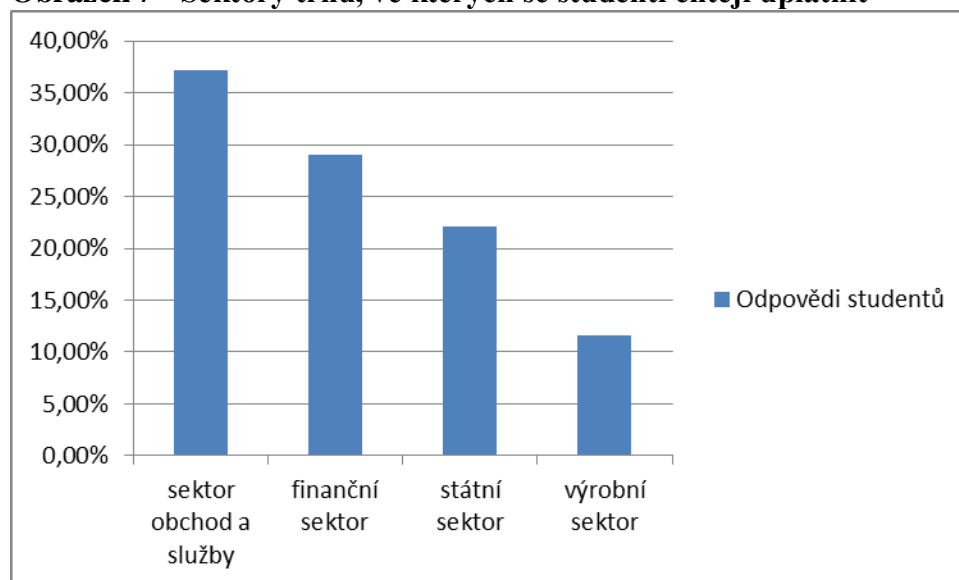
Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.4 Otázka č. 4 – Požadavek na uplatnění v sektoru trhu

Otázka měla za cíl zjistit, v jakém sektoru trhu by si přáli být studenti ekonomického oboru zaměstnáni. Studenti mají určitou představu o tom, co mohou nabídnout trhu práce. Pokud víme, v jakém sektoru trhu by se chtěli uplatnit, můžeme pak jejich odpovědi porovnat s požadavky zaměstnavatele z téhož sektoru trhu a zjistit možnost uplatnění absolventů.

Výsledky grafu ukazují, že více, než 37% studentů má zájem pracovat v sektoru obchod a služby, necelých 30% studentů by chtělo pracovat ve finančním sektoru a 22% by si přálo pracovat ve státním sektoru trhu. Zbylí studenti chtějí být zaměstnáni ve výrobním sektoru.

Obrázek 7 - Sektory trhu, ve kterých se studenti chtějí uplatnit



Zdroj: Vlastní zpracování

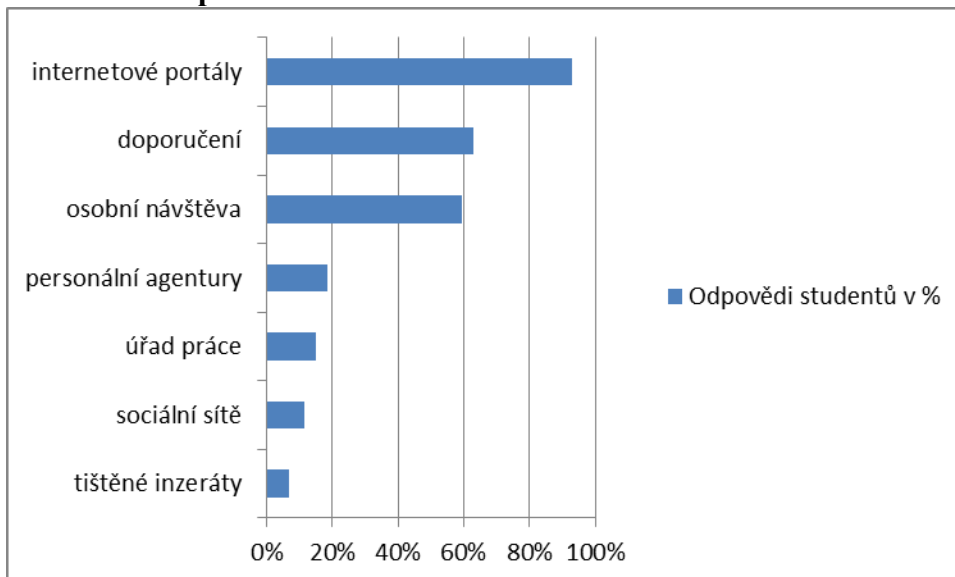
4.3.5 Otázka č. 5 – Způsoby hledání zaměstnání

Další otázkou bylo, jakým způsobem budou hledat absolventi zaměstnání. Na základě jejich odpovědí chtěla autorka porovnat, zda se způsoby hledání práce ze strany absolventů a hledání nových zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů shodují či liší.

Přes 90% studentů odpovědělo, že upřednostňují hledání pracovního místa prostřednictvím internetových portálů (např. Jobs.cz, Profesia.cz, Prace.cz). Přes 60% studentů uvedlo, že dávají přednost doporučení od rodiny či známých a na třetím místě

preferenci je osobní návštěva v konkrétní firmě, u které se chtějí ucházet o místo. Tuto možnost zvolilo 59,3% studentů.

Obrázek 8 - Způsob hledání zaměstnání

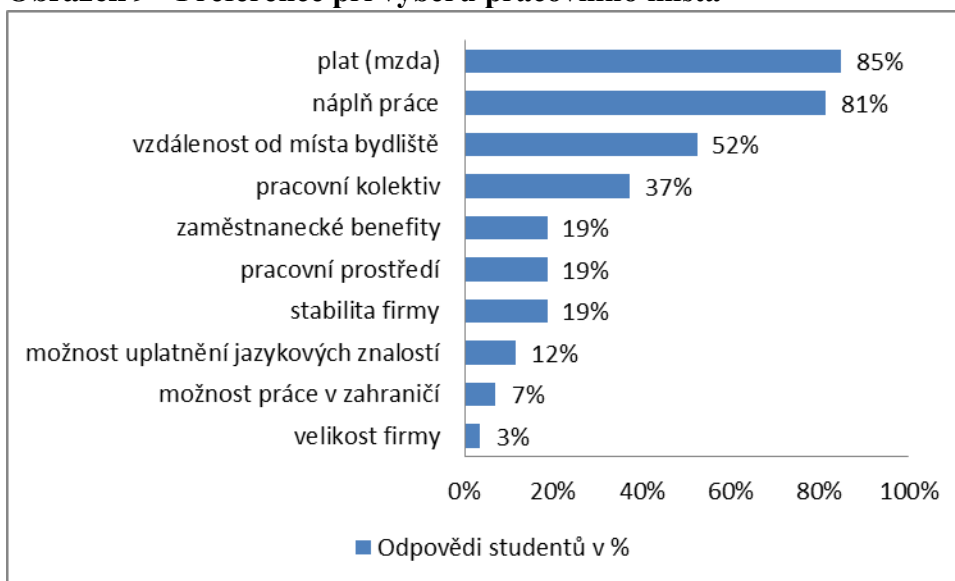


Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.6 Otázka č. 6 - Preference při výběru pracovního místa

V otázce byli studenti tázáni, co upřednostňují při výběru pracovního místa. Nejdůležitějším faktorem, podle kterého se absolventi rozhodují při výběru zaměstnání je výše platu (mzdy), tuto možnost si vybralo téměř 85% studentů. Dalším velmi důležitým faktorem, kterému dává přednost 81% studentů je náplň práce a pro 52,33% studentů je také důležitá vzdálenost od místa bydliště. Necelých 40% dává přednost příjemnému pracovnímu kolektivu a 18,6% dotazovaných studentů se rozhoduje mimo jiné podle nabízených zaměstnaneckých benefitů, pracovního prostředí a stability firmy. Možnost práce v zahraničí, velikost firmy nebo možnost uplatnění jazykových znalostí se ukázaly jako méně rozhodující faktory při výběru pracovního místa.

