

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

Získávání praxe studentů vysokých škol

Bc. Andrea Hanušová

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Andrea Hanušová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Získávání praxe studentů vysokých škol

Název anglicky

Gaining Experience of University Students

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je navrhnout doporučení pro zlepšení spolupráce mezi organizacemi a studenty vysokých škol, která povedou k možnostem lepšího uplatnění studentů na trhu práce po absolvování vysoké školy. Dílčím cílem je zlepšit informovanost organizací o potřebách studentů vysokých škol v oblasti získávání praxe.

Metodika

Teoretická část práce je založena na studiu odborné literatury a tvoří základ pro praktickou část práce. Pro vlastní výzkum je využita analýza primárních dat sebraných pomocí kvantitativní metody dotazníkového šetření a kvalitativní metody částečně řízeného rozhovoru. Dle zjištěných poznatků jsou navržena doporučení pro studenty, a také organizace pro zlepšení spolupráce.

Doporučený rozsah práce

60-80

Klíčová slova

stáž, kariéra, rozvoj, praxe, zkušenosti, studium, absolvent, potenciál, řízení lidských zdrojů, motivace

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. Řízení lidských zdrojů : moderní pojetí a postupy : 13. vydání. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

PILAŘOVÁ, I. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2042-5.

PLAMÍNEK, J. *Vedení lidí, týmů a firem : praktický atlas managementu*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3664-8.

SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání : rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4407-0.

TEGZE, J. *Jak hledat zaměstnance v 21. století : techniky moderního recruitmentu*. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-0551-9.

TURECKIOVÁ, M. *Klíč k účinnému vedení lidí : odemkněte potenciál svých spolupracovníků*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-0882-9.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Monika Jadrná, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra řízení

Elektronicky schváleno dne 1. 3. 2021

prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 1. 3. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 22. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Získávání praxe studentů vysokých škol" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor(ka) uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28. března 2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala své rodině a přátelům za jejich stálou podporu. Děkuji vedoucí své práce Ing. Monice Jadrné, Ph.D. za cenné rady, odborné vedení a ochotu trpělivě zodpovědět mé dotazy v rámci konzultací. Mé díky patří také personalistům, kteří se zúčastnili částečně řízených rozhovorů a studentům, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Bez nich by praktická část práce nemohla vzniknout.

Získávání praxe studentů vysokých škol

Abstrakt

Tato diplomová práce s názvem „Získávání praxe studentů vysokých škol“ se zabývá aktuálním tématem, které ovlivňuje uplatnitelnost studentů vysokých škol na trhu práce po dokončení studií. V současnosti již nestačí se v době studia věnovat pouze jedné činnosti. Aktivní studenti, kteří při studiu zvládají zakomponovat do svého týdenního rozvrhu další aktivity v podobě různorodých podob praxí, získávají po vstupu na trh práce díky zkušenostem jisté zvýhodnění nad těmi, kteří ji nezískávali. Jejich úsilí se jim tak vrací zpětně formou rychlejšího kariérního růstu, vyššího finančního ohodnocení či v měkkých dovednostech jako je time management, odhodlání či vytrvalost.

Hlavním cílem diplomové práce je navrhnout doporučení pro zlepšení spolupráce mezi organizacemi a studenty vysokých škol, která povedou k možnostem lepšího uplatnění studentů na trhu práce po absolvování vysoké školy. Dílčím cílem je zlepšit informovanost organizací o potřebách studentů vysokých škol v oblasti získávání praxe.

Diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních celků. Prvním celkem jsou teoretická východiska, která byla sestavena literární rešerší knižních a elektronických zdrojů z oblastí řízení lidských zdrojů, motivace a psychologie jednotlivce, získávání praxe, budování kariéry studentů a význam praxe při studiu vysoké školy. Druhým celkem je praktická část, ve které je užita kvalitativní metoda částečně řízených rozhovorů se zástupci personalistů vybraných organizací a kvantitativní metoda dotazníkového šetření se studenty vysokých škol. Obě tyto metody jsou shodně zaměřeny na oblasti připravenosti studentů vysokých škol na pracovní život, získávání praxe při studiu vysokých škol, aspektů praxe týkající se jednotlivců, očekávání od potenciálního zaměstnavatele a aktuálního stavu nabídky praxí pro studenty a absolventy vysokých škol. Závěrem jsou shrnuta doporučení pro studenty a organizace ke zlepšení jejich vzájemné spolupráce v oblasti praxí.

Klíčová slova: stáž, kariéra, rozvoj, praxe, zkušenosti, studium, absolvent, potenciál, řízení lidských zdrojů, motivace

Gaining Experience of University Students

Abstract

This diploma thesis entitled „Gaining Experiences of University Students“ deals with one of the topical themes of current age, which affects applicability of university students in the labour market after graduation. At the moment, being able to manage only one activity is not enough. Active students, who successfully manage their schedule to incorporate other activities in various forms of internships could gain a certain advantages when entering the labour market over those who were not able to do so. Their efforts thus return to them in the form of faster career growths, higher financial rewards or in soft skills such as time-management, determination or perseverance.

The aim of the diploma thesis is to propose recommendations for improving cooperation between organizations and university students, which will lead to opportunities for better employment of students in the labour market after graduating from university. A partial goal is to improve the awareness of organizations about the needs of university students in the field of gaining practice.

The diploma thesis is divided into two major parts. the first part provides theoretical background, which was created by researching available literature and electronic resources concerning theory of human resource management, motivation and psychology of the individual, gaining experience and building student's careers and the importance of practice in college. the second part is the practical part, which uses a qualitative method of partially conducted interviews with representatives of human resources of selected organizations and a quantitative method of questionnaire survey with university students. Both of these methods are equally focused on the areas of university students' readiness for working life, gaining internships during university studies, aspects of internships related to individuals, expectations from a potential employer and the current state of internships for students and university graduates. Finally, recommendations for students and organizations to improve their mutual cooperation in the field of practice are summarized.

Keywords: internship, career, development, practice, experience, study, graduate, potential, human resources management, motivation

Obsah

1 Úvod	13
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	17
3.1 Řízení lidských zdrojů.....	17
3.1.1 Personální útvar a úloha personalisty	18
3.1.2 Plánování lidských zdrojů.....	19
3.1.3 Získávání a výběr pracovníků.....	20
3.1.4 Adaptace pracovníků	22
3.1.5 Řízení pracovního výkonu	23
3.1.6 Vzdělávání a rozvoj pracovníků	24
3.1.7 Péče o pracovníky	26
3.1.8 Hodnocení pracovníků.....	26
3.1.9 Odměňování pracovníků.....	28
3.2 Motivace a psychologie jedince	30
3.2.1 Motivace	30
3.2.2 Psychologie osobnosti.....	32
3.2.3 Psychologie práce a organizace	35
3.3 Získávání praxe a budování kariéry studentů.....	37
3.3.1 Předpoklad jedince.....	38
3.3.2 Profesní orientace a vzdělání	39
3.3.3 Potenciál a limity studentů.....	40
3.3.4 Hledání praxe	42
3.3.5 Způsoby získání praxe	45
3.3.6 Očekávání studentů od organizací	47
3.3.7 Očekávání organizací od studentů	50
3.4 Význam praxe v oboru při studiu vysoké školy.....	51
4 Vlastní práce	53
4.1 Částečně řízené rozhovory se zástupci personalistů	53
4.2 Dotazníkové šetření se studenty a absolventy vysokých škol.....	73
4.2.1 Charakteristika respondentů	73
4.2.2 Analýza získaných údajů	75
5 Zhodnocení a doporučení	97
5.1 Komparace pohledů personalistů a studentů.....	97

5.2	Návrhy ke zlepšení spolupráce mezi studenty a organizacemi	102
6	Závěr.....	107
7	Seznam použitých zdrojů.....	109
8	Přílohy	112

Seznam obrázků

Obrázek 1:	Sebehodnocení.....	28
Obrázek 2:	Provázání motivace a potřeby	31
Obrázek 3:	Člověk jako nositel lidských zdrojů	33
Obrázek 4:	Nesprávná tendence k hledání praxe	43
Obrázek 5:	Správná tendence k hledání praxe	44

Seznam tabulek

Tabulka 1:	Rozlišení pojmů vzdělávání a rozvoj.....	25
Tabulka 2:	Upřednostnění v rámci organizační kultury.....	95

Seznam grafů

Graf 1:	Struktura respondentů.....	73
Graf 2:	Věková struktura respondentů	74
Graf 3:	Stupeň studia.....	74
Graf 4:	Forma studia	75
Graf 5:	Obor studia	75
Graf 6:	Studium a jeho dokončení je u mě prioritou.....	76
Graf 7:	Vysoká škola mě dostatečně teoreticky připravuje k výkonu mé potenciální pracovní činnosti.....	76
Graf 8:	Vysoká škola a vyučující mě motivují k získání praxe, pomáhají mi s rozvojem a umožňují mi dostatečně nahlédnout do praxe např. formou přednášek externistů či projektů	77

Graf 9: Využil/a jsem možnost kariérního poradenství na své vysoké škole	77
Graf 10: Povinná školní praxe je v dostatečné délce, aby mi zprostředkovatel praxe předal dostatek poznatků z praxe pro úspěch na trhu práce	77
Graf 11: Získávání praxe při studiu shledávám jako důležité	78
Graf 12: Získáváte praxi při studiu	78
Graf 13: Proč získáváte praxi.....	79
Graf 14: Proč praxi nezískáváte	79
Graf 15: Získávám praxi v oboru, který studuji.....	80
Graf 16: Získávám praxi v oboru, kterým se chci dále ubírat	80
Graf 17: Kdy jste začal/a se získáváním takové praxe	81
Graf 18: O který jiný obor se jedná	81
Graf 19: Kolik hodin v průměru týdně získáváte praxi	82
Graf 20: Respektuje Váš zprostředkovatel praxe / nadřízený Vaše studijní povinnosti....	82
Graf 21: Získávání praxe / práce ovlivňuje mé studijní výsledky	83
Graf 22: Mou poslední praxi / práci jsem našel/a	83
Graf 23: Praxe / Práce byla prezentovaná jako	84
Graf 24: Jaké jsou dle Vašeho názoru největší přínosy získávání praxe při studiu.....	85
Graf 25: Co je pro Vás nejdůležitějším parametrem při praxi / práci při studiu	85
Graf 26: Jsem schopen/a sám/a sebe vnitřně motivovat v oblasti práce, vnitřní motivace je pro mě důležitější než vnější stimuly	86
Graf 27: Jsem schopen/a a ochoten/a na sebe přebírat zodpovědnost za plnění (pracovních) úkolů.....	86
Graf 28: Jsem schopen/a sebereflexe, znám své silné a slabé stránky	87
Graf 29: Které silné stránky vnímáte, že jako student máte	87
Graf 30: Které slabé stránky vnímáte, že jako student máte	88

Graf 31: Rád/a se vzdělávám i mimo školu	88
Graf 32: Jsem ochoten/a pracovat za protihodnotu ve formě získání praxe i bez odměny.....	89
Graf 33: Peníze pro mě v době studia mají hlavní význam	89
Graf 34: Získávám peněžní prostředky (i) od rodičů.....	90
Graf 35: Myslím si, že na hlavní pracovní poměr bude má mzda v přepočtu na hodinu oproti současnému stavu.....	90
Graf 36: Co Vás u potenciálního zaměstnavatele zaujme nejvíce	91
Graf 37: Co mi nabízí současná spolupráce s organizací.....	92
Graf 38: Co bych si přál/a, aby mi v současnosti organizace nabízela.....	93
Graf 39: Co budu požadovat, aby mi organizace do budoucna poskytla v případě dlouhodobé spolupráce na hlavní pracovní poměr	94
Graf 40: Nabídka praxí pro studenty při studiu je dle mého názoru na trhu dostatečná....	95
Graf 41: Nabídka práce pro absolventy je dle mého názoru dostatečná.....	95
Graf 42: Myslím si, že mladí lidé jsou na pracovním trhu znevýhodněnou skupinou	96
Graf 43: Myslím si, že pokud student nezískával praxi již při studiu, může mít problém najít pracovní uplatnění	96

1 Úvod

Studium vysoké školy je stále privilegiem i vzhledem ke stále rostoucímu počtu jejich absolventů. Obecnou představou je, že ti, kdo vystudují vysokou školu, se budou mít v životě po finanční i kariérní stránce lépe než ti, kteří vysokou školu nevystudovali. Mají obsáhlý vhled do konkrétních problematik a specializací, předpoklad pro kritické a analytické myšlení a teoretickou přípravu na pracovní pozice, jichž se studovaný obor týká. Otázkou však je, zda vysoká škola je skutečně zaručenou výhodou pro budoucnost jejich absolventů a jednoznačně určujícím pravidlem úspěšnosti na trhu práce nebo zda jsou zde i další závislé faktory. Samozřejmě záleží na motivaci, schopnostech a ambicích konkrétních jedinců, kdy ti, kteří sami na sobě pracují a soustavně se vzdělávají, dosahují lepších výsledků.

V současnosti již není neobvyklé, že se studenti při studiu vysoké školy věnují i mimoškolním činnostem ve formě praxí, prací u organizací, dobrovolnictví či jiným formám, kterými nabývají zkušenosti, ať ty životní nebo již pracovní. Téma získávání praxe při studiu může být určitým způsobem chápáno i jako téma kontroverzní. Existuje spousta názorů na to, zda by se studenti měli věnovat jen studiu nebo i praxi u organizací formou aplikace teoretických poznatků na konkrétní pracovní činnosti. Obě varianty mají jistě své výhody, nevýhody a určitá objasnění. V konečném důsledku je důležité uvědomit si, že získávání praxe při studiu má vliv na uplatnitelnost studentů po absolvování vysoké školy a zaměstnanost, která se již netýká jen jednotlivců, ale společnosti obecně. Současně však mohou mít praxe vliv na sníženou míru koncentrace studentů na studium a horší studijní výsledky nebo čerpání peněz ze státního rozpočtu formou neplaceného studia na veřejných školách či studentských slev.

Význam praxe lze obecně hodnotit ve třech rovinách. První rovinou je student jako jedinec, který praxí získává praktické poznatky již v době studia. Druhou rovinou je organizace, která studentovi zprostředkovává podporu učit se v praxi, poskytuje mu vhled do problematik a také částečně i sdílí své know-how. Třetí rovinou jsou vysoké školy, které poskytují teoretický základ a jejichž cílem je uplatnění jejich absolventů.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je navrhnout doporučení pro zlepšení spolupráce mezi organizacemi a studenty vysokých škol, která povedou k možnostem lepšího uplatnění studentů na trhu práce po absolvování vysoké školy. Dílčím cílem je zlepšit informovanost organizací o potřebách studentů vysokých škol v oblasti získávání praxe.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních celků, kterými jsou část teoretická a část praktická.

Teoretická část práce je založena na studiu sekundárních dat odborné české i zahraniční literatury a na komparaci názorů jednotlivých autorů, vymezuje pojmy problematiky a tvoří teoretický základ pro praktickou část práce.

Praktická část práce je zaměřena na výzkumné šetření, které se věnuje názorům zástupců personalistů vybraných organizací a vybraného vzorku studentů na dané téma diplomové práce. Výzkumné šetření zástupců organizací z řad personalistů je realizováno formou analýzy primárních dat získaných prostřednictvím kvalitativní metody částečně řízených rozhovorů a výzkumné šetření u vzorku respondentů je realizováno kvantitativní metodou dotazníkového šetření.

Částečně řízené rozhovory jsou vedeny se třemi zástupci personalistů zvolených organizací. Organizace ani jejich zástupci si nepřáli být jmenováni, proto je jejich identita zachována v anonymitě a personalisté jsou uvedeni jako zástupce A, zástupce B a zástupce C. Byli zvoleni zástupci organizací, které nabízejí určité programy pro studenty nebo s nimi spolupracují v delším časovém horizontu a mají proto na otázky praxí relevantní názory. Požadavkem na dotazované personalisty bylo dosažení minimálně bakalářského stupně studia a také minimálně jeden rok spolupráce na hlavní pracovní úvazek v dané organizaci. Výběr zástupců byl také omezen možnostmi a ochotou zodpovídat předem stanovené otázky.

Charakteristika zástupců organizací je následující:

- **zástupce A** působí ve velké mezinárodní poradenské společnosti třetím rokem jako senior specialista personálního oddělení,
- **zástupce B** působí ve velké společnosti zabývající se internetovým obchodováním jako specialista personálního oddělení,
- **zástupce C** působí ve velké businessové společnosti v rámci středního managementu personálního oddělení.

V rámci částečně řízených rozhovorů jsou zástupcům personalistů položeny otázky z oblasti:

- školy jako základu pracovního života,
- praxe při studiu vysoké školy,
- aspektů praxe týkající se jednotlivce,
- očekávání studentů od potenciálního zaměstnavatele,
- stavu nabídky praxí a pracovního trhu pro studenty a absolventy vysokých škol.

Dotazníkové šetření bylo realizováno formou elektronického dotazníku prostřednictvím stránky www.surveymonkey.com v prosinci roku 2020. Vzorek studentů představuje relevantní skupinu respondentů, kteří jsou v době vyplnění dotazníkového šetření členy akademické obce na bakalářském, magisterském či doktorském stupni studia a kteří se rozhodli dotazníkového šetření zúčastnit. Respondenti byli vybráni formou nepravděpodobnostního záměrného výběru z hlediska účelu, dle úsudku a z hlediska vhodnosti a dostupnosti.

V rámci dotazníkového šetření jsou nejdříve respondenti charakterizováni. Dotazník se dále skládá celkem ze 35 otázek, kde mají respondenti vždy na výběr z několika možností. Úkolem je označit takovou, se kterou se nejvíce ztotožňují nebo která se co nejvíce přibližuje jejich dosavadním zkušenostem se získáváním praxe. Otázky jsou zařazeny do pěti kategorií, které korespondují s kategoriemi v částečně řízených rozhovorech se zástupci personalistů vybraných organizací.

V dotazníkovém šetření je využito několika možností zodpovězení otázek:

- a) výběr ze dvou variant odpovědí – ano / ne,
- b) výběr ze čtyř variant formou Likertovy škály – určitě ano, spíše ano, spíše ne, určitě ne,
- c) výběr jedné odpovědi z několika uzavřených odpovědí (tzv. single choice),
- d) výběr několika odpovědí z několika uzavřených odpovědí (tzv. multiple choice),
- e) výběr z několika uzavřených odpovědí s možností doplnění vlastní odpovědi v poli „jiné“.

Volba formy odpovědi je zvolena dle vhodnosti vůči povaze konkrétní otázky, aby byly odpověďmi získány co nejvíce relevantní závěry o vzorku respondentů. Výsledky dotazníkového šetření slouží ke zjištění současného postoje vzorku studentů vůči jednotlivým tématům řešených v rámci dotazníkového šetření a současně k návrhům, které by vedly ke zvýšení úspěšnosti studentů na trhu práce po ukončení vysoké školy. Pro přehlednější zobrazení a následnou interpretaci výsledků bylo využito přehledných grafů. Grafy jsou popsány procentuálními hodnotami a některé z nich jsou doplněny i absolutními hodnotami počtu respondentů konkrétních zvolených odpovědí. Délka vyplnění dotazníků je v průměru 15 minut.

Významnou částí práce je vzájemná komparace názorů zástupců personalistů zvolených organizací s názory dotazovaného vzorku studentů, která je předmětem zhodnocení výsledků výzkumného šetření. V závěru jsou dle tohoto zhodnocení formulovány návrhy doporučení, které povedou k možnostem lepšího uplatnění studentů na trhu práce po absolvování vysoké školy. Napříč celou prací jsou uplatněny další nástroje běžně užívané v akademickém výzkumu. Jedná se o přímé pozorování, syntézu či analogii.

3 Teoretická východiska

První částí diplomové práce je literární rešerše, která slouží k lepšímu porozumění praktické části této práce. Pozornost je věnována problematice organizačního systému, řízení lidských zdrojů, motivaci a psychologii jednotlivce, potenciálu studentů a absolventů, konkrétním možnostem hledání a získávání praxe studentů vysokých škol a očekávání společností a studentů v otázkách praxe.

3.1 Řízení lidských zdrojů

Kociánová (2004) popisuje teorii řízení jako „*interdisciplinární vědní obor, který se zabývá metodami umožňujícími popisovat a modelovat struktury řízených procesů, modelovat chování systému a předvídat důsledky zásahů do řízeného procesu. Cílem teorie řízení je nalézt optimální prostředky a formy k usměrnění chování systému vzhledem k požadovaným cílům*“ (Kociánová, 2004, s. 65).

Dle Hrona a Traxlera (2017) lze pojem řízení chápat ze dvou pohledů:

- řízení jako informační působení – je sledována posloupnost ovládní → řízení → regulace,
- řízení jako činnost – jsou jimi činnosti v rámci organizačního systému, kde subjekty řízení jsou lidé.

„*Řízení lidských zdrojů se zabývá vším, co souvisí se zaměstnáváním a řízením lidí v organizacích. Zahrnuje činnosti týkající se strategického řízení lidských zdrojů, řízení lidského kapitálu, řízení znalostí, společenské odpovědnosti organizace, rozvoje organizace, zabezpečování lidských zdrojů (plánováním lidských zdrojů, získáváním a výběru zaměstnanců, řízení talentů), řízení pracovního výkonu a odměňování pracovníků, vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, zaměstnaneckých a pracovních vztahů, péče o zaměstnance a poskytování služeb zaměstnancům*“ (Armstrong, 2015, s. 45).

Milkovich (1993) nabízí stručnější definici: „*Řízení lidských zdrojů je proces přijímání rozhodnutí v oblasti zaměstnaneckých vztahů, který ovlivňuje výkonnost zaměstnanců i organizací*“ (Milkovich, 1993, s. 38).

Dle Urbana (2017) je řízení pracovníků většinou spojeno s určitými formami přímého či nepřímého řízení, kde vedoucí, kteří své spolupracovníky řídí, jsou vybaveni

pravomocemi, které jim umožňují, aby plnění pracovních povinností podporovali určitými odměnami nebo udělovali sankce.

3.1.1 Personální útvar a úloha personalisty

Personální útvar „*poskytuje koncepční, metodické, analytické a poradenské služby*“ (Dvořáková, 2007, s. 13) a současně zabezpečuje provádění operativních personálních činností.

V rámci organizačního začlenění může být personální útvar:

- a) štábním útvarem a přímo podřízen vedení organizace,
- b) na stejné úrovni řízení jako jiné organizační jednotky,
- c) součástí štábní struktury jiných útvarů.

Služby personálního útvaru jsou zabezpečeny:

- a) vlastními personalisty,
- b) částečně vlastními personalisty, částečně outsourcingem,
- c) částečně vlastními personalisty, částečně outsourcingem, částečně delegováním vedoucím pracovníkem (Dvořáková, 2007).

Personální oddělení je pod správou personalistů, kteří v organizaci poskytují poradenství a služby v takových oblastech jako plánování, získávání a výběr zaměstnanců, řízení pracovního výkonu a odměňování, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, péče o zaměstnance nebo vztahy na pracovišti. Významně tím přispívají k efektivitě a úspěšnosti organizace.

Dle Milkoviche (1993) má personalista tři hlavní role:

1. obchodní partner – sladění rozvoje lidských zdrojů s podnikatelskou strategií organizace,
2. poradce – externí vzdělávání v oboru a uplatňování nových poznatků v praxi,
3. obhájce – být v organizaci pro pracovníky a být spravedlivý.

Personalisté také mohou významně přispět k řízení znalostí v organizaci. Získávají je přirozeným sdílením mezi lidmi a poskytují prostřednictvím poradenství, rozvoje

organizace či týmů a vzdělávacími programy. Jejich úkolem je zajištění dostatečného intelektuálního kapitálu, který organizace potřebuje (Armstrong, 2015).

Na řízení lidských zdrojů se však podílí velké množství dalších členů týmu – manažer, kolega, podřízený, a navíc i další odborníci z jiných oborů jako třeba vedoucí nákupu či finanční manažer, kteří budou sledovat zcela odlišné cíle.

3.1.2 Plánování lidských zdrojů

Plánování lidských zdrojů je proces, který pomáhá organizaci s dosahováním cílů tím, že předpovídá vývoj a realizuje opatření, která směřují k aktuálnímu a perspektivnímu zajištění adekvátní pracovní síly pro plnění úkolů organizace (Koubek, 2015).

Armstrong (2015) spatřuje tři hlavní důvody pro plánování lidských zdrojů:

1. Plánování z praktických důvodů – udržování kondice pracovní síly z hlediska schopností a flexibility a předcházení případným problémům,
2. Plánování z pragmatických důvodů – formulovat současnost a vize do budoucna, případně se poučit z chyb v minulosti pro dlouhodobou pozitivní perspektivu v této oblasti,
3. Plánování z organizačních důvodů – propojení plánů lidských zdrojů s plány organizace jako celku.

Pracovní síla má za úkol plnění úkolů dle pracovních míst a pracovní náplně stanovené smlouvou s organizací. Klíčovými otázkami poté je:

- Kolik zaměstnanců a v jaké struktuře organizace potřebuje?
- Jaké kvality (schopnosti, znalosti a zkušenosti) a osobnostní charakteristiky se od pracovníka očekávají?
- Kdy vznikne potřeba pracovníků?
- Na jaká místa či pozice se zaměstnanci obsadí?
- Jak, kde a s jakými náklady pracovníky získat? (Barták, 2011)

Plánování se dále odehrává v oblastech: získávání a výběr pracovníků, vzdělávání, rozmisťování pracovníků, odměňování, produktivita pracovníků, penzionování a propouštění pracovníků (Koubek, 2015).

3.1.3 Získávání a výběr pracovníků

Armstrong (2015) proces získávání a výběru pracovníků vnímá jako sled deseti kroků:

1. Definice požadavků

Požadavky na pracovníky by měly přímo vycházet z plánování lidských zdrojů a jsou vyjádřeny v popisech pracovních míst či profilů pracovních rolí, které přímo vymezují účel pracovníka v organizaci. Mezi požadavky se řadí znalosti, dovednosti a schopnosti, způsob chování, odborná příprava či výcvik, praxe a také specifické a zvláštní požadavky.

2. Oslovování uchazečů

Základním dělením je získávání pracovníků z vnitřních či z vnějších zdrojů. Bláha (2013) uvádí několik v současnosti nejvíce využívaných metod:

- obsazování z vnitřních zdrojů,
- inzerce – v televizi, tisku, rádiích či jiných masmédiích,
- zprostředkovatelské agentury – poskytují předvýběr uchazečů, součástí může být headhunting,
- uchazeči přicházející sami – souvisí se značkou a pověstí organizace,
- střední či vysoké školy – možnost oslovení potenciálních zájemců o práci z řad budoucích absolventů či na vysokých školách ty studenty, kteří mohou pracovat na částečný úvazek i při studiu a po dokončení studia přejít na úvazek hlavní,
- e-recruitment – získávání pracovníků přes sociální sítě či pracovní portály,
- úřady práce,
- doporučení.

3. Vyřizování žádostí uchazečů

V tomto kroku jsou zkoumány informace a dokumenty získané od uchazečů. Uchazeči jsou roztríděni a je vypracován seznam vhodných uchazečů, kteří budou pozváni k pohovoru či jiné metodě výběru uchazečů.

4. Zvolení a implementace metod výběru uchazečů

Základními metodami pro výběr uchazečů jsou pohovory či assessment centra. Pohovory mohou probíhat v různém počtu účastníků - jeden na jednoho či před výběrovou komisí a lišit se také mohou svou podobou, např. behaviorální, kompetenční, neformální atp. Assessment centrum se poté koná ve větším počtu uchazečů o pracovní místo, kteří společně pracují na plnění zadaných úkolů.

Doprovodem základních metod dále může být grafologie, výpis z rejstříku trestů, zdravotní prohlídka, testování či získání referencí (Bláha, 2013).

5. Testování uchazečů

Testování uchazečů může probíhat samostatně nebo jako součást jedné z metod výběru uchazečů. Mezi druhy výběrových testování patří např. testy inteligence, testy osobnosti, testy schopností (verbální, numerické, prostorové či mechanické), testy způsobilosti, testy psychologické či ukázky práce.

6. Posuzování uchazečů

Dle doposud zjištěných podkladů a poznatků o uchazeči vytváříme další závěry o jeho vhodnosti či nevhodnosti pro danou pracovní roli. Můžeme některé uchazeče již zamítnout nebo učinit předběžný výběr uchazečů, to však může být podmíněno získáním pozitivních referencí.

7. Získávání referencí

Uchazeč by měl být srozuměn s tím, že reference budou získávány a posuzovány. Hlavním smyslem je získat zpětnou vazbu od bývalého zaměstnavatele, nadřízených či kolegů ohledně předchozího pracovního místa, důvodech opuštění pracovního místa, mzdy či zda by bývalý zaměstnavatel uchazeče znovu zaměstnal.

8. Kontrolování žádostí uchazečů

V tomto kroku dochází ke kontrole uvedených zdrojů a získaných informací z hlediska jejich pravdivosti.

9. Potvrzení nabídky zaměstnání

Po nabídce pracovního místa organizací a akceptaci nabídky uchazečem je vyhotovena pracovní smlouva.

10. Sledování nového zaměstnance

Pro organizaci je důležité, aby byl pracovník spokojený a nezvyšoval fluktuaci. Fluktuace mají za následek např. vyšší náklady na získávání nových pracovníků, ztracený čas s adaptací odcházejícího pracovníka, případně také negativní vliv na značku zaměstnavatele. Dává také zpětnou vazbu organizaci ohledně správnosti procesu získávání a výběru pracovníků.

3.1.4 Adaptace pracovníků

Adaptace představuje proces seznamování pracovníka s organizací, pracovní náplní, způsobem práce, technologiemi, specifickými předpisy organizace i obecnými předpisy a celkově s podmínkami, za kterých bude pracovník svou práci vykonávat. Adaptace, také synonymy zařazení, orientace či integrace, je závěrem výběrového procesu a počátkem procesu pracovního. Do celého procesu je přitom zapojen personální útvar, přímý nadřízený, buddy, vedoucí útvaru či zaměstnanci (Koubek, 2015).

Dle Dvořákové (2007) je hlavním cílem řízené adaptace:

- snížení nákladů na fluktuaci zaměstnanců,
- snížení ztrát na produktivitě,
- zvýšení pracovní spokojenosti.

Adaptace může být dle Koubka (2015) vnímána ve třech rovinách:

- a) celopodniková, která je zaměřená na informace společné pro všechny pracovníky dané organizace bez ohledu na charakter či obsah práce,
- b) útvarová či týmová, která se týká bezprostředního okolí pracovníka a jeho pracovního místa,
- c) na pracovní místo, které je přímo ovlivněno charakterem a obsahem smluvně stanoveným druhem práce.

Dle Vajnera (2007) lze základní správně řízené funkce adaptace pro zaměstnance pojmenovat jako:

- | | |
|---------------|---|
| a) motivační | - organizace má o pracovníka zájem |
| b) informační | - pracovník má přístup k potřebným informacím |
| c) sociální | - pracovník se stává členem týmu |

- d) kontrolní - pracovník se cítí být pod tlakem k dosahování výkonnosti
- e) psychohygienická - pracovník se stává jistějším, méně bojácným a úzkostným
- f) rozvojová - pracovník se učí nové věci a posiluje to jeho sebevědomí
- g) sebereflexivní - pracovník zjišťuje, zda je na práci dostatečný
- h) rekapitulační - pracovník se adaptuje na firemní kulturu

Pro organizaci dobře fungující adaptace znamená a přináší následující výhody:

- a) rychlé zapracování,
- b) zpětná vazba k procesu náboru a výběru,
- c) rozvinutí výkonnosti zaměstnance,
- d) zlepšení image organizace,
- e) argumentace pro možné rozloučení se se zaměstnancem,
- f) ušetření nákladů při loučení se,
- g) efektivní využití pracovní doby,
- h) zlepšení komunikace a týmové spolupráce,
- ch) registrace možných chyb v organizačních procesech (Vajner, 2007, s. 93).

Bláha (2013) dává získávání, výběru a adaptaci souhrnný název zabezpečování pracovníků.

3.1.5 Řízení pracovního výkonu

Řízení pracovního výkonu představuje integrovaný přístup založený na řízení lidí prostřednictvím ústní či písemné dohody mezi nadřízeným a pracovníkem o budoucím pracovním výkonu spojeným s výkonem pracovní činnosti. Na základě zmíněné dohody dochází k provázání vytváření pracovních úkolů a vzdělávání, rozvoje, hodnocení a odměňování pracovníka. Jedná se o způsob zvyšující se participace každého pracovníka na řízení (Koubek, 2015).

Jedním ze základních předpokladů pro úspěšné řízení pracovního výkonu je správné zadání pracovních úkolů. Úkoly jsou pracovníkům zadávány průběžně a pracovník je přitom ve spojení s řídicím pracovníkem, díky čemuž má možnost konzultace a společně hledají cestu naplnění záměru úkolů. Jednotlivé úkoly mají své náležitosti. Patří mezi ně:

- název úkolu,
- jméno pověřeného pracovníka,
- způsob plnění,
- termín plnění.

Každý úkol má své jisté parametry, můžeme je souhrnně označit termínem SMART, kdy jednotlivá písmena termínu znamenají jedno specifikum pracovního úkolu:

S = specifický,

M = měřitelný,

A = akceptovaný,

R = reálný,

T = termínovaný (Bělohlávek, 1996, s. 85).

Dvořáková (2007) dodává, že stanovený úkol musí být určen s přihlédnutím k potřebám organizace, ale také k možnostem a schopnostem pracovníka. To dále úzce souvisí se zvoleným stylem vedení. Současně mohou být stanoveny výkonové normy.

Dle Urbana (2017) mohou být bariéry výkonnosti i psychologického charakteru. Mezi ně řadí:

- a) příčiny na straně vedoucích pracovníků či organizace jako celku představující nedostatečné zaškolení či trénink, špatné řízení či vedení, nedostatečná kontrola či motivace,
- b) příčiny na straně zaměstnanců představující dočasné osobní problémy či dlouhodobější omezení výkonnosti z hlediska omezených schopností, nevhodných osobních vlastností či odlišných postojů.

3.1.6 Vzdělávání a rozvoj pracovníků

Vzdělávání pracovníků se zaměřuje na rozvoj odborných či sociálních schopností na celooorganizační, skupinové či individuální úrovni. Uskutečňuje se jak na pracovišti, tak i mimo něj. Náklady vynaložené na vzdělávání zaměstnanců by současně měly být návratnou investicí (Barták, 2011).

