

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018–2020

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Ondřej Líbal

**Adaptace a začlenění absolventů škol do pracovního
procesu**

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce:

Prof. PhDr. Jan Barták DrSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDY

2018-2020

DIPLOMA THESIS

Ondřej Líbal

**Adaptation and integration of school leavers into the
workforce**

Prague 2020

The Diploma Thesis Work Supervisor:

Prof. PhDr. Jan Barták DrSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autora

Poděkování

Děkuji vedoucímu diplomové práce Prof. PhDr. Janu Bartákovi DrSc. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Anotace

Práce se zabývá adekvátností současného systému vysokoškolského vzdělávání vůči požadavkům pracovního trhu. V rámci teoretické části poukazuje na demokratické změny, kterými prošlo vysokoškolské vzdělávání v posledních desetiletích a jejichž výrazem jsou nejen změny v počtu absolventů, ale i změny v požadavcích na jejich kompetence ze strany zaměstnavatelů. Autor analyzuje aktuální stav pracovního trhu v České republice, který je vůči absolventům mimořádně příznivý, ale zároveň zdůrazňuje, že zaměstnavatelé musí umožnit absolventům další vzdělávání. V rámci praktické části jsou prostřednictvím kvantitativního výzkumu zjišťovány a analyzovány postoje studentů k obsahu, organizaci a kvalitě vysokoškolského vzdělávání a jsou navržena opatření směřující k vyšší spolupráci vysokých škol a zaměstnavatelů.

Klíčová slova

absolventi, adaptace, celoživotní vzdělávání, kompetence, motivace, studijní program, trh práce, vysokoškolské vzdělávání, zaměstnavatelé.

Annotation

The work deals with the deviation of the current higher education system towards the requirements of the labour market. As part of the theoretical part, he points to the democratic changes that have undergone higher education in recent decades, and whose expression is not only changes in the number of graduates, but also changes in requirements for their competence by employers. The author analyses the current state of the labour market in the Czech Republic, which is extremely favourable to graduates, but also stresses that employers must allow graduates to further education. Within the practical part, students' attitudes towards the content, organisation and quality of higher education are being examined and analysed through quantitative research and measures are proposed to increase cooperation between higher education institutions and employers.

Keywords

graduates, adaptation, lifelong learning, competence, motivation, study programme, labour market, higher education, employers.

OBSAH

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST	12
1.1 VZDĚLÁNÍ JAKO SOUČÁST LIDSKÉHO KAPITÁLU	12
1.1.1 Pojmy intelektuální a lidský kapitál	13
1.1.2 Význam a úloha vysokoškolského vzdělávání v 21. století	14
1.1.3 Systém vysokoškolského vzdělávání v České republice.....	19
1.1.4 Šetření Absolvent 2018 (Souhrnná zpráva Střediska vzdělávací politiky PF UK)	22
1.2 UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE V ČR	30
1.2.1 Pojem trh práce a jeho funkce	30
1.2.2 Aktuální stav trhu práce v ČR.....	35
1.2.3 Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce	38
1.3 ADAPTACE ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL PO NÁSTUPU DO PRACOVNÍHO PROCESU	46
1.3.1 Mladí absolventi vysokých škol jako specifická sociální skupina.....	46
1.3.2 Adaptace a další vzdělávání absolventů vysokých škol po nástupu do pracovního procesu 48	
1.3.3 Problémy a výzvy, význam celoživotního vzdělávání.....	53
PRAKTICKÁ ČÁST	59
1.4 VÝZKUM POSTOJŮ STUDENTŮ K BUDOUCÍMU UPLATNĚNÍ V RÁMCI PRACOVNÍHO TRHU ...	59
1.4.1 Metodika výzkumu.....	60
1.4.2 Charakteristika výzkumného souboru	62
1.4.3 Interpretace výsledků.....	65
1.4.4 Diskuse	86
1.4.5 Shrnutí a návrh opatření.....	91
ZÁVĚR.....	95
SEZNAM ZKRATEK	101
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	102
SEZNAM PŘÍLOH	104

ÚVOD

Ve veřejném mínění je vysokoškolský diplom standardně považován za exkluzivní vstupenku na trh práce a pro převažující část studentů je perspektiva získání zajímavého a dobře placeného pracovního místa hlavní motivací pro studium na vysoké škole. Zároveň je v české společnosti vzdělání vysoce ceněno a vlastnictví vysokoškolského diplomu je spojováno s vysokou společenskou prestiží. V současné době zažívá pracovní trh konjunkturu a poptávka po zaměstnancích značně převyšuje nabídku, což se týká i vysokoškoláků, především v technických oborech, kde zaměstnavatelé postrádají zaměstnance natolik, že jsou ochotni přijímat i absolventy bez praxe. Poptávka je také po lékařích a učitelích, menší šance na uplatnění ve vystudovaném oboru mají absolventi humanitních a společenskovědních oborů i když ani zde není situace nijak dramatická (nezaměstnanost činí kolem 5%). Podle dostupných informací v populaci vysokoškoláků nacházejí snadněji odpovídající pracovní místo muži než ženy.

V posledních desetiletích je zdůrazňován význam vzdělání pro přechod od průmyslové společnosti ke společnosti informační, založené na znalostech a ve všech vyspělých zemích se uplatňuje program celoživotního vzdělávání a prioritou jsou investice do lidských zdrojů. Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030 ukládá zaměřit vzdělávání více na získání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život (MŠMT, 2020). Od počátku 90. let se počet vysokoškolsky vzdělaných lidí v české společnosti prudce zvyšuje, což je doprovázeno tím, že do určité míry klesá prestiž vysokoškolského vzdělání a snižují se profesní kompetence absolventů vysokých škol. Na jedné straně je to dáno tím, že v globální informační společnosti narůstají poznatky takovým tempem, že v okamžiku ukončení vysoké školy jsou získané znalosti absolventa zastaralé, na druhé straně zde působí fakt, že „rozložení inteligence v populaci odpovídá Gaussově křivce a podobné rozložení lze očekávat i u dalších kompetencí a vlastností, jako je zájem, znalosti, volní vlastnosti atd. (Sak, Mareš 2007, s. 124). Skutečnost, že v posledních letech získává vysokoškolské vzdělávání téměř polovina populačního ročníku (bakalářské, magisterské, doktorské), zákonitě vede k tomu, že se snižují profesní kompetence absolventů vysokých škol. Zaměstnavatelé musí obě výše uvedené skutečnosti respektovat a zajistit pro absolventy, stejně jako pro další

zaměstnance, adekvátní další (celoživotní vzdělávání), které má v globální informační společnosti nezastupitelnou úlohu.

Základní vlastností současné doby je změna a žádný podnik či organizace nemohou být konkurenceschopné bez permanentních inovací. Vysoká škola by měla absolventům především poskytnout kompetence umožňující celoživotní učení a kompetence sloužící k tomu, jak:

„formulovat problémy;

ukazovat alternativy;

samostatně plánovat a organizovat;

vypracovávat kritéria hodnocení;

samostatně hodnotit;

sami řídit postup práce;

sami také kontrolovat úspěchy v učení;

myslet a jednat podle svého“ (Belz, Siegrist, 2001 in Sak, Mareš, 2007, s. 101).

Zároveň, jak upozorňuje Barták, nestačí, aby zaměstnanci (předpokládáme, že absolventi vysokoškoláci většinou nastupují do vedoucích funkcí) byli na odborně a intelektuálně požadované výši, ale úspěšné řízení (v dnešním managementu vedení) vyžaduje emoční inteligenci a s ní spojené sociální a komunikační dovednosti (Barták, 2015).

Předkládaná práce se zabývá problematikou uplatnění absolventů vysokých škol v České republice na trhu práce a sleduje spokojenost zaměstnavatelů s daným stavem. Analyzuje, zda stávající způsob vysokoškolské přípravy odpovídá potřebám

zaměstnavatelů respektive potřebám pracovního trhu. Vlastní práce je rozdělena na dvě části: teoretickou (kapitoly 1-3) a praktickou (kapitola 4).

První kapitola se zabývá vzděláním jako součástí lidského kapitálu, Definujeme pojmy intelektuální a lidský kapitál, zabýváme se významem vzdělání v 21. století (v období globalizace a informační společnosti), sledujeme změny, kterými prochází vysokoškolské vzdělávání v současnosti a konfrontujeme je s požadavky zaměstnavatelů.

Druhá kapitola je věnována uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce v České republice, potažmo v rámci globálního evropského trhu. V obecné rovině definujeme pojem trh práce a jeho funkce a na základě dostupných statistických údajů analyzujeme jeho aktuální stav. Sledujeme uplatnění absolventů vysokých škol v rámci pracovního trhu v současnosti a to, zda existují rozdíly mezi pracovním uplatněním mužů a žen.

Třetí kapitola se zabývá adaptací absolventů vysokých škol po nástupu do pracovního procesu. Vymezuje studenty a následně absolventy jako specifickou sociální skupinu, zabývá se adekvátním přístupem zaměstnavatelů k jejich zácviku a dalšímu vzdělávání. Zdůrazňujeme význam celoživotního vzdělávání.

Čtvrtá kapitola (praktická část) se zabývá postoji studentů vysokých škol k budoucímu uplatnění na trhu práce. Prostřednictvím kvantitativního výzkumu jsme zjišťovali jejich motivaci ke studiu, spokojenost se studiem, představy o budoucím pracovním uplatnění a to, jaké konkrétní kroky pro to činí již během studia.

Cíl práce

Cílem práce je poukázat na problematiku uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce a navrhnout zlepšení ve vzdělávání studentů k jejich lepšímu postavení na trhu práce a větší spokojenosti zaměstnavatelů.

Metodologie

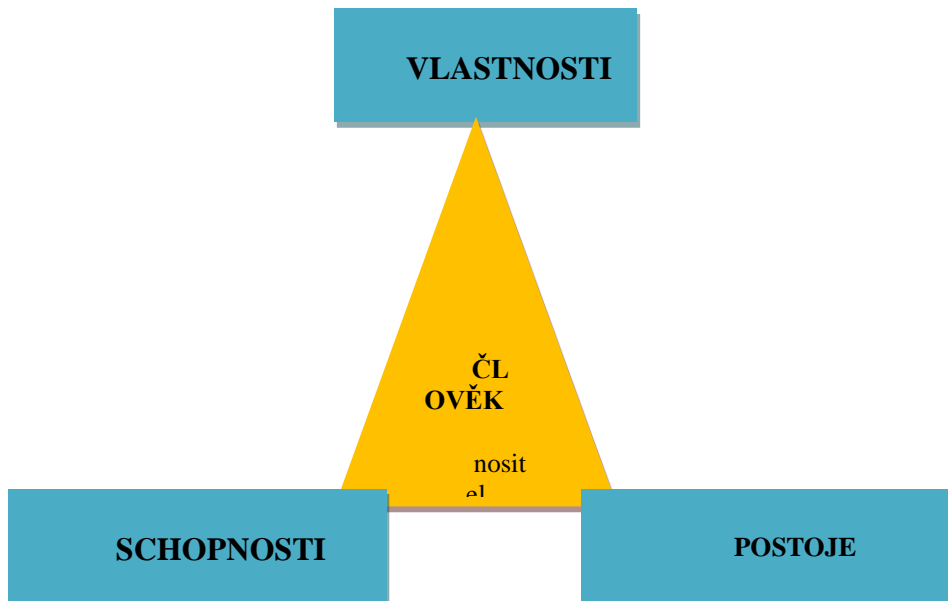
Teoretická část vychází z literární rešerše a následné obsahové analýzy odborné literatury uvedené v seznamu informačních zdrojů. Statistické údaje ohledně pracovního trhu jsme čerpali z veřejně přístupných internetových zdrojů rovněž uvedených v seznamu informačních zdrojů.

Kvantitativní výzkum byl realizován dotazníkovým šetřením metodou CAPI a provedl jej autor práce v průběhu prosince 2019. Zúčastnilo se 78 respondentů, ze 100 oslovených. Mezi respondenty převažovaly ženy (46). Výsledky byly statisticky vyhodnoceny za pomoci programu Exel, doplněny komentářem a podrobeny diskusi. Následně byla stanovena opatření doporučená ke zlepšení postavení absolventů na trhu práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1.1 VZDĚLÁNÍ JAKO SOUČÁST LIDSKÉHO KAPITÁLU

Základním atributem moderního managementu je, že lidské zdroje jsou největším bohatstvím každého podniku. Pouze lidé jsou schopni uvést do pohybu zdroje ostatní, tj. zdroje materiální a zdroje finanční. „Úspěch a růst jakéhokoli podnikání závisí do značné míry na schopnosti přitáhnout a získat správné lidi, a pak si je také udržet“ (Tracy, 2015, s. 13). Pracovní trh se v současnosti potýká s nedostatkem pracovníků a počet kompetentních pracovníků lidí s vysokým rozvojovým potenciálem je omezený. Získat a udržet kompetentní, vysoce výkonné zaměstnance, je základem úspěšného podnikání. Vysokoškolské vzdělání není samo o sobě zárukou schopností a úspěchu, ale pro zaměstnavatele představuje významnou část lidské osobnosti jako lidského zdroje.



Obr. 1: Člověk jako nositel lidských zdrojů

Plamínek, 2008, s. 61

1.1.1 POJMY INTELEKTUÁLNÍ A LIDSKÝ KAPITÁL

Intelektuální kapitál organizace tvoří tři složky a to:

- 1) Lidský kapitál – znalosti, dovednosti a schopnosti pracovníků organizace.
- 2) Společenský kapitál – zásoby a toky znalostí vyplývajících ze sítí vztahů uvnitř i vně organizace.
- 3) Organizační kapitál – institucionalizované znalosti vlastněné organizací, které jsou uloženy v databázích, manuálech apod. (Koubek, 2015).

Podle Koubka „*Intelektuální kapitál je tvořen zásobami a toky znalostí, dovedností a schopností, které jsou organizaci k dispozici a které přispívají k procesům vytvářejícím hodnotu. Jde vlastně o nehmotné zdroje, které – společně s hmotnými zdroji (peníze a hmotné jmění) – tvoří tržní nebo celkovou hodnotu organizace*“ (Koubek, 2015, s. 27).

Z výše uvedeného je patrné, že nejdůležitější složkou intelektuálního kapitálu je kapitál lidský, tj. jednotliví pracovníci organizace, neboť právě oni vytvářejí znalosti a jsou nositeli schopností a dovedností. Organizace, která chce prosperovat, získá konkurenční výhodu, když získá a udrží kompetentní, talentované, motivované a angažované zaměstnance. Nejúspěšnější organizace se proto zaměřují na vyhledávání a získávání talentů již mezi vysokoškoláky (v průběhu studia jim umožňují stáže a praxe, zaměstnávají je na flexibilní pracovní úvazky apod.). Investice do lidského kapitálu přinášejí zaměstnavateli zisk v podobě zvyšování pracovního výkonu, produktivity, schopnosti inovovat. Roste kvalifikace zaměstnanců, zvyšují se jejich znalosti a schopnosti (Koubek, 2015). Koubek, ale zároveň podotýká, že je v zájmu pracovníků, aby do svých znalostí, dovedností a schopností investovali, což jim přinese větší výdělek, kariérový postup, pracovní spokojenost a v neposlední řadě jistotu zaměstnání. V přeneseném smyslu to platí i vysokoškoláky, čím více se budou studiu věnovat, čím budou úspěšnější, tím větší mají naději na získání perspektivního zaměstnání. V této souvislosti je účelné zmínit i tzv. Talent management, v rámci kterého personalisté

progresivních podniků cíleně vyhledávají a získávají mezi vysokoškoláky „talenty“ a zajišťují jim nadstandardní studijní podmínky (např. formou stipendií).

1.1.2 VÝZNAM A ÚLOHA VYSOKOŠKOLSKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V 21. STOLETÍ

Směrování vysokoškolského vzdělávání v nových podmínkách určila tzv. Bílá kniha terciálního vzdělávání z roku 2008¹, která navazovala na reformy vysokého školství provedené v roce 2004. Jejím hlavním cílem bylo navrhnout vnitřně konzistentní reformu a rozpracovat vazby na vyšší odborné školství, střední školství, veřejný a soukromý sektor a tím zajistit větší spolupráci s regiony a zaměstnavateli (Veteška, 2010). Podle expertů se vysoké školství zbavilo elitářského ducha a předpokládalo se, že bude produkovat více absolventů bakalářských oborů, zaměřených na praxi. Na pracovním trhu však zaměstnavatelé upřednostňovali absolventy magisterských oborů. V roce 2009 byl realizován výzkum „*Andragogický model učení a vzdělávání dospělých založený na získávání a rozvoji klíčových kompetencí*“, (registrační číslo 406/091950), který zjišťoval, jaké kompetence na trhu práce požadují zaměstnavatelé na manažerech a odborných specialistech (nově přijímaných a stávajících).

Tab. 1: Kompetence považované zaměstnavateli za rozhodující (2009)

Požadavky zaměstnavatelů	Manažerská pozice%	Odborní specialisté %
Vzdělání	86	83
Praxe	82	54
Cizí jazyk	67	48
Manažerské schopnosti	45	3
Komunikační dovednosti	35	42

¹ Vláda ČR tento dokument vzala na vědomí v lednu 2009.

Odborné znalosti	34	35
Uživatelská schopnost práce s PC	34	53
Flexibilita	31	23
Řidičský průkaz	25	29
Organizační schopnosti	23	17
Samostatnost	20	33
Pracovní nasazení, motivace	17	14
Spolehlivost, zodpovědnost	16	27
Iniciativa, kreativita	14	15
Schopnost a ochota učit se, dále se vzdělávat	13	10
Obchodní dovednosti	11	8
Cílevědomost	10	4
Ochota cestovat	9	10
Rozhodnost, sebejistota	9	3
Analytické myšlení	8	5
Reprezentativní vystupování	8	9
Pečlivost	8	15
Smysl pro tým	7	12

Bezúhonnost	5	13
Odolnost vůči stresu	5	3
Strategické řízení	4	1
Optimismus	4	3
Orientace na zákazníka	3	7
Loajalita	0	4
Fyzická zdatnost	0	2

Zdroj: Veteška, 2010, s. 120

Pro zaměstnavatele (lze předpokládat, že tento trend trvá dosud) jsou nejvýznamnější specifické profesní kompetence, certifikované a získané v praxi. Zjednodušeně řečeno vysokoškolské vzdělání požadovaného směru, je nutným předpokladem získání pracovního místa a zaměstnavatelé upřednostňují pracovníky, kteří již prošli určitou praxí. Za požadavkem příslušného vzdělání a praxe těsně následují požadavky další. Logicky z toho vyplývá, že vysokoškolské vzdělávání nemůže být zaměřeno pouze úzce odborně, ale musí vést i k získání kompetencí dalších, jako jsou jazykové znalosti, manažerské kompetence, sociální a komunikační dovednosti, schopnost týmové práce atd.

V témže roce, jako se realizoval výše uvedený výzkum, se konala v Lovani v Belgii konference evropských ministrů odpovědných za vysoké školství s názvem „*Boloňský proces 2020- Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání v novém*

desetiletí“.² Vedle zhodnocení dosavadních výsledků stanovila priority evropského vysokého školství na následujících deset let (tj. do roku 2020).

- 1) Vysokoškolské vzdělání se dále mělo zaměřit na kvalitu a v rámci národních strategií plně uznávat různá poslání vysokého školství, od vzdělávání a výzkumu až po veřejnou službu a angažovanost v oblasti sociální soudržnosti a kulturního rozvoje. Všichni studenti a pracovníci vysokých škol by měli být schopni reagovat na permanentní společenské změny.

Sociální rozměr: rovný přístup ke studiu a větší úspěšnost v jeho dokončování

- 2) Složení vysokoškolských studentů má odrážet složení evropské populace všem studentům s příslušným potencionálem má být zajištěn přístup ke kvalitnímu vzdělávání včetně studentů se sociálním znevýhodněním. Je nutno zlepšovat vzdělávací prostředí, odstraňovat bariéry při studiu a vytvářet vhodné ekonomické podmínky pro studenty, aby mohli využívat studijní příležitosti na všech úrovních.

Celoživotní vzdělávání

- 3) Celoživotní vzdělávání se má stát integrální součástí národních vzdělávacích systémů a je předmětem veřejného zájmu. Zahrnuje získání kvalifikací, rozšiřování znalostí a porozumění, získávání nových dovedností a kompetencí či obohacování osobního růstu. K získání kvalifikace mohou vést různé flexibilní cesty, včetně studia v distanční či kombinované formě nebo ji lze získat pracovní praxí.

² Boloňský proces byl zahájen v roce 1999 **Boloňské deklarace**, kterou podepsali zástupci 29 zemí, včetně České republiky (dnes už jde o 48 zemí). Hlavním cílem deklarace bylo vytvořit do roku 2010 Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání (EHEA), a to prostřednictvím: zavedení systému snadno srozumitelných a vzájemně srovnatelných diplomů zavedení systému dvoustupňového studia (bakalářského a magisterského) zavedení systému kreditů (ECTS) podpory mobility prostřednictvím překonáním legálních a jiných překážek volného pohybu občanů zapojených zemí, především ve věci studia, výuky a výzkumu, podpory spolupráce mezi zapojenými zeměmi v oblasti zajišťování kvality vysokoškolského vzdělání, podpory „evropského rozměru“ vysokoškolského vzdělání. Zástupci jednotlivých zemí se zároveň shodli na pravidelném setkávání v dvouletém intervalu, které bude sloužit k hodnocení dosavadního postupu a stanovení nových cílů a opatření.

Zavádění národních strategií celoživotního učení vyžaduje spolupráci orgánů veřejné správy, vysokoškolských institucí, studentů, zaměstnavatelů a zaměstnanců a finanční podporu ze strany státu. Strategie celoživotního učení má obsahovat základní principy a postupy pro uznání výsledků předchozího vzdělání bez ohledu na to, jakou cestou bylo získáno (formálním, neformálním, informálním vzděláváním).

Následně bylo požadováno, do roku 2012 vytvořily zúčastněné země národní soustavy kvalifikací, které budou moci být certifikovány zastřešujícím rámcem kvalifikací pro Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání. (Národní soustavou kvalifikací České republiky se budeme zabývat později).

Zaměstnatelnost

- 4) Vzhledem k stoupajícím nárokům pracovního trhu je nutné, aby vysoké školství vybavilo studenty pokročilými znalostmi, dovednostmi a kompetencemi včetně kompetencí průřezových. Je nutno zvýšit počáteční kvalifikaci, udržovat a obnovovat pracovní sílu v těsné spolupráci mezi vládami, vysokoškolskými institucemi, sociálními partnery a studenty. Vysoké školy mají pro studenty poskytovat pracovní poradenství a do studijních programů zavádět pracovní praxe.

Učení orientované na studenta a vzdělávací poslání vysokého školství

- 5) Vzdělávací instituce se musí zaměřit na výsledky učení, v tom směru podporovat každého jednotlivce, nově přistupovat k výuce i ke studiu, kurikulum orientovat na studenta a vytvářet poradenské struktury. Vysokoškolské instituce musí věnovat mimořádnou pozornost kvalitě vzdělávacích programů.

Vzdělávání, výzkum a inovace

- 6) Vysokoškolské vzdělávání má být na všech úrovních založeno na nejnovějším výzkumu a vývoji. Má růst osob pracujících ve výzkumu, počet mezioborových výzkumů a doktorandské programy by měly umožňovat kvalitní výzkum ve všech oborech včetně těch, které jsou založeny na aplikovaných přírodních vědách. Začínajícím výzkumným pracovníkům by měl být vytvořen motivující kariérní postup.

Mezinárodní otevřenost

- 7) Evropské vysoké školy mají dále internacionalizovat svoje aktivity a prohlubovat globální spolupráci pro udržitelný rozvoj. Konkurenci evropského školství v globálním měřítku je nutno doplnit dialogem a spoluprací s dalšími částmi světa.

Mobilita

- 8) Charakteristickým rysem Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání je mobilita, která je důležitá pro osobní rozvoj a zaměstnatelnost. Podporuje diverzitu, jazykový pluralismus, zvyšuje spolupráci a konkurenci mezi evropskými vysokými školami. Do roku 2020 mělo být dosaženo, aby alespoň 20% studentů studovalo na zahraničních vysokých školách. Mobilita by má týkat nejen studentů, ale i učitelů a začínajících výzkumníků (mezinárodní konkurzy), (in Veteška, 2010, s. 174-178).

Z Boloňského procesu 2020 jsme vybrali momenty, které v uplynulém desetiletí významně ovlivnily podobu našeho vysokého školství. Podotýkáme, že další konference se uskuteční v lednu letošního roku v Bukurešti a České republice jistě přinese nové podněty pro naše vysoké školství.

1.1.3 SYSTÉM VYSOKOŠKOLSKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách v platném znění „*Vysoké školy jako nejvyšší článek vzdělávací soustavy jsou vrcholnými centry vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti a mají klíčovou úlohu ve vědeckém, kulturním, sociálním a ekonomickém rozvoji společnosti tím, že:*

- a) *uchovávají a rozhojňují dosažené poznání a podle svého typu a zaměření pěstují činnost vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost,*

b) umožňují v souladu s demokratickými principy přístup k vysokoškolskému vzdělání, získání odpovídající profesní kvalifikace a přípravu pro výzkumnou práci a další náročné odborné činnosti,

c) poskytují další formy vzdělávání a umožňují získávat, rozšiřovat, prohlubovat nebo obnovovat znalosti z různých oblastí poznání a kultury a podílejí se tak na celoživotním vzdělávání,

d) hrají aktivní roli ve veřejné diskusi o společenských a etických otázkách, při pěstování kulturní rozmanitosti a vzájemného porozumění, při utváření občanské společnosti a přípravě mladých lidí pro život v ní,

e) přispívají k rozvoji na národní a regionální úrovni a spolupracují s různými stupni státní správy a samosprávy, s podnikovou a kulturní sférou,

f) rozvíjejí mezinárodní a zvláště evropskou spolupráci jako podstatný rozměr svých činností, podporují společné projekty s obdobnými institucemi v zahraničí, vzájemné uznávání studia a diplomů, výměnu akademických pracovníků a studentů“ (§ 1 zákona č.111/1998 o vysokých školách v platném znění).

V České republice působí veřejné, soukromé a státní (vojenská, policejní) školy. Rozlišují se školy univerzitní a neuniverzitní, které se nedělí na fakulty. Typ vysoké školy je uveden v jejím statutu a musí být v souladu se stanoviskem Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství. **Vysoká škola univerzitní** uskutečňuje všechny typy studijních programů a vyvíjí vědeckou, výzkumnou, vývojovou, inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. **Vysoká škola neuniverzitní** uskutečňuje především bakalářské studijní programy a může též uskutečňovat magisterské tvůrčí programy a v souvislosti s tím tvůrčí činnost. Vysoká škola musí mít studijní programy akreditované **Národním akreditačním ústavem**. Rozlišují se bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy a vysoké školy kromě toho realizují programy celoživotního vzdělávání. (Statistické údaje ohledně českých vysokých škol jsou uvedeny v příloze I a příloze II.). Studijní programy jsou stanoveny podle požadavků daných v rámci

Boloňského procesu a jsou plně kompaktní se studijními programy v dalších evropských zemích.

Bakalářský studijní program

(6 v [ISCED](#); *Bachelor's degree, bakalářská kvalifikace*).

Podmínkou přijetí ke studiu je úplné střední vzdělání (maturitní zkouška) a přijímací řízení, jehož součástí je zpravidla přijímací zkouška. Po úspěšném zakončení bakalářského studia může absolvent pokračovat ve studiu magisterském. Bakalářský studijní program (stejně jako magisterský) může být zaměřený profesně (klade větší důraz na praktické dovednosti než na teorii) nebo akademicky (důraz na získání teoretických znalostí potřebných pro výkon povolání a jejich uplatnění v tvůrčí činnosti). Včetně praxe trvá standardně 3-4 roky a je zakončen státní závěrečnou zkouškou, jejíž součástí je obhajoba písemné práce. Úspěšný absolvent získává akademický titul bakalář (Bc.) nebo (na uměleckých školách) bakalář umění (Bc.A.).

