

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia**



**Česká zemědělská  
univerzita v Praze**

**Spolupráce vysokoškolských studentů s kariérními centry  
a rozvoj podnikatelských aktivit studentů**

**Bakalářská práce**

**Autor: Denisa Strapinová**

**Vedoucí práce: PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.**

**2023**

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Denisa Strapinová

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

**Spolupráce vysokoškolských studentů s kariérními centry a rozvoj podnikatelských aktivit studentů**

Název anglicky

**Cooperation of university students with career centres and development of students' entrepreneurial activities**

---

## Cíle práce

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy fungování kariérních center na vysokých školách zjistit, v jakém rozsahu je studenti využívají a jaký vliv mají kariérní centra na rozvoj podnikatelských aktivit studentů. Cílem literární rešerše bude charakterizovat pojmy s tématem související.

## Metodika

Na základě informací získaných z dotazníkového šetření u studentů (kvantitativní průzkum) a řízených rozhovorů s pracovníky kariérních center (kvalitativní průzkum) budou vysloveny vlastní doporučení a závěry.

## Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce. Bakalářská práce bude odevzdána vedoucí práce nejpozději 28. 2. 2023

## Klíčová slova

Spolupráce, rozvoj, podnikání, student, kariérní centrum.

---

## Doporučené zdroje informací

ARBNOR, Ingeman a BJERKE, Björn. Methodology for Creating Business Knowledge. 3. vyd. SAGE Publications Ltd, 2008. 464 s. ISBN 978-1-84787-058-2.

JANATKA, F. *Podnikání v globalizovaném světě*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-754-7.

LUKEŠ, M. – NOVÝ, I. *Psychologie podnikání : osobnost podnikatele a rozvoj podnikatelských dovedností*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-125-9.

RYDVALOVÁ, Petra, ANTLOVÁ, Klára a LAMR, Marián. Vztah studentů k podnikání: celosvětový průzkum GUESS 2016 z pohledu studentů českých vysokých škol. 1. vydání. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2017. 70 s. Strategické řízení výkonnosti podniku: edice Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci; svazek 5. ISBN 978-80-7494-379-9.

WILLIAMS, John. Začni vydělávat na tom, co tě baví: do 30 dnů krok za krokem. První české vydání. Praha: Grada, 2017. 252 s. ISBN 978-80-271-0374-4.

---

## Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

## Vedoucí práce

PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2022

**PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 6. 2022

**Ing. Karel Němejc, Ph.D.**

Pověřený ředitel

V Praze dne 30. 03. 2023

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

### **Spolupráce vysokoškolských studentů s kariérními centry a rozvoj podnikatelských aktivit studentů**

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

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

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

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

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

.....  
(podpis autora práce)

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce PhDr. Monice Dobiášové, Ph.D. za cenné rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat Ing. Alžbětě Gvoždiakové za poskytnutý rozhovor a respondentům, kteří se zapojili do mého šetření. V neposlední řadě bych také ráda poděkovala rodině za podporu a pochopení.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá analýzou spolupráce mezi vysokoškolskými studenty a kariérními centry a vlivem této spolupráce na rozvoj podnikatelských aktivit studentů.

Tato práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou.

V teoretické části práce je provedena rešerše odborných literárních zdrojů vyjadřujících se k celkem třem základním pojmům. Těmito pojmy jsou kariéra, kariérové poradenství a kariérní centra. Ke zmíněným pojmům jsou uvedeny jejich definice a charakteristiky.

Praktická část zahrnuje charakteristiku vybraných kariérních center na vysokých školách, kvalitativní průzkum a kvantitativní průzkum. Byly provedeny rozhovory se zaměstnanci kariérních center a dotazníkové šetření u studentů vybraných vysokých škol. Cílem šetření bylo získat informace, jakým způsobem kariérní centra na vysokých školách fungují, a jak konkrétně podporují studenty při rozvíjení jejich podnikatelských aktivit.

Na základě vyhodnocení obou šetření byly vysloveny vlastní doporučení a závěry. Výsledky této práce mohou poskytnout užitečné informace pro vysoké školy a kariérní centra, aby mohly lépe porozumět potřebám svých studentů a poskytovat jim efektivní podporu.

## **Klíčová slova**

spolupráce, rozvoj, podnikání, student, kariérní centrum

## **Abstract**

The bachelor thesis deals with the analysis of cooperation between university students and career centres and the impact of this cooperation on the development of students' entrepreneurial activities.

This thesis is divided into theoretical and practical parts.

In the theoretical part of the thesis, a search of professional literature sources commenting on a total of three basic concepts is carried out. These concepts are career, career counselling and career centres. The definitions and characteristics of these concepts are given.

The practical part includes the characteristics of selected career centres in universities, a qualitative survey and a quantitative survey. Interviews with the staff of the career centres and a questionnaire survey of the students of the selected universities were conducted. The aim of the survey was to obtain information on how career centres at universities function and how they specifically support students in developing their entrepreneurial activities.

Based on the evaluation of both surveys, recommendations and conclusions were made. The results of this work can provide useful information for colleges and career centres to better understand the needs of their students and provide effective support.

## **Keywords**

cooperation, development, business, student, career centre

# OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST .....	10
1 Cíl a metodika.....	10
2 Kariéra .....	11
2.1 Definice kariéry a její možná úskalí.....	11
2.2 Plánování kariéry .....	13
2.3 Kariérové typy.....	15
3 Kariérové poradenství.....	19
3.1 Definice kariérového poradenství .....	19
3.2 Cíle kariérního poradenství .....	20
3.3 Poskytovatelé a služby kariérového poradenství v ČR.....	21
4 Kariérní centra .....	23
PRAKTICKÁ ČÁST .....	26
5 Vlastní šetření .....	26
5.1 Metodika .....	26
5.2 Kariérní centrum VŠE.....	27
5.3 Rozhovor s Ing. Alžbětou Gvoždiakovou.....	28
5.4 Shrnutí rozhovoru s respondentem Newton University .....	31
5.5 Kariérní centrum ČZU .....	32
5.6 Dotazníkové šetření.....	33
5.7 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření a individuálních rozhovorů..	44
6 Vlastní doporučení.....	46
ZÁVĚR .....	47
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	48



SEZNAM TABULEK A GRAFŮ .....	52
SEZNAM PŘÍLOH.....	53

## ÚVOD

V současném globalizovaném světě je pro studenty vysokých škol stále důležitější nejen získat kvalitní vzdělání, ale také rozvíjet své schopnosti a dovednosti v oblasti podnikání a kariéry. V této souvislosti je spolupráce studentů s kariérními centry jednou z klíčových cest, jak dosáhnout úspěšného profesního růstu.

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy fungování kariérních center na vysokých školách zjistit současný stav spolupráce vysokoškolských studentů s kariérními centry a na základě získaných informací z dotazníkového šetření u studentů a řízených rozhovorů s pracovníky kariérních center vyslovit doporučení ke zlepšení této spolupráce.

V teoretické části práce budou popsány základní pojmy v oblasti kariérového poradenství, tedy i kariéra a kariérní centra, a bude diskutováno, jakou roli mohou hrát kariérní centra v podpoře studentů v této oblasti.

V praktické části bude provedena analýza současného stavu spolupráce vysokoškolských studentů s kariérními centry kvantitativním a kvalitativním průzkumem. Byly provedeny rozhovory se zaměstnanci kariérních center a dotazníkové šetření u studentů vybraných vysokých škol. Cílem šetření bylo získat informace, jakým způsobem kariérní centra na vysokých školách fungují, a jak konkrétně podporují studenty při rozvíjení jejich podnikatelských aktivit.

Výsledkem této bakalářské práce budou vlastní doporučení, která by mohla pomoci vylepšit spolupráci vysokoškolských studentů s kariérními centry a podpořit rozvoj podnikatelských aktivit studentů. Tato doporučení by mohla být užitečná pro vysoké školy, kariérní centra a další instituce, které se zabývají podporou studentů v oblasti kariéry a podnikání.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy fungování kariérních center na vysokých školách zjistit, v jakém rozsahu je studenti využívají, a jaký vliv mají kariérní centra na rozvoj podnikatelských aktivit studentů. Cílem literární rešerše je charakterizovat pojmy s tématem související.

Na základě informací získaných z dotazníkového šetření u studentů kvantitativním průzkumem a řízených rozhovorů s pracovníky kariérních center kvalitativním průzkumem, budou vyslovena vlastní doporučení a závěry.

V teoretické části práce je provedena rešerše odborných literárních zdrojů vyjadřujících se k celkem třem základním pojmům. Těmito pojmy jsou kariéra, kariérní poradenství a kariérní centra. Ke zmíněným základním pojmům jsou uvedeny jejich definice a charakteristiky, stejně jako i vzájemné souvislosti, tedy jejich kontext v souvislosti s prostředím vysokých škol s důrazem na toto prostředí tak, jak se s ním lze setkávat v České republice.

## 2 Kariéra

Kapitola „Kariéra“ se zabývá různými aspekty této důležité oblasti lidského života. Začíná definicí kariéry jako procesu, během kterého jednotlivec rozvíjí své dovednosti a zkušenosti, aby dosáhl osobního a profesionálního úspěchu. Kapitola dále pokračuje plánováním kariéry a představuje různé kariérové typy.

### 2.1 Definice kariéry a její možná úskalí

Výraz „kariéra“ pochází z francouzského slova „*carrière* z it. *Carriera*“ a znamená dráha, cesta (Rejzek, 2001, s. 294 ).

Hlad'o (2012, s. 15) chápe kariéru „jako biodromální koncept, který nezahrnuje pouze profesní kariéru, ale celou životní dráhu člověka“. Vychází z definice Donalda Supera. Podle něj je kariéra „sled hlavních pozic, které člověk zaujímá v průběhu svého předpracovního, pracovního a popracovního života; zahrnuje role související s prací, jako jsou role studenta, zaměstnance a důchodce, spolu s doplňkovými zájmovými, rodinnými a občanskými rolami“ (Super, 1976, s. 20).

Ke kariéře lze přistupovat ze dvou úhlů pohledu, kdy první z nich je pojmání kariéry jako jevu vztahujícího se k jedinci, jednotlivci, a druhým pak pojetí kariéry jakožto jevu probíhajícího v organizaci. V prvním z uváděných případů se jedná o to, jak jedinec v rámci celoživotní dráhy postupuje od svého prvního nastoupeného pracovního procesu až po jeho odchod do starobního důchodu. Ve druhém se jedná o označení množství pracovních úspěchů či vykonávaných funkcí v určité organizaci (Depoo et al., 2020, s. 48).

Jak uvádí Svobodová (2015, s. 105), profesní kariéra je ve svém dlouhodobém horizontu spojena s řadou okruhů problémových situací, s nimiž se tak na trhu práce musejí dospělí lidé vyrovnávat, jedná se v daném ohledu například o následující:

- Interpersonální konflikty (s rodiči nebo s partnery při uspokojování seberealizace jedince).
- Konflikty ve vztahu k formálním organizacím (problémy týkající se sociální

a pracovní adaptace).

- Nedostatečně rozvinuté klíčové kompetence, tzv. core competencies.
- Potíže s naplňováním sociálních rolí jedince (jeho konflikt související s přechodem ze sociální role studenta/absolventa do role zaměstnance).
- Problémy, které vyplývají z nedostatečně rozvinutých dovedností, tzv. soft skills.
- Neschopnost spatřování správných řešení v kontextu.
- Neschopnost jasné komunikace.
- Neschopnost sebezprezentace.
- Neschopnost organizace vysokoškolského studia se zřetelem k prioritám.
- Neschopnost týmové spolupráce.
- Neschopnost převzetí odpovědnosti a přiměřeného rizika.

Jak vyplývá z výše uvedeného výčtu, problémů, s nimiž se i vysokoškolští studenti a budoucí absolventi potýkají ve vztahu ke své kariéře, bývá, zejména zpočátku jejich zapojení na pracovní trh, široká škála. V návaznosti na daný poznatek pak budou v předkládaném textu v jeho dalších kapitolách představeny pojmy kariérního poradenství a kariérních center jako možnosti řešení minimálně některých z problémů, jež jsou studenti ve vztahu k budoucímu pracovnímu uplatnění nuceni řešit.

Nejen u tuzemských autorů je možné se dočíst informace o kariéře a jejím budování ze strany studentů s ohledem na její možné překážky. Zia (2015, s. 2) například uvádí, že u studentů je možné v četných případech zaznamenávat zdráhání se v oblasti plánování budoucnosti. Ke zmíněnému bodu uvádí následující komentář: „Kvůli různým sociálním, environmentálním a rodinným faktorům nejsou studenti často dostatečně proaktivní nebo dostatečně zralí na to, aby provedli proces systematického plánování a implementace. Mají tendenci následovat dav místo objektivního pohledu na věc, a proto jsou jejich rozhodnutí často ovlivněna ostatními.“

Brenner et al. (2008, s. 68) ke kariéře, jakožto pojmu samotnému i jeho obsahu, v komparaci s výše zmíněnými možnými negacemi uvádí následující: „Kariéra znamená nejprve se zabývat osobními schopnostmi a sklony a uvědomit si je. Poté je třeba definovat cíle, a nakonec s ohledem na měnící se rámcové podmínky a nové požadavky najít individuální, vlastní cestu. A tady začíná role kariérního poradce“.