Bláha (2013) poskytuje následující pohled na rozlišení pojmů vzdělávání a rozvoj:

Tabulka 1: Rozlišení pojmů vzdělávání a rozvoj

	vzdělávání	rozvoj
Zaměření	<ul style="list-style-type: none"> • Získávání a rozvíjení znalostí, dovedností, schopností pro zlepšení výkonu na současném pracovním místě 	<ul style="list-style-type: none"> • Vzdělávací aktivity zaměřené na budoucí potřeby • Aktivity mající vliv na osobní a profesní růst
Časový rámec	krátkodobý	dlouhodobý
Měření efektivity	<ul style="list-style-type: none"> • Hodnocení zaměstnanců • Analýza nákladů a přínosů • Certifikáty • Testování 	<ul style="list-style-type: none"> • Dostupnost kvalifikovaných zaměstnanců v případě potřeby • Možnost vnitřní mobility

Zdroj: Bláha, 2013, s. 123

Dle Vodáka (2011) rozlišujeme tři hlavní přístupy k realizaci organizačního vzdělávání:

- musí se realizovat – základní požadavky na vzdělání, které mohou být dány legislativou či dovednosti, bez kterých nelze vykonávat pracovní činnost,
- mělo by se realizovat – dovednosti, které přinesou organizaci užitek,
- organizace ho chce realizovat – vidina přínosu v dlouhodobějším horizontu.

Dvořáková (2007) jako čtyři oblasti vzdělávání poskytovaných zaměstnavatelem pro prohloubení kvalifikace pracovníků označuje:

- a) orientace – krátká a efektivní adaptace pracovníka na pracovní místo, tým a organizaci,
- b) prohlubování kvalifikace (doškolení) – přizpůsobování se specifickým pracovních míst,
- c) rekvalifikace (přeškolení) – získání kvalifikace pro výkon práce na jiném pracovním místě,
- d) profesní rehabilitace – opětovné zařazení osob po dlouhodobém setrvání mimo dané pracovní místo.

Proces vzdělávání může být realizován interními odborníky, prostřednictvím školících center nebo externími veřejnými či soukromými institucemi. Je to proces

dlouhodobý, který je tvořen fází identifikace potřeb a definicí cílů vzdělávání, plánováním vzdělávání, realizací vzdělávacího procesu a závěrem zhodnocení výsledků vzdělávání.

3.1.7 Péče o pracovníky

Péče o pracovníky dle Armstronga (2015) souvisí s vytvářením příjemného pracovního prostředí, s vhodným chováním manažerů, se zvládáním stresu, s dosahováním rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, s řešením vzniklých sociálních problémů, s poskytováním služeb jednotlivcům, včetně služeb programů pomoci zaměstnancům, a s poskytováním služeb skupinám zaměstnanců, zejména v podobě služeb stravovacích, společenských a sportovních zařízení.

Pracovníci jsou pro organizaci nejdůležitějším zdrojem a zpravidla jsou také tím nejdražším zdrojem a největší nákladovou položkou. Zaměstnavatelé jsou si stále více vědomí, že úspěšnost a konkurenceschopnost organizace je závislá především na pracovnících a jejich schopnostech, motivaci a chování, spokojenosti a vztahu k zaměstnavateli, a že je tedy potřeba jim věnovat náležitou péči (Koubek, 2015).

V nejširším pojetí péče o pracovníky zahrnuje pracovní dobu a pracovní režim, příjemné pracovní prostředí, BOZP, rozvoj pracovníků, služby poskytované pracovníkům na pracovišti či mimo pracoviště jim a jejich rodinám, péče o životní prostředí a další. Tato péče splňuje cíle a zájmy celospolečenské, individuální či zájmy a cíle zaměstnavatele (Koubek, 2015).

3.1.8 Hodnocení pracovníků

Hodnocení je jedním z nástrojů pro řízení, motivování a rozvoj zaměstnanců, nástrojem podpory jejich výkonu, nápravy neodpovídajícího chování, prostředkem pro vzájemnou komunikaci mezi manažery a zaměstnanci a také nástrojem jejich povzbuzení a inspiraci. Slouží ke shrnutí výkonnosti pracovníka v minulém období, ke zlepšení výkonu v budoucnosti, k plánování dalšího rozvoje pracovníků, poskytuje příležitost projednat své ambice se svým nadřízeným a pomáhá činit rozhodnutí v oblasti odměňování (Bláha, 2013).

Hodnocení může přinést organizaci informace o pracovníkovi v oblasti pracovní výkonnosti, kvality práce, samostatnosti či v pracovních postojích. Smyslem a výstupem může být využití silných stránek k rozvoji pracovníka, správné zhodnocení pracovního

uplatnění, usnadnění zlepšování vlastní výkonnosti a kvality odvedené práce, identifikování potřeby pro další vzdělání a využití specifických předpokladů či talentů (Barták, 2011).

Hodnocení může probíhat dvěma základními způsoby, a to způsobem formálním (systematickým) a neformálním (nesystematickým).

Formální hodnocení bývá standardizované a periodické hodnocení, ze kterého se pořizují záznamy a které se zařazují do osobních spisů pracovníka. Ty jsou dále používány pro personální činnosti týkající se jedince či skupiny pracovníků (Koubek, 2015).

Pro systematické hodnocení potřebujeme určité pomůcky. Mezi ně můžeme řadit formuláře, do kterých zapisujeme jména hodnoceného i hodnotícího, celkovou analýzu práce, hodnocení jednotlivých kritérií a stanovené úkoly na další období. V rámci formulářů mohou být využity postupy hodnotících škál, pořadových systémů, technik kritických událostí či seznamů aktivit (Bělohávek, 2005).

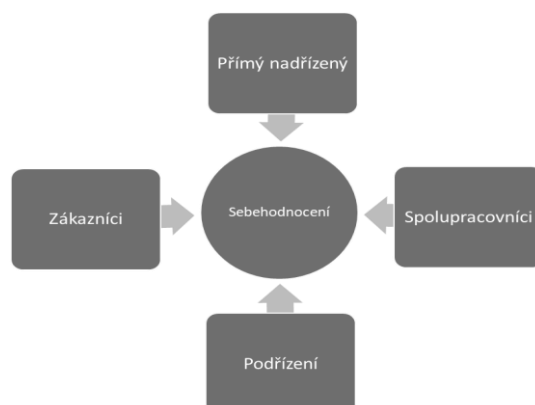
Neformální hodnocení je tzv. průběžným hodnocením při běžně vykonávané práci pracovníkem. Je dán subjektivními pocity vedoucího pracovníka v konkrétním okamžiku, jedná se o součást každodenní kontroly práce pracovníka, zpravidla nedochází k žádným písemným záznamům a nebývají příčinou personálních rozhodnutí (Koubek, 2015).

Důležitou součástí kvalitního hodnocení pracovníků je schopnost vedoucích pracovníků vhodným způsobem hodnotit své podřízené a využít tyto poznatky k vedení a rozvoji pracovníků. Pro vedoucího pracovníka je toto jedna z klíčových kompetencí manažera (Dvořáková, 2007).

Hodnocení mohou nabývat různých kombinací:

- přímí nadřízení hodnotí své podřízené,
- zaměstnanci hodnotí své přímé nadřízené,
- členové týmu či skupiny se hodnotí navzájem,
- zaměstnanci hodnotí sami sebe (sebehodnocení)
- zaměstnanci jsou hodnoceni z vnějšího okolí, např. zákazníci, klienty,
- zpětná vazba 360° (Bláha, 2013).

Obrázek 1: Sebehodnocení



Zdroj: vlastní zpracování dle Bláha, 2013. s. 57

Tato metoda spočívá v hodnocení různými lidmi dle stejných kritérií. Nejčastěji se bude jednat o působení výše zmíněných kombinací hodnotitelů – zákazníci, přímý nadřízený, podřízení a spolupracovníci. Stejně tak je však potřeba určitá míra sebereflexe a hodnocení sebe sama.

3.1.9 Odměňování pracovníků

Systém odměňování představuje jeden z nástrojů managementu lidských zdrojů. Cílem tohoto systému je pozitivní působení na organizační strategii, získávání a stabilizaci pracovníků, motivaci k jejich vzdělávání, rozvoji a stimulaci k pracovním výkonům (Dvořáková, 2007).

Strategie systému odměňování by měla být:

- motivační – srovnatelná s nabízenými odměnami v jiných organizacích,
- spravedlivá – ostatní pracovníci nemají lepší odměny nebo odměňování vychází ze zásluh pracovníka,
- transparentní – systém je založen a funguje na známých pravidlech (Bláha, 2013).

Organizace má širokou škálu možností, jak odměňovat své pracovníky. Odměňování může být vázáno na povahu vykonávané práce a odvedenou práci, na výkonnost pracovníka, jeho schopnosti či jejich vzácnost na trhu práce, veřejného uznání jeho zásluh a dobře odvedené práce, péče o vzdělávání, rozvoj a o individuální pracovní

prostředí, o zdokonalování pracovních a mezilidských vztahů v organizaci apod. (Koubek, 2015).

Bláha (2013) používá pojem **celková odměna**. Tato celková odměna se skládá ze dvou částí, které jsou dále členěny následovně:

1. Hmotné odměňování

a) nárokové složky odměny

- základní mzda/plat – časová forma dle hodinové, týdenní či měsíční sazby,
- povinné příplatky – dány právními předpisy např. za přesčas, za práci v noci, o sobotách a nedělích, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,

b) nenárokové složky odměny

- přímé – variabilní, zásluhové či výkonnostní odměny, tedy diferenciací odměn dle výkonu, schopností a dovedností jedince ve formách úkolové, podílové či dodatkové formy mzdy,
- nepřímé – zaměstnanecké výhody či benefity – odměny za to, že je pracovník součástí dané organizace, nezávislé na výkonu pracovníka.

2. Nehmotné odměňování

- pochvala
- větší zodpovědnost, samostatnost, autonomie
- kariérní postup
- vzdělávání či rozvoj nad rámec současné práce

3.2 Motivace a psychologie jedince

3.2.1 Motivace

Pojem **motivace** lze vysvětlit jako určitý vnitřní proces, který způsobuje, že se v určité situaci chováme konkrétním způsobem. Toto chování vede k dosažení cíle. Spouštěčem tohoto procesu je určitá událost či skutečnost – incentiv. (Tureckiová, 2007)

Dle Armstronga (2015) je motivace „*síla, která aktivuje, směřuje a udržuje chování*“ (Armstrong, 2015, s. 217).

Pojem **motiv** značí určitou **vnitřní** pohnutku k motivovanému jednání. „*Člověk disponuje biogenními motivy, které mají svůj původ ve fyziologii organismu a sociogenními motivy, které vyjadřují jeho potřeby jako sociální bytosti*“ (Blažek, 2014, s. 162).

Dle Bělohlávka mají motivy současně dvě složky, a to tzv. složku energizující, která dodává sílu a energii k jednání a složku řídicí, která dává směr jednání, lidé se rozhodují pro určitou věc a současně vybírají způsob a postup, jak věci docílit (Bělohlávek, 1996).

Tureckiová (2007) motivy rozděluje na tři základní typy:

- potřeby - pocity nedostatku,
- hodnoty - skutečnosti, kterým přisuzujeme váhu a důležitost v životě,
- zájmy - libá činnost, která přináší radost a uspokojení.

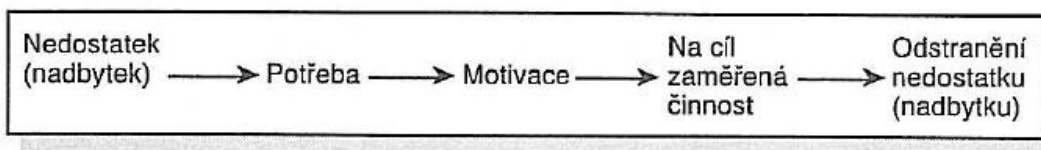
Potřeby

Potřeba značí určitý stav nedostatku a pokud není uspokojena, vyvolává aktivitu jedince k akci. Při uspokojování potřeb se však vyskytují překážky, tzv. bariéry. V případě, že potřeba není uspokojená, vzniká **frustrace**, která je způsobená nahromaděnou a nevybitou motivační energií. Na frustraci mohou vzniknout různé odezvy jedince:

- energizace - zesílení úsilí pro překonání překážky,
- únik - vzdání se cíle,
- agrese - násilné vybití energie,
- sublimace - hledání alternativního cíle,
- racionalizace - přesvědčování sebe sama o nedostatečném významu cíle,
- regrese - uspokojování potřeb vývojově nižším způsobem (Bělohlávek, 1996).

Provázání motivace a potřeby lze také vysvětlit na následujícím schématu:

Obrázek 2: Provázání motivace a potřeby



Zdroj: Bedrnová, Nový, 1998, s. 225

Při pocitu nedostatku se dostavuje určitá potřeba. Potřeba motivuje k určité činnosti. Tato činnost směřuje k určitému cíli. Cílem je odstranění daného nedostatku.

Hodnoty

Každý jedinec má vlastní nastavení **hodnot** v pracovní i osobní rovině. V podmínkách činnosti organizace se prolínají v různých kombinacích či převahách tyto proměnné:

- a) individuální charakteristiky - jimiž jsou zájmy, postoje či potřeby
- b) charakter práce - stupeň autonomie, uspokojení z konkrétní práce, rozmanitost úkolů a zpětná vazba za pracovní výkon
- c) charakteristika pracovního prostředí - bezprostřední pracovní prostředí, spolupracovníci, pracovní klima, systém odměňování (Nakonečný, 1992)

Zájmy

Zájmy označujeme specifická zaměření člověka na určité oblasti jevů, které jedince obohacují, naplňují či rozvíjí. Lze jimi rozumět potřeby odvozené, které jsou uspokojovány prováděním určité činnosti. Výčtem uvádí Bedrnová a Nový (1998) zájmy poznávací, estetické, sociální, přírodní, obchodní, technické, rukodělně materiálové, výtvarné a sportovní. Jako další lze uvést zájmy lingvistické, vědecké, hudební, sběratelské a další.

Pojem **stimul** vyjadřuje motivaci **vnější**. Zde je důležité, aby byly stimuly vhodně zvolené a vyvolaly žádoucí odezvu motivů. Jeden a tentýž stimul může vyvolat rozdílné reakce u dvou osob, stejně tak u jedné osoby v různých obdobích života. Znamená to tedy, že „*vnitřní motivační struktura lidí není stejná a mění se v čase. Do motivace člověka se*

promítají trvalé osobnostní charakteristiky, vnější prostředí i okamžité vnitřní ladění“
(Blažek, 2014, s. 162).

Téma motivace je nedílně spojeno s **motivačními teoriemi**. Můžeme je dělit do dvou základních skupin:

1. teorie zaměřené na poznání motivačních **příčin**, kam patří např.:

- teorie hierarchie potřeb
- teorie tří kategorií potřeb
- teorie potřeby dosáhnout úspěchu
- teorie dvou faktorů

2. teorie zaměřené na průběh motivačního **procesu**, kam patří např.:

- teorie očekávání
- rozšířený model teorie očekávání
- teorie spravedlivé odměny
- teorie zesílených vjemů (Blažek, 2014)

3.2.2 Psychologie osobnosti

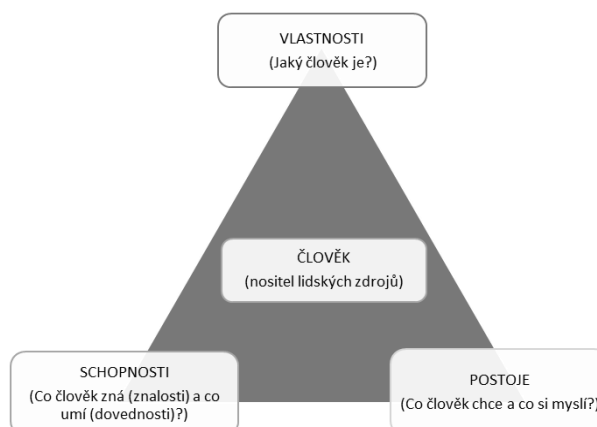
Osobnost dle Heluse (2011) chápeme jako individualitu či jedinečnou lidskou bytost, která klade důraz na její vlastnosti a své „já“, které je jádrem prožívání.

Bedrnová a Nový (1998) uvádí jako obecné znaky osobnosti:

- jedinečnost - odlišení se od ostatních,
- souhrnnost a jednota - souhrn jevů v jednu nedělitelnou jednotku,
- relativní stálost - neměnnost v čase, možnost předpovědi chování,
- přizpůsobení a vývoj - schopnost adaptace na změny, podmínky či prostředí.

Plamínek (2005) ve své publikaci uvádí tři velké skupiny zdrojů toho, co může pracovník organizaci přinést. Jedná se o vlastnosti, schopnosti a postoje.

Obrázek 3: Člověk jako nositel lidských zdrojů



Zdroj: vlastní zpracování dle Plamínek, 2005, s. 58

Schopnosti jsou souhrnným označením znalostí a dovedností člověka, tedy co ví a co umí. Jedná se o potenciální hodnotu pro organizaci, ale člověk musí být schopen je využívat správným způsobem, čemuž pomáhají postoje.

Postoje úzce souvisí s motivací a motivy. Vyjadřují míru loajality, snahy či ochoty jednotlivce. Aby však bylo možné je využít, musí být doprovázeny dostatečnými schopnostmi.

Vlastnosti jsou v průběhu života oproti schopnostem a postojům neměnitelné žádnými vzdělávacími či rozvojovými programy. Jedná se o vrozené a zděděné charakteristiky člověka (Plamínek, 2005).

Vlastnosti dle Heluse (2011) mohou být dále:

- a) kardinální – silně nápadná vlastnost člověka (nemá ji každý),
- b) centrální – objevuje se v konkrétních typech situací,
- c) sekundární – jsou podmíněné okolnostmi, nevystupují přednostně.

Intelligence

Jednou z klíčových schopností osobnosti je dle Bělohávka (1996) intelligence, jejíž mírou je inteligenční kvocient. Průměrná hodnota tohoto kvocientu je mezi 90 a 110, s věkem se nemění její výše, ale struktura. S rostoucím věkem se snižuje rychlost a flexibilita, ale naopak přibývají zkušenosti.

Tématem nabývajícím na důležitosti může také být dle Urbana (2017) emocionální inteligence. Kladné a příjemné emoce stimulují aktivitu člověka, nepříjemné ji naopak oslabují a snižují, a to v práci i mimo ni. Impulzivní emoce poté vedou k prudkým reakcím, a tím i nežádoucímu jednání. Význam emocí při řízení pracovníků by se neměl opomíjet.

Od inteligence rozumové se liší, není však jejím přímým protikladem. Obě přispívají k úspěšnému rozhodování, řešení problémů i k efektivnímu jednání. Není stejná pro všechna pracovní místa. Její význam se zvyšuje s růstem potřeby spolupráce a komunikace mezi zaměstnanci.

Pět hlavních emocionálních schopností:

1. uvědomování si vlastních emocí,
2. zvládání a kontrola vlastních emocí,
3. sebemotivace,
4. empatie,
5. harmonické soužití s okolím (Helus, 2011).

Dodává, že ti, kteří jsou v těchto oblastech nerozvinutí, představují typy lidí emocionálně omezených.

Bělohávek (1996) navíc uvádí, že neexistuje bezprostřední vztah mezi inteligencí a úspěchem.

S tímto tématem se pojí učení, které lze chápat jako relativně trvalou změnu ve vědění, chování nebo prožívání a je výsledkem určité činnosti nebo zkušenosti člověka. Učení znamená mnohem víc než jen schopnost přijímat fakta a nové poznatky. Učíme se jak organizovaně, tak také spontánně, aniž bychom o tom věděli (Bláha, 2013). Helus (2011) popisuje učení jako určitou biologickou nezbytnost pro adaptaci organismu na prostředí díky zkušenostem.

Bedrnová a Nový (1998) navíc nabízejí pojem sociální učení, kdy se člověk nejlépe učí vlastními zkušenostmi či praxí, má přítom sociální kontakt a podmínkou pro úspěch je nekončící práce na svém rozvoji.

3.2.3 Psychologie práce a organizace

„Psychologie práce a organizace se zabývá vnitřními podmínkami (schopnosti, dovednosti, motivace pracovníka) i vnějšími podmínkami (vybavení pracoviště, hluk, osvětlení, design) pracovního procesu. Zabývá se osobnostními rysy a situačními podmínkami, které určují chování jedinců a malých skupin v organizacích“ (Kociánová, 2004, s. 70).

Pojem organizace vychází z řeckého slova organum či latinského organon, případně slova organismus (Tureckiová, 2004).

Blažek (2014) popisuje organizace v historickém kontextu jako spontánní spojení osob, která se postupně přeměňovala ve spojení umělá. Umělá organizace je záměrně vytvořená a její účel, podmínky existence, vnitřní a vnější vztahy jsou explicitně stanovovány. Organizace má svůj umělý řád, který je vědomě lidmi vytvořený z původního přirozeného řádu k dosahování stanovených cílů (Blažek, 2014).

Důležitým pojmem je pojem **organizační chování**, které vychází z individuálních hodnot, chápání a následného jednání jedinců, které se aktivně promítá do fungování pracovních skupin i celé organizace (Kociánová, 2004, s. 67). Každá organizace má svá poslání, vize a cíle.

Bělohlávek (1996) chování propojuje s pojmem **organizační kultura**. Organizační kultura *„určuje, jaké chování se očekává od členů organizace, jaké chování bude postihováno a jaké oceňováno“* (Bělohlávek, 1996, s. 108). Pokud je organizační kultura silná, což znamená, že jsou kritéria chování přijímána většinou, není v takové organizační kultuře potřeba mnoho nařízení.

Bedrnová a Nový (1998) popisují organizační kulturu jako určitý charakter, duch organizace či vnitřní pravidla, která ovlivňují celkovou atmosféru organizace a myšlení a jednání jednotlivců. Odlišují však také pojem **organizační identita**, kterou vysvětlují jako stanovený strategický koncept fungování vnitřní struktury a vnější prezentace konkrétního podniku v tržním prostředí (Bedrnová, Nový, 1998).

Skupinu lze v organizaci popsat jako dva či více jedinců, kteří jsou ve vzájemné interakci, mají společnou identitu, dosahují určitých kolektivních norem a cílů a uvědomují si navzájem jeden druhého. Ve skupině má každý svou roli (Bělohlávek, 1996).

Tým představuje skupinu, ve které se objevuje určitá synergie. Dochází k tomu, že „*hodnoty dosahované skupinou začnou převyšovat součty hodnot, které jsou schopni vytvořit členové skupiny samostatně*“ (Plamínek, 2009, s. 20). Dodává, že tento jev by měl být trvalý a rozdíl významný.

Důležitými prvky pro soudržnost organizace jsou oddanost (loajalita) a angažovanost. Bláha (2013) uvádí, že pojmy oddanost a angažovanost jsou si velmi blízké. Rozdíl spatřuje v tom, že angažovanost se týká práce a oddanost se vztahuje k organizaci.

Oddanost charakterizuje vztah mezi zaměstnancem a organizací, který je charakterizován náklonností, identifikací (sdílení cílů) a loajalitou zaměstnance ke svému zaměstnavateli (Bláha, 2013). Vyznačuje se touhou zůstat členem organizace, vynaložit pro organizaci úsilí a důvěru projevenou cílům a hodnotám organizace.

Angažovanost Armstrong (2015) vnímá ve třech rovinách:

- a) intelektuální – přemýšlení o práci a chuť ke zlepšování,
- b) emocionální – dobrý pocit z vykonávané práce,
- c) společenská – aktivita vzhledem k týmu.

Jedná se o stav, kdy se lidé zajímají o svou práci, přistupují k ní pozitivně či s nadšením, jejich chování je dobrovolné a mají motivaci k vysokému výkonu. Jedná se o spojení oddanosti, občanského chování v organizaci a motivace. Hnacími silami jsou podnětnost práce, autonomie, rozmanitost, zpětná vazba, přizpůsobování, příležitosti k rozvoji a odměny či uznání.

Zajímavým pojmem je **učící se organizace**. Učící se organizaci lze popsat jako koncept organizace, který vytváří prostředí povzbuzující zaměstnance ke vzdělávání a k individuálnímu i kolektivnímu rozvoji (Dvořáková, 2007).

Další pojem nabízí Armstrong (2015) a to řízení **znalostí v organizaci**, které se zabývá uchováváním a sdílením nashromážděných znalostí v organizaci týkajících se procesů, metod a činností v organizaci. Tyto znalosti se stávají konkurenční výhodou.

3.3 Získávání praxe a budování kariéry studentů

Pojem **praxe** představuje odbornou zdatnost a zběhlost v obvyklém způsobu vykonávání určité činnosti. Dlouhodobým výkonem se stává tato činnost jedinci známou a zvyšuje se jeho výkonnost v dané oblasti.

Pojem **kariéra** je sled událostí v profesním životě, které vznikají dlouhodobou akumulací vzdělání, dovedností a zkušeností a je výsledkem záměrných rozhodnutí (Malinová, 2011). Vývoj kariéry zahrnuje řízení a plánování kariéry, což je proces, v němž zaměstnanci stanovují a uskutečňují jednotlivé kroky k realizaci cílů kariéry. Řízení kariéry je poté celkový proces, ve kterém organizace vybírá, zhodnocuje a dle výsledků na závěr rozvíjí zaměstnance tak, aby si zajistila množství kvalifikovaných pracovníků, kteří budou odpovídat budoucím požadavkům na potřebné pozice (Milkovich, Boudreau, 1993).

S výše uvedenými pojmy souvisí pojem **talent**. Talentem je pracovník, který má vysoký potenciál, který může pomoci organizaci v dosahování cílů. Jeho výkony jsou trvale nadstandardní a má předpoklady k profesnímu růstu (Urbancová, Vnoučková, Smolová, 2016). Aby organizace byla schopna dlouhodobé prosperity a byla konkurenceschopná, je třeba, aby přilákala, pěstovala a udržela si již zmíněné talenty. Toho mohou dosáhnout pomocí **talent managementu** neboli řízení talentů. Dle Bláhy (2013) by měla organizace nabídnout pracovníkům perspektivu a věnovat jim dostatek péče. Dodává, že efektivní fungování tohoto systému je jeho iniciace a podpora vedení organizace, které jde talentům příkladem.

Studentem je jedinec, který je účastníkem školského vzdělávacího systému a systematicky se připravuje na výkon budoucího povolání.

Absolventem je jedinec, který ukončil své působení ve školském vzdělávacím systému. Status absolventa bývá předpokladem k výkonu určité činnosti dle dosažené úrovně vzdělání.

3.3.1 Předpoklad jedince

Jedním z témat mladých lidí, kteří se zapojují do trhu práce je dle Bedrnové a Nového (1998) **dospělost a zralost**. Zralost je jedno z kritérií dospělosti. Jedná se o období, kdy mladý člověk přebírá odpovědnost za osobní, občanskou a finanční nezávislost své osoby po zákonných zástupcích. Tomuto období jedince se částečně musí přizpůsobovat i organizace.

Dalším tématem je dle Malinové (2011) **zaměstnatelnost**. Zaměstnatelnost lze chápat jako soubor individuálních charakteristik, které umožňují jedinci nacházet pracovní uplatnění odpovídající jeho vzdělání a zkušenostem, a v případě potřeby realizovat změny v průběhu kariéry.

Vlivy zaměstnatelnosti mohou být:

- individuální – osobní potenciál – inteligence, hodnoty, cíle, motivace apod.
- organizační – firemní kultura, organizační struktura, rozvoj apod.
- socioekonomické – trh práce, legislativa, národní kultura apod.

Nakonečný (1992) uvádí ve své publikaci pět složek, které by měly být předpokladem úspěšnosti jednotlivce v pracovní činnosti. Platí zde také pravidlo, že „*jedinec utváří svou práci a sám je jí utvářen*“ (Nakonečný, 1992, s. 51).

1. **odborná připravenost**, která je tvořena nabytými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi
2. **pracovní zdatnost**, která vyjadřuje zdatnost fyzickou, neuropsychickou a emocionální, projevuje se při pracovním vypětí
3. **osobnostní profil**, který vyjadřuje shodu osobnostní stránky a požadavky pozice na osobní rysy pracovníka
4. **ekonomický a společenský profil**, který souvisí se sociální interakcí a se shodou pracovní pozice a profesní sociální rolí
5. **osobní a pracovní zaměřenost**, která vyjadřuje osobní přístupy pracovníka k cílům, závazkům, perspektivám či aspiracím

Malinová (2013) dodává, že u jedince jsou důležité tzv. **klíčové kompetence**, kam můžeme řadit např. vzdělání, znalost cizích jazyků, hard skills, soft skills, pozitivní postoj k celoživotnímu učení či změnám, flexibilitu, vnitřní motivaci, osobní integritu apod.

3.3.2 Profesní orientace a vzdělání

Bartoňková (2010) uvádí dva tzv. profily absolventa (příjemce) vzdělání dle specializace tohoto vzdělání a kvalifikace k okruhu problémů:

- široký a mělký – kvalifikace pro široký okruh problémů bez přílišné specializace; absolventovi (studentovi) přináší flexibilitu uplatnění a také všeobecnější vzdělanostní úroveň,
- hluboký a úzký – vzdělání je specializované v rámci jednoho oboru; může být nebezpečným z důvodu cílení na konkrétní profesní roli a případnou strukturální nezaměstnanost, z absolventa (studenta) se však stává na danou oblast expert.

Profesní orientace představuje formování a rozvíjení profesních vizí, ambic a cílů jedince a současně souvisejících osobních kvalit. U studentů či čerstvých absolventů vysokých škol se předpokládá, že profesní orientace směřuje k pozicím, na které byli studiem připravováni. Není to však v praxi pravidlem. Dle publikace *Mezigenerační dialog a mladí lidé na trhu práce ve 21. století (2018)* je u vysokých škol podíl absolventů, kteří po škole nastupují na pracovní pozici, která odpovídá jejich či příbuznému oboru, ve výši 74 %, což není uspokojivá výše. Lze však také říci, že „*pravděpodobnost práce v oboru se výrazně zvyšuje se stupněm dosaženého vzdělání – absolventi doktorských programů pracovali v oboru v 92 % případů, absolventi magisterského studia v 77 % a bakalářského studia pouze v 64 % případů*“ (Štern, Kotíková, Šťastnová, Skalková, 2018, s. 14). Významnou roli zde hraje i zaměření fakult.

Výše uvedeným pojmem **ambice** je myšlena určitá ctižádost, životní plány a cíle v profesní oblasti, které si před sebe jedinec vytyčil. Zajímavým pojmem je **aspirační úroveň**, která vyjadřuje naše osobní cíle či očekávání. Měla by být přiměřená možnostem, okolnostem či v souladu s osobnostními předpoklady jedince. Pokud to takto není, dochází k frustraci, ať je aspirace příliš vysoká či příliš nízká. Tím může docházet k odezvám viz. kapitola 3.3.1. Aby k frustraci nedocházelo, cíle by měly být realistické, časově dosažitelné a jasně formulované. Poté jsou jednou z dobrých forem seberozvoje (Štěpaník, 2003).

Dokončené vzdělání zajišťuje studentům a absolventům tzv. **kvalifikaci**, tedy odbornou způsobilost. Kvalifikace představuje dle Vetešky (2017) soubor znalostí a dovedností utvářených školským systémem a dále rozvíjený v systému dalšího

profesního vzdělávání a doplňovaný i osobními a profesními zkušenostmi každého jednotlivce (Veteška, 2017). Obecně se získává přípravou na povolání ve formě školní docházky a následně praxí. V současnosti platí, že zaměstnavatelé dávají přednost uchazečům o zaměstnání, kteří mají vyšší a specifičtější znalosti. S tím se dále pojí, že při vyšší kvalifikaci získává pracovník zpravidla vyšší odměnu. Čím dál více je kladen důraz na tzv. **celoživotní učení** a od jednotlivců je vyžadována permanentní aktualizace svých znalostí či dovedností. Tímto způsobem kvalifikace může růst a formovat se i v průběhu pracovního života.

3.3.3 Potenciál a limity studentů

Potenciál jedince představuje předpoklad či predispozici k výkonu určité činnosti. Dle Bláhy (2013) můžeme využít **předpověď potenciálu**. Jedná se o prognózu toho, o kolik úrovní může zaměstnanec v rámci organizace postoupit. Tato předpověď vychází z minulé a současné výkonnosti pracovníka, výcviku, rozvoje, preferencí v kariéře a současným a plánovaným úrovním kompetencí.

Každý jedinec má své specifické schopnosti, které výrazně ovlivňují druh pracovní činnosti, kterou vykonává. S těmito schopnostmi se pojí pojem **osobní limity**. Jedná se o situaci, kdy nároky míst nebo úkolů bývají vyšší než schopnosti jedinců, kteří je vykonávají. Tito jedinci nemají vlohy či nadání, aby úspěšně zvládli trénink, kterým by bylo možné potřebné schopnosti získat. Mají dlouhodobější či trvalý charakter. Typickým znakem je, že schopnosti pracovníka již nelze zvýšit nebo dál rozvíjet, mají určitou úroveň inteligence či nedostatečné výkonové tempo (Urban, 2017).

Častokrát se o studentech a následných absolventech hovoří jako o jedné ze **znevýhodněných skupin** na trhu práce. Touto tematikou se zabývá také Siegel (2012), který tuto myšlenku zobrazuje i na příkladu: „*Je mnohem obtížnější najít někoho, kdo znevýhodněný není než někoho, kdo znevýhodněný je. Důraz na jednu cílovou skupinu vyvolává dojem, že takoví uchazeči mají na trhu práce složitější postavení než ostatní. Mezi ostatními jsou však další cílové skupiny, které vyvolávají obdobný dojem.*“ Otázkou může být „*Kdo je na tom tedy lépe? Čerstvý absolvent nebo starší uchazeč? Jestliže je absolvent znevýhodněný nedostatečnou pracovní zkušeností, co potom znevýhodňuje starší uchazeče? Ti mají přece bohaté pracovní zkušenosti. Jsou tedy znevýhodněni vyšším věkem? To ovšem vyvrací znevýhodnění absolventů, kteří jsou mladí, nezávislí, adaptabilní*“

a perspektivní“ (Siegel, 2012, s. 12). Dodává, že takovéto myšlenky způsobují pouze riziko negativního působení na lidskou psychiku.

Druhý pohled však nabízí Dvořáková (2007), která poukazuje na finanční příspěvky, které jsou poskytovány úřady práce zaměstnavatelům za to, že přijmou absolventa střední či vysoké školy a je provedeno jejich zapracování. Absolventem je občan, jehož celková doba zaměstnání nedosáhla dvou let po absolvování dané školy.

Armstrong (2002) uvažuje nad otázkou věku jako znevýhodňujícím parametrem a uvádí, že:

- věk je nesprávným prediktorem pracovního výkonu,
- je zavádějící spojovat fyzické a duševní schopnosti s věkem,
- věk může být jen zřídka skutečným a přijatelným požadavkem na zaměstnance.

Dodává, že takové uvažování vede k věkové diskriminaci, kdy diskriminovaným může být jak student či absolvent, tak člověk v pokročilejším věku.

