

# **Připravenost na budoucí povolání z pohledu studentů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně**

Bc. Leona Krkošková

---

Diplomová práce  
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Leona Krkošková**

Osobní číslo: **H11671**

Studijní program: **N7501 Pedagogika**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Připravenost na budoucí povolání z pohledu studentů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti zaměstnávání absolventů a problematiky nezaměstnanosti. Dále objasnění faktorů přechodu ze studijního do pracovního režimu, pojmu kariéra jako životní dráhy jedince a jednotlivých profilací studijních oborů na fakultách UTB.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Realizace kvantitativního výzkumu z oblasti hodnocení vlastní připravenosti studentů UTB na budoucí zaměstnání.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ARNOLD, John. Psychologie práce: pro manažery a personalisty. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.

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

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 8024790068.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

ŠTIKAR, Jiří. Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 8024604485.

Vedoucí diplomové práce:

**Mgr. Ilona Kočvarová, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

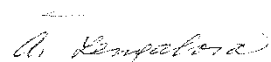
Datum zadání diplomové práce:

**30. listopadu 2012**

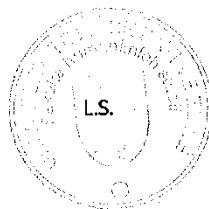
Termín odevzdání diplomové práce:

**26. dubna 2013**

Ve Zlíně dne 14. února 2013



doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2)</sup>;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 13. 4. 2013

.....  
Leona Křiváková

<sup>1)</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

<sup>(1)</sup> Vysoká škola nevyjádřeně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být ižs nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý st může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užíje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat náhrady chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užití či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše: přitom se přihlédá k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku zaměstnávání absolventů. V úvodních kapitolách práce jsou předkládány poznatky týkající se faktorů ovlivňujících zaměstnávání absolventů a také psychologických či sociálních aspektů, které doprovází absolventy při přechodu ze studijního do pracovního režimu. Je zde také vymezen termín kariéra jako součást životní dráhy člověka. Následuje pojednání o nezaměstnanosti a kapitola je doplněna aktuálními statistickými údaji a institucemi, které pomáhají nezaměstnaným při řešení jejich nepříznivé situace. Závěr teoretické části diplomové práce navazuje charakteristikou uplatnění absolventů vybraných fakult Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně na empirickou část, v níž je řešena problematika připravenosti absolventů na budoucí povolání z pohledu studentů. Účelem této části práce je prostřednictvím dotazníkového šetření zmapovat hodnocení vlastní připravenosti studentů na budoucí povolání a zjistit, zda se liší vnímání připravenosti u budoucích absolventů Fakulty humanitních studií, Fakulty managementu a ekonomiky a Fakulty aplikované informatiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.

Klíčová slova:

Absolvent, kariéra, nezaměstnanost, trh práce, kompetence, připravenost na povolání, kvantitativní výzkum, dotazník

## **ABSTRACT**

The diploma thesis focuses on the problem of employment of graduates. In the introductory chapter of the work are presented findings regarding the factors affecting the employment of graduates, as well as psychological and social aspects that accompany graduates in the transition from study to work mode. There is also a defined term career as part of a career man. Followed by a discussion of unemployment and the current chapter is supplemented by statistical data and the institutions that help the unemployed improve their adverse situation. Conclusion of the theoretical part of the thesis is followed the empirical part by characteristics of the graduates selected faculties at Tomas Bata University in Zlín, in which the issues are focused on the preparedness of graduates for

their future careers by students. The purpose of this part is through a questionnaire survey, students evaluate their own readiness for a future career, and to determine whether different perceptions of preparedness for future graduates of the Faculty of Humanities, Faculty of Management and Economics and the Faculty of Applied Informatics Tomas Bata University in Zlín.

Keywords:

Graduate, career, unemployment, labor market, competence, job readiness, quantitative research, questionnaire

Na tomto místě bych chtěla velmi poděkovat Mgr. Iloně Kočvarové, Ph.D. za hodnotné rady, odborné poznatky, pozitivní přístup a čas, který mi poskytovala v průběhu tvorby diplomové práce.

Další poděkování patří studentům Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, kteří se účastnili dotazníkového šetření. Bez jejich ochoty podílet se na výzkumu by nebylo možné empirickou část práce zpracovat.

***Motto:***

*„Zajímám se o budoucnost, protože v ní hodlám strávit zbytek života.“*

Charlie Chaplin

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.



# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>13</b>
<b>1 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ</b> .....	<b>14</b>
1.1 PŘECHOD ZE STUDIJNÍHO DO PRACOVNÍHO REŽIMU .....	14
1.1.1 Délka hledání prvního zaměstnání .....	17
1.1.2 Příjímací pohovory .....	18
1.2 SOUČASNÉ PROGRAMY NA PODPORU UPLATŇOVÁNÍ ABSOLVENTŮ.....	20
1.3 POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ NA KOMPETENCE UCHAZEČŮ O PRÁCI .....	22
<b>2 KARIÉRA</b> .....	<b>27</b>
2.1 KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ .....	29
2.2 KARIÉRNÍ ZRALOST .....	30
2.3 VZDĚLÁNÍ VERSUS PRAKTICKÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI .....	31
<b>3 NEZAMĚŠTNANOST</b> .....	<b>35</b>
3.1 NEZAMĚŠTNANOST ABSOLVENTŮ.....	37
3.2 VÝVOJ POČTU VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÝCH OSOB V ČESKÉ REPUBLICE.....	38
3.3 TRH PRÁCE .....	41
3.3.1 Faktory ovlivňující pracovní trh.....	43
3.3.2 Současné přeměny na trhu práce.....	44
<b>4 INSTITUCE SLOUŽÍCÍ KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ</b> .....	<b>46</b>
4.1 ÚŘAD PRÁCE .....	46
4.2 AGENTURY PRÁCE .....	47
<b>5 PROFILY ABSOLVENTŮ VYBRANÝCH FAKULT UNIVERZITY TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ</b> .....	<b>49</b>
5.1 FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ .....	49
5.2 FAKULTA APLIKOVANÉ INFORMATIKY .....	50
5.3 FAKULTA MANAGEMENTU A EKONOMIKY .....	51
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>52</b>
<b>6 POJETÍ VÝZKUMU</b> .....	<b>53</b>
6.1 TÉMA A CÍL VÝZKUMU .....	54
6.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A STANOVENÍ HYPOTÉZ .....	54
6.2.1 Definování proměnných a ostatních položek z dotazníku .....	55
6.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	57
6.4 TECHNIKA VÝZKUMU .....	59
6.5 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	59
<b>7 ANALÝZA DAT A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU</b> .....	<b>62</b>
7.1 ZÁKLADNÍ POPISNÁ STATISTIKA .....	62
7.1.1 Co studenti konají pro své lepší uplatnění na pracovním trhu? .....	62
7.1.2 Jaké jsou dosavadní zkušenosti studentů v oblasti práce a zaměstnání?.....	64
7.1.3 Kdy a kde si studenti chtějí začít hledat práci? .....	69
7.1.4 Doplňující dotaz .....	72

7.2	VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ.....	74
7.2.1	Přípravenost na budoucí povolání z hlediska fakult .....	74
7.2.2	Přípravenost na budoucí povolání z hlediska pohlaví.....	76
7.2.3	Přípravenost na budoucí povolání z hlediska předchozího placeného zaměstnání.....	77
7.2.4	Přípravenost z hlediska výkonu aktivit pro lepší uplatnění .....	78
	Výzkumná otázka č. 4: Jaké jsou u studentů rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda pro své lepší uplatnění dělají něco navíc mimo školu? .....	78
<b>8</b>	<b>SHRnutí VÝSLEDKŮ EMPIRICKÉ ČÁSTI.....</b>	<b>81</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>85</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>87</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>93</b>
	<b>SEZNAM SCHÉMAT A OBRÁZKŮ .....</b>	<b>94</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>95</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>96</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>97</b>

## ÚVOD

Téma diplomové práce zaměřené na připravenost budoucích absolventů na první zaměstnání po ukončení studia jsme se rozhodli zpracovat zejména z důvodu, že připravenost či naopak právě nepřipravenost studentů na zaměstnání může představovat jeden z faktorů nezaměstnanosti, což je dle Burdové a Chamoutové (2012, s. 5) poslední dobou v České republice aktuální problematika. Pro všeobecnou nezaměstnanost jsou totiž stále zjevné dopady světové finanční krize z roku 2008, která vznikla v USA, ale ovlivnila ekonomiky většiny států, a jejíž důsledky se, i podle výše uvedených autorek, odrážejí ve společnosti dodnes. Kromě ekonomických problémů, které ve společnosti panují, se objevuje ještě další faktor, který má souvislost s nezaměstnaností mladých lidí, a tím je současná demografická struktura obyvatelstva, kterou zobrazuje v grafickém znázornění Český statistický úřad. Na věkovém rozložení obyvatelstva lze deklarovat ztíženou situaci absolventů v posledních letech vzhledem k tomu, že nedostatek pracovních míst je zapříčiněn také velmi početnou generací osob ve věku kolem 30 až 35 let. Tato vrstva ekonomicky aktivních obyvatel je v porovnání s generací předchozí (přibližně ve věku 45 až 50 let) a generací nynějších absolventů o desítky tisíc početnější a obsazuje tak velké množství pracovních pozic.

Jedním z dalších okruhů, a zároveň důvodů pro volbu tématu diplomové práce, souvisejících s přechodem studentů do zaměstnání, je častá nepřipravenost absolventů škol na řešení praktických problémů. Z tohoto nedostatku v současnosti vyplývají také rostoucí požadavky zaměstnavatelů na množství praxe a předchozí pracovní zkušenosti uchazečů o zaměstnání. Důležitost problematiky připravenosti absolventů na budoucí povolání umocňuje také skutečnost týkající se neochoty zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy škol bez dostatečné praxe (Cimbálníková, 2012). U absolventů tak dochází ke střetu dvou požadavků a to potřeby vysokoškolského vzdělání a současně praxe v oboru.

Výše uvedená tvrzení představují hlavní důvody, proč jsme se rozhodli práci orientovat směrem k oblasti problematického zaměstnávání absolventů a jejich připravenosti na budoucí povolání po ukončení studia. Prvotní otázky, které vedly k výběru tématu diplomové práce, byly, zda v kontextu výše uvedených faktorů se budou studenti ochotni přizpůsobit vzniklé situaci na dnešním trhu práce, zda již mají dostatečně ujasněnu svou budoucí kariérní dráhu a jestli se mohou prokázat také potřebnými praktickými zkušenostmi. Značnou osobní motivací pro zpracování tématu je také fakt, že se

nacházíme v absolventském ročníku vysoké školy, s čímž narůstá tlak na uvědomění si budoucích pracovních povinností, volbu zaměstnání a na samotný proces hledání práce.

V rámci sociální pedagogiky je téma významné tím, že právě absolventi představují jednu z rizikových skupin ohrožených vyšší mírou nezaměstnanosti, jak uvádí i Buchtová (2002) ve své publikaci *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém* nebo Mareš (2002) v knize *Nezaměstnanost jako sociální problém. Nebezpečí, které v souvislosti s případnou delší nezaměstnaností absolventům hrozí, se zpravidla může odrazet v psychice jedince a mít negativní dopady na vnímání sebe sama, znehodnocování vlastních schopností či eventuální sociální vyloučení spojené se změnou statusu jedince.*

Teoretická část diplomové práce je zaměřena na vymezení souvislostí, které mají spojitost s připraveností absolventů a jejich zaměstnáváním. Úvodní kapitola teoretické části je proto orientována na oblast přechodu ze studijního do pracovního režimu, zaměstnávání absolventů z pohledu zaměstnavatelů a personalistů nebo na existenci programů podporujících zaměstnávání absolventů. Následující oddíl se věnuje kariéře, kariérní zralosti a profesní dráze v životě člověka či kariérnímu poradenství. Ve třetí kapitole je pojednáváno o nezaměstnanosti, statistických informacích souvisejících s vývojem množství vysokoškolsky vzdělaných osob u nás a o aktuálním stavu na trhu práce a jeho potřebách. Dále je pozornost věnována také činností úřadů práce a fungování personálních agentur, které pomáhají řešit nepříznivou situaci nezaměstnaných osob. Poslední kapitola teoretické části se zabývá profily absolventů vybraných fakult Univerzity Tomáše Bati, jež byly zvoleny pro potřeby výzkumného úseku práce, který na závěr teoretického oddílu plynule navazuje.

Záměrem empirické části je provedení kvantitativního výzkumu mezi studenty na téma připravenost na první zaměstnání po ukončení studia na vysoké škole. Cílem empirického oddílu je statisticky popsat a porovnat připravenost na zaměstnání mezi budoucími absolventy tří odlišných fakult univerzity. Empirická část je zakončena shrnutím výsledků realizovaného výzkumu, přičemž výsledné informace mohou posloužit jednotlivým fakultám jako přehled hodnocení osobní připravenosti jejich studentů na své první povolání po ukončení vysokoškolského studia.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ

Úvodní kapitola diplomové práce je zaměřena na obtíže a nové zkušenosti, které doprovázejí absolventy při procesu přechodu ze školy do pracovního režimu, přičemž se jedná zejména o změny v psychické rovině či socio-ekonomickém statusu mladých osob. Podstatnou roli při zaměstnávání absolventů hrají také žádoucí kompetence, které by měli mladí pracovníci mít a které jsou z pohledu zaměstnavatele pro výkon pracovní pozice významné. Do kapitoly jsou zahrnuty také všeobecně žádoucí kompetence, podle kterých zaměstnavatelé mladé pracovníky a absolventy mimo jiné také přijímají. Závěrem jsou zmíněny aktuální programy na podporu zaměstnávání absolventů, které souvisejí jak se zaměstnáváním placeným tak s odbornými praxemi či stážemi.

Skutečnost, že problematické zaměstnávání absolventů není jen českým problémem, potvrzují i Cochran a Lee (2011, s. 1), kteří uvádí, že mnozí absolventi evropských i amerických univerzit jsou rozčarovaní ve spojitosti se svými vysokoškolskými diplomy. Očekávali totiž, že když jimi budou disponovat, budou po ukončení studia brzy a dobře zaměstnáni a současně se jim zvýší jejich socioekonomický status. Skutečnost je však jiná.

### 1.1 Přejchod ze studijního do pracovního režimu

Postup od vzdělávání k samotné práci označuje Arnold (2007, s. 547) za obtížný především proto, že mladí lidé vcházejí do oblasti, kterou neznají, musí vykonávat důležitá rozhodnutí ohledně vlastní budoucnosti a to vše při současném přesunu z dětství do dospělosti.

Z psychologického hlediska lze tento přesun z dětství do dospělosti vyznačit mnohými charakteristikami, které by měly být platné pro dospělé.

Mezi výrazné rysy dospělé osoby se řadí výkon produktivní práce, která jedince činí existenčně soběstačným, schopnost samostatného hospodaření, spolupráce bez konfliktů, samostatnost při práci nebo studiu. Dospělý jedinec má mít vytyčeny plány odpovídající jeho tendencím a měl by být jak schopen navazovat vztahy s příslušníky opačného pohlaví, tak i umět trávit volný čas sám. Změny, kterými mladí dospělí prochází, mohou být natolik výrazné, že mohou v ojedinělých případech dojít podoby až adaptačního šoku. Mění se zejména vnímání vlastního postavení a hodnoty sebe sama. Člověk a jeho výkony již nejsou posuzovány symbolickým ohodnocením, ale reálnou odměnou za vykonanou práci.

Na tomto místě může také docházet k nesouladům mezi informacemi, které pracovník obdržel v rámci předprofesní výbavy (tedy i v průběhu studia), a tím, jaká je samotná skutečnost při řešení praktických záležitostí. Dalšího vývoje dosahuje vnímání své pozice ve skupině, kdy při studiích jsou všichni studenti v kolektivu považováni za rovnocenné, ale v přechodu do zaměstnání dochází ke změně. Mladý jedinec je chápán jako nováček se slabou pozicí ve skupině, a tak má tendence se sám zviditelňovat, poukazovat na nedostatky apod. Avšak tyto snahy mají zpravidla opačný efekt, a tak nedochází ke zlepšení jeho postavení v pracovním kolektivu. Neméně výraznou změnou v přechodu ze studijního do pracovního režimu je změna životního rytmu. Dennodenní docházení do zaměstnání souvisí s velkým a pravidelným časovým a energetickým výdejem a také snížením volného času, úbytkem času na známé či na své záliby. Dále může dojít ke změně biorytmů, což v prvních měsících, než si mladý dospělý na nový režim zvykne, může přinášet pocity značné únavy. Některé z uvedených změn v přechodu od studia k zaměstnání se mohou projevit také jako frustrující, protože často dochází k nabytí negativních zkušeností. Pracovní zařazení nebývá přichystáno tak, jak by si mladí dospělí, kteří mají snahu najít nejvýhodnější startovací pozici, představovali. Začátek pracovního období proto bývá připodobňován k „letu nad loukou zaměstnání“. K výše zmíněné frustraci může dojít i díky snaze o osamostatnění, které je často neuskutečnitelné za podmínek, jenž bývají začínajícím pracovníkům bez zkušeností v jejich prvním zaměstnání nabízeny. Tato fáze průzkumu prvních zaměstnání trvá přibližně čtyři roky. (Farková, 2009, s. 44, 48, 49)

V přesunutí mladého člověka do pracovního života tak narážíme na mnoho vnitřních konfliktů, kterými si jako nový začínající pracovník musí projít. Ze společenského hlediska je jednou z nejvýraznějších transformací změna role ve skupině. V pracovním kolektivu má absolvent školy zpravidla slabé postavení a zpočátku jej stojí mnoho sil si lepší pozici ve skupině získat a neustále ji také obhajovat.

U otázky, kdy děláme rozhodnutí o kariéře Bartoníčková (2007, s. 95) zdůrazňuje, že rozhodnutí, které je na tomto místě platné, je to naše skutečné vlastní předsevzetí nikoliv požadavky rodičů či posouzení pedagogů. Většina autorkou oslovených kolegů na otázku ohledně doby, kdy se zabýváme tím, co bychom si v životě přáli dělat, odpověděla, že se jim kariéra spíše dělá sama, než že by ji nějak plánovali a sestavovali. Upozorňuje ale i na rychlé životní tempo a vnímání času v současném životě. Aby nebylo pozdě na řešení

stěžejní otázky ohledně budoucího uplatnění, doporučuje plánovat kariéru klidně i na tři až pět let dopředu.

I když se takto dlouhodobé plánování budoucí profesní dráhy může zdát pro studenty a absolventy neracionální zejména kvůli neustálým změnám na trhu práce, poznávání sebe sama, sbírání zkušeností, a teprve v tomto období poznání vlastní hodnotové či kariérní orientace, tak lze s výše uvedeným časovým horizontem pro plánování kariéry souhlasit. Uvedenou dobu pro plánování profesní dráhy ve spojitosti s průzkumnou fází podporuje také Hovorková (2012a) tvrzením, že pokud absolventi již najdou své zaměstnání po ukončení studia, je jejich záměrem u zaměstnavatele zůstat asi tři roky. Z výzkumu, o který se autorka opírá, vzešlo také, že každý pátý absolvent si plánuje kariéru dopředu na 5 let a jakmile nasbírá dostatek zkušeností u svého prvního zaměstnavatele, má tendence se začít rozvíjet jinde.

První pracovní etapa může být také doprovázena zklamáním z rutinní práce, na níž čerstvý pracovník nemůže prokázat své kvality, naráží na mocenské rozpory uvnitř podniku, v nichž i dobře míněné úsilí přichází vniveč. V rámci studia byl připravován na práci v ideálních podmínkách, ale v praxi je nucen dělat mnohem více kompromisů ke zvládnutí problémů a řešených situací. (Bělohávek, 1994, s. 42)

V případech nadměrného vnímání negativních skutečností souvisejících s přechodem do pracovního procesu je potřeba klást důraz na to, aby si mladý člověk hledal i jiné alternativy a neutápěl se v prvních neúspěších či nevhodně zvoleném zaměstnání.

„Klíčovým úkolem pro mladé lidi, kteří vstupují do světa práce, je přijmout, že tak se věci mají a rozhodnout se, jak s nimi zacházet než si na ně stěžovat. Úkol, kterému čelí, není najít povolání, které by dělali po zbytek svého pracovního života. Je spíše třeba najít práci, která jim vyhovuje, dál se vzdělávat a rozšiřovat si zájmy a schopnosti kvůli své budoucnosti“ (Schein, 1978, cit. podle Arnold, 2007, s. 547).

S tímto tvrzením koresponduje i současná praxe ve společnosti, kdy si mladí lidé hledají práci často bez souladu s tím, co by skutečně dělat chtěli nebo co vystudovali. Důležité je mít jednoduše práci, pomocí které lze získat jistou dobu praxe potřebnou pro výkon jiných, člověku individuálně bližších, pozic.



Vendel (2008, s. 135) v přechodu od dospívání k dospělosti, a s ní spojenou etapu prvního zaměstnání, spatřuje jako hlavní problém obavy, nedostatek praktických zkušeností, limitované množství pracovních informací, nereálná očekávání a nejistoty uvnitř sebe sama. Mladí lidé mají tendenci se uchýlovat také k odkládání významných životních kroků, ve kterých mohou vidět určitou závaznost. Společností je odkládání rozhodnutí v období adolescence tolerováno, avšak tento dočasný odklad může mít dva protichůdné následky. Buď z něj jedinec vytěží, co potřeboval, disponuje vyšší sebedůvěrou, na lepší úrovni také dokáže přijmout sebe samého a má ucelenější obraz o vlastní budoucnosti, nebo u něj může naopak dojít k hlubší stagnaci a pocitu bezvýchodnosti z prožívané situace. Toto moratorium může být uskutečňované například prostřednictvím studia na jazykové škole, jazykový či au-pair pobyt v zahraničí apod.

### 1.1.1 Délka hledání prvního zaměstnání

Podle Zelenky (2008, s. 52-55) si první práci najde většina lidí ještě v tom samém roce, ve kterém vystudovali. Uvádí ale také, že rychlost přijetí do zaměstnání se odlišuje samozřejmě podle toho, jakou školu absolvent vystudoval. Absolventi vysokých škol si v rychlosti nalezení práce a přijetí do prvního zaměstnání vedou oproti ostatním dobře. Jen 5% vysokoškoláků do jednoho roku od ukončení studia zůstává bez výraznější pracovní zkušenosti. Podle průměrných hodnot si mladí lidé své první významné zaměstnání hledají asi 8 měsíců (středoškoláci), nicméně u vysokoškolsky vzdělaných absolventů je průměrná doba od ukončení školy a nástupem do zaměstnání zhruba 3 měsíce. Délka hledání prvního zaměstnání se také odvíjí od toho, v jakém oboru se chce jedinec uplatnit. Pokud se chce mladý člověk uplatnit v jiné oblasti, než kterou vystudoval, tak podle výzkumu z roku 2007, na který se autor odkazuje, mu bude trvat nalézt zaměstnání o 4,5 až 6,5 měsíců déle, než osobám, které pracují v příbuzném nebo přímo vystudovaném oboru. Nejdéle si své první zaměstnání hledají absolventi humanitních oborů, všeobecných nebo nespécifikovaných oborů a určité skupiny oborů přírodních věd a matematiky.

Délka hledání zaměstnání se odvíjí také od schopnosti adaptace na nový trh – trh práce. Přizpůsobení se novým podmínkám pracovního trhu s sebou nese také změny v oblastech zažitých návyků, pravidel a úkolů, které studenti doposud plnili. Již při samotném nástupu do zaměstnání je této adaptační fázi věnováno období, které nazýváme zkušební dobou, v níž se člověk buď přizpůsobí novému prostředí, nebo o zaměstnání přichází. Ekonomické a

sociální důsledky nezaměstnanosti v době hledání práce není možné příliš ovlivnit, důraz je kladen na to se souvislostem, týkajících se období hledání zaměstnání, spíše přizpůsobit. Právě adaptace na nově vzniklé podmínky a okolnosti pak zvyšuje pravděpodobnost nalezení nového povolání. (Siegel, 2005, s. 12, 13)

### 1.1.2 Přijímací pohovory

Nedílnou součástí hledání a potenciálního přijímání do zaměstnání se stávají také přijímací pohovory. Pro studenty, kteří se snažili nalézt práci nebo pracovali už během studia, nemusí být tato zkušenost zcela nová, protože lze předpokládat, že již pár přijímacích pohovorů absolvovali. Existuje však mnoho studentů, kteří se s přijímacím pohovorem poprvé setkají právě až při potenciálním ucházení o zaměstnání.

Cornfield (2005, s. 5, 6) definuje pohovor jako osobní schůzku, která vzniká za účelem konzultace a představuje diskuzi na určité téma, u přijímacích pohovorů je metodou k výběru a následnému zaměstnání nejlepšího kandidáta. K přijímacímu pohovoru se kandidáti dostávají zpravidla přes předcházející kolo výběrového řízení a to sítím životopisů. Na přijímací pohovor bývá zváno více uchazečů, kteří o pracovní pozici projeví zájem, a pohovor většinou trvá v průměru od dvaceti minut do jedné hodiny, záleží také na uchazečovi samotném, jeho praxi a kvalifikaci. Výrazný vliv na průběh pohovoru má právě uchazeč o zaměstnání, protože dostává nejvíce prostoru k hovoru a má tedy možnost ovlivnit i to, jakým směrem se v pohovoru bude ubírat, na co se více zaměřovat nebo co vyzdvihovat. Zaměstnavatelé se u přijímacích pohovorů orientují především na uchazečovu kvalifikaci a dovednosti, praxi, pracovní historii a taky na samotnou osobnost uchazeče.