Obrázek 9 - Preference při výběru pracovního místa

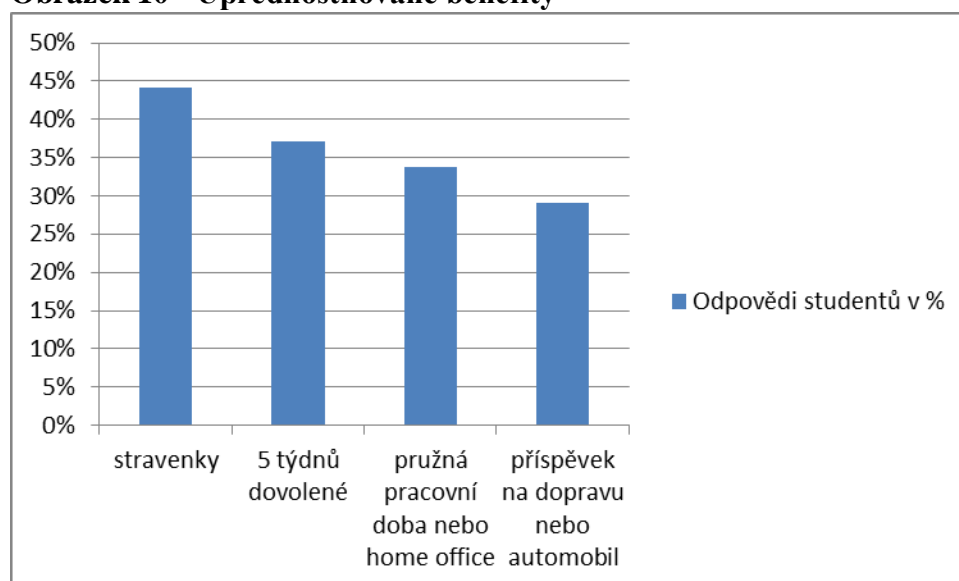


Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.7 Otázka č. 7 – Očekávané zaměstnanecké benefity

Studenti byli tázáni, jaké zaměstnanecké benefity by je zaujaly. Autorku zajímalo, zda se benefity nejčastěji preferované studenty shodují s benefity nejčastěji nabízenými zaměstnavateli. Nejčastějšími odpověďmi byli stravenky, 5 týdnů dovolené, možnost práce z domova (home office) nebo pružná pracovní doba, příspěvky na dopravu nebo služební automobil. Někteří studenti uvedli, že by je zaujali benefity jako vstupenky na různé kulturní akce, flexi pass, jazykové kurzy, firemní mobilní telefon nebo sick days.

Obrázek 10 - Upřednostňované benefity



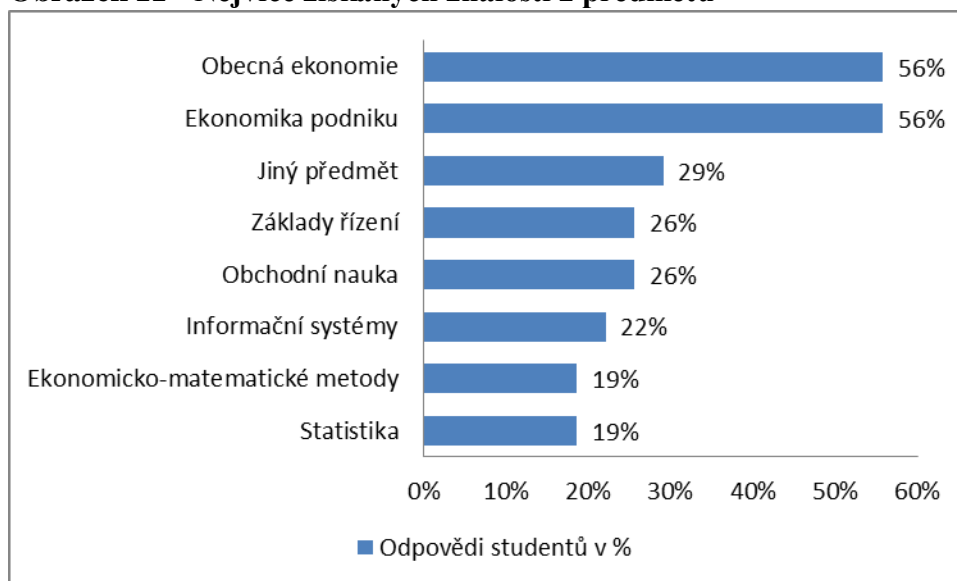
Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.8 Otázka č. 8 – Znalosti získané ze studia

Studentům by předložen seznam profilových předmětů oboru Provoz a ekonomika a studenti vybírali ty předměty, o kterých se domnívají, že z nich během studia bakalářského stupně získali nejvíce znalostí.

55,8% studentů si myslí, že nejvíce znalostí získali z předmětů Obecná ekonomie a Ekonomika podniku. 25,6% studentů se domnívá, že získali nejvíce znalostí z předmětu Základy řízení a Obchodní nauky. Z možnosti „Jiný předmět“, kde studenti měli možnost v rozepisovací otázce uvést předmět, který není profilový, ale přesto z něj získali nejvíce znalostí, uvedlo nejvíce studentů (téměř 11%) předmět Účetnictví.

Obrázek 11 - Nejvíce získaných znalostí z předmětu



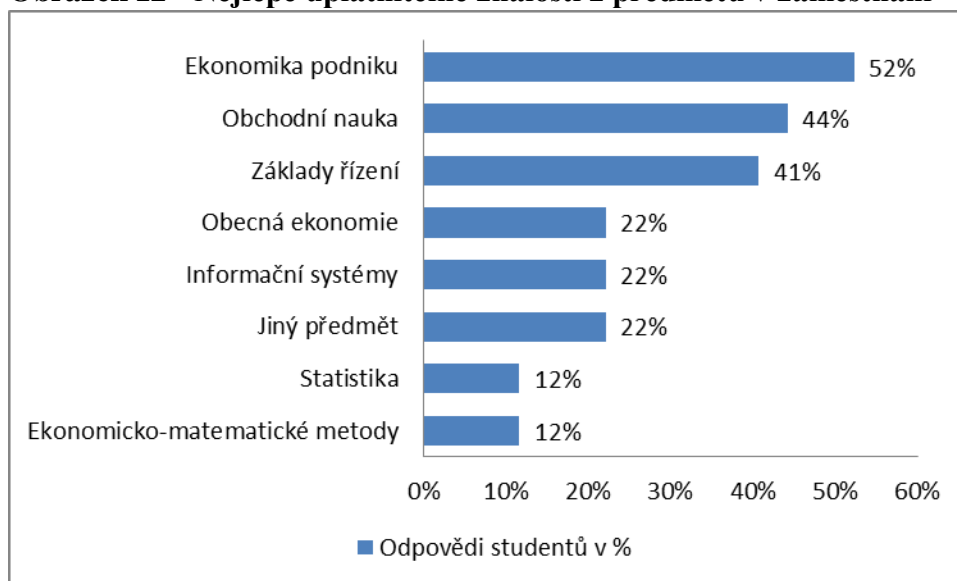
Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.9 Otázka č. 9 – Nejlépe uplatnitelné znalosti ze studia

Cílem otázky bylo porovnat, zda se studenti domnívají, že přestože nejvíce znalostí získali z určitého předmětu, na trhu práce uplatní spíše znalosti z předmětu jiného. Domněnky studentů lze pak porovnat s požadavky zaměstnavatelů.