Magisterský studijní program

(7 v [ISCED](#); *Master's degree, magisterská kvalifikace*).

Magisterský studijní program je orientován na získání teoretických a praktických poznatků odpovídajících současnému vědeckému poznání. Pokud navazuje na bakalářský studijní program trvá 1-3 roky, ale řada oborů vyžaduje studijní program celistvý, který trvá 4 – 6 let (např. 4 roky u uměleckých oborů, 5 let u právnických a 6 let u lékařských. Magisterský studijní program je ukončen státní závěrečnou zkouškou a obhajobou diplomové práce. V oblasti všeobecného lékařství, zubního lékařství, veterinárního lékařství, veterinární hygieny se studium řádně zakončuje státní rigorozní zkouškou. Absolventi získávají akademické tituly magistr (Mgr.), magistr umění (MgrA.), inženýr (Ing.), inženýr architekt (Ing. arch.), doktor medicíny (MUDr.), doktor zubního lékařství (MDDr.), nebo doktor veterinární medicíny (MVDr.); absolventi s titulem magistr (Mgr.) mohou navíc v téže oblasti studia vykonat rigorozní zkoušku (v takovém případě je její součástí obhajoba (rigorozní práce) a tedy mohou následně získat titul doktor práv (JUDr.), doktor filozofie (PhDr.), doktor přírodních věd (RNDr.) doktor farmacie (PhamrDr.), licenciát teologie (ThLic.), nebo doktor teologie (ThDr.).

Doktorský studijní program

(8 v [ISCED](#); *Doctor's degree, Doctoraldegree, Doctorate, doktorská kvalifikace*).

Doktorský studijní program je zaměřen na vědecké bádání a tvůrčí činnost v oblasti výzkumu a vývoje nebo na samostatnou tvůrčí činnost v oblasti umění. Standardně trvá doba studia 3-4 roky. Studium probíhá podle individuálního studijního plánu pod vedením školitele. Ukončuje se státní doktorskou zkouškou a veřejnou obhajobou dizertační práce. Studium sleduje a vyhodnocuje oborová rada ustavená podle interního předpisu příslušné školy. Úspěšní absolventi (ve všech oborech) získávají akademický titul doktor (Ph.D), (Zákon č.111/1998 Sb. o vysokých školách v platném znění).

1.1.4 ŠETŘENÍ ABSOLVENT 2018 (SOUHRNNÁ ZPRÁVA STŘEDISKA VZDĚLÁVACÍ POLITIKY PF UK)

V roce 2019 publikovalo Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty University Karlovy souhrnnou zprávu „Absolvent 2018“, jejíž závěry poskytly určitou inspiraci pro naši práci a proto považujeme za účelné, je podrobněji zmínit. Výzkumy uplatnění absolventů vysokých škol na celostátní úrovni jsou v České republice realizovány již 20 let a to, jak v rámci mezinárodních projektů, tak jako samostatné národní projekty. Cílem projektu Absolvent 2018 bylo poskytnout aktuální datovou a informační podporu aktérům vysokého školství a přispět tak k naplňování Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016–2020. Autoři výzkumu rozdělili šetření na dvě základní části:

- 1) *„popis a analýzu kvality absolvovaného studia v souvislosti s přechodem a popis profesní dráhy absolventů vysokých škol;*
- 2) *popis a analýza kvality zapojení absolventů na trh práce a jejich krátkodobé i dlouhodobé uplatnitelnosti s ohledem na získané vzdělání z pohledu zaměstnavatelů“* (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK,2019, s. 1).

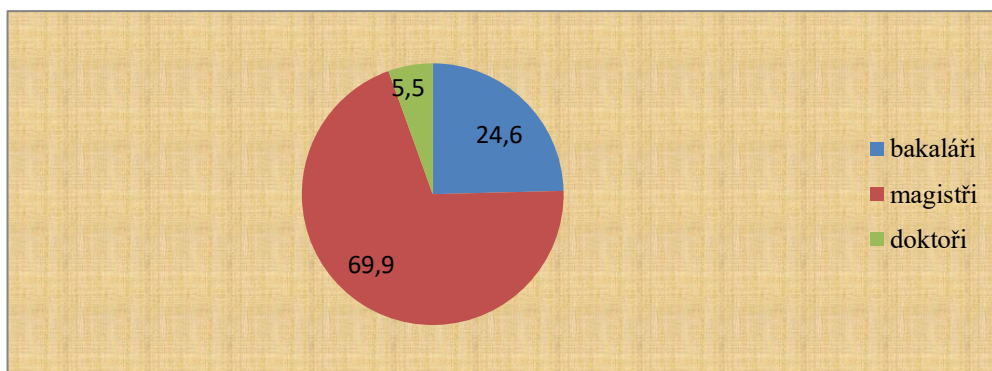
Výzkumný soubor tvořili:

a) Absolventi bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů vysokých škol, kteří získali vysokoškolský diplom v období od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2017

a zároveň neabsolvovali další studium na vysoké škole v roce 2018 a ani v době šetření nestudují na vysoké škole v žádné formě studia.

b) Zaměstnavatelé absolventů vysokých škol z první cílové skupiny (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019)

Do výzkumu bylo zapojeno 37 vysokých škol – 23 veřejných a 14 soukromých. Vlastní výzkumné šetření realizovaly zapojené vysoké školy a respondenti z řad absolventů provedli šetření u svých zaměstnavatelů. Sběr dat proběhl v říjnu – prosinci 2019. Autoři výzkumu získali 21 166 dotazníků vyplněných absolventy a 447 dotazníků vyplněných zaměstnavateli absolventů.



Graf 1: Složení výzkumného souboru podle typu studijního programu

Zdroj: Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019

Výsledky výzkumu byly interpretovány v rámci následujících tematických oblastí:

- Hodnocení vysokoškolského studia
- Přejít ze školy do praxe
- Současná práce
- Kompetence

- Regionální mobilita absolventů vysokých škol
- Sociální zázemí (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019).

Kromě toho se autoři zabývali některými průřezovými tématy a formulovali doporučení pro zlepšení vzdělávací politiky.

HODNOCENÍ VYSOKOŠKOLSKÉHO STUDIA

Při zpětné reflexe absolvovaného studia se autoři výzkumu zaměřili na subjektivní výpovědi absolventů ohledně čtyř oblastí:

- *„hodnocení (vlastní) vstupní motivace ke studiu;*
- *hodnocení metod výuky, se kterými se absolventi setkali během studia;*
- *generalizovanou reflexi kvality vyučujících;*
 - *hodnocení připravenosti na některé specifické aspekty trhu práce (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019, s. 8).*

Podle zjištění autorů byl hlavní motivací absolventů ke studiu vysoké školy vlastní seberozvoj, tj. získání vzdělanosti, znalostí a schopností. Získání adekvátní práce uváděli absolventi až na druhém místě. Dvě třetiny absolventů uvedli, že by znovu volili stejný obor i školu a fakultu (67,5 %). Autoři uvádějí, že k podobným výsledkům došly i předchozí výzkumy. Absolventi uváděli, že nejrozšířenějšími formami výuky bylo samostudium a přednášky, naopak nejméně bylo využíváno individuálních forem výuky a účasti na výzkumných a uměleckých projektech a e-learning byl využíván jen omezeně. Přesto respondenti vykazovali poměrně vysokou spokojenost s kvalitou studia. 62 % absolventů uvedlo, že se setkali s 70-90 % velmi kvalitních vyučujících, zároveň však 25

% uvedlo, že se setkali s méně než polovinou kvalitních vyučujících. Vzdělání podle respondentů je příliš nepřipravilo k zvládnutí přijímacího řízení do zaměstnání, ale dalo jim kompetence k dalšímu učení. Podle možností, které nabízeli autoři výzkumu, respondenti nejvíce oceňovali rozvoj sociálních dovedností, nejméně rozvoj uměleckých dovedností (toto zjištění je zavádějící, protože umělecké dovednosti potřebovala jen malá část respondentů). (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019)

PŘECHOD ZE ŠKOLY DO PRAXE

Při výzkumu přechodu absolventů do praxe se výzkumníci zaměřili na tři základní témata:

„Vstup na pracovní trh;

Charakteristiky ekonomické aktivity a příjmy rok po absolvování vysoké školy;

Shoda studijného programu s pracovní pozicí rok po absolvování vysoké školy“
(Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019, s. 46)

Ve výzkumném souboru více než polovina absolventů (62 %) pracovala ještě před ukončením školy. Více než třetina (37 %) začala pracovat ihned po ukončení školy a jen minimální část byla bez zaměstnání. Rok po ukončení školy pracovalo 90 % absolventů, 6% podnikalo nebo byli zaměstnání jako OSVČ), 2,7 % bylo nezaměstnaných a zbytek nepracoval z jiných důvodů (např. mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená). Jako nejčastější způsob nalezení práce (34%) uváděli respondenti inzerát v tisku nebo na webu (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019).

SOUČASNÁ PRÁCE

Rok po ukončení školy, absolventi, kteří pracovali během studia, vykonávali tutéž práci v 78 % případů a absolventi, kteří začali ihned po ukončení studia v 84 % případů. 95 % absolventů pracovalo v České republice. Více než čtvrtina pracovníků (28%)

pracovala ve vedoucí funkci. 65 % absolventů mělo smlouvu na dobu neurčitou a 90 % formálně pracovalo na plný úvazek. Hrubý příjem absolventů z jediného nebo hlavního zaměstnání byl 28 505, Kč, s dalšími ekonomickými aktivitami 29 185 Kč. Rok po absolvování vnímá vystudovaný obor a dosažený stupeň vysokoškolského vzdělávání jako adekvátní vůči zastávané pracovní pozici 61 % respondentů, Při hodnocení shody byli v nesporné výhodě absolventi prezenční formy studia. *„Zhruba 80 % absolventů vysokých škol pracovalo v profesích, které vyžadují úroveň dovedností 3 a 4. Jedná se o skupiny ISCO: 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci; 2 Specialisté; 3 Techničtí a odborní pracovníci* (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019, s. 50).

Autoři výzkumu konstatovali, že absolventi všech vysokých škol nemají problém sehnat práci, ale že každý pátý absolvent pracuje na pracovní pozici, která vysokoškolské vzdělání příslušného typu nevyžaduje. Situace se liší v rámci jednotlivých škol. Překvapivé bylo, že absolventi doktorského studijního programu byli v 51 % případů zaměstnání na dobu určitou.

KOMPETENCE

Autoři výzkumu se věnují kompetencím z několika hledisek a to:

„deficit kompetencí rok po absolvování studia;

vlastní úroveň kompetencí v současné práci;

požadovaná úroveň kompetencí v současné práci;

porovnání úrovně a relevance kompetencí“ (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019, s. 121).

Byly posuzovány kompetence jako: *„oborové znalosti a dovednosti, komunikační dovednosti (vč. prezentačních a výukových) schopnost týmové práce, jazykové dovednosti*

v cizím jazyce, schopnost učit se, plánovací a organizační schopnosti, schopnost jednat se zákazníky včetně poradenství, schopnost řešit problémy, pokročilé dovednosti v oblasti ICT (např. programování, syntax ve statistickém softwaru, tvůrčí schopnosti“ (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019, s. 121). Na základě zkušeností na trhu práce hodnotili absolventi všechny vlastní kompetence vysoce pozitivně. Absolventi prezenční formy studia pocítují mírný deficit vůči absolventům kombinované formy studia u kompetencí oborové znalosti a dovednosti, komunikační dovednosti a schopnost jednat se zákazníky. Naopak absolventi kombinované formy studia pocítují deficit u kompetence komunikace v cizím jazyce. Z vlastních kompetencí hodnotí absolventi nejpozitivněji schopnost učit se, schopnost týmové práce a schopnost řešit problémy. Nejméně pozitivně potom pokročilé dovednosti v oblasti ICT a jazykové dovednosti v cizím jazyce (podle absolventů je ale zaměstnavatelé vyžadují nejméně). Autoři výzkumu uvádějí, že existují určité disproporce mezi kompetencemi absolventů a kompetencemi požadovanými zaměstnavateli, což se týká zejména oborově specifických znalostí a dovedností, méně komunikačních dovedností (napříč všemi obory).

REGIONÁLNÍ MOBILITA

Rozložení vysokých škol na území České republiky je značně nerovnoměrné. Nejvíce jsou zastoupeny v Praze a Brně, což je přirozené, ale alarmující je jejich nerovnoměrné zastoupení v krajích. Více než polovina respondentů absolvovala vysokou školu mimo kraj, ve kterém bydlila v 16 letech a rok po absolvování zůstává kraji vystudované vysoké školy 60 % absolventů (nejvíce v Praze a Středočeském kraji). Čtvrtina absolventů se po absolvování vysoké školy vrací do kraje, kde bydleli v 16 letech.

SOCIÁLNÍ ZÁZEMÍ

Sociální zázemí bylo zjišťováno pouze u absolventů do 33 let. Jejich rodiče se narodili v 60. a 70. letech a vysokou školu tak mohli absolvovat koncem 70. v 80. a začátkem 90. let, tedy v době, kdy na vysokoškolské vzdělání dosáhlo pouze 10-14 %

populace. Důsledkem je, že dvě třetiny otců a matek současných absolventů nemají vysokoškolský titul, a že jsou zastoupeni i rodiče, kteří nemají maturitu (29% otců, 19 % matek), (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019).

ZAMĚSTNAVATELÉ

Podle výsledků výzkumu zaměstnavatelé upřednostňují reálné schopnosti a dovednosti před formálním vzděláním a tudíž, preferují absolventy, kteří ve firmách pracovali již během studia. Přesto necelé dvě třetiny zaměstnavatelů byly s absolventy spokojeny či spíše spokojeny a jen velmi málo zaměstnavatelů bylo výrazně nespokojeno. Napříč všemi obory zaměstnavatelé obtížně získávali kvalitní vysokoškolské absolventy, což je důsledkem situace na pracovním trhu. (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019).

Zmínili jsme je některé, z našeho pohledu nejdůležitější, poznatky realizovaného výzkumu a dle našeho názoru je nutno zmínit zásadní doporučení, k nimž došli autoři výzkumu. Za jednu ze zásadních výzev považují podporu postavení absolventů bakalářských oborů na pracovním trhu, což vyžaduje inovaci studijních programů bakalářských oborů. Problematiku ještě zmíníme v souvislosti s pracovním trhem. Autoři výzkumu zároveň konstatují, že absolventi vysokých škol by měli mít podstatně flexibilnější charakteristiky než je tomu v současnosti. *„Vysoké školy by nejen měly zavádět programy profesních nebo naopak liberal arts bakalářů (ISCED 5), ale i zvážit možnosti krátkodobých studijních programů. Absolventi obou těchto stupňů by přitom neměli ve své většině směřovat bezprostředně do magisterského studia. Studijní příležitosti by naopak měly člověka provázet i v dospělém věku a umožňovat mu podstatně jednodušeji než je tomu dnes- si zapisovat nejen celé studijní programy, ale i jednotlivé kurzy nebo jejich skupiny a postupně je pak skládat do různě certifikovaných celků“* (Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018, Středisko vzdělávací politiky PF UK, 2019, s. 190).

V určitém zjednodušení jsou můžeme konstatovat, že podobu vysokoškolského vzdělání ovlivňují dva trendy:

- 1) Postupující demokratičnost vysokoškolského vzdělávání. To, že vysokoškolské vzdělávání je stále přístupnější pro větší procento populace, vyžaduje nové, značně flexibilnější formy studijních programů sledujících v neposlední řadě potřeby praxe.
- 2) Nezbytnost celoživotního učení a vzdělávání, do kterého by v daleko větší míře měly být zapojeny vysoké školy. Zároveň by měl být vytvořen efektivní systém certifikace znalostí nabytých neformálním a informálním vzděláváním.

Vysokoškolské vzdělání je možno chápat jednak jako investici do určité společenské pozice, jednak jako investici do vlastního seberozvoje. Aby tato investice byla skutečně efektivní, musí být chápána jako součást celoživotního procesu učení a vzdělávání a to jak ze strany absolventů, tak ze strany zaměstnavatelů, potažmo celé společnosti.

1.2 UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE V ČR

Evropské unie usiluje o vybudování celoevropského systému sledování absolventů vysokých škol a za tím účelem bylo realizováno pilotní šetření EUROGRADUATE. Uplatnění absolventů je nutno sledovat dlouhodobě, zejména ve vazbě na celkový vývoj trhu práce a požadované změny v kvalifikační struktuře, hodnoty vysokoškolského vzdělání a postojích vysokoškoláků.

1.2.1 POJEM TRH PRÁCE A JEHO FUNKCE

Práce je jednou ze základních lidských činností a plní řadu sociálních a ekonomických funkcí. Z úzce ekonomického hlediska je práce primární výrobní faktor, jehož prostřednictvím jsou vytvářeny ekonomické statky. Pro člověka je práce nejen zdrojem obživy, ale i nástrojem jeho začlenění do společnosti, zdrojem seberealizace a životné spokojenosti (nespokojenosti).

Trh práce (pracovní trh) je složitý systém, v rámci kterého jedinec nabízí (prodává) svoji pracovní sílu a naopak zaměstnavatelé získávají (nakupují) nové zaměstnance. Dnešní pracovní trh však není založený pouze na vztahu nabídka – poptávka, ale podléhá řadě legislativních omezení a institucionálních zásahů (úřady práce, služby zaměstnanosti, vzdělávací instituce, orgány samosprávy a další). Rozhodujícím impulzem pro dnešní podobu pracovního trhu byly nejen společensko - ekonomické změny po roce 1989, ale i vstup České republiky do Evropské unie a globalizace pracovního trhu. Podobu pracovního trhu ovlivňují mimo jiné:

a) demografické podmínky (kolísavá reprodukce obyvatelstva, prostorová mobilita a další faktory ovlivňující množství pracovních sil nastupujících na trh práce),

b) ekonomické podmínky (cyklický vývoj ekonomiky, strukturální změny a další faktory ovlivňující nabídku a poptávku po pracovních silách na trhu práce),

c) technologické podmínky (zánik některých povolání a vznik nových)

d) sídelní podmínky (charakter osídlení v okolí organizace, preference určitých typů sídel a určitých lokalit a území)

e) politicko–legislativní podmínky (omezování zaměstnávání cizinců, antidiskriminační opatření apod.), (Koubek, 2015).

Dnešní pracovní trh není omezen na region, týká se jak území celé České republiky, tak celé Evropské unie. Mnohokrát proklamovaným cílem Evropské unie je co nejvyšší, produktivní a svobodně zvolená zaměstnanost a Česká republika se v současnosti řadí ke státům, které se těmito cíli výrazně přibližují. Evropské demokratické vlády usilují o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu a proklamují „zajištění práva na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav či věk“. (Novák, Vokoun a další, 2016, s. 4). Nezaměstnanost je chápána jako vysoce negativní jev a je definována jako: „stav na trhu práce, kdy část populace není schopna či ochotna najít si placené zaměstnání.“ (Novák, Vokoun a další, 2016, s. 5). V ekonomii je sledována míra nezaměstnanosti jako procentuální podíl nezaměstnaných a aktivně výdělečně činných. V současné době je nezaměstnanost v ČR velmi nízká a jedná se převážně o strukturální nezaměstnanost. Strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, když existuje nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na volná pracovní místa a kompetencemi uchazečů o zaměstnání (volných pracovních sil). Často je důsledkem strukturálních změn ekonomiky, tj. útlumu určitých odvětví a rozmachem odvětví jiných. Jedna skupina pracovníků přijde o zaměstnání, ale na pracovním trhu jsou zároveň nabízena volná pracovní místa (Helísek, 1998 in Rašovec 2014). Za značně problematickou lze považovat tzv. dobrovolnou nezaměstnanost, kdy někteří jedinci raději pobírají sociální dávky, než aby pracovali i když formálně práci hledají (docházejí

na Úřad práce). Přes převažující pozitiva má nízká míra nezaměstnanosti i negativní důsledky, jak konstatovali v roce 1997 Frýdmanová a Janáček: „*kladně lze hodnotit skutečnost, že stát není zatížen vysokými výdaji na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. V ekonomice je zachován sociální smír a není tak ohroženo dokončení transformačních procesů. Zřetelným negativním důsledkem je rychlejší růst mezd, který vede k inflačním tlakům v ekonomice.*“ (in Novák, Vokoun, Štellner, s. 5).

Dlouho se předpokládalo, že budoucí struktura kvalifikací potřebných k výkonu pracovních činností je předvídatelná. Předpokládalo se, že měnící se charakter práce (v zemědělství, průmyslu i službách) bude klást nové nároky na kvalifikaci pracovníků. Prodlužovala se proto školní docházka, zavádělo se povinné další profesní vzdělávání, usilovalo se o propojení všeobecného a odborného vzdělávání a klíčové kvalifikace (Beneš, 2003). Tento trend určuje vzdělávací politiku dosud, ale skutečný vývoj je složitější a začalo se proto mluvit o nové kompetenci – schopnosti být zaměstnán (employability), kterou si každý člověk musí vytvářet sám (self marketing), ale vyžaduje to pomoc a podporu zaměstnavatele. „*Jednou ze strategií je vzdělávání a kvalifikace*“ (Beneš, 2003, s. 192). Citovaný autor uvádí, že v důsledku segmentace trhu práce vzniknou čtyři skupiny zaměstnanců:

- *malé a zmenšující se skupiny základního osazenstva a managementu;*
- *velmi rychle rostoucí vrstvy nositelů několika podle potřeby využitelných kvalifikací (multiskilled, free-lancers, portfolio-workers);*
- *rychle se rozšiřující skupiny nových svobodných povolání z oblasti služeb, většinou špatně, částečně špičkově placených (experti na počítače a programování, zdravotnictví a fitness, výuku, trénink atd.)*
- *flexibilně využitelní, málo kvalifikovaní zaměstnanci“* (Beneš, 2003, s. 191).

Předpokládané změny vedou k tomu, že podniky nebudou nabízet jistotu zaměstnání, ale vzdělávací aktivity a kariérové poradenství pro udržení a zvýšení hodnoty pracovní síly. Musí se jednat o vzdělávání nejen pro podnik, ale o vzdělávání v souladu s celkovým vývojem požadavků na kvalifikace v rámci pracovního trhu „*Důležitou roli*

přítom hraje obecné uznání dosaženého vzdělání, tedy certifikace, mezinárodní platnost, důkazy kvality, kvalifikační průkazy, osvědčení kompetencí atd.“ (Beneš, 2003, s. 92).

Veřejně dostupným a soustavně aktualizovaným registrem povolání je **Národní soustava povolání**. NSP vzniká v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Obsahuje informace o povoláních uplatnitelných na trhu práce a požadovaných kompetencích. Slouží pro podnikovou praxi, při poradenských službách a při ovlivňování trhu práce. **Profesní kvalifikace** schválené o uplatnitelné na pracovním trhu v České republice uvádí Národní soustava kvalifikací, která je kompatibilní s **Evropským rámcem kvalifikací** (European Qualifications Framework - EQF). Jedná se společný evropský referenční rámec, který napomáhá pochopit, porovnat a uznávat kvalifikace získané v Evropské unii.

Tab.2: Evropský rámec kvalifikací

Úroveň EQF	Deskriptory popisující úroveň kvalifikací		
	znalosti	Dovednosti	kompetence
Úroveň 1	<i>základní všeobecné znalosti</i>	<i>základní dovednosti požadované k provádění jednoduchých úkolů</i>	<i>pracovat nebo studovat pod přímým dohledem ve strukturovaném prostředí</i>
Úroveň 2	<i>základní faktické znalosti v oboru práce nebo studia</i>	<i>základní kognitivní a praktické dovednosti požadované při používání relevantních informací za účelem plnění úkolů a řešení běžných problémů s použitím jednoduchých pravidel a nástrojů</i>	<i>pracovat nebo studovat pod dohledem s určitou mírou samostatnosti</i>
Úroveň 3	<i>znalosti faktů, zásad, procesů a obecných pojmů v oboru práce nebo studia</i>	<i>řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při plnění úkolů a řešení problémů výběrem</i>	<i>nést odpovědnost za splnění úkolů v práci nebo ve studiu</i>

		<i>a použitím základních metod, nástrojů, materiálů a informací</i>	<i>při řešení problémů přizpůsobovat své chování okolnostem</i>
Úroveň 4	<i>faktické a teoretické znalosti v širokých souvislostech v oboru práce nebo studia</i>	<i>řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při řešení specifických problémů v oboru práce nebo studia</i>	<i>schopnost řídit sebe samého v rámci pokynů v oblastech práce nebo studia, které jsou obvykle předvídatelné, ale mohou se měnit</i> <i>dohlížet na běžnou práci jiných osob a nést určitou odpovědnost za hodnocení a zlepšování pracovních či vzdělávacích činností</i>
Úroveň 5	<i>rozsáhlé a specializované faktické a teoretické znalosti v oboru práce nebo studia a uvědomování si hranic těchto znalostí</i>	<i>rozsáhlá škála kognitivních a praktických dovedností požadovaných při rozvíjení tvůrčích řešení abstraktních problémů</i>	<i>řídit a kontrolovat pracovní či vzdělávací činnosti, při nichž dochází k nepředvídatelným změnám</i> <i>posuzovat a rozvíjet své vlastní výkony a výkony ostatních</i>
Úroveň 6	<i>pokročilé znalosti v oboru práce nebo studia zahrnující kritické chápání teorií a zásad</i>	<i>pokročilé dovednosti prokazující zvládnutí oboru a smysl pro inovace, jež jsou požadovány při řešení složitých a nepředvídatelných problémů ve specializované oblasti práce nebo studia</i>	<i>řídit složité technické nebo odborné činnosti či projekty a nést odpovědnost za rozhodování v kontextu nepředvídatelné pracovní nebo vzdělávací náplně</i> <i>nést odpovědnost za řízení odborného rozvoje jednotlivců a skupin</i>
Úroveň 7	<i>vysoce specializované znalosti, z nichž některé jsou v popředí znalostí v oboru práce nebo studia, sloužící jako základ originálního myšlení nebo výzkumu</i> <i>kritické uvědomování si znalostí</i>	<i>speciální dovednosti požadované při řešení problémů ve výzkumu a/nebo při inovacích s cílem rozvíjet nové znalosti a postupy a integrovat poznatky z různých oblastí</i>	<i>řídit a transformovat pracovní nebo vzdělávací kontexty, které jsou složité, nelze je předvídat a vyžadují nové strategické přístupy</i> <i>nést odpovědnost za přispívání k profesním znalostem a postupům a/nebo za posuzování strategických výkonů týmů</i>

	v oboru a na rozhraní mezi různými oblastmi		
Úroveň 8	znalosti na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia a na rozhraní mezi obory	vysoce pokročilé a specializované dovednosti a techniky, včetně syntézy a hodnocení, požadované při řešení kritických problémů ve výzkumu a/nebo inovacích a při rozšiřování a novém definování stávajících znalostí nebo odborných postupů	vykazovat značnou autoritu, inovační potenciál, samostatnost a akademickou a odbornou integritu a trvalé odhodlání přicházet s novými myšlenkami a vyvíjet nové postupy na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia, včetně výzkumu

Zdroj: Národní ústav vzdělávání, 2019

Cílem evropského modelu kvalifikací jsou dva cíle: podpora mobility občanů mezi státy Evropské unie a stanovení standardů celoživotního učení. Evropský rámec kvalifikací operuje se třemi pojmy:

- 1) *„kvalifikace – formální výsledek hodnocení a validace, který je získán v okamžiku, kdy příslušný subjekt stanoví, že jedinec dosáhl výsledků učení podle daných standardů;*
- 2) *výsledky učení – vyjádření toho, co dotyčná osoba zná, emu rozumím a co je schopna vykonávat po ukončení vzdělávacího procesu, což je vymezeno na základě znalostí, dovedností a kompetencí (viz. tabulka č. 2).*
- 3) *kompetence-prokazatelná schopnost používat znalosti, dovednosti a osobní, sociální nebo metodické schopnosti při práci a studiu a v profesním nebo osobním rozvoji. V evropském rámci kvalifikací jsou kompetence popsány ve smyslu odpovědnosti a samostatnosti“ (Veteška, 2010, s. 56).*

1.2.2 AKTUÁLNÍ STAV TRHU PRÁCE V ČR

Český pracovní trh se v plném slova smyslu začal formovat až po společenských a ekonomických změnách v roce 1989 a dodnes má ve srovnání s pracovními trhy v zemích západní Evropy určitá specifika, spočívající zejména v tom, že:

- 1) Regionální pracovní trhy v jednotlivých krajích se výrazně liší.
- 2) Lidé většinou nejsou ochotni stěhovat se za prací a raději dojíždějí.
- 3) Počet českých občanů pracujících v zahraničí je nízký.