O kariérovém poradenství budou další poznatky prezentovány ve třetí kapitole.

Ke kariéře a jejím možným problémům Martínek (2015, s. 93) uvádí informaci poukazující na možné negativní stránky (rizika) toho, když má někdo „nastartovanou“ kariéru již od počátku své docházky na základní školu. V takových případech, kdy dítě nejprve prokáže rozumovou nadprůměrnost a absolvuje střední a vysokou školu, kde dosahuje výborných výsledků a postupně se dostává na vedoucí pozice, může mít tendenci nahlížet svrchu na ostatní pracovníky a kritizovat je, zesměšňovat nebo dokonce ponižovat. Toto chování může být projevem mobbingu nebo bossingu vůči ostatním dospělým. Tento problém může být řešen vhodným poradenstvím, například na vysokých školách, aby se zabránilo komplikacím v interpersonálních vztazích a pracovním působení jedince.

## **2.2 Plánování kariéry**

Plánování kariéry je aktivita úzce související s individualitami jedince, kdy si daný jedinec předem plánuje, jakým směrem by se měla jeho kariéra ubírat. Při plánování kariéry si jedinec vymezuje, připravuje a uskutečňuje dílčí konkrétní kroky, které by měly vést k naplnění jeho cílů.

Proces plánování kariéry a její řízení vede i k vytváření plánů rozvoje daného jedince, což mu umožňuje se dále rozvíjet, získávat nové znalosti, vědomosti, rozvíjet své schopnosti, dovednosti, kompetence a další benefity zlepšující výkon jedince a umožňující získání odpovědnější pracovní pozice (Depoo et al, 2021, s. 112).

Dle Koubka (2015, s. 119) probíhá „příprava plánů pracovní kariéry zhruba ve čtyřech krocích:

1. Pracovník sám hodnotí své individuální schopnosti, zvažuje své zájmy a stanovuje pracovní cíle.
2. Organizace hodnotí individuální schopnosti a rozvojový potenciál každého pracovníka.
3. Pracovník je informován o tom, jaké se mu nabízejí možnosti a jakou kariéru může v organizaci udělat.
4. Pracovník, jeho nadřízený (nadřízení) a personalista se společně radí, jak realisticky stanovit cíle kariéry pracovníka a zpracovat plány směřující k dosažení těchto cílů“.

Vendel (2008, s. 152) zdůrazňuje, „že kariéra je dlouhá jako celý život a že žáci už vlastně svou kariéru nastoupili vstupem do školy“. Nicméně lze tvrdit, že období počátku kariéry je období, kdy jedinec poprvé vstupuje do zaměstnání, cca do 35 let, kdy dochází k jeho prvním konfrontacím mezi sny, idejemi, představami a realitou. Toto období je spojeno s určitými nejistotami a zklamáními, neboť ne vše je tak, jak si jedinec vysnil a představoval, praxe je často odlišná od teorie a ideálů. U jedince se tak mohou objevovat první krize, šokové situace a nejistoty vycházející z těchto rozporů. Nutné je zde adaptovat se na realistické podmínky, překonat krizi a přizpůsobit se skutečným podmínkám daného zaměstnání. Někteří jedinci v počátcích kariéry často střídají zaměstnavatele i profesní obory, hledají své místo, hledají práci, která by pro ně byla uspokojivá, motivující, a která by uspokojovala jejich potřeby a zájmy. Někteří hledají práci, která by plně uspokojovala jejich zájmy, jiní naopak práci, která by je materiálně dostatečně zabezpečila nebo jim umožnila dokonalé propojení osobního a rodinného života. (Blatný, 2016, s. 125–126).

Období kariéry středního věku je období spojené s 35.-55. rokem života, kdy jedinci zpravidla cílí na dosažení hlubšího vnitřního souladu s danou profesí a snaží se rychle naplňovat své kariérní cíle, kariérní sny. Mnozí jedinci v tomto období dosahují svého výkonnostního maxima, vydávají maximální úsilí pro svůj kariérní

postup a budují maximální postavení v dané konkrétní organizaci. Rozvíjejí si svou sebeúctu, sebevědomí a sebehodnocení, naplňují ideál profesní a společenské důležitosti a dosažení maximálního kariérního postupu. Někteří jedinci po polovině tohoto období zjišťují, že v dané organizaci nemají již možnost dále kariérně postupovat, a tak opět volí přestup do jiné organizace nebo do jiného oboru či naopak cílí na dosahování maxima ve svých mimopracovních záležitostech, a tak mohou velmi výrazně změnit své představy, plány a zájmy v životě a tyto změny se mohou projevit i v jejich soukromém životě (Dvořáková, 2012, s. 418).

### **2.3 Kariérové typy**

Kariérové typy jsou specifické rysy jednotlivců založené na různých potřebách a preferencích spojených s vývojem kariéry. Tyto rysy se projevují ve volbě konkrétního oboru povolání a profesního směřování, které může být stabilní i flexibilní.

Flexibilní přechod mezi jednotlivými profesními pozicemi se může odvíjet od momentální situace jedince, který reaguje na změny ve svém osobním životě a potlačuje svá přání a potřeby, nebo naopak upřednostní své ambice, ideje, přání a potřeby a zjistí, že dosavadní volba jeho kariéry se značně odlišuje od jeho snu, a tak změní svou pracovní pozici. Dle amerického psychologa a sociologa Johna L. Hollanda bylo sestaveno celkem 6 kariérních typů osobnosti dle toho, do jakých pracovních oblastí jedinec orientuje svou kariéru, přičemž toto rozdělení respektuje i mnoho našich autorů (Svobodová, 2015, s. 96-98).

Dle Mezery (2005, s. 8) vychází Hollandova teorie z předchozích obecných principů teorie profesního vývoje Donalda Supera, které byly shrnuty v deseti tezích v roce 1953:

1. Každý jedinec má své specifické schopnosti, zájmy a osobnostní vlastnosti, které se mohou lišit od ostatních lidí.
2. Díky těmto vlastnostem jsou lidé schopni kvalifikovat se pro mnoho různých povolání.



3. Pro každé z uvedených povolání je potřeba mít určité dovednosti, zájmy a osobnostní vlastnosti (tzn. profesní profil), který se vyznačuje vysokou flexibilitou, což znamená, že může být využit v mnoha jiných oblastech a povoláních.
4. S postupem času a nabytím životních zkušeností se mohou měnit profesní preference a schopnosti jednotlivců, což má vliv na jejich volbu budoucího povolání a adaptaci při začátku kariéry.
5. Výběr určitého povolání je složen z několika etap, které se v průběhu života mohou vyvíjet a mít svou dynamiku: „(a) fantazijní stádium; (b) fázi předběžné volby; (c) etapu realistické předprofesní volby povolání; (d) fáze adaptace v povolání“.
6. Profesionální vývoj jedince je ovlivněn především socioekonomickou úrovní jeho rodičů, jeho rozumovými schopnostmi, osobnostními charakteristikami a možnostmi, které má v životě k dispozici.
7. Během jednotlivých etap vývoje může být profesní orientace jedince významně ovlivněna systematickým podporováním jeho schopností, aspirací, zájmů a individuálního sebevědomí.
8. Profesionální vývoj je proces, během kterého jedinec postupně získává uvědomění o sobě samém.
9. Jedná se o proces kompromisu, při kterém se jedinec snaží sladit své vlastní pojetí sebe sama s realitou, kterou vnímá, a to jak z hlediska vlastního hodnocení, tak i hodnocení druhými lidmi. Tento proces je neustále probíhající a zahrnuje sebehodnocení a hodnocení ostatními.
10. Míra uspokojení v kariéře a v osobním životě závisí na tom, jak se jedinec dokáže uplatnit svými schopnostmi, zájmy, osobnostními charakteristikami a hodnotami ve své práci a soukromí.

„Na základě této obecné teorie osobnosti pak Holland formuluje deset základních tezí své teorie volby povolání a profesionální příslušnosti, které se během dalších dvaceti let staly základem nejen teoretického, ale zejména metodologického

výzkumu“ (Mezera, 2005, s. 9). Typologii osobnosti a typologii modelů prostředí zobrazuje Tabulka 1. na straně 18.

Z níže uvedené tabulky pak mohou vycházet následující pozice v oblasti zaměstnání.

### **Hollandova teorie a typy RAISEC (Centre for Innovation, 2017)**

**R** – Realistic - Realistický typ (Kariéra: Tesař, řemeslník, fitness trenér, optik, zubní technik, policista, hasič, řidič kamionu a učitel tělesné výchovy).

**I** – Investigative - Investigativní typ (Kariéra: Biolog, chemik, historik, výzkumný pracovník, lékař, analytik počítačových systémů, stavební inženýr, matematik).

**A** – Artistic - Umělecký typ (Kariéra: Umělec, hudebník, herec, grafik, architekt, filmový producent, spisovatel a fotograf).

**S** – Social - Sociální typ (Kariéra: Učitel, duchovní, kouč, personalista, terapeut, zdravotní sestra, poradce a sociolog).

**E** – Enterprising - Podnikavý typ (Kariéra: Manažer, producent, právník, obchodník/marketing, manažer, podnikatel a ředitel).

**C** – Conventional - Konvenční typ (Kariéra: Účetní, bankéř, redaktor, vedoucí kanceláře, knihovník, stavební inspektor a reportér).

Tabulka 1

<p><b>REALISTICKÝ</b></p> <p>JSTE: praktický, šikovný, sportovní, rozumný, přirozený, rezervovaný, přímočarý.</p> <p>UMÍTE: vyrábět/opravovat/stavět věci, hledat řešení technických výzev pomocí nástrojů, obsluhovat zařízení, sportovat.</p> <p>DĚLÁTE: pracujete venku, vykonáváte manuální práce, děláte se stroji/vozidly, věnujete se fyzickým aktivitám.</p>	<p><b>SOCIÁLNÍ</b></p> <p>JSTE: ochotný/á, přátelský/á, chápavý/á, mluvný/á, vstřícný/á, sympatický/á.</p> <p>UMÍTE: pracovat v týmu, učit/školit ostatní, komunikovat, naslouchat, pomáhat řešit problémy.</p> <p>DĚLÁTE: pomáháte/podporujete ostatní, děláte veřejně prospěšné práce, pracujete ve skupinách, organizujete společenské akce.</p>
<p><b>INVESTIGATIVNÍ</b></p> <p>JSTE: analytický, učenlivý, zvědavý, sebe motivovaný, soustředěný na obtížnost, samostatný.</p> <p>UMÍTE: vyhodnocovat informace, řešit matematické problémy, provádět výzkum, shromažďovat/organizovat data.</p> <p>DĚLÁTE: řešíte abstraktní problémy, pracujete samostatně, provádíte výzkumy, hrajete strategické hry, hledáte ideální představy, provádíte laboratorní pokusy.</p>	<p><b>PODNIKAVÝ</b></p> <p>JSTE: sebevědomý, mluvný, motivující, energický, ambiciózní.</p> <p>UMÍTE: přesvědčovat lidi, aby dělali věci podle vás. Přednášet/řečnit, řídit lidi/projekty, vést skupiny.</p> <p>DĚLÁTE: rozhodujete, debatujete o nápadech, bavíte se/společensky se stýkáte s ostatními, protěžujete/prodáváte produkty, riskujete.</p>
<p><b>UMĚLECKÝ</b></p> <p>JSTE: kreativní, samostatný originální, citlivý, expresivní, nápaditý.</p> <p>UMÍTE: hrát na hudební nástroj, navrhovat dekorace nebo oblečení, kreslit nebo malovat, vařit, bavit ostatní, psát příběhy/hry/básně.</p> <p>DĚLÁTE: vykonáváte řemeslnou práci, navštěvujete koncerty/divadla/muzea, mluvíte více jazyky, fotografujete, děláte ruční práce.</p>	<p><b>KONVENČNÍ</b></p> <p>JSTE: organizovaní, strukturovaní, praktičtí, pečliví, ohleduplní, detailní</p> <p>UMÍTE: vést přesné záznamy, shromažďovat/spravovat data, sestavovat grafy/diagramy, organizovat akce, pracovat ve strukturovaném systému.</p> <p>DĚLÁTE: dodržujete postupy, aktualizujete počítačový software, provádíte domácí renovace, hrajete stolní hry nebo videohry, udržujete pořádek.</p>

Zdroj: upraveno dle Holland's Theory of Career Choice (2023)

### 3 Kariérové poradenství

Kapitola kariérové poradenství ve svém úvodu definuje, co znamená pojem kariérové poradenství, jaké jsou jeho cíle, a jaké subjekty se na kariérovém poradenství podílejí a poskytují její.

#### 3.1 Definice kariérového poradenství

„Kariérové poradenství je vzdělávací oblast, v níž jsou jednotlivci povzbuzováni, podporováni a vedeni k tomu, aby přemýšleli o svém životě a podnikali v něm kroky. S touto oblastí je spojena řada postupů, jako je poskytování informací o trhu práce, hodnocení kariéry, individuální poradenství, kariérové vzdělávání, zážitkové učení na pracovišti a mnoho dalších“ (Career Guidance, 2023, s. 12).

