

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra aplikované matematiky a informatiky

Bakalářská práce

Spolupráce středních škol a zaměstnavatelů ve
strojírenství jako součást personální politiky
podniku

Vypracoval: Petr Volák

Vedoucí práce: RNDr. et PhDr. Jan Fiala, Ph.D.

České Budějovice 2024

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Petr VOLÁK
Osobní číslo: E22465
Studijní program: B0413A050023 Ekonomika a management
Téma práce: Spolupráce středních škol a zaměstnavatelů ve strojírenství jako součást personální politiky podniku
Zadávající katedra: ***Katedra aplikované matematiky a informatiky

Zásady pro vypracování

Hlavní cíl práce: Identifikovat a zmapovat síť probíhající spolupráce škol a firem ve vybraném regionu a oboru strojírenství. Popsat formy spolupráce mezi školami a firmami a doložit efektivitu takové spolupráce a návratnost vložených investic.

Metodický postup:

Teoretická část: Personální řízení podniku, modely a formy spolupráce škol a firem, propojení školních vzdělávacích programů a požadavků zaměstnavatelů na hledané zaměstnance.

Praktická část: Student shromáždí informace o probíhající spolupráci škol a firem z vybraného regionu a ve zvolené oblasti, charakterizuje probíhající formy spolupráce, poukáže na problémy, výhody i nevýhody. Student doloží efektivitu probíhající spolupráce škol a firem a navrhne další podněty ke zlepšení dosavadní vzájemné spolupráce.

Metody výzkumné části: průzkum, dotazníkové šetření, interview, diskuse, statistické vyhodnocení dotazníkového šetření, grafické znázornění výsledků, analýza dokumentů.

Rozsah pracovní zprávy: 40 – 50 stran
Rozsah grafických prací: dle potřeby
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

1. Šnajdrová, L. (2013). *POSPOLU – Podpora spolupráce škol a firem: informace o aktivitách projektu a možnostech zapojení do nich*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.
2. Stern, D., Stone, J. R., & Finkelstein, N. (1995). *School to Work*. Psychology Press.
3. Vencovská, T., Naske, P., Rathouská Gmelová, E., Vencovský, F., Denková, H., & Brož, F. (2015). *Kráčíme Pospolu k efektivnější spolupráci škol a firem*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.

Vedoucí bakalářské práce: RNDr. et PhDr. Jan Fiala, Ph.D.
***Katedra aplikované matematiky a informatiky

Datum zadání bakalářské práce: 20. ledna 2023
Termín odevzdání bakalářské práce: 12. dubna 2024


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13⁽²³⁾
370 05 České Budějovice


doc. RNDr. Jana Klicnarová, Ph.D.
vedoucí katedry

Anotace

Tato bakalářská práce se zaměřuje na spolupráce středních škol a zaměstnavatelů v Jihočeském kraji v oboru strojírenství. Práce mapuje síť probíhající spolupráce, charakterizuje probíhající formy spolupráce a poukazuje na problémy, výhody i nevýhody.

První část je teoretická. Zabývá se personálním řízením podniku. Popisuje modely a formy spolupráce. Další oblastí, kterou se teoretická část zabývá je nábor zaměstnanců a požadavky na ně. Praktická část je výsledkem dvou dotazníkových šetření rozeslaného mezi respondenty a rozhovoru. Dotazníky ve svém kompletním znění jsou přílohou č.1 a přílohou č.2. bakalářské práce.

Klíčová slova: spolupráce, střední škola, nábor, zaměstnanec, stipendium

Annotation

This bachelor thesis focuses on the cooperation between secondary schools and employers in the South Bohemia region in the field of engineering. The thesis maps the network of ongoing cooperation, characterizes the ongoing forms of cooperation and points out the problems, advantages and disadvantages.

The first part is theoretical. It deals with the personnel management of the enterprise. It describes models and forms of cooperation. Another area that the theoretical part deals with is recruitment and requirements. The practical part is the result of two questionnaire surveys distributed among the respondents and an interview. The questionnaires in their complete version are appendix 1 and appendix 2 of the bachelor thesis.

Keywords: cooperation, recruitment, employee, scholarship

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Č. Budějovicích dne:

Podpis studenta

Poděkování

Zde bych chtěl poděkovat panu RNDr. et PhDr. Janu Fialovi, Ph.D. za čas a rady věnované zpracování této práce, za pomoc při zpracování práce a za věcné připomínky a poznámky k danému tématu. Také bych rád poděkoval zástupcům škol, kteří se významným dílem podíleli na zpracování této bakalářské práce. V další řadě bych velice poděkoval paní Bc. Janě Kozakové za poskytnutí rozhovoru, který vnesl další podrobné informace ke zkoumanému tématu. Také bych rád poděkoval své rodině a přátelům za podporu během mého studia.

Obsah

1	Úvod.....	3
2	Literární rešerše.....	4
2.1	Personální řízení.....	4
2.1.1	Vymezení pojmů.....	4
2.1.2	Vývoj a etapy personálního řízení	7
2.2	Modely a formy spolupráce škol a firem	9
2.2.1	Modely a formy spolupráce škol a firem v zahraničí.....	10
2.2.2	Stipendia.....	11
2.2.3	Odborná praxe	12
2.2.4	Využití odborníků z praxe	12
2.2.5	Exkurze	13
2.3	Vzdělávací programy	14
2.4	Nábor zaměstnanců	15
2.4.1	Požadavky na hledané zaměstnance.....	15
2.4.2	Získávání zaměstnanců	16
2.4.3	Faktory ovlivňující získávání zaměstnanců	18
3	Metodika realizace sběru dat.....	20
3.1	Dotazníky	20
3.2	Zpracování dat.....	20
3.3	Dotazníkové šetření určené pro studenty	21
3.3.1	Charakteristika respondentů.....	21
3.3.2	Výsledky a jejich interpretace	23
3.4	Dotazníkové šetření určené pro zástupce středních škol	35
3.4.1	Charakteristika respondentů.....	35
3.4.2	Výsledky a jejich interpretace	35

4	Rozhovor.....	43
4.1	Shrnutí rozhovoru	47
5	Efektivita spolupráce a návratnost investic.....	47
6	Návrhy na zlepšení dosavadní spolupráce	50
7	Závěr	52
8	Seznam použitých zdrojů	55
9	Seznam obrázků	57
10	Seznam grafů.....	57
11	Seznam příloh.....	58

1 Úvod

Předmětem této bakalářské práce je zjistit, zda je pro zaměstnavatele výhodné spolupracovat se středními školami v oboru strojírenství. Dále zjistit, v jakých formách tato spolupráce probíhá. Hlavním cílem je identifikace a zmapování sítě spoluprací škol a firem zaměřených na strojírenství v Jihočeském kraji a doložení efektivnosti takových spoluprací. Zjištění, zda jsou investice, vložené do těchto spoluprací, návratné, je další z hlavních cílů.

Teoretická část bakalářské práce je zpracována s využitím české i zahraniční literatury v dané oblasti. V teoretické části se bakalářská práce zabývá především personálním řízením podniku. Na personálním řízení podniku závisí, jakou metodou se vybírají noví zaměstnanci a zda je pro firmu spolupráce se střední školou důležitá. Dále se bakalářská práce zaměřuje na modely a formy spoluprací mezi zaměstnavateli (firmami) a středními školami. V neposlední řadě se v teoretická část zabývá propojením školních vzdělávacích programů a požadavků firem na nové zaměstnance. Propojení těchto nároků je důležité z hlediska uplatnění absolventů středních škol v praxi.

Praktická část je vypracována na základě spolupráce se středními školami v oboru strojírenství v Jihočeském kraji a zaměstnavateli, kteří s těmito školami spolupracují. Praktická část je vypracována zpracováním výsledků dotazníkových šetření a diskusí s odborníky a studenty daného studijního zaměření.

2 Literární rešerše

2.1 Personální řízení

2.1.1 Vymezení pojmů

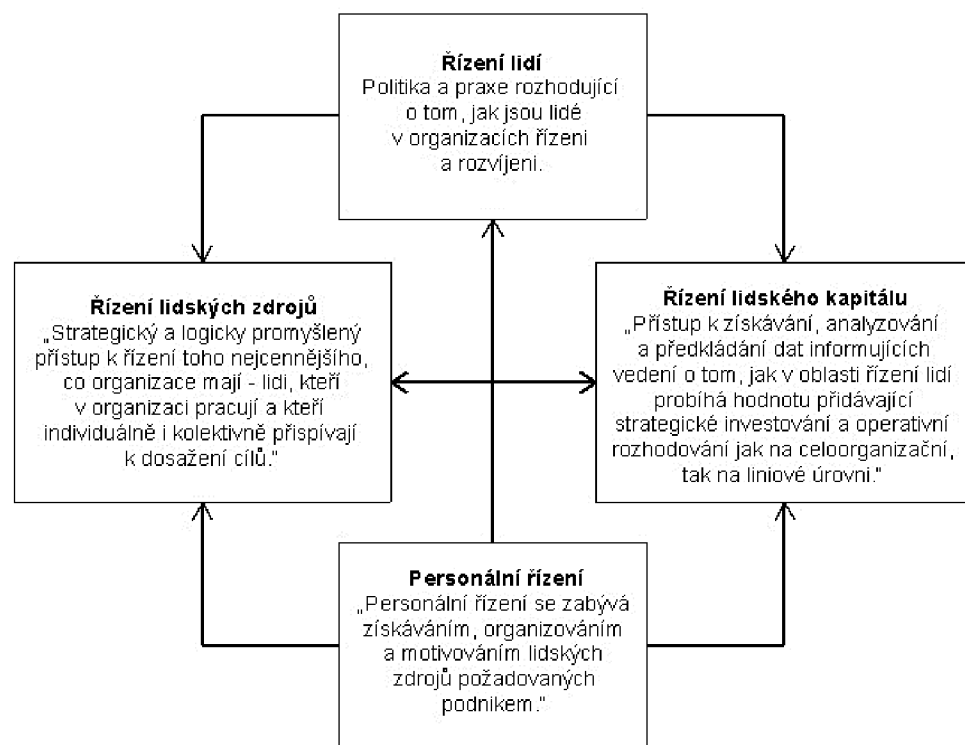
Když se zaměříme na oblast personálního řízení, Kocianová (2010) zdůrazňuje, že jde o specifický segment řízení v organizaci, který se primárně věnuje pracovníkům samotným. Personální řízení je nedílnou součástí celkového managementu, který se zabývá procesy nábory, zaměstnávání, personálním zajištěním, rozvojem a odměňováním pracovních sil a jejich vztahem k dosažení organizačních cílů.

Definování oblasti managementu je nesmírně obtížné, což je ilustrováno absencí jednotného výkladu nebo definice tohoto pojmu v odborné literatuře. Přestože existuje řada různorodých definic managementu, tak všechny zdůrazňují potřebu dosahovat cílů společnosti. Stojí za zmínku, že management je především systematický proces, kde manažer má hlavní úlohu v zajišťování, aby aktivity probíhaly v souladu s řádem a aby plnil úkoly tak, aby byly akceptovány ostatními členy organizace. Vzhledem k orientaci na dosahování cílů je nezbytné stanovit úkoly v souladu s obecnými cíli společnosti. (Bělohávek, 2009).

Klíčové aktivity personalistů se zaměřují na lidský faktor v organizaci. Personální řízení v širším pojetí představuje celkový rámec týkající se jednotlivce a jeho role v podniku. Zahrnuje nejen samotný nábor a řízení pracovníků, ale také jejich rozvoj, motivaci a péči o pracovní prostředí. Manažeři a personalisté hrají klíčovou roli v utváření politiky a strategie společnosti. Tato politika pak formuje produkty a procesy, které mají za cíl podporovat dosažení stanovených cílů organizace. Zároveň lidé v organizaci vytvářejí rámec pro optimální využívání všech dostupných zdrojů. Tím přispívají k úspěšnosti společnosti na konkurenčním trhu a formují dlouhodobou perspektivu pro udržitelný růst. Rozvoj a správa lidských zdrojů se stává klíčovým prvkem v oblasti personálního řízení, přičemž správné nastavení politiky a strategie může výrazně ovlivnit výkonnost a prosperitu organizace v dnešní dynamickém podnikatelském prostředí. (Vojtovič, 2011).

Personální řízení hraje klíčovou roli ve stanovení optimálního počtu pracovníků a v jejich efektivním řízení s ohledem na plány a cíle společnosti. Je nejen o správném dimenzování pracovní síly, ale také o vytváření podmínek pro optimální využívání

lidského potenciálu. Důležitým aspektem personálního řízení je dosažení souladu mezi potřebami a zájmy společnosti a individuálními potřebami a zájmy pracovníků. Tento harmonický vztah je klíčem k udržení motivace, produktivity a loajality pracovníků. Zajištění vhodné pracovní atmosféry a poskytování příležitostí pro profesní rozvoj jsou rovněž součástí personalistických snah o dosažení optimální synergie mezi cíli organizace a potřebami jejího personálu. Personální řízení není pouze o administrativních funkcích, ale i o aktivní podpoře rozvoje a růstu jednotlivých pracovníků a celého kolektivu. Jeho úloha spočívá ve vytváření udržitelné pracovní kultury, která reflektuje hodnoty společnosti a současně respektuje a podporuje individuální potřeby zaměstnanců.



Obrázek 1 Vztah mezi pojetími řízení lidí

Zdroj: Armstrong, 2015

Schéma na obrázku 1 názorně ilustruje vzájemné propojení a závislost jednotlivých částí procesu vedení lidí. Každá část má svou klíčovou roli a vzájemná koordinace je nezbytná pro úspěšné fungování celého procesu. Je patrné, že tyto části nejsou izolované a jejich vzájemná harmonie je klíčem k dosažení organizačních cílů.

Konkrétním příkladem může být situace, kdy nedostatek informací brání vytvoření efektivní strategie. Bez kvalitní strategie není možné postupovat směrem k definovaným cílům organizace. Tímto způsobem je zdůrazněno, jak každý krok

v procesu vedení lidí ovlivňuje a podmiňuje následující části, a tím vytváří integrovaný rámec pro úspěšné řízení a dosahování výsledků.

Základním cílem personálního řízení je efektivní využívání všech schopností a dovedností zaměstnanců a optimalizace investic vynaložených na jejich rozvoj. Klíčovým aspektem je také vytváření podmínek pro celkovou spokojenost zaměstnanců, podporu jejich vlastní motivace k profesnímu rozvoji a přispívání k jejich obecné pohodě v pracovním prostředí a v rámci fungování společnosti. Personální řízení se také zaměřuje na poskytování vhodných podmínek pro zvýšení výkonů zaměstnanců, což přispívá k dosažení krátkodobých i dlouhodobých cílů společnosti. V této perspektivě hraje klíčovou roli v poskytování podpory a nástrojů pro řízení týkající se lidských zdrojů, aby bylo dosaženo optimální rovnováhy mezi potřebami organizace a individuálními aspiracemi zaměstnanců. Zajištění efektivního personálního řízení představuje strategický krok směrem k udržitelnému růstu a úspěchu společnosti. (Kocianová, 2010).

Armstrong (2015) dále zdůrazňuje roli personálního útvaru ve společnosti, který má za úkol zajišťovat potřebné personální aktivity v souladu se strategií a politikou společnosti. Personální oddělení hraje klíčovou roli v řízení procesů zaměstnávání, rozvoje zaměstnanců a řešení vztahů mezi nimi. Personální útvar je prostřednictvím svých funkcí klíčovým aktérem při nastavování a implementaci politiky společnosti týkající se lidských zdrojů. Zajišťuje, aby nábor nových pracovníků byl proveden efektivně a v souladu se strategickými cíli organizace. Současně se stará o vzdělávání a rozvoj stávajících zaměstnanců, což přispívá k posilování jejich schopností a dovedností v souladu s potřebami společnosti. Personální oddělení také zastává roli prostředníka při řešení vztahů mezi pracovníky, což může zahrnovat řešení konfliktů, poskytování podpory v profesním růstu a celkově přispívání k optimální pracovní atmosféře. Skrze tyto činnosti personální řízení výrazně přispívá k celkovému úspěchu a udržitelnosti společnosti na trhu práce.

Bohlander & Snell (2015) dále upozorňují na to, že personální řízení je specifickým aspektem a lidský kapitál není možné řídit stejným způsobem, jako je třeba řízena výroba produktů. Lidské zdroje mají své vlastní charakteristiky, potřeby a dynamiku, které vyžadují unikátní přístup a strategie v rámci řízení. V kontextu lidských zdrojů se klade důraz na individuální schopnosti a motivaci zaměstnanců, což vyžaduje od manažerů schopnost flexibilně reagovat na jejich potřeby a odlišnosti. Oproti procesům výroby, kde se pracuje s materiály a stroji, je personální řízení

zaměřeno na mezilidské vztahy, komunikaci a podporu rozvoje dovedností a kvalit zaměstnanců. V tomto kontextu je důležité si uvědomit, že efektivní personální řízení vyžaduje nejen systematický přístup ke strategii a politice lidských zdrojů, ale i schopnost vytvořit prostředí, které respektuje a podporuje jedinečnost každého jednotlivce. Cílem je vytvořit pracovní atmosféru, která podporuje spolupráci, inovace a celkovou kvalitu pracovního života, přispívající k dosažení optimálních výsledků pro jednotlivce i organizaci jako celek.

