

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

**Spolupráce studentů vysokých škol s kariérními centry a jejich
přípravenost na trh práce**

Bakalářská práce

Autor: Andrea Borovská

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

2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Andrea Borovská

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Spolupráce studentů vysokých škol s kariérními centry a jejich připravenost na trh práce

Název anglicky

Cooperation of university students with career centers and how are they prepared for labour market

Cíle práce

Cílem práce je zjistit, v jaké míře jsou studenti vysokých škol ochotni spolupracovat s kariérními centry, zda tuto spolupráci vnímají jako důležitou a přínosnou pro budoucnost. Cílem literární rešerše bude charakterizovat pojmy s tématem související.

Metodika

Kariérní poradenství představuje široké spektrum aktivit zaměřených na poskytování kariérových informací a rozvíjení dovedností pro řízení vlastní kariéry.

Informace získané z dotazníkového šetření studentů VŠ doplněné o rozhovory s vybranými respondenty budou analyzovány a na základě metody syntézy budou vyslovena vlastní doporučení pro zlepšení spolupráce studentů a kariérních center.

Doporučený rozsah práce

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

Klíčová slova

kariérní centrum, spolupráce, trh, práce, budoucnost, přínos, porovnání

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů – nejnovější trendy a postupy, 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. 788 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

GONČAROVÁ, Eliška. Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách, Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2015. 207 s. ISBN 978-80-88153-07-8

KRAHULCOVÁ, Beáta, RALBOVSKÁ, Rebeka, JORDÁNOVÁ, Barbora. Vysokoškolské poradenství versus vysokoškolská pedagogika: sborník příspěvků 1. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství, 2009. 290 s. ISBN 978-80-213-2007-9.

PAUKNEROVÁ, Daniela. Manuál vysokoškolského profesního poradce: metody. Praha: Oeconomica, 2008. 99 s. ISBN 978-80-245-1438-3.

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

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 23. 6. 2022

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 7. 2022

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 24. 03. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma: „*Spolupráce studentů vysokých škol s kariéerními centry a jejich připravenost na trh práce*“ jsem vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

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

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

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

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych poděkovat své vedoucí bakalářské práce, PhDr. Monice Dobiášové, Ph.D., za její vhled, vedení a cenné rady, které mi byly poskytnuty v průběhu celé bakalářské práce. Rovněž bych chtěla poděkovat všem respondentům a účastníkům individuálních rozhovorů.

Abstrakt

Bakalářská práce na téma: „Spolupráce studentů vysokých škol s kariéerními centry a jejich připravenost na trh práce“ se zabývala zjištěním, jak studenti vysokých škol znají a využívají služeb kariéerních center a jestli se cítí být připraveni na své budoucí zaměstnání a vstup na trh práce.

Teoretická část byla zaměřena na literární rešerši pojmů s tématem souvisejících. Nejprve byl definován pojem kariéra a jeho vývoj v čase. Bylo objasněno pojetí kariéry, dále vnitřní a vnější kariéra a kariérové typy podle J. Hollanda. Následovalo vymezení kariérového poradenství společně s kariéerní zralostí a volbou povolání. Byl popsán kariérový poradce, jeho kompetence a představeno vybrané kariéerní centrum. Dále byl vysvětlen trh práce společně s nedokonalostí trhu a v poslední kapitole teoretické části byla vymezena cílová skupina, vysokoškolští studenti.

Praktická část byla zaměřená na sběr informací u studentů v oblasti znalostí kariéerních centrech a jejich subjektivnímu vnímání připravenosti na vstup na trh práce. Tato část byla uskutečněna pomocí dotazníkového šetření a doplněna o individuální rozhovory s vybranými respondenty pro širší objasnění odpovědí.

Po vyhodnocení dat získaných z obou šetření došlo k navržení doporučení zejména v oblasti propagace kariéerních center.

Klíčová slova

kariéerní centrum, spolupráce, trh práce, budoucnost, přínos, porovnání

Abstract

The bachelor thesis on the topic "Cooperation of university students with career centers and how are they prepared for labour market" aimed to find out how university students know and use the services of career centers and whether they feel prepared for their future careers and entry into the labour market.

The theoretical part focused on a literary review of related concepts. Firstly, the concept of career and its evolution over time was defined. The notion of career was clarified, followed by internal and external careers and career types according to J. Holland. This was followed by a definition of career counseling together with career maturity and career choice. The career counselor was described, including their competencies, and a selected career center was presented. The labor market was also explained, including its imperfections, and in the last chapter of the theoretical part, the target group, university students, was defined.

The practical part focused on gathering information from students regarding their knowledge of career centers and their subjective perception of readiness for entry into the labor market. This part was conducted through a questionnaire survey and supplemented by individual interviews with selected respondents to further clarify their answers.

After evaluating the data from both surveys, recommendations were proposed, particularly in the area of promoting career centers.

Keywords

Career centre, cooperation, labour market, future, contribution, comparison

OBSAH

ÚVOD	10
TEORETICKÁ VÝCHODISKA	
1 Cíl a metodika	11
2 Kariéra	12
2.1 Vymezení pojmu kariéra	12
2.2 Historický pohled na kariéru v porovnání se současným pohledem	13
2.2.1 Tradiční chápání kariéry	13
2.2.2 Současné pojetí kariéry	14
2.2.3 Vnitřní kariéra	15
2.2.4 Vnější kariéra	15
2.3 Kariérové typy podle Johna Hollanda	16
3 Kariérové poradenství	18
3.1 Kariérní zralost a volba povolání	19
3.2 Vývoj kariérního poradenství v České republice	21
3.3 Kariérní poradce na vysokých školách	22
3.4 Kariérová centra v České republice	24
3.4.1 Kariérní centrum ČVUT	25
4 Trh práce	26
5 Vysokoškolský student	28
PRAKTICKÁ ČÁST	
6 Vlastní šetření	30
6.1 Využitá metodika	30
6.2 Charakteristika místa šetření	30
6.3 Realizace dotazníkového šetření	31
Individuální interview s vybranými respondenty	49

6.3.1	Jednotlivé rozhovory.....	49
6.4	Komparace výsledků (celkové zhodnocení)	59
7	Vlastní doporučení	61
	ZÁVĚR	62
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	64
	SEZNAM GRAFŮ	68
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	69
	SEZNAM PŘÍLOH.....	70

ÚVOD

Vstup na trh práce může být pro studenty vysokých škol velmi náročný a stresující. Spolupráce studentů vysokých škol s kariérními centry může být užitečná a pro některé studenty naprosto klíčová zkušenost. Velké množství vysokých škol poskytuje poradenství v rozmanitých způsobech, a to z důvodu benevolence ze strany zákona. Poradenství může probíhat formou kariérních center, rovněž není nikde definován kariérní poradce a s ním i profesní a odborné požadavky na něj. S rychlým tempem změn a vývoje na trhu práce je stále důležitější, aby studenti měli představu o tom, co je na trhu práce žádané, jak se na něj připravit a jaké jsou jejich šance na získání zaměstnání v oboru, který si zvolili. Případně v situaci špatného výběru, vědět na koho se obrátit a kde hledat pomoc.

Právě toto jsou důvody, které vedly k výběru teze bakalářské práce „*Spolupráce studentů vysokých škol s kariérními centry a jejich připravenost na trh práce*“. Snaha zjistit míru spolupráce a dle zjištěných informací vyslovit vlastní doporučení. Ve výběru tématu mě utvrdily publikace Štefana Vendela, „*Kariérní poradenství*“ a publikace Františka Bělohlávka „*Osobní kariéra*“.

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, jaké znalosti mají studenti vysokých škol o nabízených službách kariérních center a zda mají potřebné informace o svém budoucím povolání. Objasnit jaké možnosti zjišťování informací studenti využívají, zda mají zkušenosti s poradenstvím a jaké další způsoby pomoci by ocenili. Zjistit v jaké míře studenti při rozhodování dají na názory svého nejbližšího okolí. Rovněž bylo zájmem zjistit, zda během studia pomýšlejí na další směr svého života, nebo jestli rozhodování nechávají na poslední chvíli.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1 Cíl a metodika

Cílem práce bylo zjistit, v jaké míře jsou studenti vysokých škol ochotni spolupracovat s kariérními centry, zda tuto spolupráci vnímají jako důležitou a přínosnou pro budoucnost. Cílem literární rešerše bylo charakterizovat pojmy s tématem související. Kariérní poradenství představuje široké spektrum aktivit zaměřených na poskytování kariérových informací a rozvíjení dovedností pro řízení vlastní kariéry.

Informace získané z dotazníkového šetření studentů vysokých škol doplněné o rozhovory s vybranými respondenty byly analyzovány. Na základě metody syntézy byly vysloveny vlastní doporučení pro zlepšení spolupráce studentů a kariérních center.

2 Kariéra

Pro následující bakalářskou práci je důležité přesně vymezit klíčové teoretické pojmy, které budou nadále využity. Tím stěžejním pojmem je kariéra a s ní související kariérové poradenství. Další důležité pojmy jsou trh práce, kariérová centra na vysokých školách a vysokoškolští studenti. Termín kariéra je každému všeobecně znám, ale v následující první kapitole se zaměřím na různé definice tohoto pojmu, poté představím historický vývoj kariéry, jak je kariéra chápána dnes a jak k ní bylo přistupováno v minulosti. Rovněž budou popsány kariérové typy podle J. Hollanda.

2.1 Vymezení pojmu kariéra

Původ slova kariéra najdeme ve francouzštině (*carrière*), jehož doslovným překladem je dráha (Ottův slovník naučný, 1997, s. 186). Pokud začnete na internetových stránkách hledat pojem kariéra, nejen že na vás vyskočí velké množství pracovních nabídek, ale dozvíte se, že veřejně dostupné informační servery definují kariéru, jako rychlý posun v profesním životě a úspěch.

Konkrétních definic k pojmu kariéra je možné najít v dostupných a kvalitních zdrojích nepřeborné množství. V průběhu této práce jich zazní hned několik. Každá definice je odlišná a originální, protože různí lidé chápou pojem kariéra zcela individuálně, a mohou na něj nahlížet z jiného úhlu pohledu. Někteří spojují kariéru pouze s profesním životem, jiní vidí kariéru jako propojení různých životních rolí v průběhu života každé osoby. Například František Bělohlávek (1994, s. 11) ve své knize *Osobní kariéra* uvádí velmi jednoduchou, ale výstižnou definici: „*Kariéra je dráha životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál*“ (Bělohlávek, 1994, s. 11). Zde jasně vidíme, že Bělohlávek vnímá kariéru jako celoživotní cestu, na kterou se každý z nás vydává. Naopak jiní lidé si mohou myslet, že kariéra se váže pouze k vybrané profesi. Je spojována s profesním horizontálním posunem na pomyslných příčkách ve společnosti, kde pracují, a s tím související lepší platové ohodnocení, větší společenské uznání, více zaměstnaneckých benefitů, a také se mohou cítit být lepšími lidmi. Za zmínku rovněž stojí materiální zabezpečení sebe a rodiny či existenční stabilita a klid ze zajištění. Další pozitivní dopady nejen na psychiku člověka netřeba dále vyjmenovávat.

To, že kariéra nemusí být jen a pouze profesní výstup, cesta vzhůru, je zmiňováno v následující definici: „*Kariéru je možné definovat jako strukturovaný sled událostí v profesním životě, postup, setrvání nebo pokles v hierarchii pracovních pozic, získávání a zhodnocování pracovních zkušeností a vytváření profesionální image*“ (Štikar, 2003, s. 119). Tedy uvádí, že nezáleží na dosažení nejvyšší pracovní pozice, ale na spoustě vedlejších aspektů, které jedinec prožil. Za úspěšného můžeme považovat i jedince, který zažil pád a tento pád využil, jako zkušenost a příležitost k novému začátku. Téměř každá cesta profesní kariérou zažívá vzestup, pád či stagnaci. Málokdo si ale uvědomí, že právě během těchto etap dochází k obohacování zkušenostmi, které je mohou posunout směrem k uskutečnění svého cíle nebo naopak ukázat směr, kterým už nepokračovat dále.

2.2 Historický pohled na kariéru v porovnání se současným pohledem

Vnímání kariéry, zejména té profesní, se ve společnosti v průběhu let viditelně mění. Z počátku byl uplatňován poněkud úzkoprsý názor společnosti a některých vědců, že kariéra je jen dalším synonymem pro profesi a povolání (Pattonová, McMahonová, 2006, s. 22). Postupem času se objevily názory, že kariéra není pouze profesní cesta, ale spojením všech prožitků, které může člověk postupně získat (Sullivan, Baruch, 2009, s. 1544). Existují různé pohledy na kariéru, a to pohled tradiční a současný. Dále pak subjektivní a objektivní vnímání kariéry, které doplňuje pohledy na kariéru. Níže budou všechny zmíněné části vysvětleny detailně.

2.2.1 Tradiční chápání kariéry

Tradiční pojetí kariéry souvisí s obdobím industrializace, které započalo ke konci 18. století. Avšak definice, které budou pro tuto část pojetí uváděny, jsou až z počátku 20. století. Tradiční chápání pojmu kariéra bylo v minulosti odlišné a společnost byla zaměřena pouze na postup pracovními pozicemi vzhůru, Takový profesní růst byl spojován s postupem postavení jedince ve společnosti. Mnohdy se stávalo, že kariérní postup byl zcela v gesci zaměstnavatelů a pro profesní posun byl uplatněn systém seniorních zaměstnanců. V jednoduchosti vysvětlení, na povýšení měli nárok zaměstnanci, kteří pracovali ve firmě nejdéle a z pohledu zaměstnavatele byli

nejspolehlivější a odborně na vyšší úrovni. Pro lepší představu tradičního pojetí kariéry následuje definice: „*Kariérou se rozumí postup v pracovním zařazení, popřípadě vzestupná dráha vůbec. Kariéru lze tedy chápat jako měření pracovních úspěchů, množství a závažnost vykonávaných funkcí, pracovní zařazení a společenské postavení.*“ (Růžička, Nový, Provazník, 1993, s. 8). Jedinec je porovnáván s ostatními členy společnosti v kontextu zastávané pracovní profese a předpokládá se pouze další profesní posun vzhůru. Obdobnou definici uvádí i Perlmutterová s Hallovou (1992, s. 384), které v překladu tvrdí, že se jedná o osobu, která se posouvá směrem vzhůru v na sobě navazujících pracovních pozicích, které musí splňovat související mistrovství a odpovědnost a výsledkem je vyšší finanční ohodnocení.

Dále podle Lenky Malinové (2011, s. 10) je pro toto období typické, že profesní vývoj je kompletně závislý na vedoucích společnosti. Kariérní posun je více než pomalý a funguje v hierarchii. Pro vedoucí společnosti je klíčová loajalita zaměstnanců a jejich plné pracovní nasazení na příslušné odborné úrovni, ti se na oplátku těší ze stabilního zaměstnání. Dalším charakteristickým rysem tradičního pojetí kariéry je bezpochyby stálost v zaměstnání.

Kirovová (2007, s. 130) uvádí, že lidé po ukončení vzdělávání nastoupili do společnosti a často v ní pracovali až do odchodu do penze. Byl zde uplatňován princip vnější kariéry, tedy pracovní úspěchy. Vnitřní kariéra byla v tradičním pojetí zcela vynechána.

2.2.2 Současné pojetí kariéry

S postupující modernizací se měnil také pohled na kariéru a s ním i současné pojetí kariéry. Pokud bychom změnu chtěli datovat, podle Kirovové (2011, s. 316-331) dochází ke změně vnímání kariéry v 90. letech 20. století, v období postindustrialismu. Malinová (2011, s. 11) se své publikaci uvádí, že v době velkých technologických, ekonomických a sociálních změn, se odvracíme od klasického profesního posunu z pozice na vyšší, za pomalého tempa, a začínáme se setkávat s postupem napříč celým sektorem a mnohdy i mimo něj. Je zcela normální, že se profesní postup nabízí těm, kteří se o něj zasloužili a mají pro něj správné předpoklady než těch jedincům, kteří jsou ve společnosti nejdelší dobu.

Společně s rozvojem komunikačních technologií a tlakem na společnost udržovat krok se světem se mění rozvoj a podoba struktury společností a firem. Profesionální postup je mnohem rychlejší. Jedinci mají možnost zkoušet nová zaměstnání, aniž by to bylo přijato společností negativně. Také se počítá s tím, že se někteří teprve hledají a určitý čas stráví na úřadu práce či si zkusí vlastní podnikání. Dbá se na zvýšení kvalifikace zaměstnanců, jejich diverzitu a rovný přístup ke všem zaměstnancům. Je upouštěno od stereotypní manuální práce, která je postupně nahrazována robotizací a více si zaměstnavatelé cení znalostí, nápaditosti a kreativity. Možnost profesního postupu je stále více delegována na zaměstnance samotného, avšak pořád nad ní mají kontrolu vedoucí pracovníci. Asi nejvíce výstižnou definicí současného pojetí kariéry je již výše zmiňovaná definice: „*Kariéru je možné definovat jako strukturovaný sled událostí v profesním životě, postup, setrvání nebo pokles v hierarchii pracovních pozic, získávání a zhodnocování pracovních zkušeností a vytváření profesionální image*“ (Štikar, 2003, s. 119).

Může být také znázorňována jako pracovní a jiné relevantní zkušenosti, které si jedinec osvojil nejen v organizacích. Tyto zkušenosti vytváří jedinečný vzorec v průběhu života (Sullivan, Baruch, 2009, s. 1556).

2.2.3 Vnitřní kariéra

Vnitřní kariéra je také nazývána jako subjektivní kariéra. Více je zaměřována na to, jak svou kariéru vnímá jedinec sám a jaké aspekty jsou pro něj důležité. Je zde bráno v potaz to, jak sám sebe jedinec vnímá, jaký význam přisuzuje svým úspěchům, co považuje za důležité a jaké si nastavil vlastní cíle. Vnitřní kariéra má velký vliv na sebedůvěru a seberealizaci, protože se jedná o specifický psychologický pohled daného jedince na sebe sama. Jedinec vnímá i proces dosažení svého cíle. Překonání překážek se zde bere jako úspěch a odráží se na celkové spokojenosti jedince (Bělohávek, 1994, s. 11-12).