52,3% studentů si myslí, že nejlépe uplatní znalosti z předmětu Ekonomika podniku. Přes 40% studentů je toho názoru, že nejlépe uplatní znalosti z Obchodní nauky a Základů řízení. Z možnosti „Jiný předmět“, kde studenti měli možnost v rozepisovací otázce uvést předmět, který také uplatní v budoucím zaměstnání, uvedlo nejvíce studentů (téměř 7%) předmět Účetnictví.

Obrázek 12 - Nejlépe uplatnitelné znalostí z předmětu v zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.10 Otázka č. 10 – Další nabízené schopnosti a dovednosti

V předposlední otázce byli studenti tázáni, jaké další znalosti a dovednosti mohou budoucím zaměstnavatelům nabídnout.

Otázka byla rozepisovací a většina z dotazovaných studentů odpověděla, že dokáží pracovat s počítačovými programy, jako jsou Microsoft Word, Excel a PowerPoint. Dále uváděli znalost cizích jazyků, především anglického jazyka, psaní všemi deseti prsty na klávesnici a znalost účetnictví. Jako své kladné povahové rysy, které mohou nabídnout zaměstnavateli, nejčastěji studenti uváděli vůdčí schopnosti, flexibilitu, schopnost pracovat v týmu, spolehlivost, pracovitost a schopnost učit se novým věcem.

4.3.11 Otázka č. 11 – Očekávané další požadavky zaměstnavatele

V poslední (nepovinné) otázce chtěla autorka zjistit, zda si studenti myslí, že zaměstnavatel bude mít kromě již zmíněných nabízených znalostí a dovedností ještě další požadavky a popřípadě jaké.

Studenti nejčastěji uváděli tyto znalosti a dovednosti (v uvedeném pořadí): anglický jazyk, komunikativní schopnosti, přizpůsobivost, praxe při studiu, schopnost prakticky využít teoretické znalosti a řidičský průkaz.

4.4 Vyhodnocení dotazníku pro zaměstnavatele

Na dotazník odpovědělo celkem 18 firem, které většinou odpovídali na otázky prostřednictvím osobních pohovorů na personálním oddělení nebo výjimečně prostřednictvím elektronického dotazníku.

4.4.1 Otázka č. 1 – Zařazení do sektoru trhu

V první otázce byli zaměstnavatelé tázáni, do jakého sektoru trhu by zařadili svou firmu. Autorka se domnívá, že požadavky firem se budou lišit s ohledem na jejich zaměření.

Trh práce autorka rozdělila na státní sektor (ministerstva, školství, zdravotnictví, policie, nadace, atd.), finanční sektor (banky, pojišťovny, atd.), výrobní sektor (zemědělství, výrobní podniky, atd.) a sektor obchod a služby.

Na dotazník odpověděly čtyři firmy ze státního sektoru, pět firem z finančního sektoru, čtyři firmy z výrobního sektoru a pět firem ze sektoru obchod a služby.

Tabulka 2 - Sektory trhu

Sektory trhu	Počet firem
státní sektor	4
finanční sektor	5
výrobní sektor	4
sektor obchod a služby	5

Zdroj: Vlastní zpracování

4.4.2 Otázka č. 2 – Uplatnění absolventa s minimální praxí

Cílem otázky bylo zjistit, zda by zaměstnavatelé byli ochotni ve své firmě zaměstnat absolventa s minimální praxí v oboru. Předpokládá se tedy, že právě dokončil školu a v daném oboru ještě dlouhodobě zaměstnán nebyl.

Všechny dotazované firmy odpověděli kladně, tedy že by absolventa s minimální praxí zaměstnaly.

4.4.3 Otázka č. 3 – Uplatnění absolventa dle předloženého profilu

K dalším otázkám jsem vytvořila krátký profil absolventa oboru Provoz a ekonomika (viz. dotazník v příloze), ve kterém stručně popisují výstupní znalosti získané studiem na vysoké škole.

V otázce č. 3 byli zaměstnavatelé tázáni, zda by našli na základě tohoto vypracovaného profilu ve své firmě uplatnění pro takového absolventa. 16 firem by našlo uplatnění pro absolventa předloženého profilu, 2 firmy nikoli. Z firem, které odmítly, byla jedna zařazena do státního sektoru a jedna do sektoru obchod a služby. Avšak jiné firmy z těchto sektorů by uplatnění našly.

Tabulka 3 - Uplatnění absolventa dle předloženého profilu

Uplatnil by se absolvent ve firmě	Počet odpovědí
ano	16
ne	2

Zdroj: Vlastní zpracování

4.4.4 Otázka č. 4 – Upřednostňované znalosti dle předloženého profilu

V této otázce měli zaměstnavatelé na základě předloženého profilu vybrat znalosti, které absolvent získal během studia a určit tak, kterým znalostem dávají přednost a které znalosti by nejlépe využili ve své firmě.

Z tabulky č. 4 vyplývá, že nejvíce firem preferuje znalost anglického jazyka, tuto možnost zvolilo 11 zaměstnavatelů z celkových 18. 10 zaměstnavatelů upřednostňuje znalost informačních a komunikačních technologií., 8 zaměstnavatelů by uplatnilo ve své firmě znalosti z obecné ekonomie a znalost financování, nákladů, výnosů a mezd. 5 zaměstnavatelů by ve své firmě uplatnili znalosti účetnictví, statistiky, obchodu a managementu. Z tabulky č. 4 také vyplývá, že znalost systémové vědy a metod operačního výzkumu by ve své firmě neuplatnila žádná z dotazovaných firem.

Z obrázku č. 13 vyplývá, že firmy ze státního sektoru nejlépe využijí ve svých firmách znalosti práva, informačních a komunikačních technologií a financování. Firmy z finančního sektoru preferují znalosti anglického jazyka a znalosti související s oblastí ekonomiky, jako jsou obecná ekonomie a znalost financování, výnosů, nákladů a mezd.

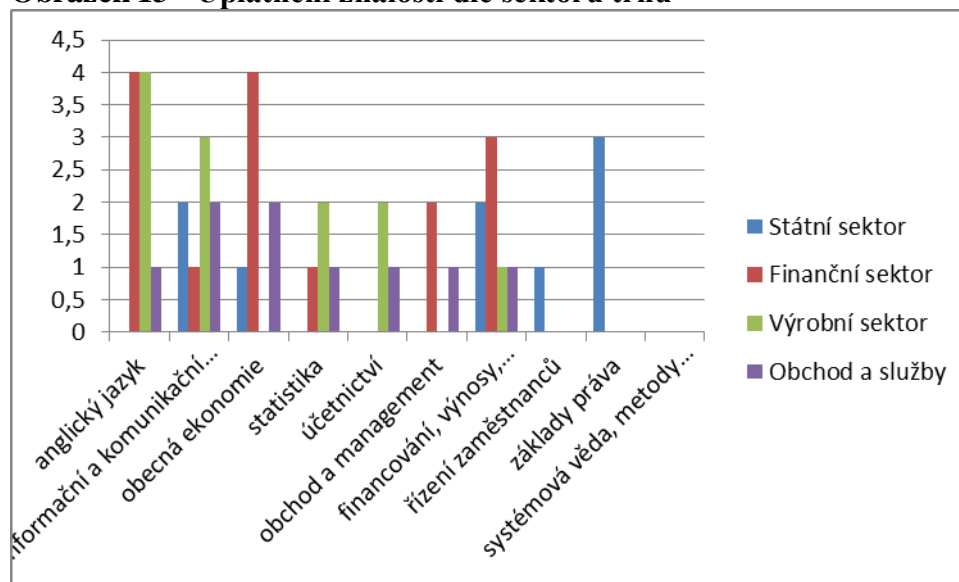
Firmy z výrobního sektoru nejlépe využijí znalosti anglického jazyka, informačních a komunikačních technologií a dále znalosti statistiky a účetnictví. Firmy ze sektoru obchod a služby uplatní znalosti informačních a komunikačních technologií a obecné ekonomie. Dále pak také znalost anglického jazyka, statistiky, účetnictví, obchodu a managementu a financování.