Malinová (2011) uvádí za některé výhody či nevýhody studentů a absolventů na trhu práce tyto faktory:

- jsou ambiciózní, chtějí dokázat organizacím, že by pro ně byli užiteční,
- jsou dobře teoreticky připravení, praxe však bývá nedostatečná,
- aktivní studenti mohou najít potenciálního zaměstnavatele již formou brigád a po ukončení studia k němu plynule přejít,
- ovládají cizí jazyky a techniku,
- jsou zvyklí se učit, přijímat a zpracovávat informace, jsou flexibilní,
- mívají realistické představy o odměně, jsou často ochotni přijmou nabídku za nižší odměnu s postupným zvyšováním po zaučení,
- nemají zažité vzorce od předchozích zaměstnavatelů, lépe se přizpůsobují.

3.3.4 Hledání praxe

Významným faktorem, který napomáhá hladkému přechodu ze školy na trh práce, je zahájení hledání práce ještě během studia a zejména u vysokoškoláků pak i výkon odborné pracovní činnosti již při studiu. Důležitým faktorem je i délka přechodu ze školy do zaměstnání, kdy čím déle trvá přechod na trh práce, tím menší profesní úspěch absolvent zpravidla má (Štern, Kotáková, Šťastnová, Skalková, 2018).

Prvním východiskem pro hledání praxe je zjistit, jaké jsou možnosti. S tímto může pomoci tzv. **profesní poradenství**. Jedná se o službu, která pomáhá lidem na trhu práce zorientovat se v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a kariérního rozvoje. Profesní poradenství funguje bezplatně na úřadech práce, existují však i možnosti v rámci vzdělávacího systému.

Monroe (2007) uvádí, že v současnosti je třeba se připravit na to, že zprvu bude možná třeba přijmout práci, která na první pohled nebude vypadat jako „ta pravá“. Prvotním klíčem k dobrému startu kariéry je však odhalit a zjistit, co opravdu hledáme.

Důležitým krokem před samotným hledáním může být zhodnocení vlastních znalostí, dovedností, cílů, kvalifikace, motivace, osobnostních rysů, ale také možností prostřednictvím **sebehodnocení** či **sebereflexe**. To se však netýká pouze nováčků na trhu práce, ale měla by člověka doprovázet pracovním životem nepřetržitě.

Dalším důležitým bodem je zjistit, jakou práci zvolit. Je možné si pomoci otázkami – co chci dělat dnes, co chci dělat za pár let, co chci obecně v životě, kam chci dojít apod. Často se může jednat o intuici, instinkt a představy, které přirozeně rozhodnou o budoucím směřování profesní kariéry. Vodítkem je jistě také studovaný obor, který je určitým předpokladem pro kariérní směřování.

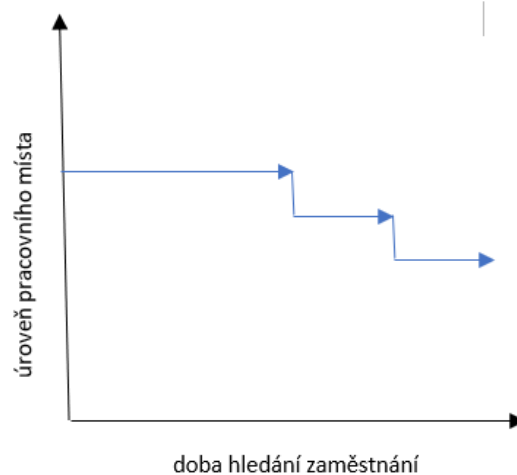
V současnosti jsou nejvíce využívané možnosti pro hledání praxe:

- internetové kariérní stránky zaměstnavatelů,
- agentury práce,
- pracovní portály – jobs.cz, práce.cz, fajn-brigády.cz, monster.cz a další,
- inzerce v tisku či rozhlase,
- inzerce na veřejných místech – billboardy, výlepy, prostory organizace atp.,
- pracovní veletrhy, career days a dny otevřených dveří,

- náborové ve vzdělávacích institucích, inzerce na stránkách škol,
- sociální sítě obecně, např. skupiny na facebooku, Instagram, twitter apod.
- LinkedIn – sociální síť nabývající na významu,
- doporučení,
- přímé oslovení zaměstnavatele.

Ne vždy se při hledání praxe daří najít místo odpovídající momentální kvalifikaci, které by bylo dle představ uchazeče. Vztah mezi úrovní pracovního místa a délkou hledání zaměstnání je zobrazeno na následujícím grafu.

Obrázek 4: Nesprávná tendence k hledání praxe



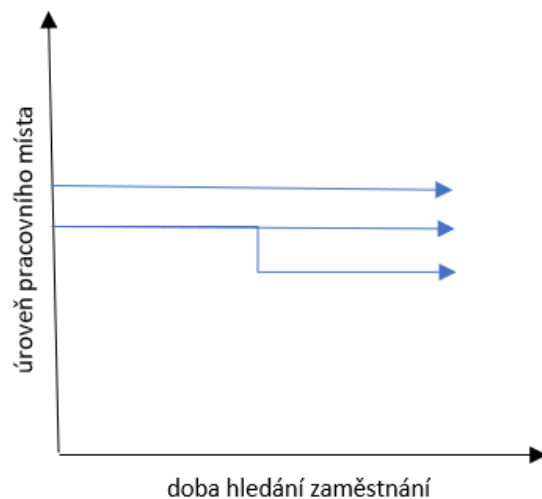
Zdroj: vlastní zpracování dle Siegel, 2012, s. 17

Graf zobrazuje, jak se s postupem času snižují požadavky uchazeče na pracovní místo. Jeho tendence však není optimální a může vést až k volbě tzv. „jakékoli práce“, která je důsledkem pocitu neúspěchu a není dobrovolným rozhodnutím. Při setrvání na nedobrovolně zvolené pozici nedochází k optimálnímu využití potenciálu jedince, může docházet ke snižování kvalifikace v žádoucím oboru a k frustraci.

Udává se, že v průměru člověk před získáním pracovní pozice navštíví 6-7 pohovorů. Bohužel ne vždy, po reakci na inzerát či oslovení potenciálního zaměstnavatele, následuje pohovor, ale přímo zamítnutí pro nesplnění požadavků či z jiných důvodů. To může vést u uchazeče o zaměstnání k postupnému snižování svých požadavků na pracovní místo.

Uchazeč by si dle Siegla (2012) měl být vědom svých kvalit. Z toho důvodu uvádí jako správnou tendenci následující graf.

Obrázek 5: Správná tendence k hledání praxe



Zdroj: vlastní zpracování dle Siegel, 2012, s. 18

Graf popisuje, že pokud budeme po nějaký čas neúspěšní, můžeme lehce slevit ze svých nároků. Nemělo by se však jednat o skokové snižování nároků v krátkém časovém horizontu, ale přetrvávající úsilí o dosažení požadovaného místa s případnými drobnými ústupky.

3.3.5 Způsoby získání praxe

Existuje celá řada způsobů získání praxe již při studiu, ať už jde o praxi placenou či neplacenou. V tomto pojetí praxe se bude jednat o získání praxe v oboru studia či praxi odpovídající úrovni studovaného stupně vzdělání na vysoké škole.

Stáže v organizacích jsou velice vyhledávaným způsobem získávání praxe. Jedná se o dlouhodobější placený či neplacený program, kdy má stážista zpravidla určitého školitele, který ho provází programem dané stáže. Stáž může být i zahraniční.

Trainee programy jsou určeny pro absolventy škol. Studenti jsou zaměstnanci organizace po dobu konání programu, který zpravidla trvá půl roku či rok. Pokud jsou talenti v programu úspěšní, je jim nabídnuta možnost dále pracovat v organizaci. Pro každého účastníka či skupinu účastníků je vytvořen tzv. rozvojový program.

Zkrácené úvazky, DPP či DPČ využívají aktivní studenti, kteří zvládají skloubit svůj školní i pracovní rozvrh včetně domácí přípravy. Výhodou je zpravidla větší odměna, než je tomu např. u stáže a také možný plynulý přechod na hlavní úvazek po skončení studií.

Absolvování **povinné školní bakalářské a diplomové praxe** je požadavkem k postupu v posledních semestrech studia daného studijního programu. Její délka je stanovena na několik týdnů a absolvuje se v organizaci, která je ve stejném oboru, v jakém je psána bakalářská či diplomová práce.

Účast ve **školních spolcích** či práce na **školních projektech** jsou neplacenými způsoby získání praxe přímo na vysoké škole. Na ČZU je možnost si vybrat z více než deseti školních spolků. Jedná se např. o podnikatelský inkubátor Point One, Manažerský klub či AEGEE.

Jednou z alternativ pro získání praxe může být **Erasmus** či podobný program, který představuje vzdělávání a praktické zkušenosti získávané v zahraničí. Bývají oblíbenými doplňky studia vysoké školy, kdy se student zlepšuje v cizím jazyce, poznává cizí kulturu a získává neocenitelné zkušenosti. Alternativou pro zahraniční získávání zkušeností mohou být např. stáže v institucích EU, programy pod AISEC a případně také program Work & Travel.

Dobrovolnictví přináší studentovi poznatky z fungování organizací, pracovní návyky a morálku, organizaci naopak informaci o chuti k učení se i bez finanční náhrady a také funguje jako ukazatel prosociálního charakteru a hodnotové orientace jedince. Dobrovolnictví je zpravidla neplacené.

Vzhledem k tomu, že se objevily názory, že studenti či absolventi nemají dostatečné praktické zkušenosti, ale také, že potenciální zaměstnavatelé nenabízí dostatečné možnosti jejich získání, začaly vznikat **projekty** jako je např. program Stáže v organizacích – vzdělávání praxí. Jedná se o projekt jak pro studenty, tak pro osoby, které se vrací na trh práce jako jsou např. rodiče po mateřské dovolené.

Vyhlášení soutěží na vysokých školách pořádané organizacemi mohou studentům ukázat, jaké úkoly by v praxi mohli řešit. Úspěšným studentů, kteří vypracovali zadání nejlépe, může být nabídnuta možnost stát se skutečnými členy organizace.

Dále existuje velké množství různorodých **profesních komunit** na sociálních sítích, kde může sám student čerpat informace z praxe čtenou formou. Jedná se o komunity jako např. Czechitas, Holky z marketingu, suHR a další. Občas se zde vyskytnou i nabídky pro spolupráci, i to je tedy možné využít jako jeden z možných zdrojů získání praxe.

Jedním z nástrojů může být i návštěva různých **přednášek či webinářů**, které mohou poskytnout studentovi hlubší vhled do problematiky potenciálního budoucího pracovního oboru. Tyto znalosti se vyplatí např. při pohovorech, kde bude chtít personalista vědět, proč chce student v daném oboru pracovat a vidět jeho zájem do oboru skutečně proniknout.

Armstrong (2015) uvádí jako možnosti získávání znalostí a zkušeností **výcvik, koučování, mentorování, e-learning** či **cílené plánování zkušeností a osobního rozvoje**.

3.3.6 Očekávání studentů od organizací

Dle publikace Mezigenerační dialog a mladí lidé na trhu práce ve 21. století (2018) očekávání organizací a mladých lidí v současné generaci mileniálů či Generace Z nejsou stále zcela v souladu. Hlavní nesoulad tkví v tom, o co by dle mileniálů měly organizace usilovat a co tato generace vnímá jako skutečné priority organizací. Jako nástroj k loajalitě vnímají ještě více diverzitu, flexibilitu a dobré pracovní prostředí než dobrou mzdu.

Období studia či jeho absolvování je zpravidla mezi dvaceti až třiceti lety věku člověka, která jsou obdobími hledání se, procesu dospívání a také hledání pracovních zkušeností v oboru. Organizace by již neměly očekávat, že po usazení v zaměstnání v nich pracovníci „vydrží“ až do konce života jako jejich rodiče. Není možné generaci současných mladých lidí měřit starým metrem (Van den Berg, 2020).

Je třeba přizpůsobovat práci člověku, ne člověka práci.

Většina současných studentů a absolventů VŠ je součástí tzv. **Generace Y**, jiným názvem mileniálů. Lidmi v této generaci se rozumí ti, kteří jsou narozeni od osmdesátých let minulého století do roku 2000. Nastupující generací narozené po roce 2000 je Generace Z, která již druhým rokem taktéž studuje na vysokých školách. Menšinou částí studentů mohou být také studenti univerzity třetího věku, kteří by se řadili do Generace X, baby boomers či případně ještě dle studie Berkupa (2014) do skupiny tradicionalistů. Generaci X zahrnuje do let 1965-1979, baby boomers do rozmezí 1946-1964 a tradicionalisty od počátku roku 1900 do roku 1945.

Pro Generaci Y je dle Berkupa (2014) dále typické, že je třikrát větší než Generace X, narodila se do „přeplánovaného“ světa s velkým množstvím možností a její členové jsou vysoce vzdělaní. Je to první generace, která vyrostla spolu s rozvojem informačních technologií, což se zákonitě musí projevit v různých oblastech jejich života, tedy i v pracovním. Toman (2016) uvádí, že se Generaci Y často vyčítá, že se jedná o línou generaci, která se tzv. honí za štěstím místo toho, aby pracovala. *„Zapomínáme, že štěstí je univerzálním cílem bez ohledu na věk a oslovuje tedy i dříve narozené. Jediným rozdílem je způsob, jak ho dosahují. Jejich rodiče jsou schopni snášet ústrky v práci, jen když si vydělají dost, aby si mohli pořídít dům i auto. Štěstí, nebo alespoň představa o něm, vychází z materiálního zabezpečení. Nastupující generace ho však chce získat přímo. Proč jít oklikou, když se mohou cítit šťastní a spokojeni přímo v práci?“* (Toman, 2016, s. 20).

Jejich heslem je: „*práce je život a život je práce*“ (Toman, 2016, s. 21).

Pro mladé současné generace jsou charakteristickými rysy ambicióznost, sebevědomí, potřeba uznání a respektu i přes jejich věk, uvědomují si vlastní cenu díky tomu, co umí. Při plnění pracovních úkolů jsou efektivní, flexibilní, inovativní a kreativní.

Při práci chtějí hlavně, aby je práce bavila, nejlépe aby přinášela stav tzv. flow. Dále chtějí mít svobodu v řešení úkolů a rozhodování, práci plnou výzev a nových podnětů, chtějí nalézt osobní uplatnění, získávat zpětnou vazbu a vyžadují spravedlnost s nakládáním své osoby a v odměňování. Pracovní činnost by měla odpovídat postojům k jejich hodnotám a jsou orientovaní na společenskou odpovědnost organizace. Je pro ně důležité, aby jejich slova byla brána vážně a mohli přicházet z vlastními nápady. Aby byli pracovníci správně vnitřně motivovaní k pracovní činnosti, je třeba, aby cítili, že je jejich práce **smysluplná**.

Očekávají, že jim organizace zajistí vzdělávání, vyhledávají možnosti osobního rozvoje jako např. koučink či mentoring, alespoň částečnou možnost home-office a flexibilní pracovní dobu. Více než dříve očekávají rozvoj měkkých dovedností, které vnímají jako klíčové pro trh práce.

Samozřejmostí pro ně jsou moderní technologie a on-line svět, tyto tendence se budou ještě prohlubovat s dalšími generacemi. Chtějí je využívat i v pracovním životě.

Co se týče sociální stránky, v práci hledají přátele, nejen kolegy. Chtějí být ve společnosti lidí, kteří jim mají co předat, jsou kvalitní a inspirativní. Solnet, Kralj a Kandampully (2012) uvádějí, že mimo to je důležité, aby všichni spolupracovníci znali a společně pracovali na dosažení jednotných cílů. Důležitý je pro ně také nadřizený a jeho uznání za odvedenou práci. Pozitivně vnímají společenské a zábavní prostory v kancelářích, zázemí ve formě sprch či šaten, občanskou vybavenost v okolí pracoviště jako jsou restaurace, posilovny či supermarkety či možnost parkování u kanceláře. Nedílnou součástí je dobrá dopravní dostupnost, protože mnoho mladých nemá a neplánuje v krátkém časovém horizontu koupit automobilu.

Peníze vnímají jako prostředek k plnění peněžních cílů, ne již jako jednu z hlavních hodnot, jak tomu měla generace jejich rodičů.

Mimo práci si umí vyhradit čas na své koníčky a je pro ně důležité vytvořit si tzv. work-life balance.

Pokud jim organizace ve svých požadavcích vyjde vstříc, získávají loajálního pracovníka, který chce s organizací dlouhodobou spolupráci (Bláha, 2013). Výše zmíněným faktorům používá Horváthová (2011) pojem **atraktivní zaměstnavatel**.

Tegze (2019) uvádí, jak zaujmout současné mladé na trhu práce. Kategorie Generace Y zaujímá až 1/3 stávající pracovní síly v organizaci a bude jen narůstat.

a) důraz na firemní kulturu a značku zaměstnavatele

Mladí chtějí do organizace s dobrou reputací a chtějí kulturu, kam zapadnou a kde nebudou jen „dalším číslem do počtu“. Před reakcí na inzerci si důkladně prostudují sociální sítě a firemní účty, aby získali detailnější informace ke svému rozhodnutí. Práce v organizaci s dobrým brandem je dobrou vizitkou i pro samotného pracovníka.

b) vyzkoušení stáží

Stáže jsou zdrojem pro získání nových talentů. Absolventi stáží své zkušenosti šíří dále mezi známé, mohou tak být tzv. externími recruity.

c) nové postupy

Zavedení nových lákavých technologií, které budou při práci využívat.

Co se týče talent managementu „*organizacím lze doporučit jasné nastavení plánů rozvoje, zavést nabídku rozvojových programů či vzdělávacích aktivit, kariérní plánování, stanovit podmínky zařazení do talent programů a uveřejnění podpory poskytované talentů*“ (Urbancová, Vnoučková, Smolová, 2016, s. 199). Pokud se pracovníci nemají kam posouvat, budou přetaženi do jiných organizací.

3.3.7 Očekávání organizací od studentů

Jako základní očekávání organizace od studentů či absolventů lze shrnout údaje z kapitoly 3.4.1 Předpoklad jedince, a to zaměstnatelnost, dospělost a zralost a pět složek, kterými jsou – odborná připravenost, pracovní zdatnost, osobnostní profil, ekonomický a společenský profil a osobní a pracovní zaměřenost.

Pro úspěšný start mladých lidí na pracovním trhu je dle Šterna, Kotíkové, Šťastnové a Skalkové (2018) rozhodující kombinace následujících faktorů:

- a) úroveň vzdělání a schopnost pedagogů připravit studenty na uplatnění na pracovním trhu, podpora jejich kompetencí a znalostí apod.,
- b) ochota zaměstnavatelů investovat čas do jejich zapracování, mentoringu a dalšího vzdělávání,
- c) ochota mladých lidí k flexibilitě, mobilitě, doškolení a celoživotnímu vzdělávání.

Pro organizace jsou velmi důležité kompetence, které jsou předpokladem pro zastávanou pracovní činnost. „Z kompetencí získaných během vysokoškolského studia jsou nejvýše hodnoceny odborné teoretické a metodologické znalosti, dále pak dovednost pracovat s informacemi a schopnost vzdělávat se a organizovat si učení. Naopak nejhůře je hodnocena kompetence podnikavost, mít „čich“ pro nové příležitosti, jazykové dovednosti v cizím jazyce a matematické dovednosti“ (Štern, Kotíková, Šťastnová, Skalková, 2018, s. 8). Kompetence, které budou nejdůležitějšími pracovními dovednostmi a schopnostmi v blízké budoucnosti, jsou: „komplexní řešení problémů, kritické myšlení, kreativní přístup, schopnost řídit lidi, schopnost spolupracovat, schopnost se rozhodovat, komunikační dovednosti, flexibilita a otevřenost k učení, emoční inteligence, podpůrný a vstřícný přístup k lidem“ (Štern, Kotíková, Šťastnová, Skalková, 2018, s. 34).

Veteška (2017) označuje jako základní kompetence z oblasti soft skills:

- dovednost komunikace s lidmi a vyjednávání,
- dovednost identifikace a řešení problémů,
- schopnost nést odpovědnost,
- dovednost samostatného rozhodování,
- smysl pro iniciativu a podnikavost,

- kompetence k učení,
- kulturní povědomí a vyjadřování myšlenek, zážitků a emocí,
- dovednost tvořivého a flexibilního myšlení a jednání.

V oblasti hard skills uvádí kompetence:

- komunikace v mateřském a cizím jazyce,
- kompetence v matematice a v oblasti vědy a technologií,
- kompetence v digitálních technologiích.

Bláha (2013) doplňuje schopnosti jako je empatie, sebekritika či sebereflexe, schopnost nadchnout se pro společný cíl či schopnost prosadit se.

3.4 Význam praxe v oboru při studiu vysoké školy

Nabízí se zde velmi důležitá otázka, jak velkou roli hraje vlastně pro studenta či absolventa VŠ praxe při studiu.

Už v roce 1998 Shepherd uvedl ve své studii, že pouze praxe může studenty připravit na „svět práce“. Praxe má množství výhod ve smyslu, že co se student naučí teoreticky ve škole, má příležitost vyzkoušet v praxi. V průběhu let studia si díky práci může student najít konkrétní, pro sebe vhodnou pracovní oblast, navazovat v ní kontakty, které mu po ukončení studia mohou pomoci k získání zaměstnání a současně mu případné příjmy z ní mohou pomoci jako podpora k dalšímu studiu. Shepherd, jako lektor studentů, uvádí a doporučuje dalším lektorům, aby při získávání zkušeností studenti nabývali i povědomí o výhodách, které mohou tyto formy praxe přinést univerzitnímu kampusu. Na druhou stranu říká, že přínos zaměstnavatelů nemá být zcela přeceňován a jejich iniciativa vůči studentským nabídkám stáží nemusí být vždy ten výchovně nejlepší přístup. Některé, pracovním činnostem podobné aktivity, mohou být prováděny i v rámci akademické půdy, jedná se např. o studentské semináře, skupinové projekty či příprava bakalářské, diplomové či disertační práce.

Hoy (2011) ve své studii řešila otázku, zda mohou stáže či další podobné pracovní zkušenosti pomoci studentům do budoucího pracovního života. Výsledkem se ukázalo, že jak placené, tak neplacené formy stáží mohou tvořit účinná spojení mezi teorií na školách

a realitou pracovního trhu. Výhody mohou přinést studentům, pedagogům a také zaměstnavatelům. Zaměstnavatelé mohou podobné programy využívat také jako jeden ze zdrojů získávání potenciálních zaměstnanců. Studentům mohou přinést stáže základní pracovní návyky a také určité pracovní sebevědomí. Pedagogům mohou dát stáže zpětnou vazbu ve smyslu, jak výukou přispěli k úspěšnosti jedinců na trhu práce.

Studie Hovdhaugenové (2013) zjistila, že je v současnosti běžné, že studenti pracují už během studia. V procentuálním vyjádření, 60-70 % studentů pracuje na částečný úvazek, 10 % zvládá pracovat na úvazek hlavní. Udává, že studenti, kteří pracují na plný úvazek jsou zranitelnější v oblasti úspěšnosti v dokončení studií oproti těm, kdo pracují jen na úvazek poloviční, nejedná se však o vysokou míru neúspěšnosti. Tento trend je podobný v rámci celé Evropské unie. Dodává, že většina pracuje, protože chce a jen menšina proto, aby se užívala. Cílem je tedy hlavně to, aby získali pracovní zkušenosti a aby zlepšili svou budoucnost v rámci zaměstnatelnosti.

Rajeev (2014) ve svém vědeckém článku potvrzuje, že průměrný student univerzity určitým způsobem pracuje. Zmiňuje, že práce při škole má efekt na budoucí finanční ohodnocení po absolvování vysoké školy, pomáhá k získávání pracovních návyků, zlepšuje měkké dovednosti a pomáhá v oblasti time managementu, komunikačních dovednostech, schopnosti řešit problémy a zvyšuje také osobní odpovědnost jedince. Připouští, že práce může snižovat množství času, který by měl student věnovat přednostně studiu či jiným akademicky obohacujícím činnostem, není to však zákonité. Čas ke studiu nemusí být vytěsňován a stejně tak nemusí mít vliv na studijní výsledky studenta.

4 Vlastní práce

Praktická část práce se věnuje dvěma pohledům na získávání praxe studentů vysokých škol. Prvním je pohled personalistů, kteří určité formy programů pro studenty organizací zajišťují a nabízejí studentům, druhým je pohled studentů vůči získávání praxe při studiu a přisuzování její váhy a relevantnosti pro svou budoucnost. V rámci vlastního výzkumu je zhodnocen současný stav postojů personalistů vybraných organizací nabízejících praxe studentům při studiu vysoké školy formou částečně řízených rozhovorů a dotazníkové šetření se studenty vysokých škol. Následně jsou výsledky obou pohledů shrnuty.

4.1 Částečně řízené rozhovory se zástupci personalistů

První metodou využitou v praktické části práce jsou částečně řízené rozhovory se zástupci personalistů organizací. Metodika zpracování částečně řízených rozhovorů je uvedena v kapitole metodika práce včetně deskripce jednotlivých zástupců dotazovaných. Pro účely šetření jsou personalisté označeni zástupce A., zástupce B a zástupce C. Podklad, ze kterého byly čerpány otázky k vedení částečně řízených rozhovorů, je uveden v příloze č. 1.

I. Kategorie: Škola jako základ pracovního života

Otázka 1: *Připravuje vysoká škola dle Vašeho názoru studenty dostatečně na trh práce? Jsou dostatečně teoreticky a prakticky připravení? Stačí pro studentovu praxi jen pár týdnů povinné praxe (na ČZU 120 hodin/3 týdny) v rámci jednoho stupně studia, aby byl dostatečně prakticky připraven pro výkon potenciální pracovní činnosti? V čem spatřujete mezery nebo co by se mělo změnit ve školské přípravě?*

Zástupce A: Zda vysoká škola dostatečně připravuje studenty na trh práce nelze říci jednoznačně. Jsou školy, které studenty připravují lépe i hůře a liší se to i od oborů. Většinu teoretických a technických znalostí obecně škola studenty naučit dokáže, ale pro zaměstnavatele jsou často důležitější konkrétní kompetence jako kritické myšlení či analytické uvažování, ty by škola měla také učit, ale právě v nich vnímáme jisté rezervy - to platí hlavně u českého školství. U zahraničních studentů je znát, že v průběhu studia pracují na více projektech než u nás a mívají větší prostor k diskusím o daných tématech. U délky praxí máme zkušenost takovou, že 1-2 týdny vůbec trvá, aby se student aklimatizoval do týmu, pochopil, co je jeho náplní práce a porozuměl fungování a kontextu

činnosti v rámci organizace. Po asi 3-4 týdnech se začíná nováček cítit více komfortně a pracovat samostatněji. Máme tak aktuálně nastaveno, že minimální délka praxe u nás ve společnosti je 6 týdnů, ideální délka je však 9 až 12 týdnů. Aktuálně vnímám, že se situace ohledně postojů škol k praxím zlepšuje. Školy mají snahu se více propojovat s businessem a se zaměstnavateli, stejně tak naše společnost je v tomto směru iniciativní. Ideálním propojením je pak zapojení společností v rámci výuk na vysokých školách, kdy dříve tyto činnosti byly především ve správě určitých vysokoškolských spolků. Jako ideální vnímám i to, aby škola poskytla studentovi prostor pro to, aby mohl praxi či stáž navštěvovat.

Zástupce B: Otázku připravenosti studentů vysokých škol na trh práce vnímám ve dvou rovinách. První rovina je ta, že školy mívají vztah k praxím lepší než dříve, jelikož jsou zavedeny povinné praxe v rámci studia, bohužel je však studenti berou spíše jako povinnost než možnost se něco naučit. Určitě je lepší, když určité formy praxe nabízejí konkrétní firmy a studenti jich využívají. Časová dotace povinných praxí v rámci několika málo týdnů nevnímám jako dostatečnou, ale nevnímám to jako problém konkrétních vysokých škol, ale obecně nastaveným vzdělávacím systémem. Pozitivně však vnímám to, že se školy stále častěji snaží propojovat s firmami a naše společnost má možnost výuky vlastního předmětu na vysoké škole, a také pořádá workshopy a přednášky. Pozitivně vnímám určitě různé studentské organizace, které mohou určitou formu praxe suplovat. Druhá rovina se týká přímo studenta a jeho postoje k získávání praxe. Je vhodné, aby myslel trochu do budoucna a měl k získávání praxe vnitřní motivaci.

Zástupce C: Určitě zde záleží, kde student studuje. Spousta vysokých škol, které jsou soukromé, jsou v tomto napřed a studenti jsou lépe připraveni na to, jak si připravit CV, jak se odprezentovat a sbírají v průběhu studia více zkušeností, protože je tomu jejich rozvrh více uzpůsobený. Na státních školách se to určitě liší obor od oboru, ale setkávám se s tím, že některé školy nemají žádná kariérní centra nebo nejsou taková centra aktivní. Rozdíl určitě cítím také u zahraničních studentů, kteří jsou v přípravě na trh práce o hodně dál. Povinná školní praxe v rámci např. 3 týdnů je málo, pokud student jinde zkušenosti nezískával. Ideální by v takovém případě bylo, aby se věnoval brigádám nebo jiným formám získávání zkušeností o letních prázdninách. To už vnímám jako více dostačující. Mezery vnímám v nedostatku kontaktu školy a zaměstnavatelů ve formě různých přednášek, které by nebyly vedeny jen vyučujícími z řada akademiků, ale i lidmi z praxe, protože pro studenty je často obtížné si představit, jaká je realita učeného teoretického

základu. Další mezerou je, že škola není v kontaktu s firmami, kde by si studenti mohli najít praxe, což bývá u některých oborů náročné (např. u psychologických praxí). Některé školy nebo obory nenabízí také vůbec dálkovou formu studia.

Otázka 2: *Je pro Vás vzdělání studentů na prvním místě? Je pro vás důležité, aby měli studenti čas na školu a aktivně se jí věnovali? Myslíte si, že je vysoká škola motivační prostředí a je zaručenou výhodou pro budoucnost absolventa?*

Zástupce A: Ideálně chceme, aby úloha školy a práce byla vybalancovaná. My sami častokrát potřebujeme, aby studenti dosáhli určité výše kvalifikace. Typicky je to například u daňových poradců či právníků, kde je vzdělání, certifikace či zkouška nutná k vykonávání profese. Z toho důvodu nabízíme stáže či part-time spolupráci, aby mohlo docházet právě k dokončení studií či kurzů. Chceme, aby student chodil do práce rád a za účelem se něco naučit a rozvíjet se. Co se týče prostředí a motivace školy k praxím studentů, zde záleží škola od školy. Některé nabízejí velké možnosti různých programů (například školy ekonomického zaměření), jsou však naopak školy, které je nepodporují vůbec a student bývá ve škole každý den (například technické školy). U těchto typů škol je často velmi náročné, z důvodu časové náročnosti studia, praxi skloubit kvůli určité neflexibilitě rozvrhu a tím znemožnění docházet na praxe alespoň některý celý den v týdnu. Vysokoškolské vzdělání k nám do poradenské společnosti není podmínkou, jsou však pozice, kde se bez ní neobejdete. Záleží spíše na tom, co člověk reálně umí než na tom, zda má či nemá vysokou školu.

Zástupce B: Vysoká škola je aktuálně určitým standardem, a pokud náš pracovník studuje, je pro nás prioritou, aby studium dokončil. Student za práci dostává určitou peněžní protihodnotu a současně ho může více naplňovat, čímž může docházet k menší motivaci ke studiu. Nespornou výhodou praxe při studiu je také to, že má student širší vhled do studované problematiky. Aktuálně mám obecně pocit, že vysoká škola studenty v praxích moc nepodporuje a především chce, aby se student věnoval jen studiu. To není špatně, ale bylo by vhodné, aby výuka zahrnovala více komplexnějších projektů, než je tomu aktuálně a mohly by mít roli doplňující získávání praxe. Nemyslím si, že je vysoká škola pro studenta jasnou výhodou, protože zde velmi záleží na kompetencích konkrétního jedince, zájmech, postojích a individuálním přístupu, což je pro nás stěžejní.

Zástupce C: Mít vysokou školu je za mě pozitivní bez ohledu na zaměření a následné pracovní uplatnění, protože se tam student učí týmové práci, organizovat si čas nebo se musí v krátkém čase rychle něco naučit. Zda člověk studoval vysokou školu nebo ne je v těchto ohledech občas znát. Ve studiu je samozřejmě podporujeme. Motivačním prostředím škola být jistě může, určitě je však ovlivněno přístupem jak vedení školy, tak jednotlivých vyučujících. Některé školy nabízejí velké množství mimoškolních aktivit, zahraničních programů či školních projektů, jiné naopak moc možností nenabízí, a tak je iniciativa v rámci získávání praxí především na jednotlivých studentech, ale to pouze v případě, že mají možnost si sami alespoň částečně sestavovat rozvrhy. Zaručenou výhodou vysoká škola pro absolventa spíš není, sama se v CV na vysokou školu moc nedívám. Řeším hlavně to, zda dokáže uchazeč správně přemýšlet a má vhodné schopnosti na pozici, kterou obsazují. Samozřejmostí však je vysoká škola u pozic, kde je nutná pro výkon práce, jakou jsou třeba právníci. Jako zaručenou výhodou může být vysoká škola vnímaná u pozic ve státní správě, kde se dle vzdělání zařazují pracovníci do platových tabulek.

Otázka 3: *Účastníte se Vy nebo vaše organizace setkávání se studenty na veletrzích, pořádáte dny otevřených dveří, vyhlašujete soutěže apod.? Proč ano, proč ne? Jaký máte ke studentům přístup?*

Zástupce A: Aktivity pro studenty rozdělujeme na ty, které pořádáme sami u nás a ty pořádané mimo společnost. Tradičně se mezi aktivity mimo společnost jedná o výuku ve školách a o veletrhy. U nás to jsou především studentské akce, kde se věnujeme rozvoji měkkých dovedností, které jsou velmi potřebné. Dále se jedná o workshopy, kde si student vyzkouší být třeba na den členem určitého týmu a také pořádáme víkendové akce, které bývají určitou soutěží a cílem je pracovat dle zadání. Máme tak velmi prostudentský přístup.

Zástupce B: Naše společnost se účastní spousty akcí a příležitostí pro setkávání se studenty. Jsou to již zmiňované přednášky, možnosti spoluprací na bakalářských a diplomových pracích, účastnění se různorodých veletrhů apod. Vzhledem však k tomu, že jsme vyhledávaným zaměstnavatelem a jsme aktivní na vysokých školách, tak nás studenti často sami vyhledávají a oslovují. Náš přístup ke studentům je tedy velmi pozitivní.

Zástupce C: Účastnili jsme se veletrhů v rámci vysokých škol, nicméně jsme z nich nezískávali naše relevantní kandidáty na juniorní pozice. Lépe se nám vyplácí pořádat na vysokých školách přednášky a také máme vlastní předmět na jedné z vysokých škol, který se nám osvědčil.