2.2.4 Vnější kariéra

Vnější kariéra je také nazývána jako objektivní kariéra. Představuje pohled na jedince a jeho dosažené vzdělání, získané profesní zkušenosti, udělená ocenění, různé vzdělávací kurzy a z nich získané certifikáty, všechny dosažené úspěchy,

kteře je možno například vyčíst z curriculum vitae při ucházení se o zaměstnání. Bělohlávek (1994, s. 11,12) všechny tyto možnosti shrnuje do pojmu: „materiály personálního oddělení“. Patří sem také hodnocení bývalým zaměstnavatelem, reference. Jedinec uvádí svou pracovní minulost a k tomu patří i jakých dovedností se v určitém čase naučil. Jakou další přidanou hodnotu může do společnosti přinést. Nepatří sem průběh vzdělávání, ale ani neukončené vzdělávání. Žádné informace o tom, jestli jedinec procházel nějakým úskalím v určité profesi, zda potřeboval extra hodiny studia navíc, doučování, individuální plán či naopak byl premiant a vše zvládal tzv. levou zadní. Podle Bělohlávka (1994, s. 12) do vnější kariéry tyto aspekty nepatří a neuvádí se. Objektivní kariéra je společenský pohled na dosaženou kariéru jedince.

2.3 Kariérové typy podle Johna Hollanda

Holland definoval celkem 6 kariérových typů osobností. Toto rozdělení Holland založil na základě podobnosti směru, kterými se lidé vydávají v oblasti své profesionální kariéry ve spojitosti s jistými povahovými rysy. Stanovené orientace lze měřit dotazníkem profesionální orientace, který obsahuje 160 profesí. V případě, že je jeden směr dominantní, je určení profesní orientace jednoduché a bezproblémové. V případě, že je u více směrů shoda, jedná se o konflikt, který se do budoucna může projevit a vést k potřebě naplnit i své další zájmy. Holland rovněž vysvětluje, že ne všechny povahové zájmy/rysy musejí být v kolizi. Pokud si jsou vzájemně blízké, může naopak dojít k obohacení a jedinec tak může využívat mnohých výhod (Bělohlávek, 1994, s. 22-23). Jedná se o těchto šest kariérových typů s krátkým shrnutím typických rysů a povolání, pro která jsou nejvhodnější:

- **realistický typ (R)** – jedná se o aktivní typ člověka, který inklinuje k fyzickým a více technickým až náročným pracovním činnostem, většinou sportovně aktivní jedinec, ve společnosti upřednostňuje klid a je více v ústraní, upřímný, charakteristická je práce se stroji
- **sociální typ (S)** – společenský a laskavý typ osobnosti, komunikativní, ve společnosti jsou středem pozornosti, altruisté se sociálním cítěním na nejvyšší úrovni, rádi pomáhají blízkým s řešením jejich problému a sdílí jej s ostatními, typičtí jsou sociální pracovníci, učitelé, zdravotníci

- **zkoumavý typ (I)** – taktéž označovaný jako investigativní typ, intelektuálně založení jedinci, kteří se uplatní spíše ve vědeckých a výzkumných oborech, tito lidé mohou na okolí působit uvážlivě a rezervovaně, případné problémy řeší v logické rovině, ve společnosti jsou spíše introvertní
- **umělecký typ (A)** – tvůrčí a umělecky založené osoby s originálním a intuitivním myšlením, seberealizace skrze umělecké činnosti jako je malování, tanec, hudba, celkově tvoření, výrazná flexibilita a nečekanost dne, nejsou zastánci konvenčnosti a stereotypu, společensky mohou být nestálí a impulzivní
- **podnikavý typ (E)** – energetický a ambiciózní typ člověka, překypující sebevědomím a jistou samostatností, tito jedinci se orientují na společenské postavení a zisk, ze svých schopností správně čerpá a přetváří je k úspěchu, nejlepší uplatnění nachází v profesích, které vyžadují odolnost, argumentaci, dobré organizační schopnosti, nejčastějším povoláním může být obchodník, právník, státní zástupce, realitní makléř
- **konvenční typ (C)** – praktičtí a pracovně svědomití jedinci schopní pracovat na vysokém výkonu, své názory většinou nemění, jsou ovlivnitelní, pečliví a spíše více samostatní, mají rádi přesně stanovené činnosti v oblasti práce a více se realizují v pozicích pokladník, bankovní poradce, matrikář, technik (Vendel, 2008, s. 22-31; Stojarová, 2020).

3 Kariérové poradenství

Stejně tak, jako tomu bylo ve výše rozvedené kapitole o pojmu kariéra, i kariérové poradenství má mnoho různých definic. Kariérové poradenství je celoživotní proces, během kterého můžeme rozpoznat a dále rozvíjet své dovednosti, schopnosti a zájmy. Skrz kariérové poradenství by mělo být umožněno každému z nás se soustředit na svou vlastní nejen profesní, ale i životní dráhu. Kariérové poradenství tak slouží všem lidem, kteří se na trh práce teprve chystají a zajímají se o své první zaměstnání, také těm, kteří na něm již působí a mají zájem o změnu. Z tohoto důvodu lze považovat poradenství jako jeden z nástrojů, které mohou eliminovat špatná rozhodnutí. Je nám umožňováno dále pracovat na svém vzdělávání, rozšiřování kvalifikace, naučit se rozpoznat své silné a slabé stránky a umět ty silné využívat k vlastnímu prospěchu a seberealizaci. Naopak skrze rozpoznání slabých stránek se otevírá každému možnost na nich pracovat, přijmout je a odstranit obavy z nich. Jedná se o oblast, která zahrnuje jak profesní život, ale také vzdělávání a společenský život (Klímová, 1987, s. 15; Vendel, 2008, s. 50).

Kariérové poradenství prošlo v průběhu posledních desítek let velkým vývojem a existuje hned několik podob kariérového poradenství. Podoby poradenství mohou být individuální a skupinové. Zaměření může být hned několik. Poradenství může být zaměřeno na vzdělávání, volbu budoucího zaměstnání (první zaměstnání), návrat do zaměstnání, změna zaměstnání, následné vzdělávání či změna a prohloubení kvalifikace. Může pomáhat se začleňováním jedinců zpět do společnosti, například maminky po mateřské dovolené, lidé na dlouhodobé pracovní neschopnosti či lidé, kteří jsou dlouhodobě bez práce. Může pomáhat zvládat strach ze změn a má široký dopad na společnost. Jedná se o pojem, který zahrnuje velké množství možností a pomáhá člověku získat větší sebevědomí, rozvíjet umění rozhodovat a přijmout příležitosti, které život nabízí (MŠMT, 2022).

Kariérové poradenství nabízí velké množství podob, kterými může být poskytováno. *„Služby kariérového poradenství jsou poskytovány různými organizacemi a jednotlivci, jak v resortu školství (výchovni poradci, pedagogicko-psychologické poradny, vysokoškolské poradny, školní psychologové), tak v resortu práce a sociálních věcí (úřady práce), tak v soukromé sféře (personální agentury, soukromé*

zprostředkovatelný práce, centra bilanční diagnostiky).“ (MŠMT, 2020). Rovněž je rozdíl, zda je poskytováno zdarma či za poplatek. Všeobecně můžeme říct, že jeli poradenství poskytováno studentům, nezaměstnaným a znevýhodněným osobám jedná se o službu zdarma. Jestliže se jedná o dospělé osoby, kteří nejsou ze znevýhodněného prostředí a podmínek, je za úplatu. Stejně tak klient zaplatí, pokud využije služby soukromého poradce.

3.1 Kariérní zralost a volba povolání

Před začátkem shrnutí, jak to s kariérovým poradenstvím vypadá na českých vysokých školách je důležité, aby byl objasněn pojem kariérní zralost. Podle Vendela (2008, s. 20,21) je kariérní zralost základním stavebním kamenem při volbě povolání. Kariérní zralost, zahrnuje rozpoznání úrovně, kterou jedinec vykazuje při plnění vývojových úloh. Dále pak odráží jeho připravenost uskutečňovat potřebné kroky ke kariérnímu rozhodnutí Vše s ohledem na věk jedince, protože Vendel předpokládá, že s postupujícím věkem se kariérní zralost jedince prohlubuje. Kariérní zralost je podle něj odrazem připravenosti. Nezralost je projevena naopak nemožností udělat patřičné rozhodnutí k volbě povolání, projevuje se stagnací. Zralý jedinec je schopen vyhodnotit své znalosti a rozhodnout se. Vendel dále uvádí, že kariérně zralým se předpokládá jedinec ve věkovém rozmezí 14-15 let. Realita je podle něj ve skutečnosti jiná. Značné množství dospívajících studentů v tomto věku nejsou schopni udělat takto závažné rozhodnutí. Právě toto je chvíle, kdy mají pomáhat kariérový poradci ve vyhodnocení, nasměrování a podpoře studentů. Školy mají mít pro studenty připravené dostatečné množství informací a nástrojů k tomu jim pomoci. Vendel (2008, s. 20,21) dále zmiňuje výzkumy, které byly v minulosti provedeny. Bylo zkoumáno, jestli s přibývajícím věkem roste kariérní zralost, také jestli má pohlaví vliv na kariérní zralost. Provedené výzkumy, které zkoumaly růst kariérní zralosti s přibývajícím věkem studentů, ve většině případů potvrdily teorii, že studenti vysokých škol dosahují vyšších výsledků v kariérové zralosti, než studenti středních škol. Zde je zahrnut výzkum Pattonové a Creedyho z roku 2001. Výzkum byl prováděn na australských žácích ve věkových rozmezí 15-17 let a 12-14 let. V případě výzkumů zaměřených na rozdílnost kariérové zralosti mezi pohlavími byly výsledky ve prospěch dívek.

Výběr povolání je rozhodnutí, které je prvotně uskutečněno v adolescentním věku. Student stojí před pro něj důležitou volbou a v tuto chvíli si nemusí uvědomovat, že rozhodnutí není konečné. Pokud je vybíráno z nabízených povolání/učebních oborů a jedinec má všechny potřebné informace a zároveň splňuje pro povolání určené předpoklady, je napůl vyhráno. Podle Bělohlávka je zcela normální, že jedinec do budoucna změní svou profesi. „*Kolik lidí dnes pracuje v jiných povoláních, než kterými se vyučili, nebo v jiných oborech, než které vystudovali!*“ (Bělohlávek, 1994, s. 59). Sice je vysoce nepravděpodobné, že dojde k tak markantní změně jako například od stavaře k doktorovi, ale změny možné jsou. Volba povolání je celoživotní možností věnovat se jiné práci, když ta stávající ztrácí význam, naplnění, není tak dobře platově ohodnocena apod. S tím souvisí další povinnosti, například rozšířit si vzdělání, splnit potřebnou kvalifikaci, získat praxi atd. Vše během produktivního věku jedince. Základní výběr povolání je podstupován v nižším věku, protože tehdy jsou možnosti nejširší a objevuje se nejméně překážek. S přibývajícím věkem ale rostou překážky, které musí být překonány. Etablovaný zaměstnanec může mít obavy se vstupem do neznáma, nechce opustit jistotu, kolektiv, riskovat, dále se vzdělávat, nebo jen vykročit z komfortu stávajícího povolání, kde jej nic nepřekvapí (Bělohlávek, 1994, s. 59-61).

Volbu povolání u mladých lidí může ovlivňovat řada faktorů v jejich okolí. Povolání rodičů, inteligence člověka, jeho osobnost, příjem a vzdělání rodičů a profesionální zájmy. Jestliže v útlém věku vidí dítě, jakou práci zastávají jeho rodiče, má přesnou vizi a všechny potřebné informace o této profesi a taktéž vyšší předpoklad, že k ní bude inklinovat. Inteligence může být vnímána do jisté míry jako limitující faktor výběru povolání. Vědcem může chtít být každý, ale nemusí pro to mít předpoklady. Stejně tak lékařem, zde se propojují faktory: inteligence, profesionální zájmy, příjem a vzdělání rodičů, osobnost a v některých případech i povolání rodičů.

S těmito faktory lze propojit i špatný výběr povolání. Výběr povolání, na které jedinec nemá dostatečné znalosti, potřebné informace, je na něj vyvíjen tlak ze strany rodiny, přátel, společnosti, končí zklamáním a hledáním viníka. Je zapotřebí v mladém věku při volbě povolání zvažovat všechny aspekty daného povolání a zvážit splnění jednotlivých požadavků na něj. Tím bude eliminován počet lidí, kteří pracují

a setrvávají na pozicích, které nezvládají nebo naopak by lépe vynikali v jiném oboru (Bělohlávek, 1994, s. 59-61).

3.2 Vývoj kariérního poradenství v České republice

Kariérní poradenství na vysokých školách v České republice je oproti světu poněkud krátce. První počátky vzniku, či výskytu kariérového poradenství jsou datovány začátkem devadesátých let minulého století. Jednalo se zejména o poradenství v psychologické sféře. Ve světě se kariérové poradenství vyvíjelo o něco dříve, a to formou tradičního pojetí kariéry. V České republice se začalo poradenství vyvíjet až na popud srovnávání českých škol se zahraničními školami. Protože v zahraničí bylo považováno za zcela normální spolupracovat s kariérním poradcem, začalo se kariérové poradenství rychle objevovat i v rámci našich vysokých škol (Gončarová, 2015, s. 18).

Největší podíl na takto rychlé implementaci kariérového poradenství do českých vysokých škol mělo přijetí zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. Tento zákon v sekci další povinnosti veřejné vysoké školy přímo říká: *„poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi“* (MŠMT, 2022). V zákoně chybí konkretizace, o jaké služby se má jednat a v jaké formě a míře by měly být vysokými školami poskytovány. Je zcela v gesci jednotlivých vysokých škol, a jejich vedení, jak si poradenskou službu nastaví. Ani novelizací původního zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, který je nově znám jako: *„Zákon, kterým se mění zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony“* nedochází k žádné další konkretizaci poradenských služeb na vysokých školách (SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÁ REPUBLIKA). Dalším zajímavým aspektem je, že tento zákon se dotýká pouze veřejných vysokých škol. Soukromé vysoké školy do něj nejsou zahrnuty, a tak se na ně povinnost poskytovat vysokoškolské poradenství nevztahuje. Od roku 2016 k žádné další úpravě zákona o vysokých školách nedošlo.

Aktuální situace na českých vysokých školách je rozmanitá. Protože zákon zde nemluví jasně a konkrétně, poradenství celkově je poskytováno školami podle jejich představ a možností. Může být poskytováno skrze různé metody a formy. Nejčastěji se můžeme setkat s poradenstvím, které využívá formy dotazníkového šetření, individuálního rozhovoru, workshopy, diagnostické testy, vzdělávací semináře, různé veletrhy apod. (Vendel, 2008, s. 86, Pauknerová a kol., 2009, s. 64 65).

3.3 Kariérní poradce na vysokých školách

Výše zmíněný zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a jeho pozdější změna, nespécifikuje kariérové poradenství na vysokých školách, není možné ze zákona vyčíst, jak by měl vypadat vysokoškolský kariérový poradce, a jak by měla jeho práce probíhat. Možná až přílišná benevolence ze strany zákona způsobuje nedostatek kariérních poradců a jejich případné vytížení. Počet aktuálně působících kariérních poradců není možné z relevantních zdrojů zjistit. Český statistický úřad v této oblasti nemá žádný konkrétní přehled.

Národní pedagogický institut České republiky uvádí hned tři typy kariérového poradce jako povolání s platnou kvalifikací:

- „Kariérový poradce/kariérová poradkyně“
- „Kariérový poradce/kariérová poradkyně pro zaměstnanost“
- „Kariérový poradce/kariérová poradkyně pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel“ (Národní pedagogický institut České republiky, 2022).

Je důležité, aby poradce, který má poskytovat kariérní poradenství byl v této oblasti vzdělaný. Aby mu byly známy teorie volby povolání a měl dostatek informací z dostupných děl a periodik (Pauknerová a kol., 2009, s. 65). Dále, aby poradce uměl správně komunikovat a vést dialog se svým klientem. Navodit atmosféru důvěry a pochopení, mít pracovní zkušenosti. Správně ovládat umění diagnostiky a mít v ní odbornou kvalifikaci. To vše a mnoho dalších dovedností, protože práce poradce má velký dopad na celoživotní vývoj klienta. Kariérový poradce musí zvládat jednat s velkým množstvím klientů s různými možnostmi. Různé formy studia (denní,

dálkové, kombinované), studenti s nějakou formou znevýhodnění (sociální, ekonomické, fyzické) apod. Je třeba, aby poradce měl široký přehled a možnost přizpůsobit se potřebám svého klienta.

Pro správnou účinnost prováděného poradenství je nutné osvojit si i další dovednosti. Umění empatie, aneb umět pochopit a vcítit se do potřeb svého klienta. Autentičnost, poradce umí být sám sebou, na nic si nehraje a umí být upřímný. Kladný přístup směrem ke klientovi, přistupovat ke každému stejně, bez jakýchkoli předsudků ohledně jeho pohlaví, věku, národnosti, vzhledu, z jaké sociální skupiny pochází apod. Soulad verbální a neverbální komunikace. Pokud je poradce dostatečně autentický a umí využívat výše uvedených schopností, je velká šance, že se mu podaří navázat vztah s klientem. V případě předsudečného poradce, který na klienta působí pocitem, že ho jeho problémy či obavy nezajímají, se nejedná o správný přístup a v takovém případě odchází klient zklamaný, nebylo mu poskytnuto poradenství a co hůře, může to mít špatný dopad na jeho sebevědomí a další snahu situaci řešit, byť třeba s někým jiným (Vendel, 2008, s. 96-98; Drapela, Balcar, 1998, s. 165-166; Pauknerová a kol., 2009, s. 65).

Smyslem vysokoškolského kariérového poradenství je předat studentovi veškeré dostupné informace, které do nového studia či k ucházení se o zaměstnání potřebuje. Dále pak připravit studenta na přechod ze studia na trh práce a rozšířit jeho možnosti uplatnění. Tuto přípravu lze realizovat nácvikem pracovních pohovorů, rozšiřováním komunikačních dovedností, naučit jej, jak si efektivně vyhledávat potřebné informace. Velmi důležité je také předat informace, jak psát například životopis. I v tomto je kariérové poradenství důležité a pro studenta prospěšné. Důležitým aspektem práce poradce je podpořit studenta v jeho rozhodování a pomoci mu vydat se pro něj správnou cestou. Podání pomocné ruky a přítomnost jiné osoby, která má zkušenosti a znalosti mohou blahodárně působit na psychiku uchazeče a eliminovat špatné rozhodnutí. „*Dovednosti, které klienti rozvíjejí, se obvykle popisují jako dovednosti pro řízení vlastní kariéry (Career Management Skills).*“ (MŠMT, 2020).