Pozitivní stránky českého trhu práce z makroekonomického pohledu uvádí Častorál takto:

„dostupná kvalifikovaná pracovní síla za konkurenční cenu,

dočasně vyhovující stávající legislativní zabezpečení aktivní politiky zaměstnanosti,

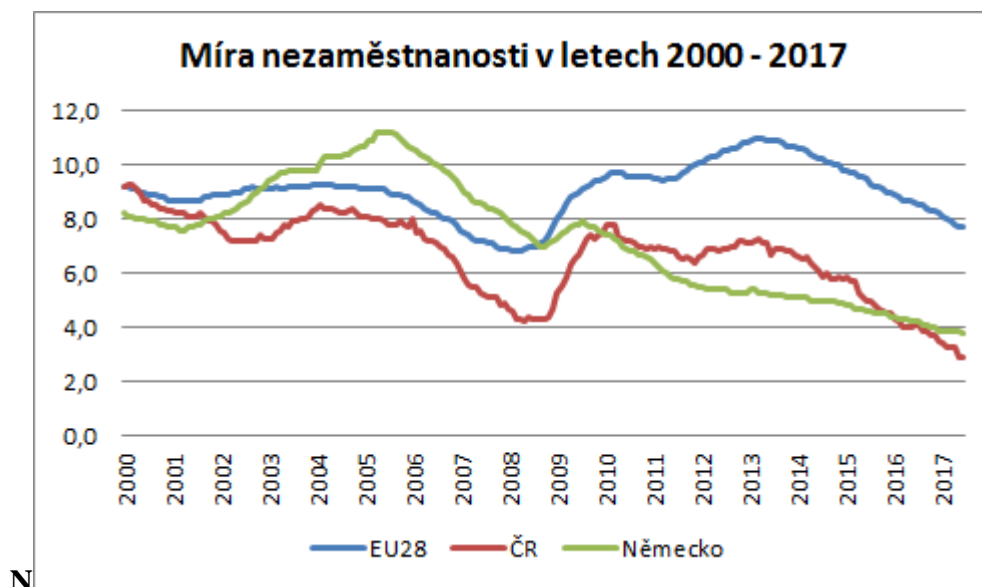
spolehlivá činnost úřadů práce,

propracovaná tvorba nových pracovních míst,

vysoká mobilita pracovní síly a vysoký podíl zaměstnanosti,

růst počtu kvalifikovaných pracovníků“ (Častorál, 2013, s. 42).

Pracovní trh je závislý na trhu výrobků a služeb a v době konjunktury je zpravidla nízká míra nezaměstnanosti.



Graf 2: Míra nezaměstnanosti v letech 2000-2017 (komparace EU, Německo, ČR)

Zdroj: www.finance.cz

V letech 2018 a 2019 byla situace na českém trhu práce mimořádně příznivá a poptávka po pracovních silách silně převyšovala nabídku. Nezaměstnanost dosáhla minimálních hodnot, bylo méně než 200 000 nezaměstnaných. Lze předpokládat, že se zpravidla jednalo o strukturální nezaměstnanost a nezaměstnanost záměrnou. Vzhledem k nedostatku pracovních sil zaměstnavatelé navyšovali mzdy. Vzhledem k očekávanému zpomalení ekonomiky v roce 2020 se v letošním roce nárůst mezd zpomalí, ale zaměstnavatelé stále hlásí volná pracovní místa a mají zájem o dovoz pracovních sil ze zahraničí. Česká republika patří k zemím s nejnižší nezaměstnaností v Evropské unii, což je velmi příznivý fakt, jak pro veřejný rozpočet, tak pro zaměstnance. Přesto do budoucna můžeme očekávat, že situaci na pracovním trhu ovlivní měnící se způsoby práce, které Armstrong uvádí takto:

- „růst zaměstnávání pracovníků na částečný pracovní úvazek,
- smluvní zabezpečení práce dodavatelským způsobem,
- zvýšení používání distanční práce (práce doma) a práce pomocí kontaktních středisek,

- *zvýšená potřeba specialistů na práce se znalostmi,*
- *najímání lidí na krátkodobé smlouvy, absence kariéry,*
- *mizí tradice doživotního zaměstnání,*
- *orientace na nakupování talentů podle potřeb,*
- *zaměstnanci mají sklon být méně oddaní, méně loajální,*
- *trávení času prací doma nebo v pohybu,*
- *zanikají místa s málo kvalifikovanou manuální prací,*
- *neexistuje žádné jednoduché řešení nezaměstnanosti“ (Armstrong, 2007 in Častorál, 2013, s. 144).*

Přirozenou součástí každého systému je krátkodobá, tzv. frikční nezaměstnanost, která vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Vždy budou existovat lidé, kteří jsou nezaměstnaní z důvodu ztráty zaměstnání na základě propouštění, nebo proto, že dobrovolně opustili předchozí zaměstnání a hledají práci jinou, zajímavější nebo lépe placenou. Do této kategorie spadají také nově vstupující na trh práce a to jak čerství absolventi, tak také migrující a osoby přecházející z ekonomické neaktivity (např. ženy po mateřské či rodičovské dovolené). I při plné zaměstnanosti vždy na trhu práce bude existovat skupina frikčních nezaměstnaných a v podstatě se jedná o lidi, kteří jsou nezaměstnaní více méně dobrovolně (Rašovec, 2014).

1.2.3 UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE

Podle řady autorů mladí lidé a zejména absolventi středních a vysokých škol, kteří vstupují na trh práce a ucházejí se o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči znevýhodněni. Největší nevýhoda této skupiny spočívá v absenci praxe, pracovních zkušeností a také základních pracovních návyků. Nevýhodou je rovněž absence pracovních kontaktů, které mohou usnadňovat orientaci na trhu práce (Buchtová, 2002). Lze předpokládat, že neúspěch při hledání zaměstnání má výrazný vliv na kvalitu života jedince a na jeho životní spokojenost. Podotknout je nutno, že u absolventů

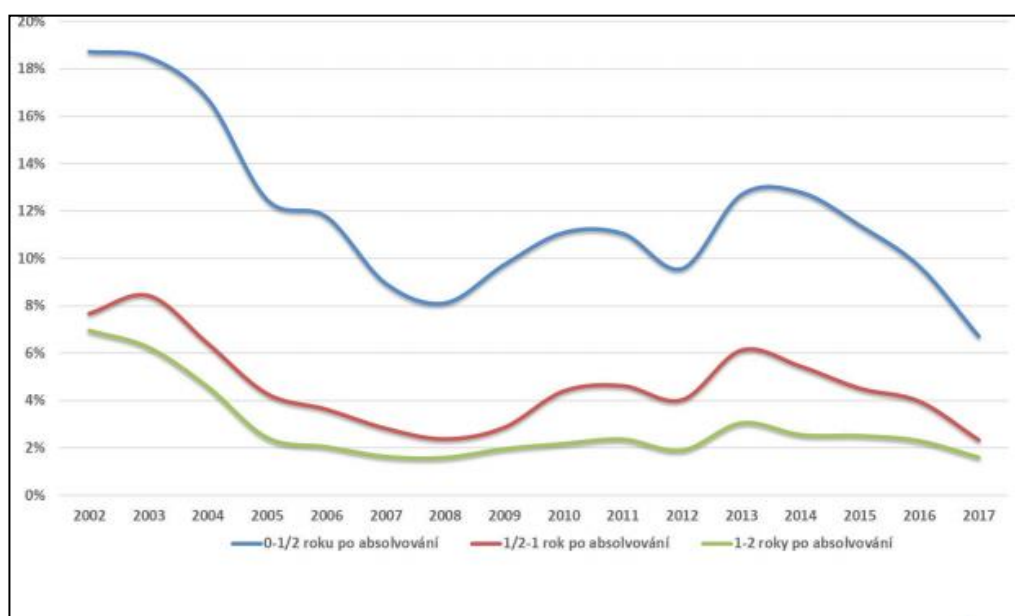
vysokých škol se většinou jedná o situaci přechodnou, která v budoucnu nemá nijak výrazný vliv na jejich profesní život.

Uplatněním absolventů vysokých škol, respektive jejich nezaměstnaností, v letech 2002 – 2017 se na půdě Pedagogické fakulty University Karlovy, zabýval Martin Zelenka. Přestože se jednalo o relativně malý soubor a autor výzkumu se musel potýkat s problémy při získávání dat, poskytl výzkum cenné údaje o postavení absolventů vysokých škol na českém trhu práce. Pro účely výzkumu byl jako absolvent definován, *„ten, kdo úspěšně absolvoval nejdéle dva roky před datem zjišťování. Datum ukončení studia odpovídá dni úspěšného ukončení poslední závěrečné zkoušky. Absolventem dále pokračujícím ve studiu se rozumí ten, kdo po ukončení studia obhájil další studium na vysoké škole a byl v něm k datu zjišťování stále ještě zapsán. Pod pojmem nezaměstnaný uchazeč se rozumí takový uchazeč o práci registrovaný na úřadu práce, který úspěšně ukončil školu nejdéle před dvěma lety“* (Zelenka, 2018, s. 10). Nezaměstnanost absolventů byla sledována ve třech skupinách stanovených podle doby uplynulé od ukončení studia a to:

- období do půl roku po ukončení studia,
- období od do jednoho roku,
- období jeden až dva roky.

Podle zjištění v roce 2017 během prvního půl roku po ukončení studia bylo na úřadech práce hlášeno 6,7 % absolventů, v druhém půlroce 2,3 % a během druhého roku 1, 6 %. Jedná se tedy o velmi nízká čísla a v případě prvního půl roku můžeme mluvit o výše zmiňované frikční nezaměstnanosti (absolventi na trhu práce hledají optimální uplatnění). Ve sledovaném období lze zaznamenat, že počet absolventů, kteří nemohli nalézt práci byl zanedbatelný a autor uvádí, že příčinu poklesu lze spatřovat jak v poklesu nezaměstnanosti vůbec (v důsledku hospodářského vzestupu), tak v tom, že absolventi slevovali z nároků na kvalifikovanost práce a na mzdu a přijímali pracovní místa, která by mohli zastávat středoškoláci (ty vytlačovali z trhu práce). Zelenka podotýká, že oproti zahraničí nebyla míra nezaměstnanosti 6 % nijak alarmující, ale pozitivní je, že od roku

2004 dále klesala až na hodnotu 4 % v roce 2016 a 2,3% v roce 2017, přičemž pokles je větší než v případě celkové nezaměstnanosti. Umožnila to jednak výborná situace na trhu práce, poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících a jak uvádí Zelenka, zároveň i přes stále rostoucí podíl vysokoškoláků v populaci, počet absolventů již 5 let klesá (tj. 2012-2017), což snížilo konkurenci mezi absolventy. Pozitivní vývoj pokračoval v následujících letech a lze konstatovat, že dnešní absolventi vstupují na trh práce za mimořádně příznivých podmínek (Zelenka, 2018).



Graf 3: Míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v ČR podle doby uplynulé od absolvování vysoké školy v letech 2002-2017

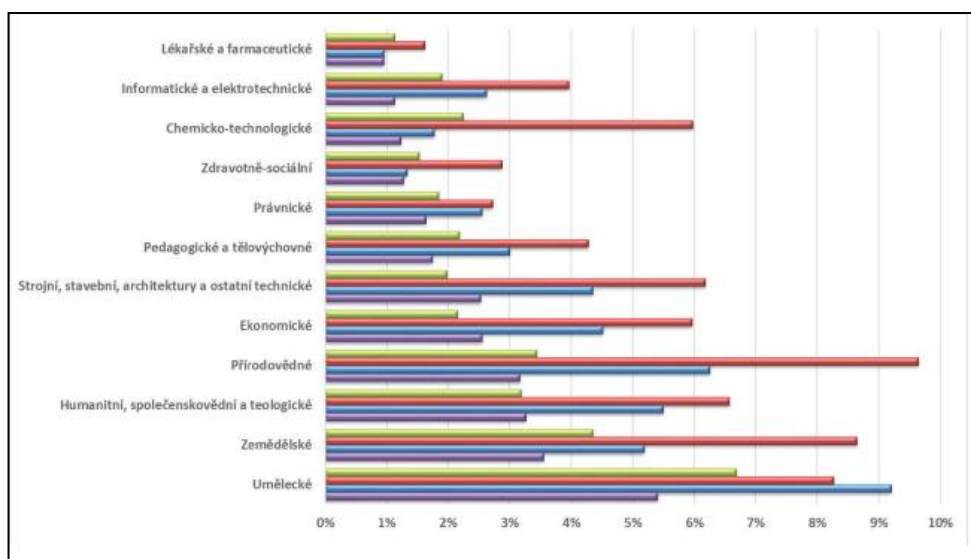
Zdroj: Zelenka, 2018

Podle jiných výzkumů vstupovali budoucí absolventi na pracovní trh ještě během studia. Absolventi z let 2001-2002 měli práci již v době absolvování v necelých 27 % případech, absolventi z let 2005/2006 ve 35 % případech, u absolventů z let 2008/09 to již bylo necelých 55 % a u absolventů z let 2010-12 dokonce téměř 63 % (Koutný, Ryška, Zelenka 2014 in Zelenka 2018). Lze konstatovat, že hledání zaměstnání nebylo pro

absolventy VŠ nijak dramatické ani v období hospodářské krize, někteří ovšem museli snížit svoje nároky a představy a přijmout jiné pracovní místo než jaké by odpovídalo jejich kvalifikaci. Autoři dále sledovali zaměstnavatelnou absolventů podle fakult a podle toho je rozdělili do několika skupin.

- 1) **Absolventi fakulty a lékařské, farmaceutické, zdravotně –sociální a právnické.** Mají dlouhodobě velmi nízkou míru nezaměstnanosti, což se týkalo i bakalářských oborů na nově vznikajících zdravotně-sociálních fakultách.
- 2) **Absolventi inženýrských, elektrotechnických a chemicko- technologických fakult.** Zájem o jejich obory byl na vzestupu. U absolventů inženýrských a elektrotechnických fakult se míra nezaměstnanosti poprvé snížila v roce 2015 a výrazněji v roce 2017. Naproti tomu absolventi chemicko-technologických fakult měli s hledáním uplatnění dlouhodobé problémy a situace se změnila až v roce 2016.
- 3) **Absolventi pedagogických, tělovýchovných fakult a ekonomických fakult.** Mají míru nezaměstnanosti dlouhodobě průměrnou. Mírně podprůměrnou míru nezaměstnanosti mají absolventi pedagogických fakult a naopak mírně nadprůměrnou absolventi ekonomických fakult.
- 4) **Absolventi strojních, stavebních, architektury a ostatních technických fakult.** Jejich nezaměstnanost nejprve klesala až na druhou nejnižší v roce 2007, což souviselo s oživením průmyslu. Po ekonomické krizi však míra nezaměstnanosti narostla, ale brzy došlo k oživení a v roce 2017 se pohybovala kolem průměru.
- 5) **Absolventi zemědělské fakulty, absolventu uměleckých fakult, přírodovědeckých, humanitních, společenských, teologických fakult.** Absolventi zemědělské fakulty měli dlouhodobě problém s vysokou mírou nezaměstnanosti, v letech 2014-2017 měli vyšší míru nezaměstnanosti absolventi uměleckých fakult (v roce 2017 činila míra nezaměstnanosti, ale vzhledem k malému počtu absolventů údaj příliš nevypovídá). Pozitivní je, že v roce 2017 ve všech oborech (kromě uměleckých) byla míra nezaměstnanosti nižší než 3,5 %.

Dalším sledovaným faktorem bylo to, jaká je úspěšnost absolventů na trhu práce podle toho jakou vysokou školu absolvovali. Podle závěrů výzkumníků došlo kolem roku 2017 k výraznému zlepšení postavení na trhu práce napříč všemi školami. S výjimkou Vysoké školy uměleckoprůmyslové v Praze došlo v roce 2017 k poklesu standardizované míry nezaměstnanosti u všech sledovaných škol (celkem bylo zapojeno 26 škol). Nejvíce se zlepšilo postavení absolventů na trhu práce v případě Vysoké školy chemicko-technologické v Praze, Západočeské univerzity v Plzni a Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem. Nejvyšší standardizovanou míru nezaměstnanosti absolventů měli v roce 2017 absolventi Vysoké školy chemicko-technologické v Praze, Janáčkovy akademie múzických umění v Brně a Českého vysokého učení technického v Praze (Zelenka, 2018).



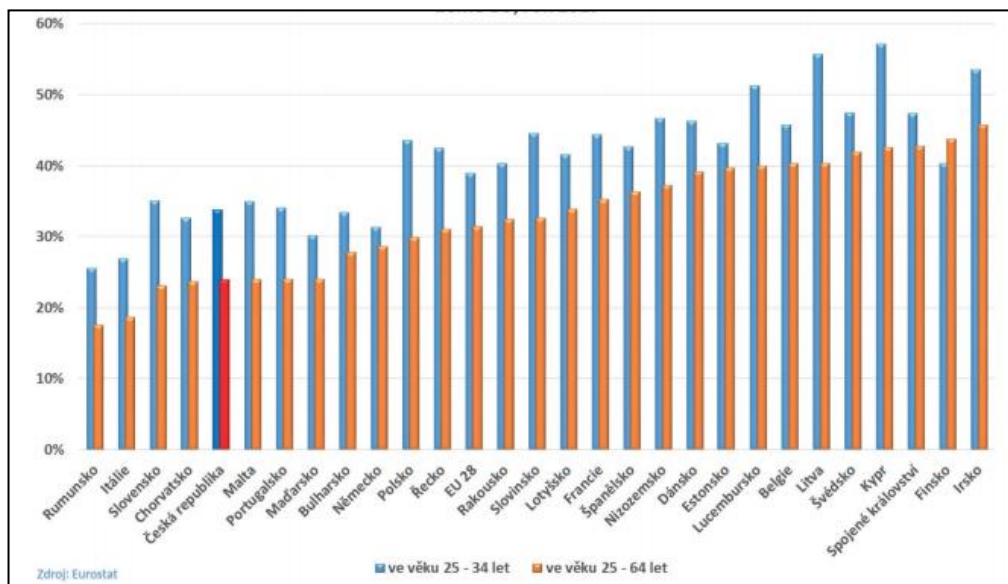
Graf 4: Míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v ČR podle oborového zaměření fakult 2008, 2014, 2016 a 2017

Zdroj: Zelenka, 2017

Autoři se rovněž zabývali porovnáním míry nezaměstnanosti u absolventů veřejných a soukromých vysokých škol. V závěru sledovaného období (v letech 2015, 2016 a 2017) nezaznamenali výrazné rozdíly. Předtím do roku 2007 měli nižší míru

nezaměstnanosti absolventi veřejných škol a naopak v letech 2007- 2014 absolventi soukromých vysokých škol.

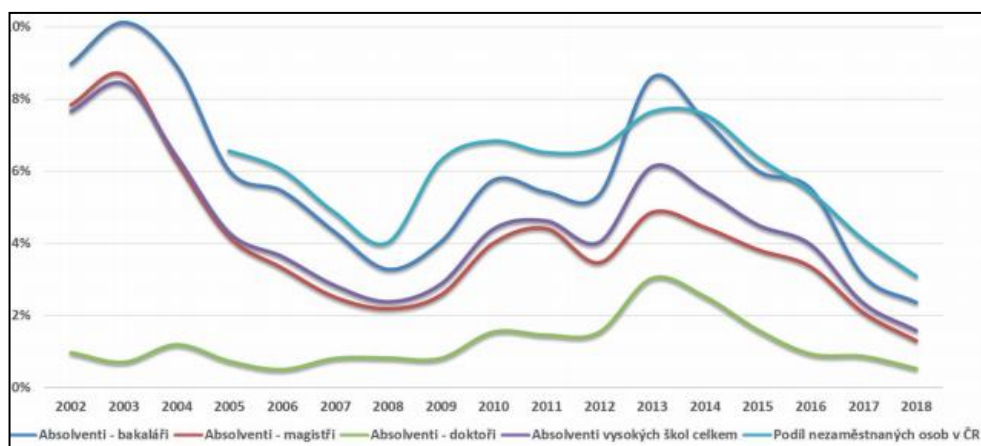
Martin Zelenka dále zpracoval navazující studii, která zahrnovala i rok 2018 a podrobně se zabývala mezinárodními srovnáními. Mimo jiné konstatoval, že mezi roky 2002-2017 se podíl vysokoškoláků v české populaci zvýšil z 11,8 % v roce 2002 na 23,9 v roce 2017. Přestože se zdvojnásobil, zůstává Česká republika pod průměrem Evropské unie, který činí 31,4 a ve srovnání s dalšími 27 zeměmi EU je na 22 místě (menší podíl má jen Rumunsko, Itálie, Slovensko a Chorvatsko). Zastoupení vysokoškoláků v České populaci se však permanentně zvyšuje a jejich podíl ve věkové skupině 25-34 let je vyšší než v celé populaci, což odpovídá celoevropským trendům navyšování vysoce kvalifikovaných pracovních sil (Kypr, Irsko a Litva mají v této kategorii zastoupeno 50 % populace). Dalším trendem je, že mezi vysokoškolskou populací narůstá počet žen, který se mezi roky 2002-2017 se zvýšil ze 47 % na 58 %. Míra jejich nezaměstnanosti byla, kromě roku 2009, vždy vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. V roce 2017 dvojnásobná než mužů (muži 1,2 %, ženy 2,5 %), (Zelenka, 2019).



Graf 5: Podíl dospělých s terciálním vzděláním - Země EU, rok 2007

Zdroj: Zelenka, 2019

Co se týče zaměstnatelnosti vysokoškoláků v rámci celé Evropské unie, od roku 2014 se mírně zhoršovala a teprve v roce 2014 se situace obrátila. „Celkově se v 10 zemích poměr terciálně vzdělaných ve věku 20-34 let a míry nezaměstnanosti ostatní ekonomicky aktivní populace ve věku 15-64 let mezi roky 2002 a 2017 snížil (situace mladých vysokoškoláků se relativně zlepšila) a naopak v 18 zemích se poměr zvýšil (zde naopak došlo ke zhoršení situace)“, (Zelenka, 2019, s. 17). Při srovnání vychází, že vývoj zaměstnanosti mladých lidí fakticky kopíruje vývoj nezaměstnanosti celé produktivní populace, ale v době vysoké celkové nezaměstnanosti je nezaměstnanost věkové skupiny mladých lidí ještě vyšší. V České republice se dlouhodobě poměr mezi mírou nezaměstnanosti absolventů vysokých škol a mírou nezaměstnanosti ostatní populace pohyboval mezi 0,6 - 0,8. V roce 2018 dosáhl historického minima 0,5 I. (Zelenka, 2019). Umožnila to výborná situace na trhu práce, kdy počet volných pracovních míst byl vyšší než počet uchazečů o zaměstnání (v historii České republiky byla tato situace pouze v roce 1996). Co se týče požadavků na kvalifikaci, přesouvají se od potřeb těžkého průmyslu k potřebám digitálních technologií a služeb, tj. odrážejí potřeby znalostní ekonomiky. V roce 2018 poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících převyšovala nabídku. Změny se týkaly především bakalářského a magisterského typu vzdělání. V roce 2018 získalo titul bakalář 52 % absolventů, ale dvě třetiny z nich dále pokračovaly ve studiu. Z hlediska zaměstnatelnosti je pozice magistrů dlouhodobě lepší než pozice bakalářů. „Míra nezaměstnanosti bakalářů bývá v průměru zhruba o 50% vyšší než míra nezaměstnanosti magistrů“ (Zelenka, 2019, s. 27).



Graf 6: Míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v ČR podle stupně vysokoškolského vzdělání, 2002-2018

Zdroj: Zelenka, 2019

V letech 2017 a 2018 došlo k výraznému zlepšení na trhu práce, což se odrazilo i na situaci absolventů vysokých škol. V roce 2018 došlo k nejvyššímu poklesu nezaměstnaných absolventů u Vysoká školy Báňská –Technická univerzita Ostrava, Vysoké školy chemicko-technologické v Praze a Vysoké školy technická a ekonomické v Českých Budějovicích. Nezaměstnanost absolventů vyšší než 3% byla zaznamenána pouze u Vysoké školy uměleckoprůmyslové v Praze (3,7%). Žádné nezaměstnané absolventy neměly Akademie múzických umění v Praze a Akademie výtvarných umění v Praze. Dalším pozitivním zjištěním bylo, že k výraznému zlepšení došlo u uplatnění absolventů Vysoké školy polytechnické v Jihlavě a Vysoké školy technické a ekonomické České Budějovice (posledně otevřené veřejné vysoké školy), kde hodnota míry nezaměstnanosti byla v roce 2018 již nižší než 2,5 (Zelenka, 2019).

Obě výše uvedené studie dokládají, že v současné době nemají absolventi napříč všemi obory, problém s uplatněním na trhu práce. Menší možnosti uplatnění jsme zaznamenali u absolventů bakalářského studia, což zřejmě souvisí s nedůvěrou zaměstnavatelů vůči tomuto typu studia (dlouho je nepovažovali za plnohodnotné vysokoškolské vzdělání).

1.3 ADAPTACE ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL PO NÁSTUPU DO PRACOVNÍHO PROCESU

Studenti a následně absolventi vysokých škol tvoří velice heterogenní skupinu a nacházejí se v různém životním cyklu. Vedle „klasických“ studentů, kteří na vysokou školu nastoupili po absolvování gymnázia či střední odborné školy, se zde stále více setkáváme s lidmi z praxe, kteří studují proto, že to vyžaduje jejich pracovní místo, nebo proto, aby mohli postoupit v kariérním žebříčku. Problém uplatnit se na pracovním trhu se týká především mladých lidí, kteří po absolvování vysoké školy, hledají své první stálé zaměstnání a právě jimi se budeme zabývat v dalším textu.