Tabulka 4 – Nejlépe uplatnitelné znalosti z předmětů ve firmě

Nejlépe uplatnitelné znalosti	Počet odpovědí
anglický jazyk	11
informační a komunikační technologie	10
obecná ekonomie	8
financování, náklady a výnosy, mzdy	8
účetnictví	5
obchod a management	5
statistika	5
základy práva	3
řízení zaměstnanců	1
systemová věda, metody operačního výzkumu	0

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 13 - Uplatnění znalostí dle sektorů trhu



Zdroj: Vlastní zpracování

4.4.5 Otázka č. 5 – Další požadavky na budoucího zaměstnance

V této otázce se autorka tázala zaměstnavatelů, jaké další požadavky mají na uchazeče o zaměstnání.

Zaměstnavatelé firem ze státního sektoru upřednostňují uchazeče, kteří jsou ochotni učit se novým věcem, jsou flexibilní, loajální, komunikativní a vstřícní ke kolegům.

Firmy z finančního sektoru dávají přednost uchazečům, kteří umí vystupovat a prezentovat před lidmi, jsou komunikativní, vstřícní, dokáží pracovat v týmu a mají profesionální přístup. Velkou výhodou pro uchazeče je již absolvovaná praxe při studiu, výměnné pobyty (např. v rámci Erasmu) a znalost anglického jazyka.

Výrobní sektor preferuje uchazeče s osobností, zodpovědností, flexibilitou, aktivním přístupem, ochotou učit se nové věci a alespoň nějakou absolvovanou praxí (např. při studiu).

Zaměstnavatelé ze sektoru obchod a služby požadují nejvíce znalost jazyků, znalost obecné ekonomie a znalost práce s počítačem. Dále spolehlivost, komunikativnost, slušnost, profesionální přístup a flexibilitu. Dávají přednost uchazečům, kteří dokáží pracovat v týmu, ale i samostatně, jsou ochotni učit se novým věcem a převzít zodpovědnost a umí rychle a kvalitně předložit výsledky své práce.

4.4.6 Otázka č. 6 – Způsoby hledání nových zaměstnanců

V předposlední otázce byli zaměstnavatelé tázáni, jakým způsobem hledají nové zaměstnance. Autorka chtěla zjistit, zda se nejčastější způsoby, jakými zaměstnavatelé hledají nové zaměstnance, shodují či liší od nejčastějších způsobů hledání pracovního místa uchazeči.

Z odpovědí vyplývá, že 15 zaměstnavatelů z 18 dává přednost výběru nových zaměstnanců z interních zdrojů firmy. Je to pro zaměstnavatele výhodnější, protože tyto lidi už znají, ví, co od nich mohou očekávat a nemusí platit personálním agenturám. Dalším častým způsobem, jak zaměstnavatelé hledají nové zaměstnance je prostřednictvím internetových portálů (např. Jobs.cz, Profesia.cz, Prace.cz). Tuto možnost využívá 13 dotazovaných firem. Při výběru nových zaměstnanců také firmy upřednostňují uchazeče, které jim někdo doporučil. Tuto možnost využívá 10 firem. Další způsoby, prostřednictvím kterých firmy často oslovují uchazeče, jsou sociální sítě (např.

Linkedin.com, Facebook.com) nebo prostřednictvím personálních agentur. Způsob hledání zaměstnanců prostřednictvím tištěných inzerátů nevyužívá žádná z dotazovaných firem.

Odpovědi zaměstnavatelů se na základě rozdělení firem do různých sektorů trhu neliší. Výsledky lze tedy vyjádřit hodnotami společnými pro všechny zaměstnavatele.

Tabulka 5 – Způsob hledání nových zaměstnanců

Způsob hledání zaměstnanců	Počet odpovědí
interní zdroje firmy	15
internetové portály	13
doporučení	10
sociální sítě	6
personální agentury	3
úřad práce	3
tištěné inzeráty	0

Zdroj: Vlastní zpracování

4.4.7 Otázka č. 7 – Nabízené zaměstnanecké benefity

Nakonec se autorka ptala, jaké zaměstnanecké benefity mohou firmy nabídnout uchazečům o práci.

Firmy ze státního sektoru nabízejí pružnou pracovní dobu a stravenky. Jedna z firem uvedla jako benefit zvýhodněný telefonní tarif.

Zaměstnavatelé z finančního sektoru nabízejí benefitů mnohem více. Patří mezi ně např. stravenky, pět týdnů dovolené, vzdělávání a školení zaměstnanců, perspektiva osobního a profesního růstu, nabídka práce v příjemném a moderním pracovním prostředí, možnost práce z domova (home office) či pružná pracovní doba, slevy na produkty firmy a široké nabídky zaměstnaneckých výhod. Některé firmy pro své zaměstnance pořádají společenské a sportovní aktivity, nabízejí práci na částečný úvazek pro rodiče během mateřské dovolené nebo přispívají zaměstnancům na pojištění.

Výrobní sektor nabízí uchazečům stabilní zázemí, příjemný tým lidí a příjemné prostředí, možnost získání nových znalostí, dovedností a zkušeností, flexibilní pracovní dobu a home office. Nadstandardní balíček pro zaměstnance (většinou po delší době práce pro firmu) obsahuje pět týdnů dovolené, stravenky, tři dny osobního volna, firemní mobil a notebook.

Zaměstnavatelé ze sektoru obchod a služby nabízejí podobné benefity jako v jiných sektorech trhu. Patří mezi ně např. pět týdnů dovolené, pružná pracovní doba, stravenky,

příspěvky na dopravu, volnočasové aktivity, pojištění nebo důchodové připojištění. Jedna z firem uvedla jako benefit i kafeterii, 80% ze mzdy během pracovní neschopnosti a wellness program.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Porovnání výsledků dotazníků a osobních pohovorů

Otázky uvedené v dotazníku pro studenty a zaměstnavatele byly voleny tak, aby bylo možné porovnat představy a nabízené znalosti studentů a s požadavky zaměstnavatelů. Níže uvedené kapitoly uvádějí výsledky těchto porovnání v pěti oblastech, ve kterých by mělo být dosaženo shody nabídky a poptávky. Pokud je této shody dosaženo, studenti konkrétního ekonomického oboru se mohou dobře uplatnit na trhu práce.

5.1.1 Uplatnění absolventů v různých sektorech trhu práce

Studenti uvedli různé sektory trhu práce, ve kterých by se rádi uplatnili a také zda mají nějakou zkušenost s prací v ekonomickém oboru. Z odpovědí studentů vyplývá, že se studenti během studia snaží získat zkušenosti z praxe (93%) a vytvořit si tak lepší předpoklady k přijetí do zaměstnání. Zaměstnavatelé ze všech porovnávaných typů sektorů trhu práce potvrdili, že o absolventy ekonomického oboru mají zájem a že by zaměstnali i absolventy s minimální praxí.

Z osobních rozhovorů se studenty a zaměstnavateli vyplývá, že pokud bude absolvent umístěn na pozici, která souvisí s ekonomickým oborem, pak znalosti, které absolvent získá studiem na vysoké škole, jsou dostatečné pro další rozvoj v konkrétním prostředí a zaměření firmy. Možnosti studentů na absolvování praxe v ekonomickém oboru během studia (brigády, částečný úvazek) jsou malé (pouze 6%) a studenti by přivítali více nabídek na absolvování takové praxe. Co se týká možnosti dalšího rozvoje ekonomických znalostí, zde se představy studentů shodují s představami a požadavky zaměstnavatelů.