V současné době je funkce kariérového poradce a služba samotná, vnímána jako souhrnná poradenská služba, která je provázána se vzděláváním, výběrem

budoucího povolání a výchovou. Jedná se oboustranný akt, kdy na straně poradce je, aby pochopil a správně uchopil problém, se kterým za ním klient přišel a pomohl mu jej vyřešit či jej správně k řešení nasměrovat. Na straně klienta je, aby tuto možnost svému poradci dovolil. Pokud dojde k porozumění a poradenský vztah započne, můžeme už mluvit o poradenském procesu. Poradenský proces má hned několik náležitostí, které souvisí s kompetencemi poradce, jež jsem zmiňovala výše (Drapela, Balcar, 1998, s. 162). U poradce je důležité, aby uměl využít veškeré své získané schopnosti společně s udržením důvěry a zájmu ze strany klienta (Nováček, 2009, s. 6).

Je důležité, aby poradce našel rovnováhu v pomoci, kterou nabízí. Nedostatečná angažovanost či až přehnaná angažovanost mohou klienta poškodit. Nastává problém, jestliže klient necítí ze strany poradce snahu mu pomoci, rychle ztrácí důvěru, jak v daného poradce, tak v institut poradenství samotný a může odejít s pocitem frustrace. Jedná se o konkrétní proces, kdy je nesmírně důležité, aby si k řešení klient došel skrze osvojené znalosti a dovednosti za doprovodu poradce. Rozhodně není možné klientovi řešení nadiktovat či do klienta promítat vlastní problematiku a případný neúspěch. Nesmí se stát, že bude poradce v klientovi vzbuzovat pocit, že je pro klienta nepostradatelný, bez něj ke správnému řešení nedojde a zůstane bezradný (Dryden, 2008, s. 33–34). Není vhodné v poradenském vztahu pokračovat, pokud ze strany poradce či klienta dojde k sympatiím, které přesahují poradenský vztah. Z druhé strany je důležité, aby klient přišel s problémem, na kterém chce pracovat. Pokud chybí tato klíčová část, může být poradce nejvyšších kvalit a stejně nedojdou s klientem k zdárnému vyřešení jeho problému. Aktivní podpora a povzbudivá zpětná vazba směrem ke klientovi je nutná. Je třeba chápat, že klient je jedinečná osobnost s minulostí a současností, kterou si s sebou nese a na poradci je, aby zůstal profesionálem a klienta přijal takového jaký je. Klient může cítit obavy a nedůvěru, na poradci je, aby takovouto situaci zvládl a společně s klientem prošli celým poradenským procesem jako partneři.

3.4 Kariérová centra v České republice

Kariérních center v České republice je velké množství. S postupujícím trendem poradenství se jejich počet zvyšuje. V České republice existuje několik univerzitních

kariérních center, která poskytují služby studentům a absolventům, jako je například Kariérní centrum ČVUT, Kariérní centrum Univerzity Karlovy v Praze, Kariérní centrum VŠE v Praze, Kariérní centrum Masarykovy univerzity v Brně a jiné. Kromě toho existují také některé komerční a neziskové organizace, které nabízejí služby v oblasti kariéry a pracovního uplatnění.

3.4.1 Kariérní centrum ČVUT

Kariérní centrum ČVUT (Career Center of the Czech Technical University in Prague) je služba poskytující studentům a absolventům ČVUT poradenství a podporu v oblasti kariéry a pracovního uplatnění. Jeho hlavním cílem je zvýšení konkurenceschopnosti a uplatnitelnosti studentů a absolventů ČVUT na trhu práce. Poskytuje služby v oblasti kariéry a pracovního uplatnění, poskytuje informace o pracovních příležitostech a trhu práce, nabízí spolupráci s pracovníky z praxe a s průmyslovými partnery, nabízí využití praktických workshopů a tréninkových programů pro rozvoj dovedností a pomáhá při hledání stáží, praxí a pracovních pozic. Centrum je otevřené pro všechny studenty a absolventy bez ohledu na obor a fakultu. Využití jeho služeb je zdarma.

Kariérní centrum nabízí velké množství vzdělávacích a rozvíjejících workshopů a také různé stáže a praxe, které umožňují studentům získat praktické zkušenosti v různých oborech a odvětvích. Tyto stáže jsou organizovány ve spolupráci s průmyslovými partnery a zaměstnavateli a jsou určeny pro studenty z různých oborů. Stáže a praxe nabízené Kariérním centrem ČVUT jsou obvykle placené a poskytují studentům možnost získat cenné zkušenosti a propojit se s potenciálními zaměstnavateli (KÁČEČKO ČVUT, 2023).

4 Trh práce

Trh práce je částí celého tržního celku, přesto se jedná o specifický trh, který je vysoce proměnný. Pracovní pozice nabízená dnes nemusela existovat před několika lety. Stejně tak nikdo neví, co za dnes typické povolání zanikne do budoucna. Trh práce má za úkol zajistit pracovní sílu v požadovaném oboru, počtu a zároveň těmto lidem zajistit patřičný příjem za vykonávanou práci. Práci lze popsat jako soustavnou a úmyslnou lidskou činnost vykonávanou za účelem dosažení peněžního zisku, osobního uspokojení a seberealizace. Člověk zastává pracovní sílu na trhu práce, jakožto kombinaci svých fyzických a intelektuálních dovedností, které je schopen pravidelně vykonávat. Nabízí své dovednosti a pracovní zkušenosti, které nasbíral. Aktuální profese, její náročnost, místo (region) jejího výkonu, je důležitým faktorem pro stanovení pozice na trhu práce. Lidé, kteří mají vyšší odbornou kvalifikaci a jsou flexibilní (v různých směrech) mají vyšší šanci se rychleji uplatnit. Nejsou to jediní ukazatelé ovlivňující proces hledání práce. Vedle odborné kvalifikace, současné práce, dosaženého vzdělání a zkušenostech jsou tady individuální charakteristiky a štěstí. Mezi individuální charakteristiky patří pohlaví, věk, inteligence, předpoklady a kapitál, který si s sebou jedinec nese. Štěstí je zajímavým ukazatelem, protože i přes nedostatečné vzdělání a absenci zkušeností, může být nabídnuta zajímavá pracovní pozice. Trh práce je místo, kde se setkávají tři faktory. Nabídka práce, poptávka práce a ohodnocení za vykonanou práci (Kuchař, 2007, s. 14-22; Řehoř, 2010, s.13).

„Jedná se o místo, ve kterém se pracovníci ucházejí o práci a zaměstnavatelé se ucházejí o pracovníky. Pracovní trh je na jedné straně ekonomickou institucí, tedy systémem ekonomických vztahů směny práce za mzdu založené na racionální volbě účastníků směny, je ale současně sociální institucí, jež zahrnuje podmínky a normy sociálního jednání ovlivňující koupi, prodej i cenu pracovních služeb. Jde o veškeré procedury, neformální normy a zvyky regulující vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovní trhy jsou regulované státem a dalšími činiteli a základě různorodých zákonných a mimoprávních regulačních technik.“ (Řehoř, 2010, s.13).

Trh práce funguje na principu konkurence nabídky a poptávky. Lidé si vzájemně konkurují při hledání práce a firmy si konkurují při hledání kompetentních

zaměstnanců. Český trh práce je charakteristický svými regionálními odlišnostmi. „*Odlišné geografické, demografické, historické, sociální a zejména ekonomické podmínky v jednotlivých krajích zřetelně ovlivňují celou širokou oblast zaměstnanosti. Výrazným způsobem determinují mj. i profesní a odvětvovou strukturu a v konečném důsledku rovněž míru nezaměstnanosti na regionálním trhu práce.*“ (MŠMT, 2022). Je výrazný rozdíl v podmínkách přijetí nových uchazečů o práci. Tento fakt ovlivňuje možnost uplatnění absolventů na trhu práce. Je důležité, aby vzdělávání a nabízené studijní programy, byly v souladu s nabídkou práce na regionální bázi. Je nutné mít k dispozici dostupné informace o náročnosti i možnostech uplatnění se. Důležité je umět odhadnout možné přesycení trhu. Popřípadě zvážit přesun a rekvalifikaci za širší možností nabídky práce.

Trh práce je jedním z prostředí, kterému se nedokonalosti nevyhnou. Nedokonalosti se mohou projevat ve větší či menší míře v závislosti na dalších proměnných. Mezi základní nedokonalosti patří problémy s finančním ohodnocením. Nízké finanční ohodnocení, pomalý nárůst mezd, strnulost navyšování mezd, omezení ze strany firem, kolektivní vyjednávání. To jsou všechno faktory, které jsou činiteli nedokonalosti trhu (Macáková a kol., 2003, s. 168). Hlavními projevy tržní nedokonalosti jsou odborové organizace, monopson a bilaterální monopol. Odborová organizace je seskupení, jejíchž zájmem je vyjednávat se zaměstnavatelem o lepších podmínkách pro zaměstnance. Odbory jednájí za účelem dosažení nejlepších podmínek pro zaměstnance. „*Monopson je situace, v níž je jeden zaměstnavatel jediným kupujícím na konkrétním trhu. Klasickým případem monopsonu je obec závislá na jediné firmě, tzn. obec, jejíž živobytí závisí na rozhodnutí jednotlivého zaměstnavatele.*“ (Schiller, 2004, s. 299). Macáková (2003, s. 168) vysvětluje, že o bilaterálního monopolu mluvíme tehdy, setkávají se dva subjekty s monopolem. Jedná se o monopol na straně nabídky práce a monopol na straně poptávky po práci. Firma se snaží vyjednávat pro sebe co nejvýhodnější podmínky a odbory tak stejně vyjednávají pro své členy. V tuto chvíli je těžké odhadovat výslednou situaci, protože vše závisí na úspěšnosti a kompromisu během vyjednávání obou zúčastněných stran. Možným schůdným řešením situace je kolektivní smlouva, která je výsledkem kolektivního vyjednávání odborové organizace a firmy.

5 Vysokoškolský student

K tomu, aby se ze středoškolského studenta stal vysokoškolský, musí student splnit následující podmínky: zdárně dokončit středoškolské vzdělání a zároveň úspěšně složit maturitní zkoušku. Dále musí být řádně přijat ke studiu na vysoké škole a k němu se také v určeném termínu zapsat. Pohledem do minulosti, od roku 1998 je maturitní zkouška povinností pro přijetí ke studiu na vysoké škole. Poté takto přijatého studenta považujeme za součást akademické obce a účastní se vybraného vzdělávacího programu. Ten může být bakalářský, magisterský a doktorský.

Pokud se v objasnění vysokoškolských studentů zaměříme pouze na studenty denní formy studia čili studenty ve věkovém rozmezí od osmnácti let do přibližně dvaceti šesti let, v určitých případech až do věku dvaceti osmi let, pak se jedná o dospělé jedince. Dospělí jedinci je uvedeno účelně, protože podle legislativy při dovršení osmnácti let mluvíme o dospělém občanovi. Konkrétně, pokud bychom chtěli vysokoškolského studenta definovat podle zákona, jeho definice je zahrnuta v zákoně č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře jako „*osoba, která se soustavně připravuje na budoucí povolání na střední nebo vysoké škole, nejdéle však do 26 let věku (u doktorandů do 28 let), studiem v rámci akreditovaných studijních programů, tj. bakalářské, magisterské nebo doktorské studijní programy (nikoli ale formou kombinovaného studia)*“. (SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÁ REPUBLIKA).

Rovněž zde stojí za zmínku, že jako studenta označuje školský zákon až studenty navštěvující vyšší odborné školy a vysoké školy, i když se v praxi setkáváme s tím, že oslovením studenti jsou častováni i středoškolští žáci. Správným oslovením je již zmíněný termín „žáci“. Co se týče účastníků učebních oborů, zde je využíváno pojmenování učeň.

Zákon dále uvádí, že vysokoškolský student má nejen svá práva ale i povinnosti. Mezi práva studenta patří například studovat požadovaný studijní obor, v případě zájmů i více oborů, výběr předmětů, učitelů, konání předepsaných zkoušek, účast či zvolení do akademického senátu či právo na stipendium. K povinnostem patří dodržení předepsaných předpisů univerzity, studijního programu, placení se studiem spojených poplatků, správnost údajů v případě nutnosti kontaktu ze strany univerzity, aktivní řešení problémů ze strany studenta a jiné. Z nesplnění studentských povinností

mohou vzejít povinnosti například nahradit vzniklou škodu univerzitě, v případě disciplinárního přestupku se bude jednat o disciplinární řízení, v krajních případech může být rozhodnuto o vyloučení ze studia a ztráty statutu studenta (SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÁ REPUBLIKA).

V odlišném kontextu Vágnerová ve své publikaci nazývá období ve věkovém rozmezí 20. – 40. let mladou dospělostí. Jedná se o období velkých životních a společenských změn, nových životních rolích, ve kterých se jedinec ocitá a kterým je třeba se přizpůsobit (Vágnerová, 2007, s. 11).

Z kritického pohledu můžeme období přechodu ze střední školy na vysokou školu brát jako období vývojové krize. Jedná se o typ krize, která je běžně očekávána a společností mnohdy vyžadována (Špatenková a kol., 2004, s. 23).

V současné době s posunem doby a celkově dospíváním, rovněž menším tlakem na studenty a jejich osamostatnění, se málokdo v tomto věku cítí být opravdu dospělým. Většinou se studenti stále považují za dospívající a setrvávají v bydlení u rodičů. Zároveň se ale jedná o období, kdy se ocitají na rozcestí a vyžaduje se od nich, ze strany společnosti, přesun ze studentského stylu života do pracovního a výsledkem je přerod v plnohodnotného člena společnosti. To bohužel neznamená, že každý student vysoké školy přesně ví, co chce ve svém životě dělat, jakou cestou se má ke svému cíli vydat a je si svým rozhodnutím jistý. Právě pro tento důvod zde jsou kariéroví poradci, aby pomáhali studentům, kteří mají zájem a potřebují, najít nejvhodnější cestu, objevit své silné stránky a ujistit se, že to, kam se vydávám, je přesně to, co chtějí (Arnett, 2000, s. 469-480).

V případě různých forem studia na vysoké školy můžeme mluvit o tzv. tradičních studentech a netradičních studentech. Tradičním studentem nazýváme studenta v bakalářském a magisterském studijním programu prezenční formy studia. Věková kategorie do 26 let a předpoklad, že student každý den aktivně do školy dochází. Netradiční studenti jsou naopak studující starší 26 let, kteří navštěvují jiné formy studia, kombinovanou a distanční. Zároveň se jedná o jiný studijní program doktorandský. Od těchto studentů se očekává vyšší samostatnost, vysoká úroveň samostudia a jejich věk je rozmanitý (Slavík a kol., 2012, s.117).

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce se zabývá kvantitativním šetřením znalostí studentů různých vysokých škol z celé České republiky v oblasti kariérových center a získávání informací o jejich spolupráci s nimi. Jaké informace studenti o fungování center na své univerzitě mají k dispozici a jestli někdy služeb kariérového centra využili. Další část šetření se zaměřuje na dosavadní pracovní zkušenosti studentů, zda se aktivně zajímají o budoucí zaměstnání a jakou pomoc by považovali za adekvátní. Zjištěné informace jsou následně vyhodnoceny a doplněny o individuální hloubkové šetření prostřednictvím nahrávaného rozhovoru s respondenty, kteří byli ochotni se na šetření podílet a jejich názory jsem shledala pro tuto bakalářskou práci zajímavými. Veškeré zjištěné informace byly vyhodnoceny a na jejich základě bylo odvozeno doporučení a hodnocení.

6 Vlastní šetření

6.1 Využitá metodika

Pro vlastní šetření bakalářské práce jsem se rozhodla využít nestandardizovaného dotazníku v doplnění s minimálně dvěma individuálními rozhovory. Dotazník využiji k hromadnému písemnému sběru potřebných dat a poté, po vyhodnocení a detailním pročtení jednotlivých dotazníků, vyberu zajímavé odpovědi respondentů, kteří zároveň souhlasili s hloubkovým šetřením a nechali na sebe v dotazníku kontakt a provedu individuální rozhovory.

6.2 Charakteristika místa šetření

Teze bakalářské práce je zaměřena na studenty vysokých škol, místem šetření se staly všechny vysoké školy a univerzity nejen v České republice. Dle zjištěných informací z vlastního průzkumu se dotazníkového šetření zúčastnili také čeští studenti aktuálně působící na zahraničních univerzitách. Například studenti z Trenčianska Univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Northumbria University, Rome Business School Italy a Žilinská univerzita v Žiline. Neopomenutelnou zmínkou je, že rovněž vyplňovali dotazník studenti ze soukromých vysokých škol.

