

**Faktory ovlivňující uplatnění  
absolventů vysokých škol  
ekonomických oborů vybraných  
krajů na trhu práce**

**Diplomová práce**

**Vedoucí práce:  
Ing. Hana Stojanová, Ph.D.**

**Bc. Barbora Floriánová**

**Brno 2015**

## **Poděkování**

Zde bych ráda vyjádřila své poděkování své vedoucí diplomové práce Ing. Haně Stojanové, Ph. D. za cenné rady a připomínky, které mi během psaní mé diplomové práce předávala. Taktéž bych zde poděkovala své rodině a svým blízkým za podporu.

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Faktory ovlivňující uplatnění absolventů vysokých škol ekonomických oborů vybraných krajů na trhu práce** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 15. května 2015

---

## **Abstract**

Floriánová, B. Factors affecting university graduates of economic fields of studies of selected regions in the labor market.

This thesis researches the factors influencing university graduates of economic fields of studies in Southern Moravia, Zlin a Moravian-Silesian region. These factors are analysed by means of quantitative research in the form of a questionnaire survey where respondents are the surveyed university graduates. The research is intended financial demands of studies and identify factors that have an impact on employment of graduates in the labor market. These factors are compared based on their significance. The theoretical part is focused on the issues of the graduates and their position in the labor market, unemployment and presenting the issues concerning the factors and human resources.

## **Keywords**

labor market, unemployment, graduates, factors, interview, experience, financial demands study

## **Abstrakt**

Floriánová, B. Faktory ovlivňující uplatnění absolventů vysokých škol ekonomických oborů vybraných krajů na trhu práce. Diplomová práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2014.

Tato diplomová práce zkoumá faktory ovlivňující uplatnění absolventů vysokých škol ekonomických oborů v Jihomoravském, Zlínském a Moravskoslezském kraji. Tyto faktory jsou zkoumány pomocí kvantitativního výzkumu v podobě dotazníkového šetření, kdy respondenty jsou absolventi zkoumaných vysokých škol a univerzit. Z výzkumu je určena finanční náročnost studia a identifikovány faktory, které mají vliv na uplatnění absolventů na trhu práce. Tyto faktory jsou dále porovnávány na základě jejich významnosti. V teoretické části je řešena problematika absolventů a jejich postavení na trhu práce, nezaměstnanost a uvedení do problematiky týkající se faktorů a lidských zdrojů.

## **Klíčová slova**

Trh práce, nezaměstnanost, absolventi, faktory, pohovory, uplatnění, praxe, finanční náročnost studia.

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce a metodika</b>	<b>14</b>
2.1	Cíl práce.....	14
2.2	Metodika.....	14
<b>3</b>	<b>Teoretická část</b>	<b>16</b>
3.1	Řízení lidských zdrojů .....	16
3.1.1	Lidské zdroje.....	17
3.1.2	Pozice personalista.....	20
3.1.3	Proces získávání pracovníků .....	21
3.2	Finanční náročnost studia.....	24
3.3	Absolventi .....	25
3.3.1	Pozice absolventa.....	25
3.3.2	Situace na trhu práce z pohledu absolventů vysokých škol .....	26
3.3.3	Vývoj počtu vysokoškolských studentů a absolventů a oblíbenosti studijních oborů.....	28
3.4	Faktorů ovlivňující uplatnění absolventů.....	30
3.5	Metody analýzy faktorů .....	35
3.5.1	Dotazníkové šetření .....	35
3.5.2	Analýza proměnných .....	36
3.5.2.1	Kategoriální proměnná.....	36
3.5.3	Analýza závislosti proměnných.....	38
3.6	Trh práce a nezaměstnanost.....	38
3.6.1	Nezaměstnanost .....	38
3.6.2	Trh práce a nezaměstnanost v Evropě se zaměřením na absolventy	42
3.6.3	Trh práce a nezaměstnanost v České republice.....	49
3.6.3.1	Nezaměstnanost absolventů vysokých škol a ve sledovaných krajích	50
<b>4</b>	<b>Vlastní práce</b>	<b>57</b>

---

4.1	Dotazníkové šetření .....	57
4.1.1	Identifikační otázky .....	57
4.1.2	Informace o studiu a pracovní pozici .....	58
4.1.3	Finanční náročnost terciárního vzdělání .....	64
4.1.4	Otázky zaměřené na pracovní pozici .....	68
4.2	Významnost faktorů ovlivňující uplatnění na trhu práce pro absolventy ekonomických oborů a určení jejich závislosti .....	79
4.2.1	Identifikace faktorů .....	79
4.2.2	Závislosti faktorů .....	80
4.2.2.1	Výše platu první nástupní pozice .....	80
4.2.2.2	Délka nalezení první pracovní pozice .....	83
4.2.2.3	Možnosti kariérního a finančního růstu .....	89
4.2.2.4	Odbornost pracovní pozice .....	92
4.2.3	Přehled faktorů s ověřenou závislostí (významných faktorů) .....	96
4.3	Komparace vysokých škol .....	97
4.3.1	Faktor práce při studiu .....	97
4.3.2	Faktor délky praxe .....	98
4.3.3	Faktor výše prvního nástupního platu .....	98
4.3.4	Faktor výše současného platu .....	99
4.3.5	Faktor délky nalezení první pracovní pozice .....	99
4.3.6	Faktor možnosti kariérního a finančního růstu u první pracovní pozice	100
4.3.7	Faktor odbornosti u první pracovní pozice .....	101
4.4	Ověření stanovených hypotéz .....	101
<b>5</b>	<b>Diskuze</b>	<b>103</b>
<b>6</b>	<b>Závěr</b>	<b>105</b>
<b>7</b>	<b>Literatura</b>	<b>108</b>

## Seznam obrázků

<b>Obr. 1</b>	<b>Cyklus lidských zdrojů Zdroj: Michael Armstong, Řízení lidských zdrojů, 2002.</b>	<b>19</b>
<b>Obr. 2</b>	<b>Model úspěšnosti na trhu práce Zdroj: Mareš, Sirovátka, Vyhlídal, 2002</b>	<b>34</b>
<b>Obr. 3</b>	<b>Tabulka rozdělení četností Zdroj: <a href="https://wikisofia.cz/index.php/Soubor:Tabulka-priklad.jpg">https://wikisofia.cz/index.php/Soubor:Tabulka-priklad.jpg</a></b>	<b>37</b>
<b>Obr. 4</b>	<b>Míra nezaměstnanosti u obyvatel s vysokoškolským vzděláním v letech 2008 a 2013 v procentech Zdroj: Eurostat, 2014</b>	<b>44</b>
<b>Obr. 5</b>	<b>Nezaměstnanost v Evropské unii v procentech za období 6/2014 Zdroj: Eurostat, 2014</b>	<b>46</b>
<b>Obr. 6</b>	<b>Minimální a průměrná měsíční mzda v eurech pro rok 2010 a 2014 (informace pro určité státy jsou nedostupné) Zdroj: Eurostat, 2014</b>	<b>48</b>
<b>Obr. 7</b>	<b>Srovnání obecné míry nezaměstnanosti podle vzdělání v procentech Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, 2014</b>	<b>50</b>
<b>Obr. 8</b>	<b>Nezaměstnanost v České republice a Jihomoravském, Olomouckém, Zlínském a Moravskoslezském kraji Zdroj: Český statistický úřad, 2014</b>	<b>52</b>
<b>Obr. 9</b>	<b>Nezaměstnanost podle pohlaví v procentech Zdroj: Český statistický úřad, 2014</b>	<b>53</b>
<b>Obr. 10</b>	<b>Průměrná hrubá mzda v ČR a vybraných krajích Zdroj: Český statistický úřad, 2014</b>	<b>54</b>
<b>Obr. 11</b>	<b>Kraj, z kterého studenti pocházejí Zdroj: Vlastní práce</b>	<b>58</b>
<b>Obr. 12</b>	<b>Kraj, ve kterém absolventi v současnosti pracují Zdroj: Vlastní práce</b>	<b>61</b>
<b>Obr. 13</b>	<b>Doba od ukončení vysokoškolského studia v procentech Zdroj: Vlastní práce</b>	<b>63</b>
<b>Obr. 14</b>	<b>Průměrné měsíční náklady na stravování při vysokoškolském studiu v Kč Zdroj: Vlastní práce</b>	<b>64</b>

---

<b>Obr. 15</b>	<b>Průměrné měsíční náklady na dopravu při vysokoškolském studiu v KČ Zdroj: Vlastní práce</b>	<b>65</b>
<b>Obr. 16</b>	<b>Průměrné měsíční náklady na ubytování při vysokoškolském studiu v KČ Zdroj: Vlastní práce</b>	<b>66</b>
<b>Obr. 17</b>	<b>Doba nalezení první pracovní pozice po absolvování vysokoškolského vzdělání Zdroj: Vlastní práce</b>	<b>69</b>
<b>Obr. 18</b>	<b>Způsob hledání pracovní pozice Zdroj: Vlastní práce</b>	<b>70</b>
<b>Obr. 19</b>	<b>Možnosti práce při studiu Zdroj: Vlastní práce</b>	<b>73</b>



## Seznam tabulek

<b>Tab. 1</b>	<b>Vývoj v celkovém počtu vysokoškolských studentů a absolventů v České republice</b>	<b>29</b>
<b>Tab. 2</b>	<b>Vývoj studijní obory podle počtu jejich studentů</b>	<b>30</b>
<b>Tab. 3</b>	<b>Schéma kontingenční tabulky</b>	<b>38</b>
<b>Tab. 4</b>	<b>Jednotlivé mzdy u vybraných pracovních pozic</b>	<b>55</b>
<b>Tab. 5</b>	<b>Faktor pohlaví</b>	<b>57</b>
<b>Tab. 6</b>	<b>Místo vysokoškolského studia</b>	<b>58</b>
<b>Tab. 7</b>	<b>Složení studentů podle původu při vysokoškolském studiu ve sledovaných krajích</b>	<b>59</b>
<b>Tab. 8</b>	<b>Srovnání krajů, ve kterém mladí lidé absolvovali a ve kterém nyní pracují</b>	<b>62</b>
<b>Tab. 9</b>	<b>Průměrné měsíční náklady při studiu vysoké školy (univerzity)</b>	<b>67</b>
<b>Tab. 10</b>	<b>Financování vysokoškolského studia</b>	<b>68</b>
<b>Tab. 11</b>	<b>Problémy absolventů při získávání pracovních pozic</b>	<b>71</b>
<b>Tab. 12</b>	<b>Jazyková vybavenost absolventů</b>	<b>72</b>
<b>Tab. 13</b>	<b>Zahraniční pobyty absolventů</b>	<b>72</b>
<b>Tab. 14</b>	<b>Zaměstnavatel práce při studiu a po absolvování</b>	<b>73</b>
<b>Tab. 15</b>	<b>Délka praxe při nástupu do prvního zaměstnání</b>	<b>74</b>
<b>Tab. 16</b>	<b>Průběh pracovních pohovorů absolventů a jejich slabiny</b>	<b>75</b>
<b>Tab. 17</b>	<b>První nástupní plat po ukončení studia</b>	<b>76</b>
<b>Tab. 18</b>	<b>Současný plat vysokoškolských absolventů ekonomických oborů 77</b>	
<b>Tab. 19</b>	<b>Kariérní a finanční růst</b>	<b>77</b>

---

<b>Tab. 20</b>	<b>Požadavky na vzdělání u první pracovní pozice a současné pracovní pozice</b>	<b>78</b>
<b>Tab. 21</b>	<b>Odbornost u první pracovní pozice a současné pracovní pozice</b>	<b>78</b>
<b>Tab. 22</b>	<b>Subjektivní faktory, které ovlivňují nalezení pracovní pozice z pohledu absolventů</b>	<b>79</b>
<b>Tab. 23</b>	<b>Subjektivní faktory negativně ovlivňující pracovní pohovor z pohledu absolventů</b>	<b>80</b>
<b>Tab. 24</b>	<b>Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru pohlaví</b>	<b>81</b>
<b>Tab. 25</b>	<b>Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru práce při studiu</b>	<b>81</b>
<b>Tab. 26</b>	<b>Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru délky praxe</b>	<b>82</b>
<b>Tab. 27</b>	<b>Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru znalost cizích jazyků</b>	<b>82</b>
<b>Tab. 28</b>	<b>Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti</b>	<b>83</b>
<b>Tab. 29</b>	<b>Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru pohlaví</b>	<b>84</b>
<b>Tab. 30</b>	<b>Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru místa pracovní pozice</b>	<b>85</b>
<b>Tab. 31</b>	<b>Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru práce při studiu</b>	<b>86</b>
<b>Tab. 32</b>	<b>Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru praxe</b>	<b>87</b>
<b>Tab. 33</b>	<b>Délka nalezení pracovní pozice v závislosti na faktoru znalosti cizích jazyků</b>	<b>88</b>
<b>Tab. 34</b>	<b>Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti</b>	<b>89</b>
<b>Tab. 35</b>	<b>Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru pohlaví</b>	<b>89</b>

---

<b>Tab. 36</b>	<b>Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru místa pracovní pozice</b>	<b>90</b>
<b>Tab. 37</b>	<b>Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru práce při studiu</b>	<b>90</b>
<b>Tab. 38</b>	<b>Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru délky praxe</b>	<b>91</b>
<b>Tab. 39</b>	<b>Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru znalosti cizích jazyků</b>	<b>91</b>
<b>Tab. 40</b>	<b>Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti</b>	<b>92</b>
<b>Tab. 41</b>	<b>Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru pohlaví</b>	<b>93</b>
<b>Tab. 42</b>	<b>Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru místa pracovní pozice</b>	<b>93</b>
<b>Tab. 43</b>	<b>Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru práce při studiu<sup>94</sup></b>	
<b>Tab. 44</b>	<b>Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru praxe</b>	<b>95</b>
<b>Tab. 45</b>	<b>Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru znalosti cizích jazyků</b>	<b>95</b>
<b>Tab. 46</b>	<b>Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru zahraniční zkušenost</b>	<b>96</b>
<b>Tab. 47</b>	<b>Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu práce při studiu<sup>97</sup></b>	
<b>Tab. 48</b>	<b>Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu délky praxe</b>	<b>98</b>
<b>Tab. 49</b>	<b>Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu výše prvního nástupního platu</b>	<b>98</b>
<b>Tab. 50</b>	<b>Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu výše současného platu</b>	<b>99</b>
<b>Tab. 51</b>	<b>Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu délky nalezení první pracovní pozice</b>	<b>100</b>
<b>Tab. 52</b>	<b>Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu možnosti kariérního a finančního růstu</b>	<b>100</b>

---

<b>Tab. 53</b>	<b>Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu odbornosti pracovní pozice</b>	<b>101</b>
<b>Tab. 54</b>	<b>Ověření hypotézy č. 4</b>	<b>102</b>

# 1 Úvod

V současné době je otázka uplatnění absolventů vysokých škol a univerzit velmi aktuální téma. Počet studentů vysokoškolského vzdělání roste a po dokončení vzdělání logicky roste i poptávka po pracovních pozicích na trhu práce. Zde nastává střet, kdy absolventi jsou dle požadavků zaměstnanců filtrováni a na trhu práce uspějí, nebo neuspějí. Otázka, zda absolventi úspěšně naleznou své pracovní místo, záleží na mnoha faktorech. Stávají se rizikovou skupinou, protože disponují obsáhlými teoretickými znalostmi, ale často mívají minimální nebo vůbec žádnou praxi z oboru.

Spousta mladých lidí po ukončení středoškolského vzdělání odsunují vstup na trh práce tím, že se začnou dále vzdělávat na vysokoškolské úrovni. Vede je k tomu několik motivů, touží po vyšším vzdělání, chtějí si tzv. prodloužit mládí, nebo věří, že získání vysokoškolského titulu jim zajistí lepší pracovní místo a lepší finanční ohodnocení. Se studiem vysoké školy nebo univerzity souvisí náklady na tohle studium, které musí být vynaloženy minimálně na dopravu, stravování, bydlení a další investice do školní literatury a dalších studijních pomůcek. Studenti jdou za vidinou vyšších zisků v budoucnosti a i přes budoucí vynaložené náklady při studiu shledávají získání titulu výhodnějším. Proto nastává situace, že počty vyučených bez maturity a s ukončeným středoškolským vzděláním se snižují a naopak počty absolventů s vysokoškolským vzděláním se zvyšují. Dochází poté k situaci, kdy trh práce není schopen pojmout takové množství vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva a roste nezaměstnanost právě této rizikové skupiny čerstvých absolventů vysokých škol, většinou bez praxe. Ti, kteří během svého studia pracovali například na poloviční úvazek, mají výraznou přednost před těmi, kteří využívali jen občasných tzv. brigád nebo nepracovali vůbec.

Na trhu práce se stále více objevují zahraniční firmy a místní firmy spolupracují se zahraničím. Tím stoupá požadavek na jazykovou vybavenost uchazečů o zaměstnání. Znalost jednoho světového jazyka, anglického jazyka, je dnes téměř povinností a je požadována velmi často znalost druhého světového jazyka, někdy i více jazyků. S tím souvisí i možnosti pro studenty se účastnit zahraničních studijních a vzdělávacích pobytů a zahraničních stáží. Nejčastěji je využíván program Erasmus+ (dříve Erasmus), s kterým je možné vyjet až na rok studovat na zahraniční univerzitu, nebo dává možnost se účastnit zahraničních stáží. Během těchto zahraničních pobytů získají studenti lepší jazykové vybavení a možnost se naučit další jazyky. Praxi v podobě stáže ze zahraniční firmy může být výhodou na trhu práce, zejména u velkých firem, často mezinárodního charakteru.

Faktorů, které působí na úspěšném uplatnění na trhu práce je mnoho, a proto by tato práce měla ukázat hlubší poznání těchto faktorů, a jak na hledání pracovní pozice působí.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je identifikovat subjektivní i objektivní faktory, které ovlivňují možnost uplatnění absolventů ekonomických oborů vysokoškolského vzdělání Jihomoravského, Zlínského a Moravskoslezského kraje na trhu práce. Bude se jednat o faktory, které ovlivňují délku nalezení první pracovní pozice po úspěšném absolvování studia, zda se jedná o vysokoškolskou pracovní pozici a ve vystudovaném oboru, dále jaká byla délka případné praxe uchazeče, v jaké výši se nacházel nástupní plat u první pracovní pozice, požadovaná jazyková vybavenost a možnosti kariérního růstu v zaměstnání.

Dílním cílem je analyzovat a vyhodnotit vliv působení faktorů vnitřního a vnějšího prostředí u zkoumaných vysokých škol a zjistit úspěšnost jejich absolventů v podobě uplatnění se na trhu práce.

Dílním cílem je také zjistit finanční náročnost studia terciárního vzdělávání jako přípravy na budoucí povolání.

### 2.2 Metodika

Na základě konzultace s vedoucí práce Ing. Hanou Stojanovou Ph.D. bylo původní téma diplomové práce Faktory ovlivňující uplatnění absolventů vysokých škol ekonomických oborů na trhu práce České republiky upraveno na Faktory ovlivňující uplatnění absolventů vysokých škol ekonomických oborů vybraných krajů na trhu práce z důvodu rozsáhlosti původního tématu.

Faktory ovlivňující uplatnění absolventů na trhu práce byly zkoumány pomocí dotazníkového šetření. Dotazník byl vytvořen v systému Mendelovy univerzity Umbrella ([umbrella.mendelu.cz](http://umbrella.mendelu.cz)). Zde byl také dotazník poté zveřejněn. Respondenti byli získáváni pomocí internetu, sociálních sítí a speciálních skupin pro absolventy jednotlivých škol. Dotazník obsahoval 29 otázek a jeho podoba je uvedena na konci práce v přílohách. Celkem bylo sesbíráno 334 vyplněných dotazníků a použito se 295 vyplněných dotazníků. Některé byly vyřazeny z důvodu nekompletnosti a zavádějících informací. Data získaná z dotazníkového šetření byla vyhodnocena analýzou proměnných a použitím testu o nezávislosti za pomoci Chi-kvadrátu a určení p-hodnot a absolutní a relativní četnosti v programu Statistika. Metodu regresní analýzy nebylo možné provést kvůli získanému charakteru dat, který je nevhodný pro zpracování pomocí této metody. Zkoumaným vzorkem byly absolventi ekonomických oborů a ekonomických fakult terciárního stupně vzdělávání. Absolventi byly z ekonomických fakult Jihomoravského kraje, Zlínského kraje a Moravskoslezského kraje a konkrétně se jednalo o Masarykovu univerzitu, Mendelovu univerzitu v Brně, Vysoké učení technické v Brně, Univerzitu Tomáše Bati ve Zlíně, Vysokou školu báňskou – Technická univerzita Ostrava a Slezskou univerzitu v Opavě. Na základě zjištěných výsledků z dotazníkového šetření byly identifi-

kovány faktory ovlivňující uplatnění absolventů ekonomických oborů na trhu práce. Poté následovala interpretace těchto faktorů při jejich porovnání v rámci vysokých škol a závislost faktorů. Závislost faktorů je zkoumána pomocí zjištěných p-hodnot. Podle dosažených výsledků byla provedena komparace zkoumaných vysokých škol a univerzit s cílem zjištění, z které školy mají absolventi nejefektivnější uplatnění se na trhu práce. Na závěr práce jsou ověřeny hypotézy. Hypotézy byly stanoveny následující:

- Absolventi vysokých škol ekonomických oborů v České republice nemají vyšší nástupní plat/mzdu než činní celorepublikový průměr
- Absolventi ve svém prvním zaměstnání nenastupují pracovní místo vyžadující vysokoškolské vzdělání
- Absolventi nedisponují srovnatelnou délkou odborné praxe
- Absolventi muži nenacházejí pracovní místo po absolvování dříve než ženy.

## 3 Teoretická část

### 3.1 Řízení lidských zdrojů

Podnik či jiná organizace mohou fungovat pouze za podmínek, že se podaří shromáždit, propojit, uvést do pohybu a využít materiální zdroje spolu s finančními, informačními a lidskými zdroji. (Duda, 2008)

Řízení lidských zdrojů lze definovat jako logický a strategický promyšlený přístup k řízení nejcennějšího statku organizace, tz. v organizaci pracujících lidí, kteří jako jednotlivci i jako kolektiv přispívají k dosažení jejich cílů.

V literatuře se lze setkat s termíny personální práce, personalistika, personální správa, personální řízení nebo řízení lidských zdrojů. Nejedná se z teoretického hlediska o synonyma, ale jde o označení rozdílných vývojových fází (rozdílné koncepce personální práce). (Koubek, 2009)

Počátky personální práci by se daly najít již z dob průmyslových revolucí. Nejvíce výrazná snaha o využití práce lidí jako potenciálu růstu produktivity a efektivity podniků je datována zhruba od 10. – 20. let 20. století. Obecná etapizace vývoje řízení lidských zdrojů je členěna na období personální administrativy a péče o zákazníky, dále personální řízení na úrovni operativy a nakonec personální řízení a strategické úrovni, tzv. řízení lidských zdrojů. (Tureckiová, 2004)

- **Personální správa (administrativa)** představuje historicky nejstarší pojetí personální práce. Personální práce je zde vnímána jako služba, která zajišťuje administrativní práce a procedury týkající se zaměstnávání lidí, pořizování, uchovávání a aktualizaci dokumentů a informací o zaměstnancích. (Koubek, 2009) Poskytovala péči o zaměstnance, která měla charakter zajištění základních potřeb zaměstnanců (zakládání stravovacích kantýn). Jedná se v této fázi o pasivní, podpůrnou činnost. (Duda, Tomšík, 2011) Tento typ pojetí se nachází i v současné době organizací, je zde ale význam této práce nedoceňován. V tomto období patřila Česká (Československá) republika k nositelům pokroku díky městu Zlín, kde Baťa zahájil projekt výstavby průmyslového města a výchovy průmyslového člověka. (Armstrong, 1999)
- **Personální řízení** se začalo objevovat před druhou světovou válkou v podnicích s dynamickým vedením či orientovaných na expanzi. Vznikaly personální útvary nového typu, v kterých se začala formulovat personální politika organizace a metody personální práce. (Koubek, 2009) Personální práce se stala záležitostí specialistů a orientovala se výhradně na vnitropodnikové problémy zaměstnávání lidí a hospodaření s pracovní silou. (Becker, 1997) Specialisté se staly personalisty a do firem se dostali noví manažeři – personální ředitelé. (Tureckiová, 2004) Personální řízení se zabývalo vzděláváním zaměstnanců, rozvojovými programy pro manažery, vytváření organizace a plánování pracovních sil, orientaci na kolektivní pracovní vztahy a uplatňování programů organizačního rozvoje a obohacování práce. V této fázi měla personální práce povahu operativního řízení. (Stýblo, 2003)



- **Řízení lidských zdrojů** reprezentuje nejnovější koncepci personální práce, která se začala formovat v 50. a 60. letech ve vyspělých zemích v zahraničí. (Koubek, 2009) Do praxe se dostala později v 80. a 90. letech 20. století. (Turckiová, 2004) Řízení lidských zdrojů je jádrem řízení organizace, jeho nejdůležitější složkou a úlohou všech manažerů. Vyjadřuje význam lidské pracovní síly jako nejdůležitější výrobní vstup a motor činnosti organizace. (Armstrong, 1999) Převažovala témata podnikové kultury, jejího řízení a propojování s firemní strategií a ostatními firemními procesy s cílem dosažení konkurenční výhody prostřednictvím lidí. (Becker, 1997) Celkově se ve všech etapách této fáze jedná o řídicí typ práce a je dovršen vývoj personální práce.

Moderní řízení lidských zdrojů zdůrazňuje potřeba vytváření pracovních úkolů a pracovních míst „na míru“ schopnostem a preferencím jednotlivého pracovníka, a tím i optimální využívání jeho pracovních schopností. Rozvíjení pracovních schopností se považuje za součást pracovních úkolů pracovníků, za složku jejich výkonů a stává se předmětem hodnocení pracovního výkonu a odměňování. (Koubek, 2004)

### 3.1.1 Lidské zdroje

Řízení lidských zdrojů tvoří tu část podnikového řízení, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v pracovním procesu, jde tedy o jeho získávání, formování, fungování, využívání, organizování a propojování jeho činností, jeho pracovních schopností a chování, vztah k podniku, spolupracovníkům a vykonané práci a jeho osobní a sociální rozvoj. (Duda, 2008)

Cílem řízení lidských zdrojů je zajistit, aby organizace byla schopna úspěšně plnit své cíle prostřednictvím lidí v ní. (Stýblo, 2003) Týká se to plnění cílů v těchto oblastech:

- **Zabezpečování a rozvoj pracovníků** znamená zabezpečit, aby organizace získala a udržela si kvalifikované pracovníky, kteří budou oddaní, angažovaní a dobře motivovaní. Předvídat a uspokojovat potřeby pracovních sil v budoucnu a rozvíjet schopnosti lidí jako je užitečnost, potenciál a zaměstnatelnost prostřednictvím soustavného vzdělávání a příležitostí k rozvoji. (Becker, a kol., 1997)
- **Oceňování pracovníků** představuje zvyšování motivace a oddanosti pracovníků, a to zaváděním politiky, která zajišťuje oceňování a odměňování lidí za vše, co dělají a čeho dosahují a za dovednosti a schopnosti, které se dovedou osvojit. (Guest, 1999)
- **Vztahy** jsou otázkou vytváření a udržování harmonických vztahů mezi managementem a pracovníky, v kterém bude moci vzkvétat týmová práce. Potřebou je uznávat, že pracovníci jsou v organizaci mimořádně hodnotnou zainteresovanou skupinou a vytvářet ovzduší vzájemné důvěry (Armstrong, 2002)

Předmět řízení lidských zdrojů představuje zaměstnanec jako jedinec v organizaci (jeho funkce, role, pozice, zájmy cíle a vztahy), zaměstnanec jako člen pracovního

kolektivu součástí organizace a zaměstnanec jako spotřebitel výrobků a služeb sloužící k uspokojení jeho potřeb. (Duda Tomšík, 2001)

Podoby řízení lidských zdrojů lze považovat za filozofii, která ukazuje, jak by se mělo zacházet s pracovníky v zájmu organizace. Neexistuje však žádný jednotný univerzální model, jaký způsob aplikovat.

- **Tvrdá podoba řízení lidských zdrojů** klade důraz na kvantitativní, praktické a podnikatelsky strategické stránky řízení lidí racionálním způsobem. Lidé jsou představitelem lidského kapitálu, z kterého je možné dosáhnout zisku, pokud do těchto lidí investujeme směrem k jejich rozvoji. Dělníci jsou jiné klíčové zdroje, které využívají manažeři k dosažení konkurenční výhody pro své podniky.
- **Měkká podoba řízení lidských zdrojů** klade důraz na komunikaci, motivování a vedení. Jde o jednání s pracovníky jako vysoce ceněným aktivem organizace, zdrojem konkurenční výhody pocházející z oddanosti a angažovanosti pracovníků, jejich adaptability a vysoké kvality. (Armstrong, 2002) Pracovníci jsou viděni více jako prostředky než jako předměty. Klíčovou roli zde zastupuje také kultura organizace. (Guest, 1999)

**Činnosti řízení lidských zdrojů** jsou záležitostí personálního útvaru a také neoddělitelnou součástí práce všech vedoucích pracovníků organizace. Každý, kdo řídí práci minimálně jednoho pracovníka, už vykonává personální činnosti. Vykonávají je hlavně liniový a provozní manažeři. Vedoucí pracovníci by se měli zabývat těmito oblastmi řízení lidských zdrojů: (Koubek, 2009)

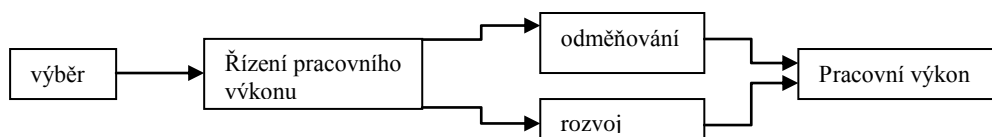
- Personální strategie a personální politika.
- Vytváření a analýza pracovních míst.
- Personální plánování.
- Získávání pracovníků.
- Výběr pracovníků.
- Přijímání a orientace pracovníků.
- Hodnocení pracovníků.
- Rozmíst'ování, propouštění a penzionování pracovníků.
- Vzdělávání a rozvoj pracovníků.
- Odměňování pracovníků.
- Pracovní vztahy.
- Péče o pracovníky.
- Personální informační systém.

Modely řízení lidských zdrojů byly vytvořeny v 80. letech, kdy byly první pojmenovány jako model shody a jako harvardský systém. Ke konci 90. let pak byly pojme-

novány další dva modely, a to model nejlepší praxe a kontingenční model, které byly identifikovány Hope-Haileyem. (Armstrong, 2002)

**Model shody** byl vytvořen Michiganskou školou, která říká, že struktura organizace by měly být řízeny způsobem, který je v souladu se strategií organizace samotné. Zastávali názor, že existuje cyklus lidských zdrojů, který vytváří čtyři procesy (funkce), které jsou vykonávány ve všech organizacích, a to: (Fombrun, 1984)

- *Výběr* – přidělování existujících lidských zdrojů s pracovními místy
- *Hodnocení* – řízení pracovního výkonu
- *Odměňování* – musí se odměňovat stejně krátkodobé i dlouhodobé výsledky a respektovat, že podnik musí fungovat a vyvíjet úsilí v současnosti, aby mohl pak v budoucnu dále fungovat
- *Rozvoj* – rozvoj vysoce kvalitních pracovníků



Obr. 1 Cyklus lidských zdrojů

Zdroj: Michael Armstong, Řízení lidských zdrojů, 2002.

**Harvardský systém** založila harvardská škola Beera a kol. a vytvořili tzv. „harvardský systém“. Tento systém vyplývá z přesvědčení, že problémy dosavadního personálního řízení je možné vyřešit za předpokladu, když si manažeři vytvoří názor na to, jakým způsobem si přejí vidět své pracovníky zaměstnané v podniku a podnikem rozvíjené a jaká praxe může těchto cílů dosáhnout. Je potřeba pohlížet na lidi jako na potenciální bohatství než jen jako na nákladovou položku. (Boxal, 1992) Řízení lidských zdrojů má dva charakteristické znaky, a to že liniový manažeři akceptují svou větší odpovědnost za zabezpečování propojování strategie konkurenceschopnosti s personální politikou a druhým znakem je poslání personálního útvaru, kterým je formulovat politiku a zásady, kterými se řídí koncipování a realizace personálních činností tak, aby se více propojovaly. (Beer, 1984) Nový model řízení je tvořen na základě zásad, které prosazují vzájemnost, společné cíle, vzájemné ovlivňování, respekt z obou stran, i odměny, a společnou odpovědnost. Povede to k lepšímu ekonomickému výkonu a k výraznějšímu rozvoji lidí. (Walton, 1985)

**Model nejlepšího postupu**, také model nejlepšího výsledku, zdůrazňuje spíše oddanost a angažovanost než povolnost a ochotu se podřídit a obsahuje procesy řízení kultury za účelem dosažení kontroly nad kulturou lidí v organizaci.

**Kontingenční model** se soustřeďuje na dosažení souladu mezi celkovou strategií organizace a strategií lidských zdrojů. (Armstrong, 2002)

### 3.1.2 Pozice personalista

Nositel řízení lidí ve firmě je personalista. Musí mít důkladné teoretické znalosti i praktické dovednosti v oblasti personální práce, ale je nutné, aby se vyznal i v ostatních problémech organizace. Musí být schopen promítat důsledky problémů do oblasti řízení lidských zdrojů, orientovat se ve vnějších faktorech působící na formování a fungování pracovní síly organizace, musí mít rozsáhle znalosti z oblasti techniky a technologie včetně nejnovějších trendů z této oblasti a musí být tak trochu právník a psycholog, musí být ochoten se neustále učit, rozvíjet své schopnosti, být flexibilní a nadšený po svou práci a důsledný v prosazování moderního řízení lidských zdrojů. (Koubek, 2009) Personalisté fungují jako partneři v podnikání, překládají efektivní strategie, jsou oddáni etickým normám, mohou přizpůsobovat metody řízení tak, aby to odpovídalo potřebám organizace a potřebám lidí, kteří v ní pracují (Stýblo, 2003)

Činnosti vykonávané personalisty jsou proměnlivé. Práce personálních pracovníků je spojena s následujícími funkcemi: koncepční, koordinační, plánovací, metodická, informační, poradenská, výzkumná a kontrolní. Liniových manažerů se týkají navíc funkce rozhodovací, realizační a integrační. (Kociánová, 2001) Základní role a funkce jednotlivých nositelů řízení lidí jsou následující: (Tureckiová, 2004)

- **Vrcholové vedení** – formuluje poslání personální práce a základní strategické cíle. Je nositelem firemní kultury a garantem dosahování cílů strategického řízení lidských zdrojů.
- **Specialisté v personálních činnostech (personalisté)** – poskytují metodickou, koncepční a koordinační pomoc, poradenskou a psychologickou podporu pro liniový management. Jsou tvůrci a garanty personálních procesů.
- **Liniový manažer** – jsou rozhodujícím článkem realizace personální práce ve firmě. Musí se perfektně naučit efektivně pracovat s lidmi za použití nástrojů, které jim jsou poskytovány systémy motivace, tvůrčího a situačně podmíněného vedení (leadership) nebo firemní komunikace a kultury organizace.
- **Ostatní (zaměstnanci a externí specialisté)** – na personální práci se podílí jako její uživatelé a zároveň i jako aktivně zapojující se členové. U zaměstnanců jde o správu vlastní agendy. U externích dodavatelů služeb se jedná o specialisty v oblasti personální administrativy, externí vzdělavatele, konzultanty a kouče.