MŠMT (Kariérové poradenství, 2013) popisuje kariérové poradenství jako „proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají“.

Vendel (2008, s. 50) upozorňuje, že „profesní (kariévní) poradenství je odborná pomoc a činnost, která se vykonává během života člověka ve sféře práce, zaměstnání, povolání“.

Hlad'o (2012, s. 49) pak dodává, že je kariérové poradenství specifická činnost, která vede její účastníky k zamyšlení se nad vlastními potřebami, zájmy, osobními předpoklady, životními a profesními plány a ke hledání souladu mezi tímto vnitřním bilancováním, vzdělávacími příležitostmi a příležitostmi trhu práce. Kariévní poradenství může mít různé formy, od poskytnutí samoobslužných informačních materiálů a testů až po celkovou diagnostiku a analýzu osobnosti.

Nejobsáhlejší definici pro kariérové poradenství nalezneme v příručce Mezinárodní organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) a Evropské komise pocházející z roku 2004 na desáté straně. Podle této definice se „kariérovým poradenstvím rozumí služby a činnosti, jejichž cílem je pomoci jednotlivcům

jakéhokoliv věku a v jakémkoliv okamžiku jejich života, aby se mohli rozhodnout pro vzdělání, odbornou přípravu a povolání, a aby si mohli řídit svou kariéru” (OECD, 2023, s. 10).

Lze tedy shrnout, že kariérové poradenství je oblastí vzdělávání, která pomáhá jednotlivcům přemýšlet o svém životě a podnikat kroky k jeho rozvoji. Je to proces, který umožňuje lidem poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy, a řídit svou individuální dráhu v oblasti vzdělávání, práce a dalších oblastí, přičemž využívají své schopnosti a dovednosti. Poskytuje informace o trhu práce, individuální poradenství a kariérové vzdělávání.

### **3.2 Cíle kariérního poradenství**

Úkolem kariérního poradenství je doporučovat vhodné a všestranně vyhovující profese. Poradenská pracoviště hrají významnou roli u jedinců, kteří nejsou pevně rozhodnuti, v jakém oboru by chtěli působit apod. Poradenství je poskytováno žákům, studentům i jedincům, kteří chtějí pokračovat v dalším studiu, ale neví, v jaké oblasti, nebo uvažují o změně oboru nebo změně oblasti pracovní kariéry. Do poradenských center tedy docházejí jedinci na doporučení rodičů, školy, zaměstnanců nebo z vlastního zájmu, pokud si nejsou jisti svou volbou, nedokážou zhodnotit své možnosti, vhodně si vybrat obor, nebo pokud chtějí znát úroveň a strukturu svých schopností (Procházka et al., 2014, s. 103–104).

Dle Brenner et al. (2008, s. 68) kariérní poradce: „pomáhá klientům lépe poznat jejich schopnosti a znalosti a najít možnosti rozvoje. Konečně spočívá profesionální pomoc také v tom, dát klientům k dispozici odpovídající nástroje, aby mohli vytyčených cílů dosáhnout“.

Autoři dále dodávají, že snahou kariérních poradců je podpora druhých v tom, aby nebyli nuceni omezovat se zastaralými a překonanými vzory kariéry, které by jim mohlo jejich okolí vnucovat, například klasický postoj „ševče, drž se svého kopyta“ (Brenner et al., 2008, s. 68).

### 3.3 Poskytovatelé a služby kariérového poradenství v ČR

Kariérové poradenství je v České republice poskytováno širokou škálou zpravidla veřejných subjektů, z nichž většina spadá do resortu Ministerstva práce a sociálních věcí a do resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Dle Vyhlášky č. 197/2016 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, § 7, jsou ve školách „zajišťovány poradenské služby v rozsahu odpovídajícím počtu a vzdělávacím potřebám žáků školy zaměřené zejména na... kariérové poradenství spojující vzdělávací, informační a poradenskou podporu k vhodné volbě vzdělávací cesty a pozdějšímu profesnímu uplatnění,... spolupráci školy při poskytování poradenských služeb se školskými poradenskými zařízeními... Škola zpracovává a uskutečňuje program poradenských služeb ve škole, který zahrnuje popis a vymezení rozsahu činností pedagogických pracovníků“.

Poskytování kariérových informací a podpory může probíhat jednotlivě nebo v rámci skupin, a to buď osobně nebo na dálku, včetně využití telefonních linek pomoci a internetových služeb. Tato podpora může zahrnovat poskytování kariérových informací v různých formách, včetně tištěných materiálů a informačních technologií. Jednotlivcům jsou rovněž nabízeny poradenské rozhovory a programy pro rozvoj jejich kariérového vzdělávání, které slouží k tomu, aby si jednotlivci uvědomili své schopnosti a příležitosti v oblasti kariéry a zlepšili své sebepojetí (OECD, 2023, s. 10).

Kariérové poradenství je na školách zajišťováno poradenskými pracovníky školy, primárně se jedná o výchovné poradce, školní psychology a školní speciální pedagogy. Na kariérovém poradenství se ve školách participují i další odborníci a pracovníci, kteří společně vytvářejí kooperační tým pro poskytování poradenských služeb ve školách. Do tohoto týmu patří zejména třídní učitelé, vyučující pedagogové a další dle konkrétního personálního složení dané školy (Hlad'o, 2012, s. 52).

Již na základních školách si žáci v rámci naplňování vzdělávací oblasti Člověk a svět práce vycházející z Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání vytvářejí svou životní a profesní orientaci, kdy získávají praktické pracovní

dovednosti, návyky, osvojují si uplatnitelnost v praktickém životě i ve společnosti. Žáci se učí například finanční gramotnosti, posuzovat své vlastní možnosti při rozhodování se k pracovní orientaci, mapovat své možnosti při posuzování vlastní profesní přípravy apod. S kariérovým poradenstvím zde pomáhají právě vyučující těchto i jiných předmětů, případně také výchovný nebo kariérový poradce, neboť mnoho žáků na základních školách ani v posledních ročnících nemají ucelenou představu o svém dalším profesním působení (RVP, 2023, s.101).

Poradce na vysoké škole poskytuje služby zájemcům o studium na dané instituci, pomáhá studentům zjistit, zda jsou vhodní pro studium v daném oboru a nabízí jim podporu během studia. Tyto služby zahrnují informace o studijní orientaci, poradenství při problémech se studiem, kurzy zaměřené na profesní orientaci a služby pro absolventy. Hlavními úkoly poradenství na vysokých školách jsou informativní, diagnostické a konkrétní poradenství pro všechny studenty, pomoc při přechodu na jinou školu nebo zanechání studia, analýza zájmu mladé generace, účast na tvorbě diagnostických nástrojů a modelů přijímacího pohovoru, sledování uplatnitelnosti absolventů v praxi a analytické rozborů aktuálního stavu na trhu práce (Procházka, 2014, s. 113).

## 4 Kariérní centra

Kariérní centra jsou informační a poradenská centra zřizovaná při vysokých školách. V kariérních centrech se studenti mohou zcela dobrovolně a bezplatně naučit a nechat si poradit celou škálu informací z oblasti trhu práce, volby povolání a dalšího vzdělávání, není však podmínkou, aby daná vysoká škola měla kariérní centrum zřízeno.

„Většina vysokých českých škol provozuje střediska bezplatného profesního poradenství. Obrátit se na ně mohou studenti a absolventi, kteří potřebují pomoc s volbou povolání, plánováním profesní kariéry nebo hledáním zaměstnání“ (Geisslerová et al., 2012, s. 74).

Vysoké školy v České republice studuje každoročně okolo tří set tisíc studentů, nicméně kariérní centra navštěvuje přibližně pouze několik tisícovek z nich. Kariérní centra nabízejí primárně informace o trhu práce, uplatnitelnosti studentů na trhu práce, o podmínkách a požadavcích konkrétních profesí, dále poskytují informace o pracovních příležitostech a stážích v regionu, ale i v zahraničí, o pracovních veletrzích, napomáhají s profesní diagnostikou, s vytvářením profesních profilů a životopisů, s přípravou na pracovní pohovor, dále nabízejí nejružnější workshopy, přednášky, semináře, mentoring, koučink, poradenství při rozjždění vlastního podnikání a mnoho dalších (V čem ti pomůže kariérní centrum, 2023).

Podle Asociace vysokoškolských poradců (AVŠP, 2022) je možné aktuálně v České republice nalézt celkem čtyřadvacet informačních a poradenských pracovišť fungujících při jednotlivých vysokých školách. Jedná se například o následující vysokoškolské instituce, jejichž kariérními centry se zabývá praktická část této práce: Česká zemědělská univerzita v Praze a Vysoká škola ekonomická v Praze.

V rámci strategie rozvoje kariérních center v České republice do roku 2030 existuje hlavní vize, která bere v úvahu individuální přístup jednotlivých kariérních center k rozvoji v souladu s jejich specifiky a specifiky univerzit, jichž jsou součástí. Tato vize usiluje o to, aby se kariérní centra stala standardní součástí všech univerzit do roku 2030 (Bohumel, 2017, s. 6).



Z dílčích cílů založených na výše zmíněné vizi lze uvést, že do shodného data by měla kariérní centra dosáhnout následujícího:

- Stát se dlouhodobou součástí strategie konkrétních univerzit.
- Stát se primárním nástrojem zaměstnavatelů v rámci jejich procesů nábory uchazečů o práci s vysokoškolským vzděláním.
- Utvořit stabilní propojení univerzity/jejích studentů se zaměstnavateli.
- Usnadnit studentům univerzity jejich proces hledání prvního zaměstnání poté, co ukončí své vysokoškolské studium.
- Spolupracovat s dalšími kariérními centry způsobem, kdy dochází ke vzájemnému sdílení služeb, společnému posouvání oboru a kariérní centra jakou nakloněna (otevřena) novým trendům (Bohumel, 2017, s. 7-8).

V případě naplnění výše uvedených předpokladů je možné hovořit o tom, že „pracoviště bude sloužit jako znak dobré spolupráce univerzity s praxí a nadstandardní péče o studenty. Tím nejen podpoří dobré jméno univerzity samotné, ale především zvýší uplatnitelnost studentů a tím i zájem uchazečů o studium“ (Bohumel, 2017, s. 6).

Nelze opomenout také mezinárodní kariérní centra. V dnešní době je stále více lidí motivováno k mezinárodní kariéře a hledají zdroje informací a podpory, jak se v této oblasti úspěšně uplatnit. Mezinárodní kariérní centra nabízejí mnoho možností pro rozvoj kariéry v mezinárodním prostředí a pomáhají lidem najít pracovní příležitosti po celém světě.

## **GLOBALNÍ KARIÉRNÍ CENTRUM**

GLOBAL CAREER CENTER (GCC) bylo založeno v roce 2020 a spolupracuje se vzdělávacími institucemi po celém světě, hostitelskými organizacemi z celé řady průmyslových odvětví a studenty všech věkových kategorií, aby propojilo zaměstnatelnost a vzdělávání prostřednictvím společného vývoje programů, poskytování komplexních služeb a kurátorského zážitkového vzdělávání.

GCC má za cíl propojit zaměstnatelnost a vzdělávání pomocí různých řešení. Jeho služby zahrnují podporu rozvoje pracovních schopností, propagaci mezinárodního

vzdělávání a aplikovaného učení, stejně jako podporu studentů při hledání vhodného povolání a pracovního místa. GCC je tedy schopno budovat a rozvíjet globální komunitu, a to díky svému závazku k řešení problémů a strategické spolupráci se svými partnery (Global Career Center, 2023).

## **MEZINÁRODNÍ KARIÉRNÍ CENTRUM**

Mezinárodní kariérní centrum (ICC) sídlí v Berklee Valencia.

ICC se zaměřuje na podporu studentů v dosahování jejich profesních cílů a poskytuje jim odborné poradenství, zdroje a zkušenosti s profesním rozvojem. Nabízí skupinové workshopy, individuální poradenské schůzky, prezentace společností a další aktivity související s kariérou, aby zvýšili profesionální profil studentů. ICC spolupracuje se studenty na tvorbě jejich kariérního plánu a pomáhá jim zlepšit profesionální dovednosti. Dále poskytuje studentům příležitosti k seznamování se na posílení jejich profesionální sítě (ICC, 2023).

## **PRAKTICKÁ ČÁST**

### **5 Vlastní šetření**

Praktická část práce se zabývá analýzou fungování kariérních center na vysokých školách České zemědělské univerzity v Praze, Vysoké školy ekonomické v Praze a Newton University. Považuji za velkou škodu, že se nezúčastnily průzkumu a rozhovorů další kariérní centra na vysokých školách. Některá centra se ani neodhodlala reagovat na elektronickou poštu, zatímco některá další kariérní centra sice na email odpověděla, ale bohužel výsledek nebyl kladný.

Byl tedy proveden rozhovor s vedoucí kariérního centra VŠE Ing. Alžbětou Gvoždiakovou a pracovníky kariérního centra z Newton University, kteří popisovali činnost a fungování kariérních center.