6.3 Realizace dotazníkového šetření

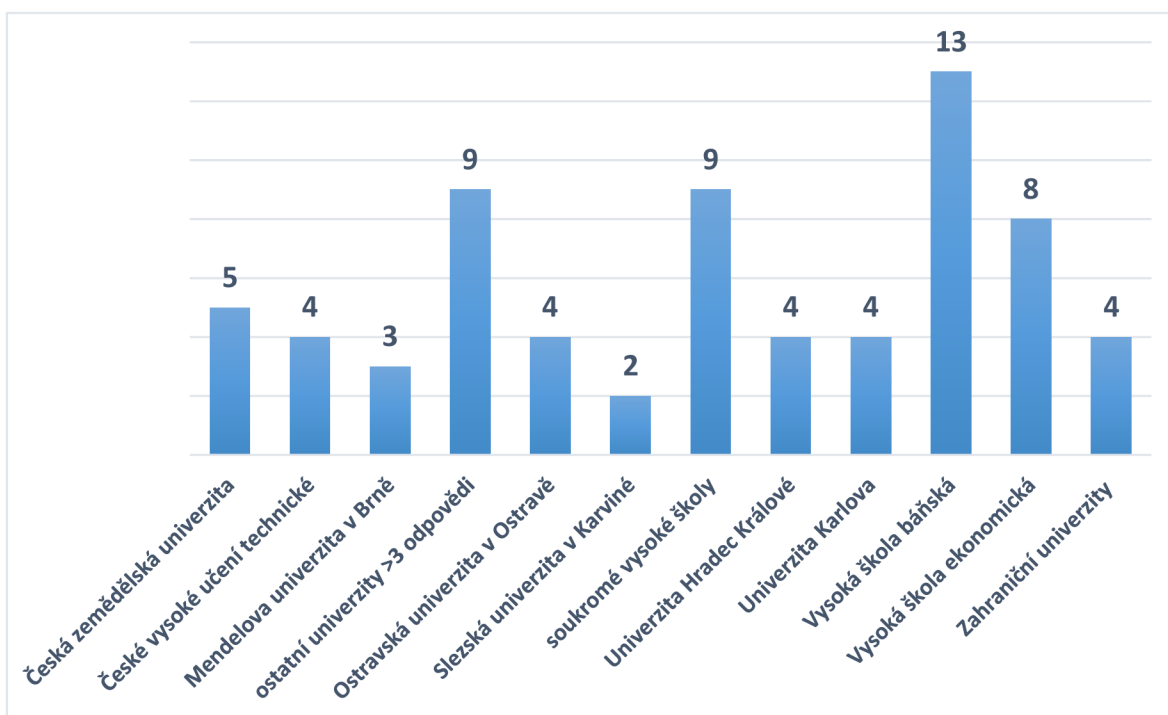
Dotazníkové šetření bylo směřováno ke studentům vysokých škol prezenčního studijního programu. Dále nedošlo k žádné územní či univerzitní konkretizaci a byla využita možnost sbírat informace z velkého množství univerzit z celé České republiky i v zahraničí. Realizace kvantitativního shromažďování informací proběhla v období od 24. ledna 2023 do 3. února 2023. Distribuce jednotného dotazníku proběhla skrze rozesílání emailů s prosbou o vyplnění online formy dotazníku. Například bylo využito známosti a osobní žádosti o pomoc všem referentům kateder Univerzity Hradec Králové, kteří měli možnost dotazník rozeslat velkému množství případných respondentů. Poté bylo využito sociálních sítí s následným sdílením na další studenty. Výsledkem je územní a univerzitní rozmanitost. V dotazníku bylo celkem využito 18 otázek z nichž jedna byla pouze na souhlas se zpracováním údajů a jedna na souhlas s kontaktováním o individuální rozhovor. Dále bylo využito 6 otevřených otázek, 4 polootevřených otázek, 1 škálovací otázka, 5 uzavřených otázek s různou nabídkou odpovědí k dispozici. Celkem se šetření zúčastnilo 73 respondentů, z nichž bylo možné použít pouze 69 responzí. Další čtyři vyplněné dotazníky byly z šetření odstraněny z důvodu nevyhovujících odpovědí. Respondenti již ukončili studium a pracují na plný úvazek, proto by mohlo dojít ke zkreslení dotazníkového šetření v některých pasážích dotazníku. Z celkem 134 návštěv bylo kompletně vyplněno 73 a návratnost dotazníku byla 54,5 %. Nejvíce byl dotazník navštíven a vyplněn během prvního dne rozeslání. Trend návštěvnosti v následujícím dni klesl na čtvrtinu a další dny byla návštěvnost minimální.

Otázka č. 1: Uveďte, na které vysoké škole studujete?

Základní otázka na individuální údaje respondenta, která má za účel zajistit přehled, z jakých škol a v pozdější otázce konkrétně i studijních oborů respondenti pochází. Bylo využito otevřené otázky z důvodu příliš velkého množství možných odpovědí. Tato otázka je povinná.

V grafu č. 1 je přehled nejvíce objevených odpovědí. V případě soukromých škol se vždy jednalo o jedinou odpověď, proto bylo využito souhrnného pojmenování. Dále se objevovaly údaje o studentech aktuálně působících na zahraničních univerzitách, i v jejich případě je v grafu využito souhrnného pojmenování. Vzorek vykazoval dalších 9 univerzit a vysokých škol, které měly po jedné, maximálně dvou odpovědích, opět v jednom sloupci na grafu souhrnně.

Graf č. 1: Rozdělení respondentů za jednotlivé vysoké školy



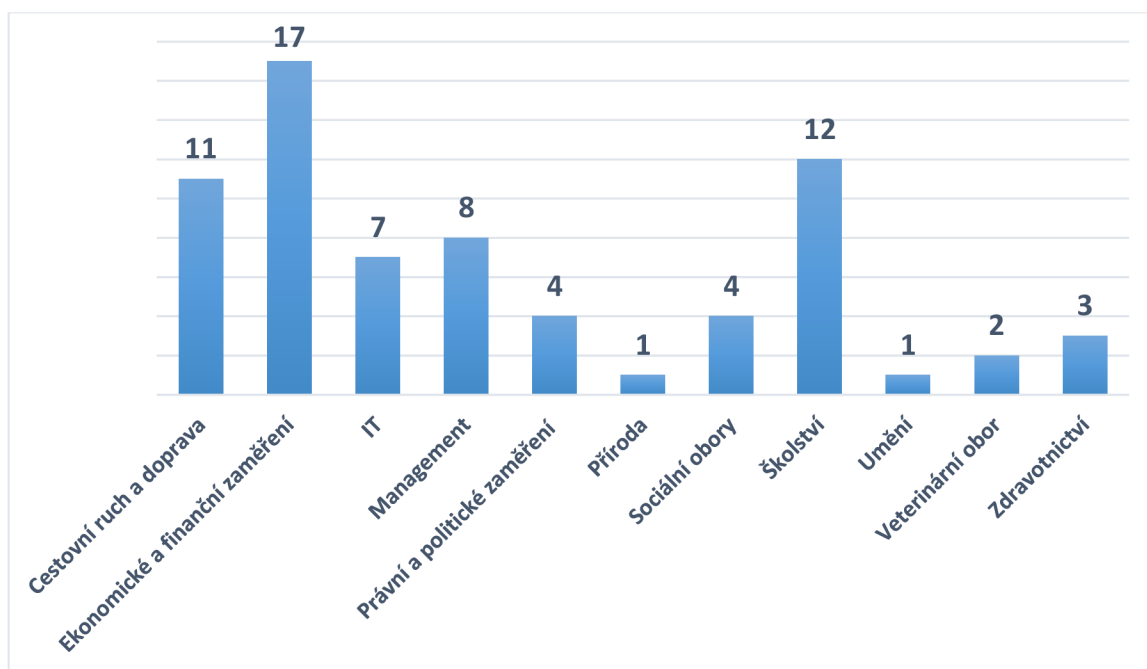
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 2: Uveďte, jaký je obor Vašeho studia?

Znovu využití individuální otázky za účelem sběru dat o studijním oboru, který respondenti studují. Otevřená otázka z důvodu nepřehledného množství možných odpovědí. Jedná se o povinnou otázku bez možnosti přeskočit ji.

V přiloženém grafu č. 2 je možné zpozorovat, že nejvíce respondentů odpovídalo z ekonomických oborů a oborů financí, dále pak oblast školství, informační technologie, cestovního ruchu a obory zaměřené na dopravu. Bylo zajímavé zjistit, že se nepodařilo distribuovat dotazník mezi jediného respondenta z oboru bezpečnostních složek a pouze jedna odpověď z enviromentální oblasti.

Graf č. 2: Rozdělení studijních oborů



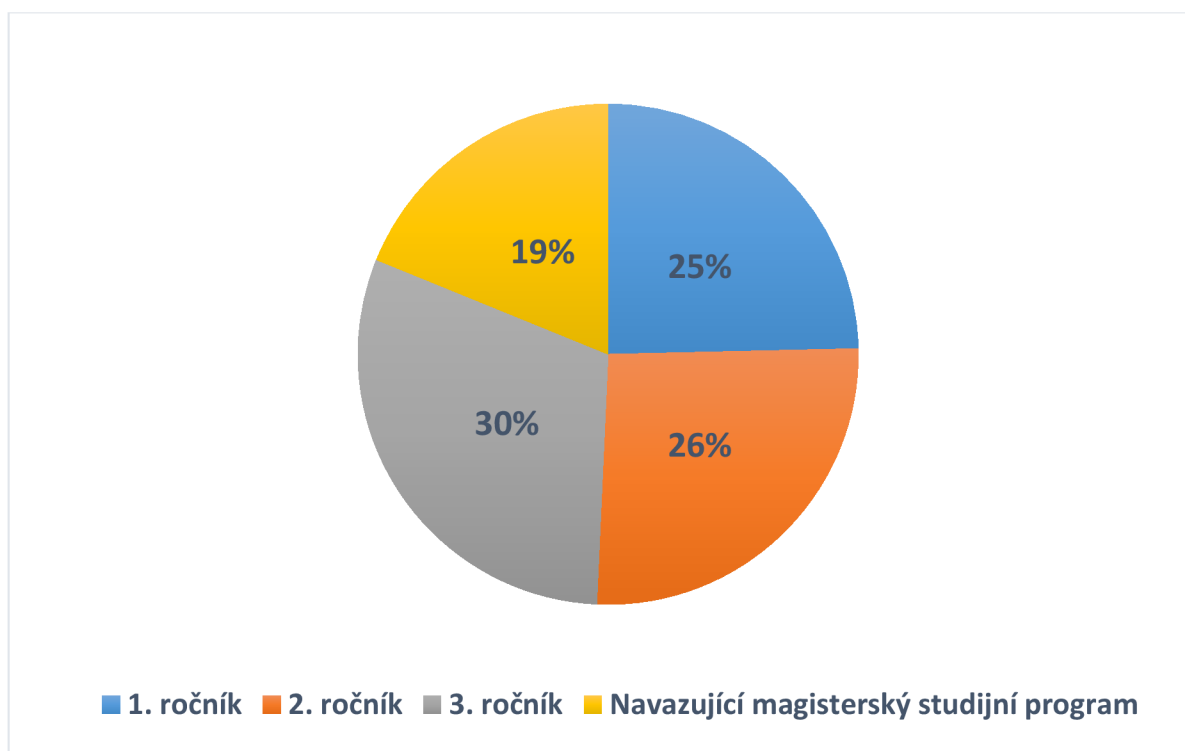
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 3: Ve kterém ročníku jste?

Polouzavřená otázka s pouze jednou možností odpovědi. Na výběr bylo z možností: 1.ročník, 2. ročník, 3. ročník a možnost vepsat jinou variantu, v případě, že se jedná o studenty navazujících studijních programů. Právě tato otázka vedla k vyřazení 4 dotazníků, kde se jednalo o respondenty, kteří již studium ukončili a pracují na plný pracovní úvazek. Povinná část dotazníku. Otázka, která se zprvu může zdát zbytečná, ale v další části, pro srovnání spolupráce studentů s kariérovými centry a jejich příprava na trh práce, bude důležitá.

Jak můžete vidět v přiloženém grafu č. 3, většina respondentů je v pokročilé fázi studia. Celkem 56 % dotazovaných.

Graf č. 3: Procentuální vyjádření jednotlivých ročníků studia



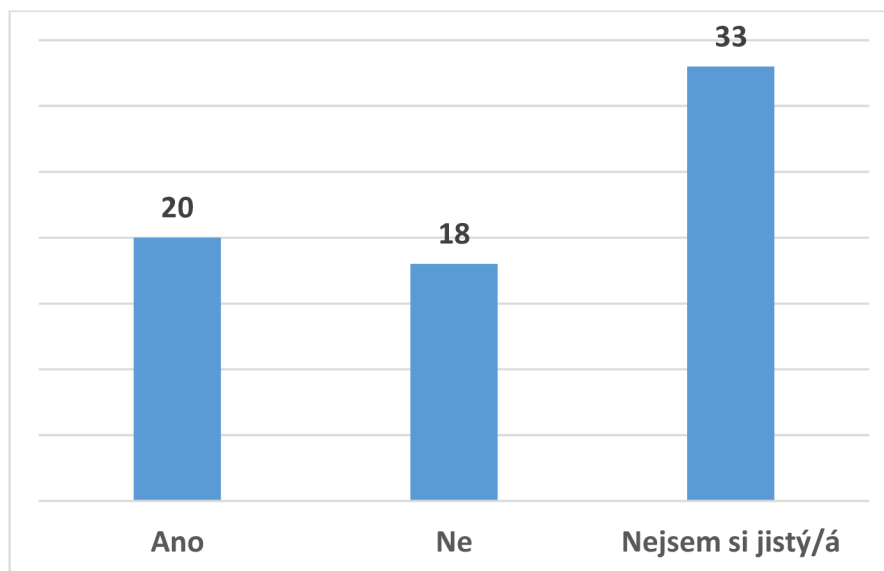
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 4: Víte, jaké služby kariérová centra nabízejí?

Jedna ze stěžejních otázek celého dotazníkového šetření. Uzavřená a povinná otázka s třemi možnými odpověďmi. Ano, ne, nejsem si jistý/á.

V grafu č. 4 je jednoznačně vidět, že většina respondentů si o službách kariérových center není jistá a další o nich s určitostí neví. Tyto dvě odpovědi dostaly zaokrouhleně na celá čísla 72 % hlasů. Byla umožněna více než jedna odpověď, někteří respondenti využili možnosti kombinace odpovědí, a to konkrétně Ne + Nejsem si jistý/á. Nikdo z respondentů nevyužil kombinaci Ano a Nejsem si jistý/á.

Graf č. 4: Jednoduché vyjádření přehledu respondentů o službách kariérových center

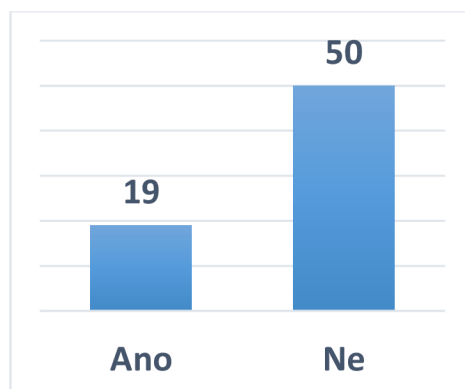


Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 5: Znáte kariérové centrum na své škole?

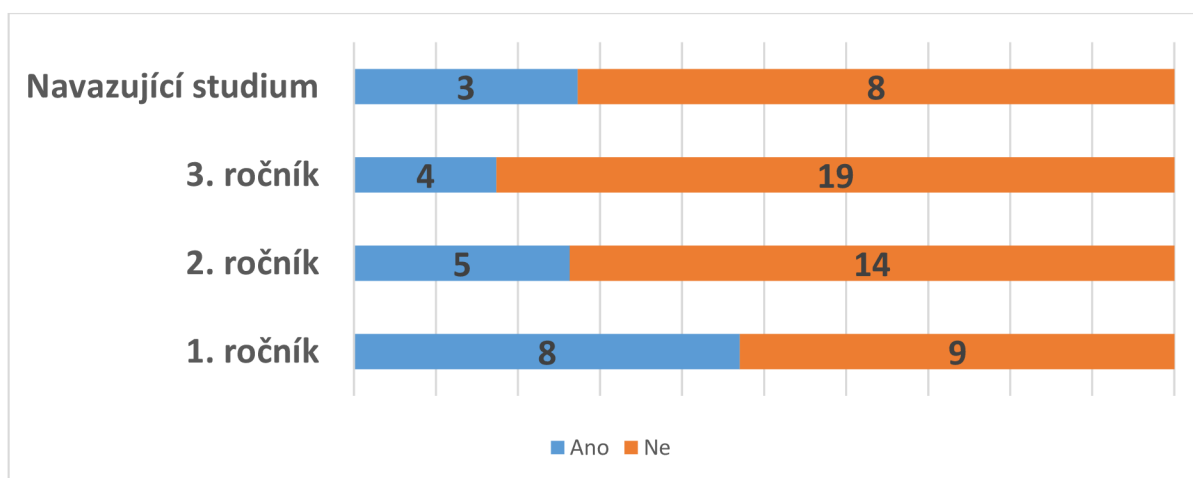
Uzavřená povinná otázka s možnostmi odpovědět pouze Ano nebo Ne. V grafu č. 5 je možné vidět, že velká většina studentů neví, zda mají na své škole kariérové centrum. Pokud se zaměříme na propojení otázky č. 3 (Ve kterém ročníku jste?) a otázky č. 5, kladla jsem si další otázku, zda studenti vyšších ročníků, blíže volbě povolání a vstupu na trh práce, se více zajímají o spolupráci s kariérovými centry. Při detailním rozdělení studentů podle ročníku jsem u každého zaznamenala odpověď k otázce číslo 5 a výsledkem bylo, že nejvíce studentů, kteří znají kariérové centrum na své škole, je v 1. ročníku studia. Naopak nejméně znalostí měli studenti 3. ročníku a navazujících studijních programů.

Graf č. 5: Znáte kariérové centrum na své škole?



Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 6: Rozdělení znalostí podle jednotlivých ročníků



Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 6: Pokud ano, doplňte, jestli jste využili někdy jejich služeb a konkretizujte?

Zcela otevřená otázka bez povinnosti odpovědět. Otázka přímo navazovala na odpověď v otázce č. 5 s tím, že jsem předpokládala, že budou odpovídat pouze ti, kteří odpovídali kladně a uvedou konkrétní příklady spolupráce a své zkušenosti. Tedy mají správné znalosti o kariérovém centru působící na jejich škole.

Celkem 42 respondentů otázku přeskočilo. Bohužel ne všichni četli zadání otázky správně anebo měli pocit, že musejí něco napsat. Z toho důvodu se sešlo dalších 15 odpovědí, které vyjadřovali odpovědi, že respondent služeb nevyužil. Ať už s dovětkem, že nebylo zapotřebí, neznají centrum, nevěří v tyto centra a zatím nevyužili. Sešli se pouze tři odpovědi, kdy dotazovaní služeb využili a jedna odpověď, kdy služeb využito nebylo, za to je připojen zajímavý názor respondenta.

Jsou to tyto odpovědi:

„Ano, již při bakaláři mi pomohli vytvořit CV, LinkedIn a připravit na rozhovor pro praxi I práci. Vždy pomůžou s budování profesionálního image, a dokonce s nalezením vyhovující funkce a firmy. Nyní mi pomáhají se specializacemi (nalezení seminářů atd.) které budou potřebné v mé vybrané kariéře. Naše centrum dobře komunikovalo, s čím můžou pomoci, a dokonce jsme měli pár povinných přednášek ohledně např. CV“

„Neznám, nevím, nevyužil, nechci, aby někdo, kdo nemá kariéru mi radil, co mám v životě dělat“

„Využila jsem možnosti online webinářů jak s pracovníkem KC, ale i s externími spolupracovníky např. D. Dědičovou z Growjob institutu.“

„Ano. Zvládání stresu seminář“

Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 7: Pokud ne, uveďte, jaký je důvod?