**Role personalistů** jsou nezbytnou součástí jejich práce. Hlavní role, které personalista může hrát, jsou následující: (Armstrong, 2002)

- Role partnera v podnikání
- Role stratéga
- Intervenční role
- Role inovátora

- Role interního konzultanta
- Monitorovací role
- Reaktivní a proaktivní role

**Konflikty v práci personalistů** mohou často nastat, protože hodnoty personalistů se nemusí shodovat s hodnotami liniových manažerů, což může zapříčinit konflikt. Konflikty v práci personalistů mohou nastat následujícími způsoby: (Thurley, 1981)

- Střet hodnot – liniovní manažeři mohou považovat své pracovníky za výrobní činitele, které je potřeba využívat a zacházet s nimi v souladu s potřebami podniku.
- Různé priority – prioritou managementu může být přidání hodnoty, např. vyrábět více s nižším použitím množství strojů, a jestliže to znamená zbavit se lidí, je to velmi špatné. Personalisté mohou uznat potřebu přidání hodnoty, ale ne na úkor pracovníků.
- Svoboda versus kontrola – liniovní manažeři mohou požadovat svobodu, aby mohli řídit dle svého, vysvětlovat politiku společnosti tak, aby vyhovovala jejich potřebám. Personalisté mají ale zájem na dosažení důsledného a spravedlivého přístupu k řízení lidí. Jejich zájmem je, aby se vyhovělo zákonům v žádoucí míře o zaměstnávání lidí a ochraně zdraví a bezpečnosti při práci.
- Spory – existují-li v organizaci odbory, tak personalisté mohou být vtaženi do konfliktů v rámci procesů vyjednávání. Pokud odbory neexistují, i tak je možné, aby vznikly konflikty s jednotlivci nebo skupinou pracovníků týkající se řešení jejich stížností.

### 3.1.3 Proces získávání pracovníků

Nežli začne proces samotného získávání pracovníků, nejdříve musí být vytvořeno pracovní místo. Tvorba a analýza pracovních míst je určitým způsobem klíčovou personální činností. (Stýblo, 2003)

Tvorba pracovního místa je proces, kdy se definují konkrétní pracovní úkoly jedince a seskupují se do základních prvků organizační struktury a stanovení dovedností, znalostí a zkušeností potřebné k výkonu práce. (Dale, 2007)

Získávání pracovníků je činností, která má za úkol zajistit, aby volná pracovní místa v organizaci přilákala dostatečné množství uchazečů o tato místa s vynaložením minimálních nákladů a v přiměřeném čase. (Armstrong, 2002) Je to nepřetržitý proces vyhledávání nejvhodnějších uchazečů o zaměstnání. (Stýblo, 2003) Zakládá se tedy na rozpoznávání a vyhledávání vhodných pracovních zdrojů, informování o volných pracovních místech, nabízení těchto volných míst, jednání s uchazeči, získávání přiměřených informací o uchazečích a organizační a administrativní zajištění těchto činností. (Koubek, 2009) Je třeba si uvědomit, že se jedná o dvoustranný proces, podnik si vybírá uchazeče, ale také uchazeč si naopak vybírá podnik. (Duda, 2008)

Hledání zaměstnání z hlediska pracovníka je určeno výběrem povolání, následným sběrem informací o pracovních místech, výběrem pracovního místa, přípravou na získání zaměstnání a samotnou přihláškou o zaměstnání. (Duda, Tomšík, 2011)

Volba metod získávání pracovníků závisí na tom, odkud bude rozhodnuto získávat pracovníky, zda z vnějších, nebo vnitřních zdrojů. Metod je dlouhá řada a organizace je většinou kombinují. Mezi velmi často používané metody získávání pracovníků patří: (Armstrong, 2002)

- Uchazeči se nabízejí sami
- Doporučení současného pracovníka organizace
- Přímé oslovení vyhlédnutého jedince
- Vývěsky v organizace nebo i mimo ni
- Letáky distribuované do poštovních schránek
- Inzerce ve sdělovacích prostředcích
- Spolupráce organizace se vzdělávacími institucemi
- Spolupráce s odbory a využívání jejich informačního systému
- Spolupráce se sdruženími odborníků, vědeckými společnostmi a podobných institucí a využívání jejich informačního systému
- Spolupráce s úřady práce
- Využívání nabídnutých služeb komerčního zprostředkovatele
- Využívání počítačových sítí (internetu – e-recruitment), elektronické získávání pracovníků.

Hlavním předpokladem pro efektivní získávání pracovníků je perfektní znalost jednotlivých pracovních míst, kterou lze získat analýzou pracovních míst a predikce uvolňování a tvorby nových pracovních míst, které je součástí personálního plánování. (Stýblo, 2003)

Proces výběru pracovníků předchází předvýběr na základě došlých materiálů. Slouží k redukci počtu uchazečů a vyřazení kandidátů nesplňujících daná kritéria. Předvýběr je proveden na základě motivačních dopisů, životopisů, osobního dotazníku a preferencí. (Duda, 2008) Hlavní úkol výběru pracovníků je poznat, který uchazeč o zaměstnání bude pravděpodobně nejlépe vyhovovat požadavkům obsazeného místa a přispěje k vytváření zdravých mezilidských vztahů v pracovním týmu a organizaci a přispívá k vytváření žádoucí týmové a organizační kultury. (Jirásek, Marques, 2000) Výběr musí brát v úvahu odborné i osobnostní charakteristiky uchazeče, musí mít strategickou povahu a být flexibilní a mít potenciál. (Koubek, 2009) Pracovníci zase od nového zaměstnání očekávají kariérní rozvoj, flexibilní pracovní podmínky a vstřícné pracovní prostředí. Je třeba na to myslet. (Dale, 2007) Mezi metody výběru pracovníků patří pohovory, dotazníky, kontrolní seznamy a soupisy, pozorování, popis prováděný pracovníkem, deníky a záznamy a hierarchická analýza úkolů. Nejčastěji používanou metodou je metoda pohovoru,

kteřá je často doplňována dotazníkem. (Armstrong, 2006). Pohovor musí být předeem pečlivě připravený. Za jeho průběh je zodpovědný vedoucí pohovoru nebo personalista. (Kavan, 1998) V současné době se stávají oblíbená také tzv. assessment centra jako metoda výběru uchazečů. Existují tři typy pohovorů: (Armstrong, 2002)

- **Individuální pohovor** (typu 1+1) je nejvíce používanou formou pohovoru při výběru pracovníků. Jedná se o diskuzi mezi čtyřma očima, která slouží k navázání blízkého kontaktu a vztahu mezi vedoucím pohovoru a uchazečem. Může zde dojít k nebezpečí usouzení chybného rozhodnutí.
- **Pohovorové panely** jsou skupinou dvou a více lidí, kteří provádí pohovor s jedním uchazečem o práci. Nejčastěji se ve skupině provádějí pohovor vyskytuje osoba personalisty a linioví manažeři. Výhodou je sdílení informací mezi více lidí a následná diskuze o uchazečově chování.
- **Výběrová komise** představuje oficiálnější a větší pohovorový panel svolaný orgány podniku z důvodu existence více stran mající zájem o rozhodování při výběru. Výhodou je umožnění více lidem pohled na uchazeče a porovnání zjištěných poznatků. Nevýhodou jsou neplánované otázky členů komise, že předsudky dominujících členů komise mohou převážit nad názory ostatních členů.

Pohovory lze rozlišit také podle stylu otázek: (Duda, 2008)

- **Nepřipravené** – přátelská konverzace, každý uchazeč dostává jiné otázky, jednotlivé pohovory mezi uchazeči nelze srovnávat.
- **Připravené** – pro všechny uchazeče jsou připraveny stejné otázky, je zde možnost srovnání pohovorů kandidátů a výsledky jsou spolehlivější.
- **Kombinované** – připravení i nepřipravené otázky, možnost zjištění postojů kandidátů, možnost srovnání.
- **Problémové** – kandidáti dostávají k řešení různé problémy, kdy se pak pozorují při postupu řešení, musí se brát v úvahu, že kandidáti jsou nervózní.
- **Stresové** – jedná se o sérii rychlých otázek, vhodné pro funkce jako tiskový mluvčí apod.

Assessment centrum nabízí komplexnější přístup k výběru pracovníků. Zvyšuje vypovídající hodnotu výběrového procesu. (Dale, 2007) Největší pozornost se soustřeďuje na chování jedince. Používají se k tomu různé úkoly, které zachycují klíčové aspekty práce. Úkoly zahrnují hraní rolí. Tímto se předpovídá budoucí chování pracovníka. Ke skupinovým úkolům se dodatečně používají i testy a pohovory. Několik uchazečů je hodnoceno najednou, umožňuje to interakci mezi nimi a lepší atmosféru při plnění úkolů. (Armstrong, 2006) K hodnocení přistupuje několik hodnotitelů a pozorovatelů, aby bylo vyhodnocení co nejobektivnější. (Dale, 2007)

Další možností výběru pracovníků jsou specializované zprostředkovatelské agentury tzv. head hunters („lovci mozků“). Zaměřují se většinou na vyhledávání

vrcholové vedoucí pracovníky a vysoce kvalifikované odborníky. Agentura sestaví profil požadovaného ideálního kandidáta a podle toho vynakládá snahu jej nalézt. (Jirásek, Marques, 2000)

### 3.2 Finanční náročnost studia

Školní vzdělání představuje investici do lidského kapitálu. Touhle investici jsou chápány aktivity, které mají vliv, permanentní nebo opakující se, na příjmy finanční nebo duševní (mentální). Efekt investice do lidského kapitálu je viditelný v dlouhodobějším časovém vyjádření, nejedná se o výsledek za jedno období. Tato teorie investice řeší problém činností, které zhodnocují zdroje, které je možné nalézt v každém člověku. (Kameníček, 2012) Investice do lidského kapitálu je tedy průběh investování do lidských schopností. (Šimek, 2004) Tato investice do vzdělání je vyčíslitelná velmi obtížně, stejně jako velmi obtížné vyčíslit následující přínosy ze studia. Vyjádření v číselné hodnotě je možné u finančních nákladů. Čas strávený studiem, snaha a stres kvatifikovat v měřitelném vyjádření nelze. Mezi měřitelné přínosy investice do vzdělání patří výše mzdy. Získané společenské postavení a uspokojení z dosahujícího životního stylu jsou přínosy neměřitelné. (Kaczor, 2013)

Náklady na vzdělání se rozlišují na přímé, nepřímé a psychické. Mezi přímé se řadí náklady na dopravu, školní pomůcky, učebnice, školné. Mezi nepřímé se řadí ušlý příjem studenta během přípravy na budoucí povolání na vysoké škole. Přínosy ze vzdělání se rozdělují na vyšší mzdu získanou v budoucnu, výraznější radost z vykonávané práce, společenské postavení a vyšší ohodnocení mimotržních činností. (Šimek, 2004)

Náklady na studium vysoké školy se liší v základu tím, jestli jde o výběr veřejné školy nebo soukromé školy, kde je potřeba platit školné. U studentů soukromých vysokých škol jsou měsíční náklady až o 3 000 Kč vyšší. (Životní náklady studentů stouply téměř na 10.000 Kč měsíčně, finanční pomoc studentů je nezbytná, 2009) Mezi náklady na studium lze považovat už poplatek za přihlášení ke studiu vysoké školy. (Kolik stojí vysoká škola, 2012) Mezi výrazné položky v nákladech patří výdaje za ubytování, stravování, dopravu, školní pomůcky a volný čas studenta. (Vysoká škola – na jaké výdaje se připravit, 2012) Náklady na bydlení jsou spojeny se skutečností, zda student navštěvuje školu v místě jeho bydliště nebo musí dojíždět. Nutností je tedy nalézt ubytování. (Kolik stojí vysoká škola, 2012) Možnosti bydlení jsou na vysokoškolských kolejích, sdílení bytu s dalšími spolubydlicími, nalezení podnájmu nebo vlastního bytu. Ceny za bydlení se liší podle místa vysoké školy nebo univerzity. (Vysoká škola – na jaké výdaje se připravit, 2012) Nejdražší ubytování je v Praze a Brně a nejlevnější v Ostravě. Polovina studentů bydlí na vysokoškolských kolejích, čtvrtina v bytech v pronájmu a zbývající část studentů u rodičů nebo ve vlastním bydlení. (Finanční situace studentů vysokých škol, 2012) Dalším výdajem jsou finance na stravování. Položka výdajů za stravování je obdobná pro všechny studenty, protože ceny potravin a jídla napříč republikou se neliší. Náklady na stravování mohou být rozdílné v typu stravování,



a to jestli si student vaří sám, navštěvuje vysokoškolskou menzu, nebo se stravuje v restauračních zařízeních. (S jakými náklady počítat při studiu na vysoké škole, 2013) Výdaje za stravování činí u studentů průměrně 1.500 Kč. (Finanční situace studentů vysokých škol, 2012) Náklady za dopravu závisí na místě bydliště, a zda je student nucen dojíždět. (S jakými náklady počítat při studiu na vysoké škole, 2013) Další výdaje jsou vynaloženy na školní pomůcky jako knihy a skripta, které jsou jednorázově vynaloženy na začátku studia a začátku každého semestru. Podstatným výdajem vysokoškolského života jsou také náklady na trávení volného času a zábavu vysokoškolských studentů. (Kolik stojí vysoká škola, 2012) Dalšími náklady navíc jsou výdaje spojené s možností studovat v zahraničí. Téměř polovina studentů vyjíždí do zahraničí za studiem díky programu Erasmus. Náklady při zahraničním pobytu jsou většinou hrazeny kombinací stipendia z Evropské unie, vlastními prostředky studentů a finanční pomocí od rodičů a rodiny. (Životní náklady studentů stouply téměř na 10.000 Kč měsíčně, finanční pomoc studentů je nezbytná, 2009)

Většina studentů je závislá na finanční podpoře rodičů a jejich rodin. Příjmy ze stipendií a jiných zdrojů jsou u studentů velmi nízké. Téměř 80 % příjmů studentů pochází z příjmu jejich rodičů (45 %) a z jejich vlastního výdělku (35 %). Polovina studentů uvádí, že jejich příjmy nejsou dostatečné na pokrytí nákladů spojených se studiem. Většina studentů, 90 %, je finančně celou dobu studia podporována rodiči a větší polovina, 71 % studentů, během studií pracuje. (Finanční situace studentů vysokých škol, 2012)

### 3.3 Absolventi

Práce pojednává o uplatnění absolventů, a proto je na místě se zaobírat otázkou, kdo absolventi jsou. Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) přímo termín absolvent nedefinuje. Vyčleňuje uchazeče, kteří požadují zvýšenou potřebu péče v hledání zaměstnání, a jsou jimi ty fyzické osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání vedeni déle než 5 měsíců.

#### 3.3.1 Pozice absolventa

K definici pojmu absolvent má přesnější vyjádření zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) Do roku 2004 byli za absolventy považováni ti, kteří od úspěšného ukončení studia nedosáhly celkovou dobou zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru délku 2 let, bez ohledu na to, jak dlouho byli v evidenci Úřadu práce. Nyní platí od 1. 1.2004 jiná definice na základě shody MŠMT<sup>1</sup> a MPSV<sup>2</sup>. Jedná se o definici absolventa jako uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci na Úřadu práce dle místa trvalého bydliště kurčitému datu, u kterého doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila dva roky. Absolventi se hlásí na příslušné úřady práce dle místa svého trvalého bydliště. Může tedy nastat situace, že

---

<sup>1</sup> MŠMT je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

<sup>2</sup> MPSV je Ministerstvo práce a sociálních věcí

se objeví nezaměstnaní v jiném okrese, než v kterém studovali a týká se to převážně absolventů vysokých škol. Dle zákoníku práce mají zaměstnavatelé absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol zajistit přiměřenou odbornou praxi k získávání praktických zkušeností a dovedností, které jsou potřebné k zajištění dobrého a spolehlivého výkonu práce. Odborná praxe je pak považována za výkon práce, za který přísluší zaměstnancům mzda nebo plat. (Národní informační centrum pro mládež, 2014)

### 3.3.2 Situace na trhu práce z pohledu absolventů vysokých škol

Trh práce je místo, kde zaměstnavatel získává své zaměstnance a kde se utváří podmínky zaměstnanosti. Hlavním úkolem trhu práce je alokovat práci zaměstnanců mezi zaměstnavatele. (Šikýř, 2012) Trh se rozděluje na vnější a vnitřní. Vnější trh práce zahrnuje prostředí vně organizace a konkrétně se jedná o volné uchazeče o zaměstnání na trhu práce, zaměstnanci jiných firem, absolventi škol a ženy v domácnosti, studenti, důchodci, jedinci v zahraničí a jiní. Vnitřní zdroje vyjadřuje prostředí uvnitř organizace. (Koubek, 2009)

Trh práce v naší republice prošel od devadesátých let, od dob začátku transformace ekonomiky v roce 1990, výraznou proměnou. Míra ekonomicky aktivních obyvatel patří v naší zemi k jedněm z nejvyšších v Evropě.<sup>3</sup> Pohybuje se okolo míry 60 %. (Dvořáková, 2007)

Taktéž se změnila situace týkající se nezaměstnanosti vysokoškolských absolventů. Ta je všeobecně ovlivněna celkovou nezaměstnaností a ekonomickou situací země, počtem volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil. Od devadesátých let se míra nezaměstnanosti snižovala na nízkou úroveň až do poloviny roku 2008, kdy se projevila ekonomická krize. Došlo k propouštění zaměstnanců ve firmách a tahle situace se poté dotkla i čerstvých absolventů vysokých škol a začalo být obtížnější nalézt své pracovní uplatnění. Situace se zhoršila více s nástupem nové generace absolventů v roce 2009. (Burdová, 2012) Počet nezaměstnaných absolventů se v letech 2009-2011 zvýšil až o 63 %. Odborníci odhadují zvýšení absolventů vysokých škol až o 43 % do roku 2020, avšak zvýšení vhodných pracovních míst jen o 10 %. (Počet nezaměstnaných vysokoškolských absolventů roste, 2013)

Vysokoškolské vzdělání by mělo přinášet určité výhody. Ve vyspělých zemích mají absolventi lepší uplatnění na trhu práce a výhodnější finanční podmínky. Tyto výhody ale neplatí vždy stejně. (Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2008) V devadesátých letech byl vysokoškolský titul zárukou k získání zaměstnání a nijak nezáleželo na oboru, z kterého pocházel. V současnosti už tohle pravidlo neplatí. (Vysokoškolské vzdělání versus praktické zkušenosti, 2009) Podle národního ústavu vzdělávání jsou v naší zemi absolventi rizikovou skupinou na trhu práce, kde se hůře uplatňují kvůli nedostatečné praxi,

---

<sup>3</sup> Míra ekonomicky aktivního obyvatelstva vyjadřuje počet ekonomicky aktivních, tj. zaměstnaných i nezaměstnaných, vydělený počtem osob starších 15 let, uváděno v procentech.

chybějícím pracovním návykům a pracovním zkušenostem. (Počet nezaměstnaných vysokoškolských absolventů roste, 2013)

Mohou nastat situace, kdy dochází k „převzdělanosti“ nebo „podvzdělanosti“. K nadvzdělanosti dochází v situacích, kdy absolvent disponuje vyšším vzděláním, než je požadováno pro konkrétní pracovní pozici. Podvzdělanost je stav, kdy dochází naopak k tomu, že jedinec má nižší kvalifikaci, než jaká je požadována jeho prací. (Koucký, Zelenka, 2011)

Nastává situace, kdy absolventi vysokoškolského vzdělání tvoří polovinu celkových absolventů na trhu práce, což pak přetváří podmínky pro jejich uplatnění, ohodnocení a kvalifikaci vykonávané práce. (Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2008) V dnešní době je náročné najít práci bez praktických zkušeností a zároveň získat praktické zkušenosti bez práce. Proto je vhodné přijímat i neplacené nabídky práce, stáže, kdy je pak odměna to, že od zaměstnavatele dostane stážista pozitivní reference do svého životopisu a tím získá určité pracovní zkušenosti. (Harvard Business Review, 2009) Při hledání uplatnění na trhu práce pak rozhoduje aktivní přístup, obor vzdělání, orientace na trhu práce a zejména praxe absolventa v oboru. Hlavním nedostatkem vysokoškolského vzdělávání spatřuje Úřad práce zejména v nedostatečné propojenosti profesionální zaměstnanecké sféry a školskými institucemi, kde jsou studenti vzdělávání především na teoretické úrovni. (Počet nezaměstnaných vysokoškolských absolventů roste, 2013) Nastává problém, kdy absolventi při přijímacích pohovorech nejsou úspěšní, protože je vybrán jiný kandidát, sice bez vysokoškolského titulu, ale s náležitou praxí a uplatnitelnými dovednostmi v praxi. Dalším problémem vysokoškolských absolventů je v opouštění vystudovaných oborů a přecházení do jiných oborů, kde nachází své zaměstnání, ale nijak nesouvisí a absolvovaným oborem. Většinou se tak děje díky špatné uplatnitelnosti vystudovaného oboru na trhu práce, nebo špatným pracovním a finančním podmínkám. (Vysokoškolské vzdělání versus praktické zkušenosti, 2009) Při pohovorech mohou absolventi narazit na všeobecné dovednosti, které se na školách přímo neučí, nebo jen na některých oborech, ale potřebné jsou pro jakýkoliv obor. Jedná se dovednosti z informatiky, konkrétně základy programování, rychločtení, time management, studijní dovednost spočívající v tom vědět, jak se lépe učit, základní znalosti o penězích jako úročení, rozpočty, jak spořit, vyjednávací schopnosti a plánování kariéry, které obsahuje přípravu na pracovní pohovor a správnou tvorbu životopisu. (Top 10 dovedností, které by měly být (a obvykle nejsou) vyučovány ve škole. Další možnosti jak lépe obstát v konkurenci na trhu práce je získat během studií zahraniční zkušenost. Uchazeči se zkušenosti ze zahraničního prostředí, s lepším jazykovým vybavením a zahraničními kontakty mají na trhu práce výhodnější pozici. Zejména u zahraničních společností má tento typ studentů vyšší možnosti uplatnit se. Anglický jazyk se považuje za samozřejmost, stejně jako i znalost druhého jazyka nebo i více jazyků. (Studenta, 2014) Významným bodem, jak uspět na trhu práce, je vytrvat v píli a překonat slabou vůli. Student, který během několika let svého studia nezvládl brigádně pracovat občasně, ani se účastnit stáže, nebo vyjet na studijní či pracovní pobyt do zahraničí, v dnešní době u personalistů ne-

vzbudí důvěru jako potencionální perspektivní zaměstnanec. (Manpower Group, 2014) Největšímu zájmu z řad studentů se těší školy zaměřené na studium oborů ekonomie a managementu, přibližně 40 % budoucích studentů. Dále přetrvává zájem o humanitní a společenské vědy, které těsně následují obory mezinárodního studia a jazyků. Za nimi se umístily školy technického a informačního směru a veřejná správa a právo. Nejlépe uplatnitelný obor na trhu práce je jednoznačně IT obor se značným zájmem o vývoj aplikací a systémů. V dnešní době není výjimkou práce v odlišném oboru, než absolvent vystudoval. Pro firmy je důležité hlavně jazykové vybavení, ochota učit se, analytické myšlení a mezioborový přesah. Absolventi splňující tyto podmínky pak naleznou zaměstnání mnohem snáze, protože firmy o tento typ zaměstnanců budou mít zájem neustále. (Vysoké školy, 2012) K úspěšným budoucím kandidátům zaměstnání se řadí i ti, kteří se neustále vzdělávají sami v jazykové oblasti, ale orientují se i v neustále nových technologiích a inovacích. (Manpower Group, 2014) Častým problémem, proč mladá generace nemůže nalézt zaměstnání, je nedostačující praxe. Existuje nyní několik možností, jak snadněji získat potřebnou praxi. Studenti mohou při svých studiích využít stáže nabízející samotné firmy. (Jdi pracovat, 2014) Také je možné vyjíždět na praxi do zahraničí díky programu Erasmus+ (dříve Erasmus), který je velmi oblíbeným programem, nebo je možné zajistit praxi přímo v institucích Evropské unie, například v Evropském parlamentu nebo Evropské centrální bance. Tyhle stáže jsou vhodné zejména pro studenty ekonomických a právnických oborů s příslušným jazykovým vybavením. (Do Bruselu, Lucemburku i jinam, 2014) Výhodnou možností, jak získat praxi, jak pro absolventy, tak i pro zaměstnavatele, jsou tzv. trainee programy. Program připravuje absolventy na konkrétní pracovní pozici, kterou budou pravděpodobně v budoucnu zastupovat v konkrétní firmě a po skončení programu si většinou firmy své „trainee“ zaměstnají i do budoucna. (Trainee oceňují firmy i absolventi, 2014)

### **3.3.3 Vývoj počtu vysokoškolských studentů a absolventů a oblíbenosti studijních oborů**

Celkový vývoj počtu vysokoškolských studentů se za posledních 13 let téměř zdvojnásobil. V roce 2001 bylo vysokoškolských studentů v České republice 203 452, zatímco v roce 2013 již 368 304. Nejvíce studentů bylo v roce 2010, kdy jejich počet dosahoval na množství 395 992 studentů. Přesně do tohoto roku počet studentů neustále stoupal zvyšující se každoroční tendencí.

Tab. 1 Vývoj v celkovém počtu vysokoškolských studentů a absolventů v České republice

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Studenti celkem	203 452	220 178	243 719	264 785	289 472	316 176
Z toho ženy	98 355	108 048	120 702	134 715	150 677	167 849
Absolventi celkem	30 102	31 234	32 967	38 381	44 343	53 473
Z toho ženy	15 471	16 441	17 733	20 735	24 517	29 770

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Studenti celkem	343 938	368 052	389 006	395 992	392 099	381 047	368 304
Z toho ženy	185 857	202 594	216 381	221 530	219 646	214 262	206 829
Absolventi celkem	63 772	73 234	81 783	88 065	92 975	93 938	91 551
Z toho ženy	35 655	41 689	47 997	52 854	56 745	57 299	55 952

Zdroj: Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol, 2014

V roce 2011 nastala změna a počet studentů klesl o přibližně tři tisíce. Od této doby počet studentů každoročně klesá. Rozdíl mezi roky 2012 a 2013 je téměř 13 tisíc studentů. Podíl studujících žen je neustále stoupající. V roce 2001 bylo z celkového počtu vysokoškolských studentů přibližně 48 % žen. Každoročně se jejich podíl zvyšuje téměř o 1 %. Dokonce i od roku 2010, kdy celkový počet studentů začal klesat, tak podíl žen se stále zvyšuje. V roce 2013 tento trend dosáhl 56% podílu studujících vysokoškolaček v České republice, tedy studuje více žen než mužů v současnosti. Celkové množství absolventů vysokých škol dosahuje s výjimkou roku 2013 taktéž rostoucího trendu. V roce 2001 bylo v naší zemi 30 102 absolventů, po 12 letech jejich počet stoupl na 91 551. Vidíme zřetelně, že se tedy počet absolventů až ztrojnásobil. Jejich množství permanentně roste až do roku 2013, kdy byl zaznamenán první pokles. Mezi roky 2008 a 2009 nastala rovnost ve zvyšujícím se počtu absolventů, od této doby množství absolventů se každoročně zvyšovala, ale o stále menší podíl ve srovnání s předchozími lety. Stejná situace nastává při pohledu na srovnání počtu žen a mužů v rámci absolventů. V roce 2001 je 15 471 absolventů žen a v roce 2013 již 55 952 absolventů žen. Lze vyzpozorovat, že podíl absolventů žen roste stejně jako podíl studentů žen a v roce 2013 je jejich podíl dokonce 3,6krát vyšší než v roce 2001. Rozdělení absolventů ukazuje, že 60 % je absolventů ženského pohlaví a 40 % mužského pohlaví. Vysokoškolské

studium se tedy stává více zajímavé pro ženské pohlaví. (Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol, 2014)

Tab. 2 Vývoj studijní obory podle počtu jejich studentů

V tis.	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
PRV	16,68	18,20	20,16	21,52	23,28	24,66	26,55	28,09	29,88	32,06	32,54	32,50	31,98
TECH	57,59	60,79	66,71	69,90	74,42	79,48	82,27	83,92	86,03	86,58	85,18	83,29	82,39
ZEM	7,85	8,47	9,35	10,27	11,28	12,17	12,80	13,82	14,56	14,99	15,03	15,42	14,43
ZDR	15,53	16,86	18,20	20,08	22,04	24,11	25,39	26,70	27,67	28,74	29,86	30,35	30,89
HUM	25,65	29,39	33,19	38,19	42,37	47,71	53,73	60,16	65,93	67,30	67,56	65,86	63,67
EKON	40,02	44,39	49,86	54,99	62,04	70,56	81,04	90,27	97,79	99,09	96,53	91,61	85,35
PRAV	9,69	10,68	11,77	12,58	13,32	14,04	15,08	16,14	16,96	16,16	15,62	14,35	14,10
PED	29,54	31,04	33,53	36,46	39,67	42,18	45,66	47,56	48,36	48,40	46,76	43,60	41,11
KULT	4,96	4,95	5,49	6,07	6,70	7,45	8,18	9,04	9,79	10,24	10,31	10,28	10,03

Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Zkratky: PRV – přírodní vědy, TECH – technické vědy, ZEM – zemědělsko-lesnické a veterinární nauky, ZDR – zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy, HUM – humanitní a společenské vědy, EKON – ekonomické vědy, PRAV – právní vědy, PED – pedagogika, učitelství a sociální péče, KULT – vědy o kultuře a umění

Zájem o všechny studijní obory se v letech zvyšuje, ale taktéž se zvyšuje počet studentů a absolventů, takže tomu situace odpovídá. Na počátku období v roce 2001 byl největší zájem o technické obory, po kterých následovaly obory ekonomické a následující obory v pedagogice, učitelství a sociální péči. Na dalších místech se postupně objevují humanitní a společenské obory, přírodní vědy, zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy, poté obory z právní vědy, zemědělsko-lesnické vědy a na posledním místě si stojí obory o kulturní vědě a umění. Během posledních let se pořadí studijních oborů lehce změnilo. První místo technických oborů bylo z roku 2007 na rok 2008 vyměněno ekonomickými obory, které v nejvyšší oblibě přetrvávají do současnosti. Na posledním místě se neustále nachází vědy o kultuře a umění. Taktéž během let vzrostla oblíbenost humanitních oborů, které vystřídaly třetí místo za původní obory pedagogiky, učitelství a sociální péče. Současné pořadí studijních oborů je tedy následující: Ekonomické vědy, technické obory, humanitní vědy, pedagogika s učitelstvím a sociální péčí, přírodní vědy, zdravotnictví s lékařskými a farmaceutickými obory, zemědělsko-lesnické a veterinární vědy, právní vědy a na posledním místě se nachází vědy v kultuře a umění. (Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventů vysokých škol, 2014)

### 3.4 Faktorů ovlivňující uplatnění absolventů

Pomocí indikátorů lze hodnotit profesní úspěch absolventů. Často jsou brána v úvahu pouze objektivní měřítka, jako je zaměstnanecký status a výše dosahujícího příjmu. Chybí zde pojetí, že i absolventi mají představy o jejich pracovní kariéře,

rozdílné hodnoty a preference, u kterých mají významnou roli i jiné faktory, kterými jsou míra autonomie pracovního místa, jistota pracovního místa, možnost se dále rozvíjet a jiné. Při zjišťování míry profesního úspěchu tedy se rozlišují dva druhy faktorů, a to objektivní a subjektivní. Mezi objektivní faktory patří kromě uvedeného výše příjmu a zaměstnaneckého statusu také délka hledání první práce, délka doby mezi ukončením studia a nástupu do první práce a další různorodé míry, které se pokouší objektivně vyjádřit kvalifikační náročnost nebo sociální status pozice. Mezi subjektivní faktory se řadí autonomie a jistota pracovního místa, možnost dalšího rozvoje, využívání znalostí a schopností v práci, vhodnost pracovní pozice ve srovnání s dosaženou úrovní vzdělání, všeobecná spokojenost v práci a další pracovní perspektiva. (Charakteristika vysokoškolského vzdělávání a profesní úspěch, 2011)

Faktory je možné rozdělit na vnější a vnitřní. Vnější faktory se zabývají výkoností ekonomiky a vnitřní faktory se zabývají charakteristikou, dovednostmi a zkušenostmi kandidátů. Mezi vnější faktory působící na vliv uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce se řadí míra nezaměstnanosti, hrubý domácí produkt, prestiž vzdělávacího institutu a sociálně-demografický vývoj. Vnitřní faktory jsou:

- Obor vzdělání
- Úroveň vzdělání
- Aktivní přístup
- Připravenost orientovat se na trhu práce
- Schopnost udělat dojem na zaměstnance
- Praxe
- Klíčové kompetence
- Odborné a profesní dovednosti a znalosti
- Hluboké a úzké odborné profesní dovednosti a znalosti
- Vlivy subjektivní povahy

Aktivní přístup v hledání zaměstnání je vnímán jako nejvýznamnější a nejdůležitější faktor při hledání práce. Hlavní problém při uplatňování absolventů na trhu práce je shledáván v nedostatečné spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou, nedostatečná praxe absolventů, nedostatečná motivace absolventů při hledání pracovní pozice a nevyhovující struktura vzdělávací nabídky a její pružnost na trhu práce. (Skácelová, Vojtěch, 2009)

Zaměstnavatelé očekávají od vysokoškolských zaměstnanců určité kompetence, které nejsou požadovány u řadových zaměstnanců s nižším vzděláním. Nejdůležitějšími klíčovými kompetencemi podle zaměstnavatelů jsou:

- Komunikační schopnosti a dovednosti
- Adaptabilita
- Schopnost se rozhodovat

- Schopnost řešit problémy
- Schopnost týmové práce, spolupráce
- Ochota učit se a dále se vzdělávat
- Vysoké pracovní nasazení, výkonost.

Uvedené klíčové kompetence jsou nejvíce důležité. Dále jsou velmi důležití i kompetence jako znalost cizích jazyků, tvůrčí myšlení, tvořivost, schopnost nést zodpovědnost, časová flexibilita, ochota cestovat, samostatnost, schopnost vést a motivovat druhé, profesionální vystupování a chování, zdatnost v používání výpočetní techniky, zdatnost práce s informacemi, analytické a koncepční myšlení a manažerské schopnosti a dovednosti. Tyto klíčové kompetence jsou poté dále rozvíjeny zaměstnavatelem dalším vzděláváním. (Tureckiová, Veteška, 2008)

Faktory profesního úspěchu jsou ovlivňovány kompetencemi, které jsou rozděleny do 5 skupin:

- Socio-komunikační kompetence
- Intelektuální kompetence,
- Profesní odbornost,
- Technické kompetence
- Mezinárodní kompetence.

Různé typy kompetencí souvisí s různými faktory profesního úspěchu. Bylo zjištěno, že pokud chce mít jedinec vyšší příjem, je velmi důležité, aby měl velmi vysokou úroveň socio-komunikačních a mezinárodních kompetencí. V případě požadavku zaměstnání vysoké kvalifikační úrovně, je nutné disponovat vysokou úrovní profesní odbornosti. Jedinci s vysokou úrovní odbornosti lépe využívají dosaženého stupně vzdělání. (Zelenka, Ryška, 2012)

Faktory, které ovlivňují absolventy a jejich uplatnění na trhu práce, lze označit výrazem zaměstnatelnost. Zaměstnatelnost je schopnost člověka nalézt zaměstnání, aby bylo v souladu s jeho individuálními charakteristikami, ale i s požadavky trhu práce, které jsou objektivní. Na zaměstnatelnost působí 4 faktory. Na straně jedince se jedná o demografické faktory, které nejsou ovlivnitelné (věk, národnost, pohlaví, sociální původ a vrozené dispozice), a sociální faktory, které jedinec může ovlivnit (vzdělání, pracovní zkušenosti, povolání, aspirace, motivace, postoje a charakter sociálních sítí). Na straně zaměstnavatele se jedná o makroekonomické a makrosociální podmínky (úroveň ekonomiky, politický, právní a sociální systém a kulturní podmínky) a o faktory zaměstnavatelem ovlivnitelné (mzdy, pracovní podmínky, organizace práce, technologická úroveň). (Kuchař, 2007)

Společnosti a firmy od budoucích zaměstnanců předpokládají osm klíčových kompetencí. Tyto kompetence jsou přínosné pro dobré pracovní nasazení a pro možný vývoj jejich kariéry. Firmy nejsou zcela přesvědčeny, že kandidáti o práci z řad absolventů disponují dostatečně těmito kompetencemi v takové míře, aby byli schopni je aplikovat v praxi. Klíčové kompetence jsou:



- Prezentační dovednosti
- Komunikační dovednosti
- Schopnost vést lidi
- Schopnost přesvědčivosti a ovládání lidí okolo sebe
- Schopnost týmové práce a tvořit dobré mezilidské vztahy
- Kritické a analytické myšlení
- Schopnost vidět věci v širších souvislostech
- Self-management a time-management (Azevedo, Apfelter, Hurst, 2012).