Z provedené analýzy lze tedy předpokládat, že absolventi oboru Provoz a ekonomika se mohou uplatnit v jakémkoli sektoru trhu práce.

5.1.2 Uplatnění znalostí z profilových předmětů oboru Provoz a ekonomika

Z dotazníků vyplývá, že se studenti domnívají, že během studia bakalářského stupně získali nejvíce znalostí z předmětů Obecná ekonomie a Ekonomika podniku a v budoucím zaměstnání nejlépe využijí znalosti z oblasti financování, nákladů, výnosů, mezd (předmět Ekonomika podniku), obchodu a managementu (předmět Obchodní nauka) a řízení zaměstnanců (výstupní znalosti z předmětů Teorie řízení a Dovednosti v řízení). Další znalostí, kterou mnohokrát studenti uvedli, jako uplatnitelnou v budoucím zaměstnání bylo účetnictví, i když se nejedná o profilový předmět.

Zaměstnavatelé však uvádějí, že nejvíce požadovanými znalostmi jsou cizí jazyk (především anglický jazyk) a informační a komunikační technologie.

Z rozhovorů se studenty vyplynulo, že částečné znalosti anglického jazyka a informačních a komunikačních technologií získali již během středoškolského studia a v rámci výuky bakalářského stupně na vysoké škole získali jiné odborné znalosti, které považují za rozhodující pro uplatnění v budoucím zaměstnání. Také nejsou toho názoru, že nejvíce znalostí získali během studia právě z anglického jazyka a informačních a komunikačních technologií. Tyto znalosti tedy nabízeli v dotazníku jako další, které mohou zaměstnavateli nabídnout. Zaměstnavatelé naopak v rozhovorech označili tyto znalosti za základní a vyžadují je na určité úrovni (např. anglický jazyk na úrovni B2, informační a komunikační technologie na úrovni pokročilých uživatelů kancelářského software a znalosti komunikačních prostředků).

Tabulka 6 - Uplatnitelné znalosti z předmětů podle studentů a zaměstnavatelů

Pořadí	Studenti	Zaměstnavatelé
1.	financování	angličtina
2.	obchod a management	informační a komunikační technologie
3.	řízení zaměstnanců	obecná ekonomie & financování
4.	obecná ekonomie	statistika & účetnictví & obchod a management
5.	informační a komunikační technologie	základy práva
6.	statistika & účetnictví & systémová věda	řízení zaměstnanců
7.	angličtina & základy práva	systémová věda

Zdroj: Vlastní zpracování

Názory studentů a názory zaměstnavatelů o nejlepším uplatnění konkrétních znalostí získaných studiem se shodují v největší míře ve znalosti ekonomiky a účetnictví, jinak se však jejich představy zásadně liší a to ve všech oblastech trhu práce.

Porovnáním názorů studentů podle toho, ve kterém sektoru trhu by chtěli pracovat a názorů zaměstnavatelů rozdělených do sektorů trhu, bylo zjištěno následující:

- Student, který chce pracovat ve státním sektoru, se domnívá, že nejlépe uplatní znalost financování, nákladů, výnosů a mezd, ale státní sektor nejvíce požaduje znalost práva.
- Student, který chce pracovat ve finančním sektoru, se domnívá, že nejlépe uplatní znalost obchodu a managementu, ale finanční sektor nejvíce požaduje znalost anglického jazyka a obecné ekonomie.
- Student, který chce pracovat ve výrobním sektoru, se domnívá, že nejlépe uplatní znalost účetnictví a financování, ale výrobní sektor nejvíce požaduje znalost anglického jazyka a informační a komunikační technologie.
- Student, který chce pracovat v sektoru obchod a služby, se domnívá, že nejlépe uplatní znalost řízení zaměstnanců, ale sektor obchod a služby nejvíce požaduje znalost informační a komunikační technologie.

Tabulka 7 - Uplatnitelné znalosti předmětů dle sektorů trhu

Státní sektor		
Pořadí	Studenti	Zaměstnavatelé
1.	financování	základy práva
2.	obecná ekonomie	financování
3.	statistika	informační a komunikační technologie

Finanční sektor		
Pořadí	Studenti	Zaměstnavatelé
1.	obchod a management	angličtina
2.	obecná ekonomie	obecná ekonomie
3.	financování	financování

Výrobní sektor		
Pořadí	Studenti	Zaměstnavatelé
1.	účetnictví	angličtina
2.	financování	informační a komunikační technologie
3.	informační a komunikační technologie	účetnictví

Sektor obchod a služby		
Pořadí	Studenti	Zaměstnavatelé
1.	řízení zaměstnanců	informační a komunikační technologie
2.	obchod a management	angličtina
3.	financování	obchod a management

Zdroj: Vlastní zpracování

V této oblasti se požadavky zaměstnavatelů a představy studentů o předmětu, který nejvíce uplatní, zásadně liší. Výrazný rozptyl můžeme pozorovat ve všech sektorech trhu práce. Zaměstnavatelé by přivítali zvýšení úrovně znalostí studentů z cizího jazyka a informačních a komunikačních technologií, které jsou v současné době nejvíce žádané. Také znalost účetnictví je jedním z nejžádanějších profilů uchazeče na ekonomickou pozici.

5.1.3 Další nabízené a požadované vlastnosti a dovednosti

Zaměstnavatelé nejčastěji požadují po uchazečích flexibilitu, spolehlivost, komunikativnost, schopnost pracovat v týmu i samostatně a ochotu učit se novým věcem. Studenti mohou většinou nabídnout stejné hodnoty a povahové rysy, jaké zaměstnavatelé požadují. Navíc někteří nabízejí další dovednosti, jako jsou znalost počítačových programů a programování, psaní všemi deseti prsty na klávesnici a řízení osobního automobilu.

Z osobních pohovorů se zaměstnavateli bylo zřejmé, že kladné povahové vlastnosti, flexibilita, schopnost práce v týmu, uznávání hodnot firmy a loajalita jsou velmi důležitými vlastnostmi, bez kterých nemá uchazeč šanci získat pracovní místo. Tyto vlastnosti zaměstnavatelé nejen požadují, ale ve velké míře také rozvíjejí vhodnými programy během pracovního poměru zaměstnance.

Z porovnání vyplývá, že další požadované vlastnosti a dovednosti ze strany zaměstnavatelů a studentů se shodují a studenti uvedené požadavky od zaměstnavatelů také očekávají.

5.1.4 Očekávané a nabízené benefity

Nejčastějšími zaměstnaneckými benefity, které nabízejí zaměstnanci, jsou stravenky, pružná pracovní doba či home office, 5 týdnů dovolené, 3 dny osobního volna, slevy na produkty a pojištění. Studenty by nejvíce zaujaly právě tyto nabízené benefity,

a to i z toho důvodu, že souvisejí s flexibilní pracovní dobou, možností dalších aktivit v mimopracovní dobu a také s úsporami financí. Dalšími benefity, které by studenti uvítali, jsou příspěvek na dopravu, služební mobil, notebook nebo automobil.

Při výběru pracovního místa však pro studenty nejsou zaměstnanecké benefity rozhodujícím faktorem. Mnohem důležitější je výše finanční odměny, pracovní náplň, vzdálenost od místa bydliště a pracovní kolektiv.

Tabulka 814 – Očekávané a nabízené benefity

Pořadí	Studenti	Zaměstnavatelé
1.	stravenky	stravenky
2.	5 týdnů dovolené	5 týdnů dovolené
3.	pružná pracovní doba, homeoffice	pružná pracovní doba, homeoffice
4.	příspěvek na dopravu či stravu	pojištění, připojištění
5.	slevy na produkty	3 dny osobního volna
6.	3 dny osobního volna	slevy na produkty
7.	pojištění, připojištění	příspěvek na dopravu či stravu

Zdroj: Vlastní zpracování

Porovnáním se ukazuje, že v případě flexibility, která souvisí s pracovní dobou, 5 týdnů dovolené a stravenek se nabízené i očekávané benefity shodují a zároveň je zřejmé, co by zaměstnavatelé měli absolventům nejvíce nabízet.