II. Kategorie: Praxe při studiu vysoké školy

Otázka 1: *Je dle Vašeho názoru důležité pro studenta získávat praxi již při studiu vysoké školy? Jakou roli by praxe / práce měla hrát? Může praxe ovlivňovat jejich studijní výsledky? Myslíte si, že je již práce při studiu v současnosti běžná?*

Zástupce A: Ano, vnímám, že je to důležité, ale nemyslím si striktně, že pokud student praxi nezískával, tak nemá možnost se po studiu pracovní realizovat. Studenti mohou pracovní zkušenosti vybalancovat projekty, účastí ve spolcích či dobrovolnickými aktivitami. I tyto aktivity ukazují určitou pracovní morálku, návyky či zodpovědnost. V rámci roku jsou období, kdy je škola na první místě – v případě zkouškových období a období, kdy je naopak práce na první místě. Snažíme se však vycházet maximálně vstříc, nikoho do práce nenutíme. Na pozice do naší společnosti se většinou hlásí studenti, kteří už určitou předchozí praxi mají, i když to není vždy praxe v oboru. Nicméně i to je důležité, protože mají zkušenost pracovat v týmu a již nesli za něco odpovědnost. Je tak spíše výjimkou, že by se k nám hlásil někdo zcela bez praxe. Mohu proto říci, že práce při studiu je poměrně dost běžná.

Zástupce B: Myslím si, že získávat praxi už při studiu je důležité. Student si tímto formuje, co by chtěl do budoucna dělat, rozvíjí se a získává určité pracovní návyky. Jako ideální formu vidím Trainee programy či part-time juniorní pozice, které už jsou zaměřené určitým směrem. Studenti, kteří se hlásí k nám do společnosti, tak z asi 90 % již mají nějakou praxi alespoň okrajově v oboru. Obecně však nedokážu říci, zda je práce při studiu běžná. Výsledky studenta ovlivnit praxe, z důvodu třeba časové náročnosti, může.

Zástupce C: Myslím si, že by získávání praxe při studiu mělo být běžné, ale chápu, že to u některých oborů může být obtížné. Jako formu praxe vnímám i třeba specifikovatelné náročnější projekty v rámci školy, které studentovi zabírali spoustu času. Jako minimum však vnímám letní brigády nebo stáž. Možností, kde praxi získávat, je aktuálně velké množství, ať už se jedná o práci pro určitou společnost nebo dobrovolnictví, které vnímám jako ekvivalent praxe. Důležité je také se dívat do budoucna a uvědomit si, že pokud praxi

získávat při studiu nebudu, tak budu ve vyšším věku začínat zcela od nuly v rámci budování kariéry, což se pojí i s finančním ohodnocením, které bývá u pozic, kde není nutná předchozí praxe, nižší. Záleží zde hlavně na ambicích studenta. Práce může ovlivňovat studijní výsledky, protože ubírá studentovi čas ke studiu, stejně tak však ubírá studium čas na práci. Ovlivněny jsou tedy obě dvě strany a je na studentovi, jak si aktivity zvládá naplánovat.

Otázka 2: *Jak vnímáte studenta / absolventa bez praxe? Jak se od těch s praxí odlišují? Co jiného Vás na takovém studentovi bez praxe může zaujmout?*

Zástupce A: Dost vysokoškolských studentů má školu na prvním místě, věnovali se po dobu studia pouze ní a měli díky tomu vynikající studijní výsledky. Takové studenty nevnímám nijak negativně. Bylo by však v tomto případě vhodné, aby měli nějaké vysvětlení, proč se věnovali právě jen škole, například vrcholový sport, reprezentace školy v projektech, spousta dobrovolnických aktivit apod. Opět to organizaci může napovědět něco o týmové práci, zodpovědnosti či osobnosti studenta.

Zástupce B: Pokud student nemá žádnou předchozí praxi, ptám se, proč tomu tak je – zda bylo studium velmi náročné, zda měl student spousta mimoškolních aktivit či něco jiného. I to mi může o studentovi dost napovědět. Může mě na něm poté zaujmout jeho zájem o obor, vzdělávání se v rámci oboru, nadšení či chuť se učit.

Zástupce C: Pokud praxi nemá, zajímám se o to, jakou školu a obor studoval, protože u některých oborů je to pochopitelné. Mimo školu se ptám na to, co dělal ve své volné době nebo zda byl členem nějakého klubu. I na těchto aktivitách se něčemu student učí. Zaujmout mě může také, pokud je ve škole zapojený do nějakých organizací, pomáhá s projekty nebo se spolupodílí na zlepšování prostředí vysoké školy.

Otázka 3: *Jaké formy praxí pro studenty nabízíte? (trainee programy, povinné praxe, stáže, dobrovolnictví, ...) Proč právě tyto? Plánujete v jejich nabídce nějaké změny? Kolik hodin v průměru týdně studenti organizaci navštěvují?*

Zástupce A: Forem získávání praxe nabízíme hned několik. Jsou to letní stáže, internshipy, které probíhají v rámci jednotlivých týmů společnosti či stáže, které jsou ve spolupráci se školami. Osvědčily se nám. Spousta studentů však také pracuje na dohodu o provedení práce, na dohodu o pracovní činnosti nebo na poloviční úvazky. Trainee

programy jako takové nenabízíme, ale připravujeme jiné typy programů, kde studenti v rámci několika týdnů pracují na projektech a na jejich konci mohou nejúspěšnější z nich získat možnost dlouhodobější spolupráce. Týdenní průměr odpracovaných hodin nelze jednoznačně říct. Během semestru se častokrát jedná o poloviční úvazky, naopak v rámci letních stáží není neobvyklé mít na 6 týdnů studenta na časovou dotaci plného úvazku.

Zástupce B: Nabízíme jak Trainee programy či zkrácené úvazky, tak i stáže, které jsou neplacené. Běžně se nám stává, že se na nás studenti také obrací z důvodu povinné školní praxe, kde jim v pár dnech či hodinách ukážeme, jak pracujeme. Nejvíce studentů u nás máme na Trainee programy, těch máme hned několik typů. Velké změny v jejich nabídce neplánujeme, protože se nám doposud osvědčily. Samozřejmostí je však jejich aktualizace a neustálé vylepšování. Co se týče časových náročností dlouhodobějších spoluprací, tak v průměru u nás studenti na dohody konané mimo pracovní poměr pracují na půl úvazek.

Zástupce C: Nabízíme u nás Trainee programy, možnosti přivýdělků na dohody konané mimo pracovní poměr a také neplacené stáže, kde kooperujeme s konkrétními vysokými školami. Studenti jsou pro nás obecně rychlý a poměrně levný způsob pomoci tam, kde to potřebujeme a současně je naučíme a nasměrujeme tím směrem, kterým potřebujeme. Aktuálně plánujeme spíše vývoj aktuálních pozic než výraznější změny. Co se týče průměrných odpracovaných hodin, tak je u nás spousta studentů na poloviční úvazek, ale jsou výkyvy např. v době zkouškového období, kdy studenti docházejí na méně hodin. Některé Trainee programy jsou poté už koncipovány jako plné úvazky, ale to už spíše pro absolventy.

Otázka 4: „Vychováváte“ si studenty? Chcete je mít jako jeden ze zdrojů potenciálních zaměstnanců? Jak velký pro vás jako organizaci mají význam?

Zástupce A: Určitě ano. Právě proto máme různé možnosti stáží, internshipů a zkrácených úvazků. Studenti na poloviční úvazky jsou pro nás výraznou posilou týmu a je běžné, že po studiu přecházejí na hlavní pracovní poměr. Jako společnost jsme velmi orientovaní na vzdělávání a rozvoj, proto jsou pro nás i tyto možnosti vzdělávání a rozvoje pro potenciální zaměstnance důležité a mají pro nás velký význam.

Zástupce B: Studenty nabíráme proto, abychom si je vychovali a měli je jako jeden ze zdrojů potenciálních pracovníků. Po dokončení studia se tak mohou přesunout na HPP, pokud se nám osvědčí z dosavadní spolupráce. Jsou pro nás důležití, jelikož se prostředí

firmy i jejího okolí rychle mění a mladí lidé do týmu přinášejí nové nápady, které dále využíváme v praxi.

Zástupce C: Ano, do jisté míry si studenty vychováváme a jsou jedním ze zdrojů potenciálních zaměstnanců, ale práce s nimi začíná ještě před jejich nástupem k nám v rámci již zmiňovaných přednášek nebo výuky na vysokých školách, ze kterých se nám následně do konkrétních programů hlásí. Vznikají nyní také zcela nové pozice a náplně práce, které dříve vůbec neexistovaly, z toho důvodu neexistují ani pracovníci v daném oboru a tímto způsobem je nejvhodnější najít někoho, kdo by měl o daný obor zájem a naučit ho to. Důraz tak na studenty klademe, navíc o konkrétních pozicích či firmách, kde by se mohli uplatnit, společně studenti mluví mezi sebou a často se k nám hlásí někdo na základě referencí.

Otázka 5: *Odkud se Vám studenti nejvíce hlásí? Kde jim doporučujete hledat?*

Zástupce A: Nejvíce kandidátů máme aktuálně obecně přes kariérní stránky, u studentů se jedná o kariérní stránky a již zmiňované eventy. Doporučujeme jim tak hledat právě na kariérních stránkách, pokud nějakou praxi nebo práci u nás hledají.

Zástupce B: Nejvíce studentů se nám hlásí přes kariérní stránky. Na inzertních portálech sami pozice pro studenty vůbec neinzerujeme, protože nám stačí vyvěsit inzerce právě na kariérních stránkách. Spousta studentů se nám ozývá i po pořádaných přednáškách, a to buď reakcí na nějakou inzerci, přes LinkedIn či přímo e-mailem. Doporučuji tedy hledat přes kariérní stránky firem, kde jsou vždy o pozicích nejvíce aktuální informace.

Zástupce C: Nejvíce první setkání mezi naší firmou a studentem vznikne buď off-line formou nebo přes sociální sítě jako je LinkedIn nebo Facebook. Co se týká kontaktování naší firmy ohledně konkrétní pozice, tak to probíhá většinou přes kariérní stránky. Jako vhodný nástroj pro hledání práce aktuálně vnímám profesní weby jako třeba Welcome to the Jungle, kde se nabízí juniornější pozice nebo klasické pracovní portály jako jobs.cz.

Otázka 6: *Jaké jsou největší přínosy praxe pro budoucnost studenta? Jaké jsou pro studenty dle Vás nejdůležitější parametry?*

Zástupce A: Domnívám se, že důvodem, proč chodí studenti na praxe, jsou především zkušenosti. Tak je to alespoň u nás. Standardně nebývá nejdůležitějším parametrem výše odměny, protože k nám často chodí studenti i na bezplatné stáže. Jako stěžejní parametr,

který studenti u praxe hledají, je časová flexibilita, aby zvládli skloubit praxi se školou. Z toho důvodu i my nabízíme možnost home office a flexibilní pracovní dobu. S tím se váže také skloubení osobního života, zájmů a volného času. Jako další důležitý parametr vnímám propojení naučené teorie a reality oboru, a také setkávání se s experty v oboru.

Zástupce B: Určitě to bude rozvoj, posun a relativně rychle získané zkušenosti. Díky tomu vzniká větší potenciál ke kompletnímu profesnímu růstu. Studenti budou u praxe určitě hledat flexibilitu, aby zvládli skloubit praxi se školou a také to, aby se činnosti týkaly oboru, kterému by se chtěli do budoucna věnovat. Bude to dále určitě i chuť se posouvat a třeba se přesunout v rámci společnosti na hlavní pracovní poměr. Peníze mohou mít svou roli, ale nebudou stěžejní.

Zástupce C: Největší přínos pro studenta vnímám ve střetu s realitou, která se často s teorií nepotkává a je to určitě získávání kontaktů, které studentovi dávají možnost poznávat konkrétní obor nebo se posunout někam dál. Důležitou součástí je v rámci komunikace schopnost naučit se komunikovat s těmi, se kterými nejsme úplně zadobře, protože ve škole se takovým situacím student vyhnout může, ale v práci ne. Určitě je nutné, aby měl student vnitřní odpovědnost za to, co v rámci svých pracovních činností dělá, protože mohou mít značné důsledky. Dle mého názoru i výzkumů chtějí mít lidé obecně work-life balance, mít možnost se vyjádřit, smysluplnou práci a časovou flexibilitu. Ve vztahu ke konkrétní firmě je pro ně pak důležité, aby měli podobné hodnoty a také to, aby jim vyšli vstříc v době zkuškového období. Někteří mají nastavené mantinely v takové míře, že chtějí mít volné třeba večery nebo víkendy, naopak jsou však tací, kteří se věnují v této době práci ve velké míře. Tam je však potřeba, aby měl daný člověk možnost rychle kariérně růst.

III. Aspekty praxe týkající se jednotlivce

Otázka 1: *Co pro vás představuje a kdo je pro vás talent? Je možné předpovědět či odhadnout potenciál studenta už na pohovoru? Co potenciál znamená, v čem ho spatřujete?*

Zástupce A: Věříme, že každý člověk má určitý talent. Pokud u nás neuspěje, znamená to, že má jen talent na něco jiného, než aktuálně potřebujeme. Myslím si, že je možné určité znaky talentovaného člověka rozpoznat už na pohovoru, ale určitě se jedná i o jeho dlouhodobé pozorování. Potenciál spatřujeme obecně v člověku, který má drive, zájem

o daný obor a chuť se učit. Společně s kritickým a analytickým myšlením, schopností adaptovat se a otevřeností k novým věcem, budou tyto schopnosti v budoucnu růst na významu.

Zástupce B: Domnívám se, že lze potenciál či talent předpovědět v rámci hard-skills prostřednictvím toho, že uchazečům zadáváme různé druhy testů v rámci předvýběru a současně už částečně na pohovoru formou logických úloh či početních příkladů. Zde vidíme, jak daný uchazeč uvažuje a jaký má přehled. Částečně tak lze udělat nějaký odhad, ten se však dále formuje.

Zástupce C: To je těžká otázka, protože člověk, který ještě nikde nepracoval sám nemůže úplně vědět, co ho baví a v čem by mohly být jeho silné stránky. V tom případě ani není možné odhadnout jeho potenciál na pohovoru. U těch, co už mají nějaké zkušenosti za sebou, to rozeznat alespoň do určité míry lze. Obecně rozeznat talentovaného člověka je však těžké. V rámci naší společnosti vnímám jako talentovaného člověka toho, kdo dokáže přemýšlet v souvislostech, s kritickým myšlením a dokáže klást dobré otázky. Většinou mívají velkou vnitřní motivaci pro konkrétní věc.

Otázka 2: *Jsou pro vás studenti plnohodnotnou součástí týmu? Předáváte jim odpovědnost za úkoly plnohodnotné či plní spíše úkoly, které podporují činnost týmu?*

Zástupce A: Studenti jsou u nás určitě plnohodnotnou součástí týmu. Všichni si tykáme a máme neformální prostředí, které tomu napomáhá. I studenti mohou získávat plnohodnotné úkoly, je však třeba si nejdříve ověřit jejich zodpovědnost a schopnosti na podpůrných úkolech. Využíváme u toho navíc zpětných vazeb od členů týmu.

Zástupce B: Ano, studenti u nás jsou plnohodnotnou součástí týmu. Úkoly jsou plnohodnotné, ale samozřejmě jsou přizpůsobené úrovni jejich schopností a také časové dotaci, kterou u nás tráví.

Zástupce C: Pokud se jedná o studenty, kteří s námi spolupracují delší dobu třeba formou zkráceného úvazku, tak je určitě bereme jako plnohodnotnou součástí týmu, předáváme jim úkoly, které jsou plnohodnotné a fungují srovnatelně s pracovníky na hlavní pracovní poměr. Myslím si, že by jim neměly být zadávány jenom podpůrné úkoly, protože může dojít ke zklamání na obou stranách. Pokud se jedná o stážisty, ti většinou dělají z logických

důvodů podpůrné činnosti a také jim občas bývá pod 18 let, pokud se jedná třeba o praxe v rámci středních škol.

Otázka 3: *Umí studenti sami sebe motivovat? Jsou schopni a ochotni na sebe přebírat zodpovědnost? Vzdělávají se v rámci své činnosti dostatečně i mimo školu a práci?*

Zástupce A: Samozřejmě záleží student od studenta. Spousta studentů vykonává práci v dobré kvalitě, studují s dobrými výsledky a vzdělávají se navíc i ve volném čase. Jsou však jistě i takoví, kteří potřebují určitou míru vnější motivace ve formě feedbacku či odměny. Obecně hledáme takové pracovníky, kteří budou do práce zapálení, bude je bavit. Stejně je to u přebírání odpovědnosti, kde preferujeme ty, kteří jsou zodpovědní a budou si stát za výsledky svých činností. Domnívám se však, že motivace i zodpovědnost se dá do určité míry naučit či navyknout. Vzdělání je u nás velmi důležité a bývá to jeden z důvodů, proč jsme atraktivním zaměstnavatelem.

Zástupce B: Určitě záleží student od studenta, ale obecně mohu říci, že u nás jsou studenti, kteří dokáží sami sebe vnitřně motivovat a přebírat na sebe odpovědnost. Zde často dokáže pomoci i jeho buddy nebo nadřízený, jelikož si studenti často plně nevěří a obávají se chyb, což je logické, pokud s danou činností nemají žádnou předchozí zkušenost. Studenti jsou u nás z velké části aktivní, vzdělávají se i ve svém volném čase a orientují se v oboru činnosti.

Zástupce C: Jak vnitřní motivace, tak zodpovědnost záleží na individuálních prioritách člověka a také na jeho vyzrálosti. Kolem sebe se však setkávám především s lidmi, kteří vnitřní motivaci i odpovědnost za sebe i svěřené úkoly mají. Co se týče vzdělávání, tak v některých oborech je vzdělávání opravdu nutnost a není možné bez něho dlouhodobě fungovat. Obecně si myslím, že pokud se někdo průběžně vzdělává a je proaktivní, tak je to pro něho jen pozitivní.

Otázka 4: *Jaké jsou klíčové kompetence, schopnosti, dovednosti či vlastnosti, které by ideálně studenti, kteří k vám chtějí jít pracovat, měli mít? Myslíte si, že mají schopnost sebereflexe a umí správně určit své silné a slabé stránky? Jaké to mohou být? Co je pro Vás z nich nejdůležitější?*

Zástupce A: Jako klíčové kompetence vnímám kritické uvažování a analytické myšlení, samostatnost i práci v týmu, otevřenost k rozvoji a učení, flexibilitu a adaptabilitu. Není to však plný výčet. Co se týče schopnosti řídit lidi, tak se spousta studentů do takové pozice v předchozích praxích při studiu nedostane. Spousta z nich si mylně myslí, že pokud řídili nějaký školní projekt nebo činnost v předchozí praxi, mají kompetenci řídit lidi, tak to však nebývá. Je to schopnost rostoucí v čase díky zkušenostem a se zapojením emoční inteligence. Setkávám se také s tím, že se studenti častokrát ptají, kdo po nich bude kontrolovat odvedenou práci, což se dotýká samostatnosti. Co se týče kreativity, ta u nás nebývá stěžejní kompetencí, ale není to jednoznačně u všech pozic. Schopnost sebereflexe není samozřejmostí, ale ta se netýká pouze studentů.

Zástupce B: Mezi klíčové kompetence, které by si student měl odnést ze školy, jsou obecné znalosti oboru – pokud se např. jedná o pozici v businessu, měl by znát, jak se počítají přírážky, marže, DPH apod. Důležité z oblasti soft-skills jsou pro nás poté komunikační schopnosti ve smyslu asertivity, ostrých loktů, schopnost se správně vyjadřovat, být proaktivní, řešit nesrovnalosti a nebát se řešit problematické situace. Co se týče osobních schopností, tak to bude dále time management a schopnost si stanovovat priority, kde může být dobrou průpravou právě skloubení školy a práce již při studiu. Co je pro nás dále velmi důležité, tak aby student zapadl do týmu, což už sledujeme v průběhu samostného výběrového řízení. Sebereflexi vnímám tak, že ji mají studenti jen do určité míry. Je to však dané tím, že se se spoustou věcí do určité doby nesetkali a proto nedokáží stanovit své silné a slabé stránky, logicky tak mají omezenější rozhled. Obecně si myslím, že mezi silnější stránky studentů bude patřit práce v týmu, otevřenost k rozvoji a učení, přístup ke kariéernímu růstu. Mezi slabší stránky řadím částečně samostatnost či schopnost řídit lidi.

Zástupce C: Jako aktuální klíčové kompetence vnímám proaktivitu, schopnost se překonávat, kritické uvažování, pozitivní pohled a otevřenost k novým věcem, schopnost přijmout a dávat zpětnou vazbu, umět naslouchat a vyjadřovat se, mít kladný vztah k technologiím a ke změnám a zodpovědnost jak za sebe sama, tak za výstupy svojí práce. Není nutně potřeba, aby bylo vše stoprocentní, ale měly by být zastoupeny alespoň v určité míře. Myslím si, že lidé kolem mě mají schopnost sebereflexe, ale často mají problém specifikovat svoje silné a slabé stránky. Silné a slabé stránky vnímám tak, že se liší v rámci

stejného člověka obor od oboru, kde by mohl působit, tedy že v nějaké činnosti může být silná stránka slabou a naopak.

Otázka 5: *Do práce se historicky chodí kvůli penězům. Jak je to podle Vás u praxí / prací studentů? Chodí studenti do praxe / práce především kvůli penězům nebo spíše za zkušenostmi, případně za čím jiným? Měly by být stáže či jiné formy praxe studentů zdarma? Jak je to u Vás? Liší se hodinová sazba u studentů a hodinová sazba na hlavní pracovní poměr u absolventa?*

Zástupce A: Vnímám to tak, že pokud studenti vykonávají činnost, která se nevztahuje k potenciálnímu oboru budoucí pracovní činnosti, je vhodné, aby odměnu dostávali a často takové pracovní činnosti navštěvují právě z toho důvodu. Pokud se však jedná o činnosti, které už jsou oborově zaměřené, častokrát jsou ochotni pracovat bezplatně výměnou za získání zkušeností. Pokud potřebujeme skutečnou posilu do týmu třeba na part-time, odměna zde obvykle bývá, průměrně je však nižší, než je to při hlavním pracovním poměru. Domníváme se, že tak, jak je to nastaveno, je to oboustranně fér. Mají navíc možnost účastnit se různorodých školení, vzdělávání a firemních akcí.

Zástupce B: Peníze jsou nedílnou součástí našeho života, na druhou stranu studenti bývají stále alespoň do určité míry zajištěni od rodičů a mívají tak „brigády“ jako přivýdělek pro osobní účely. Nebývá to tak primární účel, ale chodí především za zkušenostmi. Co se týče odměn výměnou za získání zkušeností, tak častokrát alespoň malá odměna bývá standardem. Není to však v případě povinných praxí nebo stáží na kratší omezenou dobu, které si studenti zařizují pro školní účely. Rozdíl mezi hodinovou sazbou, kterou u nás dostávají studenti na dohody mimo pracovní poměr se pak výrazně neliší od sazeb, které dostávají na hlavní pracovní poměr. Myslím si, že naše hodinové sazby jsou lehce nad průměrem vůči konkurenci.

Zástupce C: Osobně si myslím, že studenti pracují při studiu předně kvůli zkušenostem a stejně to vnímám i u pracovníků na hlavní pracovní poměr. Pokud by do práce lidé chodili hlavně kvůli penězům, tak by některou práci nikdo nedělal. Obecně platí, že chce pracovník v pracovních činnostech vidět smysl a chce, aby ho bavily. Nemyslím si, že by člověk dlouho v práci setrával jen kvůli vysoké mzdě, kde by ostatní faktory jako kolektiv či náplň práce byla mimo jeho představu. Myslím si, že u studentů je smýšlení ohledně praxe při studiu takové, že se chtějí mít brzy po škole dobře, mít zkušenosti, posouvat se, růst a být pracovně úspěšní. Stáže již v současnosti často bývají placené a dlouhodobější,

protože organizace počítají s tím, že pokud do studenta investují úsilí a čas, tak se jim po studiu může přesunout na hlavní pracovní poměr, což před pár lety nebylo běžné. Výhodou u placených praxí oproti neplaceným je to, že má organizace větší schopnost studenta celkově řídit. Pokud někdo pracuje bezplatně, musí mít opravdu silnou vnitřní motivaci. Hodinová sazba se u studentů od pracovníků na hlavní pracovní poměr v přepočtu na hodinu liší, je vyšší a mají i větší nabídku benefitů.

IV. Kategorie: Očekávání od potenciálního zaměstnavatele

Otázka 1: *Co dělá vaše organizace pro to, aby přilákala studenty / absolventy a aby byla atraktivní i pro jiné uchazeče o zaměstnání? Jste na sociálních sítích? Využíváte LinkedIn osobně a má ho aktivní i organizace? Doporučujete si ho založit i studentům?*

Zástupce A: Jedná se předně o vztahy s univerzitami či sociální sítě. V rámci sociálních sítích jsme aktivní na LinkedInu, Facebooku a Instagramu a školíme i naše zaměstnance, aby na těchto platformách byli aktivní a radíme, jak na to. Studentům doporučuji si LinkedIn založit.

Zástupce B: Naši atraktivitu způsobuje určitě jméno a brand společnosti a současně pořádané eventy pro studenty ve formě přednášek, workshopů či nabídky Trainee programů. Na sociálních sítích aktivní společnost je. Sama osobně LinkedIn využívám, avšak méně, než to bylo dříve, protože se nám spousta uchazečů hlásí bez toho, abych musela být na platformě aktivní. Studentům však určitě doporučuji na LinkedInu být, je to již určitým standardem.

Zástupce C: Pro studenty pořádáme na vysokých školách různorodné programy, přednášky či workshopy. Jako stěžejní vnímám zacílit na studenty tak, že v případě, kdy budou uvažovat o praxi či změně praxe, tak si mohou vzpomenout právě na naši společnost a přihlásit se k nám do výběrového řízení na některou z pozic. Na sociálních sítích jsem aktivní a stejně tak je tam aktivní i firma. Jedná se především o Facebook a LinkedIn, přičemž LinkedIn doporučuji založit i studentům. Není to síť jen pro hledání práce, ale také pro získávání inspirace pro pracovní život a možnost nahlédnout do fungování konkrétních firem.

Otázka 2: *Co v současné chvíli nabízíte studentům za benefity nebo co vnímáte jako plusy Vašeho pracovního prostředí? Jaké benefity nabízíte a proč právě je? Jsou stejné u dohod konaných mimo pracovní poměr a u hlavního pracovního poměru? Proč ano, proč ne?*

Zástupce A: Studentům na dohody konané mimo pracovní poměr nabízíme kariérní růst, rozvoj hard-skills i soft-skills, příspěvek na pojištění a PC, pravidelné hodnocení, příjemné pracovní prostředí a dobrý kolektiv, možnost sebevyjádření a seberealizace, smysluplnou práci, možnost flexibilní pracovní doby, work-life balance, jistotu zaměstnání do budoucna i možnost přechodu na hlavní pracovní poměr, mezinárodní prostředí, společenskou odpovědnost organizace i využívání moderních technologií i inovací. Nabízíme tedy velké množství benefitů, častokrát jsou značnou motivací pro pracovníky k setrvání v organizaci. U hlavního pracovního poměru máme navíc také mobilní telefon, кафетерии a týden dovolené navíc.

Zástupce B: Studentům nabízíme kariérní růst, rozvoj hard-skills i soft-skills, možnost vzdělávání v rámci organizace, pracovní telefon a počítač, pravidelné hodnocení, možnost využití pracovního auta na schůzky, dobrý kolektiv a organizační kulturu, možnost sebevyjádření a seberealizace, smysluplnost práce, work-life balance, možnost flexibilní pracovní doby a home office, společenskou odpovědnost, moderní technologie a inovace, a pokud se nám student osvědčí a jsme s ním spokojeni, tak možnost přechodu na hlavní pracovní poměr.

Zástupce C: Benefity studentům nabízíme především nefinančního charakteru jako jsou možnosti interního vzdělávání, pracovní počítač a telefon či zaměstnanecké slevy, což se týká především studentů na dohody konané mimo pracovní poměr. Pokud u nás jsou studenti dlouhou dobu, mají možnost po dohodě navštěvovat i jazykovou výuku. Dále je to pravidelné hodnocení, dobrý kolektiv a organizační kultura, možnost se seberealizovat a mít své slovo, smysluplná pracovní náplň, možnost flexibilní pracovní doby a home office, work-life balance, moderní technologie, práci pod záštitou firmy nesoucí společenskou odpovědnost či možný přechod na hlavní pracovní poměr, pokud se nám za dobu spolupráce osvědčí.

Otázka 3: *Co si myslíte, že by si naopak studenti přáli?*

Zástupce A: Jediné, co mě napadá je Multisport karta zdarma, u ní aktuálně finančně participují.

Zástupce B: Navíc by si asi přáli Multisport kartu, jazykovou výuku či zvyšování hodinové sazby.

Zástupce C: Studentům nenabízíme stravenky, Multisport karty či jiné příspěvky např. na pojištění či další externí vzdělávací aktivity, ale obecně by si je přáli. Mohla bych zde zařadit i dovolenou, která však ze zákona není u dohod konaných mimo pracovní poměr možná.

Otázka 4: *Jak se poté benefity liší při přechodu na hlavní pracovní poměr? Co lidé nejčastěji požadují a co jim nabízíte?*

Zástupce A: Nabídka benefitů je širší. Navíc je zde dovolená, která je i standardně u hlavního pracovního poměru ze zákona, navíc dáváme ještě jeden týden nadstandardního volna. Dále jsou to stravenky a cafeterie.

Zástupce B: Při přechodu na hlavní pracovní poměr navíc získávají příspěvek na sport či kulturu, příspěvek na pojištění, příspěvky na vzdělávání, jazykovou výuku, zákonnou dovolenou a současně pár dní dovolené nad zákonnou lhůtu navíc.

Zástupce C: U pracovních poměrů nabízíme stravenky, Multisport karty a další finanční příspěvky. Samozřejmostí je také standardní dovolená stanovená zákonem a navíc pár dní dovolené nadstandardní.

Otázka 5: *Jaká firemní kultura u Vás převládá? Přátelská/formální, tykáme si/vykáme si, neformální oblékání/dresscode, mladší kolektiv/starší kolektiv. Proč je firemní kultura taková, jaká je?*

Zástupce A: Naše firemní kultura je především přátelská, všichni si tykáme, náš styl oblékání je tzv. business casual, což znamená, že jsme někde na pomezí formálního a neformálního oblékání a máme jak starší, tak mladší členy týmů. Zvoleno je to takto proto, že chceme, aby byla kultura otevřená a byla místem pro sdílení a diskusi a lidé se dobře cítili v jednotlivých týmech.

Zástupce B: Převládá u nás přátelská neformální kultura, kde si tykáme, nemáme dresscode a jsme spíše mladší kolektiv. Jsme společnost, kde jsme k sobě otevření. Proto je kultura nastavená tak, jak je.

Zástupce C: Je u nás nastavena neformální firemní kultura, všichni si tykáme, nemáme dresscode a máme spíše mladší až smíšený kolektiv. Myslím si, že je to forma firemní kultury, kterou teď celkově lidé upřednostňují.

V. Kategorie: Stav nabídky praxí a pracovního trhu pro studenty a absolventy vysokých škol

Otázka 1: *Proč nějaké juniory vůbec přijímat? Vyplatí se Vám je zaměstnávat? Čím mohou být přínosem? Mají nějaké rysy, které mohou být více pozitivní u mladších než u seniornějších pracovníků? Případně jaké aspekty jsou u nich naopak negativní?*

Zástupce A: Vidíme smysl v tom investovat do mladých lidí. Máme pro ně přímo nastavené pozice. To, že jsou některé stáže neplacené neznamená, že nás nic stážísté nestojí. Stojí čas lidí, kteří se studentům věnují. Tím, že se jim věnujeme, máme kandidáty jak z jejich řad, tak z řad jejich známých a vložené úsilí se nám tím vrací. Dávají nám na oplátku zpětnou vazbu ve smyslu, co je potřeba zlepšit, co by mohlo fungovat lépe nebo jinak a také nastavují odlišné pohledy na určité věci. Jako přínos u nich vnímám chuť se učit, pozitivní vztah k technologiím, otevřenost k novým věcem, lepší kritické myšlení a možná i větší kreativita. Jako nevýhodu naopak vnímám v nedostatku pracovních návyků, nezvyklost k dodržování termínů, spoléhání se na kontrolu zadaných úkolů a také někdy snahy o inovativnost, kde není potřeba.

Zástupce B: Studenti v sobě mají velkou energii, smysl pro technologie a inovace, nové pohledy a přístupy k věcem, což nám stále pomáhá se posouvat dál. Naopak je však nováčkům třeba věnovat spoustu času a energie, než se do činností zaučí. Seniornějším pracovníkům mohou některé pozitivní vlastnosti mladých lidí scházet, samozřejmě však naopak mají bohaté zkušenosti a know-how.

Zástupce C: Juniorní pracovníky se vyplatí přijímat, ale v tom smyslu, že mám jako personalista vizi, jak s nimi do budoucna naložím. Tedy směřuji je k tomu, že se do budoucna budou moci přesunout na hlavní pracovní poměr a taky zvažují, jak často potřebují, aby do organizace docházeli, aby to bylo efektivní pro obě strany a nebyla to

spíše práce navíc. Jako výhodu vnímám u mladších lidí s méně zkušenostmi to, že si je můžu „naformovat“ tak, jak potřebuji a tím pro nás mohou být levnější než ti, kdo již přicházejí s nějakou zkušeností z jiné společnosti. Jako kladný rys u mladých vnímám to, že se méně bojí, chtějí se víc učit, přinášejí nové pohledy, nápady a dynamiku. Naopak jako zápornější oproti seniornějším pracovníkům vnímám to, že jsou méně loajální, nehledají stálého zaměstnavatele a často je střídají.

***Otázka 2:** Je dle Vašeho názoru na trhu práce dostatek příležitostí pro studenty / absolventy? Vnímáte studenty jako znevýhodněnou skupinu na trhu práce? Mají nějaké výrazné limity?*

Zástupce A: Myslím si, že jak pro studenty, tak pro absolventy je na trhu dostatek pracovních příležitostí. Nemusí to však být vždy „vysněné“ pracovní příležitosti. Jako znevýhodněnou skupinu je nevnímám, jelikož i množství part-time pozic se zvýšila. Pokud žádá o takovou pozici student nebo kdokoli jiný, nebývá velký rozdíl.

Zástupce B: Myslím si, že pro studenty je dostatek pracovních příležitostí, stejně tak i pro absolventy. Co se týče možností pro studenty, tak jen nemusí být přímo inzerovány, což může pohled na jejich množství zkreslovat. Jako znevýhodněnou skupinu studenty určitě nevnímám.