Konkrétní uplatnění jedince na trhu práce je ovlivňováno řadou faktorů. Faktory mohou být objektivní (situace na trhu v regionu, míra nezaměstnanosti) a subjektivní (například přístup absolventa k hledání práce). Faktory, které nejvíce působí na dobré uplatnění absolventů, jsou absolvované vzdělání (nejdůležitější), aktivní přístup k hledání práce a získané praktické zkušenosti. (Skácelová, Vojtěch, 2009)

Existují faktory strukturální, které ovlivňují uplatnění na trh práce, zejména v rovině ekonomické a individuální. Mezi tyto faktory se řadí segmentace pracovního trhu, ekonomické mechanismy na trhu práce a individuální a sociální zdroje. (Sirovátka, 1997)

V současné době je od absolventů vysokých škol očekáváno, že budou perfektně vzdělaní v konkrétním oboru a stanou se experty v oboru. Trvalou udržitelnost uplatnitelnosti absolventů je možné zajistit jen vysokým stupněm flexibility a adaptability a zvládnutím průřezových dovedností a kompetencí. Dalším faktorem je důraz na všeobecnou povahu inovací, nových poznatků a technologií a optimálně využívat dostupné lidské zdroje. Dále je významným požadavkem mezinárodní kompetence. (Zelenka, Ryška, 2012)

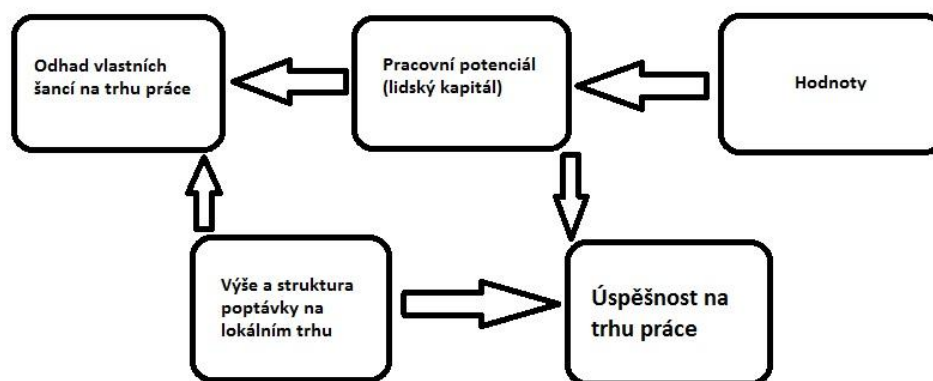
Motivace pracovníků blíže souvisí s faktory, které působí na uchazeče o zaměstnání. Řadí se mezi ně z podnikového a psychologického hlediska: (Bedrnová, Nový, 2007)

- obsah práce,
- odměna za práci,
- pracovní podmínky a pracovní režim,
- atmosféra pracovního týmu,
- povzbuzení,
- identifikace s prací, profesí a podnikem,
- externí stimulační faktory.

Byly určeny tři hlavní typy požadavků, které jsou od absolventů v posledních letech požadovány. Prvním typem je významnější důraz na dosažené vzdělání a odbornou připravenost. Tyto faktory jsou požadovány mnohými za ty nejdůležitější,

kteří ovlivňují ekonomický růst. S tímto je spojen vznik termínu „společnost znalostí“ zdůrazňující trend rostoucí míry terciárního vzdělání, náročnější informační a technologické požadavky a změnu v charakteristice a organizace práce způsobenou právě rostoucími znalostmi. (Teicher, 2009) Druhý trend je spojen se změnou v procesech probíhajících na trhu práce. Vzniká tzv. přechodný trh práce, který představuje minimální hranice mezi prací, volným časem a vzděláním v současné moderní společnosti. Tato situace vede k vyšší flexibilitě a mobilitě a ke zvýšení zájmu být zaměstnaný. (Schmid, 2000) Třetí trend je zaměřen na internacionalizaci a globalizaci trhů produktů, ale i trhu práce. (Zelenka, 2009)

Model úspěšnosti na trhu práce ukazuje, že úspěšné ukončení vysokoškolského studia je dobrým předpokladem na úspěšný přechod na trh práce. Jsou zde zdůrazněny faktory, které lze brát jako rozhodující pro absolventy vysokých škol při přechodu na trh práce. Hlavní podíl úspěšnosti na trhu práce je určen faktorem lidského kapitálu, který je charakterizován jako pracovní potenciál a determinován na základě dosaženého vzdělání. Lidský kapitál je klíčovým faktorem úspěšnosti uplatnění na trhu práce. Úspěch je dále ovlivněn i charakterem a strukturou lokálního trhu. Jedinci s podobným lidským kapitálem jsou na odlišných trzích akceptováni odlišným způsobem. Významným identifikátorem je také odhad vlastních šancí na trhu práce. (Mareš, Sirovátka, Vyhlídal, 2002)



Obr. 2 Model úspěšnosti na trhu práce  
Zdroj: Mareš, Sirovátka, Vyhlídal, 2002

Trh práce může být v budoucnu ovlivněn následujícími faktory:

- demografický vývoj – v několika letech se bude muset trh práce vyrovnat se situací, kdy počet absolventů na trhu práce výrazně poklesne, bude docházet k odchodu starších zaměstnanců do důchodu a nastane nedostatek náhrad za pracovníky. Na trhu budou chybět zaměstnanci pro stále větší okruh práce. Zaměstnavatelé budou nuceni přizpůsobit pracovní procesy takovým podmínkám, kdy zaměstnanci nad 50 let budou tvořit podstatnou část celkových pracovníků.
- sociokulturní faktory – významným faktorem jsou samotné preference zájemců o studium, studentů a absolventů. Pro generace, které vstupují na trh práce od roku 1998 (tzv. generace Y) platí odlišné preference, životní styl a cíle, které mají pozdější vliv na volbu povolání. Tento novější přístup k životu může ovlivnit zejména klasická průmyslová odvětví a s nimi spojené profese, které jsou vnímány jako méně oceňována, málo prestižní a neperspektivní. Způsobí to úbytek absolventů učebních oborů a růst absolventů terciárního vzdělání.
- trendy v investicích a outsourcingu – růst české ekonomiky vděčí zejména outsourcingu. V budoucnu pak poroste počet zahraničních firem v České republice. (Co ovlivňuje trh práce, 2015)

Sirovátka determinuje tři druhy faktorů, které označuje jako strukturální. Jde o ty faktory, které uplatnění na trhu práce ovlivňují z ekonomického a individuálního pohledu. Konkrétně se jedná o faktor segmentace pracovního trhu, ekonomické mechanismy na trhu práce a sociální a individuální zdroje. (Sirovátka, 1997)

## 3.5 Metody analýzy faktorů

### 3.5.1 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření je hromadné získávání dat s údaji a řadí se k nejčastějším metodám výzkumu. Shromažďování dat je založeno na dotazování osob. (Foret, Stávkoá, 2003)

Na začátku je nutné formulovat cíle, kterých má být dosaženo. Výběr správných respondentů je velmi důležitý. Způsob dotazování jsou písemný, osobní dotazování, telefonické dotazování a elektronické dotazování (Computer assisted web interview). Při elektronické dotazování je sběr dat uskutečněn prostřednictvím internetu, kdy je na webových stránkách umístěn dotazník, který respondent na internetu vyplní. Výhodou jsou finanční úspory a nízké časové náklady. (Příbová, 1996)

Při přípravě dotazníku jsou formulovány dotazy v podobě otázek. Otázky lze rozdělit na dva typy, analytické a meritorní. U analytických otázek se zjišťují identifikační údaje respondentů jako věk, pohlaví, demografické informace. U meritorních otázek jsou zjišťovány názory a chování respondentů. (Bárta, Bártová, 1991)

Otázky se dále dělí podle typu odpovědí: (Kozel, 2008)

- **Uzavřené** – respondent vybírá z nabídky varianty odpovědí

- Alternativní – vybírá z dvou nabízených možností
- Selektivní – více než 2 možnosti odpovědí
- Vícehodnotová – umožňuje výběr více než jedné varianty
- **Polouzavřené** (polootvřené) – respondent si vybírá z nabízených možností nebo může uvést svou vlastní variantu
- **Otevřené** – respondent uvádí svou vlastní variantu, poté je podle získaných odpovědí sestavená škála hodnot
- **Baterie otázek** – seskupení dotazů, u kterých je výběr ze stejných možností

Získané odpovědi tvoří škálu hodnot. Dle typů škály se třídí proměnné.

- **Nominální** – získané hodnoty jsou různé a nelze stanovit jejich pořadí, např. národnost, typ absolvované školy
- **Ordinální** – u tohoto typu je možné stanovit pořadí hodnot, není možné určit, o kolik se hodnoty vzájemně liší, např. dosažené vzdělání
- **Kvantitativní** – číselní vyjádření, např. příjem

Než bude samotný dotazník zveřejněn pro respondenty, je potřeba, aby byl ověřen na malém vzorku respondentů. Tímto předvýzkumem bude zjištěno, zda je dotazník pochopitelný a srozumitelně sestaven. (Zbořil, 1998)

### 3.5.2 Analýza proměnných

Analýza proměnných se dělí na dvě části, kategoriální proměnné a kvantitativní proměnné. Další postupy jsou popsány níže.

#### 3.5.2.1 Kategoriální proměnná

##### Rozdělení četností

Kategorie u kategoriální proměnné značíme  $x_i$ , kde  $i=1,2,\dots, k$ , kde  $k$  je počet kategorií. Počet respondentů je označen  $n$ . Proměnná se popisuje tabulkou četností, která obsahuje relativní četnost  $p_i$  a absolutní četnost  $n_i$ . Pokud jde o kvantitativní proměnnou, určuje se absolutní a relativní kumulativní četnost. (Walker, 2013)

Odměna proměnné $x_i$	Četnosti		Kumulativní četnosti	
	absolutní $n_i$	relativní $p_i=n_i/n$	absolutní	relativní
$x_1$	$n_1$	$p_1$	$n_1$	$p_1$
$x_2$	$n_2$	$p_2$	$n_1+n_2$	$p_1+p_2$
$x_3$	$n_3$	$p_3$	$n_1+n_2+n_3$	$p_1+p_2+p_3$
.	.	.	.	.
.	.	.	.	.
.	.	.	.	.
$x_k$	$n_k$	$p_k$	$n$	1.00
Celkem	$n$	1.00		

Obr. 3 Tabulka rozdělení četností

Zdroj: <https://wikisofia.cz/index.php/Soubor:Tabulka-priklad.jpg>

### Grafy rozdělení četností

Grafy se používají histogram a výsečový graf. Histogram (sloupcový graf) je klasický graf, v kterém je na jedné ose vynesena proměnná a její varianty a na druhé ose jsou její četnosti. Jednotlivé četnosti jsou zobrazeny jako sloupce, případně obdélníky, kužely a jiné tvary. Výsečový graf (koláčový graf) vyjadřuje relativní četnost variant proměnné. (Souček, 2006)

### Analýze vícehodnotových odpovědí (Multiple respond analysis)

Zpracovává otázky, u kterých bylo možné zvolit z více variant odpovědí. Existují dva typy přístupů k použití dvou typů proměnných:

- Dichotomické proměnné – otázky, na které lze odpovědět ANO nebo NE.
- Vícekategoriální proměnné – respondent má na výběr určitý počet možných odpovědí. Počet proměnných pak odpovídá maximálnímu počtu vybraných variant.

Používá se k vyjádření tabulka četností pro vícehodnotovou proměnnou. (Máme dotazníky. A co dál, 2009)

### Kvantitativní proměnná (numerická)

#### Míry polohy

- Aritmetický průměr – hodnota je získána podle vztahu:

$$\bar{x} = \frac{1}{n} (x_1 + x_2 + \dots + x_n) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

- Výběrové kvantily – rozděluje soubor dat tak, že x % hodnot je menších než tento kvartil a zbytek je větší, nebo rovný.

- Dolní kvantil – 25% kvantil
- Medián – 50% kvantil
- Horní kvantil – 75% kvantil

Kvartily rozdělují datový soubor na 4 stejné četné části. (Souček, 2006)

### 3.5.3 Analýza závislosti proměnných

Jedná se o závislost dvou kategoriálních proměnných. I u této analýzy je nutné začít rozdělením četností formou tabulky nebo grafu. Zjišťujeme všechny takové dvojice kategorií, kdy jedna z kategorií přísluší jedné proměnné a druhá kategorie druhé proměnné. Tímto vznikne dvourozměrná tabulka četností, která se nazývá kontingenční tabulka. Z vyjádřených hodnot v tabulce je možné určit závislosti nebo nezávislosti proměnných. (Hindls, 2006)

Tab. 3 Schéma kontingenční tabulky

X/Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	...	Y <sub>n</sub>	Σ <sub>j</sub>
X <sub>1</sub>	n <sub>11</sub>	n <sub>12</sub>	⋮	n <sub>1n</sub>	n <sub>1</sub>
X <sub>2</sub>	n <sub>21</sub>	n <sub>22</sub>	⋮	n <sub>2n</sub>	n <sub>2</sub>
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
X <sub>m</sub>	n <sub>m1</sub>	n <sub>m2</sub>	...	n <sub>mn</sub>	n <sub>m</sub>
Σ <sub>i</sub>	n <sub>1</sub>	n <sub>2</sub>	...	n <sub>n</sub>	n

Zdroj: Souček, E. Statistika pro ekonomy

V jednotlivých políčkách jsou uváděny absolutní četnosti. Často se doplňkově uvádějí o relativní četnosti, jež lze počítat třemi způsoby, a to podíly vypočítané na základě rozsahu souboru celého, řádkové podíly a sloupcové podíly. Výsledky se uvádějí v několika tabulkách různých četností nebo je možné zapsat všechny četnosti do jednoho políčka. Graficky se pak znázorňují sloupcovým grafem, buď shlukovým grafem (četnosti pro dvojice jsou vyjádřeny shlukem sloupců), nebo kumulativním grafem (četnosti pro dvojice jsou znázorněny jako části jednoho sloupku. K významnému typu kumulativních grafů patří mozaikový graf. Ten se skládá z obdélníků a jeho strany jsou úměrné příslušným okrajovým relativním četnostem. (Walker, 2013)

## 3.6 Trh práce a nezaměstnanost

Nezaměstnanost je situací, kdy někteří lidé zůstávají po nějakou dobu bez práce, jsou nezaměstnaní. (Holman, 2010)

### 3.6.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnaným je ten, který splňuje tři podmínky, a to: (Mareš, 2002)

- Je schopný práce – svým věkem, zdravotním a psychickým stavem a osobní situací
- Chce sám pracovat
- V současné době je bez zaměstnání – i přes svou snahu zaměstnání nalézt.

Znamená to teda, že nezaměstnanost je založena na tom, že daná osoba je schopná práce a nespokojuje se svým vyřazením z práce a hledá nové placené zaměstnání, možné je i jen částečné.

Existuje několik druhů nezaměstnanosti, a to frikční, strukturální, cyklická a sezónní. (Mareš, 2002)

**Frikční** – je nezaměstnanost způsobená životním cyklem obyvatelstva. Jde o dobu, kdy se obyvatelstvo pohybuje mezi regiony, kdy absolventi hledají své první zaměstnání, nebo kdy dochází ke změně pracovního místa za jiné pracovní místo s lepšími podmínkami. Tato nezaměstnanost je krátkodobého charakteru a nemá negativní důsledky. (Jurečka, 2010)

**Strukturální** – jedná se o nezaměstnanost, kdy existuje nesoulad kvalifikační práce na trhu nabízené a poptávané. Tuhle situaci můžou způsobit strukturální změny ekonomiky v regionu, kde se eliminuje např. sklářský, hutnický průmysl a dochází k přebytku horníků a sklářů, ale na druhé straně existuje nedostatek např. zdravotních pracovníků. Další příčinou může být technický pokrok. Tento druh nezaměstnanosti je dlouhodobé charakteru s těžkými negativními dopady na ekonomiku a sociální život. (Jurečka, 2010)

**Cyklická** – cyklická nezaměstnanost vzniká cyklickým pohybem ekonomiky. V recesi je vyšší, v expanzi se naopak snižuje. Cyklickou nezaměstnanosti je možno vyjádřit jako odchylku od skutečné nezaměstnanosti od přirozené. Ekonomiku postihuje plošně. (Holman, 2011)

**Sezónní** – vyskytuje se v pravidelných intervalech během roku. Nejvíce se projevuje u těch odvětví, která jsou ovlivňována přírodními podmínkami (počasí). Většinou se jedná o oblasti turismu, hotelnictví, stavebnictví, zemědělství. Speciální postavení má u zemí, kde je turistický průmysl nejčastějším zdrojem příjmů. Jedná se často o země z jižní části Evropy jako Řecko, Španělsko, Itálie Chorvatsko a jiné. (Palatkova, Zíchová, 2014)

**Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti.** Plná zaměstnanost je situací, kdy ti, kteří chtějí pracovat, zaměstnání vždy naleznou, pokud přijmou mzdu, která je zaměstnavatelem nabízena za daných podmínek. Neznamená to, že neexistuje žádná nezaměstnanost, ale počet volných míst je stejný jako počet nezaměstnaných jedinců. Analogicky jde o přirozenou míru nezaměstnanosti, což je úroveň taková, která je tvořena nezaměstnaností frikční a strukturální. (Kovář, 2011)

**Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost.** Dlouhodobá nezaměstnanost (the long-term unemployment) je různě definována. Může být nezaměstnaností trvající déle než 1 rok, 2 či 3 roky. Informace o dlouhodobě nezaměstnaných má význam pro vytipování problémových regionů a sociálních kategorií. (McLaughlin, 2013) Dlouhodobá nezaměstnanost je zátěž pro státní rozpočet, což je dáno požá-

davky na podpory a také skutečností, že znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných vyžaduje vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, které jsou nezaměstnané jen krátkodobě. (Mareš, 2002)

### **Nezaměstnanost v historii**

Krise 30. let byla kulturním šokem a vedla k hlubokému poklesu životní úrovně a masové nezaměstnanosti. Plná zaměstnanost se stala cílem na dlouhá léta pro většinu evropských vlád. Do 30. let panovalo přesvědčení, že nezaměstnanost je něco jako nemoc, neduh ve zdravém těle národa. Po krizi společnost i ze středních vrstev prosazuje názor, že nezaměstnanost je plodem sociální situace způsobené silami, nad kterými člověk nemá kontrolu, tedy ne osobní charakteristiky jako jsou lenivost, nechť pracovat či neschopnost. (Kumar, 1984)

Československo bylo postihnuo hned ve 20. letech odbytovou krizí. Situace se však až do krize 30. let vyvíjela vcelku příznivě. Nezaměstnaností ve třicátých letech bylo Československo zasáhnuo plnou silou. Přetrvávala zde také ideologie plné zaměstnanosti. Krize postihla tvrdě celý průmysl. (Mareš, 2002) Těžba a zpracování dřeva s chemickým a keramickým průmyslem byly v roce 1932 omezeny o 30 %. Sklářský zpracovatelský průmysl pracoval jen na 25 % své kapacity. V letech 1928-1929 bylo v Československu přibližně 50 000 nezaměstnaných a v roce 1930 se počet zčtyřnásobil, v roce 1933 překročil hranici 700 000 nezaměstnaných. Přibližně pětina dělníků byla bez práce a prostřednictvím rodin se nezaměstnanost dotýkala asi 3 milionů osob. (Kříž, 1934) Nezaměstnanost byla v té době rozděleně nerovnoměrně v Československu. Nejlépe na tom byly zemědělské oblasti. Nejhorší situace byla v pohraničních oblastech českým i moravských okresů, zejména se to týkalo průmyslu zaměřeného na vývoz. Specifickým rysem nezaměstnanosti té doby byl klesající počet zaměstnaných lidí a zároveň i jejich mezd. Došla také k přesunu dělníků z lépe placených míst na místa s nižší mzdou. Tento pokles mezd však v té době nevyvolal zvýšení zaměstnanosti. (Mareš, 2002) V roce 1931 klesaly mzdy až o 30 %, a to ve sklárnách, cihelnách, kovo-průmyslu, keramických podnicích, obuvnickém průmyslu i v chemickém průmyslu. (Kříž, 1934) Lze říci, že krize ve 30. letech měla pro postihnuté katastrofální důsledky, které se stupňovaly s dlouhodobějším trváním nezaměstnanosti a snižování finančních zdrojů. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013)

V poválečné době se dlouhou dobu v Evropě dařilo udržovat plnou zaměstnanost. Nezaměstnanost nepřekračovala hranici 3-4 % v průmyslově rozvinutých zemích. Dlouhodobá nezaměstnanost nebyla problém v té době, protože takto dlouhodobě nezaměstnaných lidí bylo zanedbatelné množství. V této době na dobrou situaci působily určité faktory, kterými byly poválečná restrukturalizace ekonomik, technologický rozvoj, odvětvový přesun pracovní síly a velmi rychle se rozvíjející sektor služeb. Na trh práce působila příznivě také sociodemografická situace, kdy se mimo trh práce držela velká část žen a lidé odcházeli do důchodu jako do finančně zajištěného odpočinku. (Mareš, 2002)

Ropná krize v 70. letech způsobila zlom v Evropě i v USA a nezaměstnanost se začala prohlubovat. Zaměstnanost v 90. letech je v Evropě velmi ovlivněna ná-



stupem nových technologií, expanzí světového trhu a růst významu mezinárodní konkurence. Životní standart i produkce roste, ale nezaměstnaných přibývá. Tato masová nezaměstnanost je způsobena ekonomickou depresí, díky níž došlo k poklesu produkci, k poklesu zaměstnanosti, kupní síly a odbytu. Dochází k menší ekonomické aktivitě, což způsobuje přebytek pracovní síly v určitých odvětvích a regionech. Nejvíce dominují strukturální příčiny nezaměstnanosti dány technologickým pokrokem. (Holasová, 2014)

### **Vliv nezaměstnanosti na člověka**

V naší kultuře je práce velmi důležitá a je hluboko zakotvená v uspořádání společnosti i v psychice člověka. Pokud by člověk neměl povinnost do práce každý den ráno vstávat, tak by se dostal do nebezpečí, že jej ovládnou fantazie a emoce. Pouto práce váže lidi k realitě. Musí se však jednat o placenou práci. (Freud, 1963) Pokud člověk ztratí své zaměstnání, dojde kromě poklesu příjmu i ke ztrátě vlastní ceny ve vlastních očích, která bývá nejbolestivější. (Robertson, 1987) Období v letech 2008 až 2012, kdy dochází k propouštění zaměstnanců následkem finanční a hospodářské krize, je náročné pro ty, kteří ztrácí svou práci, protože se dostávají do depresí, protože jejich šance na nalezení dalšího zaměstnání je velmi malá. Absolventi vysokých škol, mladí lidi do 30 let, patří mezi rizikové skupiny nezaměstnaných. Uchází se o práci po absolvování vysoké školy a jsou oproti ostatním uchazečům znevýhodněni, protože nemají dostatečné, nebo téměř žádné, praktické zkušenosti, pracovní návyky a navíc nemají žádné pracovní kontakty. (Buchtová, 2013)

V naší kultuře hraje zaměstnání roli centrální instituce, díky které se lidé můžou definovat. Cíle, sociální status, kontakty a struktura našeho života jsou odvozeny od zaměstnání. Vzdělání samotné je chápáno jako příprava na zaměstnání v budoucnu. Nezaměstnaní se ztrátou zaměstnání ztrácí i své konsekvence pro svůj osobní život. (Mareš, 2002) Nezaměstnaní mají nedostatek práce a finančních prostředků, za to mají velmi mnoho volného času. Nezaměstnaní mají menší prostor pro přijímání důležitých rozhodnutí a sociální izolace způsobená ztrátou zaměstnání je navíc doprovázena celkovým pocitem bezmoci o svém vlastním osudu. (Engbersen, Schuyten, Timer, 1990) Důsledky ztráty zaměstnání jsou pak nedozírné. Může jít o rozbití systému časového rozvržení dne a celková změna vnímání času doprovázena deprivací s absencí pravidelných činností, dále sociální izolace, ztráta participace na cílech skupin a ztráta statusu (sociální důstojnosti) daného jedince, kterou doprovází různé důsledky pro osobní vnímání sebe samého a sebeúctu nezaměstnaného jedince. (Buchtová, 2002) Důsledky ztráty zaměstnání se dotýkají několika oblastí, a to:

- Životní úroveň – nezaměstnaní musí žít jen z podpory v nezaměstnanosti, nebo jen ze stanovené sociální podpory. To znamená pro jedince a jeho rodinu velkou zátěž a výrazné snížení životní úrovně. Dlouhodobá nezaměstnanost pak je vstupenkou do světa chudoby.

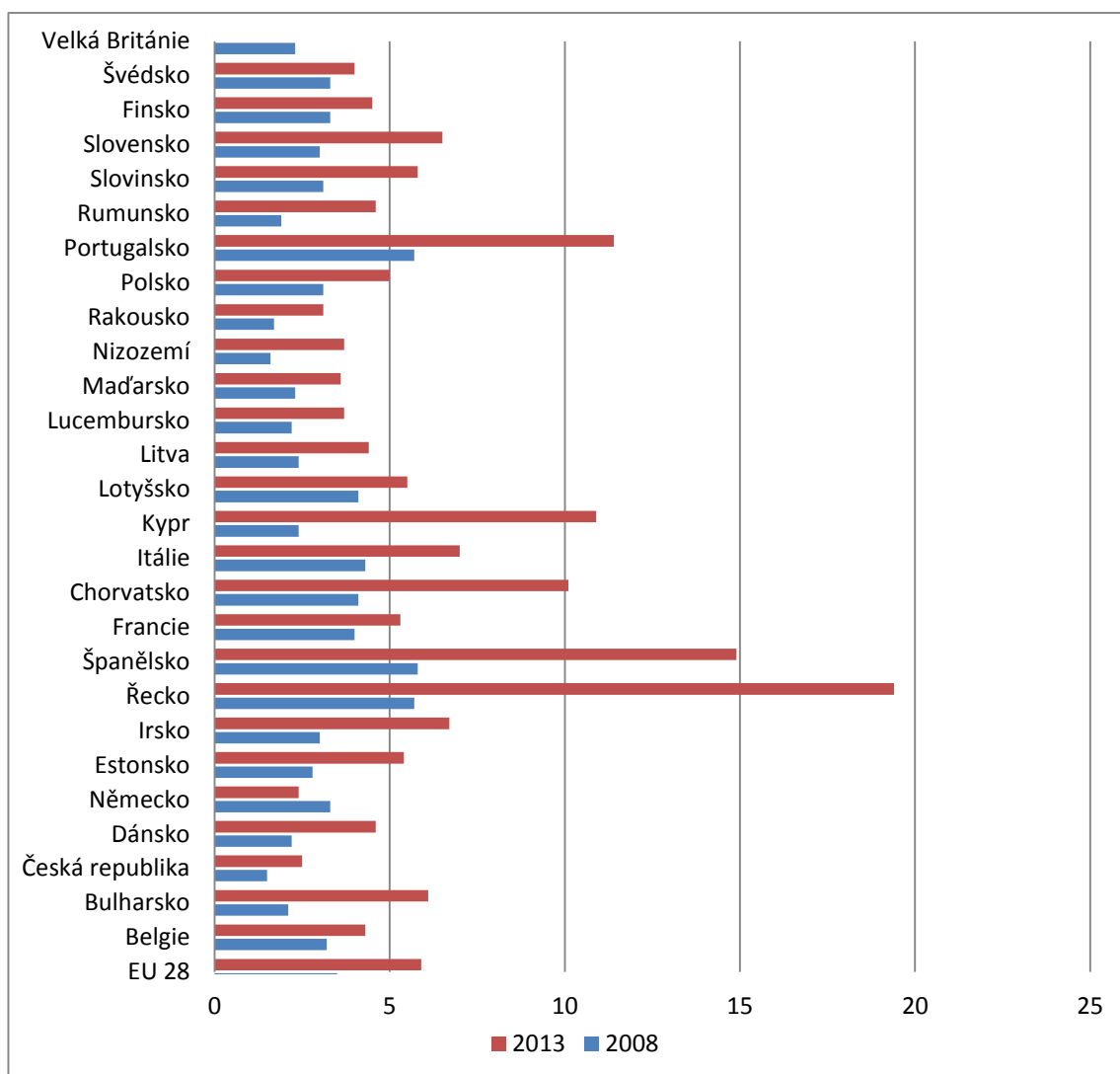
- Rodina – kromě finančních potíží dochází v rodině také k strukturální dezorganizaci a krizi v rodině, změně v sociálních vztazích a sociální izolace rodiny a dochází ke změně rozdělení práce v rodině. U dětí nezaměstnaných jsou pozorovány vývojové poruchy (emoční labilita, antisociální chování). (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013) Nezaměstnanost podporuje a zesiluje tradiční odlišení mužských a ženských rolí v rodině. (Mardsen, Duff, 1975)
- Reprodukční chování – nezaměstnanost způsobuje změnu v reprodukčním chování jako posuny uzavření sňatků do pozdějšího věku a klesá porodnost. Na druhé straně může být pro ženy odchod na mateřskou dovolenou právě vyřešením situace statusu nezaměstnaných. (Mareš, 2002)
- Sociální izolace – ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci, dochází k snížení frekvence sociálních styků. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013) Při delší nezaměstnanosti dochází také k depresím ze styku s dalšími nezaměstnanými jedinci, ale vyhýbají se i styku s jedinci zaměstnanými. (Buchtová, 2002)
- Nezaměstnanost a fyzické a psychické zdraví – při ztrátě zaměstnání dochází často k psychickým problémům jako nejistota, stres, snížení sebevědomí a sebevědomí. (Siegel, 2005) S mírou nezaměstnanosti jde i změna míry psychosomatických onemocnění jako srdeční choroby a žaludeční vředy, pocit úzkosti z budoucnosti a snížení kvality mezilidských vztahů a kontaktů. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013)
- Participace – jedinec nejen ztrácí zaměstnání a dostatečné finanční prostředky, ale znamená to i vyloučení dotyčného z profesního společenství, přidělení nevýhodného sociálního statusu a vyloučení z plného občanství. (Kitz, Tusch, 2012)
- Sociální patologické jevy – nezaměstnanost je spojena s vyšším výskytem sebevražd, či demonstrativních sebevražd. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013) Trávení volného času nezaměstnaných je pojata nevhodně a ústí v patologické jevy. Pro jedince může nezaměstnanost znamenat vyvolání jeho dezorganizaci života a ve společnosti to pak může vyvolat analogické sociálně patologické procesy jako krizi hodnot, úpadek úcty k autoritám, rozklad společnosti, krizi sociálních institucí, alkoholismus a kriminalitu. (Fischer, 2009)
- Veřejnost – nezaměstnaným je přiřazován určitý status ve společnosti. I od nezaměstnaného jedince se očekává plnění sociálních závazků a změnu své situace nalezením nového zaměstnání. Pokud ovšem novou práci nenachází, může být začít považován za líného a neschopného. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013)

### 3.6.2 Trh práce a nezaměstnanost v Evropě se zaměřením na absolventy

Trh práce a nezaměstnanost mladých lidí je velmi aktuálním tématem. Nezaměstnanost absolventů vysokoškolského vzdělání stoupá nejen v České republice, ale celkově i v Evropě. Celková nezaměstnanost Evropské unie u mladých lidí je tak vysoká, že každý pátý člověk nenachází vhodnou pracovní pozici na trhu práce.

Nejhorší situace je v Řecku a Španělsku, kde míra nezaměstnanost dosahuje k 26 % - 27 % míry nezaměstnanosti. (Nezaměstnanost mladých v ČR a EU, 2013) V dubnu 2014 bylo 5,5 miliony nezaměstnaných mladých lidí do věku 25 let v Evropské unii. (States of transition: Youth unemployment, education and labour market policy in Europe and the US, 2014)

Více než polovina evropských absolventů má strach o své budoucí uplatnění, nejvíce se jich vyskytuje v Španělsku, Itálii, Řecku a Portugalsku. V Evropě je přemíra absolventů, kteří pak následně nemohou najít práci, hledají ji několik měsíců, a poté jsou ochotni zastupovat místa neplacených stáží ve firmách. (Survey lays bare European graduates' hopes and fears, 2013) Nejvážnější situace se odehrává v Řecku, kde míra nezaměstnanosti mladých lidí dosáhla 58,9 % v druhé polovině roku 2013. (Greece Youth Unemployment Rate, 2013) V této zemi se více než 90 % mladých lidí obává o své budoucí zaměstnání a jsou ochotni kvůli nalezení pracovních pozic emigrovat. Podobná situace s ochotou emigrovat za prací se odehrává i ve Španělsku. Absolventi ekonomických škol zašlou průměrně 38 žádostí o práci předtím než naleznou své první pracovní místo. V roce 2012 to bylo 28,5 žádostí o práci. Nejhuře na tom jsou opět státy jižních států, Řecko a Španělsko. V Řecku absolventi museli zaslat 64 žádosti a ve Španělsku dokonce 68,9 žádostí, než našli svou první práci. V Německu je například potřeba zaslat 31 žádostí a v Itálii 34 žádostí. Průměrná doba nalezení práce v Evropě je pak 5,5 měsíce v roce 2013, v roce 2012 to bylo méně, 4,4 měsíce. Samozřejmě v zemích, kde je potřeba zaslat více jak 60 žádostí o práci, je pak i délka nalezení práce odlišná, proto v Řecku a Španělsku dosahuje téměř 10 měsíců. Opačná situace je například ve Francii a Německu, kde je dostačující jen 4 měsíce průměrně k nalezení práce, konkrétně 4 měsíce ve Francii a 4,4 měsíce v Německu. (Survey lays bare European graduates' hopes and fears, 2013) Absolventi jsou dokonce ochotni se za prací i stěhovat. Polovina absolventů hledá své budoucí zaměstnání okolo místa bydliště, regionu či ve své zemi, ale pro 20 % z nich není důležité, kde by se pracovní místo vyskytovalo, jestli v zahraničí v Evropě, nebo i jinde ve světě. Taktéž jsou ochotni přijímat neplacené stáže ve firmách, které by jim zajistili scházející potřebnou praxi. (Tomorrow job marketweb, 2008)



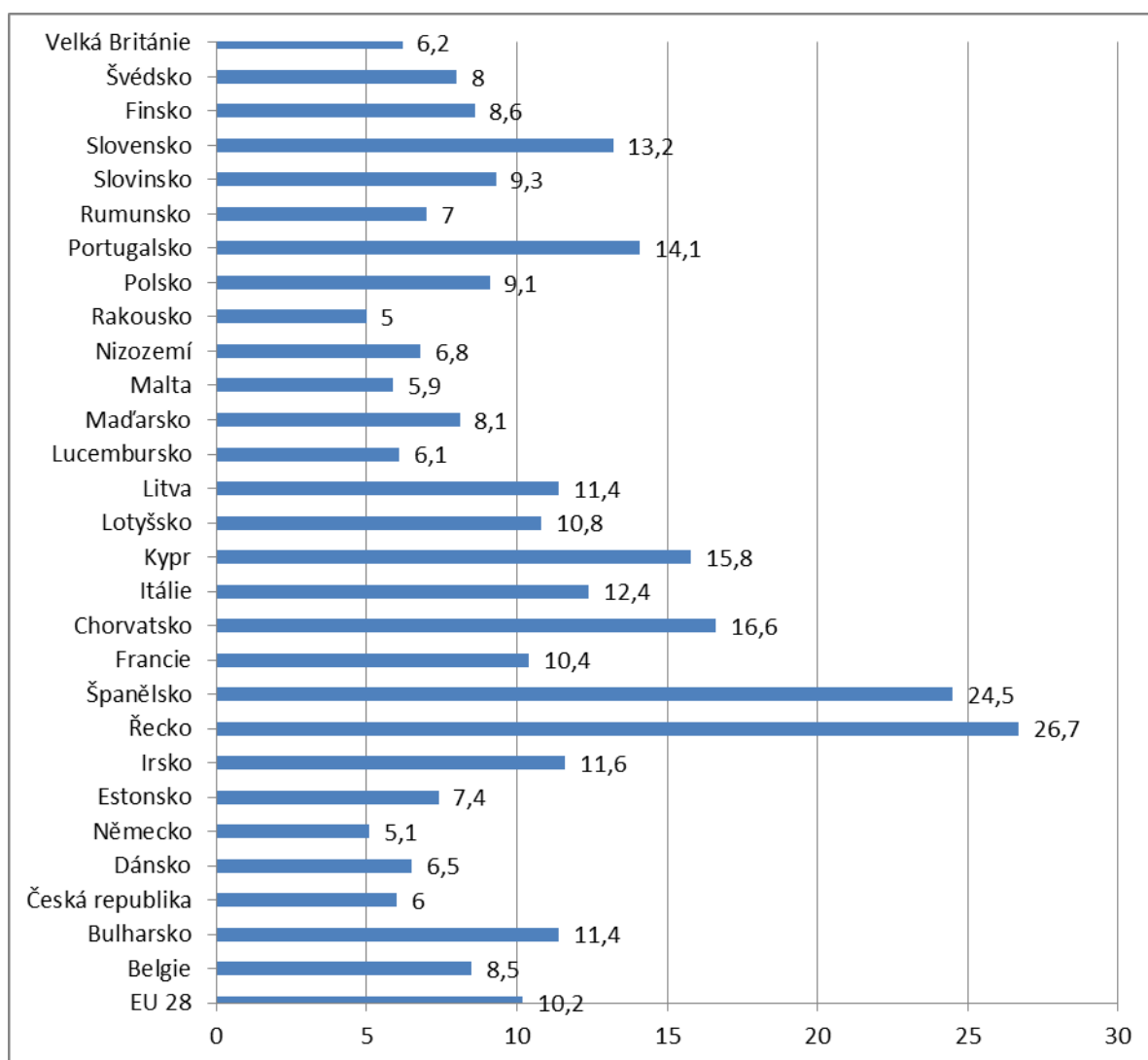
Obr. 4 Míra nezaměstnanosti u obyvatel s vysokoškolským vzděláním v letech 2008 a 2013 v procentech  
Zdroj: Eurostat, 2014

Všeobecná míra nezaměstnanosti je u obyvatel s vysokoškolským vzděláním nižší. Často se pohybuje pod hranicí 5% míry nezaměstnanosti. V některých jižních státech ale ani vyšší vzdělání nezaručí uplatnění na trhu práce a dosahuje vysoké míry nezaměstnanosti i u těchto obyvatel. Příkladem je opět Řecko, které má míru nezaměstnanosti nad 25 %, a míra nezaměstnanosti obyvatel s vysokoškolským vzděláním se nachází těsně pod 20 %. Podobně je tomu opět i ve Španělsku, kde je ale rozdíl mezi nezaměstnaností výraznější u vzdělanějších obyvatel, která čítá téměř 15% míru nezaměstnanosti a celková míra nezaměstnanosti až 24 %. (Employment statistics, 2014) Taktéž jsou viditelné větší rozdíly mezi rokem 2008 a rokem 2013, kdy se v tomto období objevila ekonomická krize v Evropě. I přes

vysoké vzdělání dochází k velké nezaměstnanosti a v jižních státech se nezaměstnanost zvýšila i několikrát, například Řecko. (Youth Unemployment in Europe, 2012) I přesto je míra nezaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných lidí nižší než obecná. (Employment statistics, 2014) V Evropské unii je výhodnější mít vyšší vzdělání, protože je poté snadnější nalézt pracovní místo. (Youth Unemployment in Europe, 2012)

Celková nezaměstnanost 28 zemí Evropské unie je 10,2 %. Některé země se výrazně odlišují svou mírou nezaměstnanosti. Zejména jsou rozdíly mezi zeměmi jihu a severu.