Rozdíl mezi personálním řízením a řízením lidských zdrojů bezesporu je, i přes určité podobnosti si však lidé tyto pojmy často pletou. V definicích těchto pojmů si můžeme jistých podobností všimnout, je mezi nimi řada rozdílů. Hlavní rozdíl mezi personálním řízením a řízením lidských zdrojů spočívá v jejich rozsahu a zaměření. Zatímco rozsah personálního řízení je omezený a má obrácený přístup, kdy jsou pracovníci vnímáni jako nástroj. Zde může být chování pracovníka manipulováno podle základních kompetencí organizace a jsou nahrazeny, když jsou opotřebované. (Bělohlávek 2009)

Na druhé straně má řízení lidských zdrojů širší záběr a považuje zaměstnance za přínos pro organizaci. Podporuje vzájemnost, pokud jde o cíle, odpovědnost, odměnu atd., což přispěje ke zvýšení ekonomické výkonnosti a vysoké úrovně rozvoje lidských zdrojů. (Kociánová 2010)

2.1.2 Vývoj a etapy personálního řízení

Oblast personálního řízení v organizacích prošla změnami, včetně přehodnocení svého označení. Vliv vnějších a vnitřních faktorů transformoval význam personálních aktivit. S rozvojem moderních metod řízení narostly nároky na odborníky v oblasti lidských zdrojů. Personální řízení se stalo strategickým prvkem pro úspěch organizací, a jeho flexibilita a schopnost adaptace jsou klíčové. Odborníci v oblasti lidských zdrojů se stávají strategickými partnery, schopnými reagovat na měnící se podmínky a přispívat k dosažení cílů organizace. Evoluce personálního řízení reflektuje jeho strategický význam a schopnost adaptace k moderním trendům na pracovním trhu a v organizační kultuře. Odborníci jsou vyzýváni k neustálému profesnímu rozvoji a schopnosti řídit změny v souladu s potřebami a cíli organizace.

Podle Šikýře (2016) koncepty a fáze vývoje personální práce odrážejí proměnlivý pohled teorie i praxe řízení organizací na význam jednotlivců

a personálního řízení při dosahování cílů organizace. Tento vývoj je zejména patrný v souvislosti s měnícími se podmínkami.

ŘÍZENÍ INTELEKTUÁLNÍHO KAPITÁLU	SOUČASNOST	<ul style="list-style-type: none"> • Hledání způsobů, jak měřit, vykazovat a řídit intelektuální kapitál
ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	2000 +	<ul style="list-style-type: none"> • Strategické aspekty • Integrovaná součást manažerských činností • Nákladná podniková činnost
PERSONÁLNÍ ŘÍZENÍ	1960 +	<ul style="list-style-type: none"> • Výběr lidí • Formování a organizování zaměstnanců • Motivace jednotlivců
PERSONALISTIKA	1920 +	<ul style="list-style-type: none"> • Péče o zaměstnance • Personální administrativa

Obrázek 2 Etapy vývoje personálního řízení

Zdroj: Armstrong 2015

Důležitým aspektem celkového vývoje personálního řízení je oborová rozdílnost. V jednotlivých oborech se personální řízení vyvíjelo rozdílně. Vývoj personálního řízení lze obecně rozdělit na tři etapy, od historicky nejstaršího období po současnost. Koubek uvádí, že nejstarší přístup k personálnímu řízení zahrnoval pouze shromažďování údajů a jejich administrativu. Teprve později se vyvinul do podoby řízení lidských zdrojů. Významným přelomem v této oblasti došlo ve druhé polovině 19. století, kdy legislativa začala reagovat na neuspokojivé pracovní podmínky. Současně se rozvíjely odbory a kolektivní vyjednávání. V důsledku těchto změn začala být v oblasti personálního řízení kladená větší péče na zaměstnance. (Koubek 2015)

2.2 Modely a formy spolupráce škol a firem

Modely spolupráce představují efektivní nástroj pro definování forem obsahu a podmínek spolupráce mezi školou a zaměstnavatelem. Tyto modely zahrnují širokou škálu aspektů, které je nezbytné řešit při navazování, průběhu a vyhodnocování spolupráce. Slouží jako podpora pro plánování, implementaci a hodnocení partnerství mezi školou a zaměstnavatelem, poskytující osnovu pro nezbytné kroky v průběhu spolupráce. Modely vytvářejí strukturu potřebných akcí a představují příklad, jak efektivně zakotvit spolupráci ve specifickém odvětví.

Tyto modely jsou připraveny s ohledem na konkrétní obory a současně poskytují inspiraci pro vytvoření a rozvoj vlastní spolupráce mezi školou a sociálním partnerem. Vycházejí z předpokladu, že téměř všechny střední odborné školy realizují nějakou formu spolupráce se sociálními partnery. Nicméně existuje rozmanitost v podobách spolupráce se zaměstnavateli, a právě zde modely mohou sloužit jako inspirace a cenný rámec pro úspěšné nastavení a rozvoj partnerských vztahů. (Vencovská et al., 2015)

Vencovská et al. (2015) uvádí tyto využívané modely spolupráce škol a zaměstnavatelů:

- Stipendium
- Praktické vyučování
- Využití odborníků z praxe ve výuce
- Stáže učitelů
- Profilová část maturitní zkoušky

Rozdíly ve formách spolupráce závisí i na tom, zda studenti absolvují čtyřletý maturitní obor nebo obor bez maturity. Studenti disponují rozmanitými příležitostmi, jak využít smluvní partnery svých škol, přičemž každý partner může nabízet studentům odlišné možnosti nebo zaměření. Volba partnera závisí na individuálních preferencích studenta.

V praxi se ve školách uplatňují různé formy spolupráce, jako jsou stipendia, odborné praxe, exkurze nebo zapojení odborníků z praxe ve výuce. Školy rovněž umožňují studentům využít spolupráce pro splnění profilové části maturitní zkoušky. Tímto způsobem se studenti aktivně zapojují do reálných pracovních situací a získávají praktické zkušenosti, které obohacují jejich vzdělání a připravují je na budoucí pracovní výzvy.

Během spolupráce se škola a partnerská firma dohodnou na uzavření smlouvy, která zajišťuje, že žáci získají praktické dovednosti přímo u sociálního partnera. V rámci této dohody firma zároveň zaručuje, že žáci budou schopni ovládat veškeré dovednosti, které jsou vyžadovány v dohodnuté oblasti dle školního vzdělávacího programu. Tato praxe umožňuje žákům aktivní účast na pracovním procesu a učení se v reálném pracovním prostředí, kde mohou aplikovat teoretické znalosti nabyté ve škole. Důležitým prvkem této spolupráce je také získání praktických dovedností v pracovním prostředí a nahlédnutí do toho, jak bude jejich profesní život vypadat po absolvování studia a vstupu do zaměstnání. Škola poskytuje sociálním partnerům seznam činností, které by si žáci měli během praxe vyzkoušet. Tyto seznamy vycházejí z konkrétních obsahů studijních programů jednotlivých oborů. Každý žák je během praxe přidělen k odpovědnému pracovníkovi, který má na starosti jejich vedení a dohlížení na plnění jednotlivých pracovních úkolů. Tímto způsobem se vytváří prostředí, které podporuje praktické učení a propojení teoretických znalostí se skutečnými pracovními situacemi. (Vencovská et al., 2015)

Aplikované modely spolupráce jsou vypracovávány autory z řad učitelů a odborníků z praxe. Tato spolupráce je klíčová, protože zajišťuje, že modely odpovídají konkrétním potřebám a charakteristikám jednotlivých skupin oborů. Vytváření těchto modelů vyžaduje hluboké porozumění reálným požadavkům a specifikům daných odvětví, což je nejlépe dosaženo právě ve spolupráci s učiteli, kteří znají potřeby studentů, a s odborníky z praxe, kteří jsou obeznámeni s aktuálními trendy a požadavky na pracovním trhu.

Výsledkem této spolupráce jsou modely, které nejen odrážejí specifika a potenciál jednotlivých skupin oborů, ale také respektují reálná omezení. To zajišťuje, že tyto modely jsou prakticky použitelné a efektivní pro studenty, kteří se připravují na svou budoucí kariéru. Vytváření těchto modelů je tak procesem, který spojuje teorii se skutečnými potřebami a podmínkami vzdělávacího prostředí a pracovního trhu. (Vencovská et al., 2015)

2.2.1 Modely a formy spolupráce škol a firem v zahraničí

V zahraničí se spolupráce mezi středními školami a zaměstnavateli stala klíčovým prvkem vzdělávacího systému, který úspěšně propojuje teorii a praxi. Zmíněné partnerství přináší řadu výhod pro studenty, školy i podniky. Jednou z efektivních praxí je model odborných stáží, kde studenti stráví část svého vzdělávání v reálném

pracovním prostředí. Tato zkušenost umožňuje studentům praktické uplatnění jejich teoretických znalostí a získání klíčových dovedností nezbytných pro budoucí kariéru. Taková spolupráce není pouze o výhodách pro studenty, ale také o synergii mezi školou a zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé mohou předávat aktuální znalosti a požadavky trhu práce školám, což umožňuje přizpůsobení vzdělávacích programů aktuálním trendům a potřebám odvětví. Tato forma partnerství napomáhá zajištění relevantního a kvalitního vzdělání, které odpovídá potřebám současných trhů práce.

Rozdíly mezi Českou republikou a zahraničím v oblasti spolupráce mezi školami a firmami jsou výrazné a mohou odrážet legislativní, kulturní, ekonomické a vzdělávací faktory. Každá země má svůj vlastní právní rámec upravující spolupráci mezi vzdělávacími institucemi a firmami, což může ovlivnit formy a možnosti spolupráce, například v duálním vzdělávání či stážích. Kulturní a organizační rozdíly také hrají roli, protože jednotlivé země mají odlišné přístupy k vzdělávání a podnikání, což může ovlivnit preference a přístup ke spolupráci. Ekonomické podmínky mohou dále ovlivnit spolupráci, protože země s vyššími úrovněmi ekonomického rozvoje mohou mít více zdrojů k investování do vzdělání a inovací. Struktura a organizace vzdělávacího systému se také může lišit, což může ovlivnit formy a obsah spolupráce mezi školami a firmami. Rozdíly v zaměstnavatelských potřebách a odvětvích mohou dále formovat spolupráci, protože některá odvětví mohou vyžadovat specifické dovednosti a znalosti. Mezinárodní spolupráce a mobilita mohou hrát roli při propojení škol a firem napříč hranicemi, což může otevírat dveře k mezinárodním stážím, výměnným programům nebo společným výzkumným projektům.

(Vencovská et al., 2015)

2.2.2 Stipendia

Stipendia poskytovaná firmami na středních školách představují účinný nástroj pro podporu vzdělávání a rozvoje mladých talentů. Tato forma finanční podpory nejen motivuje studenty k dosahování vynikajících výsledků ve svých studijních oborech, ale také vytváří silné spojení mezi školou a průmyslem. Firmy, které poskytují stipendia, často vyhledávají nadané jedince s potenciálem pro budoucí pracovní příležitosti.

Takové stipendijní programy umožňují studentům nejen finanční podporu během studia, ale i možnost získat praktické zkušenosti ve firemním prostředí. To vytváří prostor pro aplikaci teoretických znalostí do praxe a rozvoj dovedností

relevantních pro konkrétní odvětví. Současně firmy získávají přístup k talentovanému a motivovanému pracovnímu bazénu, což může posilovat inovace a konkurenceschopnost na trhu práce. (Vencovská et al., 2015)

2.2.3 Odborná praxe

Odborná praxe je typem povinného předmětu vyučovaného na středních školách, který upravuje vyhláška MŠMT 13/2002 Sb. O středním vzdělávání, kde se v paragrafu 12 řeší náležitosti smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování a týká se všech profesně zaměřených studijních oborů. (Opekarová, 2023)

Základním cílem odborné praxe je návaznost a propojení s teoretickou výukou tak, aby žáci v průběhu výkonu odborné praxe měli možnost prohlubovat a upevňovat znalosti, dovednosti z teoretické výuky a mohli získávat osobní zkušenosti, které budou moci uplatnit v budoucím profesním životě na neustále náročnějším trhu práce.

Náplň práce a další činnosti vykonávané žákem u poskytovatele odborné praxe musí svým obsahem odpovídat zaměření studovaného oboru. Za posouzení odbornosti praxe je zodpovědný garant praxe. (Opekarová, 2023)

V průběhu odborné praxe žáci aplikují teoretické a praktické dovednosti a poznatky, které získali v odborných i všeobecně vzdělávacích předmětech. Prohlubují si komunikativní dovednosti, schopnost navazovat sociální vztahy a uplatňovat principy multikulturního přístupu. Odborná praxe přispívá také k rozvíjení hodnotového systému žáka, formuje profesionální vlastnosti. Základním cílem odborné praxe je návaznost a propojení s teoretickou výukou tak, aby žáci v průběhu výkonu odborné praxe měli možnost prohlubovat a upevňovat znalosti, dovednosti z teoretické výuky a mohli získávat osobní zkušenosti, které budou moci uplatnit v budoucím profesním životě. Náplň práce a další činnosti vykonávané žákem u poskytovatele odborné praxe musí svým obsahem odpovídat zaměření studovaného oboru. Celková délka praxe je doba, kterou žák stráví v externí organizaci při výkonu odborné praxe. Délku odborné praxe upravuje školský zákon č.561/2004 Sb. a odvíjí se od typu maturitního a učebního oboru či vzdělávacího programu.

2.2.4 Využití odborníků z praxe

Spolupráce s odborníky v rámci výuky přináší výjimečnou příležitost využít znalosti a zkušenosti odborníků přímo v průběhu výuky na školách. Tato forma interakce umožňuje, aby zkušení odborníci navštívili vyučovací hodiny a sdíleli své bohaté

zkušenosti a perspektivy se studenty. Informace poskytované touto formou nejen obohacují znalosti studentů, ale také je přibližují reálným situacím v oboru.

Studenti mají možnost přímo komunikovat s odborníkem, klást mu otázky a aktivně se zapojovat do diskuse. Tímto způsobem si mohou rozšířit své vědomosti a získat hlubší porozumění danému tématu. Pro odborníky přináší tato interakce cennou zpětnou vazbu, umožňuje jim sledovat aktuální trendy a potřeby mladší generace. Celkově tato forma spolupráce vytváří dynamické prostředí v učebnách, podporuje praktické propojení teorie s praxí a přispívá k obohacení vzdělávacího procesu.

2.2.5 Exkurze

„Pojem exkurze označuje organizační formu vyučování realizovanou v mimoškolním prostředí, jež umožňuje žákům poznávat předměty, jevy a procesy ve skutečném reálném prostředí. Bezprostřední pozorování a poznání pak přispívá k vytváření nezkraslených představ a vědomostí.“ (Zormanová & Pecina, 2013)

Exkurze přináší nespornou výhodu oproti klasickým vyučovacím hodinám prostřednictvím možnosti přímého poznání předmětů, procesů a jevů v reálné praxi. Zatímco v klasickém vyučování jsou studenti omezeni učebnicemi a prezentacemi, exkurze jim poskytuje jedinečnou příležitost prozkoumat výrobní procesy, organizační struktury práce, technologickou a konstrukční přípravu výroby, kontrolu výrobků a atmosféru výrobního pracoviště přímo na místě. Tato praxe umožňuje studentům spojit teoretické znalosti s konkrétními praktickými situacemi, což výrazně prohlubuje jejich porozumění daným tématům. Exkurze také stimuluje jejich smysly a podporuje zapamatování informací prostřednictvím reálných zážitků. Možnost vidět a zažít procesy a prostředí přímo v terénu poskytuje studentům neocenitelný vhled do profesionálního světa a připravuje je na budoucí pracovní výzvy. (Zormanová & Pecina, 2013)

2.3 Vzdělávací programy

Dle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) jsou kurikulární dokumenty tvořeny na dvou úrovních: státní – v podobě rámcových vzdělávacích programů (RVP) a školní – v podobě školních vzdělávacích programů (ŠVP), podle kterých se uskutečňuje vzdělávání v konkrétní škole. Tento systém tvorby vzdělávacích programů je pouze jedním z článků kurikulární reformy. Dalším je změna vlastního procesu výuky, její modernizace s cílem zlepšit kvalitu vzdělávání a připravenost žáků na život v 21. století. (Suchý, 2023)

RVP tvoří obecně závazný rámec pro tvorbu školních vzdělávacích programů škol všech oborů vzdělání v předškolním, základním, základním uměleckém, jazykovém a středním vzdělávání. Do vzdělávání v České republice byly RVP zavedeny zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). (Suchý, 2023)

Propojení mezi školními vzdělávacími programy na středních školách a požadavky zaměstnavatelů hraje klíčovou roli v přípravě mladých jedinců na úspěšný vstup na pracovní trh. Školy mají odpovědnost zajistit, aby své vzdělávací programy přizpůsobovaly aktuálním potřebám průmyslu a podnikání. V rámci propojení s požadavky zaměstnavatelů se školy zaměřují na rozvoj dovedností a znalostí, které jsou klíčové pro konkrétní odvětví. To zahrnuje nejen teoretické učení, ale také praktickou aplikaci v reálných pracovních situacích. Školy mohou spolupracovat s průmyslovými partnery, aby integrovaly nejnovější trendy a technologie do svých výukových plánů. Toto propojení není výhodné pouze pro studenty, ale také pro zaměstnavatele. Firmám to umožňuje získávat kvalifikované a dobře připravené zaměstnance, kteří jsou schopni rychle a efektivně přispět k firemním cílům. Díky této symbióze se vytváří prostředí, kde vzdělávání odpovídá potřebám průmyslu a přispívá k celkovému rozvoji pracovní síly. (Suchý, 2023)

2.4 Nábor zaměstnanců

2.4.1 Požadavky na hledané zaměstnance

Požadavky zaměstnavatelů na absolventy odrážejí ve velké míře jejich aktuální potřeby. Pro plynulý přechod absolventů ze škol do zaměstnání je důležité, aby absolventi byli připraveni na to, jaké jsou požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů, a aby jejich znalosti, schopnosti a dovednosti co nejvíce odpovídaly tomu, co od nich potenciální zaměstnavatelé očekávají.