Vzhledem k tomu, že přijímací pohovory jsou stále nejvíce obvyklý způsob, jak zaměstnavatelé postupují při výběru nových pracovníků, je nutné nezanedbat přípravu na pohovor. Cílem pohovorů je zpravidla poznat samotné uchazeče o zaměstnání, dozvědět se, zda mají vztah k nabízené práci a jestli se hodí k firmě či kolegům. U případných zaměstnanců ve vedoucích pozicích jde také o zjištění toho, jaké hodnoty a postoje

zastávají, jaká je jejich osobní motivace a řídicí schopnosti a zda jejich vlastní cíle korespondují s posláním a cíli firmy. (Lorenz, 2005, s. 15)

Mezi nejčastější chyby a příčiny neúspěchu u přijímacích pohovorů patří neschopnost kandidátů odpovídat na otázky úplně, uchazeči o zaměstnání během pohovoru také mluví naprázdno či odpovídají na něco jiného, neprojevují ani náznak entuziasmu v souvislosti s nabízenou prací, nezvažují dostatečně všechny spojitosti vykonávané práce, která může zahrnovat mnoho činností, jež nejsou uchazečům příliš blízké, nedovedou popsat svoje schopnosti a dovednosti, přicházejí na pohovor s neupraveným vzhledem nebo užívají příliš okázalý jazyk místo normální komunikace. (Cornfield, 2005, s. 12)

Se záměrem jednoduššího znázornění základních jevů, se kterými se čerství absolventi setkávají v průběhu hledání zaměstnání a které mohou působit na psychiku mladých jedinců, jsme vytvořili schéma shrnující základní činitele ovlivňující přechod ze školy do zaměstnání. Faktory jsme rozdělili do tří skupin – změny, potřeby a další ovlivňující faktory.

### Schéma č. 1: Faktory působící na přechod do zaměstnání



## 1.2 Současné programy na podporu uplatňování absolventů

Aktuálnost a rozšířenost problematiky zaměstnávání absolventů umocňuje také vzrůstající počet projektů na podporu a zvýšení zaměstnanosti této skupiny osob. Známé a využívané programy představují zejména Stáže ve firmách, které zavedlo v září 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také MPSV), a kariérní portál UNIjobs.cz, který se orientuje jak na odborné stáže pro studenty a absolventy, tak i na samotné nabídky práce.

### Stáže ve firmách

Cílem projektu Stáže ve firmách je poskytnout uchazečům o zaměstnání možnost získat nezbytnou praxi, která představuje častý předpoklad pro získání zaměstnání. Projekt je současně užitečný také pro samotné firmy, jimž nabízí způsob, jak vzdělat budoucí pracovníky tak, aby jejich kompetence odpovídaly nárokům zaměstnavatele. Projekt je realizován Fondem dalšího vzdělávání, a to v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Stáže jsou umožňovány na dobu v rozmezí jednoho až šesti měsíců a to po dohodě s poskytovatelem konkrétní stáže. (MPSV, 2012a)

Projekt je určen pro všechny občany České republiky (mimo osoby samostatně výdělečně činné a osoby se statutem studenta) s trvalým pobytem mimo hlavní město Praha. V první fázi by mělo být vzděláváno kolem 5 000 účastníků a projekt je primárně určen pro:

- absolventy bez praxe,
- nezaměstnané,
- osoby, vracející se na pracovní trh (např. rodiče po rodičovské dovolené),
- zaměstnané, kteří si chtějí prohloubit kvalifikaci. (Stáže ve firmách, 2012)

V úvodu projektu v září 2012 jeho mluvčí avizovala, že účastníci stáží nebudou dostávat odměnu za práci, proplácí se jim však stravné a pokud by stáž vykonávali daleko od místa svého bydliště, mají účastníci nárok také na příspěvek na bydlení či ubytování. Pro firmy je účast na projektu výhodná nejen z pohledu možnosti připravit si vlastní budoucí zaměstnance, ale podnikům jsou také propláceny náklady na administrativu, pomůcky a mentory pro stážisty. Výše poskytované částky se odvíjí od nabízených pozic pro stáž. (Hovorková, 2012b)

### Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání

Z možnosti ucházet se o odbornou stáž nejsou vyjmuti ani studující jedinci. Společně s projektem Stáže ve firmách tak vznikl také doplňující program Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání, který je opět realizován Fondem dalšího vzdělávání a představuje aktuální novinku pro studující.

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou žáci prezenčního studia posledního ročníku středních škol a studenti prezenčního studia posledních dvou semestrů vyšších odborných a vysokých škol. Projekt nabízí získání praxe ve studovaném oboru, seznámení se s prostředím firem a spojení teoretických poznatků s praxí či zajištění poradenství zaměřeného na vhodné dovednosti potřebné pro trh práce. Stážista je ohodnocen hrubou mzdou 60 Kč za hodinu. Podmínkou účasti na stáži je, že obor stáže musí být v souladu se studovaným oborem a je proto nutné doložit potvrzení o studiu. Doba stáže se odvíjí od dohody s jejím poskytovatelem, zpravidla však trvá jeden až tři měsíce. Počet žáků a studentů zapojených do projektu je stanoven na hranici 840 stážistů. (Stáže pro mladé, ©2013)

Projekt Stáže pro mladé není v současnosti plně funkční, zájemci však již mohou podávat registrace a v průběhu měsíce března 2013 přibývá také množství pracovních pozic, na něž bude možné se přihlásit, pokud pro ně bude schválen poskytovatel stáže.

### UNIjobs.cz

Portál UNIjobs.cz reprezentuje novinku mezi kariéerními portály v českém internetovém prostředí, která vznikla v březnu 2012.

UNIjobs.cz se specializuje na pomoc vysokoškolským studentům a absolventům při hledání zaměstnání nebo pracovní stáže. Firmy a organizace umísťují na portál nabídky volných pracovních pozic, stáží nebo jiného druhu spolupráce z území celé České republiky, které jsou určeny pro studenty VŠ, absolventy a mladé profesionály. Zaměstnavatelé dále oslovují napřímo vhodné kandidáty na své pozice na základě jejich vyplněného životopisu, který si registrovaní uchazeči mohou na stránky vložit. Absolventi tak prostřednictvím portálu mohou nalézt vhodnou práci v oboru, který si vybrali nebo vystudovali. (UNIjobs.cz, ©2013)

Mnoho programů na podporu zaměstnávání absolventů středních, vyšších odborných a vysokých škol funguje také v rámci Evropského sociálního fondu v České republice (dále také ESF). Působnost většiny programů z ESF však zpravidla neprobíhá celorepublikově jako třeba u projektu Stáže ve firmách nebo UNIjobs.cz. Projekty se realizují spíše na regionální úrovni nebo jsou zaměřeny více specificky, přičemž je vymezena užší cílová skupina nebo typ studované školy (např. pouze na absolventy středních škol, absolventy škol ekonomických oborů nebo na mladé jedince ohrožené sociálním vyloučením apod.). Ve Zlínském kraji je v současnosti poskytována zájemcům z řad absolventů příležitost se zúčastnit projektů s názvy Cílená opatření na trhu práce ve Zlínském kraji II - zacíleno na absolventy, Podpora vstupu a uplatnění absolventů v oboru dentální techniky na trhu práce, S praxí do zaměstnání, Startujeme nebo Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání, který má však celorepublikovou působnost pro širokou škálu uchazečů. (ESF, ©2008)

### **1.3 Požadavky zaměstnavatelů na kompetence uchazečů o práci**

V případech, kdy zaměstnavatel najímá absolventa či mladého zaměstnance, nemusí o něm dopředu vědět, jak bude či nebude pro firmu či organizaci produktivní. Může ale hodnotit, a k posouzení budoucí produktivity využít, charakteristiky jako věk, pohlaví nebo vzdělání. Avšak pohlaví a věk mohou být považovány za diskriminační hledisko při hodnocení potenciálu pracovníka, proto je vhodnější se zaměřit právě na vzdělání a předchozí studium jedince, které může zaměstnavateli něco vypovědět o rozdílech v talentu, vlastnostech a schopnostech uchazečů. Souhrnně můžeme tyto jednotlivé charakteristiky označit jako kompetence. (Zelenka, 2008, s. 51)

K determinaci kompetence je nezbytné zmínit, že pojem prošel určitým vývojem. Původně byl zaměřen jen na oblast dalšího profesního vzdělávání a na rekvalifikace. V současnosti jsou kompetence již stálým elementem dokumentů ve firmách a organizacích. Pracují s nimi vzdělávací činitelé a jednotlivci jako pedagogové, ředitelé škol, lektori, vysokoškolští učitelé, studenti humanitních oborů, specialisté vzdělávání, manažeři a odborníci personálních útvarů. I přes skutečnost, že termín kompetence v českém slovníku už docela zdomácněl, je potřeba rozlišovat význam, který mu je v rozličných situacích připisován. Ve velké míře jsou kompetence chápány jako možnost vyjádřit názor ke stanovené

problematicke či jako jistá pravomoc nebo oprávnění rozhodnout, na něhož se váže také odpovědnost, která z rozhodování plyne. Toto pojmání kompetencí převažuje u laické veřejnosti. Pokud bychom ale hovořili o kompetencích jako souboru znalostí, dovedností, zkušeností, postojů, metod a postupů, jedná se již o odbornou terminologii, která zahrnuje zdroje a jednotlivé součásti shrnujícího pojmu kompetence. (Veteška a Tureckiová, 2008a, s. 11, 25)

Pedagogický přístup tedy koresponduje s výše uvedeným odborným vymezením, v němž kompetence znamená „schopnost, dovednost, způsobilost úspěšně realizovat nějaké činnosti, řešit určité úkoly zejména v pracovních a jiných životních situacích“ (Průcha, Walterová a Mareš, 2009, s. 129).

Kolář (2012, s. 64) rozšiřuje pojem o připravenost vykonávat určité činnosti, chovat se jistým způsobem, plnit stanovené funkce a sociální role. Kompetence znázorňuje obecnou schopnost, jež se zakládá na znalostech, zkušenostech, hodnotách a předpokladech, které si člověk osvojil během vzdělávání nebo v průběhu celého života. U absolventů škol můžeme hovořit o tzv. klíčových kompetencích, které by měly reprezentovat nejvýznamnější výsledky vzdělávání, a měly by být prospěšné pro jedince i pro společnost. Klíčové kompetence se odvíjí od jednotlivého typu a stupně vzdělání.

Za klíčové kompetence důležité pro úspěch v zaměstnání jsou pokládány takové soubory znalostí, schopností a dovedností, které umožňují pracovníkům zastávat různé úkoly, měnit bez potíží odlišné profese a v souladu s vlastními schopnostmi plnit požadavky zaměstnavatele (Infoabsolvent, 2008).

Maříková (1996, s. 503) k determinaci pojmu kompetence připojuje navíc i původ slova, který je vyvozen z latinského *competere*, což v překladu znamená mít společný cíl.

Původ slova dáváme do souvislosti se zaměstnáváním. Důvodem je, že kompetence jsou skutečně zástupcem význačného společného cíle, který může zabezpečovat motivaci uchazeče o zaměstnání k výkonu činnosti a dále také například míru sounáležitosti s podnikem či pocit spoluodpovědnosti za výsledky apod.

Jednou z obecných základních kompetencí vedoucích k úspěchu v práci je také umění správně jednat. Aby byl člověk k jednání kompetentní, měl by mít všeobecný přehled o

dané problematice a konkrétním případu, měl by umět zařadit konkrétní záležitosti do obecných a naopak, umět pozorovat souvislosti mezi jevy a určit příčiny a následky různých situací. (Belz a Siegrist, 2001, s. 28)

Jednotlivé důležité kompetence pro výkon pracovní pozice jsou pak posuzovány stále především podle konkrétního pracovního místa. Ve všeobecném pojetí lze hovořit o kompetencích, které jsou ze strany zaměstnavatelů žádány v nejvyšší míře, jako o kompetencích klíčových. Personální agentury a zaměstnavatelé za nejčastěji požadované vlastnosti, schopnosti a dovednosti uchazečů o zaměstnání považují zručnost v cizích jazycích, flexibilitu, přizpůsobivost, ochotu učit se a komunikační dovednosti. Dorozumět se v cizím jazyce je kompetence, na kterou je kladen důraz z důvodu rostoucích kontaktů českých společností se zahraničními firmami. V souvislosti s požadavky flexibility a adaptability můžeme uvést jako konkrétní kompetence např. schopnost se přizpůsobit novému prostředí, specifickým podmínkám práce či umět pružně reagovat na měnící se požadavky, potřeby a hodnoty podniku. V důsledku ustavičného vývoje společnosti a technologií roste význam ochoty učit se. Prohlubování vlastní kvalifikace a zvyšování znalostí zároveň ale souvisí také se schopností adaptability na nové měnící se pracovní podmínky. Komunikační schopnosti představují široký pojem, do něhož spadá ústní a písemný projev, který nazýváme jinak také jako vyjadřovací schopnosti. Podstatnou část související s vyjadřovacími schopnostmi tvoří vlastní projev, sebeprezentace, schopnost správně reprodukovat informace a v rámci slušného chování a zachování dobrých interpersonálních vztahů také schopnost obhájit si svůj názor. Jako jedna z nezbytných kompetencí je také uváděna týmová práce. Ta je však požadována převážně od skupin vyučených osob. U vysokoškoláků je totiž jedním z předpokladů individuální charakter osobnosti, a proto je na vyšší pozici než týmová spolupráce řazena spíše schopnost nést zodpovědnost za vlastní či kolektivní rozhodnutí. Mezi kompetence, které jsou častokrát pokládány jako automatické či samozřejmé, náleží v dnešní době zejména práce s výpočetní technikou. (Infoabsolvent, 2008)

Nabývání klíčových kompetencí je proces celoživotní a je zachovávan prostřednictvím dynamiky nového učení a přeučování (Belz a Siegrist (2001, s. 27). Lze tedy říci, že nabývání, udržování a rozvíjení kompetencí je také závislé na určité vnitřní hybné síle člověka a vůli sám na sobě pracovat.



Jednotlivé výše uvedené kompetence lze rozčlenit do tří základních skupin na kompetence sociální, kompetence ve vztahu k vlastní osobě a kompetence v oblasti metod. Sociální kompetence se týká schopnosti týmové práce, součinnosti, schopnosti čelit konfliktním situacím a dovednost komunikovat. Kompetence ve vztahu k vlastní osobě se pojí především s uměním sebereflexe, rozvojem vlastních hodnot, dovedností být i sám sobě manažerem a neustále se rozvíjet. V oblasti metod jsou očekávané znalosti a schopnosti také nazývány jako kompetence profesní. Do této kategorie můžeme zařadit širokou škálu dovedností jako např. kreativitu, inovativní řešení úkolů, kritické přezkoumávání poznatků, klasifikaci a strukturování nových informací, schopnost plánovat, analyzovat a uplatňovat odborné znalosti na konkrétní situace. (Belz a Siegrist, 2001, s. 167)

Rozdělení kompetencí do třech základních skupin podporuje i Ital a Knöferl (2001, cit podle Veteška a Tureckiová, 2008b, s. 49), kteří se jen nepatrně odlišují od předchozího pojetí v pojmenování základních kompetencí. Dělí je na kompetence sociální, osobnostní a odborné, avšak obsah jednotlivých kategorií zůstává obdobný jako u Belze a Siegrista.

První kapitolu zaměřenou na zaměstnávání absolventů a okolnosti, které přechod na pracovní trh doprovázejí, uzavíráme zhodnocením prospěšnosti a neprospěšnosti absolventů z hlediska potenciálního zaměstnavatele.

Personální server Hledampraci.cz (© 2013) shrnuje pro zaměstnavatele výhody a nevýhody zaměstnávání absolventů. Za největší handicap při posuzování absolventských uchazečů o práci patří množství praxe a praktických zkušeností, což představuje největší nevýhodu v porovnání se zkušenými pracovníky. Nedostatek praxe se však může pro některé zaměstnavatele jevit z části také jako výhoda, neboť absolvent nemá žádné předchozí špatné pracovní návyky a snadněji se nové firemní kultuře, postupům i požadavkům přizpůsobí. Individuální rozdíly panují v úrovni jazykové vybavenosti, proto nelze univerzálně srovnávat cizojazyčné schopnosti absolventů a starších pracovníků, mohou se lišit zásadně nebo jen nepatrně. Naopak jako zřetelné pozitivum lze vnímat ambice absolventů a entuziasmus, se kterým do zaměstnání přicházejí. Mladí uchazeči o zaměstnání zpravidla bývají velmi dobře připraveni po teoretické stránce, dovedou zacházet s počítači a internetem a mají přehled o moderních trendech ve vystudované

oblasti. Za příznivou skutečnost je možné považovat mzdové nároky absolventů, které zpravidla nebyvají přehnané a pro zaměstnavatele akceptovatelné.

Nezpochybnitelnou výhodou se zaměstnávání absolventů pro zaměstnavatele stane v případě, pokud se rozhodne přijmout na pracovní pozici absolventa evidovaného na Úřadě práce České republiky. Důvodem k označení výhodného zaměstnání absolventa z pracovního úřadu je fakt, že podle §33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti spadají mladí lidé, kteří jsou fyzickými osobami do 25 let věku nebo absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia (nejdéle však do 30 let věku), do kategorie osob se zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání. Při přijetí do pracovního poměru právě této skupiny uchazečů o zaměstnání tak může Úřad práce ČR zaměstnavateli poskytnout příspěvek na zapracování, který má zaměstnavatel podle § 116 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti možnost čerpat po dobu tří měsíců v největší výši poloviny minimální mzdy, tedy 4000 Kč na měsíc.

Jak uvádí Belz a Siegrist (2001, s. 23), mít práci je v dnešní společnosti velmi důležité, protože právě práce ovlivňuje také pohled člověka na sebe sama a vlastní společenský status. Kromě vlastního vnímání situace okolo zaměstnání jsou lidé hodnoceni také okolím v souvislosti s tím, jaké činnosti vykonávají a jaké je jejich postavení. Práce by měla být nedílnou součástí každého ekonomicky aktivního obyvatele, který není omezen např. zdravotními důvody, protože představuje zdroj sociálních kontaktů, navazování přátelství, slouží k materiálnímu zajištění a vytvoření sociálního postavení a v neposlední řadě tvoří také často pravidelnou strukturu dne člověka.

## 2 KARIÉRA

Cílem druhé kapitoly je vymezit pojmy, jež mají zásadní spojitost s termínem kariéra, který, podle mnohých autorů, tvoří synonymum ke slovům jako profesní dráha či profesní růst. V souvislosti s tím se zde zabýváme jak vymezením samotné kariéry, tak také objasněním pojmů kariérové poradenství nebo kariérní zralost. Na popud současných diskuzí ve společnosti o nedostatku praktických zkušeností studentů se v závěru kapitoly věnujeme uvedení odlišných názorů na hodnotu teoretického vzdělání, které se s praktickými dovednostmi mnohdy neslučuje.

Maříková (1996, s. 476) vymezuje kariéru jako postup směrem k vyššímu statusu, vyššímu sociálnímu postavení, které se pojí s vyšší prestiží a podílem na moci, stejně tak jako vyššími příjmy. V současnosti kariéra představuje také synonymum profesní dráhy člověka bez hlediska toho, zda se jedná o stoupající či klesající tendenci. Pokud nebereme v úvahu souvislost se zaměstnáním, můžeme zjednodušeně říct, že se tedy jedná o vývoj jedince od startu k danému momentu.

Bělohlávek (1994, s. 11) definuje kariéru stručněji, avšak výstižně, jako: „dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál.“ Autor dále datuje začátek kariéry do období nástupu do zaměstnání nebo určité školy a konec kariéry zařazuje do současného života člověka. Kariéra má samozřejmě i pokračování v budoucnosti, nicméně je zpravidla nejasné.

V důsledku toho, že v posledních letech ustavičně dochází k větší nestálosti pracovních trhů, lidé více než kdy jindy směřují k tomu, aby se starali o řízení své kariéry sami a nespolehnali tak na školní instituce či samotné zaměstnavatele. V běžně užívané mluvě může být termín kariéra chápán i jako slovo s negativní konotací, které zastupuje jak přehnané a druhým nepříjemné ambice, tak i jednostranné životní zaměření na profesní oblast. V diplomové práci však tento pojem bude mít čistě věcný charakter bez pejorativního náznaku. Hanzlíková, Pauknerová a Soušková (2001, s. 20) upozorňují, že na kariéru je dnes důležité pohlížet bez klasického negativního nádechu, kariéra začíná být konečně chápána jako proces bohatší a složitější, než pouze postup od funkce k funkci.

V těsné souvislosti s kariérou hovoříme o získávání zkušeností, nabývání dovedností, růstu osobnosti a mnohdy i hledání sebe sama.

Ke kariéře či vlastní životní dráze jedinec postupně dozrává a toto zrání nemusí mít vždy zcela hladký průběh. Za život se setkáváme s mnoha překážkami a okolnostmi, které ovlivňují naše budoucí rozhodování a jednání. Pokud se dokáže dospívající člověk z působení rozličných faktorů poučit a získané zkušenosti zúročit v každodenním životě a umí věcně posoudit sebe sama, své znalosti a schopnosti, je na správném začátku vlastního karierního rozvoje. Podle autora je pro další růst doporučováno, aby lidé hledali rady, podporu pro svůj profesní život a (to nejen při jeho započetí) a aby vnímali kariéru jako součást jejich celkového života, ne jen jako jeho část. Jako kariéru lze chápat tedy také životní dráhu jedince. Rozhodnutí, na kterou životní dráhu se vydat, řeší především mladí lidé, což je mimo jiné také předmětem zájmu psychologů. (Arnold, 2007, s. 509-510)

Abychom mohli úspěšnost kariéry posuzovat, musí být stanovena kritéria pro její hodnocení. K nejméně frekventovanějším měřítkům se řadí pracovní pozice, kterou člověk zastává, nebo v některých případech hodnota, reálná moc, kterou je disponováno. Velmi častým znakem kariéry je plat a jeho porovnání mezi dvěma a více jedinci. Předměty jako třeba automobil nebo samostatná kancelář, množství podřízených pracovníků, rozsah pravomocí anebo postupem času získané zkušenosti a znalosti završují výčet mnoha kritérií pro posuzování zdárné kariéry. (Bělohávek, 1994, s. 9 -11)

V centru zájmu psychologů jsou také způsoby toho, jak si lidé vybírají svá povolání a jaké povolání zvolit, aby byl výběr kariéry efektivní. Návrh tří základních tezí účinného výběru životní dráhy, které se zaměřují na popis povahy úkolu k volbě kariéry:

1. jasné pochopení sebe sama, svých postojů, schopností, zájmů, ambic,
2. znalost požadavků a podmínek úspěchu, výhod a nevýhod určitých kompenzací, příležitostí a vyhlídek v různých povoláních,
3. zdůvodnění na základě vztahů těchto dvou skupin faktů. (Person, 1999 cit. podle Arnold, 2007, s. 528)

Názory Johna Hollanda, který se problematikou kariérní dráhy zabýval a vyvinul teorii výběru kariéry, lze zjednodušit také do interakce samotné osoby a práce, které mají být po celou dobu stabilní a ve shodě, což následně vede k účelné životní dráze. Existují dále jisté faktory, které by si měl každý jedinec, jenž započíná svůj profesní život, realisticky zhodnotit a uvědomit. Mezi nejzásadnější patří uvědomění si sebe sama, mít znalosti o povolání a dokázat si umět spojit znalosti o sobě společně s vědomostmi o povolání. (Arnold, 2007, s. 531, 534)

Podle Bělohlávka (1994, s. 11-12) můžeme rozdělit kariéru na dva základní typy a to kariéru vnitřní a vnější. Vnější kariéra se promítá v materiálech personálních oddělení, jedná se o výpis vzdělání a zaměstnání bez zmínky o osobních úspěších a neúspěších. Vnitřní kariéra upírá pozornost na jednotlivé události, osobní růst a subjektivní zkušenosti člověka.

Když člověk dosáhne věku, kdy dochází k volbě povolání a nástupu do zaměstnání, lze očekávat, že by měl mít ujasněny své vlastní životní priority, své přednosti, silné a slabé stránky a to, co mu osobně vyhovuje a co nikoliv. K poznání sebe sama slouží mnohé psychodiagnostiky, publikace, které zahrnují osobnostní testování či sebehodnocení, nebo dále také profesní poradenství, které bývá na většině vysokých škol zřizováno. Dále by si měl jedinec o povolání zjistit dostatek informací, ne jen klasických všeobecných popisů práce, ale také například uskutečnit rozhovor s člověkem, který na obdobné pozici pracoval a ví, co její náplň obnáší. Kromě jiného by si zájemce o zaměstnání, jak je výše zmíněno, měl ujasnit znalosti o sobě a svých dovednostech s vědomostmi o povolání. Tím můžeme rozumět také to, jakými osobními dispozicemi může jedinec přispět firmě či instituci, ve které by pracoval a jestli jeho kompetence jsou ve shodě s náplní práce a nároky ze strany zaměstnavatele.

## 2.1 Kariérní poradenství

„Kariérové poradenství představuje institucionalizovaný systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům při rozhodování o profesní a vzdělávací orientaci v kterékoliv fázi jejich života“ (Hlad'o, ©2008).

Hlad'o (©2008) charakterizuje okruh kariérního poradenství jako činnosti prováděné ve školách, jejichž cílem je pomoc žákům a studentům ujasnit si vlastní cíle a pochopit pracovní svět. Služby jsou určeny nejen pro klienty bez praxe, kteří zatím nezaznamenali vstup na pracovní trh, tak pro osoby hledající zaměstnání, ale i pro již zaměstnané. Poradenství v oblasti pracovního uplatnění, volbu prvního zaměstnání nebo změnu zaměstnání, může být poskytováno jak individuálně, tak formou skupinového poradenství.