Zástupce C: Osobně si myslím, že na trhu práce není úplně dostatek možností pro studenty nebo absolventy v rámci zkrácených úvazků a vnímám, že jich je stále méně, protože ani pro společnosti nejsou úplně výhodné v porovnání s hlavním pracovním poměrem. Studenty do určité míry vnímám jako znevýhodněnou skupinu, kde rozumím tomu, že je občas těžké skloubit školu, práci, stále se posouvat, zakomponovat i osobní aktivity a balancovat mezi tím. Panuje přesvědčení, že nestačí dělat jednu věc, není kladně přijato, že pouze vystudovat vysokou školu stačí, studenti mají velké množství možností a je pro ně těžké se mezi nimi „správně“ rozhodovat a jsou na ně kladena velká očekávání. Velký vliv mají i sociální sítě, kde se lidé často porovnávají s ostatními a vidí, kolik věcí ostatní v průběhu dne stíhají. Co se týče juniorních pozic pro absolventy na hlavní pracovní poměr, tak těch je celkově dost. Nicméně to nemusí být vždy pozice, kterou by si student přál na prvním místě a bývají to často asistentské pozice.

Otázka 3: *Nabízí dle Vašeho názoru vaše organizace dostatek příležitostí pro studenty / absolventy? Jaké jsou vaše plány do budoucna, kde vidíte příležitosti či prostor pro zlepšení?*

Zástupce A: Ano, nabízíme dostatek příležitostí pro studenty i absolventy. Každý rok nabíráme spoustu studentů i absolventů a do budoucna máme určité další plány týkající se dalších možností letních praxí. Snažíme se stále rozvíjet naše možnosti.

Zástupce B: Naše společnost nabízí dostatek příležitostí pro studenty i absolventy. Jak již bylo zmíněno, nabízíme různé formy získávání zkušeností. Plánujeme především rozvoj již aktuálních programů, neplánujeme v nich velké změny.

Zástupce C: Z mého pohledu máme dostatek pozic pro studenty, ale asi ne ve všech částech firmy. Dokážu si představit, že bychom přijímali ještě více juniorních lidí, ale na druhou stranu, pokud dokážu najít za stejnou cenu již někoho se zkušenostmi, tak se to firmě logicky vyplatí. Ke kooperaci se studenty je potřeba i edukace manažerů a přizpůsobení se tomu, že daný člověk není k zastížení každý den.

Otázka 4: *Jak vnímáte svou roli jako HR v organizaci? Jak se připravujete na nástup Generace Z na trh práce a jaká od ní máte očekávání?*

Zástupce A: Svou roli vnímám jako klíčovou, protože nastavuji obraz toho, jak bude naše společnost vnímána kandidáty a současně obsazují nové tváře do současných fungujících týmů. Na nástup Generace Z jsme připravení, s mladými lidmi jsme v neustálém kontaktu a snažíme se více zapojovat technologie do naší práce.

Zástupce B: Svou roli vnímám ve smyslu najít kvalitního uchazeče, který bude vhodnou posilou do konkrétního týmu a naplní jeho potřeby. Dále se starám ve spolupráci s buddym a nadřízeným, aby se nováček zaučil, prošel adaptací a dále se rozvíjel. Na příchod Generace Z se zvlášť nepřipravuji, ale počítám s tím, že budou do naší práce ještě více zapojeny technologie.

Zástupce C: Jako HR hledám kompromisy mezi požadavky společnosti a kandidáta. Jsem ráda, že jako firma nemusíme slevovat z našich požadavků na kvalitu kandidátů, protože se nám jich stále hlásí spousta. Snažíme se vymýšlet nové možnosti, jak se zlepšit v rámci možností školení, flexibility úvazků či možnostech pracovat ze zahraničí. Je třeba si více

uvědomit, že trh není nekonečný a bude nutné se začít více propojovat s lidmi, kteří nejsou Češi nebo rodilí mluvčí češtiny, a tím bude docházet k větší multikulturalitě.

Otázka 5: *Myslíte si, že pokud člověk nezískává praxi při studiu, může mít problém po škole najít pracovní uplatnění? Proč ano, proč ne?*

Zástupce A: Může to jistě sehrát určitou roli. Velká část studentů již určitou praxi při studiu získává, ač to není vždy praxe v oboru. Na to je dobré nezapomínat. V průběhu magisterského studia je vhodné se již po nějaké praxi podívat.

Zástupce B: Pokud praxi při škole student nezískával, může být znevýhodněný oproti těm, co jí získávali. Současně poté bude muset počítat s tím, že bude déle trvat jeho kariérní i finanční posun.

Zástupce C: Je možné, že studenti mohou mít problém s nalezením uplatnění po škole bez praxe. Z mého pohledu personalisty na pozici příjmu raději někoho, kdo už určitou praxi v oboru má. Na druhou stranu si myslím, že posuzovat uchazeče jen podle praxe je neobjektivní, a proto jsou součástí našich výběrových řízení různé úkoly, kterými ověřujeme to, jakým způsobem je uchazeč schopen zadání plnit a reflektuje to, jakou náplň práce by pozice obsahovala.

Otázka 6: *Máte nějaké poselství či nějaké doporučení na závěr?*

Zástupce A: Nenechte se jako student přesvědčit o tom, že musíte dělat všechno – od praxí, přes sociální sítě, po Erasmus, protože tlaky z okolí jsou velké. Zkoušejte, co vás baví, každá zkušenost je cenná. Je vhodné si některé svoje aktivity rozvrhnout v čase, aby byl člověk schopný si je splnit v rozumné míře a věděl, co mu mohou přinést do budoucna.

Zástupce B: Doporučila bych, aby se studenti při studiu do brigád, spolků či dobrovolnictví alespoň částečně zapojili. Rozumím, tomu, že to může být často náročné, ale do budoucna se jim to může velmi vyplatit.

Zástupce C: Myslím si, že téma získávání praxe při studiu je o tom, že člověk přemýšlí dopředu, plánuje, nespolehá se jen na to, že dostuduje vysokou školu a titul mu sám pomůže k získání práce, kterou by si student představoval. Určitě bych nepodceňovala schopnost vytvořit si životopis a motivační dopis, protože se bohužel v praxi často setkávám s tím, že to studenti neumí a bohužel je to jeden z důvodů, proč je u nich výběrové řízení ukončeno hned ze začátku.

4.2 Dotazníkové šetření se studenty a absolventy vysokých škol

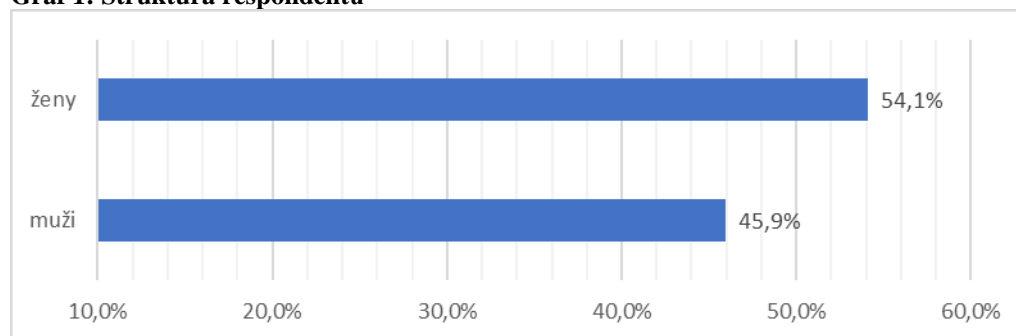
Druhou použitou metodou výzkumného šetření je šetření dotazníkové, kterého se zúčastnili studenti vysokých škol. Struktura a způsob provedení dotazníkového šetření je popsána v kapitole Metodika práce. Dotazník je sestaven ze 35 otázek, kde mají dotazovaní vždy na výběr z několika možností a úkolem je označit takovou, se kterou se nejvíce ztotožňují nebo která se co nejvíce přibližuje jejich dosavadním zkušenostem se získáváním praxe. Vzor dotazníkového šetření je uložen v příloze č. 2. Výsledek dotazníkového šetření slouží ke zhodnocení současné situace studentů vysokých škol, kteří při studiu získávají praktické zkušenosti v organizacích a návrhy vůči studentům, školám a organizacím, které by mohly napomoci pro jejich efektivnější propojení. Pro přehlednější zobrazení výsledků jednotlivých otázek dotazníku je využito přehledných grafů.

4.2.1 Charakteristika respondentů

1. Struktura respondentů

Graf zobrazuje údaje o struktuře respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Celkově dotazník vyplnilo 538 studentů vysokých škol, z nichž 247 bylo mužů (tj. 45,9 %) a 291 bylo žen (tj. 54,1 %). Struktura respondentů je tak poměrně vyvážená.

Graf 1: Struktura respondentů

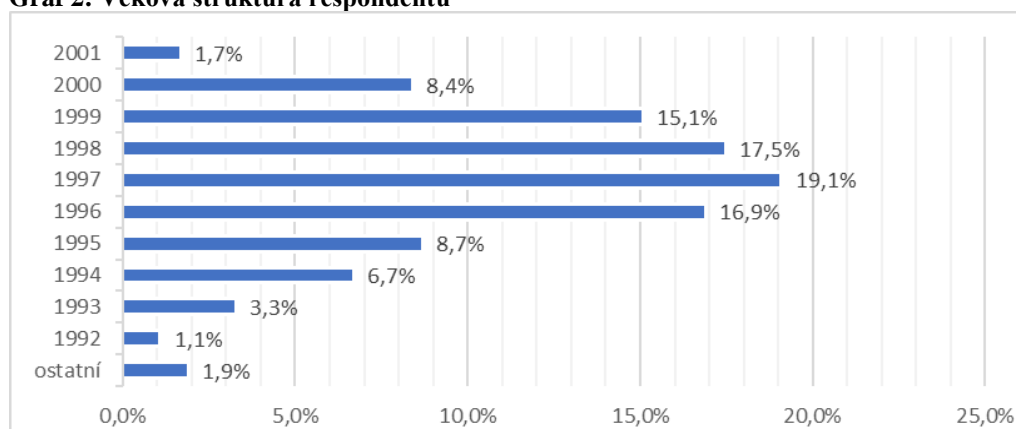


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

2. Věková struktura respondentů

Věková struktura respondentů se rozprostírá především mezi roky narození 2001 a 1992. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou respondenti narození v letech 1997 (19,1 %, tj. 103 resp.), 1998 (17,5 %, tj. 94 resp.), 1996 (16,9 %, tj. 91 resp.) a 1999 (15,1 %, tj. 81 resp.). Dále jsou to v nižších mírách roky 1995 (8,7 %, tj. 47 resp.), 2000 (8,4 %, tj. 45 resp.), 1994 (6,7 %, tj. 36 resp.), pod 4 % jsou to roky 1993 (3,3 %, tj. 18 resp.), 2001 (1,7 %, 9 resp.), 1992 (1,1 %, resp. 6) a ostatní (1,9 %, resp. 10).

Graf 2: Věková struktura respondentů

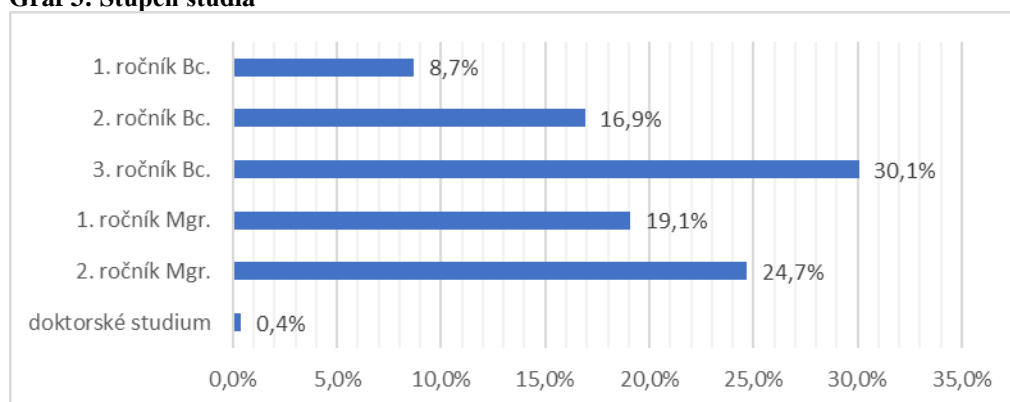


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

3. Stupeň studia

Nejvíce dotazovaných bylo studenty 3. ročníku bakalářského stupně studia a to 30,1 % (tj. 162 resp.), dále to je 2. ročník magisterského stupně studia s procentuálním zastoupením 24,7 % (tj. 133 resp.), 1. ročník magisterského stupně studia s 19,1 % (tj. 103 resp.), 2. ročník bakalářského stupně studia s 16,9 % (tj. 91 resp.), 1. ročník bakalářského studia s 8,7 % (tj. 47 resp.) a s 0,4 % (tj. 2 resp.) to byli studenti doktorského stupně studia.

Graf 3: Stupeň studia

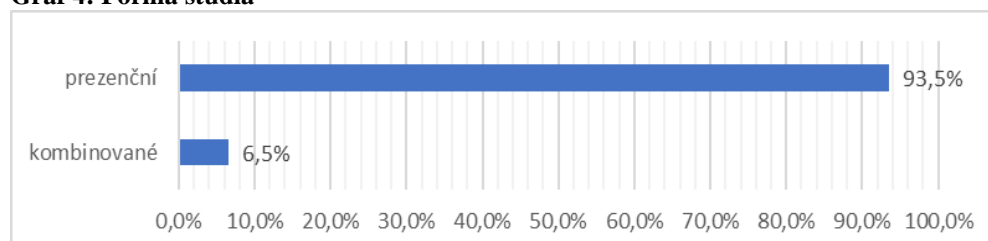


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

4. Forma studia

Respondenti navštěvují z 93,5 % (tj. 503 resp.) prezenční formu studia, pouze 6,5 % (tj. 53 resp.) navštěvuje kombinovanou formu studia. Znamená to tedy, že většina respondentů navštěvuje výuku několikrát v pracovním týdnu dle stanoveného rozvrhu.

Graf 4: Forma studia

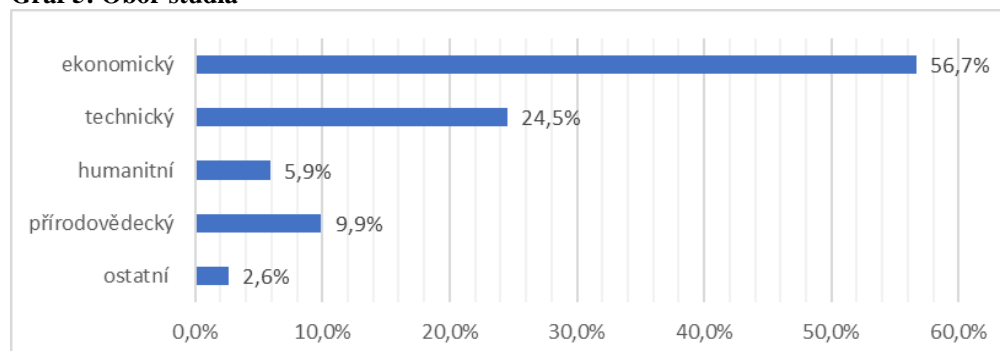


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

5. Obor studia

Největší zastoupenou skupinou respondentů jsou studenti ekonomických oborů v zastoupení 56,7 % (tj. 305 resp.), druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou studenti technický fakult s 24,5 % (tj. 132 resp.) a dále je to obor přírodovědecký s 9,9 % (tj. 53 resp.), humanitní obory s 5,9 % (tj. 32 resp.) a ostatní obory s 2,6 % (tj. 14 resp.).

Graf 5: Obor studia



Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

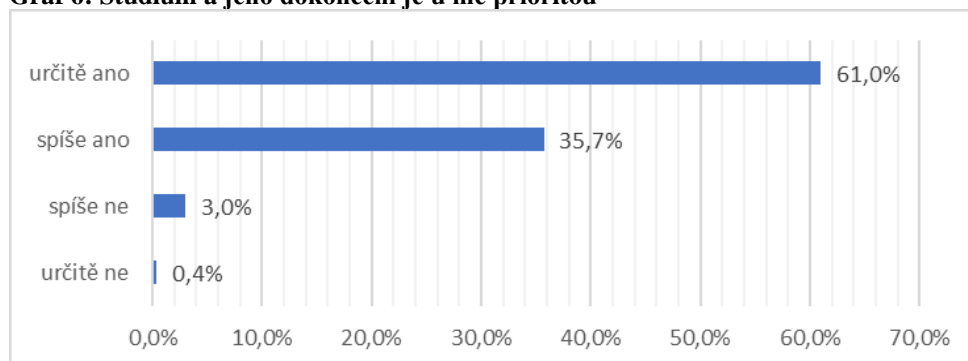
4.2.2 Analýza získaných údajů

I. Kategorie: Škola jako základ pracovního života

Otázka č. 1: Studium a jeho dokončení je u mě prioritou.

Otázku pohledu na studium a jeho dokončení jako prioritu označilo 520 respondentů (tj. 96,7 %), z nichž určitě ano označilo 328 resp. (tj. 61 %), možnost spíše ne 16 resp. (tj. 3 %) a možnost určitě ne jen 2 resp. (tj. 0,4 %).

Graf 6: Studium a jeho dokončení je u mě prioritou

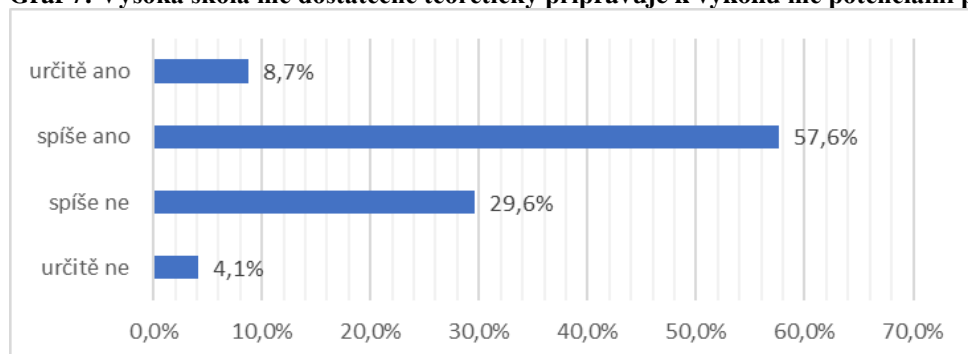


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 2: Vysoká škola mě dostatečně teoreticky připravuje k výkonu mé potenciální pracovní činnosti.

Otázku vnímané teoretické připravenosti z vysoké školy k výkonu potenciální pracovní činnosti zodpovědělo kladně 357 resp. (tj. 66,3 %), z nichž možnost určitě ano zvolilo 47 resp. (tj. 8,7 %). Negativně se k této otázce postavilo 181 resp. (tj. 33,7 %), možnost určitě ne zvolilo 22 resp. (tj. 4,1 %) z nich.

Graf 7: Vysoká škola mě dostatečně teoreticky připravuje k výkonu mé potenciální pracovní činnosti

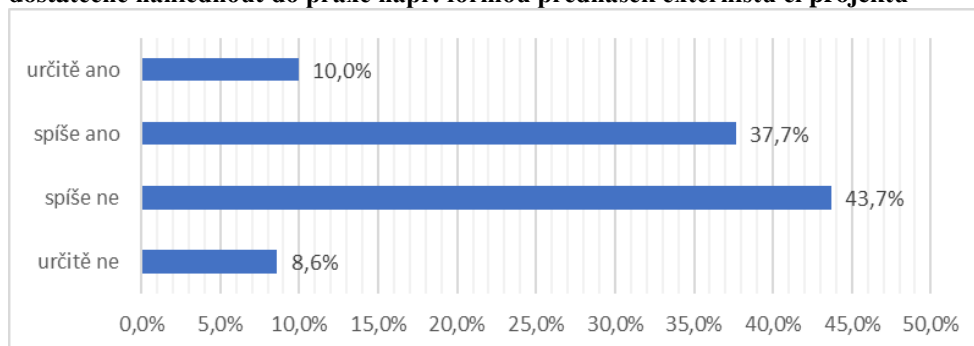


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 3: Vysoká škola a vyučující mě motivují k získání praxe, pomáhají mi s rozvojem a umožňují mi dostatečně nahlédnout do praxe např. formou přednášek externistů či projektů.

V otázce se nadpoloviční většina respondentů přiklonila k negativnímu hodnocení. Celkově se jednalo o 281 resp. (tj. 52,3 %), z nichž možnost spíše ne zvolilo 235 resp. (tj. 43,7 %) a možnost určitě ne 8,6 % dotazovaných. Kladnou odpověď zvolilo 257 resp. (tj. 47,7 %), z nichž 10,0 % zvolilo možnost určitě ano.

Graf 8: Vysoká škola a vyučující mě motivují k získání praxe, pomáhají mi s rozvojem a umožňují mi dostatečně nahlédnout do praxe např. formou přednášek externistů či projektů

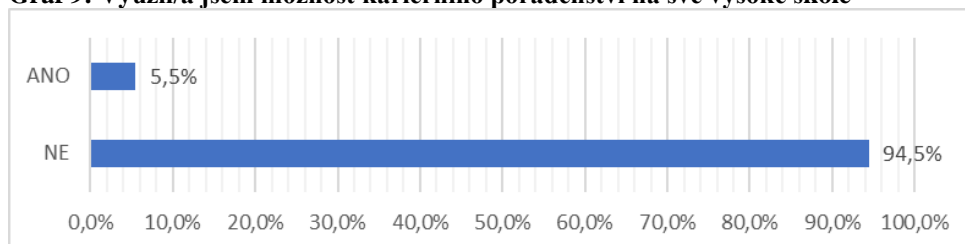


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 4: Využil/a jsem možnost kariérního poradenství na své vysoké škole.

Z grafu je zřejmé, že 509 resp. (tj. 94,5 %) nevyužilo služeb kariérního poradenství na vysoké škole. Naopak možnost využilo pouze 29 resp. (tj. 5,5 %).

Graf 9: Využil/a jsem možnost kariérního poradenství na své vysoké škole

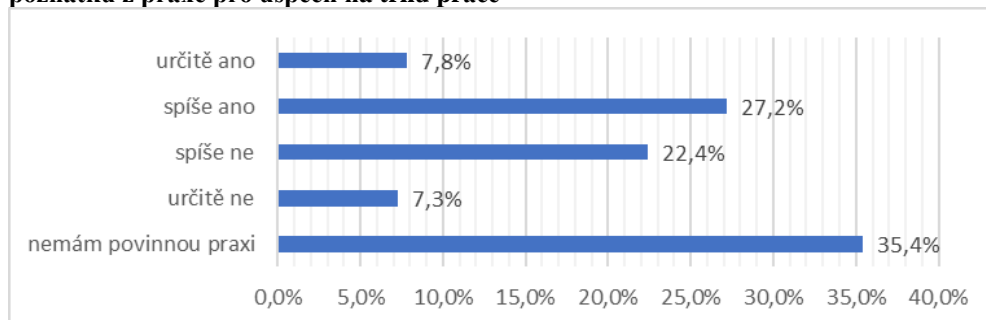


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 5: Povinná školní praxe je v dostatečné délce, aby mi zprostředkovatel praxe předal dostatek poznatků z praxe pro úspěch na trhu práce.

Pouze 35 % respondentů (tj. 153 resp.) se domnívá, že délka povinné školní praxe je dostatečná. Podobné procentuální zastoupení má odpověď „nemám povinnou praxi“, jedná se konkrétně o 155 resp. (tj. 35,4 %). Negativně se k otázce postavilo 130 resp. (tj. 29,7 %), z nichž možnost určitě ne zvolilo 7,3 % dotazovaných.

Graf 10: Povinná školní praxe je v dostatečné délce, aby mi zprostředkovatel praxe předal dostatek poznatků z praxe pro úspěch na trhu práce



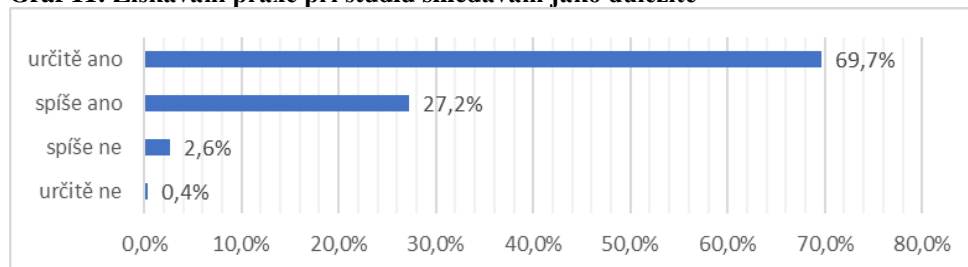
Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

II. Kategorie: Praxe při studiu vysoké školy

Otázka č. 6: Získávání praxe při studiu shledávám jako důležité.

Celkem 523 resp. (tj. 96,8 %) zvolilo kladnou možnost odpovědi, z níž možnost určitě ano zvolilo 69,7 %. Negativní postoj k otázce zaujaly pouze 15 resp. (tj. 3 %), z nichž možnost určitě ne zvolilo pouze 0,4 % z nich.

Graf 11: Získávání praxe při studiu shledávám jako důležité

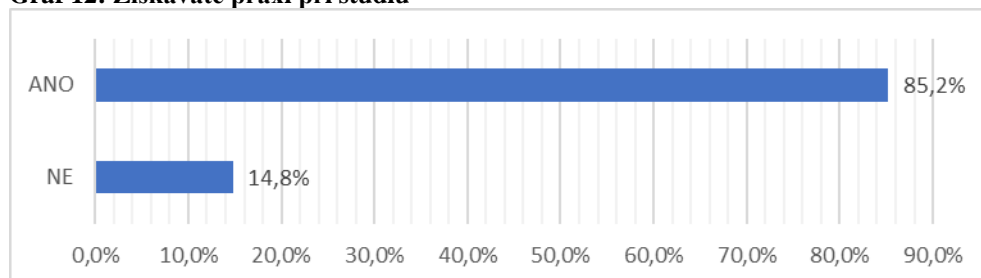


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 7: Získáváte praxi při studiu?

Větší část dotazovaných při studiu již praxi získává, procentuálně se jedná o 458 resp. (tj. 85,2 %). Naopak při studiu aktuálně nezískává praxi 80 resp. (tj. 14,8 %).

Graf 12: Získáváte praxi při studiu

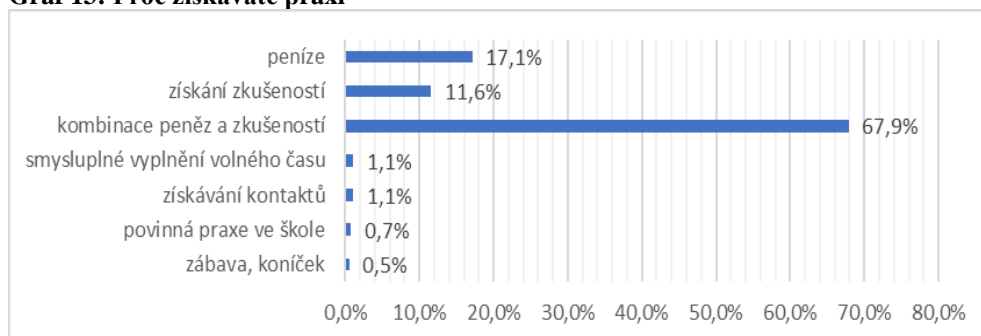


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 7.1 : Ano, získávám praxi při studiu. - Proč jí získáváte?

Celkem 311 resp. (tj. 67,9 %), kteří při studiu praxi získávají, zvolilo v otázce, proč praxi při studiu získávají, možnost kombinace peněz a zkušeností. Na druhé pozici se objevila s 17,1 % (tj. 78 resp.) možnost peněz, na třetí poté možnost získávání zkušeností s 11,6 % (tj. 53 resp.). V malém procentuálním zastoupení se vyskytly možnosti v zastoupení 1,1 % smysluplné vyplnění volného času a získávání nových kontaktů, s 0,7 % se objevila možnost povinné praxe ve škole a s 0,5 %, že je to zábava či koníček.

Graf 13: Proč získáváte praxi

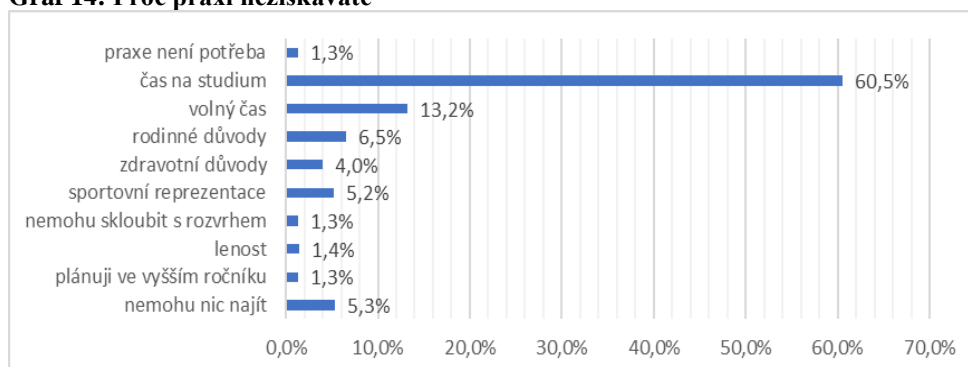


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 7.2 : Ne, nezískávám praxi při studiu. - Proč ji nezískáváte?

Z dotazovaných, kteří praxi dosud při studiu nezískávají, odpovědělo 55 resp. (tj. 60,5 %), že je důvodem dostatek času na školu, dále 10 resp. (tj. 13,2 %) vybralo možnost volný čas, 6,5 % rodinné důvody, 5,3 % nemohu nic najít, 5,2 % sportovní reprezentace a 4 % zdravotní důvody. Méně než 1,5 % jsou poté zastoupeny možnosti lenost (1,4 %), praxe není potřeba (1,3 %), nemohu skloubit s rozvrhem (1,3 %) a plánuji ve vyšším ročníku (1,3 %).

Graf 14: Proč praxi nezískáváte



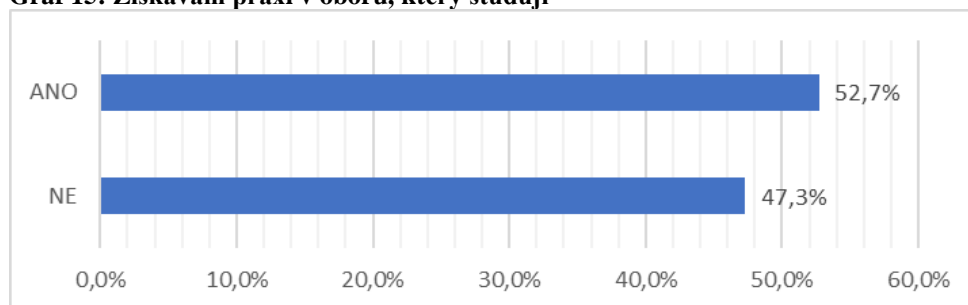
Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázky č. 8-16 jsou určeny pro respondenty, kteří při studiu získávají praxi.

Otázka č. 8: Získávám praxi v oboru, který studuji.

Poměrně vyrovnaný výsledek je v otázce praxe v oboru studia. Kladně se v ní vyjádřilo 242 resp. (tj. 52,7 %), negativně 216 resp. (tj. 47,3 %).

Graf 15: Získávám praxi v oboru, který studuji

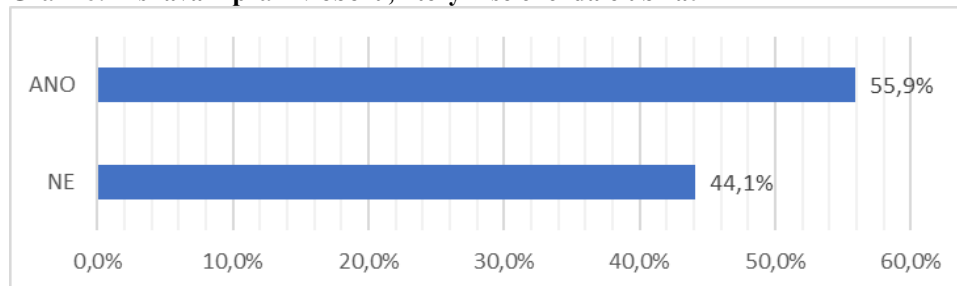


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 9: Získávám praxi v oboru, kterým se chci dále ubírat.

Otázku, zda respondenti získávají praxi v oboru, kterým se chtějí dále ubírat zvolilo kladnou odpověď 301 resp. (tj. 55,9 %) z nich, negativní 237 resp. (tj. 44,1 %). Je tak zřejmé, že část z dotazovaných se již snaží svou praxí profilovat určitým směrem.

Graf 16: Získávám praxi v oboru, kterým se chci dále ubírat

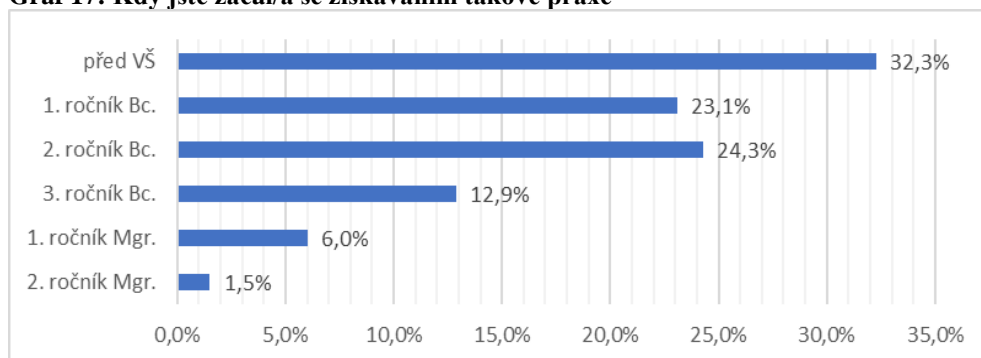


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 9.1: Ano, získávám praxi v oboru, kterým se chci dále ubírat. - Kdy jste začal/a se získáváním takové praxe?

Největší zastoupení získala odpověď „před VŠ“, kterou označilo 97 resp. (tj. 32,3 %) Druhou nejvíce zastoupenou skupinou je 2. ročník bakalářského stupně studia se 73 resp. (tj. 24,3 %), následuje 1. ročník bakalářského stupně studia se 70 resp. (tj. 23,1 %), dále 3. ročník bakalářského stupně studia s 12,9 %, poté 1. ročník magisterského stupně studia s 6,0 % a naposledy 2. ročník magisterského stupně studia s 1,5 %. Lze tedy říci, že vzorek studentů se získáváním praxe začal poměrně v ranné době a postupně má trend klesající tendenci s drobnou nuancí.