Otevřená a nepovinná otázka, která volně navazuje na předchozí otázku č. 5. a je přesným opakem k otázce č. 6. Opět došlo k problému, že odpovídali téměř všichni respondenti, i když byla položena pro ty, kteří neznají kariérové centrum na jejich škole. Deset dotazovaných otázku přeskočilo a splnili tak její účel. Dalších jedenáct odpovědělo, že nevyužili, i když se jednalo o otázku na znalost kariérového centra. Další odpovědi budou promítnuté do grafu. Pouze dvě odpovědi vynikali originalitou. Následující:

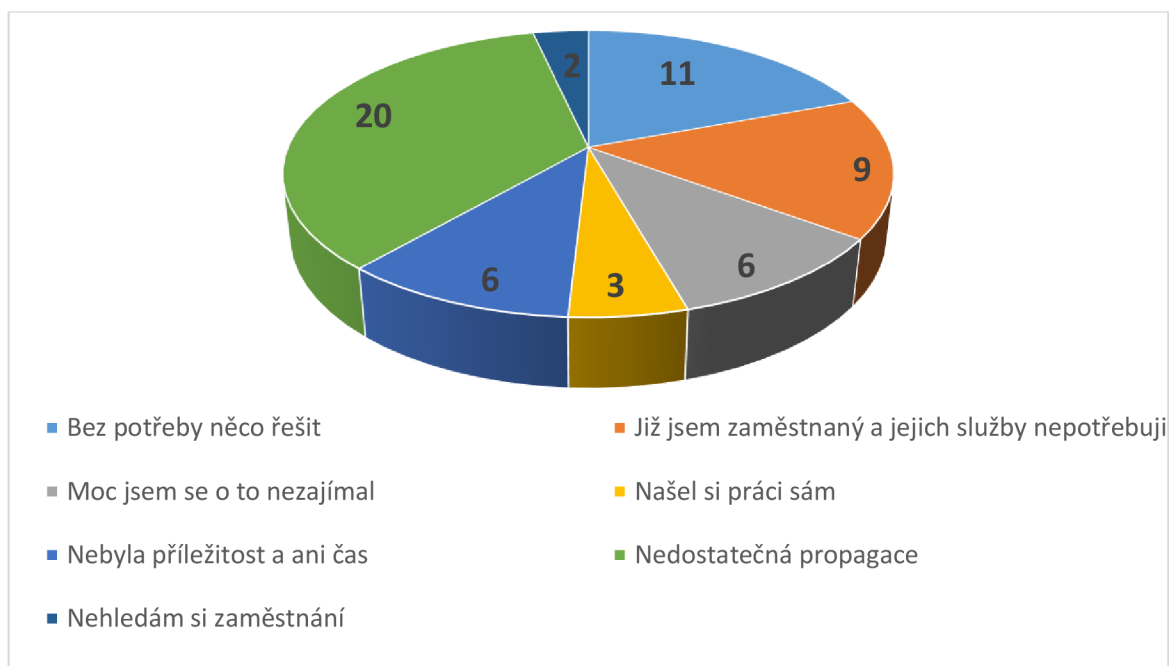
„Chtěla jsem, ale nakonec jsem na to neměla čas – jednalo se o online konzultaci od psychologa, jaké zaměstnání je dle mých vlastností pro mě vhodné“

„Prozatím nejsem v tak daleké fázi studia, abych považoval za nutné využít poradních služeb ohledně zaměstnání.“

Také se již podruhé objevil dost rázný názor: *„Nechci, aby mi někdo, kdo nemá kariéru, radil, co mám dělat“*

V grafu č. 7 můžeme vidět mnohem zajímavější a rozmanitější údaje, než v otázce číslo 6, kde byl vzorek kladných odpovědí příliš malý.

Graf č. 7: Rozdělení nejčastějších odpovědí na absenci znalostí KC



Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 8: Jakou pomoc byste z kariérových center uvítali?

Povinná otázka s nabídkou různých možností odpovědí s další volbou doplnění vlastního doporučení. Otázka není omezená počtem vybraných odpovědí, aby byl naplněn její smysl čili zjistit od respondentů, jaké informace a služby od kariérových center očekávají.

V grafu číslo 7 můžete vidět seřazené nejčastější odpovědi. Nejvíce by studenti ocenili, kdyby jim kariérové centrum bylo představeno na začátku studia a aby bylo o jeho službách širší povědomí. Tato otázka získala celkem 242 odpovědí a průměrně každý respondent využil 3,5 odpovědi. Pouze 4 respondenti využili odpovědi jiný a jejich odpovědi jsou citovány níže:

„Budování profesionálního přístupu“

„Podpora samostatného podnikání“

„Žádnou“

„Domluvení mentora z řad zkušenějších studentů nebo z pxe v daném oboru. Možnost zajištění stínování dané pozice či zajištění stáže“

Graf č. 8: Očekávání studentů od kariérových center



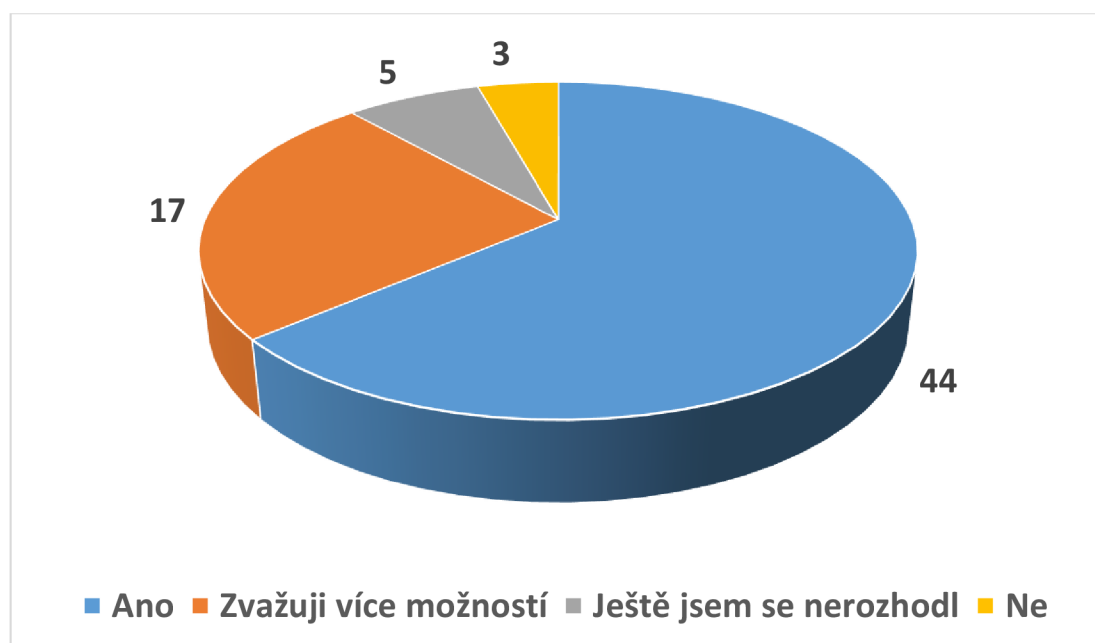
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 9: Máte už vybraný směr či konkrétní povolání, kterému se chcete po škole věnovat?

Další otázka dotazníkového šetření byla zaměřena na to, zda už respondenti mají vybraný směr, kterým se vydají po studiích. Jedná se o povinnou a uzavřenou otázku s nabídkou čtyř možných odpovědí, pouze jedna možná odpověď.

Jak můžeme vidět v grafu číslo 8, většina respondentů má již rozhodnuto, jakému povolání se chtějí věnovat, další velká část zvažuje více možností. Malý vzorek odpovídajících ještě nemá v této otázce konkrétní představu a pouze třikrát byla uvedena odpověď ne.

Graf č. 9: Vybrané konkrétní povolání respondentů



Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 10: Na jaký zdroj informací spoléháte?

V otázce č. 10 se ptám z jakého zdroje lidé nejčastěji spoléhají na vyhledávání a získávání potřebných informací o svém budoucím povolání. Otázka opět nabízela různé možnosti odpovědi s další možností doplnit svůj osobní komentář. Tato otázka je z řady povinných a opět nabízela možnost označit více odpovědí. Opět se podařilo sesbírat odpovědi mimo nabízené:

„Kombinace internetu, rodiny, známých, kolegů a dalších zdrojů“

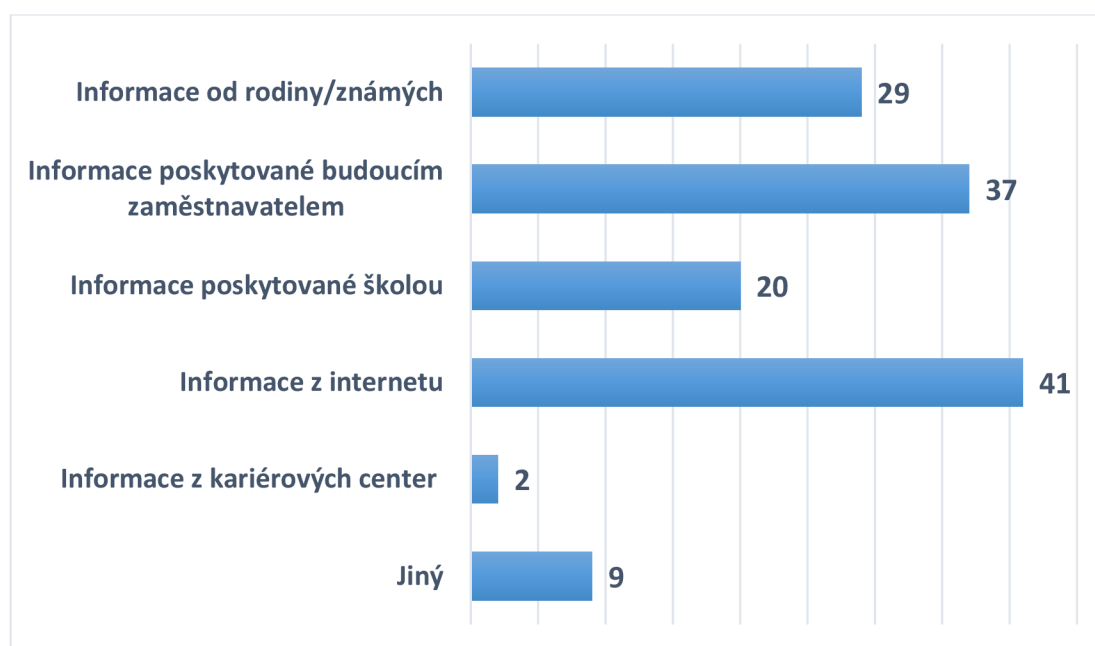
„Mix, je dobré mít jiné perspektivy“

„Mé vlastní zkušenosti s prací v oboru“

„Na sebe jako aktivní zdroj při vyhledávání informací“

„Atmoskop“

Graf č. 10: Očekávání studentů od kariérových center



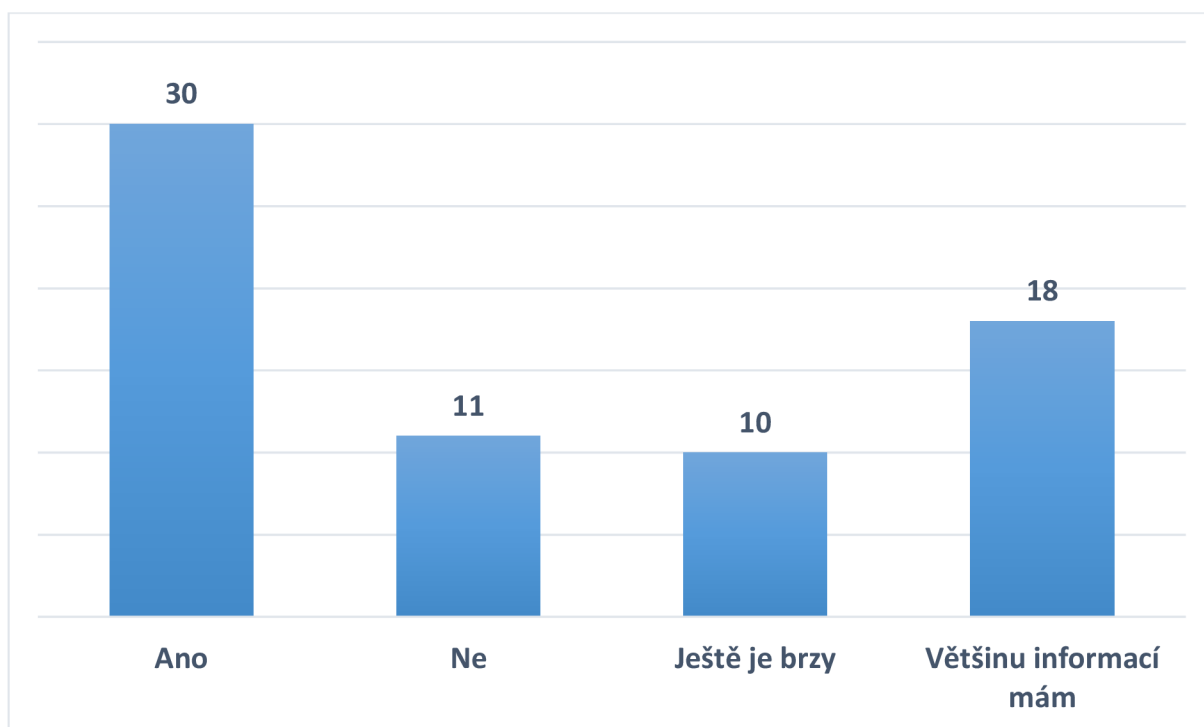
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 11: Zjistili jste si, jaká je poptávka po tomto povolání?

Jedna z velmi důležitých otázek na respondenty. Zcela uzavřená a povinná otázka s 4 nabízenými odpověďmi. V otázce jsou využity krajní možnosti odpovědi „ano/ne“ za přítomnosti upřesňujících odpovědí pro studenty, kteří ještě nemají všechny informace, ale i pro ty, kteří se svým rozhodnutím vyčkávají. Jestliže se skutečně zajímají o své budoucí povolání, očekává se, že budou mít zjištěné nejen informace, co dané povolání obnáší a jaké dovednosti se od nich očekávají, ale také jaké je možné uplatnění na trhu práce a kolik je na trhu konkurentů.

Z grafu číslo 10 je zcela patrné, že se respondenti nad svým budoucím zaměstnáním zamýšlí a vyhledávají si všechny potřebné informace, počínaje tou důležitou, jakou je nabídka práce a uplatnění daného povolání. Celkem 48 dotazovaných se touto otázkou v minulosti zabývalo, zbylých 21 stále čeká.

Graf č. 11: Zjišťování možnosti uplatnit se na trhu práce v určitém povolání

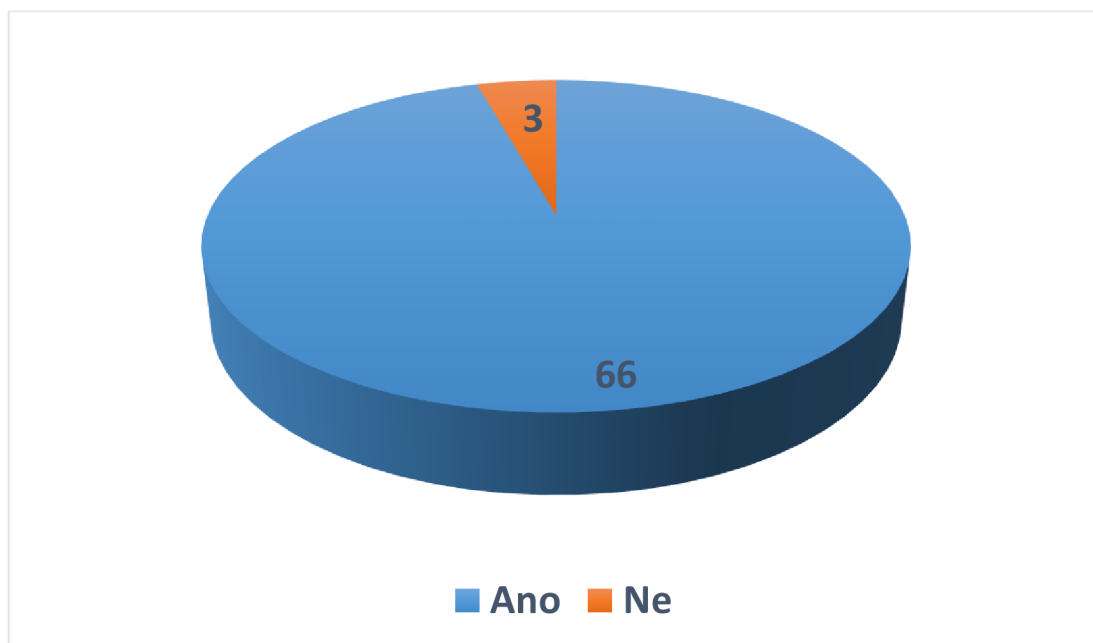


Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 12: Máte již nějaké pracovní zkušenosti?

Krátká a jasně formulovaná povinná otázka s možností odpovědět pouze ano nebo ne, zda respondenti mají nasbírané nějaké pracovní zkušenosti či nemají. Záměrně nebylo specifikováno, o jaký druh pracovní zkušenosti se musí jednat. Zkušenosti lze získat na praxích, brigádách, výpomocích a jiných druhů pracovních úvazků či dohod. Naprostá většina dotazovaných má s prací zkušenosti a pouze tři respondenti se v této oblasti ještě neprojevili. Na tuto otázku navazuje další s konkretizací pracovní zkušenosti.

Graf č. 12: Poměr pracovně zkušených a nezkušených respondentů



Zdroj: vlastní šetření

**Otázka č. 13: Pokud ano, bylo to v oboru, kterému se chcete dále věnovat?
(prosím o upřesnění)**

Zcela otevřená a nepovinná otázka mířená pro část respondentů, kteří již mají pracovní zkušenosti nasbírané během studia a před ním. Otázka nebyla specifikovaná, zda se jednalo o letní brigádu, občasný přivýdělek či zaměstnání na nějaký typ úvazku a dohody.

Vyhodnocení otázky: z celkových 69 responzí bylo 8 vynechání odpovědi, takovouto odpověď lze považovat za odpověď, že respondent nemá pracovní zkušenosti. Tento výsledek/údaj v porovnání s otázkou číslo 12 není v souladu. Lze jen těžce odhadovat, proč tomu tak je. Dalších 40 responzí bylo souhlasných a objevovaly se různé druhy povolání a další specifikace například možnosti následného kariérového růstu, umožnění do vzdělávání, nabídka stávající práce po dokončení studia a jiné. 12 odpovědí bylo v různých tvarech vyjádření pro „ne“. Nejčastěji se objevovali různé druhy služeb, například obsluha v kavárně, bankovníctví, pracovník v obchodě, pomocná ruka v restauraci, dopravní služby, cestovní ruch a zdravotnictví spojené s praxí. Výjimečná byla odpověď jednoho respondenta, který uvedl, že se již během studií věnoval rozvoji vlastního podnikání a „rozjíždění kvalitního businessu“ v daném oboru studia.

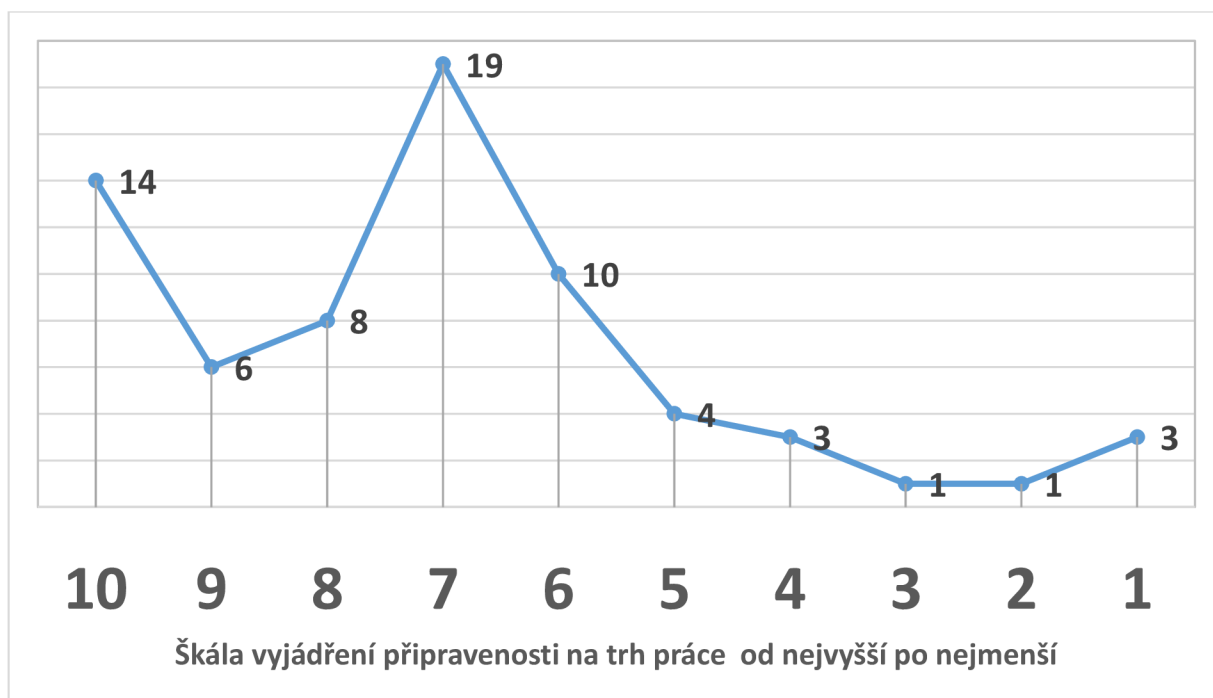
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 14: Během probíhajícího studia, cítíte se být připraveni na svůj vstup na trh práce?

Poté, co bylo zjišťováno, jestli mají respondenti pracovní zkušenosti a konkrétní představu o svém působení na trhu práce, společně s potřebnými informacemi, bylo využito povinné škálovací otázky k vyjádření pocitu připravenosti. Na výběr byla škála v rozmezí čísel 1 až 10, kdy nejvyšší číslo vyjadřuje nejsilnější pocit připravenosti na trhu práce.

Za zmínku v příloženém grafu číslo 12 stojí počet respondentů u hodnoty deset, hodnoty sedm a hodnoty šest. V součtu 57 respondentů se cítí být nad hranici průměrné připravenosti na vstup na trh práce. Nižší odpovědi jsou pouze v malém vzorku respondentů.

Graf č. 13: Škála vyjádření připravenosti na trh práce



Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 15: Jaká je vaše největší motivace pro výběr povolání?

V této části dotazníku se jedná o polouzavřenou a zároveň povinnou otázku, s nejvíce nabídnutými možnostmi odpovědí a zároveň s možností doplnit vlastní komentář. Respondenti zde nejsou limitováni počtem možných zaškrtnutých odpovědí. Tato otázka má za úkol také ukázat, jestli přemýšlejí nad tím, co do budoucna jejich práce musí splňovat a jaká očekávání od ní mají. Sečtením všech odpovědí je v otázce použito 236 označených odpovědí. Průměrně na každého respondenta vychází 3,42 odpovědi. Pouze jeden respondent uvedl jednu odpověď, a to zrovna možnost jinou. V případě možnosti doplnit vlastní odpověď byly uvedeny následující odpovědi:

„Ať mě práce baví!!!“

„Dopad na prostředí a lidi“

Jak můžeme vidět v grafu č. 13, nejvíce zajímá respondenty finanční ohodnocení, možný kariérový růst, kolektiv, ve kterém by pracovali, příjemné prostředí a prestiž daného zaměstnání.

Graf č. 14: Největší motivace při výběru zaměstnání



Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 16: Co vidíte jako další možnost pomoci při výběru povolání?

Zcela otevřená otázka, jejíchž hlavním účelem bylo sesbírat od respondentů další nápady a tipy, které by uvítali v praxi, když by je měli k dispozici. Zprvu jsem nad touto otázkou uvažovala jako nad polouzavřenou s množstvím nabízených možných odpovědí. Poté jsem se rozhodla nesázet na tuto možnost a nechat respondenty zcela se nad otázkou zamyslet a přijít na svou niterně správnou odpověď, co by opravdu potřebovali, jako pomoc.

Celkem 22 dotazovaných odpovědělo „*NIC*“ a *NEVÍM*“.

8 dotazovaných se shodlo na jednoslovné odpovědi „*INTERNET*“.

Další nejčastější odpovědi bylo „*PRAXE*“. Mezi očekávané odpovědi, které se objevily patří „*veletrhy, další studium, rozhovory s úspěšnými lidmi, zkušenosti jiných, koučink, informace o prestiži firmy*“ a jiné.

Mezi respondenty se ale našli takoví, kteří se nad otázkou skutečně více zamysleli a na odpovědi si dali záležet. Ty nejzajímavější z nich jsou:

„kariérní centra/poradci, kteří mohou docházet na střední nebo základní školy; schopnost učitelů/jiných dospělých přivést dospívající k co nejvíce podnětům za účelem zjištění svých předností“

„Dny otevřených dveří organizovaných velkými firmami, pracovní veletrhy, přednášky zaměstnanců z firem ve školách“

„Říci těm mladým již na střední nebo na gymplu těchto lidí a profesí je málo, těchhle je jak hub po dešti, konstruktér si vydělává tolik a tolik, strojaři že jsou placeni zlatem, že technické obory jsou velmi žádané, že na českém trhu aktuálně chybí 20.000 ajťáků a že jim platy začínají 100000 a neustále jsou přetahováni z firmy do firmy. Že nejbohatší lidé obecně jsou doktoři a právníci, že studovat sociální a administrativní obory nemá smysl, protože prodavačka v lidlu bere víc peněz jak oni“

„V rámci fakulty např. ohlasy absolventů – jaká je možnost uplatnění. Zveřejňování inzerátů v rámci fakulty/oboru.“

„Myslím, že teraz to funguje na nasej škole veľmi dobre ... ponuky na pracovné príležitosti dostávame priamo do mailu alebo máme na to určené kariérne dni na škole kedy zamestnávateľia z oboru prezentujú svoje spoločnosti a možnosti uplatnenia.“

Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 16 a otázka č. 17 byly směřované k respondentům za účelem získání souhlasu se zpracováním získaných údajů pro účel bakalářské práce a také jestli jsou ochotni podílet se na dalším individuálním šetření prostřednictvím rozhovoru. Celkem 58 dotazovaných s dalším šetřením nesouhlasí, dalších 11 zvolilo odpověď Ano, ale pouze 10 z nich na sebe nechalo kontakt. V poslední otázce všech 69 dotazovaných, u kterých bylo možné dotazník uznat jako platný, souhlasilo se zpracováním dat. Nebylo třeba mazat žádná další získaná data.

Zdroj: vlastní šetření

Individuální interview s vybranými respondenty

Po vyhodnocení dotazníků a analýze jednotlivých responzí jsem požádala respondenty o poskytnutí rozhovoru se zaměřením na detailní šetření a širší rozvedení jejich odpovědí. Vzhledem k otázkám bylo možno navázat a rozvinout některé odpovědi, doptávat se na různé detaily a skutečnosti, které nebylo možné v dotazníku zjišťovat. Otázky k individuálním rozhovorům nebyly předem připravené, bylo volně navázáno na dotazník a rozhovor plynul podle odpovědí tázaného.

6.3.1 Jednotlivé rozhovory

6.3.1.1 Respondent A

Rozhovor byl realizován dne 3. února 2023. Respondent A uvedl, že studuje v druhém ročníku České zemědělské univerzity.

V dotazníku jsi uvedla, že studuješ na České zemědělské univerzitě v Praze, abych neopakovala otázky, které už zazněly v dotazníku, řekni mi, proč jsi si vybrala právě tuto univerzitu?

„Protože na této škole nabízeli obor, který jinde není možné studovat a přijde mi velmi atraktivní a perspektivní – ten obor.“

Takže se dá říct, že při výběru školy/oboru, jsi si musela vyhledávat spoustu informací. Zkoumala si nabídky jednotlivých škol sama, nebo ti s tím někdo pomohl?

„Ano, hledala jsem obor, který je zajímavý, který by mě bavil a nebyla tam hlavně žádná matematika a další hnusné předměty. Koukala jsem na celý strukturovaný seznam předmětů za celé 3 roky, zda mi to bude vyhovovat. A pak jsem jen čekala, jestli mě přijmou ke studiu. Nakonec to vyšlo.“

Tvoje zaměření je čistě humanitního rázu, vybrala jsi si to záměrně, protože se chceš do budoucna věnovat pomoci lidem nebo je za výběrem jiný důvod?

„Ano, jsem hodně humanitně zaměřená osoba. Dostala jsem se i na jiný obor na Pardubické univerzitě, veřejnosprávní nebo tak nějak, ale tak nějak jsem cítila,

že to nebude ono, když je v prváku zas ta matematika. Té jsem se hodně bála. Tady jsem udělala přijímačky, líbily se mi předměty a věděla jsem jaké to má uplatnění od kamarádky. Proto jsem si nakonec vybrala zemědělkou místo Pardubic.“

Takže je to opravdu zaměření, kterému by ses do budoucna chtěla věnovat a čím se i živit?

„Ano, byla bych ráda, kdybych se tomu mohla věnovat. Vidím v tom smysl.“

To jsem ráda, že už máš konkrétní představu, kam se po škole vydat, jakým jít směrem. Zjišťovala jsi si i třeba jaká je nabídka a poptávka na trhu pro danou profesi? Popřípadě další informace, co je třeba pro výkon práce splňovat?

„Popravdě řečeno před studiem ne. Vůbec nic jsem si nehledala, nevěděla jsem, jestli se někam dostanu. Prostě jsem se přihlásila na obor, který mě zaujal. Nic víc. Jen jsem věděla, že to téma jde do popředí v celospolečenské diskusi, že ta budoucnost tam je. Vlastně ani teď nemám úplné informace, ale plánuju ve studiu pokračovat dál, takže čekám, že to přijde časem, ty informace. Jestli ne, vím, kam se kdyžtak podívat, mám i kamarádku, na kterou se mohu obrátit.“

Jako jedna z mála respondentů, kteří se rozhodli dotazníkového šetření účastnit, máš nejen znalosti o kariérových centrech, ale i zkušenosti. Bylo tomu tak i před výběrem studia na vysoké škole? Třeba jestli ses s poradenstvím setkala na střední škole?

„Na střední něco bylo, ale to asi na každém gymplu. Přišel cizí chlap, rozdal papíry, kreslili jsme strom, loď, poté nějaké dotazníky na učivo, pohled na svět. Moc si to nepamatuji, bylo to dost nudné. Ten strom jsem kreslila už několikrát, takže jsem věděla, co tím asi tak sleduje. Po vyplňování všech papírů jsme s ním ještě každý o samotě mluvili. Nedá se říct, že by mi to v něčem pomohlo. V tom věku jsem školu nebrala vážně. Později jsem tyhle služby vyhledávala sama. Proto vím, kde, co nabízejí a kde jsou jak ochotní.“

Zajímají mě konkrétně získané zkušenosti, které jsi měla možnost vyzkoušet si v různých kariérových centrech. Zkus to prosím více rozvést, o které centrum se jednalo a co bylo tím zážitkem/zkušeností?

„V rámci současného studia jsem využila nabídku webináře, ale vím, že nabízejí i další různé zajímavé přednášky. Také jsem koukala na stránky ze zvědavosti, co vše nabízí. Zaujal mě i ten veletrh pracovních míst a spolupráce nebo nabídka rozjezdů pro podnikání. To se však netýká mého oboru. Já úplně rozjezd podnikání nepotřebuju. Víím, že přes kariérní centrum je možné si zajistit i stáž. O té bych i uvažovala, v budoucnu, podle času a možností. Kladně hodnotím i centrum na Karlovce, líbí se mi, jaké množství přednášek a webinářů nabízejí. Jejich workshopy jsou podle mě jedny z nejlepších. Byla jsem na veletrhu práce a když bych zrovna hledala práci, no určitě by mi tohle hodně pomohlo. Dál jsem ještě koukala na stránky centra na Mendelu, ale jejich služby mi přišly hodně stejné, jako na Karlovce. Líbí se mi celkově podpora studujících, ale i absolventů.“

V dotazníku si zmiňovala i různé workshopy a jiné eventy, kterých ses zúčastnila. Bylo vysloveně něco, co ti nesedlo?

„Sedlo mi vše, byla jsem spokojená. Vždy si hledám dostupné informace a nešla bych někam, když bych z toho neměla dobrý pocit a nezaujalo mě to dopředu.“

Vlastně mi vadilo, že někteří lektori byli až moc rodičovský. Už mi není pět a očekávala bych trochu dospělejší chování, přehnané zdobnělity, no a tak.“

Vzpomeneš si, jestli došlo na začátku studia k nějaké formě představení služeb tamního kariérního centra?

„Popravdě těch informací na začátku bylo tak strašně moc, že nemůžu s pravdou říct, jestli to zaznělo. Nechci kecat, fakt nevím, možná jo, ale možná to taky mám v hlavě, protože jsem si to sama hledala.“

Máš hodně dobré znalosti v této oblasti, to se jen tak nevidí. Máš někoho ve svém okolí, komu by si tyto služby doporučila?

„Určitě spolužákům, kteří neví, kam jít po vysoké škole nebo neví, zda jsou na správném oboru. Případně pokud se chtějí připravit na výběrko, pohovor, psát motivační dopis a životopis, vše, co k tomu patří. Těm bych to doporučila.“

Ta poslední část, příprava na výběrové řízení, je z mého pohledu hodně užitečná. Prošla si i v tomto ohledu nějakým workshopem nebo přednáškou?

„Tímhle zatím ještě ne, ale osobně si myslím, že mám ještě čas. Jakmile se budu více blížit konci na vysoké, tak nějakou přednášku nebo workshop ráda navštívím. Nějaké hodně strohé cvičení jsme měli na střední v informatice, ale to spíš lehké formátování dokumentu ve word, než spíš obsah, co psát a co ne.“

Jak samu sebe vidíš v budoucnu? Jsi spíše osoba, která si ráda projde více zkušenostmi a zhodnotí užitek pro sebe, nebo si necháš doporučit jakým směrem jít? Když bych se měla zeptat přímo, připadáš si na budoucí zaměstnání připravená?

„Ano, myslím si, že mám celkem přehled, představu, jakým směrem se mám vydat, jít. I když ani nevyklučuji, že bych třeba si nenechala poradit třeba ještě, vědět i jiný názor nebo nasměřovat se jinam. Uvidím až dostuduju. Tohle mám ještě dost otevřené.“

Pojďme se přesunout od center k práci. Když by sis hledala konkrétní nabídku, jakých zdrojů by si využila, popřípadě co by tě nejvíce zajímalo?

„No zřejmě bych rozhodila sítě mezi známé, koukla bych se na inzeráty a tak. Chci, ale stejně ještě pokračovat ve studiu a vycestovat na Erasmus. Takže se spíš nyní ještě rozkoukávám a chodím na brigády. Peníze bokem potřebuju a nechce se mi sedět pořád doma. Ten Erasmus, na něj se hodně těším a kamarádka se takhle dostala do Norska. Vidím v tom možnost vycestovat a poznat nové místo, jinak bych asi moc takových možností neměla.“

Využila by si i nějakých portálů s nabídkou práce či stránky, kde se sdílejí zkušenosti bývalých zaměstnanců? Co sebe propagace? Třeba LinkedIn aj.?

„Jo, profil na LinkedIn je dobrá věc, dále bych mohla využít na konci studia i ty veletrhy práce na ČZU nebo jak se to přesně jmenuje. Určitě bych koukla na reference portálu na práci, a hledala bych na těch lepších, které jsou. Teď mě napadá, že bych si i mohla vytvořit i video vizitku. Natočit to, aby bylo vidět, jak vypadám, ale jak jedním, mluvím, to je taky důležité. Jsou to ale věci, které teď

nejdou aktuální. LinkedIn teď sotva použiju, nehledám zrovna práci a nemám do něj ani co psát.“

Jaké u sebe vidíš přednosti k nabídnutí pro budoucího zaměstnavatele a kde naopak vnímáš, že je možnost se rozvíjet?