Dále bylo provedeno kvantitativní šetření mezi studenty České zemědělské univerzity v Praze, Vysoké školy ekonomické v Praze a Newton University, které bylo zaměřeno na zjištění, v jakém rozsahu studenti kariérní centra využívají a jaký vliv mají kariérní centra na rozvoj jejich podnikatelských aktivit.

Na základě získaných informací získaných z dotazníkového šetření u studentů (kvantitativní průzkum) a řízených rozhovorů s pracovníky kariérních center (kvalitativní průzkum) budou vysloveny vlastní doporučení a závěry.

#### **5.1 Metodika**

Kvalitativní průzkum probíhal online formou na platformách Microsoft Teams a Zoom řízenými rozhovory s pracovníky kariérních center vybraných vysokých škol. Kvantitativní průzkum probíhal formou dotazníkového šetření přes online platformu survio.com.

Dle Průchy et al. (2014, s. 88) lze říct, že dotazník je nástroj výzkumu a diagnostiky, který se používá k získání informací prostřednictvím položení otázek vybraným respondentům. Dotazník obvykle obsahuje soubor otázek, které jsou prezentovány

v písemné formě. Existuje mnoho typů dotazníků, které se liší svým obsahem a účelem. Dotazník slouží k získání dat a informací, které mohou být použity k analýze a interpretaci různých jevů a procesů v různých oblastech.

„Osoba, která vyplňuje dotazník se nazývá respondent“ (Gavora, 2000, s. 99).

Rozhovor je pak metoda dotazování, která se liší od jiných metod, jako je písemný dotazník, tím, že se jedná o přímý kontakt s dotazovanou osobou, od které jsou získávány informace. Rozhovor může být individuální nebo skupinový a je vhodný pro získání podrobnějších informací od respondentů (Průcha et al., 2014, s. 239).

## **5.2 Kariérní centrum VŠE**

Kariérní centrum na VŠE poskytuje jednotlivcům kariérové poradenství ve spolupráci s externími HR specialisty. V roce 2021 se konalo celkem 150 individuálních sezení pro studenty a absolventy VŠE, která se zaměřovala na otázky týkající se CV, LinkedIn profilu, motivačního dopisu a přípravy na přijímací pohovor. Studenti také využívali kariérní mentoring s využitím koučovacích metod spojených s aktivním přístupem mentora k menteemu. Setkání se studenty se konala osobně nebo online prostřednictvím aplikací Zoom nebo Skype.

Kariérní centrum také organizovalo 9 skupinových kariérních workshopů v roce 2021, které se konaly jak prezenčně, tak online a byly v češtině i angličtině. Témata workshopů se týkala tvorby CV, motivačního dopisu, profilu na LinkedIn a přípravy na pracovní pohovor. Témata byla volena na základě zpětné vazby získané z dotazníkového šetření mezi účastníky po skončení workshopu. Cílem workshopů bylo zvyšování kariérního a osobnostního rozvoje a profesionální kariérní poradci pomáhali studentům s kariérní cestou a přípravou na vstup na trh práce (Výroční zpráva, 2021, s. 71-72).

### 5.3 Rozhovor s Ing. Alžbětou Gvoždiakovou

Rozhovor se uskutečnil 16.2. 2023 online přes platformu Microsoft Teams, kde byla Ing. Alžběta Gvoždiaková, vedoucí kariérního centra připojena. Během schůzky mi velmi ochotně zodpověděla předem připravené otázky k rozhovoru.

#### 1. Pod jaké oddělení spadá kariérní centrum?

*„Pod Alumni and Corporate relations – pod které spadá Kariérové centrum, Eventové centrum, Absolventské centrum, Partnerské centrum, a celé toto oddělení spadá pod Rektorát. Jsme tedy rektorátní pracoviště. Jsme celoškolské, nespadáme pod žádnou fakultu, ale pod celou školu.“*

#### 2. Jakým způsobem je kariérní centrum financováno?

*„To je zrovna otázka, do které bych se hlouběji nepouštěla, ale financujeme se sami. Žádné oddělení ani rektorát nás nefinancuje. Ale tím, že nabízíme společností placené služby, jako je inzerce nebo účast na pracovních veletrzích, dokážeme si na sebe vydělat a platíme tak vlastní náklady. Máme skupiny, ve kterých spolupracujeme, jsme v kontaktu v rámci různých projektů a podobně, takže se známe. Je zajímavé, že některé malé vysoké školy mají pouze jedno kariérní centrum, které nemají dostatek financí a nevyžadují si platbu za inzerci ani za pracovní veletrhy. Raději jsou vděční, že tam vůbec někdo přijde a využívá jejich služeb. Tyto školy nakonec často mají problémy s financováním a nedostatečně financují platy a další náklady. Je zajímavé, jak jsou věci nastaveny všude úplně jinak.“*

#### 3. Kolik zaměstnanců tedy zaměstnává Vaše kariérní centrum?

*„My máme 1 hlavní pracovní poměr, to jsem vlastně já jako vedoucí kariérního centra, a pak tady máme 2 poloviční úvazky. A pak na různé akce používáme brigádníky, naše studenty, které platíme stipendii.“*

#### **4. Komu jsou služby KC nabízeny?**

*„Primárně jsou to studenti, a pak samozřejmě i absolventi. Těm je většinou nabízeno našich služeb zhruba tak 2 roky po absolvování studia, ale i když se někdo ozve později, což jako nebývá často, tak není problém. Webové stránky jsou veřejné, dostane se tam kdokoliv, dáváme tam inzeráty, takže, kdo by chtěl, může využít. Ale primárně se zaměřujeme na studenty.“*

#### **5. Kdo tedy využívá vašich služeb nejvíce?**

*„To je těžké říct, protože je to velmi individuální. Někdo využívá pouze poradenství ohledně životopisu, například při řešení pracovního pohovoru. Jiný jedinec je aktivní během celého studia, účastní se pracovních pohovorů a průběžně se připravuje na kariéru. Proto nemáme zaznamenáno, zda nejvíce pomáháme studentům prvního nebo posledního ročníku, je to takový mix všeho.“*

#### **6. Jaké služby či aktivity, které nabízíte, jsou nejžádanější? Jaká byla návštěvnost v roce 2022?**

*„Nejžádanější bych řekla, že je pracovní veletrh Šance, který pořádáme dvakrát ročně, a je to vlastně třídní veletrh, kdy každý den vystavují jiné společnosti. Denní návštěvnost je zhruba okolo 4000 návštěvníků a jsou to studenti i absolventi. Je to naše největší kariérní akce, kterou pořádáme takhle dvakrát do roka, a pak v průběhu semestru pořádáme cca 10 kariérních workshopů na různá aktuální kariérní témata a tam je návštěvnost zhruba 30 osob na jeden workshop, protože většinou chtějí ti poradci, aby to bylo interaktivnější, aby to nebyla vyloženě přednáška, takže to děláme takhle menší.*

*Pak máme kariérní portál, kde vlastně máme nahrané kontakty na všechny aktivní studenty, což je asi 14000 kontaktů. A na všechny tyto kontakty posíláme různé hromadné emaily, takže se to vlastně dostane úplně každému studentovi, a pak už záleží, jestli se dotyčný student rozhodne nějak spolupracovat nebo využívat naše služby, nebo ne.*

*Témata workshopů jsou klasická, jak napsat životopis, jak se připravit na pracovní pohovor, a tyto opakujeme každý semestr minimálně dvakrát, a je o to největší zájem. A pak, když skončí ten kariérní workshop, tak posíláme zpětnou vazbu, a studenti si sami můžou navolit, o která témata by měli eventuálně zájem příští semestr. My se z toho samozřejmě nějakým způsobem poučíme, domluvíme se, jestli to má smysl nebo ne, a podle toho nastavujeme další témata workshopů.*

*Co se týče osobních konzultací tam jsou to tedy ty životopisy a tak. Máme vlastně individuální kariérové poradenství, kde vypisujeme zhruba 70, 80, někdy i více termínů, a je to vyloženě individuální konzultace, kdy vlastně student přijde za kariérní poradkyní, a může se jí zeptat na cokoli ohledně kariéry s tím, že nejčastěji se řeší životopis, který si donese vlastní a již sestavený. A poradkyně mu pomáhá, nebo se ho snaží vyladit. Popřípadě řeší profil na sociální síti LinkedIn, a to jsou takové vlastně dvě nejběžnější problematiky, které se tam řeší.“*

## **7. Odkud berete, jako kariérní centrum, zkušenosti? Kde se inspirujete?**

*„Máme skupinu Poradních kariérních center z celého Česka, kde si sdílíme zkušenosti. Během roku pak máme několik setkání, kde si říkáme, co máme třeba nového, s jakými novými službami jsme šli ven, a vzájemně se tak inspirujeme, s tím, že jako VŠE je jedna z největších škol, takže my spíš jsme na tom vrcholu a ostatní, si myslím, že se učí od nás. Také k nám jezdí někdo v rámci Erasmus+ mobility, kdy zaměstnanci z jiných kariérních center ze zahraničí jedou k nám na pár dnů, aby poznali, jak to u nás funguje, a také opět si předáváme zkušenosti, jak to funguje u nich, co oni a služby. Průběžně také děláme rešerši těch zahraničních center, kdy naše kolegyně se inspirují, co mají na webových stránkách, a jestli bychom nemohli nabízet něco co oni a my ne. Tak to je asi taková nejčastější inspirace.“*

## **8. Jakým způsobem se kariérní centrum propaguje?**

*„Propagace kariérního centra je hlavně přes webové stránky, sociální sítě, a hlavně máme asi rok rok a půl ten kariérní portál, kde máme kontakty na všechny studenty, takže se k nim dostaneme a můžeme jim posílat emaily. Víme, že jim to přijde do schránky, že to není nějaká mrtvá databáze, takže to je taková aktivní služba. Z těch cca 14000 kontaktů pak můžeme vyfiltrovat, co potřebujeme, když třeba chceme oslovit jenom první ročníky, nebo konkrétní fakultu, tak jako není problém abychom to poslali jenom takto. Akorát je nechceme moc spamovat, takže se snažíme to posílat jednou za čas, aby se nám z té databáze neodhlašovali, abychom si je tam udrželi.“*

## **9. Jakým způsobem může kariérní centrum rozvíjet podnikatelské aktivity studentů? Spolupracujete s xportem?**

*„Když nám student napíše, že rozjždí nějaký podnikatelský plán nebo nějaký projekt, tak my odkazujeme na xport. Nemáme mezi s sebou bližší spolupráci. Víme, že tady máme xport, odkazujeme studenty na toto pracoviště, a funguje to i obráceně, takže když prostě do xportu někdo přijde, že shání práci, tak zase oni odkazují na kariérní centrum, ale nemáme tam nějakou novou úzkou spolupráci nastavenou.“*

## **5.4 Shrnutí rozhovoru s respondentem Newton University**

Newton University je Soukromá vysoká škola, která sídlí v Praze, Brně a Bratislavě.

Newton Careers má sídlo v Praze v Kongresovém centru.

Pro kariérní služby má dva zaměstnance, kteří jsou ve vedení kariérního centra Newton Careers.

Služby kariérního centra rozvíjí studentské kompetence a jsou nabízeny studentům vysoké školy, ale také absolventům. Stejně tak společenské akce. Univerzita se snaží o aktivní přístup k absolventům, proto zřídila klub absolventů VŠN.



Největší akcí pořádanou Newton Careers je veletrh pracovních příležitostí, kde se představují partnerské společnosti.

Dále jsou pořádány akce s názvem Business Breakfast, kde se témata soustředí na úspěch při pracovním pohovoru.

Ke komunikaci jsou využívány sociální sítě, jako například Facebook nebo Instagram, je to přímá komunikace se studenty.

Kariérní centrum podporuje studenty. Pro rozvoj podnikání studenti využívají Newton Business Accelerator.

## **5.5 Kariérní centrum ČZU**

Kariérní centrum ČZU od roku 2021 pokračovalo v uskutečňování svých aktivit v on-line prostředí. Bylo uspořádáno celkem 48 akcí pro studenty a nabízeny osobní konzultace pro studující a absolventy do 3 let po absolvování. Těchto aktivit se zúčastnilo 2701 studentů a studentek z ČZU a 56 dalších studentů využilo osobní konzultace. Součástí nabídky byl také on-line veletrh pracovních příležitostí, který navštívilo přibližně 750 studentů. Kariérní centrum také spustilo nový program s názvem Career Exploring, který je zaměřený na rozvoj kariérních kompetencí studentů ČZU, zejména nižších ročníků. Program nabízí návody a aktivity pro studenty, aby mohli najít ideální kariéru. Testovací verze programu navštívilo 192 studentů. Kariérní centrum nabízí rozvojové programy v češtině i angličtině, a tak se 7 z 18 programů uskutečnilo v angličtině a navštívilo je 277 studentů ze zahraničí, kteří neumějí česky.