5.1.5 Hledání pracovního místa a vyhledávání uchazečů o zaměstnání

Mezi nejčastější způsob, jakým zaměstnavatelé hledají nové zaměstnance a obsazují pracovní místa je výběr z interních zdrojů firmy. Pokud však vybírají zaměstnance externím způsobem, využívají především internetových portálů či sociálních sítí. Studenti upřednostňují při hledání pracovního místa taktéž způsob prostřednictvím internetových portálů, avšak na rozdíl od zaměstnavatelů téměř vůbec nevyužívají jako prostředek k oslovení zaměstnavatele sociální sítě. Spíše preferují osobní návštěvu konkrétní firmy a přímé oslovení zaměstnavatele.

Z rozhovorů se zaměstnavateli bylo zřejmé, že si uvědomují praktický význam internetového vyhledávání a sociálních sítí, které nabízejí oslovení velkého množství uchazečů velkého věkového rozpětí a nabízených znalostí. Naopak výběr zaměstnání ze strany uchazeče formou osobní účasti nepovažují z jejich strany za vhodný, protože tito

uchazeči většinou nepřicházejí s požadovanými znalostmi na volné pracovní místo a jejich výběr je takto velmi omezený.

Tabulka 915 - Způsoby hledání pracovního místa a nových zaměstnanců

Pořadí	Studenti	Zaměstnavatelé
1.	internetové portály	interní zdroje firmy
2.	doporučení	internetové portály
3.	osobní návštěva	doporučení
4.	personální agentury	sociální síť
5.	úřad práce	personální agentury
6.	sociální síť	úřad práce
7.	tištěné inzeráty	tištěné inzeráty

Zdroj: Vlastní zpracování

Z porovnání vyplývá, že studenti i zaměstnavatelé považují internetové portály a doporučení od známých, jiných zaměstnanců apod. za nejvíce vhodný způsob získání pracovního místa či pracovníka. Oproti tomu jsou sociální sítě, i přes jejich velký rozvoj, ještě nedostatečně využívány. Způsobů získání pracovního místa formou tištěných inzerátů, letáků do schránek a vývěsek se dnes již prakticky nevyužívá. Zaměstnavatelé také méně využívají speciální personální agentury z důvodu vysokých nákladů.

5.1.6 Zpracování dalších výsledků dotazníku

Některé otázky v dotazníku pro studenty měly také za cíl zjistit, zda se odpovědi budou lišit v závislosti na pohlaví respondentů a formě studia. Z výsledků analýzy odpovědí prostřednictvím dotazníků vyplývá, že pohlaví a forma studia nemají vliv na odpovědi respondentů.

5.2 Úvaha nad dosaženými výsledky

Ekonomické obory jsou pro studium na vysokých školách vybírány nejčastěji, především z důvodu širokého uplatnění ve všech sektorech trhu práce. Výsledkem je rostoucí počet absolventů těchto oborů, a to má za následek vyšší procento nezaměstnanosti než u oborů jiných. Absolventi Provozně ekonomické fakulta České zemědělské univerzity se díky obecnějšímu zaměření, kvalitních výsledků a dobrému jménu školy uplatňují na trhu práce velmi dobře.

Ještě lepšímu uplatnění absolventů může pomoci i spolupráce zaměstnavatelů a vysoké školy. Dle mého názoru, který je potvrzen i výsledky analýzy získaných informací, by se škola měla více zaměřit na aktuální požadavky zaměstnavatelů a na základě těchto požadavků se ve výuce více zaměřit na témata či předměty, které zaměstnavatelé uplatní ve svých firmách a pomoci tím absolventům snáze získat pracovní místo.

Studenti by se měli již v průběhu svého studia zajímat o požadavky zaměstnavatelů a získávat takové zkušenosti a znalosti, aby zvýšili své šanci při získání pracovního místa. Domnívám se, že pro uplatnění na trhu práce je vhodné mít zkušenosti z praxe, nejlépe v oboru, ve kterém se student po absolvování vysoké školy chce uplatnit. Také jazykové vybavení minimálně na komunikativní úrovni je v dnešní době nezbytností. Studenti by tedy měli během studia absolvovat brigády nebo částečný pracovní úvazek, využívat možností výměnných či studijních pobytů v cizině (např. v rámci programu Erasmus) nebo jazykových kurzů.

Pokud uvažujeme uplatnění absolventů vysokých škol, pak je mezi nimi vysoké procento především mladých lidí, kteří využívají moderní informační technologie, jako je internet, na kterém tráví mnoho času. Proto v dnešní době studenti využívají právě speciálních internetových portálů pro hledání pracovního místa a zaměstnavatelé se tomuto trendu přizpůsobují. Mezi nejpobulárnější využití internetu patří ale také sociální sítě, o kterých se zaměstnavatelé domnívají, že je lze výborně využít pro získání nových pracovníků. Tento způsob hledání práce ještě není u studentů tolik rozšířený a známý a sociální sítě využívají spíše pro zábavu a komunikaci s přáteli. Příkladem je nejrozšířenější sociální síť Facebook.com. Je možné, že studenti považují informace na zavedených internetových portálech za spolehlivější. Přesto již existují sociální sítě, které jsou zaměřeny právě na informace o zaměstnání, jako je LinkedIn.com. Domnívám se, že v následujících letech bude tento způsob komunikace mezi uchazeči a zaměstnavateli mnohem více využíván.

6 Závěr

Bakalářská práce měla za cíl odpovědět na otázku, zda znalosti a vědomosti, které student získá studiem konkrétního oboru vysoké školy a o kterých se domnívá, že je dobře uplatní na trhu práce, se shodují s požadavky zaměstnavatelů, kteří v dnešní době hledají nové pracovníky. Zároveň bylo cílem zjistit, zda názory studentů o možnosti uplatnění jejich znalostí se liší v případě mužů a žen, různých forem studia a také zda uplatnění absolventů je rozdílné v různých sektorech trhu práce.

Teoretickým východiskem je velmi dobré uplatnění absolventů vysokých ekonomických škol a zejména absolventů Provozně ekonomické fakulty. V letech 2013 a 2014, kdy byla velká nezaměstnanost v ekonomických oborech, měla tato fakulta takovou úspěšnost uplatnění, že nezaměstnanost absolventů z Provozně ekonomické fakulty byla pouze 1,4% a také nyní se drží na nízké úrovni.

Dalšími teoretickými východisky jsou specifikace výstupních znalostí ekonomicky zaměřených škol a specifického příkladu oboru Provoz a ekonomika, které představují snahu o předání komplexních znalostí z oboru ekonomie a managementu studentům, kteří je dále mohou využít na trhu práce.

V teoretické části je také popsán proces získání pracovního místa a nového zaměstnance. Východiskem je přiblížení přijímacího řízení nových zaměstnanců z pohledu zaměstnavatele, který nejdříve musí specifikovat pracovní místo, oslovit budoucí uchazeče a vybrat takového zaměstnance, který bude splňovat dané požadavky a očekávání. Na druhé straně uchazeč o pracovní pozici se musí rozhodnout v jakém odvětví trhu práce či společnosti by chtěl pracovat, zhodnotit, co očekává od zaměstnavatele a co může nabídnout, osloví zaměstnavatele či odpoví na inzerát, zašle svůj životopis a zúčastní se přijímacího pohovoru se zaměstnavatelem.

V praktické části bylo provedeno porovnání požadavků zaměstnavatelů z různých sektorů trhu práce s nabízenými znalostmi studentů oboru Provoz a ekonomika z České zemědělské univerzity a jejich očekáváním a toto porovnání bylo vyhodnoceno.

Z výsledků je zřejmý jeden obecný závěr a to, že absolventi bakalářského stupně oboru Provoz a ekonomika se uplatní ve všech porovnávaných sektorech trhu práce bez ohledu na jejich praxi. Jeví se, že vysokoškolské vzdělání vymezené profilem absolventa

Provozně ekonomické fakulty ČZU je samo o sobě dostatečnou „počáteční“ znalostí v oboru, kterou je možné rozvíjet a doplňovat dalším vzděláváním. Dokonce se z rozhovorů jeví, že zaměstnavatelé u těchto absolventů oceňují zejména jejich morální a hodnotové postoje a jsou si vědomi, že zkušenosti mohou nabýt poměrně rychle a zároveň v souladu s tzv. filozofií podniku. Za nespornou výhodu absolventů považují jakousi tvárnost a neomezenost předchozími pracovními zkušenostmi.

Studenti jsou názoru, že v budoucím zaměstnání nejlépe využijí znalosti ekonomiky a účetnictví, což považují za zásadní znalost, kterou by měli na trhu práce uplatnit. Zaměstnavatelé ale preferují spíše znalost angličtiny a informačních a komunikačních technologií. Bylo zjištěno, že v těchto představách se názory studentů a zaměstnavatelů výrazně liší. Z rozhovorů vyplynulo, že studenti znalost angličtiny a informačních technologií v dnešní době považují za téměř automatický požadavek zaměstnavatelů a proto se spíše zaměřují na jiné znalosti a dovednosti získané studiem. Z osobních pohovorů se zaměstnavateli však vyplynulo, že firmy většinou kladou důraz na základní znalosti a poté se rozhodují na základě dalších nabízených znalostí a dovedností. Nesoulad se v praxi projevuje jistým nepochopením, jaké znalosti považují za samozřejmé a jaké za znalosti klíčové, tedy v rámci trhu práce nabízené.

Významně se liší přístupy zaměstnavatelů a absolventů v komunikaci na trhu práce. Studenti upřednostňují při hledání pracovního místa osobní návštěvu firmy nebo využití internetových portálů a také se rozhodují na základě doporučení od známých. Zatímco zaměstnavatelé vybírají nové zaměstnance z interních zdrojů firem nebo preferují internetové portály a sociální sítě. I zaměstnavatelé však dávají poměrně velkou váhu doporučení např. od svých kolegů. Při hledání místa nebo nového zaměstnance se tedy střetávají osobní i neosobní způsoby hledání. Je zajímavé, že zatímco firmy jsou ochotné vyjít vstříc komunikaci mladých absolventů, oni nepovažují takové technologie a způsoby komunikace (zejména sociální sítě) jako ty, které by měly mít formální charakter s přesahem z nespolehlivého a nezávazného zdroje komunikace ke spolehlivému a důvěryhodnému způsobu, který je očekáván při jednání mezi aktéry na trhu práce.

Významný vliv na rozhodování o pracovní pozici má dle dotazování studentů výše platu, náplně práce a vzdálenosti od místa bydliště. Jako podpůrné jsou benefity, a to zejména stravenky, 5 týdnů dovolené a pružná pracovní doba. Studenti chtějí být v budoucím zaměstnání flexibilní v čase (volit si čas práce a zábavy) a zároveň v prostoru

(užívání služebního auta, mobilu) a zároveň dosahovat co největšího zisku. Tomu odpovídá i koncept tzv. homeworkingu. Většina firem předvídá, co absolventi očekávají a může tyto benefity uchazečům nabídnout. Názory studentů se neliší v závislosti na pohlaví a formě studia.

Není pochyb o uplatnitelnosti absolventů Provozně ekonomické fakulty na trhu práce ve všech sektorech, které vyžadují právě ty znalosti, jež studenti získaly v souladu s profilem absolventa tohoto oboru. Lze předpokládat, že je na trhu práce soulad a porozumění s finančními a nefinančními požadavky absolventů a zaměstnanců. Jako nesoulad se mohou jevit očekávání znalostí na jedné straně a nabízené znalosti požadované, avšak jde zřejmě jen o nepochopení a neshodu v tom, co je vnímané jako samozřejmá znalost (kterou není třeba zdůrazňovat při hledání místa) a co by měla být znalost, kterou by se měl uchazeč na trhu práce naopak prezentovat a tedy i zdůrazňovat při hledání pracovního místa jako svou kvalitu. Zásadní nesoulad je v komunikaci při nabízení a poptávání práce. Tento nesoulad může být prohlouben i přesto, že zaměstnavatelé se snaží vyhovět absolventům s přístupem ke komunikaci. Tento nesoulad by mohl být zajímavým problémem, který by mohla rozpracovat další práce, která přesahuje rámec práce bakalářské.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Odborná literatura

1. Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing.
2. Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, s.r.o.
3. Langer, T. (2013). *Nová ekonomická situace: výzva ke vzdělávání*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR.
4. Matějka, M., & Vidlař, P. (2007). *Vše o přijímacím pohovoru*. Praha: Grada Publishing, a.s.
5. Měrtlová, L. (2014). *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství Cerm, s.r.o.
6. Müller, D., Bujna, T., Bloudek, J., & Kubátová, S. (2013). *Kultura organizace je cestou ke strategii*. Praha: Management Press.
7. Siegel, Z. (2012). *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, a.s.
8. Šikýř, M. (2014). *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, a.s.

7.2 Internetové zdroje

1. (nedatováno). Načteno z Univerzitní informační systém: <http://is.czu.cz/>
2. Barták, T. (6. březen 2013). *Pracovní poměr - druhy a náležitosti: Jobfairs*. Načteno z Jobfairs: <http://www.jobfairs.eu/magazin/pracovni-pomer-druhy-a-nalezitosti>
3. Hníková, E. (19. Únor 2016). *Které studium "vyrábí" nejvíc nezaměstnaných: Ekonom*. Načteno z Ekonom: <http://ekonom.ihned.cz/c1-65169440-ktere-studium-vyrabi-nejvic-nezamestnanych-problemy-maji-architekti-stavebnici-i-hornici>
4. Kandlerová, K. (25. srpen 2014). *Náležitosti pracovní smlouvy a jejich úskalí: Portál Pohoda*. Načteno z Portál Pohoda: <http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/nalezitosti-pracovni-smlouvy-a-jejich-uskali/>
5. Mráka, M. (18. Říjen 2013). *Porovnání oborů - Kde se uplatnit: Jobfairs*. Načteno z Jobfairs: <http://www.jobfairs.cz/magazin/porovnani-oboru-kde-se-uplatnit>
6. *Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou*. (29. září 2009). Načteno z Odbory - online: <http://www.odborny-online.cz/pravni-poradna-2/pravni-ochrana->

zamestnance/pracovni-pomer/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou/797-3/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-a-neurcitou