„Určitě pečlivost, kreativita, týmovost. Zlepšit se asi v komunikaci a angličtině, ta mi vůbec nejde a dneska je to potřeba.“

Vnímáš znalost anglického jazyka jako nutnost v dnešní době?

„Jo. To určitě, dneska to asi jinak nejde. Ve větších městech je to samozřejmost. Buď umíte a máte i lepší práci, nebo nic není.“

Zdroj: vlastní šetření

6.3.1.2 Respondent B – Filip

Rozhovor se uskutečnil dne 27. února 2023 v odpoledních hodinách v kavárně a Filip souhlasil, že pro účely práce mohou používat jeho křestní jméno, žádné další osobní detaily nebudou zveřejněny. Filip v dotazníku uvedl, že je studentem České zemědělské univerzity v Praze, v prvním ročníku, obor Informační technologie.

Filipe, proč právě informační technologie?

„Proč právě IT obor, no tak protože jsem měl střední IT obor a chtěl jsem tak nějak v tom pokračovat, že jo, to už je jako něco, v čem už mám tu znalost, tak jsem si říkal, že to bude něco v čem se můžu ještě zdokonalit, a hlavně že to bude jednoduchý, protože víc než už základy jakoby, docela dost z toho IT jsem se naučil na střední, takže jsem věděl, že to nebude nic složitýho.“

Setkal si se na střední škole s nějakou formou poradenství? Například jestli s vámi výchovný poradce dělal nějaké testy, jaké povolání by pro tebe bylo dobré?

„No tohle jsme spíš dělali na základce, že jsme navštívili úřad práce a tam jsme dělali nějaký testy, ale na střední nějaké poradenství vůbec, legit, vůbec nic. Vím, kdo byl výchovný poradce, co je na té škole, ale v životě jsem ho neviděl dělat nějakou činnost, která by reprezentovala výchovného poradce, anebo něco takovýho vůbec. Nic.“

V dotazníku si odpověděl, že jsi v prvním ročníku české zemědělské univerzity, proč právě ČZU?

„Protože jsem si dával přihlášky na dvě školy. Jedno bylo VŠE Multimedia, ale tam brali jen šedesát lidí z devíti set, takže jsem se nedostal a ČZU jsem si dával jako zálohu, abych se vůbec někam dostal, takže proto ČZU.“

Když si nastoupil do prvního ročníku, bylo na začátku představení školy a všech působících organizací? Cílím teď konkrétně, že jsi uvedl, že kariérové centrum na ČZU neznáš.

„Ještě, než jsem nastoupil, tak jsem byl na nějakých těch seznamovacích kurzech a tam byly prezentace na hrozně moc tady těchhle těch spolků, klubů a nevím čeho všeho a něco se mi míhá, že možná tam nějaký kariérový centrum bylo, ale že bych si to nějak jako důkladněji pamatoval, to vůbec. Takže tohle byly ty seznamovací kurzy a potom když sem nastoupil jakoby na studium normálně do školy, tak si myslím, že jako už vůbec nic takového.“

Jo, takže vlastně kdybych nebyl na těch seznamovacích kurzech a hm, kdybych teda nebyl na těch seznamovacích kurzech, tak vlastně podle mě o tom neslyším ani slovo, takže že tam jako byla nějaké zmínka, desetisekundová v prezentaci, to je možný, ale potom jako v reálných studiu, nic, mínus, vůbec.

Jo počkej, vzpomínám si na jednu věc, vím že furt chodily nějaký emaily z toho kariérového centra, že jsou nějaký výstavy nebo něco takového, ale to jsem nikdy nečetl.

A mám pocit, že těch emailů chodilo hrozně moc, že furt mi to spamovalo email.“

Tak jsem ráda, že aspoň nějaké trošku představení na začátku proběhlo. Ve svém okolí, neznáš někoho z kolegů v ročníku, kdo by do centra šel pro radu?

„Hele to asi vůbec, bavím se jako s docela dost lidma, ale nejen jako o soukromým životě, ale i o studium řešíme a tak, a že by někdo šel do kariérového centra jako pro něco, pro radu, to vůbec, mám tam jednu kamarádku, která se docela akční a jako je v různých těch studentských spolcích a tak, ale že by byla v kariérovém centru, to vůbec.“

Rozumím, ty jsi jako jeden z mála měl v dotazníku docela razantní názor na kariérové centrum, můžeš to trošku rozvést prosím?

„No určitě, akorát teďka nevím, co je teda ten hlavní smysl toho kariérového centra, pokud to je jako připravit lidi na pohovor a tak, tyhle ty věci si prostě dokážu najít na netu sám a nepotřebuju na to kariérní centrum. A pokud je to vo tom, radit mi jakou kariéru, jak mám prostě postupovat v životě, tak, pokud bych popravdě za někým šel pro takovouhle radu, tak jdu za nějakým odborníkem, za někým, kdo má kariéru. Za někým, kdo vydělává statisíce, kdo vydělává miliony. Pokud bych chtěl nějakého fitness kouče, kterej mě prostě naučí, jak dobře cvičit, jak dobře vypadat, tak chci, ať ten kouč dobře vypadá. Pokud budu chtít nějakého boxovacího kouče, tak chci, ať ten týpek umí boxovat. A pokud budu chtít nějakou prostě, hm, kariérového kouče, tak chci, ať ten člověk prostě buď vydělává statisíce nebo má svůj business nebo něco takovýho.

Rozhodně nepůjdu pro takovou radu za někým, kdo prostě ty statisíce nebo miliony nevydělává, nebo prostě ten svůj business nemá a co je jakoby jediný co jaký člověk má znalosti, tak je prostě poradit lidem, co mají dělat, když prostě on pořádně nic úspěšnýho nedělá.“

Kariérové centrum nabízí různé spektrum služeb, od poradenství právě co se týče výběru a směřování kariéry, po třeba objevování silných stránek klienta, rozvíjení, podpora, dále i třeba pomoc s hledáním potřebných informací. Nabízí i pomoc studentům během studia, pokud mají nějaké problémy či obavy a cítí se sami. Není to pouze o tom, že by tam někdo přišel, vyplnil dotazník a z výsledků měl určenou kariéru.

„Tak to, že třeba nabízí pomoc studentům během studia, že mají nějaký problémy, nebo obavy, něco takovýho, to jsem jako vůbec nevěděl, to jsem se dozvěděl až teď.“

Je to i o té pomoci, aby se studenti, pro které může být přechod na vysokou školu těžší, měli na koho obrátit. Když jsem takto trochu kariérové centrum přiblížila, je možné, že když by si měl tyto informace, našlo by se něco, s čím by si přivítal pomoc?

„Tak teďka to dává rozhodně větší smysl a myslím si, že já hlavně takhle by to mělo bejt teda prezentovaný na začátku, což nevím, jestli bylo, nepamatuji si to, ale pokud

ne, tak takhle si myslím, že to mohlo bej prezentovaný na tom začátku. A já konkrétně asi ne, ale dokážu si představit, že jsou nějaký lidi, který jsou třeba trošku víc ztracení, tak že by tu pomoc určitě uvítali.“

Super, díky za to. Napadá tě nějaké doporučení právě pro lidi pracující v kariérovém centru, jak by mohli své služby více propagovat? Zmínil si emaily, ale z té odpovědi jsem měla spíš pocit, že to bylo negativně vnímáno z tvojí strany, to množství.

„No jakoby nedával bych to asi úplně nějak jako extra vedle, ale co by bylo nejdělnější, když by se třeba nějak dokázali domluvit s nějakýma vyučujícíma a jenom na vždycky první hodině, třeba matematiky, tak by si zabrali pět minut a jenom by tam něco prostě o tom řekli, že prostě to, co všechno to obsahuje, že to není jenom o té kariéře, ale chápu, že to zase na druhou stranu může být těžký, že to těm vyučujícím nebude líbit, ale na druhou stranu, když to právě bude takhle jako při tom, tak ty studenti to budou jako actually vnímat a nebude jakoby, když to nebude takhle bokem, jako vedle, nějaká akce, tak to budou poslouchat, protože stejně by tam byli na tý matematice.“

Jasně, takže vlastně takové využití toho, že jsou všichni studenti přítomni. Ještě otázka ohledně těch emailů. Chodí nabídky i různých pomocných, vzdělávacích workshopů, nabídek práce, žádostí třeba i o vyplnění dotazníků pro studenty k jejich závěrečným pracím. Myslíš, že toto může být užitečné, nebo si to vnímal celé spíše jako spam?

„Jakoby nějaký ty workshopy, nabídky práce – dobrý, ale důležitý je, aby to podle mě regulovali, ať to prostě nechodí třeba furt, ale třeba nevím dvakrát, třikrát za semestr, že něco takovýho přijde. A pomoc vyplnit studentům dotazník do závěrečných prací bych tam určitě nedával, to je jako stoprocentní spam.“

Chápu. Víš, že jsi v prvním ročníku, ale napadá mě, jestli už máš zjištěnou poptávku a nabídku práce? Popřípadě, jestli už máš třeba konkrétní nabídku od nějaké firmy?

„No právě mám už od střední brigádu ve fitku a nějak jako konkrétně jsem to neřešil, ale přemýšlel jsem, že si dám, že si budu hledat nějakou brigádu v IT, protože přece jenom to bude víc placený než ta brigáda ve fitku, za stejnou časovou dobu.“

A do budoucna, máš zjištěno, kde je třeba největší poptávka po šikovných IT, jaké mají zaměstnavatelé požadavky atd.?

„Tak poptávka po šikovných IT bude asi jako všude, protože takových lidí, kteří to actually umějí, na vysoký úrovni není moc, a proto je to tak dobře placený. A jako tu poptávku jsem zatím nějak nesledoval a nehledal, a jaký mají zaměstnavatelé požadavky jsem taky nějak nezkoumal, ale až na to dojde čas, až budu mít trošku víc volného času a rozhodnu se, že teda změním tu brigádu z toho fitka na to IT, tak samozřejmě strávím několik hodin na internetu, kouknu se prostě na různé nabídky práce, ty různé typy těch prací, co můžu dělat, na ty podmínky a tak.“

A co je třeba pro tebe nejvíc důležité v zaměstnání, chápu že peníze a dostupnost jsou jedním z nejvyšších faktorů zájmu. Napadá tě ale něco, mimo ty ustálené představy, co by si třeba ocenil? Hodně zmiňuješ sport/fitko. Bylo by i tohle třeba rozhodujícím faktorem, mít fitko jako jeden z pracovních benefitů?

„Samozřejmě že jo, peníze a dostupnost, jak si řekla a k tomu sportu, tak samozřejmě multisportka, aby byla jako prostě benefit, že zaměstnavatel poskytuje multisportku.“

A samozřejmě, že kdybych našel dvě identický práce s identickým platem a identickou dostupností a jedna by dávala multisportku a ta druhá ne, tak bych šel tam, kde ta multisportka je že jo.“

Když by si šel právě na nějaký pracovní pohovor do určité firmy, kde všude by si hledal dostupné informace o potenciálním zaměstnavateli?

„Google, jobs, justice, peníze.cz, ičo, atmoskop.“

Stránky zaměstnavatele, google/fb recenze.“

Ptám se právě proto, že i s těmito informacemi může pomoci právě kariérové centrum, zprostředkovat kontakt na někoho, kdo se vydal tímto směrem. Bral by si takový kontakt jako prospěšný, nebo by si naopak myslel, že daný jedinec tzv. kope za podnik?

„Pokud by to byl někdo z té konkrétní firmy, tak samozřejmě bych to nebral jako důvěryhodný kontakt, ale jako někoho, kdo kope za tu firmu.“

Pokud by to byl někdo jako obecně vydal stejným směrem, že studoval IT a pak začal hledat brigádu v IT, prošel by dvě, tři práce a řekl by mi třeba na co si dávat bacha, nebo co ho tam jako zaskočilo, co jako nečekal, tak by to mohlo být fajn.

Ale pokud už by v té firmě už nebyl, v té konkrétní, na kterou bych se ptal, už prostě by nebyl zaměstnanec, tak by to mohlo být relevantní.“

A nemyslíš si, že třeba právě v těch recenzích můžou být hlavně negativní komentáře od bývalých zaměstnanců, kteří mohou být zhrzeni a chtějí firmu účelně poškodit?

„Tak samozřejmě, že tam můžou bejt ty negativní, kteří chtějí takhle firmu poškodit, ale to bude ve všech recenzích ke všech firmách. Takže pokud bude mít nějaká firma sto recenzí a sedmdesát z nich bude negativních, tak to bude asi o něčem vypovídat oproti firmě, která bude mít sto recenzí a jenom třeba padesát z nich bude negativních.

Protože ano, takhle ty recenze fungují, ale takhle ty recenze fungují pro všechny firmy. Takže pokud to porovná s jinou firmou, tak pořád můžu vycházet takhle z těch recenzí.“

A pokud se soustředím jen na budoucí zaměstnání, myslíš si, že už jsi teď částečně připravený, či úplně, na tu změnu a přechod čistě do pracovního života?

„Jo tak to asi není žádná věda, že jo. Místo toho, abych prostě osm hodin chodil do školy, tak budu chodit osm hodin do práce.

A i kdybych na to nebyl stoprocentně připravený, tak tím, že tam třeba dojdu, překonám ten strach, tak to už mě jako připraví na to dost, těch prvních pár dní v té práci, podle mě, takže tak.“

A co by si vyzdvihl jako své silné stránky, které můžeš budoucímu zaměstnavateli nabídnout?

„Tady záleží, jestli budu chtít říkat upřímný věci, nebo věci, který ten budoucí zaměstnavatel chce slyšet. Protože samozřejmě jsou nějaký jako obecný věci, co ten zaměstnavatel bude chtít slyšet, ale jsou i nějaký jako věci, který potom poznám, podle toho pohovoru, na tom člověku, co třeba jako oceňuje jako dobrou hodnotu na člověku.

Takže pokud bych já nevíím chtěl jako říkat to co chce slyšet, tak samozřejmě řeknu věci jako dočvilnost, disciplína, samostatnost, kreativita, bla bla. Prostě to upravím podle toho, jak budu cítit energii z toho člověka na tom pohovoru, se kterým se bavím.

Kdybych to říkal jako upřímně, tak asi že mám širokou znalost v tom IT, fakt jako obecně toho víím v tom IT hrozně moc, tím pádem sem edukovatelný ve všech směrech toho IT, protože ty základy mám od všeho.

A dokážu se sám ty věci, popřípadě naučit nebo doučit a když si prostě řeknu, že se něco naučím, tak se to prostě naučím.“

A napadá tě něco, na čem by si třeba chtěl zapracovat?

„Možná nějaký social skills, něco v tom smyslu. Jinak mě nic nenapadá.“

Zdroj: vlastní šetření

6.4 Komparace výsledků (celkové zhodnocení)

Výsledky dotazníkového šetření lze považovat za ne příliš lichotící. Přesto, že sdílení dotazníků k respondentům proběhlo nejvíce přes sociální média a dále pak přes referenty kateder Univerzity Hradec Králové, bylo překvapivé, že návratnost dotazníku z UHK byla hodně podprůměrná.

Nejvíce respondentů odpovídalo z ekonomicky a finančně zaměřených studijních oborů. Rovněž byla největší účast respondentů v pokročilé fázi studia, závěrečný ročník bakalářských a navazujících studijních programů. Data týkající se znalostí kariérových center a jejich služeb jsou podprůměrná. 72 % dotazovaných o tomto druhu poradenství neví anebo si nejsou jisti, co to je. S výsledkem souvisí další odpověď nutnosti lepší propagace kariérového poradenství a center na vysokých školách. Překvapením je, že nováčci na akademické půdě spolupracují s centry více než jiné ročníky, kde je předpoklad, že budou hledat více informací o budoucím zaměstnání a pomoci s přípravou na něj.

Druhá část dotazníkového šetření se týkala připravenosti na budoucí zaměstnání a celkově na vstup na trh práce. Celkem 88 % studentů má již vybraný směr, kterým chtějí pokračovat anebo zvažují více možností. Rovněž si zjišťují nabídky práce, jejich požadavky a možnost uplatnit se. Téměř všichni respondenti nasbírali

pracovní zkušenosti a velké množství respondentů v oblasti, které se chtějí v budoucnu věnovat. Svou připravenost na trh práce hodnotí většina nadprůměrně a pouze malý vzorek vykazoval nízké sebehodnocení. Rozmanité byly i požadavky na budoucí zaměstnání a z množství responzí lze vyvodit, že nerozhodují pouze finance a dostupnost. Pro třetinu respondentů je důležitá prestiž zaměstnání a více než polovina respondentů očekává možnost kariérového růstu. Objevují se zajímavé požadavky na zvýšení možné praxe ve školách, které by vedlo k lepší připravenosti.

Na rozdíl od dotazníkového šetření, individuální rozhovory nabízely možnost více se respondentů doptávat a reagovat na zajímavé skutečnosti, které mi byly sděleny. Je zajímavé, že u prvního rozhovoru měl respondent značné, oproti celkovému výsledku dotazníkového šetření, hlubší znalosti v oblasti kariérového poradenství, respektive zkušenosti ve spolupráci s různými kariérovými centry. Sama si tyto možnosti přednášek, workshopů a rozvíjení vyhledává na internetu a aktivně se účastní veletrhů nabídek práce a stáží. Rozhovor byl zaměřen na získávání informací ohledně pomoci s výběrem studia, jaké služby center využívá a co považuje za obohacující. Další část rozhovoru byla zaměřena na budoucí zaměstnání, získávání informací a nabídky práce, znalost kvalit, které může respondent nabídnout. V této části už rozhovor ustával a ze strany respondenta se vytrácel zájem pokračovat. Druhý respondent, kterému nevadilo uvádět jméno, neměl naopak znalosti žádné a vykazoval velkou neochotu s kariérovými centry pracovat. S poradenstvím se setkal pouze na základní škole, a to pouze formou testů. Mírné představení Career Centre na začátku studia téměř nezaznamenal a nabízené možnosti přednášek a workshopů, prostřednictvím emailů, považoval za spam a ihned odstranil z emailové schránky. Jeho postoj ke kariérovému poradenství byl v průběhu rozhovoru mírně změněn, protože došlo ke krátkému představení služeb, které centra nabízejí. Účelem rozhovoru nebylo změnit respondentův názor na poradenství, ale zjistit, pokud by měl úplné informace o službách, které jsou k dispozici, zda by jich využil, nebo by jejich využití doporučil někomu jinému. Druhá část rozhovoru se týkala přípravy na budoucí zaměstnání, vyzdvižení silných stránek a vnímání těch slabších. Zajímavý moment rozhovoru tkvěl v tom, že respondent rozlišoval možnosti, jak by se u výběrového řízení choval a jak by odpovídal. Své chování by adaptoval na konkrétní situaci a pocit, jaký by z protějšku měl.