Kariérní centrum ČZU má vliv na zaměstnanost studentů a absolventů díky několika programům a rozvojovým aktivitám, které poskytuje v průběhu akademického roku. Těmito aktivitami se studentům usnadňuje hledání zaměstnání a poskytuje se jim pomoc s profesní orientací a přípravou životopisů pro výběrová řízení. V roce 2021 se konalo přes 44 různých aktivit a nově byl představen Rámec kariérního rozvoje studentů, který vychází z průzkumů a pomáhá jim lépe plánovat a připravovat se na budoucí kariéru. Kariérní centrum nabízí také programy pro zaměstnavatele, kteří chtějí komunikovat se studenty, a v roce 2021 bylo uskutečněno více než 20

programů s zaměstnavateli, z čehož 90% proběhlo v on-line prostředí. V rámci on-line aktivit se také konalo celouniverzitní část Veletrhu pracovních příležitostí ČZU na platformě Brazen v obou semestrech roku (Výroční zpráva, 2021, s. 46-57).

## **5.6 Dotazníkové šetření**

Dotazníkové šetření bylo provedeno u tří vysokých škol, které působí v ČR.

Jedná se o dvě veřejné vysoké školy a jednu soukromou vysokou školu, konkrétně:

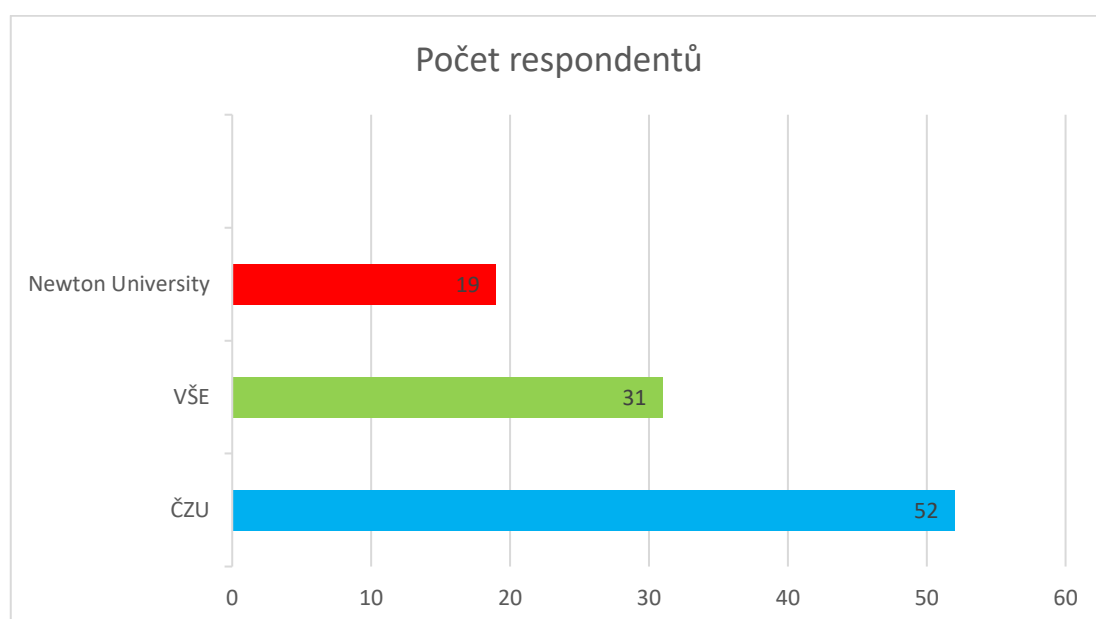
- Česká zemědělská univerzita v Praze (dále jako ČZU),
- Vysoká škola ekonomická v Praze (dále jako VŠE),
- Newton University.

Studenti výše uvedených vysokých škol jsou zdrojem respondentů pro dotazníkové šetření zaměřené na spolupráci mezi studenty a kariérními centry a na rozvoj podnikatelských aktivit studentů. Dotazníkové šetření probíhalo v termínu od 21.1. 2023 až 19.2. 2023 pomocí online elektronického formuláře na platformě survio.com, který byl poskytnut studentům vybraných vysokých škol a výstupy jsou zaznamenány v elektronické podobě. Dotazník byl umístěn na webové stránky kariérního centra VŠE, na stránkách fakult, a také byl zviditelněn na sociálních sítích. Obsahoval 13 otázek, z toho 7 uzavřených, 5 otevřených a 1 polouzavřenou.

### Otázka č.1: Jaký obor studujete?

U první otázky mohli respondenti uvádět obory svého studia v rámci tří vybraných vysokých škol. Souhrnně je možné uvést, že respondenti studují řadu studijních oborů, které jsou rozdělené s ohledem na zaměření vysoké školy. Celkový počet respondentů je uvedený v Grafu 1 níže.

Graf 1: Celkový počet respondentů

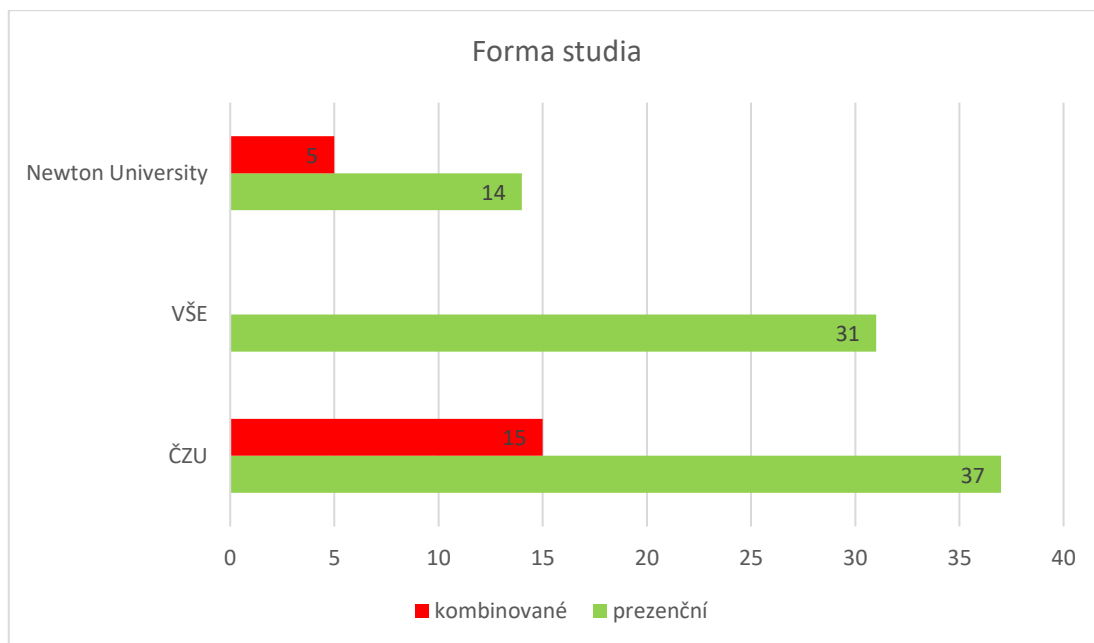


Zdroj: Vlastní zpracování

### Otázka č. 2: Forma studia

Druhá otázka v dotazníku byla zaměřena na formu studia respondentů. Pokud jde o studenty ČZU, tak 37 respondentů studuje prezenční formu studia. Naopak 15 respondentů studuje kombinovanou formu studia. Oproti tomu všichni studenti VŠE, kteří se zúčastnili šetření, studují v prezenční formě. Studenti Newton University uvedli prezenční formu studia ve 14 případech a kombinovanou formu v 5 případech.

Graf 2: Forma studia u respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

### Otázka č. 3: Ročník

Navštěvovaný ročník studia je u oslovených respondentů různý. U studentů ČZU bylo zjištěno, že 20 studentů navštěvuje 1. ročník, 18 studentů navštěvuje 2. ročník, 13 studentů 3. ročník a 3 studenti jsou ve 4. ročníku.

Pokud jde o studenty Newton Univerzity, tak 5 respondentů bylo ze 4. ročníku a ostatních 14 respondentů navštěvuje 1. ročník, a to buď 1. ročník magisterského studia nebo 1. ročník navazujícího magisterského studia.

U studentů VŠE bylo 6 studentů v 1. ročníku, 8 studentů ve 2. ročníku, 7 studentů ve 3. ročníku a ostatních 10 studentů bylo ve 4. ročníku.

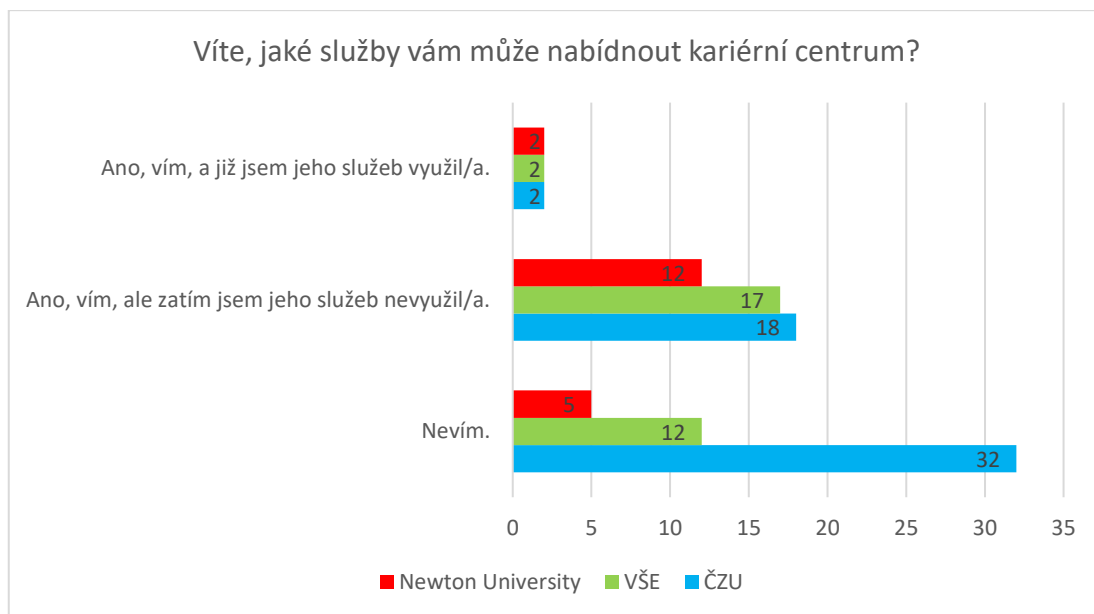
#### **Otázka č. 4: Víte, jaké služby vám může nabídnout kariérní centrum?**

V této otázce bylo sledováno, zda respondenti vědí, co jim může nabídnou kariérní centrum, a zda už služeb kariérního centra někdo z dotázaných využil. Většina respondentů z VŠE ví, co kariérní centrum je a jaké služby může nabídnout. Toto uvedlo celkem 61,3 % respondentů, kteří uvedli variantu odpovědi „Ano, vím a jeho služeb jsem již využil/a“ nebo „Ano, vím, ale zatím jsem jeho služeb nevyužil/a“. Ostatních 38,7 % respondentů neví, co jim může kariérní centrum nabídnout. Pokud zvolili studenti VŠE odpověď, která hovoří o tom, že ví, co jim může kariérní centrum nabídnout, tak pak dále z výzkumu vyplynulo, že pouze 2 respondenti (6,5 %) služeb kariérního centra již využili.

Stejná otázka byla sledována u studentů ČZU a Newton University. Z výsledků tohoto dotazování bylo zjištěno, že z řad studentů Newton University ví rovněž většina respondentů, co je to kariérní centrum a jaké služby nabízí. Takto se vyjádřilo 73,7 % respondentů, kteří uvedli varianty odpovědi „Ano, vím, ...“. Z toho stejné množství studentů jako u VŠE, tedy 2 respondenti (10,5 %) uvedli, že využili služeb kariérního centra. Ostatních 5 respondentů (26,3 %) uvedlo, že neví, co jim může nabídnou kariérní centrum.

Studenti ČZU pak naopak oproti předešlým dvou skupinám studentů ve většině případů uvedli, že neví, co jim může nabídnout kariérní centrum. Toto uvedlo 60,4 % oslovených studentů. Shoda, a to v opětovném počtu dvou respondentů, je oproti studentům ostatních dvou škol v tom, že rovněž dva respondenti využili služeb kariérního centra. Celkově 39,6 % respondentů studujících na ČZU uvedlo, že ví, co jim může nabídnout kariérní centrum. Výsledky této otázky jsou uvedeny souhrnně v Grafu 3.

Graf 3: Znalost služeb kariérních center



Zdroj: Vlastní zpracování

#### Otázka č. 5: Pokud ANO, jaké služby/kurzy jste využil/a?

Tato otázka navazuje na otázku předešlou, kdy bylo zjišťováno, jaké služby případně studenti z kariérního centra využili. Vzhledem k tomu, že v každé skupině studentů, ať již šlo o studenty ČZU, VŠE i Newton University, uvedli pouze 2 respondenti, že služeb kariérního centra využili, není možné dostatečně vyhodnotit, jaké studenti z nabízených služeb kariérního centra využívají. Jeden respondent z ČZU využil kariérního poradenství a druhý respondent využil pracovní příležitosti v České republice nebo v zahraničí díky službách kariérního centra. Jeden respondent z Newton University využil kurzy zaměřené na time management a kurz s názvem „7 návyků skutečně efektivních lidí. Druhý respondent Newton University, který v prováděném výzkumu uvedl, že již využil služeb kariérního centra uvedl, že využil poradenství ohledně životopisu a motivační programy, které kariérní centrum nabízí.