Při přijímání nových pracovníků dávají zaměstnavatelé větší míru preference profesním (odborným) dovednostem oproti klíčovým kompetencím. Zároveň kladou zřetelně větší důraz na široké profesní dovednosti. Zaměstnavatelé si obecně stále více uvědomují důležitost klíčových dovedností, v tomto případě se zde projevuje vliv oborového zaměření firem a důležitost odborných kompetencí pro výkon řady povolání. Hluboká znalost vlastního oboru je stěžejní, ani v technických oborech sama o sobě však není dostačující. Nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků, tzn. že s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým klíčovým kompetencím větší význam. Relativně nejvyšší nároky jsou kladeny na pracovníky s vysokoškolským vzděláním, u kterých se předpokládá vybavenost klíčovými kompetencemi na nejvyšší úrovni. Obecně zaměstnavatelé označují za nejdůležitější klíčové kompetence, kterými mají disponovat jejich zaměstnanci, schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím, nést odpovědnost a ochotu učit se. Značnou důležitost přikládají rovněž schopnosti řešit problém a pracovat v týmu. (Doležalová & Vojtěch, 2013)

Požadavky zaměstnavatelů na nové pracovníky vykazují různorodost v závislosti na konkrétní pracovní pozici a velikosti firmy. V průběhu vyhledávání nových zaměstnanců se ukazuje, že názory zaměstnavatelů na absolventy středních škol jsou rozmanité. Zatímco někteří zaměstnavatelé vyjádřili, že přijímají absolventy i přesto, že je nemohou považovat za svou první volbu, malá část se otevřeně přiznala k tomu, že je neberou v potaz při nábořech. Významným trendem je, že větší a velké organizace se vyjadřují otevřeněji k přijímání absolventů. Struktura nově přijímaných pracovníků je výrazně ovlivněna odvětvovou strukturou firem v sekundárním sektoru a jejich specifickými personálními potřebami. Nejčastěji jsou zaměstnavatelé zainteresováni v pracovnících se středním vzděláním, buď s výučním listem nebo s maturitou. Co se týče pracovních pozic, nejčastěji se přijímají do dělnických profesí,

obsluhy strojů a zařízení, odborných a technických profesí na střední úrovni a na pozice specialistů v odborných profesích na vyšší úrovni. Tato flexibilita v požadavcích ukazuje na adaptabilitu firem v souladu s dynamikou trhu práce. (Doležalová & Vojtěch, 2013)

Nejefektivnějším způsobem hledání zaměstnání se jeví osobní iniciativa, aktivní rozesílání životopisů, přihlašování se samostatně a využívání možností doporučení přes osobní kontakty. To vyplývá z preferencí zaměstnavatelů, kteří často preferují kandidáty, kteří se sami hlásí, nebo jsou doporučeni stávajícími zaměstnanci. Dalším oblíbeným způsobem obsazování pracovních pozic je také pohyb v rámci organizace, kde dochází k výběru ze stávajících zaměstnanců. Předchozí praxe či stáž v dané firmě nebo oboru jsou také významným faktorem při výběru nových zaměstnanců, s preferencí kandidátů s předchozí praxí. Více než 43 % firem uvádí, že v budoucnu může dojít k omezení jejich provozu z důvodu nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců. Nejvíce se postrádají odborníci jako strojní mechanici, obráběči kovů, strojní inženýři a mechanici seřizovači. Zaměstnavatelé však kritizují současný stav vzdělávacího systému, přičemž upozorňují na nedostatek teoretických a praktických dovedností u absolventů. Navrhují lepší propojení výuky s praxí a intenzivnější spolupráci mezi školami a zaměstnavateli. Zároveň vyjadřují obavy z nedostatečného zájmu žáků a rodičů o technické obory a zdůrazňují důležitost pracovních a osobních vlastností, jako jsou pracovitost, samostatnost, kreativita, odpovědnost a loajalita. (Doležalová & Vojtěch, 2013)

Absolventi mohou mít nesoulady mezi svými znalostmi a očekáváními zaměstnavatelů, ale to neznamená, že by jejich přínos byl omezený. Jejich ochota učit se novým věcem, zájem o obor a chuť pracovat mohou vyvážit případné nedostatky. Klíčová je také jejich ochota přizpůsobit se potřebám firmy a dále se rozvíjet.

(Doležalová & Vojtěch, 2013)

2.4.2 Získávání zaměstnanců

Kociánová (2010) identifikuje získávání a navazující výběr pracovníků jako klíčovou personální činnost, která zajišťuje kvalitu lidí vstupujících do organizace.

Itani (2017) upozorňuje, že se jedná o proces, jehož cílem je zabezpečit, aby volná pracovní místa v organizaci přitáhla dostatečný počet kvalifikovaných uchazečů, a to s minimálními náklady a v žádoucím časovém rámci. Tato činnost zahrnuje identifikaci a hledání vhodných pracovních zdrojů, informování o dostupných

pracovních pozicích ve společnosti, propagaci těchto volných míst, jednání s potenciálními uchazeči, shromažďování relevantních informací o kandidátech a organizační a administrativní zajištění těchto procesů. (Itani, 2017)

Získávání pracovníků představuje oboustranný proces. Na jedné straně stojí podnik neboli zaměstnavatel, který se snaží získat ideálního pracovníka. Tento ideální pracovník na straně druhé chce najít vhodné zaměstnání. Není proto možné, aby si zaměstnavatel stanovoval podmínky, které jsou výhodné pouze pro něj. Je nutné, aby pracovní místo bylo lákavé i pro uchazeče a získávání pracovníků tak bylo efektivní. Získávání pracovníků rozhoduje o úspěšnosti podniku, čímž se stává zásadním procesem v rámci každé společnosti. (Kotler a kol., 2016)

Proces získávání pracovníků je komplexním mechanismem, který se rozvíjí prostřednictvím aktivní komunikace mezi zaměstnavatelem a uchazečem. Tato komunikace slouží k detailnímu informování uchazeče o specifikách a podmínkách pracovní pozice. Zaměstnavatel v tomto procesu představuje nejen společnost a její potřeby, ale i očekávání vůči potenciálním zaměstnancům. Zároveň má za úkol získat relevantní informace o uchazeči, které napomáhají vytvořit kompletní obraz o jeho dovednostech, zkušenostech a motivaci pro danou pracovní roli. Tímto způsobem je proces získávání pracovníků klíčovým krokem směrem k efektivnímu sestavení pracovního týmu, který bude odpovídat potřebám a očekáváním organizace. (Šikýř, 2016)

Koubek (2007) shrnuje proces získávání pracovníků do několika postupných kroků:

- Identifikace potřeby získávání pracovníků
- Popis pracovního místa a specifikace požadavků na pracovníky na obsazovaném místě
- Zvážení nezbytnosti obsazení pracovního místa tzv. zvážení jiných alternativ
- Výběr charakteristik popisu pracovního místa a profilu pracovníka
- Identifikace potenciálních zdrojů uchazečů
- Volba metod získávání
- Volba dokumentů a informací požadovaných od uchazečů
- Formulace nabídky zaměstnání
- Uveřejnění nabídky zaměstnání
- Seskupení dokumentů a informací od uchazečů

- Předvýběr uchazečů na základě předložených dokumentů a informací
- Tvorba seznamu uchazečů, kteří by měli být pozváni na pohovor

2.4.3 Faktory ovlivňující získávání zaměstnanců

Doležalová & Vojtěch (2013) označují faktory ovlivňující získávání zaměstnanců ve strojírenství jako rozmanité a zahrnující specifika tohoto odvětví, jeho požadavky a vnější vlivy na pracovní trh. Jedním z klíčových faktorů je neustálý technologický pokrok, který vyžaduje od zaměstnanců nejen vysokou odbornost, ale také schopnost pružné adaptace na nové technologie a inovace. Dalším významným aspektem je poptávka po inženýrech techniky a specialistech, což klade vysoké nároky na nábor a udržení kvalifikovaných pracovníků. Strojírenské společnosti také často čelí nedostatku kvalifikovaných pracovníků, což zvyšuje konkurenci o talentované jedince. Kromě toho hraje roli i vzrůstající důraz na environmentální a sociální odpovědnost firem, což může ovlivnit preference zaměstnanců při výběru pracovního místa.

Vnější faktory, jako je demografický vývoj a globalizace trhu práce, také ovlivňují strategie získávání zaměstnanců ve strojírenství. Firmy se často musí zaměřovat na inovativní způsoby nábory, včetně spolupráce se školami a nabízení atraktivních benefitů a rozvojových programů.

Celkově lze konstatovat, že získávání zaměstnanců ve strojírenství je náročný proces, který vyžaduje pečlivé plánování, flexibilitu a schopnost přizpůsobit se dynamice trhu a technologickým trendům. (Kocianová, 2010)

Formování pracovního místa, společenské podmínky, vnější tlaky a strategie nábory společně ovlivňují zájem uchazečů o konkrétní pracovní pozici. Tato široká škála faktorů zdůrazňuje význam pečlivého plánování a provádění analýzy pracovního místa, což je klíčové pro úspěšné přilákání a výběr vhodných kandidátů do dané pracovní role. (Kocianová, 2010).

Autorky Foot a Hook (2011) hovoří o faktorech, které ovlivňují velikost pracovní síly a řadí je dle jednotlivých oblastí, zatímco Koubek (2015) identifikuje faktory získávání pracovníků podle míry ovlivnitelnosti ze strany podniku. Tyto faktory můžeme rozdělit na vnitřní a vnější, kde vnitřní faktory jsou plně v kompetenci dané společnosti, zatímco vnější faktory podnik nemůže ovlivnit. Mezi vnitřní faktory

patří ty, které jsou spojeny s konkrétním pracovním místem, a podmínky související s celkovým prostředím daného podniku.

Vnitřní faktory:

- povaha práce
- umístění pracovního místa v rámci podnikové hierarchie
- požadavky na pracovníka (vzdělání, schopnosti apod.)
- rozsah povinností a odpovědnost týkající se pracovního místa
- organizace práce a pracovní doby
- místo vykonávané práce
- pracovní podmínky (odměna a zaměstnanecké výhody, pracovní prostředí apod.)
- význam a úspěšnost podniku (hospodářské výsledky)
- pověst organizace (serióznost ve vztahu k pracovníkům, k zákazníkům, k veřejnosti)
- úroveň odměňování v porovnání s jinými podniky
- rozsah zaměstnaneckých výhod a úroveň péče o pracovníky v porovnání s jinými podniky
- možnost dalšího vzdělávání a rozvoje v rámci organizace
- mezilidské vztahy a sociální klima v organizaci
- umístění podniku a životní prostředí v jeho okolí

(Koubek, 2007)

Vnějšími faktory

- demografické faktory,
- ekonomické faktory
- sociální faktory,
- technologické faktory
- politicko-legislativní faktory

(Koubek, 2007)

3 Metodika realizace sběru dat

Cílem bakalářské práce bylo identifikovat a zmapovat síť probíhající spolupráce škol a firem v Jihočeském kraji a oboru strojírenství. Popsat formy spolupráce mezi školami a firmami a doložit efektivitu takové spolupráce a návratnost vložených investic.

Tato bakalářská práce byla vytvořena především z primárních zdrojů dat. Primární data byla získána pomocí dvou dotazníkových šetření a rozhovoru.

3.1 Dotazníky

Pro lepší zmapování oblasti spolupráce mezi středními školami a firmami jsem zvolil dvě dotazníkové šetření. První je určené studentům středních škol a ten druhý je určený pro zástupce středních škol.

3.2 Zpracování dat

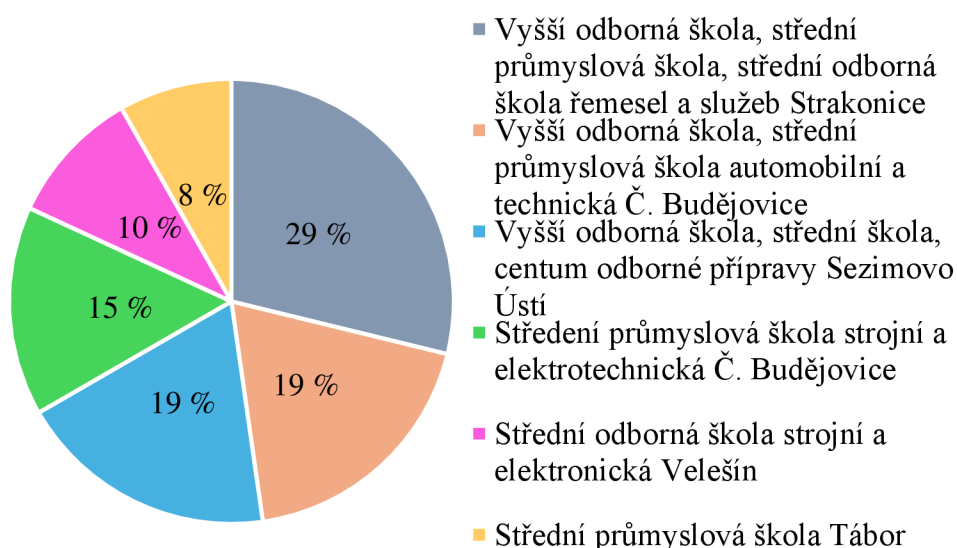
Data získaná z online dotazníku prostřednictvím Google Forms byla následně zpracována pomocí programu Microsoft Excel. V rámci zpracování jsem vytvořil jednotlivé tabulky pro každou otázku zvlášť. Dále jsem pro otázky, u nichž to bylo žádoucí, vytvořil konkrétní grafy, na kterých je zobrazeno procentuální či číselné zastoupení odpovědí. Hodnocení každé otázky jsem následně zpracoval buď slovně, graficky, tabulkově nebo jejich kombinací, v závislosti na povaze otázky a potřebách analýzy.

3.3 Dotazníkové šetření určené pro studenty

Tento dotazník byl určen studentům středních škol v Jihočeském kraji, kteří studují obor strojírenství a příbuzné obory. Dotazník byl distribuován přes vyučující a vedení škol pomocí emailu. Celkem bylo osloveno přes 1000 studentů. Samotný dotazník byl vytvořen za pomoci stránky Google Forms a obsahoval uzavřené, ale i otevřené otázky. Celkem na dotazník odpovědělo 243 studentů ze 6 různých škol. Vzorek respondentů se řídil předmětem šetření.

3.3.1 Charakteristika respondentů

Otázka č.1 Jakou školu studujete?

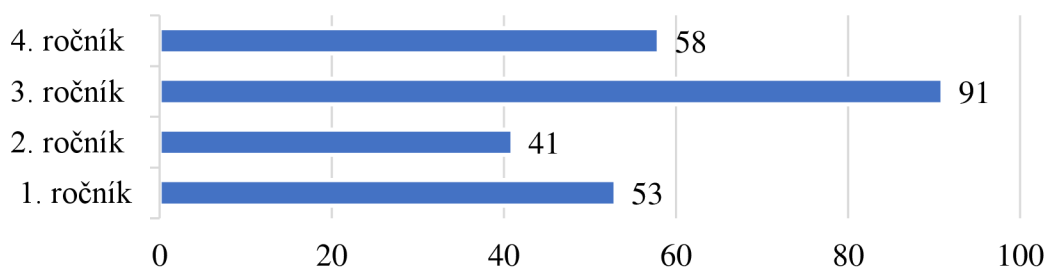


Graf 1 Studovaná škola

Zdroj: Vlastní zpracování

Tento graf ukazuje, že nejvíce respondentů navštěvuje školu s názvem Vyšší odborná škola, střední průmyslová škola, střední odborná škola řemesel a služeb Strakonice. Naopak nejméně studentů se zúčastnilo dotazníkového šetření ze Střední průmyslové školy Tábor.

Otázka č.2 Jaký ročník studujete?

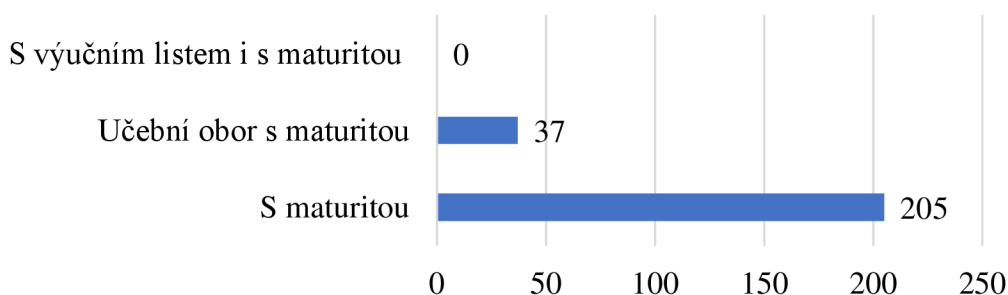


Graf 2 Studovaný ročník

Zdroj: Vlastní zpracování

Na tomto grafu je vidět, že z celkového počtu 243 respondentů, kteří vyplnili dotazník bylo 21,8 % studenty prvního ročníku, 16,9 % studenty druhého ročníku, 37,4 % studenty třetího ročníku a 23,9 % studenty posledního čtvrtého ročníku. Nejvíce studentů studuje třetí ročník.

Otázka č.3 Jaký vzdělávací program studujete?