Všeobecně státy jižní Evropy trpí vyšší mírou nezaměstnanosti než státy severní. Nejvyšší nezaměstnaností trpí Řecko s 26,7 % a Španělsko s 24,5 %. Nejnižší nezaměstnanost pak mají Rakousko, 5 %, a Německo, 5,1 %. Výraznou nezaměstnanost nad 10% hranicí dosahují kromě výše zmíněných také státy Bulharsko, Irsko, Francie, Chorvatsko, Itálie, Kypr, Lotyšsko, Litva, Portugalsko a Slovensko. Česká republika se svými 6 % se nachází hned za Maltou, která se vyznačuje 5,9% mírou nezaměstnanosti, a patří tedy mezi státy s nadprůměrnou mírou zaměstnanosti ve srovnání s průměrem států EU 28. Státy, které dále nedosahují průměrné 10,2% hranice míry nezaměstnanosti jsou Belgie, Česká republika, Dánsko, Německo, Estonsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Nizozemí, Rakousko, Polskou, Rumunsko, Slovinsko, Finsko a Švédsko. Jedná se tedy převážně o severnější státy a země, které vstoupily do EU v posledních dvou vlnách jako Česká republika, Maďarsko, Polsko a Rumunsko. (Unemployment statistics, 2014)



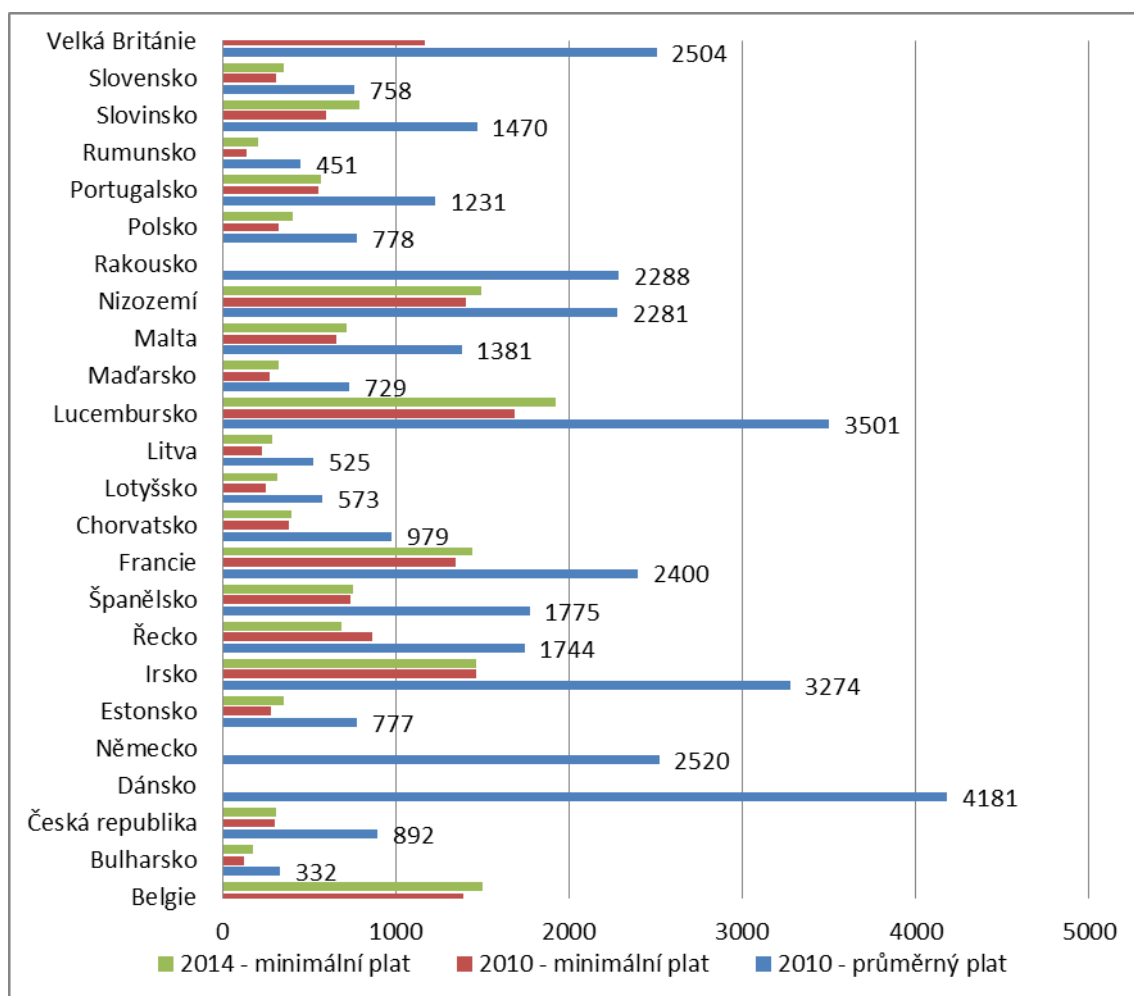
Obr. 5 Nezaměstnanost v Evropské unii v procentech za období 6/2014  
Zdroj: Eurostat, 2014

Ve státech EU 28 bylo celkem přibližně 24,5 milionů obyvatel nezaměstnaných v září 2014, což je více než v srpnu téhož roku, a rozdíl činí 108 000 obyvatel bez práce. Ve srovnání s přechodím rokem 2013, září, se ovšem nezaměstnanost snížila o 1,8 milionu obyvatel. Ženy trpí nezaměstnaností více než muži. (Unemployment statistics, 2014)

Mezinárodní srovnání ukazuje, že uplatnění absolventů vysokých škol se liší mezi zeměmi Evropské unie. Jedním z hlavních důvodů, proč tomu tak je, je počet vysokoškolských absolventů na trhu práce, ekonomická situace dané země a kvalifikační požadavky pracovního trhu. (Analýza uplatnění absolventů SŠ a VŠ, 2010) V České republice je celkový počet vysokoškoláku stále nižší ve srovnání s ostatními vyspělejšími zeměmi. (Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2008) Spolu se Slovenskem, Maďarskem a Polskem je

míra nezaměstnanosti vysokoškolských absolventů výrazně nižší než celorepublikové průměry těchto zemí. V těchto zemích je podobná situace kvůli ekonomickému a společenskému rozmachu v posledních letech způsobenému přijetím členství do Evropské unie. Situace na trhu práce před tímto obdobím byla odlišná zejména díky nedostatku absolventů vysokých škol. (Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2008) Opačná situace platí pro státy na jihu Evropy a severských státech, kde je situace na trhu práce pro vysokoškoláky nevýhodná. Příkladem může být ale i Dánsko, které nepatří mezi jižní státy, ale kde se míra nezaměstnanosti vysokoškoláků rovná celkové míře nezaměstnanosti. Pokud se jedná o kvalifikovanou práci, kterou absolventi vykonávají, tak je situace nejvhodnější v Portugalsku, Itálii, Maďarsku, Polsku a v České republice. Opět je to zdůvodněno menším množstvím absolventů s terciárním vzděláním v těchto zemích. (Postavení vysokoškoláků a postavení absolventů vysokých škol na trhu práce, 2010) V jiných zemích jsou vysokoškoláci nuceni zastávat i méně kvalifikované pozice, jedná se například o Španělsko. Celkově ve členských státech Evropské unie na pracovním trhu mají vysokoškolští absolventi výhodnější postavení, jsou méně ohroženi nezaměstnaností, zastávají kvalifikovanější profese a jsou lépe finančně ohodnoceni. (Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2008)

## Průměrné mzdy v Evropě



Obr. 6 Minimální a průměrná měsíční mzda v eurech pro rok 2010 a 2014 (informace pro určité státy jsou nedostupné)

Zdroj: Eurostat, 2014

Ve finančním ohodnocení práce obyvatel mezi státy Evropské unie můžeme vidět značné rozdíly. Minimální plat v EU se pohybuje v rozmezí 174 eur až 1921 eur v červnu 2014. Všechny země mohou být rozděleny do tří skupin. První skupina jsou země s méně než 500 eury minimální měsíční mzdy a patří do ní Bulharsko, Česká republika, Lotyšsko, Litvo, Maďarsko, Slovensko, Estonsko, Chorvatsko a Polsko. Další skupina zahrnuje pět evropských států s platem pohybující se v rozmezí 500 – 1000 euro a zahrnuje se sem Portugalsko, Řecko, Malta, Španělsko a Slovinsko. Poslední skupina jsou státy, jejichž platy se pohybují nad hranicí 1000 eur, a to Velká Británie, Francie, Irsko, Nizozemí, Belgie a Lucembursko. (Monthly minimum wages - bi-annual data, 2014) Průměrný měsíční plat byl v roce 2010 byl nejvyšší v Dánsku, kde dosáhl 4 181 eur. Další země s nejvyšším

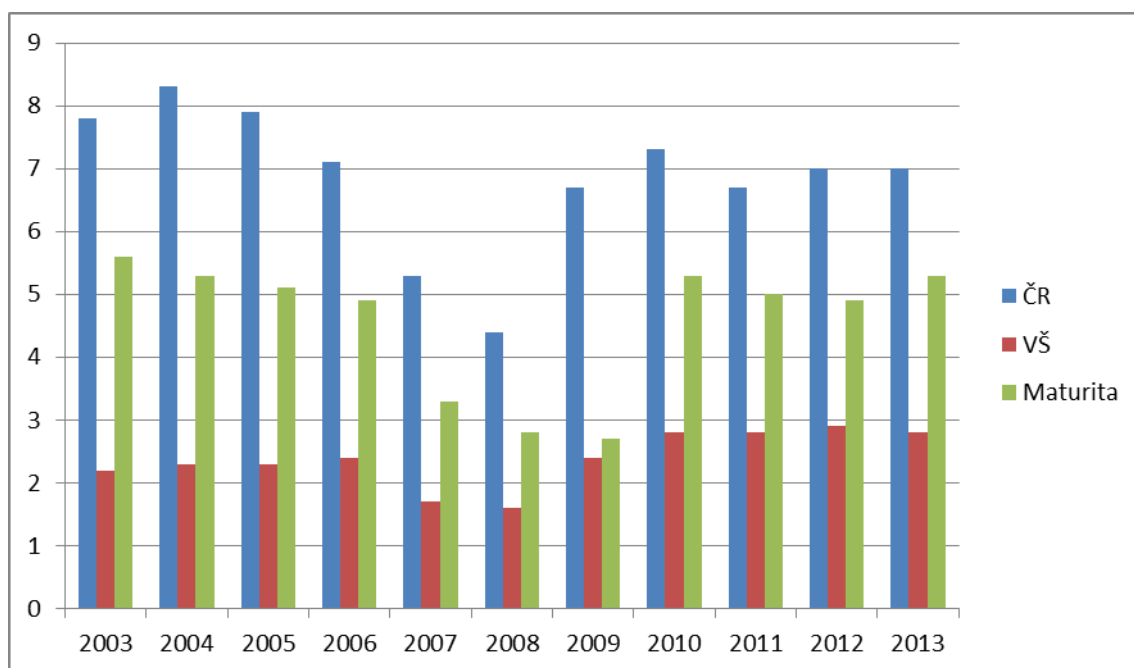


měsíčním průměrným hrubým platem jsou Irsko (3247 eur) a Lucembursko (3501 eur). Další skupina států s platem nad 2000 euro jsou Belgie, Německo, Francie, Nizozemí, Rakousko a Velká Británie. Země, jejichž průměrný měsíční plat se pohyboval v rozmezí 1000 až 2000 eur, jsou Řecko, Španělsko, Malta, Portugalsko a Slovinsko. Mezi státy s nejnižší průměrnou mzdou klesající pod 1000 eur patří Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Chorvatsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Polsko, Rumunsko a Slovensko, z toho nejhůře na tom jsou Bulharsko s 332 eury a Rumunsko s 451 eury. Zároveň tyto státy mají i nejnižší minimální měsíční platy v roce 2010, a to 123 euro v Bulharsku a 142 euro v Rumunsku. (Earnings database, 2014)

### **3.6.3 Trh práce a nezaměstnanost v České republice**

Jak bylo uvedeno v kapitole výše, počet absolventů vysokoškolského vzdělání se zvyšuje a zároveň se zvyšuje i nezaměstnanost této skupiny obyvatel. Následující kapitola pojednává o situaci trhu práce a nezaměstnanosti absolventů v České republice.

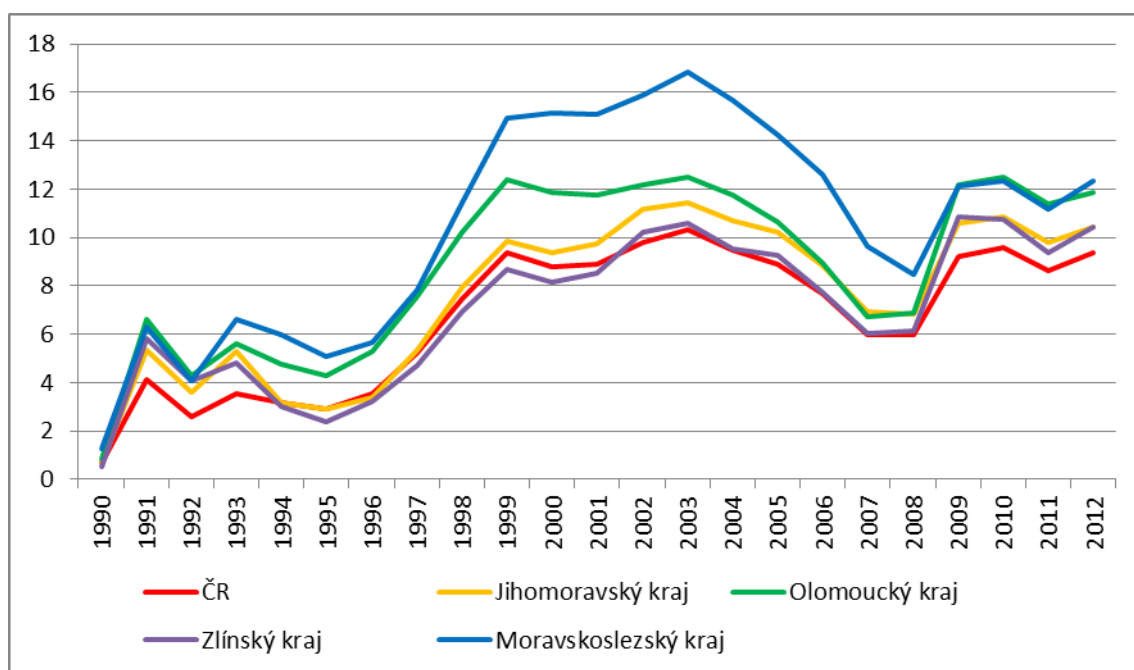
### 3.6.3.1 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol a ve sledovaných krajích



Obr. 7 Srovnání obecné míry nezaměstnanosti podle vzdělání v procentech  
Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, 2014

Graf ukazuje, že obecná míra nezaměstnanosti závisí na vzdělání, jako jeden z faktorů, který ovlivňuje tuhle míru. Čím vyššího vzdělání lidé dosahují, tím je u nich nezaměstnanost nižší. (Veřejná databáze ČSÚ, 2014) Při porovnání míry nezaměstnanosti podle pohlaví jsou na tom ženy lépe při srovnání míry nezaměstnanosti u základního vzdělání. Při středoškolském vzdělání bez maturity ale ženy tuhle výhodu ztrácí a míra jejich nezaměstnanosti je téměř dvojnásobná než u mužů. S dalším vzděláním se tyto genderové rozdílnosti snižují, tedy čím vyšší vzdělání, tím nižší rozdíly v míře nezaměstnanosti podle pohlaví. (Mazouch, Fischer, 2011) Do roku 2008 obecná míra nezaměstnanosti klesala, stejně tak i podíl míry nezaměstnanosti u lidí s ukončeným vzděláním s maturitou. Lidé s ukončeným vyšším a vysokoškolským vzděláním dosahují obecné míry nezaměstnanosti od 2,2 do 2,4 % a v roce 2008 jen 1,6% míry nezaměstnanosti. V roce 2009 přichází všeobecné zvýšení nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti lidí s vyšším a vysokoškolským vzděláním se pohybuje mezi 2,8 % a 2,9 %. Vysokoškolští absolventi mají lepší pozici na trhu práce než absolventi středních škol s maturitou, vyučení bez maturity, nebo jen se základním vzděláním, a trpí menší mírou nezaměstnaností než je obecná míra nezaměstnanosti v celé České republice. (Veřejná databáze ČSÚ, 2014)

Celková nezaměstnanost v České republice se dlouhodobě pohybuje nad 5% doporučovanou hranicí. V roce 1990 se nezaměstnanost pohybovala na úrovni do 2% nezaměstnanosti. V následujícím roce však míra nezaměstnanosti začala růst a všechny sledované kraje se dostaly na míru nezaměstnanosti vyšší, než byla celorepubliková míra nezaměstnanosti. Jednalo se o Zlínský, Jihomoravský, Moravskoslezský a Olomoucký kraj. V Olomouckém a Moravskoslezském kraji dokonce přesáhla hranici 6 %. V nastávajícím roce 1992 celková nezaměstnanost ve všech krajích klesla, ale rok poté opět stoupla a Moravskoslezský kraj dosáhl nejvyšší nezaměstnanosti blížící se 7 %. V období do roku 1996 docházelo ke snižování nezaměstnanosti, dokonce Zlínský kraj si vedl lépe než celorepublikový průměr a celková nezaměstnanost se pohybovala v rozhraní mezi 2 % až 6 %. Od přelomu roku 1996 a 1997 začala nezaměstnanost prudce stoupat ve všech krajích a v roce 1999 dosahuje nejvyšší nezaměstnanosti Moravskoslezský kraj s téměř 15% nezaměstnaností. Olomoucký kraj dosahoval k hranici 13% nezaměstnanosti. Lépe se na tom nacházel jihomoravský kraj u 10% hranice nezaměstnanosti, která byla lehce vyšší než nezaměstnanost celé České republiky. Zlínský kraj dosahoval nejnižší míry nezaměstnanosti, dokonce nižší než republikový průměr, a to mezi 8 a 9 %. V dalších letech míra nezaměstnanosti zůstávala na obdobné úrovni a lehce stoupala s výjimkou Olomouckého kraje, který se nestále pohyboval kolem 12% nezaměstnanosti. Celková nezaměstnanost korespondovala s nezaměstnaností Jihomoravského a Zlínského kraje, kdy celková nezaměstnanost se pohybovala okolo 8% nezaměstnanosti a Jihomoravský kraj okolo 9% nezaměstnanosti a Zlínský naopak dosahoval nižší nezaměstnanosti okolo 7 %. Jinou pozici v těchto letech zabírá Moravskoslezský kraj, který výrazně přesahuje celkovou nezaměstnanost a neustále do roku 2003 rostl až k téměř 17% hranici nezaměstnanosti. V roce 2003 nastal přelom. Do této doby nezaměstnanost celkově rostla.

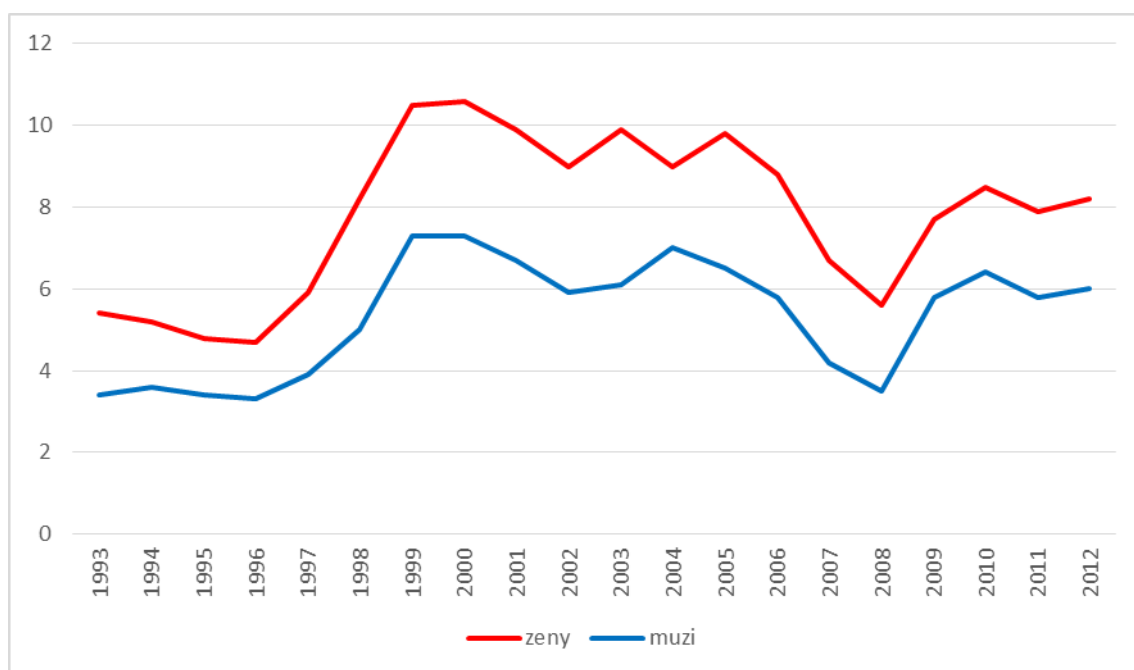


Obr. 8 Nezaměstnanost v České republice a Jihomoravském, Olomouckém, Zlínském a Moravskoslezském kraji

Zdroj: Český statistický úřad, 2014

Od roku 2003 však nastává celkový pokles nezaměstnanosti ve všech sledovaných krajích a má klesající tendenci až do roku 2007. Nezaměstnanost České republiky je na 6% úrovni stejně, jako je tomu i u Zlínského kraje. Jihomoravský a Olomoucký kraj počítají se 7% nezaměstnaností a Moravskoslezský kraj dosahuje opět nejvyšší hranice přibližně 9 %. Rok 2008 ale přináší změny v prudkém růstu nezaměstnanosti. Nezaměstnanost České republiky vzrostla na 9 %, stejně jako je stejná situace ve Zlínském kraji. Nezaměstnanost v Jihomoravském a Olomouckém kraji vyšplhala téměř na 11 % a nejhůře na tom je Moravskoslezský kraj s 12% nezaměstnaností. Takhle situace celkové zvýšení nezaměstnanosti s největší pravděpodobností nastala působením ekonomické krize. V následujících letech je situace téměř totožná s lehkým snížením nezaměstnanosti v roce 2011, která se však rok poté navrátila na původní vyšší hranici nezaměstnanosti. V současnosti je celková míra nezaměstnanost na území České republiky 6,9 %, jde o časové určení přesně ve 2. čtvrtletí roku 2014. Nejvyšší mírou nezaměstnaností trpěl Moravskoslezský kraj kolem roku 2003 s téměř 17% nezaměstnaností, což bylo o téměř 7 procentních bodů více, než dosahovala celková nezaměstnanost na území naší republiky, která se v té době přibližovala k 11 %. (Český statistický úřad, 2014)

Následující graf zobrazuje nezaměstnanost podle pohlaví a doby nalezání práce.



Obr. 9 Nezaměstnanost podle pohlaví v procentech

Zdroj: Český statistický úřad, 2014

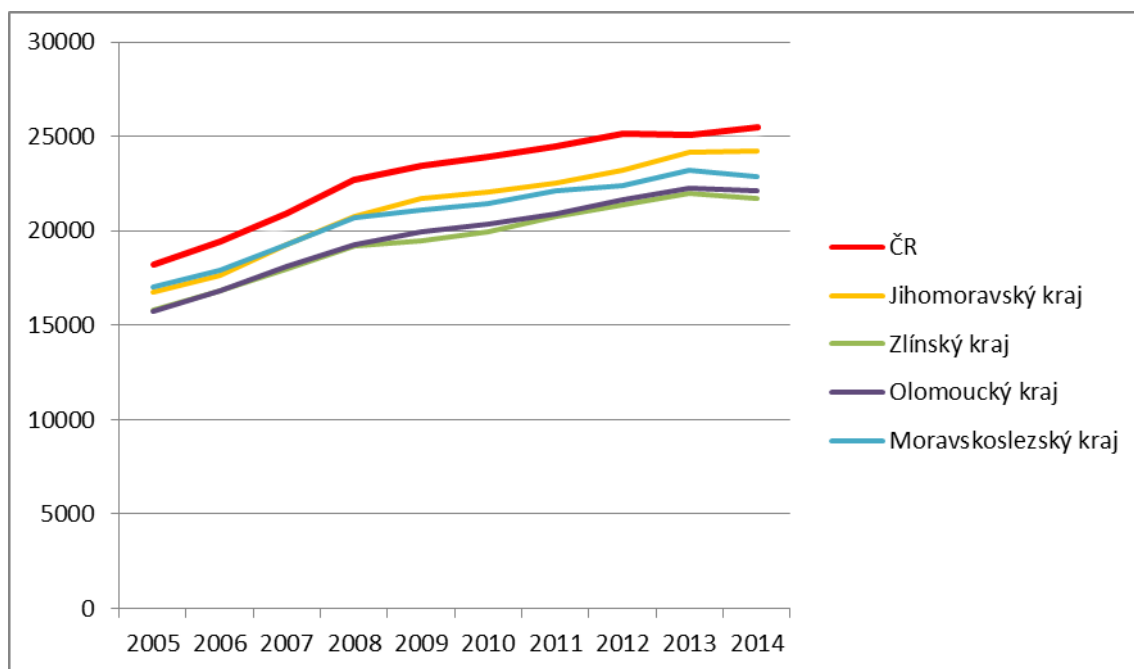
Z grafu je zřejmé, že ženy trpí vyšší nezaměstnaností než muži. V průběhu devadesátých let nebyl rozdíl tak výrazný, ale ke konci devadesátých let se tento rozdíl zvýšil. V roce 1999 byla míra nezaměstnanosti u mužů 7,3 %, ale u ženského pohlaví již 10,5 %, rozdíl činil přibližně 3 procentní body. V roce 2003 dosáhl rozdíl 3,8 procentního bodu. Poté se tento rozdíl začal snižovat směrem k 3% hladině a časem se dostává k 2% rozdílu mezi mírou nezaměstnanosti mezi pohlavím. Tento trend se začíná projevovat od přelomu roku 2007 a 2008, doby, kdy se objevila tzv. ekonomická krize. (Nezaměstnanost podle pohlaví, 2014)

Hledat práci je možné různými způsoby. V 90. letech byl nejčastěji oslovován úřad práce, aby lidem pomohl najít práci. Hledání práce za pomoci soukromých zprostředkovatelů práce bylo spíše výjimečné. Postupem času ale samozřejmě i tento typ hledání práce začal nabývat na oblíbenosti. Další možností hledání práce bylo za pomoci inzerátů s nabídkami práce, díky tzv. známým a osobním návštěv určitých podniků a firem. Způsob hledání práce prostřednictvím známých se dostává v průběhu celých devadesátých let velké oblibě, stejně jako i sledování inzerátů s nabídkami práce. Po přelomu tisíciletí nastává situace, kdy lidé začínají hledat zaměstnání za pomoci soukromých agentur práce a jejich počet výrazně roste. Výrazný růst zaznamenala také možnost nalezení zaměstnání prostřednictvím známých. V první dekádě nového tisíciletí klesá zájem o pomoc úřadů práce, naopak nezaměstnaní využívají více soukromých zprostředkovatelů práce, snižuje se důraz na sledování inzerátů s nabídkami práce a stále se využívá možnosti zprostředkování práce přes známé a návštěvy podniků a firem. V roce 2013 lidé hledali

zaměstnání nejvíce díky úřadům práce a zprostředkováním přes známé. Stále více oblíbenou možností se stávají soukromí zprostředkovatelé práce. (Ediční plán, 2014)

Poslední sčítání lidu ukazuje, že vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva je 1 114 731 lidí. Celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva byl 4 580 714, tedy podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva na ekonomicky aktivním je přibližně 24 %. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo s ukončeným bakalářským vzděláním čítá přibližně 14,1 % z celkového množství vysokoškolsky vzdělaných. Největší podíl zabírají absolventi s ukončeným magisterským vzděláním, téměř 81 % a doktorské vzdělání má 4,9 % vysokoškolských absolventů. Podle pohlaví převažují muži absolventi s vysokoškolským vzděláním. Nejedná se však o výrazný rozdíl, poměrové zastoupení mužů je přibližně 54 % a žen 46 %. (Sčítání lidu, domů a bytů 2011, 2011)

Průměrná hrubá měsíční mzda České republiky je vyšší než hrubá měsíční mzda ve sledovaných regionech.



Obr. 10 Průměrná hrubá mzda v ČR a vybraných krajích

Zdroj: Český statistický úřad, 2014

V posledních několika letech se nejvyšší průměrnou mzdou vyznačuje Jihomoravský kraj. V roce 2012 je průměrná hrubá měsíční mzda 25 100 Kč a v Jihomoravském kraji dosahuje 24 186 Kč. Jihomoravský kraj je následován krajem Moravskoslezským, jehož výše průměrné minimální mzdy byla v letech 2005 až 2008 lehce nad hranicí mzdy Jihomoravského kraje. Nejhůře jsou na tom kraje Olomoucký a Zlínský, jejichž průměrná mzda je nejvíce pod hranicí průměrné

mzdy České republiky. V roce 2012 byla průměrná měsíční mzda ve Zlínském kraji 21 656 Kč a v Olomouckém kraji 22 267 Kč, zatímco celorepublikový průměr dosahoval výše zmíněných 25 100 Kč. Všechny čtyři sledované kraje se dlouhodobě nachází pod celorepublikovým průměrem. (Český statistický úřad, 2014)

Vysokoškolští absolventi získávají lepší finanční ohodnocení, než je celorepublikový průměr. V roce 2009 mzdy absolventů s vysokoškolským vzděláním do 30 let dosahovaly přes 30 000 Kč, jde tedy o nadprůměrnou mzdu. Celkově se uvádí, že vysokoškoláci mají o více jak 60 % vyšší mzdu oproti průměrné mzdě v České republice. (Středisko vzdělávací politiky, 2010) Za rok 2013 se uvádí průměrná hrubá měsíční mzda pro vyšší odborné a bakalářské vzdělání 32 548 Kč, pro vysokoškolské dokonce 48 227 Kč. Lze pozorovat, že vysokoškolské mzdy se pohybují nad průměrnou mzdou České republiky. (Informační systém o průměrném výdělku, 2013)

Tab. 4 Jednotlivé mzdy u vybraných pracovních pozic

V tis. Kč	Praha	Brno	Ostrava	Olomouc	Zlín
Vedoucí v informačních technologiích	70 - 100	60 - 90	35 - 50	40 - 60	50 - 80
Finanční kontrolor (1-3 roky zkušenosti)	50 - 60	35 - 50	25 - 35	nedostupné	30 - 40
Vedoucí marketingu	35 - 80	40 - 70	40 - 70	30 - 40	30 - 45
Specialista lidských zdrojů	40 - 60	40 - 50	25 - 40	25 - 30	25 - 35
Zákaznická podpora s anglickým jazykem	23 - 26	20 - 22	17 - 20	15 - 18	18 - 23

Zdroj: Průzkum platů 2013/14 Grafton Recruitment, 2014

Finanční ohodnocení pracovních pozic je závislé od místa práce, ale také délky pracovní zkušenosti v daném oboru. Nejlépe ohodnoceny jsou pracovní pozice v hlavním městě Praze. Druhé největší město Brno dosahuje nižšího rozptylu v nabídce finančního ohodnocení ve srovnání s Prahou. Ve srovnání s Ostravou, Olomoucí a Zlínem si město Brno, hlavní metropole Jihomoravského kraje, vede dobře a jsou zde možnosti získání pracovních pozic s vyššími mzdami. Ve městech Ostrava, Olomouc a Zlín je možné nalézt pracovní nabídky za obdobných finančních podmínek. Pro většinu pracovních míst je požadavek dobré znalosti angličtiny a stále více i druhého jazyka. Absolventi se nejdříve uplatňují na juniorských a asistentkých pozicích a s rostoucí praxí pak přebírají i pozice vedoucí a seniorské. Pokud mají

---

kandidáti nejméně 2letou prokazatelnou praxi, tak získávají přímo pozice s vyšším finančním ohodnocením. (Průzkum platů 2013/14 Grafton recruitment, 2014)



## 4 Vlastní práce

### 4.1 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření se zúčastnilo 295 respondentů. Z toho bylo 104 mužů a 191 žen, v procentuálním zastoupení to je 35 % mužů a 65 % žen. Dále se výzkumu účastnilo z celkového množství 76 % absolventů magisterského a inženýrského nejvyššího dosaženého vzdělání a 24 % byli absolventi s nejvyšším dosaženým vzděláním s bakalářským titulem. Výzkumu se zúčastnili studenti z výše jmenovaných vysokých škol a univerzit. Jejich procentuální zastoupení je následující: Mendelova univerzita v Brně – 19 %, Masarykova univerzita – 15 %, Vysoké učení technické – 14 %, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně – 16 %, Vysoká škola Báňská-Technická univerzita Ostrava – 18 %, Slezská univerzita v Opavě – 18 %. Na Mendelově univerzitě v Brně zastupuje ekonomické vzdělání Provozně ekonomická fakulta, na Masarykově fakultě Ekonomicko-správní fakulta, na Vysokém učení technické se vyskytuje Fakulta podnikatelská, Univerzita Tomáše Bati disponuje Fakultou managementu a ekonomiky, Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava vlastní Ekonomickou fakultu a Slezská univerzita Obchodně podnikatelskou fakultu v Karviné. Dotazníky byly poté upraveny v programu Excel, a poté vyhodnoceny v programu Statistica. V závěru jsou hypotézy ověřeny také v programu Statistica.