Stejně jako u předešlých dvou škol, také na VŠE uvedli pouze dva respondenti, že již využili služeb kariérního centra. Pokud jde o využití služby, tak u jednoho respondenta se jednalo o kariérní workshopy a další podobné akce, a u druhého respondenta šlo o nabídku brigády a uskutečnění trainee programu.

### **Otázka č. 6: Kde jste se o jeho službách dozvěděl/a?**

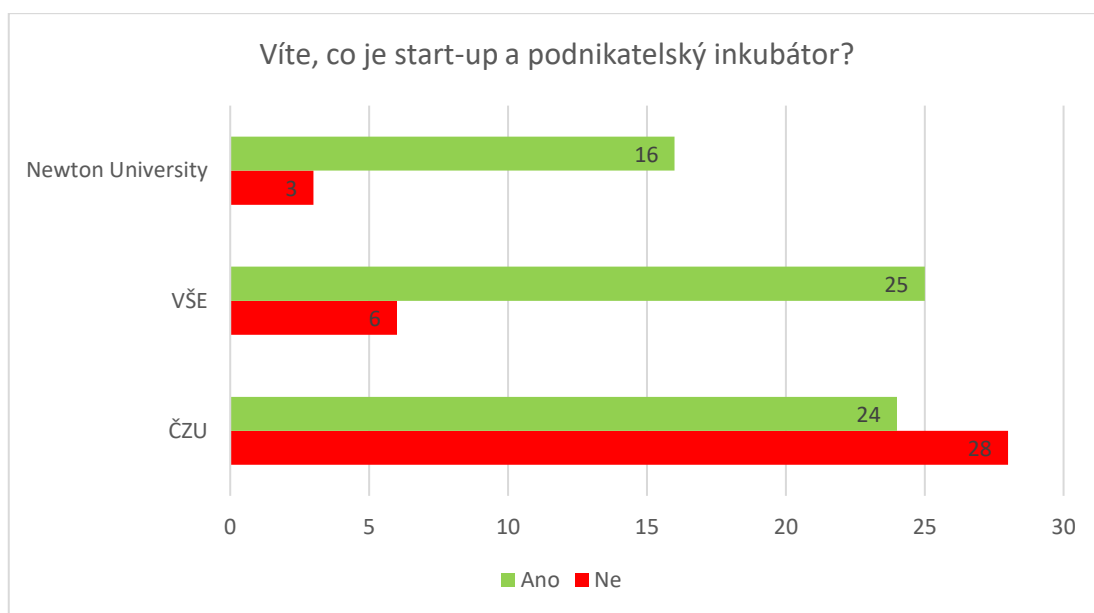
Respondenti u této otázky měli možnost uvést, z jakých informačních zdrojů čerpali informace týkající se služeb kariérních center vybraných vysokých škol. Soubor odpovědí respondentů je poměrně široký, nicméně je možné souhrnně uvést, že odpovědi respondentů lze členit do obecnějších kategorií, které zahrnují prostředí výuky studentů ve formě přednášek a cvičení v rámci vybraných vysokých škol. Zahrnuje to také informační zdroje na webových stránkách vybraných vysokých škol, a také interní e-mailovou komunikaci mezi studenty a studijním oddělením vysokých škol, a také zaměstnanců kariérních center vybraných vysokých škol. Respondenti též uváděli reklamní sdělení a informace, které byly uvedeny na různých prezentačních materiálech v rámci prostor vysokých škol. Uváděny byly také osobní kontakty a doporučení mezi studenty, a to nejenom osobní formou, ale též prostřednictvím sociálních médií, které ve zprostředkování a šíření informací o kariérních centrech mají také svou specifickou roli.

### **Otázka č. 7: Víte, co je Start-up a podnikatelský inkubátor?**

U této otázky respondenti uváděli svou znalost pojmů Start-up a podnikatelský inkubátor. Souhrnně je možné uvést, že povědomí a znalost těchto pojmů je mezi respondenty poměrně vysoká. Do jisté míry se s těmito pojmy setkávají v rámci svého studia, a to v konkrétních specializovaných a ekonomicky zaměřených předmětech.

Respondenti ČZU uvedli v 47,2 %, že ví, co je to start-up a podnikatelský inkubátor. Naopak toto nevědělo 52,8 % respondentů. Pokud jde o studenty VŠE, tak zde bylo větší zastoupení těch osob, které věděly, co je to start-up a podnikatelský inkubátor. Povědomí o těchto pojmech mělo 80,6 % dotázaných studentů VŠE. Naopak pouze 6 respondentů z řad studentů této školy (19,4 %) uvedlo, že neví, co tyto pojmy znamenají. Obdobně na tom byli studenti z Newton University, kde rovněž značný počet respondentů (84,2 %) vědělo, co znamenají pojmy start-up a podnikatelský inkubátor. Naopak toto nevěděli pouze 3 respondenti (15,8 %). Přesný počet respondentů této otázky znázorňuje Graf 4.

Graf 4: Znalost pojmů Start-up a podnikatelský inkubátor



Zdroj: Vlastní zpracování

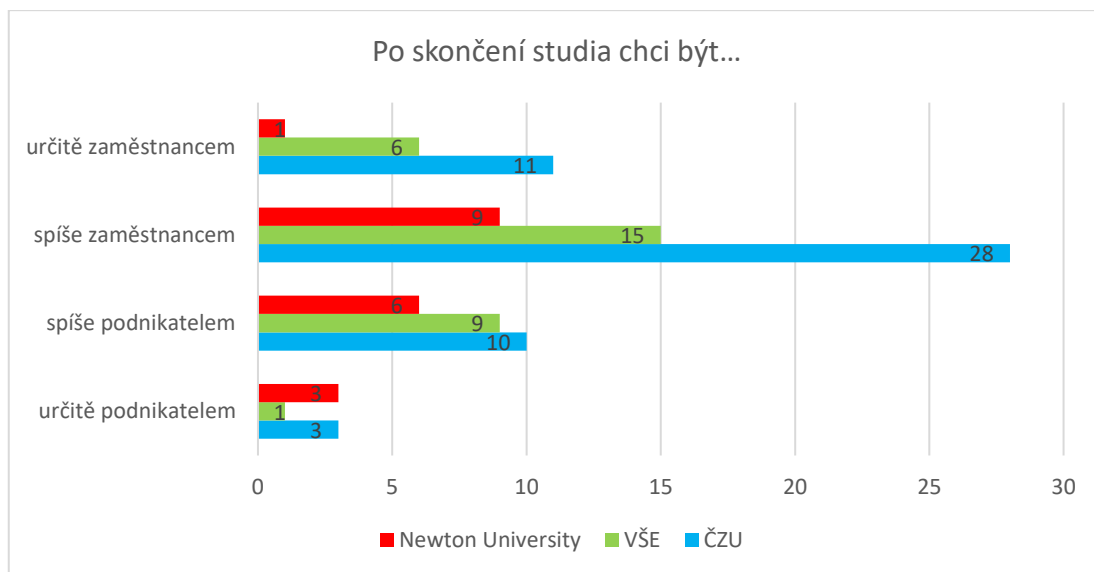
### Otázka č. 8: Po skončení studia chci být...

Pokud jde o studenty Newton University, tak 52,7 % respondentů by chtělo být zcela či spíše zaměstnancem. Naopak 47,4 % respondentů by chtělo být zcela nebo spíše podnikatelem. Pro srovnání lze uvést studenty ČZU, kteří se ve většině případů přikláněli k tomu, že by chtěli být zcela nebo spíše zaměstnancem. Toto uvedlo 75,5 % respondentů, tedy většina oslovených studentů ČZU. Naopak podnikat by chtělo pouze 24,6 % respondentů, a to ještě by většina z těchto respondentů chtěla být spíše podnikatelem než určitě podnikatelem. Také u studentů VŠE je patrná spíše nižší touha stát se podnikatelem, kdy by se podnikatelem chtělo po ukončení studia stát pouze 10 respondentů, což je 32,2 %, a to pouze 1 respondent by chtěl být podnikatelem určitě, ostatní pouze spíše. Ostatních 67,8 % respondentů uvedlo, že by se chtěli spíše či určitě stát zaměstnancem.

Výsledky této otázky jsou uvedeny v Grafu 5.



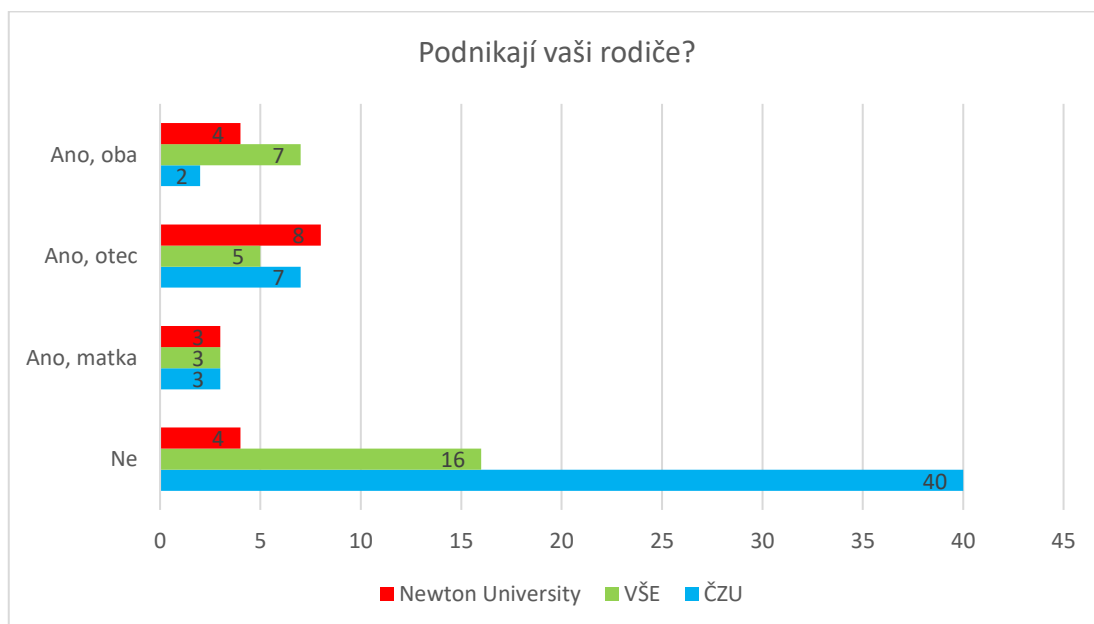
Graf 5: Pracovní zařazení po skončení studia na vysoké škole



Zdroj: Vlastní zpracování

### Otázka 9: Podnikají vaši rodiče?

Odpovědi respondentů u této otázky ukazují na to, že podnikatelské aktivity rodičů převažují u studentů vybrané soukromé vysoké školy. U ostatních dvou veřejných vysokých škol převažují rodiče v pracovním poměru a počet podnikajících rodičů je menšinový. Graf 6: Podnikání rodičů respondentů

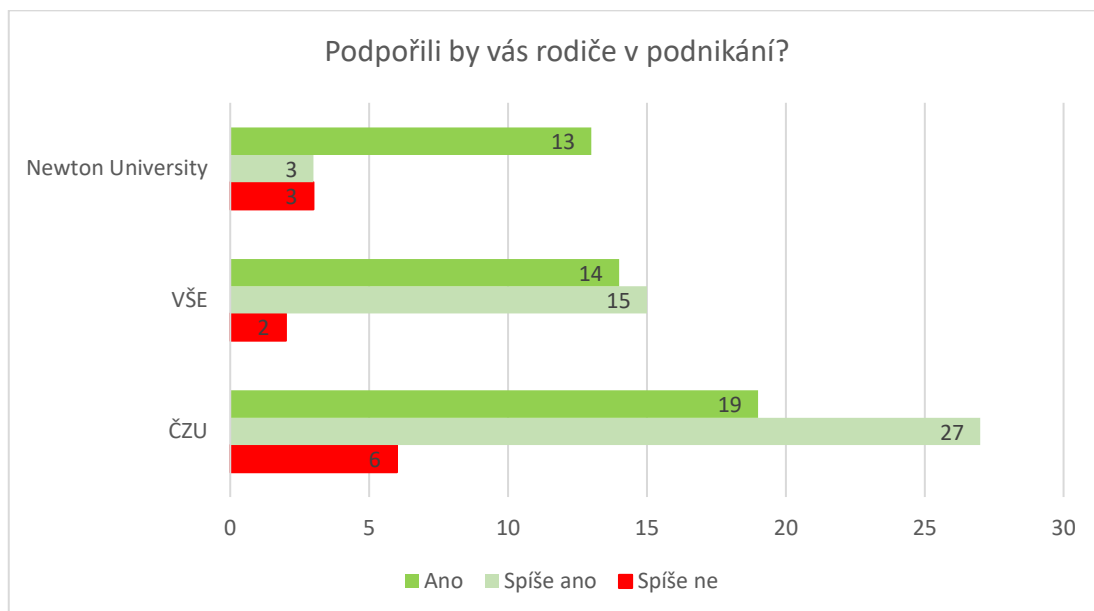


Zdroj: Vlastní zpracování

### Otázka č. 10: Podpořili by vás rodiče v podnikání?

Podpora v podnikání je velmi důležitá, především pokud jde o začínající podnikatele. Otázka č. 10 (Graf 7) se tedy zabývala tím, zda se respondenti domnívají, že by je jejich rodiče podpořili v podnikání. Na tuto otázku odpověděla většina respondentů všech tří škol, že by je rodiče v podnikání spíše či zcela podpořili. U studentů ČZU by byla podpora rodičů u 88,6 % respondentů, u studentů Newton University by byla podpora u 84,2 % respondentů, u VŠE by byla podpora rodičů největší, a to u 93,6 % oslovených respondentů. Ostatní respondenti se domnívají, že by je rodiče v případné jejich podnikatelské činnosti nepodpořili zcela nebo spíše nepodpořili.