Graf 3 Studovaný program

Zdroj: Vlastní zpracování

Tento graf ukazuje, že všichni respondenti studují program, na jehož konci budou mít možnost složit maturitní zkoušku. 84,7 % studuje čtyřletý obor s maturitou a zbývajících 15,3 % studují učební obor s maturitou. Žádný z respondentů nestuduje učební obor s výučním listem i maturitou.

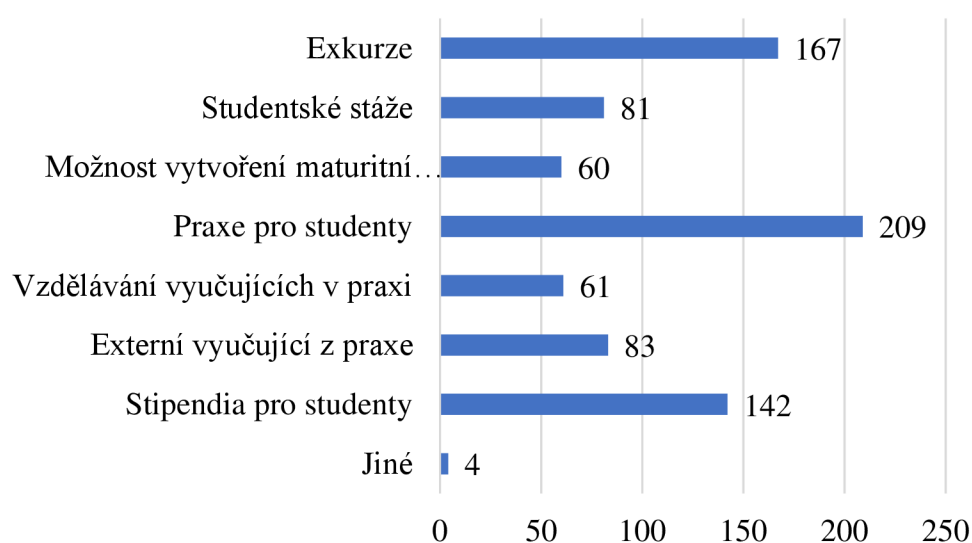
Z otázek č. 4 a 5 dále vyplývá, že pro studenty je jejich vzdělání důležité. V dotazníku více než 80 % respondentů odpověděla na škále od 1 do 5, přičemž 1 znamená malou důležitost, 3 a výše.

3.3.2 Výsledky a jejich interpretace

Otázka č. 1-5

Toto byla první část, která v dotazníku sloužila k tomu, abych byl schopný zjistit určité informace o respondentech. Odpovědi na tyto otázky jsou shrnuté v charakteristice respondentů.

Otázka č. 6 Jaké formy spolupráce znáte?

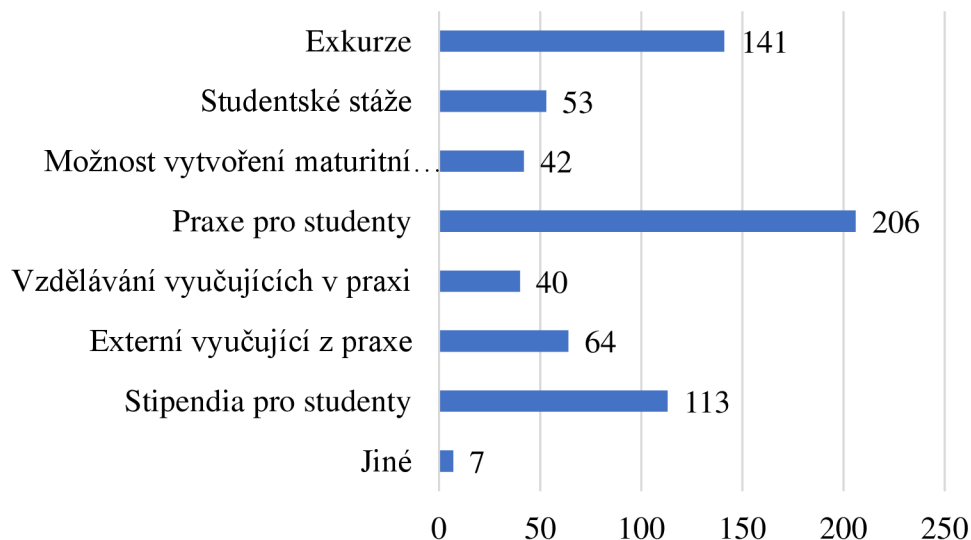


Graf 4 Studovaný program

Zdroj: Vlastní zpracování

Praxe pro studenty je mezi respondenty nejznámější formou spolupráce. Dále studenti znají exkurze a stipendia pro studenty. Další formy jsou mezi studenty známé přiměřeně. Poměrně málo studentů ví o možnosti vytvoření maturitní práce ve spolupráci s firmou. Tato spolupráce mezi studentem a firmou, však poskytuje studentovi pomoc při skládání maturitní zkoušky. Nabízí prostor k praktickému využití teoretických znalostí a rozvoji dovedností, které mohou studentům pomoci nejen při zvládnutí maturity, ale i při přechodu do dalšího vzdělávání nebo vstupu na trh práce. Je důležité zvýšit povědomí studentů o této možnosti, aby mohli lépe využít potenciálu spojeného s touto formou spolupráce.

Otázka č. 7 Jaké formy spolupráce mezi střední školou a firmou se využívají na vaší škole a máte tedy možnost je využít?

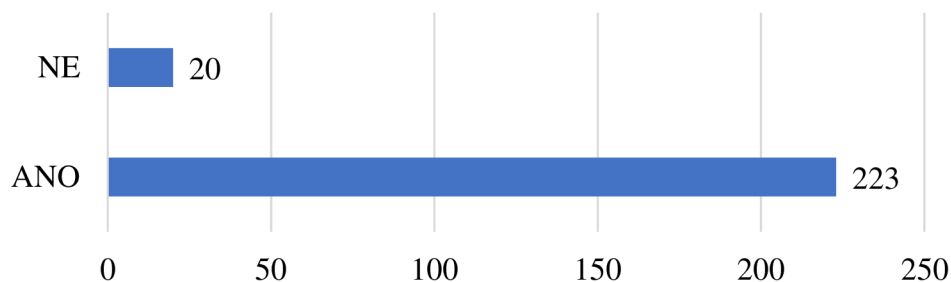


Graf 5 Využívané formy spolupráce

Zdroj: Vlastní zpracování

Na školách se nejvíce využívá praxe pro studenty, exkurze a stipendia. Méně často se pak využívají stáže a externí vyučující z praxe. Tyto formy spolupráce mohou přinášet studentům cenné zkušenosti a praktické dovednosti, které jim mohou pomoci při přechodu do pracovního prostředí. Je důležité, aby školy aktivně hledaly možnosti rozšíření nabídky těchto forem spolupráce, aby studenti mohli získávat co nejširší a co nejrelevantnější praktické zkušenosti ve svém oboru studia.

Otázka č. 8 Je pro vás praxe důležitá?



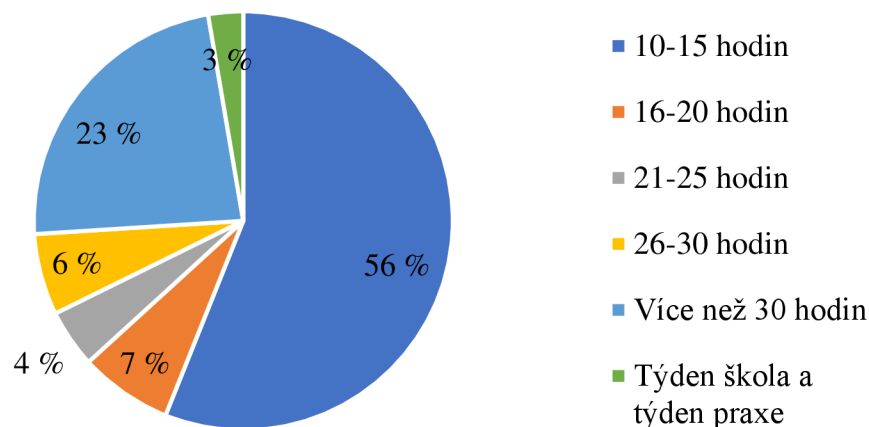
Graf 6 Význam praxe pro studenty

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro většinu, konkrétně 92 % dotazovaných, je praxe důležitá. To znamená, že dávají praxi velký důraz a soustředí se na výběr firmy, ve které případnou praxi vykonávají.

Pro 8 % respondentů není praxe důležitá. To znamená, že dávají spíše přednost zkušenostem, které získají pasivně například ve škole. Tato skutečnost podtrhuje význam praktických zkušeností pro většinu studentů a zdůrazňuje potřebu aktivního zapojení do praxe jako prostředku k rozvoji jejich dovedností a znalostí relevantních pro jejich budoucí kariéru.

Otázka č. 9 Kolik hodin praxe (dílů) máte na vaší škole měsíčně?



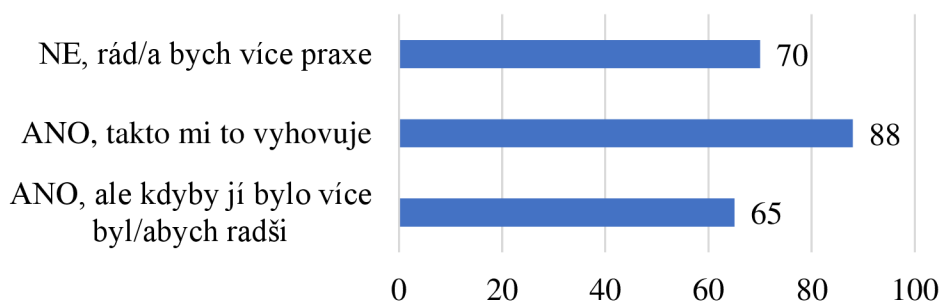
Graf 7 Počet hodin praxe měsíčně

Zdroj: Vlastní zpracování

Počet hodin praxe měsíčně se liší na každé škole. Nejvíce, tedy 56 % respondentů odpovědělo, že měsíčně absolvují 10-15 hodin praxe měsíčně. Množství praxe, kterou studenti musejí absolvovat je závislá na druhu studijního programu, ročníku a oboru, který studují. Pokud student studuje učební obor s maturitou, bude mít více praxe než student maturitního oboru. V učebních oborech se často využívá model týden škola a týden praxe.

Je důležité, aby školy a instituce vzdělávání zvažovaly potřeby a požadavky studentů a zajistily, že množství a kvalita praxe odpovídá specifickým požadavkům jednotlivých oborů a pomáhá studentům rozvíjet dovednosti potřebné pro jejich budoucí kariéru. Takové diferencované přístupy mohou vést k lepší přípravě studentů na vstup do pracovního života a podpoře jejich profesního růstu.

Otázka č. 10 Je množství praxe u vás na škole pro tebe dostačující?

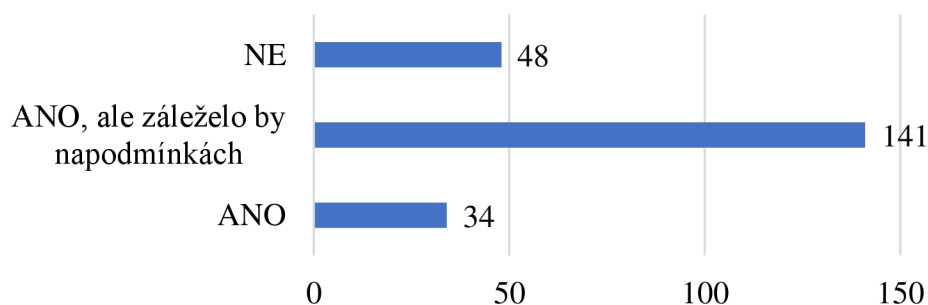


Graf 8 Množství praxe

Zdroj: Vlastní zpracování

31 % respondentů není spokojeno s množstvím praxe na své škole. Tito studenti si uvědomují důležitost praxe pro další uplatnění v zaměstnání. Celkem 60 % by ocenilo zvýšení dotace hodin na praktické vyučování. 40 % studentů je spokojeno s množstvím praktické výuky na své škole, což znamená, že by nic neměnili a pokračovali v modelu, který školy využívají. Tato data naznačují, že mnoho studentů považuje praxi za klíčový prvek svého vzdělávání a vyjadřuje zájem o zvýšení praktických zkušeností. Zároveň však ukazuje, že ne všichni studenti mají stejné preference ohledně množství praxe, což může být důležité při plánování a optimalizaci vzdělávacích programů na školách.

Otázka č. 11 Pokud by byla nabídka praxe mimo školní rozvrh, využil/a byste ji? Například po konzultaci s vyučujícím vyzkoušet navrhnutý postup výroby v jiném předmětu na reálném zařízení.



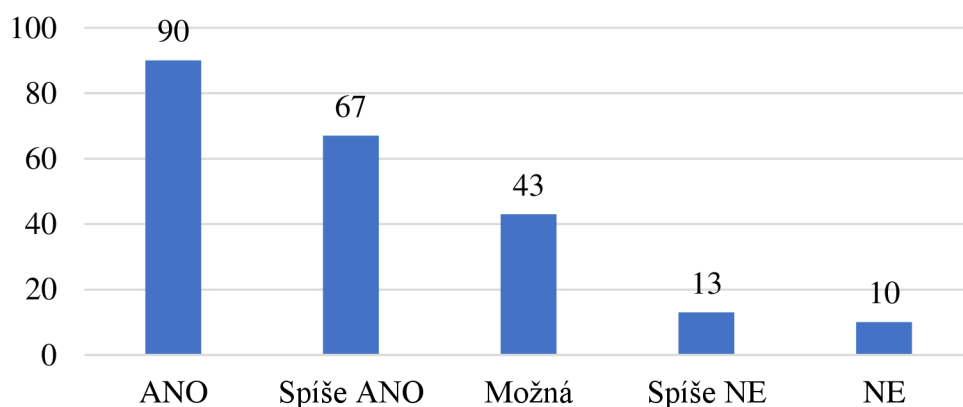
Graf 9 Praxe mimo školní rozvrh

Zdroj: Vlastní zpracování

Celkem 175 respondentů by uvažovalo nad využitím dobrovolné praxe mimo školní rozvrh. To znamená, že studenti by obětovali svůj volný čas na zvýšení zkušeností

z praxe. Tato otázka souvisí s otázkou č. 12, studenti si uvědomují, že praxe je velice důležitá a pomůže jim v dalším uplatnění. Studenti projevují zájem o dobrovolnou praxi mimo školní rozvrh, což naznačuje jejich uvědomění si důležitosti praktických zkušeností pro budoucí kariéru. Avšak většina škol tuto možnost nenabízí, což omezuje možnosti studentů ovlivnit množství praktického výcviku ve škole. Mimoškolní vzdělávání, brigády a dobrovolnická práce mohou být alternativami pro získání praktických dovedností, i když vyžadují obětování volného času. Důležité je, aby školy spolupracovaly s firmami a organizacemi, aby studentům umožnily získat relevantní zkušenosti během studia, což jim pomůže lépe se připravit na budoucí pracovní výzvy a zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce.

Otázka č. 12 Myslíte si, že by vám pomohla větší praxe v dalším uplatnění?

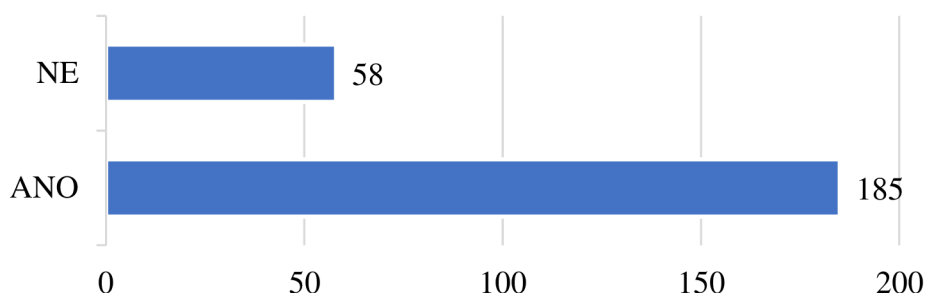


Graf 10 Vliv praxe na další uplatnění

Zdroj: Vlastní zpracování

Až 157 (70 %) respondentů, kteří odpověděli na tuto otázku, si uvědomuje důležitost zkušeností z praxe a jejich výhodu při dalším uplatnění v zaměstnání. Praxe je pro ně důležitá a věnují jí velkou pozornost. Tato vysoká míra povědomí o významu praktických zkušeností naznačuje, že studenti jsou si vědomi potřeby vybavit se dovednostmi a znalostmi relevantními pro jejich budoucí pracovní kariéru. Tento zájem o praktické zkušenosti svědčí o jejich odhodlání připravit se co nejlépe pro vstup na trh práce a úspěšné uplatnění v něm.

Otázka č. 13 Slyšel/a jste někdy o možnosti stipendia?



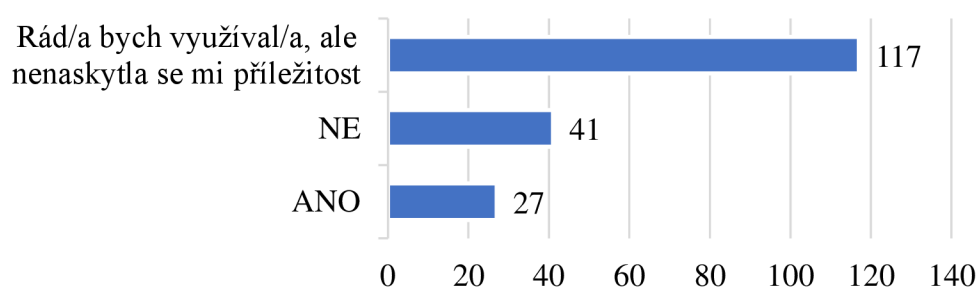
Graf 11 Informovanost o možnosti stipendia

Zdroj: Vlastní zpracování

Informovanost v oblasti stipendia je ucházející, i když mě zarazí, že 24 % respondentů nikdy o možnosti stipendia neslyšeli. Je možné, že tito studenti, kteří nikdy o možnosti stipendia neslyšeli, nemusí věnovat svému vzdělání tolik pozornosti nebo se jim mohou vzdělávací možnosti od firem nepodařilo dostatečně propojit s jejich zájmy nebo plány pro budoucnost. Mohou také pocházet z prostředí, kde je informovanost o stipendiích nižší nebo mají omezený přístup k informacím.

Naopak, 76 % studentů, kteří slyšeli o stipendiích, mají širší povědomí o možnostech spolupráce s firmami a mohou aktivně uvažovat o využití těchto příležitostí. To může být důsledek jejich většího zájmu o své vzdělání, proaktivního hledání příležitostí nebo jednoduše vyšší dostupnosti informací v jejich prostředí.

Otázka č. 14 Využíváte stipendium?



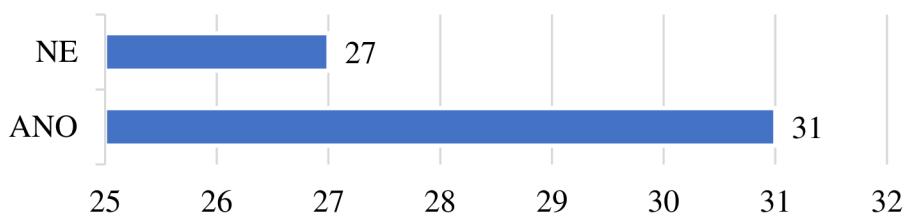
Graf 12 Využívání stipendia

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato otázka byla určena pouze pro respondenty, kteří v předchozí otázce č. 13 odpověděli, že o stipendiu někdy slyšeli. Zjištění ukazují, že z 185 respondentů, kteří slyšeli o stipendiích, 27 je využívá a 117 by je rádo využilo, ale nedostalo se jim příležitosti. Tato asymetrie naznačuje vyšší poptávku po stipendiích, než je dostupná

nabídka. To znamená, že zájem studentů o stipendia převyšuje počet dostupných míst, což může vést k soutěži o omezený počet stipendijních příležitostí. Taková situace dává firmám prostor k využití stipendií jako strategie pro přilákání a udržení talentovaných studentů.

Otázka č. 15 Stalo by se pro vás vzdělávání lukrativnější, pokud by vám bylo nabídnuto stipendium?

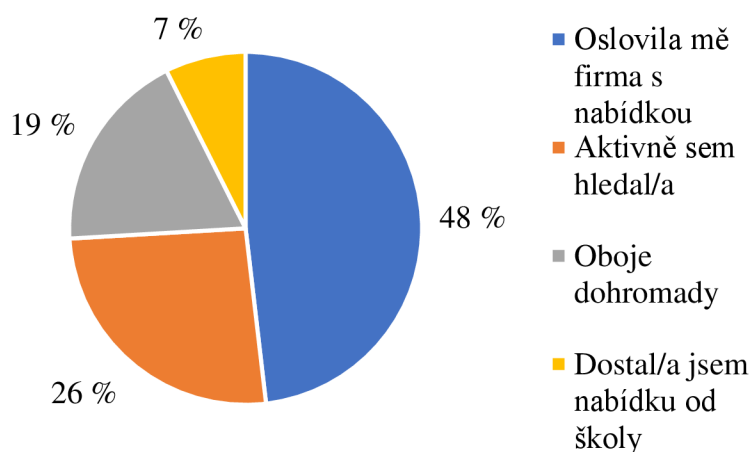


Graf 13 Lukrativnější vzdělávání

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud v předchozí otázce č. 15 respondent odpověděl, že stipendium nevyužívá, otázka č. 15 se zaměřila na motivaci studentů ke vzdělávání. Zdůrazňuje se tím skutečnost, že poskytování stipendií může být jedním z faktorů, které motivují studenty k intenzivnějšímu a úspěšnějšímu studiu. Tento přístup nejen podporuje vzdělávání samotné, ale také může vést k budoucímu zapojení studentů do pracovního procesu v rámci firmy, která stipendia poskytuje. Tím se vytváří vzájemná výhoda jak pro studenty, kteří získávají podporu, tak i pro firmu, která získává potenciální kvalitní zaměstnance.

Otázka č. 16 Oslovila vás sama firma, nebo jste aktivně hledal/a?

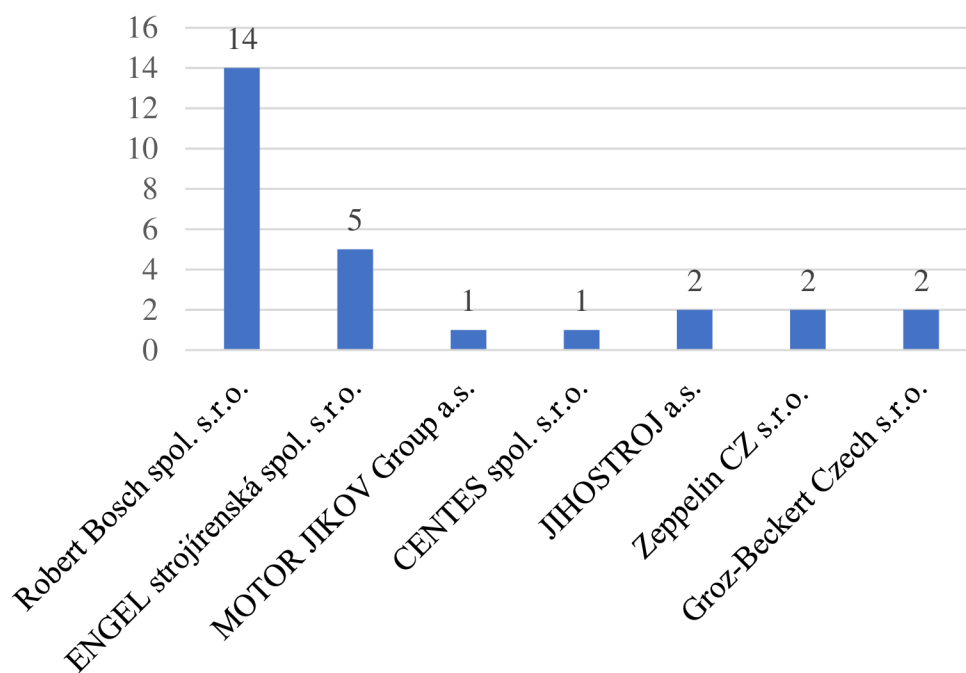


Graf 14 Nabídka stipendia

Zdroj: Vlastní zpracování

Většina stipendistů (48 %) byla oslovena přímo firmou, což ukazuje na aktivní zapojení firem do hledání a podpory talentovaných studentů. Zároveň je zajímavé, že 26 % stipendistů si firmu našlo samo, což může naznačovat velký zájem konkrétních studentů. Dále 7 % stipendistů obdrželo nabídku od školy. Celkově lze konstatovat, že způsoby, jakými studenti získávají stipendia, mohou být různorodé, ale většina stipendistů je oslovena přímo firmou, což ukazuje na aktivní zapojení firem do hledání a podpory talentovaných studentů.

Otázka č. 17 Od jaké firmy dostáváte stipendium?



Graf 15 Poskytovatel stipendia

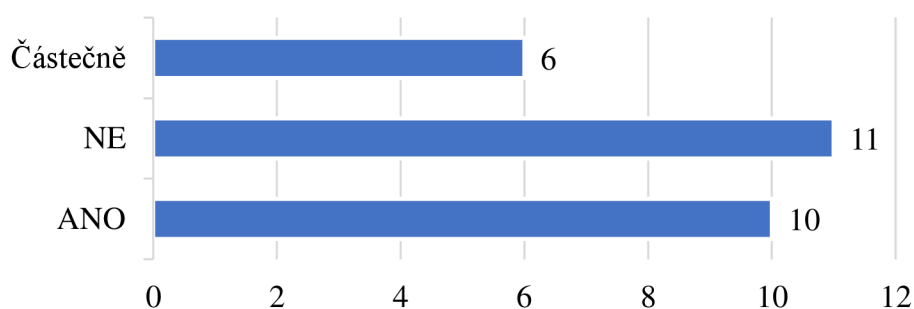
Zdroj: Vlastní zpracování

Tento graf ukazuje, že firma Robert Bosch spol. s.r.o. poskytuje nejvíce stipendií ze všech firem, které jsou uvedeny v dotazníku. Z celkového počtu 27 studentů pobírajících stipendium, 14 z nich získalo stipendium od této firmy. To znamená, že Robert Bosch spol. s.r.o. poskytuje stipendium více než polovině všech stipendistů, kteří odpovídali na dotazník.

Dále je významným hráčem na poli stipendií ENGEL strojírenská spol. s.r.o., která podporuje 5 respondentů. I když její podpora je nižší než u firmy Robert Bosch, stále se jedná o významný počet studentů, kteří od této firmy získávají stipendium.

Další firmy v dotazníku finančně podporují menší počet respondentů, a to většinou jednoho či dva. I když jejich podpora není tak rozsáhlá jako u výše uvedených firem, stále představují další možnost pro studenty získat finanční podporu a motivaci od firem během svého studia.

Otázka č. 18 Zasahovala do podmínek stipendia vaše škola?

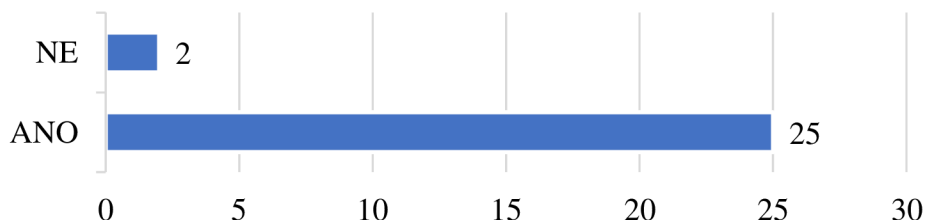


Graf 16 Účast školy na podmínkách stipendia

Zdroj: Vlastní zpracování

Více než polovina škol se aspoň částečně zapojuje do vyjednávání podmínek mezi firmou. Tento přístup má několik výhod pro studenty. Zaprvé, škola má lepší povědomí o potřebách studentů a může efektivněji komunikovat s firmami ohledně jejich očekávání. Zadruhé, škola může pomoci studentům s právními aspekty stipendijní dohody, což poskytuje větší jistotu a ochranu v procesu získávání stipendia. Takové aktivní zapojení školy může také zlepšit komunikaci mezi studenty a firmami.

Otázka č. 19 Je jednou z podmínek stipendia pokračování ve firmě po dokončení studia?

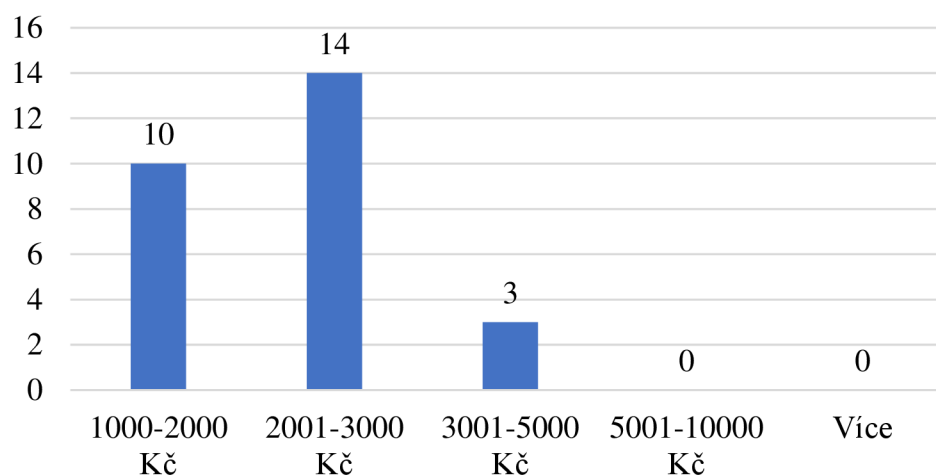


Graf 17 Pokračování ve firmě po skončení stipendia

Zdroj: Vlastní zpracování

Drtivá většina stipendistů (94 %) musela firmě slíbit pokračování ve firmě po ukončení studia. Tento závazek je pro firmy klíčový pro zajištění si talentovaných zaměstnanců pro budoucnost. Tento postup je běžnou praxí firem, která umožňuje investovat do budoucích zaměstnanců a získat jistotu ohledně personálního obsazení. Pouze dva stipendisté nemuseli firmě slíbit další angažmá, což může být důsledek různých faktorů. Celkově je využívání závazku k pokračování ve firmě strategickým nástrojem pro zajištění budoucích zaměstnanců a poskytuje stipendistům cenné pracovní zkušenosti.

Otázka č. 20 Jakou částku měsíčně dostáváte?



Graf 18 Výše stipendia

Zdroj: Vlastní zpracování

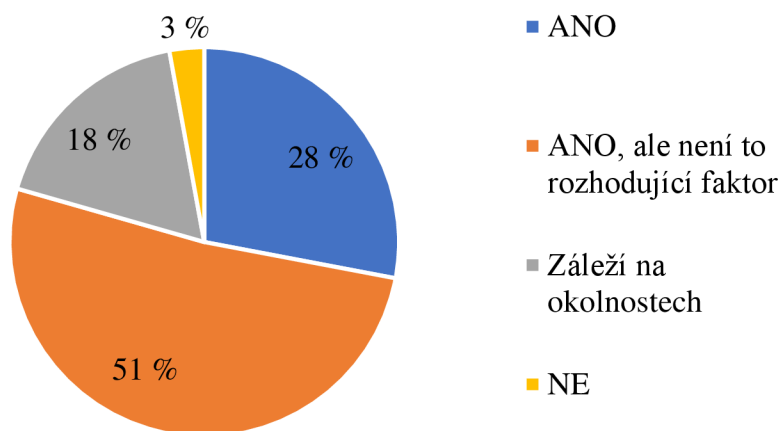
Je patrné, že nejvyšší počet stipendistů obdrží měsíční stipendium ve výši do 3000 Kč. Tato částka se může lišit v závislosti na konkrétní firmě, typu stipendijního programu a studovaném ročníku.

Rozdíly ve výši stipendia mohou být také ovlivněny geografickými, ekonomickými a průmyslovými faktory. Například firmy v různých odvětvích mohou nabízet různé částky stipendia v souladu s tržními podmínkami a potřebami pracovní síly.

Důležité je také zmínit, že stipendium se obvykle vyplácí měsíčně, což umožňuje studentům pravidelný příjem a snazší plánování svých finančních záležitostí během studia.

Celkově lze říci, že měsíční stipendium do 3000 Kč je nejčastější formou finanční podpory poskytované studentům firmami, což může být pro studenty cenným příspěvkem k financování jejich vzdělání a současně motivací pro jejich profesní růst a angažovanost ve firmě.

Otázka č. 21 Myslíte si, že pokud firma hledá nového zaměstnance, má student, který měl praxi v této firmě nebo spolupracoval s firmou na bázi stipendia, výhodu?



Graf 19 Výhoda při výběru zaměstnance

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf jasně ukazuje, že většina respondentů má pozitivní názor na to, že předchozí propojení s firmou může pomoci při ucházení se o zaměstnání. Tento výsledek naznačuje, že studenti vnímají výhody a důležitost praxe a spolupráce s firmami během svého studia. Předchozí propojení s firmou může studentům poskytnout několik výhod při hledání zaměstnání.

Celkově lze říci, že pozitivní vnímání předchozího propojení s firmou studenty naznačuje, že stipendijní programy a další formy spolupráce s firmami během studia mohou mít významný dopad na jejich budoucí kariéru a profesní rozvoj. Takové propojení může poskytnout studentům cenné zkušenosti a zároveň jim pomoci lépe se uplatnit na trhu práce.

3.4 Dotazníkové šetření určené pro zástupce středních škol

Tento dotazník byl určen zástupcům strojírenských středních škol v Jihočeském kraji. Dotazník byl distribuován výhradně po osobní konzultaci. Osloveno bylo celkem 8 škol, ale ke spolupráci byly svolné pouze tyto školy, Střední průmyslová škola strojní a elektrotechnická Č. Budějovice, Vyšší odborná škola, střední průmyslová škola automobilní a technická Č. Budějovice, Střední odborná škola strojní a elektronická Velešín, Vyšší odborná škola, střední průmyslová škola, střední odborná škola řemesel a služeb Strakonice, Vyšší odborná škola, střední škola, centrum odborné přípravy Sezimovo Ústí, Střední průmyslová škola Tábor.

3.4.1 Charakteristika respondentů

Počet respondentů je shodný s počtem spolupracujících středních škol čili 6. Respondenti byli zástupci, nebo pracovníci škol, kteří mají v kompetenci právě oblast praktického vzdělávání a spolupráci s firmami.

3.4.2 Výsledky a jejich interpretace

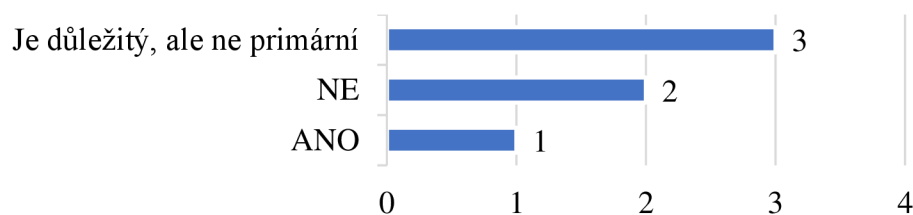
Otázka č.1 Jakou školu zastupujete?

Tato otázka sloužila pouze pro identifikaci příslušného zástupce školy.

Otázka č.2 Kolik studentů a studentek ve vaší škole studuje obor strojírenství a příbuzné obory?

Ve všech dotazovaných školách studuje strojírenství více než 51 studentů. Na 4 školách dokonce studuje více než 150 studentů. Školy s větším počtem studentů ve strojírenských programech mohou mít rozsáhlejší zázemí a nabízet širší spektrum kurzů a možností pro studenty. Také to může signalizovat, že strojírenské obory jsou pro studenty stále atraktivní a že mají důvěru v perspektivu této oblasti v budoucnosti.

Otázka č.3 Je obor strojírenství primárním oborem vaší školy?



Graf 20 Strojírenství jako primární obor

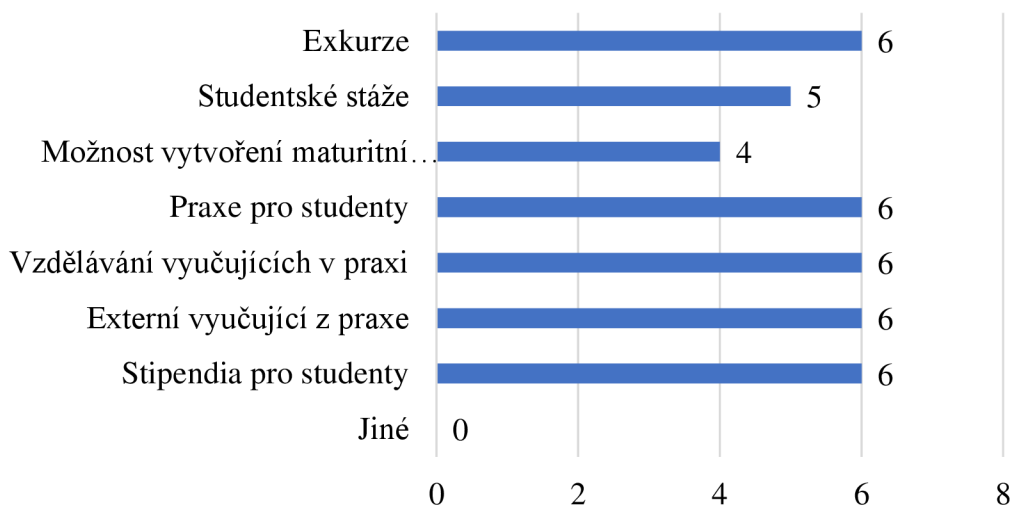
Zdroj: Vlastní zpracování

Strojírenství není pro 5 ze 6 škol primárním oborem. Ve školách se studují i další obory, jako je elektrotechnika, informatika, automobilový průmysl, technická řemesla a služby, a další technické specializace. Tento široký rozptyl oborů naznačuje rozmanitost nabízených programů a možností vzdělávání pro studenty na těchto školách. Diversifikace oborů může také reflektovat potřeby trhu práce a snahu škol přizpůsobit své vzdělávací nabídky aktuálním trendům a požadavkům průmyslu a společnosti.

Otázka č.4 Jaký je primární studovaný obor na vaší škole?

Na tuto otázku odpovídali pouze zástupci škol, kde strojírenství primárním oborem není. Primárními obory na těchto školách jsou elektrotechnika nebo automobilní obory. Další odpovědi byly, že na školách primární obor nemají.

Otázka č.5 Jaké modely spolupráce mezi střední školou a firmou znáte?

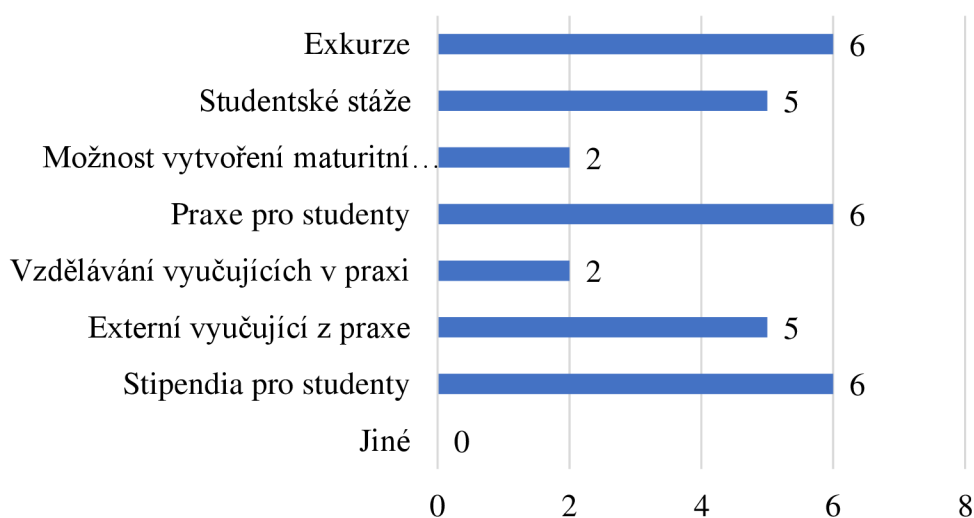


Graf 21 Znamé modely spolupráce II.

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf naznačuje, že školy dobře znají formy spolupráce s firmami, jako jsou praxe pro studenty, exkurze a stipendia. Nicméně, menší povědomí je o možnosti vytvoření maturitní práce ve spolupráci s firmou. Existuje prostor pro zvýšení informovanosti o této formě spolupráce a pro její rozšíření. Maturitní práce ve spolupráci s firmou může poskytnout studentům cenné praktické zkušenosti a propojení teorie se skutečnou praxí v oboru, což může zvýšit jejich připravenost pro vstup na trh práce. Je tedy důležité, aby školy aktivně informovaly studenty o této možnosti a podporovaly je v jejím využívání.

Otázka č.6 Jaké modely spolupráce mezi střední školou a firmou využíváte na vaší škole?



Graf 22 Využívané modely spolupráce II.

Zdroj: Vlastní zpracování

Školy často využívají exkurze, stáže, praxe a stipendia pro spolupráci se soukromým sektorem, což studentům umožňuje získat praktické zkušenosti.

Naopak, možnosti jako je tvorba maturitní práce ve spolupráci s firmou a externí vyučující z praxe jsou méně využívané. Jejich podpora by však mohla posílit propojení školy s pracovním prostředím a připravit studenty lépe na vstup do profesního života.

Otázka č.7 Jaká firma je pro vaši školu největším externím partnerem?

Střední průmyslová škola strojní a elektrotechnická Č. Budějovice – ČEZ Energetické služby, s.r.o.

Vyšší odborná škola, střední průmyslová škola automobilní a technická Č. Budějovice – Robert Bosch spol. s.r.o.

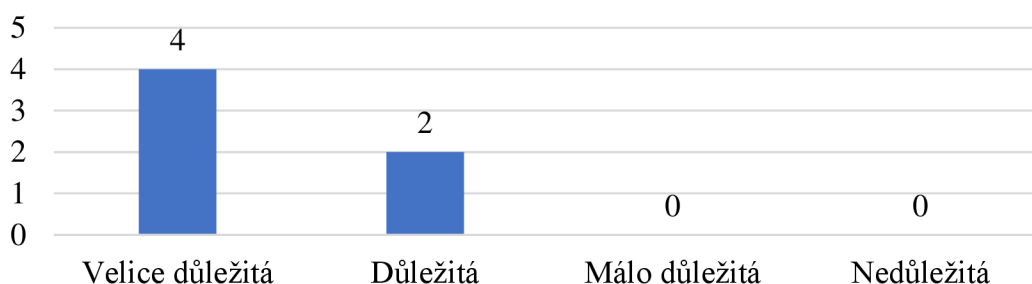
Střední odborná škola strojní a elektronická Velešín – ENGEL strojírenská spol. s.r.o.

Vyšší odborná škola, střední průmyslová škola, střední odborná škola řemesel a služeb Strakonice-BISO – Keibel s.r.o.

Vyšší odborná škola, střední škola, centrum odborné přípravy Sezimovo Ústí – ČEZ Energetické služby, s.r.o.

Střední průmyslová škola Tábor – Zeppelin CZ s.r.o.

Otázka č.8 Jak moc je pro vaši školu důležitá praxe?

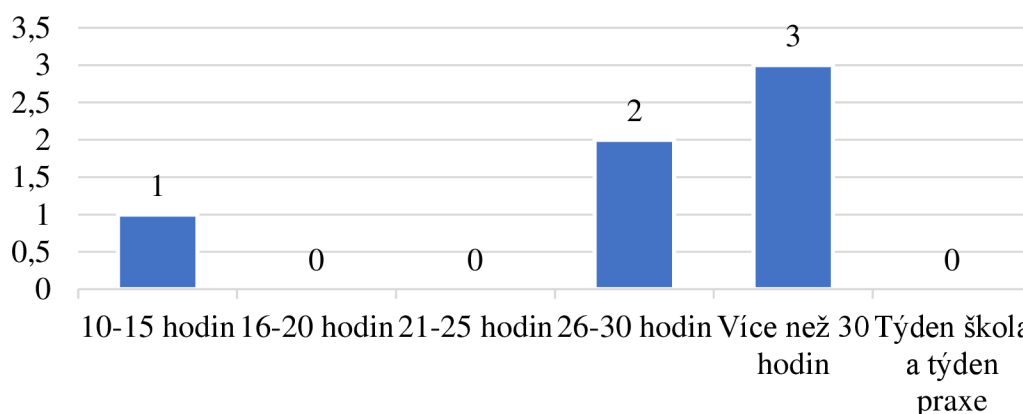


Graf 23 Důležitost praxe

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 24 jasně ukazuje, že pro většinu škol je praxe velmi důležitá. Tento důraz na praktické zkušenosti studentů lze interpretovat jako snahu škol propojit teorii s praxí a připravit studenty na reálné pracovní situace. Praxe umožňuje studentům aplikovat své znalosti a dovednosti získané ve třídě v reálném prostředí, což je klíčové pro rozvoj jejich profesních dovedností a zvýšení jejich zaměstnatelnosti po absolvování.

Otázka č.9 Kolik hodin školní praxe (dílů) musí vaši studenti a studentky maturitních oborů měsíčně absolvovat?



Graf 24 Počet hodin školní praxe za měsíc

Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že počet hodin praxe na školách se výrazně liší. Některé školy poskytují studentům více než 30 hodin praxe měsíčně. To naznačuje intenzivní zapojení do praktického vzdělávání.

Školy s vyšším počtem hodin praxe mohou být motivovány snahou poskytnout studentům co nejvíce praktických dovedností a zkušeností. Na druhé straně školy

s nižším počtem hodin praxe mohou mít jiné prioritní oblasti ve vzdělávacím procesu nebo být omezeny zdroji.

Na druhé straně školy s nižším počtem hodin praxe mohou mít jiné prioritní oblasti ve vzdělávacím procesu nebo mohou být omezeny zdroji, jako jsou personální nebo finanční možnosti. I přesto mohou tyto školy studentům poskytovat kvalitní vzdělání, avšak s menším důrazem na praktické aspekty.

Otázka č.10 Jak velký důraz se na vaší škole klade a propojení probírané látky a praxe?

Propojení teorie a praxe ve strojírenství je klíčové pro efektivní vzdělávání budoucích inženýrů a techniků. Proto 5 škol dává na tuto oblast velký důraz. Jen jedna škola nevěnuje tomuto tématu větší pozornost. Získání praktických zkušeností a jejich aplikace na reálné problémy v průmyslu pomáhá studentům lépe porozumět konceptům a principům, které se učí ve třídě. To zvyšuje jejich praktickou připravenost pro budoucí profesní výzvy a rozvíjí dovednosti důležité pro pracovní prostředí.

Praxe ve strojírenství umožňuje studentům nejen aplikovat teoretické znalosti v praxi, ale také rozvíjet dovednosti jako je týmová spolupráce, řešení problémů a komunikace. Zároveň se seznamují s moderními technologiemi a standardy používanými v průmyslu, což je klíčové pro jejich úspěch po absolvování školy.

Důležitost tohoto propojení je zřejmá i z hlediska inovací a rozvoje odvětví. Studenti s praxí ve firmách mohou přinášet nové perspektivy a nápady, které mohou vést k vylepšením v průmyslu a technologickém pokroku.

Celkově lze říci, že propojení teorie a praxe ve strojírenství poskytuje studentům komplexní vzdělání a připravuje je na úspěšnou kariéru v dynamickém pracovním prostředí strojírenského průmyslu.

Otázka č.11 Mohou studenti a studentky na vaší škole absolvovat praxi i mimo školu? (u externího partnera)

Možnost absolvovat praxi mimo školu na 5 z 6 škol naznačuje otevřenost a flexibilitu těchto škol k praktickému vzdělávání. Studenti tak získávají zkušenosti mimo klasické školní prostředí, což je klíčové pro jejich budoucí kariéru. Tato praxe umožňuje studentům rozvoj praktických dovedností a seznámení se s firemním prostředím a konkrétními technologiemi ve strojírenství. To posiluje propojení mezi školním

a firemním prostředím a pomáhá školám lépe přizpůsobit své programy potřebám trhu práce.

Otázka č.12 Je do výukového procesu na vaší škole zahrnuta i související praxe u externího partnera školy?

Dlouhodobá praxe mimo školu je pro studenty cennou zkušeností, která jim umožňuje prohloubit praktické dovednosti a získat hlubší vhled do oboru. Čtyři ze šesti oslovených škol tento typ praxe zapojují do vzdělávacího procesu. Díky této praxi mají studenti možnost se plně zapojit do reálných projektů a pracovat pod dohledem zkušených profesionálů. Získávají tak komplexní povědomí o pracovních procesech a technologiích ve svém oboru, což je klíčové pro jejich budoucí kariéru. Také jim to umožňuje lépe si uvědomit své zájmy a profesní aspirace, což je pro jejich orientaci na trhu práce důležité.

Otázka č.13 Jak dlouhou souvislou praxi musí vaši studenti a studentky maturitních oborů absolvovat za celé studium?

Odpovědi byly v rozmezí 21-58 dní. Délka souvislé praxe záleží na studovaném oboru, a možnostech školy.

Otázka č.14 Mají vaši studenti a studentky možnost dobrovolné školní praxe navíc? Například po konzultaci s vyučujícím vyzkoušet navržený postup výroby v jiném předmětu na reálném zařízení.

Na polovině zapojených škol mají studenti možnost dobrovolné praxe. Na druhé polovině tuto možnost nemají.

Otázka č.15 Kolik studentů a studentek na vaší škole pobírá stipendium od externí firmy?

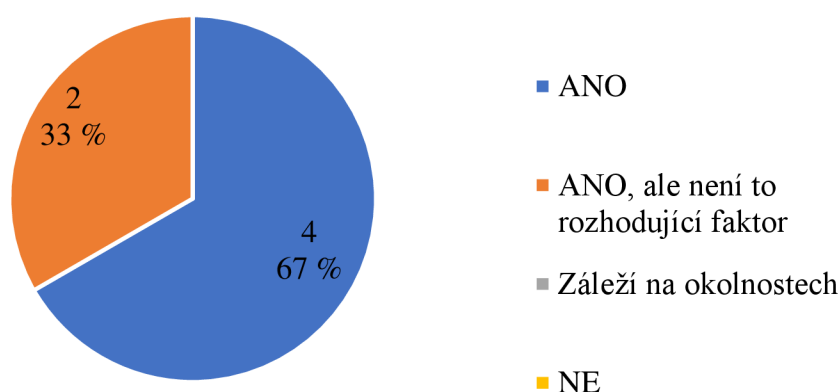
Odpověď na tuto otázku se pohybovala v rozmezí od 20 do 100 studentů pobírajících stipendium od externího partnera. Jedna ze škol odmítla odpovídat na tuto otázku.

Otázka č.16 Zasahuje škola do podmínek mezi firmou a studentem?

Skutečnost, že 2 ze 6 oslovených škol nezasahují do podmínek stipendia, může mít různé důvody, jako je nedostatek informací o možnostech stipendia nebo nedostatek času či zdrojů pro podporu studentů v jednání s firmami. Naopak, čtyři školy, které se

aspoň částečně zapojují do vyjednávání podmínek stipendia, ukazují aktivní postoj vedení školy k podpoře studentů. Tato spolupráce zahrnuje poskytování informací, podporu při vyjednávání a vytváření příznivých podmínek pro studenty. Je důležité, aby školy aktivně podporovaly studenty při získávání stipendií, protože tato forma motivace může být pro mnoho z nich klíčová při financování studia a získávání pracovních zkušeností.

Otázka č.17 Myslíte si, že pokud firma hledá nového zaměstnance, má student, který měl praxi v této firmě nebo spolupracoval s firmou na bázi stipendia, výhodu?



Graf 25 Výhoda při výběru zaměstnance II.

Zdroj: Vlastní zpracování

Všichni oslovení zástupci škol uvádějí, že předchozí spolupráce během studia má vliv na výběr zaměstnanců. Podtrhávají důležitost praktických zkušeností a seznamování se s potenciálními zaměstnavateli už během vzdělávání. Tento postoj se promítá do strategií škol, které aktivně zapojují studenty do reálných pracovních situací. Cílem je nejen připravit je na trh práce, ale i pomoci jim budovat profesní kontakty a získávat z zaměstnání. Věří, že studenti s předchozími zkušenostmi z praxe budou lépe připraveni a konkurenceschopnější na trhu práce.

4 Rozhovor

Tento rozhovor byl pořízen 22. 3. 2024 ve firmě Motor Jikov Group a.s. Na otázky mi odpovídala paní ředitelka pro personalistiku Bc. Jana Kozaková. Paní ředitelka poskytla cenné informace a názory ohledně spolupráce firmy se středními školami a poskytování stipendií studentům. Její role v této oblasti je klíčová, neboť se stará o celý proces poskytování stipendií, organizaci praxí pro studenty a udržování vztahů se školami.

Otázka č.1 Jakým způsobem spolupracuje firma Motor Jikov se středními školami zaměřenými na strojírenství?

„V první řadě spolupracujeme na bázi umožnění praxí studentům. Dále například stipendijní podporou, kterou studentům poskytujeme. Další spoluprací je účast na akcích, které pořádají střední školy pro podporu vyučovaných oborů. V neposlední řadě se účastníme i Veletrhu pracovních příležitostí při vysokých školách. Tato akce pracuje na bázi nabídek uplatnění na trhu práce.“

Otázka č.2 Jak dlouho již firma Motor Jikov spolupracuje se středními školami v oblasti poskytování praxe studentům?

„Já si myslím, nejsem si úplně stoprocentně jistá, ale už je to kolem 30 let. Takto dlouho ani ve firmě nepracuji, ale hned od začátku nějaké spolupráce se středními školami šlo především o spolupráci v oblasti praxí. Víím, že ve firmě máme několik zaměstnanců, kteří zde pracují přes 40 let, a i oni už se pro firmu učili.“

Otázka č.3 Jaké jsou hlavní cíle spolupráce firmy Motor Jikov se středními školami v oblasti strojírenství?

„Tak hlavním cílem je zbudit zájem o technické vzdělávání u studentů. Opravdu ti studenti se do té techniky moc nehrnou, ale přitom technika vlastně prostupuje napříč celou společností.“

Otázka č.4 Využívá firma dny otevřených dveří pro svoji propagaci?

„Ano, využívá.“

Otázka č.5 Kolik studentů pravidelně absolvuje praxi ve firmě Motor Jikov?

„Za minulý rok 2023 absolvovalo praxi 37 studentů. Studenti byli z různých středních škol a z různých ročníků.“

Otázka č.6 Jak dlouho trvá obvykle praxe studentů ve firmě Motor Jikov?

„Záleží na stupni vzdělávání. Pokud se jedná o učňovský obor, tak ty jsou tady průběžně, týden jsou ve škole a týden jsou u nás. Pokud jsou to maturanti, tak záleží

na škole. Některá škola má dvoutýdenní souvislé praxe, některá škola nám sem posílá studenty na praxe místo dílen. “

Otázka č.7 Jaká je struktura programu praxe pro studenty ve firmě Motor Jikov?

„Zase záleží na škole a stupni vzdělávání. “

Otázka č.8 Jaké jsou hlavní přínosy, které studenti získávají díky praxi ve firmě Motor Jikov?

„Tak já si myslím, že tím hlavním přínosem je seznámení s firemní kulturou. Naučí se, co to znamená chodit do zaměstnání. Jak se přizpůsobit pracovnímu prostředí a jak si vybudovat pracovní návyky. “

Otázka č.9 Jakým způsobem firma Motor Jikov podporuje své stipendisty?

„Firma podporuje studenty finanční motivací, ta je určena výhradně studentům, se kterými má firma dobré zkušenosti. V praxi to vypadá tak, že student, který k nám dochází na praxi a je šikovný dostane na doporučení od svého vedoucího nabídku stipendia. Dále záleží na snaze studenta a jeho odhodlání pracovat. “

Otázka č.10 Kolik studentů momentálně obdrželo stipendium od firmy Motor Jikov?

„11 studentů. “

Otázka č. Jaký je proces výběru studentů pro udělení stipendia od firmy Motor Jikov?

„Nejdříve student absolvuje ve firmě praxi a při ní, po úvaze vedoucího, dostává nabídku stipendia. “

Otázka č.11 Jaká je výše poskytovaných stipendií studentům ze strany firmy Motor Jikov?

„Je to od 2000 Kč do 10000 Kč měsíčně. Stipendia se vyplácejí pouze po dobu 10 měsíců v roce. V období letních prázdnin se nevyplácejí. “

Otázka č.12 Jaké jsou očekávané výsledky spolupráce s poskytováním stipendií studentům?

„Očekáváme získání kvalitního zaměstnance. Student se seznámí s naším pracovním prostředím, zaměstnanci v týmu a procesy, které tady jsou nastoleny. Očekáváme vlastně už zaškoleného zaměstnance, který potom může nastoupit rovnou do zaměstnání. “

Otázka č.13 Jaká je návratnost investic do poskytování stipendií studentům ze strany firmy Motor Jikov?

„Co se týče investic do stipendií, tak bych řekla, že ano. Drtivá většina stipendistů k nám do zaměstnání nastupuje. Pokud nenastoupí, tak jsou smluvně vázáni tím, že stipendium vrátí. Takže ta návratnost investic je vlastně stoprocentní. “

Otázka č.14 Lze vyjádřit ekonomickou efektivitu spolupráce se SŠ?

„Ekonomická efektivita není pro naši firmu vůbec důležitá. Myslím si, že by ani nešla nijak spočítat. Nám jde především o lidskou stránku. Snažíme se najít kvalitní zaměstnance a udržovat dobré vztahy se středními školami. Důležité pro nás je další získávání kontaktů a šíření technického vzdělávání. Je tedy možné, že z ekonomického hlediska je tato činnost neefektivní, ale z celkového hlediska se firmě určitě vyplatí. Převažují nevyčíslitelné plusy kontaktech, dobrých vztazích, a především v kvalitních zaměstnancích.“

Otázka č.15 Jaký je dlouhodobý plán firmy Motor Jikov ohledně poskytování stipendií studentům?

„Rozhodně pokračovat v zavedeném modelu, protože opravdu Motor Jikov je společnost, která tuhle strategii má už dlouhou dobu nastavenou a nehodláme z ní nějak ustupovat.“

Otázka č.16 Jaká opatření firma Motor Jikov přijímá pro zajištění efektivity svých investic do spolupráce se středními školami?

„Jak jsem již zmiňovala v předchozí otázce, tak firma ani ekonomickou efektivitu neočekává. Pokud se budeme bavit o tom, co je třeba dělat, aby spolupráce fungovala. Tak je to především komunikace a zpětná vazba.“

Otázka č.17 Jaká je role HR oddělení ve vztahu k spolupráci se středními školami a poskytování stipendií?

„HR oddělení je klíčové. Celá tato oblast spadá pod mé oddělení.“

Otázka č.18 Jaká je spokojenost studentů, kteří absolvovali praxi ve firmě Motor Jikov?

„Nemáme udělanou analýzu. Samozřejmě vidíme, kolik stipendistů a praktikantů se po ukončení studia, stávají našimi zaměstnanci. U stipendistů je to skoro 100 % a u praktikantů se pohybujeme kolo 30 %.“

Otázka č.19 Jakým způsobem firma Motor Jikov sleduje a vyhodnocuje úspěšnost svých programů praxe a stipendií?

„Právě tím, kolik studentů přijmeme do pracovního poměru a základě předchozí zkušeností s naší firmou.“

Otázka č.20 Jaké jsou hlavní překážky při navazování a udržování spolupráce se středními školami v oblasti strojírenství?

„Tak s těmi středními školami, se kterými my vlastně dlouhodobě spolupracujeme se snažíme spolupráci dál udržet. Důležitá je komunikace a dobré

vztahy. Naštěstí se nám snaží střední školy vyjít vstříc a být nápomocné. Do budoucna by mohl nastat problém v nějaké regulaci ze strany státu.“

Otázka č.21 Jaká jsou očekávání středních škol od spolupráce se firmou Motor Jikov?

„Je to vlastně vzhled studentů do pracovního procesu. To, co se studenti učí v lavicích a mnohdy si nedokáží představit, tak my jim ukážeme, jak to doopravdy vypadá.“

Otázka č.22 Jak firma Motor Jikov reaguje na změny ve vzdělávacím systému a potřebách trhu práce při spolupráci se středními školami?

„Naši kolegové, kteří pracují s těmi studenty, tak jsou vždy obeznámeni se změnami a reagují na ně. Jsou to zkušení zaměstnanci a jsou schopni se těmto změnám přizpůsobit. Jestli bych měla nějak komentovat změny a nové technologie ve vzdělávacích programech, tak je to běh na dlouhou trať. Systém pro změny nebo aktualizace není příliš pružný. Naše firma se snaží spolupracovat se středními školami na vzdělávacích programech, ale není to vždy vnímáno pozitivně.“

Otázka č.23 Jaké jsou perspektivy rozvoje spolupráce s dalšími středními školami v oblasti strojírenství pro firmu Motor Jikov?

„Momentálně nemáme připravenou strategii pro nějaké změny. Zatím nám to takto vyhovuje. Přijde nám to takto dostatečné.“

Otázka č.24 Jaký je význam spolupráce se středními školami pro celkovou strategii firmy Motor Jikov?

„Nejdůležitější je si vychovat svoje zaměstnance. Jsou to zaměstnanci, kteří už jsou ztotožnění se s firemní kulturou, vizí a naší společností. Toto je klíčové a důvod proč firma se středními školami spolupracuje. Dále je to také dobré povědomí o naší firmě a snaha o větší zájem studentů se věnovat technickým oborům, které v této době čelí velkému odlivu studentů k humanitním oborům.“

Otázka č.25 Má student, který absolvuje praxi, nebo pobírá stipendium, výhodu při případném výběru zaměstnanců?

„Bezesporu ano. Nejenom, že student, který u nás pracoval při studiu, zná naši firmu, stejně tak známe i my jeho a víme, zda se na danou pozici hodí či nikoli.“

4.1 Shrnutí rozhovoru

Z rozhovoru s firmou Motor Jikov vyplývá důležitost a rozmanitost spolupráce se středními školami zaměřenými na strojírenství. Hlavními formami této spolupráce jsou poskytování praxe studentům, stipendijní podpora, účast na akcích podporujících vyučované obory a zapojení do veletrhů pracovních příležitostí.

Firma spolupracuje se středními školami již přibližně 30 let, s cílem zaujmout studenty technických oborů a podpořit zájem o technické vzdělání. Důraz je kladen na praktické dovednosti a seznámení studentů s firemní kulturou a pracovním prostředím.

V rámci poskytování stipendií je firma Motor Jikov selektivní a motivuje studenty k úspěšnému studiu a pracovnímu nasazení. Stipendia jsou poskytována vybraným studentům na základě doporučení od vedoucích pracovníků.

Přínosy pro studenty zahrnují získání pracovních zkušeností, seznámení s firemní kulturou a možnost přímého zaměstnání po absolvování studia. Díky praxi a stipendiím mají studenti výhodu při hledání zaměstnání.

Z ekonomického hlediska se spolupráce sice nebere jako investice s měřitelným finančním výnosem, ale firma bere v potaz dlouhodobý přínos v podobě kvalitních zaměstnanců a udržování dobrých vztahů se školami.

Celkově je spolupráce se středními školami pro firmu Motor Jikov klíčová pro zajištění budoucích pracovníků a posílení povědomí o firmě mezi studenty technických oborů. Zároveň slouží k podpoře technického vzdělání a boji proti odlivu studentů k humanitním oborům.

5 Efektivita spolupráce a návratnost investic

Spolupráce firmy Motor Jikov se středními školami přináší zjevné výhody, zejména v oblasti stipendií a praxe. Poskytnutá stipendia se ukazují jako velmi efektivní spolupráce, protože 90 % stipendistů zůstává ve firmě jako zaměstnanci. Ti, kteří odejdou, musí vrátit poměrnou částku stipendií. Co se týče praxe, ta má účinnost zhruba 30 %. To znamená, že 30 % ze studentů, kteří absolvují praxi ve firmě Motor Jikov se později stávají zaměstnanci firmy. I když firma neprovádí přímé vyhodnocování návratnosti investic, můžeme obecně uvažovat o pozitivních dopadech na dlouhodobou stabilitu pracovních sil a konkurenceschopnost firmy.

Návratnost investice do spolupráce mezi firmou Motor Jikov a střední školou jsem se rozhodl doložit na příkladu stipendisty. Student se od prvního ročníku střední

školy stane stipendistou firmy Motor Jikov a v prvním ročníku dosáhne na podporu 2000 Kč měsíčně po dobu 10 měsíců. Dále se částka podpory zvyšuje podle studovaného ročníku. Tento stipendista po úspěšném dokončení studia nastoupí do firmy Motor Jikov na pozici obráběče kovů. Ve firmě stráví 4 roky. Na tuto dobu se uvázal ve smlouvě. Pokud by odešel z firmy dříve, musel by vrátit poměrnou část finanční podpory, kterou dostával během studia. Pokud by firma nepodporovala tohoto studenta, neměla by zajištěné obsazení pozice obráběče kovů.

Firma by musela přistoupit k jiným způsobům obsazení této pozice ve výrobě. Jednou z možností je nahrazení pracovníka robotem. Tato možnost je finančně náročná a většinou robotizace probíhá ve větším měřítku. Cena robota závisí na přesném druhu práce, kterou by měl robot provádět. Dále závisí na přesných parametrech robota, dodavateli, životnosti a pracovních nákladech takového robota. Z důvodu nedostatku těchto informací se dále touto možností zabývat nebudu.

Další možností je zaměstnání agenturního zaměstnance. Agenturní zaměstnanec by obsadil pozici na 4 roky stejně jako stipendista. Tuto variantu jsem konzultoval s paní ředitelkou pro personalistiku Bc. Janou Kozakovou. I když firma Motor Jikov s touto variantou doposud nepracovala, poskytla mi potřebné informace pro posouzení. Další informace jsem získal od společnosti Trenkwalder, a.s. České Budějovice. Porovnáním nákladů na zaměstnance (stipendistu a agenturního zaměstnance) demonstruji návratnost investice do stipendijní podpory studentů.

Stipendista

Stipendium

1. ročník – 2 000 Kč/měsíc = 20 000 Kč/rok (10 měsíců)

2. ročník – 3 000 Kč/měsíc = 30 000 Kč/rok (10 měsíců)

3. ročník – 4 000 Kč/měsíc = 40 000 Kč/rok (10 měsíců)

4. ročník – 5 000 Kč/měsíc = 50 000 Kč/rok (10 měsíců)

Celkem za 4 roky = 140 000 Kč

Měsíční náklady

Hrubá mzda = 48 000 Kč

Sociální pojištění (24,8 % z HM) = 11 904 Kč

Zdravotní pojištění (9 % z HM) = 4 320 Kč

Náklady na provoz = 600 Kč

(náklady ostatních oddělení na administrativu spojenou se zaměstnancem)

Celkem za měsíc = 64 824 Kč

Roční náklady

Měsíční náklady x 12 = 777 888 Kč

Benefity = 2 400 Kč

Ochranné pomůcky = 2 000 Kč

Celkem za rok = 782 288 Kč

Náklady na 4 roky

Roční náklady x 4 = 3 129 154 Kč

Náklady na stipendium = 140 000 Kč

Celkem za 4 roky = 3 269 157 Kč

Výhody:

- Zná firemní prostředí
- Nepotřebuje čas na zaškolení
- Nižší náklady
- Možný kariérní růst

Nevýhody

- Možný odchod po vypršení čtyřleté smlouvy

Agenturní zaměstnanec

Měsíční náklady

Hrubá mzda = 48 000 Kč

Sociální pojištění (24,8 % z HM) = 11 904 Kč

Zdravotní pojištění (9 % z HM) = 4 320 Kč

Poplatek pracovní agentuře (8 % z HM) = 3 840 Kč

Celkem za měsíc = 68 064 Kč

Roční náklady

Měsíční náklady x 12 = 816 768 Kč

Ochranné pomůcky = 2 000 Kč

Celkem za rok = 818 768 Kč

Náklady na 4 roky

Roční náklady x 4 = 3 275 072 Kč

Celkem za 4 roky = 3 275 072 Kč

Výhody:

- Firma nemá žádné náklady ostatních oddělení na administrativu spojenou se zaměstnancem (obstarává agentura)
- Zaučení nového zaměstnance při odchodu stávajícího

Nevýhody

- Velká fluktuace těchto zaměstnanců
- Nižší odbornost
- Vyšší náklady

Zaměstnání stipendisty vychází o 5 915 Kč levněji než zaměstnání agenturního zaměstnance. Výhody zaměstnání stipendisty, kterého firma podporovala během studia, převažují nad nevýhodami a doporučil bych firmě Motor Jikov navýšení těchto příležitostí pro studenty.

6 Návrhy na zlepšení dosavadní spolupráce

Zde jsou některé návrhy na zlepšení dosavadní spolupráce mezi středními školami a zaměstnavateli

- **Vytvoření průhlednějších procesů:** Školy a firmy by měly společně vypracovat jasná pravidla a postupy pro spolupráci, včetně procesů výběru studentů, uzavírání smluv a hodnocení výkonu.
- **Posílení informačních kanálů:** Školy by měly zajistit, aby studenti byli dobře informováni o možnostech praxe, stipendií a dalších příležitostech v rámci spolupráce se zaměstnavateli. To může zahrnovat pravidelné prezentace firem na školách a zavedení online platformy pro sdílení informací.
- **Flexibilnější modely spolupráce:** Školy by měly zvážit různé modely spolupráce s firmami, jako je například rotující systém praxe, kde studenti absolvují praxi ve více firmách během svého studia.
- **Rozšíření nabídky stipendií:** Firmy by měly zvážit možnost rozšíření nabídky stipendií pro studenty, aby se motivace k účasti na praxi zvýšila. To může zahrnovat například stipendia pro nejlepší studenty, stipendia spojená s konkrétními projekty nebo programy pro nadané studenty.