Kariérní poradenství nabízí klientům mnoho typů služeb, přičemž mezi nejvíce využívané patří pohovor nanečisto, individuální koučování, příprava na Assessment centrum a psychodiagnostika. Vybrané služby jsou pro lepší znázornění zobrazeny a popsány podle personálního serveru Personaliste.cz (©2012) v následujícím schématu.

**Schéma č. 2: Služby kariérního poradenství**

<b>Pohovor nanečisto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je určen primárně pro studenty a absolventy VŠ k vyzkoušení reálného přijímacího pohovoru a poskytnutí podnětů pro vlastní zamyšlení.</li> </ul>
<b>Individuální koučování</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Smyslem je pomoc s dosažením vytyčených cílů v rámci budoucího uplatnění.</li> </ul>
<b>Příprava na Assessment centrum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cílem je vystavit kandidáta neobvyklému prostředí a různým modelovým situacím, což klientovi umožní pochopit principy a metody fungování Assesment centra.</li> </ul>
<b>Psychodiagnostika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zde lze zahrnout osobní pohovory s psychologem a psychologické testování, jehož záměrem je zmapování osobnostního profilu.</li> </ul>

## 2.2 Kariérní zralost

Kariérní zralost je termín, který pojímá zejména připravenost člověka realizovat potřebná rozhodnutí, vhodné profesní volby a uvědomění si toho, co vše je nezbytné pro profesní dráhu uskutečnit. Současně by také pracovně zralý jedinec měl objektivně dokázat

zhodnotit, v čem jsou jeho vlastní volby realistické a stabilní a v čem nikoliv. Lze tedy shrnout, že kariérní zralost představuje měřítko připravenosti provést volbu povolání na základě vlastních kompetencí. (Vendel, 2008, s. 20)

Opačným pólem stojícím naproti kariérní zralosti je nerozhodnost při výběru zaměstnání či budoucí profesní orientace. Nerozhodnost při volbě povolání představuje frekventovaný jev v naší společnosti, který se stal předmětem řešení pedagogů, vědců a v neposlední řadě také jedním z poradenských oblastí v pedagogicko-psychologických poradnách. Ze zkušeností zde můžeme uvést, že i v současnosti na vysokých školách, jejichž obory jsou již samy o sobě specializované, lze nalézt řadu studentů, kteří vlastní obor studují, aniž by byli přesvědčeni a rozhodnutí, že se z vybrané oblasti studia bude odvíjet i jejich budoucí kariéra.

Kariérní poradenství při nerozhodnosti o volbě povolání si, podle Vendela (2008, s. 107), klade za cíl urychlit profesní vývoj a zvýšit tak zralost pro volbu povolání. Kromě pouhého navrhování různých alternativ a nabídky informací v profesní problematice je nevyhnutelné se také zaměřit na sebepoznání klienta ve vztahu ke světu práce a na jeho aktivní zapojení do možností volby. V sekci samotné osobnosti člověka je nutné zvyšovat její samostatnost, a to zejména z důvodu, že nerozhodní jedinci jsou často směřováni a ovlivňováni důležitými osobami z blízkého prostředí a nejsou schopni si uvědomit své vlastní zájmy, hodnoty a cíle. Přílišný vliv autorit na rozhodování váhavých jednotlivců tedy můžeme prezentovat jako závažnou překážku u volby kariérního zaměření. Aby nedocházelo k nadměrnému tlaku okolí, ale naopak k tvorbě individuálních životních záměrů, je nezbytné při poradenství v klientovi podněcovat zdravou nezávislost na autoritách a klást důraz na zapojení vlastních iniciativ do plánování životní a profesní dráhy.

### **2.3 Vzdělání versus praktické znalosti a dovednosti**

V pojetí Brožové (2003, s. 34, 39) představuje investice do vzdělání současně investici do společenské pozice. Prostřednictvím vzdělávání člověk rozšiřuje své sociální kontakty a také přístup k informacím. Čím vyšší jsou investice jedince do lidského kapitálu, tím vyšší

může být jejich zhodnocení, tedy tím vyšší výnos může člověk očekávat. V této publikaci z roku 2003 autorka zmiňuje, že mzdové rozdíly mezi málo kvalifikovanými a více kvalifikovanými profesemi lze vysvětlovat jako rozdílné výnosy z lidského kapitálu, který má podobu studií a praxí získaných schopností, znalostí a vědomostí. Diplom z vysoké školy sám o sobě zaměstnavatelům něco vypovídá. Lze z něj implicitně odvodit, že je pravděpodobné, že absolvent vysoké školy bude mít vyšší schopnosti, protože méně schopní jedinci vysokoškolský titul nezískají. Tento titul předpokládá nejen vyšší úroveň znalostí a vědomostí, ale také kompetence v oblasti myšlení, komunikace, adaptability a v neposlední řadě ochotu učit se a motivaci k dalšímu vzdělávání, které neustále se měnící společnost a trh práce vyžaduje.

Na základě rozhovoru s Ing. Janou Doleželovou, manažerkou zlínské pobočky personální agentury Grafton Recruitment s. r. o., která musí neustále reflektovat aktuální požadavky zaměstnavatelů, či samotných personalistů, je příhodné na tomto místě zmínit změnu situace na trhu práce v ohledu požadavků na poměr vzdělání a zkušeností. Zatímco na přelomu druhého tisíciletí bylo jedním z nejdůležitějších a nejpožadovanějších kritérií pro přijetí pracovníků vysokoškolské studium, v současné době je kladen důraz především na praxi a pracovní zkušenosti. Vzdělání není přímo degradováno na nižší úroveň, pokud je však doprovázeno praktickými zkušenostmi, je oceňováno na mnohem vyšším stupni a takový uchazeč o zaměstnání se tak stává pro pracovní trh snadněji uplatnitelným. Důvodem tohoto pojetí jsou, kromě jiného, také nemalé finanční výdaje firem na zapracování nového nezkušeného pracovníka. Právě v období zapracovávání pracovníka do chodu organizace společnosti unikají finanční prostředky bez výsledku a výnosu a to do doby, než je pracovník schopen pracovat samostatně a na takové úrovni, jako například pracovník, který z firmy odešel a na jehož místo nový zaměstnanec nastoupil.

Těmto předloženým tvrzením o zaměstnávání jedinců s nedostatečnou praktickou zkušeností odpovídá i informace o vývoji zaměstnanosti podle věkových kategorií, které ve své publikaci dokládá Kotýnková (2006, s. 121), kdy na příkladu z let 1995-2005 můžeme postupně pozorovat trend v zaměstnávání zkušených uchazečů o zaměstnání. Zatímco míra zaměstnanosti v této době u starší pracovní síly (osoby ve věku 55-64 let) začala značně



vzrůstat, míra zaměstnanosti mládeže (jedinci ve věku 15-24 let) se prudce snížila. Míra zaměstnanosti střední věkové skupiny (lidé mezi 25-54 lety) klesla pouze nepatrně.

**Tabulka č. 1: Vývoj zaměstnanosti podle věkových kategorií v letech 1995-2005 (v %)**

Ukazatel	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Míra nezaměstnanosti (15-24 let)</b>	45,8	44,2	43	40,1	38,3	36	33,7	31,4	28,5	27,3
<b>Míra nezaměstnanosti (25-54 let)</b>	85,8	85	83,7	81,9	81,6	82,1	82,5	81,7	81,4	82
<b>Míra nezaměstnanosti (55-64 let)</b>	37,3	38,3	37,1	37,5	36,3	37,1	40,7	42,3	42,6	44,6

Zdroj: Kotýnková, 2006, s. 121

Opačný kritický pohled na současnou situaci vysokého školství v interakci s dovednostmi a schopnostmi realizovanými v praxi podává Sedláček (2009), který na jedné straně poukazuje na sílu vědění soustředěnou na vysokých školách, na druhé straně však upozorňuje, že tato síla je jen eventuální. Potenciál této síly spočívá v tom, jak efektivně uplatňovat nabyté informace ze školního vzdělávání do reálných situací, přičemž apeluje na to, že právě způsob, jak převést teoretické poznatky na úroveň vlastních zkušeností, škola své studenty neučí. Co studentům chybí, je jasně zformovaný plán s cílem konkrétní dosažené vědomosti používat. Pokud bude tento nedostatek odstraněn, povede to k pozitivnímu zhodnocení kompetencí.

Na příkladu pedagoga, jenž je současně autorem článku o hodnotách vzdělání a vzdělávání, lze představit snadnější vysvětlení popisované problematiky: „Denně se setkávám s absolventy vysokých škol, kteří jsou přesvědčeni, že samotný titul je opravňuje k požadavkům zcela neadekvátním jejich dovednostem. Všimli jste si? Použil jsem formulaci "dovednostem", nikoli "znalostem". Na přijímacím pohovoru není nikdy položena otázka "Co jste se ve škole naučil, nebo naučila?", ale "Co umíte a co jste schopen nabídnout naší firmě, když vás zaměstnáme?". Dovednosti jsou znalosti aplikované v praxi a jen pomocí dovedností jsme schopni tvořit hodnoty, vydělávat peníze a živit rodiny. Samotné znalosti jsou běžně dostupné, ale dokud je neuchopíme a

nepoužijeme jako nástroj k dosažení svého cíle, jsou jako písek v poušti. Základním problémem je chybějící cíl, ke kterému by člověk při výběru studia a v průběhu kariéry šel a k jeho dosažení využíval získané znalosti“ (Sedláček, 2009).

Je však nutné poznamenat, že existuje mnoho studentů, kteří už při škole znají svou profesní orientaci a cíl svého budoucího, nebo chceme-li říci i vysněného, povolání znají, a podnikají postupné, drobné kroky k jeho naplnění. Záleží tudíž na vlastní zodpovědnosti každého studenta, jak s poskytnutými možnostmi, které mu studium nabízí, bude dále pracovat na individuálním rozvoji.

### 3 NEZAMĚSTNANOST

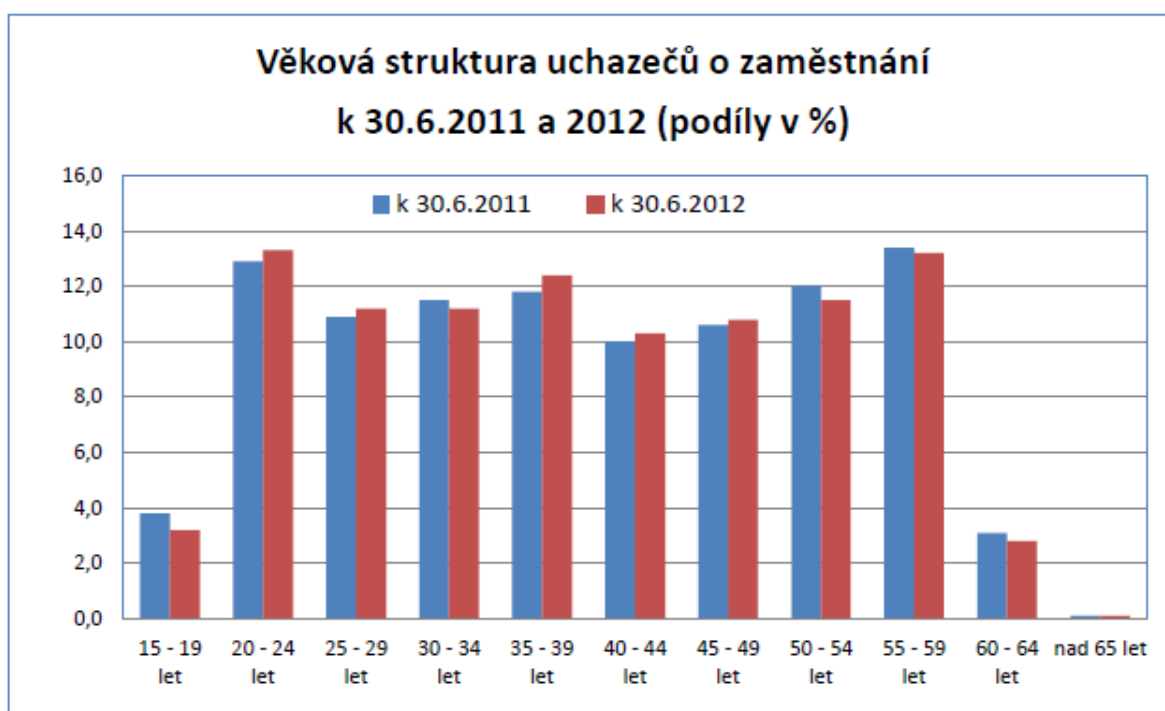
Nezaměstnanost v České republice zastupuje rozšířený problém přímo se dotýkající kolem půl milionu osob (Český statistický úřad, ©2013), přičemž jednu ze skupin ohrožených nezaměstnaností tvoří absolventi škol. Třetí kapitola diplomové práce kromě determinace nezaměstnanosti pojednává o stoupající tendenci vývoje počtu studentů na vysokých školách v ČR, nezaměstnanosti absolventů a charakteristikách a změnách pracovního trhu, na který absolventi škol po ukončení studia vstupují.

Nezaměstnanost úzce souvisí s tržním prostředím, představuje trvalý projev nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, přičemž právě v důsledku převisu nabídky nezaměstnanost vzniká. Za nezaměstnaného jedince můžeme považovat člověka, který chce a může pracovat, ale nenalezla se pro něj vhodná pracovní pozice, není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na povolání. Dále je za nezaměstnaného klasifikován jedinec, který si osobně nebo písemně podal žádost o zprostředkování zaměstnání na úřadě práce v místě svého trvalého bydliště. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 121)

Jandourek (2001, s. 170) také charakterizuje nezaměstnanost jako problém, který je způsoben tím, že lidé, kteří chtějí pracovat a aktivně si zaměstnání hledají, nemohou žádnou vhodnou práci najít. Do úzkého spojení můžeme také dát nezaměstnanost se statutem jedince, který vymezuje postavení člověka ve společnosti a který se v období nezaměstnanosti zpravidla mění. Podle Buchtové (2002, s. 7, 57), která na problematiku nahlíží především z psychologického a sociálního hlediska, vede nezaměstnanost a její okolnosti ke zhoršení společenského klimatu, nespokojenosti a nepříznivým dopadům na zdraví lidí. Nezaměstnanost představuje nepříjemný fenomén společností, jež jsou založeny na tržní ekonomice. Pokud se tento jev objevuje ve vysoké míře, zasahuje kromě špatného ekonomického stavu také negativně situaci v celé společnosti.

Ze statistik dostupných na Portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, (2012b, s. 22, 29) vyplývá, že celkový počet nezaměstnaných osob vedených v evidenci Úřadu práce v České republice byl 474,6 tisíc osob (k 30. červnu 2012). Ve spojitosti s věkovou strukturou uchazečů o zaměstnání představují nejvíce ohroženou skupinu nejmladší a nejstarší věkové skupiny. Tyto kategorie od vzniku ekonomické krize zaznamenaly nejvyšší nárůst nezaměstnanosti, avšak v průběhu roku 2011 se počty nezaměstnaných v uvedené věkové kategorii snižovaly. U nejmladších věkových skupin je snižování počtu nezaměstnaných zapříčiněno také demografickými změnami, konkrétně pak slabšími populačními ročníky.

**Graf č. 1: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2011 a 2012**



Zdroj: MPSV, 2012b, s. 31

Můžeme zde tak zřetelně vidět, že skupiny osob ve věku 20-24 let, do nichž spadají i vysokoškoláci, jsou (spolu s osobami v předdůchodovém věku) skupinou nejvíce ohroženou nezaměstnaností. Z dat MPSV (2012b, s. 31) pak dále vyplývá, že celkový počet nezaměstnaných osob v kategorii 20-24 let byl 63 tisíc osob, což činí 13,3% na celkovém podílu nezaměstnaných. Mezinárodně sledovaná je však také kategorie osob do 25 let. Nezaměstnaných do 25 let bylo k 30. 6. 2012 evidováno 78,3 tisíc, které znázorňují 16,5% ze souhrnu uchazečů o zaměstnání.

### 3.1 Nezaměstnanost absolventů

Podle § 229 zákona č. 262/2006 Sb., tedy Zákoníku práce, se absolventem rozumí „zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.“ Buchtová (2002, s. 110) označuje absolventy škol za jednu z rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností na trhu práce. Nezaměstnaní mladí lidé s ukončeným vzděláním v neatraktivním oboru si mohou brzy osvojit zatrpklý pohled na svět nebo na sebe sama, nedovedou se kvůli finanční závislosti osamostatnit od rodičů a tím může být narušen také další rozvoj identity.

Nezaměstnanost v případě absolventů se zásadně odvíjí od aktuální hospodářské situace v zemi, poměrem mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících či vzdělanostní a oborovou strukturou absolventů, kteří jsou, jak je již v předchozích kapitolách zmíněno, znevýhodněni minimem pracovních zkušeností. (Národní ústav odborného vzdělávání, ©2008)

Brožová (2003, s. 125-126) apeluje na vytváření nové kultury, která dopomůže ke způsobilosti zaměstnání získat. Tato způsobilost se odvíjí od možností, které uchazeč o práci postupně získává, a od kvalifikace, již disponuje. Je však nezbytné zmenšovat rozdíly mezi zastaralými a nově žádanými kvalifikacemi. V rámci nastolení nové kultury v boji proti nezaměstnanosti autorka doporučuje konkrétní postupy, které mají pomoci řešit dlouhodobou nezaměstnanost a současně vytvářet preventivní kroky především v nezaměstnanosti mladých osob. Významnou roli zde hrají firmy a společenské instituce, které by měl pojit partnerský přístup a společné úsilí vedoucí ke snižování nezaměstnanosti. Je důležité jednotlivé nezaměstnané osobě do jednoho roku nabídnout nové příležitosti ať již v podobě nového zaměstnání, výcviku, rekvalifikace, pracovní praxe. Tyto možnosti by měli mít také mladí nezaměstnaní, u nichž by doba nabídnutí či přímo uskutečnění výše uvedených aktivit neměla přesáhnout půl roku, a jejich cílem by měla být taková opatření, která usnadňují přechod ze školy do zaměstnání.

Ve vývoji uchazečů o zaměstnání v mladších věkových kategoriích je významný rozvoj množství absolventů škol ve všech úrovních vzdělání. Podle dostupných statistik bylo k 30. červnu 2012 evidováno celkem 19,9 tisíc absolventů a mladistvých, kteří jsou vedeni jako

uchazeči o zaměstnání. V roce 2012 se počet absolventů a mladistvých snížil o 3,4 tisíce oproti roku 2011. V procentuálním pojetí tedy jejich podíl klesl ze 4,9% na 4,2% z celkového počtu nezaměstnaných osob. Na jednu volnou pracovní pozici, která je vedena jako vhodná pro absolventy škol a mladistvé, připadalo v roce 2012 3,2 osob. Tato hodnota se však oproti roku 2011 snížila, v červnu 2011 připadlo totiž na jednu volnou pracovní pozici pro absolventy 3,9 osob. Dohromady bylo k poslednímu červnu 2012 na ÚP nahlášeno 6 281 pracovních míst, která jsou vhodná pro absolventy. (MPSV, 2013, s. 33)

Na základě emailové korespondence s vedoucí oddělení zaměstnanosti ÚP ve Zlíně Mgr. Miriam Majdyšovou ze dne 28. 2. 2013 lze zaznamenat množství absolventů evidovaných jako uchazeči o zaměstnání ve Zlínském kraji. Poskytnutá data jsou platná vždy ke konci kalendářního roku za léta 2010 – 2012. Ve Zlínském kraji bylo k 4. 1. 2011 evidováno celkem 2 193, o rok později 2 280 a za další rok počet absolventů a mladistvých vystoupal na 2 309 osob. Můžeme tedy pozorovat stoupající tendenci ve vývoji množství nezaměstnaných absolventů a mladistvých osob ve Zlínském kraji, přičemž průměrná míra nezaměstnanosti uvedené kategorie osob je 7,2% z celkového počtu nezaměstnaných v kraji.

### **3.2 Vývoj počtu vysokoškolsky vzdělaných osob v České republice**

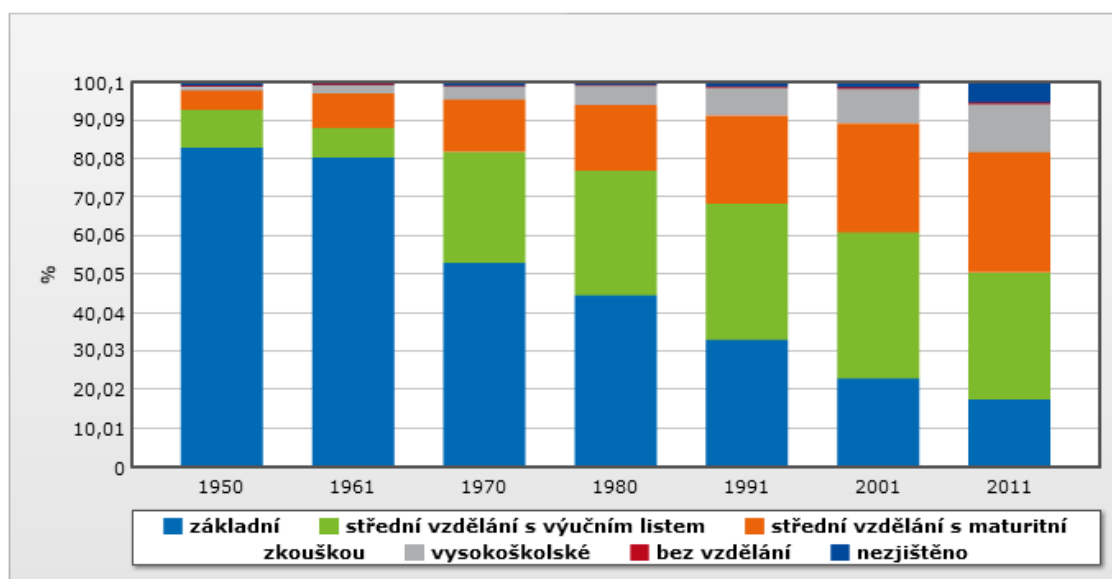
Mužik (2012, s. 10) považuje rok 1989 za výrazný milník v terciálním stupni vzdělávání, které bylo zpřístupněno širokému spektru obyvatel. Zatímco v revolučním roce 1989 bylo studentů vysokých škol cca 100 tisíc, v současnosti je tato hodnota na hranici kolem 400 tisíc osob. Po sčítání lidu v roce 2010 jsme mohli zaznamenat, že v České republice žije již přes 1,3 milionu jedinců s vysokoškolským vzděláním. Tento kvantitativní vývoj je také častým předmětem společenských diskuzí, kdy se současně na jedné straně jedná o pozitivní proces, na druhé straně však fenomén narůstajícího množství vysokoškoláků vzbuzuje u odborníků i veřejnosti spory. Podle Kellera a Tvrdeho (2008, s. 101) se v zemích, kde je podíl vysokoškoláku v populaci zatím stále daleko vyšší než u nás, začíná hovořit o tzv. překvalifikovanosti pracovní síly. Překvalifikovanost se odráží v tom, že mnohé práce, na něž jsou obsazováni zaměstnanci s jistou úrovní kvalifikace, by zvládli i méně kvalifikovaní pracovníci. Problém tedy nastává ve chvíli, kdy studenti jsou tlakem

okolí nuceni snažit se o čím dál vyšší diplomy, avšak pracovní trh není schopen rychlým tempem své požadavky ohodnotit odpovídajícím zvýšením odměn.

V loňském akademickém roce bylo podle Českého statistického úřadu (©2013) zapsáno ke studiu ve všech formách a stupních dohromady 392 429 osob, přičemž prezenční formu studia navštěvovalo 284 558 jedinců a distanční a kombinované studium 112 004 studentů.

I když Česká republika patří v porovnání s jinými vyspělými zeměmi v souvislosti s množstvím vysokoškoláků stále do průměru, nezpochybnitelnému nárůstu počtu lidí s vysokoškolským vzděláním u nás odpovídá i níže uvedený graf.

**Graf č. 2: Struktura obyvatelstva podle dosažené úrovně vzdělání**



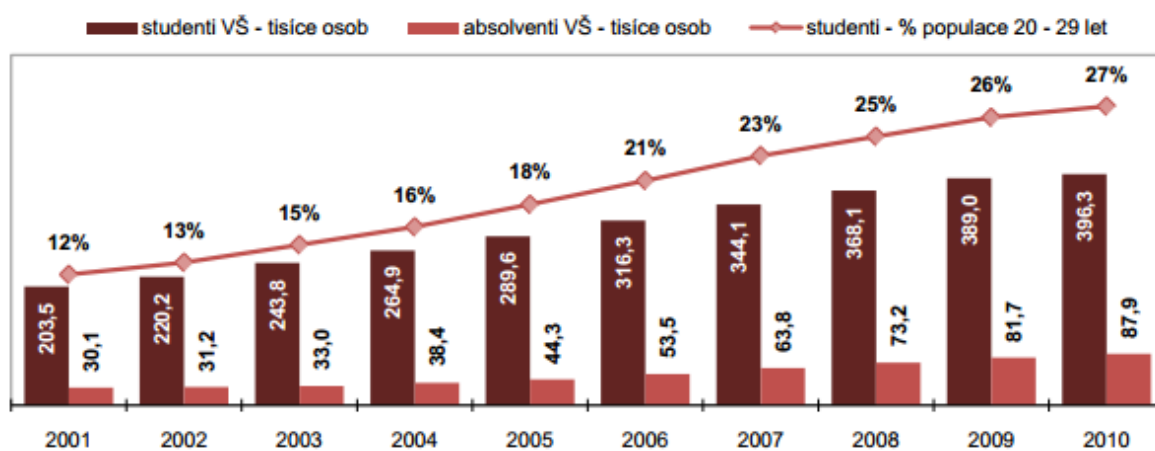
Zdroj: ČSÚ, ©2013

Výsledkem kvantitativního rozvoje vysokého školství u nás může být také snížení kvality výuky, což má za následek, že z vysokých škol pak vycházejí absolventi třídy A a třídy B. Faktem je, že za bývalého režimu byly v populaci pouze 4% vysokoškolsky vzdělaných osob, přičemž současných 13% se má podle vývojových předpokladů do roku 2020 ještě zdvojnásobit. Nadměrné zvyšování množství vysokoškolsky vzdělaných lidí na úkor kvality výuky však může postupem času také pouze umocnit tezi, že množství skutečných

vysokoškoláků, za něž hovoří jejich znalosti, schopnosti, výsledky a úspěchy, zůstane stále na úrovni 4%. (Keller a Tvrdý, 2008, cit. podle Mužík, 2012, s. 10, 11)

Kvantitativní rozvoj množství studentů vysokých škol lze deklarovat i na následujícím grafu, ve kterém je názorně zobrazen postupný vývoj počtu studentů i samotných absolventů VŠ.