Graf 7: Podpora rodičů v podnikání respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

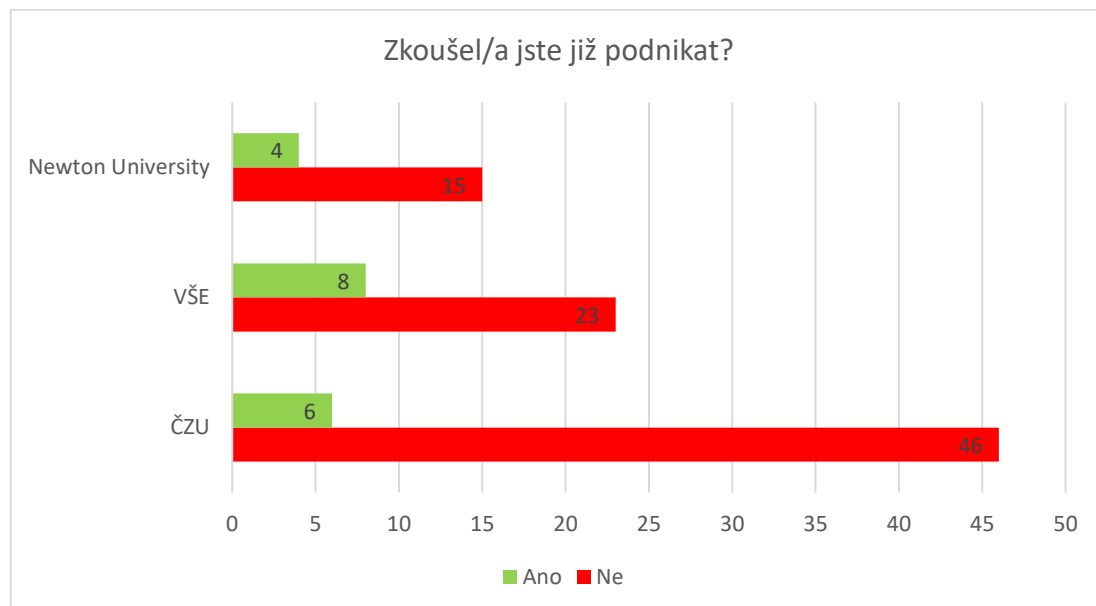
### Otázka č. 11: Zkoušel/a jste již podnikat?

Zkušenosti z podnikání byly zjišťovány v otázce č. 11, která sledovala, zda již zkoušeli studenti někdy podnikat. Většina oslovených respondentů všech tří škol se věnují spíše studiu a podnikatelským aktivitám se dosud nevěnovali. Mezi respondenty jsou ale také studenti, kteří již zkoušeli podnikat či dokonce podnikají. 8 studentů VŠE, 6 studentů ČZU a 4 studenti Newton University již zkoušelo podnikat,

nebo v nějakém oboru podnikají. Ostatní oslovení studenti se dosud žádné podnikatelské činnosti nevěnovali.

Znázorněno v Grafu 8.

Graf 8: Vlastní podnikatelskou činnost



Zdroj: Vlastní zpracování

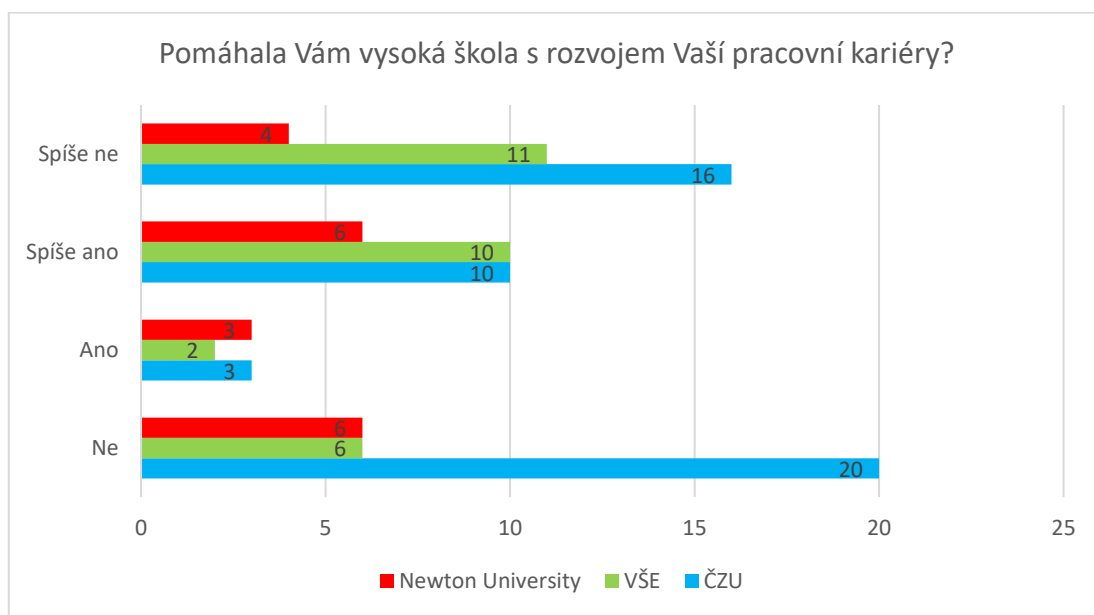
### Otázka č. 12: Pokud ANO, jak vás konkrétně kariérní centrum podpořilo ve vašich podnikatelských aktivitách?

U této otázky bylo vycházeno z kladných odpovědí respondentů na předchozí otázku. Souhrnně je možné uvést, že respondenti Newton University, kteří již vyzkoušeli podnikatelskou činnost uvedli, že je kariérní centrum v jejich podnikatelské činnosti nijak nepodpořilo, neboť o něm nevěděli nebo v souvislosti s podnikáním nevyužilo služeb tohoto centra. Studenti ČZU rovněž uváděli, že služeb kariérního centra při své podnikatelské činnosti nevyužívali, neboť o něm nevěděli. Jen jeden respondent uvedl, že mu kariérní centrum pomohlo s rozjezdem jeho projektu, resp. podnikatelského plánu pro podnikání nově vznikající firmy. Pokud jde o respondenty VŠE, tak všichni dotázaní studenti, kteří odpověděli, že již vyzkoušeli nějakou podnikatelskou činnost, uvedli, že jim kariérní centrum nijak v této souvislosti nepomohlo.

### Otázka č. 13: Pomáhala vám vysoká škola s rozvojem vaší pracovní kariéry?

Otázka č. 13 (Graf 9) se věnovala zjištění toho, zda může být škola dle názoru studentů nějak nápomocná s rozvojem jejich pracovní kariéry či jim již nějak škola nápomocná byla. Ze získaných dat dotazníkového šetření vztahujících se k této otázce bylo zjištěno, že škola je tomuto nápomocná u respondentů VŠE u 38,8 %. Naopak většina respondentů VŠE 54,9 % se domnívá, že jim škola nepomáhala v rozvojem jejich pracovní kariéry a spíše jim v tomto nápomocná nebude. Shodné odpovědi uváděli respondenti ČZU, kdy většina uvedla, že jim škola nepomohla s rozvojem jejich pracovní kariéry. Pokud jde o respondenty Newton University, tak zde obdobně většina nevnímá pomoc školy při rozvoji jejich pracovní kariéry.

Graf 9: Pomoc vysoké školy s rozvojem pracovní kariéry



Zdroj: Vlastní zpracování

## **5.7 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření a individuálních rozhovorů**

Dotazníkové šetření této práce se orientovalo na kariérní centra. Jedná se o centra, která jsou zřizována při vysokých školách a která bezplatně pomáhají studentům v případě jejich zájmu s kariérovým poradenstvím a s možnostmi jejich rozvoje. Jelikož tato centra nabízejí studentům řadu možností, které mohou využít pro podnikatelskou činnost a pro rozvoj své kariéry, zabývalo se šetření tím, zda mají studenti vůbec informace o službách těchto center, a zda je pro svůj osobní rozvoj, pro rozvoj kariéry a případně pro podnikatelskou činnost, využívají.

Dotazníkové šetření bylo realizováno u studentů tří vysokých škol. Šetření se účastnilo 31 studentů Vysoké školy ekonomické, 19 studentů Newton University a 54 studentů ČZU. Celkem se dotazníkového šetření účastnilo 153 studentů, dotazník však vyplnili pouze výše jmenovaní, tedy celkem 104 studentů. Návratnost tedy činila 67,9 %.

Z provedeného šetření bylo zjištěno, že pokud jde o formu studia, tak 71,7 % oslovených respondentů ČZU, 73,7 % respondentů Newton University a 100 % respondentů VŠE studuje v prezenční formě studia.

Navštěvovaný ročník studia je oslovených respondentů různý, stejně tak obory studia.

Kariérní centra nabízí velké množství různých programů, kurzů a služeb. Tato centra nabízí obvykle individuální konzultace v oblasti kariérního poradenství, rozvojové kurzy, tréninky a workshopy, setkávání se zaměstnavateli a mnohé další. Průzkum této práce tedy sledoval, zda studenti ze tří oslovených škol ví, jaké služby kariérní centra při jimi studované vysoké škole vůbec nabízí. Z výzkumu vyplynulo, že většina respondentů z VŠE ví, co kariérní centrum je a jaké služby může nabídnout. Toto uvedlo celkem 61,3 % respondentů. Ostatních 38,7 % respondentů neví, co jim může kariérní centrum nabídnout. Pokud zvolili studenti VŠE odpověď, která hovoří o tom, že ví, co jim může kariérní centrum nabídnout, tak pak dále z průzkumu vyplynulo, že pouze 2 respondenti (6,5 %) služeb kariérního centra již využili.

Stejná otázka byla sledována u studentů ČZU a Newton University. Z výsledků tohoto dotazování bylo zjištěno, že z řad studentů Newton University ví rovněž většina respondentů, co je to kariérní centrum a jaké služby nabízí. Takto se vyjádřilo 73,7 % respondentů. Shodně jako u předešlé školy také zde pouze 2 respondenti (10,5 %) uvedli, že využili služeb kariérního centra. Ostatních 26,3 % respondentů uvedlo, že neví, co jim může nabídnout kariérní centrum.

Respondenti ČZU ve většině případů uvedli, že neví, co jim může nabídnout kariérní centrum. Toto uvedlo 60,4 % oslovených respondentů.

Dále bylo v průzkumu sledováno, jakých služeb respondenti, kteří spolupracovali s kariérním centrem využili. Jelikož v každé skupině studentů, ať již šlo o studenty ČZU, VŠE i Newton University, uvedli pouze 2 respondenti, že služeb kariérního centra využili, nebylo možné toto důkladně vyhodnotit. Nicméně lze říct, že tito respondenti měli zájem o služby kariérních center, a pokud jde o využití služby, tak se jednalo o kariérní workshopy a další podobné akce, nabídku brigády a uskutečnění trainee programu.

Z analýzy vyplývá, že kariérní centra mají skutečně k dispozici širokou oblast pro další využití, což by mohlo být pro studenty přínosem, pokud by byli tedy více motivováni k seznámení se se službami kariérního centra, a pokud by o kariérním centru měli větší povědomí.

## **6 Vlastní doporučení**

Na základě provedeného průzkumu by bylo vhodné zaměřit se na následující doporučení pro další rozvoj kariérních center:

Zlepšit informovanost studentů o existenci a službách kariérních center: Kariérní centra by měla vynaložit větší úsilí na propagaci svých služeb a informování studentů o tom, jakým způsobem mohou tato centra pomoci studentům s jejich kariérou a osobním rozvojem.

Kariérní centra by měla být schopna nabízet služby, které budou odpovídat individuálním potřebám studentů. To znamená, že centra by měla být schopna poskytovat služby, které budou relevantní pro studenty studující různé obory a mající různé kariérní cíle.

Rozšíření nabídky služeb kariérních center. Kariérní centra by měla rozšířit svou nabídku služeb a vytvořit nové programy, které budou zajímavé pro studenty, kteří chtějí podnikat a rozvíjet své podnikatelské schopnosti.