- **Vytvoření více příležitostí pro konzultace:** Školy by měly zajistit, aby studenti měli přístup k pravidelným konzultacím se zástupci firem, kde by mohli diskutovat o svých zkušenostech z praxe a získávat zpětnou vazbu na svůj výkon.
- **Rozvoj pedagogických pracovníků v jejich profesním růstu:** Školy by měly investovat do profesního rozvoje svých pedagogických pracovníků, aby byli lépe vybaveni k vedení a podpoře studentů během praxe ve firmách.

Tyto nové podněty by mohly přispět k efektivnější a produktivnější spolupráci mezi středními školami a zaměstnavateli ve strojírenství, což by nakonec prospělo studentům, firmám a celému regionu.

7 Závěr

Práce se zabývala problematikou spolupráce mezi středními školami a zaměstnavateli v oblasti strojírenství v Jihočeském kraji a jejím vlivem na náborovou politiku podniků. Cílem bylo zhodnotit efektivitu této spolupráce a identifikovat klíčové faktory, které ovlivňují úspěšnost náboru zaměstnanců ve strojírenském sektoru.

Na základě provedené analýzy lze konstatovat, že spolupráce mezi středními školami a zaměstnavateli ve strojírenství v Jihočeském kraji hraje klíčovou roli v procesu náboru zaměstnanců. Zaměstnavatelé mají zájem o aktivní zapojení škol do praktického vzdělávání a poskytování stipendií studentům, což jim umožňuje identifikovat a získat potenciální budoucí zaměstnance již v rané fázi jejich vzdělávání.

Důležitou součástí této spolupráce jsou praxe, exkurze a stipendia poskytovaná studentům. Tyto aktivity nejen poskytují studentům cenné praktické zkušenosti, ale také umožňují zaměstnavatelům identifikovat a rozvíjet talentované studenty pro budoucí pracovní pozice.

Zároveň je však zřejmé, že existují určité výzvy a nedostatky v této spolupráci, jako je nedostatečná informovanost studentů o možnostech praxe a stipendií, nebo nerovnoměrné zapojení škol do procesu spolupráce se zaměstnavateli. Proto je nezbytné dále rozvíjet tuto spolupráci prostřednictvím lepší komunikace mezi školami a podniky, poskytováním více informací studentům o možnostech praxe a stipendií a podporou inovativních programů spolupráce, jako je například vytváření maturitních prací ve spolupráci s firmami.

Celkově lze tedy konstatovat, že spolupráce mezi středními školami a zaměstnavateli představuje klíčový faktor pro úspěšný nábor zaměstnanců a rozvoj regionálního hospodářství. Je nezbytné nadále podporovat a rozvíjet tuto spolupráci s cílem zajistit dlouhodobou udržitelnost a konkurenceschopnost strojírenského sektoru v regionu.

Výhody spolupráce středních škol a zaměstnavatelů ve strojírenství:

- Zajištění kvalitní pracovní síly: Spolupráce umožňuje zaměstnavatelům identifikovat a rozvíjet talenty již v rané fázi vzdělávání, což zajišťuje přítomnost kvalifikovaných zaměstnanců v budoucnosti.
- Praktické vzdělávání: Studenti získávají cenné praktické zkušenosti a dovednosti, které jsou klíčové pro jejich úspěšný vstup na trh práce.

- Zvýšení atraktivity vzdělávacího programu: Možnost absolvovat praxi ve firmě a získat stipendium přispívá k atraktivitě vzdělávacího programu a zvyšuje motivaci studentů.
- Rozvoj regionálního hospodářství: Spolupráce přispívá k rozvoji regionálního strojírenského sektoru a zvyšuje konkurenceschopnost regionu.

Nevýhody spolupráce středních škol a zaměstnavatelů ve strojírenství:

- Nerovnoměrné zapojení škol: Některé školy se zapojují do spolupráce s firmami méně aktivně než ostatní, což může vést k nerovnoměrnému rozvoji vzdělávacích programů.
- Nedostatečná informovanost studentů: Někteří studenti nemusí být dostatečně informováni o možnostech praxe a stipendií, což může vést k nedostatečnému využití těchto příležitostí.
- Administrativní zátěž: Pro školy může být administrativa spojená se spoluprací s firmami náročná, což může omezovat jejich schopnost efektivně organizovat a řídit programy spolupráce.
- Možné rozpory ve výuce: Existuje riziko, že požadavky zaměstnavatelů na praktickou přípravu studentů mohou být v rozporu s cíli vzdělávacího programu školy, což může vést k nedorozuměním a konfliktům.

Summary

The thesis dealt with the issue of cooperation between secondary schools and employers in the field of engineering in the South Bohemia Region and its impact on the recruitment policy of companies. The aim was to evaluate the effectiveness of this cooperation and to identify key factors that influence the success of recruitment in the engineering sector.

Based on the analysis, it can be concluded that cooperation between secondary schools and employers in the engineering sector in the South Bohemia Region plays a key role in the recruitment process. Employers are interested in actively involving schools in practical training and providing scholarships to students, which allows them to identify and recruit potential future employees at an early stage of their education.

Internships, field trips and scholarships provided to students are an important part of this cooperation. These activities not only provide students with valuable practical experience but also enable employers to identify and develop talented individuals for future jobs.

At the same time, it is clear that there are some challenges and gaps in this cooperation, such as the lack of student awareness of internship and scholarship opportunities, or the uneven involvement of schools in the process of cooperation with employers. Therefore, it is essential to further develop this cooperation by improving communication between schools and businesses, providing more information to students about internship and scholarship opportunities and encouraging innovative cooperation schemes such as the creation of graduation theses in cooperation with companies.

Overall, it can be concluded that cooperation between secondary schools and employers is a key factor for successful recruitment and the development of the regional economy. It is essential to continue to support and develop this cooperation in order to ensure the long-term sustainability and competitiveness of the engineering sector in the region.

8 Seznam použitých zdrojů

1. Itani, S. (2017). *The Ideological Evolution of Human Resource Management: A Critical Look Into HRM Research and Practices*. Bingley.
2. Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky* (4., rozš. a dopl. vyd.). Praha: Management Press.
3. Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů* (5., rozš. a dopl. vyd.). Praha: Management Press.
4. Foot, M., & Hook, C. (2011). *Introducing human resource management* (6th ed). New York: Pearson Financial Times/Prentice Hall.
5. Kocianová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada.
6. Šikýř, M. (2016). *Personalistika pro manažery a personalisty* (2., aktualizované a doplněné vydání). Praha: Grada.
7. Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (3rd ed). New York: Pearson.
8. Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Praha: Grada Publishing.
9. Bělohávek, F. (2009). *Jak vést rozhovory s podřízenými pracovníky*. Praha: Grada.
10. Vojtovič, S. (2011). *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada.
11. Snell, S., & Bohlander, G. W. (2015). *Managing human resources*. Nelson Education.
12. Vencovská, T., Naske, P., Rathouská Grmelová, E., Vencovský, F., Denková, H., & Brož, F. (2015). *Krácíme Pospolu k efektivnější spolupráci škol a firem*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.
13. Zormanová, L., & Pecina, P. (2013). *Seminář z didaktiky praktického vyučování pro technické obory*. Brno: Masarykova univerzita.
14. Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky* (5., rozš. a dopl. vyd.). Praha: Management Press.
15. Doležalová, G., & Vojtěch, J. (2013). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost škol-šetrnosti v sekundárním sektoru* [Online].

16. Suchý, O. (2023). *Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání 23–41–M/01 Strojírenství* [online]. Praha: MŠMT, Dostupné z: <https://www.edu.cz/rvpsov/revize/23-41-M01.pdf>
17. Opekarová, L. (2023). *Směrnice k odborné praxi pro žáky VOŠ, SŠ a COP v Sezimově Ústí.*

9 Seznam obrázků

Obrázek 1 Vztah mezi pojetími řízení lidí.....	5
Obrázek 2 Etapy vývoje personálního řízení	8

10 Seznam grafů

Graf 1 Studovaná škola.....	21
Graf 2 Studovaný ročník.....	22
Graf 3 Studovaný program	22
Graf 4 Studovaný program	23
Graf 5 Využívané formy spolupráce	24
Graf 6 Význam praxe pro studenty	24
Graf 7 Počet hodin praxe měsíčně	25
Graf 8 Množství praxe	26
Graf 9 Praxe mimo školní rozvrh	26
Graf 10 Vliv praxe na další uplatnění	27
Graf 11 Informovanost o možnosti stipendia	28
Graf 12 Využívání stipendia	28
Graf 13 Lukrativnější vzdělávání	29
Graf 14 Nabídka stipendia	30
Graf 15 Poskytovatel stipendia.....	31
Graf 16 Účast školy na podmínkách stipendia	32
Graf 17 Pokračování ve firmě po skončení stipendia.....	32
Graf 18 Výše stipendia	33
Graf 19 Výhoda při výběru zaměstnance	34
Graf 20 Strojírenství jako primární obor	36

Graf 21 Znamé modely spolupráce II.	37
Graf 22 Využívané modely spolupráce II.	38
Graf 23 Důležitost praxe.....	39
Graf 24 Počet hodin školní praxe za měsíc	39
Graf 25 Výhoda při výběru zaměstnance II.....	42

11 Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník pro studenty

Příloha 2 Dotazník pro zástupce škol

Příloha 1

Dotazník pro studenty

- 1 Jakou školu studujete?
 - a Střední průmyslová škola strojní a elektrotechnická Č. Budějovice
 - b Vyšší odborná škola, střední průmyslová škola automobilní a technická Č. Budějovice
 - c Střední odborná škola strojní a elektronická Velešín
 - d Vyšší odborná škola, střední průmyslová škola, střední odborná škola řemesel a služeb Strakonice
 - e Vyšší odborná škola, střední škola, centrum odborné přípravy Sezimovo Ústí
 - f Střední průmyslová škola Tábor
- 2 Jaký ročník právě studujete?
 - a 1. ročník
 - b 2. ročník
 - c 3. ročník
 - d 4. ročník
- 3 Jaký vzdělávací program studujete?
 - a S maturitou
 - b Učební obor s maturitou
 - c Učební obor bez maturity
- 4 Je pro vás důležité vzdělání?

Škála od 1-4, kde 4 je Velmi důležité
- 5 Baví vás obor, který právě studujete?

Škála od 1-4, kde 4 je Velmi baví
- 6 Jaké znáte formy spolupráce mezi střední školou a firmou?
 - a Stipendia pro studenty
 - b Externí vyučující z praxe
 - c Vzdělávání vyučujících v praxi
 - d Praxe pro studenty
 - e Možnost vytvoření maturitní práce ve spolupráci s firmou
 - f Studentské stáže
 - g Exkurze
 - h Jiné

- 7 Jaké formy spolupráce mezi střední školou a firmou se využívají na vaší škole a máte tedy možnost je využít?
- a Stipendia pro studenty
 - b Externí vyučující z praxe
 - c Vzdělávání vyučujících v praxi
 - d Praxe pro studenty
 - e Možnost vytvoření maturitní práce ve spolupráci s firmou
 - f Studentské stáže
 - g Exkurze
 - h Jiné
- 8 Je pro vás praxe důležitá?
- a ANO
 - b NE
- 9 Kolik hodin praxe (dílů) máte na vaší škole měsíčně?
- a 10-15 hodin
 - b 16-20 hodin
 - c 21-25 hodin
 - d 26-30 hodin
 - e Více než 30 hodin
 - f Týden škola a týden praxe
- 10 Je množství praxe u vás na škole pro tebe dostačující?
- a ANO, ale kdyby jí bylo více byl/a bych radši
 - b ANO, takto mi to vyhovuje
 - c NE, rád/a bych více praxe
- 11 Pokud by byla nabídka praxe mimo školní rozvrh, využil/a byste jí? Například po konzultaci s vyučujícím vyzkoušet navržený postup výroby v jiném předmětu na reálném zařízení.
- a ANO
 - b ANO, ale záleželo by na podmínkách
 - c NE
- 12 Myslíte si, že by vám pomohla větší praxe v dalším uplatnění?
- 13 Slyšel/a jste někdy o možnosti stipendia?
- a ANO
 - b NE

- 14 Využíváte stipendium?
- a ANO
 - b NE
 - c Rád/a bych využíval/a, ale nenaskytla se mi příležitost
- 15 Stalo by se pro vás vzdělávání lukrativnější, pokud by vám bylo nabídnuto stipendium?
- a ANO
 - b NE
- 16 Oslovila vás sama firma, nebo jste aktivně hledal/a?
- a Oslovila mě firma s nabídkou
 - b Aktivně sem hledal/a
 - c Oboje dohromady
 - d Jiná
- 17 Od jaké firmy dostáváte stipendium?
- Otevřená odpověď
- 18 Zasahovala do podmínek stipendia vaše škola?
- a ANO
 - b NE
 - c Částečně
- 19 Je jednou z podmínek stipendia pokračování ve firmě po dokončení studia?
- a ANO
 - b NE
- 20 Jakou částku měsíčně dostáváte?
- a 1000-2000 Kč
 - b 2001-3000 Kč
 - c 3001-5000 Kč
 - d 5001-10000 Kč
 - e Více
- 21 Myslíte si, že pokud firma hledá nového zaměstnance, má student, který měl praxi v této firmě nebo spolupracoval s firmou na bázi stipendia, výhodu?
- a ANO
 - b ANO, ale není to rozhodující faktor
 - c Záleží na okolnostech
 - d NE

Příloha 2

Dotazník pro zástupce škol

- 1 Jakou školu zastupujete?
 - a Střední průmyslová škola strojní a elektrotechnická Č. Budějovice
 - b Vyšší odborná škola, střední průmyslová škola automobilní a technická Č. Budějovice
 - c Střední odborná škola strojní a elektronická Velešín
 - d Vyšší odborná škola, střední průmyslová škola, střední odborná škola řemesel a služeb Strakonice
 - e Vyšší odborná škola, střední škola, centrum odborné přípravy Sezimovo Ústí
 - f Střední průmyslová škola Tábor
- 2 Kolik studentů a studentek ve vaší škole studuje obor strojírenství a příbuzné obory?
 - a 1-30
 - b 31-50
 - c 51-100
 - d 101-150
 - e Více
- 3 Je obor strojírenství primárním oborem vaší školy?
 - a ANO
 - b NE
 - c Je důležitý, ale ne primární
- 4 Jaký je primární studovaný obor na vaší škole?

Otevřená odpověď
- 5 Jaké modely spolupráce mezi střední školou a firmou znáte?
 - a Stipendia pro studenty
 - b Externí vyučující z praxe
 - c Vzdělávání vyučujících v praxi
 - d Praxe pro studenty
 - e Možnost vytvoření maturitní práce ve spolupráci s firmou
 - f Studentské stáže
 - g Exkurze
 - h Jiné

- 6 Jaké modely spolupráce mezi střední školou a firmou využíváte na vaší škole?
- a Stipendia pro studenty
 - b Externí vyučující z praxe
 - c Vzdělávání vyučujících v praxi
 - d Praxe pro studenty
 - e Možnost vytvoření maturitní práce ve spolupráci s firmou
 - f Studentské stáže
 - g Exkurze
 - h Jiné
- 7 Jaká firma je pro vaši školu největším externím partnerem?
Otevřená odpověď
- 8 Jak moc je pro vaši školu důležitá praxe?
Škála od 1-4, kde 4 je Velice důležitá
- 9 Kolik hodin školní praxe (dílů) musí vaši studenti a studentky maturitních oborů měsíčně absolvovat?
- a 10-15 hodin
 - b 16-20 hodin
 - c 21-25 hodin
 - d 26-30 hodin
 - e Více než 30 hodin
 - f Týden škola a týden praxe
- 10 Jak velký důraz se na vaší škole klade a propojení probírané látky a praxe?
Škála 1-4 kde 4 je Největší důraz
- 11 Mohou studenti a studentky na vaší škole absolvovat praxi i mimo školu?
(u externího partnera)
- a ANO
 - b NE
- 12 Je do výukového procesu na vaší škole zahrnuta i souvislá praxe u externího partnera školy?
- a ANO
 - b NE
- 13 Jak dlouhou souvislou praxi musí vaši studenti a studentky maturitních oborů absolvovat za celé studium?

- 14 Mají vaši studenti a studentky možnost dobrovolné školní praxe navíc?
Například po konzultaci s vyučujícím vyzkoušet navrhnutý postup výroby v jiném předmětu na reálném zařízení.
- a ANO
 - b NE
- 15 Kolik studentů a studentek dobrovolnou školní praxi navíc využívá?
- 16 Mají studenti a studentky možnost využívat stipendium od externích partnerských firem?
- a ANO
 - b NE
- 17 Kolik studentů a studentek na vaší škole pobírá stipendium od externí firmy?
Otevřená odpověď
- 18 Zasahuje škola do podmínek mezi firmou a studentem?
- a ANO
 - b NE
 - c Částečně
- 19 Myslíte si, že pokud firma hledá nového zaměstnance, má student, který měl praxi v této firmě nebo spolupracoval s firmou na bázi stipendia, výhodu?
- a ANO
 - b Ano, ale není to rozhodující faktor
 - c Záleží na okolnostech
 - d NE