7. *Pracovní smlouvy a druhy úvazků: Jobs.* (nedatováno). Načteno z Jobs: <http://www.jobs.cz/poradna/rady/moznosti-uplatneni/pracovni-smlouvy-a-druhy-uvazku/>
8. *Vysokoškolské vzdělávání: Český statistický úřad.* (nedatováno). Načteno z Český statistický úřad: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=1167&katalog=30848&pvo=VZD12&pvo=VZD12&str=v68>
9. Borovská, M. (9. Srpen 2017). Kdo je považován za absolventa: Národní informační centrum pro mládež. Načteno z Národní informační centrum pro mládež: <http://www.icm.cz/kdo-je-dle-prava-absolvent>
10. Mráka, M. (18. Říjen 2013). Porovnání oborů - Kde se uplatnit: Jobfairs. Načteno z Jobfairs: <http://www.jobfairs.cz/magazin/porovnani-oboru-kde-se-uplatnit>
11. Profil absolventa VOŠ: SPOŠ. (nedatováno). Načteno z SPOŠ: <http://www.spos.cz/vyssi-odborna-skola/vos-cestovni-ruch/profil-absolventa-oboru-vos-cr/>
12. Profil absolventa: Vysoká škola ekonomická. (nedatováno). Načteno z Vysoká škola ekonomická: <http://www.fm.vse.cz/km/management-verejne-sfery/profil-absolventa/>
13. Provoz a ekonomika. (nedatováno). Načteno z Provozně ekonomická fakulta: <https://www.pef.czu.cz/cs/r-7008-studium/r-7021-studijni-obory/r-7484-bakalarske-studium/r-7628-provoz-a-ekonomika-pae>
14. Sektory trhu: Managemet Mania. (22. Březen 2016). Načteno z Managemet Mania: <https://managementmania.com/cs/sektory-trhu>

8 Přílohy

Příloha 1 - Dotazník pro studenty

Uplatnění absolventů vysoké školy na trhu práce

Vážení studenti,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, jehož cílem je zjistit, jak se mohou absolventi uplatnit na trhu práce a jaké znalosti a dovednosti mohou nabídnout budoucímu zaměstnavateli. Výsledky dotazníku budou použity pro analýzu, která porovná představy absolventů s požadavky zaměstnavatelů. Tato analýza je součástí mé bakalářské práce.

Dotazník je určen pouze pro studenty třetího ročníku bakalářského stupně studia oboru Provoz a ekonomika na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze. Dotazník je anonymní a jeho vyplnění Vám bude trvat přibližně 10 minut.

1. Pohlaví

muž

žena

2. Forma studia

prezenční

dálkové

3. Byl/a jste už někdy zaměstnán/a? Pokud ano, pracoval/a jste na pozici související s ekonomickým oborem?

ano – v jiném, než ekonomickém oboru

ano – na pozici v ekonomickém oboru

ne – nikdy jsem zaměstnán/a nebyl/a

4. V jakém sektoru trhu byste chtěl/a nejvíce pracovat? (Vyberte 1 možnost)

státní sektor (např. ministerstvo, školství, zdravotnictví, policie, nadace, apod.)

finanční sektor (např. banka, pojišťovna, apod.)

výrobní sektor (zemědělství, výrobní podnik, apod.)

obchod a služby

5. Jaký způsob hledání zaměstnání považujete za neúčinnější? (Vyberte max. 3 možnosti)

formou osobní návštěvy u konkrétní firmy

prostřednictvím internetových portálů (např. Jobs.cz, Profesia.cz, Prace.cz)

prostřednictvím sociálních sítí (např. LinkedIn.com, Facebook.com)

- prostřednictvím tištěných inzerátů
- prostřednictvím personální agentury
- na úřadu práce
- na základě doporučení od rodiny, kamarádů či známých

6. Co je pro Vás důležité při výběru pracovního místa? (Vyberte max. 3 možnosti)

- plat (mzda)
- zaměstnanecké benefity
- vzdálenost od místa bydliště
- náplň práce
- pracovní kolektiv
- pracovní prostředí
- stabilita firmy
- velikost firmy
- možnost práce v zahraničí
- možnost uplatnění jazykových znalostí

7. Jaké zaměstnanecké benefity by Vás zaujaly? (Uvedte max. 3 nejdůležitější)

8. Z jakého předmětu si myslíte, že jste během studia získal/a nejvíce znalostí? (Vyberte max. 3 možnosti)

- Obecná ekonomie
- Základy řízení
- Obchodní nauka
- Ekonomika podniku
- Informační systémy
- Ekonomicko-matematické metody
- Statistika

- z jiného předmětu (doplňte z jakého)

**9. Z jakého předmětu si myslíte, že nejlépe uplatníte znalosti v budoucím zaměstnání?
(Vyberte max. 3 možnosti)**

- Obecná ekonomie
- Základy řízení
- Obchodní nauka
- Ekonomika podniku
- Informační systémy
- Ekonomicko-matematické metody
- Statistika
- z jiného předmětu (doplňte z jakého)

10. Jaké další schopnosti a dovednosti můžete zaměstnavateli nabídnout? (Uveďte max. 3 možnosti)

**11. Domníváte se, že zaměstnavatel bude požadovat ještě jiné znalosti či dovednosti?
(doplňte jaké) *nepovinná otázka**

Příloha 2 - Dotazník pro zaměstnavatele

Uplatnění absolventů vysoké školy na trhu práce

Vážený pane / Vážená paní,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, jehož výsledky budou použity pro analýzu, která je součástí mé bakalářské práce. Pomocí tohoto dotazníku se snažím zjistit, zda mají zaměstnavatelé zájem o absolventy ekonomického oboru, jaké znalosti a dovednosti absolventa by nejvíce využili ve své firmě a jaké obecné požadavky mají na uchazeče o zaměstnání na pozici ekonomického zaměření odpovídající vzdělání absolventa. Dotazník je anonymní a jeho vyplnění Vám bude trvat přibližně 10 minut. Výsledky dotazníku budou použity pouze pro účely mé bakalářské práce a nebudou nikde jinde zveřejňovány. Předem Vám velmi děkuji.

Profil absolventa (informace pro vyplnění otázek č. 3 a č. 4)

Absolvent má bakalářský titul z oboru Provoz a ekonomika, jenž je součástí Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze.

Má pokročilé znalosti z obecné ekonomie (mikroekonomie, makroekonomie), teorie řízení, teoretické a praktické znalosti z ekonomiky veřejného sektoru, podnikové ekonomiky, financí, úvěrování, účetnictví, statistiky, obchodu a managementu. Rozumí základům systémové vědy, systémové analýzy a metodám operačního výzkumu.

Dále ovládá anglický jazyk na úrovni B2 a má základy teoretických i praktických znalostí v oblasti práva. Zná principy činností informačních a komunikačních technologií.

1. Do jakého sektoru trhu je Vaše společnost zařazená?

- státní sektor (např. ministerstvo, školství, zdravotnictví, policie, nadace, apod.)
- finanční sektor (např. banka, pojišťovna, apod.)
- výrobní sektor (zemědělství, výrobní podnik, apod.)
- obchod a služby
- v jiném (doplňte v jakém)

2. Zaměstnali byste ve své firmě absolventa s minimální praxí v oboru?

- ano
- ne

3. Uveďte, zda byste našli uplatnění pro absolventa dle předloženého profilu. (Pokud ne, přejděte prosím na otázku č. 5)

- ano
- ne

4. Na základě předloženého profilu absolventa vyberte znalosti získané studiem na ekonomické fakultě, které při výběru zaměstnance upřednostňujete. (Vyberte max. 3 možnosti)

- znalost obecné ekonomie
- znalost řízení zaměstnanců
- znalost účetnictví
- znalost statistiky
- znalost obchodu a managementu
- znalost financování, problematiky nákladů, výnosů a mezd
- znalost systémové vědy a metod operačního výzkumu
- znalost anglického jazyka
- znalost základů práva
- znalost informačních a komunikačních technologií

5. Jaké máte další požadavky na budoucího zaměstnance? (Uveďte max. 3 nejdůležitější)

6. Jaký způsob hledání nových zaměstnanců upřednostňujete? (Vyberte max. 3 možnosti)

- výběrem z interních zdrojů firmy
- prostřednictvím personální agentury
- prostřednictvím internetových portálů (např. Jobs.cz, Profesia.cz, Prace.cz)
- prostřednictvím tištěných inzerátů
- na úřadu práce
- na základě doporučení

7. Jaké zaměstnanecké benefity můžete nabídnout uchazečům o práci?