**Graf č. 3: Studenti a absolventi vysokých škol v ČR**



Zdroj: ČSÚ, 2012, s. 2

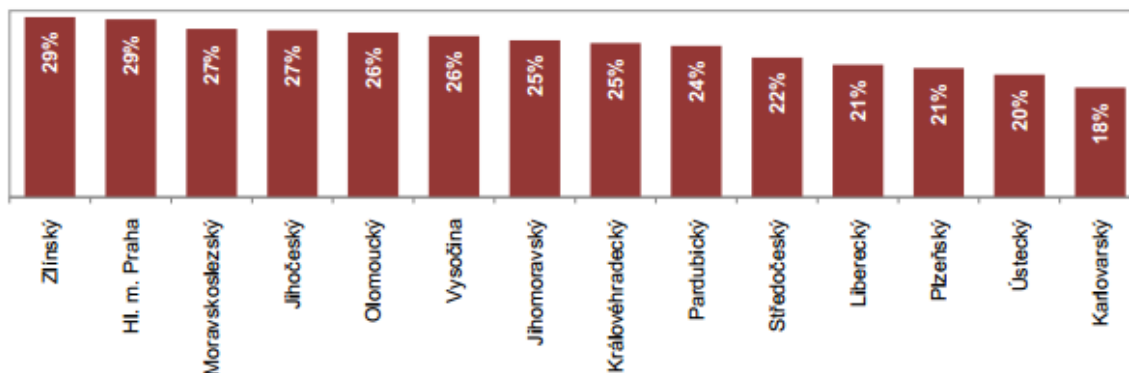
Podle dat Českého statistického úřadu (2012) ustavičně od roku 2001 do roku 2010 počet studentů vysokých škol (bakalářské, magisterské a doktorské studium) v České republice narůstal. Množství studentů na vysokých školách se ve sledované etapě zvýšilo bezmála dvojnásobně, z 204 tisíc studentů v roce 2001 na takřka 400 tisíc studentů v roce 2010. Pokud vztáhneme studenty na populaci osob ve věku 20-29 let, zjistíme, že v tomto věku studovala v roce 2010 vysokou školu více jak čtvrtina populace

Poslední grafické znázornění zobrazuje počet studentů vysokých škol podle kraje trvalého bydliště. Není překvapujícím faktem, že v absolutních číslech vévodí množství studentů s trvalým bydlištěm v hlavním městě České republiky. V Praze v roce 2010 trvale bydlelo více než 52 tisíc studentů vysokých škol. Za předpokladu, že však změníme kritérium a stanovíme hodnocení na populaci osob s trvalým bydlištěm v kraji ve věku 20-29 let, sled



se přemění. Nejvyšší zastoupení vysokoškolských studentů v populaci mladých osob mají kraje Zlínský a Praha s identickými 29 procenty.

**Graf č. 4: Vysokoškolští studenti (20-29 let) podle kraje bydliště, 2010**



Zdroj: ČSÚ, 2012, s. 7

### 3.3 Trh práce

Trh práce je podobný jako téměř jakýkoliv jiný trh, který funguje také na principu vazeb dvou subjektů – nabízejícího a poptávajícího. V případě uvedeného trhu je jako zboží nabízena práce, kterou si poptávající je ochotný koupit. Na trh práce lidé vstupují z vlastního svobodného rozhodnutí bez rozdílu toho, zda zboží (v tomto případě práci) nabízejí nebo poptávají. Práce však nespadá do kategorie klasického zboží, má specifické podmínky nákupu i prodeje, není jen součástí ekonomickou, ale integruje také sociální, právní a kulturní elementy společenského systému. (Kuchař, 2007, s. 11-12)

Specifičnost pracovního trhu podporuje také Dvořáková (2004, s. 130) zmíněním faktu, že uvedený trh je často objektem státních zásahů nebo politických kolizí. Institucionalizace trhu práce zapříčiňuje jeho nekonkurenceschopnost a ovlivnitelnost, přičemž do konkrétních příkladů zásahů do pracovního trhu můžeme zařadit např. ustanovení minimální mzdy či působení odborových organizací aj.

Trh práce můžeme obecně rozčlenit do dvou kategorií - vnější a vnitřní. Vnější pracovní trh zastupuje lokální, regionální, národní a mezinárodní trh práce. Při rozhodování, kde hledat žádoucí pracovníky, musíme nejprve promyslet, jaký z uvedených trhů využijeme

pro nalezení potřebných zaměstnanců. Vnitřní pracovní trh představuje trh práce uvnitř samotných podniků, souvisí s pracovníky, kterými firma disponuje a kteří se pohybují uvnitř firmy v průběhu své kariéry. I když se využívají oba trhy práce v závislosti na velikosti organizace, růstu, útlumu či politice zaměstnávání, vnitřní trh je pro pracovníky významnější, protože se v něm lidé pohybují až do doby odchodu z firmy. V rámci vnitřního trhu se pokrývají potřeby pracovníků, rozvoj, vzdělávání, povyšování nebo plánování a řízení kariéry. (Armstrong, 1999, s. 403-404)

Dále pracovní trh rozděluje Armstrong (1999, s. 421) na lokální a národní. Do lokálního pracovního trhu zahrnuje obyvatelstvo v zázemí podniku, současnou a budoucí nabídku pracovních příležitostí, lokální úroveň zaměstnanosti, úroveň stěhování do oblasti a z oblasti, atraktivitu firem, množství zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek a lokální situaci, která se odvíjí od možností bydlení, nákupu a dopravy. Národní trh práce je charakteristický vývojem počtu absolventů škol a množstvím ekonomicky aktivního obyvatelstva, národní potřebou specifických kategorií zaměstnanců (absolventi VŠ, technologové, technici, specialisté, kvalifikovaní dělníci), produkcí vysokých škol a univerzit, kvalitou a množstvím institucí odborného vzdělávání, vlivem měnícího se vzdělání, působením zákonů a státních zákroků ve sféře zaměstnanosti.

Vstup absolventů vysokých škol na trh práce bývá zpravidla snadnější než u středoškoláků, protože jsou uplatnitelnější ve větším rozsahu. Výjimku tvoří ti, kteří své dobře rozvinuté rozumové způsobilosti nejsou schopni správně udat v reálných situacích. I když na trhu práce existuje obrovská konkurence, mladí lidé a absolventi škol jsou často přímo „nažhavení“ vstoupit do pracovního procesu a vykonávat něco pořádného. Nelze však unifikovat všechny vysokoškoláky do stejné kategorie. Stejně jako existují studenti s proaktivním postojem ke studiu, můžeme se setkat také s absolventy s laxním přístupem ke svému vstupu na pracovní trh. (Hanzlíková, Pauknerová a Soušková, 2001, s. 26-27)

Problematika zaměstnávání a nezaměstnanosti absolventů tudíž spadá z velké části do oblasti národního trhu práce. Vzhledem k tomu, že trh práce je předmětem zájmu především z pohledu makroekonomie, nebudeme se v práci věnovat detailnímu popisu jeho

fungování, ale zaměříme se na aktuální jevy, které v posledních letech pracovní trh výrazně ovlivňují, a na změny, které působení vlivů vyvolává.

### 3.3.1 Faktory ovlivňující pracovní trh

Pracovní trh je kromě ekonomických činitelů, do kterých řadíme nabídku a poptávku po práci a zaměstnancích, ovlivňován mnohými dalšími faktory, které jsou specifické pro konkrétní zemi a období vývoje.

V České republice hrají na pracovním trhu významnou roli tři základní činitelé, do nichž spadá demografický vývoj, sociokulturní faktory a trendy v investicích a outsourcingu. V souvislosti s demografickou skladbou země je poptávka po zaměstnancích však strukturou ekonomiky zásadně usměrňována. Zaměstnavatelé spíše negativně posuzují každoroční růst množství studentů vysokých škol a upřednostňovali by větší podíl absolventů se středním odborným vzděláním. Požadavky podniků na pracovní trh reflektují aktuální zaměstnavatelské potřeby, avšak vzdělávací soustava a systém vzdělávání v naší zemi není schopen reagovat tak rychle, aby žádosti firem a institucí uspokojil. Trh práce, kromě tuzemských tendencí, nepřímo ovlivňují také záležitosti odehrávající se na poli globální ekonomiky. V horizontu 10-20 let významně ovlivní pracovní trh demografický vývoj, kdy značně poklesne počet absolventů vstupující na trh práce. Firmy pak často nezískají adekvátní náhradu za odcházející zaměstnance a mnoho odvětví naší ekonomiky bude v dlouhodobém horizontu stárnout ve spojitosti s věkem pracovníků. Důležitým činitelem změn na pracovním trhu jsou sociokulturní faktory, konkrétně pak preference zájemců o studium, studentů a absolventů. Pro současné studenty a mladé pracovníky je typický jiný životní styl, preference a cíle, které hrají roli při volbě zaměstnání. Jak se již i nyní ukazuje, do roku 2015 má dojít k úbytku množství absolventů učebních oborů bez maturity a naopak počet absolventů s terciálním vzděláním postupně vzrůstá a tato tendence zůstane s velkou pravděpodobností zachována. (Budoucnost profesí, 2013)

V souvislosti s demografickými vlivy představuje Kotýnková (2006, s. 126) vývoj věkové struktury práceschopného obyvatelstva, který je závislý na počtu narozených dětí v daném období. Nejvíce dětí se v České republice narodilo v polovině 70. let 20. století a od této doby dochází k trvalému poklesu. Silný populační ročník ovlivňuje strukturu pracovní síly dodnes, kdy dochází k obratu a zastoupení mládeže ve společnosti. Množství mladých

jedinců v produktivním věku začíná klesat a naopak se zvětšuje zastoupení starších pracovníků střední věkové skupiny.

Při soudobých požadavcích zaměstnavatelů na množství praxe a praktických zkušeností tak mají mladí lidé a absolventi škol nesnadnou úlohu, kterou neulehčuje ani silný populační ročník předchozí generace. Tito lidé totiž obsazují mnoho pracovních pozic a na rozdíl od mladých uchazečů o zaměstnání se mohou prokázat současně již i dostatečnými zkušenostmi z praxe. Výhodnou pozici budou mít absolventi škol poté, co populačně silně zastoupená generace osob narozených v polovině 70. let odejde do důchodu a uvolní tak množství pracovních míst.

### 3.3.2 Současné přeměny na trhu práce

V současnosti můžeme vnímat změny ve vývoji jak na západních pracovních trzích tak i u nás. Transformace na trzích práce jsou podle Arnolda (2007, s. 513-514) charakteristické snížením množství pracovníků ve firmách a s tím spojené větší pracovní zatížení jednotlivců, objevují se odlišnosti v nárocích na pracovní kompetence, uzavírají se spíše krátkodobé pracovní smlouvy, prosazuje se týmová práce, kdy kolektivy pracují s jedním společným cílem, existuje více osob samostatně výdělečně činných nebo lidé pracují z domova.

Změny na trhu práce mají za následek také vznik nových sociálních rizik. Aktuální sociální rizika na trhu práce představuje Plasová (In: Winkler a Klimplová, s. 29), kdy v tomto kontextu jako jedno nových rizik hodnotí také nerovnováhu mezi rodinným a pracovním životem, zvláště pak v ohledu participace žen na trhu práce. Vrbková (In: Winkler a Klimplová, s. 68) připojuje k dnešním problémům na trhu práce nezaměstnanost zdravotně handicapovaných jedinců. Osoby se zdravotním postižením jsou skupinou s nízkou zaměstnaností na trhu práce. Příčiny malého podílu této kategorie osob lze hledat např. v legislativě nebo nevěli zaměstnavatelů uvedenou skupinu zaměstnávat. Vysoká míra nezájmu samotných osob se zdravotním postižením k zaměstnání hraje také svou roli, v tomto případě je však třeba hledat hlubší souvislosti, v nichž může docházet k odrazení handicapovaných jedinců po opakovaném odmítnutí na pracovním trhu apod.

Jako ne příliš výhodné se dále jeví postavení migrantů. Dochází často k marginalizaci migrantů na trhu práce a jejich vytlačování do okrajových pozic. Vzniká tak vytěšňování určitých skupin na okraj pracovního trhu a právě migranti pak v mnoha případech obsazují neatraktivní pracovní místa. Odsouvání migrantů na druhořadá pracovní místa mají spojitost s procesem globalizace, technického pokroku, změny v hospodářství apod., kdy právě tyto změny na pracovních trzích donutí jedince k přesouvání a stávají se tak příčinou ekonomické migrace. (Pořízková In: Winkler a Klímplová, s. 84, 90)

V kontextu se zvraty na pracovních trzích a s reagováním společnosti na tyto změny zůstává otázkou, co má na nezaměstnanosti absolventů největší podíl. Mezi faktory mající zde důležitou roli můžeme zařadit nedostatečnou flexibilitu škol při reagování na změny odehrávající se na pracovních trzích či nesoulad mezi nabízenými pracovními pozicemi a oblastmi vzdělání, kterými disponují nezaměstnaní mladí lidé. Dalším činitelem potíží spojených s nezaměstnaností absolventů se může jevit také rozpor mezi očekávanými představami o ideálních kompetencích žadatelů o práci a reálným souhrnem znalostí, dovedností a schopností uvedené kategorie osob. Neoddiskutovatelným jevem spojeným s nezaměstnaností absolventů je nicméně také neustále rostoucí množství studentů a absolventů vysokých škol, pro něž není k dispozici dostatek pracovních míst odpovídajících jejich kvalifikaci.

## 4 INSTITUCE SLOUŽÍCÍ KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Osoby hledající zaměstnání musí stále zpracovávat nové informace o volných pracovních místech. Tento proces může být realizován pomocí různých kroků, jako např. registrace do evidence uchazečů o zaměstnání na úřad práce, kontaktování přátel a známých, čtení inzerce nabízející práci či zapsáním se do agentur práce. Dvě největší instituce, které se podílejí na zaměstnávání osob, jsou úřady práce a agentury práce nazývané také personální agentury. Těm bude věnován prostor v této kapitole.

### 4.1 Úřad práce

Úřad práce České republiky (dále také ÚP) představuje nejdůležitější a nevyšší správní úřad, který řeší záležitosti v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců v případech neplacení mzdy zaměstnavatelem a také v odvětví sociální podpory. V roce 2011 došlo ke změně organizační struktury a fungování pracovních úřadů u nás. Úřad práce ČR se v současné době skládá z generálního ředitelství v Praze, pobočky pro hlavní město Prahu a krajských poboček, jejichž součástí jsou také kontaktní pracoviště.

Podle Jouzy (2011) má nová organizační struktura Úřadu práce České republiky zajistit blízkou provázanost na krajské uspořádání a také zabezpečit co nejlepší dostupnost občanům prostřednictvím kontaktních pracovišť, která jsou zpravidla zřízeny v menších obcích. Jednou ze změn v nové právní úpravě je nahrazení slova "úřad práce" pojmem "Úřad práce České republiky - krajské pobočky", čímž se rozumí i kontaktní pracoviště tohoto úřadu. Kontaktních pracovišť včetně míst dosavadních úřadů práce je nyní dohromady 226 a i když bylo zřízeno generální ředitelství ÚP, největší význam zastávají stále krajské pobočky. Důvodem je, že dohromady s kontaktními pracovišti mají úzký styk s občany a veřejností, a jejich hlavní činností je zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání tak, jak tomu bylo i před rokem 2011. Krajské pobočky úřadu práce však plní i další významnou povinnost vymezenou zákonem č. 118/2000 Sb., která se týká ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Pracovník má nárok obdržet nevyplacenou mzdu od pracovního úřadu v případě, že jeho zaměstnavatel je v úpadku, tedy v platební neschopnosti. Podmínkou poskytnutí mzdy je však podání návrhu na zahájení insolvenčního řízení na zaměstnavatele u příslušného soudu. Úřad práce má dále

kontrolní pravomoc v ohledu inspekce práce, kontroluje práci načerno, při jejímž odhalení je uchazeč vyřazen z evidence a může mu hrozit také vyměření finanční pokuty. Poslední větší oblastí, kterou se pracovní úřady zabývají, je sekce státní sociální podpory, která se týká zejména udělování příspěvku na bydlení, přídavku na dítě, porodného a rodičovského příspěvku.

Úřad práce v oblasti zaměstnanosti poskytuje služby pro všechny občany, uchazeče a zájemce o zaměstnání, osobám se zdravotním postižením a cizincům. Občanům jsou poskytovány informace o volných pracovních místech v ČR a EU, o situaci na trhu práce u nás, podmínkách zaměstnávání v zahraničí, možnostech dalšího vzdělávání. Lidé mohou využít také poradenských služeb v oblasti volby povolání, volby rekvalifikace nebo poradenství ohledně zprostředkování vhodného zaměstnání.

Uchazečům o zaměstnání jsou pak prostřednictvím pracovních úřadů poskytovány služby zprostředkování vhodného zaměstnání, vyplácení podpory v nezaměstnanosti, zabezpečování rekvalifikace nebo příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. (MPSV, 2009)

## 4.2 Agentury práce

Dnešní hospodářská situace si žádá větší flexibilitu pracovních sil a agentury práce mohou být jedním z řešení, jak větší pružnosti dosáhnout, hrají totiž důležitou roli v oblasti dočasného zaměstnávání, zapůjčování pracovníků či najímání pracovní síly. Pracovní agentury jsou často využívány pro svou přednost, že dovedou umístit správné osoby na správná místa a to vše rychle a na profesionální zaměstnavatelské úrovni. (Jouza, Ženíšková a Salačová, 2005, s. 13)

Legislativně je fungování agentur práce zakotveno v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 181, která vymezuje státům, jež tento dokument přijaly, mnoho povinností. V České republice se agentury práce řídí zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Úmluva vymezuje agenturu práce jako fyzickou nebo právnickou osobu, která není závislá na veřejných orgánech a poskytuje na trhu práce jednu nebo více z následujících služeb:

- služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala účastníkem pracovního poměru,

- služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, již se může stát právnická nebo fyzická osoba, která stanovuje pracovníkovi úkoly a dohlíží nad jejich realizací,
- další služby, které souvisí s hledáním zaměstnání, jako je poskytování informací o zaměstnání, poradenství atd. (Jouza, Ženíšková a Salačová, 2005, s. 14)

Podle § 58 a § 59 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti mohou pracovní agentury uskutečňovat zprostředkování zaměstnání, pokud jim bylo poskytnuto povolení od generálního ředitelství ÚP a vydáno souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra s touto činností. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury realizovat bezplatně nebo za úhradu, která však nemůže být požadována od osoby, již je zaměstnání zprostředkováno. Agentury práce kooperují s pracovními úřady, přičemž generálnímu ředitelství Úřadu práce k 31. lednu každého roku vyhodnocují své statistické údaje. Agentury musí vést evidenci počtu volných pracovních míst, na něž je požadováno zprostředkování zaměstnání, dále do statistických informací zahrnují jimi umístěvané fyzické osoby a také jejich zaměstnance, jimž zaměstnání zprostředkovali.

V České republice pracovní agentury působí především v odvětví dočasného zaměstnávání, které je charakteristické pronajímáním pracovní síly, náborem pracovníků a zajišťováním potřeb spojených s touto činností. Vzdělávací kurzy, telemarketing, dispečink, umístění pracovníků do zahraničí, řízení projektů, to všechno jsou sféry, v nichž se dočasné zaměstnávání výrazně uplatňuje. Neustálý rozvoj se zde odvíjí od aktuálních potřeb pracovního trhu. (Jouza, Ženíšková a Salačová, 2005, s. 19)



## 5 PROFILY ABSOLVENTŮ VYBRANÝCH FAKULT UNIVERZITY TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

V rámci této kapitoly se zaměřujeme na charakteristiku profilů absolventů vybraných oborů z celkem tří fakult Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně v souladu s tím, na kterých fakultách se uskutečnilo výzkumné šetření. Charakteristiku oborů na níže uvedených fakultách je nezbytné uvést pro komplexní představu o zkoumaném souboru respondentů v empirické části práce. V kontextu s hledáním práce, které studenty v blízkém období čeká, v kapitole uvádíme možnosti a odvětví jejich budoucího uplatnění podle studovaných oborů.

Pro zpracování výzkumu byli osloveni respondenti z následujících fakult:

- Fakulta humanitních studií (FHS),
- Fakulta aplikované informatiky (FAI),
- Fakulta managementu a ekonomiky (FAME).

Důvodem k výběru fakult byl odlišný charakter uplatnitelnosti jejich absolventů. Ve výzkumu bude tedy zastoupena technická, humanitní a ekonomická oblast studia, které univerzita nabízí.

### 5.1 Fakulta humanitních studií

Na Fakultě humanitních studií je možné studovat v bakalářském a magisterském stupni studia. Z FHS byl pro výzkum jako zastupující tuto fakultu vybrán obor Sociální pedagogika, který fakulta realizuje jako jediný ve formě navazujícího magisterského studia.

Absolvent oboru Sociální pedagogika získává poznatky ze sociálně pedagogické problematiky, má přehled v metodách práce daného oboru a dokáže realizovat očekávané výchovné postupy. Absolventi se dále orientují jak v rezortu školství, tak v oblasti sociální práce, sociálních služeb či mimoškolních zařízení. Studenti jsou připravováni k práci se

všemi věkovými skupinami, od dětí přes dospívající až po dospělé či osoby v důchodovém věku. Magisterský stupeň studia prohlubuje poznatky získané na bakalářské úrovni a zaměřuje se na jejich aplikaci do praxe. Absolventi mají dostatek poznatků o soudobém vědeckém zkoumání v kontextu s oborem sociální pedagogika a měli by v průběhu studia nabýt profesně oborových, komunikačních, sociálně pedagogických, diagnostických, intervenčních, osobnostně kultivujících a řídicích kompetencí. Absolventi nachází uplatnění zejména ve státní nebo neziskové sféře. (Pro studenty, ©2000 - 2007)

## 5.2 Fakulta aplikované informatiky

Fakulta aplikované informatiky poskytuje vysokoškolské vzdělání ve třech navazujících stupních, bakalářském, magisterském a doktorském. Absolventi kteréhokoliv stupně jsou erudováni v teoretických, technických a technologických, ekonomických a pedagogických předmětech v intencích moderního evropského pojetí. Pro absolventy se nalézá široké spektrum uplatnění od provozních technologií, přes vedoucí a řídicí funkce až k samostatné podnikatelské nebo vědecké činnosti. (Studijní programy a obory, ©2000 - 2013)

Nejpočetněji studovaná disciplína na Fakultě aplikované informatiky je reprezentována oborem Bezpečnostní technologie, systémy a management.

Studenti jsou v rámci studia vzdělávání v předmětech jako matematika, fyzika, mechanika, elektrotechnika, seznamují se s bezpečností objektů a výpočetní technikou spojenou s informatikou a důrazem na datovou bezpečnost. Studium teoretických a technických disciplín je doplněno předměty ekonomickými, manažerskými, právními, detektivními a kriminalistickými při zachování technického charakteru studia. Důraz je kladen na technologie komerční bezpečnosti a technické prostředky pro jejich realizace. V magisterském stupni studia dochází u studentů k prohlubování technického vzdělání, které je nezbytné při aplikaci technických prostředků v bezpečnostních systémech. Je kladen důraz také na rozvíjení praktických dovedností jako např. řešení krizových situací, uskutečňování analýz potenciálních rizik. Na magisterské úrovni studia se jedná o výrazně multidisciplinární a mezioborové studium, kdy studenti pracují s informacemi technického rázu, jsou však vedeni k tomu, aby veškeré záležitosti řešili také v kontextu geopolitickém a společenském. (Studijní programy a obory, © 2000 - 2013)

### 5.3 Fakulta managementu a ekonomiky

Fakulta managementu a ekonomiky v současné době nabízí vzdělávání v bakalářských, magisterských i doktorských studijních programech.