7 Vlastní doporučení

Z výsledků dotazníkového šetření a ze závěrů vyvozených z individuálních rozhovorů je patrné, že většina studentů vysokých škol nezná či nemá potřebné informace o nabízených službách kariérních center. Nadpoloviční většina dotazovaných vidí potřebu a možnost ke zlepšení v širší propagaci jednotlivých kariérních center v rámci daných vysokých škol. Zvýší-li se povědomí o nabízených službách a pomoci, lze předpokládat, že se zvýší i návštěvnost a zájem ze strany studentů. To může mít vliv na úspěšný průběh studia a lepší výběr či nasměrování budoucí kariéry. Je třeba také brát v potaz, že někteří studenti mohou být ze strany rodičů nuceni k určitému povolání. Kariérní centra nabízí širokou škálu kvalitních služeb. Je třeba tyto služby zprostředkovat studentům a umět je tzv. prodat. Možným řešením je více informovat studenty již před nástupem na vysokou školu a pokračovat v propagaci i v průběhu akademického roku. Rozesílání emailů s nabídkou veletrhů a přednášek nestačí. Hrozí zaměnění s nevyžádanou poštou. Pojďme studentům představit, kdo je kariérní poradce, v čem může být přínosem a odbourat možné předsudky. Více kariérní centrum propagovat na univerzitních stránkách, zvýšit množství online kurzů a eventů, které pomáhají studentům objevovat silné stránky a přijmout a pracovat s těmi slabšími. Udělat kariérní centrum více dostupné dnešní době, kdy lidé rádi řeší věci online. Máme výborné partnery pro studium, kteří mají k dispozici potřebné informace. Je nutné kromě propagace šířit povědomí o poradenství a poradci jako takovém. Zde vidím i velkou příležitost pro širokou veřejnost, začít vnímat kariérní poradenství jako přirozenou službu pro studenty a absolventy.

Z šetření je dále zřejmé, že se studenti ve velké míře zajímají o své budoucí zaměstnání a přemýšlejí nad možnou cestou. Naprostá většina má pracovní zkušenosti a ví, kde hledat informace o budoucím zaměstnání a zjišťují si možné uplatnění na trhu práce. Také se zamýšlejí nad různými faktory, které by ovlivňovaly jejich volbu pracovního prostředí. Většina respondentů se spoléhá na informace dostupné z internetu. Překvapením bylo vysoké procento studentů, kteří spoléhají na informace a rady rodiny. Otázkou je, jak moc se prolínají požadavky rodičů na jejich volbu.

Závěry šetření byly předány PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D., která působí jako kariérní poradce v Career Centre ČZU.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „*Spolupráce studentů vysokých škol s kariérními centry a jejich připravenost na trh práce*“ se zabývala zjištěním, jak studenti vysokých škol spolupracují a znají služby kariérních center a zároveň, jak jsou připraveni ke vstupu na trh práce. K zjištění potřebných informací bylo využito dotazníkového šetření, které bylo doplněno o individuální rozhovory s vybranými respondenty. K šetření byli vyzváni studenti z celé České republiky, zároveň se jednalo o studenty denní formy studia. Sběr informací nebyl dále omezen na studijní programy a díky tomu došlo k zajímavé územní rozmanitosti.

V teoretické části bylo využito literární rešerše k pojmům s tématem souvisejícím. Nejprve byl objasněn pojem kariéra s ním související pojetí kariéry, historický vývoj kariéry a kariérní typy podle J. Hollanda. Dále kariérní poradenství, kariérní zralost a volba povolání, vývoj poradenství a poradce na vysoké škole. Následoval trh práce a cílová skupina – vysokoškolští studenti. Zajímavým momentem teoretické části byla četnost a rozmanitost definic pojmu kariéra a subjektivního pojetí kariéry v dnešní době.

V praktické části bylo využito dotazníkové šetření za účelem kvantitativního sběru dat o vysokoškolských studentech z oblasti celé České republiky. Dotazník měl za cíl sesbírat data o znalostech kariérních center a ochotou s nimi spolupracovat. Dále subjektivní vnímání připravenosti na trh práce a získávání informací o nabídkách na trhu práce a možném uplatnění. Dotazníkové šetření bylo doplněno o dva individuální rozhovory, které nabídly niterný vhled do znalostí a připravenosti respondentů. Zde byl vidět markantní rozdíl ve zkušenostech a ochotě spolupracovat s kariérním centrem. Respondent A měl velké zkušenosti a aktivně se do dění KC zapojuje. Protipólem byl Respondent Filip, který naopak kariérní centra vnímal negativně. Kariérní poradce vnímá jako lidi, kteří nemají faktickou kariéru, a proto nechce od někoho takového zprostředkovávat poradenství. Jako způsobilé naopak vnímá osoby, které mají společensky uznanou kariéru a jsou odborníky ve svém oboru.

Z výsledku obou šetření byly vysloveny doporučení, zejména větší propagace v rámci školy a rozšiřování povědomí o službách, které kariérní centra nabízejí.

Otázkou do pléna je, zda více začlenit kariérní poradenství i do středních a základních škol? Aby žáci a studenti měli možnost své nasměrování řešit od útlejšího věku a tím eliminovat jedince, kteří se vydají pro ně nevyhovujícím směrem.

Během tvorby bakalářské práce se objevil zajímavý potenciál tématu, konkrétně zjištění podílu nenaplněných ambic rodinných příslušníků a následná realizace skrze své potomky.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

ARNETT, J., 2000. *Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties*. The American psychologist.

BĚLOHLÁVEK, František, 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 109 s. ISBN 80-716-9083-X

DRAPELA, Victor J. a Karel BALCAR, 1998. *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál, 175 s. ISBN 978-802-6217-091.

DRYDEN, Windy, 2008. *Poradenství*. Praha: Portál, 120 s. Stručný přehled. ISBN 978-80-7367-371-0.

KIROVOVÁ, Iva, 2007. *Kariéra v souvislosti s přechodem k postindustrialismu*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. ISBN 978-80-248-1667-8.

KLÍMOVÁ, Marta, 1987. *Teorie a praxe výchovného poradenství*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 264 s.

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MACÁKOVÁ, Libuše a kolektiv, 2003. *Mikroekonomie: základní kurs*. 8. aktualiz. vyd. Slaný: Melandrium. ISBN 80-861-7538-3.

MALINOVÁ, Lenka, 2011. *Rozvoj profesní kariéry*. V Praze: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1796-4.

OTTO, J., 1997. *Ottův slovník naučný: ilustrovaná encyklopaedie obecných vědomostí. Pátý díl, C - Čechivky*. Praha: Sdružení pro Ottův slovník naučný, 894 s. ISBN 978-807-2031-337.

PAUKNEROVÁ, Daniela a kol., 2009. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: pracovní postupy*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1599-1.

PATTONOVÁ, Wendy a Mary MACMAHONOVÁ, 2006. *Kariérový rozvoj a systémová teorie: Propojení mezi teorií a praxí*. ISBN 978-80-88153-04-7.

PERLMUTTER, Marion a Elizabeth HALL, 1992. *Adult development and ageing*. 2nd edition. John Wiley. ISBN 9780471518464.

RŮŽIČKA, J., NOVÝ, I., PROVAZNÍK, V. *Řízení profesní kariéry zaměstnanců*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1993. 132 s. ISBN 80-7079-531-X.

RYMEŠOVÁ, Pavla a Kateřina CHAMOUTOVÁ, 2014. *Průvodce psychologií osobnosti a sociální psychologií*. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 130 s. ISBN 978-80-213-2433-6.

ŘEHOŘ, Petr, 2010. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM. ISBN 978-80-7204-735-2.

SCHILLER, Bradley R., 2004. *Mikroekonomie dnes*. Brno: Computer Press, 404 s. Business books (Computer Press). ISBN 80-251-0109-6.

SLAVÍK, Milan a kolektiv, 2012. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada, 256 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4054-6.

SULLIVAN, Sherry E. a Yehuda BARUCH, 2009. *Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration*. Journal of Management 35 (6). 1542-1571.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda a kolektiv, 2004. *Krize: psychologický a sociologický fenomén*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0888-4.

ŠTIKAR, Jiří, 2003. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0448-5.

VÁGNEROVÁ, Marie, 2007. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

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

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

GONČAROVÁ, Eliška, 2015. *Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách* [online]. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance [cit. 2023-03-21]. ISBN 978-80-88153-07-8.

Káčečko ČVUT [online]. [cit. 2023-03-10]. Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/>

KIROVOVÁ, I. *Od tradiční kariéry k současným kariérním koncepcím. Československá psychologie*, 2011/4. Dostupné z: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.muni.cz/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=65810598&lang=cs>

MŠMT: *KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ* [online], 2020. [cit. 2022-11-24]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

MŠMT: *PODOBY KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ* [online]. [cit. 2023-01-29]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

MŠMT: *VZDĚLÁVÁNÍ A TRH PRÁCE V KRAJÍCH ČR* [online]. [cit. 2022-11-25]. Dostupné z: <https://archiv-nuv.npi.cz/t/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr-1.html>

NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT ČESKÉ REPUBLIKY [online]. [cit. 2022-11-27]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/hledani/text-Kari%C3%A9rov%C3%BD%20poradce_slsh_kari%C3%A9rov%C3%A1%20poradkyn%C4%9B/typ-and/kategorie-PK-UPK-Orchard/pole-Kod-Nazev-OdbornaKompetence-Povolani-HodnoticiStandard/parametry-inv-stem/pouze-platne-ne

NOVÁČEK, Libor, 2009. Poradenství na českých vysokých školách [online]. In: . Praha: Centrum pro studium vysokého školství, s. 45 [cit. 2023-03-14]. Dostupné z: https://is.muni.cz/do/1499/metodika/rozvoj/kvalita/Poradenstvi_final_0809.pdf

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÁ REPUBLIKA: *137/2016 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony* [online]. In: . 2016 [cit. 2022-11-24]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz>

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÁ REPUBLIKA: *Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře* [online]. In: . [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <file:///C:/Users/andre/Downloads/sb31-95.pdf>

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÁ REPUBLIKA: *Zákon č. 561/2004 Sb. Školský zákon* [online]. In: . [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/dokumenty-3/skolsky-zakon>

STOJAROVÁ, Věra. *Hollandova typologie pracovních prostředí a osobnostních typů: Kariéroví poradci* [online]. 18. srpen 2020 [cit. 2023-01-29]. Dostupné z: <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/hollandova-typologie-pracovnich-prostredi-a-osobnostnich-typu/>

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Rozdělení respondentů za jednotlivé vysoké školy	32
Graf č. 2: Rozdělení studijních oborů	33
Graf č. 3: Procentuální vyjádření jednotlivých ročníků studia	34
Graf č. 4: Jednoduché vyjádření přehledu respondentů o službách kariérních center	35
Graf č. 5: Znáte kariérní centrum na své škole?	36
Graf č. 6: Rozdělení znalostí podle jednotlivých ročníků	36
Graf č. 7: Rozdělení nejčastějších odpovědí na absenci znalostí KC	38
Graf č. 8: Očekávání studentů od kariérových center	39
Graf č. 9: Vybrané konkrétní povolání respondentů	40
Graf č. 10: Očekávání studentů od kariérových center	41
Graf č. 11: Zjišťování možnosti uplatnit se na trhu práce v určitém povolání	42
Graf č. 12: Poměr pracovně zkušených a nezkušených respondentů	43
Graf č. 13: Škála vyjádření připravenosti na trh práce	45
Graf č. 14: Největší motivace při výběru zaměstnání	46

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČZU	Česká zemědělská univerzita
IT	Informační technologie
ČVUT	České vysoké učení technické
KC	Kariérní centrum
VŠE	Vysoká škola ekonomické
UHK	Univerzita Hradec Králové
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
ČR	Česká republika
VŠ	Vysoká škola

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Vzor dotazníku

Příloha 2: Souhlasy se zveřejněním individuálních rozhovorů

Příloha: dotazník

Spolupráce studentů vysokých škol s kariérovými centry a jejich připravenost na trh práce.

Vážené kolegyně a kolegové,

dovoluji si Vás touto cestou požádat o vyplnění průzkumného šetření zaměřené na studenty vysokých škol. Cílem šetření je ověřit, kolik studentů zná služby kariérových center a zda jejich služby využívají. Rovněž mě zajímá, jak se studenti cítí být připraveni na vstup na trh práce a jestli vidí nějaké další možnosti, jak jim v rozhodování pomoci. Za účelem získání potřebných dat a vyhodnocení bych Vás tímto chtěla požádat o vyplnění anonymního dotazníku.

Dotazník se skládá z úvodní části, kde se ptám na informace ohledně Vašeho aktuálního studia (otázky 1 - 3). Ihned navazuje část zabývající se vyjádřením vašich názorů ke kariérovým centrům (otázky 4 - 18).

Participace na tomto šetření je zcela dobrovolná a anonymní. Získaná data budou zpracována a publikována pouze k podpoře mé bakalářské práce: „Spolupráce studentů vysokých škol s kariérovými centry a jejich připravenost na trh práce“.

Tímto bych také chtěla poděkovat za Vaši účast a pomoc.

1 Uveďte, na které vysoké škole studujete?

2 Uveďte, jaký je obor Vašeho studia?

3 Ve kterém ročníku jste?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

1 2 3

Jiný...

4 Víte, jaké služby kariérová centra nabízejí?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

Ano, vím. Nejsem si jistá/ý. Ne

5 Znáte kariérové centrum na své škole?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

Ano Ne

6 Pokud ano, doplňte, jestli jste využili někdy jejich služeb a konkretizujte?

7 Pokud ne, uveďte jaký je důvod?

8 Jakou pomoc byste z kariérových center uvítali?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- | | | | |
|---|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Více informací k dispozici o nabídkách práce | <input type="checkbox"/> Širší povědomí o poskytovaných službách z jejich strany | <input type="checkbox"/> Větší dostupnost (většinou mají malou kapacitu) | <input type="checkbox"/> Aktivní zapojení během studia/představení na začátku studia |
| <input type="checkbox"/> Průvodce hledáním směru, kterým se vydat. | <input type="checkbox"/> Pomoc v zjišťování silných stránek a jak je rozvíjet. | <input type="checkbox"/> Pomoc v odstranění obav, strachu ze špatného kroku, výběru, nedostatků. | <input type="checkbox"/> Ujištění sebe sama. |
| <input type="checkbox"/> Podpora a porozumění. | <input type="checkbox"/> Partner ve výběru, doporučení nezávislé osoby. | <input type="checkbox"/> Poskytnutí názoru osoby, která má v oboru zkušenosti. | |
| <input type="checkbox"/> Jiná... | <input type="text"/> | | |

9 Máte už vybraný směr či konkrétní povolání, kterému se chcete po škole věnovat?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Ano Zvažuji více možností Ještě jsem se nerozhodl Ne

10 Na jaký zdroj informací spoléháte?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- | | | | |
|---|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Informace poskytované školou | <input type="checkbox"/> Informace poskytované budoucím zaměstnavatelem | <input type="checkbox"/> Informace poskytované kariérovým centrem | <input type="checkbox"/> Informace od rodiny/známých |
| <input type="checkbox"/> Informace z internetu | | | |
| <input type="checkbox"/> Jiná... | <input type="text"/> | | |

11 Zjistili jste si, jaká je poptávka po tomto povolání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano Většinu informací mám Ještě je brzy Ne

12 Máte již nějaké pracovní zkušenosti?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano Ne

13 Pokud ano, bylo to v oboru, kterému se chcete dále věnovat? (prosím o upřesnění)

14 Během probíhajícího studia, cítíte se být připraveni na svůj vstup na trh práce?

Nápověda k otázce: Využijte škálu od 1 do 10 z nichž deset je vyjádření maximální připravenosti

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆ / 10

15 Jaká je vaše největší motivace pro výběr povolání?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

- | | | | | |
|--|---|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Finanční ocenění | <input type="checkbox"/> Kolektiv | <input type="checkbox"/> Prestiž povolání | <input type="checkbox"/> Dostupnost/vzdálenost | <input type="checkbox"/> Zaměstnanecké benefity |
| <input type="checkbox"/> Možný kariérový růst | <input type="checkbox"/> Nabídka cestování/pracovní cesty | <input type="checkbox"/> Doporučení známých a rodiny | <input type="checkbox"/> Příjemné prostředí | <input type="checkbox"/> Náročnost povolání |
| <input type="checkbox"/> Zaměření - ve smyslu: práce s lidmi, manuální práce | | | | |
| <input type="checkbox"/> Jiná... | <input type="text"/> | | | |

16 Co vidíte jako další možnost pomoci při výběru povolání?

17 Byli byste ochotni se dále podílet na hloubkovém šetření prostřednictvím individuálního rozhovoru? Pokud ano, nechte prosím na sebe kontakt.

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Ano Ne
- Kontakt na Vás v případě souhlasu

18 Vyplněním dotazníku zároveň poskytuji souhlas se zpracováním mnou uvedených odpovědí pro účely uvedené v úvodu dotazníku.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne

ÚDĚLENÍ SOUHLASU SE ZVEŘEJNĚNÍM INDIVIDUÁLNÍHO ROZHOVORU

Souhlasím se zveřejněním níže zaškrtnutých příslušných informací za účelem bakalářské práce na téma: „Spolupráce studentů vysokých škol s kariérními centry a jejich připravenost na trh práce“.

Udělují souhlas se zveřejněním:

- mého jména a příjmení
- informací, které uvedu v individuálním rozhovoru
- zveřejnění studijního oboru a vysoké školy

v Arde

Dne 27.2.2023



ÚDĚLENÍ SOUHLASU SE ZVEŘEJNĚNÍM INDIVIDUÁLNÍHO ROZHOVORU

Souhlasím se zveřejněním níže zaškrtnutých příslušných informací za účelem bakalářské práce na téma: „Spolupráce studentů vysokých škol s kariéerními centry a jejich připravenost na trh práce“.

Udělují souhlas se zveřejněním:

- mého jména a příjmení
- informací, které uvedu v individuálním rozhovoru
- zveřejnění studijního oboru a vysoké školy

V Praze

Dne 3.2.2023