Graf 17: Kdy jste začal/a se získáváním takové praxe

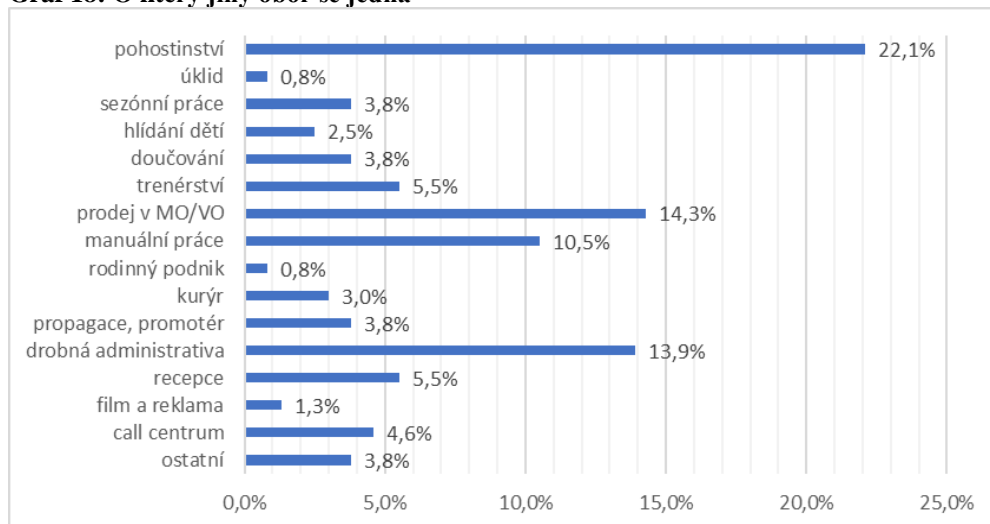


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 9. 2: Ne, nezískávám praxi v oboru, kterým se chci dále ubírat. - O který jiný obor se jedná?

Nejčastěji zastoupenými pracemi mimo obor, kterým by se dotazovaní dále nechtěli ubírat, jsou na první místě pohostinství s 52 resp. (tj. 22,1) %, na druhém prodej v maloobchodě či velkoobchodě s 34 resp. (tj. 14,3 %), na třetím drobná administrativa s 33 resp. (tj. 13,9 %) a na čtvrtém manuální práce s 25 resp. (tj. 10,5 %). Pod 6 % jsou dále zastoupeny možnosti recepce s 5,5 %, trenérství s 5,5 %, call centrum 4,6 %, doučování, sezónní práce a promotérství s 3,8 %, kategorie ostatní s 3,8 %. Pod 3 % se vyskytlo hlídání dětí (2,5 %), film a reklama (1,3 %), úklid (0,8 %) a rodinný podnik (0,8 %).

Graf 18: O který jiný obor se jedná

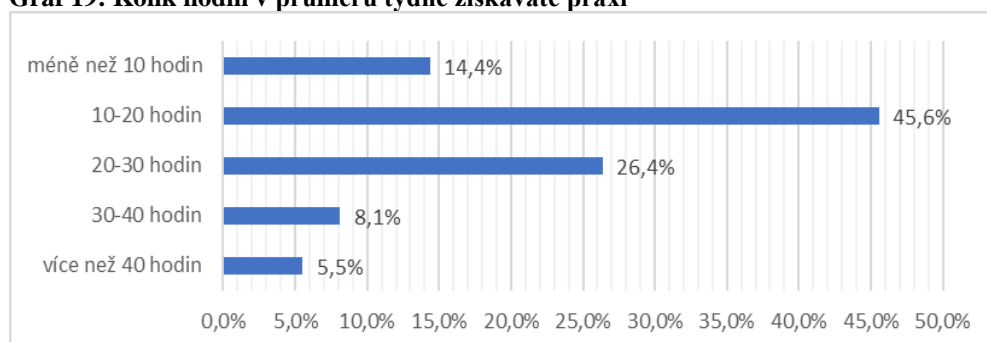


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 10: Kolik hodin v průměru týdně získáváte praxi?

Nejvíce zastoupenou odpovědí se 45,6 % (tj. 209 resp.) je možnost 10-20 odpracovaných hodin týdně, následuje 20-30 hodin s 26,4 % (tj. 121 resp.), na třetím místě je možnost méně než 10 hodin s 14,4 % (tj. 66 resp.), dále 30-40 hodin s 8,1 % (tj. 37 resp.) a poslední je možnost více než 40 odpracovaných hodin týdně s 5,5 % (tj. 25 resp.). Počet odpracovaných hodin může být částečně ovlivněn dálkovou formou studia některých respondentů.

Graf 19: Kolik hodin v průměru týdně získáváte praxi

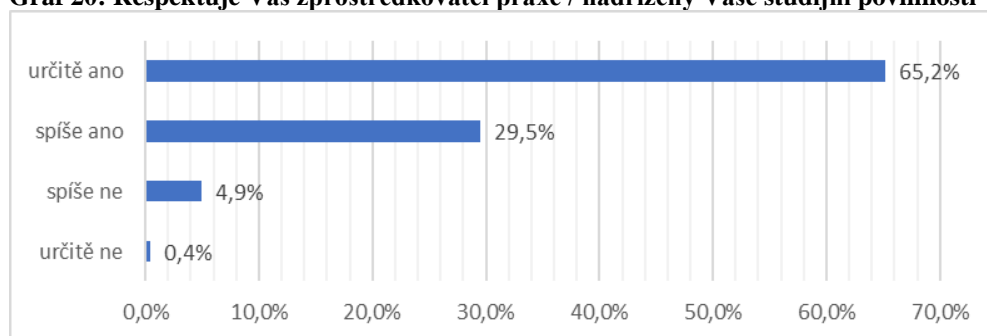


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 11: Respektuje Váš zprostředkovatel praxe / nadřízený Vaše studijní povinnosti?

Otázka má velmi kladný výsledek. Zprostředkovatelé praxe či nadřízení dle dotazníkového šetření respektují studijní povinnosti dotazovaných z 94,7 % (tj. 434 resp.), z nichž možnost určitě ano zvolilo 65,2 % (298 resp.) a možnost spíše ano 29,5 % (tj. 135 resp.). K negativnímu hodnocení se přiklonilo pouze 5,3 % (tj. 24 resp.), kde možnost určitě ne zvolilo pouze 0,4 %.

Graf 20: Respektuje Váš zprostředkovatel praxe / nadřízený Vaše studijní povinnosti

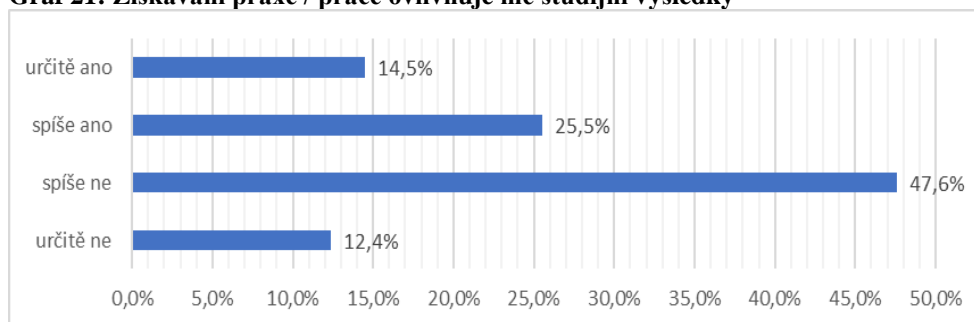


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 12: Získávání praxe / práce ovlivňuje mé studijní výsledky.

Negativně se vůči otázce postavilo 60 % respondentů (tj. 275 resp.), z nichž možnost určitě ne zvolilo 12,4 % dotazovaných. Možnost, že výsledky jsou či mohou získáváním praxe či prací být ovlivněny zvolilo celkem 40 % dotazovaných (tj. 183 resp.) z nichž možnost určitě ano označilo 14,5 %.

Graf 21: Získávání praxe / práce ovlivňuje mé studijní výsledky

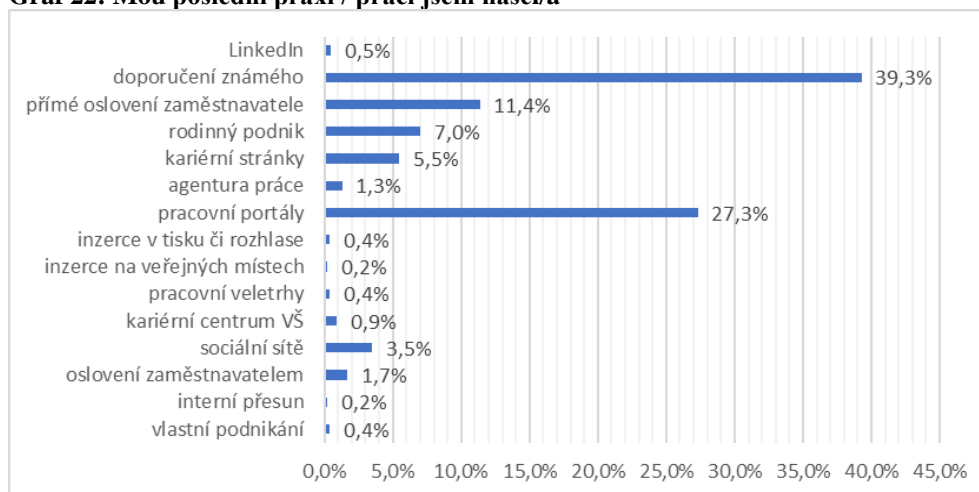


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 13: Mou poslední praxi / práci jsem našel/a:

V 39,3 % případů (tj. 180 resp.) získali dotazovaní pozici na praxi či práci na doporučení známého, v 27,3 % (tj. 125 resp.) jí objevili na pracovním portálu, v 11,4 % (tj. 52 resp.) přímo oslovili zaměstnavatele, 7 % (tj. 32 resp.) z nich pracuje v rodinném podniku a 5,5 % (tj. 25 resp.) reagovalo přímo na kariérní stránky organizace. Pod úrovní 5 % se objevily možnosti sociální sítě (3,5 %), oslovení zaměstnavatelem (1,7 %), agentura práce (1,3 %), kariérní centrum VŠ (0,9 %) a LinkedIn (0,5 %). S 0,4 % se objevily možnosti vlastní podnikání, pracovní veletrhy a inzerce v tisku či rozhlase, s 0,2 % poté interní přesun u jedné organizace a inzerce na veřejných místech.

Graf 22: Mou poslední praxi / práci jsem našel/a

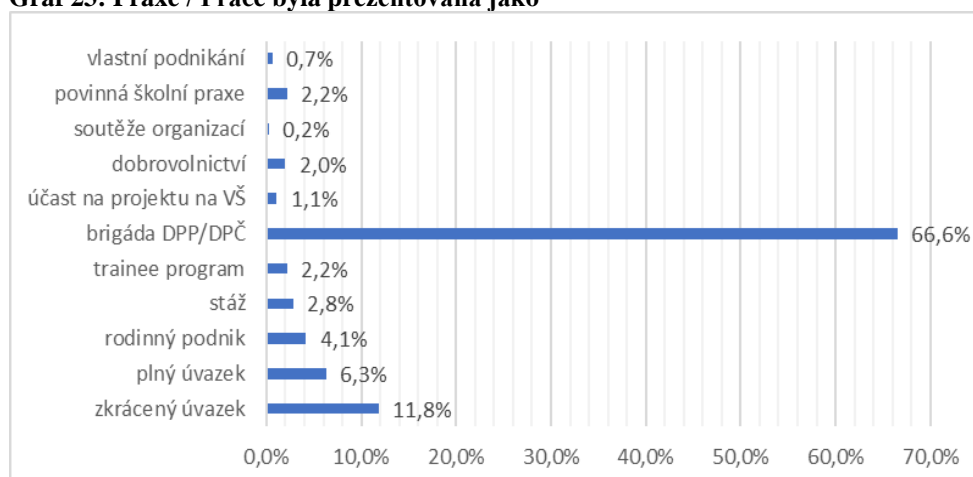


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 14: Praxe / Práce byla prezentovaná jako:

Pozice v místě současného získávání praxe byla nejčastěji inzerována jako brigádní výpomoc na dohody mimo pracovní poměr, jednalo se o nadpoloviční většinu dotazovaných, konkrétně o 66,6 % (tj. 305 resp.). Dalšími více zastoupenými možnostmi je zkrácený úvazek s 11,8 % (tj. 54 resp.), plný úvazek s 6,3 % (tj. 29 resp.) a práce v rodinném podniku 4,1 % (tj. 19 resp.). Pod 3 % volených možností se objevily možnosti stáž (2,8 %), s 2,2 % povinná školní praxe a trainee program a s 2,0 % dobrovolnictví. Dále se vyskytly v menší míře možnosti účast na projektu na VŠ s 1,1 %, 0,7 % respondentů samostatně podniká a 0,2 % respondentů získává praxi díky soutěžím organizace.

Graf 23: Praxe / Práce byla prezentovaná jako

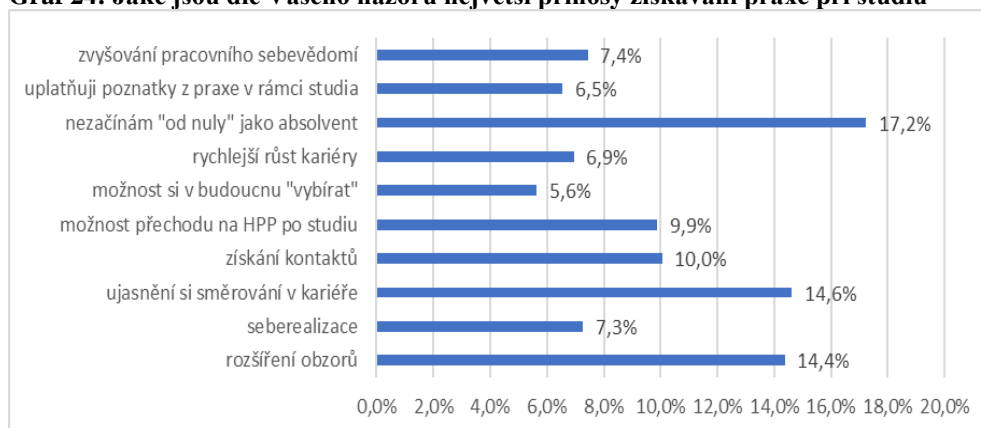


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 15: Jaké jsou dle Vašeho názoru největší přínosy získávání praxe při studiu? (vyberte max. 3 odpovědi)

V této otázce měli dotazovaní vybrat maximálně 3 možnosti, se kterými se nejvíce ztotožňují. Za největší přínosy získávání praxe již při studiu vnímají respondenti v možnosti, že po dokončení studia nezačínají „od nuly“ jako absolventi vysoké školy s 17,2% zastoupením. Na druhé příčce se objevila možnost ujasnění si směřování v kariéře s 14,6 % a na třetí možnost rozšíření obzorů s 14,4 %. Dále sestupně zastoupenými možnostmi se objevilo získávání kontaktů (10,0 %), možnost přechodu na hlavní pracovní poměr po skončení studia (9,9 %), zvyšování pracovního sebevědomí (7,4 %), seberealizace (7,3 %), rychlejší růst kariéry (6,9 %), uplatňování poznatků z praxí při studiu (6,5 %) a možnost si v budoucnu více vybírat z uvažovaných pozic (5,6 %).

Graf 24: Jaké jsou dle Vašeho názoru největší přínosy získávání praxe při studiu

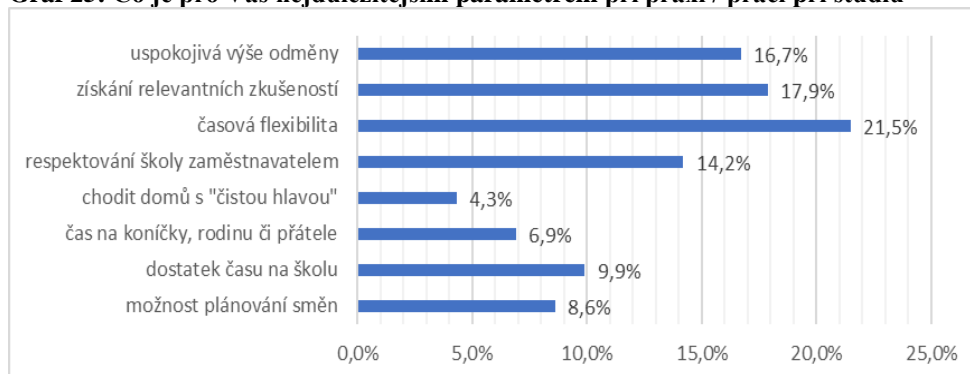


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 16: Co je pro Vás nejdůležitějším parametrem při praxi / práci při studiu: (vyberte max. 2 odpovědi)

V dané otázce měli respondenti možnost vybrat až dvě odpovědi. Nejčastěji voleným parametrem byla časová flexibilita z důvodu školního rozvrhu se zastoupením 21,5 %. Na druhé příčce se objevila možnost získávání relevantních zkušeností se 17,9 %, na třetí uspokojivá výše odměny s 16,7 % a na čtvrté příčce s 14,2 % respektování školních povinností a rozvrhu zaměstnavatelem či zprostředkovatelem praxe. Pod 10 % se poté jednalo o možnosti dostatek času na studium (9,9 %), možnost plánování směn (8,6 %), volný čas a čas na zábavu a blízké (6,9 %) a možnost chodit domů „s čistou hlavou“ (4,3 %).

Graf 25: Co je pro Vás nejdůležitějším parametrem při praxi / práci při studiu



Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

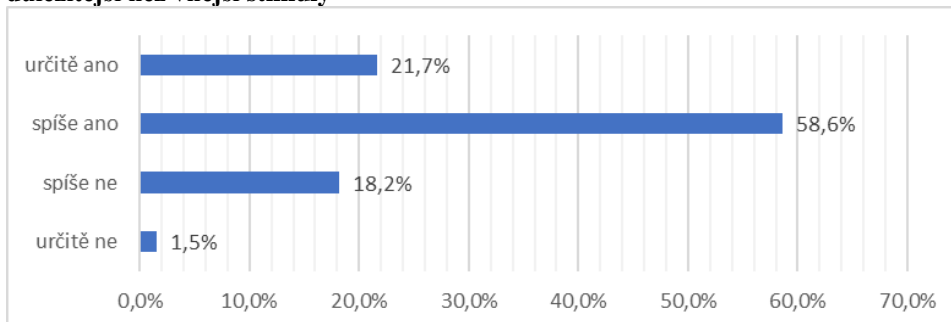
III. Kategorie: *Aspekty praxe týkající se jednotlivce*

Otázka č. 17: Jsem schopen/a sám/a sebe vnitřně motivovat v oblasti práce, vnitřní motivace je pro mě důležitější než vnější stimuly.

Celkem 80,3 % dotazovaných (tj. 432 resp.) zvolilo v otázce motivace možnost ano, z nichž určitě ano 21,7 % dotazovaných (tj. 117 resp.). Negativně se k otázce

postavilo celkem 19,7 % respondentů (tj. 106 resp.), z nichž 1,5 % zvolilo možnost určitě ne.

Graf 26: Jsem schopen/a sám/a sebe vnitřně motivovat v oblasti práce, vnitřní motivace je pro mě důležitější než vnější stimuly

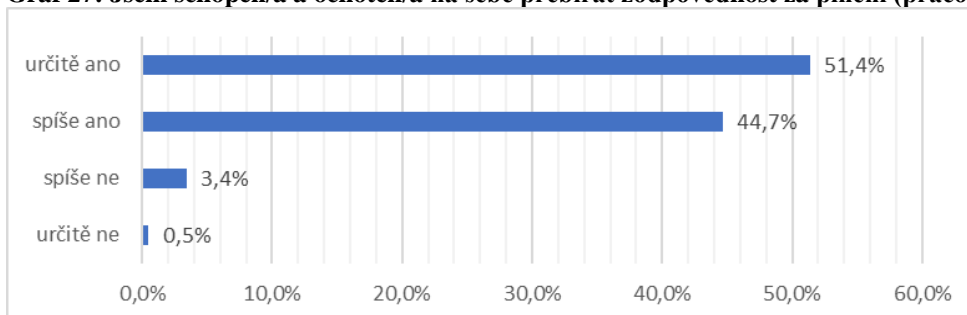


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 18: Jsem schopen/a a ochoten/a na sebe přebírat zodpovědnost za plnění (pracovních) úkolů.

Kladně otázku přebírání zodpovědnosti zodpovědělo celkem 96,1 % dotazovaných (tj. 517 resp.), z nichž nadpoloviční většina s 51,4 % (tj. 277 resp.) zvolila možnost určitě ano. Možnost spíše ne zvolilo 3,4 % a možnost určitě ne 0,5 % respondentů.

Graf 27: Jsem schopen/a a ochoten/a na sebe přebírat zodpovědnost za plnění (pracovních) úkolů

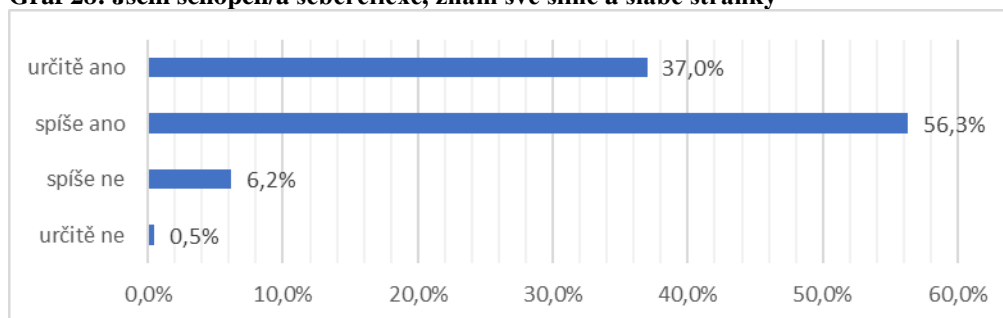


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 19: Jsem schopen/a sebereflexe, znám své silné a slabé stránky.

Celkem 93,3 % respondentů (tj. 502 resp.) označilo, že jsou schopni sebereflexe a znají své přednosti a mezery, z nichž možnost určitě ano zvolilo 37 % (tj. 199 resp.) z nich. Negativní možnost spíše ne zvolilo 6,2 % a možnost určitě ne 0,5 % dotazovaných.

Graf 28: Jsem schopen/a sebereflexe, znám své silné a slabé stránky

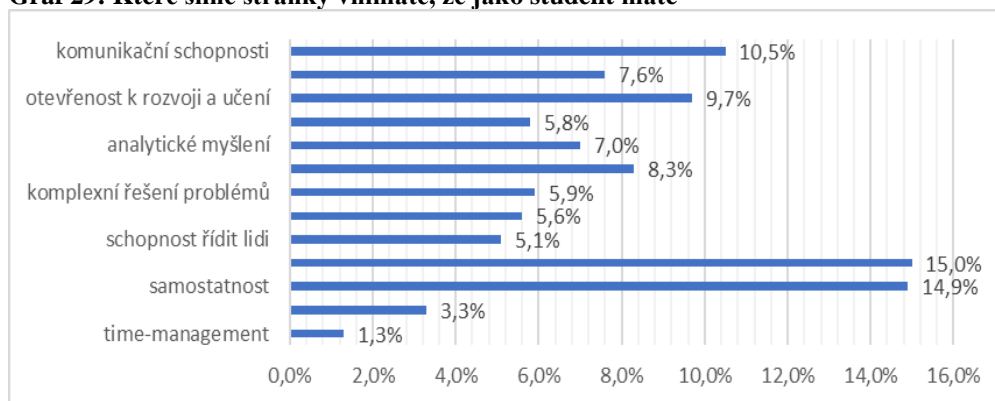


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 20: Které silné stránky vnímáte, že jako student máte?
(vyberte max. 3 odpovědi)

V dané otázce byla možnost vybrat až tři možnosti odpovědi. Nejvíce zastoupenými možnostmi v otázce silných stránek studenta byla schopnost spolupráce s 15,0 %, samostatnost s 14,9 % a komunikační schopnosti s 10,5 %. Pod hranici 10 % se poté objevily možnosti otevřenost k rozvoji a učení (9,7 %), schopnost kritického uvažování (8,3 %), flexibilita (7,6 %), analytické myšlení (7,0 %), komplexní řešení problémů (5,9 %), emoční inteligence (5,8 %), kreativní přístup (5,6 %), schopnost řídit lidi (5,1 %) a schopnost se správně rozhodovat (3,3 %). V otevřené možnosti jiné se také objevila možnost time management v míře 1,3 %.

Graf 29: Které silné stránky vnímáte, že jako student máte



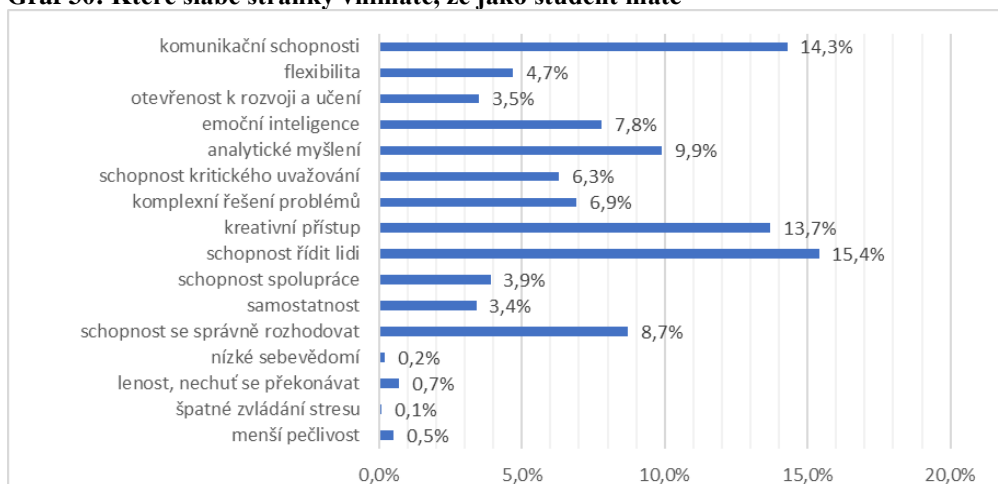
Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 21: Které slabé stránky vnímáte, že jako student máte?
(vyberte max. 3 odpovědi)

Jako v předchozí otázce bylo možno zatrhnout tři odpovědi. Nejvíce zastoupenými možnostmi byla schopnost řídit lidi s 15,4 %, komunikační schopnosti s 14,3 % a kreativní přístup 13,7 %. Pod 10 % byly dále zastoupeny možnosti analytické myšlení (9,9 %), schopnost správně se rozhodovat (8,7 %), emoční inteligence (7,8 %), komplexní řešení

problémů (6,9 %), schopnost kritického uvažování (6,3 %), flexibilita (4,7 %), schopnosti spolupráce (3,9 %), otevřenost k rozvoji a učení (3,5 %), samostatnost (3,4 %). Pod 1 % se poté objevily odpovědi zapsány do volné možnosti jiné a jsou jimi lenost a malá motivace se překonávat s 0,7 %, menší pečlivost s 0,5 %, nízké sebevědomí 0,2 % a špatné zvládnání stresových situací s 0,1 %.

Graf 30: Které slabé stránky vnímáte, že jako student máte

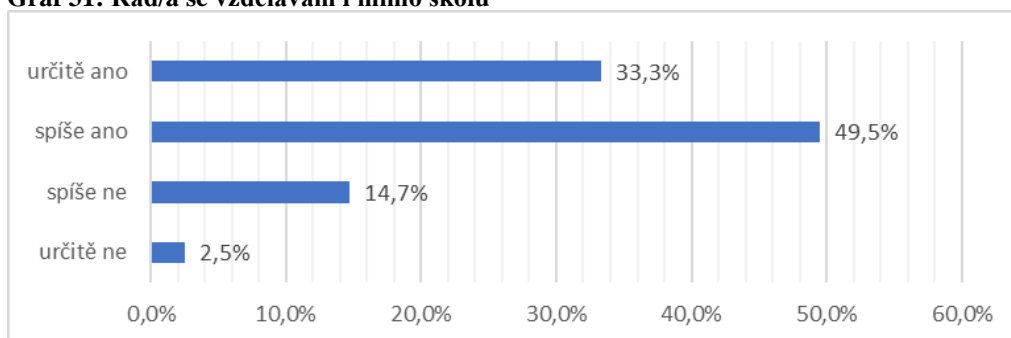


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 22: Rád/a se vzdělávám i mimo školu.

Kladné postavení ke vzdělávání mimo školu má celkem 82,8 % dotazovaných (tj. 445 resp.), z nichž možnost určitě ano zvolilo 33,3 % (tj. 179 resp.). Opačně se ke vzdělávání staví 17,1 % respondentů (tj. 93 resp.), z nichž možnost určitě ne zvolilo 2,5 % z nich.

Graf 31: Rád/a se vzdělávám i mimo školu

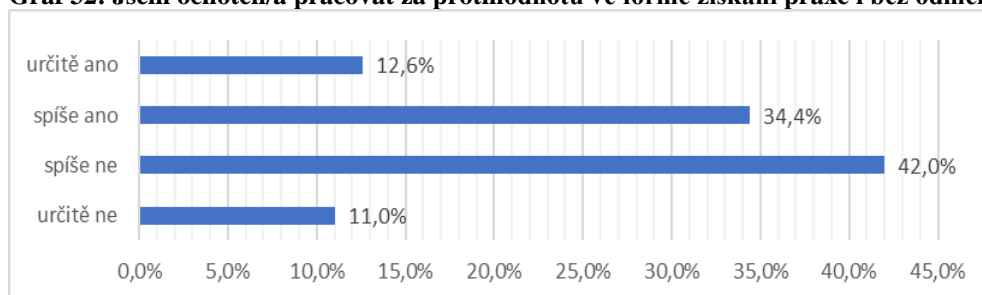


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 23: Jsem ochoten/a pracovat za protihodnotu ve formě získání praxe i bez odměny.

Z grafu je zřejmé, že je výsledek poměrně vyrovnaný, ale větší skupina respondentů s celkovým procentuálním zastoupením 53 % (tj. 285 resp.) se přiklání k negativní možnosti, tedy že ve 42 % spíše není ochotna pracovat bez protihodnoty odměna, možnost určitě ne zvolilo 11 % dotazovaných. Kladně se vyjádřilo celkem 47 % dotazovaných (tj. 253 resp.), z nichž možnost určitě ano zvolilo 12,6 % z nich.

Graf 32: Jsem ochoten/a pracovat za protihodnotu ve formě získání praxe i bez odměny

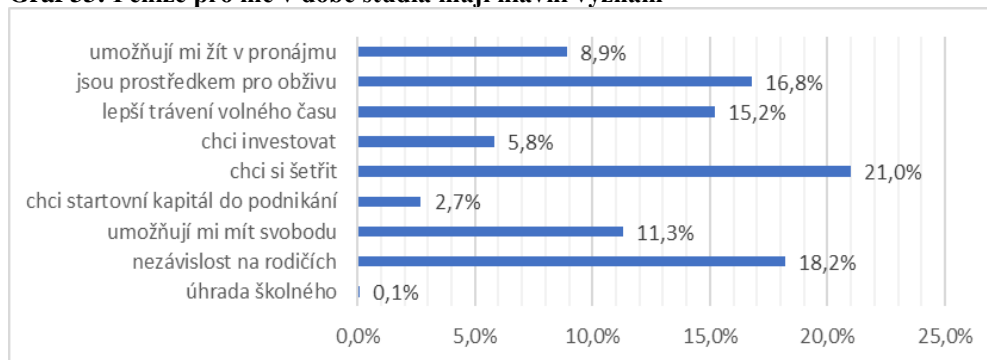


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 24: Peníze pro mě v době studia mají hlavní význam: (vyberte max. 3 odpovědi)

V této otázce bylo možno zvolit až 3 možnosti odpovědi současně. Nejvíce volenou možností je odpověď 'chci si šetřit' s 21 %, nezávislost na rodičích s 18,2 %, peníze jsou prostředkem pro obživu s 16,8 %, jsou pro mě prostředkem pro lepší trávení volného času s 15,2 % a umožňují mi mít svobodu s 11,3 % výskytů. Méně zastoupenými možnostmi s hranicí pod 10 % jsou to dále odpovědi 'umožňují mi žít v pronájmu' s 8,9 %, 'chci v budoucnu investovat' s 5,8 % a 'šetření do podnikání' s 2,7 %. Do otevřené odpovědi „jiné“ byla také vepsána možnost 'úhrada školného', která nebyla součástí hlavní nabídky.

Graf 33: Peníze pro mě v době studia mají hlavní význam

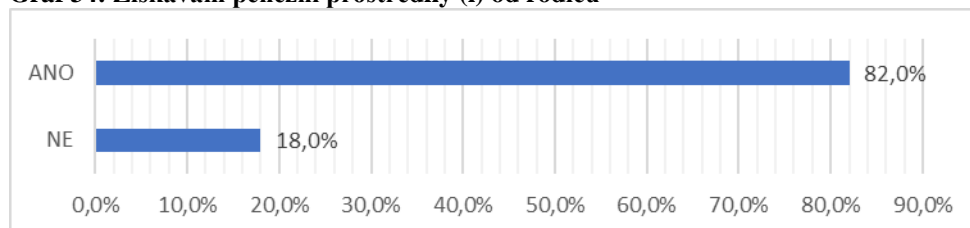


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 25: Získávám peněžní prostředky (i) od rodičů:

V otázce financí při studiu je z grafu zřejmé, že většina, tj. 82 % dotazovaných (tj. 441 resp.) při studiu stále získávala peněžní prostředky od rodičů. Finanční pomoc nemělo 18 % respondentů (tj. 97 resp.).

Graf 34: Získávám peněžní prostředky (i) od rodičů

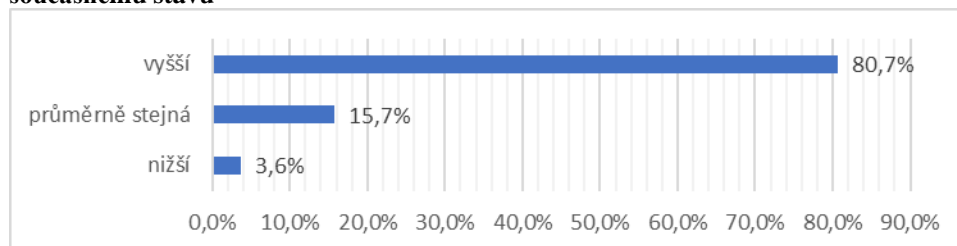


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 26: Myslím si, že na hlavní pracovní poměr bude má mzda v přepočtu na hodinu oproti současnému stavu: vyšší / průměrně stejná / nižší.

Nejvíce zastoupená skupina s 80,7 % respondentů se domnívá, že jejich průměrná hodinová odměna bude vyšší, než je současná. Druhou skupinou je poté skupina s odpovědí „průměrně stejná“ s 15,7 % a následuje možnost „nižší“ s 3,6 %.