Množství jedinců studujících na magisterském stupni studia činí Fakultu managementu a ekonomiky nejpočetnější fakultou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. (E-mailová korespondence s Ing. Lečbychovou ze dne. 8. 2. 2013)

Výzkumného šetření se účastnili studenti a studentky oboru Management a marketing, který je připravuje na komplexní zvládnutí manažerských a marketingových úkolů v podnikové sféře, ale i na úrovni orgánů státní správy. Absolventi uvedeného oboru se mohou uplatnit ve vedoucích, řídicích a odborně specializovaných funkcích. Absolventi oboru Management a marketing se mohou ucházet o zaměstnání jak v průmyslové a obchodní sféře, ale také i v organizacích veřejné správy či poradenských a neziskových organizacích. (Pro uchazeče, © 2000 – 2013)

Dále se do výzkumu zapojili také studenti a studentky oboru Finance, kteří po ukončení studia mohou nalézt zaměstnání na různých stupních řízení v oblasti financí, účetnictví, daní, nebo i v oblastech auditu v organizacích. Uplatnit se po ukončení studia, nebo i během něj, mohou studenti v institucích, jako jsou např. banky, pojišťovny, v investičních, poradenských a konzultačních firmách. (Pro uchazeče, © 2000 – 2013)

Vybraní a nadaní absolventi mohou na fakultě (stejně jako i studenti oboru Management a marketing) pokračovat ve studiu doktorského studijního programu.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 POJETÍ VÝZKUMU

Cílem diplomové práce je popsat a porovnat připravenost budoucích absolventů na zaměstnání po ukončení studia mezi studenty různých fakult UTB. V souvislosti se zkoumaným tématem jsme zvolili kvantitativní druh výzkumu. Kromě volby tématu měla vliv na výběr druhu výzkumu také řada jiných aspektů, a to převážně zachování anonymity respondentů, které jsme nechtěli vystavit pocitu, že jsou zkoumáni jako jednotlivci, protože až jako skupina zastupující danou fakultu či pohlaví, budou mít data reprezentativnější charakter. V důsledku stávající problematiky nezaměstnanosti absolventů kvůli absenci praxe a dalších nedostatků jsme se ve výzkumu proto rozhodli zmapovat, a následně potvrdit či vyvrátit existenci významných rozdílů v připravenosti na budoucí povolání mezi jednotlivými skupinami studentů. V souladu s cílem praktické části diplomové práce jsme tedy zvolili kvantitativní druh výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření.

Dotazník zastupuje jeden z nejčastěji využívaných způsobů k získávání informací od respondentů. Jako přínos této metody bývá uváděno získávání hojného množství údajů při menší investici času, čímž můžeme použití dotazníku hodnotit jako ekonomicky efektivní. (Gavora, 2000, s. 99)

Chráška (2007, s. 163-164) však připojuje k využívání dotazníků také negativnější hodnocení v souvislosti s tím, že jejich prostřednictvím se zpravidla nezjišťuje skutečnost (např. jací respondenti opravdu jsou), ale to, jak danou realitu sami vidí nebo jak se sami hodnotí. Měl by být kladen důraz na dva významné činitele, kterými jsou odborně sestavené a vhodně použité dotazníky. Uvedené faktory pak zvyšují výpovědní hodnotu získaných dat.

Při tvorbě dotazníku jsme se snažili postupovat podle zásad, které Chráška (2007, s. 169-170) představuje jako důležité požadavky na konstrukci dotazníku. Do základních postupů při vytváření dotazníku spadá princip jasnosti, srozumitelnosti a jednoznačnosti položek, existence jasných pokynů k vyplňování, snaha o správné seřazení položek a v neposlední řadě také sestavení položek tak, aby byly snadno zpracovatelné.

## 6.1 Téma a cíl výzkumu

V praktické části diplomové práce jsme se rozhodli provést výzkum mezi studenty na téma připravenosti na jejich první zaměstnání po absolvování VŠ. Narůstající počet absolventů bez práce a neochota zaměstnavatelů přijímat uchazeče bez praxe jsou hlavními faktory aktuální problematiky, která se začíná týkat čím dál tím většího počtu studentů. Ve výzkumu jsme se zaměřili a budoucí absolventy tří fakult Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jejich zhodnocení vlastní dosavadní přípravy na budoucí povolání. I přes široké možnosti uplatnění, které bývají zpravidla uváděny u téměř všech popisů studijních oborů, není situace s uplatňováním absolventů na trhu práce příliš příznivá. Hlavním cílem výzkumu je proto popsat připravenost na povolání a porovnat, zda existují rozdíly v připravenosti na budoucí povolání po ukončení studia mezi studenty Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Vedlejší cíle výzkumu jsme dále orientovali na zjištění, co pro lepší uplatnění studenti činí, jaké jsou jejich dosavadní zkušenosti v oblasti práce a zaměstnávání a kdy a kde si studenti chtějí začít hledat práci. Získaná data mohou poté posloužit jednotlivým fakultám jako přehled vnímání a hodnocení připravenosti jejich budoucích absolventů na své první povolání po ukončení vysokoškolského studia.

## 6.2 Výzkumné otázky a stanovení hypotéz

Výzkumný problém: Připravenost budoucích absolventů UTB na první zaměstnání po ukončení studia.

Hlavní výzkumné otázky:

Jaká je připravenost na budoucí povolání po dokončení VŠ z hlediska budoucích absolventů vybraných fakult UTB?

Existují rozdíly v připravenosti na první povolání po dokončení VŠ mezi budoucími absolventy?

Výzkumné otázky a hypotézy:**1. Jaké jsou rozdíly v hodnocení vlastní připravenosti na budoucí povolání mezi studenty jednotlivých fakult?**

H1: Předpokládáme, že existují statisticky významné rozdíly v hodnocení připravenosti na budoucí povolání mezi studenty jednotlivých fakult.

**2. Jaké jsou rozdíly v hodnocení vlastní připravenosti na budoucí povolání mezi studenty mužského a ženského pohlaví?**

H2: Předpokládáme, že existují statisticky významné rozdíly v hodnocení připravenosti na budoucí povolání mezi studenty mužského a ženského pohlaví.

**3. Jaké jsou u studentů rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na předchozím placeném zaměstnání?**

H3: Předpokládáme, že existují statisticky významné rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda studenti absolvovali předchozí placené zaměstnání v oboru, ve kterém se chtějí uplatnit.

**4. Jaké jsou u studentů rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda pro své lepší uplatnění dělají něco navíc mimo školu?**

H4: Předpokládáme, že existují statisticky významné rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda studenti dělají pro své lepší uplatnění něco navíc mimo školu.

**5. Co studenti konají pro své lepší uplatnění na pracovním trhu?****6. Jaké jsou dosavadní zkušenosti studentů v oblasti práce a zaměstnání?****7. Kdy a kde si studenti chtějí začít hledat práci?****6.2.1 Definování proměnných a ostatních položek z dotazníku****▪ Připravenost absolventů (závisle proměnná)**

Proměnná je zastoupena odpověďmi na dotazníkové položky č. 3 až č. 14. Odpovědi jsou zaznamenávány na škále 1 – 5 (1 = naprosto nesouhlasím; 2 = spíše nesouhlasím; 3 = nevím; 4 = spíše souhlasím; 5 = naprosto souhlasím). Z vzešlých hodnot je vytvořen aritmetický průměr → metrická proměnná.

- **Fakulty UTB** (nezávisle proměnná)

Odpověď na položku č. 2, která souvisí s fakultou, na níž budoucí absolvent studuje → nominální proměnná.

- **Pohlaví** (nezávisle proměnná)

Odpověď na položku č. 1, která je zaměřena na zjištění pohlaví respondentů → nominální proměnná

- **Předchozí placené zaměstnání** (nezávisle proměnná)

Odpověď na položku č. 16, která zjišťuje, zda respondenti již měli placené zaměstnání v oboru, v němž se chtějí uplatnit → nominální proměnná.

- **Aktivity navíc mimo školu** (nezávisle proměnná)

Odpověď na položku č. 18, která zkoumá, zda studenti podnikají aktivity pro lepší uplatnění na trhu práce → nominální proměnná.

Další položky z dotazníku se následně v práci pojí se zpracováním základní popisné statistiky. Mezi tyto položky patří položka č. 15 – počet absolvovaných přijímacích pohovorů a položka č. 17 – realizování praxe z vlastní iniciativy, přičemž zmíněné body jsou součástí odpovědi na výzkumnou otázku č. 6. Dále je do dotazníku zařazena položka č. 19 – aktivity studentů pro lepší uplatnění, která tvoří odpověď na výzkumnou otázku č. 5. Položky č. 20 – kdy si studenti chtějí začít hledat zaměstnání a 21 – kde si chtějí studenti začít hledat zaměstnání, představují reakci na výzkumnou otázku č. 7. Závěr dotazníku zakončuje položka č. 22, ve které jsou studenti dotazováni, zda je, podle jejich názoru, užitečné pro přechod do zaměstnání realizovat poslední semestr školy formou praxe. Tato položka nesouvisí s žádnou výzkumnou otázkou, slouží pouze jako doplněk dotazníkového šetření a bude zpracována základní popisnou statistikou.



### 6.3 Výzkumný soubor

Základní výzkumný soubor představují budoucí absolventi UTB ve Zlíně. Pozornost jsme orientovali konkrétně na studenty z Fakulty humanitních studií, z Fakulty managementu a ekonomiky a Fakulty aplikované informatiky, kteří tvoří náš výběrový soubor. Důvodem k výběru fakult je odlišný charakter uplatnitelnosti jejich absolventů. Ve výzkumu je zastoupena technická, humanitní a ekonomická oblast studia, které univerzita nabízí. Z každé fakulty byli pro účast na výzkumu osloveni respondenti z končících magisterských ročníků.

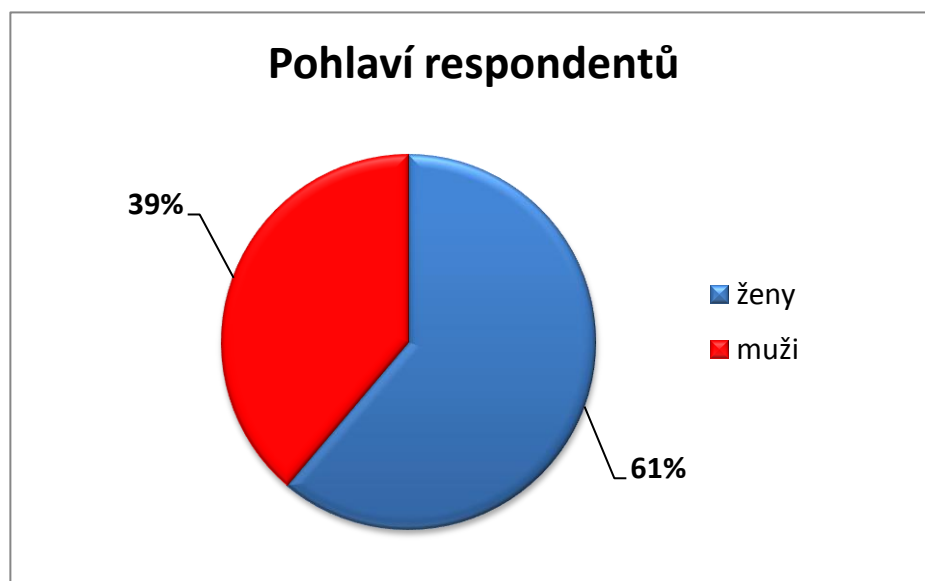
Dotazování byli zvoleni záměrným výběrem v souladu s ohledem na obsažení již výše zmíněných odvětví, které je možné studovat na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně a také v souvislosti s absolventským ročníkem, ve kterém se nacházejí. Studenti FAME a FAI byli vyzváni k vyplnění dotazníků prostřednictvím společných ročníkových e-mailů a společných webových stránek. Studenti FHS byli osobně požádáni k vyplnění dotazníku v průběhu výuky v měsíci únoru.

Fakulta humanitních studií je zastoupena studijním oborem Sociální pedagogika, který se jako jediný studuje v prezenční formě na magisterské úrovni. Z Fakulty managementu a ekonomiky se do výzkumu zapojili studenti oboru Management a marketing a oboru Finance. Z Fakulty aplikované informatiky se připojili do šetření studenti oboru Bezpečnostní technologie, systémy a management.

#### **Údaje o výzkumném souboru**

Z dotazníkového šetření vyplývá, že se do výzkumu zapojilo celkem 134 studentů, přičemž větší částí jsou zastoupeny ženy v množství 82 studentek (61%), oproti mužům, kterých se zúčastnilo 52 (39%).

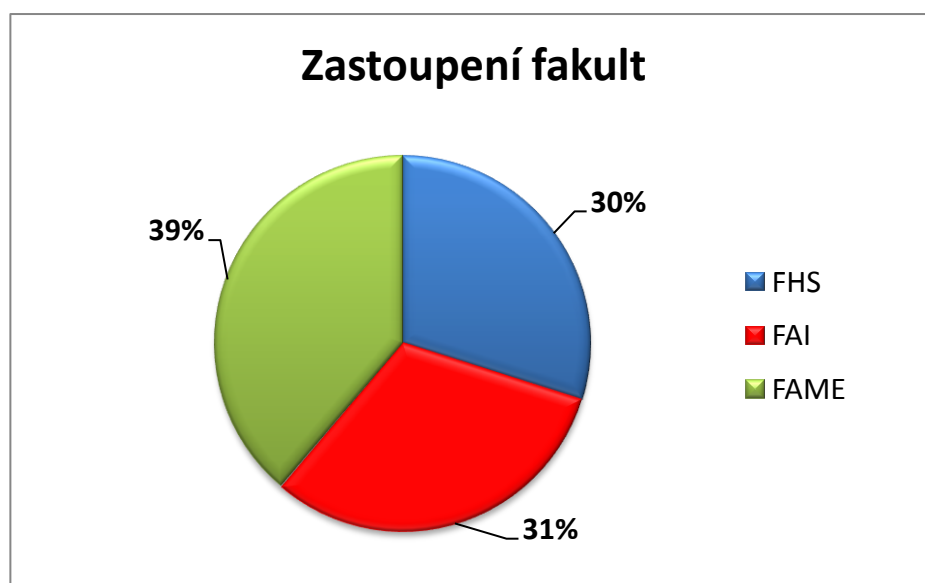
Graf č. 5: Pohlaví respondentů



Druhá položka z dotazníku, která současně souvisí s charakteristikou výzkumného vzorku, směřovala na to, na které z fakult budoucí absolventi studují.

Největší zastoupení prokázala Fakulta managementu a ekonomiky, když se výzkumu zúčastnilo 52 jejich studentů a studentek (39%). Z Fakulty humanitních studií se zapojilo 40 studentů a studentek (30%) a Fakulta aplikované informatiky se na šetření podílela počtem 42 studentů a studentek (31%). Procentuální podíl zastoupení jednotlivých fakult je znázorněn na následujícím grafu.

Graf č. 6: Zastoupení fakult



Vzhledem ke způsobu šíření dotazníků se nepodařilo zapojit do výzkumného šetření všechny obory studované na uvedených fakultách. Na základě e-mailové komunikace s Ing. Lečbychovou, vedoucí studijního oddělení FHS, ze dne 8. 2. 2013 nám byly poskytnuty informace o počtech studentů v jednotlivých oborech zapojených do výzkumu. Na FHS se zapojilo z celkového počtu 44 osob zapsaných ve 2. ročníku navazujícího magisterského studia dohromady 40 studujících. Z 60 studentů účastnících se oboru na FAI se na výzkumu podílelo 42 studujících a zástupců FAME bylo v šetření 52, přičemž účastníci se obory navštěvuje celkem 129 osob.

Souhrnná návratnost dotazníků byla tedy 57,5%.

#### **6.4 Technika výzkumu**

Pro výzkum připravenosti budoucích absolventů UTB na první povolání po ukončení studia jsme zvolili techniku dotazníkového šetření, které odpovídá charakteru a celkovému pojetí výzkumu z hlediska možnosti porovnávání získaných dat mezi studenty.

Dotazník je rozdělen celkem do tří částí a skládá se z 22 položek. První část je zaměřena na dotazy ohledně pohlaví a studované fakulty, v následující druhé části respondenti hodnotí svou připravenost na budoucí povolání. Tato pasáž je rozdělena na tři podoblasti a to na hodnocení studia na připravenost, na přizpůsobivost studentů a na sebehodnocení. Část dotazníku se skládá z otázek uzavřených a polouzavřených. Třetí sekce dotazníku zjišťuje dosavadní zkušenosti studentů se záležitostmi týkající se hledání budoucího zaměstnání.

Dotazník pro účely diplomové práce připojen v příloze PI.

#### **6.5 Způsob zpracování dat**

Veškerá data z dotazníkového šetření byla zapsána do tabulky v programu Microsoft Excel. Ze získaných dat, která souvisejí s druhou částí dotazníku, v níž respondenti na škále 1 – 5 zaznamenávali míru souhlasu s uvedeným tvrzením, byl vypočítán aritmetický průměr těchto hodnot. Ten znázorňuje proměnnou připravenost na budoucí povolání.

Ke zjišťování statisticky významných rozdílů v připravenosti na budoucí povolání po ukončení studia mezi studenty jednotlivých fakult, dle pohlaví, existence předchozí pracovní zkušenosti a aktivit pro lepší pracovní uplatnění byla využita dostupná verze programu Statistica 10.

Před zjišťováním rozdílů u vytyčených hypotéz jsme nejprve zjistili, zda metrická data splňují požadavek na normální rozdělení, což je důležitý předpoklad pro užití parametrických testů.

Zvolené hypotézy pro testování normality:

$H_0$ : Data pochází z normálního rozdělení.

$H_A$ : Data nepochází z normálního rozdělení.

**Tabulka č. 2: Testy normality**

Proměnná	Testy normality - Připravenost absolventů					
	N	max D	K-S p	Lilliefors p	W	p
Připravenost absolventů	134	0,113400	p < ,10	p < ,01	0,957958	0,000389

Testy normality byly provedeny na hladině významnosti 0,01. Součástí všech hypotéz je metrická proměnná *připravenost na budoucí povolání*, která však dle využitých testů normality (Kolmogorov-Smirnovův test, Lillieforsův test a Shapiro-Wilkův W test) nevykazuje normální rozdělení. Na základě výsledku testu přijímáme alternativní hypotézu.

Pro statistické zpracování hypotéz byly tudíž zvoleny neparametrické testy. U hypotézy H1 byla použita Kruskal-Wallisova analýza rozptylu, v případě porovnávání dvou nezávislých vzorků u hypotéz H2, H3 a H4 jsme pro stanovení výsledků použili Mann-Whitneyův U test. Hladina významnosti byla stanovena na hodnotu 0,05.

Protože pro vyhodnocení hypotéz nebylo možné použít parametrické testy, bylo také nutné překódovat metrickou proměnnou na ordinální. Zvolili jsme následující kategorie:

**Tabulka č. 3: Překódované hodnoty**

Aritmetický průměr škál – připravenost	Kategorie	Význam kategorie
1,00 – 2,99	1	Nepřipraven/a
3,00 – 5,00	2	Připraven/a

Ostatní výzkumné otázky a také další položky z dotazníku byly zpracovány základní popisnou statistikou, přičemž jsme k potvrzení či vyvrácení existence rozdílnosti mezi vzniklými hodnotami využili test dobré shody chí-kvadrát. Ke každé z popisně vyhodnocovaných otázek byla vytvořena nulová a alternativní hypotéza a tabulka výpočtu testu dobré shody chí-kvadrát. Tyto náležitosti jsou zobrazeny v příloze PII, v textu pro přehlednost uvádíme pouze rezultat testování.

Výsledky dotazníkového šetření jsou v následující kapitole graficky zobrazeny a doplněny tabulkami a komentáři.

## 7 ANALÝZA DAT A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

### 7.1 Základní popisná statistika

Základní popisnou statistikou jsou zpracovány odpovědi na následující výzkumné otázky:

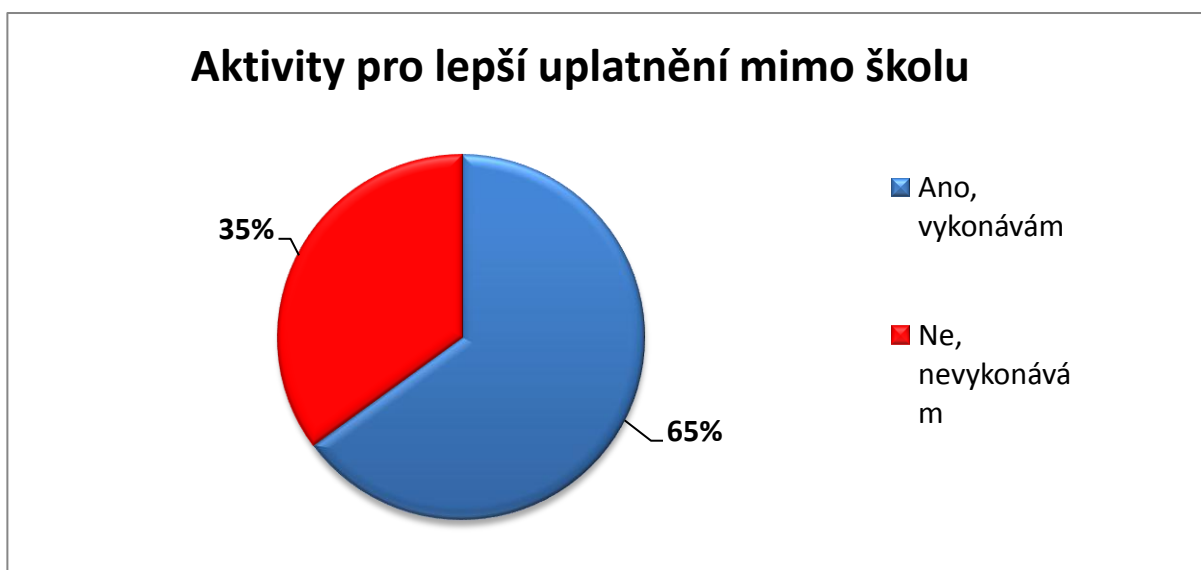
#### 7.1.1 Co studenti konají pro své lepší uplatnění na pracovním trhu?

Na základě výzkumné otázky č. 5 jsme se respondentů dotazovali, zda kromě samotného studia činí pro své lepší uplatnění na trhu práce něco navíc ve svém volném čase (položka č. 18 z dotazníku). V případě, že byla odpověď kladná, byli studenti požádáni o rozvedení této odpovědi prostřednictvím volby mezi jednotlivými činnostmi, které pro lepší uplatnění vykonávají.

**Tabulka č. 4: Výkon aktivit pro lepší uplatnění**

Výkon aktivit pro lepší uplatnění	Četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Ano, vykonávám	87	64,93%
Ne, nevykonávám	47	35,07%

**Graf č. 7: Výkon aktivit pro lepší uplatnění**



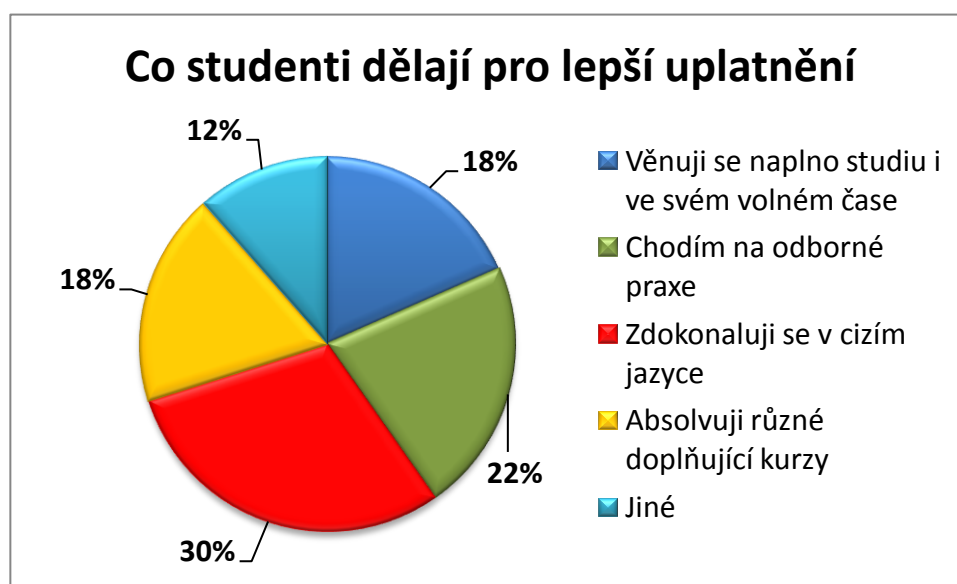
Z celkového počtu 134 respondentů pro vylepšení své pozice na trhu práce podniká aktivity z vlastní vůle dohromady 65% dotazovaných, 35% studentů naopak uvedlo, že žádné kroky pro zlepšení svého budoucího postavení na trhu práce nečiní.

K odpovědi na výzkumnou otázku č. 5 vedl pak rozvíjející dotaz na to, co konkrétně budoucí absolventi vykonávají pro dosažení lepší budoucí pozice na pracovním trhu (otázka č. 19 z dotazníku).

**Tabulkač. 5: Jednotlivé aktivity pro lepší uplatnění**

Jednotlivé aktivity pro lepší uplatnění	Četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Věnuji se naplno studiu i ve svém volném čase	16	18,39%
Chodím na odborné praxe	19	21,84%
Zdokonaluji se v cizím jazyce	26	29,89%
Absolvuji různé doplňující kurzy	16	18,39%
Jiné	10	11,49%

**Graf č. 8: Jednotlivé aktivity pro lepší uplatnění**



Výsledky ukázaly, že nejvíce se studenti snaží zdokonalovat v cizím jazyce (30%). Dále pak respondenti využívají možnosti chodit na odborné praxe a stáže ze své vlastní iniciativy, přičemž tuto aktivitu pro lepší uplatnění na trhu práce uskutečňuje 22% dotázaných. Různé doplňkové kurzy absolvuje 18% studentů a stejné množství, tedy dalších 18% osob, uvedlo, že pro lepší uplatnění se věnují ve svém volném čase plně studiu. Nejméně zastoupenou odpovědí byl u 12% respondentů výkon jiných aktivit. Tito jedinci jako jinou aktivitu nejčastěji (v 8 z 10 případů) uvedli, že jsou již někde zaměstnáni.

Prostřednictvím testu dobré shody chí-kvadrát jsme ověřovali existenci statisticky významných rozdílů ve využívání různých aktivit pro lepší uplatnění na trhu práce. Hypotézy jsme pro tento záměr určili následovně:

$H_0$ : Četnosti realizovaných aktivit, které studenti vykonávají pro lepší uplatnění na pracovním trhu, jsou stejné.

$H_A$ : Četnosti realizovaných aktivit, které studenti vykonávají pro lepší uplatnění na pracovním trhu, jsou rozdílné.

Podle hladiny významnosti stanovené na hodnotu  $\alpha = 0,05$  jsme v tabulkách zjistili kritickou hodnotu testového kritéria pro 4 stupně volnosti. Hodnota  $\chi^2 = 9,488$ . Na základě výpočtu prostřednictvím testu dobré shody chí-kvadrát nám vzešla hodnota testového kritéria  $\chi^2 = \sum 7,771$ . Vzhledem ke skutečnosti, že hodnota vypočítaného testového kritéria je nižší než kritická hodnota, přijímáme nulovou hypotézu. Ve vykonávaných aktivitách nelze tudíž prokázat statisticky významný rozdíl.

Samotný výpočet testu dobré shody chí-kvadrát je zobrazen v příloze PII.

### 7.1.2 Jaké jsou dosavadní zkušenosti studentů v oblasti práce a zaměstnání?

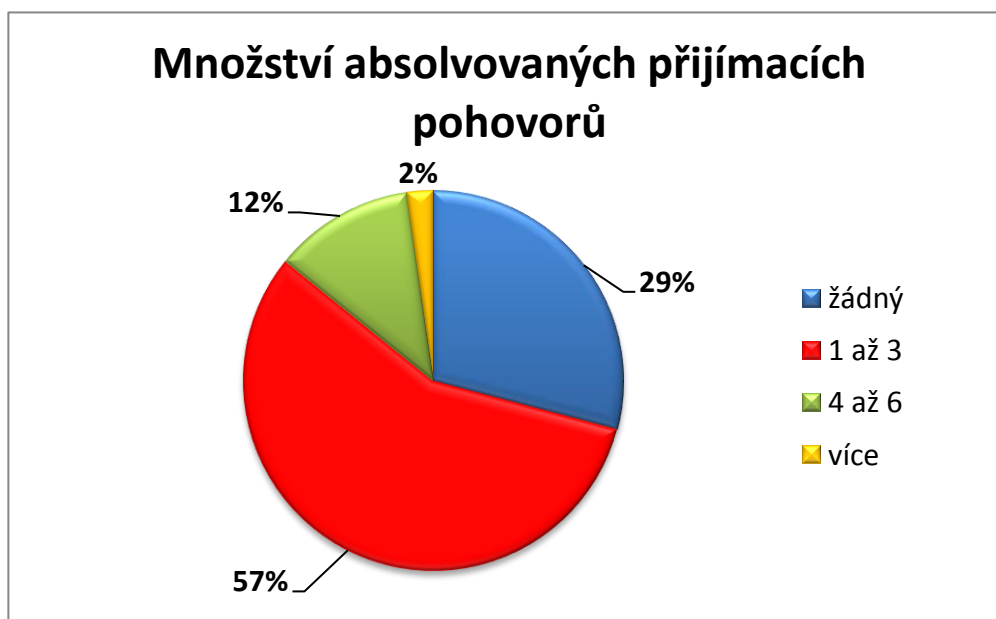
K odpovědi na výzkumnou otázku č. 6 se poji dosavadní zkušenosti studentů v oblasti práce a zaměstnávání (položky z dotazníku č. 15, 16 a 17.)

**Tabulka č. 6: Množství přijímacích pohovorů**

Množství absolvovaných přijímacích pohovorů	Četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
žádný	39	29,10%
1 až 3	76	56,72%
4 až 6	16	11,94%
více	3	2,24%



Graf č. 9: Množství přijímacích pohovorů



V položce č. 15 jsme se studentů ptali, kolik doposud absolvovali přijímacích pohovorů. Nadpoloviční většina (57%) respondentů uvedla, že již byla na 1-3 přijímacích pohovorech. Žádný přijímací pohovor si zatím nevyzkoušelo 29% budoucích absolventů. Na 4-6 přijímacích pohovorech bylo 12% studentů a pouhá 2% dotazovaných si prošla více než 6 přijímacími pohovory.

Testem dobré shody chí-kvadrát jsme ověřovali existenci statisticky významných rozdílů v počtu dosud absolvovaných přijímacích pohovorů mezi studenty. Hypotézy:

$H_0$ : Četnosti přijímacích pohovorů, které studenti absolvovali, jsou stejné.

$H_A$ : Četnosti přijímacích pohovorů, které studenti absolvovali, jsou rozdílné.

Podle hladiny významnosti stanovené na hodnotu  $\alpha = 0,05$  jsme v tabulkách zjistili kritickou hodnotu testového kritéria pro 3 stupně volnosti, kdy je  $\chi^2 = 7,815$ . Na základě výpočtu prostřednictvím testu dobré shody chí-kvadrát byla spočítána hodnota testového kritéria  $\chi^2 = \sum 91,732$ . Hodnota vypočítaného testového kritéria je vyšší než kritická hodnota, lze tak odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní. Testování tedy potvrdilo statisticky významný rozdíl v množství absolvovaných přijímacích pohovorů u studentů. Nejvíce budoucích absolventů se účastnilo celkem jednoho až tří přijímacích pohovorů.

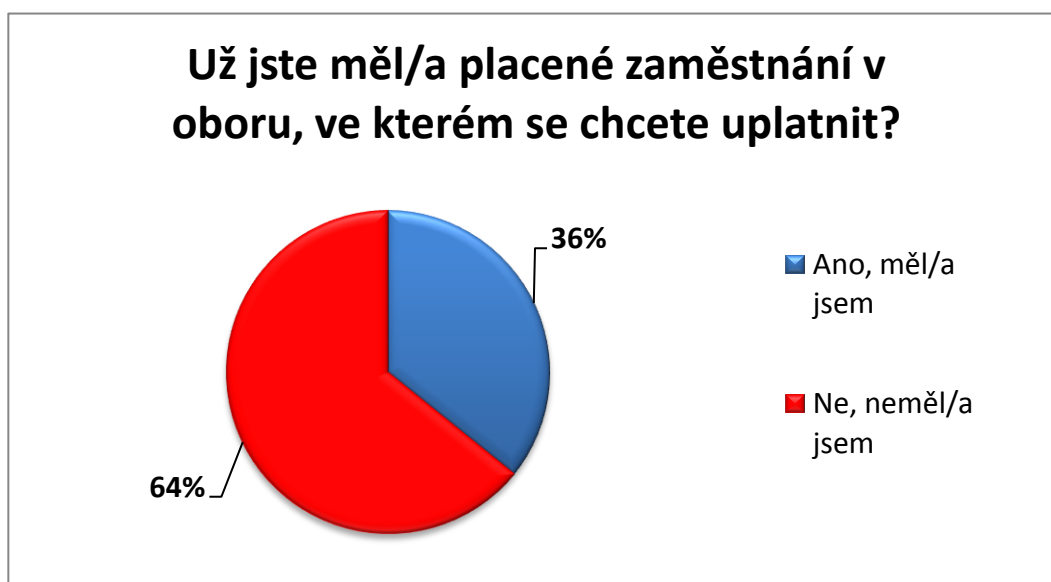
Výpočet testu dobré shody chí-kvadrát je zobrazen v příloze PII.

Další součástí oblasti práce a zaměstnání je dotaz na to, zda studenti už měli placené zaměstnání nebo brigádu delší než 1 měsíc v oboru, ve kterém se chtějí následně uplatnit.

**Tabulkač. 7: Placené zaměstnání / brigáda**

Placené zaměstnání v oboru	Četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Ano, měl/a jsem	48	35,82%
Ne, neměl/a jsem	86	64,18%

**Graf č. 10: Placené zaměstnání / brigáda**



Z výsledků vyplývá, že většina budoucích absolventů (64%) zatím neměla placené zaměstnání nebo brigádu delší než 1 měsíc v oboru, ve kterém se chtějí uplatnit. Ostatní studenti (36%) uvedli, že takto vymezenou práci již někdy měli.

V doplňující otázce poté kategorie osob, která se vyjádřila na otázku kladně, zaznamenávala odpovědi týkající se počtu absolvovaných zaměstnání nebo brigád v oboru, které trvaly déle než 1 měsíc. Rozpětí počtu absolvovaných prací se pohybovalo od 1 do 5, přičemž nejvíce studentů si vyzkoušelo 1 práci nebo brigádu v oboru, která trvala déle než měsíc. Takto odpovědělo dohromady 49% respondentů.

Pro potvrzení či vyvrácení statisticky významného rozdílu ve zkušenostech s předchozím placeným zaměstnáním jsme opět zvolili test dobré shody chí-kvadrát. Hypotézy:

$H_0$ : Četnosti předchozího placeného zaměstnání jsou stejné.

$H_A$ : Četnosti předchozího placeného zaměstnání jsou rozdílné.

Podle hladiny významnosti stanovené na hodnotu  $\alpha = 0,05$  jsme v tabulkách zjistili kritickou hodnotu testového kritéria pro 1 stupeň volnosti, kdy je  $\chi^2 = 3,841$ . Na základě výpočtu prostřednictvím testu dobré shody chí-kvadrát byla spočítána hodnota testového kritéria  $\chi^2 = \sum 10,776$ . Hodnota vypočítaného testového kritéria je vyšší než kritická hodnota, lze tedy odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní. Testování potvrdilo statisticky významný rozdíl ve zkušenostech s předchozím placeným zaměstnáním. Jak je již uvedeno v procentuálním znázornění, významně více studentů si placené zaměstnání v oboru, v němž se chtějí v budoucnu uplatnit, zatím nevyzkoušelo.

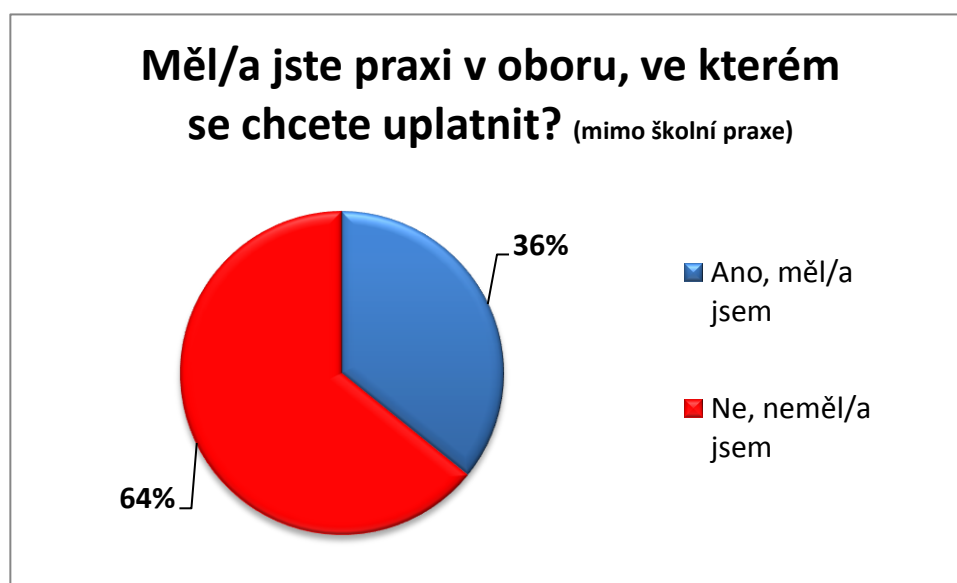
Výpočet testu dobré shody chí-kvadrát je zobrazen v příloze PII.

Poslední oddíl v oblasti práce a zaměstnání u studentů tvořila otázka, jestli studenti měli mimo školní povinnosti (tedy z vlastního popudu) nějakou neplacenou praxi či stáž v oboru, ve kterém se chtějí uplatnit. Otázka se odlišuje od předchozího dotazu tím, že není determinována mzdou ani minimální dobou trvání. Avšak i přes odlišný charakter otázky jsou z výsledků patrné identické hodnoty odpovědí.

**Tabulka č. 8: Mimoškolní praxe**

Mimoškolní praxe	Četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Ano, měl/a jsem	48	35,82%
Ne, neměl/a jsem	86	64,18%

Graf č. 11: Mimoškolní praxe



Jak můžeme vidět, i zde většina budoucích absolventů (64%) uvedla, že praxi z vlastní iniciativy zatím nevyhledala, zatímco 36% studentů tuto možnost ke zlepšení svého budoucího umístění na pracovním trhu již někdy aplikovalo. Z doplňující otázky, která se týkala pouze studentů, kteří mimoškolní praxi absolvovali, vyplynulo, že 49% se jich zúčastnilo pouze jedné praxe či stáže z vlastního podnětu.

Vzhledem k tomu, že ze strany zaměstnavatelů patří požadavky na praktické zkušenosti k jednomu z nejžádanějších faktorů, není příliš příznivé zjištění, že budoucí absolventi ve většinové míře neměli praxi v oboru, ve kterém se chtějí uplatnit, a kterou by si našli ze své vlastní iniciativy.

V závislosti na skutečnosti, že u dotazu na mimoškolní praxi studentů byly zaznamenány identické četnosti odpovědí jako u předchozí otázky (zkušenost s placeným zaměstnáním), můžeme na tomto místě zopakovat výsledky z předešlé otázky. Zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní, která deklaruje existenci rozdílů v absolvování odborné stáže či praxe mezi studenty. Statisticky významně více studentů praxi ze své vlastní iniciativy nemělo.

Výpočet testu dobré shody chí-kvadrát je zobrazen v příloze PII.

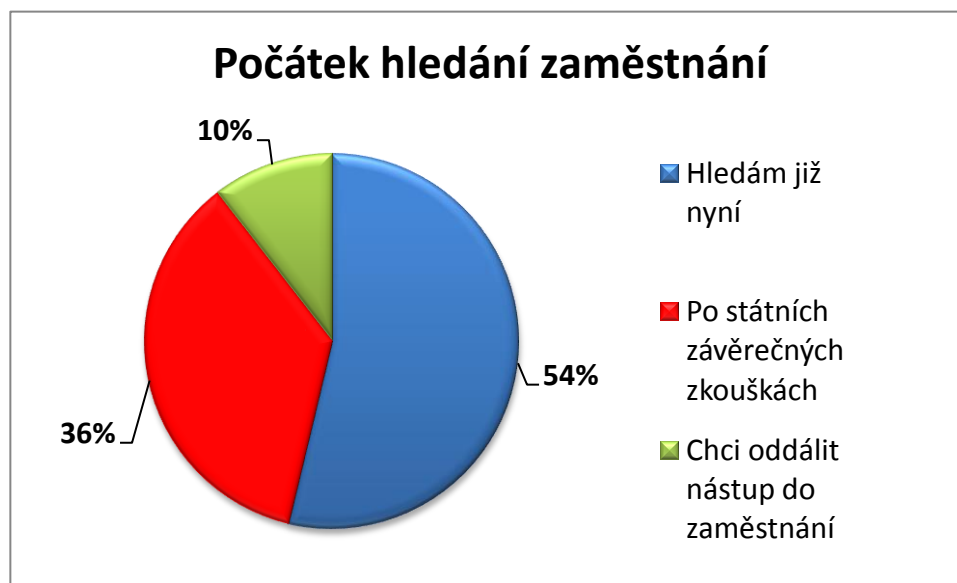
### 7.1.3 Kdy a kde si studenti chtějí začít hledat práci?

Závěr dotazníku (položky č. 20, 21) patřil tomu, jak mají studenti hledání zaměstnání naplánováno, tedy kdy a kde si chtějí začít práci hledat. Výsledky představují odpovědi na výzkumnou otázku č. 7.

**Tabulka č. 9: Plánovaný počátek hledání zaměstnání**

Počátek hledání zaměstnání	Četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Hledám již nyní	72	53,73%
Po státních závěrečných zkouškách	48	35,82%
Chci oddálit nástup do zaměstnání	14	10,45%

**Graf č. 12: Plánovaný počátek hledání zaměstnání**



Na otázku ohledně období začátku hledání práce měli respondenti na výběr ze tří možností. Nejvíce z nich (54%) uvedlo, že si práci hledá již nyní (pozn.: dotazník byl rozdáván na začátku letního semestru posledního ročníku studia). Dále mají někteří studenti v plánu si hledat zaměstnání až po státních závěrečných zkouškách na VŠ (36%) a 10% dotazovaných studentů zmínilo svůj úmysl ještě nástup do zaměstnání oddálit.

Testem dobré shody chí-kvadrát jsme ověřovali existenci statisticky významných rozdílů v zamýšleném počátku hledání zaměstnání. Hypotézy:

$H_0$ : Četnosti související s dobou hledání budoucího zaměstnání jsou stejné.

$H_A$ : Četnosti související s dobou hledání budoucího zaměstnání jsou rozdílné.

Podle hladiny významnosti stanovené na hodnotu  $\alpha = 0,05$  jsme v tabulkách zjistili kritickou hodnotu testového kritéria pro 2 stupně volnosti, kdy je  $\chi^2 = 5,991$ . Na základě výpočtu prostřednictvím testu dobré shody chí-kvadrát byla spočítána hodnota testového kritéria  $\chi^2 = \sum 38,031$ . Hodnota vypočítaného testového kritéria je vyšší než kritická hodnota, lze tak odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní. Testováním se tedy prokázal statisticky významný rozdíl v době, kterou studenti chtějí využít jako počátek hledání zaměstnání. Jak můžeme spatřit i v grafickém znázornění, nejvíce studentů si hledá zaměstnání již nyní, tedy v průběhu posledního ročníku studia.

Výpočet testu dobré shody chí-kvadrát je zobrazen v příloze PII.

Součástí výzkumné otázky je také zaměření na území, ve kterém chtějí budoucí absolventi pracovat. Jedná se o vyjádření údajů, jaké množství studentů má v plánu po ukončení studia pracovat v České republice, a kolik naopak touží po práci v zahraničí.

**Tabulka č. 10: Místo plánovaného výkonu zaměstnání**

Místo plánovaného výkonu zaměstnání	Četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
ČR	119	88,81%
zahraničí	15	11,19%

Graf č. 13: Místo plánovaného výkonu zaměstnání



Podle grafického znázornění můžeme pozorovat velkou shodu převážné části budoucích absolventů v plánovaném místě výkonu budoucího zaměstnání, kdy 89% studentů má v úmyslu si po ukončení studia hledat práci v České republice, a pouze 11% respondentů uvedlo svůj záměr získat zaměstnání v zahraničí.

Prostřednictvím testu dobré shody chí-kvadrát ověřovali existenci statisticky významných rozdílů v místě výkonu budoucí práce studentů. Hypotézy jsme pro tento záměr určili následovně:

$H_0$ : Četnosti související s místem výkonu budoucí práce jsou stejné.

$H_A$ : Četnosti související s místem výkonu budoucí práce jsou rozdílné.

Podle hladiny významnosti stanovené na hodnotu  $\alpha = 0,05$  jsme v tabulkách zjistili kritickou hodnotu testového kritéria pro 1 stupeň volnosti, kdy je  $\chi^2 = 3,841$ . Na základě výpočtu prostřednictvím testu dobré shody chí-kvadrát byla spočítána hodnota testového kritéria  $\chi^2 = \sum 80,716$ . Hodnota vypočítaného testového kritéria je vyšší než kritická hodnota, lze tak odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní. Existuje tedy statisticky významný rozdíl v plánovaném místě výkonu budoucího zaměstnání. Studenti si značně více plánují práci v České republice než v zahraničí.

Výpočet testu dobré shody chí-kvadrát je zobrazen v příloze PII.

#### 7.1.4 Doplnující dotaz

Závěr dotazníkového šetření tvořila doplňující položka, která nesouvisí s výzkumnými otázkami, ale může sloužit jako určité doporučení pro praxi. Respondentů jsme se ptali, zda považují za výhodné pro lepší pracovní uplatnění poslední semestr školy realizovat formou odborné praxe.

**Tabulka č. 11: Realizace posledního semestru formou praxe**

Realizace posledního semestru formou praxe	Četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Ano	116	86,57%
Ne	18	13,43%

**Graf č. 14: Realizace posledního semestru formou praxe**



Studenti se velkým podílem (87%) názorově shodli, že realizovat poslední semestr školy formou odborné praxe tak, jak to již na některých fakultách funguje, považují jako výhodný krok pro lepší uplatnění na trhu práce po ukončení vysokoškolského studia. Pouze 13% budoucích absolventů vyslovilo negativní názor na tuto formu zlepšení potenciální pozice na pracovním trhu po ukončení školy. Z výsledku můžeme tedy vyvodit zájem studentů o možnost odborné praxe v závěru studia, která by mohla absolventům usnadnit také hledání a případný vstup do zaměstnání.



I uvedenou doplňující položku jsme podrobili testu dobré shody chí-kvadrát, abychom zjistili, zda existují statisticky významné rozdíly v názoru na půlroční praxi v závěru studia. Hypotézy jsme pro tento záměr určili následovně:

$H_0$ : Četnosti názorů na půlroční praxi v závěru studia jsou stejné.

$H_A$ : Četnosti názorů na půlroční praxi v závěru studia jsou rozdílné.

Podle hladiny významnosti stanovené na hodnotu  $\alpha = 0,05$  jsme v tabulkách zjistili kritickou hodnotu testového kritéria pro 1 stupeň volnosti, kdy je  $\chi^2 = 3,841$ . Na základě výpočtu prostřednictvím testu dobré shody chí-kvadrát byla spočítána hodnota testového kritéria  $\chi^2 = \sum 71,642$ . Hodnota vypočítaného testového kritéria je vyšší než kritická hodnota, tudíž odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní. Rozdíl, který je výše graficky znázorněn je tedy statisticky významný.

Výpočet testu dobré shody chí-kvadrát je zobrazen v příloze PII.

## 7.2 Vyhodnocení hypotéz

Hlavním cílem diplomové práce v empirické části bylo zjistit, zda existují rozdíly v připravenosti na budoucí povolání po ukončení studia mezi studenty Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Rozdíly v připravenosti porovnáváme ve vztahu k fakultě, k pohlaví, k absolvování placeného zaměstnání či brigády v oboru a také ve spojitosti s výkonem aktivit pro lepší budoucí uplatnění na pracovním trhu. V níže prezentovaných oddílech představujeme výsledky zásadní pro zodpovězení cíle práce.

Ve všech hypotézách se objevuje proměnná *připravenost na budoucí povolání*, která je vždy znázorněna na vertikální ose. Jak je již vysvětleno v podkapitole 6. 5 Způsob zpracování dat, metrické hodnoty byly překódovány. Připravenost na budoucí povolání je tudíž na ose znázorněna kategorií 2 a nepřipravenost na budoucí povolání kategorií 1.

### 7.2.1 Připravenost na budoucí povolání z hlediska fakult

Výzkumná otázka č. 1: Jaké jsou rozdíly v hodnocení vlastní připravenosti na budoucí povolání mezi studenty jednotlivých fakult?

$H_0$ : Neexistují statisticky významné rozdíly v hodnocení připravenosti na budoucí povolání mezi studenty jednotlivých fakult.

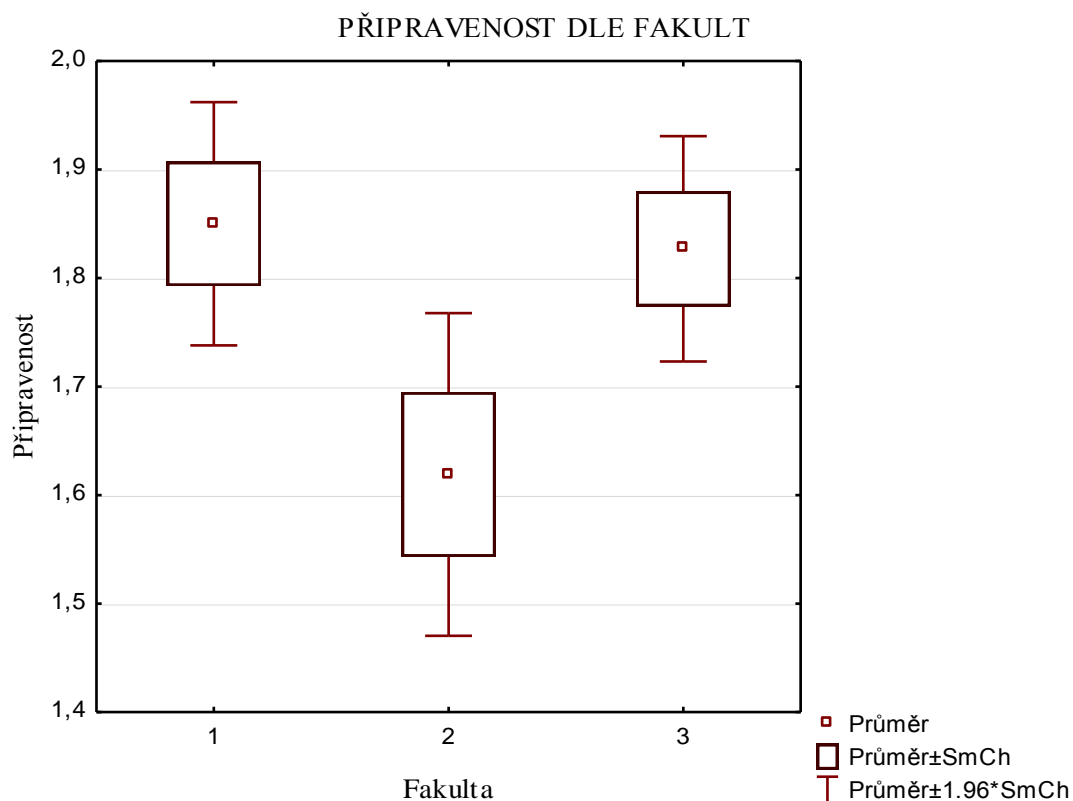
$H_A$ : Existují statisticky významné rozdíly v hodnocení připravenosti na budoucí povolání mezi studenty jednotlivých fakult.