1.3.1 MLADÍ ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL JAKO SPECIFICKÁ SOCIÁLNÍ SKUPINA

Po ukončení studií donutí okolnosti absolventy změnit životní styl a převzít odpovědnost za vlastní život. Jen malá část absolventů uzavírá manželství a zahajuje rodinný život. Zároveň vstupují do zaměstnání a to vše způsobuje, že omezují přátelské vazby a zájmové činnosti, které fungovaly v době studia. Stále více se prosazuje trend budování kariéry, odkládání manželství a život singels nebo ve volném partnerském svazku. Pokud ženy neměly děti již v době studií, často odkládají mateřství a dávají přednost profesní kariéře. Životní období, psychology nazývané mladá dospělost, je obdobím, kdy člověk vstupuje do dospělosti a dochází u něj k zásadním změnám v sociálních vztazích, v rodině, ve vzdělání a v zaměstnání. Nástup do dospělosti někteří autoři označují jako vynořující se dospělost a kladou ji do věku 18 -29 let (Tanner, Arnett &Leis, 2009, Millová in Blatný (ed.), 2016). „*Druhá polovina období je charakteristická spíše rozvíjením dospělých sociálních rolí, stabilizací zaměstnání a budováním kariéry, vytvářením stabilních partnerství a zakládáním vlastních rodin*“ (Milová, 2016 in Blatný (ed.), s. 111). Někteří autoři v současnosti posunují horní hranici mladé dospělosti až do 40 let. V souvislosti s naší prací je významné, že významná část absolventů VŠ se nachází v období vynořující se dospělosti. Hledají svoji identitu, jsou zaměřeni na sebe,

projevuje se u nich určitá nestabilita a opakované hledání nových příležitostí. V některých oblastech jsou tito lidé na vrcholu (fluidní inteligence, fyzické schopnosti apod.) v jiných je vrchol teprve čeká (krystalická inteligence, pracovní kariéra apod.). Přesto se jedná o období, kdy zažívá jedinec mnoho nového, rozvíjí svoje zdroje, které mu později umožní efektivně fungovat v dospělém světě. Sociologové někdy hovoří o generacích, které vyrůstaly po roce 1989 jako o generacích Y a Z. Jejich požadavky, postoje a celková očekávání jsou jiná, než tomu bylo u generací předchozích, a to zásadně ovlivnilo vztahy mezi absolventy a jejich zaměstnavateli.³

Generaci Y (mileniány) představují lidé, kteří se narodili mezi lety 1982-1995. Tato generace se narodila do období klidu a míru. V České republice navíc došlo k pádu komunismu a nastolení demokracie. Její skvělé vyhlídky určitým způsobem narušil teroristický útok v USA 11. září 2011 a řada jejích příslušníků dodnes trpí pocitem permanentního ohrožení (což se několikrát potvrdilo). Tito lidé jsou velmi ambiciózní, chtějí mít zajímavou, dobře placenou práci, ale také svobodu a dostatek volného času, jak pro rodinu, tak pro realizaci vlastních mimopracovních zájmů. Zaměstnavatelé oceňují, že pracují efektivně, flexibilně, jsou kreativní, přicházejí s novými nápady a inovacemi. Na zaměstnavatelích vyžadují, aby jim umožnili sladit pracovní a mimopracovní život.

³ Podle (ne všemi odborníky přijímané) generační teorie se generace 20. a 21. století vymezují takto: Ztracená generace (lidé, kteří bojovali v 1. světové válce); Velká generace (její příslušníci dospělosti dosáhli během Velké hospodářské krize a patří do ní veteráni, kteří bojovali ve II. světové válce); Tichá generace (lidé narození mezi roky 1925-1945, kteří dětství proživali za Velké hospodářské krize, což ovlivnilo jejich pracovní i osobní život, systém hodnot i kulturu); Generace Baby Boomers (lidé narození do 20 let po skončení II. světové války, vyrostli v relativně bezpečných dobách a přezdívá se jim „šťastná generace“). Generace X (lidé narození v letech 1965 -1981, v ČR zvané Husákovy děti. Jedná se o lidi, kteří vyrostli v době nejistoty a společenských změn). Generace Y (zmiňované v textu), Generace Z (zmiňované v textu), Generace Alfa (děti narozené po roce 2011, které vyrůstají v digitálním světě).

„Při rozvoji a vzdělávání vyžadují individuální přístup, oslovuje je zejména koučink, který jim umožňuje hledat si své vlastní cesty v další kariéře i v osobním životě“ (Horváthová, Bláha, Čopíková, 2016, s. 144). K jejich kompetencím patří ICT znalosti a dovednosti, vysoká efektivita práce, doslova žijí moderními technologiemi a oplývají vysokým sebevědomím. Někdy jim dělá problém čelit větší pracovní zátěži (mimo jiné odmítají pracovat přesčas), mají slabiny v řešení nečekaných problémů, občas jsou těžko říditelní. Motivující je pro ně práce, která je baví a umí pracovat v týmech. O práci se nebojí a bez problémů si řeknou o zvýšení platu. Založení rodiny odkládají a 44 % příslušníků této generace manželství považuje za překonanou instituci (Horváthová, Bláha, Čopíková, 2016).

Příslušníci následné generace Z se narodili v letech 1996 -2010 v digitálním světě a značnou část života tráví na sociálních sítích. Neznají život bez mobilního telefonu, počítače, internetu a bezdrátového připojení. Už v šesti letech, zvládají na počítači mnohdy více než dospělí a od dětství se učí anglicky. Dokážou efektivně analyzovat informace, ale rychlost upřednostňují před přesností. Mají však méně ambicí než předchozí generace, formálnímu vzdělání nedávají příliš velký význam. Přes sociální sítě jsou snadno ovlivnitelní (Horváthová, Bláha, Čopíková, 2016).

Samozejmě, že se jedná o zobecnění a zjednodušení, ale je na místě, aby tyto trendy respektovaly jak vysoké školy, tak podniky a organizace. Je nutné, aby byly analyzovány jejich chybějící kompetence nebo nedostačující kompetence a zavedena adekvátní opatření v oblasti obsahu terciálního vzdělávání i dalšího profesního vzdělávání.

1.3.2 ADAPTACE A DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL PO NÁSTUPU DO PRACOVNÍHO PROCESU

Tak jako ostatní zaměstnanci, musí absolventi vysokých projít po nástupu do zaměstnání procesem adaptace. Jeho cílem je začlenit nového pracovníka do pracovního týmu, adaptovat jej na kulturu a styl života dané organizace, zajistit rozvoj jeho sociálních způsobilostí. „Rozumíme tím osvojení a sdílení firemní vize, hodnot, symbolů, rituálů, norem, vzorců chování a jednání, postojů, hodnotových orientací, které organizace od

svých zaměstnanců očekává“ (Barták, 2015, s. 33). Mladý člověk, který se dosud nejčastěji pohyboval mezi svými vrstevníky, rovněž vysokoškoláky, se musí naučit přijímat diversitu, pracovat v týmu, participovat a kooperovat při naplňování společných zájmů, využívat efektu synergie. V rámci procesu adaptace musí personální vedení respektovat:

- „sociální, ekonomické a kulturní prostředí,
- role, které vedený v organizaci plní a vztahy v organizaci s ostatními pracovníky,
- překážky, které mu brání ve vyjadřování se a v osobním rozvoji.

Současně musí pomáhat:

- překonávat překážky v osobním rozvoji,
- odkrývat příležitosti a využívat je, navozovat atmosféru spolupráci a přátelství“ (Častorál, 2013, s. 204).

V předchozím textu jsme připomenuli charakteristiky generace Y, ze kterých je nutno vycházet při motivaci absolventů. Dnešní generaci vysokoškoláků vyhovuje demokratický styl vedení, autonomie a samostatnost. Kladou důraz na sladění profesního a soukromého života a úkolem personálního vedení je (mimo jiné) propojit jejich osobní zájmy s cíly organizace. Při adaptaci absolventů z řad generace Y hraje mimořádně důležitou roli komunikace. Je nezbytné, aby se jim včas dostalo všech informací o práci a životě v organizaci, aby byli seznámeni nejen s interními předpisy, ale i s podnikovou kulturou.

1.3.2.1 Základní orientace nových pracovníků (absolventů VŠ)

Všichni noví pracovníci včetně absolventů VŠ musí být seznámeni nejen s pracovními úkoly, ale i s pracovními podmínkami, sociálním prostředím a se specifickými znalostmi a dovednostmi, které potřebují, aby podávali očekávaný výkon. Druh a rozsah informací se odvíjí od povahy vykonávané práce a postavení pracovního místa v podnikové hierarchii (Koubek, 2015). Orientace zahrnuje jak formální proces zajišťovaný personálním útvarům a bezprostředním nadřízeným, tak probíhá jako

spontánní záležitost zabezpečovaná prostřednictvím interakce nového zaměstnance se spolupracovníky. Orientace nových zaměstnanců je zaměřena do tří oblastí:

1. **Celoorganizační orientace** (týká se obecných informací společných pro všechny zaměstnance)).
2. **Útvarová orientace** (týká se konkrétního oddělení, pracovní skupiny či týmu, do kterých je pracovník zařazen, *organizační jednotce*) *pracovní skupině* či *týmu*).
3. **Orientace na konkrétní pracovní místo**, (*konkrétní informace ohledně zastávaného pracovního místa*). (Koubek, 2015).

V současné personální práci se stále více využívá tzv. orientačních balíčků předávaných zaměstnancům v tištěné nebo elektronické podobě.

1.3.2.2 Řízení pracovního výkonu nových pracovníků (absolventů VŠ)

Moderní management zdůrazňuje, že tradiční hierarchické funkční řízení je v mnoha směrech překonáno a že, zejména v období změn, je daleko účinnějším způsobem řízení demokratické vedení (Kotter, 2000). Efektivní řízení lidských zdrojů by mělo respektovat individualitu pracovníků, cíleně využívat jejich osobních kompetencí, znalostí a dovedností. Dnešní absolventi VŠ vůči zaměstnavateli vystupují jako podnikatelé, kteří prodávají vlastní pracovní sílu a vyžadují, aby zaměstnavatel respektoval jejich potřeby a zájmy. „*Řízení pracovního výkonu představuje integrovanější přístup založený na principu řízení lidí na základě ústní dohody nebo písemné smlouvy mezi manažerem/nadřízeným a pracovníkem o budoucím pracovním výkonu a osvojování si schopností potřebných k tomu pracovnímu výkonu. Na základě zmíněné dohody či smlouvy dochází k vytváření provázání pracovních úkolů, vzdělávání a rozvoje pracovníků, hodnocení pracovníka (posuzování pracovního výkonu pracovníka) a odměňování pracovníka. Jde v podstatě o výr\z zvyšující se participace každého pracovníka na řízení*“ (Koubek, 2015, s. 2003).

Řízení pracovního výkonu má složku zahrnuje jak složku pracovní, tak rozvojovou a při jeho posuzování je nutno dodržovat následující zásady:

1. „*Měření a ukazatele by se měly vztahovat k výsledkům nikoli k úsilí.*

2. *Dosažení výsledků musí mít pracovník pod kontrolou.*
3. *Měření musí být objektivní a ukazatele zjistitelné.*
4. *Měření musí být pracovníky považováno za spravedlivé.*
5. *Pro měření musejí být k dispozici potřebné údaje.*
6. *Je vhodné upřednostňovat tradiční a všeobecně srozumitelné ukazatele“*
(Koubek, 2015, s. 2006).

Pro zástupce generace Y je velmi důležitá zpětná vazba. Od nadřízených chtějí přesně vědět, jak hodnotí jejich práci a v čem očekávají její zlepšení (nejméně týdně, ale třeba i denně). Netrvají na osobním styku, stačí jim, když je nadřízený informuje e-mailem (Horváthová, Bláha, Čopíková, 2016).

1.3.2.3 Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců (absolventů VŠ)

Nezbytnou součástí adaptace nových zaměstnanců je jejich vzdělávání během výkonu práce (vzdělávání na pracovišti—on the job). V případě absolventů vysokých škol se jedná především o koučování, mentoring, konzultace, asistování, pověření úkolem a rotaci práce.

Koučování

V případě koučování jde o dlouhodobé podněcování koučovaného k adekvátnímu pracovnímu výkonu a k dalšímu rozvoji. Koučem může být jak nadřízený manažer, tak služebně starší spolupracovník. Kouč podněcuje vlastní iniciativu zaměstnance, radí mu v osobním životě a především v další kariéře. Manažer jako interní kouč ponechává řízenému pracovníkovi značnou samostatnost, deleguje na něj určité pravomoci a sám zůstává v pozici podpůrné a kontrolující (Koubek, 2013). Systemické koučování se používá k řízení rozvoje manažerů i ostatních pracovníků. Podle Bartáka vede k posilování vlastních kompetencí, ke stanovení vlastních operativních i strategických rozvojových cílů, k efektivnímu sebeřízení, ke kreativitě a hledání inovativních řešení (Barták, 2013). U nových pracovníků má koučování nezastupitelný význam při jejich seznámení s organizační kulturou, při jejich začlenění do pracovního týmu a při stanovení jejich osobních plánů dalšího vzdělávání a rozvoje. Vzhledem k tomu, že v tomto

případě je koučem přímý nadřízený, případně služebně starší spolupracovník, může být koučování poměrně intenzivní a výhodou je bezprostřední zpětná vazba.

Mentoring

Specifikou mentoringu je, že mentora si vybírá sám pracovník. Mentor je pro začínajícího pracovníka inspirací, motivací k žádoucímu pracovnímu výkonu, vzorem a patronem, který mu poskytuje záštitu, chrání jej, pomáhá mu se zviditelnit a nastartovat pracovní kariéru. Mentoring přispívá k rozvoji řady psychosociálních funkcí jako je akceptování, potvrzení, konzultování, modelování role, přátelství (Barták, 2015). Vztah mezi mentorem a mentorovaným je partnerský, založený na vzájemné důvěře. Mentoring je především podpora pracovníka v učení. „*Cílem mentoringu je podporovat a motivovat druhé a řídit jejich učení tak, aby mohli maximalizovat svůj potenciál, rozvinout své schopnosti, zlepšit svůj výkon a stát se osobou, jakou chtějí být*“ (Bedrnová, Nový, 2007. s. 334). Mentorem je zpravidla starší zkušený odborník, ale může dojít i k tomu, že absolvent upřednostní mentora, který má v organizaci určitou moc a proto nový pracovník očekává, že mu pomůže v kariéře.

Konzultace

Konzultace jsou osvědčenou metodou výměny zkušeností (např. v rámci pracovních porad) mezi nadřízenými a podřízenými i pracovníky navzájem, při níž dochází k synergickému efektu (více hlav, více ví).

Asistování

Asistování se tradičně využívá při formování pracovních schopností zaměstnanců na všech úrovních a mimo jiné, se osvědčuje při výchově řídicích pracovníků a specialistů. Asistent dostává stále náročnější úkoly, až je nakonec schopen pracovat zcela samostatně. Nevýhodou je, že asistent může převzít pracovní návyky vzdělavatele do té míry, že není schopen vlastních kreativních řešení.

Pověření úkolem

Pověření úkolem je vlastně završení asistování. Pracovník dostává náročný úkol a k jeho splnění má vytvořeny potřebné podmínky a získá potřebné pravomoci. Nadřízení jeho práci sledují a výsledek má výrazný vliv na jeho kariérní postup.

Rotace práce

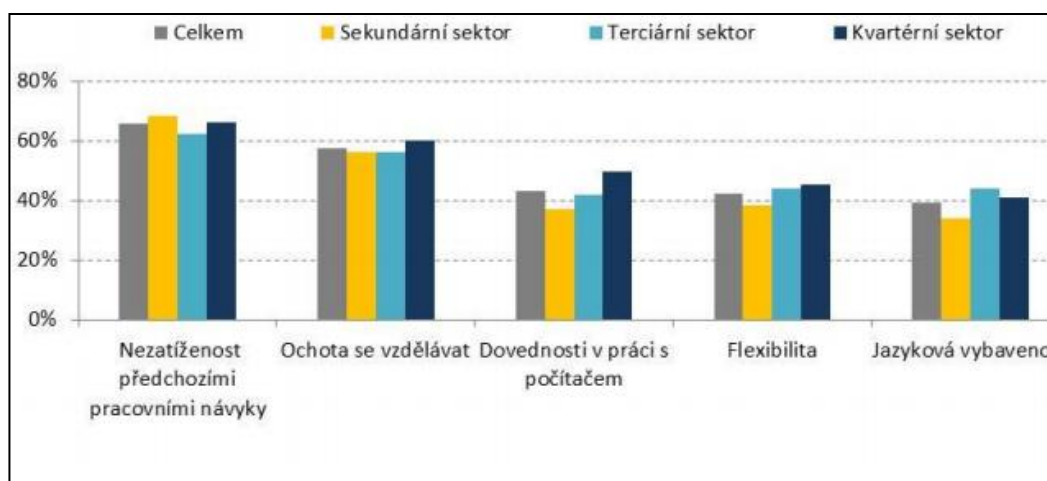
Rotace práce je u příslušníků generace Y velmi oblíben a u absolventů se používá velmi často. Nový pracovník je postupně pověřován úkoly v různých částech organizace (na různých pracovních místech, pracovištích, úsecích) a tím rozšiřuje svoje kompetence, což se osvědčuje především při výchově budoucích vedoucích pracovníků.

Další vzdělávání absolventů by mělo vycházet nejen z potřeb organizace, ale i individuálních potřeb pracovníků. Za standardní záležitost považují permanentní rozvoj v technických, provozních, procesních, změnových, manažerských a leadershipových dovednostech, práci na projektech, networking a spolupráci s inspirativními kolegy. Velmi rádi spolupracují na mezinárodní úrovni (Horváthová, Bláha, Čopíková, 2016). Další vzdělávání absolventů by mělo souviset s jejich kariérním růstem, možnostmi postupu v podnikové hierarchii a zahrnovat více oblastí, tak aby jim umožnilo celoživotní zaměstnanost.

1.3.3 PROBLÉMY A VÝZVY, VÝZNAM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Před 16 lety v roce 2004 provedl Výzkumný ústav odborného vzdělávání v Praze rozsáhlý výzkum sledující potřeby zaměstnavatelů a jejich nároky na absolventy. Mimo jiné sledoval i situaci ohledně vysokoškoláků. Některé jeho závěry dodnes neztratily platnost, zatímco jiné je nutno korigovat v závislosti na změnách nejen na pracovním trhu, ale ve společnosti vůbec. Faktem, který snižuje šance čerstvých absolventů, je skutečnost, že v případě, když se o pracovní místo ucházejí dva uchazeči se stejným vzděláním, z toho jeden s určitou praxí a druhý bez praxe, těsně po ukončení školy, upřednostní podnik zpravidla uchazeče s praxí. Jedním z důvodů je, podle komparativní studie z roku 2014, že z hlediska rozvíjení své vlastní odpovědnosti a schopnosti řešit

konkrétní problém, jsou absolventi vysokých škol vstupující na trh práce připraveni nedostatečně, přestože jsou tyto kompetence vnímány zaměstnavateli jako klíčové (Úlovec, 2014) Existuje však také důvody, proč některé podniky upřednostňují absolventy.



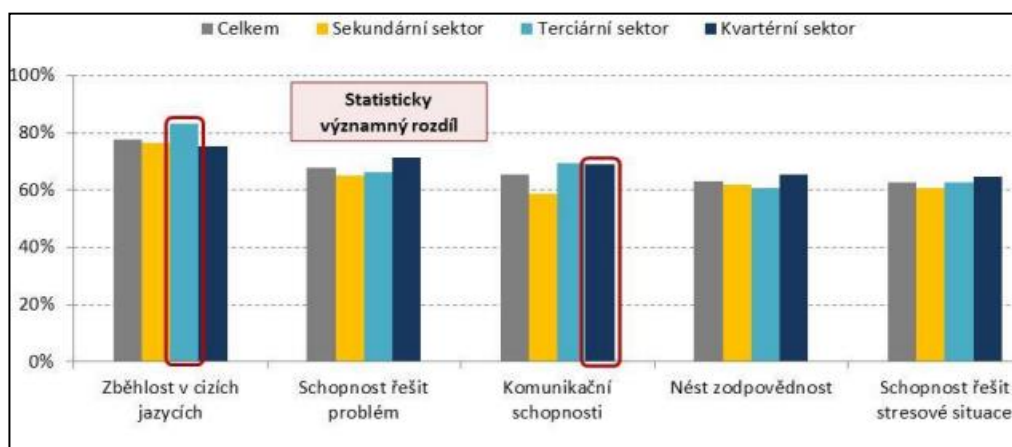
Graf 7: Hlavní důvody pro zaměstnávání absolventů

Zdroj: Úlovec, 2014

V roce 2004 z výsledků výzkumu vyplynulo, že v souhrnu (tzn. bez ohledu na velikost či odvětví firmy) kladou zaměstnavatelé oproti klíčovým dovednostem (v průměru 48,5 %) mírně vyšší důraz na dovednosti profesní

(v průměru 51,5 %) a autoři došli k překvapivému zjištění, že větší význam přikládaly klíčovým dovednostem malé firmy. Obecně měly nejnižší nároky (mimo schopnost řešit problém) malé firmy (do 25 zaměstnanců), větší a velké firmy (250-500 zaměstnanců) měly nároky podstatně vyšší (schopnost řešit problém, nést zodpovědnost, ochota učit se, zběhlost v zacházení s informacemi). Schopnost vést byla požadována u středních firem, méně byla požadována jak u malých firem, tak u velkých organizací (250 - 500 zaměstnanců). „Možným vysvětlením je zřejmě fakt, že v malých organizacích zastává řídicí funkci majitel organizace a tudíž pro něho není tato dovednost u ostatních

zaměstnanců - i vysokoškoláků - nezbytná. Do největších firem je pak přijímáno více vysokoškolsky vzdělaných lidí, kteří zde často vykonávají vysoce odbornou práci, u které však nikoho dalšího neřídí a není to od nich ani očekáváno. Naopak ve středně velkých organizacích vykonávají vysokoškoláci často jak odbornou práci, tak zároveň i řídicí funkci“ (Kalousková, Štastnová, Úlovcová, Vojtěch, 2004, s. 19). Vzhledem k tomu, že klíčový význam v české ekonomice mají malé a střední firmy a tudíž střední firmy zaměstnávají nejvíce vysokoškoláků, je schopnost vést možno považovat za jednu z prioritních kompetencí.



Graf 8: Kompetence, u kterých dle zaměstnavatelů v příštích letech vzroste důležitost

Zdroj: Úlovec, 2014

Podle obou uváděných výzkumů se za jednu z výhod absolventů (a často rozhodujícím) znalost jazyků a ICT technologií a schopnost učit se a přijímat nové. Umí vyhledávat poznatky a informace, ale někdy jim chybí schopnost je kriticky hodnotit. Vysoké školy musí proto systematicky rozvíjet tvůrčí myšlení a kompetence k řešení problémů a tomu přizpůsobit výukové metody a formy. Jak bylo řečeno, absolventi vysokých škol disponují potenciálem dále se učit a rozvíjet a v rámci podniků k tomu slouží tzv. Talent management. Barták rozděluje práci s talenty do čtyř kroků a to:

Výběr talentů

Při výběru talentů z řad zaměstnanců jde o to, „identifikovat zaměstnance, jejichž podíl na výkonnosti organizace je vyšší než požadovaný a hodnota, kterou vytvářejí pro

zákazníky akcionáře je vyšší než průměr. Zaměstnance, kteří se vyznačují některými znaky verbální, vizuální, imaginační, či technicko-konstrukční tvořivosti“ (Barták, 2015, s. 113). U absolventů lze tyto vlastnosti odhalit již během předchozí praxe (pokud ji v podniku realizovali) a v průběhu adaptačního procesu. Jedná se především o kompetence řešit problém, zahrnující schopnosti *„absorpční, retenční, přemýšlení, bezbariérové myšlení (schopnost vyrovnat se s nejrůznějšími sociálními, psychologickými, technickými a dalšími bariérami, které bývají brzdou správného problémového myšlení), schopnost kooperovat, spolupracovat s druhými v týmu“* (Barták, 2015, s. 113).

Rozvoj talentů

Důležité je využít všech metod, které zvyšují jejich motivaci a vedou k energetizaci jejich potencialů. Nezastupitelnou roli zde hraje další profesní vzdělávání, které může např. probíhat formou stáží, včetně zahraničních, ale i jejich pověřování novými, náročnými kreativními úkoly. S rozvojem talentů je spojeno i manažerské vzdělávání, které má svoje specifika. Jde především o to dále rozvíjet sociální a komunikační dovednosti, které by měli absolventi nabýt již během studia a aplikovat je na podmínky podniku. Barták v této souvislosti zdůrazňuje, že ani lidé s nadprůměrnými vědomostmi, zkušenostmi a vysokým inteligenčním kvocientem nemají „patent“ na úspěch. Ti skutečně úspěšní mají ještě vysoce rozvinutou emoční inteligenci (Barták, 2015).

Rozmístění talentů

Talentovaní jedinci by měli pracovat na místech, kde nejlépe využijí svých znalostí a kreativních schopností. Mají dostat možnost pracovat samostatně a být pověřováni stále náročnějšími úkoly. S rozmístěním talentů souvisí i jejich příprava na potencialní nástupnictví.

Propojování a stabilizace talentů

Moderní způsob výroby je založený na týmové práci a v určité modifikaci totéž platí i pro nevýrobní organizace. *„V prostředí vzájemné závislosti, v němž při společné činnosti talentovaní jedinci nejen soutěží, ale především spolupracují v týmu na řešení*

společného problému, se daří týmové kozezi a utvářejí se předpoklady pro dosahování synergických efektů (tedy takových týmových efektů, které jsou asumativní vůči sumě efektů, jichž by členové týmu byli schopni docílit jako izolovaní jedinci)“ (Barták, 2015, s. 114). Talentované jedince je nutno motivovat (finančně i nefinančně) a sladovat jejich potřeby a zájmy se zájmy organizace, zvyšovat jejich angažovanost a udržet je ve firmě dlouhodobě pomocí kariérního plánu (to nebývá jednoduché, neboť v současné společnosti probíhá „válka o talenty“). Tak jak narůstá podíl vysokoškoláků v populaci, narůstá i počet zaměstnanců-vysokoškoláků, což má v praxi za následek růst sumy znalostí v organizacích. Stále častěji se setkáváme s pojmy jako znalostní management, znalostní organizace nebo učící se organizace. V této souvislosti Častorál konstatuje, že:

- *„moderní podnik musí být učící se organizací, která umí pracovat se změnou,*
- *adaptace znamená–adaptovat se na nové příležitosti, na přežití v budoucnu, na dlouhodobé změny okolí,*
- *učit se znamená měnit se, měnit svoje chování a schopnosti. Znalosti a učení jsou od sebe neoddělitelné“ (Častorál, 2013, s. 233).*

Idea celoživotního vzdělávání se v moderně řízených organizacích stává standardem a podnikové vzdělávání stále častěji nezaměřuje pouze na aktuální vzdělávací potřeby, ale především na potřeby budoucí. Systémový přístup ke vzdělávání by měl zahrnovat:

- *„komplexní, všestranný a plánovitý pohled na procesy vzdělávání a rozvoje pracovníků,*
- *pohled z hlediska znalostí, schopností, dovedností a jejich rozvoje,*
- *permanentní vzdělávání s možností opakování nezbytných procesů vzdělávání v cyklech,*
- *organizační podmínky pro zabezpečení ekonomické stránky vzdělávání,*
- *příspěvek ke zlepšení pracovního výkonu,*
- *rozbor celkových ekonomických nákladů na změny v organizaci cestou vzdělávání,*
- *požadavek zajištění garance sociálních jistot vzdělaným pracovníkům (garance i právními dokumenty v zákonech ČR)“, (Častorál, 2013, s. 271-272).*

Personální práce ve vztahu k absolventům vysokých škol, musí sledovat, aby byli pro podnik skutečným přínosem. Neměli by pracovat na místech, kde dostačuje středoškolské vzdělání a jejich pracovní zařazení by mělo odpovídat typu studijního programu (bakalář, magistr, doktor). Personalisté by měli mít jasno, jaký typ studijního programu to, které místo vyžaduje. Zaměstnavatelé by měli respektovat, že absolvent není ještě hotová pracovní síla, ale že je nutné s ním nadále pracovat (proces adaptace, další profesní vzdělávání). Zároveň, ale platí, že disponuje vysokým rozvojovým potenciálem, který je nutno aktivovat a průběžně zvyšovat ve prospěch podniku. Předností dnešních vysokoškoláků je vysoká znalost ICT technologií, jazyková vybavenost, samostatnost, kreativní myšlení. Naopak je zcela přirozené, že některé, zejména manažerské kompetence nemohli na vysoké škole v plném rozsahu získat a tomu musí podniky přizpůsobit proces jejich adaptace a další vzdělávání. Jednou ze základních kompetencí, kterou by měli být vybaveni absolventi vysokých škol, je schopnost učit se. Příslušníci generace Y sice preferují e-learning, ale podniky by jim měly poskytovat i další formy vzdělávání, především dialogické, vedoucí nejen ke zvyšování jejich profesních kompetencí, ale i k zvyšování kompetencí sociálních a osobnostních a také ke zvyšování jejich etiky a morálky. Vysokoškoláci generace Y přicházejí do praxe vybaveni řadou kompetencí, které z velké části odpovídají požadavkům pracovního místa, na které nastupují. Jejich další vzdělávání by mělo být součástí celoživotního učení a mělo by se:

- zaměřit na oblasti, ve kterých sami absolventi pocítují aktuální vzdělávací potřeby;
- zaměřit se na oblasti, které umožní jejich kariérní růst;
- zaměřit se na zvyšování kompetencí v oblasti emoční inteligence (sebeuvědomění, empatii, sociální chování, efektivní komunikaci, práci v týmu, vytváření synergie).