Tato doporučení by mohla kariérní centra zvážit a implementovat, aby mohla lépe sloužit studentům a pomoci jim s jejich kariérním a osobním rozvojem.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Spolupráce vysokoškolských studentů s kariérními centry a rozvoj podnikatelských aktivit studentů“ se zabývala fungováním kariérních center na vysokých školách, průzkumem současného stavu spolupráce vysokoškolských studentů s kariérními centry a jejich vlivem na rozvoj podnikatelských aktivit studentů.

V teoretické části práce byly popsány základní pojmy v oblasti kariérového poradenství, tedy i kariéra a kariérní centra, a bylo zjišťováno, jakou roli mohou hrát kariérní centra v podpoře studentů v této oblasti.

V praktické části byla provedena analýza současného stavu spolupráce vysokoškolských studentů s kariérními centry kvantitativním a kvalitativním průzkumem, a byla představena řada doporučení, jakými by tuto spolupráci bylo možné zlepšit.

Z analýzy vyplývá, že ačkoli využilo služeb kariérních center okrajové množství respondentů z celkového počtu dotázaných, využili tito respondenti pestrou nabídku služeb, kurzů či programů, které kariérní centra nabízí. Z tohoto je patrné, že kariérní centra mají skutečně k dispozici širokou oblast pro další využití, což by mohlo být pro studenty přínosem, pokud by byli tedy více motivováni k seznámení se se službami kariérního centra, a pokud by o kariérním centru měli větší povědomí. Specifickou roli mohou představovat studijní oddělení, která mohou poskytovat cenné informace a kontakty na tato kariérní centra.

Na základě získaných informací byla vyslovena následující doporučení. Zlepšit informovanost studentů o existenci a službách kariérních center, poskytovat služby, které budou pro studenty studující různé obory, a rozšíření nabídky služeb kariérních center pro studenty, kteří chtějí podnikat a rozvíjet své podnikatelské aktivity.



## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### TIŠTĚNÉ PUBLIKACE

BLATNÝ, Marek, ed. *Psychologie celoživotního vývoje*. Vydání první. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2016. 290 stran. ISBN 978-80-246-3462-3.

BRENNER, Doris a BRENNER, Frank. *Poznejte své silné a slabé stránky: základ úspěšného stanovení cílů a plánů v kariéře*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 171 s. Praxe & kariéra. ISBN 978-80-247-2691-5.

DEPOO, Lucie et al. *Motivace pracovního jednání*. 1. vydání. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2021. 164 stran. Edice učebních textů. ISBN 978-80-88330-20-2.

DEPOO, Lucie, URBANCOVÁ, Hana a ŠNÝDROVÁ, Markéta. *Kariérní management*. 1. vydání. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. 142 stran. Edice učebních textů. ISBN 978-80-88330-06-6.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2012. xxvi, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6.

GEISLEROVÁ, Eli et al. *Mít přehled: průvodce informačními a poradenskými službami pro mládež v ČR*. 1. vyd. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. 241 s. ISBN 978-80-87449-02-8.

HLAĎO, Petr. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Vyd. 1. Brno: Konvoj, 2012. 131 s. Monografie; sv. 4. ISBN 978-80-7302-164-1.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

MARTÍNEK, Zdeněk. *Agresivita a kriminalita školní mládeže*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2015. 190 stran. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5309-6.

MEZERA, Antonín. *Obrázkový test profesionální orientace*. Vyd. 1. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2005. 63 s. ISBN 80-86856-04-6.

PROCHÁZKA, Roman et al. *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2014. 249 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4451-3.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.

REJZEK, Jiří. *Český etymologický slovník*. 2., nezměn. vyd. Voznice: Leda, 2012. 752 s. ISBN 978-80-7335-296-7.

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2015. 160 s. Psyché. ISBN 978-80-247-5092-7.

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9.

## ELEKTRONICKÉ ZDROJE

AVŠP: Asociace vysokoškolských poradců. *Adresář informačních a poradenských pracovišť*, [online]. 2022 [cit. 09.02.2023]. Dostupné z: <https://www.asociacevsp.cz/vs-poradny-vf/>.

BOHUMEL, P. et al. (2017). Strategie rozvoje kariérních center v České republice do roku 2030 [online]. Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava. [cit. 09.02.2023]. Dostupné z: [https://www.vsb.cz/export/sites/vsb/kariernicentrum/.content/galerie-souboru/Dokumenty-spolupraci/Strategie\\_KC\\_2030.pdf](https://www.vsb.cz/export/sites/vsb/kariernicentrum/.content/galerie-souboru/Dokumenty-spolupraci/Strategie_KC_2030.pdf).

CAREER GUIDANCE for Social Justice | Contesting Neoliberalism | Tristr. *Home / Taylor & Francis eBooks, Reference Works and Collections* [online]. Copyright © 2023 Informa UK Limited [cit. 28.01.2023]. Dostupné z: <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315110516/career-guidance-social-justice-tristram-hooley-ronald-sultana-rie-thomsen?context=ubx&refId=9c7f0eba-93a2-4409-bf74-a3853c18f107>

CENTRE FOR INNOVATION *and Excellence in Learning / Vancouver Island University / Canada* [online]. Copyright ©2017 [cit. 08.02.2023]. Dostupné z: [https://ciel.viu.ca/sites/default/files/fp\\_-\\_holland\\_theory\\_and\\_types\\_raisec.pdf](https://ciel.viu.ca/sites/default/files/fp_-_holland_theory_and_types_raisec.pdf)

*Výroční zpráva o činnosti Vysoká škola ekonomická v Praze* [online]. Copyright © [cit. 08.02.2023]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/wp-content/uploads/page/61/VZoC-VSE-2021.pdf>

GLOBAL Career Center [online]. Copyright © [cit. 15.03.2023]. Dostupné z: <https://www.globalcareercenter.org/>

HOLLAND'S Theory of Career Choice, *University of Louisville*, [online]. Copyright ©2013 [cit. 29.11.2022]. Dostupné z: <https://louisville.edu/career/resources/hollands-theory-of-career-choice>

ICC [online]. Copyright © [cit. 15.03.2023]. Dostupné z: <https://careers.destinationsinternational.org/>

KARIÉROVÉ poradenství, MŠMT ČR. *MŠMT ČR* [online]. Copyright ©2013 [cit. 29.11.2022]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

MEZERA, A., HOLLANDOVA TEORIE PROFESNÍHO VÝVOJE Příručka - PDF Free Download. *Documents Professional Platform - PDF Download Free - ADOC.PUB* [online]. Copyright © 2023 ADOC.PUB. All rights reserved. [cit. 18.03.2023]. Dostupné z: <https://adoc.pub/hollandova-teorie-profesniho-vyvoje-piruka.html>

OECD, *Home page - OECD* [online]. Copyright © [cit. 30.11.2022]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>

RVP - *Jak jste na tom?* [online]. Copyright © [cit. 28.03.2023]. Dostupné z: <https://revize.edu.cz/files/rvp-zv-2021.pdf>

*Výroční zpráva o činnosti Vysoká škola ekonomická v Praze* [online]. Copyright © [cit. 08.02.2023]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/wp-content/uploads/page/61/VZoC-VSE-2021.pdf>

SUPER, Donald E. *Career Education and the Meanings of Work. Monographs on Career Education* [online]. 1976 [cit. 2022-11-11]. ISSN ERICRIE0.

V čem ti pomůže kariérní centrum? EkonTech.cz [online]. Copyright © Ekontech.cz [cit. 23.01.2023]. Dostupné z: <https://www.ekontech.cz/clanek/cem-ti-pomuze-karierni-centrum>

VYHLÁŠKA č. 197/2016 Sb. Vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a ško.... *Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 29.11.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-197>

VÝROČNÍ ZPRÁVA, ČZU [online]. Copyright © [cit. 15.03.2023]. Dostupné z: <https://www.czu.cz/cs/r-7210-o-czu/r-7702-oficialni-dokumenty/r-7812-vyrocnizpravy>

VÝROČNÍ ZPRÁVA *o činnosti Vysoká škola ekonomická v Praze* [online]. Copyright © [cit. 08.02.2023]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/wp-content/uploads/page/61/VZoC-VSE-2021.pdf>

Zia, A. (2015). Career counseling and Higher Education: An Empirical Study. *Journal of All India Management Association*. 1 [vid]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/284022450\\_Career\\_counseling\\_and\\_Higher\\_Education\\_An\\_Empirical\\_Study](https://www.researchgate.net/publication/284022450_Career_counseling_and_Higher_Education_An_Empirical_Study).

## SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka 1 .....	18
Graf 1: Celkový počet respondentů .....	34
Graf 2: Forma studia u respondentů .....	35
Graf 3: Znalost služeb kariérních center .....	37
Graf 4: Znalost pojmů Start-up a podnikatelský inkubátor .....	39
Graf 5: Pracovní zařazení po skončení studia na vysoké škole .....	40
Graf 6: Podnikání rodičů respondentů .....	40
Graf 7: Podpora rodičů v podnikání respondentů .....	41
Graf 8: Vlastní podnikatelskou činnost .....	42
Graf 9: Pomoc vysoké školy s rozvojem pracovní kariéry .....	43

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha 1: Otázky pro pracovníky kariérního centra**

**Příloha 2: Vzor dotazníku pro studenty vysokých škol**

**Příloha 3: Dodatek k otázce č. 1**

## **PŘÍLOHA 1**

### **OTÁZKY PRO PRACOVNÍKY KARIÉRNÍCH CENTER**

- 1) Pod jaké oddělení spadá kariérní centrum?**
- 2) Jakým způsobem je kariérní centrum financováno?**
- 3) Kolik zaměstnanců tedy zaměstnává Vaše kariérní centrum?**
- 4) Komu jsou služby KC nabízeny?**
- 5) Kdo tedy využívá vašich služeb nejvíce?**
- 6) Jaké služby či aktivity, které nabízíte, jsou nejžádanější? Jaká byla návštěvnost v roce 2022?**
- 7) Odkud berete, jako kariérní centrum, zkušenosti? Kde se inspirujete?**
- 8) Jakým způsobem se kariérní centrum propaguje?**
- 9) Jakým způsobem může kariérní centrum rozvíjet podnikatelské aktivity studentů?**

## PŘÍLOHA 2

### VZOR DOTAZNÍKU PRO STUDENTY VYSOKÝCH ŠKOL

#### Příloha: dotazník

##### Dotazník pro studenty Newton University

Dobrý den,

věnujte prosím 3 minuty svého času vyplnění následujícího anonymního dotazníku.

1 Jaký obor studujete?

2 Forma studia:

Prezenční  Kombinovaná

3 Ročník:

4 Víte, jaké služby vám může nabídnout kariérní centrum?

Ano, vím, a jeho služeb jsem již využil/a.  Ano, vím, ale zatím jsem jeho služeb nevyužil/a.  Nevím.

5 Pokud ANO, jaké služby/kurzy jste využil/a?



6 Kde jste se o jeho službách dozvěděl/a?

7 Víte, co je start-up a podnikatelský inkubátor?

Ano  Ne

8 Po skončení studia chci být...

určitě zaměstnancem  spíše zaměstnancem  spíše podnikatelem  určitě podnikatelem

9 Podnikají vaši rodiče?

Ano, oba  Ano, matka  Ano, otec  Ne

10 Podpořili by vás rodiče v podnikání?

Ano  Spíše ano  Spíše ne  Ne

11 Zkoušel/a jste již podnikat?

Ano  Ne

12 Pokud ANO, jak vás konkrétně kariérní centrum podpořilo ve vašich podnikatelských aktivitách?

13 Pomáhala Vám vysoká škola s rozvojem Vaší pracovní kariéry?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

Ano  Spíše ano  Spíše ne  Ne

Pokud ANO, jak konkrétně?

## PŘÍLOHA 3

### DODATEK K OTÁZCE Č.1 - STUDIJNÍ OBOR (ČZU)

Dotazník pro studenty ČZU

## Výsledky

### 1 Jaký obor studujete?

Textová odpověď, zodpovězeno 54 x, nezodpovězeno 0 x

- - ABV
  - AGRIBR
  - BOPLE
  - Doktorský program obecná zootechnika
  - Fakulta životního prostředí, územní technická správa ŽP
  - FLD - BOPLE
  - Hospodářská a kulturní studia
  - Chov exotických zvířat
  - Chov exotických zvířat - Bc.
  - Chov hospodářských zvířat
  - (3x) Chov hospodářských zvířat
  - Chov koní
  - Kariérové poradenství a vzdělávání.
  - Krajinářská architektura
  - Kvalita potravin a zpracování zemědělských produktů
  - Kvalita potravin a zpracování zemědělských produktů
  - kynologie
  - Kynologie
  - Kynologiep
  - Lesnictví
  - NAREM
  - Obchod a podnikání s technikou
  - Ochrana a využívání přírodních zdrojů
  - (2x) Ochrana a využívání přírodních zdrojů
  - Ochrana krajiny a využívání přírodních zdrojů
  - Ochrana krajiny a využívání přírodních zdrojů
  - Pěstování rostlin
  - (2x) PETIBE
  - PETIM - N
  - podnikání a administrativa
  - Podnikání a administrativa
  - Potravinový výživa
  - QUALIB
  - (2x) REHAB
  - ROSTLINNÁ PRODUKCE
  - Rozvoj venkovského prostoru
-