**Tabulka č. 12: Připravenost a fakulta, K-W ANOVA**

Připravenost	Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř. Nezávislá (grupovací) proměnná : Fakulta Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=134) = 7,709779$ $p = ,0212$			
	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
FHS	1	40	2918,000	72,95000
FAI	2	42	2414,000	57,47619
FAME	3	52	3713,000	71,40385

Z tabulky programu Statistica 10 vyplývá, že  $p=0,0212$ , proto přijímáme alternativní hypotézu. Souhlasíme tak s předpokladem o existenci rozdílů v hodnocení připravenosti na budoucí povolání u studentů tří fakult Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.

Graf č. 15: Připravenost dle fakult



1 = Fakulta humanitních studií	2 = Fakulta aplikované informatiky	3 = Fakulta managementu a ekonomiky
--------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------

Vertikální osa (připravenost) představuje kategorizovaná data, přičemž zde platí, že čím nižší je hodnota na vertikální ose, tím nižší je posouzení vlastní připravenosti na budoucí povolání z pohledu studentů.

Z grafu je tedy patrné, že zvláště jedna ze skupin projevuje rozdíl ve vnímání vlastní připravenosti na budoucí povolání. Nejvyšší míru připravenosti na zaměstnání prokazují budoucí absolventi Fakulty humanitních studií a podobným měřítkem hodnotí vlastní připravenost také studenti Fakulty managementu a ekonomiky.

Zřejmá odlišnost hodnocení připravenosti se objevila u studentů Fakulty aplikované informatiky, kteří se cítí výrazně méně připraveni na budoucí povolání než studenti FHS a FAME.

### 7.2.2 Přípravenost na budoucí povolání z hlediska pohlaví

Výzkumná otázka č. 2: Jaké jsou rozdíly v hodnocení vlastní připravenosti na budoucí povolání mezi studenty mužského a ženského pohlaví?

$H_0$ : Neexistují statisticky významné rozdíly v hodnocení připravenosti na budoucí povolání mezi studenty mužského a ženského pohlaví.

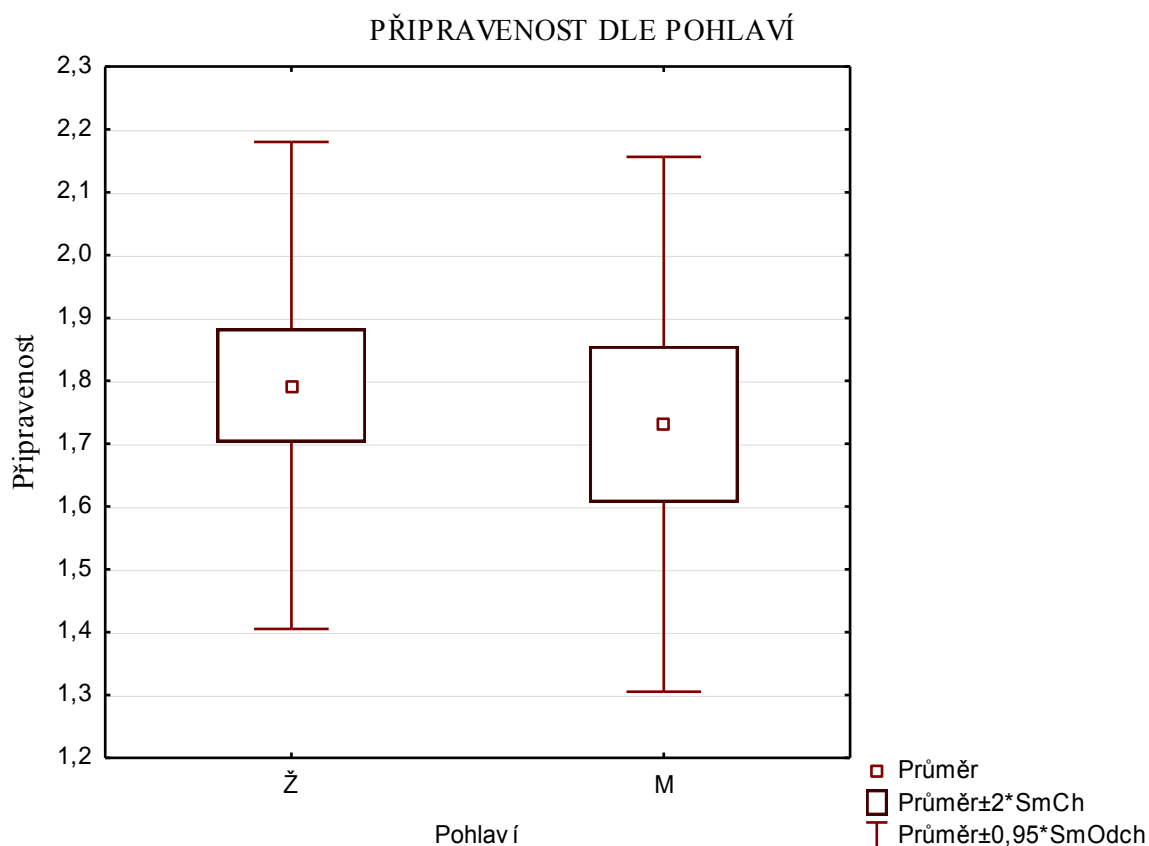
$H_A$ : Existují statisticky významné rozdíly v hodnocení připravenosti na budoucí povolání mezi studenty mužského a ženského pohlaví.

**Tabulka č. 13: Přípravenost a pohlaví, M-W U test**

Mann-Whitneyův U test										
Dle proměn. 1. Pohlaví										
Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$										
Proměnná	Sčt poř. Ž	Sčt poř. M	U	Z	p-hodn	Z uprave né	p-hodn	N platn. Ž	N platn. M	2*1str. přesné p
Přípravenost	5667	3378	2000	0,600	0,548	0,822	0,411	82	52	0,550

Hodnota přesného  $p=0,550$ , proto přijímáme nulovou hypotézu, která předpokládá neexistenci rozdílů v připravenosti na budoucí povolání mezi studenty mužského a ženského pohlaví.

**Graf č. 16: Přípravenost a pohlaví**



Grafickým zobrazením můžeme také podpořit přijatou nulovou hypotézu o neexistenci statisticky významných rozdílů ve vnímání vlastní připravenosti na budoucí povolání mezi muži a ženami.

### 7.2.3 Připravenost na budoucí povolání z hlediska předchozího placeného zaměstnání

Výzkumná otázka č. 3: Jaké jsou u studentů rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na předchozím placeném zaměstnání?

$H_0$ : Neexistují statisticky významné rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda studenti absolvovali předchozí placené zaměstnání v oboru, ve kterém se chtějí uplatnit.

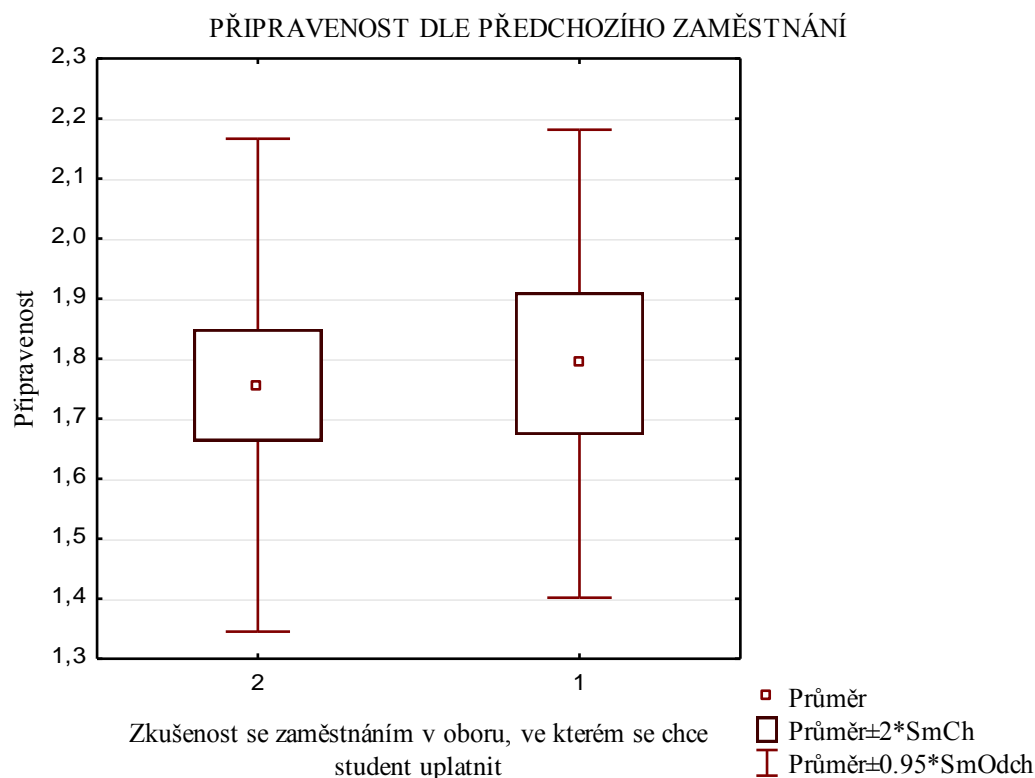
$H_A$ : Existují statisticky významné rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda studenti absolvovali předchozí placené zaměstnání v oboru, ve kterém se chtějí uplatnit.

**Tabulka č. 14: Připravenost a předchozí placené zaměstnání, M-W U test**

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Placené zaměstnání delší než 1 měsíc v oboru Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2	2*1str. přesné p
Připravenost	5731	3314	1990	-0,341	0,733	-0,467	0,641	86	48	0,734

Vzhledem k tomu, že hodnota přesného  $p=0,734$ , přijímáme nulovou hypotézu, tedy že statisticky významné rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda studenti mají zkušenost s předchozím placeným zaměstnáním v oboru, neexistují.

Graf č. 17: Připravenost a předchozí placené zaměstnání



1 = Ano, mám zkušenost

2 = Ne, nemám zkušenost

U třetí hypotézy graf opět doplňuje výpočet o neexistenci statisticky významných rozdílů ve vnímání připravenosti na budoucí povolání v porovnání s tím, zda studenti mají zkušenost s nejméně jednoměsíčním placeným zaměstnáním či brigádou v oboru, ve kterém se po ukončení vysoké školy chtějí uplatnit, nebo tuto zkušenost nemají.

#### 7.2.4 Připravenost z hlediska výkonu aktivit pro lepší uplatnění

Výzkumná otázka č. 4: Jaké jsou u studentů rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda pro své lepší uplatnění dělají něco navíc mimo školu?

$H_0$ : Neexistují statisticky významné rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda studenti dělají pro své lepší uplatnění něco navíc mimo školu.

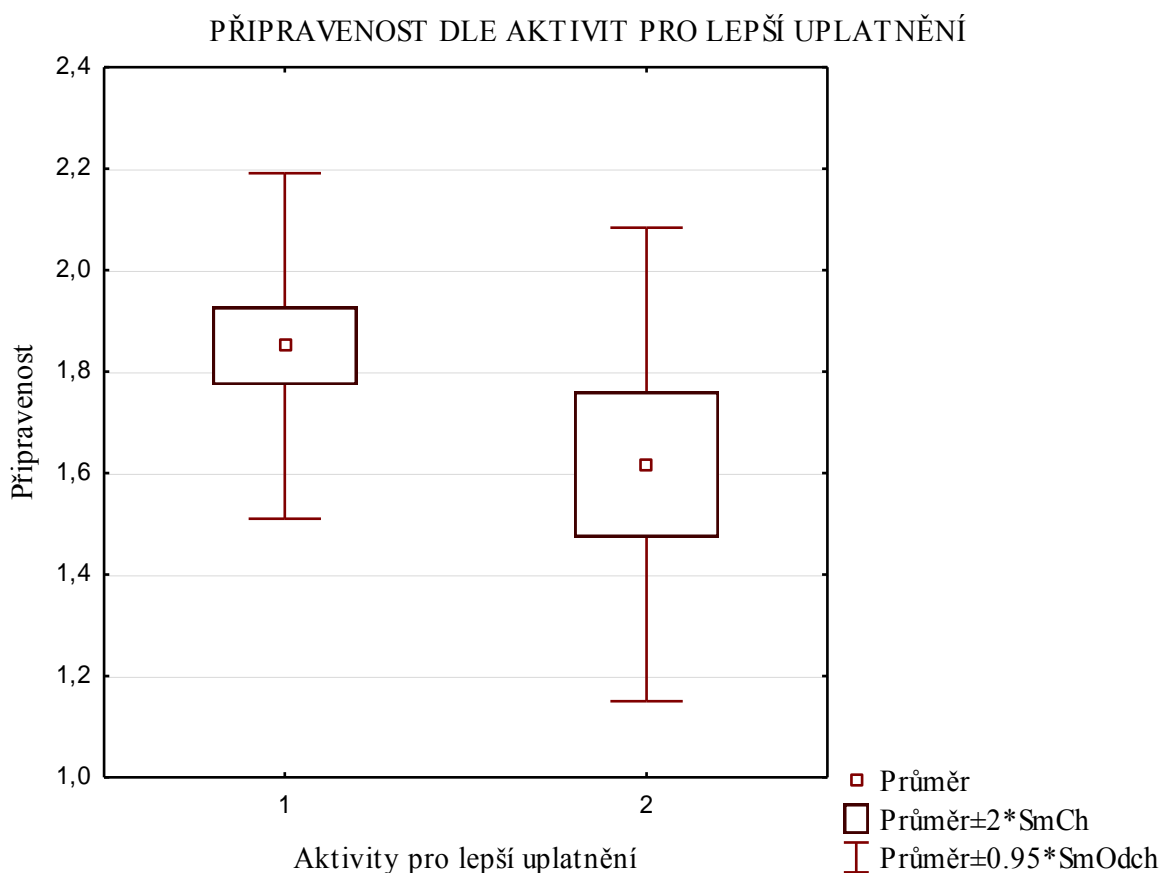
$H_A$ : Existují statisticky významné rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda studenti dělají pro své lepší uplatnění něco navíc mimo školu.

Tabulka č. 15: Přípravenost a aktivity pro lepší uplatnění, M-W U test

Mann-Whitneyův U test										
Dle proměn. Aktivity pro lepší uplatnění										
Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$										
Proměnná	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hod n.	Z uprave né	p-hod n.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2	2*1str. přesné p
Přípravenost	6350	2695	1567	2,224	0,026	3,045	0,002	87	47	0,026

Přijímáme alternativní hypotézu, protože hodnota přesného  $p=0,026$ , což značí, že existují statisticky významné rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda studenti činí pro své lepší uplatnění něco navíc.

Graf č. 18: Přípravenost a aktivity pro lepší uplatnění



1 = Vykonávám aktivity navíc

2 = Nevýkonávám aktivity navíc

Vzhledem k přijetí alternativní hypotézy můžeme z grafu odvodit, že na zaměstnání se cítí být významně více připraveni budoucí absolventi, kteří vykonávají aktivity pro zlepšení vlastní pozice na pracovním trhu. Rozdíl v grafickém zobrazení tedy není náhodný, nýbrž statisticky významný.

Jednotlivé aktivity, které studenti pro lepší budoucí uplatnění vykonávají, jsou uvedeny v podkapitole 7.1.1.



## 8 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ EMPIRICKÉ ČÁSTI

V empirické sekci diplomové práce bylo hlavním cílem porovnat, zda existují rozdíly v připravenosti na budoucí povolání po ukončení studia mezi studenty Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně v závislosti na studované fakultě, na předchozích pracovních zkušenostech, na pohlaví a také ve spojitosti s aktivitami realizovanými navíc mimo školu. Vedlejší cíle výzkumu jsme dále orientovali na zjištění, co pro lepší uplatnění studenti činí, jaké jsou jejich dosavadní zkušenosti v oblasti práce a zaměstnávání a kdy a kde si studenti chtějí začít hledat práci.

V první fázi výzkumné části práce jsme se zaměřovali na zpracování výsledků pomocí základní popisné statistiky a testem dobré shody chí-kvadrát. Tento způsob byl využit při vyhodnocování výzkumných otázek č. 5, 6 a 7, které korespondují s vedlejšími cíli výzkumu.

Výzkumná otázka č. 5 zjišťovala, co studenti konají pro své lepší uplatnění na pracovním trhu. Prvním předpokladem bylo se dozvědět, zda vůbec budoucí absolventi vykonávají aktivity navíc pro lepší uplatnění. Respondenti, kteří odpověděli kladně (65% dotázaných), pak vybírali z různých druhů činností. Nejfrekventovanější odpovědí se dle procentuálního vyjádření stala možnost zdokonalování se v cizím jazyce, avšak testem dobré shody chí-kvadrát nebyl potvrzen statisticky významný rozdíl mezi touto a dalšími možnostmi vykonávaných aktivit.

Výzkumná otázka č. 6 měla přinést zjištění o dosavadní zkušenosti studentů v oblasti práce a zaměstnání. Do otázky jsme zařadili tři podoblasti – množství absolvovaných přijímacích pohovorů, předchozí placené zaměstnání a praxe z vlastního podnětu. Z výsledků vyplynulo, že nadpoloviční většina (57%) studentů již absolvovala 1 až 3 přijímací pohovory. Budoucí absolventi byli dotazováni na předchozí placené zaměstnání (brigádu) v oboru, ve kterém se po ukončení studia chtějí uplatnit. Dále byla součástí otázky také záležitost uskutečňování odborné praxe či stáže z vlastní iniciativy studentů. Zajímavým zjištěním bylo, že respondenti na dotaz ohledně toho, zda již měli předchozí placené zaměstnání v oboru, odpověděli v totožné četnosti jako na dotaz ohledně uskutečňování praxe z vlastního podnětu. Můžeme tedy shodně uvést, že 64% studentů nemělo zkušenost ani s předchozím placeným povoláním (brigádou) ani s realizací praxe z vlastní iniciativy. Statisticky významný rozdíl v odpovědích potvrdil u všech třech součástí výzkumné otázky také test dobré shody chí-kvadrát.

Dotazy kdy a kde si studenti chtějí začít hledat práci, zodpovídala výzkumná otázka č. 7. Více než polovina studentů (54%) uvedla jako zamýšlený počátek hledání zaměstnání období při současném studiu a to tak, že hledají práci již nyní, tedy ve 2. ročníku navazujícího magisterského studia. Na místě plánovaného výkonu budoucího povolání se studenti také ve velké míře shodli. Celkem 89% respondentů uvedlo, že si chtějí práci najít na území České republiky. I zde byly statisticky významné rozdíly v odpovědích potvrzeny testem dobré shody chí-kvadrát.

Do dotazníkového šetření jsme přidali jednu doplňující položku, která se respondentů tázala na názor ohledně prospěšnosti realizace posledního semestru studia formou odborné praxe. Tuto položku jsme vyhodnotili také základní popisnou statistikou a významnost rozdílů potvrdili testem dobré shody chí-kvadrát. V odpovědích studentů panoval značný konsenzus, 87% budoucích absolventů hodnotilo realizaci posledního semestru studia výše uvedeným způsobem jako přínos v ohledu lepšího potenciálního postavení studentů na trhu práce.

Ve stěžejním úseku empirické části diplomové práce jsme první výzkumnou otázkou zjišťovali, jaké jsou rozdíly v hodnocení vlastní připravenosti na budoucí povolání mezi studenty jednotlivých fakult, přičemž naším předpokladem byla domněnka o existenci rozdílů v hodnocení připravenosti mezi studenty vybraných fakult UTB. Po vyhodnocení hypotézy byl tento předpoklad (H1) potvrzen, protože výsledky prokázaly existenci statisticky významných rozdílů v hodnocení připravenosti na budoucí povolání mezi studenty. Výrazné rozdíly se objevily v připravenosti mezi studenty FHS a FAI a také mezi FAME a FAI. U budoucích absolventů Fakulty aplikované informatiky UTB ve Zlíně se projevilo výrazně více nepřipravených studentů než na Fakultě humanitních studií a Fakultě managementu a ekonomiky.

Dále jsme zkoumali, jaké jsou rozdíly v hodnocení vlastní připravenosti na budoucí povolání mezi studenty mužského a ženského pohlaví. V tomto případě se náš předpoklad (H2) o existenci výrazných rozdílů nepotvrdil, přijali jsme tedy nulovou hypotézu o neexistenci rozdílů v připravenosti z hlediska pohlaví. Muži i ženy z vybraných fakult univerzity posuzovali svou vlastní připravenost velmi obdobně.

Třetí výzkumnou otázku tvořil dotaz na rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na předchozím placeném zaměstnání. Zde bylo našim záměrem zjistit, jestli existují statisticky významné rozdíly v posouzení vlastní připravenosti na budoucí povolání z hlediska absolvování nebo neabsolvování placeného zaměstnání či brigády v oboru, ve kterém se chtějí studenti po ukončení vysoké školy uplatnit. Předpoklad H3 o existenci rozdílů se v tomto případě také nepotvrdil. Ať studenti uvedli, že mají zkušenost se zaměstnáním v oboru či nikoliv, hodnocení jejich připravenosti tento fakt statisticky významně neovlivnil.

Poslední oblastí zkoumanou v praktické části práce byla existence významných rozdílů v připravenosti na budoucí povolání u studentů v závislosti na tom, jestli pro své lepší uplatnění dělají něco navíc mimo školu. Předpoklad H4 byl potvrzen. Přijali jsme tudíž hypotézu o existenci statisticky významných rozdílů v hodnocení připravenosti mezi studenty, kteří vykonávají aktivity pro lepší uplatnění na pracovním trhu a mezi těmi, jež žádné činnosti navíc neuskutečňují. Vyšší hodnocení připravenosti prokázali ti studenti, kteří se rozhodli pro zlepšení své budoucí pozice na trhu práce realizovat určité aktivity navíc.

**Tabulka č. 16: Přehled hypotéz**

HYPOTÉZA	VÝSLEDEK
H1: Předpokládáme, že existují statisticky významné rozdíly v hodnocení připravenosti na budoucí povolání mezi studenty jednotlivých fakult	<b>Hypotéza se potvrdila.</b>
H2: Předpokládáme, že existují statisticky významné rozdíly v hodnocení připravenosti na budoucí povolání mezi studenty mužského a ženského pohlaví	<b>Hypotéza se nepotvrdila.</b>
H3: Předpokládáme, že existují statisticky významné rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda studenti absolvovali předchozí placené zaměstnání v oboru, ve kterém se chtějí uplatnit.	<b>Hypotéza se nepotvrdila.</b>

H4: Předpokládáme, že existují statisticky významné rozdíly v připravenosti na budoucí povolání v závislosti na tom, zda studenti dělají pro své lepší uplatnění něco navíc mimo školu.	<b>Hypotéza se potvrdila.</b>
---	-------------------------------

Výzkumné šetření narazilo již v počátku na omezení v souvislosti s nepřítomností studentů FAME ve školním prostředí. Studenti této fakulty realizují letní semestr formou odborné praxe, a proto bylo nutné oslovit respondenty pouze elektronickou formou, nikoli osobně jako budoucí absolventy FHS a FAI. S předloženým faktem se tudíž pojí také nižší návratnost dotazníků, než jsme předpokládali. Limitem k zevšeobecnění výsledků výzkumu je malý vzorek respondentů.

## ZÁVĚR

Zaměstnávání absolventů se v současné době jeví jako problematické, čemuž odpovídá i zařazení absolventů do jedné z rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností a v průběhu posledních let stoupající počet absolventů bez práce. Svou roli zde sehrává jak narůstající množství studentů vysokých škol, tak také měnící se požadavky trhu práce a schopnost společnosti na tyto transformace reagovat. V teoretické části bylo naší snahou podrobně vytyčit souvislosti, které se týkají problematického zaměstnávání mladých osob. Stěžejní oblastí je zde přechod ze studijního prostředí do pracovního procesu. Změna režimu, ač si to nemusí mnozí vědomě připouštět, je doprovázena četnými faktory, mezi které spadá např. změna biorytmu, větší zodpovědnost za výsledky práce, odlišná pozice ve skupině apod. Zvládání nároků nové životní etapy má pak také značný vliv na vývoj osobnosti člověka. Přechod ze studií do zaměstnání tedy znamená výrazný mezník v životě jedince.

Cílem diplomové práce bylo zjistit a porovnat, zda existují rozdíly v připravenosti na budoucí povolání po ukončení studia mezi studenty různých fakult Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, co případně pro lepší uplatnění studenti činí, jaké jsou jejich dosavadní zkušenosti v oblasti práce a zaměstnávání a kdy a kde si studenti chtějí začít hledat práci. Cíle práce se podařilo dosáhnout, i když dvě ze čtyř stanovených hypotéz se nepotvrdily. K podstatným zjištěním diplomové práce patří nalezení statisticky významného rozdílu v hodnocení vlastní připravenosti na budoucí povolání mezi studenty Fakulty humanitních studií, Fakulty managementu a ekonomiky a Fakulty aplikované informatiky. Jako nejméně připraveni na přechod do pracovního režimu se projeví nastávající absolventi Fakulty aplikované informatiky. Je na místě zmínit potěšující skutečnost, že několik studentů Fakulty managementu a ekonomiky požádalo o výsledky výzkumného šetření, z čehož lze vyvodit jejich zájem o porovnání s hodnocením připravenosti na budoucí povolání studentů dvou dalších fakult. Studenti fakulty managementu a ekonomiky byli v hodnocení vlastní připravenosti těsně za studenty Fakulty humanitních studií. Zájem o výsledky je možné odůvodnit také určitou soutěživostí studentů či snahou o případné zlepšení. Snahy o zlepšení bývají všeobecně velmi pozitivně přijímány také u zaměstnavatelů, tudíž studenti se zájmem o zdokonalování svých výsledků, mohou mít v tomto směru jistou výhodu. Předpoklad o existenci rozdílů v připravenosti mezi studenty, kteří pro vylepšení své pozice na pracovním trhu vykonávají aktivity navíc, se také potvrdil. U studentů, kteří se snaží doplňujícími činnostmi zlepšit svou budoucí pozici na trhu práce, se připravenost na zaměstnání prokázala. Zde můžeme hovořit o tom, že studenti již znají určité požadavky pracovního trhu, ví, co se

od nich při vstupu na pracovní trh bude očekávat a jaké jsou současné nároky zaměstnavatelů na přijímané pracovníky. Nejčastěji aplikovanou činností studentů bylo zdokonalování se v cizím jazyce, jež využívalo 30% dotázaných. Toto zastoupení však nepředstavovalo významný rozdíl v porovnání s dalšími uplatňovanými aktivitami. Z šetření dále nevyplývalo, že by existovaly statisticky významné rozdíly v připravenosti na budoucí povolání mezi pohlavím, ani na základě toho, zda studenti již měli nějaké předchozí placené zaměstnání v oboru, v němž se chtějí posléze uplatnit. Zajímavým údajem bylo množství přijímacích pohovorů, které studenti absolvovali. I když nadpoloviční většina si již přijímací pohovor v praxi vyzkoušela, objevilo se téměř 30% studentů, kteří dosud neměli žádnou zkušenost s tímto jednáním. Při ucházení se o zaměstnání se tento fakt může projevit jako nevýhoda, protože přijímací pohovory jsou specifickou formou jednání, na kterou nezkušený jedinec nemusí být připraven, a následkem nedostatečné způsobilosti při pohovoru pak může být z přijímacího řízení vyřazen. Pokud přistoupíme k obecné sumarizaci výzkumného šetření, můžeme dle výsledků naznačit, že většina nastávajících absolventů je připravená k přechodu do zaměstnání. Vycházíme z údajů, v nichž studenti většinou deklarovali snahu o výkon aktivit z vlastní iniciativy, o absolvování (ač třeba jen nezávazných) přijímacích pohovorů, nebo také započítí hledání zaměstnání již v průběhu posledního ročníku studia.

Z hlediska praktické využitelnosti by šetření mohlo posloužit dvěma subjektům. Jedním z nich jsou samotní studenti podílející se na výzkumu, u nichž se dotazníkové šetření mohlo stát podnětem k sebereflexi a zamyšlením nad dostatečností vlastní dosavadní přípravy na povolání, v němž se po ukončení studia chtějí realizovat. Druhým subjektem jsou fakulty, pro které výsledky výzkumu představují určitý přehled zhodnocení ze strany studentů. To, jaké činnosti ke zvýšení pravděpodobnosti zaměstnání studenti vyhledávají mimo školu, může pro fakulty představovat požadavek na větší zapojení těchto oblastí do výuky. Neméně podstatné také je, jak si stojí vlastní studenti v hodnocení připravenosti v porovnání se studenty z jiných fakult. Na některých fakultách univerzit se poslední semestr studia realizuje formou odborné stáže. Celkem 87% dotázaných vyjádřilo názor, že takto realizovaný semestr považuje za výhodu ke zlepšení své následné pozice na pracovním trhu, což můžeme posoudit i jako určitý apel studentů k uvažování fakult o převedení této možnosti do praxe. V kontextu s rostoucími požadavky zaměstnavatelů na množství praktických zkušeností považujeme za přínosné se uvedenou problematikou nadále zabývat a dopomoci postupnými kroky ke snižování nezaměstnanosti absolventů.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

1. ARMSTRONG, Michael, 1999. *Personální management*. Praha: Grada. ISBN 80-716-9614-5.
2. ARNOLD, John, 2007. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-1518-3.
3. BARTONÍČKOVÁ, Monika, 2007. *Kariérový koučink*. Praha: Alfa Publishing. ISBN 978-80-86851-51-8.
4. BELZ, Horst a Marco SIEGRIST, 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál. ISBN 80-717-8479-6.
5. BĚLOHLÁVEK, František, 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 80-716-9083-X.
6. BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-864-2916-4.
7. *Budoucnostprofesi.cz: Budoucnost profesí* [online]. Národní vzdělávací fond, ©2013, 12. 3. 2013 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>
8. BUCHTOVÁ, Božena 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 8024790068.
9. BURDOVÁ, Jeny a Daniela CHAMOUTOVÁ, 2012. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2012* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/Publikace/9-0-71/Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->
10. CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka, 2012. *Absolventi bez praxe získávají zaměstnání obtížně* [online]. Aeduca, 27. 06. 2012 [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: [http://www.aeduca.cz/novinky/48\\_Absolventi-bez-praxe-ziskavaji-zamestnani-obtizne.xhtml](http://www.aeduca.cz/novinky/48_Absolventi-bez-praxe-ziskavaji-zamestnani-obtizne.xhtml)
11. COCHRAN, Judith a Desmond LEE, 2011. *Disillusionment with Higher Education In the Middle East and the United States* [online]. The Forum on Public Policy, ©2011 [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: <http://forumonpublicpolicy.com/vol2011no3/archive/cochran.pdf>

12. CORFIELD, Rebecca, 2005. *Jak úspěšně zvládnout přijímací pohovor*. Brno: Computer Press. ISBN 80-251-0688-8.
13. ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 84, s. 3146. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
14. ČESKO, 2004. Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 143, s. 8281, s. 8286-8287. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
15. Český statistický úřad, 2012. *Studenti a absolventi vysokých škol v ČR celkem* [online]. ČSÚ, 27.01.2012 [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti\\_a\\_absolventi\\_vysokych\\_skol\\_v\\_cr\\_celkem/\\$File/1\\_VS\\_studenti\\_celkem\\_11.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti_a_absolventi_vysokych_skol_v_cr_celkem/$File/1_VS_studenti_celkem_11.pdf)
16. *Czso.cz: Český statistický úřad* [online]. Český statistický úřad, ©2013 [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>
17. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2004. *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. ISBN 80-717-9468-6.
18. *Esfcz.cz: Evropský sociální fond* [online]. MPSV, © 2008 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.esfcz.cz/>
19. FARKOVÁ, Marie, 2009. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2480-5.
20. GAVORA, Peter, 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-859-3179-6.
21. HANZLÍKOVÁ, O., D. PAUKNEROVÁ a M. SOUŠKOVÁ, 2001. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0121-9.
22. HLAĐO, Petr, 2008. *Volba povolání* [online]. Masarykova univerzita [cit. 2012-10-16]. ISSN 1803-9669. Dostupné z: <http://www.vychova-vzdelavani.cz/karieroveporadenstvi/>



23. *Hledampraci.cz: Absolvent a trh práce* [online]. ©Personální server Hledám práci [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: <http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestnani/absolvent-trh-prace.php>
24. HOVORKOVÁ, Kateřina, 2012a. Krize: Absolventi chtějí méně. *Mladá fronta DNES*. Praha: MAFRA, 27. 9. 2012. C1, s. 1. ISSN 1210-1168
25. HOVORKOVÁ, Kateřina, 2012b. Hledáte práci? Zkuste dvouměsíční stáž. *Mladá fronta DNES*. Praha: MAFRA, 20. 9. 2012. B, s. 8. ISSN 1210-1168
26. CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu..* Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4.
27. *Infoabsolvent.cz: Důležitost kompetencí podle pracovních agentur* [online]. Národní ústav pro vzdělávání, ©2008 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-2-06/Dulezitest-kompetenci-podle-pracovnich-agentur>
28. ITAL, Annette a Michaele KNÖFERL, 2001, cit. podle VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008b. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-54-9.
29. JANDOUREK, Jan, 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-717-8535-0.
30. JOUZA, Ladislav, 2011. Nová právní úprava struktury úřadů práce. *Hospodářské noviny IHNEDE* [online]. Economia, a.s., © 1996-2013 [cit. 2013-02-11]. ISSN 1213 – 7693. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-51631920-nova-pravni-uprava-struktury-uradu-prace>
31. JOUZA, Ladislav, Marta ŽENÍŠKOVÁ a Marie SALAČOVÁ, 2005. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-126-9.
32. KELLER, Jan a Lubor TVRDÝ, 2008. *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-808-6429-786.
33. KELLER, Jan a Lubor TVRDÝ, 2008, cit. podle MUŽÍK, Jaroslav, 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-738-4.
34. KOLÁŘ, Zdeněk, 2012. *Výkladový slovník z pedagogiky*. Praha: Grada. ISBN 978-802-4737-102.

35. KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-1149-5.
36. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-864-1948-7.
37. KUCHAR, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
38. LORENZ, Michael, 2005. *Jak uspět u přijímacího pohovoru*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1406-X.
39. MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
40. MAŘÍKOVÁ, H., M. PETRUSEK a A. VODÁKOVÁ a kol., 1996. *Velký sociologický slovník: I. svazek. A-O*. Praha: Univerzita Karlova. ISBN 80-7184-164-1.
41. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. *Služby a činnosti úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti* [online]. MPSV, 15. 4. 2011 [cit. 2013-02-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)
42. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012a. *Projekt „Stáže ve firmách - vzdělávání praxí“*. [online]. [cit. 2013-02-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13540>
43. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012b. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2012*. [online]. [cit. 2013-02-14]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2012p1/anal2012p1.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012p1/anal2012p1.pdf)
44. MUŽÍK, Jaroslav, 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-738-4.
45. *Nuov.cz: Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. NÚOV, © 2008 [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol>
46. PERSON, Frank, 1999, cit. podle ARNOLD, John, 2007. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-1518-3.
47. *Personaliste.cz: Kariérní poradenství* [online]. John Fox, s.r.o., ©2012 [cit. 2012-10-17]. Dostupné z: <http://personaliste.cz/k-karierni-poradenstvi>
48. PLASOVÁ, Blanka, 2010. Zaměstnavatelé jako aktéři řešení rizika nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. In: WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ, eds.

- Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita. s. 29. ISBN 978-80-210-5352-6.
49. POŘÍZKOVÁ, Hana, 2010. Marginalizace migrantů ze třetích zemí na trhu práce jako nové sociální riziko. In: WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ, eds. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita. s. 84, 90. ISBN 978-80-210-5352-6.
50. Pro studenty: Studijní programy a obory, ©2000 – 2007. UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ. Fakulta humanitních studií. *Pro studenty* [online]. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: [http://web.fhs.utb.cz/?id=0\\_4\\_1&lang=cs&type=0](http://web.fhs.utb.cz/?id=0_4_1&lang=cs&type=0)
51. Pro uchazeče: Možnosti studia, ©2000 – 2013. UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ. Fakulta managementu a ekonomiky. *Pro uchazeče* [online]. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: [http://web.fame.utb.cz/?id=0\\_3\\_6&lang=cs&type=0](http://web.fame.utb.cz/?id=0_3_6&lang=cs&type=0)
52. PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ, 2009. *Pedagogický slovník*. 6., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-807-3676-476.
53. SEDLÁČEK, Marek, 2009. Hodnota vzdělání a vzdělávání. *Hospodářské noviny. IHNED* [online]. Economia, a.s., © 1996-2013 [cit. 2012-10-16]. ISSN 1213 – 7693. Dostupné z: <http://hn.ihned.cz/c1-38047090-hodnota-vzdelani-a-vzdelavani>
54. SCHEIN, Edgar, 1978, cit. podle ARNOLD, John, 2007. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-1518-3.
55. SIEGEL, Zbyněk, 2005. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1388-8.
56. *Stazevefirmach.cz: Národní katalog stáží* [online]. Fond dalšího vzdělávání, ©2013 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/>
57. *Stazepromlade.cz: Cesta k pracovním příležitostem* [online]. Fond dalšího vzdělávání, ©2013 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.stazepromlade.cz/>
58. Studijní programy a obory: charakteristika oborů, ©2000 - 2013. UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ. Fakulta aplikované informatiky. *Pro studenty* [online]. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: [http://web.fai.utb.cz/?id=0\\_4\\_1\\_2&lang=cs&type=0](http://web.fai.utb.cz/?id=0_4_1_2&lang=cs&type=0)
59. *UNIjobs.cz: O UNIjobs* [online]. Vergilio & Studenta media, ©2013 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z: <http://www.unijobs.cz/o-unijobs>

- 
60. VENDEL, Štefan, 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1731-9.
61. VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008a. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada. ISBN 978-802-4717-708.
62. VRBKOVÁ, Klára, 2010. Význam zaměstnání pro zdravotně postižené a jejich užívání programů aktivní politiky zaměstnanosti. In: WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ, eds. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita. s. 68. ISBN 978-80-210-5352-6.
63. ZELENKA, Martin, 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Univerzita Karlova. ISBN 978-807-2903-726.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

ČSÚ	Český statistický úřad
FAI	Fakulta aplikované informatiky
FAME	Fakulta managementu a ekonomiky
FHS	Fakulta humanitních studií
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
UTB	Univerzita Tomáše Bati
VŠ	Vysoká škola
ÚP	Úřad práce

**SEZNAM SCHÉMAT A OBRÁZKŮ**

<b>Schéma č. 1: Faktory působící na přechod do zaměstnání.....</b>	<b>19</b>
<b>Schéma č. 2: Služby kariérního poradenství .....</b>	<b>30</b>

**SEZNAM TABULEK**

<b>Tabulka č. 1: Vývoj zaměstnanosti podle věkových kategorií v letech 1995-2005 (v %)</b> .....	33
<b>Tabulka č. 2: Testy normality</b> .....	60
<b>Tabulka č. 3: Překódované hodnoty</b> .....	60
<b>Tabulka č. 4: Výkon aktivit pro lepší uplatnění</b> .....	62
<b>Tabulka č. 5: Jednotlivé aktivity pro lepší uplatnění</b> .....	63
<b>Tabulka č. 6: Množství přijímacích pohovorů</b> .....	64
<b>Tabulka č. 7: Placené zaměstnání / brigáda</b> .....	66
<b>Tabulka č. 8: Mimoškolní praxe</b> .....	67
<b>Tabulka č. 9: Plánovaný počátek hledání zaměstnání</b> .....	69
<b>Tabulka č. 10: Místo plánovaného výkonu zaměstnání</b> .....	70
<b>Tabulka č. 11: Realizace posledního semestru formou praxe</b> .....	72
<b>Tabulka č. 12: Připravenost a fakulta, K-W ANOVA</b> .....	74
<b>Tabulka č. 13: Připravenost a pohlaví, M-W U test</b> .....	76
<b>Tabulka č. 14: Připravenost a předchozí placené zaměstnání, M-W U test</b> .....	77
<b>Tabulka č. 15: Připravenost a aktivity pro lepší uplatnění, M-W U test</b> .....	79
<b>Tabulka č. 16: Přehled hypotéz</b> .....	83
<b>Tabulka č. 17: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 5)</b> .....	100
<b>Tabulka č. 18: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 6a)</b> .....	100
<b>Tabulka č. 19: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 6b)</b> .....	101
<b>Tabulka č. 20: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 6c)</b> .....	101
<b>Tabulka č. 21: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 7a)</b> .....	101
<b>Tabulka č. 22: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 7b)</b> .....	102
<b>Tabulka č. 23: Test dobré shody chí-kvadrát (doplňující otázka)</b> .....	102

**SEZNAM GRAFŮ**

<b>Graf č. 1: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2011 a 2012 .....</b>	<b>36</b>
<b>Graf č. 2: Struktura obyvatelstva podle dosažené úrovně vzdělání .....</b>	<b>39</b>
<b>Graf č. 3: Studenti a absolventi vysokých škol v ČR .....</b>	<b>40</b>
<b>Graf č. 4: Vysokoškolští studenti (20-29 let) podle kraje bydliště, 2010 .....</b>	<b>41</b>
<b>Graf č. 5: Pohlaví respondentů .....</b>	<b>58</b>
<b>Graf č. 6: Zastoupení fakult .....</b>	<b>58</b>
<b>Graf č. 7: Výkon aktivit pro lepší uplatnění .....</b>	<b>62</b>
<b>Graf č. 8: Jednotlivé aktivity pro lepší uplatnění .....</b>	<b>63</b>
<b>Graf č. 9: Množství přijímacích pohovorů .....</b>	<b>65</b>
<b>Graf č. 10: Placené zaměstnání / brigáda .....</b>	<b>66</b>
<b>Graf č. 11: Mimoškolní praxe .....</b>	<b>68</b>
<b>Graf č. 12: Plánovaný počátek hledání zaměstnání .....</b>	<b>69</b>
<b>Graf č. 13: Místo plánovaného výkonu zaměstnání .....</b>	<b>71</b>
<b>Graf č. 14: Realizace posledního semestru formou praxe .....</b>	<b>72</b>
<b>Graf č. 15: Připravenost dle fakult .....</b>	<b>75</b>
<b>Graf č. 16: Připravenost a pohlaví .....</b>	<b>76</b>
<b>Graf č. 17: Připravenost a předchozí placené zaměstnání .....</b>	<b>78</b>
<b>Graf č. 18: Připravenost a aktivity pro lepší uplatnění .....</b>	<b>79</b>



## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha PI: Dotazník

Příloha PII: Tabulky testů dobré shody chí-kvadrát k základní popisné statistice

**PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK**PŘIPRAVENOST NA BUDOUCÍ POVOLÁNÍ Z POHLEDU STUDENTŮ UNIVERZITY TOMÁŠE BATI  
VE ZLÍNĚ

Vážení studenti,

ráda bych Vás touto formou požádala o vyplnění dotazníku, který je součástí mé diplomové práce zaměřené na připravenost budoucích absolventů magisterského studia na první zaměstnání po ukončení vysokoškolského studia. Zvolenou odpověď (vždy jen jednu), prosím, zakroužkujte. Dotazník je zcela anonymní a slouží výhradně k účelům diplomové práce.

Děkuji Vám za spolupráci.

Leona Krkošková

**1. Pohlaví**

- a) muž
- b) žena

**2. Na které z fakult Univerzity Tomáše Bati studujete:**

- a) Fakulta humanitních studií
- b) Fakulta aplikované informatiky
- c) Fakulta managementu a ekonomiky

V následující části vyjádřete, prosím, míru souhlasu k tvrzením podle následující škály:

- 1** naprosto nesouhlasím
- 2** spíše nesouhlasím
- 3** nevím
- 4** spíše souhlasím
- 5** naprosto souhlasím

3. Dovedu bez potíží komunikovat v 1 světovém jazyce	1	2	3	4	5
4. Myslím, že mi byl během studia poskytnut dostatek praxe pro výkon povolání	1	2	3	4	5
5. Studium mě motivovalo k výběru povolání v oboru, který studuji	1	2	3	4	5
6. Školní praxe mi pomohla ujasnit si, jaké zaměstnání chci vykonávat	1	2	3	4	5
7. Za budoucím zaměstnáním jsem ochoten/ochotna se přestěhovat	1	2	3	4	5
8. Jsem ochoten/ochotna přistoupit na nižší plat, než si představuji	1	2	3	4	5
9. Vykonával/a bych zaměstnání i v odvětví, které mi není příliš blízké	1	2	3	4	5
10. Abych byl/a zaměstnaný/á, přijmu i práci s nižší kvalifikací, než mám	1	2	3	4	5

11. Cítím se připraven na přechod do zaměstnání	1	2	3	4	5
12. Chci se nadále vzdělávat i po ukončení studia	1	2	3	4	5
13. Hodnotím své komunikační dovednosti na vysoké úrovni	1	2	3	4	5
14. Hodnotím své profesní kompetence na vysoké úrovni	1	2	3	4	5

V následujících otázkách označte, prosím, vždy jen 1 odpověď:

**15. Kolik přijímacích pohovorů jste již absolvoval/a?**

- a) Zatím žádný
- b) 1-3
- c) 4-6
- d) Více

**16. Už jste měl/a placené zaměstnání (brigádu) delší než 1 měsíc v oboru, ve kterém se chcete uplatnit?**

- a) Ano (Uveďte počet: \_\_\_\_\_)
- b) Ne

**17. Měl/a jste mimo školní povinnosti neplacenou praxi (stáž) v oboru, ve kterém se chcete uplatnit?**

- a) Ano (Uveďte počet: \_\_\_\_\_)
- b) Ne

**18. Děláte něco, mimo školu, pro Vaše lepší budoucí uplatnění na trhu práce?**

- a) Ano (pokračujte otázkou č. 19)
- b) Ne (pokračujte otázkou č. 20)

**19. Co děláte pro Vaše lepší budoucí uplatnění na trhu práce?**

- a) Věnuji se naplno studiu ve svém volném čase
- b) Chodím na odborné praxe, stáže ze své vlastní iniciativy (nespadají sem školní praxe)
- c) Zdokonaluji se v cizím jazyce
- d) Absolvuji různé doplňující kurzy
- e) Jiné, uveďte: \_\_\_\_\_

**20. Kdy si chcete začít hledat práci?**

- a) Hledám již nyní
- b) Po státních závěrečných zkouškách
- c) Chci ještě oddálit nástup do zaměstnání

**21. Kde si chcete hledat zaměstnání**

- a) V České republice
- b) V zahraničí

**22. Považujete za výhodné pro lepší budoucí uplatnění poslední semestr školy realizovat jen formou praxe či odborné stáže?**

- a) Ano
- b) Ne

**PŘÍLOHA PII: Tabulky testů dobré shody chí-kvadrát k základní popisné statistice**

Výzkumná otázka č. 5: Co studenti konají pro své lepší uplatnění na pracovním trhu?

Tabulka č. 17: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 5)

<b>AKTIVITY</b>	<b>P</b>	<b>O</b>	<b>P - O</b>	<b>(P-O)<sup>2</sup></b>	<b>(P-O)<sup>2</sup>/O</b>
studium ve volném čase	16	17,4	-1,4	1,96	0,113
praxe z vl.iniciativy	19	17,4	1,6	2,56	0,147
zdokon. v cizím jazyce	26	17,4	8,6	73,96	4,251
doplňující kurzy	16	17,4	-1,4	1,96	0,113
jiné aktivity	10	17,4	-7,4	54,76	3,147
	Σ 87	Σ 87			Σ 7,771

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$\chi^2 = \sum 7,771$$

Výzkumná otázka č. 6: Jaké jsou dosavadní zkušenosti studentů v oblasti práce a zaměstnání?

Tabulka č. 18: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 6a)

<b>Množství přijímacích pohovorů</b>	<b>P</b>	<b>O</b>	<b>P - O</b>	<b>(P-O)<sup>2</sup></b>	<b>(P-O)<sup>2</sup>/O</b>
žádný	39	33,5	5,5	30,25	0,903
1-3	76	33,5	42,5	1806,25	53,918
4-6	16	33,5	-17,5	306,25	9,142
více	3	33,5	-30,5	930,25	27,769
	Σ 134	Σ 134			Σ 91,732

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$\chi^2 = \sum 91,732$$

Tabulka č. 19: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 6b)

Placené zaměstnání/brigáda	P	O	P - O	(P-O) <sup>2</sup>	(P-O) <sup>2</sup> /O
Ano, měl/a jsem	48	67	-19	361	5,388
Ne, neměl/a jsem	86	67	19	361	5,388
	Σ 134	Σ 134			Σ 10,776

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$\chi^2 = \sum 10,776$$

Tabulka č. 20: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 6c)

Mimoškolní praxe	P	O	P - O	(P-O) <sup>2</sup>	(P-O) <sup>2</sup> /O
Ano, měl/a jsem	48	67	-19	361	5,388
Ne, neměl/a jsem	86	67	19	361	5,388
	Σ 134	Σ 134			Σ 10,776

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$\chi^2 = \sum 10,776$$

Výzkumná otázka č. 7: Kdy a kde si chtějí začít studenti hledat práci?

Tabulka č. 21: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 7a)

Počátek hledání zaměstnání	P	O	P - O	(P-O) <sup>2</sup>	(P-O) <sup>2</sup> /O
Hledám již nyní	72	44,667	27,333	474,093	16,726
Po SZZ	48	44,667	3,333	11,109	0,249
Chci oddálit nástup do zaměstnání	14	44,667	-30,667	940,465	21,056
	Σ 134	Σ 134			Σ 38,031

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$\chi^2 = \sum 38,031$$

Tabulka č. 22: Test dobré shody chí-kvadrát (výzkumná otázka č. 7b)

Místo plánovaného výkonu zaměstnání	P	O	P - O	(P-O) <sup>2</sup>	(P-O) <sup>2</sup> /O
ČR	119	67	52	2704	40,358
zahraničí	15	67	-52	2704	40,358
	Σ 134	Σ 134			Σ 80,716

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$\chi^2 = \sum 80,716$$

## Doplňkový dotaz: Realizace posledního semestru formou praxe

Tabulka č. 23: Test dobré shody chí-kvadrát (doplňující otázka)

Je realizace posledního semestru formou praxe výhodou?	P	O	P - O	(P-O) <sup>2</sup>	(P-O) <sup>2</sup> /O
Ano	116	67	49	2401	35,836
Ne	18	67	-49	2401	35,836
	Σ 134	Σ 134			Σ 71,672

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$\chi^2 = \sum 71,672$$