Graf 35: Myslím si, že na hlavní pracovní poměr bude má mzda v přepočtu na hodinu oproti současnému stavu



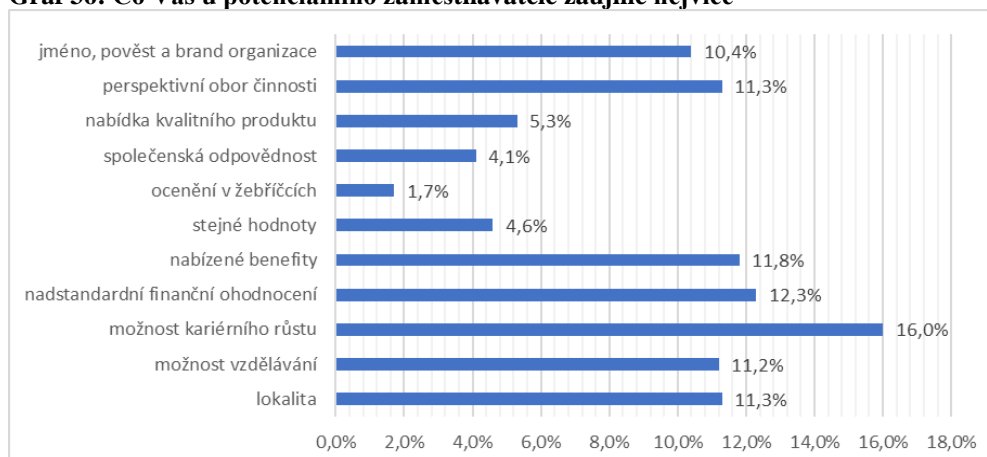
Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

IV. Kategorie: Očekávání od potenciálního zaměstnavatele

Otázka č. 27: Co Vás u potenciálního zaměstnavatele zaujme nejvíce? (vyberte max. 3 odpovědi)

U dané otázky měli dotazovaní možnost vybrat až 3 varianty odpovědí. Nejvíce zastoupenými odpověďmi je možnost kariérní růst s 16,0 %. Podobně zastoupenými odpověďmi bylo nadstandardní finanční ohodnocení (12,3 %), nabízené benefity (11,8 %), lokalita a perspektivní obor činnosti (obě 11,3 %) a jméno, pověst a brand organizace (10,4 %). Méně zastoupenými možnostmi je poté nabídka kvalitního produktu (5,3 %), stejné hodnoty s organizací (4,6 %), společenská odpovědnost (4,1 %) a ocenění v žebříčkách (1,7 %).

Graf 36: Co Vás u potenciálního zaměstnavatele zaujme nejvíce



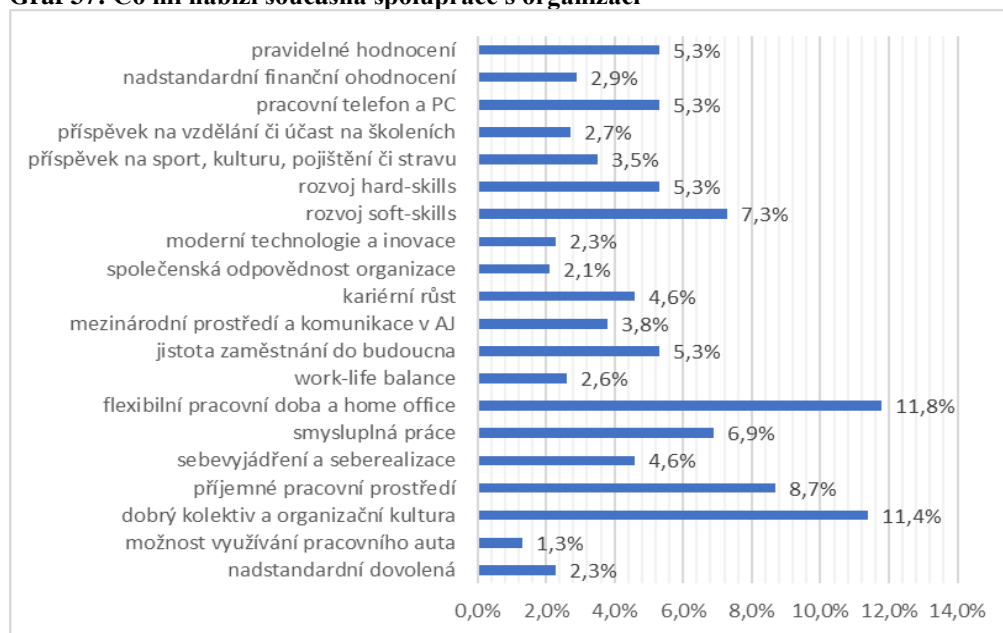
Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 28 a 29 je určena pro ty, kdo praxi při studiu získávají.

Otázka č. 28: Co mi nabízí současná spolupráce s organizací:
(vyberte jednu či více možností)

V dané otázce měli respondenti možnost zaškrtnout jakékoli množství odpovědí dle jejich aktuální reálné spolupráce s organizací. Dvěma nejvíce zastoupenými variantami je flexibilní doba a home office (11,8 %) a dobrý kolektiv a organizační kultura (11,4 %). Dále měly poměrně vysoký výskyt možnosti příjemné pracovní prostředí (8,7 %), rozvoj soft-skills (7,3 %) a smysluplná práce (6,9 %). Mezi 3-6 % nejvíce zastoupených odpovědí se objevilo se stejným zastoupením 5,3 % varianty pravidelné hodnocení, jistota zaměstnání do budoucna, rozvoj hard-skills a pracovní telefon a počítač, a dále také možnosti sebevyjádření a seberealizace s 4,6 %, mezinárodní prostředí a komunikace v anglickém jazyce s 3,8 % a příspěvek na sport, kulturu, pojištění a stravu s 3,5 %. Méně než 3% zastoupení bylo u odpovědí nadstandardní finanční ohodnocení (2,9 %), příspěvek na vzdělání či účast na školeních (2,7 %), work-life balance (2,6 %), moderní technologie a inovace (2,3 %), nadstandardní dovolená (2,3 %), společenská odpovědnost organizace (2,1 %) a možnost využívání pracovního auta (1,3 %).

Graf 37: Co mi nabízí současná spolupráce s organizací

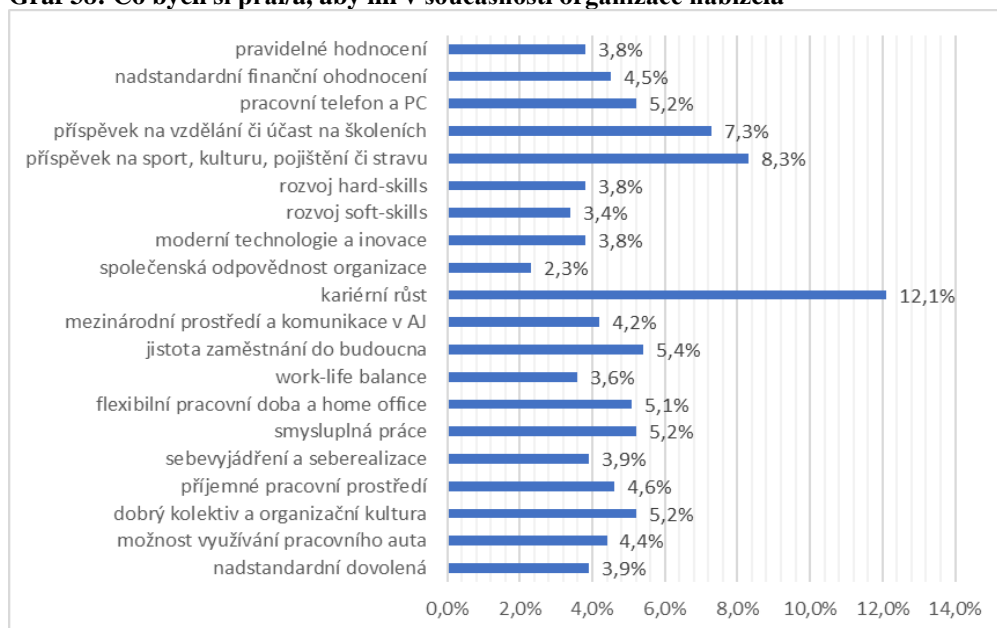


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 29: Co bych si přál/a, aby mi v současnosti organizace nabízela:
(vyberte jednu či více možností)

V otázce měli respondenti možnost zaškrtnout jakékoli množství odpovědí dle jejich aktuální reálné spolupráce s organizací jako v otázce předcházející. Nejvíce zastoupenou možností, jak je znatelné ve grafickém znázornění, je možnost kariérní růst s 12,1% zastoupením. Na druhé příčce se poté nachází možnost příspěvek na sport, kulturu, pojištění či stravu s 8,3 % a příspěvek na vzdělání či účast na školeních s 7,3 %. Další procentuální zastoupení již bylo poměrně vyrovnané. Sestupně se jednalo o varianty s 5,4 % jistota zaměstnání do budoucna, s 5,2 % pracovní telefon a počítač, smysluplná práce, dobrý kolektiv a organizační kultura, s 5,1 % flexibilní pracovní doba a home office, s 4,6 % příjemné pracovní prostředí, s 4,5 % nadstandardní finanční ohodnocení, s 4,4 % možnost využívání pracovního auta, s 4,2 % mezinárodní prostředí a komunikace v anglickém jazyce, s 3,9 % nadstandardní dovolená a sebevyjádření a seberealizace, s 3,8 % moderní technologie a inovace, rozvoj hard-skills a pravidelné hodnocení, s 3,6 % work-life balance, s 3,4 % rozvoj soft-skills a s mírným poklesem poté společenská odpovědnost organizace s 2,3 %.

Graf 38: Co bych si přál/a, aby mi v současnosti organizace nabízela

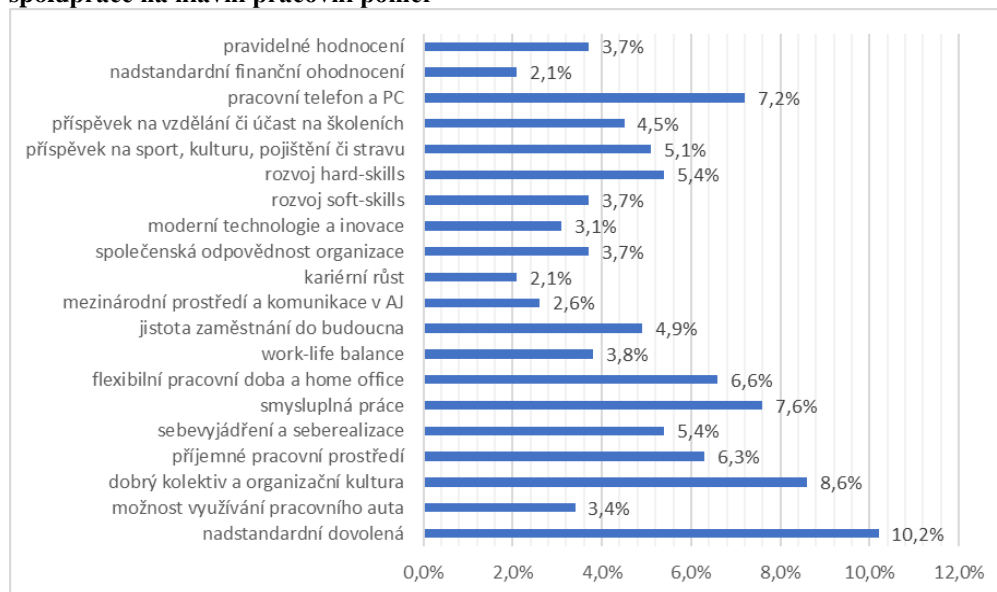


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 30: Co budu požadovat, aby mi organizace do budoucna poskytla v případě dlouhodobé spolupráce na hlavní pracovní poměr:
(vyberte jednu či více možností)

V této otázce měli respondenti možnost zaškrtnout opět neomezené množství odpovědí dle svého aktuálního názoru. Největší zastoupení získaly odpovědi nadstandardní dovolená s 10,2 %, dobrý kolektiv a organizační kultura s 8,6 %, smysluplnost práce s 8,6 % a pracovní telefon a počítač s 7,2 %. Mezi hranicí 7-5 % se poté objevily možnosti flexibilní pracovní doba a home office (6,6 %), příjemné pracovní prostředí (6,3 %), sebevyjádření a seberealizace a rozvoj hard-skills (5,4 %) a příspěvek na sport, kulturu, pojištění a stravu (5,1 %). Pod hranicí 5 % se objevily sestupně možnosti jistota zaměstnání do budoucna (4,9 %), příspěvek na vzdělání a účast na školeních (4,5 %), work-life balance (3,8 %), společenská odpovědnost, rozvoj soft-skills a pravidelné hodnocení (3,7 %), možnost využívání pracovního auta (3,4 %), moderní technologie a inovace (3,1 %), mezinárodní prostředí a komunikace v anglickém jazyce (2,6 %), kariérní růst a nadstandardní finanční ohodnocení (2,1 %).

Graf 39: Co budu požadovat, aby mi organizace do budoucna poskytla v případě dlouhodobé spolupráce na hlavní pracovní poměr



Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 31: Upřednostňuji v rámci organizační kultury:

V otázce organizační kultury se obecně respondenti přikláněli spíše ke kultuře přátelské (79,7 %) a k možnosti týkáni si (65,3 %). V otázce formálního a neformálního oblékání se obecně přikláněli respondenti spíše k neformálnímu oblékání (hodnota 1 a 2 souhrnně 48,9 %), ale nejvíce z nich zvolilo středovou hodnotu (29,0 %). Stejný výsledek byl i u otázky mladšího a staršího kolektivu, kde se více odpovědí soustředilo u kolektivu mladšího (za hodnotu 1 a 2 souhrnně 50,9 %), ale nejvíce z dotazovaných zaškrtnulo středovou hodnotu (39,5 %). Dále také u otázky české a mezinárodní organizace, kdy převažovala možnost česká organizace (hodnota 1 a 2 souhrnně 39,1 %), ale na středové hodnotě se soustředilo odpovědí nejvíce (38,8 %). U otázky startup či korporát bylo opět nejvíce odpovědí soustředěných ve středové hodnotě (47,5 %), více dotazovaných se však přiklonilo k možnosti korporát (29,5 %).

Tabulka 2: Upřednostnění v rámci organizační kultury

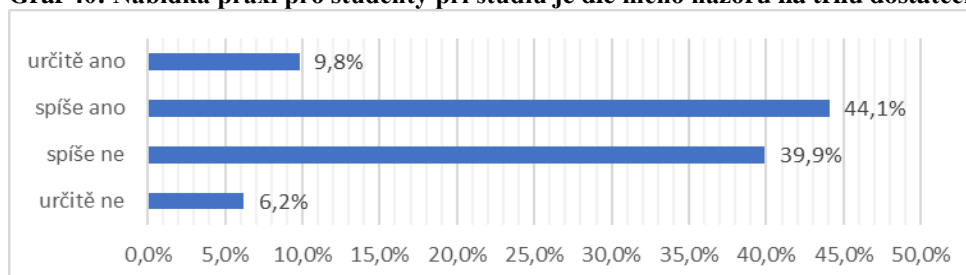
	1	2	3	4	5	
přátelská kultura	38,1%	41,6%	14,6%	4,6%	1,1%	formální kultura
tykání	30,8%	34,5%	21,0%	11,6%	2,1%	vykání
neformální oblékání	22,4%	26,5%	29,0%	18,5%	3,7%	dresscode
mladší kolektiv	11,6%	39,3%	39,5%	8,0%	1,6%	starší kolektiv
česká organizace	15,1%	24,0%	38,8%	16,4%	5,7%	mezinárodní organizace
startup	4,8%	18,3%	47,5%	22,4%	7,1%	korporát

Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

V. Kategorie: Stav nabídky praxí a pracovního trhu pro studenty a absolventy vysokých škol

Otázka č. 32: Nabídka praxí pro studenty při studiu je dle mého názoru na trhu dostatečná.

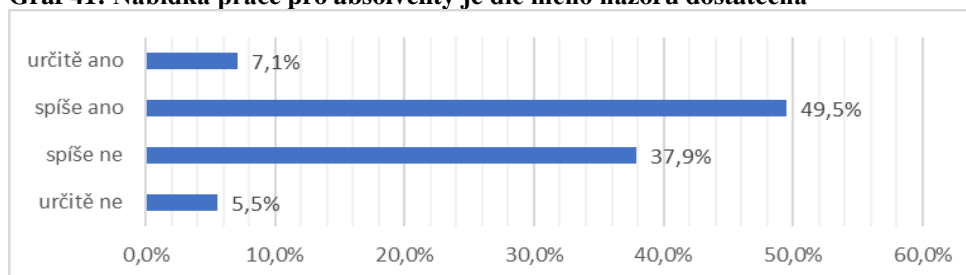
Z celkového počtu 538 respondentů zhodnotilo otázku dostatku nabídky praxí pro studenty 53,9 % (tj. 290 resp.), což je lehce nadpoloviční většina. Zbýlých 46,1 % respondentů (tj. 248 resp.) vnímá nabídku praxí spíše jako nedostatečnou, jako zcela nedostatečnou jí označilo 6,2 % respondentů.

Graf 40: Nabídka praxí pro studenty při studiu je dle mého názoru na trhu dostatečná

Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 33: Nabídka práce pro absolventy je dle mého názoru dostatečná.

O trochu lepší výsledek vznikl v případě praxí pro absolventy, kde otázku kladně zodpovědělo 56,6 % z celkového počtu respondentů (tj. 305 resp.). Negativních odpovědí bylo 43,4 % (tj. 233 resp.), z nichž odpověď 'určitě ne' zvolilo pouze 5,5 % dotazovaných.

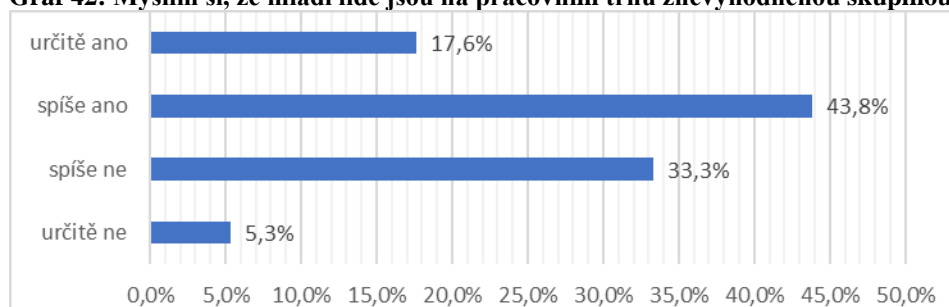
Graf 41: Nabídka práce pro absolventy je dle mého názoru dostatečná

Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 34: Myslím si, že mladí lidé jsou na pracovním trhu znevýhodněnou skupinou.

Celkem 61,4 % respondentů (tj. 330 resp.) z řad studentů si myslí, že jsou mladí lidé na pracovním trhu znevýhodněni, z nich 17,6 % (tj. 95 resp.) označilo možnost určitě ano. Možnost určitě ne naopak označilo 5,3 % z celkově 33,3 % negativně zvolených odpovědí.

Graf 42: Myslím si, že mladí lidé jsou na pracovním trhu znevýhodněnou skupinou

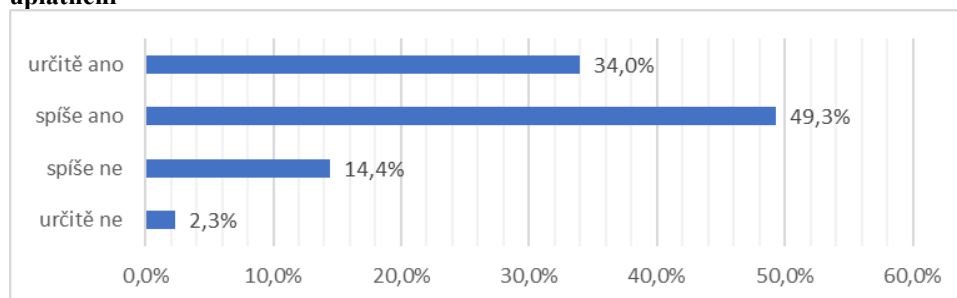


Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

Otázka č. 35: Myslím si, že pokud student nezískával praxi již při studiu, může mít problém najít pracovní uplatnění.

Výrazná část studentů se vyjádřila v závěrečné otázce, zda může mít student bez získané praxe při studiu problém se získáním pracovního uplatnění, kladně. Celkově se vyjádřilo pro možnost ano 83,3 % respondentů (tj. 448 resp.), z nichž 34,0 % (tj. 183 resp.) označilo možnost určitě ano a možnost spíše ano 49,3 % (tj. 265 resp.). Negativní možnost zvolilo 16,7 % respondentů (tj. 90 resp.), z nichž 2,3 % (tj. 12 resp.) zvolilo možnost určitě ne, možnost spíše ne 14,4 % (tj. 77 resp.). Z výsledku otázky je zřejmé, že pro studenty je získávání praxe v době studia v převážné většině vnímáno jako velmi důležité.

Graf 43: Myslím si, že pokud student nezískával praxi již při studiu, může mít problém najít pracovní uplatnění



Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumného šetření, 2020

5 Zhodnocení a doporučení

5.1 Komparace pohledů personalistů a studentů

Na základě zjištěných výsledků výzkumného šetření je zřejmé, že existují mezi pohledy na aktuální situaci praxí názory jak podobné, tak odlišné. Pro účely přehledného zhodnocení výsledků částečně řízených rozhovorů s vedoucími pracovníky a zároveň dotazníkového šetření s dotazovanými kmenovými pracovníky je část zhodnocení opět rozdělena do pěti kategorií a dochází zde ke komparaci jejich názorů.

I. Kategorie: Škola jako základ pracovního života

Z výzkumného šetření bylo zjištěno, že studium je pro studenty v 96,7 % prioritou a převládá názor, že vysoká škola připravuje studenty na trh práce dostatečně. Z pohledu personalistů poté záleží na konkrétní škole a studovaném oboru, celkově však vnímají mezery v obecně nastaveném školském systému například v porovnání se zahraničím, kde je do výuky zakomponováno více praktických úkolů či projektů. Zmiňují však také fakt, že jsou školy více nakloněny propojení s organizacemi formami různých přednášek či zapojení přímo do výuky studovaných předmětů, než tomu bylo dříve, což vnímají velmi pozitivně. Studenti z výše než poloviny nevnímají vysokoškolské prostředí jako motivující a rozvojové vůči získávání praktických poznatků, čemuž mohou právě napomoci zvýšené spolupráce s organizacemi. Povinné praxe a jejich délku zhodnotili z větší části jako dostatečnou než nedostatečnou, ale více než třetina z celkového počtu respondentů zodpověděla, že žádnou povinnou praxi vůbec nemají. Personalisté naopak zodpověděli, že pokud student nezískává praxi i jiným způsobem, tak povinné praxe pouze v rádech jednotek týdnů jako dostatečnou nevnímají. Ani organizaci nepřináší přijetí studenta na praxi za větší přidanou hodnotu, pokud se jedná o tak krátkou dobu. Dodávají také, že je pro ně důležité a někde i nezbytné, aby student studium dokončil. Přiznávají, že praxe při studiu může mít určitý vliv na studijní výsledky, ale to i studium na samotnou praxi, což se naopak dotýká jich. Uvítali by lepší přijetí vnímání praxe vysokými školami a možnost propojení rozvrhu a praxe v průběhu semestru. Zapojovat do výuky se snaží formami přednášek, kooperací na výuce, spoluprací na bakalářských či diplomových pracích, účastí na veletrzích či pořádání vlastního programu pro studenty. Jako jasnou výhodu personalisté obecně vysokou školu nevnímají, ale na některých pracovních pozicích je nezbytná. Často je to především o celkových schopnostech vůči konkrétní pozici.

II. Kategorie: *Praxe při studiu vysoké školy*

Získávání praxe při studiu vnímá 96,8 % dotazovaných studentů jako důležité, stejně tak i personalisté, ale mají pochopení, že ne vždy je to možné ve větší míře z důvodu studijních povinností. Více než 4/5 dotazovaných studentů již praxi při studiu získávají a je to především z důvodů získávání zkušeností a také finančních prostředků. Ti, co praxi nezískávají, chtějí především čas na intenzivní studium a svůj volný čas. Personalisté obecně nevnímají studenty, kteří praxi nezískávají, jen negativně, ale v případě ucházení se o zaměstnání chtějí znát důvody, proč tomu tak bylo. Doplnují, že jako praxi vnímají i účast na projektech ve škole, zapojení se do školních organizací či vzdělávání ve volném čase v oboru, ve kterém se o pozici ucházejí. Praxi již v oboru dotazovaní studenti získávají z 55,9 %, nejvíce z nich ji začalo získávat již před VŠ a již v nižších stupních bakalářského stupně studia. Mimo obor se poté jedná o práci především v pohostinství, drobné administrativě, prodeji či manuální práci. Celkově na praxi či v práci tráví studenti v největší míře 10-20 hodin. Personalisté uvádí nejčastější průměr 20 hodin, navzájem se však snaží dohodnout a nebývá to problematické. Obě strany připouštějí, že určitý vliv praxe či práce na studijní výsledky mít může, ale vůbec nemusí, takto se vyjádřilo 60 % dotazovaných. Nejvíce praxí dotazovaní studenti našli na základě doporučení známého a přes pracovní portály. Vybraní personalisté však odkazují spíše na kariérní stránky, kde je vše nejvíce aktuální, či na různé způsoby setkávání se zástupci organizací. Nejvíce praxí či prací bylo nabízeno na dohody konané mimo pracovní poměr a následně na zkrácený úvazek. Ve vybraných organizacích se nejvíce nabízejí zkrácené úvazky, dohody konané mimo pracovní poměr, stáže, které bývají neplacené a trainee programy. Zmíněné formy praxí se organizacím nejvíce vyplácejí a mohou být způsobem, jak si studenty vychovat a mít je jako zdroj potenciálních pracovníků. Jako největší přínosy praxe při studiu pro svou budoucnost vnímají studenti to, že již mají po absolvování studia vůbec nějaké praktické zkušenosti, mají více ujasněný směr v kariéře, který si po dobu studia mohli sami formovat a rozšiřují si celkově své obzory. Z pohledu zástupců personalistů jsou to poté jistě praktické zkušenosti, získávání kontaktů, chuť se posouvat a také se po absolvování studia plynule přesunout na hlavní pracovní poměr. Jako nejdůležitější parametry zvolily obě skupiny dotazovaných časovou flexibilitu a získávání relevantních zkušeností. Studenti doplnili také uspokojivou výši odměny na třetí příčce, z čehož je patrné, že i tento parametr je pro daný vzorek studentů důležitý.

III. Kategorie: Aspekty praxe týkající se jednotlivce

Personalisté se shodují, že potenciál vnímají u studenta, který má drive, chuť se učit, má zájem o daný obor, což částečně lze odhadnout už na prvním setkání. Studenti zhodnotili, že jsou schopni se vnitřně motivovat, přebírat na sebe odpovědnost, vzdělávají se ve volném čase a jsou schopni sebereflexe v oblasti svých silných a slabých stránek. Schopnost přebírání odpovědnosti je pro organizace klíčová, proto si tuto schopnost individuálně ověřují nejdříve zadáváním podpůrných úkolů, poté jsou studentům již svěřovány úkoly plnohodnotné, pokud se jedná o dlouhodobější spolupráci. Vnitřní motivaci hodnotí jako potřebnou, její míra u jednotlivců je pak individuální a vzdělávání ve svém volném čase je brána jako jeden z předpokladů pro dostatečné vykonávání svěřené činnosti. V otázce silných a slabých stránek byly z dotazníkového šetření nejčastější odpovědi u silných stránek schopnost spolupráce, samostatnost, komunikační schopnosti, otevřenost k rozvoji a učení a schopnost kritického uvažování. U slabých stránek se poté jednalo nejčastěji o schopnost řídit lidi, komunikační schopnosti, kreativní přístup, analytické myšlení a schopnost se správně rozhodovat. Z pohledu personalistů spočívají silné stránky v teoretické znalosti oboru. U těch, co pracují, to bývá time management. práce v týmu, otevřenost k rozvoji a učení a přístup ke kariérnímu růstu. Naopak jako slabší vnímají samostatnost, kde se však pochopitelně studenti často obracejí na tým či nadřízeného s dotazy. Často také zjišťují, zda a kdo po nich práci bude kontrolovat. Mezi slabší stránky se řadí i řízení lidí, které v pojetí pouze vedení školních projektů daného předmětu tuto kompetenci nenaplnuje. V otázce odměny se studenti z 53 % přiklonili k možnosti, že by spíše nebyli ochotní pracovat pouze za protihodnotu získání zkušeností. Jako důvody uvedli, že si chtějí šetřit finanční prostředky do budoucna, chtějí být nezávislí na rodičích, finance jsou jejich prostředkem pro obživu a také díky nim mohou lépe trávit svůj volný čas. V době studia i přesto získává 82 % dotazovaných finance i od rodičů. V případě hlavního pracovního poměru poté 80,2 % z nich očekává zvýšení průměrné hodinové sazby za svou práci oproti současnému stavu. Personalisté vnímají otázku financí v lehce odlišné rovině – čas jsou peníze. I v případě neplacených stáží stojí stážista organizaci čas pracovníků, kteří se stážistovi věnují. Jsou pro to, aby některé formy stáží byly zcela bezplatné. Vnímají však také fakt, že spousta dalších forem praxí je již v současnosti standardně alespoň za nějakou odměnu. V případě plnohodnotných úkolů a při dlouhodobé spolupráci, je již odměna standardem. I přesto nevnímají odměnu jako

hlavní motivaci k vykonávání dané činnosti a zdůrazňují, že se jedná předně o získávání praktických zkušeností a činnosti musí především daného jednotlivce bavit a dávat mu smyslu. Hodinová sazba se poté liší, je vyšší, ale nebývá to rozdíl obrovský, součástí je i větší nabídka benefitů.

IV. Kategorie: Očekávání od potenciálního zaměstnavatele

Studenty u společností nejvíce zaujme možnost kariérního růstu, nadstandardní finanční ohodnocení, nabízené benefity, lokalita, perspektivní obor činnosti, možnost vzdělávání a jméno organizace. Personalisté se naopak snaží zaujmout a komunikovat zejména prostřednictvím off-line setkávání, aktivitami na sociálních sítích a přizpůsobovanou nabídkou pozic. V rámci sociálních sítích jsou aktivní nejvíce na Facebooku a LinkedInu, který studentům doporučují založit. V otázce aktuálně nabízených a přijímaných benefitů či výhod pracovního prostředí obě skupiny vyzdvihovaly především flexibilní pracovní dobu a home office, dobrý kolektiv a organizační kulturu, příjemné prostředí zázemí a kanceláří, možnost rozvoje hard-skills i soft-skills či smysluplnost pracovní náplně. V otázce, co by si studenti naopak přáli mít nad rámec aktuálního stavu, se objevila především možnost kariérního růstu, příspěvek na sport, kulturu, pojištění a stravu, pracovní telefon a počítač. Personalisté sami zmiňovali a potvrzovali příspěvek na stravu a sport ve formě Multisport karty či další příspěvky na vzdělávání či pojištění. Otázka, která se týká změny požadovaných benefitů po přechodu na hlavní pracovní poměr, se poté odpověďmi nejvíce dotýkala nadstandardní dovolené, dobrého kolektivu a organizační kultury, smysluplnosti práce, pracovního telefonu a počítače, flexibilní pracovní doby, možnosti home office a příjemného prostředí organizace. Personalisté uvedli také možnost delší dovolené, ale v odpovědích uváděli především další formy finančních benefitů, které se již tolik neobjevovaly v případě dotazníkového šetření. Jedná se o různé formy příplatků na sport, kulturu či pojištění, příspěvky na vzdělávání a jazykovou výuku či stravenky. Je tedy zřejmé, že klasické finanční benefity mohou mít v konečném důsledku nižší váhu než třeba právě smysluplnost práce či dobrý kolektiv a pracovní prostředí. V otázce organizační kultury se studenti nejvíce přikláněli k přátelské kultuře, kde si pracovníci tykají, mají neformální styl oblékání a kolektiv je celkově mladší. Nejasný a nerozhodný výsledek se objevil u otázek české či mezinárodní organizace či startupové či korporátní formě organizace. Takovou kulturu mají i organizace oslovené, které potvrzují některé z výsledků dané otázky.

V. Kategorie: Stav nabídky praxí a pracovního trhu pro studenty a absolventy vysokých škol

Společnosti vidí smysl v tom, aby byli mladí lidé, ať už studenti či poté absolventi, do organizací přijímáni. Vnímají je jako určitou novou energii a mohou si je poměrně dobře formovat dle svým potřeb a představ. Na druhou stranu je třeba jim věnovat spoustu péče a času, aby se do činností zaučili. V otázce, zda je dostatek míst pro studenty a absolventy na trhu práce, se dva z řad personalistů vyjádřili kladně a jeden záporně v případě studentských míst, všichni poté kladně v otázce pracovních míst pro absolventy vysokých škol. Z dotazníkového šetření v obou případech kladně zodpověděla tuto otázku nadpoloviční většina v případě studentských pozic 53,9 %, v případě absolventských pozic 56,6 %. Není zde tak jasný soulad mezi názory vybraných personalistů a dotazovaných studentů. Jako znevýhodněnou skupinu studenty dva ze tří personalistů nevnímají, třetí částečně ano vzhledem k tomu, že mají určité limity třeba z hlediska časové flexibility a náročnosti skloubení více aktivit současně. Studenti se naopak z 61,4 % spíše vnímají jako znevýhodněnou skupinu. Personalisté se domnívají, že nabízejí dostatek příležitostí pro studenty i absolventy, jen to nemusí být vždy taková příležitost, kterou by si student ihned sám vybral. Svou roli v organizaci vnímají jako velmi důležitou, protože jsou prvním člověkem, se kterým lidé v komunikaci s firmou přicházejí do styku. Nastavují tím určitý obraz organizace jako celku a snaží se svou práci neustále zdokonalovat. V otázce, zda může být pro studenta po vysoké škole bez praxe náročné najít pracovní uplatnění, se vybraní personalisté shodli, že je to možné. Dodávají, že je pro firmu celkově výhodnější přijmout mladého člověka s již nějakou praxí, aktuálně je již takových mladých lidí po vystudování velká řada. Je tedy vhodné myslet i na tento aspekt. Podobný názor na tuto otázku mají i studenti, kteří z 83,3 % zvolili odpověď, že se domnívají, že by problém s uplatněním mohli mít. Z tohoto celku 34 % z nich vnímá jako určitě možný problém. Personalisté nakonec dodávají, že je vhodné, aby se studenti v době svého studia do alespoň nějakých forem praxí zapojili, není však potřeba dělat „vše“, jak se občas může zdát.