Zaměstnavatel by měl věnovat náležitou pozornost procesu jejich adaptace, využít vzdělávacích metod realizovatelných během výkonu práce a stanovit pro ně dlouhodobý plán dalšího profesního vzdělávání navazující na plán kariérního růstu. V rámci pravidelných ročních hodnocení sledovat potenciál dalšího rozvoje pracovníků a identifikovat další „talenty“. Účinnými nástroji pro posilování emoční inteligence jsou Diverzity management a Age management.

PRAKTICKÁ ČÁST

1.4 VÝZKUM POSTOJŮ STUDENTŮ K BUDOUCÍMU UPLATNĚNÍ V RÁMCI PRACOVNÍHO TRHU

Studenti vysokých škol (v rámci prezenčního studia) jsou biologicky dospělí lidé, ale ekonomicky jsou, ve velké většině, ještě závislí na rodičích. Absolvování vysoké školy je pro ně završením sociální dospělosti a čeká je přijetí dospělých sociálních rolí: spojených především se stabilizací zaměstnání, budováním kariéry a zakládáním vlastních rodin.

Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je zjistit, jak studenti vysokých škol hodnotí adekvátnost vysokoškolské přípravy vůči budoucímu uplatnění na trhu práce a doporučit inovace v obsahu a organizaci vysokoškolského studia.

Dílčí cíle

- 1) Analyzovat motivaci studentů (respondentů) ke studiu vysoké školy.
- 2) Analyzovat spokojenost studentů (respondentů) s obsahem studia, a organizací studia a kvalitou vyučujících.
- 3) Analyzovat korelaci mezi kompetencemi, které u studentů vysoké školy rozvíjejí a kompetencemi, které budou a kompetencemi, které budou potřebovat pro adekvátní uplatnění na pracovním trhu.
- 4) Analyzovat postoje studentů k budoucímu uplatnění na pracovním trhu.

Pracovní hypotézy

Hlavní hypotéza

H0 Příprava vysokoškoláků plně odpovídá potřebám pracovního trhu

H1 Příprava vysokoškoláků není adekvátní potřebám pracovního trhu

a způsob vysokoškolského vzdělávání vyžaduje inovace

Dílčí hypotézy

Motivace ke studiu

H0 Hlavní motivací studentů ke studiu vysoké školy je získání odborných profesních kompetenci pro lepší uplatnění v rámci pracovního trhu

H1 V rámci motivace ke studiu převažují jiné důvody než je uplatnění na pracovním trhu.

Spokojenost s obsahem studia, organizací studia a kvalitou vyučujících

H0 Většina studentů je spokojena jak s obsahem studia, tak s jeho organizací a kvalitou vyučujících.

H0 Významná část studentů nepovažuje obsah a organizaci studia za adekvátní potřebám pracovního trhu a není spokojena s kvalitou vyučujících.

Korelace mezi kompetencemi (rozvíjenými a potřebnými)

H0 Většina studentů (respondentů) je přesvědčena, že jim studium poskytuje kompetence, které budou vyžadovat jejich budoucí zaměstnavatelé.

H1 Většina studentů je přesvědčena, že jejich budoucí zaměstnavatelé na nich budou vyžadovat jiné kompetence, než jaké jim poskytuje studium.

Postoje k budoucímu uplatnění na trhu práce

H0 Většina studentů (respondentů) se již během studia zajímá o budoucí uplatnění na trhu práce.

H1 Většina studentů budoucí uplatnění na trhu práce během studia neřeší.

1.4.1 METODIKA VÝZKUMU

Jedná se o kvantitativní výzkum, který je založen na dotazníkovém šetření metodou CAPI. Vlastní dotazník obsahoval 3 okruhy otázek, které byly číslovány samostatně.

- 1) otázky informativní
- 2) otázky zjišťovací
- 3) otázka doplňovací

Informativní otázky (3) se týkaly pouze základních informací o složení výzkumného souboru. Týkaly se pohlaví (ženy, muži) studovaného ročníku vysoké školy (od II. ročníku výše) a typu studijního programu (bakalářský, magisterský, doktorský).

Zjišťovací otázky (15) byly zaměřeny na:

motivaci ke studiu (otázky č. 4, 11, 12)

spokojenost s obsahem studia, organizací studia a kvalitou vyučujících (otázky č. 5-8)

korelaci mezi kompetencemi rozvíjenými a potřebnými (otázky č. 9 a 10)

postoje k budoucímu uplatnění na trhu práce (otázky č. 13-18).

Doplňovací otázky byly pouze u otázky č. 4 a 6 a týkaly se jiných důvodů pro studium vysoké školy, než uváděly nabízené možnosti a možných doporučení pro změny v organizaci studia.

Respondenti volili odpovědi:

- jednu z nabízených možností
- v rámci pětistupňové Likertovy škály (spokojen, spíše spokojen, spokojen, ani tak, ani tak, spíše nespokojen, nespokojen)
- ohodnocením na stupnici 1-5 (1= plně rozvíjí/ plně potřebné, 5 =vůbec nerozvíjí/ nepotřebné).

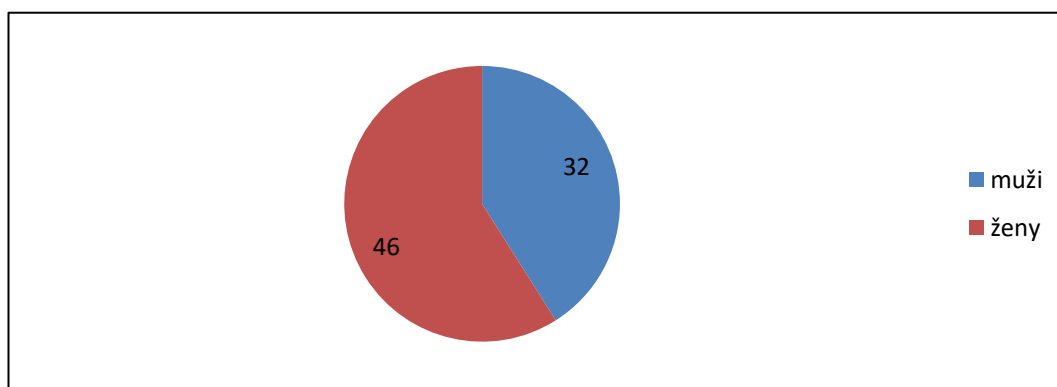
Dotazníkové šetření provedl osobně autor práce v průběhu prosince 2019 na vysokoškolské koleji veřejné univerzitní vysoké školy. Obor studia respondentů nebyl sledován, ale lze předpokládat, že mezi respondenty byli zastoupeni studenti několika různých oborů. Jedinými kritérii výběru respondentů bylo, aby studovali nejméně II.

ročník VŠ, byli ochotni odpovídat a souhlasili se zapsáním odpovědí do počítače (rozhovor trval cca. 20 minut). Ze 120 oslovených studentů daným kritériím odpovídalo 78. Přestože autor sledoval při oslovení potenciačních respondentů stejné zastoupení mužů a žen, zastoupení žen ve výzkumu je větší, protože byly více ochotné absolvovat rozhovor. Výsledky dotazníkového šetření byly vyhodnoceny statisticky za pomoci programu Exel, doplněny komentářem a podrobeny diskusi. Ze statistických veličin jsme pracovali s absolutními četnostmi, procenty a váženým průměrem. Výsledky byly zobrazeny maticově a graficky. Na základě výsledků výzkumu, s přihlédnutím k poznatkům uvedených v teoretické části byla navržena obecná inovační opatření k obsahu a realizaci vysokoškolského studia.

1.4.2 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Výzkumu se zúčastnilo 78 respondentů z řad studentů II. – VI. ročníku VŠ. Sledovali jsme:

- složení výzkumného souboru podle pohlaví (muži, ženy).
- složení výzkumného souboru podle ročníků studia (II. - VI. ročník)
- složení výzkumného souboru podle typu studijního programu (bakalářský, magisterský, doktorský).

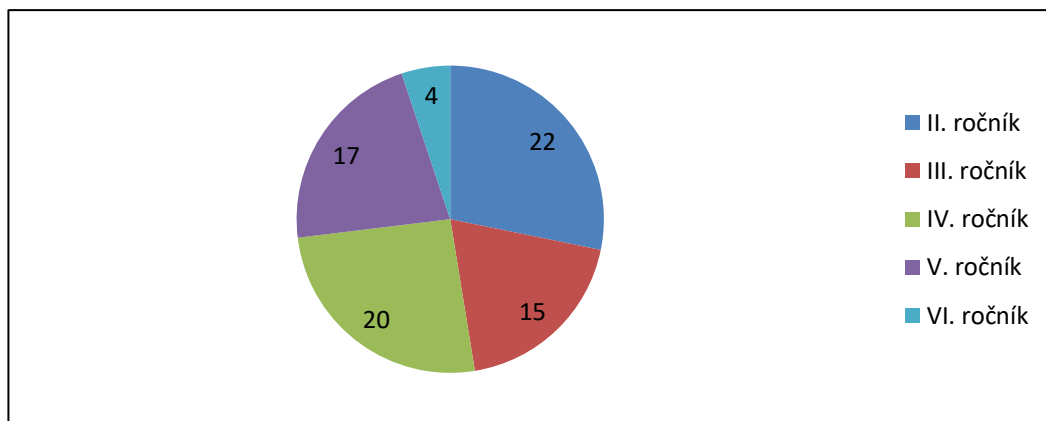


Graf 9: Složení výzkumného souboru podle pohlaví (n=78)

Zdroj: vlastní práce

Komentář

Výzkumu se zúčastnilo 32 mužů (41%) a 46 žen (59 %).



Graf 10: Složení výzkumného souboru podle studijních ročníků (n=78)

Zdroj: vlastní práce

Komentář:

Nejvíce byli zastoupeni studenti z II. ročníku VŠ (22, tj. 28%), následovali studenti ze IV. ročníku (20, tj. 26 %), studenti z V. ročníku (22%), studenti z III. ročníku (15, tj. 19%) a nejméně byli zastoupeni studenti VI. ročníku (4, tj. 5%). Studenti I. ročníku nebyli, vzhledem ke krátkým zkušenostem s vysokoškolským studiem, do výzkumu zařazeni.

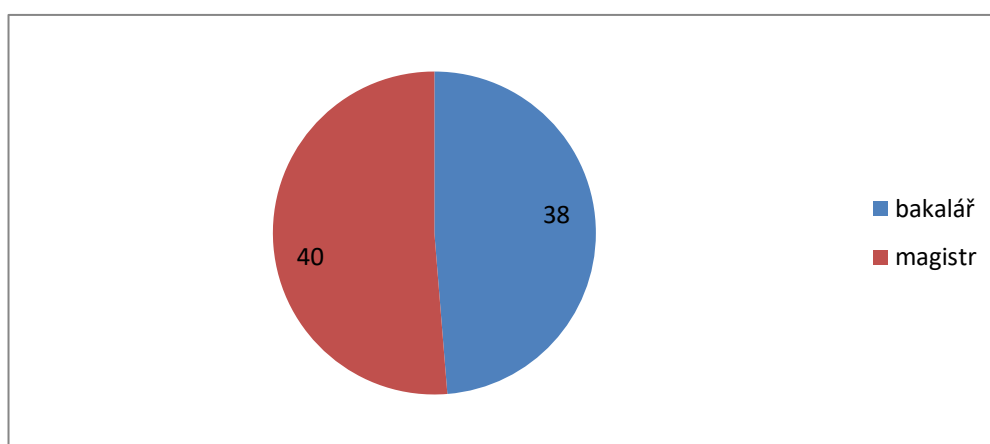
Tab. 3: Zastoupení žen a mužů v jednotlivých ročnících (n1=32, n2=46)

Ročník	Muži	%	Ženy	%	Celkem	%
II.	7	9	15	19	22	28
III.	8	10	7	9	15	19
IV.	12	15	8	10	20	26
V.	3	4	14	18	17	22
VI.	2	3	2	3	4	5

Celkem	32	41	46	59	78	100
---------------	----	----	----	----	----	-----

Zdroj: vlastní práce

Ve II. a V. ročníku výrazně převažovaly ženy, muži převažovali v ročníku IV., v III, ročníku byl počet respondentů podobný (8 mužů, 9 žen) a v VI. ročníku byl stejný (2 muži, 2 ženy). Nejvíce respondentů bylo z II. ročníku (22, tj. 28%) následoval ročník IV.(20, tj. 26%). Ve III. a V. ročníku byl počet respondentů podobný (15(19%) a 17 (22%). Nejméně respondentů (4, tj. 5%) bylo ze VI. ročníku.



Graf 11: Zastoupení studentů podle typu studijního programu

Zdroj: vlastní práce

Komentář

Ve výzkumném souboru mírně převažovali studenti magisterských oborů (40, tj. 51%) nad studenty bakalářských oborů (38, tj. 49 %)

Tab. 4: Zastoupení studentů podle typu studijního programu a pohlaví (n=78)

Studijní program	m uži	%	že ny	%	celkem	%
bakalářský	12	38	24	52	36	49
magisterský	20	62	22	48	42	51
Celkem	32	100	46	100	78	100

Zdroj: vlastní práce

Zastoupení žen bylo výraznější v bakalářském studijním programu (24, tj. 52 %), kde představovaly více než polovinu studujících žen (muži 12 tj. 38 %). Celkově byl počet respondentů v magisterském studijním programu mírně vyšší (42, tj. 51%) než v bakalářském (36, tj. 49 %), ale více převažovalo studium v magisterském studijním programu u mužů (12, tj. 38 % v bakalářském, 20, tj. 62 % v magisterském). U žen byl rozdíl menší ve prospěch bakalářského studia (24, tj. 52 % v bakalářském, 22, tj. 48 % v magisterském studijním programu).

1.4.3 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Výsledky výzkumu jsme maticově zobrazili v tabulkách číslo 5 - 18 a grafech číslo 9 – 16.

Tab. 5: Důvod studia na vysoké škole – komparace muži a ženy v % (n1=32, n2=46)

Důvod studia	souhlasím	spíše souhlasím	ani tak, ani tak	spíše nesouhlasím	nesouhlasím

Chci si udržet a rozvíjet rozumové schopnosti	M 94 % Ž 70 %	M 6 % Ž 30 %	-	-	-
Chci být vzdělaný, abych rozuměl světu a společnosti	M 63% Ž 11%	M 37% Ž 22%	M – Ž 67%	-	-
Pro orientaci v současné společnosti, abych nebyl manipulovatelný	M 63% Ž 7%	M 31% Ž 43 %	M 6% Ž 50%	-	-
Pro lepší uplatnění na trhu práce	M 47 % Ž 17%	M 31 Ž 9%	M 16% Ž 57%	M 6% Ž 17%	-
Pro orientaci ve vědě a kultuře	M 59 % Ž 50%	M 10 % Ž 35 %	M 31% Ž 17%	-	-
Pro získání odborných profesních kompetencí	M 94 % Ž 57 %	M 6% Ž 39 %	M – Ž 4 %	-	--

Pro získání společenské prestiže	M 47 % Ž 83 %	M 31 % Ž 11%	M 22% Ž 6 %	-	-
Pro poznání sebe samého	M 16% Ž 17 %	M 19 % Ž 22 %	M 38 % Ž 43 %	M 27 % Ž 17%	-
Pro budoucí finanční ohodnocení	M 31% Ž 22 %	M 25% Ž 15%	M 44 % Ž 63%	-	-
Jiný důvod	M 6% Ž -	-	-	-	-

Zdroj:vlastní práce

Výzkum došel k podobným závěrům jako výzkumy, které jsme uváděli v teoretické části. Hlavní motivací studentů (respondentů) je vlastní seberozvoj, přičemž tato tendence je u mužů výraznější než u žen. Význam vzdělání pro uplatnění na trhu práce více oceňují muži více než ženy, a zároveň také muži více zdůrazňují význam vzdělání pro získání odborných profesních kompetencí. Překvapivě vysoké procento studentek pokládá vzdělání za zdroj společenské prestiže. Důvody uváděné v doplňující otázce jako jiné byly spíše bizarní. V jednom případě respondent jako jiný důvod uvedl „protože to bylo přání rodičů“, v jednom „abych si prodloužil mládí“.

Tab. 6: Spokojenost s obsahem studia (n=78)

Míra spokojenosti	Index	Absolutní četnosti	Váha (relativní četnosti)	Vážený průměr	%
Rozhodně spokojen	1	20	0,26	0,26	26
Spíše spokojen	2	26	0,33	0,66	33
Ani tak, ani tak	3	15	0,19	0,57	19
Spíše nespokojen	4	11	0,14	0,56	14
Nespokojen	5	6	0,08	0,4	8
Suma	-	78	1	3,07	100

Zdroj: vlastní práce

Rozhodně spokojeno, nebo spíše spokojeno je více než polovina respondentů (59 %), vážený průměr 3,07 je relativně vysoký a ukazuje na to, že část studentů nepovažuje obsah studia za vyhovující jejich vzdělávacím potřebám.

Tab. 7: Spokojenost s organizací studia (n=78)

Míra spokojenosti	Index	Absolutní četnosti	Váha (relativní četnosti)	Vážený průměr	%
Rozhodně spokojen	1	21	0,27	0,27	27
Spíše spokojen	2	27	0,35	0,7	35

Ani tak, ani tak	3	6	0,08	0,24	8
Spíše nespokojen	4	20	0,25	1	25
Nespokojen	5	4	0,05	0,25	5
Suma	-	78	1	3,11	100

Zdroj: vlastní práce

S organizací studia bylo spokojeno 62 % respondentů, ale vážený index 3,11 signalizuje, že část studentů organizaci studia za vyhovující nepovažuje. Na doplňující otázku ohledně opatření ke zlepšení organizace studia 28 (36%) studentů (v různých variantách, ale se stejným vyzněním) odpovědělo, že by studium mělo zahrnovat více odborné praxe.

Tab. 8: Spokojenost s kvalitou vyučujících (n=78)

Míra spokojenosti	Index	Absolutní četnosti	Váha (relativní četnosti)	Vážený průměr	%
Rozhodně spokojen	1	15	0,19	0,19	19
Spíše spokojen	2	42	0,54	1,08	54
Ani tak, ani tak	3	10	0,13	0,39	13
Spíše nespokojen	4	8	0,1	0,4	10
Nespokojen	5	3	0,04	0,2	4
Suma	-	78	1	2,71	100

Zdroj: vlastní práce

S kvalitou vyučujících bylo spokojeno, či spíše spokojeno 73% respondentů. Vážený průměr 2,71 signalizoval, že nespokojenost studentů s kvalitou vyučujících nelze podceňovat i když se týká jen menší části studentů.

Tab. 9: Hodnocení vyučujících podle ročníků a pohlaví v %

(n1=32, n2=46)

Hodnotí jako	vynikající		dobří		průměrní		slabí		naprosto nekompetentní	
	m uži	ž eny	m uži	ž eny	m uži	ž eny	m uži	ž eny	m uži	ž eny
II. (22 R)	1 2%	1 6%	2 5%	5 7%	3 7%	1 6%	1 7%	1 1%	9 %	0
III. (15 R)	1 0%	1 7%	3 8%	4 5%	3 2%	2 8%	1 0%	1 0%	1 0%	0
IV. (20 R)	8 %	1 5%	2 6%	4 8%	4 0%	3 1%	1 7%	4 %	9 %	2 %
V. (17 R)	8 %	1 5%	2 4%	4 5%	2 5%	3 5%	1 2%	3 %	1 1%	2 %
VI. (4 R)	-	-	1 00%	1 00%	-	-	-	-	-	-

Zdroj: vlastní práce

Je patrné, že převažují vyučující, kteří jsou hodnoceni jako dobří a průměrní. Procenta vyučujících hodnocených jak vynikajících jsou nižší než procenta vyučujících hodnocených jako slabí a naprosto nekompetentní.

Tab. 10: Názor studentů na úroveň rozvoje jednotlivých kompetencí

(n =78)

<i>Hodnocení kompetencí</i> (1= jsou plně rozvíjeny, 5 = nejsou vůbec rozvíjeny)	Absolutní četnosti					Vážený průměr
	1	2	3	4	5	
Vzdělání	70	8	-	-	-	1,1
Praxe	20	32	35	-	-	2,2
Cizí jazyk	70	8	-	-	-	1,1
Manažerské schopnosti	10	12	45	4	-	2,6
Komunikační dovednosti	20	35	20	3	-	2,08
Odborné znalosti	65	10	3	-	-	1,21
Uživatelská schopnost práce s PC	62	15	1	-	-	1,21
Flexibilita	10	23	38	-	-	1,86
Řidičský průkaz	0	0	0	0	78	5
Organizační schopnosti	10	22	40	4	2	2,57
Samostatnost	12	25	25	10	6	2,67

Pracovní nasazení, motivace	15	16	20	8	19	2,99
Spolehlivost, zodpovědnost	10	23	32	9	4	2,67
Iniciativa, kreativita	15	28	20	13	2	2,5
Schopnost a ochota učit se, dále se vzdělávat	72	6	-	-	-	1,08
Obchodní dovednosti	5	5	10	20	38	4,06
Cílevědomost	10	12	13	23	20	3,4
Ochota cestovat	4	4	10	15	45	4,2
Rozhodnost, sebejistota	5	8	20	31	14	3,54
Analytické myšlení	15	20	38	5	0	2,42
Reprezentativní vystupování	5	13	14	42	4	3,35
Pečlivost	14	26	20	18	0	2,54
Smysl pro tým	25	31	16	6	0	2,04
Bezúhonnost	0	1	15	52	10	3,92
Odolnost vůči stresu	4	9	28	20	17	3,48
Strategické řízení	5	7	23	31	12	3,49
Optimismus	0	1	15	18	44	4,35

Orientace na zákazníka	0	14	29	15	20	3,53
Loajalita	0	2	10	29	37	4,28
Fyzická zdatnost	5	16	23	20	14	3,29

Zdroj:vlastní práce

Tab. 11: Názor respondentů na to jaké kompetence považují za potřebné pro uplatnění na trhu práce (n=78)

<i>Kompetence</i> <i>(1= jsou plně potřebné, 5 = nejsou vůbec potřebné)</i>	Absolutní četnosti					Vážený průměr
	1	2	3	4	5	
Vzdělání	78	-	-	-	-	1
Praxe	76	1	1	-	-	1,03
Cizí jazyk	78	-	-	-	-	1
Manažerské schopnosti	42	20	14	1	1	1,69
Komunikační dovednosti	77	1	-	-	-	1,01
Odborné znalosti	75	3	-	-	-	1,04
Uživatelská schopnost práce s PC	78	-	-	-	-	1
Flexibilita	51	17	5	3	2	1,58
Řidičský průkaz	76	2	-	-	-	1,03

Organizační schopnosti	42	20	16	-	-	1,67
Samostatnost	60	6	12	-	-	1,64
Pracovní nasazení, motivace	64	18	6	-	-	1,35
Spolehlivost, zodpovědnost	76	2	-	-	-	1,03
Iniciativa,kreativita	75	3	-	-	-	1,04
Schopnost a ochota učit se, dále se vzdělávat	77	1				1,01
Obchodní dovednosti	20	4	4	35	15	3,26
Cílevědomost	23	11	30	7	7	2,55
Ochota cestovat	2	13	36	-	-	2,65
Rozhodnost, sebejistota	25	28	24	1	-	2,01
Analytické myšlení	76	-	-	2	-	1,09
Reprezentativní vystupování	60	5	4	4	5	1,56
Pečlivost	70	5	3	-	-	1,74
Smysl pro tým	77	1	-	-	-	1,01
Bezúhonnost	67	11	-	-	-	1,14

Odolnost vůči stresu	68	5	5	-	-	1,18
Strategické řízení	58	10	2	4	4	1,54
Optimismus	39	28	11	-	-	1,64
Orientace na zákazníka	25	18	18	17	-	2,35
Loajalita	14	15	18	15	16	3,06
Fyzická zdatnost	36	25	15	2	-	1,79

Zdroj: vlastní práce

Tab. 12: Komparace rozvíjených a potřebných kompetencí (n=78)

<i>Hodnocení kompetencí (1= jsou plně rozvíjeny, 5 = nejsou vůbec rozvíjeny)</i>	Vážený průměr rozvíjené kompetence	Vážený průměr potřebné kompetence
Vzdělání	1,1	1
Praxe	2,2	1,03
Cizí jazyk	1,1	1
Manažerské schopnosti	2,6	1,69
Komunikační dovednosti	2,08	1,01
Odborné znalosti	1,21	1,04
Uživatelská schopnost práce s PC	1,21	1
Flexibilita	1,86	1,58

Řidičský průkaz	5	1,03
Organizační schopnosti	2,57	1,67
Samostatnost	2,67	1,64
Pracovní nasazení, motivace	2,99	1,35
Spolehlivost, zodpovědnost	2,67	1,03
Iniciativa, kreativita	2,5	1,04
Schopnost a ochota učit se, dále se vzdělávat	1,08	1,01
Obchodní dovednosti	4,06	3,26
Cílevědomost	3,4	2,55
Ochota cestovat	4,2	2,65
Rozhodnost, sebejistota	3,54	2,01
Analytické myšlení	2,42	1,09
Reprezentativní vystupování	3,35	1,56
Pečlivost	2,54	1,74
Smysl pro tým	2,04	1,01
Bezúhonnost	3,92	1,14
Odolnost vůči stresu	3,48	1,18
Strategické řízení	3,49	1,54
Optimismus	4,35	1,64

Orientace na zákazníka	3,53	2,35
Loajalita	4,28	3,06
Fyzická zdatnost	3,29	1,79

Zdroj:vlastní práce

Podle názorů studentů respondentů vysoká škola plně rozvíjí klíčové kompetence jako: vzdělání, cizí jazyk, odborné znalosti, uživatelská práce s PC, schopnost a ochota učit se, dále se vzdělávat. Studenti všechny tyto kompetence považují za důležité, ale více by potřebovali rozvíjet i kompetence další. V tabulce č. 14 je patrné, že žádná kompetence by neměla být opomenuta a naopak řada by měla být rozvíjena ve větší míře. Zejména je nutno zdůraznit rozvoj manažerských kompetencí jako je praxe, komunikační dovednosti, organizační schopnosti, analytické myšlení, smysl pro tým, strategické řízení, ale i odolnost vůči stresu a fyzickou zdatnost.

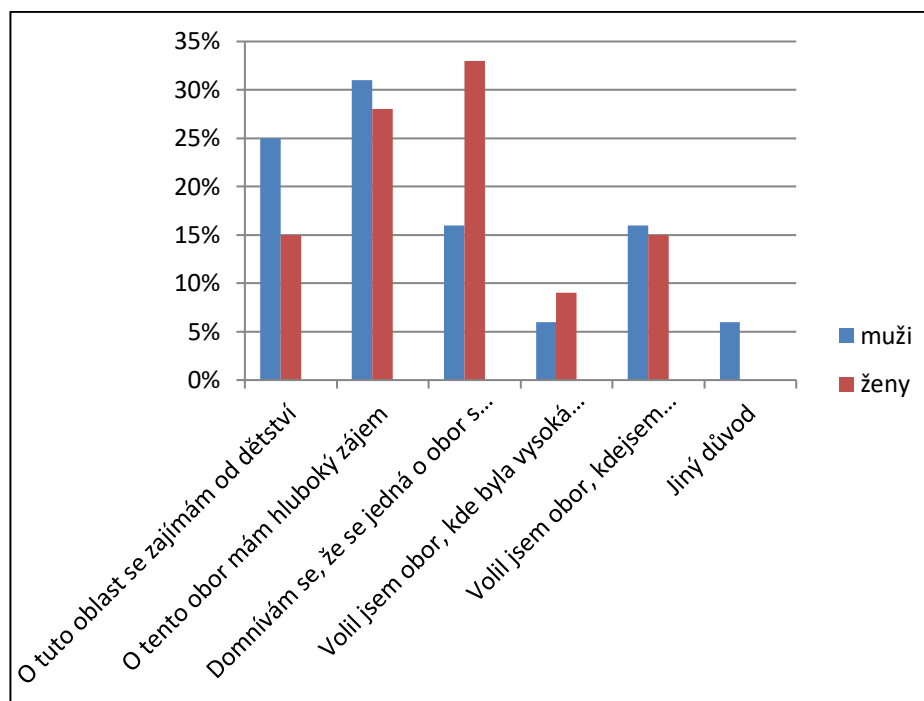
**Tab. 13: Hlavní důvod volby studovaného oboru podle pohlaví
(n1=32, n2=46)**

Důvod volby	celkem	% muži	% ženy
O tuto oblast se zajímám od dětství	15	18	27
O tento obor mám hluboký zájem	23	21	31

Domnívám se, se jedná o obor s dobrým uplatněním na trhu práce	20	6	2	5	6	1	1	3
Volil jsem obor, kde byla vysoká pravděpodobnost přijetí	6	8	2		6	4	9	
Volil jsem obor, kde jsem předpokládal, že studium nebude příliš těžké	12	5	1	5	6	1	7	1
Jiný důvod	2	3	2		6	-	-	
Celkem	78	00	1	3	00	1	4	1

Zdroj: vlastní práce

Celkově převažovali respondenti, kteří uvedli, že důvodem jejich volby studovaného oboru byl hluboký zájem o obor (23, j. 29 %). Tento výsledek ovlivnili zejména muži (10, tj. 31 %, ženy 13, tj. 28 %). Naopak celkově se na druhém místě umístilo uplatnění na trhu práce, které upřednostňovaly ženy (15, tj. 33%, muži 5, 16 %). Muži na druhém místě uváděli, že se o tuto oblast zajímali od dětství (8, tj. 25 %). Jak mezi muži, tak mezi ženami bylo podobné zastoupení respondentů, kteří předpokládali, že studium nebude příliš těžké (celkově 15 %). Další uváděné důvody nejsou statisticky významné. Rozdíl při uvádění důvodů volby oboru studia mužů ukazuje graf č. 12.



Graf 12: Hlavní důvod volby studovaného oboru podle pohlaví

Zdroj: vlastní práce

Komentář

Z grafu je patrné, že podle odpovědí respondentů ženy při volbě oboru ženy uvažovaly pragmatičtěji než muži a více než muži se zajímaly o to, aby měl dobré uplatnění na trhu práce. Muži naopak upřednostňovali zájem o obor.

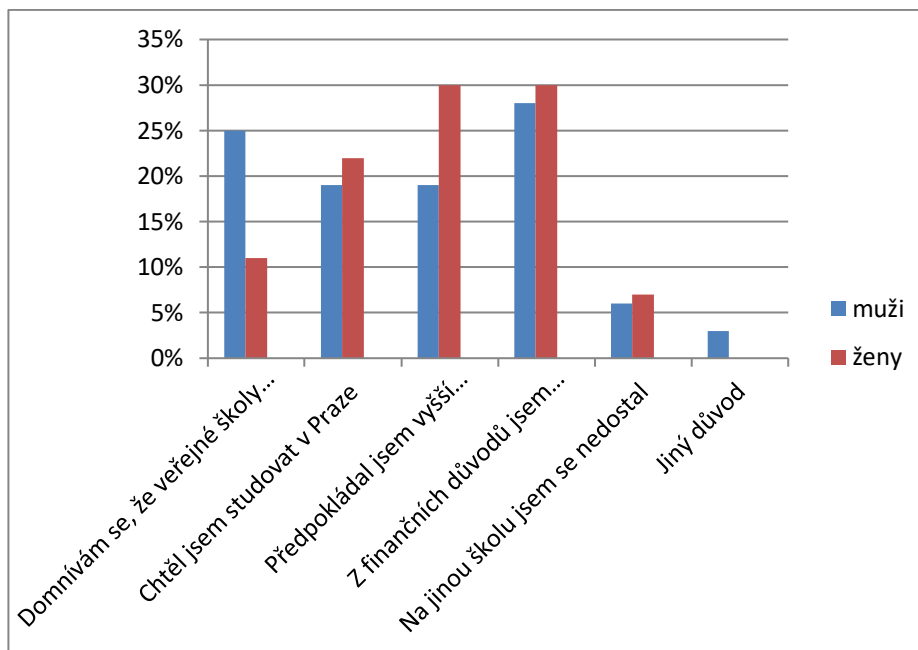
Tab. 14: Hlavní důvod volby školy podle pohlaví (n1=32, n2=46)

Důvod volby	celkem	%	m uži	%	ž eny	%
Domnívám se, že veřejné školy poskytnou kvalitnější vzdělání než soukromé	13	71	8	25	5	11

Chtěl jsem studovat v Praze	16	2 1	6	1 9	1 0	2 2
Předpokládal jsem vyšší pravděpodobnost přijetí	20	2 6	6	1 9	1 4	3 0
Z finančních důvodů jsem potřeboval studovat veřejnou školu	23	2 9	9	2 8	1 4	3 0
Na jinou školu jsem se nedostal	5	6	2	6	3	7
Jiný důvod	1	1	1	3	-	-
Celkem	78	1 00	3 2	1 00	4 6	1 00

Zdroj: vlastní práce

Při volbě konkrétní školy studenti (respondenti) jako nejčastější důvod výběru konkrétné školy uvedli, že z finančních důvodů potřebovali studovat veřejnou vysokou školu (23, tj. 29 %). Na druhém místě se umístil důvod, že volili školu, na které předpokládali vyšší pravděpodobnost přijetí (20, tj. 26%). Tento důvod převažoval u žen (14, tj. 30 %). Celá čtvrtina mužů jako důvod volby školy uvedla, že se domnívají, že veřejné školy poskytnou kvalitnější vzdělání než soukromé (8, tj. 25%). Významné bylo i zastoupení, kteří jako hlavní důvod volby školy uvedli, že chtěli studovat v Praze (16, tj. 21 %) a tento důvod uvádělo více žen než mužů (10 žen, tj. 22%, 6 mužů tj. 19%). To, že se na jinou školu nedostali, nebo jiné důvody nebylo statisticky významné.



Graf č. 13: Hlavní důvod volby školy podle pohlaví

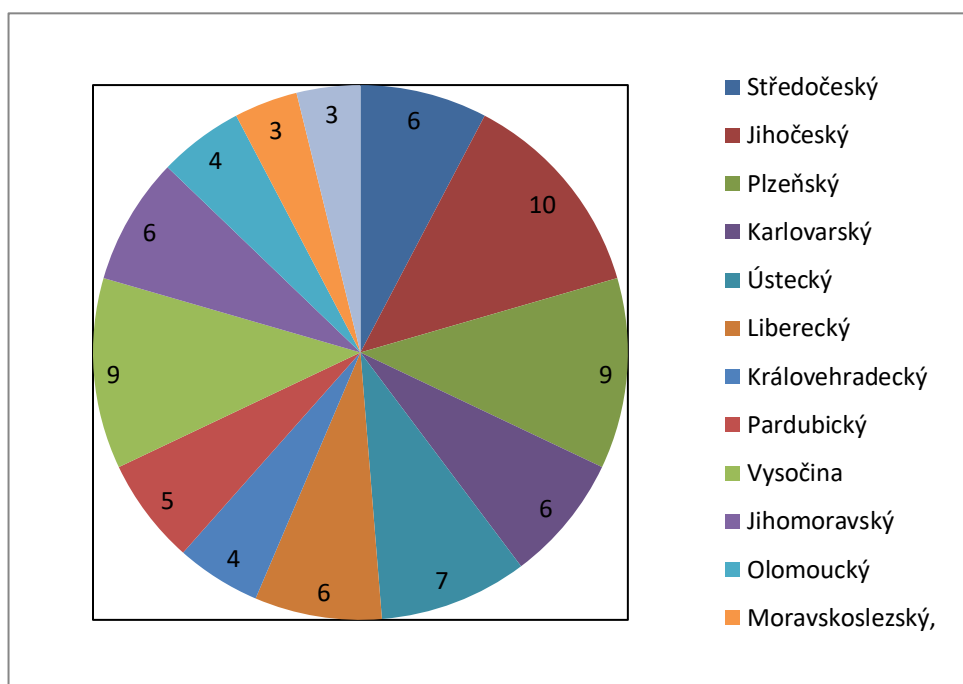
Zdroj: vlastní práce

Komentář

Z grafu je patrné, že ženy (respondentky) uvažovaly opět pragmatičtěji než muži a při výběru konkrétní školy volily veřejnou školu a školu a školu, kde předpokládaly vyšší pravděpodobnost přijetí. U mužů naopak hrálo významnou roli to, že předpokládali, že veřejná vysoká škola jim poskytne kvalitnější vzdělání než škola soukromá.

Poslední okruh otázek se týkal plánů studentů po absolvování studia a to jak se sami připravují na vstup na pracovní trh. Výsledky výzkumu jsou do určité míry ovlivněny skutečností, že ve výzkumném souboru nejsou zastoupeni studenti s trvalým

bydlištěm v Praze, a to že počet studentů z jednotlivých krajů České republiky je různý. Především jsou více zastoupeny kraje české než kraje moravské.



Graf č. 14: Zastoupení respondentů odle krajů České republiky

Zdroj: vlastní práce

Tab. 15 : Plány studentů po absolvování studia (n=78)

Stanovisko	Počet odpovědí	%
Chci zůstat v Praze	28	36
Chci se vrátit domů	20	26
Chci odejít do zahraničí	12	15
Nevím podle okolností	18	23
Celkem	78	100

Zdroj: vlastní práce

Mezi studenty (respondenty) výrazně převažovali ti, co chtějí po absolvování studia zůstat v Praze. Pouze cca. čtvrtina se chce vrátit domů, respektive do kraje, z kterého pocházejí.

Tab. 16: Práce v době studia (n=78)

Stanovisko	Počet odpovědí	%
Pracuji na částečný pracovní úvazek	25	32
Vykonávám brigády	27	35
Pracuji výjimečně	14	18
Vůbec nepracuji	12	15
Celkem	78	100

Zdroj: vlastní práce

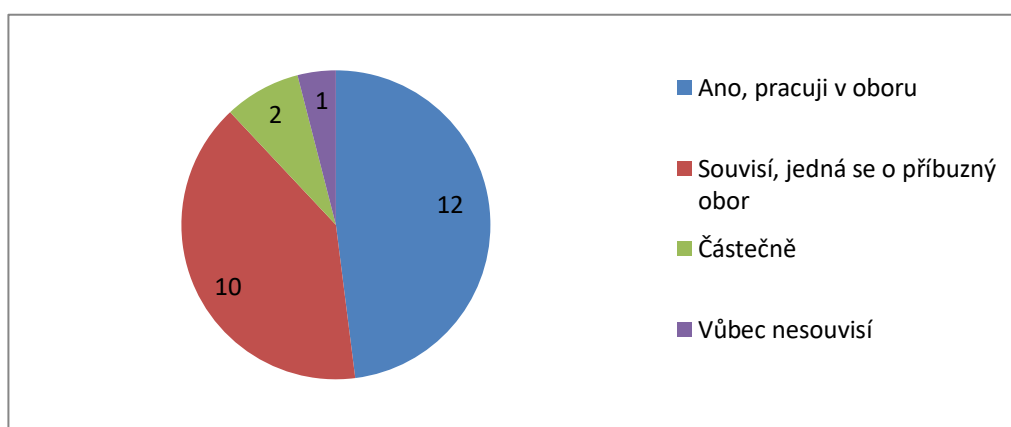
Relativně velký počet studentů (respondentů) v době studií pracuje, buď na částečný pracovní úvazek nebo formou brigád (52, tj.67 %). 14 respondentů (18%) uvedlo, že pracují výjimečně a pouze 12 (15 %), že nepracují vůbec. Počet pracujících studentů je potom odlišný v jednotlivých ročnících.

Tab. 17: Práce podle studijních ročníků (n=78)

Ročník	Pracuji na částečný pracovní úvazek	Čas od času vykonávám	Pracuji výjimečně	Vůbec nepracuji	Celkem
---------------	--	------------------------------	--------------------------	------------------------	---------------

	úvazek	brigády			
II. ročník	4 (18%)	12 (55%)	4 (18%)	2 (9%)	22
III. ročník	2 (13%)	7 (47%)	3 (20%)	3 (20%)	15
IV. ročník	8 (40%)	6 (30%)	3 (15%)	3 (15%)	20
V. ročník	9 (52%)	2 (12%)	2 (12%)	4 (24%)	17
VI. ročník	2 (50%)	-	2 (50%)	-	4
Celkem	25	27	14	12	78

Počet studentů pracujících na částečný pracovní úvazek se zvyšuje v závislosti na studovaném ročníku, v pátém ročníku již pracuje více než polovina studentů a jejich práce převážně souvisí se studovaným oborem.



Graf 15: Souvislost práce na částečný pracovní úvazek s oborem (n=25)

Zdroj: vlastní práce

Komentář

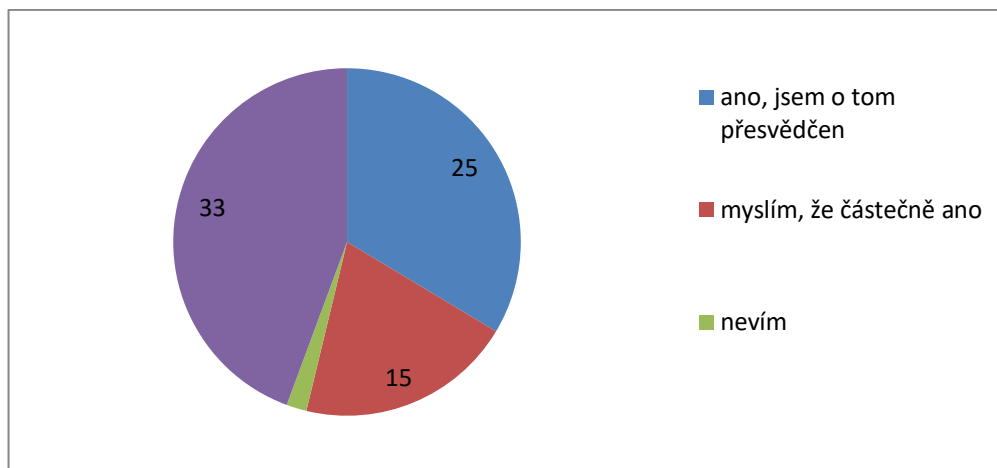
Z 25 studentů (respondentů) pracujících na částečný pracovní úvazek 89 % uvedlo, že pracují v oboru nebo v příbuzném oboru. Pouze dva uvedli, že jejich práce souvisí se studovaným oborem částečně a jeden, že nesouvisí vůbec.

Tab: 18: Zájem o možnost zaměstnání po ukončení studia podle ročníků (n=78)

Stanovisko	Zatím jsem to vůbec neřešil	Zjišťoval jsem možnosti uplatnění	Zjišťoval jsem potenciálního zaměstnavatele	Jednal jsem s potenciálním zaměstnavatelem	Celkem
II. ročník	20 (91%)	2 (9%)	-	-	22
III. ročník	10 (67%)	5 (33%)	-	-	15
IV. ročník	1 (5%)	8 (40%)	7 (35%)	4(20%)	20
V. ročník	1(6%)	1(6%)	5 (30%)	10(58%)	17
VI. ročník	-	-	-	4 (100%)	4
Celkem	19	21	20	18	78

Zdroj: vlastní práce

V nižších studijních ročnících studenti (respondenti) budoucí uplatnění na trhu práce téměř neřeší. Zájem o možnost budoucího zaměstnání projevují až od IV. ročníku s tím že v V. ročníku jednalo potenciálním zaměstnavatelem 58 % budoucích absolventů.



Graf č. 16: Souvislost mezi vzděláním a kvalitou života

Zdroj: vlastní práce

Komentář

Více než polovina studentů (respondentů) je přesvědčena, že vysokoškolské vzdělání bude mít vliv na kvalitu jejich života. Celých 33 % se však domnívá, že vysokoškolské vzdělání s kvalitou života nesouvisí a tudíž ji nijak neovlivní.

1.4.4 DISKUSE

Realizovaný výzkum se omezil na jednu skupinu studentů vysokých škol a to na studenty prezenčního studia, jejíž příslušníci patří ke generaci Y, podrobněji popisované v teoretické části práce. Přestože se jednalo o malý výzkumný soubor a výsledky šetření mají tudíž omezenou platnost, potvrdily obecné trendy v profilu a postojích budoucích absolventů (k podobným závěrům došel např. výzkum Absolvent 2018 zmiňovaný v teoretické části).

Hlavní motivací studentů ke studiu vysoké školy není zájem uplatnit se na trhu práce a získat dobře placené zaměstnání, ale vlastní seberealizace, spojená sice se získáním odborných znalostí a profesních kompetencí, ale především v rámci vlastního seberozvoje. Výzkum došel k zjištění, že tato motivace je významná zejména u mužů, ženy uvažují pragmatičtěji. Pro určitou část studentů je vysokoškolské studium určitým

odkladem převzetí dospělých sociálních rolí (zůstávají ekonomicky závislí na rodičích), ale převažující část začíná pracovat již během studií a přejímá odpovědnost za svůj život. Existují i studenti, kteří během studia zakládají rodiny a následně studentky v roli matek. Jedná se o výjimky, převažují ti, co založení rodiny odkládají i dlouho po absolvování vysoké školy upřednostňují budování pracovní kariéry. Postoje vysokoškoláků odpovídají současné situaci na trhu práce a studenti předpokládají, že po absolvování najdou adekvátní pracovní uplatnění. Patří ke generaci, která má vysoké sebevědomí a počítá s tím, že úspěšně prodá svoji pracovní sílu a na zaměstnavatele klade vyšší nároky než generace předchozí. Práce je musí především bavit, zejména muži zdůrazňují hluboký zájem o studovaný obor a získávání dalších odborných znalostí, ale také jak bylo uváděno v teoretické části, chtějí adekvátní finanční ohodnocení, možnost dalšího vzdělávání a vytváření podmínek pro sladění pracovního a rodinného života. Skutečnost, že studenti při výběr oboru a školy vycházejí na prvním místě z osobních zájmů a preferencí, může v době poklesu zaměstnanosti způsobit určité problémy s uplatněním absolventů a naopak v dobách prosperity (zejména od roku 2018) postrádají zaměstnavatelé v některých oborech absolventy. V současnosti se to týká především technických oborů, ale i učitelů, lékařů a dalších profesí. Zároveň to, že nenaplnil původní předpoklad, že zvyšující se počet absolventů zaznamenají především bakalářské obory zaměřené na praxi, způsobuje, že zaměstnavatelům chybí pracovníci na místa liniových manažerů, vedoucích pracovních týmů. Mezi zaměstnavateli ovšem nalezneme i řadu těch, kteří u nových zaměstnanců vyžadují praxi, jakož i ty, kteří na některých pracovních místech upřednostňují muže. V posledních letech také do určité míry klesá prestiž vysokoškolského vzdělání a zaměstnavatelé je nepovažují za záruku kompetenčnosti. Skutečnost, že vysokoškolské vzdělání získává téměř polovina populačního ročníků, způsobuje, že vysokoškoláci budou stále častěji pracovat na místech, které dříve zastávali středoškoláci a vysoké školy budou nuceny při tvorbě studijních programů stále častěji vycházet z požadavků praxe. Moderní zaměstnavatelé docenují přednosti absolventů jako jsou teoretické znalosti založené na nejnovějších vědeckých poznatcích, znalost ICT technologií, znalost cizích jazyků, schopnost a ochotu se dále vzdělávat. Proces jejich pracovní adaptace přizpůsobují na získání chybějících kompetencí a stanovují jim kariérní plány spojené s dalším profesním vzděláváním. Opomenout nelze ani skutečnost, že, stejně jako v našem případě, mezi vysokoškoláky (napříč většinou oborů) převažují

ženy. Zaměstnavatelé musí stále více vytvářet podmínky pro sladění pracovního a rodinného života a zaměstnaným ženám včetně absolventech VŠ vytvářet podmínky pro naplnění jejich mateřské funkce (flexibilní pracovní doba, zkrácené úvazky, práce z domu apod.).

Z realizovaného výzkumu vyplynulo, sami studenti pocítují, že způsob jejich vzdělávání neodpovídá potřebám praxe. Při zkoumání jejich spokojenosti s obsahem studia, organizací studia a kvalitou vyučujících, jsme mimo jiné zjistili, že existují významné části studentů, kteří nejsou spokojeni s obsahem studia, s organizací studia, či kvalitou vyučujících. Pozitivní je, že nespokojenost se týká především obsahu studia a organizace studia, nikoli kvality vyučujících. Většina vyučujících je hodnocena jako dobří a průměrní, za vynikající vyučující je ale považováno jen málo pedagogů a mírně vyšší je procento pedagogů považovaných studenty za slabé a naprosto nekompetentní.

Současným studentům nedělá problém studovat několik vysokých škol najednou a během studia pracovat. Jsou schopni řešit úkoly přes počítač z nejrůznějších míst, denní přítomnost na sociálních sítích je pro ně standardem. Učí se a pracují rychle, efektivně, někdy podcení přesnost informací vstupních informací. Je na vysokoškolských pedagogích, aby specifikám současných studentů přizpůsobili didaktické metody, více využívali formy dialogu a teoretické poznatky aplikovali na praxi. Dnešní absolventi za život vymění několik zaměstnání a budou se potýkat s novými, zatím neznámými problémy. Vysoká škola by jim měla především poskytnout kompetence k řešení problémů, hledání různých alternativ, samostatnému nezávislému myšlení a hodnocení, k řízení vlastního života. Pro zaměstnavatele je velmi důležité, aby absolvent „zapadl“ do týmu, přijal organizační kulturu organizace, aby respektoval principy etiky a morálky. K tomu všemu je nezbytná emoční inteligence, která je nezbytnou součástí vzdělávacího procesu. V tomto směru nic nepůsobí účinněji než osobní příklad a právě takoví pedagogové s vysokou emoční inteligencí jsou zpravidla studenty hodnoceni jako vynikající.

Zjišťovali jsme názory studentů na to, které kompetence a v jaké míře u nich rozvíjí vysoká škola a komparovali jsme je s tím, co si myslí, že budou vyžadovat zaměstnavatelé. Ukázalo se, že škola u nich rozvíjí řadu klíčových kompetencí v požadované míře, ale že studenti mají potřebu rozvíjet i kompetence další. Při stanovení kompetencí, které studenti (respondenti) hodnotili, jsme vycházeli z vymezení Vetešky (2009), které uvádíme v teoretické části (viz. tabulka č. 1: Kompetence považované zaměstnavateli za rozhodující). Zajímavé je, že žádnou z kompetencí nikdo neoznačil za nepotřebnou. Podle zjištění vysoká škola v požadované míře rozvíjí klíčové kompetence požadované zaměstnavateli jako: vzdělání, cizí jazyk, odborné znalosti, uživatelská práce s PC, schopnost a ochota učit se, dále se vzdělávat. Studenti (respondenti) silně pociťují nedostatek praxe, nedostatečné rozvíjení komunikačních dovedností, organizačních schopností, analytického myšlení, týmové práce, strategické řízení, ale i odolnosti vůči stresu a fyzické zdatnosti. V určitém zjednodušení můžeme konstatovat, že studenti očekávají od vysoké školy, nejen, že jim poskytne formální vzdělání a odborné znalosti a dovednosti, ale také že je připraví pro manažerskou řídicí práci.

V souvislosti se změnami, ke kterým dochází v posledních letech ve světě práce, přikládají zaměstnavatelé stále větší význam komunikačním schopnostem a dovednostem. Klasické řízení je nahrazováno vedením, které jak již bylo zmíněno, vyžaduje emoční inteligenci. Prostřednictvím práce na společných projektech by studenti měli již v době studií získat sociální kompetence, které plně uplatní v budoucím zaměstnání. Jedná se především „o schopnost vytvářet a udržovat otevřené, konstruktivní a produktivní formy jednání v mezilidských vztazích. K tomu patří mj. vytvářet schopnost pracovat v týmu, koučovat pracovníky, aktivně naslouchat, vést kritický dialog, řízení konfliktu v týmu, přiměřené delegování odpovědnosti, budovat atmosféru důvěry místo nedůvěry, koučovat tým při problémech“ (Bay, 2000 in Veteška, 2010, s. 136). Moderní podniky dnes uplatňují tzv. Diverzity management

a budoucí absolventi budou nastupovat do velmi různorodých pracovních týmů. K tomu, aby uspěli, budou muset prokázat vlastní morální kvality, respektovat lidská práva a lidskou důstojnost, být poctiví a spravedliví, slovy klasika managementu

Michaela Armstronga „zacházet s lidmi správně, poctivě a uctivě“ (Armstrong, 2015, s. 143). Vysoká škola by měla být mimo jiné školou etiky cnosti, která (podle školy pozitivní psychologie v čele s Ch. Petersonem a M. Seligmanem) stanovila šest základních ctností:

- *moudrost a poznání (ctnost se uplatňuje v procesu získávání a využívání vědomostí),*
- *odvaha (uplatnění vlastní vůle navzdory překážkám),*
- *lidskost (interpersonální silné stránky),*
- *spravedlnost (občanské silné stránky),*
- *umírněnost (ctnosti, které hrání před nestřídmostí),*
- *transcendence (cnosti, které vnášejí do života smysl),* (Horváthová, Bláha, Čopíková, 2016, s. 91).

Poslední oblastí, kterou jsme se v našem výzkumu zabývali, bylo, jak si studenti (respondenti) představují svoje budoucí uplatnění na trhu práce. Došli jsme k poněkud překvapivým závěrům, že v nižších ročnících toto studenti téměř neřeší, ale jejich zájem stoupá od IV. ročníku VŠ. V pátém ročníku již více než polovina respondentů jednala s potencionálním zaměstnavatelem. Potvrzuje se, že nejčastějším důvodem volby oboru studia byl zájem o obor a uplatnění na trhu práce řeší studenti až ve druhé řadě. Při volbě konkrétní školy hrálo významnou úlohu, aby se jednalo o veřejnou školu, což je ovlivněno tím, že na vysokou školu dnes vstupují i děti z chudších rodin. Tomu odpovídá i skutečnost, že značná část studentů pracuje na částečný pracovní úvazek nebo vykonává brigády. Pozitivní je, že převážně se jedná o práci v oboru nebo v oboru příbuzném, takže studenti získávají praxi. Zajímavé je, že relativně velká část studentů (38 %) chce po ukončení školy zůstat v Praze, další odejít do zahraničí nebo ještě nevědí. Je menší část (26%) je rozhodnuta vrátit se domů, což může způsobovat výkyvy v regionální zaměstnanosti (některé profese v některých krajích chybí více než v jiných). Ukazuje se, že okolnost, že vysokoškolské vzdělání přestává být elitní záležitostí, ale v řadě profesí se stává standardem, způsobuje, že přestává být spojováno s kvalitou života a poměrně velká část studentů (respondentů) se domnívá, že kvalitu jejich života nijak neovlivní. Změny, kterými prošla česká společnost po roce 1989 a které předchozí generace X

považovala za vysoce pozitivní (možnost podnikat, možnost cestovat, nástup ICT technologií, svoboda projevu) jsou pro ně samozřejmostí a vůči zaměstnavatelům důrazně uplatňují svoje práva. Jsou značně sebevědomí a podle některých zaměstnavatelů i tam, kde by namísto byla určitá skromnost. Budoucí absolventi chtějí mít zajímavou práci, patřičně zaplacenou a dost volného času pro rodinu a realizaci vlastních koníčků a zájmů. Nehledají práci na celý život a vůči zaměstnavateli jsou daleko méně loajální než generace předchozí. Nezaměstnanosti se nebojí.

1.4.5 SHRNU TÍ A NÁVRH OPATŘENÍ

V konfrontaci s pracovními hypotézami můžeme konstatovat, že hlavní motivací ke studiu vysoké školy je zájem o zvolený obor, získání odborných znalostí a dovedností pro osobní rozvoj nikoli získání odborných profesních znalostí pro lepší uplatnění v rámci pracovního trhu. Mírně pragmaticky v tomto směru uvažují ženy, muži ve velké většině upřednostňují vlastní rozvoj. Přestože převažují studenti, kteří jsou spokojeni jak s obsahem studia, tak s jeho organizací a kvalitou vyučujících, existuje určitá část, která s obsahem studia, ani s jeho organizací spokojena není. Nespokojenost s kvalitou vyučujících sice vykazuje nižší hodnotu než nespokojenost s obsahem a organizací studia, ale znepokojivé je, že větší procento vyučujících hodnotí studenti jako slabé nebo naprosto nekompetentní než je počet procent pedagogů hodnocených jako vynikající (převažují dobří a průměrní). Většina studentů je přesvědčena, že jim studium poskytuje kompetence, které budou vyžadovat budoucí zaměstnavatelé (vzdělání, znalost cizího jazyka, znalost ICT technologií, schopnost dále se učit a vzdělávat atd.). Domnívají se však, že nezískávají kompetence spojené s praxí, komunikačními a manažerskými dovednostmi, které zaměstnavatelé vyžadují. V prvních ročnících studenti budoucí pracovní uplatnění neřeší, ale situace se mění od IV. ročníku, kdy významná část studentů pracuje na částečný pracovní úvazek nebo vykonává brigády v oboru studia nebo v příbuzném oboru. V pátém ročníku již více než polovina studentů (respondentů) vstoupila do jednání s budoucími dodavateli.

V současné době přestává být standardem pracovat u jednoho zaměstnavatele po celou dobu pracovní aktivity. Výjimkou není, že zaměstnavatel absolventa zapracuje,

umožní mu další vzdělávání, poskytne mu specializované kurzy, někdy ho dokonce povýší, a on po třech letech odejde jinam. Navíc mezi zaměstnavateli probíhá permanentní válka o „talenty“ protože i přes rostoucí počet lidí s vysokoškolským vzděláním, platí Gaussova křivka a počet vynikajících nadprůměrně inteligentní lidí s novými kreativními nápady, přinášejícími inovace, je omezený. Vysokoškolské vzdělávání musí s těmito trendy počítat a jednak připravovat absolventy se širokým spektrem kompetencí, které jim umožní celoživotní zaměstnanost v případě potřeby nejen ve vystudovaném oboru, ale i v oborech příbuzných. Co se týče „talentů“ lze je v mnoha případech identifikovat již během studia a ve spolupráci s budoucími zaměstnavateli jim vytvořit nadstandardní studijní podmínky. Je v zájmu zaměstnavatelů, přijímajících absolventy, aby si je udrželi a to nejen v případě mimořádných „talentů“. Je namístě, aby respektovali jejich potřeby a požadavky, přidělovali jim zajímavou, samostatnou práci, adekvátně je odměňovali a vytvářeli jim podmínky pro sladování pracovního a rodinného života. Současný systém vysokoškolského vzdělávání (jak ukázal náš výzkum, ale především výzkumy předchozí), není natolik flexibilní, aby poskytoval absolventům všechny kompetence, které budou potřebovat v praxi. Z mnoha důvodů to není ani uskutečnitelné a zaměstnavatelé musí absolventy zapojit do systému celoživotního vzdělávání a zanedbatelné není ani to, že mnohé kompetence lze získat pouze vlastním sebevzděláváním. Přesto, dle našeho názoru, vysokoškolské vzdělávání vyžaduje určité inovace, které reagují na jeho demokratizaci (stále se zvyšující počet vysokoškoláků v populaci) a respektují potřeby trhu práce vycházející především z požadavků zaměstnavatelů. Pro stanovení opatření k zlepšení přípravy studentů pro vstup na trh práce použijeme standardní nástroj analýzu SWOT.

Tab. 19: Analýza SWOT sociální skupiny „Absolventi VŠ 2019“ z hlediska zaměstnavatelů

<p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>Odborné znalosti</p> <p>Znalost ICT technologií</p> <p>Znalost cizích jazyků</p> <p>Rozvojový potenciál</p> <p>Ochota učit se a vzdělávat</p> <p>Tolerance vůči jinakosti</p> <p>Schopnost pracovat v týmu</p> <p>Vysoké sebevědomí a sebepojetí</p> <p>Využívání e-learningu</p> <p>Schopnost pracovat rychle a efektivně</p> <p>Emoční inteligence</p>	<p>PŘÍLEŽITOSTI</p> <p>Identifikovat mezi absolventy „talenty“ s vysokým rozvojovým potenciálem</p> <p>a mimořádným přínosem pro firmu</p> <p>Budovat různorodé pracovní týmy přinášející synergický efekt</p> <p>Zapojit absolventy do programu nástupnictví a cíleně připravovat jejich kariérní postup</p> <p>Formovat osobnost absolventů prostřednictvím koučinku a mentoringu.</p> <p>Zavádět flexibilní formy práce umožňující sladění pracovního a rodinného života</p>
<p>SLABÉ STRÁNKY</p> <p>Nedostatečná praxe</p> <p>Malé komunikační dovednosti</p> <p>Malé manažerské kompetence</p> <p>Chybějící specifické znalosti</p>	<p>HROZBY</p> <p>Absence praxe</p> <p>Neochota sdílet vizi a misi organizace a přijmout její organizační kulturu</p> <p>Malá loajalita vůči zaměstnavateli</p>

a dovednosti vyžadované zastávaným pracovním místem.	Odchod k jinému zaměstnavateli
--	--------------------------------

Zdroj: vlastní práce

Návrh opatření

- 1) Ve větší míře se zaměřit na kvalitu vyučujících. Vynikajícím vyučujícím vytvořit nadstandardní pracovní podmínky a rozloučit se s pedagogy, kteří profilu vysokoškolského pedagoga nevyhovují. Hodnotit pedagogy nejen z hlediska odborných kompetencí a didaktických schopností, ale i z hlediska jejich emoční inteligence a morálního profilu.
- 2) Kromě přednášek více uplatňovat dialogické formy vzdělávání. V rámci seminářů více zadávat studentům praktické úkoly, preferovat práci na konkrétních projektech a podporovat týmovou práci.
- 3) Ze strany pedagogů pracovat se studenty individuálně, uplatňovat kaučuk a mentoring.
- 4) Rozvíjet klíčové kompetence a kompetence další podle požadavků zaměstnavatelů. Více se zaměřit na rozvoj komunikačních a manažerských kompetencí.
- 5) Rozvíjet u studentů emoční inteligenci a požadovat na nich dodržování zásad etiky a morálky.
- 6) Spolupracovat se zaměstnavateli a umožňovat studentům praxi přímo v podnicích.

Přehodnotit poměr akademicky a profesně zaměřených studijních programů ve prospěch profesně orientovaných a to jak u bakalářských, tak u magisterských studijních programů.

ZÁVĚR

V naší práci jsme se zabývali adekvátností současného systému vysokoškolského vzdělávání vůči požadavkům pracovního trhu. Analyzovali jsme demokratické změny, kterými prošlo vysokoškolské vzdělávání v posledních letech a měnící se požadavky na kompetence absolventů ze strany zaměstnavatelů, související se změnami ve světě práce. Zabývali jsme se vlastnostmi trhu práce a v této souvislosti jsme konstatovali, že v České republice je v současnosti trh práce vůči absolventům mimořádně příznivý a nezaměstnanost absolventů vykazuje minimální hodnoty. Aktuálním úkolem je udržet tento stav nadále i v dobách hospodářského poklesu, což vyžaduje určité změny v chování vysokých škol, zaměstnavatelů i absolventů samých. Celoživotní vzdělávání se v podmínkách globální společnosti stává nutností a ve všech vyspělých státech je součástí investic do lidských zdrojů nejen ze strany podniků, ale i ze strany státu, respektive společnosti jako celku.

V posledních letech získává vysokoškolské vzdělávání téměř polovina populačního ročníku (bakalářské, magisterské, doktorské) a jde o to, aby jejich znalosti, dovednosti a další kompetence byly efektivně využity ve prospěch jich samých, zaměstnavatelů i celé společnosti, což zdůrazňujeme zejména v oblasti veřejného vysokého školství. Ve velkém zjednodušení můžeme říci, že společnost do absolventů investovala (umožnila jim bezplatné vysokoškolské vzdělání) a oni jsou povinni jí to vrátit ve formě celoživotní zaměstnanosti, což je žádoucí u absolventů škol soukromých.

Základním atributem moderního managementu je, že lidské zdroje jsou největším bohatstvím podniku a že základ moderního podnikání spočívá v tom, získat správné lidi na správná místa. Vysokoškolské vzdělávání samo o sobě sice není zárukou schopností a úspěchu, ale pro dnešní zaměstnavatele zpravidla představuje základní kompetenci pro určité stanovené pracovní místo. Tak jak se mění charakter práce, ve prospěch míst vyžadujících kreativní inovativní přístup, přibývá míst, kde je formální vysokoškolské vzdělání základním předpokladem přijetí nového zaměstnance. Konkurenční výhodu má

podnik, který získá a udrží kompetentní, talentované, motivované a angažované zaměstnance. Mezi podniky probíhá permanentní válka o talenty a ty nejúspěšnější se zaměřují na vyhledávání a získávání talentů již mezi vysokoškoláky (v průběhu studia jim umožňují stáže a praxe, zaměstnávají je na flexibilní pracovní úvazky apod.). Podle expertů se vysoké školství zbavilo elitářského ducha a předpokládalo se, že bude produkovat více absolventů bakalářských oborů, zaměřených na praxi, což se plně nepotvrdilo. Jak v bakalářských tak v magisterských oborech je možno studovat akademický nebo provozní obor a důsledkem je, že někteří absolventi postrádají kompetence, které pokládají zaměstnavatelé za žádoucí a potřebné. V naprosté většině se jedná o kompetence související s praxí. Někteří zaměstnavatelé proto před absolventy upřednostňují pracovníky s praxí a opomíjejí skutečnost, že dnešní absolventi, kromě nedostatku praktických zkušeností mají řadu výhod (odborné znalosti na úrovni současného vědeckého poznání, znalost práce s ICT technologiemi, jazyková vybavenost atd.). Mají také rozvinutou schopnost učit se a vzdělávat, efektně využívají e - learning a nedostatečné nebo chybějící kompetence si prostřednictvím dalšího vzdělávání mohou bez problému doplnit. Je na zaměstnavatelích, aby zajistili efektivní způsob jejich pracovní adaptace a stanovili rozvojový program jejich dalšího vzdělávání v závislosti na kariérním postupu, přičemž by měli zajistit rozvoj jejich osobnosti ve všech složkách včetně emoční inteligence.

V rámci praktické části jsme sledovali motivaci studentů ke studiu, jejich spokojenost s obsahem studia, jeho organizací a kvalitou vyučujících, jejich názory na to, které kompetence u nich vysoké školy rozvíjejí, a které by potřebovali rozvíjet a jejich budoucí plány v souvislosti se vstupem na pracovní trh po úspěšném ukončení studia. Potvrdily se poznatky dřívějších výzkumů, o kterých se zmiňujeme v teoretické části a především to, že hlavním problémem, z pohledu zaměstnavatelů, je malá propojenost vysokoškolského studia s praxí. V tom smyslu bylo navrženo několik inovativních opatření, která by více přizpůsobila způsob vysokoškolského vzdělávání požadavkům zaměstnavatelů.

Vysokoškolské vzdělávání by mělo připravovat absolventy se širokým spektrem kompetencí, které jim umožní celoživotní zaměstnanost v případě potřeby nejen ve vystudovaném oboru, ale i v oborech příbuzných. Současný systém vysokoškolského vzdělávání (jak ukázal náš výzkum, ale především výzkumy předchozí), není natolik flexibilní, aby poskytoval absolventům všechny kompetence, které budou potřebovat v praxi. Z mnoha důvodů to není ani uskutečnitelné a zaměstnavatelé musí absolventy zapojit do systému celoživotního vzdělávání a zanedbatelné není ani to, že mnohé kompetence lze získat pouze vlastním sebevzděláváním. Přesto, dle našeho názoru, vysokoškolské vzdělávání vyžaduje určité inovace, které reagují na jeho demokratizaci (stále se zvyšující počet vysokoškoláků v populaci) a respektují potřeby trhu práce vycházející především z požadavků zaměstnavatelů.

SEZNAM POUŽITÝCH INFORMAČNÍCH ZDROJŮ

Literatura

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Universita Jana Amose Komenského, 2015, ISBN 978-80-7452-113-3.

BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-169-0.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. Andragogika. ISBN 80-86432-23-8.

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

ČASTORÁL, Zdeněk. *Management lidského faktoru: management lidských zdrojů, management lidského kapitálu, personální management*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2013. ISBN 978-80-7452-038-9.

HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press, 2016, ISBN 978-80-7261-430-1.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. Praha, Management Press, 2015. ISBN 978807261288.

KOUBEK, Ladislav. *Psychologie v řízení lidských zdrojů*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6384-6.

KOTTER, John P. *Vedení procesu změny: osm kroků úspěšné transformace podniku v turbulentní ekonomice*. Praha: Management Press, 2000. ISBN 80-7261-015-5.

MATĚJŮ, Petr. *Bílá kniha terciárního vzdělávání*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2009. ISBN 978-80-254-4519-8.

NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. ISBN 978.80-86277-81-3.

PLAMÍNEK, Jiří. *Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. Manažer. ISBN 978-80-247-2448-5.

SAK, Petr, MAREŠ, Jiří. *Člověk a vzdělání v informační společnosti*. Praha:Portál, 2007, ISBN 978-80-7367-230-0.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

TRACY, Brian. *Zaměstnejte ty nejlepší lidi a udržte si je: 21 jednoduchých, osvědčených a ihned použitelných technik*. Přeložil Jiří ZBOŘIL. Praha: Synergie, [2015]. ISBN 978-80-7370-433-9.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

Zákony

Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů v platném znění

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje

KALOUSKOVÁ, Pavla, ŠŤASTNOVÁ, Pavlína, ÚLOVCOVÁ, Helena, VOJTĚCH, Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce*. Národní ústav odborného vzdělávání. Praha, 2004. [online

[08. 01. 2020] Dostupné z:
file:///C:/Users/abcd/Desktop/potreby_zamestnavatele_04.pdf

RAŠOVEC, Tomáš. Analýza vývojových tendencí trhu práce s ohledem na kvalifikační strukturu. Disertační práce. Česká zemědělská universita v Praze. Provozně ekonomická fakulta. Praha, 2014 [online] [0.7.01. 2020] Dostupné z:
file:///C:/Users/abcd/Desktop/rasovec-tomas.pdf

ÚLOVEC, Martin. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol-
komparační analýza. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a
zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Praha, 2014 [online] [08. 01.
2020] Dostupné z:
http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatele_komparace_2014_pro_www.pdf

ZELENKA, Martin. *Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v letech 2002-2018*
Universita Karlova Pedagogická fakulta. Středisko vzdělávací politiky. Praha 2019
[online] [08. 01. 2020]
Dostupné z <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Nezamestnanost%20absolventu%20VS%202002-2018.%20SVP%20PedF%20UK%202019.pdf>

ZELENKA, Martin. *Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v letech 2002-2017*
Universita Karlova Pedagogická fakulta. Středisko vzdělávací politiky. Praha 2018
[online] [08. 01. 2020]
Dostupné z:<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Nezamestnanost%20absolventu%20VS%2020022017.%20SVP%20PedF%20UK%202018.pdf>

ZELENKA, Martin, SEDLÁČEK, Jan, ŠMÍDOVÁ, Michaele, LOUNEK Vítězslav,
RYŠKA Radim, KOUCKÝ, Jan. *Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018.* *Universita*
Karlova Pedagogická fakulta. Středisko vzdělávací politiky. Praha 2019 [online] [08.
01. 2020] Dostupné z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/publikace-souhrnne-zpravy-o-setreni-absolvent-2018>

Úrovně kvalifikací. Národní ústav pro vzdělávání. Praha. [online] [08. 01. 2020]
Dostupné z: <http://www.nuv.cz/eqf/urovne-kvalifikaci>

Plná zaměstnanost v ČR: čím jsme si ji zasložili? [online] [04. 01. 2020] Dostupné z:<http://finance.cz>

SEZNAM ZKRATEK

CAPI – Computer Assisted Personal Interviewing

ČR- Česká republika

EQF- European Qualifications Framework

EU- Evropská unie

ICT – Information and Communication Technologies

ISCED –International Standard Classification of Eduation

NSK – Národní soustava kvalifikací

NSP – Národní soustava povolání

PF – Pedagoická fakulta

VŠ - Vysoká škola

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

1. Člověk jako nositel lidských zdrojů

Seznam tabulek

1. Kompetence považované zaměstnavateli za rozhodující (2009)
2. Evropský rámec kvalifikací
3. Zastoupení žen a mužů v jednotlivých ročnících
4. Zastoupení studentů podle typu studijního programu a pohlaví
5. Důvod studia na vysoké škole – komparace muži a ženy v %
6. Spokojenost s obsahem studia
7. Spokojenost s organizací studia
8. Spokojenost s kvalitou vyučujících
9. Hodnocení vyučujících podle ročníků a pohlaví v %
10. Názor studentů na úroveň rozvoje jednotlivých kompetencí
11. Názor respondentů na to jaké kompetence považují za potřebné pro uplatnění na trhu práce
12. Komparace rozvíjených a potřebných kompetencí
13. Hlavní důvod volby studovaného oboru podle pohlaví
14. Hlavní důvod volby školy podle pohlaví
15. Plány studentů po absolvování studia
16. Práce v době studia
17. Práce podle studijních ročníků
18. Zájem o možnost zaměstnání po ukončení studia podle ročníků
19. Analýza SWOT sociální skupiny „Absolventi VŠ 2019“ z hlediska zaměstnavatelů

Seznam grafů

1. Složení výzkumného souboru podle typu studijního programu (Absolvent 2018)
2. Míra nezaměstnanosti v letech 2000-2017 (komparaace EU, Německo, ČR)
3. Míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v ČR podle doby uplynulé od absolvování vysoké školy v letech 2002-2017
4. Míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v ČR podle oborového zaměření fakult 2008, 2014, 2016 a 2017
5. Podíl dospělých s terciálním vzděláním Země EU, rok 2007
6. Míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v ČR podle stupně vysokoškolského vzdělání, 2002-2018
7. Hlavní důvody pro zaměstnávání absolventů
8. Kompetence, u kterých dle zaměstnavatelů v příštích letech vzroste důležitost
9. Složení výzkumného souboru podle pohlaví
10. Složení výzkumného souboru podle studijních ročníků
11. Zastoupení studentů podle typu studijního programu
12. Hlavní důvod volby studovaného oboru podle pohlaví
13. Hlavní důvod volby školy podle pohlaví
14. Zastoupení respondentů podle krajů České republiky
15. Souvislost práce na částečný pracovní úvazek s oborem
16. Souvislost mezi vzděláním a kvalitou života

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I: Souhrn VŠ-studenti, absolventi (fyzické osoby) podle formy typu studijního programu 2019

Příloha II: Souhrn VŠ – studenti, absolventi (fyzické osoby) podle zřizovatele, vysoké školy a fakulty

Příloha III: Formulář dotazníku CAPI

Příloha I:

Souhrn VŠ –studenti, absolventi (fyzické osoby) podle formy a typu studijního programu

Studenti k 31.12, poprvé zapsaní a absolventi za celý kalendářní rok

Souhrn VŠ – studenti, absolventi (fyzické osoby) podle formy a typu studijního programu

Státní občanství Zřizovatel	fyzické osoby celkem										
	Celkem	v prezenčním studiu					v distančním a kombinovaném studiu ⁴⁾				
		celkem	v typu studijního programu				celkem	v typu studijního programu			
			bakalář- ském	magister- ském ²⁾	navaz. magister- ským ¹⁾	doktor- ským		bakalář- ským	magister- ským ²⁾	navaz. magister- ským ¹⁾	doktor- ským
Vysoké školy celkem											
poprvé zapsaní ³⁾	45 732	37 957	13 900	29 209	4 219	2 521	7 785	6 342	2 580	880	1 540
z toho ženy	22 966	18 724	7 017	13 685	2 220	897	4 249	3 387	1 309	503	560
celkem studentů	203 451	168 126	29 030	124 611	9 955	6 724	36 642	14 087	10 813	2 113	9 799
z toho ženy	98 352	80 649	15 503	58 831	4 997	2 373	18 383	7 797	5 786	1 226	3 650
absolventů	30 102	25 686	5 943	16 328	3 209	232	4 434	1 887	1 090	595	865
z toho ženy	15 471	12 919	3 318	7 917	1 625	71	2 560	1 187	667	391	316
Studující se státním občanstvím ČR											
poprvé zapsaní ³⁾	43 001	35 362	13 155	27 230	4 098	2 317	7 647	6 240	2 535	874	1 414
z toho ženy	21 576	17 407	6 639	12 698	2 159	810	4 175	3 339	1 282	500	521
celkem studentů	194 686	160 243	27 842	118 684	9 717	6 137	35 735	13 913	10 694	2 106	9 192
z toho ženy	94 162	76 812	14 895	55 895	4 878	2 167	18 018	7 706	5 729	1 223	3 436
absolventů	29 531	25 177	5 835	16 007	3 168	193	4 372	1 880	1 082	595	818
z toho ženy	15 261	12 731	3 280	7 792	1 607	64	2 538	1 182	665	391	301
Studující s cizím státním občanstvím											
poprvé zapsaní ³⁾	2 731	2 595	745	1 979	121	204	138	102	45	6	126
z toho ženy	1 390	1 317	378	987	61	87	74	48	27	3	39
celkem studentů	8 771	7 885	1 188	5 928	238	587	907	174	119	7	607
z toho ženy	4 193	3 837	608	2 936	119	206	365	91	57	3	214
absolventů	571	509	108	321	41	39	62	7	8	–	47
z toho ženy	210	188	38	125	18	7	22	5	2	–	15

Veřejné vysoké školy											
poprvé zapsaní ³⁾	43 027	36 400	12 271	29 127	4 219	2 521	6 637	5 121	2 580	858	1 540
z toho ženy	21 471	17 874	6 175	13 636	2 220	897	3 604	2 715	1 309	492	560
celkem studentů	198 773	165 284	26 285	124 480	9 955	6 724	34 756	12 220	10 813	2 091	9 799
z toho ženy	95 929	79 195	14 112	58 754	4 997	2 373	17 389	6 811	5 786	1 215	3 650
absolventů	29 976	25 560	5 817	16 328	3 209	232	4 434	1 887	1 090	595	865
z toho ženy	15 391	12 839	3 238	7 917	1 625	71	2 560	1 187	667	391	316
Soukromé vysoké školy											
poprvé zapsaní ³⁾	2 705	1 557	1 629	82	–	–	1 148	1 221	–	22	–
z toho ženy	1 495	850	842	49	–	–	645	672	–	11	–
celkem studentů	4 784	2 891	2 758	138	–	–	1 896	1 875	–	22	–
z toho ženy	2 475	1 478	1 399	81	–	–	999	989	–	11	–
absolventů	126	126	126	–	–	–	–	–	–	–	–
z toho ženy	80	80	80	–	–	–	–	–	–	–	–

1) Magisterské studium v délce 1 až 3 roky, které je pokračováním studia bakalářských oborů

2) Magisterské studijní programy v délce 4 až 6 let

3) Do celkového počtu poprvé zapsaní nejsou započtení poprvé zapsaní do navazujících magisterských a dokrorských studijních program.

4) Včetně studentů na studijních pobytech

Zdroj: https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs.htm

Příloha II:

Souhrn VŠ – školy, fakulty, studenti a absolventi (fyzické osoby) - podle zřizovatele, vysoké školy a fakulty k 31. 12

stav SIMSu k 21. 1. 2019

Zřizovatel Vysoká škola Fakulta	Studenti (fyzické osoby) ve všech formách studia a typech studijních programů										
	studující celkem	z toho ženy	státní občanství ČR			cizinci			studenti s přerušenými studii	jinoplátci ³	samoplátci ³
			studující celkem	poprvé zapsani ¹⁾	absolventů ²⁾	studující celkem	poprvé zapsan ¹⁾	absolventů ²⁾			
00000 všechny veřejné a soukromé VŠ	290 099	162 135	245 268	45 426	59 978	44 846	8 628	8 572	15 383	136	8 002
11000 Univerzita Karlova	45 235	27 798	36 605	5 111	6 920	8 630	1 418	1 139	2 819	-	3 210
11110 1. lékařská fakulta	4 617	3 144	3 186	420	581	1 431	198	185	146	-	717
11120 3. lékařská fakulta	2 230	1 427	1 510	199	244	720	132	66	90	-	419
11130 2. lékařská fakulta	1 794	1 057	1 219	143	184	575	107	51	62	-	280
11140 Lékařská fakulta v Plzni	2 061	1 233	1 399	132	210	662	144	65	52	-	401
11150 Lékařská fakulta v Hradci Králové	1 780	1 024	1 218	152	177	562	124	45	44	-	405
11160 Farmaceutická fakulta v Hradci Králové	1 517	1 224	1 066	256	211	451	136	55	86	-	119
11210 Filozofická fakulta	5 584	3 810	4 871	532	978	713	72	93	637	-	19
11220 Právnická fakulta	4 028	1 900	3 828	419	502	200	13	20	132	-	2
11230 Fakulta sociálních věd	4 476	2 409	3 474	480	765	1 002	83	186	297	-	524
11240 Fakulta humanitních studií	2 393	1 682	2 045	540	251	348	65	52	179	-	136
11260 Katolická teologická fakulta	648	371	599	47	107	49	5	8	90	-	-
11270 Evangelická teologická fakulta	427	280	383	32	80	44	3	1	97	-	9
11280 Husitská teologická fakulta	624	482	589	54	176	35	3	8	61	-	-
11310 Přírodovědecká fakulta	4 520	2 797	3 667	523	787	853	126	127	239	-	2
11320 Matematicko-fyzikální fakulta	2 277	586	1 607	320	329	670	165	126	166	-	71
11410 Pedagogická fakulta	4 906	3 856	4 727	607	940	179	18	27	311	-	7
11510 Fakulta tělesné výchovy a sportu	1 883	824	1 705	257	412	178	24	24	137	-	99
12000 Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	8 791	6 171	8 317	1 581	2 129	474	102	79	556	-	2
12110 Zdravotně sociální fakulta	1 763	1 464	1 742	335	448	21	3	3	170	-	-
12210 Filozofická fakulta	599	446	578	116	166	21	7	8	23	-	-
12220 Zemědělská fakulta	1 118	621	1 102	176	354	16	3	1	60	-	-
12260 Teologická fakulta	742	603	724	115	166	18	9	1	85	-	-
12310 Přírodovědecká fakulta	1 028	548	739	129	169	289	64	41	93	-	-
12410 Pedagogická fakulta	2 154	1 613	2 132	426	494	22	5	2	52	-	-
12510 Ekonomická fakulta	1 229	845	1 186	254	301	43	9	16	59	-	-
12520 Fakulta rybářství a ochrany vod	183	51	139	30	32	44	2	7	14	-	2
13000 Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem	7 392	5 066	7 199	1 469	1 426	193	47	39	373	-	8
13410 Filozofická fakulta	701	431	683	83	146	18	2	3	91	-	1
13420 Fakulta strojního inženýrství	479	81	468	98	65	11	2	2	40	-	-
13430 Pedagogická fakulta	2 756	2 201	2 718	458	521	38	10	9	105	-	2
13440 Přírodovědecká fakulta	769	316	742	183	111	27	7	3	11	-	-
13450 Fakulta zdravotnických studií	693	619	668	188	151	25	10	5	28	-	-
13510 Fakulta sociálně ekonomická	1 290	948	1 277	334	277	13	3	5	47	-	-
13520 Fakulta životního prostředí	357	221	352	74	88	5	-	-	23	-	-
13530 Fakulta umění a designu	371	265	315	52	67	56	13	12	28	-	5
14000 Masarykova univerzita	30 163	18 545	23 426	4 008	5 720	6 737	1 350	1 391	2 212	2	1 060
14110 Lékařská fakulta	4 352	2 797	2 545	350	518	1 807	360	273	220	-	707
14210 Filozofická fakulta	6 320	4 620	5 146	847	1 256	1 174	205	241	473	-	10
14220 Právnická fakulta	3 048	1 583	2 908	462	584	140	31	23	252	-	1
14230 Fakulta sociálních studií	2 978	1 965	2 308	354	630	670	93	150	243	-	192
14310 Přírodovědecká fakulta	3 479	1 986	2 604	472	640	875	172	220	217	-	2
14330 Fakulta informatiky	1 999	369	916	282	184	1 083	295	243	41	-	34
14410 Pedagogická fakulta	4 634	3 794	4 473	763	1 137	161	26	28	502	-	12
14510 Fakulta sportovních studií	1 258	419	1 148	206	328	110	27	32	115	-	1
14560 Ekonomicko-správní fakulta	2 567	1 313	1 787	274	461	780	141	181	164	2	102

15000	Univerzita Palackého v Olomouci	19 670	13 582	17 666	3 053	3 800	2 004	374	329	522	4	423
15110	Lékařská fakulta	2 229	1 428	1 234	112	215	995	166	111	47	-	357
15120	Fakulta zdravotnických věd	739	655	690	155	189	49	7	5	22	-	-
15210	Filozofická fakulta	4 938	3 583	4 511	840	982	427	85	105	197	-	19
15220	Právnícká fakulta	1 412	854	1 381	183	239	31	5	6	36	-	8
15260	Cyriometodějská teologická fakulta	1 031	789	1 000	200	209	31	5	4	58	-	-
15310	Přírodovědecká fakulta	3 229	1 760	2 907	591	642	322	82	72	57	4	10
15410	Pedagogická fakulta	4 502	3 825	4 436	695	973	66	11	15	81	-	21
15510	Fakulta tělesné kultury	1 692	765	1 608	277	353	84	13	11	25	-	8

16000	Veterinární a farmaceutická univerzita Brno	2 727	2 303	2 011	344	475	716	145	113	101	-	228
16170	Fakulta veterinárního lékařství	949	790	567	84	120	382	70	49	45	-	185
16270	Fakulta veterinární hygieny a ekologie	973	854	849	172	238	124	36	23	26	-	13
16370	Farmaceutická fakulta	811	662	601	88	117	210	39	41	30	-	30
17000	Ostravská univerzita	8 332	5 798	7 580	1 509	1 878	752	164	123	315	-	253
17110	Lékařská fakulta	1 737	1 199	1 292	239	296	445	106	62	49	-	246
17200	Fakulta sociálních studií	590	529	583	95	158	7	-	-	33	-	3
17250	Filozofická fakulta	1 837	1 351	1 728	355	397	109	18	17	25	-	4
17310	Přírodovědecká fakulta	1 479	763	1 404	336	295	75	10	16	64	-	-
17450	Pedagogická fakulta	2 302	1 708	2 279	422	628	23	5	4	118	-	-
17500	Fakulta umění	418	271	325	62	105	93	25	24	26	-	-
18000	Univerzita Hradec Králové	6 161	4 041	6 005	1 212	1 289	156	25	25	353	-	25
18440	Pedagogická fakulta	2 801	2 310	2 763	591	589	38	6	5	208	-	5
18450	Fakulta informatiky a managementu	1 477	522	1 422	279	326	55	14	17	66	-	12
18460	Filozofická fakulta	862	456	825	124	151	37	2	3	32	-	7
18470	Přírodovědecká fakulta	641	406	616	127	117	25	3	-	27	-	1
18900	celoškolská pracoviště	403	361	402	91	106	1	-	-	20	-	-
19000	Slezská univerzita v Opavě	4 335	2 927	4 017	739	1 040	318	49	83	109	-	11
19240	Filozoficko-přírodovědecká fakulta	1 388	808	1 213	181	252	175	24	32	49	-	2
19510	Fakulta veřejných politik v Opavě	1 044	862	1 036	270	324	8	4	-	28	-	-
19520	Obchodně podnikatelská fakulta v Karvině	1 787	1 193	1 656	271	458	131	20	51	28	-	9
19900	celoškolská pracoviště	119	67	115	17	7	4	1	-	4	-	-
21000	České vysoké učení technické v Praze	17 549	5 450	14 501	2 802	3 904	3 048	632	551	569	8	572
21110	Fakulta stavební	3 530	1 429	3 104	497	1 001	426	75	107	51	-	35
21220	Fakulta strojní	2 709	263	2 276	450	569	433	38	73	126	-	236
21230	Fakulta elektrotechnická	2 762	397	2 141	425	551	621	123	114	130	1	140
21240	Fakulta informačních technologií	2 157	264	1 625	465	345	532	171	72	76	2	68
21260	Fakulta dopravní	1 271	351	997	194	192	274	81	28	28	-	59
21340	Fakulta jaderná a fyzikálně inženýrská	1 132	378	899	153	177	233	51	47	31	2	3
21450	Fakulta architektury	1 554	922	1 202	221	341	352	62	72	69	-	13
21460	Fakulta biomedicínského inženýrství	1 472	909	1 360	262	387	112	25	27	32	3	17

22000	Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	3 880	2 368	3 145	706	799	735	111	169	126	91	51
22310	Fakulta chemické technologie	1 180	699	929	208	255	251	34	55	30	54	9
22320	Fakulta technologie ochrany prostředí	412	212	301	40	68	111	7	17	19	36	7
22330	Fakulta potravinářské a biochemické technologie	1 526	1 134	1 286	321	323	240	48	64	57	1	16
22340	Fakulta chemicko-inženýrská	735	303	602	137	133	22	33	22	18	-	19
22900	celoškolská pracoviště	61	38	60	-	19	1	-	-	3	-	-
23000	Západočeská univerzita v Plzni	10 422	5 659	9 973	2 228	2 180	449	88	90	364	-	10
23210	Fakulta strojní	1 045	152	1 006	177	172	39	4	7	33	-	1
23220	Fakulta elektrotechnická	878	57	850	202	216	28	3	3	26	-	9
23310	Fakulta zdravotnických studií	892	776	863	239	178	29	7	3	46	-	-
23320	Fakulta právnická	1 488	825	1 476	245	193	12	3	4	32	-	-
23330	Filozofická fakulta	1 352	885	1 233	255	343	119	23	21	64	-	-
23410	Fakulta designu a umění L. Sutnara	631	455	533	124	144	98	16	32	13	-	-
23420	Fakulta pedagogická	1 819	1 349	1 789	434	415	30	9	10	80	-	-
23510	Fakulta ekonomická	1 448	968	1 407	348	323	41	9	6	23	-	-
23520	Fakulta aplikovaných věd	918	217	865	208	197	53	14	4	47	-	-

24000	Technická univerzita v Liberci	5 640	3 125	5 184	1 234	1 118	456	73	66	244	26	66
24210	Fakulta strojní	727	56	622	163	113	105	15	22	8	-	37
24220	Fakulta mechatroniky, informatiky a mezioborových studií	511	55	480	121	98	31	6	5	21	3	-
24310	Ekonomická fakulta	1 210	723	1 155	231	295	55	9	7	34	23	14
24410	Fakulta textilní	749	518	577	104	115	172	29	21	53	-	14
24510	Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická	1 888	1 426	1 846	445	373	42	9	4	113	-	-
24520	Fakulta umění a architektury	230	137	206	36	54	24	3	5	6	-	1
24530	Fakulta zdravotnických studií	330	218	311	134	72	19	2	2	9	-	-
24900	celoškolská pracoviště	23	12	13	-	-	10	-	-	-	-	-

25000	Univerzita Pardubice	6 804	3 763	6 415	1 573	1 407	389	86	63	409	-	10
25110	Fakulta restaurování	82	61	68	8	19	14	4	6	6	-	-
25210	Fakulta filozofická	1 125	780	1 101	242	293	24	2	6	47	-	1
25310	Fakulta chemicko-technologická	1 349	915	1 206	250	342	143	26	30	65	-	-
25410	Fakulta ekonomicko-správní	1 536	1 002	1 453	420	248	83	13	11	85	-	5
25510	Dopravní fakulta Jana Pernera	1 300	289	1 237	271	215	63	10	6	95	-	4
25520	Fakulta zdravotnických studií	808	686	796	223	172	12	5	1	76	-	-
25530	Fakulta elektrotechniky a informatiky	611	32	560	159	118	51	26	3	35	-	-

26000	Vysoké učení technické v Brně	18 263	5 230	14 323	2 809	3 924	3 940	839	903	404	-	43
26110	Fakulta stavební	3 995	1 467	3 343	517	1 031	652	123	148	56	-	3
26210	Fakulta strojního inženýrství	4 176	561	3 498	866	946	678	162	172	106	-	11
26220	Fakulta elektrotechniky a komunikačních technologií	3 015	413	2 261	439	566	754	148	171	75	-	1
26230	Fakulta informačních technologií	2 214	199	1 393	366	272	821	201	160	47	-	3
26310	Fakulta chemická	1 102	703	792	167	195	310	90	82	13	-	1
26410	Fakulta architektury	495	314	361	35	96	134	27	32	7	-	-
26420	Fakulta výtvarných umění	258	167	211	36	44	47	6	17	12	-	-
26510	Fakulta podnikatelská	2 656	1 261	2 172	383	671	484	82	108	65	-	24
27000	Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava	11 304	3 916	10 203	1 806	2 978	1 101	162	255	428	-	316
27120	Fakulta stavební	1 195	463	1 026	196	291	169	20	42	44	-	25
27200	Fakulta bezpečnostního inženýrství	983	316	932	159	215	51	7	7	41	-	2
27230	Fakulta strojní	1 673	143	1 583	311	407	90	8	6	38	-	44
27240	Fakulta elektrotechniky a informatiky	2 159	231	1 801	385	417	358	56	53	130	-	123
27350	Hornicko-geologická fakulta	1 579	703	1 440	136	520	139	9	44	87	-	3
27360	Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství	1 035	359	986	131	317	49	4	14	18	-	4
27510	Ekonomická fakulta	2 582	1 686	2 365	476	767	217	57	81	66	-	93
27900	celoškolská pracoviště	137	34	109	12	44	28	1	8	4	-	22
28000	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	8 482	4 935	7 663	1 640	1 859	819	175	206	265	2	108
28110	Fakulta technologická	1 570	740	1 473	287	263	97	25	10	29	-	18
28120	Fakulta managementu a ekonomiky	1 921	1 287	1 681	317	391	240	27	75	92	1	54
28130	Fakulta multimediálních komunikací	1 084	687	880	125	244	204	43	62	48	1	6
28140	Fakulta aplikované informatiky	1 248	198	1 058	189	249	190	53	42	39	-	24
28150	Fakulta humanitních studií	1 840	1 614	1 790	486	508	50	14	13	54	-	-
28160	Fakulta logistiky a krizového řízení	816	408	783	236	204	33	13	4	4	-	-

31000	Vysoká škola ekonomická v Praze	13 423	7 168	10 217	1 615	2 729	3 206	516	787	506	-	600
31110	Fakulta financí a účetnictví	2 452	1 329	1 804	287	501	648	90	183	56	-	50
31120	Fakulta mezinárodních vztahů	2 971	2 080	2 301	363	696	670	115	211	120	-	154
31130	Fakulta podnikohospodářská	3 088	1 739	2 166	356	534	922	170	220	122	-	180
31140	Fakulta informatiky a statistiky	2 461	777	1 853	253	453	608	69	114	77	-	54
31150	Národohospodářská fakulta	1 409	608	1 227	292	316	182	61	17	44	-	90
31160	Fakulta managementu v Jindřichově Hradci	1 024	629	899	65	222	125	11	15	86	-	-
41000	Česká zemědělská univerzita v Praze	18 533	9 841	15 583	3 043	3 896	2 950	553	400	1 539	-	484
41110	Provozní ekonomická fakulta	8 309	4 467	6 380	1 050	2 083	1 929	386	293	455	-	462
41210	Fak. agrobiologie, potravní a přír. zdr.	3 490	2 636	3 226	721	713	264	56	24	378	-	15
41310	Technická fakulta	1 322	172	1 228	327	204	94	20	6	85	-	1
41320	Fakulta lesnická a dřevařská	1 837	605	1 654	343	266	183	44	22	219	-	1
41330	Fakulta životního prostředí	2 811	1 452	2 556	457	468	255	35	28	302	-	1
41340	Fakulta tropického zemědělství	502	289	251	72	59	251	11	27	59	-	4
41900	celoškolská pracoviště	353	266	351	74	103	2	1	-	46	-	-
43000	Mendelova univerzita	8 415	4 870	6 794	1 423	1 948	1 621	356	360	705	3	384
43110	Provozní ekonomická fakulta	2 697	1 570	1 853	501	519	844	179	183	176	1	245
43210	Agronomická fakulta	2 078	1 279	1 874	332	551	204	51	48	156	-	1
43310	Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií	936	621	748	158	204	188	40	45	52	1	122
43410	Lesnická a dřevařská fakulta	1 213	468	1 078	198	343	135	18	25	181	-	18
43510	Zahradnická fakulta (Lednice)	989	664	801	160	217	188	50	41	105	-	-
43900	celoškolská pracoviště	531	286	463	74	114	68	19	18	38	1	-
51000	Akademie múzických umění v Praze	1 382	779	1 108	112	307	274	39	68	70	-	108
51110	Hudební a taneční fakulta	415	234	355	46	137	60	13	23	26	-	3
51210	Divadelní fakulta	483	314	408	35	88	75	8	17	28	-	35
51310	Filmová a televizní fakulta	485	232	346	31	82	139	18	28	16	-	70
52000	Akademie výtvarných umění v Praze	306	164	277	23	52	29	4	6	10	-	-
53000	Vysoká škola umělecko-průmyslová v Praze	523	297	417	48	104	106	13	13	78	-	32

54000	Janáčkova akademie múzických umění v Brně	688	397	545	77	158	143	37	43	73	-	-
54510	Hudební fakulta	353	173	272	32	82	81	27	27	28	-	-
54530	Divadelní fakulta	335	224	273	45	76	62	10	16	45	-	-
55000	Vysoká škola polytechnická Jihlava	2 195	1 550	2 117	686	381	78	27	11	58	-	-
56000	Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Bu	3 357	1 420	3 252	566	505	105	16	8	37	-	2
61000	Vysoká škola regionálního rozvoje a Bankovní instit	3 834	2 067	3 495	1 031	404	339	104	33	211	-	-
62000	Evropský polytechnický institut, s.r.o.	102	45	83	-	36	19	-	14	-	-	-
63000	Vysoká škola hotelová v Praze, s.r.o.	1 080	737	644	120	196	436	98	120	138	-	-
6D000	University of New York in Prague, s.r.o	575	334	164	43	33	411	138	53	264	-	-
6F000	Vysoká škola mezinárodních a veřejných vztahů Pra	660	376	233	34	60	427	84	162	25	-	-
6J000	Academia Rerum Civilium	121	59	118	17	67	3	-	-	8	-	-
6K000	Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s	326	161	325	106	161	1	1	2	31	-	-
6N000	Filmová akademie Miroslava Ondříčka v Pisku, o.p.s.	139	40	122	25	28	17	8	1	120	-	-
6P000	Vysoká škola tělesné výchovy a sportu Palestra	538	261	503	94	157	35	12	5	166	-	-

6Q000	Newton College, a.s.	1 070	533	867	250	188	203	65	43	69	-	-
6R000	Vysoká škola logistiky o.p.s.	647	232	551	63	244	96	15	26	17	-	-
6S000	Vysoká škola zdravotnická, o.p.s.	590	481	537	150	200	53	15	7	52	-	-
6T000	B.I.B.S., a.s.	49	26	44	-	-	5	-	-	54	-	-
71000	Soukromá vysoká škola ekonomických studií, s. r. o.	-	-	-	-	52	-	1	7	-	-	-
72000	Vysoká škola obchodní v Praze, o.p.s.	1 925	1 253	1 601	276	717	324	127	68	138	-	-
73000	Akademie STING, o.p.s	278	151	264	23	139	14	3	6	16	-	-
75000	Metropolitní univerzita Praha, o.p.s.	3 578	2 255	2 878	260	1 065	700	73	182	113	-	-
76000	Univerzita Jana Amose Komenského Praha, s.r.o.	1 641	1 280	1 545	323	787	96	22	36	41	-	-
77000	Vysoká škola Karla Engliše, a. s.	117	53	99	10	148	18	3	15	6	-	-
78000	Anglo-americká vysoká škola, o.p.s.	502	301	104	28	31	398	110	76	49	-	-
79000	Pražská vysoká škola psychosociálních studií, s.r.o.	358	289	347	27	103	11	3	6	15	-	-
7A000	Západomoravská vysoká škola Třebíč, o.p.s.	3	1	3	3	-	-	-	-	-	-	-
7B000	Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo s.r.o.	357	251	348	59	107	9	2	2	32	-	-
7C000	Moravská vysoká škola Olomouc o.p.s.	221	120	215	32	61	6	2	1	1	-	-
7D000	CEVRO institut z.ú.	654	318	612	43	190	42	3	15	36	-	-
7E000	Unicorn College s.r.o.	362	65	284	36	31	78	15	4	19	-	-
7G000	Vysoká škola obchodní a hotelová, s.r.o.	223	152	120	27	51	103	30	32	21	-	-
7J000	VŠ sociálně správní, ICV Havířov, o.p.s.	250	202	249	46	87	1	1	-	7	-	-
7L000	AKCENT College, s.r.o.	77	59	67	12	21	10	3	-	40	-	-
7M000	Archip s.r.o.	59	31	4	1	4	55	11	22	18	-	-
7N000	Vysoká škola aplikované psychologie, s.r.o.	172	129	169	49	34	3	1	1	17	-	-
7P000	ŠKODA AUTO VŠ, o.p.s.	1 062	425	826	172	194	236	44	37	78	-	-
7R000	ART & DESIGN INSTITUT, s.r.o.	176	129	117	29	23	59	15	5	-	-	-
7S000	Vysoká škola podnikání a práva, a.s.	1 331	639	1 220	168	360	111	20	28	174	-	-
7T000	Vysoká škola kreativní komunikace	365	231	301	124	20	64	32	-	5	-	-
7U000	Vysoká škola finanční a správní, a.s.	3 449	1 890	2 419	259	947	1 030	151	234	76	-	-
7V000	Vysoká škola ekonomie a managementu, a.s.	1 873	990	1 660	83	153	213	16	12	118	-	-

- 1) Do celkového počtu poprvé zapsaných nejsou započtení poprvé zapsaní do navazujících magisterských a doktorských programů.
- 2) Jinoplátce – studium je plně hrazeno prostředků jiného rezortu než MŠMT, samoplátce – studium je plně hrazeno studentem (kou)-zpravidla cizincem (kou) z vlastních prostředků v případě studia v cizím jazyce.

: https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs.htm

Příloha III:

OTÁZKY PRO ROZHOVOR (CAPI)

Dobrý den.

Dovolte, abych Vás požádal o krátký rozhovor. Jedná se o zajištění dat k mojí diplomové práci týkající se postojů studentů ohledně budoucího uplatnění na trhu práce. Výsledky budou zpracovány statisticky a rozhovor je zcela anonymní, nechci znát Vaše jméno, ani to jakou vysokou školu studujete. Dovolte, abych si pro usnadnění statistického vyhodnocení Vaše odpovědi zapsal do počítače.

- 1) **Vaše pohlaví – žena, muž**
- 2) **Který ročník vysoké školy studujete? II., III., IV., V, VI.**
- 3) **V jakém typu studijního programu studujete? (bakalářském, magisterském, doktorském)**
- 4) **Proč studujete vysokou školu? Odpovídejte zda: souhlasíte, spíše souhlasíte, ani tak ani tak, spíše nesouhlasíte, nesouhlasíte.**
 - chci si udržet a rozvíjet rozumové schopnosti
 - chci být vzdělaný, abych rozuměl světu a společnosti
 - pro orientaci v současné společnosti, abych nebyl manipulovatelný
 - pro lepší uplatnění na trhu práce
 - pro orientaci ve vědě a kultuře
 - pro získání odborných profesních kompetencí
 - pro získání společenské prestiže
 - pro poznání sebe samého
 - pro budoucí finanční ohodnocení
 - jiný důvod,
jaký.....
- 5) **Jak jste spokojen s obsahem studia (spokojen, spíše spokojen, ani tak ani tak, spíše nespokojen, nespokojen).**
- 6) **Jak jste spokojen s organizací studia, vyhovuje Vám poměr přednášek, seminářů, samostudia a praxe? (spokojen, spíše spokojen, ani tak ani tak, spíše nespokojen, nespokojen)**

Jakou změnu byste uvítal.....

7) Jak jste spokojen s kvalitou vyučujících? (spokojen, spíše spokojen, ani tak ani tak, spíše nespokojen, nespokojen)

8) Ohodnoťte prosím, jaké procento vyučujících považujete za:
vynikající, dobré, průměrné, slabé, naprosto nekompetentní (celkem 100 %)

9) Jaké kompetence u Vás současné studium rozvíjí a v jaké míře. Ohodnoťte body 0 – 5; 0 – vůbec nerozvíjí, 5 rozvíjí v plné míře.

Vzdělání	
Praxe	
Cizí jazyk	
Manažerské schopnosti	
Komunikační dovednosti	
Odborné znalosti	
Uživatelská schopnost práce s PC	
Flexibilita	
Řidičský průkaz	
Organizační schopnosti	
Samostatnost	
Pracovní nasazení, motivace	
Spolehlivost, zodpovědnost	
Iniciativa, kreativita	
Schopnost a ochota učit se, dále se vzdělávat	

Obchodní dovednosti	
Cílevědomost	
Ochota cestovat	
Rozhodnost, sebejistota	
Analytické myšlení	
Reprezentativní vystupování	
Pečlivost	
Smysl pro tým	
Bezúhonnost	
Odolnost vůči stresu	
Strategické řízení	
Optimismus	
Orientace na zákazníka	
Loajalita	
Fyzická zdatnost	

10) Jaké kompetence budete, podle Vašeho názoru, potřebovat pro budoucí uplatnění na trhu práce? Ohodnoťte body 0 – 5; 0 – vůbec nerozvíjí, 5 rozvíjí v plné míře.

Vzdělání	
Praxe	
Cizí jazyk	
Manažerské schopnosti	

Komunikační dovednosti	
Odborné znalosti	
Uživatelská schopnost práce s PC	
Flexibilita	
Řidičský průkaz	
Organizační schopnosti	
Samostatnost	
Pracovní nasazení, motivace	
Spolehlivost, zodpovědnost	
Iniciativa, kreativita	
Schopnost a ochota učit se, dále se vzdělávat	
Obchodní dovednosti	
Cílevědomost	
Ochota cestovat	
Rozhodnost, sebejistota	
Analytické myšlení	
Reprezentativní vystupování	
Pečlivost	
Smysl pro tým	
Bezúhonnost	

Odolnost vůči stresu	
Strategické řízení	
Optimismus	
Orientace na zákazníka	
Loajalita	
Fyzická zdatnost	

11) Uveďte důvod, proč jste si zvolil příslušný studijní obor. Ohodnoťte body 0 – 5; 0 – vůbec ne 5 byl to hlavní důvod volby

- o tuto oblast se zajímám od dětství
- o tento obor mám hluboký zájem
- domnívám se, se jedná o obor s dobrým uplatněním na trhu práce
- volil jsem obor, kde byla vysoká pravděpodobnost přijetí
- volil jsem obor, kde jsem předpokládal, že studium nebude příliš těžké

12) Uveďte důvod, proč jste si zvolil příslušnou vysokou školu Ohodnoťte body

0 – 5; 0 –vůbec ne, 5 byl to hlavní důvod volby

- z finančních důvodů jsem potřeboval studovat veřejnou školu
- domnívám se, že veřejné školy poskytnou kvalitnější vzdělávání než soukromé
- chtěl jsem studovat v Praze
- předpokládal jsem vyšší pravděpodobnost přijetí
- na jinou školu jsem se nedostal

13) Pocházíte z Prahy nebo z kterého kraje?.....

14) Po ukončení studia se chcete vrátit do rodného kraje, zůstat v Praze nebo odejít do zahraničí?

- chci zůstat v Praze
- chci se vrátit domů
- nevím, podle okolností

15) Pracujete během studia?

- na částečný pracovní úvazek
- čas od času vykonávám brigády
- nepracuji

16) Souvisí Vaše práce se studovaným oborem?

- ano, pracuji v oboru
- souvisí částečně
- nesouvisí

17) Zajímali jste se o možnost zaměstnání po ukončení studia?

- zatím jsem to neřešil
- zjišťoval jsem potenciální zaměstnavatele především na internetu
- jednal jsem s potenciálním zaměstnavatelem

18) Setkali jste se s potenciálním zaměstnavatelem?

- ano, jednal jsem se zástupcem podniku, kde bych chtěl pracovat
- ne, s nikým jsem se nesešel

19) Domníváte se, že Vám vysokoškolské vzdělání umožní kvalitní život?

- ano, jsem o tom přesvědčen
- nevím
- myslím, že kvalitu mého života vysokoškolské vzdělání nijak neovlivní

Děkuji za Váš čas.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Ondřej Líbal

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Adaptace a začlenění absolventů škol do pracovního procesu

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh:⁴ 92

Celkový počet stran příloh:⁵ 12

Počet titulů českých použitých zdrojů: 22

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3

Počet internetových zdrojů: 8

Vedoucí práce: Prof. PhDr. Jan Barták DrSc.

⁴ zahrnuje počet stran od úvodu po závěr práce (seznamy použitých zdrojů již nepočítáme)

⁵ zahrnuje celkový počet jednotlivých stran příloh