#### 4.1.1 Identifikační otázky

##### Pohlaví

V dotazníkovém šetření byl zjišťován faktor pohlaví.

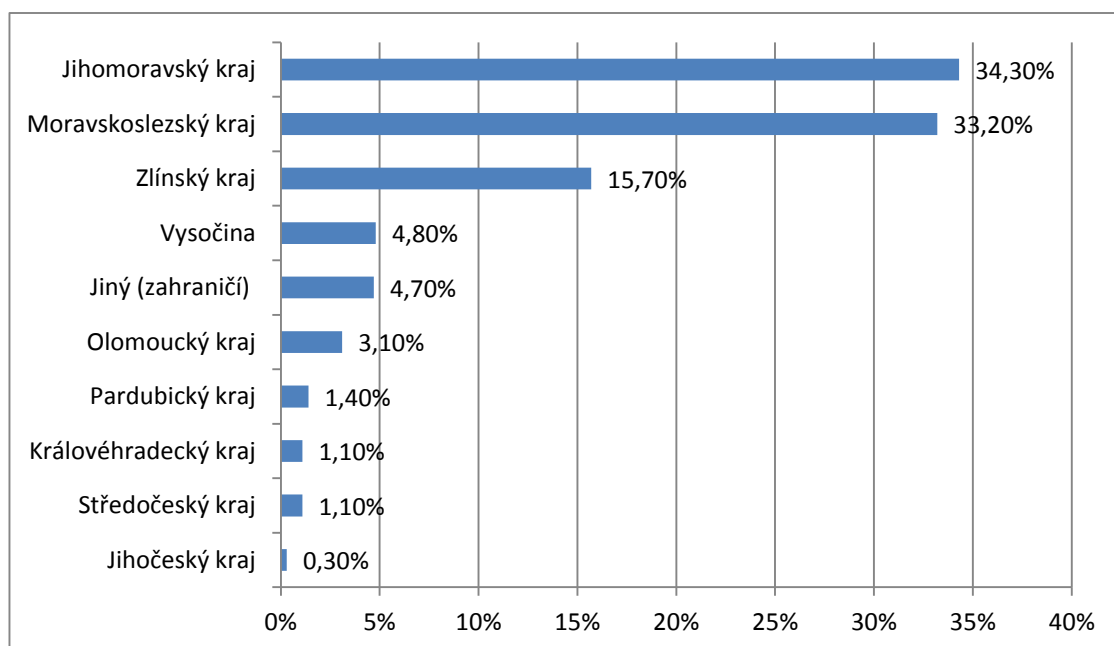
Tab. 5 Faktor pohlaví

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	191	35,3 %
muž	104	64,7 %

Zdroj: Vlastní práce

##### Kraj původu

Studenti musí za studiem vysoké školy a univerzity často dojíždět, pokud jejich bydliště nenachází ve větším městě. Proto bylo zjišťováno, z kterých krajů pochází studenti, kteří dále studují v Jihomoravském, Zlínském a Moravskoslezském kraji. Studentům byla položena otázka, z kterého kraje pochází. Mezi možnostmi se navíc zobrazila možnost „jiná“. Ta byla vyjádřením studentů ze Slovenska a jednoho studenta původně z Maďarska. Největší množství studentů pochází z Jihomoravského, Moravskoslezského a Zlínského kraje, tedy z námi sledovaných krajů. Celkově odpovědělo 83 % respondentů z těchto tří krajů.



Obr. 11 Kraj, z kterého studenti pocházejí, vyjádřeno v procentech  
Zdroj: Vlastní práce

#### 4.1.2 Informace o studiu a pracovní pozici

Následující část dotazníkového šetření se týkala otázek směřující k získání informací o průběhu vysokoškolského studia, jeho ukončení, o nalezení pracovní pozice a konkrétnější určení získané pracovní pozice.

##### Místo vysokoškolského studia

Pro zjištění této informace byla položena respondentům otázka, v jaké kraji získali vysokoškolské vzdělání. Poněvadž zkoumáme určité vysoké školy a univerzity, byla možnost výběru z kraje Jihomoravského, Zlínského a Moravskoslezského.

Tab. 6 Místo vysokoškolského studia

Kraj	Absolutní četnost	Relativní četnost
Jihomoravský kraj	141	47,8 %
Moravskoslezský kraj	107	36 %
Zlínský kraj	47	16,2 %

Zdroj: Vlastní práce

Místo původu a místo studia se může značně lišit. Není pravidlem, že mladí lidé, například z Čech, musí studovat v Praze nebo jinde v Čechách, a nemohou například odjet za studiem do Brna, Zlína, nebo Ostravy, ať už z jakéhokoliv důvodu. Proto nyní bude vyjádřeno složení studentů podle univerzit a vysokých škol v námi sledovaných krajích. První vyjádření bude určeno pro Jihomoravský kraj, druhé pro Moravskoslezský kraj a třetí pro Zlínský kraj.

Lze pozorovat, že i mladí lidé z jiných krajů se rozhodují pro vysokoškolské studium v jiných krajích, než je ten, z kterého pochází. Nejvýraznější různorodost se vyskytuje v Jihomoravském kraji, kde se také vyskytují celkem dvě univerzity a jedna vysoká škola, kde je možné studovat ekonomické programy.

Tab. 7 Složení studentů podle původu při vysokoškolském studiu ve sledovaných krajích

Kraj, kde se nachází VŠ	Kraj, odkud pochází studenti	Jejich procentuální vyjádření
Jihomoravský kraj (Masarykova univerzita Mendelova univerzita Vysoké učení technické)	Jihomoravský kraj	56,9 %
	Kraj Vysočina	8,6 %
	Kraj jiný <sup>4</sup>	10 %
	Zlínský kraj	7,2 %
	Moravskoslezský kraj	5 %
	Olomoucký kraj	4,4 %
	Pardubický kraj	2,9 %
	Královéhradecký kraj	2,1 %
	Středočeský kraj	2,1 %
Jihočeský kraj	0,8 %	
Moravskoslezský kraj (Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava Slezská univerzita)	Moravskoslezský kraj	75,5 %
	Jihomoravský kraj	12,3 %
	Zlínský kraj	11,3 %
	Olomoucký kraj	0,9 %
Zlínský kraj (Univerzita Tomáše Bati)	Zlínský kraj	50 %
	Moravskoslezský kraj	22,9 %
	Jihomoravský kraj	16,7 %
	Kraj Vysočina	4,2 %
	Olomoucký kraj	6,2 %

Zdroj: Vlastní práce

Přes polovinu studentů, 56,9 %, kteří studují v Jihomoravském kraji, také z Jihomoravského kraje pochází. Dále 8,6 % studentů studující v Jihomoravském kraji pochází z kraje Vysočina. Z jiného kraje (Slovensko a Maďarsko) pochází

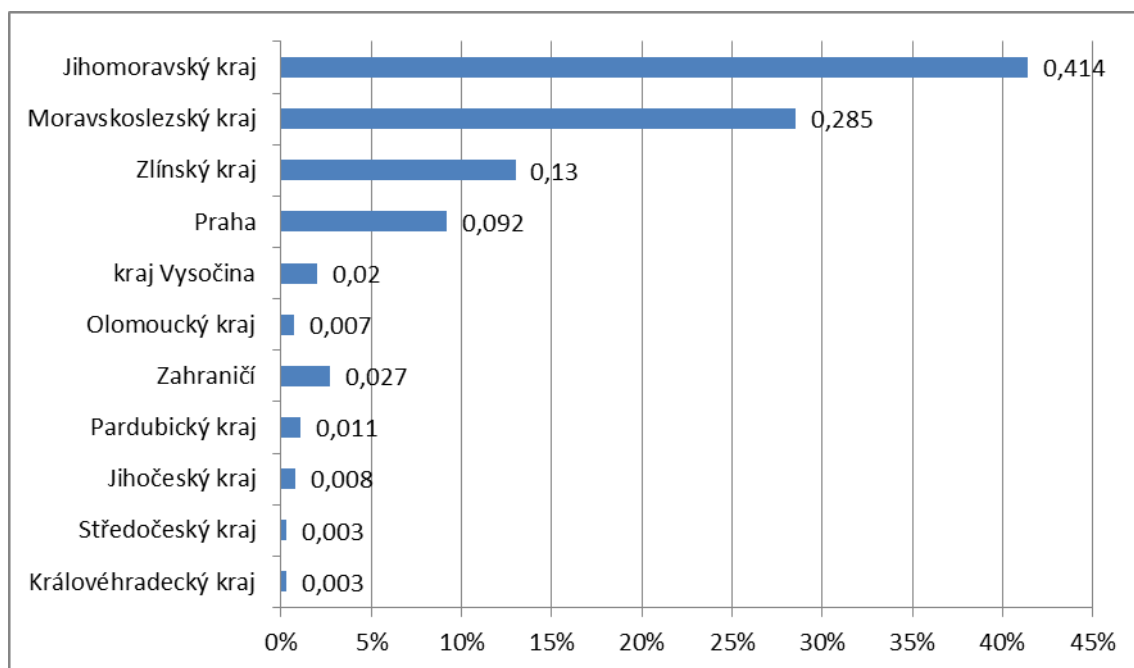
<sup>4</sup> Kraj jiný – výše bylo popsáno, že do tohoto označení se zahrnují studenti ze zahraničí, ze Slovenska a Maďarska

10 % studentů, ze Zlínského kraje 7,2 % studentů, z Moravskoslezského 5 % studentů, z Olomouckého kraje 4,4 % studentů a z Pardubického kraje 2,9 % studentů. Dále studentů z Královéhradeckého kraje a ze Středočeského kraje se zde nachází stejné množství, a to 2,1 % a nejméně z Jihočeského kraje, jen 0,8 % studentů. Pro Moravskoslezský kraj již taková různorodost krajů neplatí. Nejvíce zde studuje mladých lidí z Moravskoslezského kraje, 75,5 %. Dále má obdobné zastoupené Jihomoravský kraj s 12,3 % studentů a Zlínský kraj s 11,3 % studentů. Studentů z Olomouckého kraje je zde necelé 1 %. V Zlínském kraji je zastoupeno nejvíce studentů pocházející taktéž ze Zlínského kraje, přesně 50 %. Pak jsou zde studenti pocházející z Moravskoslezského kraje, 22,9 %, a také z Jihomoravského kraje, 16,7 %. Kraj Vysočina má zde zastoupení 4,2 % studentů a Olomoucký kraj je zde zastoupen 6,2 % studentů. Lze tedy závěrem usoudit, že v každém kraji studují nejvíce mladí lidé ze stejného kraje. Dále se v námi sledovaných krajích vyskytují studenti zejména z Moravy, je jich více než studentů z Čech.

### **Místo současné pracovní pozice absolventů**

V dotazníku bylo dále zjišťováno, v kterém kraji absolventi v současnosti pracují, zda zůstali v kraji původu, nebo za prací dojíždí, či se odstěhovali do jiného kraje. Byla položena otázka, v kterém kraji v současnosti pracujete.

Z průzkumu bylo zjištěno, že absolventi jsou díky pracovním pozicím rozložené po celé republice, dokonce až za hranice státu. Nejvíce absolventů v současnosti pracuje v Jihomoravském kraji, přesně 41,4 % absolventů. Druhá nejvýraznější část absolventů, 28,5 %, pracuje v Moravskoslezském kraji v současné době. Trojici uzavírá Zlínský kraj, kde našlo pracovní pozici 13 % absolventů ekonomických oborů s vysokoškolským titulem. Dále se objevují kraje přes celou republiku. V Praze pracuje 9,2 % absolventů. Dalším významným místem, kde vysokoškolští absolventi pracují v současnosti, je mimo Českou republiku, v zahraničí. V zahraničí pracuje tedy celkem 2,7 % absolventů. Zahraniční státy byly uváděny evropské, ale i mimo evropské. Někteří absolventi našli svou práci na Slovensku v Bratislavě, další ve Velké Británii v Londýně, dále byly uvedeny místa jako Švédsko, Indie (Bangalore) a Panama. Lze vidět, že uplatnění lze najít po celém světě, předpokladem je však dobrá znalost jazyků.



Obr. 12 Kraj, ve kterém absolventi v současnosti pracují  
Zdroj: Vlastní práce

Bylo zjištěno, kde absolventi získali své vzdělání, v kterém kraji, a také kde v současnosti pracují, v kterém kraji. Nyní bude zobrazena tabulka, kde bude znázorněno, jak studenti migrují za prací mezi jednotlivými kraji.

V tabulce číslo 5 je zobrazen vždy jeden konkrétní kraj, ve kterém bylo získáno vysokoškolské vzdělání u mladých lidí, našich respondentů, a poté je ke konkrétnímu kraji uvedeno, v kterých krajích v současnosti tito absolventi pracují a jejich procentuální vyjádření. Podle výsledků je zřejmé, že téměř polovina absolventů zůstává pracovat v kraji, kde dosáhli svého vysokoškolského vzdělání. Dále pak pracovně působí často v krajích, které sousedí s krajem studia, nebo se navrací zpět do svého původního kraje, odkud pochází. Výrazný vliv má také hlavní město Praha, kam odchází absolventi ze všech krajů za lepšími pracovními nabídkami a kde se mohou lépe uplatnit na trhu práce a získat vyšší finanční ohodnocení.

Tab. 8 Srovnání krajů, ve kterém mladí lidé absolvovali a ve kterém nyní pracují

Kraj získání vysokoškolského vzdělání	Kraj, ve kterém absolventi v současnosti pracují	Jejich procentuální vyjádření
Jihomoravský kraj (Masarykova univerzita Mendelova univerzita Vysoké učení technické)	Jihomoravský kraj	74,5 %
	Praha	7,1 %
	Zahraníčí	6,4 %
	Vysočina	3,6 %
	Zlínský kraj	2,8 %
	Pardubický kraj	2,1 %
	Jihočeský kraj	1,4 %
	Olomoucký kraj	0,7 %
	Moravskoslezský kraj	0,7 %
Moravskoslezský kraj (Vysoká škola Báňská - Technická univerzita Ostrava) Slezská univerzita)	Moravskoslezský kraj	70,6 %
	Jihomoravský kraj	10,4 %
	Zlínský kraj	10,4 %
	Praha	7,7 %
	Olomoucký kraj	0,9 %
Zlínský kraj (Univerzita Tomáše Bati)	Zlínský kraj	47,9 %
	Praha	18,7 %
	Moravskoslezský kraj	16,7 %
	Jihomoravský kraj	12,5 %
	Vysočina	2,1 %
	Středočeský kraj	2,1 %

Zdroj: Vlastní práce

V Jihomoravském kraji zůstává i dále pracovat nejvíce absolventů z kraje, 74,5 % absolventů. Dále absolventi vysokoškolského vzdělání ekonomického oboru, které získali v Jihomoravském kraji, odcházejí za pracovními nabídkami do Prahy, 7,1 %, do kraje Vysočina, 3,6 %, do Zlínského kraje, 2,8 %, a 6,4 % absolventů odchází za hranice našeho států, kde nalézají své pracovní uplatnění. V našem případě bylo zjištěno, že absolventi pracují v zahraničí konkrétně na Slovensku, Velké Británii, Švédsku, a dokonce v Indii a Panamě. Velmi malá část absolventů odešla do kraje Moravskoslezského, 0,7 %, dále do Olomouckého kraje, 0,7 %, a také do vzdálenějších krajů jako Jihočeský kraj, kam se odebralo 1,4 % absolventů a Královohradecký kraj, kde se nachází 0,7 % absolventů.

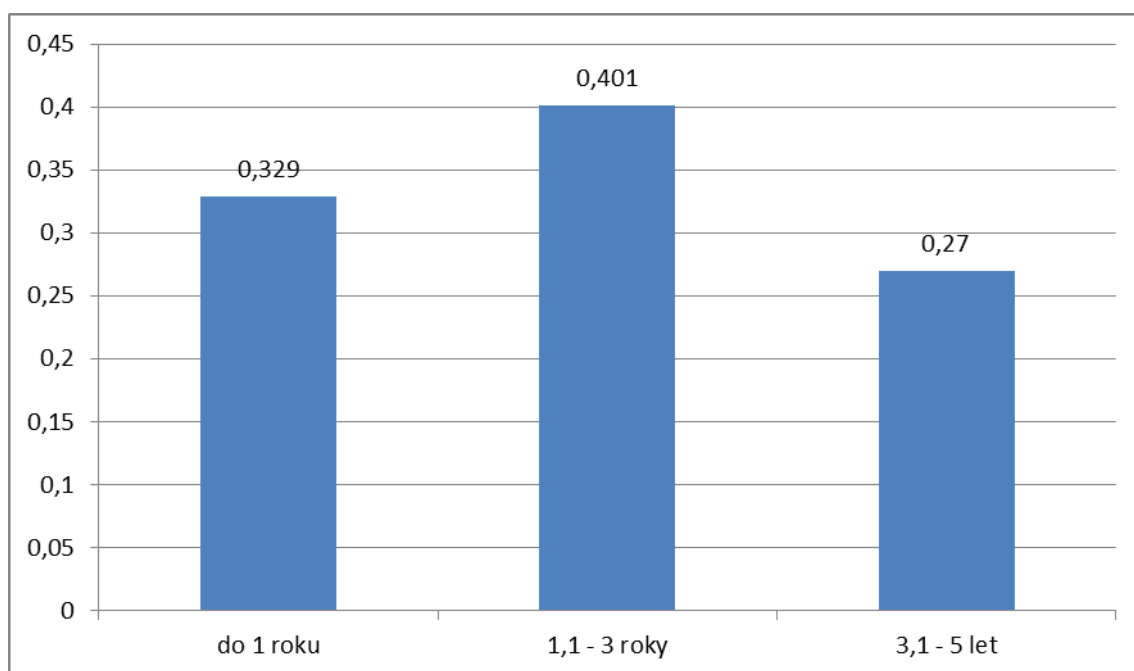
V Moravskoslezském kraji zůstalo po studiu 70,6 % absolventů, kteří získali vysokoškolské vzdělání taky v tomto kraji. Do Jihomoravského kraje za práci odešlo 10,4 % absolventů a do Zlínského kraje 10,4 % absolventů. V hlavním městě

Praze našlo svou práci 7,7 % absolventů a v Olomouckém kraji už jen 0,9 % absolventů.

Ve Zlínském kraji nadále zůstává a pracuje 47,9 % vysokoškolských absolventů, kteří zde získali své vzdělání. Významná část absolventů se stěhuje za prací do hlavního města Prahy, celých 18,7 %, a do Moravskoslezského kraje odchází pracovat 16,7 % absolventů. Dále 12,5 % absolventů odchází do Jihomoravského kraje, kde následně pracuje a do kraje Vysočina a do Středočeského kraje odchází pracovním stejné množství absolventů, a to 2,1 % absolventů do každého kraje zvlášť.

### Doba absolutoria

Zkoumaným vzorkem jsou absolventi vysokoškolského vzdělání ekonomických oborů ve třech sledovaných krajích. Tento vzorek musí být také určitým způsobem omezen vzhledem k ukončení doby studia, absolutoria. Proto byla tahle otázka položena i v rámci výzkumu.



Obr. 13 Doba od ukončení vysokoškolského studia v procentech

Zdroj: Vlastní práce

Nejčetnější skupina respondentů byla ta, jejíž absolventi ukončili jejich vysokoškolské studium v období před 1,1 – 3 roky, tato možnost čítá 40,1 % dotázaných. Další nejpočetnější skupinou byli čerství absolventi, kteří ukončili studium maximálně před 1 rokem a méně, jejichž zastoupení je 33 %. Nejvyšší doba od absolvování vysokoškolského studia je 5 let. Tato delší doba slouží k porovnání informací s těmi, kteří jsou čerstvými absolventy. Těch, kterých absolvovali vysokoškolské

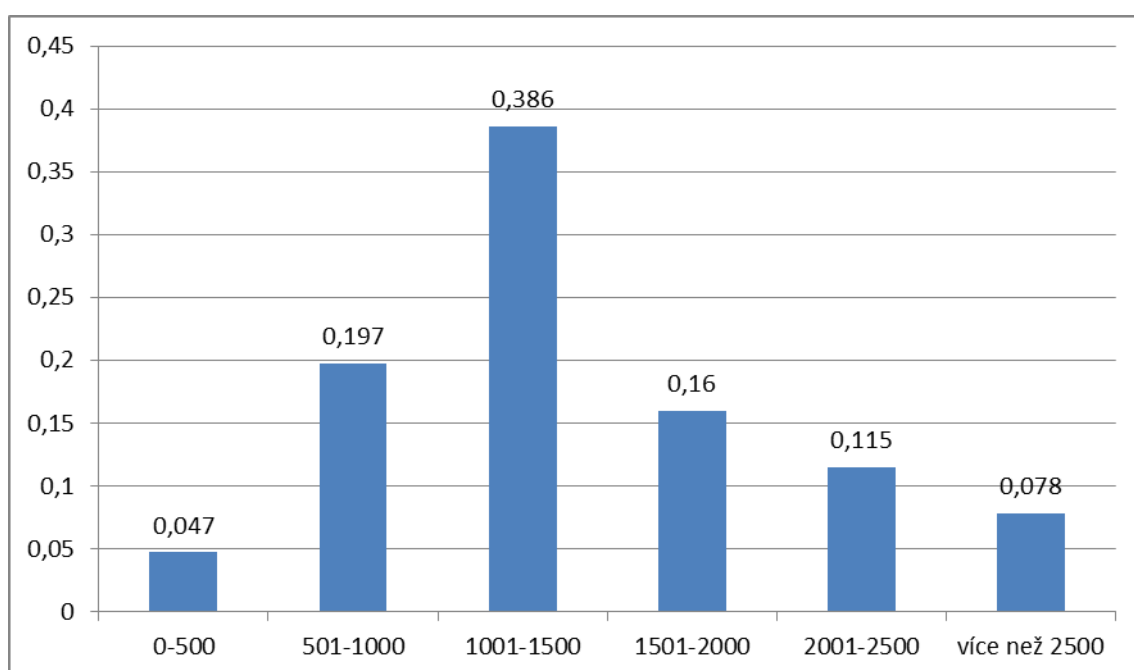
vzdělání před 3,1 – 5 lety, bylo 27 % z celkového počtu. Nejčtenější část byla tedy ta, jejichž absolventi ukončili své vzdělání před 3 lety a méně.

#### 4.1.3 Finanční náročnost terciárního vzdělání

Byla zjišťována finanční náročnost vysokoškolského studia. Nutnými náklady při studiu vysoké školy jsou náklady na stravování, na dopravu a na ubytování. Těmito náklady jsme se zabývali i v dotazníkovém šetření.

##### Náklady na stravování

Respondentům dotazníku byla položena otázka, jaké byly průměrné měsíční náklady na stravování.



Obr. 14 Průměrné měsíční náklady na stravování při vysokoškolském studiu v Kč  
Zdroj: Vlastní práce

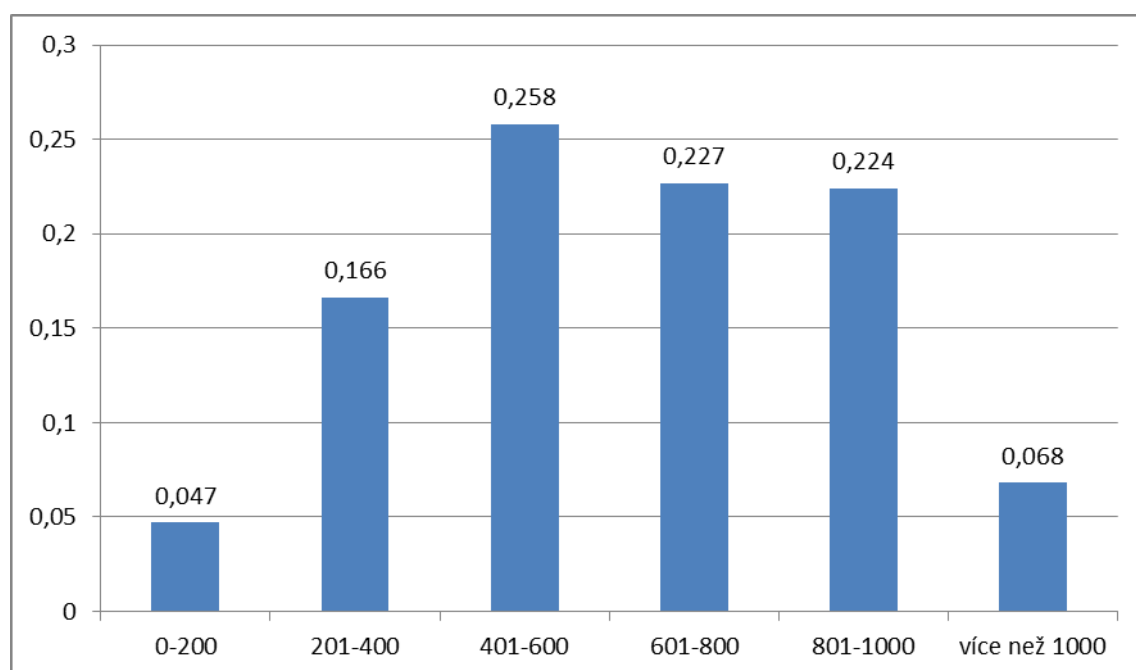
Nejčastější průměrné měsíční náklady na stravování se pohybují v rozmezí 1 001Kč až 1 500Kč, což odpovídělo 38,6 % respondentů. Dále studenti nejčastěji utrácejí v průběhu studií za stravu 2 001Kč až 2 500Kč, s čímž souhlasilo 11,5 % studentů. Dále 16 % studentů udalo, že jejich průměrné náklady na stravu při studiu byly v rozmezí 1 501Kč až 2 000Kč měsíčně. A jen o dvě procenta méně, tedy 19,7 % studentů souhlasilo, že během studií utráceli za stravu v rozmezí 501Kč a 1 000Kč za měsíc. Nejmenší podíl studentů souhlasilo s oběma extrémy, a to minimální útraty za stravu v podobě 0Kč až 500Kč a maximální útraty, která dávala možnost více než 2 500Kč za měsíc. Studenti souhlasili s tím, že utratí maximálně 500 Kč za měsíc za stravu 4,7 % a naopak s tím, že utratí více než 2 500Kč za měsíc



za stravu, souhlasilo 7,8 %. S možností jinou souhlasilo 1,6 %. Nejčastější náklady za stravu při studiu vysokoškolského vzdělání podle četnosti jsou náklady v rozmezí 1 001Kč až 1 500Kč za jeden měsíc.

### Náklady na dopravu

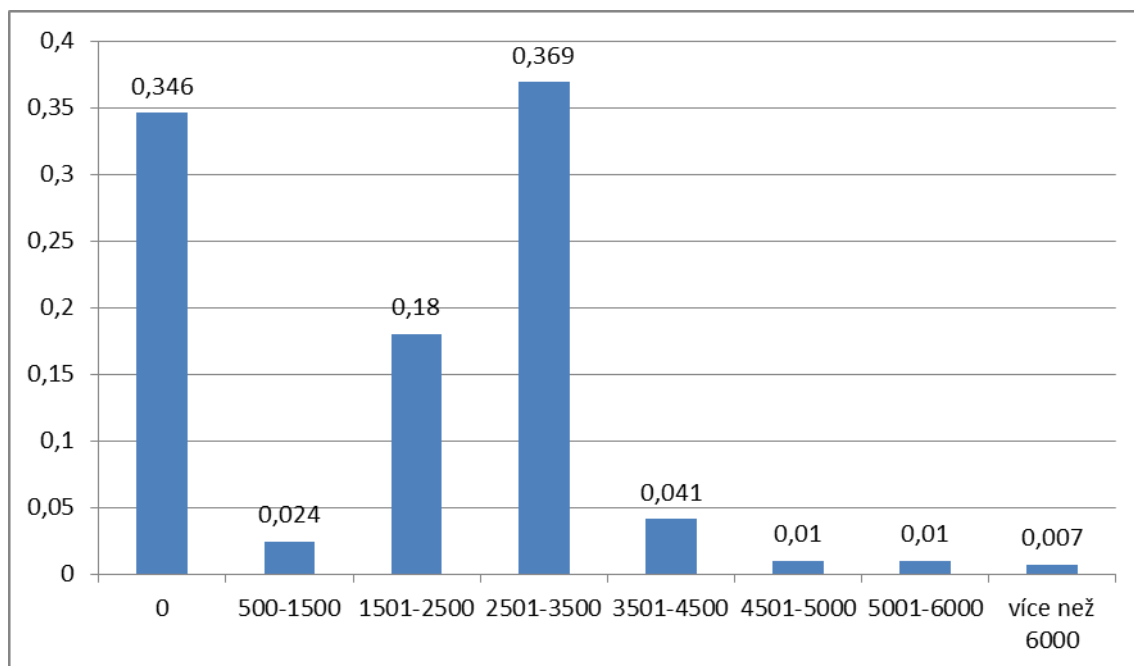
Náklady na dopravu do místa vzdělávací instituce od místa bydliště je také významným a neopomenutelným nákladem. Dopravou může být cestování z jednoho města do jiného, kde se vysoká škola nebo univerzita nachází. Také dopravou může být cestování do školy v rámci jednoho města městskou hromadnou dopravou. Ke zjištění nákladů na dopravu byla položena otázka, jaké byly průměrné měsíční náklady na dopravu.



Obr. 15 Průměrné měsíční náklady na dopravu při vysokoškolském studiu v Kč  
Zdroj: Vlastní práce

Nejčastěji studenti utráceli za dopravu od 401 Kč do 1 000 Kč za měsíc při jejich vysokoškolské přípravě na budoucí povolání.

## Náklady na ubytování



Obr. 16 Průměrné měsíční náklady na ubytování při vysokoškolském studiu v Kč

Zdroj: Vlastní práce

Náklady na ubytování během let, kdy se studenti připravovali na své budoucí povolání na vysoké škole nebo univerzitě, se značně liší. Velmi záleží na tom, jestli studenti měli trvalé bydliště v místě studia (žijí se svou rodinou, svými rodiči), v blízkém okolí s dostupností hromadné dopravy, nebo museli za studiem dojíždět a v místě studia nalézt své dočasné bydliště, většinou v podobě vysokoškolských kolejí nebo ubytování v soukromí často ve sdílených bytech s dalšími mladými lidmi. Část studentů, 34,6 %, udává, že jejich výdaje za bydlení po čas studia byly nulové. To vysvětlují tím, že buď žili v jedné domácnosti s rodiči, kde nemuseli platit žádné poplatky za bydlení, nebo měli zajištěné jiné bydlení zdarma například u jejich jiných příbuzných. Dalších 36,9 % studentů udalo, že průměrně za měsíc utráceli za bydlení 2 501Kč až 3 500Kč.

### Celkové průměrné náklady při studiu vysoké školy

Celkové průměrné náklady při studiu vysoké školy nebo univerzity jsou složeny ze tří typů nákladů, a to náklady za stravování, náklady za dopravu a náklady za ubytování. Jedná se o přímé náklady. Výsledky zjištěné v dotazníkovém šetření byly podrobněji popsány výše. Nyní váženým průměrem byly vypočítány jednotlivé průměrné měsíční náklady. Bylo vypočítáno, že průměrné měsíční náklady na stravování jsou 1 419Kč. Průměrné měsíční náklady na dopravu jsou 621Kč a průměrné měsíční náklady na ubytování jsou 1 827Kč. Pokud tyhle jednotlivé

náklady sesumujeme dohromady, získáváme průměrné měsíční náklady při studiu vysoké školy nebo univerzity, které jsou tedy celkem 3 867Kč. Jedná se o průměrnou měsíční částku. Započítáni jsou i respondenti, kteří uvedli, že jejich náklady na bydlení jsou nulové. Tento nulový náklad je většinou způsoben díky tomu, že studenti žijí ve stejném městě, jako ve kterém se nachází jejich vysoká škola nebo univerzita. Pokud bychom tyto respondenty s nulovými výdaji na bydlení vynechali, dostáváme se pak k jiné částce průměrných nákladů za bydlení za měsíc, a to k částce 2 814Kč. V celkových průměrných měsíčních nákladech to pak tvoří významnou změnu a průměrné měsíční náklady jsou poté 4 854Kč.

Tab. 9 Průměrné měsíční náklady při studiu vysoké školy (univerzity)<sup>5</sup>

	Náklady na stravu	Náklady na dopravu	Náklady na ubytování	Náklady celkem
Měsíční průměr	1 419Kč	621Kč	1 827 (2 814)Kč	<b>3 867 (4 854)Kč</b>
Bakalářské studium (3roky)	51 084Kč	22 356Kč	65 772 (101 304)Kč	<b>139 212 (174 744)Kč</b>
Magisterské studium (5let)	85 140Kč	37 260Kč	109 620 (168 840)Kč	<b>232 020 (291 240)Kč</b>

Zdroj: Vlastní práce

V tabulce jsou znázorněny vypočtené průměrné měsíční náklady při studiu na vysoké škole, univerzitě. Náklady na ubytování jsou rozděleny na dva typy výpočtu. V prvním výpočtu jsou započítány i respondenti s nulovými náklady na ubytování, tedy všichni respondenti jsou zahrnuti. Tento údaj může být ale pro dojíždějící studenty značně zkreslený, a proto byly vypočítány průměrné náklady na bydlení takovým způsobem, že respondenti s nulovými náklady za bydlení byli vynecháni. Náklady za bydlení se poté tedy výrazně zvýšily, z 1 827Kč na 2 814Kč. V celkových průměrných nákladech došlo k zvýšení nákladů z 3 867Kč na 4 854Kč. Je předpokládáno, student je povinen hradit tyto náklady konstantně po celý rok, tedy 12 měsíců. Pokud tedy student absolvuje bakalářský program, jehož standardní doba studia jsou tři roky, pak je zjištěno, že jeho celkové průměrné náklady za bakalářské studium jsou 139 212 Kč, nebo 174 744 Kč (při vynechání respondentů s nulovými náklady za ubytování). Při studiu magisterského programu se standardní dobou studia 5 let jsou celkové průměrné náklady za studium 232 020 Kč, nebo 291 240 Kč (při vynechání respondentů s nulovými náklady za ubytování).

<sup>5</sup> Údaje v závorce vyjadřují přepočítané náklady za ubytování, kdy jsou ve výpočtu vynecháni respondenti s nulovými náklady za ubytování

### Financování vysokoškolského studia

Financování studia je možné více způsoby. Většinou ale základ tvoří finanční podpora od rodičů a od rodiny. Možnosti financování studia byly zkoumány z pohledu, kdo se podílel na financování studia.

Tab. 10 Financování vysokoškolského studia

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Rodiče	183	62 %
Já sám	78	26,5 %
Rodiče + vlastní přívýdělek	34	11,5 %

Zdroj: Vlastní práce

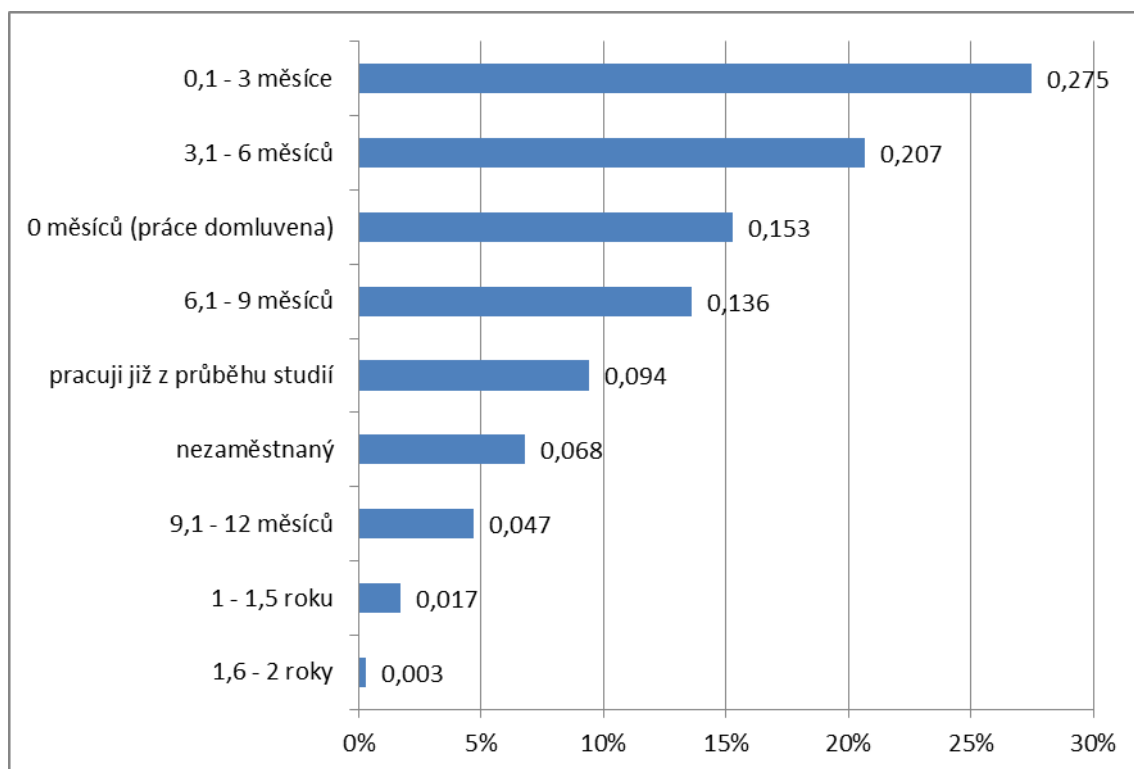
Financování vysokoškolského studia je možné třemi způsoby. Může být financováno celé studentem samotným (zde se předpokládá, že student pravděpodobně u studia pracuje, nebo disponuje jinými finančními zásobami určenými pro studium). Častěji je financování studia kryto díky pomoci svých rodičů. Rodiče buď financují studium v plné výši včetně všech výdajů svého dítěte (dětí), nebo částečně, kdy rodiče financují náklady na studium (doprava, strava, ubytování) a studenti si sami přivydělávají za pomoci brigád a jiných možností na útratu své vlastní potřeby ve svém volném čase. Bylo tedy zjištěno, že nejčastější možností financování studia je kombinace rodičů a studentů samotných, kdy si studenti přivydělávají pro svou vlastní potřebu. S tímto typem souhlasilo 62 % studentů. Dále souhlasilo 26,5 % studentů s tím, že jejich studium v plné výši financovali rodiče, včetně výdajů jejich vlastní potřeby. A celých 11,5 % studentů uvedlo, že celé jejich studium si hradili sami bez pomoci rodičů, nebo jakékoliv jiné pomoci.

#### 4.1.4 Otázky zaměřené na pracovní pozici

Následující část se zaměřuje na otázky týkající se pracovní pozice, a to jako první pracovní pozice po absolvování studia, tak i další pracovní pozice.

#### Doba nalezení první pracovní pozice po absolvování

V dotazníku bylo řešeno, jak dlouho po absolvování dotyčný našel svou první pracovní pozici na trhu práce.

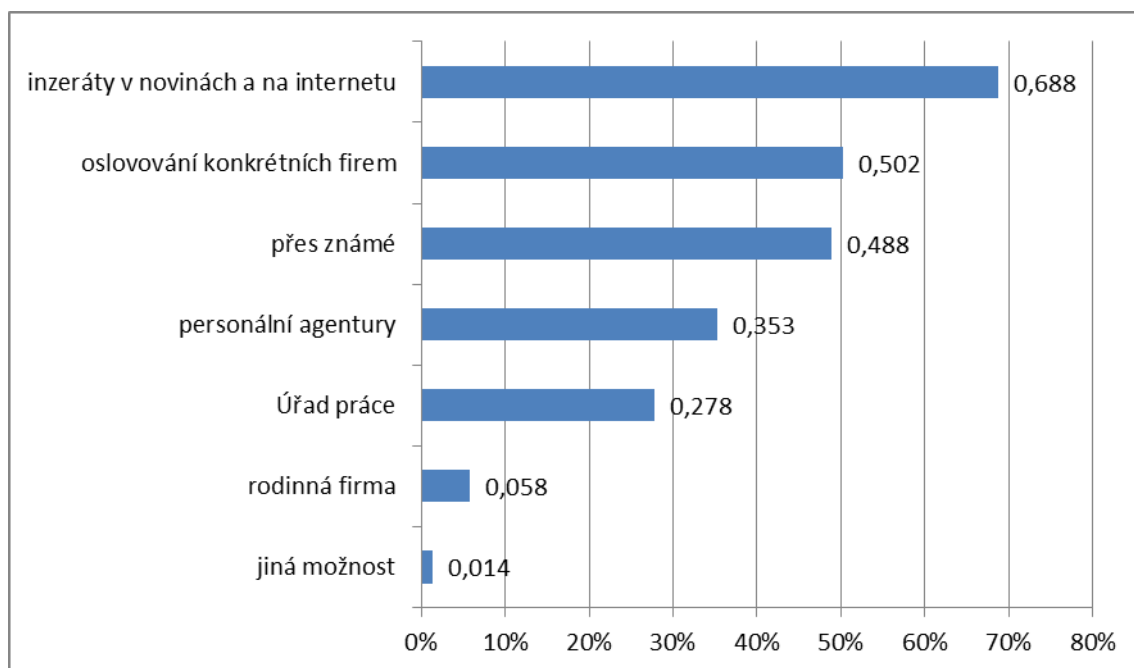


Obr. 17 Doba nalezení první pracovní pozice po absolvování vysokoškolského vzdělání  
Zdroj: Vlastní práce

Nejčetnější dobou nalezení práce je 0,1 – 3 měsíce. Těchto absolventů je 27,5 %. Absolventů, kteří si našli svoji první pracovní pozici mezi 3,1 - 6 měsíci po dokončení studia, je téměř čtvrtina, přesně 20,7 % absolventů. Dalších 15,3 % absolventů hledalo svou první pozici 0 měsíců. To zde vyjadřuje, že práci již měli domluvenou před absolvováním a po absolvování ihned nastoupili do práce. Někteří studenti již pracovali v průběhu studií a u stejné firmy i plynule pokračovali ve své práci dále, takovýchto absolventů bylo 9,4 %. Přesně 4,7 % absolventů, našlo svou první pracovní pozici po absolvování v době mezi 9,1 – 12 měsíců. Necelé dvě procenta, konkrétně 1,7 % absolventů, hledalo práci ještě déle. Práci našli v rozmezí 1 – 1,5 roku po absolvování. A v rozpětí 1,6 – 2 let našlo první práci 0,3 % absolventů. Skupina, která ještě zaměstnání nenalezla, je vyjádřena 6,8% zastoupením a jedná se tedy o nezaměstnané.

### Způsob hledání pracovní pozice

V dotazníku byla položena otázka, jakým způsobem absolventi hledali své pracovní uplatnění na trhu práce. U této otázky bylo nabízeno odpovědět více možnostmi, proto není možné dosáhnout v součtu 100 %.



Obr. 18 Způsob hledání pracovní pozice  
Zdroj: Vlastní práce

Nejčtenějším způsobem, jakým absolventi hledají práci, je díky inzerátům v novinách a na internetu, kde se ozývají na uvedené kontakty na jednotlivé nabídky.

### Nejvýznamnější problém absolventů při získávání pracovní pozice

Respondenti měli za úkol ke každému nabízenému faktoru určit, do jaké míry s daným faktorem souhlasí, že ovlivňuje nalezení práce.

Tabulka ukazuje míru souhlasu s uvedenými faktory, které působí na hledání práce. S faktorem nedostačujících praktických zkušeností v oboru souhlasilo 197 respondentů a 69 jich spíše souhlasilo. Celkově se souhlasně k tomuto faktoru vyjádřilo 90,1 % respondentů. Dalším faktorem byla nedostatečná jazyková vybavenost. Tento faktor vidí jako problém při získávání pracovních pozic 108 respondentů a 109 respondentů spíše souhlasí. Lze vyvodit, že s tím faktorem souhlasí 73,5 % respondentů. Ovšem 21,4 % respondentů s tímto faktorem spíše nesouhlasí. Jedna se pravděpodobně o respondenty, kteří ovládají více než jeden cizí jazyk a znalost jazyků získali pobytem v zahraničí. Další faktor, který se jeví jako problematickým, je problém, že kandidát není absolventem požadovaného oboru pozice, o kterou dotyčný žádá. S tímto ale 51,9 % respondentů spíše nesouhlasí a naopak 29,2 % spíše souhlasí. S faktorem nedostačujících soft skills kandidátů spíše nesouhlasí 44,1 % a spíše souhlasí 35,6 % respondentů.

Tab. 11 Problémy absolventů při získávání pracovních pozic

Faktor/míra souhlasu <sup>6</sup>	Ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Ne
Nedostačující praktické zkušenosti v oboru	<b>66,8%</b> <b>(197)</b>	23,4% (69)	0,3% (1)	7,5% (22)	2% (6)
Nedostatečná jazyková vybavenost	36,6% (108)	<b>36,9%</b> <b>(109)</b>	0,7% (2)	21,4% (63)	4,4% (13)
Kandidát není absolventem požadovaného oboru pozice	7,1% (21)	29,2% (86)	0,7% (2)	<b>51,9%</b> <b>(153)</b>	11,2% (33)
Nedostačující soft skills <sup>7</sup>	6,8% (20)	35,6% (105)	0,7% (2)	<b>44,1%</b> <b>(130)</b>	12,9% (38)
Druh vysoké absolvované školy (její jméno, prestiž, historie)	3,1% (9)	15,9% (47)	1,4% (4)	<b>45,4%</b> <b>(134)</b>	34,2% (101)
Nedostatečné teoretické znalosti z daného oboru	3,1% (9)	24,4% (72)	1% (3)	<b>47,8%</b> <b>(141)</b>	23,7% (70)
Neznalost, jak prodat své znalosti a zkušenosti u pohovoru	20,3% (60)	<b>44,1%</b> <b>(130)</b>	0,7% (2)	30,8% (91)	4,1% (12)
Nereálné finanční podmínky	10,2% (30)	30,2% (89)	1,4% (4)	<b>44,1%</b> <b>(130)</b>	14,2% (42)
Zahraniční pobyt	3,4% (10)	26,8% (79)	1,4% (4)	<b>50,5%</b> <b>(149)</b>	18% (53)

Zdroj: Vlastní práce

Další faktor se týká druhu absolvované školy, jejího jména, prestiže a historie. S tímto faktorem spíše nesouhlasí 134 respondentů a vůbec nesouhlasí 101 respondentů. Celkově se tedy k tomuto faktoru projevilo nesouhlasně 79,6 % odpovídajících absolventů. Nevidí tedy tento faktor jako problematický a ovlivňující výrazně jejich uplatnění na trhu práce. Faktor nedostatečných teoretických znalostí z daného oboru spíše nevidí jako významný problém 47,8 % respondentů. Naopak 24,4 % odpovídajících spíše souhlasí s tímto problémovým faktorem a 23,7 % vůbec nesouhlasí. Shrnutím tohoto faktoru je to, že 61,5 % respondentů se vyjádřilo k tomuto faktoru nesouhlasně. Další faktor je o znalosti, jak prodat své znalosti a zkušenosti u pohovoru. S tímto spíše souhlasí 130 respondentů a souhlasí 60 účastníků šetření. Spíše nesouhlasí pak 91 respondentů. Souhlasně ale vyjádřilo více absolventů, a to 64,4 %. Důležitým faktorem jsou nereálné finanční podmínky, které někteří absolventi očekávají. Absolventi s tímto spíše nesouhlasí, a to 44 %, ale naopak spíše s tímto faktorem souhlasí 30,2 % respondentů a 14,2 % zcela nesouhlasí. Celkem tedy absolventi s nereálným finančním ohodnocením nesouhlasí, k čemuž se přiklání 58,3 % respondentů. Poslední faktor zkoumá vliv zahraničního pobytu. S tímto spíše nesouhlasí 50,5 % absolventů a nesouhlasí 18 %. I když

<sup>6</sup> Uvedeno procentuální vyjádření (relativní četnost) a v závorce je uvedena absolutní četnost

<sup>7</sup> Tzv. měkké dovednosti jako komunikativnost, vedení lidí, asertivita, empatie, jednání s lidmi, schopnost řešit problémy a jiné (<http://slovník-cizích-slov.abz.cz/web.php/slovo/soft-skills>)

s faktorem zahraničních pobytů spíše souhlasí 26,8 %, tak celkově se všichni respondenti vyjádřili nesouhlasně, a to 68,5 % odpovídajících.

### Jazyková vybavenost absolventů a zahraniční pobyt

Byla zkoumána znalost zahraničních jazyků u absolventů a byla položena otázka, který z jazyků absolventi ovládali na komunikativní pokročilejší úrovni. Respondenti mohli vybírat z možností angličtiny, němčiny, francouzštiny, španělštiny, italštiny a ruštiny a případně mohli doplnit znalost jiného dalšího jazyka. Se znalostí cizích jazyků jsou spojeny i zahraniční pobyty, jak studijní, tak pracovní, kterým byla v dotazníkovém šetření věnována také pozornost.

Tab. 12 Jazyková vybavenost absolventů

Jazyk	Absolutní četnost	Relativní četnost
Anglický jazyk	246	83,4 %
Německý jazyk	59	20 %
Francouzský jazyk	9	3,1 %
Španělský jazyk	10	3,4 %
Ruský jazyk	2	0,7 %
Italský jazyk	2	0,7 %
Jiný – Polský jazyk	1	0,3 %

Zdroj: Vlastní práce

Nejčastější znalostí jazyka na pokročilejší komunikativní úrovni je angličtina, která je světovým jazykem. Anglickým jazykem mluví a je schopno komunikovat 246 respondentů, což činí 83,4 % z celkového počtu dotazovaných.

Tab. 13 Zahraniční pobyty absolventů

Délka pobytu	Absolutní četnost	Relativní četnost
Do 3 měsíců	23	7,8 %
Do 6 měsíců	31	10,5 %
Do 12 měsíců	15	5,1 %
Více než 1 rok	2	0,7 %
suma	71	24,1 %

Zdroj: Vlastní práce

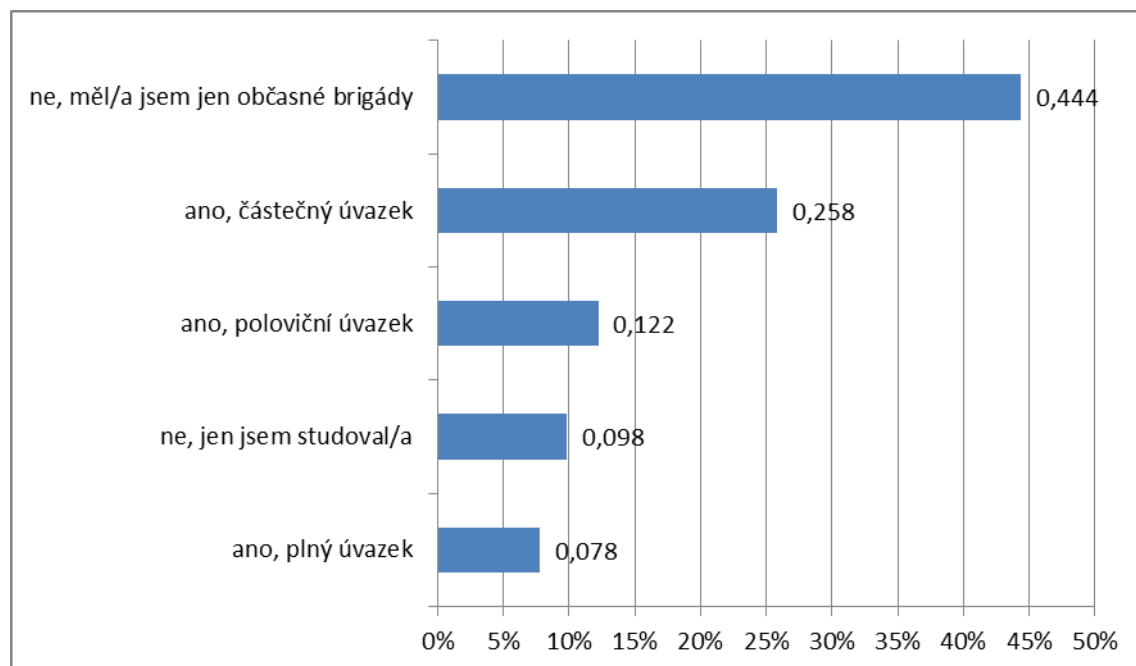
V dotazníkovém šetření byla položena otázka, zda respondenti absolvovali nějakou zahraniční zkušenost, zahraniční pobyt. Mohlo jít například o Erasmus studijní pobyty a pracovní stáže, AIESEC stáže, IAESTE stáže či jiné studijní pobyty a stáže v zahraničí. Z celkového počtu dotazovaných získalo tuhle zahraniční zkušenost celkem 71 studentů, což tvoří 24,1 % z celkového počtu respondentů. Nejčastěji vyjíždí na dobu pobytu do 6 měsíců, těch je 10,5 %. Na kratší dobu pobytu,



do 3 měsíců, vyjíždí 7,8 % a na delší dobu studia nebo stáže do 12 měsíců vyjíždí 5,1 % respondentů. Malé procento, 0,7 %, vyjíždí i dobu delší než je jeden rok. Shrnutím lze říci, že na zahraniční pobyty v průběhu studií vyjíždí přibližně jedna čtvrtina studentů.

### Pracovní úvazek a praxe při studiu

Téměř polovina absolventů během studií neměla pracovní úvazek, ale při studiu si přivydělávala pro svou vlastní potřebu formou brigád.



Obr. 19 Možnosti práce při studiu  
Zdroj: Vlastní práce

Dále bylo zjišťováno, zda zaměstnavatel práce vykonávané při studiu byl zaměstnavatelem i po absolvování.

Tab. 14 Zaměstnavatel práce při studiu a po absolvování

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	80	27 %
Ne	213	73 %
Práce při studiu	135	45,8 %
Stejný zaměstnavatel	80	59,3 %

Zdroj: Vlastní práce

První zaměstnavatel byl stejný jako zaměstnavatel práci při studiu pro 27 % absolventů. Z grafu výše lze vyčíst, že 45,8 % absolventů pracovalo při studiu na plný, poloviční nebo částečný úvazek. Po absolvování vysokoškolského vzdělání bylo pro téměř 60 % absolventů jejich první zaměstnavatel stejný, jako jejich zaměstnavatel při studiu. Pokud tedy studenti pracují na plný, poloviční, nebo částečný úvazek při studiu, tak je pro ně velmi vyšší možnost, že budou u stejného zaměstnavatele pracovat i po dokončení vysokoškolského vzdělání.

Další důležitý faktor je délka praxe při hledání práce. Byl zjišťován otázkou, jak dlouho praxi (placenou) disponovali absolventi při nástupu do prvního zaměstnání po absolvování.

Tab. 15 Délka praxe při nástupu do prvního zaměstnání

Délka placené praxe	Absolutní četnost	Relativní četnost
0 – 3 měsíce	173	58,6 %
3,1 – 6 měsíce	27	9,2 %
Více než 2,5 roku	26	8,8 %
9,1 – 12 měsíců	19	6,4 %
1,1 – 1,5 roku	17	5,8 %
6,1 – 9 měsíců	15	5,1 %
1,6 – 2 roky	12	4,1 %
2,1 – 2,5 roku	6	2 %

Zdroj: Vlastní práce

Z výzkumu vyplývá, že absolventi nejčastěji disponují délkou praxe do 3 měsíců, téměř 60 % z nich. Jedná se o praxi, která je placená, nejedná se o dobrovolnické činnosti a účasti ve studentských organizacích.

### **Průběh pracovních pohovorů absolventů a jejich slabiny**

V dotazníkovém šetření byly zjišťovány slabiny, kterých si absolventi sami uvědomují při pracovních pohovorech. Byla položena otázka, co si absolventi myslí, že byla jejich největší slabina při pracovních pohovorech.

Tab. 16 Průběh pracovních pohovorů absolventů a jejich slabiny

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím
Nedostačující praktické zkušenosti	<b>46,1 %</b>	27,8 %	16,9 %	9,2 %
	<b>73,9 %</b>			26,1 %
Nedostačující jazykové vybavení	23,8 %	<b>29,9 %</b>	27,6 %	18,7 %
	<b>53,7 %</b>			46,3 %
Nevhodný absolvovaný obor	1,7 %	13,6 %	<b>44,1 %</b>	40,7 %
	15,3 %			<b>84,8 %</b>
Nevhodná lokalita pracovní pozice vůči mé trvalé adrese	7,1 %	16,6 %	31,2 %	<b>45,1 %</b>
	23,7 %			<b>76,3 %</b>
Nevhodně sestavený životopis	1 %	10,8 %	<b>48,5 %</b>	39,7 %
	11,8 %			<b>88,2 %</b>
Neznalost Assessment center	4,1 %	14,9 %	38,6 %	<b>42,4 %</b>
	19 %			<b>81 %</b>
Malé zkušenosti s průběhem pohovorů	11,2 %	38 %	<b>38,3 %</b>	12,5 %
	49,2 %			<b>50,8 %</b>
Nevědomost, o jakou pracovní pozici žádám	2,7 %	10,2 %	36,6 %	<b>50,5 %</b>
	12,9 %			<b>87,1 %</b>
Neznalost základních informací o firmě, ve které žádám o místo	1 %	7,1 %	39 %	<b>52,9 %</b>
	8,1 %			<b>91,9 %</b>
Neschopnost navrhnout vhodné finanční ohodnocení	4,7 %	29,2 %	<b>42 %</b>	24,1 %
	33,9 %			<b>66,1 %</b>
Neschopnost umět prodat své znalosti a dovednosti	11,2 %	<b>41 %</b>	31,2 %	16,6 %
	<b>52,2 %</b>			47,8 %
Celková nepřipravenost na pohovor	2 %	10,8 %	<b>47,2 %</b>	40 %
	12,8 %			<b>87,2 %</b>
Přílišná nervozita	10,5 %	<b>39,7 %</b>	32,9 %	16,9 %
	<b>50,2 %</b>			49,8 %
Neschopnost vyjádření vlastního názoru	2,4 %	11,5 %	<b>50,8 %</b>	35,2 %
	13,9 %			<b>86 %</b>
Neprofesionální chování kandidáta včetně nevhodně zvoleného oblečení a úpravy zevnějšku	1,4 %	2,3 %	27,8 %	<b>68,5 %</b>
	3,7 %			<b>96,3 %</b>
Nevhodná gesta a oční kontakt při pohovoru	0 %	8,1 %	32,2 %	<b>59,7 %</b>
	8,1 %			<b>91,9 %</b>

Zdroj: Vlastní práce

Byla vypočítána relativní četnost a podle toho určeny slabiny, které jsou důležité. Ty slabiny, u kterých se projevilo souhlasně alespoň 50 % respondentů, byly

zařazeny mezi důležité slabiny, faktory. Z výzkumu bylo zjištěno, že se jedná o 4 hlavní slabiny, které jsou pro absolventy problémové. Jsou to:

- Nedostatečné praktické dovednosti
- Nedostačující jazykové vybavení
- Neschopnost umět prodat své znalosti a dovednosti
- Přílišná nervozita

### **Srovnání první pracovní pozice a současné z hlediska financí, kariérního postupu a požadovaného vzdělání**

V dotazníku byla zjišťována výše nástupního platu v hrubém vyjádření u první pracovní pozice po ukončení vysokoškolského studia otázkou, jaký byl první nástupní plat v hrubém vyjádření u absolventů.

Tab. 17 První nástupní plat po ukončení studia

Interval platu v hrubém vyjádření	Absolutní četnost	Relativní četnost
Do 15 000 Kč	76	25,8 %
15 001 – 19 000 Kč	107	36,3 %
19 001 – 23 000 Kč	66	22,4 %
23 001 – 26 000 Kč	28	9,5 %
26 001 – 30 000 Kč	9	3,1 %
Více než 30 000 Kč	9	3,1 %

Zdroj: Vlastní práce

Nejčetnější první nástupní plat po absolvování vysokoškolského ekonomického vzdělání je v rozmezí 15 001 Kč až 19 000 Kč. Průměrný nástupní plat v hrubém vyjádření vypočítán váženým průměrem je tedy 18 370 Kč.

Dále byl zjišťován současný plat v hrubém vyjádření. Byla položena otázka, jaký je současný plat v hrubém vyjádření.

Tab. 18 Současný plat vysokoškolských absolventů ekonomických oborů

Intervaly platů v hrubém vyjádření	Relativní četnost nástupního platu	Relativní četnost současného platu
Do 15 000 Kč	25,8 %	11,9 %
15 001 – 19 000 Kč	36,3 %	25,8 %
19 001 – 23 000 Kč	22,4 %	26,4 %
23 001 – 26 000 Kč	9,5 %	15,3 %
26 001 – 30 000 Kč	3,1 %	7,8 %
30 001 – 35 000 Kč	3,1 %	5,4 %
35 001 – 40 000 Kč	0 %	2,7 %
Více než 40 000 Kč	0 %	4,7 %
<b>Průměrný plat</b>	<b>18 370 Kč</b>	<b>22 192 Kč</b>

Zdroj: Vlastní práce

Nejčetnější rozmezí současného platu v hrubém vyjádření je mezi 19 001 Kč a 23 000 Kč, což je přesně o 2 % četnosti více než u nástupního platu. Průměrný plat ze současného platu vysokoškolsky vzdělaných respondentů s ekonomickým zaměřením je 22 192 Kč v hrubém vyjádření.

Byly zkoumány i možnosti kariérního a finančního růstu u první pracovní pozice a stejné možnosti i u současné pracovní pozice.

Tab. 19 Kariérní a finanční růst

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
<i>První nástupní pozice</i>				
Kariérní	17,6 %	34,2 %	32,2 %	15,9 %
Finanční	26,1 %	41 %	20,3 %	12,5 %
<i>Současná pracovní pozice</i>				
Kariérní	21,5 %	41,7 %	24,5 %	12,2 %
Finanční	29,9 %	47,3 %	16,3 %	6,4 %

Zdroj: Vlastní práce

Další otázkou, která se dotazovala na to, jestli první pracovní pozice byla vysokoškolská, bylo zjišťováno, zda pozice vyžadovala vysokoškolské vzdělání a také, zda se jednalo o pozici ve vystudovaném oboru. Stejně informace byly zjišťovány u současné pracovní pozice.

Tab. 20 Požadavky na vzdělání u první pracovní pozice a současné pracovní pozice

	Absolutní četnost	Relativní četnost
<i>První pracovní pozice</i>		
Ano, pozice byla vysokoškolská	84	28,5 %
Ne, pozice byla středoškolská	206	69,8 %
Ne, pozice byla pro vyučené	5	1,7 %
<i>Současná pracovní pozice</i>		
Ano, pozice byla vysokoškolská	140	47,5 %
Ne, pozice byla středoškolská	151	51,1 %
Ne, pozice byla pro vyučené	4	1,4 %

Zdroj: Vlastní práce

Při prvním nástupu do práce 69,8 % absolventů nastupují na pozici, která je středoškolská a není podmínkou mít vysokoškolské vzdělání. Vysokoškolské vzdělání je potřebné u 28,5 % pracovních pozic. V současných pracovních pozicích, které již nejsou nástupní, je stále přes polovinu absolventů, 51,1 %, zaměstnáno na pozicích určených pro středoškoláky bez potřeby ukončeného vysokoškolského vzdělání, ale množství těch absolventů, kteří pracují v současnosti na vysokoškolských pozicích, se zvýšilo na 47,5 %.

Tab. 21 Odbornost u první pracovní pozice a současné pracovní pozice

	Absolutní četnost	Relativní četnost
<i>První pracovní pozice</i>		
Ano, pozice byla pro obor mého studia	116	39,3 %
Ne, pozice byla podobná či příbuzná mému oboru	135	45,8 %
Ne, pozice byla úplně z jiného oboru	44	14,9 %
<i>Současná pracovní pozice</i>		
Ano, pozice je pro obor mého studia	139	47,1 %
Ne, pozice je podobná či příbuzná mému oboru	128	43,4 %
Ne, pozice je úplně z jiného oboru	28	9,5 %

Zdroj: Vlastní práce

Při nástupu na první pracovní pozici absolventi pracují v oboru svého studia z 39,3 %. Větší část absolventů, 45,8 %, pracuje v oboru, který je podobný či příbuzný vystudovanému oboru. Dále 14,9 % absolventů pracuje v úplně jiném oboru, který není spojený s oborem studia. Při současné pracovní pozici, která již není nástupní pozicí, pracuje ve svém vystudovaném oboru 47,1 % absolventů.

## 4.2 Významnost faktorů ovlivňující uplatnění na trhu práce pro absolventy ekonomických oborů a určení jejich závislosti

V této kapitole jsou identifikovány faktory, které jsou významné pro uplatnění absolventů vysokoškolského vzdělání ekonomických oborů. Dále je zkoumána jejich vzájemná závislost, jak který faktor ovlivňuje uplatnění zkoumaných absolventů na trhu práce.

### 4.2.1 Identifikace faktorů

Ve své práci zkoumám vliv těchto faktorů:

- Pohlaví
- Kraj původu
- Nejvyšší dosažené vzdělání
- Vysoká škola, na které bylo získáno vysokoškolské vzdělání
- Místo (kraj) současné pracovní pozice
- Doba absolvování studia
- Způsob hledání práce
- Práce průběžně při studiu
- Délka praxe
- Jazykové vybavenost (znalost cizích jazyků)
- Zahraniční zkušenost
- Subjektivní faktory jednotlivých uchazečů působící při pohovoru

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že faktory, které považují sami absolventi za faktory, které jim brání v nalezení pracovní pozice, jsou:

Tab. 22 Subjektivní faktory, které ovlivňují nalezení pracovní pozice z pohledu absolventů

	Souhlasím	Spíše souhlasím
Nedostačující praktické zkušenosti v oboru	66,8% (197)	23,4% (69)
Neznalost, jak prodat své znalosti a zkušenosti u pohovoru	20,3% (60)	44,1% (130)
Nedostatečná jazyková vybavenost	36,6% (108)	36,9% (109)

Zdroj: Vlastní práce, podle dat z Tab. 12

V dotazníkovém šetření byly zjištěny také faktory, které negativně ovlivňují získání pracovní pozice přímo při pracovním pohovoru. Jedná se o subjektivní slabiny, které absolventi sami pozorovali.

Tab. 23 Subjektivní faktory negativně ovlivňující pracovní pohovor z pohledu absolventů

	Souhlasím	Spíše souhlasím
Nedostačují praktické zkušenosti	46,1 %	27,8 %
Nedostačující jazykové vybavení	23,8 %	29,9 %
Neschopnost umět prodat své znalosti a dovednosti	11,2 %	41 %
Přílišná nervozita	10,5 %	39,7 %

Zdroj: Vlastní práce, podle dat z Tab. 17

V dotazníkovém výzkumu bylo zjištěno, že slabiny absolventů při pracovních pohovorech jsou nedostačující praktické zkušenosti, nedostačující jazyková vybavenost, neschopnost umět prodat své znalosti a dovednosti a přílišná nervozita.

#### 4.2.2 Závislosti faktorů

V následující kapitole je zkoumáno, na kterých faktorech závisí délka nalezení první pracovní pozice, výše nástupního platu, možnosti kariérního růstu, možnosti finančního růstu, zda se jedná o vysokoškolskou pozici a zda daná pozice spadá do vystudovaného oboru. Závislost faktorů je vyjádřena v kontingenčních tabulkách a testech významnosti, kdy je ověřena podle p-hodnot. Všechny výsledky jsou získány pomocí programu Statistika. Hladina významnosti je určena na 5 %. Pokud získaná p-hodnota je nižší než určená hladina významnosti, tedy 5 %, je potvrzena závislost mezi dvě zkoumanými proměnnými.

##### 4.2.2.1 Výše platu první nástupní pozice

Výše platu první nástupní pozice je zkoumána v závislosti na několika faktorech, které jsou následně uvedeny a jejich závislost uvedena.

##### **Faktor pohlaví**

Jak ovlivňuje faktor pohlaví výši platu první nástupní pozice je zobrazeno v následující tabulce:



Tab. 24 Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru pohlaví

Pohlaví	Do 15 000 Kč	15 001 – 19 000 Kč	19 001 – 23 000 Kč	23 001 – 26 000 Kč	26 001 – 30 000 Kč	Více než 30 000 Kč
Žena	32,5 %	37,1 %	18,8 %	7,9 %	2,6 %	1,1 %
Muž	13,5 %	34,6 %	28,9 %	12,5 %	3,8 %	6,7 %
Chi-kvadrát	21,55906			p-hodnota = 0,00063		

Zdroj: Vlastní práce

Z tabulky lze lehce vypočítat, že muži dosahují vyšších platů než ženy. Tohle bylo i statisticky potvrzeno a podle p-hodnoty byla prokázána závislost mezi výší platu první nástupní pozice a faktoru pohlaví. Ženy dosahují nižších platů, neboli muži získávají vyšší platy.

### **Faktor práce při studiu**

Jak ovlivňuje faktor práce při studiu výši platu první nástupní pozice je zobrazenou v následující tabulce. Vysvětluje, jestli výše platu závisí na tom, zda absolvent během studii pracoval, nebo jen studoval.

Tab. 25 Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru práce při studiu

Typ práce	Do 15 000 Kč	15 001 – 19 000 Kč	19 001 – 23 000 Kč	23 001 – 26 000 Kč	26 001 – 30 000 Kč	Více než 30 000 Kč
Plný úvazek	47,83%	34,78%	4,35%	8,7%	0	4,35%
Poloviční úvazek	16,67%	16,67%	30,56%	16,67%	5,56%	13,89%
Částečný úvazek	22,08%	44,16%	20,78%	7,79%	2,6%	2,6%
Jen občasná brigády	25,95%	36,64%	23,66%	9,92%	3,05%	0,76%
Jen studium	28,57%	39,29%	25%	3,57%	3,57%	0
Chi-kvadrát	37,82903			p-hodnota=0,00929		

Zdroj: vlastní práce

Lze pozorovat, že faktor práce při studiu ovlivňuje výši platu první nástupní pozice. Studenti, kteří při studiu vůbec nepracovali, například vůbec nedosahují platu nad 30 000 Kč, zatímco ti, kteří pracovali během studia na částečný, poloviční nebo plný úvazek, tímto platem disponují. Platu v rozmezí 23 001 Kč až 26 000 Kč dosahuje jen 3,57 % jenom studujících, zatímco těch, kteří pracovali na poloviční úvazek, dosahují tohoto platu z 16,67 %. Statisticky nám tuhle závislost dokazuje i získaná p-hodnota a jedná se o závislost výše nástupního platu na faktoru tu práce při studiu. Absolventi získávají vyšší plat, pokud již při studiu pracují.

**Faktor délky praxe**

Jak ovlivňuje faktor délky praxe výši prvního nástupního platu je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi s praxí a delší dobou praxe, mají i vyšší nástupní plat.

Tab. 26 Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru délky praxe

Délka praxe	Do 15 000 Kč	15 001 – 19 000 Kč	19 001 – 23 000 Kč	23 001 – 26 000 Kč	26 001 – 30 000 Kč	Více než 30 000 Kč
0 – 3 měsíce	24,86%	38,15%	24,28%	8,67%	2,31%	1,73%
3,1 – 6 měsíců	33,96%	26,42%	16,98%	13,21%	3,77%	5,66%
6,1 – 9 měsíců	13,33%	40%	33,33%	13,33%	0	0
9,1 – 12 měsíců	26,32%	47,37%	15,79%	0	5,26%	5,26%
1,1 - 1,5 roku	23,53%	35,29%	35,29%	0	5,88%	0
1,6 – 2 roky	33,33%	33,33%	0	25%	0	8,33%
2,1 – 2,5 roku	0	33,33%	16,67%	16,67%	16,67%	16,67%
Chi-kvadrát	34,42959			p-hodnota=0,26399		

Zdroj: vlastní práce

Ti, kteří disponovali praxí žádnou a maximálně 3měsíční, tak 25 % z nich získalo plat do 15 000 Kč, 38 % do 19 000 Kč, 24 % do 23 000 Kč, jen 8,7 % 23 001 Kč až 26 000 Kč a jen necelé 2 % nad 30 000 Kč. Zatímco ti, kteří disponovali praxí v délce 9,1 - 12 měsíců získali plat do 15 000 Kč 26 %, do 19 000 Kč 47 %, do 23 000 Kč 16 %, do 30 000 Kč 5 % a nad 30 000 taky 5 %. Významnost faktoru délky praxe v návaznosti na výši platu by teoreticky byla zřejmá. Podle tabulky 26 lze také vidět jisté závislosti. Statisticky ovšem závislost výše platu na faktoru délky praxe prokázána nebyla.

**Faktor znalosti cizích jazyků**

Jak ovlivňuje faktor znalosti cizích jazyků výši prvního nástupního platu je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi se znalostmi cizího jazyku a cizích jazyků mají vyšší nástupní plat.

Tab. 27 Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru znalost cizích jazyků

Cizí jazyk	Do 15 000 Kč	15 001 – 19 000 Kč	19 001 – 23 000 Kč	23 001 – 26 000 Kč	26 001 – 30 000 Kč	Více než 30 000 Kč
Angličtina	21,54%	36,18%	24,39%	10,98%	3,66%	3,25%
Chi-kvadrát	38,35120			p-hodnota=0,05254		
Němčina	28,81%	40,68%	16,95%	8,47%	3,39%	1,69%
Chi-kvadrát	2,183583			p-hodnota=0,82320		

Zdroj: vlastní práce

Znalost anglického jazyka je dnes téměř povinností. Vliv znalosti anglického a německého jazyka na výši platu nelze pozorovat a nebyla ani statisticky prokázána.

### **Faktor zahraniční zkušenosti**

Jak ovlivňuje faktor zahraniční zkušenosti výši prvního nástupního platu je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi s pobytem v zahraničí, získávají vyšší nástupní plat.

Tab. 28 Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti

Zahraníční pobyt	Do 15 000 Kč	15 001 – 19 000 Kč	19 001 – 23 000 Kč	23 001 – 26 000 Kč	26 001 – 30 000 Kč	Více než 30 000 Kč
Žádný	30,49%	41,26%	18,39%	6,73%	1,79%	1,35%
Do 3 měsíců	13,04%	34,78%	30,43%	4,35%	8,70%	8,70%
Do 6 měsíců	12,9%	19,35%	38,71%	19,35%	3,23%	6,45%
Do 12 měsíců	0	6,67%	33,33%	40%	13,33%	6,67%
Více než 1 rok	33,33%	0	33,33%	0	0	33,33%
Chi-kvadrát	69,74278			p-hodnota=0,00001		

Zdroj: vlastní práce

Faktor zahraniční zkušenosti ovlivňuje výši platu. Lze pozorovat například, že plat v rozmezí 19 001 Kč až 23 000 Kč získává 18,39 % studentů bez zahraniční zkušenosti, 30,43 % studentů se zahraniční zkušenosti do 3 měsíců a 33,33 % studentů se zahraniční zkušeností do 1 roku. Plat více než 30 000 Kč získává 1,35 % studentů bez zahraniční zkušenosti, ale se zahraniční zkušenosti do půl roku již 6,45 % studentů. Takle závislost byla také statisticky prokázána. Výše nástupního platu závisí na zahraniční zkušenosti a její délce. Čím delší dobu studenti a absolventi stráví v zahraničí na studiích nebo stážích, můžou pak tím více předpokládat, že jejich budoucí plat bude vyšší.

#### **4.2.2.2 Délka nalezení první pracovní pozice**

### **Faktor pohlaví**

Jak ovlivňuje faktor pohlaví délku nalezení první pracovní pozice je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli mužské nebo ženské pohlaví získává pracovní pozici rychleji.

Tab. 29 Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru pohlaví

pohlaví	muži	ženy
0,1 – 3 měsíce	20,68%	6,78%
3,1 – 6 měsíců	13,56%	7,12%
6,1 – 9 měsíců	8,14%	5,42%
9,1 – 12 měsíců	4,41%	0,34%
1 – 1,5 roku	1,02%	0,68%
1,6 – 2 roky	0	0,34%
0 měsíců <sup>8</sup>	8,47%	6,78%
Pokračování práce ze studií	5,42%	4,07%
nezaměstnaný	3,05%	3,73%
Chi-kvadrát	16,89569	p-hodnota=0,03121

Zdroj: vlastní práce

Závislost doby nalezení první pracovní pozice na faktoru pohlaví je statisticky ověřeno. Muži si nalézají pracovní pozici dříve než ženy.

### **Faktor místa pracovní pozice**

Jak ovlivňuje faktor místa pracovní pozice délku nalezení první pracovní pozice je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi různých krajů naleznou první pracovní pozici rychleji.

Z tabulky lze pozorovat, že těch absolventů, kteří měli již práci domluvenou ze studií, bylo přes 50 % z Jihomoravského kraje, přibližně 15 % ze Zlínského kraje a asi 11 % z Moravskoslezského kraje. Zatímco těch absolventů, kteří hledali práci déle než půl roku, je 22,5 % z Jihomoravského kraje, 2,5 % ze Zlínského kraje a 70 % z Moravskoslezského kraje. Je zřejmé, že s délkou nalézání pracovní pozice se snižuje zastoupení absolventů v Jihomoravském kraji a zároveň se zvyšuje zastoupení absolventů v Moravskoslezském kraji. Závislost délky nalezení pracovní pozice na faktoru místa pracovní pozice je statisticky ověřena a závislost se zde nachází. Lze vidět, že v Jihomoravském kraji si absolventi práci nalézají rychleji než například v Moravskoslezském. Rozdílnost lze vidět na první pohled.

<sup>8</sup> 0 měsíců znamená, že práce byla již předem domluvena a po ukončení studia do ní absolvent ihned nastoupil

Tab. 30 Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru místa pracovní pozice

Místo práce (kraj)	Jihomoravský	Zlínský	Moravskoslezský	Praha	další <sup>9</sup>	zahraničí <sup>10</sup>
0 měsíců <sup>11</sup>	53,3%	15,56%	11,11%	6,67%	6,67%	6,67%
Pokračování práce ze studií	57,3%	14,71%	17,14%	3,7%	7,14%	0
0,1 – 3 měsíce	53,09%	8,64%	17,28%	12,35%	7,41%	1,23%
3,1 – 6 měsíců	26,23%	19,67%	42,62%	4,92%	5,56%	0
6,1 – 9 měsíců	22,50%	2,50%	70%	2,50%	0	2,50%
9,1 – 12 měsíců	7,14%	28,57%	50%	7,14%	7,14%	0
1 – 1,5 roku	100%	0	0	0	0	
1,6 – 2 roky	0	0	0	0	0	0
nezaměstnaný	50%	20%	5%	10%	10%	5%
Chi-kvadrát	174,6102			p-hodnota=0,01427		

Zdroj: vlastní práce

### **Faktor práce při studiu**

Jak ovlivňuje faktor práce při studiu délku nalezení první pracovní pozice, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli délka ti absolventi, kteří již pracovali během jejich studií, naleznou práci rychleji.

Typ práce při studiu ovlivňuje délku nalezení práce. Lze pozorovat, že ti, kteří pracovali během studií, nalézají práci rychleji, zatímco ti, kteří nepracovali vůbec, nebo jen občasné brigády, nalézají práci až rok i rok a půl poté. Ti absolventi, kteří našli svou práci ihned, byli z převážné většiny nějakým způsobem zaměstnaní již při studiu. Ti, kteří pracovali na plný úvazek, tak nalézají práci maximálně do půl roku. Zatímco ti, kteří pracovali jen občasně na tzv. brigádách, tak nalézají práci delší dobu, až jeden rok. A ti absolventi, kteří se věnovali jen studiu a nikdy nepracovali, ani na brigádách, tak jim může nalezení práce trvat až 1,5 roku. Závislost tedy pozorovat lze a byla i statisticky prokázána. Délka doby nalezené první pracovní pozice je ovlivněna prací při studiu. Čím delší bude tedy doba věnována práci při studiu, tím je jednodušší a rychlejší nalézt práci.

<sup>9</sup> Další zahrnuje kraje Olomoucký, Pardubický, Královehradecký, Jihočeský, Vysočina, Středočeský

<sup>10</sup> Zahraničí zahrnuje země Slovensko, Velká Británie, Švédsko, Indie, Panama

<sup>11</sup> 0 měsíců znamená, že práce byla již předem domluvena a po ukončení studia do ní absolvent ihned nastoupil

Tab. 31 Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru práce při studiu

Práce při studiu	Plný úvazek	Poloviční úvazek	Částečný úvazek	Občasné brigády	Jen studium
0 měsíců <sup>12</sup>	15,56%	22,22%	22,22%	33,33%	6,67%
Pokračování práce ze studií	25%	28,57%	35,71%	10,71%	0
0,1 – 3 měsíce	6,17%	32,10%	12,35%	44,44%	4,94%
3,1 – 6 měsíců	1,64%	19,67%	3,28%	59,02%	16,39%
6,1 – 9 měsíců	0	10%	5%	70%	15%
9,1 – 12 měsíců	0	14,29%	0	71,43%	14,29%
1 – 1,5 roku	0	40%	0	0	60%
1,6 – 2 roky	0	0	0	0	0
nezaměstnaný	15%	65%	10%	10%	0
Chi-kvadrát	119,9934		p-hodnota=0,0001		

Zdroj: vlastní práce

### **Faktor délky praxe**

Jak ovlivňuje faktor délky praxe délku nalezení první pracovní pozice, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli délka praxe ovlivňuje dobu nalezení pracovní pozice. Jestli absolventi s delší dobou praxe nalézají práci rychleji.

Lze pozorovat z tabulky, že absolventi s nižší dobou praxe získávají pracovní pozici delší dobu. Ti, kteří mají praktické zkušenosti v rozmezí 0 – 3 měsíce, získávají práci až dva roky. Ti, kteří mají 6,1 – 9 měsíců praxe, získávají praxi do jednoho roku a ti, co mají praxi od jednoho roku do 1,5 roku, tak práci získávají do tří měsíců. Lze tedy předpokládat závislost. Ti absolventi, kteří disponují délkou praxe v délce od 9 měsíců, získávají práci maximálně do jednoho roku, ale drtivá většina do tří měsíců. Absolventi s praxí 1 až 1,5 roku jsou velmi uplatnitelní na trhu a jejich délka nalezení práce je do tří měsíců. Naopak ti absolventi, kteří nemají žádnou praxi, nebo maximálně do tří měsíců, tak mohou hledat práci až dva roky. Lze tedy odhadnout, že čím delší doba délky praxe absolventi disponují, tím je kratší doba nalezení pracovní pozice. Tato závislost byla prokázána i statisticky. Délka nalezení první pracovní pozice závisí tedy na délce získané praxe.

<sup>12</sup> 0 měsíců znamená, že práce byla již předem domluvena a po ukončení studia do ní absolvent ihned nastoupil

Tab. 32 Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru praxe

Délka praxe [v měsících]	0 – 3	3,1 – 6	6,1 – 9	9,1 – 12	1,1 – 1,5 roku	1,6 – 2 roky	2,1 – 2,5 roku
0 měsíců <sup>13</sup>	37,78%	33,33%	2,22%	13,33%	4,44%	6,67%	2,22%
Pokračování práce ze studií	10,71%	39,29%	0	7,14%	25%	10,71%	7,14%
0,1 – 3 měsíce	46,91%	17,28%	11,11%	8,64%	9,88%	3,70%	2,47%
3,1 – 6 měsíců	73,77%	11,48%	6,56%	3,28%	0	3,28%	1,64%
6,1 – 9 měsíců	82,50%	10%	2,50%	2,50%	0	2,50%	0
9,1 – 12 měsíců	92,86%	0	0	7,14%	0	0	0
1 – 1,5 roku	100%	0	0	0	0	0	0
1,6 – 2 roky	100%	0	0	0	0	0	0
nezaměstnaný	90%	10%	0	0	0	0	0
Chi-kvadrát	108,5805				p-hodnota=0,00001		

Zdroj: vlastní práce

### **Faktor znalosti cizích jazyků**

Jak ovlivňuje faktor znalosti cizích jazyků délku nalezení první pracovní pozice, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli se znalosti cizích jazyků se zkracuje doba nalezení práce.

Je statisticky prokázána závislost délky nalezení pracovní pozice na znalosti anglického jazyka. Absolventi se znalostí anglického jazyka nalézají práci dříve než absolventi bez znalosti anglického jazyka. Závislost na německém jazyce již statisticky prokázána nebyla.

---

<sup>13</sup> 0 měsíců znamená, že práce byla již předem domluvena a po ukončení studia do ní absolvent ihned nastoupil

Tab. 33 Délka nalezení pracovní pozice v závislosti na faktoru znalosti cizích jazyků<sup>14</sup>

Cizí jazyk	Anglický jazyk	Německý jazyk	Žádný cizí jazyk
0 měsíců <sup>15</sup>	86,67%	11,86%	14,91%
Pokračování práce ze studií	92,86%	11,86%	10,18%
0,1- 3 měsíce	86,42%	37,29%	27,27%
3,1 - 6 měsíců	78,69%	18,64%	21,09%
6,1 - 9 měsíců	82,50%	10,17%	13,82%
9,1 - 12 měsíců	78,57%	1,69%	5,09%
1 - 1,5 roku	0	5,08%	1,45%
1,6 - 2 roky	0	0	0,36%
nezaměstnaný	90%	3,39%	5,82%
p-hodnota	0,00022	0,13799	0,07635
Chi-kvadrát	29,86061	12,30770	71,75598

Zdroj: vlastní práce

### **Faktor zahraniční zkušenosti**

Jak ovlivňuje faktor zahraniční zkušenosti délku nalezení první pracovní pozice, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi díky pobytu v zahraničí získají práci v kratší době než ti, kteří žádnou zahraniční zkušenost nemají.

Faktor zahraniční zkušenosti a jeho závislosti na délce nalezení pracovní pozice je velmi zřejmý z tabulky již na první pohled. Absolventi, kteří se neúčastnili žádné zahraniční zkušenosti, hledají práci až dva roky. Ti, kteří strávili v zahraničí dobu do tří měsíců, tak nalézají práci za kratší čas, a to do jednoho roku. Ti, kteří vycestovali v délce do 6 měsíců, nalézají práci do 9 měsíců. A ti absolventi, kteří studovali či pracovali v zahraničí v délce kolem jednoho roku, tak získávají práci velmi rychle, a to během tří měsíců. Pokud student absolvoval zahraniční pobyt, a čím delší byl, tím se zkracuje délka nalezení první pracovní pozice. Tohle bylo i statisticky ověřeno.

<sup>14</sup> Ang – anglický jazyk, Něm – německý jazyk

<sup>15</sup> 0 měsíců znamená, že práce byla již předem domluvena a po ukončení studia do ní absolvent ihned nastoupil



Tab. 34 Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti

Zahraněční pobyt	Žádný	Do 3 měsíců	Do 6 měsíců	Do 12 měsíců	Více než 1 rok
0 měsíců <sup>16</sup>	15,70%	13,04%	9,68%	26,67%	0
Pokračování práce ze studií	7,17%	13,04%	9,68%	26,67%	66,67%
0,1 – 3 měsíce	27,80%	30,43%	19,35%	40%	0
3,1 – 6 měsíců	20,18%	17,39%	38,71%	0	0
6,1 – 9 měsíců	15,25%	17,39%	6,45%	0	0
9,1 – 12 měsíců	5,83%	4,35%	0	0	0
1 – 1,5 roku	2,24%	0	0	0	0
1,6 – 2 roky	0,45%	0	0	0	0
nezaměstnaný	5,38%	4,35%	16,13%	6,67%	33,33%
Chi-kvadrát	47,38262		p-hodnota=0,03917		

Zdroj: vlastní práce

#### 4.2.2.3 Možnosti kariérního a finančního růstu

V této kapitole se zkoumají závislosti u možností kariérního a finančního růstu pracovní pozice, které faktory na kariérní a finanční růst působí a jestli je zde prokázána závislost.

##### **Faktor pohlaví**

Jak ovlivňuje faktor pohlaví možnosti kariérního a finančního růstu, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi určitého pohlaví mají lepší možnosti kariérního a finančního růstu.

Tab. 35 Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru pohlaví

pohlaví	Kariérní růst (ano)	Kariérní růst (spíše ano)	Finanční růst (ano)	Finanční růst (spíše ano)
Muži	18,85%	31,94%	13,61%	43,46%
Ženy	10,58%	38,46%	10,58%	36,54%
Chi-kvadrát	3,974091/p-hodnota=0,26428		3,191555/p-hodnota=0,36302	

Zdroj: vlastní práce

<sup>16</sup> 0 měsíců znamená, že práce byla již předem domluvena a po ukončení studia do ní absolvent ihned nastoupil

Závislost možnosti kariérního růstu na faktoru pohlaví nebyla statisticky prokázána. Závislost možnosti finančního růstu na faktoru pohlaví taktéž nebyla statisticky prokázána.

### **Faktor místa pracovní pozice**

Jak ovlivňuje faktor místa pracovní pozice možnosti kariérního a finančního růstu, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi určitého z určitého kraje mají vyšší možnosti kariérního a finančního růstu.

Tab. 36 Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru místa pracovní pozice

Místo pracovní pozice (kraj)	Kariérní růst (ano)	Kariérní růst (spíše ano)	Finanční růst (ano)	Finanční růst (spíše ano)
Jihomoravský	18,03%	27,87%	10,66%	40,98%
Zlínský	26,32%	23,68%	13,6%	34,21%
Moravskoslezský	9,52%	42,86%	13,10%	42,86%
Praha	7,41%	51,85%	7,41%	40,74%
Chi-kvadrát	68,27780/p-hodnota=0,05338		72,096538(p-hodnota=0,05177	

Zdroj: vlastní práce

Bylo statisticky ověřeno, že možnosti kariérního růstu a možnosti finančního růstu nejsou závislé na místě pracovní pozice, na krajích.

### **Faktor práce při studiu**

Jak ovlivňuje faktor práce při studiu možnosti kariérního a finančního růstu, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi, kteří při studiu již pracovali, mají lepší možnosti kariérního a finančního růstu.

Tab. 37 Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru práce při studiu

Práce při studiu	Kariérní růst (ano)	Kariérní růst (spíše ano)	Finanční růst (ano)	Finanční růst (spíše ano)
Plný úvazek	17,39%	26,09%	17,39%	39,13%
Částečný úvazek	22,22%	30,56%	13,89%	44,44%
Poloviční úvazek	20,78%	25,97%	9,09%	37,66%
Jen občasné brigády	12,21%	37,40%	13,74%	39,69%
Jen studium	10,71%	53,57%	10,71%	53,57%
Chi-kvadrát	1,03983/p-hodnota=0,29817		7,288908/p-hodnota=0,83795	

Zdroj: vlastní práce

Bylo statisticky ověřeno, že možnosti kariérního a finančního růstu nejsou závislé na práci při studiu.

**Faktor délky praxe**

Jak ovlivňuje faktor délky praxe možnosti kariérního a finančního růstu, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi, kteří při studiu již získali praxi, mají lepší možnosti kariérního a finančního růstu.

Tab. 38 Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru délky praxe

Praxe	Kariérní růst (ano)	Kariérní růst (spíše ano)	Finanční růst (ano)	Finanční růst (spíše ano)
0 – 3 měsíce	13,87%	43,35%	13,29%	46,82%
3,1 – 6 měsíců	18,87%	16,98%	13,21%	28,30%
6,1 – 9 měsíců	26,67%	33,33%	6,67%	53,33%
9,1 – 12 měsíců	10,53%	26,32%	26,32%	26,32%
1,1 - 1,5 roku	23,53%	5,88%	5,88%	41,18%
1,6 – 2 roky	16,67%	33,33%	0	25%
2,1 – 2,5 roku	16,67%	33,33%	0	33%
Více než 2,5 roku	0	0	0	0
Chi-kvadrát	32,75614/p-hodnota=0,01786		21,41348/p-hodnota=0,25907	

Zdroj: vlastní práce

Bylo statisticky ověřeno, že možnosti kariérního růstu jsou závislé na faktoru délky dosažené praxe absolventa. Pokud absolvent získá praxi již při studiu, tím větší má šanci, že bude mít možnost kariérního růstu jeho pracovní pozice. Možnosti finančního růstu byly statisticky ověřeny a nejsou závislé a faktoru délky praxe absolventů.

**Faktor znalosti cizích jazyků**

Jak ovlivňuje faktor znalosti cizích jazyků možnosti kariérního a finančního růstu, je zobrazeno v následující tabulce.

Tab. 39 Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru znalosti cizích jazyků

Místo pracovní pozice (kraj)	Kariérní růst (ano)	Kariérní růst (spíše ano)	Finanční růst (ano)	Finanční růst (spíše ano)
Angličtina	14,23%	36,18%	12,20%	43,09%
Chi-kvadrát	4,635601/p-hodnota=0,20051		3,655406/p-hodnota=0,30116	
Němčina	25,42%	27,12%	13,56%	47,46%
Chi-kvadrát	18,18085/p-hodnoty=0,05242		4,548020/p-hodnota=0,20805	
Žádný cizí jazyk	16,36%	33,45%	12,73%	41,82%
Chi-kvadrát	18,27457/p-hodnota=0,63157		22,24330/p-hodnota=0,38561	

Zdroj: vlastní práce

Vysvětluje, jestli absolventi, kteří mají znalost jednoho a více cizích jazyků mají i lepší možnosti kariérního a finančního růstu

Bylo statisticky ověřeno, že možnosti kariérního a finančního růstu nejsou závislé na faktoru znalosti cizích jazyků, na anglickém a německém jazyce.

#### **Faktor zahraniční zkušenosti**

Jak ovlivňuje faktor zahraniční zkušenosti možnosti kariérního a finančního růstu, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi, kteří pobývali v zahraničí, mají i lepší možnosti kariérního a finančního růstu před těmi, kteří žádný zahraniční pobyt neabsolvovali.

Tab. 40 Možnosti kariérního a finančního růstu v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti

Délka zahraniční zkušenosti	Kariérní růst (ano)	Kariérní růst (spíše ano)	Finanční růst (ano)	Finanční růst (spíše ano)
Žádný	19,73%	31,39%	13,45%	38,12%
Do 3 měsíců	0	39,13%	13,04%	43,48%
Do 6 měsíců	3,23%	48,39%	6,45%	64,52%
Do 12 měsíců	13,33%	40%	13,33%	33,33%
Více než 1 rok	0	33,33%	0	33,33%
Chi-kvadrát	29,18279/p-hodnota=0,00370		20,28440/p-hodnota=0,06189	

Zdroj: vlastní práce

Bylo statisticky ověřeno, že možnosti kariérního růstu jsou závislé na faktoru délky zahraniční zkušenosti. Tedy čím delší zahraniční pobyt student absolvuje, tím je vyšší pravděpodobnost možnosti kariérního růstu pracovní pozice. Možnosti finančního růstu nejsou závislé na faktoru zahraniční zkušenosti a bylo to statisticky ověřeno.

#### **4.2.2.4 Odbornost pracovní pozice**

##### **Faktor pohlaví**

Jak ovlivňuje pohlaví odbornost pracovní pozice, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli je v rámci jednoho pohlaví získávána lepší odbornost pracovní pozice.

Bylo statisticky prokázáno, že odbornost pracovní pozice není závislá na pohlaví.

Tab. 41 Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru pohlaví

Pohlaví	muži	ženy
Vysokoškolská pozice	20%	8,47%
Středoškolská pozice	43,09%	26,78%
Pro vyučené pozice	1,69%	0
Chi-kvadrát	5,344747	p-hodnota=0,14823
Vystudovaný obor	24,75%	14,58%
Příbuzný obor	29,82%	15,93%
Úplně jiný obor	10,17%	4,75%
Chi-kvadrát	0,9413476	p-hodnota=0,81544

Zdroj: vlastní práce

### **Faktor místa pracovní pozice**

Jak ovlivňuje místa pracovní pozice odbornost pracovní pozice, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli je v rámci určitých krajů lepší nalezení pozice požadované odborností, jako pracovní místo, u kterého je požadováno vysokoškolské vzdělání a je z konkrétního vystudovaného oboru.

Tab. 42 Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru místa pracovní pozice

Místo pracovní pozice (kraj)	Jihomoravský	Zlínský	Moravskoslezský	Praha
Vysokoškolská pozice	31,97%	10,53%	17,86%	55,56%
Středoškolská pozice	67,21%	89,47%	77,38%	44,44%
Pro vyučené pozice	0,82%	0	4,76%	0
Chi-kvadrát	63,46043		p-hodnota=0,11307	
Vystudovaný obor	40,98%	26,32%	32,14%	62,96%
Příbuzný obor	45,90%	68,42%	42,86%	33,33%
Úplně jiný obor	13,11%	5,26%	25%	3,70%
Chi-kvadrát	63,10920		p-hodnota=0,11895	

Zdroj: vlastní práce

Bylo statisticky prokázáno, že požadavky na vzdělání nejsou závislé na faktoru místa pracovní pozice a ani odbornost pracovní pozice není závislá na faktoru místa pracovní pozice.

### **Faktor práce při studiu**

Jak ovlivňuje faktor práce při studiu odbornost pracovní pozice, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi, kteří při studiu již pracovali, mají vyšší odbornost pracovní pozice.

Tab. 43 Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru práce při studiu

Práce při studiu	Plný úvazek	Poloviční úvazek	Částečný úvazek	Občasné brigády	Jen studium
Vysokoškolská pozice	30,43%	33,33%	19,48%	31,3%	32,14%
Středoškolská pozice	65,22%	66,67%	79,2%	67,18%	64,29%
Pro vyučené pozice	4,35%	0	1,30%	1,53%	3,57%
Chi-kvadrát	9,186913		p-hodnota=0,68689		
Vystudovaný obor	43,48%	35,06%	50%	38,93%	35,71%
Příbuzný obor	52,17%	48,05%	41,67%	43,51%	50%
Úplně jiný obor	4,35%	16,88%	8,33%	17,56%	14,29%
Chi-kvadrát	7,232753		p-hodnota=0,84186		

Zdroj: vlastní práce

Bylo statisticky prokázáno, že odbornost pracovní pozice ani požadavky na vzdělání pracovní pozice nejsou závislé na faktoru práce při studiu.

### **Faktor délky praxe**

Jak ovlivňuje faktor délky praxe odbornost pracovní pozice, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi s delší dobou praxe mají vyšší odbornost pracovní pozice.

Bylo statisticky ověřeno, že odbornost pracovní pozice není závislá na faktoru délky praxe absolventa.

Tab. 44 Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru praxe

Praxe [měsíce]	0 – 3	3,1 – 6	6,1 – 9	9,1 – 12	1,1 – 1,5 roku	1,6 – 2 roky	2,1 – 2,5 roku	Více než 2,5 roku
Vysokoškolská pozice	27,75%	24,53%	33,33%	26,32%	41,18%	41,67%	16,67%	0
Středoškolská pozice	70,52%	73,58%	66,67%	68,42%	58,82%	58,33%	83,33%	0
Pro vyučené pozice	1,73%	1,89%	0	5,26%	0	0	0	0
Chi-kvadrát	6,273117				p-hodnota=0,99496			
Vystudovaný obor	35,26%	45,28%	46,67%	57,89%	41,18%	33,33%	33,33%	0
Příbuzný obor	46,82%	45,28%	46,67%	26,32%	47,06%	41,67%	66,67%	0
Úplně jiný obor	17,34%	9,43%	6,67%	15,79%	11,76%	25%	0	0
Chi-kvadrát	10,48225				p-hodnota=0,91502			

Zdroj: vlastní práce

**Faktor znalosti cizích jazyků**

Jak ovlivňuje faktor znalosti cizích jazyků odbornost pracovní pozice, je zobrazeno v následující tabulce.

Tab. 45 Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru znalosti cizích jazyků<sup>17</sup>

Cizí jazyk	Angličtina	Němčina	Žádný cizí jazyk
Vysokoškolská pozice	31,71%	23,73%	28,73%
Středoškolská pozice	66,26%	73,27%	69,09%
Pro vyučené pozice	2,03%	0	1,82%
Chi-kvadrát	19,47476/p- hodnota=0,0586	2,571138/p- hodnota=0,46257	9,283153/p- hodnota=0,98681
Vystudovaný obor	41,06%	37,29%	40,73%
Příbuzný obor	43,90%	35,59%	44,72%
Úplně jiný obor	14,63%	27,12%	14,55%
Chi-kvadrát	2,165833/p- hodnota=0,53871	9,260252/p- hodnota=0,2602	24,18561/p- hodnota=0,28415

Zdroj: vlastní práce

<sup>17</sup> Ang – anglický jazyk, Něm – německý jazyk, další – výběr z následujících jazyků: francouzština, španělština, italština, polština, ruština

Vysvětluje, jestli absolventi se znalostí cizího jazyka nebo více jazyků mají vyšší odbornost pracovní pozice.

Bylo statisticky ověřeno, že odbornost pracovní pozice není závislá na faktoru znalosti cizích jazyků.

### **Faktor zahraniční zkušenosti**

Jak ovlivňuje faktor zahraniční zkušenosti odbornost pracovní pozice, je zobrazeno v následující tabulce. Vysvětluje, jestli absolventi, kteří pobývali nějakou dobu v zahraničí na studijním nebo pracovním pobytu, získávají pracovní pozici vyšší odbornosti.

Tab. 46 Odbornost pracovní pozice v závislosti na faktoru zahraniční zkušenost

Zahraněční zkušenost	Žádný	Do 3 měsíců	Do 6 měsíců	Do 12 měsíců	Více než 1 rok
Vysokoškolská pozice	26,91%	21,71%	41,94%	33,33%	33,33%
Středoškolská pozice	71,3%	73,91%	58,06%	66,67%	66,67%
Pro vyučené pozice	1,79%	4,35%	0	0	0
Chi-kvadrát	5,529611			p-hodnota=0,93792	
Vystudovaný obor	38,57%	34,78%	41,94%	53,33%	33,33%
Příbuzný obor	46,64%	39,13%	45,16%	40%	66,67%
Úplně jiný obor	14,8%	26,09%	12,9%	6,67%	0
Chi-kvadrát	5,073358			p-hodnota=0,95548	

Zdroj: vlastní práce

Bylo statisticky ověřeno, že odbornost pracovní pozice není závislá na faktoru zahraniční zkušenosti a její délce.

### **4.2.3 Přehled faktorů s ověřenou závislostí (významných faktorů)**

Významné faktory statisticky ověřené se prokázaly následující:

- Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru pohlaví
- Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru práce při studiu
- Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti
- Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru pohlaví
- Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru místa pracovní pozice
- Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru práce při studiu
- Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru práce při studiu
- Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru praktických zkušeností (tzv. praxe)
- Délka nalezení pracovní pozice v závislosti na faktoru znalosti anglického jazyka



- Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti
- Možnosti kariérního růstu v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti
- Možnosti kariérního růstu v závislosti na faktoru délky praxe.

### 4.3 Komparace vysokých škol

Tato kapitola se věnuje komparací zkoumaných vysokých škol. Zjišťuje, která fakulta je nejlepší pro studium vysoké školy a univerzity, aby měli její absolventi co nejlepší uplatnění na trhu práce.

#### 4.3.1 Faktor práce při studiu

Práci na plný úvazek získalo nejvíce studentů z Masarykovy univerzity z Ekonomicko-správní fakulty. Studenti z Univerzity Tomáše Bati z Fakulty managementu a ekonomiky pracovali nejvíce na poloviční úvazek během studií. Na částečný úvazek pracovalo nejvíce studentů z Mendelovy univerzity z Provozně ekonomické fakulty.

Tab. 47 Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu práce při studiu

Práce při studiu	Plný úvazek	Poloviční úvazek	Částečný úvazek	Občasné brigády	Jen studium
MUNI	<b>17,77%</b>	15,56%	22,22%	37,78%	6,67%
MENDELU	9,09%	29,09%	<b>30,91%</b>	25,45%	5,45%
VUT	3,70%	12,96%	1,85%	57,41%	<b>24,07%</b>
UTB	2,08%	<b>35,42%</b>	6,25%	52,08%	4,17%
VŠB - TUO	3,70%	12,96%	1,85%	57,41%	<b>24,07%</b>
SUO	1,92%	21,15%	3,85%	<b>59,62%</b>	13,46%

Zdroj: vlastní práce

Nejvíce studentů využívalo občasných brigád ze Slezské univerzity z Obchodně podnikatelské fakulty. Studentů, kteří při vysokoškolském vzdělávání nepracovali vůbec a jen se soustředili na studium, bylo nejvíce z Vysokého učení technického z Podnikatelské fakulty a z Vysoké školy Báňské - Technické univerzity v Ostravě z Ekonomické fakulty. Nelze přesně určit, která univerzita je z pohledu práce při studiu nejlepší v rámci otázky uplatnění absolventů na trhu práce. Podle zjištěných výsledků výše, je určena závislost mezi výši platu a práci při studiu a délky nalezení první pracovní pozice a práci při studiu. Podle toho lze tedy určit, že **Masarykova univerzita** má nejlepší možnost uplatnění absolventů na trhu práce. Dále následuje Univerzita Tomáše Bati a Mendelova univerzita.

### 4.3.2 Faktor délky praxe

Určení univerzity s nejlepším uplatněním na trhu práce vzhledem k otázce délky praktických zkušeností je velmi náročné. Většina absolventů disponuje obdobnou délkou praxe do tří měsíců. Z tabulky lze vypočítat, že absolventi s nejdelší praxí jsou absolventy **Masarykovy univerzity** a **Mendelovy univerzity v Brně**. Lze tedy tyto dvě univerzity určit jako nejvhodnější pro uplatnění absolventů na trhu práce

Tab. 48 Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu délky praxe

Praxe [měsíce]	0 - 3	3,1 - 6	6,1 - 9	9,1 - 12	1,1 - 1,5 roku	1,6 - 2 roky	2,1 - 2,5 roky
MUNI	48,89%	24,44%	6,67%	4,44%	6,67%	6,67%	2,22%
MENDELU	45,45%	21,82%	3,64%	10,91%	14,55%	0	3,64%
VUT	51,22%	19,51%	4,88%	2,44%	7,32%	14,63%	0
UTB	54,17%	22,92%	8,33%	6,25%	4,17%	0	4,17%
VŠB - TUO	75,93%	11,11%	3,70%	5,56%	0	3,70%	0
SUO	73,08%	9,62%	3,85%	7,69%	1,92%	1,92%	1,92%

Zdroj: vlastní práce

### 4.3.3 Faktor výše prvního nástupního platu

Absolventi Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity získávají nejčastěji první nástupní plat v rozmezí 15 001 – 19 000 Kč. Absolventi Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity získávají nejčastěji plat v rozmezí 15 001 Kč až 23 000 Kč.

Tab. 49 Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu výše prvního nástupního platu

První plat v Kč	Do 15 000	15 001 – 19 000	19 001 – 23 000	23 001 – 26 000	26 001 – 30 000	Více než 30 001
MUNI	20%	<b>28,89%</b>	15,56%	13,33%	11,11%	11,11%
MENDELU	23,64%	<b>30,91%</b>	<b>30,91%</b>	10,91%	1,82%	1,82%
VUT	<b>39,02%</b>	29,27%	21,95%	9,76%	0	0
UTB	16,67%	<b>37,50%</b>	18,75%	14,58%	6,25%	6,25%
VŠB - TUO	25,93%	<b>42,59%</b>	25,93%	5,56%	0	0
SUO	30,77%	<b>46,15%</b>	19,23%	3,85%	0	0

Zdroj: vlastní práce

Absolventi Podnikatelské fakulty Vysokého učení technického získávají nejčastěji plat do 15 000 Kč. Absolventi Fakulty managementu a ekonomiky z Univerzity Tomáše Bati získávají nejčastěji plat v rozmezí 15 001 Kč až 19 000 Kč. Absolventi

Ekonomické fakulty z Vysoké školy Báňské – Technická univerzita Ostrava získávají nejčastěji plat v rozmezí 15 001 Kč až 19 000 Kč. Absolventi z Obchodně podnikatelské fakulty Slezské univerzity získávají nejčastěji plat také v rozmezí 15 001 Kč až 19 000 Kč. Podle četnosti rozmezí výše prvního nástupního platu lze tedy určit, že nejlepší uplatnění je u absolventů Provozně ekonomické fakulty **Mendelovy univerzity**.

#### 4.3.4 Faktor výše současného platu

Výše současného platu bude určena podle nejvyšší četnosti. Současný plat v rozmezí 19 000 Kč až 23 000 Kč je nejčetnější u tří fakult. Jedná se o Provozně ekonomickou fakultu, Fakultu managementu a ekonomie a Ekonomickou fakultu. Podle toho lze tedy určit, že Mendelova univerzita, Univerzita Tomáše Bati a Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava jsou univerzity s nejlepším uplatněním absolventů na trhu práce ohledně otázky současného platu.

Tab. 50 Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu výše současného platu

Nynější plat v tis. Kč	Do 15 tis.	15 – 19	19 – 23	23 – 26	26 – 30	30 – 35	35 – 40	Více než 40
MUNI	15,56%	<b>22,22%</b>	15,56%	11,11%	6,67%	15,56%	0	13,33%
MENDEL U	1,82%	27,27%	<b>41,82%</b>	18,18%	3,64%	3,64%	3,64%	0
VUT	<b>24,39%</b>	21,95%	17,07%	17,07%	9,76%	7,32%	2,44%	0
UTB	6,25%	14,58%	<b>20,83%</b>	25%	14,58%	2,08%	10,42%	6,25%
VŠB - TUO	9,26%	24,07%	<b>37,04%</b>	20,37%	3,70%	0	0	5,56%
SUO	13,46%	<b>46,15%</b>	21,15%	0	11,54%	5,77%	0	1,92%

Zdroj: vlastní práce

#### 4.3.5 Faktor délky nalezení první pracovní pozice

Určení nejlepší univerzity podle otázky délky nalezení první pracovní pozice na trhu práce je velmi obtížné. Převážná většina absolventů nalézá první pracovní místo do tří měsíců. Jsou zde dvě výjimky. První je Vysoká škola Báňská - Technická univerzita Ostrava, jejíž absolventi nalézají místo nejčastěji v rozmezí 3,1 až 6 měsíců. Druhou výjimkou je Slezská univerzita v Opavě, jejíž absolventi nejčastěji nalézají první pracovní místo v rozmezí 6,1 – 9 měsíců. Proto zde nelze určit, která fakulta má v otázce současného platu nejlepší postavení.

Tab. 51 Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu délky nalezení první pracovní pozice<sup>18</sup>

Délka nalezení 1. pracovní pozice	0,1 - 3 měs.	3,1 - 6 měs.	6,1 - 9 měs.	9,1 - 12 měs.	1 - 1,5 roku	1,6 - 2 roky	0 měs.	Pokračování práce ze studií	nezaměstnaný
MUNI	<b>31,11</b> %	6,67%	2,22%	0	0	0	26,67 %	20%	13,33 %
MENDEL U	<b>29,09</b> %	7,27%	10,91 %	1,82%	0	1,82%	20%	20%	9,09%
VUT	<b>46,34</b> %	9,76%	4,88%	0	4,88%	0	24,39 %	4,88%	4,88%
UTB	<b>29,17</b> %	31,25 %	2,08%	0	0	0	18,75 %	6,25%	12,5%
VŠB - TUO	22,22 %	<b>35,19</b> %	22,22 %	9,26%	3,70%	0	3,70%	3,70%	0
SUO	11,54 %	30,77 %	<b>34,62</b> %	15,38%	1,92%	0	1,92%	1,92%	1,92%

Zdroj: vlastní práce

#### 4.3.6 Faktor možnosti kariérního a finančního růstu u první pracovní pozice

Možnosti kariérního růstu jsou podle četnosti u všech fakult na stejné úrovni. Absolventi každé fakulty se shodli na tom, že nejčastěji je kariérní růst spíše možný.

Tab. 52 Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu možnosti kariérního a finančního růstu

Možnosti kariérní a finanční růst	Kariérní růst (ano)	Kariérní růst (spíše ano)	Finanční růst (ano)	Finanční růst (spíše ano)
MUNI	22,22%	28,89%	20%	28,89%
MENDELU	12,73%	25,45%	10,91%	45,45%
VUT	21,95%	26,83%	17,07%	36,59%
UTB	20,83%	27,08%	6,25%	37,50%
VŠB - TUO	7,41%	53,70%	3,70%	53,70%
SUO	13,46%	40,38%	19,23%	40,38%

Zdroj: vlastní práce

<sup>18</sup> Zkratka *měs.* znamená měsíců a *r.* znamená roků

Proto nelze určit nejlepší fakultu. Stejná situace je i u možností finančního růstu, kde všichni absolventi souhlasí nejčastěji s tím, že finanční růst je spíše možný. Proto ani zde nelze určit nejlepší fakultu.

#### 4.3.7 Faktor odbornosti u první pracovní pozice

Odbornost pracovní pozice u prvního pracovního místa pět fakult stejná, nejvyšší počet absolventů nastupuje na středoškolské pozice (je pro tuhle práci potřeba středoškolské vzdělání).

Tab. 53 Komparace vysokých škol a univerzit z pohledu odbornosti pracovní pozice

Odbornost první pracovní pozice	Vysokoškolská pozice	Středoškolská pozice	Pro vyučené pozice	Vystudovaný obor	Příbuzný obor	Úplně jiný obor
MUNI	<b>53,33%</b>	46,67%	0	<b>57,78%</b>	22,22%	17,78%
MENDELU	32,73%	<b>67,27%</b>	0	<b>47,27%</b>	43,64%	9,09%
VUT	21,95%	<b>75,61%</b>	2,44%	29,27%	<b>58,54%</b>	12,20%
UTB	27,08%	<b>68,75%</b>	2,08%	39,58%	<b>50%</b>	10,42%
VŠB - TUO	22,22%	<b>77,78%</b>	0	27,78%	<b>59,26%</b>	12,96%
SUO	15,38%	<b>78,85%</b>	5,77%	34,62%	<b>38,46%</b>	26,92%

Zdroj: vlastní práce

Jedině absolventi z Masarykovy univerzity Ekonomicko-správní fakulty nastupují v největším počtu na vysokoškolské pozice (je zde požadováno vysokoškolské vzdělání). Zde je tedy **Masarykova univerzita** nejlepší v uplatnění na trhu práce. Otázka odbornosti první pracovní pozice je trochu odlišná. Absolventi jen **Masarykovy univerzity** Ekonomicko-správní fakulty a absolventi **Mendelovy univerzity** Provozně ekonomické fakulty nastupují nejčastěji na pracovní pozice jejich vystudovaného oboru. Absolventi ostatních fakult nastupují na pozice příbuzného oboru, který vystudovali.

#### 4.4 Ověření stanovených hypotéz

V metodice práce jsou uvedeny čtyři hypotézy, které je potřeba nyní ověřit, zda hypotézy zamítáme, nebo nezamítáme.

Hypotézy jsou následující:

- Absolventi vysokých škol ekonomických oborů v České republice nemají vyšší nástupní plat/mzdu než činí celorepublikový průměr
- Absolventi ve svém prvním zaměstnání nenastupují pracovní místo vyžadující vysokoškolské vzdělání
- Absolventi nedisponují srovnatelnou délkou odborné praxe

- Absolventi muži si nenacházejí pracovní místo po absolvování dříve než ženy.

**Hypotéza č. 1: Absolventi vysokých škol ekonomických oborů nemají vyšší nástupní plat/mzdu než činní celorepublikový průměr**

První nástupní plat podle četnosti lze určit jako plat v rozmezí od 15 001 Kč do 19 000 Kč. Celorepublikový průměrný plat je 27 200 Kč<sup>19</sup>. Je tedy na první pohled zřejmé, že absolventi škol ekonomických oborů nedisponují prvním nástupním platem vyšším než celorepublikový průměr a hypotéza se tedy nezamítá.

**Hypotéza č. 2: Absolventi ve svém prvním zaměstnání nenastupují pracovní místo vyžadující vysokoškolské vzdělání**

Bylo zjištěno, že na vysokoškolskou pozici nastupuje po absolutoriu jen 28,5 % studentů. Převážná část, 69,8 % absolventů, nastupuje na pracovní pozici, kde je požadováno středoškolské vzdělání. Při testování o závislosti faktorů v předchozí kapitole 4.2.2. byl požadavek vysokoškolské pozice dán do závislosti s několika faktory a ani Chi-kvadrát hodnota nepotvrdila závislost k faktorům. Hypotéza se tedy nezamítá a absolventi nenastupují na své první pracovní místo vyžadující vysokoškolské vzdělání.

**Hypotéza č. 3: Absolventi nedisponují srovnatelnou délkou odborné praxe**

Stejnou délkou praxe v délce do 3 měsíců disponuje 58,6 % absolventů. Hypotézu tedy zamítáme a platí alternativní hypotéza, která potvrzuje, že absolventi disponují srovnatelnou délkou odborné praxe.

**Hypotéza č. 4: Absolventi muži nenacházejí pracovní místo po absolvování dříve než ženy**

Tab. 54 Ověření hypotézy č. 4

Pohlaví x délka nalezení první práce		
Chi-kvadrát	16,89569	p-hodnota=0,03121

Zdroj: vlastní práce

Chi-kvadrát má hodnotu 16,89569 a p-hodnota je 0,03121. Na 5% hladině významnosti lze pozorovat, že závislost mezi pohlavím a délkou nalezení první pracovní pozice je prokázána. Hypotéza se tedy zamítá a platí alternativní hypotéza, která potvrzuje, že absolventi muži si nacházejí práci dříve než ženy.

<sup>19</sup> [https://www.czso.cz/csu/czso/prace\\_a\\_mzdy\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace)

## 5 Diskuze

V rámci této práce byla kromě faktorů ovlivňující uplatnění absolventů ekonomických oborů vysokoškolského vzdělání zkoumána také finanční náročnost vysokoškolského studia. Do nákladů byly zahrnuty náklady na bydlení, dopravu a stravu. Podle Romany Rybové v článku Kolik stojí vysoká škola je kromě výše zmíněných nákladů na studium zahrnuty také poplatky za studium na soukromých školách, samotné přihlášky ke studiu a učebnice a skripta potřebné v průběhu studií. Celkové náklady za pětileté studium podle Rybové jsou pak 269 000 Kč. Náklady za stravování jsou vypočítány na částku 1 000 Kč za měsíc. V mé práci podle primárního výzkumu bylo zjištěno, že studenti průměrně utrací za jídlo měsíčně 1 419 Kč. Celkové náklady byly vypočítány podle výzkumu ve výši 291 240 Kč za pětiletou dobu studia. (Kolik stojí vysoká škola, 2012)

V mé práci bylo zjištěno, že významným faktorem, který brání absolventům k úspěšnému uplatnění se na trhu práce, jsou nedostatečné praktické zkušenosti (tzv. praxe). Podle Skácelové a Vojtěcha je spatřován problém při uplatňování absolventů na trhu práce v nedostatečné spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou, nedostatečné praxi, nedostatečné motivace absolventů a nevyhovující struktura vzdělávací nabídky. (Skácelová, Vojtěch, 2009) V mé práci bylo zjištěno, že absolventi disponují velmi nízkou až žádnou délkou praxe. Tureckiová a Veteška uvádí, že mezi důležité faktory ovlivňující uplatnitelnost na trhu práce patří znalost cizích jazyků, tvůrčí myšlení, zodpovědnost, časová flexibilita, samostatnost, schopnost vést lidi, analytické a koncepční myšlení a manažerské dovednosti. (Tureckiová, Veteška, 2008) V práci byly mezi zkoumanými faktory i faktor znalosti cizích jazyků a znalost anglického jazyka byla prokázána jako významná. Kuchař tvrdí, že mezi faktory patří demografické faktory a sociální faktory, kterými mohou být vzdělání, pracovní zkušenost, povolání, motivace a postoje. (Kuchař, 2007) Další kompetence přidávají Azevedo, Apfelter a Hurst, kteří zdůrazňují také prezentační a komunikační dovednosti, schopnost týmové práce, tvořivost, přesvědčovací schopnosti, time-management a self-management. (Azevedo, Apfelter, Hurst, 2012) Podle Zelenky a Ryšky je od absolventů očekáváno, že budou perfektně vzděláni v konkrétním oboru, dosahovat vysokého stupně flexibility a adaptability, disponovat znalostí nových poznatků o technologiích a také zdůraznil mezinárodní kompetence. (Zelenka, Ryška, 2012)

Zelenka a Koucký uvádí, že absolventi vysokoškolského studia disponují výrazně vyšším platem, než je uváděn jako průměrný plat celé republiky. (Zelenka, Koucký, 2013) Tahle otázka byla v mé práci taktéž řešena. Výzkum byl zaměřen na první nástupní plat absolventů i na jejich současný plat. Z výzkumu bylo zjištěno a vypočítáno, že měsíční průměrný první nástupní plat absolventů ekonomických oborů vysokoškolského studia je 18 370 Kč. Stejným způsobem byl zhodnocen i měsíční současný plat absolventů, který je 22 192 Kč. V roce 2013 byla průměrná mzda České republiky 25 128 Kč a za rok 2015 je průměrná mzda 27 200 Kč za měsíc. Lze zřetelně vidět, že absolventi nezískávají průměrnou mzdu ani na první

nástupní pracovní pozici, ani v současné práci. Rozdíl mezi průměrnou mzdou absolventů a průměrnou mzdou země je velmi výrazný.

Délka nalezení práce podle Survey lays bare European graduates' hopes and fears byla v roce 2012 průměrně 4,4 měsíce a v roce 2013 byla 5,5 měsíců. (Survey lays bare European graduates' hopes and fears, 2013) Absolventi většinou hledají místo své pracovní pozice v místě bydliště, regionu a jsou ochotni i cestovat v rámci své zemi. Jedna pětina mladých je ochotná i cestovat po Evropě kvůli nalezení lepší práce. (Tomorrow job marketweb, 2008) V mé práci bylo zjištěno, že přibližně 27 % absolventů nalézá práci do 3 měsíců a dalších 20 % do 6 měsíců. Většina absolventů zůstává pracovat v regionu studia či bydliště, ale malá část je ochotna cestovat, většinou do hlavního města Prahy, a velmi malá část nyní pracuje i v zahraničí.

V práci byly pomocí šetření zkoumány faktory, které při pohovoru snižují šance na přijetí a samotní absolventi je vnímají jako jejich slabiny. Jako zásadní nevýhody a slabiny ovlivňující průběh a výsledek pohovoru vnímají absolventi zejména nedostačující praktické zkušenosti, nedostačující jazykové vybavení, neschopnost umět prodat své znalosti a dovednosti a přílišnou nervozitu. Dočkal udává jako časté chyby při pohovorech u absolventů nevhodně sestavený profesní životopis, nepřipravenost na pohovor a přehnané nároky na nabízenou pozici. V práci byla otázka nevhodně sestaveného životopisu zkoumána a 48,5 % dotázaných spíše nesouhlasila s možností mít nevhodně sestavený životopis a 39,7 % vůbec nesouhlasilo. O možnostech celkové nepřipravenosti na pohovor se vyjádřilo 47,2 % dotázaných, že s touto možností spíše nesouhlasí a 40 % nesouhlasí, tedy se na pohovor cítí být celkově dobře připraveni. (Dočkal, 2013) Buchtová uvádí, že všeobecné znevýhodnění absolventů je způsobeno nedostatečnými pracovními zkušenostmi, pracovními návyky a nedisponují téměř žádnými pracovními kontakty. (Buchtová, 2013)



## 6 Závěr

Tato diplomová práce pojednává o faktorech, které ovlivňují uplatnění absolventů ekonomických oborů vysokoškolského vzdělání na trhu práce. V práci byly analyzovány následující faktory: pohlaví, geografické zařazení studia a zaměstnání, doba absolvování studia, způsob hledání práce, zaměstnání při studiu, délka praxe, jazykové vybavení, zahraniční zkušenost, průběh pohovorů, výše platu a finanční a kariérní možnosti postupu. Dále byla zjišťována finanční náročnost studia vysokoškolského vzdělání.

Finanční náročnost studia byla dána náklady na ubytování, na dopravu a náklady vynaložené na stravování. Studenti průměrně utrací za stravování měsíčně částku 1 410 Kč. Průměrné měsíční náklady za dopravu jsou 621 Kč a průměrné náklady za ubytování jsou 2 815 Kč (započítáni jen studenti s vyššími než nulovými náklady na bydlení měsíčně). Celkové průměrné měsíční náklady činí tedy 4 854 Kč. Bakalářské studium ve standardní době délky studia tak stojí 174 744 Kč a celkové průměrné náklady u magisterského pětiletého studia jsou 291 240 Kč. Studium je převážně financováno jejich rodiči.

Absolventi většinou zůstávají pracovat v krajích, v kterých získali vysokoškolské vzdělání, nebo v sousedících krajích. Jistá část odjíždí za možnostmi práce do hlavního města Prahy nebo do zahraničí do evropských i mimoevropských zemí. Téměř polovina absolventů nalezne první pracovní místo do 6 měsíců od absolutoria. Nejoblíbenějším způsobem hledání práce je v inzerátech na internetu a v novinách, oslovováním konkrétních firem a formou tzv. přes známé.

Nejzávažnějším problémem při získávání práce shledávají absolventi v nedostatečné praktické zkušenosti z oboru, nedostačující jazykovou vybaveností a neznalosti, jak své znalosti a zkušenosti prodat u pohovoru. Výrazná většina disponuje znalostí jednoho cizího jazyka (komunikativní znalost), a to anglického jazyka. Přibližně čtvrtina dotázaných se zúčastnila zahraničního pobytu nejčastěji v délce do 6 měsíců. Téměř polovina mladých při studiu nemá trvalý pracovní úvazek, ale využívá možností dočasných a nepravidelných prací, tzv. brigád. Ti, kteří jsou již při studiu zaměstnaní trvale na různou formu úvazku, tak u více než poloviny se jejich dosavadní zaměstnavatel stává i jejich prvním zaměstnavatelem po absolvování, tj. zůstávají pracovat ve stejné firmě, jako u které pracovali při studiích. Nedostatky, kterých jsou si absolventi vědomi v průběhu pracovních pohovorů, jsou obdobné jako všeobecné problémy získávání práce ohledně nedostatečné praxe, neznalosti jazyků, neschopnosti prodat své znalosti a dovednosti v průběhu pohovoru a přílišná nervozita během pohovoru. Nejčastěji absolventi získávají 15 001 – 19 000 Kč jako první nástupní měsíční plat v hrubém vyjádření. Většina absolventů uvádí, že možnosti kariérního a finančního růstu jsou spíše možné. Pro velkou část absolventů bylo požadováno pro jejich první pracovní pozici středoškolské vzdělání a pozice nebyla přímo z vystudovaného oboru, ale byla podobná nebo příbuzná vystudovanému oboru.

V práci byly jednotlivé proměnné statisticky ověřovány v závislosti na faktorech, zda je zde prokázána závislost podle určení p-hodnot. Byly zjištěny následující závislosti a významné faktory:

- Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru pohlaví
- Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru práce při studiu
- Výše platu první nástupní pozice v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti
- Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru pohlaví
- Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru místa pracovní pozice
- Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru práce při studiu
- Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru praktických zkušeností (tzv. praxe)
- Délka nalezení pracovní pozice v závislosti na faktoru znalosti anglického jazyka
- Délka nalezení první pracovní pozice v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti
- Možnosti kariérního růstu v závislosti na faktoru zahraniční zkušenosti
- Možnosti kariérního růstu v závislosti na faktoru délky praxe.

Komparace univerzit a vysokých škol podle úspěšnosti uplatnění absolventů na trhu práce byla určena podle jednotlivých významných faktorů. Podle faktoru práce při studiu je nejúspěšnější Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity. Podle faktoru délky praktických zkušeností (tzv. praxe) je jako nejúspěšnější určena nejúspěšnější Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity a Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity. Podle výše prvního nástupního platu jsou nejúspěšnější absolventi Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity. Podle výše současného platu se o nejúspěšnější studenty dělí tři univerzity, a to Mendelova univerzita, Univerzita Tomáše Bati a Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava. Podle odbornosti pracovní pozice ohledně požadovaného vzdělání je neúspěšnější Masarykova univerzita. Podle odbornosti pracovní pozice, zda je pro požadovaný konkrétní vystudovaný obor, je nejúspěšnější Masarykova univerzita a Mendelova univerzita.

Byly stanoveny hypotézy, které byly podle ověření zamítnuty, nebo nezamítnuty:

- Absolventi vysokých škol ekonomických oborů v České republice mají vyšší nástupní plat/mzdu než činní celorepublikový průměr  
Hypotéza se zamítá.
- Absolventi ve svém prvním zaměstnání nastupují pracovní místo vyžadující vysokoškolské vzdělání  
Hypotéza se zamítá.
- Absolventi disponují srovnatelnou délkou odborné praxe

Hypotéza se nezamítá.

- Absolventi muži si nacházejí pracovní místo po absolvování dříve než ženy.

Hypotéza se nezamítá.

Podle hypotéz lze shrnout, že absolventi vysokých škol ekonomických oborů v České republice mají nižší nástupní plat než je celorepublikový průměr, nenastupují na pracovní místo vyžadující vysokoškolské vzdělání, absolventi disponují srovnatelnou délkou praxe a absolventi muži nalézají pracovní pozici dříve než ženy.

## 7 Literatura

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing, 2002. Praha. ISBN 80-247-0469-2.
- ARMSTRONG, M. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page, 2006. 1024 s. ISBN 978-07-4944-105-0.
- AZEVEDO, APFELTHALER, HURST, *Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements*. The International Journal of Management Education, 2012. Volume 10. ISSN
- BÁRTA, V., BÁRTOVÁ, H. *Marketingový výzkum trhu*. Praha, 1991. ISBN 80-85378-09-4.
- BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*. Management Press, 2007. Praha. ISBN 978-80-7261-169-0.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Grada Publishing a.s. 2002. Praha. ISBN 8024790068
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost - technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2007. 160 s. ISBN 978-80-210-4422-7.
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. Grada Publishing, 2013. Praha. ISBN 8024742829.
- BURDOVÁ, J. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2011*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2012. 99 s. ISBN 978-80-87063-93-4.
- DALE, M. *Vybíráme zaměstnance*. Computer Press, a.s. 2007. Praha. ISBN 978-80-251-1522-0.
- DUDA, J. *Řízení lidských zdrojů*. KEY Publishing s.r.o., 2008. Brno. ISBN 978-80-87071-89-2.
- ENGBERSEN, J., SCHUYT, K., TIMMER, J. *Cultures of unemployment. Longterm Unemployment in Dutch. Inner Cities*. Working Papers of the Department of Sociology at the University of Leiden. 1990.
- FISCHER, S. *Sociální patologie*. Grada Publishing a.s. 2009. Praha. ISBN 8024727811.
- FORET, M., STÁVKOVÁ, J. *Marketingový výzkum: jak poznávat své zákazníky*. Grada Publishing a.s., 2003. Praha. ISBN 80-247-0385-8.
- FREUD, S. *Civilisation and its Discontents*. Hogarth. London. 1963.
- HINDLS, R. a kol. *Statistika pro ekonomy*. Professional publishing, 2006. Praha. ISBN 80-86946-16-9.
- HOLASOVÁ, MALÍK, V. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Grada Publishing a.s., 2014. Praha. ISBN 8024791021.
- HOLMAN, R. *Ekonomie*. C H Beck, 2011. Praha. ISBN 8074000060.

- JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Grada Publishing, 2010., Praha. ISBN 8024732580.
- KACZOR, P., VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. Praha. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál: Bohatství, které dřímá v nás*. Praha: Karolinum, 2012., Praha. ISBN 978-80-246-2139-5.
- KAVAN, M. *Každému šanci (aneb personalistika dnes)*. Miroslav Háša – PROFESS nakladatelství a vydavatelství, 2011. ISBN 80-85253-23-4.
- KITZ, V., TUSCH, M. *Jak žít podle vlastních představ: a nepodléhat tlaku okolí*. Grada Publishing a.s. 2012. Praha. ISBN 8024741881.
- KOCIANOVA, R. *Profesionalizace personálního řízení*. In: Milan Beneš a kol.: Marketing a práce s absolventy vysokých škol. Praha: EUROLEX BOHEMIA 2001.
- KOUBEK, J. *Řízení pracovního výkonu*. Management Press, 2004. Praha. ISBN 80-7261-116-X.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Management Press, 2009. Praha. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KOZEL, R. *Moderní marketingový výzkum*. Grada Publishing a.s., 2006. Praha. ISBN 80-247-0966-X.
- KŘÍŽ, K. *Tragický vývoj nezaměstnanosti u nás. Léta krize 1929-1934*. Svěcený. Praha 1934.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Karolinum, Univerzita Karlova v Praze, 2007. Praha. ISBN 987-80-246-1383-3.
- KUMAR, K. *Unemployment as a Problem in the Development Industrial Societies. The English experience*. The Sociological Review. 1984.
- MARDSEN, D., DUFF, E. *Workless Some Unemployed Men and their Families*. Penguin. Harmondsworth, 1975.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 2002. , Praha. ISBN 8086429083.
- MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnanost na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. VÚPSV, 2002. Praha.
- MARQUES, C., JIRÁSEK, F. *Řízení lidských zdrojů*. Bankovní institut. SERIFA, 1996. Praha.
- MAZOUCH, P. -- FISCHER, J. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. 116 s. ISBN 978-80-7400-380-6.
- MCLAUGHLIN, E. *Understanding Unemployment: New Perspectives on Activ Labour Market Policies*. Routledge, 2013. ISBN 1134899548.
- PALATKOVA, M., ZÍCHOVÁ, J. *Ekonomika Turismu: Turismus České republiky*. Grada Publishing, a.s., 2014. Praha. ISBN 8024736438.

- PŘIBOVÁ, M. *Marketingový výzkum v praxi*. Grada Publishing a.s., 1996. Praha. ISBN 80-7169-299-9.
- ROBERTSON, J. *Sociology*. Worth Publishers. New York. 1987.
- MARIN, B., MEULDERS, D., SNOWER, D. *Innovative employment initiatives*. Ashgate, 2000. ISBN 0754613364.
- SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Grada Publishing a.s. 2005. Praha. ISBN 8024713888.
- SIROVÁTKA, T., *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhání pracovní síly*. Masarykova univerzita, 1997. Brno. ISBN 8021017163.
- SIROVÁTKA, T., *Politika pracovního trhu*. Masarykova univerzita, 1997. Brno. ISBN 80-210-1251.
- SKÁČELOVÁ, P., VOJTĚCH, J. *Názory pracovníků úřadu práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. NÚOV, 2009. Praha.
- SOUČEK, E. *Statistika pro ekonomy*. VSEM, 2006. Praha. ISBN 8086730069.
- STÝBLO, J. *Moderní personalistika. Trendy, inspirace, výzvy*. Grada Publishing a.s., 1998. Praha. ISBN 80-7169-616-1.
- STÝBLO, J. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. Management Press, 2003. Praha. ISBN 80-7261-097-X.
- ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Grada Publishing a.s., 2012. Praha. ISBN 8024727811.
- ŠIMEK, M. *Trh práce*. Vysoká škola podnikání, a.s., Union, 2005. Ostrava. ISBN 80-86764-26-5.
- TEICHLER, U. *Higher education and the world of work*. Rotterdam a Taipei: Sense Publisher, 2009.
- TOMŠÍK, P., DUDA, J. *Řízení lidských zdrojů*. Mendelova univerzita v Brně, 2011. ISBN 978-80-7375-556-0.
- TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Grada Publishing, a.s., 2004. Praha. ISBN 80-247-0405-6.
- TURECKIOVÁ, M., VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání*. Grada Publishing, a.s., 2008. Praha. ISBN 8024768712.
- WALKER, I. *Výzkumné metody a statistika*. Grada Publishing a.s., 2013. Praha. ISBN 8024739208.
- ZBOŘIL, K. *Marketingový výzkum: Metodologie a aplikace*. Praha, 1998. ISBN 80-7079-394-5.
- ZELENKA, M. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, Praha, 2008. ISBN 80-729-0372-1.

**Internetové zdroje:**

Budoucnost profesí: *Co ovlivňuje trh práce*. [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace.html>

Český statistický úřad: *Ediční plán*. [online]. [cit. 2014-11-21]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/2400283800/\\$File/25013014126.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/2400283800/$File/25013014126.pdf)

Český statistický úřad: *Sčítání lidu, domů a bytů 2011*. [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <http://vdb.czso.cz/sldbvo/#!stranka=podletematu&tu=30629&th=&v=&vo=null&vseuzemi=null&void=>

Eurostat: *Earnings database* [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database)

Eurostat: *Employment statistics* [online]. 2014 [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics)

Eurostat: *Harmonised unemployment rate by sex* [online]. 2014 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teilm020>

Eurostat: *Monthly minimum wages - bi-annual data* [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en)

Eurostat: *Unemployment statistics* [online]. 2014 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics)

Evropský sociální fond v ČR: *Vzdělání a dovednosti pro trh práce, ESF v ČR*. [online]. 2013. [cit. 2014-11-20]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavani-a-dovednosti-pro-trh-prace-1>

- FinExpert.cz: *Kolik stojí vysoká škola*. [online]. 2012. [cit. 2014-12-18]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/kolik-stoji-vysoka-skola>
- Friedrich Ebert Stiftung: *Youth Unemployment in Europe* [online]. 2012 [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/09227.pdf>
- Generation Europe: *Tomorrow job marketweb* [online]. 2008 [cit. 2014-11-13]. Dostupné z: [http://www.generation-europe.eu/assets/what\\_we\\_do/research\\_and\\_surveys/Tomorrow-Job-Marketweb.pdf](http://www.generation-europe.eu/assets/what_we_do/research_and_surveys/Tomorrow-Job-Marketweb.pdf)
- Grafton recruitment: *Průzkum platů 2013/14*. [online]. Ministerstvo práce na sociálních věcí [cit. 2014-11-05]. Dostupné z: [http://www.grafton.cz/~media/Files/Downloads/CZ/Salary%20Survey%202013\\_14.ashx](http://www.grafton.cz/~media/Files/Downloads/CZ/Salary%20Survey%202013_14.ashx)
- Harvard Business Review: *How to get a job without experience*. [online]. 2009 [cit. 2014-11-05]. Dostupné z: <https://hbr.org/2009/08/how-to-get-a-job-without-exper>
- Hyperstudent: *Počet nezaměstnaných absolventů roste*. [online]. 2013 [cit. 2014-11-05]. Dostupné z: <http://www.hyperstudent.cz/pocet-nezamestnanych-vysokoskolskych-absolventu-roste.php>
- Infoabsolvent: *Nezaměstnanost mladých v ČR a EU* [online]. 2013 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/0-0-04/Nezamestnanost-mladych-v-CR-a-EU/12>
- IPPR: *States of transition: Youth unemployment, education and labour market policy in Europe and the US* [online]. 2014 [cit. 2014-11-13]. Dostupné z: <http://www.ippr.org/publications/states-of-transition-youth-unemployment,-education-and-labour-market-policy-in-europe-and-the-us>
- Isea, Institute for social and economic analysis: *Životní náklady studentů stouply na téměř 10.000 Kč měsíčně, finanční pomoc studentů je nezbytná*. [online]. 2009 [cit. 2014-12-18]. Dostupné z: <http://www.isea.cz/Aktuality/Posledn%C3%AD%C4%8DI%C3%A1nkyakoment%C3%A1%C5%99e/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/796/Default.aspx>
- Jdi pracovat: *Do Bruselu, Lucemburku i jinam* [online]. 2014 [cit. 2014-11-09]. Dostupné z: <http://www.jdipracovat.cz/do-bruselu-lucemburku-i-jinam>



- Jdi pracovat: *Praxe Vám může zajistit práci* [online]. 2014 [cit. 2014-11-09]. Dostupné z: <http://www.jdipracovat.cz/praxe-vam-muze-zajistit-praci>
- Jdi pracovat: *Trainee oceňují firmy a absolventi* [online]. 2014 [cit. 2014-11-09]. Dostupné z: <http://www.jdipracovat.cz/trainee-ocenuji-firmy-i-absolventi>
- Karieraweb: *Vysokoškolské vzdělání versus praktické zkušenosti*, 2009. [online]. [cit. 2014-11-05]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-38637680-vysokoskolske-vzdelani-versus-prakticke-zkusenosti>
- Litschmannová, M. *Máme dotazníky. A co dál?* [online]. 2009. [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: [http://homel.vsb.cz/~lit40/SKOMAM\\_09.PDF](http://homel.vsb.cz/~lit40/SKOMAM_09.PDF).
- Manpower Group: *Nezaměstnanost mladých* [online]. 2014 [cit. 2014-11-09]. Dostupné z: <http://www.manpowergroup.cz/pruzkumy/pruzkumy-studie/nezamestnanost-mladych>
- Mimoškolu: *Top 10 dovedností, které by měly být (a obvykle nejsou) vyučovány ve škole.* [online]. 2014 [cit. 2014-11-05]. Dostupné z: <http://www.mimoskolu.cz/top-10-dovednosti/>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol* [online]. 2014 [cit. 2014-11-09]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>
- MPSV: *Informační systém o průměrném výdělku.* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2014-11-05]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/17639/ISPV\\_134\\_MZS.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17639/ISPV_134_MZS.pdf)
- MPSV: *Program Záruky pro mládež.* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2014-11-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16867>
- Národní informační centrum pro mládež: *Kdo je dle práva absolvent.* [online]. 2014 [cit. 2014-01-03]. Dostupné z: <http://www.icm.cz/kdo-je-dle-prava-absolvent>
- Ryška, R., Zelenka, M. : *Absolventi vysokých škol: kompetence a profesní úspěch.* [online]. 2012 [cit. 2015-02-20]. Dostupné z:



- Vysoké školy: *S jakými náklady počítat při studiu na vysoké škole* [online]. 2013 [cit. 2014-12-18]. Dostupné z: <http://www.vysokeskoly.cz/clanek/s-jakymi-naklady-pocitat-pri-studiu-na-vysoke-skole>
- Techin: *Analýza uplatnění absolventů SŠ a VŠ* [online]. 2010 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: <http://www.techin.cz/i/File/AnalyzaUplatneni.pdf>
- The Guardian: *Survey lays bare European graduates' hopes and fears* [online]. 2013 [cit. 2014-11-13]. Dostupné z: <http://www.theguardian.com/world/datablog/2013/jul/02/survey-european-graduates-hopes-fears>
- Trading economics: *Greece Youth Unemployment Rate* [online]. 2013 [cit. 2014-11-13]. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com/greece/youth-unemployment-rate>

# Přílohy