V rámci výzkumného šetření bylo souhrnně zjištěno, že získávání praxe studentů při studiu vysoké školy je důležité jak pro studenty, tak i pro organizace. V současnosti je již praxe při studiu poměrně běžná a pro studenta výhodou jak při studiu, tak poté po absolvování studia. Výsledek šetření se shoduje s názory a výzkumy Shepherd, Hoy,

Hovdhaugenové a Rajeev, které byly uvedeny v teoretické části práce v kapitole 2.4. Význam praxe v oboru při studiu vysoké školy.

V další kapitole jsou popsány návrhy pro zlepšení spolupráce mezi studenty a organizacemi, které povedou k možnostem lepšího uplatnění studentů na trhu práce po absolvování vysoké školy. Součástí jsou také návrhy pro organizace, které zlepší jejich informovanost o potřebách studentů vysokých škol v oblasti získávání praxe.

5.2 Návrhy ke zlepšení spolupráce mezi studenty a organizacemi

Z výsledků výzkumného šetření lze dovodit, že v rámci spolupráce mezi studenty a organizacemi jsou oblasti, ve kterých dochází k postupnému zlepšování, ale jsou i oblasti slabší, kde však mohou být i jiné příčiny a činitelé, než které mohou přímo ovlivnit právě studenti a organizace. Takovým činitelem může být například nízká flexibilita nastaveného školského systému či nízká ochota k angažovanosti konkrétních vysokých škol.

Návrhy pro studenty vysokých škol

1. Studium jako příležitost nahlédnout do praxe

V současnosti jsou více než dříve do výuky zapojeny přednášky, workshopy či další formy setkávání studentů a organizací na akademické půdě. Spousta předmětů využívá demonstrování probírané výuky na konkrétních příkladech reálných podniků a v rámci konkrétních probíraných témat jsou přednášky vedeny odborníky z praxe. Je tedy vhodné právě těmto aktivitám, které jsou pořádané i mimo studované předměty, věnovat pozornost, aktivně se jich účastnit a být iniciativní vůči možným zlepšením.

2. Získávání praxe již v průběhu studia vysoké školy

Je vhodné, aby studenti při studiu již nějaké zkušenosti z praxe získávali i vzhledem k výsledkům dotazníkového šetření, kde se objevily určité obavy, že pokud student získávat praxi při studiu nebude, tak může mít problém s nalezením pracovního uplatnění po absolvování vysoké školy. Najít si praxi nemusí znamenat pouze docházet na spousta hodin týdně do konkrétní jedné organizace a tím zákonitě mít méně času na studium. V základu postačí najít si praxi alespoň o letních prázdninách nebo využít praxe krátkodobé a příležitostné v průběhu roku. V dotazníkovém šetření se ukázalo, že málo

z respondentů získává praxi ve formě dobrovolnictví, účasti na školních projektech nebo v univerzitních studentských organizacích. Jedním z pohledů, proč tomu tak je, může být nízká informovanost a komunikace těchto činností vůči studentům. Druhým z pohledů může být, že studenti tyto činnosti nepovažují za relevantní formu získávání praxe. Vzhledem však k odpovědím v rámci částečně řízených rozhovorů s personalisty se může jednat o váhově srovnatelné alternativy formy praxí vůči těm v organizacích, samozřejmě v závislosti na konkrétních vykonávaných činnostech a míře účasti jednotlivců na nich. Dané činnosti minimálně ukazují chuť studenta se posouvat, pracovat na sobě, osvojovat si pracovní návyky a souvisí také se schopností do školních povinností zakomponovat i další mimoškolní aktivity. V odpovědích dotazníkového šetření se také objevilo, že studenti žádnou praxi nemohou najít. V těchto případech je vhodné se přímo podívat na kariérní stránky konkrétních společností nebo iniciativně organizaci oslovit. Ne všechny pozice jsou inzerovány, a tak mohou studenti nabýt pocitu, že je forem praxí pro studenty malé množství.

3. Schopnost sepsání životopisu a motivačního dopisu, který zaujme

Jak již bylo zmíněno i v rámci částečně řízených rozhovorů, není dobré podceňovat přípravu životopisu a motivačního dopisu. Je to první dokument a zmínka o kandidátovi, kterou personalista vidí a již může rozhodovat o tom, zda kandidát bude zamítnut v rámci preselektce uchazečů na danou pozici. Zásady toho, co oba dokumenty formálně obsahují a jak by měly být členěny z vizuálního hlediska, by se měly stát součástí výuky některého předmětu jak na střední, tak vysoké škole, bohužel tomu však tak není. Proto je důležité ještě před tím, než se student hlásí na nějakou formu stáže, kde je životopis či motivační dopis vyžadován, si formální náležitosti připomenout a případně také dát životopis k nahlédnutí další osobě a získat od ní zpětnou vazbu.

4. Budování sítě profesních kontaktů

Kontakty v profesní oblasti mohou být neocenitelné právě v době, kdy si student hledá nějakou praxi nebo jako absolvent hledá pracovní uplatnění. Jak bylo zjištěno i v dotazníkovém šetření, spoustu příležitostí pro získání praxe respondenti získávají formou doporučení, současně díky kontaktům může uchazeč odkazovat i na reference. Profesní kontakty lze získávat například účastí na off-line eventech, ale i on-line třeba přes

LinkedIn účet. Díky profesním kontaktům může také student získat hlubší vhledy do konkrétních problematik, a tím si také více ujasnit možné budoucí profesní směřování.

5. LinkedIn profil

LinkedIn je bezplatně využitelná profesní sociální síť sdružující lidi za účelem setkávání a diskuse o profesních zájmech on-line formou a počet uživatelů jak v ČR, tak celosvětově, má stále stoupající tendenci. Jak již bylo zmíněno v předchozím bodě, LinkedIn může být prostředkem získávání profesních kontaktů. Dalšími úlohami pak může být například náhrada profilu za běžný životopis, jedná se o místo inzerce volných pracovních pozic, získávání informací o novinkách a know-how z různorodých oblastí. Dává možnost tvorby vlastního obsahu formou příspěvků nebo komentářů, další možnosti vzdělávání, a také sledování konkrétních firem či jejich zástupců, které by mohly být v potenciálním hledáčku k žádosti o praxi studenta nebo následně práci absolventa.

6. Vzdělávání se ve volném čase v oboru potenciálního profesního směřování

Vzdělávání a chuť se učit je v současnosti jedna ze stěžejních hledaných kompetencí vzhledem k turbulentně se měnícímu prostředí technologií a inovací. Vzdělávání ve volném čase může studentovi přinést spoustu pozitiv a může probíhat například účastí na kurzech, školeních či eventech, čtením knih, odborných časopisů či článků, sledováním videí či poslechem podcastů z oblastí, které jsou v jeho oblasti zájmu.

V dalším zkoumání by bylo vhodné se zaměřit na individuální charakteristiky a kvality studentů, formování a ujasňování si svého profesního směřování, motivaci k získávání praxe v oboru apod.

Návrhy pro organizace

1. Studenti jako příležitost

Jak již bylo řečeno i v rámci částečně řízených rozhovorů, studenti se stávají v organizacích plnohodnotnou součástí týmu. Do organizací přinášejí nové pohledy, perspektivy, nápady. Naopak je potřeba jim věnovat dostatek času a pozornosti v rámci zaučování. Pro organizaci však poté mohou být jedním ze zdrojů potenciálních pracovníků,

kteří v konečném důsledku pro organizaci mohou být levnější, než jak by tomu bylo v případě výběrového řízení na seniornější pracovníky.

2. Vlastní iniciativa vůči praxím studentů vysokých škol

Ideálním scénářem by byla větší angažovanost a iniciativa organizací vůči vysokým školám. Konkrétními formami jsou přednášky, účast na veletrzích pracovních příležitostí, součinnost s kariéerními centry a také možná spoluúčast na edukaci škol o smyslu a významnosti praxí pro všechny strany – stát, vysoké školy jako alma mater, studenty a samotné organizace.

3. Mít připravený program pro praxi studenta

V případě, že se organizace rozhodne spolupracovat se studenty v rámci jejich praxí nebo zaměstnávání, je vhodné, aby měla předem nastavené úkoly, které by studenti za daný časový úsek nebo s danou časovou dotací mohli vykonávat do takové míry, aby měly výsledky činností pozitivní efekt jak pro studenta, tak pro organizaci. Bohužel se stává, že spousta praxí, především těch povinných, si studenti spíše „odsedí“ místo toho, aby se něco skutečně naučili.

4. Komunikace vůči studentům na sociálních sítích

V současnosti mají sociální sítě velký význam i v oblasti trhu práce. Pro organizace je v tomto ohledu potřebné, aby se staly v očích mladých lidí atraktivní a měli chuť se stát jejich členy. Aktuálně nejvíce využívanými sociálními sítěmi jsou Facebook, Instagram a LinkedIn. Je vhodné, aby na nich byly organizace aktivní a stejně tak i jejich zástupci sdíleli prostředí a aktuality z organizace.

5. Zlepšení komunikace volných pozic pro studenty a absolventy

V dotazníkovém šetření se ukázalo, že téměř polovina dotazovaných studentů nemá pocit, že je dostatek pracovních míst jak pro studenty, tak ještě ve větší míře pro absolventy. Z toho důvodu je třeba se zaměřit na lepší komunikaci takových míst ve formě stáží, zkrácených úvazků, trainee programů apod. Dalším návrhem může být vytvoření vlastní sekce pouze pro studenty na kariéerních stránkách organizace.

V dalším zkoumání by bylo vhodné se zaměřit na konkrétní aspekty programů tvořených pro studenty, na hlubší porozumění potřeb studentů, případně i jednání vůči školám v souvislosti s délkami praxí apod.

Závěrem lze říci, že je potřeba oboustranně vzájemně komunikovat, sledovat a průběžně se přizpůsobovat všem potřebám, novinkám a změnám na trhu práce.

Rozšíření tohoto tématu a komunikace o něm by byla vhodná vůči kariérním centrům, úřadům práce či akademické obci.

6 Závěr

Diplomová práce se věnuje aktuálnímu tématu týkajícímu se získávání praxe studentů při studiu vysoké školy. V současné době již častokrát nestačí, aby student v době působení na vysoké škole pouze studoval. Očekává se, že nastudovaný teoretický základ bude schopen následně uplatnit v praxi, což však není vždy jednoduché. Jednou z cest, která může k propojení těchto dvou rovin pomoci, je právě získávání praxe již v průběhu studia. Na mladé lidi obecně je v současnosti kladen poměrně velký tlak, aby se věnovali několika aktivitám současně, což může být někdy kontraproduktivní. Je tak jistě potřeba, aby si každý z nich nastavil své vlastní priority a rozvrhl si své aktivity tak, aby nedošlo k zanedbávání jak školy, tak poté přijatých závazků. Získávání praxe při studiu vysoké školy je však již aktuálně bráno jako součást týdenní náplně mnoha studentů. Jsou si vědomi toho, že čas strávený získáváním praxe při studiu se jim do budoucna vyplatí. Organizace jsou naopak rády za příliv nových nápadů, myšlenek a nové energie. Studenty vnímají jako součást svých týmů, které mohou po ukončení studia uvést do svých řad jako zaměstnance. Pro obě strany je tak tato spolupráce výhodná. Výhodná je však i pro třetí stranu, a to je samotná vysoká škola, ze které studenti přicházejí. Díky tomu, že studenti již při studiu získávají praxi, se snižuje množství absolventů, kteří jsou v evidenci na úřadech práce či dělají méně kvalifikované pracovní činnosti, než by odpovídaly jejich kvalifikaci, což je určitě i jednou z vizitek vysoké školy.

První částí diplomové práce byla teoretická východiska, která poskytla základní vhled do celkové problematiky personálního řízení organizace, osobnosti a potenciálu jednotlivců. Cílem práce bylo navrhnout doporučení pro zlepšení spolupráce mezi organizacemi a studenty vysokých škol, která povedou k možnostem lepšího uplatnění studentů na trhu práce po absolvování vysoké školy. Dílčím cílem bylo zlepšit informovanost organizací o potřebách studentů vysokých škol v oblasti získávání praxe. Splnění daného cíle byla věnována praktická část práce, která nejdříve identifikovala současný pohled organizací a studentů na vzájemnou spolupráci. Následovalo celkové zhodnocení výsledků. Nakonec byly organizacím i studentům předloženy návrhy, které by mohly pomoci docílit lepší vzájemné spolupráce v oblasti získávání a poskytování praxe k oboustranné spokojenosti. Těchto výsledků bylo dosaženo formou výzkumného šetření formou částečně řízených rozhovorů se zástupci personalistů organizací a dotazníkového

šetření se studenty vysokých škol. Obě výzkumné skupiny se shodly v tom, že získávat praxi při studiu je jednou z cest k lepšímu startu na trhu práce po absolvování vysoké školy. Současně to potvrzují i studie zmiňované v rámci teoretické části práce. Oblasti, které nebyly oboustranně hodnoceny srovnatelně, by mohly být předmětem zpracování dalšího výzkumu. Možným rozšířením tohoto tématu by byla komunikace vůči kariérním centrům, úřadům práce či akademické obci.

7 Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002, 895 s. Praha: Grada. ISBN 80-247-0469-2.
- [2] ARMSTRONG, Michael, TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2015, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [3] BARTÁK, Jan. *Personální řízení, současnost a trendy*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, 230 s. ISBN 978-80-7452-020-4.
- [4] BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, 200 s. ISBN 978-80-7452-113-3.
- [5] BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010, 204 s. ISBN 978-80-247-2914-5.
- [6] BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press. 1998, 559 s. ISBN 80-85943-57-3.
- [7] BERG, Monika van den. *Jak se vzájemně chápat: generace X, Y, Z*. Praha: Grada, 2020, 232 s. ISBN 978-80-247-2139-2.
- [8] BĚLOHLÁVEK, František. *Jak řídit a vést lidi: testy, případové studie, styly řízení, motivace a hodnocení*. 4. vyd. Brno: CP Books. 2005, 104 s. ISBN 978-80-251-0505-4.
- [9] BĚLOHLÁVEK, František. *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. Olomouc: Rubico. 1996, 344 s. ISBN 80-85839-09-1.
- [10] BLÁHA, Jiří. *Pokročilé řízení lidských zdrojů*. Brno: Edika, 2013, 280 s. ISBN 978-80-266-0374-0.
- [11] HORVÁTHOVÁ, Petra. *Talent management*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 249 s. ISBN 978-80-7357-665-3.
- [12] KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: teoretická východiska a vývoj*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. 158 s. ISBN 80-86432-97-7.
- [13] MALINOVÁ, Lenka. *Rozvoj profesní kariéry*. Praha: Oeconomica, 2011, 151 s. ISBN 978-80-245-1796-4.
- [14] MILKOVICH, George T., BOUDREAU, John W. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993, 930 s. ISBN 80-85623-29-3.

- [15] MONROE, Josephine. *Ideální kariéra a zaměstnání: osobní poradce pro výběr nejlepší práce a kariéry*. Praha: Grada, 2007, 162 s. ISBN 978-80-247-1947-4.
- [16] NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: MANAGEMENT PRESS, 1992, 258 s. ISBN 80-85603-01-2.
- [17] PLAMÍNEK, Jiří. *Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu*. Praha: Grada, 2011, 160 s. ISBN 978-80-247-3664-8.
- [18] SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, 2012, 110 s. ISBN 978-80-247-4407-0.
- [19] ŠTERN, Pavel, KOTÍKOVÁ, Jaromíra, ŠTASTNOVÁ, Pavlína, SKALKOVÁ, Jana. *Mezigenerační dialog a mladí lidé na trhu práce ve 21. století*. Praha: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, 2018, 100 s. ISBN 978-80-907129-1-1.
- [20] TEGZE, Jan. *Jak hledat zaměstnance v 21. století: techniky moderního recruitmentu*. Praha: Grada, 2019, 328 s. ISBN 978-80-271-0551-9.
- [21] TOMAN, Miloš. *Zamrzlá produktivita: proč produktivita práce stagnuje a co se s tím dá dělat?* Praha: Management Press, 2016, 240 s. ISBN 978-80-7261-427-1.
- [22] TURECKIOVÁ, Michaela. *Klíč k účinnému vedení lidí: odemkněte potenciál svých spolupracovníků*. Praha: Grada, 2007, 122 s. ISBN 978-80-247-0882-9.
- [23] URBAN, Jan. *Psychologie řízení a vedení*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s., 2017, 132 s. ISBN 978-80-87974-15-5.
- [24] URBANCOVÁ, Hana, VNOUČKOVÁ, Lucie, SMOLOVÁ, Helena. *Talent management v organizacích v České republice: praktické využití a přínosy*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2016, 242 s. ISBN 978-80-87839-64-5.
- [25] VAJNER, Luděk. *Výběr pracovníků do týmu*. Praha: Grada Publishing, 2007, 112 s. ISBN 978-80-247-1739-5.
- [26] VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence studentů a absolventů škol-teoretická východiska a příklady dobré praxe*. Praha: Česká andragogická společnost, 2017, 204 s. ISBN 978-80-906894-0-4.

Elektronické zdroje

- [27] SOLNET, David, KRALJ, Anna, KANDAMPULLY, Jay. Generation Y employees: An examination of work attitude differences [online]. the Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 2012. [cit. 2020-11-3] Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Jay_Kandampully/publication/260146142_Generation_Y_Employees_An_Examination_of_Work_Attitude_Differences/links/54257ffd0cf2e4ce94038626.pdf
- [28] BERKUP, Sezin Baysal. Working With Generations X and Y In Generation z Period: Management Of Different Generations In Business Life [online]. Mediterranean Journal of Social Sciences, 2014. [cit. 2020-11-03] Dostupné z: <http://www.richtmann.org/journal/index.php/mjss/article/view/4247/4153>
- [29] HOY, Marian. Building Pathways to Working with Collections: Can Internships and Student Work Experience Help? [online]. Australian Academic & Research, 2011. [cit. 2020-11-03] Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00048623.2011.10722202>
- [30] SHEPHERD, Ifan D. H. Work Experience: Who needs it? [online]. Journal of Geography in Higher Education, 1998. [cit. 2020-11-03] Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03098269886155>
- [31] HOVDHAUGEN, Elisabeth. Working while studying: the impact of term-time employment on dropout rates [online]. Journal of Education and Work, 2013. [cit. 2020-11-15] Dostupné z: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13639080.2013.869311?casa_token=yq0_z7CJsSUAAAAA%3ApYGEqn5nvn8KbHVyhhcEU2leQ-E5vZeTie4G4SL3fATeGfjMQ0K_2RdXP4jxSpCPRTaTF_9jV2xw
- [32] RAJEEV, Darolia. Working (and studying) day and night: Heterogeneous effects of working on the academic performance of full-time and part-time students [online]. Economics of Education Review, 2014. [cit. 2020-11-15] Dostupné z: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775713001544?casa_token=VinChypm_38AAAAA:kqsogKDGRrMwHWvBMkGOTUW5AJCFDI0w-IeVNaZtSNxcZYI4N4hSBCAbNcS4eyf0qjralHtHvQ

8 Přílohy

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Částečně řízené rozhovory se zástupci personalistů vybraných organizací

Příloha č. 2 – Dotazník k získávání praxe studentů vysokých škol

Získávání praxe studentů vysokých škol

Částečně řízené rozhovory se zástupci personalistů vybraných organizací

I. Kategorie: Škola jako základ pracovního života

1. Připravuje vysoká škola dle Vašeho názoru studenty dostatečně na trh práce? Jsou dostatečně teoreticky a prakticky připravení? Stačí pro studentovu praxi jen pár týdnů povinné praxe (na ČZU 120 hodin/3 týdny) v rámci jednoho stupně studia, aby byl dostatečně prakticky připraven pro výkon potenciální pracovní činnosti? V čem spatřujete mezery nebo co by se mělo změnit ve školské přípravě?
2. Je pro Vás vzdělání studentů na prvním místě? Je pro vás důležité, aby měli studenti čas na školu a aktivně se jí věnovali? Myslíte si, že je vysoká škola motivační prostředí a je zaručenou výhodou pro budoucnost absolventa?
3. Účastníte se Vy nebo vaše organizace setkávání se studenty na veletrzích, pořádáte dny otevřených dveří, vyhlašujete soutěže apod.? Proč ano, proč ne? Jaký máte ke studentům přístup?

II. Kategorie: Praxe při studiu vysoké školy

1. Je dle Vašeho názoru důležité pro studenta získávat praxi již při studiu vysoké školy? Jakou roli by praxe / práce měla hrát? Myslíte si, že je již práce při studiu v současnosti běžná? Může praxe ovlivňovat jejich studijní výsledky?
2. Jak vnímáte studenta / absolventa bez praxe? Jak se od těch s praxí odlišují? Co jiného Vás na takovém studentovi bez praxe může zaujmout?
3. Jaké formy praxí pro studenty nabízíte? Proč právě tyto? Plánujete v jejich nabídce nějaké změny? Kolik hodin v průměru týdně studenti organizaci navštěvují?
4. „Vychováváte“ si studenty? Chcete je mít jako jeden ze zdrojů potenciálních zaměstnanců? Jak velký pro vás jako organizaci mají význam?
5. Odkud se Vám studenti nejvíce hlásí? Kde jim doporučujete hledat?
6. Jaké jsou největší přínosy praxe pro budoucnost studenta? Jaké jsou pro studenty dle Vás nejdůležitější parametry?

III. Aspekty praxe týkající se jednotlivce

1. Co pro vás představuje a kdo je pro vás talent? Je možné předpovědět či odhadnout potenciál studenta už na pohovoru? Co potenciál znamená, v čem ho spatřujete?
2. Jsou pro vás studenti plnohodnotnou součástí týmu? Předáváte jim odpovědnost za úkoly plnohodnotné či plní spíše úkoly, které podporují činnost týmu?
3. Umí studenti sami sebe motivovat? Jsou schopni a ochotni na sebe přebírat zodpovědnost? Vzdělávají se v rámci své činnosti dostatečně i mimo školu a praxi?
4. Jaké jsou klíčové kompetence, schopnosti, dovednosti či vlastnosti, které by ideálně studenti, kteří k vám chtějí jít pracovat, měli mít? Myslíte si, že mají schopnost sebereflexe a umí správně určit své silné a slabé stránky? Jaké to mohou být? Co je pro Vás z nich nejdůležitější?
5. Do práce se historicky chodí kvůli penězům. Jak je to podle Vás u praxí / prací studentů? Chodí studenti do praxe / práce především kvůli penězům nebo spíše za zkušenostmi, případně za čím jiným? Měly by být stáže či jiné formy praxe studentů zdarma? Jak je to u Vás? Liší se hodinová sazba u studentů a hodinová sazba na hlavní pracovní poměr u absolventa?

IV. Kategorie: *Očekávání od potenciálního zaměstnavatele*

1. Co dělá vaše organizace pro to, aby přilákala studenty / absolventy a aby byla atraktivní i pro jiné uchazeče o zaměstnání? Jste na sociálních sítích? Využíváte LinkedIn osobně a má ho aktivní i organizace? Doporučujete si ho založit i studentům?
2. Co v současné chvíli nabízíte studentům za benefity nebo co vnímáte jako plusy Vašeho pracovního prostředí? Jaké benefity nabízíte a proč právě je? Jsou stejné u dohod konaných mimo pracovní poměr a u hlavního pracovního poměru? Proč ano, proč ne?
3. Co si myslíte, že by si naopak studenti přáli?
4. Jak se poté benefity liší při přechodu na hlavní pracovní poměr? Co lidé nejčastěji požadují a co jim nabízíte?
5. Jaká firemní kultura u Vás převládá? Proč je firemní kultura taková, jaká je?

V. Kategorie: *Stav nabídky praxí a pracovního trhu pro studenty a absolventy vysokých škol*

1. Proč nějaké juniory vůbec přijímat? Vyplatí se Vám je zaměstnávat? Čím mohou být přínosem? Mají nějaké rysy, které mohou být více pozitivní u mladších než u seniornějších pracovníků? Případně jaké aspekty jsou u nich naopak negativní?
2. Je dle Vašeho názoru na trhu práce dostatek příležitostí pro studenty / absolventy? Vnímáte studenty jako znevýhodněnou skupinu na trhu práce? Mají nějaké výrazné limity?
3. Nabízí dle Vašeho názoru vaše organizace dostatek příležitostí pro studenty / absolventy? Jaké jsou vaše plány do budoucna, kde vidíte příležitosti či prostor pro zlepšení?
4. Jak vnímáte svou roli jako HR v organizaci? Jak se připravujete na nástup Generace Z na trh práce a jaká od ní máte očekávání?
5. Myslíte si, že pokud člověk nezískává praxi při studiu, může mít problém po škole najít pracovní uplatnění? Proč ano, proč ne?
6. Máte nějaké poselství či nějaké doporučení na závěr?

Dotazník k získávání praxe studentů vysokých škol při studiu

Vážení kolegové,

děkuji, že věnujete několik minut svého času vyplněním následujícího dotazníku.

Základní informace

1. Struktura respondentů

- a) muž
- b) žena

2. Ročník narození:

3. Ročník a stupeň studia

- a) 1. ročník bakalářského stupně studia
- b) 2. ročník bakalářského stupně studia
- c) 3. ročník bakalářského stupně studia
- d) 1. ročník magisterského stupně studia
- e) 2. ročník magisterského stupně studia
- f) doktorské studium

4. Forma studia

- a) prezenční
- b) kombinovaná

5. Obor studia

- a) ekonomický
- b) technický
- c) humanitní
- d) přírodovědecký
- e) jiné

Následující dotazník se skládá z 5 kategorií: připravenost studentů z vysokých škol na pracovní život, získávání praxe při studiu vysoké školy, aspektů praxe týkající se jednotlivců, očekávání od potenciálního zaměstnavatele a aktuálního stavu nabídky praxí pro studenty a absolventy vysokých škol. **Označte prosím vždy odpovědi na jednotlivé otázky, se kterými se nejvíce ztotožňujete nebo se nejvíce přibližují Vaší situaci.**

I. Kategorie: Škola jako základ pracovního života

1. Studium a jeho dokončení je u mě prioritou.
určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne
2. Vysoká škola mě dostatečně teoreticky připravuje k výkonu mé potenciální pracovní činnosti.
určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne
3. Vysoká škola a vyučující mě motivují k získání praxe, pomáhají mi s rozvojem a umožňují mi dostatečně nahlédnout do praxe např. formou přednášek externistů či projektů.
určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne
4. Využil/a jsem možnost kariérního poradenství na své vysoké škole.
ano ne
5. Povinná školní praxe je v dostatečné délce, aby mi zprostředkovatel praxe předal dostatek poznatků z praxe pro úspěch na trhu práce.
určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne

II. Kategorie: Praxe při studiu vysoké školy

6. Získávání praxe při studiu shledávám jako důležité.
určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne
7. Získáváte praxi při studiu?
ano ne

7.1. Ano, získávám praxi při studiu. – Proč ji získáváte?

praxe
získávání zkušeností
kombinace peněz a zkušeností
smysluplné vyplnění volného času
získávání kontaktů
povinná praxe ve škole
zábava, koníček
jiné: _____

7.2. Ne, nezískávám praxi při studiu. – Proč ji nezískáváte?

praxe není potřeba
čas na školu
volný čas
rodinné důvody
zdravotní důvody
sportovní reprezentace
nemohu skloubit s rozvrhem
lenost
plánuji ve vyšším ročníku
nemohu nic najít
jiné: _____

Otázky č. 8-16 jsou určeny pro respondenty, kteří při studiu získávají praxi.

8. Získávám praxi v oboru, který studuji.

ano ne

9. Získávám praxi v oboru, kterým se chci dále ubírat.

ano ne

9.1 Ano, získávám praxi v oboru, kterým se chci dále ubírat. - Kdy jste začal/a se získáváním takové praxe?

před VŠ
1. ročník Bc.
2. ročník Bc.
3. ročník Bc.
1. ročník Mgr.
2. ročník Mgr.

9.2. Ne, nezískávám praxi v oboru, kterým se chci dále ubírat. - O který jiný obor se jedná?

pohostinství	úklid
sezónní práce	hlídání dětí
doučování	trenérství
prodej v MO/VO	manuální práce
rodinný podnik	kurýr
propagace, promotér	drobná administrativa
recepce	film a reklama
call centrum	jiné: _____

10. Kolik hodin v průměru týdně získáváte praxi?

- méně než 10 hodin
- 10-20 hodin
- 20-30 hodin
- 30-40 hodin
- nad 40 hodin

11. Respektuje Váš zprostředkovatel praxe / nadřízený Vaše studijní povinnosti?

- určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne

12. Získávání praxe / práce ovlivňuje mé studijní výsledky.

- určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne

13. Mou poslední praxi / práci jsem našel/a:

- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| LinkedIn | doporučení známého |
| rodinný podnik | přímé oslovení zaměstnavatele |
| kariérní stránky | agentura práce |
| pracovní portály | inzerce v tisku či rozhlasu |
| pracovní veletrhy | inzerce na veřejných místech |
| kariérní centrum VŠ | oslovení zaměstnavatelem |
| sociální sítě | interní přesun |
| vlastní podnikání | jiné: _____ |

14. Praxe / Práce byla prezentovaná jako:

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| vlastní podnikání | povinná školní praxe |
| soutěže organizací | účast na projektu na VŠ |
| dobrovolnictví | brigáda DPP/DPČ |
| trainee program | stáž |
| rodinný podnik | plný úvazek |
| zkrácený úvazek | jiné: _____ |

15. Jaké jsou dle Vašeho názoru největší přínosy získávání praxe při studiu?
(vyberte max. 3 odpovědi)

- zvyšování pracovního sebevědomí
- uplatňuji poznatky z praxe v rámci studia
- nezačínám „od nuly“ jako absolvent
- rychlejší růst kariéry
- možnost si vybírat pozice
- možnost přechodu na HPP po studiu
- získání kontaktů
- ujasnění a směřování v kariéře
- seberealizace
- rozšíření obzorů
- jiné: _____

16. Co je pro Vás nejdůležitějším parametrem při praxi / práci při studiu:
(vyberte max. 2 odpovědi)

uspokojivá výše odměny	získání relevantních zkušeností
časová flexibilita	respektování školy zaměstnavatelem
chodit domů s „čistou hlavou“	čas na koníčky, rodinu a přátele
dostatek času na školu	možnost plánování směn
jiné: _____	

III. Kategorie: *Aspekty praxe týkající se jednotlivce*

17. Jsem schopen/a sám/a sebe vnitřně motivovat v oblasti práce, vnitřní motivace je pro mě důležitější než vnější stimuly.

určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne

18. Jsem schopen/a a ochoten/a na sebe přebírat zodpovědnost za plnění (pracovních) úkolů.

určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne

19. Jsem schopen/a sebereflexe, znám své silné a slabé stránky.

určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne

20. Které silné stránky vnímáte, že jako student máte?
(vyberte max. 3 odpovědi)

komunikační schopnosti	otevřenost k rozvoji a učení
flexibilita	emoční inteligence
analytické myšlení	schopnost kritického uvažování
kreativní přístup	komplexní řešení problémů
schopnost řídit lidi	schopnost spolupráce
samostatnost	schopnost se správně rozhodovat
jiné: _____	

21. Které slabé stránky vnímáte, že jako student máte?
(vyberte max. 3 odpovědi)

komunikační schopnosti	otevřenost k rozvoji a učení
flexibilita	emoční inteligence
analytické myšlení	schopnost kritického uvažování
kreativní přístup	komplexní řešení problémů
schopnost řídit lidi	schopnost spolupráce
samostatnost	schopnost se správně rozhodovat
jiné: _____	

22. Rád/a se vzdělávám i mimo školu.

určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne

23. Jsem ochoten/a pracovat za protihodnotu ve formě získání praxe i bez odměny.

určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne

24. Peníze pro mě v době studia mají hlavní význam:

(vyberte max. 3 odpovědi)

umožňují mi žít v pronájmu	chci investovat
jsou prostředkem pro obživu	chci si šetřit
lepší trávení volného času	umožňují mi mít svobodu
nezávislost na rodičích	startovní kapitál do podnikání
úhrada školného	jiné: _____

25. Získávám peněžní prostředky (i) od rodičů:

ano ne

26. Myslím si, že na HPP bude mzda v přepočtu na hodinu oproti současnému stavu:

vyšší průměrně stejná nižší

IV. Kategorie: Očekávání od potenciálního zaměstnavatele

27. Co Vás u potenciálního zaměstnavatele zaujme nejvíce?

(vyberte max. 3 odpovědi)

jméno, pověst a brand organizace	ocenění v žebříčkách
perspektivní obor činnosti	stejně hodnoty
nabídka kvalitního produktu	nabízené benefity
společenská odpovědnost	nadstandardní finanční ohodnocení
možnost kariérního růstu	možnost vzdělávání
lokality	

Otázka č. 28 a 29 je určena pro ty, kdo praxi při studiu získávají.

28. Co mi nabízí současná spolupráce s organizací:
(vyberte jednu či více možností)

kariérní růst
rozvoj soft-skills
rozvoj hard-skills
příspěvek na sport, kulturu, pojištění či zdravotní péči, stravenky, gastro passy
příspěvek na vzdělání nebo možnosti účasti na školeních, rozvoj a vzdělávání
pracovní telefon nebo PC
nadstandardní dovolená
nadprůměrné finanční ohodnocení
pravidelné hodnocení
možnost využívání pracovního auta
dobrý kolektiv a organizační kulturu
příjemné pracovní prostředí (kanceláře)
možnost sebevyjádření a seberealizace
smysluplnost práce
možnost flexibilní pracovní doby či home office
work-life balance
jistota zaměstnání do budoucna (přechod na HPP)
mezinárodní prostředí a komunikace v AJ
společenská odpovědnost
moderní technologie a inovace

29. Co bych si přál/a, aby mi v současnosti organizace nabízela:
(vyberte jednu či více možností)

→ možnosti viz. předchozí seznam

30. Co budu požadovat, aby mi organizace do budoucna poskytla v případě dlouhodobé spolupráce na hlavní pracovní poměr:
(vyberte jednu či více možností)

→ možnosti viz. předchozí seznam

31. Upřednostňuji:

	1	2	3	4	5	
přátelská kultura	X	X	X	X	X	formální kultura
tykání	X	X	X	X	X	vykání
neformální oblékání	X	X	X	X	X	dresscode
mladší kolektiv	X	X	X	X	X	starší kolektiv
česká firma	X	X	X	X	X	mezinárodní firma
startup	X	X	X	X	X	korporát

V. Kategorie: *Stav nabídky praxí a pracovního trhu pro studenty a absolventy vysokých škol*

32. Nabídka praxí pro studenty při studiu je dle mého názoru na trhu dostatečná.

určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne

33. Nabídka práce pro absolventy je dle mého názoru dostatečná.

určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne

34. Myslím si, že mladí lidé jsou na pracovním trhu znevýhodněnou skupinou.

určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne

35. Myslím si, že pokud student nezískával praxi již při studiu, může mít problém najít pracovní uplatnění.

určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne