

**Projekt rozvoje odborných dovedností
vysokoškoláků s cílem zvýšení jejich
uplatnitelnosti na trhu práce ovlivněném
požadavky digitální ekonomiky**

Bc. Denisa Karolyová

Diplomová práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Denisa Karolyová
Osobní číslo: M18166
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Veřejná správa a regionální rozvoj
Forma studia: Prezenční
Téma práce: Projekt rozvoje odborných dovedností vysokoškoláků s cílem zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce ovlivněném požadavky digitální ekonomiky

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle a metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Proveďte literární rešerši zdrojů k problematice uplatnitelnosti vysokoškoláků na trhu práce ovlivněném požadavky digitální ekonomiky.

II. Praktická část

- Analyzujte faktory ovlivňující uplatnitelnost vysokoškoláků na trhu práce ovlivněném požadavky digitální ekonomiky v České republice.
- Vytvořte projekt rozvoje odborných dovedností vysokoškoláků s cílem zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce ovlivněném požadavky digitální ekonomiky v České republice.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **Tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- ANYŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019, 276 s.
ISBN 978-80-246-4294-9.
- BALCAR, Jiří. *Soft skills and their importance on the Czech labour market*. 1st ed. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2018, 144 s.
ISBN 978-80-248-4245-5.
- KALNICKÝ, Juraj. *Determinanty efektivnosti edukačního procesu*. 1. vyd. Ostrava: Repronis, 2017, 92 s.
ISBN 978-80-7329-428-1.
- MORGAN, Peter. *The business student's guide to study and employability*. 1st ed. Los Angeles: SAGE, 2017, 458 s.
ISBN 978-1-4462-7412-5.
- VEBER, Jaromír. *Digitalizace ekonomiky a společnosti: výhody, rizika, příležitosti*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2018, 198 s.
ISBN 978-80-7261-554-4.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Martin Mikeska, Ph.D.**
Ústav ekonomie

Datum zadání diplomové práce: **6. ledna 2020**
Termín odevzdání diplomové práce: **21. dubna 2020**

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

RNDr. Pavel Bednář, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 6. ledna 2020

**PROHLÁŠENÍ AUTORA
BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské 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;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou 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;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Hlavním cílem diplomové práce je vytvoření projektu, který bude cíleně rozvíjet potřebné odborné dovednosti studentů vysokých škol v prostředí veřejných institucí poskytující terciální vzdělání za účelem zvýšení a uplatnitelnosti studentů na trhu práce, který je ovlivněn digitální ekonomikou. V teoretické části je provedena literární rešerše, která popisuje jednotlivé faktory, které ovlivňují uplatnitelnost jedince včetně jeho kariéry v současných podmínkách trhu práce, změny na trhu práce související se čtvrtou průmyslovou revolucí a problematiku vzdělávání v České republice. Praktickou část tvoří analýza faktorů ovlivňující uplatnitelnost studentů Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a na základě jejich výsledků je vypracován návrh projektu pro zvýšení jejich konkurenceschopnosti.

Klíčová slova: Uplatnitelnost studentů, absolventi, trh práce, kariéra, Práce 4.0

ABSTRACT

The main goal of the diploma thesis is to create a project that will purposefully develop the necessary professional skills of university students in the environment of public institutions, which provide tertiary education in order to increase employability of students on the labor market affected by the digital economy. The theoretical part is a literature search that describes various factors that affect the employability of the individual, including his career in the current labor market conditions, changes in the labor market related to the fourth industrial revolution and the issue of education in the Czech Republic. The practical part consists of an analysis of factors influencing the employability of students of the Faculty of Management and Economics, Tomas Bata University in Zlín, and based on their results, is developed project proposal to increase their competitiveness.

Keywords: Employability of Students, Graduates, Labour Market, Career, Work 4.0

V této části diplomové práce bych velmi ráda poděkovala vedoucímu své diplomové práce Ing. Martinovi Mikeskovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a konstruktivní zpětnou vazbu k diplomové práci.

Dále bych chtěla poděkovat ostatním vyučujícím na Fakultě managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně za pomoc s distribucí dotazníku mezi studenty a poskytnutí jejich osobních názorů k problematice uplatnitelnosti studentů FaME.

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

„Současnost je jejich; budoucnost, pro kterou jsem opravdu pracoval, je moje.“

Nikola Tesla

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 UPLATNITELNOST STUDENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL A JEJÍ FAKTORY	13
1.1 VZDĚLÁNÍ JAKO FAKTOR UPLATNITELNOSTI	13
1.2 REGIONÁLNÍ FAKTORY	14
1.3 GENERACE ABSOLVENTŮ	15
1.4 OSOBNOST JEDINCE	17
1.5 KOMPETENCE JAKO FAKTOR PODPORUJÍCÍ UPLATNITELNOSTI STUDENTŮ	17
1.5.1 Kvalifikační a dovednostní nesoulad	19
1.5.2 Klíčové kompetence	20
1.5.3 Dovednosti v návaznosti na klíčové kompetence	21
1.5.4 Kvalifikace	24
1.5.5 Měření kompetencí jedince	25
1.5.6 Vzdělávání s ohledem na zvyšování kompetencí	25
1.6 OSTATNÍ FAKTORY UPLATNITELNOSTI	25
1.7 UPLATNITELNOST VYSOKOŠKOLSKÝCH STUDENTŮ V ZAHRANIČÍ	26
2 VZDĚLÁNÍ	28
2.1 VÝVOJ TERCIÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V ČR	28
2.2 EFEKTIVITA VZDĚLÁVACÍHO PROCESU	29
2.3 PŘIJÍMACÍ ŘÍZENÍ NA VŠ	30
2.3.1 Zákon o vysokých školách 111/1998 Sb.	30
2.3.2 Maturitní zkouška v ČR	31
2.3.3 Přijímací testy na ekonomické fakulty v ČR	32
2.3.4 Příklad odvolání studenta při přijímacím řízení	32
3 KARIÉRA	35
3.1 KARIÉROVÉ TEORIE	36
3.1.1 Teorie obsahu	36
3.1.2 Teorie procesu	36
3.1.3 Teorie obsahu a procesu	37
3.1.4 Širší výklady	37
3.1.5 Konstruktivistické přístupy	37
3.1.6 Filozofická východiska teorie kariérového vývoje	37
3.1.7 Logicko-pozitivistický světonázor	37
3.1.8 Konstruktivistický světonázor	37
3.2 VÝBĚR KARIÉRY	38
4 TRH PRÁCE	39
4.1 DIGITALIZACE TRHU PRÁCE	40

4.1.1	Rizika související s digitalizací pracovního trhu.....	40
4.1.2	Dopady digitalizace na trh práce	42
4.1.3	Digitalizace práce a změny v požadavcích na pracovní kompetence a kvalifikaci zaměstnanců.....	43
4.2	ČESKÁ REPUBLIKA A PRŮMYSL 4.0.....	45
4.3	EVROPSKÁ DIGITÁLNÍ STRATEGIE V KONTEXTU TRHU PRÁCE.....	45
5	METODIKA PRÁCE.....	47
5.1	KVANTITATIVNÍ PŘÍSTUP	47
5.2	KVALITATIVNÍ PŘÍSTUP	47
5.3	SBĚR DAT.....	47
5.3.1	Dotazník.....	47
5.3.2	Studium dokumentů.....	47
II	PRAKTICKÁ ČÁST.....	48
6	ANALÝZA FAKTORŮ OVLIVŇUJÍCÍ UPLATNITELNOST VYSOKOŠKOLÁKŮ NA TRHU PRÁCE OVLIVNĚNÉM POŽADAVKY DIGITÁLNÍ EKONOMIKY V ČESKÉ REPUBLICE	49
6.1.1	Statistiky úspěšnosti maturity	50
6.2	KARIÉRNÍ ORGANIZACE A PROJEKTY VE ZLÍNĚ	50
6.2.2	Univerzitní organizace.....	52
6.2.3	Projekty UTB a FaME	53
6.3	REGION.....	55
6.4	TRH PRÁCE.....	56
6.4.1	Digitalizace trhu práce.....	56
6.4.2	Mzdy podle regionu.....	57
6.4.3	Zaměstnanost a mzdy dle vzdělání.....	58
6.4.4	Zaměstnanost a mzdy dle věku	60
6.4.5	Zaměstnanost a mzda dle třídy zaměstnání.....	62
7	ANALÝZA ZAJÍMOVANÝCH STRAN.....	64
7.1	DOTAZNÍK PRO STUDENTY	64
7.1.1	Financování studia VŠ.....	64
7.1.2	Kontext studentů.....	67
7.1.3	Přístup ke kariéře studentů FaME	69
7.2	ZAMĚSTNAVATELÉ – PRŮZKUM ZÁJMU O PLÁNOVANÉ AKTIVITY.....	71
7.3	VYUČUJÍCÍ- PRŮZKUM ZÁJMU O PLÁNOVANÉ AKTIVITY	73
8	SHRUTÍ ANALYTICKÉ ČÁSTI	76
8.1	SOAR ANALÝZA FAME	77
9.1	ZAJÍMOVANÉ STRANY A JEJICH OČEKÁVÁNÍ.....	79
9.1.1	Vlastník projektu	80
9.3	DOSAHI PROJEKTU.....	81

9.4	KOMPLEXNÍ PROGRAM FAMEOUS A ŘEŠENÉ OTÁZKY	82
9.4.1	FaMEous 4.0 – Skupina aktivit A	84
9.4.2	Unikátní absolventi - Skupina aktivit B.....	89
9.4.3	Komunita FaME- Skupina aktivit C.....	94
9.4.4	Rovnost příležitostí ke vzdělání-Skupina aktivit D.....	99
9.5	NÁKLADOVÁ ANALÝZA PROJEKTU	103
9.6	RIZIKOVÁ ANALÝZA	104
9.7	ČASOVÝ HARMONOGRAM	105
ZÁVĚR		107
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY		108
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....		113
SEZNAM OBRÁZKŮ		114
SEZNAM TABULEK		115
SEZNAM PŘÍLOH		116

ÚVOD

Téma v oblasti uplatnitelnosti a rozvoje odborných dovedností studentů VŠ bylo zvoleno především kvůli současné celospolečenské diskusi na téma užitečnosti vzdělání při hledání zaměstnání. Každý člověk musí učinit rozhodnutí ve volbě svého povolání, přičemž existuje spousta kariérních poradců, kteří provádějí nejrůznější diagnostiky. Napříč médii a různými kariérními blogy jsou pravidelně zveřejňovány analýzy oborů, jejich uplatnitelnost anebo výše platů ve zvolené profesi.

Na člověka jsou v této situaci obvykle vyvíjeny tlaky ze strany společnosti, škol ale také samotnými rodiči. Často se tak děje i při výběru specializace na vysoké škole. Studenti se dostávají do dilematických situací, kdy váhají, zda si vybrat obor, který by je více naplňoval po osobní stránce, nebo zda je lepší zvolit variantu, která je více perspektivní a zajímá je spíše z ekonomického hlediska.

Školství v České republice vykazuje stále pozůstatky minulých politických režimů a nedaří se mu uspokojovat aktuální potřeby zaměstnavatelů. Specifikum spočívá také v obsahové náplni vzdělání, kdy v ČR převládá tradiční přístup, který klade důraz na formální obsah, a ne na kompetenční přístup zaměřující se na budování klíčových kompetencí u studentů.

Teoretická část práce obsahuje literární rešerši v kontextu uplatnitelnosti studentů VŠ, kde jsou rozvedeny faktory ovlivňující kariéru a sebeuplatnění člověka a speciální podkapitulu zaměřující se na klíčové dovednosti a zhodnocení jejich role na trhu práce. Velmi důležitým aspektem je propojení sociologických přístupů ke kariéře, které poukazují na to, že kariéra není pouze výkon profese, ale je to provázaná složka celého kontextu jedince, do které patří i fáze vzdělávání se.

Na základě propojení kariérních teorií, současných vzdělávacích podmínek a se zohledněním současných trendů trhu práce v oblasti digitalizace je výstupem diplomové práce projekt, který tyto aspekty propojuje. Zároveň projekt odpovídá požadavkům, které byly zjištěny na základě dotazníkového šetření v praktické části diplomové práce a analýze vnějšího prostředí FaME.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem diplomové práce je vytvoření projektu rozvoje odborných dovedností vysokoškoláků s cílem zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce ovlivněném požadavky digitální ekonomiky.

Snahou projektu je sestavení „digitálního prostředí“, ve kterém student získá přehled o jednotlivých kariérních příležitostech, možnostech řešení konkrétních studijních a osobních záležitostí, současných projektech a organizacích FaME a UTB vedoucí k větší míře zapojení studenta do jednotlivých projektů a organizací. V rámci uplatnitelnosti se projekt zabývá vytvořením podmínek pro finanční soběstačnost studenta a podporou jeho individuálních zájmů, kterých by chtěl docílit v průběhu studia. Také se zaměřuje na rozvoj dovedností skrze realizaci praktických úloh zadanými zaměstnavateli a tvořením vazeb mezi ostatními studenty pomocí týmové spolupráce v rámci plnění výzev a projektů.

Praktická část je zaměřena na analýzu faktorů ovlivňující uplatnitelnost studentů na trhu práce ovlivněném požadavky digitální ekonomiky ČR, kde sekundární výzkum analyzuje region Zlínský kraj, fázi přijetí studenta na VŠ, mzdové zastoupení různých kategorií a nabídku zapojení organizací a projektů UTB a FaME.

V rámci primárního výzkumu proběhne realizace dotazníkových šetření studentů, vyučujících a zaměstnavatelů. Na základě získaných dat následně bude zjištěno u studentů, jaký je jejich sociální kontext, jak přistupují ke své kariéře, a zda by měli zájem o aktivity v této oblasti. U vyučujících bude zjištěno, čím se dle jejich názorů vyznačují talentovaní studenti, jaká je míra jejich zapojení a zájem vyučujících o aktivity v rámci projektu. U zaměstnavatelů bude zjišťováno, jaké charakteristiky má ideální kandidát pro získání pracovní pozice a o jaké aktivity by měli zájem zaměstnavatelé v rámci projektu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 UPLATNITELNOST STUDENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL A JEJÍ FAKTORY

Hillage a Pollard 1998 v (Selvam, 2018 s. 763) poukazují na to, že uplatnitelnost je schopnost studenta získat práci po vystudování VŠ, a to zahrnuje obohacování schopností, znalostí, postojů a dovedností studentů.

Uplatnitelnost u studentů vysokých škol je vyjádřena schopností studenta dosahovat výsledků v rámci budování své kariéry. Je to uspokojení potřeby seberealizace a schopnost ukázat své hodnoty společnosti po získání potřebných znalostí v určité kvalitě v rámci studia na univerzitě. Obsahem uplatnění sebe sama má zahrnovat odborné znalosti, schopnosti, inovace a adaptabilitu či schopnost studenta zpracovávat informace. (Wen, 2011, s. 87)

Scholarios et al 2008 v (Vos, 2011, s. 439) uvádí, že uplatnitelnost je závislá na průběžném učení se a na schopnosti jedince, adaptovat se na nové požadavky zaměstnavatelů včetně nutnosti doplnění kompetencí v rámci odborné způsobilosti schopnosti.

Van der Heijde 2006 v (Vos, 2011, s. 439) definuje uplatnitelnost jako neustálé naplňování, získávání nebo vytváření práce za optimálního využití kompetencí, které jsou závislé na jedincovy znalosti, dovednosti a schopnosti potřebným k výkonu různých úkolů.

1.1 Vzdělání jako faktor uplatnitelnosti

V rámci teorie lidského kapitálu bylo vytvořeno základní východisko, které pracuje s předpokladem, že vzdělání je cestou pro získání potřebných znalostí a kompetencí. Lidé pak díky nabytému vzdělání vykazují větší produktivitu a zvyšuje se jejich konkurenceschopnost na trhu práce. Investice do formálního vzdělání ekonomové vnímají jako cestu ke zvyšování ekonomické vyspělosti státu. Existuje i opačný pohled na tuto problematiku, který zastávají autoři zabývající se sociálními teoriemi. např. P. Bourdieu. Podle něj jedinci se vzděláním nepracují na lépe hodnocených pracovních místech z důvodu své produktivity nebo kompetencí, ale projevují se zde kombinace ekonomického, kulturního a sociálního kapitálu. Existuje také Collinsova teorie „společnosti diplomů“, dle které získání určitého diplomu pouze legitimizuje sociální exkluzi, neboť obdržení titul slouží jako záruka pro získání prestižnějšího pracovního místa, kde jedinec získá lepší plat či mzdu anebo jiné pracovní benefity. Signální teorie od autorů Arrow 1973, Spence 1973, Stiglitz 1975, Thurow 1975 poukazuje na to, že vzdělávací instituce zaměstnavatelům pouze naznačují, že by jedinec mohl být adaptabilnější, flexibilnější, iniciativní a dravý po příležitostech a na základě těchto

dovedností i produktivnější. U vzdělání je velmi důležitá jeho struktura neboli diverzifikace, která spočívá v tom, že v systému existují vzdělávací instituce různé kvality a úrovně. Existují dva pohledy na vzdělávání, kdy jeden spočívá v předpokladu, že je student vybaven specifickými pracovními dovednostmi k výkonu budoucího povolání na základě poptávky trhu práce, ale také jako na velmi účinnou selekci studentů ve prospěch zvýhodněných skupin. Samuel Lucas formuloval teorii efektivně udržované nerovnosti, kdy jedinci se slabším sociálním zázemím, mají ve výsledku pořád nízkou šanci dostat se na elitnější vzdělávací instituci i přestože dosáhnou vyšších stupňů vzdělání. Tyto dva pohledy na problematiku potvrdil i Bol a Van de Werfhorst, kteří prokázali, že absolventi škol lépe a rychleji prorazí na trhu práce, ale zejména v rámci terciálního vzdělávání snižuje šance jedince jeho získání. (Anýžová, 2019, s. 73, 74,81,82)

1.2 Regionální faktory

Potřeby odvíjející se od ekonomického rozvoje a jeho trendů jsou často odlišné od představ obyvatel, a proto je zde nutná koordinace, která respektuje specifika určitého regionu. Jelikož se snižuje podíl tradičních průmyslových odvětví, posiluje se zastoupení nehmotné výroby, lidé chtějí vyšší mobilitu a hledají rovnováhu osobního a pracovního života, mění se celkové požadavky na regionální řízení sektoru zaměstnanosti. Uplatnitelnost jedince se pak odvíjí od rostoucí regionální nerovnováhy pracovních nabídek a struktury uchazečů o zaměstnání.

V rámci regionálního trhu práce se řeší následující problémy

- a) Pracovní nabídky zaměstnavatelů obsahují neatraktivní pracovní podmínky, které se vyznačují například nízkou mzdou, obtížnými nebo škodlivými pracovními podmínkami apod.
- b) nedostatečně rozvinuté systémy regulace zaměstnanosti, nadměra byrokracie, neúčinné a neflexibilní využití různých typů pracovních poměrů (stálí zaměstnanci, příležitostní zaměstnanci, zaměstnání na dohody, agenturní pracovníci, najatý personál – outsourcing)
- c) Neefektivní řízení regionu z důvodu neumožnění využití dostupných přírodních, ekonomických a lidských zdrojů
- d) Nedostatek flexibility ve vzdělávacím systému je bariérou získání kvalifikace potřebné pro zaměstnání

- e) Zvyšující se požadavky obyvatel daného regionu, kteří očekávají lepší pracovní podmínky a kvalitu práce. V návaznosti na tento problém se řeší dlouhodobá rizika, kdy s podporou nestandardních typů úvazku klesá stabilita zaměstnání, zvyšuje se nejistota ohledně zaměstnanosti. (Simonova, 2020, s. 1322,1323)

Autorka (Anýžová, 2019, s. 80.) hovoří o národním kontextu neboli společenském kontextu, který předpokládá, že zaměstnanci obývající země s vyšší mírou zavádění inovací, budou lépe odměňováni na základě svých kompetencí, protože takoví lidé jsou schopni inovativní práce. Země, které nemají vysoký inovační potenciál, se vyznačují neměnicími se pravidly na trhu práce a investují v menší míře do vědy a vzdělávání. V těchto zemích je pak silnější role sociálního původu i formálního vzdělání.

1.3 Generace absolventů

Věková struktura obyvatelstva se na trhu práce radikálně mění. Z důvodu správného zařazení absolventů, budou vyjmenovány všechny generace a jejich časový horizont. Autoři Solnet, Krajl, Kandampully 2012 v (Dušek, 2016, s. 41-45) vymezili následující generace dle ročníků a charakteristik:

Tradicionalisti – lidé narozeni před rokem 1945

Tato generace se vyznačuje tím, že mají rádi stabilitu, obětovávají se, respektují autority, hodně šetří a tvrdě pracují. V rámci komunikace preferují osobní kontakt, který by měl mít formální charakter.

Baby Boomers – lidé narozeni v roce 1945 až 1964

Generace se vyznačuje zvýšenou soutěživostí, týmovou spoluprací, jsou otevřenější ke změnám, kladou důraz na úspěch, zaměří se na určitý cíl a v rámci toho činí kroky a touží vést, získat společenský status a uznání. Oproti generaci minulé se svobodně rozhodují, jsou převážně optimističtí a idealisté, pracují tak dlouho, dokud jim stačí síly, jsou motivovaní plnit zadané úkoly a zároveň jsou úkolově orientovaní.

Generace X – lidé narozeni v roce 1965 až 1978

Tato generace se na trh práce dívá více z podnikatelského hlediska, vždy požaduje zpětnou vazbu a prostor pro vyjádření svého názoru. Oproti předchozí generaci mají rádi technologie, jsou kreativní a kladou důraz na kvalitu života. Spoléhají se sami na sebe, jsou pragmatičtí a často cyničtí. Jsou orientovaní na zkušenosti, technologicky gramotní a mají globální myšlení.

Generace Y – lidé narozeni 1979 až 1994

Tato generace si pokládá otázku WHY, tedy proč. Lidé patřící této generaci jsou více zaměřeni na sebe a je na ně nahlíženo jako na sebestředné osoby. Lidé této generace jsou také označováni jako mileniálové nebo generace C (content, collaboration, communication), což jsou základní rysy, kterými se vyznačují. Podíl této generace činí 39 % populace v produktivním věku, proto je velmi důležité zmínit i další charakteristické pracovní chování této skupiny. Mileniálové mají většinou nějakou zahraniční pracovní zkušenost, práci pokládají za důležitou ale nikoliv za smysl života. Jsou vysoce motivovaní, pracují tvrdě a dokáží se adaptovat na pracovní podmínky, nicméně se nezařazují mezi loajální zaměstnance. Lákají je spíše kreativní způsoby vzdělání a chtějí pracovat lépe a rychleji. Zaměstnavatel by měl být dle jejich názoru spravedlivý a přímý. Zároveň očekávají přiměřený plat nebo mzdu a jakmile tyto parametry nejsou splněny, neváhají si najít jinou práci.

Pro zaměstnavatele naopak mohou mít přidanou hodnotu v tom, že dokáží vstřebat velké množství informací nebo je vyhledat v pár sekundách. Budování sociálních sítí napříč celým světem jim nedělá problém. Jsou to týmoví hráči, kteří jsou ochotni kompromisu na základě komunikace a zjištění názorů ostatních. Dokáží pracovat na více věcech najednou a nudí se, pokud do jejich mozku přichází jen jeden stimul. Velmi důležité je zmínit, že zaměstnanci generace Y nechtějí vidět pouze jednotlivé procesy, ale naopak potřebují znát celý kontext dané věci. Zároveň si zakládají na lidských právech a bojují proti diskriminaci. Vyžadují pracovní prostředí, které respektuje tyto hodnoty.

Zaměstnancům generace Y naopak chybí cit pro soukromí a rádi otevřeně řeší různé věci skrz sociální sítě. Preferují spíše elektronický typ komunikace a osobní setkání pro ně může být problém.

Mileniálové očekávají flexibilní práci, určitou míru svobody a smysluplnost práce. Také vyžadují zpětnou vazbu, která by měla být poskytována průběžně tak, aby reflektovala jejich výkony.

Generace Z – lidé narozeni v rozmezí 1995-2010

Lidé narozeni jako generace Z (CareerProCanada.ca, 2016) se označují za „digitální domorodce“, což obnáší neustálé interakce v sociálních sítích, flexibilitu při měnících se technologiích a jsou odolní i proti informačnímu přetížení. Oproti mileniálům se tato generace označuje za pragmatičtější a skeptičtější více upřednostňující stabilitu. Stejně jako

mileniálové i generace Z klade důraz na konstruktivní zpětnou vazbu. Vyznačují se touhou po autonomii a studie „Gen Z and Gen Y Workplace Expectations Study“, kterou realizovat Ranstad ukazuje, že 63 % této generace touží po vysokoškolském vzdělání v oblasti podnikání, 42 % si svou kariéru plánuje jako OSVČ a 81 % je přesvědčeno o důležitosti vysokoškolského vzdělání. Další zajímavou oblastí vzdělávání je řízení financí.

Je také nutné zmínit fakt, že generace Z neočekává setrvání u firmy po celou svou kariéru. Tato generace opět posunuje hranice flexibilní práce a preferuje částečné úvazky nebo jiné volnější pracovní úvazky.

Průzkum Adecco Staffing ukazuje, že vysokoškolští studenti této generace touží v 36 % po příležitosti kariérního růstu, 19 % požaduje práci, při které se mohou seberealizovat a přinesou skrze ni pozitivní přínosy pro společnost, 19 % stabilita, 10 % přátelské pracovní prostředí, 7 % flexibilní pracovní dobu a 6 % nadprůměrný plat. Generace Z stále „dospívá“, takže nelze ještě přesně vymezit, jakou roli na trhu práce převzou, ale i tak se očekává to, že pracovníci HR budou muset komunikovat s těmito uchazeči skrze širokou škálu platforem.

1.4 Osobnost jedince

Robustnější studie se shodují, že i přes vliv běžných sociodemografických faktorů, kterými jsou vzdělání, kognitivní dovednosti nebo sociální původ, člověk může na trhu práce uplatnit své osobnostní rysy, pokud jsou pro práci relevantní. U top manažerských pracovních pozic je obvykle vyžadovaná otevřenost, extraverte, dominance a agresivita. Mírný přístup či svědomitost je očekávaná u odborných a kvalifikačně náročných zaměstnání. Propat v roce 2009 hodnotil vliv osobnostních rysů na výši mzdy a považuje ho za významný faktor. V rámci této problematiky bylo zjištěno, že se značně proměňuje v závislosti na zkoumané zemi. Reprezentativní studie ukazují, že např. ve Velké Británii či v USA je u jedince s nižším sociálně-ekonomickým statusem negativně ovlivněna příjmová úroveň na základě vlastnosti neuroticismu zaměstnance. V německých studiích je také zaznamenáno, že nedostatečná extraverte u mužů v horním platovém kvartilu jim snižuje mzdu o více než 5 %. Svědomitost naopak zvyšuje průměrný výdělek. (Anýžová, 2019, s. 97)

1.5 Kompetence jako faktor podporující uplatnitelnosti studentů

Vzdělání a kompetence jsou propojené dimenze lidského kapitálu, které ovlivňují budoucí úspěch jedince nejen na pracovním trhu, ale také v osobním životě. Vzdělání není jediná

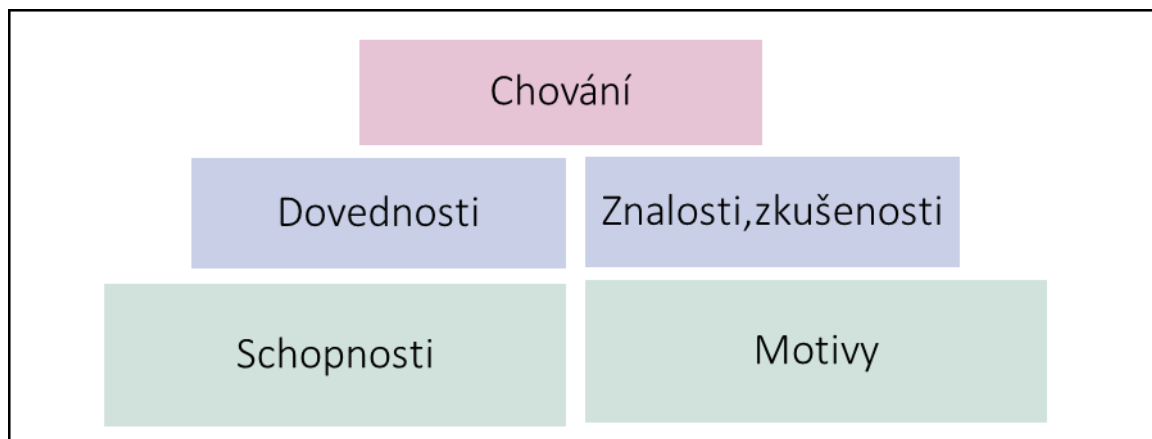
možnost, jak kompetence nabyt, protože tento počin souvisí i s genetikou, tedy inteligencí. Formování kompetencí je spojeno se schopností řešit problém (fluidní inteligence) a také inteligencí související s absolvovaným učením a zkušenostmi (inteligence krystalická). Další faktor, který má obdobný vliv na kompetence jedince je sociální a kulturní prostředí, které je spojeno s kontextem jedince. Samotný dominantní aspekt, kterým je například kultura či příroda je velmi proměnlivý a jeho vliv je diskutabilní, protože jeho význam či role se různými okolnostmi mění. Vývoj kompetencí, jejich využívání a zhodnocování jsou propojené a podmíněné společenskými, mezilidskými a ekonomickými vztahy, kde existuje jakási soutěž. To, zda se jedná o zjevnou či skrytou soutěž lze určit podle toho, zda se jedná o konkurenci na trhu práce, ve veřejném životě (př. politické okolnosti), ale také v soukromí.

Aby mohly tyto konkurenční „boje“ probíhat, existují znaky, které signalizují nabytí kompetencí. Mezi tyto znaky patří dosažené vzdělání, které podporuje jejich rozvíjení a strukturu a následně zde probíhá ověřování, testování či certifikace. Existují teorie – klasická teorie lidského kapitálu Becker 1963, Mincer 1993, a také tzv. signální teorie Spence 1973 a Weiss 1995, u kterých formální vzdělání vystupuje v roli hlavního faktoru, který ovlivňuje profesní a sociální mobilitu. (Straková, 2013, s. 109)

V ČR se je používán termín klíčové kompetence z anglického překladu, který se však v anglické odborné literatuře člení na dva pojmy „competence“ znamenající způsobilost a „competency“ ve smyslu umění vyřešit složitý úkol. Některé zdroje pak zaměňují následující slova: schopnost, dovednost, zručnost, znalost, vědomost, způsobilost povolání, pravomoc. Laická veřejnost slovo kompetence spojuje s pravomocí, tedy s právem o něčem rozhodovat nejčastěji v oborech pedagogických či ekonomických. Klíčové kompetence by v současnosti měly přesahovat jednotlivé profese a měly by odpovídat požadavkům trhu práce. (Šimonová, 2011, s. 19)

Nakonečný v (Šimonová, 2011, s. 20) rozebírá složky kompetence z psychologického hlediska a aby se kompetence mohla zformovat a existoval prostor pro její vznik, musí mít jedinec dispozici neboli předpoklad. Schopnost (např. vlohy, nadání, talent) může být specifická či obecná, ale aby se z ní kompetence vyvinula, musí se s ní vždy pracovat a rozvíjet ji.

Kompetence vycházejí ze schopností, ale dále je lze podporovat motivací, kde se uplatňují postoje, oblasti zájmů a potřeby. Dovednosti a znalosti/zkušenosti pak ovlivňují chování jedince, které mu pomáhá v problematických situacích.



Obr. 1 Hierarchický model struktury kompetence; Šimonová s. 20

Studie PIAAC v (Anýžová, 2019, s. 77) po použití mnohonásobné regrese příjmů ukazuje, že vliv kompetencí na příjmy je prokazatelný a např. zvýšení numerické kompetence vede v průměru ke zvýšení příjmu o 18 %. USA, Irsko a Německo patří k zemím, kde mají kompetence větší efekt na zvýšení mezd, a naopak dvakrát menší vliv kompetencí na mzdy je ve Švédsku, ČR a Norsku.

1.5.1 Kvalifikační a dovednostní nesoulad

Existují situace, kdy zaměstnanec získal kvalifikaci, která neuspokojuje požadavky zaměstnavatele. V rámci vertikálního nesouladu jsou definovány tři kategorie. Převzdělanost nebo také překvalifikovanost byla dlouhodobě diskutovanou záležitostí mezi odborníky a politiky v rámci expanze terciálního vzdělávání v posledních několika desetiletích. Převzdělanost se pohybuje přibližně mezi 13 % až 29 %, kdy se tento podíl mění podle způsobu měření. Dalšími situacemi jsou nedostatečná kvalifikace, kdy zaměstnanec disponuje nižší kvalifikací, než kterou vyžaduje zaměstnavatel a soulad vzdělání, tj. zaměstnanec disponuje kvalifikací určenou zaměstnavatelem. Dovednostní nesoulad je opět vyjádřen třemi stavy. Prvním případem jsou nadbytečné dovednosti, druhým nedostačující dovednosti a třetím soulad dovedností.

Nesoulady vznikají na základě několika teorií. Někteří jednotlivci pro získání zaměstnání nemají určité dovednosti požadované zaměstnavateli i přestože dosáhli určité úrovně vzdělání. Pokud se jedinec rozhodne pro méně kvalifikačně náročnou práci z důvodu nižší stresové zátěže, nebo např. menší vzdálenosti dojíždění, vznikne překvalifikovaný stav.

Zaměstnavatel může naopak přijmout překvalifikovaného zaměstnance ze strategických důvodů, protože v rámci určitého časového horizontu očekává např. technologické změny a

zaměstnání lépe kvalifikovaného pracovníka vidí jako možnost, jak se vyhnout případným budoucím nákladům.

Na základě dalších studií bylo zjištěno, že absolventi jsou často ochotni pracovat v zaměstnání, které neodpovídá jejich úrovni vzdělání a překvalifikovanost je v tomto případě pouze dočasná.

V rámci makroúrovně vzniká převzdělanost zejména z důvodu okamžitého nereflektování potřeb trhu práce vzdělávacími institucemi.

V rámci nesouladu dovedností se lze na problematiku dívat opět ze tří perspektiv. Jedinec může být spokojen s prací nebo např. s výší platu. Empirické studie ukazují, že překvalifikovaní zaměstnanci mají nižší mzdy než ostatní jedinci se stejnou kvalifikací. Stejný jev se vyskytuje i u podkvalifikovaných zaměstnanců, kteří mají sice vyšší plat, než kdyby vykonávali práci, která odpovídá jejich kvalifikaci, ale zároveň vydělávají méně než ostatní pracovníci na stejné pozici.

Dovedností nesoulad také může způsobovat frustraci jedince, protože se nemůže při výkonu pracovní činnosti plně realizovat. U překvalifikovaní pracovníci častěji mění práci než zaměstnanci mající dovednostní soulad. Pozitivní dopad překvalifikovanosti spočívá ve zvýšení produktivity práce a nevyužitý potenciál je aspekt firemní konkurenceschopnosti, protože v době inovací a technologických změn to znamená lepší adaptaci na nové pracovní podmínky.

Makroekonomické dopady překvalifikovanosti spočívají ve zvyšování nezaměstnanosti a snižování růstu HDP způsobené plýtváním lidského kapitálu. (Anýžová, 2019, s. 137–143)

1.5.2 Klíčové kompetence

Mertens 1974 v (Veteška, 2017 s.15,16) kategorizuje čtyři hlavní klíčové kvalifikace, později jsou označeny jako kompetence, a jsou to základní kvalifikace, kam patří všeobecné schopnosti, které se individuálně využívají v rozmanitých situacích při různých kontextech. Příkladem jsou komunikační dovednosti, schopnost kooperovat anebo řešit problémy atd. Další je horizontální kvalifikace, kde patří schopnosti jedince rozšířit si vlastní horizont a umění efektivně pracovat s informacemi. (sběr dat, výběr a zpracování) Koordinační rozšiřující kvalifikace souvisí s praktickými požadavky zaměřující se na pracovní aktivitu a jedincův výkon. Vintage neboli faktory dobové jinými slovy řečeno schopnosti zaměřující se na odstranění rozporu mezi vlastními vědomostmi a vědomostmi jiných lidí. Autorka

(Šimonová, 2011, s. 18, 19) dále doplňuje, že termín klíčové kompetence bylo nutné začít užívat zejména v návaznosti na aktualizaci funkce výchovy a vzdělávání, jelikož sloužilo jako vodítko pro poskytnutí relevantní přípravy na osobní a pracovní život, protože již tehdy se věda a technika vyvíjela na své poměry vysokým tempem a probíhaly změny napříč celou společností. Je také nutné zdůraznit, že Mertens nevnímal rozdíly mezi slovními spojeními „klíčové kompetence“ a „klíčové kvalifikace“.

Werner 2003 v (Šimonová, 2013, s. 21,22) pojetí Mertense modifikuje a charakterizuje klíčové kompetence jako soubor znalostí, schopností, dovedností a postojů, které se nevztahují k určité činnosti, ale jedinec se díky nim může adaptovat na změny ve své profesi.

Konkrétně pak zmiňuje za 1. samostatnost v jednání, za 2. myšlení v souvislostech, 3. samostatnost v učení, kde zdůrazňuje zejména vlastní motivaci, 4. cílevědomost, efektivita, odbornost v přispívání k vyplnění stanoveného cíle, 5. umění radovat se z práce, 6. sociální flexibilita – schopnost spolupracovat a komunikovat, 7. dobré pracovní vlastnosti, dodržování deadlines, tolerance ke změnám a posledním 8. bodem je zodpovědnost a přijetí rozhodnutí.

Francis Smythe 2013 v (Carter, 2019, s.88) vymezil sedm klíčových kariérních kompetencí

- a) Nastavování kariéry a její plánování
- b) Znalost sama sebe
- c) Efektivita výkonu související s prací
- d) Dovednosti související s kariérou
- e) Znalosti kancelářské politiky
- f) Networking a mentoring
- g) Přijímání zpětné vazby a sebeprezentace

Tyto kariérní kompetence byly použity pro model indikátorů kariérních kompetencí (CCI) a použity tak, aby jedinci pochopili jejich silné stránky a oblasti, na které by se mohli zaměřit při budování kariéry.

1.5.3 Dovednosti v návaznosti na klíčové kompetence

Současné výzkumy prokazují, že uplatnitelnost jedince je ovlivněna nejen prokázáním určité úrovně kognitivních dovedností, ale také nekognitivních dovedností tzv. soft skills. Zde patří

např. sebedůvěra, vytrvalost, plánování, sebeovládání, nadšení pro dlouhodobé cíle a schopnost identifikace svého zájmu s firemními hodnotami.

V současnosti je zdůrazňována důležitost tzv. nových základních dovedností na trhu práce, které zahrnují dovednosti čtenářské, matematické, komunikační schopnost a práce s počítačem. (Anýžová, 2019, s. 75,95)

Soft skills mohou být stejně důležité jako hard skills a to je zařazuje mezi podstatné zdroje produktivity na trhu práce. Čas věnovaný do rozvoje měkkých dovedností by měl být úměrný času věnovanému do hard skills, ale realita tomu neodpovídá. Měkké dovednosti a tvrdé dovednosti jsou nejučinnější jen za předpokladu, že jsou užívány najednou. Identifikace potřeb měkkých dovedností může být jednoduše identifikována za předpokladu, že jedinec ví, jaké bude jeho budoucí povolání. (Balcar, 2018, s. 68,69)

Autor (Morgan, 2017, s. 24, 25) uvádí, že zaměstnavatelé obvykle hledají jedince, kteří mají určité kvality a odkazuje se na seznam schopností firmy Quality Assurance Agency, které by uchazeč měl mít, pokud se hlásí o pracovní pozici. Jedná se o následující dovednosti

a) Kritické uvažování, analýza a syntéza, b) Efektivní řešení problému, rozhodování, c) Efektivní ústní i psaná komunikace včetně využití různých médií d) Početní dovednosti, e) Efektivní využívání nástrojů IT, f) Efektivní sebeřízení, g) Efektivní výkon v rámci týmové spolupráce, také zahrnuje vůdcovství, h) Mezilidské dovednosti (Naslouchání, vyjednávání, přesvědčování a prezentace) a i) Schopnost převést průzkum do problematiky byznysu a řízení a j) Sebereflexe a kritika.

Podobný list schopností existuje ve Spojeném království, který předává vláda univerzitám jako návod, který popisuje, jaké dovednosti by studenti měli nabýt po dokončení studia na základě námětů HR pracovníků z různých koutů Velké Británie:

Mullen 1997 v (Morgan, 2017, s. 25) uvádí následující klíčové dovednosti

a) Ústní komunikace, b) Týmová práce, c) Naslouchání, d) Psaná komunikace a e) Řešení problémů

Prospects, 2011 v (Morgan, 2017, s. 25)

a) Obecná obchodní prozíravost, b) Práce s čísly, c) Angažovanost, d) Umění řešit problémy a e) Flexibilita

Konfederace britského průmyslu/ univerzity UK, 2009 v (Morgan, 2017, s. 25)

a) Self-management, b) Práce v týmu, c) Povědomí v problematice byznysu a zákaznících, d) Umění vyřešit problém, e) Komunikace a literatura, f) Umění práce s čísly, g) Umění práce s IT, h) Podnikavá osobnost s proaktivním chováním a i) Pozitivní přístup k práci

Autor Selvam 2017 v (Selvam 2018 s. 763-767) vymezuje existenci stěžejních dovedností, které výrazně ovlivňují uplatnitelnost studentů. Patří zde psaná komunikace, mluvená komunikace, plánování a organizace, týmová práce, počítání, adaptabilita, schopnost učit se a umění využití technologií. Selvam 2018 ve svém výzkumu uvádí klíčové dovednosti, které souvisí s uplatnitelností studentů. Selvam provedl výzkum na 507 studentech a zjišťoval postoje studentů

Schopnost převzít zodpovědnost

Student zodpovídá za naplnění úkolu nebo nějaké události i za předpokladu, že ji nikdo nekontroluje nebo nevede. Student získá příležitost převzít odpovědnost za úkol na VŠ, doma nebo pracovišti. Může se jednat o oslavy či obřady příbuzných nebo brigády, kdy takové činnosti pomáhají studentům zlepšit dovednosti v plánování a organizování.

Vlastní zájem

Student je zaměřen určitým směrem, má potřeby či touhy seberealizovat se v určitém kariérním směru, což slouží jako motivace. Ve výzkumu Selvam zjistil, že z vlastní iniciativy 35,5 % studentů získalo dovednosti v písemné komunikaci, 26,8 % v mluvené komunikaci a 21,9 % v dovednostech učení.

Zapojení do sportovních aktivit

Existuje spousta příležitostí pro zapojení studentů do sportovních aktivit, a to nejen při studiu na VŠ ale obvykle také v místě jejich pobytu. Při aktivních sportovních činnostech si 33,9 % studentů zlepšilo počítačové dovednosti a 15,4 % schopnost týmové spolupráce.

Vysokoškolský vzdělávací systém

Vysoké školy se začaly posouvat k digitalizaci a školy po studentech začínají vyžadovat elektronické odesílání úkolů online formou a pomocí audiovizuálních pomůcek je vedena i výuka. Většina VŠ používá také inteligentní učebny a vnější komunikace škol probíhá také pomocí sociálních médií a jiných podobných nástrojů. 32,7 % studentů potvrdilo, že jejich škola podporuje dovednosti v oblasti technologií.

Čtení knih

Student získá dovednost slovnímu porozumění, větnou skladbu a kreativitu a také psanou a mluvenou komunikaci. 30,2 % Studentů se pomocí čtení naučilo psanou komunikaci a 3,6 % mluvenou.

Sebevědomí

Za předpokladu, že student chce být natolik sebevědomý, aby o něčem mohl promluvit, musí získat nejdříve potřebné znalosti. Více než 29 % studentů potvrdilo, že se průběžně učí díky tomu, že se cítí být sebevědomí.

Adaptabilita

Ve studii bylo uvedeno, že v generačních domcích, kde žijí celé rodiny tzn. rodiče i prarodiče pod jednou střechou jedinec získá praktickou přizpůsobivost. Jelikož je zde zvýšený styk i se staršími osobami, předpokládá se, že by mladší osoba měla být poslušná. Studenti žijící v těchto rodinách se musí naučit přizpůsobit různým situacím, které se v domě dějí.

Selvam dále také uvádí jiné aktivity nebo podmínky, mezi které patří např. vystupování na pódiu v rámci univerzitních vystoupení jako podpora schopnosti **týmově spolupracovat**, skupinové zkušenosti pomocí společného bydlení, práce nebo zapojení do určité zájmové skupiny (sport, přátelé, třída, rodina), která má společný cíl. Finanční rodinná situace rovněž ovlivňuje budoucí uplatnitelnost studenta z hlediska **poskytování příležitostí rozvíjet se** např. v technologických dovednostech, placených kurzů nebo akcí v rámci společenských aktivit (kulturní akce, zájezdy atd.).

Zapojení a závazky jsou velmi důležité, protože studenti s těmito zvyky jsou pro zaměstnavatele atraktivní z pohledu zodpovědnosti. Možnost zapojení se do aktivit studenti uvádí jako příležitost k naučení se plánování a organizaci.

1.5.4 Kvalifikace

Kvalifikací se rozumí odborná profesní příprava zahrnující soubor znalostí, vědomostí, dovedností a návyků, jež je formálním výstupem v rámci procesu vzdělávání stvrzené certifikátem, tak aby jedinec získal profesní způsobilost. (Šimonová, 2011, s. 19)

Palán a Langer v (Veteška, 2017, s.41) označují kvalifikaci jako, soustavu schopností, vědomostí, zkušeností, dovedností a návyků, které jsou nezbytné k získání oficiálně potvrzené způsobilosti k výkonu určité funkce.

1.5.5 Měření kompetencí jedince

Hanushek a Woessmann v (Anýžová, 2019, s. 74, 75) varují, že společnost přikládá příliš velkou důležitost počtu let strávených vzděláním jedince, což může být v rámci měření kapitálu nebezpečné, protože se tím zanedbávají kvalitativní rozdíly ve výsledných znalostech, a to následně vede k zapomínání primárního cíle vzdělání. Dle těchto autorů by se měl lidský kapitál měřit dle kognitivních kompetencí daného jedince a neměl by se odhadovat pouze na základě dosaženého vzdělání. Lidský kapitál se měřil podle počtu let strávené vzděláním nebo jeho úrovně v době, kdy se neprováděly výzkumy, které přímo měřily znalosti nebo dovednosti. V této době nebyla k dispozici robustní data, která by byla považována za indikátory kvality lidského kapitálu. V současné době existují výzkumy, které tyto kompetence měří a patří mezi ně např. projekt International Adult Literacy Survey z roku 1994-98, Adult Literacy and Lifeskills z roku 2003-2008 nebo Programme for the international Assessment of Adult Competencies z roku 2011 až 2012.

1.5.6 Vzdělávání s ohledem na zvyšování kompetencí

V 70. letech 20. století se první zmínky o kompetenčním přístupu ke vzdělávání objevily v USA a Kanadě, kde byla snaha o konceptualizaci tohoto přístupu (tzv. Competency-based education). Západní Evropa pak na kvalifikaci pohlížela jako na nástroj produktivity a konkurenceschopnosti. Zejména důraz na výkonnost jedince a orientaci na tento aspekt podpořilo zavádění kompetencí do oblasti dalšího vzdělávání. V návaznosti na tento počín se začali objevovat kritici. Výhrady k tomuto pojetí měli zástupci obecné pedagogiky, andragogiky a didaktiky více než osoby se zájmy v profesním a podnikovém vzdělávání.

Kompetenční přístup ve vzdělávání je odrazem požadavků vzdělávací politiky, zaměstnavatelů a zahraničních trendů. Problematika je zastoupena ve všech oblastech, takže ji lze nalézt ve formálním, neformálním a informálním vzdělávání. (Veteška, 2017 s.12,13)

1.6 Ostatní faktory uplatnitelnosti

Krása nebo fyzická atraktivita je část somatického kapitálu, který je tvořen fyzickým a psychickým zdravím jedince. Biddle 1994 a Hamermesh 1998 ve svém výzkumu přišli na to, že krása obličejů přináší průměrně 5,3 % bonus k výplatě a snižuje o 9 % pokud je vzhled podprůměrný. U atraktivity z pohledu kondice těla bylo zjištěno, že se odráží na mzdě především u žen, kde je u obézních žen zaznamenán pokles o 10 % až 15 % mzdy.

Faktor zdraví je rovněž důležitý a ovlivňuje mzdu. Empirické studie potvrzují, že 28 % pokles mzdy je spojen s limity zdraví. Většinou se jedná o srdeční problémy, psychózy, neurózy a bronchitidu.

Zlovyky také mohou ovlivňovat výši mzdy. U každodenního kouření se uvádí 7 % až 9 % pokles mzdy. Při porovnání spotřeby alkoholu je u mírného pití zaznamenán mzdový bonus oproti velké spotřebě alkoholu a užívání tvrdých drog snižuje mzdu o 25 % až 36 %.

Různé výzkumy ukazují, že mzdy ovlivňuje i gender. V některých studiích se uvádí, že mzdy žen jsou v průměru o 3,9 % až 6 % nižší než u mužů. Toto procento však v rámci dalších studií překračuje i 20 %. Podobně kolísavým faktorem je i rasa jedince. Např. v Kanadě pobírají černoši až o 24 % menší mzdu. V jiných studiích byla změřena penalizace o 17,4 % a u Číňanů – 17 % ze mzdy.

Mzdové diskriminace se objevují i na základě sexuální orientace, kdy muži bisexuálové a homosexuálové vydělávají o 3 % až 30 % méně než heterosexuální muži. U homosexuálních a bisexuálních žen nebyla mzdová penalizace naměřena a u některých případech, měl tento faktor dokonce pozitivní vliv na mzdu.

Ženatí muži vydělávají v průměru o 7 až 20 % více a u žen se vliv na mzdu neprokázal. Naopak u žen hraje v rámci odměňování to, kolik dětí vychovávají. Tomuto jevu se také říká „motherhood wage penalty“, který se vysvětluje nižšími pracovními zkušenostmi. Pokles se pohybuje od 2 % až do 5 % za jedno dítě a u dvou dětí už je to pokles o 4 % až 13 %. V návaznosti na tuto problematiku pak práce spojené se starostlivostí o domácnost znamenají pokles v hranici 29 % až 39 % pro ženy a u mužů nebyly rozdíly potvrzeny. (Carter, 2019, s. 27-30)

1.7 Uplatnitelnost vysokoškolských studentů v zahraničí

Uplatnitelnost vysokoškolských studentů v Číně

Počet absolventů VŠ v Číně roste ve vysoké míře. V roce 2004 bylo absolventů kolem 2,8 milionů a v roce 2005 už 3,38 mil. V Číně existují objektivní a subjektivní problémy při uplatnitelnosti studentů. U objektivních problémů je nutné vzít v potaz situaci, že v roce 2011 trh rostl pomalým tempem, zatímco se neúměrně zvyšoval počet uchazečů o práci s vysokoškolským diplomem. Nepomohl ani fakt, že disciplíny, kterými se studenti zabývali v rámci svého studia se neshodovaly s potřebami trhu práce. Růst byl velmi rychlý a v roce 2011 získalo vysokoškolský diplom již 6,6 mil studentů. (Wen, 2011, s. 86)

Problémy v rámci uplatnitelnosti absolventů univerzit spočívají v následujících bodech:

- a) Studenti si nejsou vědomi, do jakých pracovních pozic se mohou zařadit. Studenti neví, co chtějí, jaké úkony jsou schopni vykonat, neznají své zájmy v oblasti zaměstnání, neví, kde sahá jejich kariérní potenciál a také neznají své konkurenční výhody, které by je mohli ztraktivnit pro firmy. Obecně chybí řádné plánování kariéry a povědomí o kariérních cílech a úkolech.
- b) Neracionální rozhodování absolventů při výběru práce – U čerstvých absolventů vysokých škol dochází ke špatným myšlenkovým strategiím při procesu výběru práce, kdy se většina zaměřuje na více rozvinuté regiony. Absolventi se tak rozhodují v domnění, že právě v těchto regionech získají vyšší mzdy, ale je běžné, že právě tyto regiony jsou přelidněné. V méně rozvinutých regionech se pak firmy potýkají s nedostatečnou nabídkou pracovních sil. Tato situace vede k tomu, že absolventi vysokých škol raději obsadí neuspokojivou pracovní pozici v rozvinutém regionu než lépe placenou práci v méně rozvinutém regionu. V jiných případech absolventi v disparitním regionu vůbec volnou pozici neobsadí.
- c) Jádrem konkurenceschopnosti není zřejmé. Když je na trhu práce špatná situace, konkurence pro absolventy zesiluje. Častý problém v zaměstnatelnosti u absolventů je nedostatek základní profesní zkušenosti a kvality, kdy si jedinec není schopen propojit teoretické poznatky s praxí.
- d) Slabé zaměstnanecké schopnosti se u absolventů projevují zejména ve vytrvalosti při plnění pracovních úkolů, neobratnosti při řešení složitých situací nebo psychická nestabilita, která následně sabotuje šanci absolventa ukázat zaměstnavateli svůj talent. (Wen, 2011, s. 87)

2 VZDĚLÁNÍ

Vzdělání u jedince, v rodině či společnosti hraje velmi důležitou roli. Tento aspekt člověka zvýhodňuje nejen na trhu práce, ale také mu pomáhá v jiných oblastech, kde se jedná např. o zlepšení zdraví, zapojování do komunity a snižování kriminality ve společnosti. Nejnovější literatura však začíná klást otázky, zda je terciální vzdělávání opravdu dostatečně výhodné. Země OECD se zabývají tím, zda je dobře nastavena doba celkového studia, kdy je počet let věnovaných pro získání vysokoškolského titulu předmětem diskuze a hlavní znepokojení plyne zejména z celkové doby studia a zvyšujícímu se průměrnému věku absolventa při dokončení studia. Průměrný věk, při ukončení studia v roce 2015 byl 26 let, což značně překračuje hranici, která by odpovídala klasické době mezi ukončením střední školy, zápisu na VŠ a promoci na VŠ. V rámci zkoumání této problematiky byla využita data ze zprávy Complete College America, z jejichž analýzy vyplynulo, že méně než jedna polovina studentů prezenční formy studia, dokončí své studium do čtyř let. (AINA, 2020, s. 1) V návaznosti na zmínění této problematiky je nutné podotknout, že ve Spojených státech amerických je klasická doba studia v bakalářských programech čtyřletá.

2.1 Vývoj terciálního vzdělávání v ČR

Je předpokladem, že každá kulturně a ekonomicky vyspělá země si zakládá na růstu počtu vzdělaných občanů. Česká republika v oblasti problematiky vysokých škol prošla významnou transformací. Terciální vzdělání před rokem 1989 v ČR bylo zasaženo politikou, centrálně řízeno a uplatňoval se zde princip kolektivismu. Terciální vzdělání bylo poháněno cíli, se kterými se tehdy společnost identifikovala a humanitní vědy byly ve stínu věd technických a přírodovědných. Obsah učiva, vyučovací metody a vztahy mezi studenty a učiteli byl odpovídající nedemokratickému charakteru, kde byl preferováno vytváření faktografických znalostí a na straně druhé výuka neumožňovala prostor pro osobní rozvoj osobnosti a kreativitu.

Hlavní změnou po roce 1989 bylo odpolitizování školství, jež se za 1. odrazilo ve školské politice, proběhla zde privatizace, nebo byly založeny nestátní školy. Školy nabyly autonomie a také požádali o to, aby získaly konkrétní zodpovědnost za edukaci studenta. Druhou změnou byly pedagogické změny, skrze které byly určeny nové klíčové kompetence, kterým byly přizpůsobeny osnovy učiva, metody a také forma organizace výuky, přístupy k rámci hodnocení studentů ale také ve vztazích mezi školou, rodinou a místními orgány a organizacemi. Za 3. se změnila se struktura vzdělávacích systémů, která vytvořila na vysoké

škole stupně (bakalářský, magisterský a doktorský) podle systému vyspělých zemí. Za 4. proběhly ekonomické změny a v důsledku vlivu tržní ekonomiky začíná působit vliv nabídky a poptávky, mění se marketing a v některých školách a začínají vznikat placené školy, za 5. v důsledku ideologických změn a odstranění izolace se posiluje výuka humanitních předmětů, cizí jazyky, IT a enviromentalistika, vznikají nové koncepce v rámci vzdělávání technických a humanitních předmětu, kde se to nejvíce projevuje ve výuce dějepisu, společenských věd a literatury, a v rámci nových vyučovacích metod je velká pozornost věnována rozvoji osobnosti a tvořivosti člověka. Je kladen zejména na rozvoj schopností senzomotoriky, paměti, analytické, syntetické a hodnotící myšlení. Celé vzdělávání již vnáší prvky motivace, citové výchovy a socializace. (Šimonová, 2011, s. 11, 13, 14)

Vývoj výuky v rámci terciálního vzdělávání je nutné zmínit, protože v rámci historické návaznosti, tento vliv určuje rychlost vývoje vzdělávacího systému a také lze zpozorovat, na jaké aspekty se zaměřují současné instituce poskytující terciální vzdělání.

2.2 Efektivita vzdělávacího procesu

V současnosti v oblasti vzdělávání existují určité indikátory, kterými je měřena kvalita edukačního procesu. Pro účely své diplomové práce jsem se zaměřila zejména na předzaměstnaneckou edukaci a zaměstnaneckou, protože mnoho studentů již při svých prvních pracovních zkušenostech porovnává znalosti nabyté při studiu a praxi.

Předzaměstnanecká edukace je nyní zprostředkována především prostřednictvím školských zařízení, kam patří ZŠ, SŠ a VOŠ. Kvalita těchto zařízení je garantována Českou školní inspekcí, která zastává roli evaluátora, zjišťovatele a hodnotitele podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání.

Do kategorie zaměstnaneckého vzdělávání patří profesní učení, kultivace a také sebevzdělávání. V této oblasti jsou zainteresovaní i samotní zaměstnavatelé, kteří věnují hodnocení efektivnosti procesu vzdělávání z pohledu vložených nákladů a ekonomické návratnosti a snaží se vyčíslit zisk vzešlý ze vzdělávací aktivity.

Existuje model Donalda Kirkpatricka, který je složen ze čtyř úrovní a v první úrovni se hodnotí „reakce“ – účastníci a jejich spokojenost s tréninkovým kurzem, tedy jejich zpětná vazba v průběhu vzdělávacího procesu, v druhé úrovni je to „učení“ - zkoumá se v jaké míře se zapojení jedinci naučili látku, kterou si stanovili, je zde rozebírán výsledek vzestupu způsobilosti či vědomostí, v třetí úrovni „chování“ - zkoumá se zde, jak moc jsou relevantní

nově naučené dovednosti či aplikace poznatků při použití do praxe, ve čtvrté úrovni jsou již důležité „výsledky“, které ukazují, zda bylo dosaženo předem stanovených výsledků, do jaké míry se zvýšil výkon účastníků a zda se snížily náklady.

S.Y. Chyung v návaznosti na Donalda Kirkpatricka přichází s novým pohledem na model skládající se ze čtyř úrovní. Zároveň vychází z předpokladu, že nejzásadnějšími úrovněmi jsou „výsledky“ tzn. jak může výsledek zlepšit podnikání dotyčného, a „jednání“, kde je důležité, jaké činnosti mají zaměstnanci vykonávat, aby se dostavil požadovaný výsledek. Dalšími aspekty je opět „učení“, kde je nutné zajistit potřebné znalosti, schopnosti a zdroje, aby činili a konali to, co od nich zaměstnavatel požaduje a motivace v kontextu toho, co potřebují pochopit, aby se učili a jednali. (Kalnický, 2017 s.22,24,25)

Existují principy občanského vzdělávání dospělých, které uvádí Knowles, Holton, Swanson, 1998 v (Langer, 2012, s. 24) a je důležité dodržet následujících šest základních principů, které platí pro vzdělávání dospělých občanů v jakémkoliv věku.

- a) Dospělý musí znát důvod proč, co a jak se bude učit
- b) Sebepojetí učícího se, kdy by mělo být zachováno jeho sebeřízení v rámci učení a autonomie
- c) Předchozí zkušenosti
- d) Přípravenost na učení se
- e) Orientace v učení, která zacílí na problém a zasadí problém do kontextu
- f) Motivace k učení – identifikace jedince na základě vnitřních hodnot, osobní profit

2.3 Přijímací řízení na VŠ

Je velmi důležité zmínit proces přijímacího řízení na vysokých školách v ČR, protože i výběr studentů může být determinantem kvality vzdělávacích institucí.

2.3.1 Zákon o vysokých školách 111/1998 Sb.

Do diplomové práce bude uvedena pasáž týkající se přijímacího řízení na vysokých školách, jelikož je jeho úprava důležitým aspektem navrženého projektu v praktické části DP.

Předpoklady pro účast přijímacího řízení v rámci terciálního vzdělání v ČR jsou upraveny § 48 Zákonu o vysokých školách 111/1998 Sb. Obecnou podmínkou k přijetí do bakalářského nebo magisterského studijního programu je absolvování úplného středního

nebo úplného středního odborného vzdělání. Podmínkou v rámci přijetí k magisterskému navazujícímu studiu na bakalářský stupeň studia je nezbytné absolvovat bakalářský studijní program. Aby se uchazeč mohl zúčastnit přijímacího řízení v rámci doktorského studijního programu, musí řádně ukončit studium v magisterském studijním programu. V oblasti umění jsou zákonné podmínky upraveny jinak, ale není potřeba je zmiňovat pro účely této DP.

Ve stejném zákoně je pak v § 49 v prvním odstavci uvedeno, že VŠ nebo fakulta si může stanovit další podmínky pro přijetí uchazeče o studium, které se týkají určitých znalostí, schopností nebo nadání nebo prospěchu ze střední školy, nebo také vyšší odborné školy nebo vysoké školy a v případě magisterského navazujícího studijního programu také podmínky týkající se příbuznosti studijních oborů nebo počtů kreditů získaných během studia ve vybraných typech předmětů, kde kredity vyjadřují studijní zátěž konkrétní části studia. Dále může být stanoven limit přijatých uchazečů, kteří naplnili stanovené požadavky a pokud je počet úspěšných uchazečů větší než stanovený limit, rozhoduje pořadí nejlepších.

Odstavec druhý téhož paragrafu se zabývá přijímacím řízením u cizinců, který je v následujícím znění *„Podmínky pro přijetí cizinců ke studiu ve studijním programu musí umožnit splnění závazků, které vyplývají z mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána.“* A odstavec třetí umožňuje VŠ nebo fakultě *„stanovit odlišné podmínky pro přijetí uchazečů, kteří absolvovali studijní program nebo jeho část nebo studují jiný studijní program na vysoké škole v České republice nebo v zahraničí anebo absolvovali akreditovaný vzdělávací program nebo jeho část ve vyšší odborné škole nebo studují akreditovaný vzdělávací program ve vyšší odborné škole v České republice nebo v zahraničí.“* (Zákon č. 111/1998 Sb.)

2.3.2 Maturitní zkouška v ČR

Současná maturitní zkouška ve školním roce 2019/2020 je tvořena ze společné (státní) a profilové (školní) části. Ve společné části jsou dvě povinné zkoušky, kdy jednu tvoří český jazyk a literatura a druhou cizí jazyk nebo matematika. Student si také může navolit dvě další nepovinné zkoušky, které si vybírá z cizího jazyka nebo matematiky. Profilová část obsahuje dvě až tři zkoušky, které stanovuje ředitel školy a opět zde lze zvolit maturitu z dalších dvou nepovinných předmětů, kterou si volí student.

Při neúspěchu žáka při konání povinné zkoušky společné části nebo byl žák např. ze zkoušky vyloučen, má maximálně další dva pokusy na opravu z každé zkoušky. U zkoušek složených

z více částí platí pravidlo, že student opravuje pouze tu část, která se mu nevydařila. Přestože žák neuspěje pouze u jedné části komplexní zkoušky, ztrácí jeden pokus.

Maturitní zkouška byla uvedena do této kapitoly, protože její úspěšné vykonání je podmínkou zákona pro přijetí na VŠ. (Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání, 2019)

2.3.3 Přijímací testy na ekonomické fakulty v ČR

Současné nejčastější přijímací zkoušky ke studiu na ekonomických fakultách jsou v ČR poskytovány firmou SCIO (test obecných studijních předpokladů), která si kladla za cíl vytvoření profesionálních testů pro přijímací zkoušky. Firma pocítovala absenci těchto testů a na svých webových stránkách uvádí, že v USA jsou takové testy běžné, ale v ČR chyběly.

Za své poslání firma SCIO pokládá změnu světa v rámci oblasti vzdělávání a dále je na webu uvedeno, že jelikož je SCIO soukromou firmou, jedním z jejích cílů je dosahování zisků. Cenu, kterou za jednotlivé služby požadují vnímají jako odpovídající ku poměru jejich kvality či hodnotě.

Samotná zkouška OSP se skládá z verbálního (35 min.) a analytického oddílu (50 min.), a každý oddíl je složen z 33 úloh. Stejná firma pak nabízí online neomezené přípravy (8500 Kč) nebo prezenční přípravu (2950 Kč) či online přenos (1960 Kč). Cvičebnice OSP stojí 950 Kč a obsahuje kompletní test i s percentilem. Další službou je On-line kurz OSP Scio, který obsahuje 37 lekcí a přes 400 zadání na základě, kterých se student může naučit metody řešení za 570 Kč.

Firma SCIO uvádí na svých stránkách, že test OSP považují za spravedlivější, protože výsledek nezáleží na tom, na jak kvalitní střední škole student studoval. Tento test nevychází ze středoškolských znalostí, ale řešitel se rozhoduje na základě informací v zadání. (SCIO, 2019)

2.3.4 Příklad odvolání studenta při přijímacím řízení

Student (žalobce) se odvolával proti rektorovi Univerzity Palackého v Olomouci (dále jen UPOL), protože nebyl přijat ke studiu na VŠ. Děkanka právnické fakulty UPOL ho nepřijala v akademickém roce 2014/2015, protože byly naplněny kapacity přijatých uchazečů a žalobce neměl dostatečný počet bodů z národních srovnávacích zkoušek SCIO.

Strana žalovaného namítala, že zákon o vysokých školách nezakazuje VŠ či fakultě, aby k vykonání přijímacích zkoušek pověřila třetí subjekt. Dále zmiňuje, že nepochybuje o

odbornosti a kvalitě testu, který společnost SCIO poskytuje. Dalším argumentem je dostupnost konání přijímacích zkoušek z více míst republiky a absolvování prvního testu zdarma z důvodu uhrazení poplatku uchazeče za podání přihlášky.

Žalobce napadl žalovaného tím, že jeho námitky nemají oporu v zákoně a žalobu doplnil. Byly použity následující argumenty

- a) Žalovaný nepoužil správně zásadu „Vše je dovoleno, co není zákonem zakázáno“, jelikož v oblasti veřejného práva je potlačena zásada zákonnosti veřejné správy.
- b) PF UP při přijímacím řízení porušila článek 7 řádu přijímacího řízení, který ukládá povinnost děkanovi jmenovat zkušební komisi, jejichž členové musí být přítomni při výkonu přijímací zkoušky a vést zápis o jejím průběhu. Dle žalobce byli u národních srovnávacích zkoušek přítomni pouze zaměstnanci firmy SCIO.
- c) Majetní uchazeči byli zvýhodněni, jelikož cena za zkoušky činila 800 Kč a účastníci mohli využít více pokusů (5). Celkovou částku 4000 za přijímací zkoušky žalobce označuje za citelný výdaj a dále zmiňuje, že SCIO také nabízí přípravné kurzy za 6703 Kč, prodává sbírky dřívějších testů za cenu od 500 Kč výše.
- d) Rámec přijímacího řízení a počet přijímaných uchazečů nebyl univerzitou dle § 49 odst. 5 zákona o vysokých školách zveřejněn na její úřední desce.

Žalovaný navrhoval zamítnutí žaloby a vyjádřil se k jednotlivým bodům žalobce následovně:

- a) Žalovaná strana se odvolává na to, že jí zákon povoluje ve samosprávné působnosti stanovit podmínky pro přijetí ke studiu.
- b) Řád přijímacího řízení se nevztahuje na případ, kdy se přijímací zkouška konala v rámci národních srovnávacích zkoušek firmy SCIO, čímž uchazeči prokázali způsobilost ke studiu.
- c) Podle žalovaného zde vykonáním přijímací zkoušky nedochází k diskriminaci sociálně slabších, protože NSZ byly uskutečněny na několika místech v ČR a uchazeč ušetří na výdajích za dopravu, nebo např. za ubytovací služby. Možnost test opakovat či další doplňující služby společnosti SCIO uchazeč může využít, nebo může použít své znalosti, libovolné materiální či další kurzy.

- d) Žalobce má pravdu s tím, že informace o přijímacím řízení nebyly zveřejněny na webu fakulty v rubrice „Úřední deska“, ale pochybení ovlivnilo všechny uchazeče, takže žalobce nemohl být poškozen.

Krajský soud v Ostravě rozhodl, že VŠ si může stanovit jako podmínku k přijetí uchazeče o studium bodovou hranici v rámci zkoušky, kterou pořádá soukromá společnost. Nejvyšší správní soud zamítl kasační stížnost.

Při odůvodnění rozsudku se krajský soud odvolává na míru samosprávy veřejných vysokých škol, kterou potvrzuje § 49 zákona o vysokých školách, který povoluje VŠ stanovit další podmínky k přijetí ke studiu. Zákon dále neukládá žádná omezení, aby si přijímací zkoušku VŠ pořádala sama. (Sbírka rozhodnutí nejvyššího správního soudu, s. 681-683, 685)

3 KARIÉRA

Význam a definice pojmu kariéra jsou chápány rozdílně, a to je důsledek, který brání ve vytvoření společného myšlenkového základu. Pojem kariéra, profese a povolání jsou často vnímány jako synonyma. V tradičním chápání slova kariéra se pak uvádí, že je to zejména profesní pracovní život, přičemž se zkoumá hlavně kariérní postup. K tomuto vymezení se řada výzkumníků vyjádřila tak, že by bylo vhodné rozšířit pojmové vymezení. Se zohledněním času a života do termínu „kariéra“ bylo od té doby dalšími autory rozšířeno i o období před profesí a po vykonání profese včetně dalších životních rolí a kontextů.

Suprer 1976 v (Patton, 2015, s. 22) definuje kariéru jako „sled hlavních pozic, které určitá osoba zastává v průběhu svého předpracovního, pracovního a popracovního života a zahrnuje související pracovní role, jako jsou např. student, zaměstnanec či důchodce, spolu s doplňkovými profesními rodinnými a občanskými rolemi“

Arthur Hall a Lawrence 1989 v (Patton, 2015, s. 22) popisují kariéru jako „postupný sled pracovních zkušeností určité osoby v čase“. Arthur pak zdůrazňuje, že každý, kdo pracuje, má kariéru. Touto definicí chce poukázat na neutrální užití pojmu vztahujícího se ke všem profesím.

Někteří autoři hledali výrazy pro pojem kariéra: Thomas 1989 – „pracovní životy“. Další autoři Nicholson a West 1989 zase hovoří o „pracovní historii“, a zasazují se o volné užívání pojmu kariéra, kdy si lidé mohou tomuto slovu sami přiřadit význam.

Ministerstvo školství a vědy v r. 1989 rozšířilo definici na „různé pracovní role, které jedinci přebírají v průběhu života, které zahrnují placená zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti či jiná povolání, které jedinec v průběhu svého života vykonává včetně období jeho nezaměstnanosti či neplaceného povolání, tzn. i při statusu studenta, rodiče nebo při výkonu dobrovolnických činností.“

Richardsonová 1993,1996,2000 v (Patton, 2015, s. 22) vnímá kariéru jako omezený pojem, který podle jejího názoru nemá žádný význam a je zkrácený ideologicky zatíženým vnímáním střední třídy. Východiskem je dle jejího názoru to, aby se teoretici i praktici soustředili na jedince, a to jaký význam přikládá práci ve svém životě. Richardsonová k diskuzi v rámci této problematiky navrhuje užití pojmů „práce, zaměstnání a kariéra“. Práci pak označuje jako aktivitu, kterou člověk realizuje „za účelem dosažení individuálního úspěchu a spokojenosti, jako výraz snahy a úsilí, za účelem obživy, posílení ambicí a prosazení sebe sama a jako prostředek spojení jedinců s dosahováním většího sociálního

dobra“. V této definici jsou zahrnuty i aktivity za účelem dosažení veřejného zájmu a jiné sociální činnosti. Bluestein 2001 tuto definici vnímá jako podporující přístup v rámci inkluzivní psychologie pracovní činnosti, která se snaží překonat bariéry v otázkách pohlaví, společenské třídy, rodinného zázemí, kulturních charakteristik a zohledňuje jejich působení na vývoj kariéry jedince.

Miller-Tiedemanová 1988 v (Patton, 2015, s. 23) uvádí pojem lifecareer, který obsahuje jak samotnou integraci kariéry jedince, tak další aspekty, které člověka v životě ovlivňují.

Herr 1992 v (Patton, 2015, s. 23) poukazuje na to, že kariéra není pracovní místo nebo povolání, ale zdůrazňuje tezi, že kariéru si tvoří jedinci sami.

3.1 Kariérové teorie

Aby byla pochopena problematika všech faktorů zasahujících do kariéry jedince, jsou v práci uvedeny jednotlivé teorie k nim vztahující se.

3.1.1 Teorie obsahu

Tato teorie se zaměřuje na samotné vlivy kariérového vývoje, které se vážou na jedince anebo také souvisí s kontextem prostředí, ve kterém dotyčná osoba žije. Pozornost se více soustřeďuje na individuální vlivy než na kontextuální. Parsons 1909 v návaznosti na tuto teorii definoval tři významné prvky v rámci volby kariéry.

- a) Objevení svého talentu, zjištění svých zájmů, zdrojů, ale také omezení a další své vlastnosti
- b) Identifikace požadavků a podmínek, které je nutno splnit tak, aby mohl být jedinec úspěšný, vědění, za jakých podmínek získá výhody či nevýhody, kompenzace, příležitosti a další možnosti v širokém spektru pracovních aktivit.
- c) Výše dva uvedené prvky je potřeba pokládat za interaktivní a je velmi důležité správné uvažování o těchto vztazích

(Patton, 2015, s. 29,39,40)

3.1.2 Teorie procesu

Teorie se zaměřuje hlavně na interakce a změny, které se projevují u jedince v rámci časového horizontu a někdy bývá také vnímána jako chronologicky seřazené období, kterým si jedinec prošel. (Patton, 2015, s. 30)

3.1.3 Teorie obsahu a procesu

V současné době se teorie zaměřují jak na kontext a charakteristiku jedince, tak na vývoj a vzájemné interakce. (Patton, 2015, s. 30)

3.1.4 Širší výklady

Mnoho teorií prochází kritikou, protože se v nich autoři nezabývají tematikou socioekonomického postavení a postavení žen, lidí s jinou rasou či etnicitou a jiných menšinových skupin. Tato skupina teorií se zabývá právě volbou kariéry osob spadajících do těchto kategorií obyvatelstva a zaměřuje se zejména na překážky v procesu budování kariéry, které jsou ovlivňovány faktory, do nichž spadá gender, sexuální orientace, etnicita či rasa jedince, zdravotní handicap a socioekonomické postavení. (Patton, 2015, s. 30,31)

3.1.5 Konstruktivistické přístupy

Teorie zohledňují konstruktivistický pohled na svět, kdy je pokládán důraz na holismus a také na jedince, který je v roli klíčového prvku konstrukce života a kariéry. (Patton, 2015, s. 31)

3.1.6 Filozofická východiska teorie kariérového vývoje

Tyto teorie se zabývají hledáním konkrétních konstruktů a jejich vazeb na kariérní chování. Nejnovější přístupy pak poukazují na složitost intrapersonálních rysů, jejich vzájemné vztahy a interakce mezi jednotlivci a považují ji za příliš komplexní na to, aby se ji vůbec někdo snažil pochopit. (Patton, 2015, s. 32)

3.1.7 Logicko-pozitivistický světonázor

Teorie vycházejí z logického pozitivismu, který tvrdí, že chování jedince je pozorovatelné, měřitelné a lineární. V rámci této teorie je možné jedince studovat odděleně bez ohledu na jejich prostředí a kontexty, které se vztahují k jejich životnímu stylu a práci, nemají takovou váhu jako jejich jednání. (Patton, 2015, s. 33)

3.1.8 Konstruktivistický světonázor

Teorie této kategorie namítají možnost absolutní pravdy a uvádějí jedince jako tvůrce reality, tedy jako subjekt, který konstruuje realitu zevnitř pomocí svého myšlení a zpracovávání. Základním stavebním kamenem celého procesu je konstruování skrze poznávání jedince při jeho interakci s prostředím. Mahoney 2003 vymezuje pět základních aspektů vztahujících se

ke konstruktivismu. Za 1. aktivní síla k jednání zaměřující se na umístování zkušeností jedince do vzorců tak, aby dávaly životu smysl, za 2. řád, 3. „Self“, tedy jednání jedince se k němu vztahuje a dosahuje osobní identity, za 4. sociálně symbolická vztahovost, tedy založenost na sociálních a symbolických systémech či kontextová stránka života jedince a posledním 5. bodem je celoživotní vývoj. (Patton, 2015, s. 33)

3.2 Výběr kariéry

Chircu 2015 v (Doicin, 2017, s. 909) uvádí, že jako skutečný výběr kariéry můžeme označit okamžik, kdy si student uvědomí a definuje záměr začít studovat určité studium a nabývat praktické zkušenosti. Je to proces, kdy si jedinec zvolí své nasměrování k vhodnému vzdělání, které mu umožní vykonávat povolání závisující na vnitřních faktorech, mezi které se zařazují např. dovednosti, postoje, hodnoty a vnější faktory, které zahrnují rodinu, postoje společnosti, trh práce atd.

Instituce poskytující střední vzdělávání selhávají v rámci zprostředkování potřebných kompetencí studentům k výkonu jejich práce a předávají tuto odpovědnost na univerzity. Zaměstnavatelé nyní kladou větší důraz na schopnosti zaměstnance než na vzdělání jako takové. Mladí lidé, kterým není poskytnuta příležitost k využití jejich dovedností mohou být zklamáni skutečným světem práce, což vede k negativnímu vnímání jejich postojů zaměstnavateli. Aby byla maximalizována jejich šance k získání práce, která by nejlépe uplatnila jejich dovednosti, je pro mladé lidi velmi důležité, aby zjistili, jaké jsou jejich výjimečné dovednosti a schopnosti, které je odliší od zbytku kandidátů o pracovní pozici. (Carter, 2019, s. 88)

4 TRH PRÁCE

Neoklasické teorie předpokládají, že zaměstnanci se stejnými schopnostmi na pracovních pozicích totožného charakteru získávají stejnou mzdu. Počítá se zde s předpokladem, že pokud by dostávali nižší mzdu, emigrovali by za lepším pracovním místem a mzdy by se časem vyrovnaly.

V praxi však reálné trhy práce vytvářejí mzdové rozdíly napříč různými odvětvími a jednotlivými firmami, které vytvářejí vlastní pravidla, dle kterých rozhodují. Zde nastává fragmentizace trhů práce, které se od sebe oddělují. S tímto jevem je spojena teorie duálních trhů práce. Prvním vysvětlením, které předkládá L. Reynolds v roce 1951 na základě analýz trhů práce, je předpoklad, že každý zaměstnavatel je samostatným odděleným trhem práce a tímto tvrzením vysvětluje rozptyl mezd mezi firmami. Dalšími faktory jsou nemzdové podmínky a benefity, které ještě více prohlubují rozdíly. Na základě těchto poznatků pak lze určit segmentaci trhu práce na primární trh vyznačující se relativně vysokými mzdami, lepšími podmínkami v rámci výkonu práce, stabilní pracovní pozice a prostorem pro osobní růst a povýšení a sekundární trh, kde jsou podmínky pravým opakem než u primárního trhu práce. Pracovníci, jejichž schopnosti nebo životopis nenaplnuje požadavky zaměstnavatelů jsou omezeni pouze na sekundární trhy práce. Dle Thurowovy teorie je konkurenceschopnost jedince určena tím, jaké náklady budou spojeny se zaměstnáním nového pracovníka při přípravě pro danou práci. Z této teorie tedy vyplývá, že pracovníci se schopnostmi odpovídajícími požadavkům zaměstnavatelů budou více žádáni z důvodu minimalizace nákladů na jejich zaučení. (Brožová, 2018, s. 82-84)

Koucký a Zelenka 2011 v (Šafránková, 2017, s.27) uvádí, že nejvíce zásadní projevy zaměstnatelnosti absolventů VŠ je schopnost zajistit si práci a neztratit ji. Zaměstnanost absolventů VŠ je také odrazem ekonomické situace a požadavky na kvalifikaci jednotlivých zaměstnavatelů.

Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Karlovy univerzity realizovalo tři šetření o uplatnění absolventů VŠ, do kterého byla zapojena většina veřejných VŠ a patnáct soukromých VŠ. Výzkum se soustředil na studium před VŠ, praxi před a při studiu, na všechna VŠ studia a také na nejvyšší z nich, první a aktuální zaměstnání a celou profesní historii, na nezaměstnanost a také na získané kompetence. V rámci výsledků bylo zjištěno, že motivace absolventů spočívala v možnosti rozšiřování své vzdělanosti, z důvodu dobré profesní kariéry, kvůli získání VŠ titulu, prohlubování zájmu v rámci konkrétního oboru,

zvýšení pravděpodobnosti získání dobře placeného zaměstnání či získání lepšího společenského postavení.

4.1 Digitalizace trhu práce

Digitalizace je vstup do čtvrté průmyslové revoluce, která si nese poznatky nabyté z předchozích tří průmyslových revolucí. První se týkala nasazení síly parního stroje, druhá souvisela s nasazením strojů a zavedením velkovýroby a třetí se uskutečnila vědeckotechnickou revolucí společně s rozšířením výpočetní techniky. Všechny tři již uskutečněné průmyslové revoluce však nesly i určitá rizika, která vyvolala kolizní situace, a proto lze předpokládat, že takové situace nastanou i v důsledku čtvrté průmyslové revoluce. Při digitalizaci lze očekávat, že dynamika a přesahy bude jiná zejména v rámci počtu rizik, jejich hierarchie, propojenost a časový nástup. (Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 8)

Ekonomika a její digitalizace jsou determinanty pro významnou transformaci zaměstnanosti. S tímto procesem jsou predikována nová rizika, příležitosti a body růstu. Očekává se, že budou vznikat nové formy zaměstnání a typy pracovních míst, budou vytvořeny nové kompetence a formy sociálních nebo pracovních vztahů. Znakem moderní ekonomiky je vysoká informační kapacita. Taková ekonomika uplatňuje inovativní přístup k zaměstnanosti, který je flexibilní, dynamický a efektivní. Podstatné je, aby se systém neustále aktualizoval, vytvářel nový obsah, strukturu, typy nebo formy zaměstnání a zvyšoval kvalitu lidského kapitálu. (Simonova, 2020, s. 1327)

S předchozím tvrzením také souhlasí autor (Veber, 2018, s. 82) a uvádí, že je velmi pravděpodobné, že skrze digitalizaci nastane výrazný dopad na trh práce. Potřeby zaměstnavatelů společně s průběhem hospodářského cyklu a se strukturálními transformacemi jsou hlavními determinanty pro vývoj zaměstnanosti či její případný růst.

Digitalizace trhu práce nebude mít jednosměrný efekt, protože i při zániku určitých pozic vzniknou nové potřeby pracovníků a vyvinou se tak pozice nové.

4.1.1 Rizika související s digitalizací pracovního trhu

Rizika související s propouštěním pracovní síly v rámci výrobních procesů

Redukce zaměstnaneckých poměrů neproběhne pouze v primárním sektoru, tedy v zemědělství či rybolovu, ani v sekundárním sektoru, ale v současné době bude zasáhnout i sektor terciární. Digitální revoluce tedy zasáhne i sektor služeb jejíž příčinou bude

mechanizace a robotizace. V návaznosti na toto riziko budou provedena opatření, která se budou týkat tvorby nových pracovních míst, které s největší pravděpodobností nebudou ve výrobním sektoru, ale bude se jednat o informační a komunikační technologie (servis ICT) a v obohacení péče o seniory (specifické služby bydlení, dopravy, gastronomie atd).

(Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 8,9)

Rizika v rámci fragmentizace klasického výrobního procesu

V rámci tohoto rizika se předpokládá nárůst platformizace, což je elektronická nabídka a zprostředkování rozmanitých služeb. Dále bude probíhat oddělení propojených operací, za účelem dosažení maximálního zisku pomocí využití rozdílných nákladů, kdy se sníží prostor pro bezprostřední komunikaci zaměstnanců. V návaznosti na toto riziko budou provedena opatření související s hledáním vhodných alternativ pro komunikaci, kdy půjde zejména o snahu využívat sociální sítě, bude nezbytné předjednání strategií participace, kolektivního vyjednávání atd. (Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 9)

Riziko v důsledku složitosti a mnohvrstevnatosti problematiky

S nejvyšší pravděpodobností se již v současné době digitální technologie vyvíjí tak, že umožňuje automatizovat stále více pracovních činností související s výrobním procesem. Dále pak umožní realizaci nových možností, které by naplnily klasické potřeby v širokém spektru služeb. Právě snížení nákladů je hlavní motivací pro podnikatele, protože se buduje „digitální samoobsluha“. Klient, který se rozhodne nakoupit si on-line si nastaví parametry u produktu, který potřebuje a následně provede transakci. Na základě tohoto jednoduchého principu pak vznikají nové obchodní modely, které se jednoduše šíří. V současné době v rámci poskytování služeb takto člověk může navštívit internetová tržiště či jiné platformy, zařídit si pojištění bez nutnosti jejich fyzické přítomnosti, obstarají si letenky a existuje mnoho dalších případů. Na základě tohoto případu pak lze očekávat že digitalizace se v různém čase a odlišnou silou zasáhne všechny známé obory bez ohledu na to, zda produkují zboží či služby. Při zániku některých oborů lze očekávat vývoj nových, např. fenomén sdílené ekonomiky. Zároveň lze očekávat určité sociální a politické dopady. Změny, které se odehrají jsou v současnosti těžko předpověditelné. V návaznosti na toto riziko by se v rámci tvorby opatření měly v časovém předstihu vytvářet takové podmínky, které by odpovídali novému specifickému prostředí a pozitivní efekty převážily efekty negativní. (Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 9)

4.1.2 Dopady digitalizace na trh práce

Z několika odborných studií vyplývají následující trendy na trhu práce

- a) Rozšíření automatizace či robotizace v rámci průmyslových výroбах a v důsledku toho budou propuštěni pracovníci, jejichž pracovní náplň patří mezi méně kvalifikované a mají svou rutinu. Dále se riziko spojené s propouštěním vztahuje i na pracovníky, kteří jsou ve skladech a manipulují s materiálem.
- b) Další ohroženou skupinou jsou pracovníci středního managementu, kteří vykonávají práci s administrativní povahou, kde budou zavedeny systémy automatizující administrativní práci.
- c) Jako stabilní pozice autor označuje pracovníky v profesích technicky zaměřených, mezi které patří vývoj designu. Lze však zde počítat s vlivem prediktivní údržby se sníží nároky na údržbáře a opraváře.
- d) Nárůst pracovních pozic se předpokládá u oborů IT, kde se jedná zejména o vývoj nových software a správu komunikační a výpočetní techniky
- e) Pracovníci budou muset disponovat digitální gramotností v návaznosti na změnu kvalifikační struktury
- f) V rámci zaměstnanců veřejné správy by se mohli ohroženou kategorií stát zejména řadoví úředníci vykonávající převážně rutinní pracovní činnosti, kterou by mohly převzít automatizované administrativní systémy.
- g) Změny se naopak nečekají v rámci lesnického a zemědělského sektoru, kde sice může dojít k určité úspoře manuálních pracovníků. Jelikož však ve vyspělých zemích tento sektor dosahuje pouze 2 % až 3 % podílu na HDP, lze očekávat, že dopady nebudou příliš výrazné.
- h) Odborníci předpokládají, že pracovníci, se kterými bude rozvázán pracovní poměr, budou zaměstnáni především ve službách.
- i) Obecný růst se předpokládá u IT firem a jinými profesemi, které se zabývají telekomunikacemi. (Veber, 2018, s. 82,83)

Podobné výsledky výzkumu přináší i studie od Centrum Pew Research, která obsahuje názory dvou tisíc expertů v rámci prognózy do roku 2025. 48 % z nich odhaduje, že zaměstnanci dělnické a administrativní práce budou nahrazeni. V rámci tohoto vývoje lze

pak předpokládat, že bude růst příjmová nerovnost, nezaměstnanost a nastane kolaps společenského řádu. Optimističtější prognóza, na které se shodlo 52 % expertů, očekává zrušení současných míst, která budou nahrazena novými pozicemi. I tak je zde riziko dočasné nezaměstnanosti. (Dušek, 2016, s. 69)

4.1.3 Digitalizace práce a změny v požadavcích na pracovní kompetence a kvalifikaci zaměstnanců

Na základě německé studie, která byla zveřejněná Německým svazem strojírenství (VDMA) Industrie 4.0- kvalifikace 2025 se v rámci strojírenských pozic ukazuje, že digitalizace způsobuje určité posuny u kvalifikace. Prvním je polarizace, kde jde o zvyšování rozdílu mezi málo a vysoce kvalifikovanými pracovníky, druhým je pak všeobecný upgrade, který poukazuje na zvyšující se požadavky na kvalitu pracovníků v rámci kvalifikace, jejího rozšiřování o nové dovednosti až po „křížení“, kde se jedná o studování dvou oborů. A třetím profesionalizace, kdy je nutné zaměřit se na zvyšující se nároky na specifické profese.

Na základě této studie pak Spolkový institut pro odborné vzdělávání vymezil určité změny v obsahu pracovních kompetencích.

Bude zapotřebí:

- a) Posílit projektově orientované činnosti – Budoucnost bude vyžadovat větší nároky na flexibilitu a implementaci projektů v co nejvíce krátkém horizontu, s předem určenými cíli, omezené finančními prostředky za využití virtuálních forem spolupráce.
- b) Evaluace výkonnosti dle cílů a decentralizace rozhodování – Z tradičních modelů řízení a kontroly se stanou decentralizované modely, které budou měřit cíle klíčovými ukazateli výkonnosti
- c) Změny organizační kultury – Hierarchické struktury se transformují na odborné a podpůrné formy řízení, kde bude vedoucí vystupovat v roli kouče řešícího problémy, které nastanou.
- d) Týmová práce – Lze očekávat, že výzkum či servis, který je poskytnut v rámci projektu, podněcuje týmovou spolupráci mezi lidmi s různou kvalifikací, rolí, koníčky, rozdíly v kultuře atd.
- e) Funkce, které zajistí integraci tradičních oddělení – Mezi jednotlivými obory musí dojít k integraci a koordinaci.

- f) Proměnit průmyslové firmy do softwarových společností pomocí zvýšení míry užívání informačních technologií či dovedností v oblasti ovládání software. Průmyslové výrobky budou stavěny na základě znalostí IT a využívání software potřebného také při zpracovávání zakázek, ve fázi výroby, prodeji a marketingu.
- g) Zvýšit podnikatelské aktivity a podporovat další formy přechodného zaměstnávání.
 - Na určité pozice již nebude potřeba zaměstnávat osoby na hlavní pracovní poměr, protože se odborníci v současné době spíše nakupují.
- h) Zabezpečit kvalitu – V oblasti zajišťování kvality bylo dosud využíváno popsání procesů a jejich standardů či byly vytvořeny systémy zabezpečující jakost. Lze očekávat, že nadále bude kvalita sledována podle měření a kontroly kvality přímo v procesu výroby, takže zde lze hovořit o určité prevenci případných odchylek či vad, které díky tomuto způsobu lze identifikovat vady a odchylky a následně je vyřešit
- i) Posílit míru odpovědnosti jedince – řídicí systémy zvyšují volnost zaměstnance (Veber, 2018, s. 84-86)

V rámci kvalifikace zaměstnanců bude nutné zohlednit:

- a) Profesionální dovednosti, které budou ovlivněny zvýšením požadavků na odbornou kvalifikaci v oboru IT, kde je nutné mít dostačující znalosti pro nejen ovládání digitálních elektronických prostředků, ale také mít alespoň nějaké znalosti v oblasti programování velkých datových souborů anebo robotů do procesů vztahujících se k platebnímu kontaktu se zákazníkem integrované do softwaru firem.
- b) Data a projekt management, kde bude nutné splňovat nejen IT a technické kvalifikace, ale zaměstnanec zároveň spravuje datové báze spojené s časovým intervalem od nákupu po dodání. V tomto procesu bude nezbytné zvládat užívání nástrojů zachycující data včetně jejich komunikace, analýzy a zabezpečení soukromí osobních údajů. S tímto procesem se pak běžně setkávají personalisté, osoby pracující v marketingu nebo např. e-commerce atd.
- c) Měkké dovednosti – Práce s informačními technologiemi nezahrnuje pouze požadavky na odborné znalosti IT, ale zaměstnanci musí umět také komunikovat a socializovat se či organizovat pomocí využití virtuálního prostředí, kde je nutné pracovat v týmech, sdílet znalosti či se jinak zapojovat do jiných elektronických platforem.

- d) Metakompetence – Aby mohli pracovníci pracovat autonomně a flexibilně řešit problémy musí být ochotni získávat další vzdělání, objevovat nové možnosti a inovace, musí být spolehliví a mít do jisté míry osobní odpovědnost, kreativitu a umět selfmanagement. (Veber, 2018, s. 86,87)

4.2 Česká republika a průmysl 4.0

Na národní iniciativě „Průmysl 4.0.“ se podílí Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. Cílem iniciativy z roku 2015 je podpora diskuse o možnostech inovací a dopadech zavedení průmyslu 4.0 v ČR, kde je nutné vytvořit takové prostředí umožňující českým průmyslovým společnostem navázat na nové průmyslové trendy. Tato iniciativa navazuje zejména na německou strategii a jak již bylo dříve zmíněno, počítá s pozitivní prognózou, tedy budovat nové pracovní pozice. Cílem těchto dokumentů je, zvýšit produktivitu práce, avšak s robotizací lze očekávat, že poklesne komparativní výhoda ČR, která je spojena s nízkou úrovní mezd pracovníků. Pokud bude nový systém bezobslužný, lze očekávat pokles zájmu investorů ze zahraničí, což bude mít makroekonomické i sociální dopady. (Dušek, 2016, s.69)

4.3 Evropská digitální strategie v kontextu trhu práce

Evropská Komise má v současné chvíli priority, mezi které patří i „Evropa připravená na digitální věk“. Tato priorita se zaměřuje na širokou veřejnost, kdy se jedná zejména o přinesení nového životního stylu souvisejícího s užitím digitálních technologií. Účelem této strategie je podpora firem pomocí inovace technologií a také zajištění důvěryhodnosti těchto nástrojů pro občany. Digitální transformace by měla být přínosná pro všechny strany a v rámci zajištění potřeb občanů.

Digitální řešení se budou zaměřovat na

- a) Vytváření nových příležitostí v oblasti podnikání
- b) Zvýšení důvěryhodnosti technologií
- c) Vytváření transparentní demokratické společnosti
- d) Podpora dynamiky a udržitelnosti hospodářství
- e) Boj proti klimatickým změnám a podpora dosažení cílů zelené transformace

K dosažení cílů Digitální strategie EU budou učiněna opatření za 1. Špičková a důvěryhodná umělá inteligence, která cílí na posílení spravedlivé hospodářské soutěže, možnost se rozšiřovat a podněcuje inovace, za 2. Evropská datová strategie, které se zaměřuje na zajištění sociální a environmentální udržitelnost, kde je nutné omezit produkci emisí a zefektivnit procesy, při nichž škodliviny vznikají pomocí digitální technologií a za 3. Evropská průmyslová strategie, která cílí na zelenou a digitální transformaci za účelem podpory průmyslu a malých a středních podniků. (Evropská komise, 2019)

5 METODIKA PRÁCE

5.1 Kvantitativní přístup

Tento přístup předpokládá, že lze měřit, třídit či uspořádat aspekty fenoménu. Informace lze ověřit kvantifikovatelnými metodami, které potvrzují nebo vyvracují platnost představ o určitém jevu. Tato data se ověřují statistickými metodami, které slouží jako nástroj pro nalezení vztahů, charakteristik a dalších vlastností. Sběr dat je vysoce standardizovaný a poměrně rychlý. (Reichel, 2009, s.40,41)

5.2 Kvalitativní přístup

Tento přístup není numerický styl šetření. Když se pomocí kvalitativního přístupu zkoumá fenomén, je pozornost věnována autentickému prostředí a je snahou vytvořit věrný obraz zahrnující veškeré komplexní skutečnosti, které se ho týkají. V tomto případě se zkoumá mnoho aspektů menšího počtu objektů. Přístup se také vyznačuje jeho časovou náročností. (Reichel, 2009, s. 40,41)

5.3 Sběr dat

5.3.1 Dotazník

Tento typ sběru dat je formou dotazování psanou formou, kde musí být dodrženo několik zásad. Otázka musí být srozumitelná, protože v případě, kdy se neptáme odborníků, může být otázka nesrozumitelná. Otázky by v některých případech neměly obsahovat cizí slova, odborné termíny a formulace. Otázky musí být jednoznačné a psychologicky přijatelné – taktní. (Reichel, 2009, s. 100, 101)

5.3.2 Studium dokumentů

Studium dokumentů je někdy považováno za specifickou podobu pozorování. Tato technika dále bývá označována jako analýza věcných skutečností, analýza produktů atd. Existuje mnoho typů pramenů např. dokumenty úřední, kde se zařazují protokoly, matriky, faktury zápisy z porad atd., dále veřejné dokumenty, kde jsou zařazeny noviny, knihy, časopisy, rozhlas, televize atd. a osobní, které jsou pořízené určitou osobou. (Reichel, 2009, s. 125)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 ANALÝZA FAKTORŮ OVLIVŇUJÍCÍ UPLATNITELNOST VYSOKOŠKOLÁKŮ NA TRHU PRÁCE OVLIVNĚNÉM POŽADAVKY DIGITÁLNÍ EKONOMIKY V ČESKÉ REPUBLICE

V následující kapitole budou analyzovány jednotlivé faktory ovlivňující uplatnitelnost studentů fakulty managementu a ekonomiky, a proto bude analýza zaměřena zejména na faktory týkající se oborů a profesí ekonomického směru.

Pro analýzu těchto faktorů byla využita data v rámci sekundárního průzkumu, která byla získána ze stránek ČSÚ, Fakulty managementu a ekonomiky, organizací spolupracujících s UTB a ISPV.

6.1 Fáze přijetí na VŠ

Dle výroční zprávy z roku 2018 FaME přijímala studenty do prezenční i kombinované formy v rámci bakalářského studia na základě výsledků SCIO testů Obecných studijních předpokladů.

V navazujícím magisterském studijním programech se přijímalo na základě vlastního testu z oblasti ekonomie, které organizovala fakulta. Výjimku tvořila zkouška do oboru „Management ve zdravotnictví“, kde test tvořily otázky vztahující se k problematice nejen ekonomické, ale také managementu, zdravotnictví a manažerské psychologii.

V rámci doktorského studijního programu se přijímalo na základě zkoušky anglického jazyka minimální úrovně B2 a ověření předpokladů uchazeče k vědecké práci před komisí. (VZ FaME 2018, 2019)

Dle přílohy P VIII. bylo nejvíce zájemců o studium na FaME v bakalářském stupni studia (1103) v roce 2018 a největší počet zájemců o studium v magisterském stupni (820) v roce 2016. Při zaměření se na počet zájemců o studium a následný počet přijetí bylo v roce 2017 přijato 65 % zájemců o studium. V navazujícím studiu bylo procentuálně nejvíce přijatých uchazečů v roce 2016 (87 %). Z původních zájemců o studium se nakonec zapsalo v roce 2018 45 %, 2017, 53 % a roku 2016 45 %. Dalším důležitým aspektem je studijní neúspěšnost v 1. ročníku v %, kde je největší neúspěšnost v rámci bakalářského stupně v roce 2018 u kombinovaných studentů. V roce 2016 sice neúspěšnost dosahovala 44 %, ale i tak to přesahovalo procento neúspěšnosti u studentů prezenční formy studia. Nejmenší studijní neúspěšnost byla zaznamenána v doktorských studijních programech, u kterých

v roce 2017 v prezenční formě studia dosahovala neúspěšnost 0 %. Největší % neúspěšnosti v doktorském studiu bylo zaznamenáno v roce 2017 v kombinované formě studia (17 %).

U magisterského studia lze zaznamenat v roce 2018 a 2017 neúspěšnost 18 % a v roce 2016 14,4 %. Stejně jako u bakalářského studia i v navazujícím je mnohem větší podíl neúspěšných studentů v kombinované formě studia (až 39 %).

6.1.1 Statistiky úspěšnosti maturity

Na základě závěrečné zprávy Cermatu, který pořádá každý rok maturitní zkoušky, vykonalo úspěšně maturitní zkoušku v roce 2018 82,5 % a celkově v období 2011 až 2017 84 %. Neúspěšnost u gymnazistů byla v roce 2011 až 2017 0,5 %, což je nejnižší hodnota absolutní neúspěšnosti. Studenti středních odborných škol dosahují pětiprocentní neúspěšnosti a střední odborná učiliště zastupuje největší podíl neúspěšnosti ve výši 12 %.

V rámci dosahování bodů v první společné části maturity (český jazyk) bylo možné nadprůměrné výsledky zpozorovat pouze u gymnázií a lycei, kteří průměrně získali víc jak 70 % z didaktického testu. Největšího skóru pak dosahovali studenti osmiletých gymnázií (82,7 %), následně šestiletých gymnázií (80,9 %) a čtyřletá gymnázia (78,3 %). Gymnázia se zastupují vedoucí pozice ve výsledcích. Následují je lycea (71,7 %), SOŠ (62,6 – 66,9 %) a nejhorší výsledky vykazují střední odborná učiliště (59,8 % - 61 %). Průměrná známka z českého jazyka je 2,8. V roce 2018 získalo jedničku z českého jazyka pouze 13 % prvomaturantů a dvojku 30,9 %. V rámci výsledků z matematiky dosahují nejlepších výsledků v rámci skóre gymnázia 71,9 % - 62,7 %, lycea 54,5 %, SOŠ těsně po 50 % a středních odborných učilišť 28,4 %. Mezi prvomaturanty dosáhlo jedničky z maturity pouze 9,2 % a 18,8 % dvojek. V rámci průměrného skóre maturity z angličtiny opět vedla gymnázia, osmiletá gymnázia (90,4 %), šestiletá se skórem umístila těsně pod 90 %, čtyřletá gymnázia (85,9 %), technické SOŠ (80 %), lycea (79 %), SOŠ a technická střední odborná učiliště (76,4 % – 72 %) a střední odborná učiliště a nástavbová studia (65,9 %- 61 %). Celkový podíl jedničkářů z anglického jazyka v roce 2018 činil 32,7 %, (Závěrečná zpráva centra pro zjišťování výsledků vzdělávání za rok 2018, s. 62, 64-67)

6.2 Kariérní organizace a projekty ve Zlíně

Studenti se při studiu často zapojují do nejrůznějších organizací, aby si buď rozšířili svoje sociální síť, získali práci, nebo například aby v rámci studia VŠ pronikli do dalších disciplín. Následující organizace a projekty byly popsány z důvodu analýzy doplňkových aktivit

v oblasti kariéry, kterými další organizace přispívají a jaké dovednosti si studenti při těchto aktivitách rozvíjejí.

6.2.1 Popis jednotlivých organizací

AIESEC

Organizace je celosvětová a funguje v 119 zemích. V současné době má přes 70 000 aktivních členů a zabývá se rozvojem jejich leadershipu. Je to nepolitická, nezávislá, nezisková organizace, kterou vedou mladí lidé, jejichž předmětem zájmu je nejen management a leadership, ale také nejsou lhostejní ke světovým problémům. AIESEC nabízí zapojení do projektů a praktické zkušenosti včetně seberozvoje.

V rámci jednotlivých dovedností se pak jedná o

- a) Zdokonalení komunikačních schopností
- b) Zlepšení úrovně cizího jazyka (AJ)
- c) Time Management
- d) Propagační činnosti

AIESEC svým členům nabízí dobrovolnické stáže, kde člověk vyjede do zahraničí, poznává nové kultury a může pozitivně ovlivnit určité nepříznivé společenské jevy, profesní stáže, kde si student může zvolit obor, který ho zajímá a začít v něm sbírat zkušenosti a stáže ve start-upu, kde zjistí, jakým způsobem lze podnikat a získá start-upové zkušenosti. (AIESEC Česká republika, 2020)

IAESTE

Organizace se podílí od roku 1948 na poskytování pracovních příležitostí pro studenty technických a inženýrských oborů. Zabývá se zprostředkováváním placených pracovních zkušeností v 80 zemích světa.

Prostřednictvím IAESTE se může student zapojit do Exchange programu, který získal akreditaci MŠMT na základě, které mohou být poskytovány odborné praxe pro české studenty v zahraničních firmách.

Další aktivitou je každoroční veletrh pracovních příležitostí, kde jsou zaměstnavatelé z různých oblastí. Jelikož je tento veletrh zaměřen na všechny fakulty, jsou zde významní zaměstnavatelé, kteří hledají také studenty ekonomických oborů. Ti každoročně hledají specialisty na manažerské pozice a další studenty s ekonomickými znalostmi.

Mimo jiné, také IAESTE poskytuje všem studentům UTB diář studenta, který slouží jako průvodce během akademického roku a jsou v něm zaznamenány důležitá data. V současné době se spustila jeho elektronická verze, takže si student může importovat důležité informace do svého online diáře. (IAESTE UTB ZLÍN, 2019)

6.2.2 Univerzitní organizace

Akademická poradna

Akademická poradna zajišťuje psychologické poradenství, zjišťuje příčinu potíží studenta při studiu a hledá řešení pro jejich nápravu. Zabývá se také problémy trvalejšího charakteru, partnerských problémů či mezilidských vztahů, nebo např. také interkulturní poradenství, které se zabývá adaptací studenta na nové kulturní podmínky.

Studenti do poradny mohou přijít z důvodů rodinných, vztahových, osobních a somatických či studijních problémů. Dále mohou využít i profesní diagnostiky a následného rozboru s psychologem. (Výroční zpráva, 2018, s. 23, 24)

Job Centrum UTB

Tato organizace fungující od roku 2012 pro studenty vyhledává a zprostředkovává vhodná pracovní místa. V současné době Job Centrum spolupracuje se 160 zaměstnavateli, kteří figurují jak ve Zlínském kraji, tak celorepublikově a student u nich může mimo standardní práci sjednat i odbornou stáž, brigádu nebo např. zpracování závěrečné práce. Mezi další služby patří poskytování bezplatného kariérního poradenství, pomoc studentům při sestavování životopisů a motivačních dopisů a pořádání veletrhu pracovních příležitostí.

Job Centrum také organizuje ve spolupráci s dalšími organizacemi přednášky, kurzy a workshopy, koučování anebo např. mentoring. Všechny tyto služby mohou studenti společně s absolventy využít a na portál Job Centra UTB se každoročně registruje 300 studentů nebo absolventů. (Job Centrum UTB, 2020)

Studentská Unie UTB

Studentská Unie UTB je nestátní nezisková organizace, která vznikla v roce 2005. Členové jsou dobrovolníci a řídí se zásadou, že chtějí zpříjemňovat život nejen studentům, zaměstnancům UTB i veřejnosti. Tato organizace pro studenty zařizuje nejrůznější Společenské akce a mejdany, kulturní a jiné společenské události a dlouhodobé projekty. Mezi nejznámější projekty této organizace patří Vítání prvků, Majáles, Reprezentační ples

UTB, Antiples anebo také oslavy mezinárodního dne studentstva. (Studentská Unie UTB, 2020)

6.2.3 Projekty UTB a FaME

Double Degree studium

FaME spolupracuje s univerzitami mimo Českou republiku. Principem tohoto projektu je realizace společných studijních programů, kdy partnerská univerzita uzná dvouroční bakalářské studium studenta na FaME a následně po návratu studenta ze zahraničí je uznáno roční studium mimo Českou republiku. Podmínkou získání dvou titulů (BA a Bc.) je následná obhajoba práce v Česku i zahraničí a složení státní závěrečné zkoušky. Jednou z partnerských univerzit je University of Huddersfield, kde student může vystudovat rámci studia double degree i na magisterském stupni, kde lze získat titul MSc (Master of Science). (fame.utb.cz, 2020)

Erasmus+

Program Erasmus+ patří mezi nejrozšířenější projekty, které jsou realizovány v rámci evropské spolupráce v rámci terciálního vzdělávání. Mezi hlavní aktivity, které jsou spojeny s participací v programu Erasmus+ jsou studijní pobyty a pracovní stáže studentů VŠ, které mohou trvat nejméně 3 měsíce a nesmí překračovat dobu 12 měsíců. (utb.cz, 2020)

Finanční laboratoř

Projekt, který vznikl jako příležitost pro studenty pro doplnění svých teoretických znalostí, kteří tyto poznatky následně aplikují na praktické problémy v oblasti podnikových financí, peněžních a kapitálových trhů, investic nebo dokonce oceňování. V průběhu kurzu mají k dispozici podklady CFA institutu, z kterých mohou čerpat informace k přípravě zkoušek CFA®, nebo při účasti se soutěží studentských týmů CFA. (FaME UTB, 2020)

Freemover

Program Freemover umožňuje studentům zapsaným do jakékoliv formy studia akreditovaného studijního programu v bakalářském, navazujícím magisterském anebo doktorském stupni navštívit v rámci studijního pobytu instituce dle jejich výběru v jakékoliv zemi světa. Délka pobytu musí být minimálně jeden měsíc a nesmí překračovat dobu 12 měsíců. Během pobytu nebo před tímto pobytem student nemůže ukončit studium ani ho přerušit. Účast v tomto programu je studentovi hrazena Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně ve výši 15 tis. Kč za měsíc a maximální doba podpory je 6 měsíců z celkové délky pobytu.

V rámci tohoto programu si mohou studenti taktéž domluvit praktickou stáž související s oblastí jejich studia. Přestože si student zařizuje stáž v zahraniční firmě sám, může využít pomoc organizací JOE+ Job Offer Exchange platform of LEO-NET, AIESEC Zlín, IAESTE UTB Zlín a Study or work in ASIA (utb.cz, 2020)

Nadaní Studenti

Tento projekt je zaměřen na zvýšení uplatnitelnosti studentů FaME. Probíhá tak, že zástupci firem prezentují kariérní možnosti pro studenty a na základě vzájemné dohody pak začíná spolupráce. V průběhu předmětu se konají různé přednášky, které mohou být jak české, tak anglické a následně jsou vykonány stáže. V určité fázi student navrhuje projekt, který vznikne na základě konsensu mezi zaměstnavatelem a studentem a výstupem předmětu je obhajoba projektu na základě, které získá student certifikát. (ns.fame.utb.cz, 2019)

Podnikatelská Akademie

Podnikatelská akademie je předmět určen pro studenty bakalářských a magisterských ročníků. Tento předmět byl stvořen za účelem podpory podnikání u mladých studentů, kteří by jednou chtěli začít podnikat, nebo podnikají při studiu. Předmět je možné studovat ve dvou variantách (jeden nebo dva semestry). Do výuky jsou zváni odborníci z praxe a je zde kladen důraz na jejich odbornost v různých oblastech. V závěru předmětu student prezentuje svůj podnikatelský záměr. (utb.cz, 2020)

SVOČ

Studentská vědecká a odborná činnost je soutěž, která se koná již 16. rokem a cílí na studenty, kteří by se rádi angažovali ve vědecké oblasti. Při umístění studenta do určitého pořadí je mu poskytnuta odměna skrze mimořádné stipendium. Tato soutěž příležitostí pro vstup do Ph.D. studia.

Sekundárním cílem je prohloubení spolupráce mezi vyučujícími a studenty, kde na základě zpětné vazby školitele zpracovávají studenti příspěvek sloužící k prezentaci před odbornou komisí a ostatními studenty. (FaME UTB, 2020)

Studentská účetní a daňová kancelář

Ústav financí a účetnictví provozuje na FaME Studentskou účetní a daňovou kancelář přes deset let. Studenti v rámci tohoto projektu zpracovávají účetnictví, daňovou evidenci, mzdy a také daňová priznání fyzických a právnických osob, takže se studenti setkávají s reálnými

případy, které musí vyřešit. V průběhu posledních třech let se na Studentskou účetní a daňovou kancelář obrátilo skoro 1400 klientů. (FaME UTB, 2020)

6.3 Region

Zlínský kraj patří mezi čtyři nejmenší kraje ČR. Kraj je členěn na čtyři okresy, 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 25 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem. V ZLK je 307 obcí a 30 z nich má statut města.

Situace v ZLK je v současnosti ovlivněna především výrazným ekonomickým růstem, který začal na konci krize, jejíž dopady se projevily poprvé na konci roku 2008. V roce 2014 patřil ekonomický růst ve ZLK mezi nejvyšší mezi regiony ČR. Růst byl vyvolán poklesem nezaměstnanosti.

ZLK je v současnosti řazen mezi úspěšnější regiony ČR v rámci ekonomické výkonnosti i přestože v devadesátých letech 20. století patřil mezi periferní a ekonomicky méně výkonné regiony. Současný úspěch je způsoben zásadními strukturálními změnami, kterými ZLK prošel za posledních 25 let.

Z pohledu průmyslu a podnikání lze na ZLK pohlížet jako na silnou podnikatelskou základnu v sektoru malých a středních podniků. (dále jen MSP) V roce 2014 podíl MSP dosahoval 55 %. ZLK se pohybuje nad průměrem ČR také v kategorii velkých podniků do 1000 zaměstnanců. V kategorii zaměstnavatelů nad 1000 zaměstnanců se ZLK pohybuje po průměrem ČR. Nejsilnější postavení mají podniky zabývající se zpracováním plastů, gumárenstvím, strojírenským průmyslem, kovodělným průmyslem a potravinářským průmyslem.

Oborová struktura zaměstnanosti je ovlivněna dlouhodobým vývojem území, ale ve strategii rozvoje ZLK se uvádí, že je potřeba reagovat na nové demografické a technologické trendy – tedy adaptovat se na změnu podmínek trhu práce. ZLK se zasazuje o zlepšení kvalitativních parametrů vzdělání, kde se především hovoří o budoucí profesní uplatnění. Nejedná se zde pouze o realizaci edukačních aktivit dětí a mládeže, ale také celoživotního vzdělání. Hlavní problém ve ZLK je shledán v oblasti zaměstnanosti, kde patří ohrožené skupiny osob s nejnižším vzděláním a osoby spadající do předdůchodové věkové kategorie. Problém se však stupňuje přesahem do ostatních věkových skupin a jeho příčinou jsou především megatrendy v oblasti průmyslu 4.0 a společnosti 4.0, od kterých se odvíjejí i požadavky trhu práce a vzdělávání.

V současné době lze na pracovním trhu zpozorovat převis poptávky nad nabídkou práce v oborech zabývajících se výrobou. Tento převis poptávky po pracovní síle bude nadále přetrvávat a jako řešení se jeví výrazná automatizace a digitalizace. (Strategie rozvoje Zlínského kraje 2030, s.4,5, 14, 20,21)

6.4 Trh práce

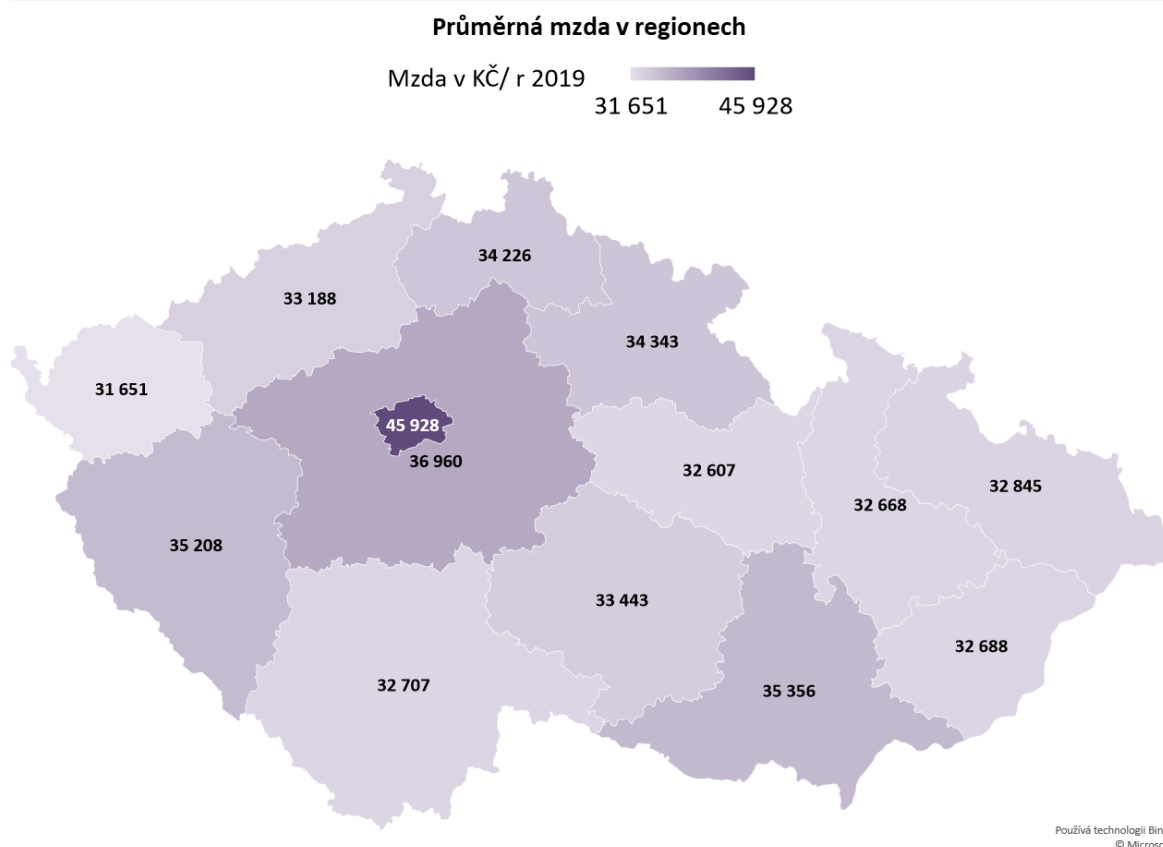
Český trh práce se napříč všemi zeměmi OECD vyznačuje jednou z nejnižších mírou nezaměstnanosti, nejvyšším počtem pracovních míst a také mírou zaměstnanosti, která je vyšší napříč zeměmi OECD díky tříletému ekonomickému růstu.

Kvalita trhu práce v ČR je smíšená. Nejistota trhu práce ČR je s Japonskem nejnižší. Nedostatek pracovních sil je výhodný především pro pracovníky, kteří pocítují nárůst mzdy, ale přestože byl zaznamenán mzdový růst, je úroveň mezd i nadále nízká s porovnáním ostatních zemí OECD. Také pracovní zátěž je mírně pod úrovní průměru OECD. (OECD, 2018)

6.4.1 Digitalizace trhu práce

V rámci dopadů digitalizace na český trh práce lze předpokládat, že zanikne 1/3 pracovních pozic a vznikne 1/8 nových pracovních míst. Rizika spojená s digitalizací se projeví pozitivně spíše v rozvinutějších regionech, a naopak rizika zasáhnout spíše chudší regiony. V rámci indexu ohrožení digitalizací v průběhu následujících 15 až 20 let dosahují nejvyšších hodnot (0,98) úředníci, kteří zpracovávají číselné údaje, administrativní pracovníci, a ostatní úředníci v rámci profesí, které by potenciálně mohli vykonávat studenti FaME. Tyto profese patří mezi obecně nejvíce negativně zasažené digitalizací. Nejméně zasaženými pozicemi budou řídicí pracovníci v maloobchodě a velkoobchodě (0,00). Další řídicí pozice dosahují maximální hodnoty ohrožení 0,05. Tyto profese se vyznačují organizačními, sociálními, fyzickými, kreativními a intelektuálními požadavky, proto je digitalizace spíše posiluje. Mezi nejméně rizikové profese patří vzdělávání, informační a komunikační činnosti, profesní, vědecké a technické činnosti, zdravotní a sociální péče a peněžnictví a pojišťovnictví. Tyto profese mají index rizika digitalizace profesí pod 50 bodů. V rámci ekonomických oborů jsou na tom nejhůře profese administrativní a podpůrné činnosti (přes 70 b.), ubytování, stravování a pohostinství (téměř 70 b), činnost v oblasti nemovitostí 60 b a veřejná správa a obrana také 60 b. (Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU, 2015, s. 1, 9, 10, 14)

6.4.2 Mzdy podle regionu



Obr. 2 Průměrná mzda v regionech za rok 2019 (zdroj: ČSÚ, 2020; vlastní zpracování)

V obr. 2 jsou vyznačeny průměrné mzdy podle regionu. Průměrná mzda v roce 2019 napříč všemi regiony činila 34 558 Kč. Rozdíl mezi nejnižší hodnotou (Karlovarský kraj) a nejvyšší hodnotou (Praha) byl 14 277 Kč. Zlínský kraj, ze kterého pochází nejvíce studentů FaME je pod průměrem ČR a v roce 2019 dosahuje průměrná mzda částky 32 688 Kč.

V příloze P IV. lze vidět, že průměrná mzda v ČR se neustále zvyšuje a stejně tak se zvyšují rozdíly mezi nejnižší a nejvyšší hodnotou mezi kraji. Ve Zlínském kraji ani v jednom ze sledovaných let hrubá průměrná mzda nepřekročí průměr průměrné mzdy v ČR.

V České republice v kategorii Ekonomika, finance, účetnictví je mzdové rozmezí od 26 782 Kč do 53 281 Kč.

V rámci Zlínského kraje byly vypočítány jednoduché míry dynamiky časové řady.

Průměrný absolutní přírůstek mezi lety 2019 až 2011

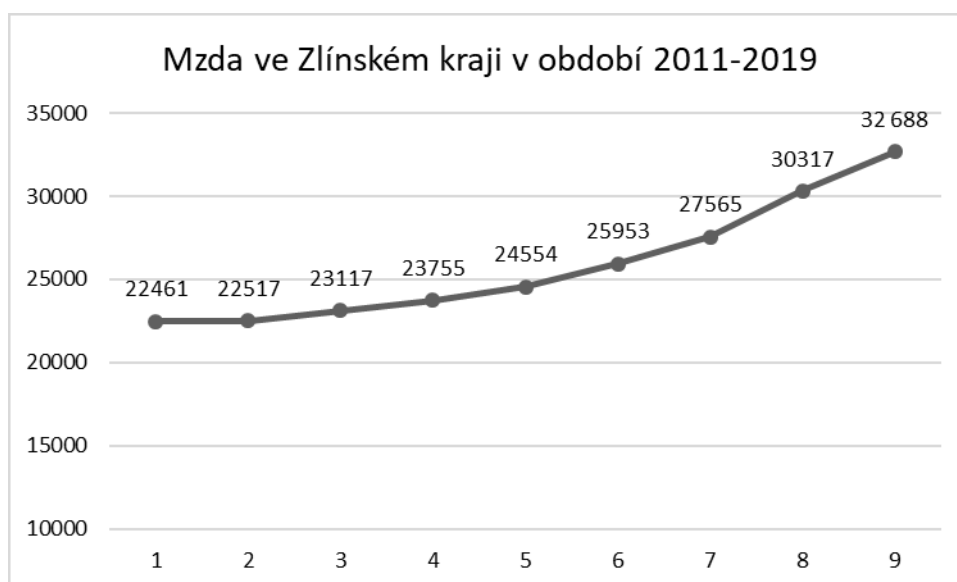
$$\bar{\Delta} = \frac{y_n - y_1}{n - 1} = \frac{32688 - 22461}{8} = 1278,375$$

Průměrný koeficient růstu časové řady

$$\bar{K} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} =$$

$$\bar{K} = \sqrt[8]{\frac{32688}{22461}} = 1,048$$

Hrubá průměrná mzda se ročně navýšila v průměru o 4,8 % což znamenalo průměrný roční růst o 1278 Kč.



Obr. 3 Vývoj mzdy ve Zlínském kraji v období 2011 až 2019 (zdroj; ČSÚ, 2020, vlastní zpracování)

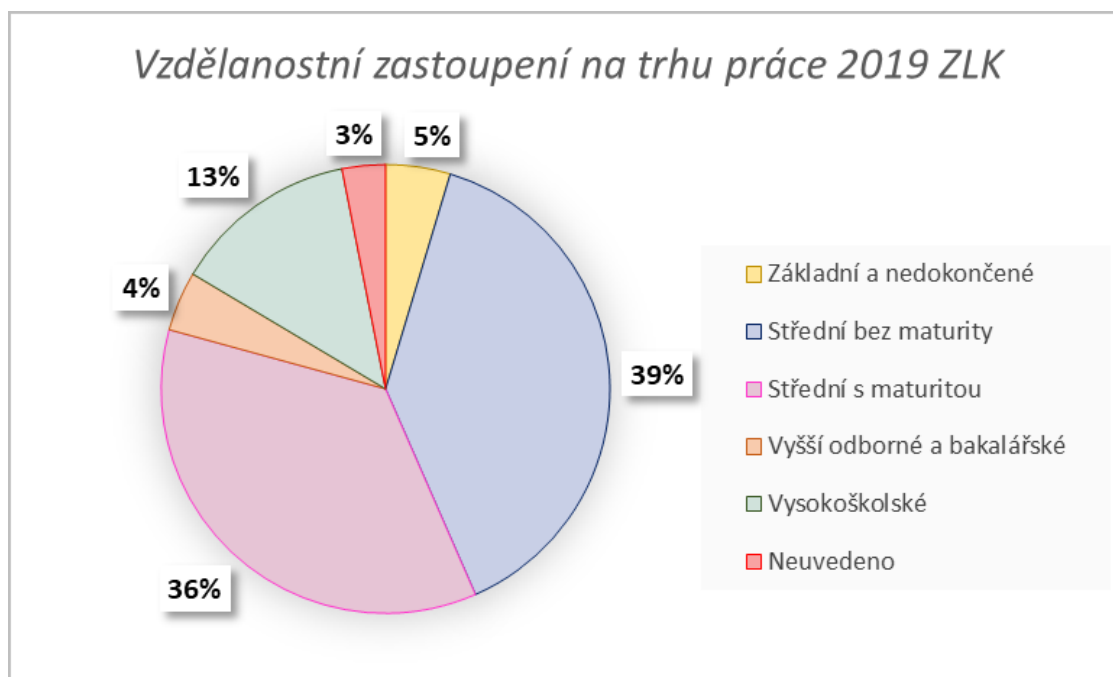
Obr. 3 ukazuje, že regionální mzda se každým rokem zvyšuje. Průměr ročního navýšení mzdy byly zaznamenány v 5. až 9. roku pozorování. Nejvyšší nárůst (2 752 Kč) byl zaznamenán v 7. roce pozorování.

6.4.3 Zaměstnanost a mzdy dle vzdělání

V příloze P VI z dat ČSÚ je v roce 2019 ukázáno, že podíl vysokoškoláků činil na trhu práce 17,89 % a 5,9 % byli absolventi VOŠ anebo bakalářského studia. Největší zastoupení zaměstnaných tvořily osoby se středním vzděláním s maturitou (35 %) a střední školou bez maturity (31,55 %). V rámci zaměstnanosti pak 55 % tvořili muži. Z hlediska genderu

nejvíce zaměstnaných mužů dosáhlo středního vzdělání bez maturity (20,5 %) a následně středního vzdělání s maturitou. (17,43 %). Ženy jsou nejvíce zastoupeny se středoškolským vzděláním s maturitou (18 %), ale na rozdíl od mužů u nich není vysoký rozdíl mezi vysokoškolsky vzdělanými (8,32 %) a středně vzdělanými bez maturity (11 %). Mužů je zaměstnáno 9,6 % s vysokoškolským vzděláním. V rámci celkového terciálního vzdělávání je zastoupení mužů (11,95 %) i žen (11,84 %) vyrovnané.

Ve ZLK se vzdělanostní struktura v rámci zaměstnanosti odlišuje. V Obr. 4 dle dat z informačního systému o průměrném výdělku lze vidět, že největší podíl zaměstnaných tvořili osoby se střední školou bez maturity (39 %) a až za ní byly osoby, které absolvovaly střední školu zakončenou maturitou (36 %). Lidé na trhu práce s dosaženým terciálním vzděláním jsou zastoupeni podílem 17 %.



Obr. 4 Vzdělanostní struktura na trhu práce 2019 ZLK (zdroj; ISPV, 2020, vlastní zpracování)

Ve ZLK lze dle přílohy P VI vidět, že u jednotlivých percentilových kategorií mají nejvyšší mzdy osoby s dosaženým terciálním vzděláním. V rámci terciálního vzdělání mají pak lépe placené pozice lidé s magisterským nebo inženýrským titulem. Mzda v desátém percentilu je ve výši 14 109 Kč, kterou pobírají osoby se základním nebo nedokončeným vzděláním. Zároveň tato vzdělanostní skupina dosahuje 36 061 Kč v 9. decilu, tzn. že v tomto bodě má větší mzdu než 90 % lidí vzdělaných v této skupině. Naopak největší mzdy v prvním decilu mají VŠ magisterského stupně, kde výše mzdy dosahuje 21 984 Kč. V prvním decilu je tato částka vyšší oproti základnímu vzdělání o 7 875 Kč, v 1. kvartilu pak rozdíl vychází na

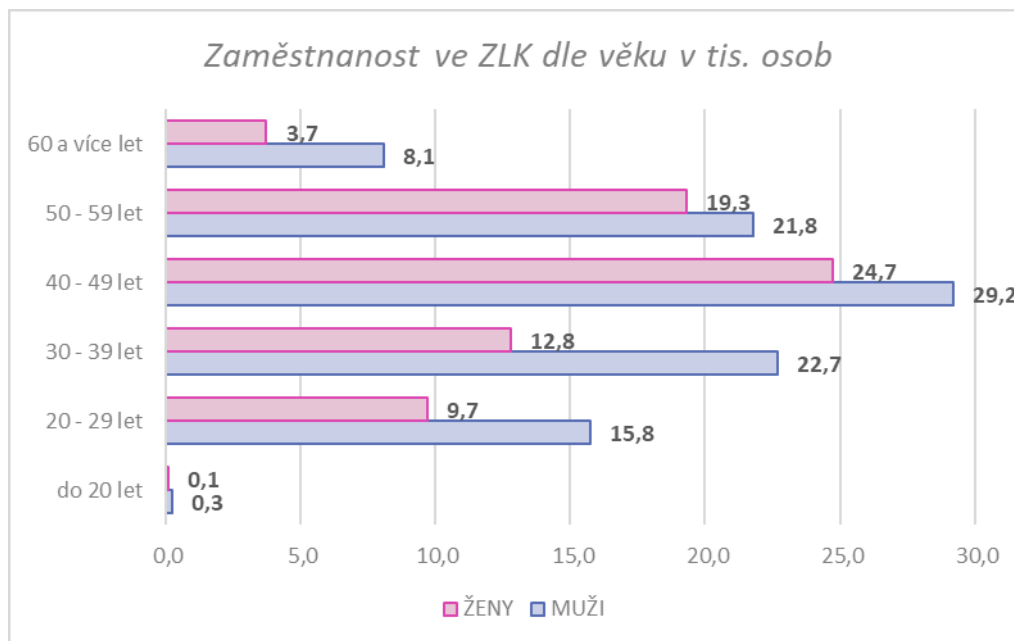
13 278 Kč, ve 3. kvartilu na 31 024 a v 9. decilu již rozdílná částka dosahuje 50 071 Kč měsíčně. V rámci této DP byly srovnány i rozdíly ve stejných kategoriích vzdělání, kde rozdíly mezi mzdami v prvním decilu a devátém decilu byly v základním a nedokončeném vzdělání 21 984 Kč, ve středním vzdělání bez maturity 24 744 Kč, středním vzdělání s maturitou 29 769 Kč, vyšším odborném vzdělání a bakalářském 29 935 Kč a ve vysokoškolském studiu magisterském 64 147 Kč. Stejně s rostoucím počtem studovaných let si lze povšimnout i rostoucích rozdílů mezi jednotlivými decily. Velmi podobných hodnot dosahují rozdíly 9. decilu a 1. decilu středních škol s maturitou a vyšších odborných škol a bakalářských studijních programů.

Průměr mezd se dle vzdělání ve Zlínském kraji pohybuje v rámci minimální hodnoty 23 806 (základní a nedokončené) a maximální 50 142 Kč (vysokoškolské vzdělání magisterského stupně). Medián je nižší a nejnižší hodnota je 22 589 a nejvyšší 40 852 Kč. Zde lze pozorovat vysoký rozdíl mezi rozdílem průměru a mediánu základního vzdělání a magisterského studia VŠ, kde v prvním případě je rozdíl pouze 1217 Kč a v druhém 9290 Kč.

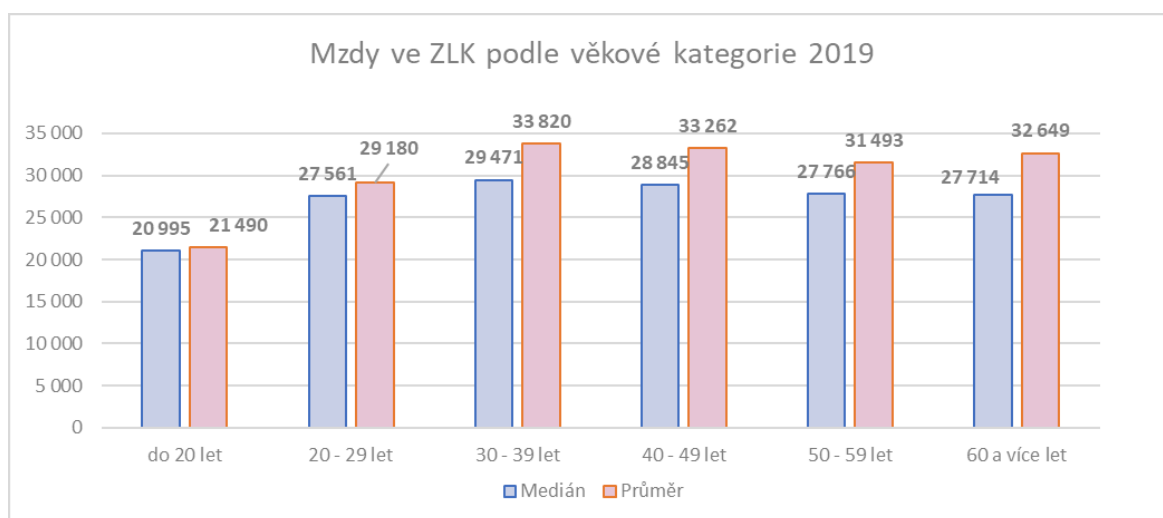
Ve ZLK také lze pozorovat, že osoby se střední školou ukončenou maturitou vydělávají v prvním decilu i prvním kvartilu méně než lidé se středním vzděláním ukončeným výučním listem. V třetím kvartilu pak naopak pobírají měsíčně více peněz a stejně tak v 9. decilu.

6.4.4 Zaměstnanost a mzdy dle věku

Ve Zlínském kraji v současnosti tvoří největší podíl na zaměstnanosti věková kategorie osob od 40 do 49 let. Tyto osoby dosahují průměrné mzdy 33 262 Kč, což je napříč všemi věkovými kategoriemi druhá nejvyšší průměrná mzda ve ZLK. Nejvyšší mzdu dle věkové kategorie pak pobírají osoby ve věku 30 až 39 let. Tato skupina na trhu práce obsazuje v rámci počtu úvazků až 3. místo a také je zde největší rozdíl v zastoupení žen a mužů, kdy muži převažují o 9,9 tisíc. Nejméně pracujících je ve věku do 20 let a druhou nejmenší skupinu tvoří obyvatelé starší 60 let. Rozložení zaměstnanosti lze vidět na Obr. 5 a mezd v obrázku 6.



Obr. 5 Zaměstnanost ve ZLK podle věku v tis. Osob (zdroj; ISPV, 2020, vlastní zpracování)



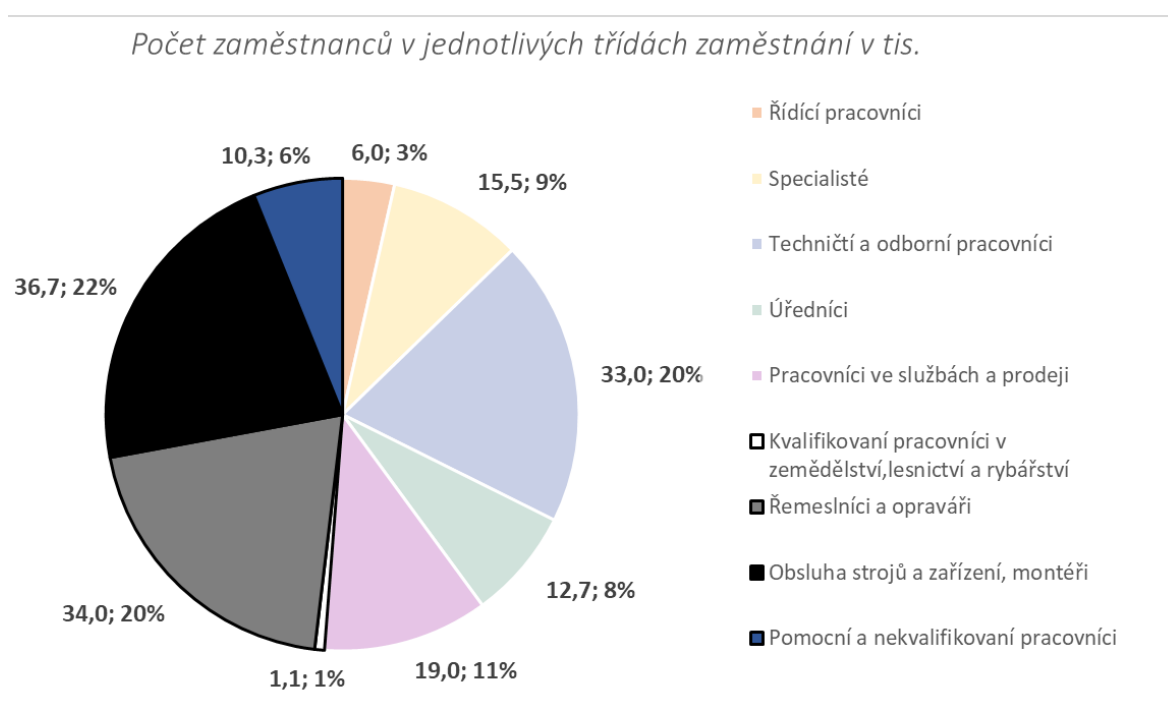
Obr. 6 Mzdy ve ZLK podle věkové kategorie 2019 (zdroj; ISPV, 2020, vlastní zpracování)

Jelikož je tato práce zaměřena na studenty vysokých škol, dále bude rozebrána věková kategorie 20 až 29 let dle údajů Přílohy P IX. V prvním decilu lze zpozorovat, že ženy na rozdíl od mužů vydělávají o 4 595 Kč méně. Tyto rozdíly se v jednotlivých kvartilech navyšují a v devátém decilu nabývá rozdíl 8 562 Kč měsíčně. V devátém decilu věková kategorie 20 až 29 let dosahuje na mzdu 36 539 Kč u žen a 45 101 Kč u mužů. Věková kategorie 30 až 39 let se ukazuje dle dat jako neúspěšnější doba v rámci měsíčně pobírané mzdy. V pozdějším věku lze zaznamenat mzdový pokles u obou pohlaví.

Zajímavé je, že ženy v kategorii do 20 let mají vyšší mzdy než muži až do 9. decilu. V ostatních věkových kategoriích mají ženy oproti mužům vždy nižší mzdy.

6.4.5 Zaměstnanost a mzda dle třídy zaměstnání

Na Obr. 7 je zobrazeno rozložení zaměstnanosti podle třídy zaměstnání. Část, která je ohraničená černě značí třídy zaměstnání, které nespádají do pracovních pozic, které volili, resp. při vyplňování dotazníku, které dohromady tvoří 49 % zaměstnanosti. V rámci potencionálních pracovních pozic pro absolventy FaME je aktuálně nejvyšší zaměstnanost na technických a odborných pracovnících.



Obr. 7 Zastoupení zaměstnanců dle tříd zaměstnání v tis. (zdroj; ISPV, 2020, vlastní zpracování)

Pro srovnávání (viz. příloha PŘÍLOHA P VII) mezd byly vybrány kategorie a) řídicí pracovníci, b) specialisté, c) techničtí a odborní pracovníci, d) úředníci a e) pracovníci ve službách a prodeji. V rámci těchto kategorií se v jednotlivých kvartilech nejhůře umisťují pracovníci ve službách a prodeji (15 000 Kč) a úředníci (14 798 Kč). V těchto skupinách se v prvním decilu distribuce mezd a platů nejhůře umisťují pracovníci z oblasti osobních služeb (13 921 Kč) a všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři, pracovníci zadávání dat. (13 434 Kč) Naopak nejlépe placenými pozicemi v těchto skupinách jsou pracovníci osobní péče ve vzdělávání, zdravotnictví a příbuzných oblastech.(20 398 Kč) Úřednické pozice a pozice v zaměstnáních poskytující služby se při postupujících kvartilech

procentuálně mzdou a platem vzdalují od ostatních tříd zaměstnání a rozdíly v růstu mezd se prohlubují. V prvním decilu obsazují techničtí a odborní pracovníci pozice ohodnocené tak, že se zařazují doprostřed zmíněných 5 kategorií. (20 569 Kč), kde jsou nejlépe ohodnoceny pozice techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky (21 336 Kč) a nejhůře odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví (19154 Kč). V prvním decilu jsou nejlépe ohodnoceny pozice specialistů (25 475 Kč) a až následně řídicí pracovníci (22 324 Kč). Nejlépe placené pozice zastávají specialisté v oblasti vědy a techniky (29 836 Kč), řídicí pracovníci výroby, IT, vzdělávání a příbuzných oborů (29 059) a řídicí pracovníci správy podniku, obchodních, administrativních apod. činností. (28 014 Kč). Nejméně placené pozice těchto skupin jsou nejvyšší představitelé společností (17 526 Kč) a řídicí pracovníci ubytovacích, stravovacích služeb, obchodu, a ostatní řídicí pracovníci. (19 165). V rámci 9. decilu nejhůř platově ohodnocené pracovní pozice zůstávají stejné a mění se pouze postavení řídicích pracovníků (125 407 Kč), kteří v tomto decilu patří mezi nejlépe placené.

7 ANALÝZA ZAJINTERESOVANÝCH STRAN

7.1 Dotazník pro studenty

Polostrukturovaný dotazník vyplnilo 129 aktuálně studujících studentů Fakulty managementu a ekonomiky. Dotazník vyplňovalo 31 mužů a 98 žen. Nejvíce zastoupená věková kategorie byla v 64 případech 23-26 let. Dále pak bylo 55 resp. 20 až 22 let, 5x 18-19 let a 5x 27+. Nejvíce respondentů bydlí ve Zlínském kraji (63), v Olomouckém kraji (28), ze Slovenska (15), z Jihomoravského (10) z Moravskoslezského (7), 2 z Vysočiny, 2 z Pardubického, jeden z Jihočeského a jeden z Plzeňského kraje.

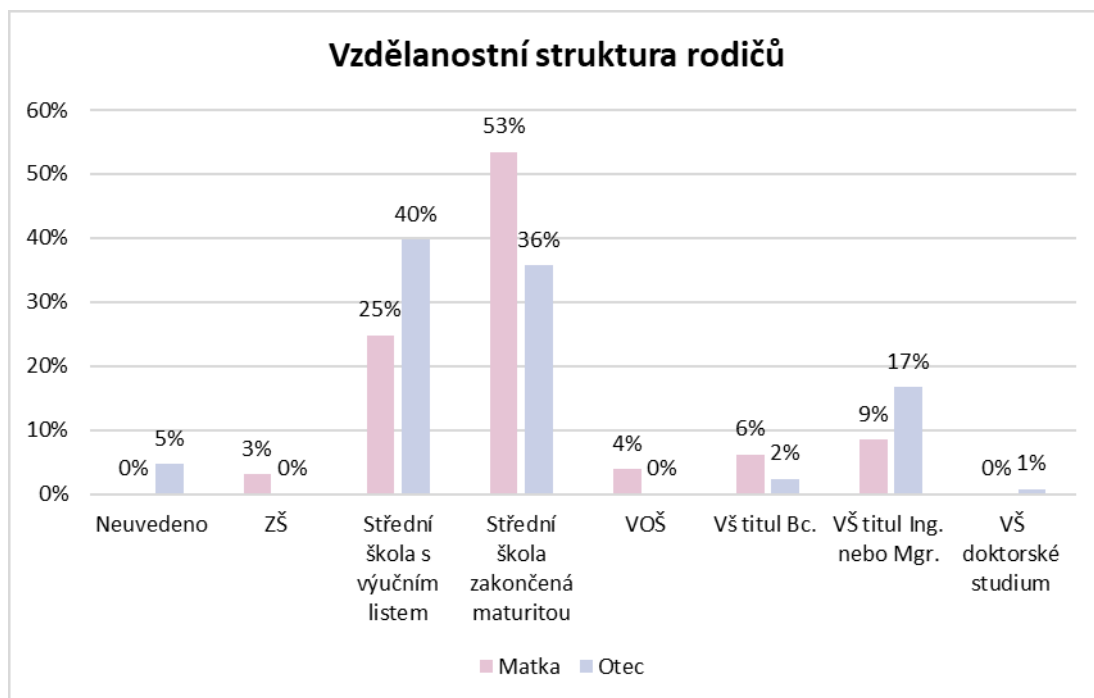
Respondenti byli zastoupeni v rámci jednotlivých oborů následovně: ekonomika a management – bakalářské studium (28), ekonomika a management veřejné správy reg. rozvoje – bakalářské studium (19), navazující studium spec. management veřejné správy a regionálního rozvoje (17), navazující studium spec. marketing management (14), navazující studium průmyslové inženýrství (11), bakalářské studium – účetnictví a daně (9), navazující studium spec. Podnikání a ekonomika podniku (8) odpovědí, navazující studium- finance (7) navazující studium- finance spec. Finanční kontrola (7), bakalářské studium- průmyslové inženýrství (6), navazující studium spec. Design management (2), navazující studium spec. Podnikání ve službách cestovního ruchu. (1).

Nejvíce odpovědí bylo zaznamenáno z pátého ročníku (42), následně třetí ročník (29), druhý ročník (26), první ročník (22), čtvrtý ročník (10).

7.1.1 Financování studia VŠ

Jedním z faktorů uplatnitelnosti studentů je vzdělání. Jelikož většina mladých lidí končících střední školu ještě není finančně zajištěna, očekává se, že finance ke studiu poskytnou rodiče. Dle výsledků lze zpozorovat že 47 % (u 53 respondentů) rodiče poskytují studentům FaME do 26 let prezenčního studia přesně polovinu nebo méně než 50 % měsíčních financí. Z 53 respondentů si 27 zajišťuje 50 % a více měsíčních finančních prostředků brigádou a 3 sirotčím důchodem nebo jinými dávkami, 1 podnikáním a 1 od jiných členů rodiny. Následují různé kombinace příjmů studentů, kde 25 až 50 % měsíčních výdajů hradí 12 studentů z brigády a u 9 studentů tvoří 5 až 25 % příjmy z brigády.

Výše uvedené teorie pokládají vzdělání otce jako stěžejní ukazatel kariérního úspěchu člověka.



Obr. 8 Vzđelanostní struktura rodičů studentů FaME (zdroj: vlastní průzkum 2020)

Na základě obr. 8 lze vidět, že největší podíl rodičů tvoří střední vzdělání zakončené maturitou a následně střední vzdělání s výučním listem. Na základě dalších dat bylo zjištěno, že ani jeden rodič od 85 studentů nemá vysokoškolské vzdělání.

Jednou z otázek bylo „zda rodiče/opatrovníci kladou důraz na vzdělání“. 94 respondentů odpovědělo ano a 35 ne. Z 35 studentů, kterých vypovědělo, že jejich rodiče nekladou důraz na vzdělání, bylo 30 odpovědí od rodičů, kteří nemají vysokou školu.

Byla provedena jednoduchá korelační analýza na základě kovariance, která charakterizuje proměnlivost realizací náhodných veličin X, Y, Z, kolem jejich středních hodnot s přihlédnutím k jejich pravděpodobnostem. (Budíková,2010, s.225)

Odpovědi byly převedeny na numerické hodnoty

- 1= Rodič poskytuje studentovi měsíčně méně než 5 % financí
- 2= Rodič poskytuje studentovi měsíčně v rozmezí 5 až 25 % financí
- 3= Rodič poskytuje studentovi měsíčně v rozmezí 26 až 50 % financí
- 4= Rodič poskytuje studentovi měsíčně v rozmezí 51 až 75 % financí
- 5= Rodič poskytuje studentovi měsíčně v rozmezí 76 až 99 % financí
- 6= Rodič poskytuje studentovi měsíčně 100 % financí

- 1= ZŠ
- 2= Výuční list

3= SŠ, SOŠ, Gymnázium

4= VŠ, VOŠ

5= VŠ doktorát

V rámci měření bylo nutno vyřadit několik vzorků, protože jedinci např. neznali vzdělání matky či otce.

Výběrový průměr financí poskytovaných rodiči pro studium VŠ

$$m_1 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i = \frac{1}{118} (386) = 3,271$$

Výběrový průměr vzdělání matky

$$m_2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i = \frac{1}{118} (342) = 2,898$$

Výběrový průměr vzdělání otce

$$m_3 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n z_i = \frac{1}{118} (323) = 2,737$$

Výběrový rozptyl financí poskytovaných rodiči pro studium VŠ

$$s_1^2 = \frac{1}{n-1} \left(\sum_{i=1}^n x_i^2 - nm_1^2 \right)$$

$$\frac{1}{118-1} (1542 - 1263) = 2,387$$

Výběrový rozptyl vzdělání matky

$$s_2^2 = \frac{1}{n-1} \left(\sum_{i=1}^n y_i^2 - nm_2^2 \right)$$

$$\frac{1}{118-1} (1052 - 991,2) = 0,519$$

Výběrový rozptyl vzdělání otce

$$s_3^2 = \frac{1}{n-1} \left(\sum_{i=1}^n z_i^2 - nm_3^2 \right)$$

$$\frac{1}{118-1} (963 - 884,1) = 0,674$$

Kovariance vzdělání rodiče a financování studia VŠ

$$s_{12} = \frac{1}{n-1} \left(\sum_{i=1}^n x_i y_i - nm_1 m_2 \right)$$

$$\frac{1}{118 - 1} (1121 - 1118,7458) = 0,019$$

Kovariance vyšla kladná, lze tedy usoudit, že čím vyšší je vzdělání matky, tím větší je finanční podpora studenta při studium.

$$s_{12} = \frac{1}{n - 1} \left(\sum_{i=1}^n x_i z_i - n m_1 m_3 \right)$$

$$\frac{1}{118 - 1} (1090 - 1056,59) = 0,2855$$

Kovariance vyšla kladná, lze usoudit, že čím vyšší je vzdělání otce, tím větší je finanční podpora studenta při studium. Zároveň si lze povšimnout, že růst je vyšší, jelikož je výsledná hodnota vyšší.

Proměnná	X	Y
X	2,387	0,019
Y	0,019	0,519

Na hlavní diagonále jsou rozptyly proměnných X, Y a mimo hlavní diagonálu je kovariance.

Proměnná	X	Y
X	2,387	0,286
Y	0,286	0,674

Na hlavní diagonále jsou rozptyly proměnných X, Z a mimo hlavní diagonálu je kovariance.

7.1.2 Kontext studentů

Jak je již popsáno v literární rešerši v kapitole teorií kariéry, kontext jedince ovlivňuje v mnoha ohledech. Z tohoto důvodu byly vytvořeny otázky, které se touto problematikou zabývají.

V příloze č. I v rámci otázek 9 až 16 bylo zjištěno, že 116 ze 129 studentů mají sourozence, 121 považuje své zázemí za dobré, 94 studentů má rodiče, kteří kladou důraz na vzdělání, 99 studentů má rodiče, kteří dbají na kvalitní potraviny, 95 studentů má rodiče nekuřáky,

103 studentů by mělo peníze na nový PC, pokud by se jim současný pokazil, 86 studentům doma rodiče rozumí, když hovoří o probírané látce ve škole.

V příloze č. I v otázce 21 na otázku „existuje chvíle, která tě zásadně ovlivnila v tom, co chceš v životě dělat? Odpovědi byly zařazeny do několika kategorií: a) má podnikatelský nápad, ale neví, jak ho realizovat, b) jedinec má nápad, ale nemá finance pro jeho realizaci, c) Odvaha učinit rozhodnutí, d) uvědomění si své současné situace, e) naplňující pracovní zkušenost, f) založení rodiny, g) studium na FaME, h) kariérní úspěch, i) chyby ostatních a j) chuť změnit svůj život.

V příloze č. I v otázce 22, kde byli respondenti tázáni a jejich odpověď byla dobrovolná, při otázce „Jak by definovali náhodu v rámci osobní kariéry“ většinou poukazovali na a) setkání „správného“ člověka tzn. někoho s vysokým společenským postavením, který jim dokáže poskytnout skvělou pracovní příležitost, b) vyzkoušením „štěstí“, např. když se student pokusí o nějaký výsledek, který si myslí, že neuspěje, ale nakonec tím zaujme významnou osobu, c) konstantní činy, které vedou k získání vytoužené kariéry, kde náhodně jeden z nich např. zafunguje, d) náhoda může fungovat pouze v případě, že člověk nespoleská pouze na ni a e) náhoda neexistuje.

V příloze č. I v otázce 22 se studenti vyjadřují k obecnému náhledu na sebe sama. Bylo sledováno několik aspektů, které zahrnovali jak osobní predispozice, tak materiální zabezpečení a zkoumali spokojenost studenta. V rámci procentuálního zastoupení je přes 80 % studentů spokojeno se současným místem bydlení, dále je kolem 70 % studentů spokojeno s množstvím přátel, dostatkem spánku, koníčky a se zdravím. 67 % resp. vypovědělo, že sportuje a 66 %, že jí pravidelně. Průměrné hodnoty spokojenosti s jednotlivými faktory byly zaznamenány ve 44 % s osobní atraktivitou, 33 % u aktuální finanční situace a 27 % u odpovědi „zvládám školu“. Nejméně resp. bylo spokojeno se zvládáním svého time managementu (22 %) a aktuální finanční situací (18 %). Přibližně 10 % resp. je zastoupeno v následujících kategoriích: a) nezvladatelný stres, b) zdravotní potíže, c) nedostatek koníčků, d) nedostatek spánku a e) nepravidelná strava.

V příloze č. I v otázce 24, kde byla položena otázka, zda „existuje nějaký zlomový okamžik v životě studenta, který ho posunul v životě“ se odpovědi týkaly hned několika aspektů. Odpověď na otázku byla dobrovolná a odpovědělo na ni 36 resp. Velké procento podnětů, které se v životě těchto studentů odehrálo, bylo negativní. Odpovědi byly rozděleny do dvou skupin (negativní a pozitivní) a následně byly u obou skupin podnětů vytvořeny kategorie. Negativní podněty se týkají následujících bodů: a) rodinné narušení vztahů nebo vazeb, b)

Zdravotní problémy, c) špatné životní rozhodnutí, d) ztráta partnera, e) nevyhovující okolní společnost, f) úmrtí, g) nebezpečná situace a h) osobní selhání.

V rámci pozitivní skupiny a) poznání životního partnera, b) Rozvíjející pracovní prostředí, c) zahraniční zkušenost, d) uvědomění si nastavení svých priorit, e) vyzkoušení studia VŠ, f) dosažení úspěchu a g) seznámení se s někým inspirativním.

Přestože se v životě jedinců odehrála nepříjemná životní událost, většina v dotazníku popisuje, že se se situací vyrovnala a stala se díky ní silnější. Dále popisují, že se stali cílevědomějšími, rozhodnějšími a odhodlali se vyzkoušet nové věci.

7.1.3 Přístup ke kariéře studentů FaME

Příloha P. 1 otázka 27 se zabývá pocity studentů v oblasti osobní kariéry. Velice vyrovnaný je náhled na otázku náhody při budování kariéry. 66 resp. si nemyslí, že kariéra jedince je hodně závislá na náhodě a 63 resp. si uvádí, že si myslí opak. Většina respondentů si nemyslí, že jejich vrstevníci mají kariérní náskok (91), ale 44 studentů si myslí, že jejich vrstevníci mají lepší zázemí v oblasti kariéry a 74 studentů nemá kontakt, díky kterému by mohli získat dobrou práci.

Největší inspirací pro studenty (93) je vyučující na FaME a z těchto odpovědí navíc studenti označili vyučující jako rozhodně inspirující (40). Nejméně studentů inspirují jejich rodiče (pouze 51) a kamarádi (56). Blízké osoby mají o studentech vysoké mínění (72) a studenty (31) podceňuje blízká osoba.

Problematikou postojů studentů ke kariéře, kde jsou zahrnuty jak postoje k zaměstnání, tak ke studiu, se zabývají otázky 17 až 27. Byly zjištěny následující skutečnosti. Studenti svou kariéru mají naplánovanou (70), spíše nemají naplánovanou (42) a vůbec nemají naplánovanou (17). Studenti ví, jakou cenu mají na trhu práce (68), spíše neví (51) a vůbec neví (10). Studenti by ocenili člověka, který by jim kariérně poradil – plně souhlasilo 56 studentů, spíše souhlasilo 55, a pouze 18 nesouhlasilo. Plánování kariéry pokládají studenti za důležité (117), nedůležité (12). Pro 95 resp. je důležité začít s kariérou už na VŠ, 76 resp. Si myslí, že nemá dostatek známostí pro budování kariéry,

Kariéra je nepříjemným tématem pouze pro 20 resp., 112 resp. Považuje svou kariéru jako důležitou etapu života, u 80 resp. patří kariéra mezi základní tři hodnoty, 80 resp. souhlasí s tvrzením, že úspěšná kariéra = hodně peněz a zároveň to, že je jedinec odborník. 87 resp. také přisuzuje úspěšné kariéře získání dobrého společenského statusu. 106 resp. souhlasí

s tvrzením, že se je plánování kariéry týká i při studiu VŠ. 75 resp. Souhlasí s tím, že úspěšná kariéra je služba lidstvu, 85 resp. zase vnímá úspěšnou kariéru jako vybalancovaný život, vydělávání dost peněz a zároveň dost času na jiné aktivity. Pojem „kariéra“ 119 studentů nevnímá negativně a 97 studentů by rádo pracovalo na své kariéře v průběhu studia. 50 studentů neví, v jaké oblasti chce kariéru budovat. 50 studentů považuje své finance za nedostatečné pro zahájení kariéry, 60 studentů si nenastavilo žádné vysoké cíle a 93 studentů si myslí, že je velmi těžké v dnešní době uspět. Pouze 24 resp. Nezajímá téma budování osobní kariéry.

Studenti by své kariéře chtěli věnovat každý týden několik hodin (45), každý měsíc několik hodin (22), nárazové projekty (17), žádný, protože by nestíhali školu (13), každý den několik hodin (10) a pouze šest studentů nechce věnovat kariéře žádný čas, protože si chce užít studentský život. 16 resp. Studuje kombinovanou formu studia.

Po dostudování by klasický plný pracovní úvazek preferovalo 95 resp., podnikání (založení byznysu) 9 resp., více než jeden pracovní úvazek 7 resp, a další hodnoty byly nízké a pro účely projektu zavádějící.

Proč chtějí studenti FaME získat diplom?

Otázka byla položena studentům za účelem zjištění, jaký je jejich hlavní motiv studia VŠ ekonomické fakulty UTB. Odpovědi jsou zaznačeny v tabulce 1 a největší zastoupení má odpověď týkající se lepšího uplatnění a dokázání si, že je v silách jedince získat vysokoškolské vzdělání. Někteří studenti se k problematice vyjádřili individuálně a doplnili, že titul spíše považují za jistotu, kdyby náhodou skončili na pozici ve veřejné správě, kde je tabulkový plat. Velké zastoupení studentů dále věří, že titul je klíčem k prokázání odborných znalostí v rámci oboru a zastoupení lepšího společenského statusu.

Tab. 1 Motivy k dosažení titulu (zdroj; vlastní zpracování)

Motiv	Počet studentů
Dostanu dobrou práci (budu pracovat za lepší peníze, s lepšími lidmi, na lepších pozicích atd.)	85
Budu mít ze sebe lepší pocit (Osobně si dokážu, že na to mám)	85
Lepší společenský status	51
Prokážu, že mám odborné znalosti svého oboru	51
Kontakty (Budu mít rozvinuté sociální sítě)	39
Výška mě baví a diplom je třešinka na dortu	28
Rodiče, opatrovníci si to přejí (Rodinná tradice, chtějí, abych měl/a lepší práci než oni, atd.)	27
Už teď vím, že chybějící titul by mi neumožnil výkon práce, kterou chci dělat	23
Umožní mi větší rozhled v ekonomickém dění ve světě	1
Rozšířím si obzory, očekávám, že VŠ mi pomůže najít sebe sama a lépe využít svůj potenciál, najít skutečné přátele, uvědomit si své hodnoty (podceňuji se), rezervy, silné i slabé stránky a celkově se rozvíjet	1
Dnes je titul jen bonus, sice studuji obor ale nechci v něm pokračovat a své navazující studium chci spojit s oborem, který je tvůrčí a je blízký tomu mému, nechci být konkrétně na úřadě ale chci se zaměřit na média, myslím si že to je dobrá kombinace se současným	1
Já vždycky říkám, že je důležité mít titul jen v případě, když "skončím" na úřadě, jelikož tam se od toho titulu odvíjí mzda. Jinak si stojím za tím, že je čistě na člověku, jak je schopný učit se nové věci a třeba má i nějaký ten selský rozum. Vidím to u své mamky, měla vždy skvělou práci, a to jen proto, že je opravdu schopná.	1

7.2 Zaměstnavatelé – Průzkum zájmu o plánované aktivity

Průzkum byl uskutečněn za účelem zjištění ochoty zaměstnavatelů být aktéry při realizaci projektu.

V rámci pilotního průzkumu bylo provedeno dotazníkové šetření, které bylo zodpovězeno 25 zaměstnavateli. V rámci velikosti podniku odpovídali ze středního podniku 7, malého podniku 6, velkého podniku 8 a mikropodniku 4 zaměstnavatelé.

U otázky č. 3 v příloze P II zaměstnavatelé vnímali roli vysokoškolského vzdělání

Není důležité k přijetí 6x, pouze na vedoucí pozice, Částečně důležité 6x, Odborné nebo specializované pozice 8x, Stejně důležitá nebo dokonce důležitější je praxe v oboru, nebo na pozici 6x.

Absolvent VŠ není přijat kvůli a) málo pracovních zkušeností 5x b) vysoké mzdové nároky 4x, c) není časově flexibilní, d) překvalifikovanost, e) nesedí do firemní kultury, f) neochota rozvíjet se, g) neodpovídá profilu pozice, h) nevyhovující dovednosti, i) nezvládne vypracovat úkoly, j) nemá praxi během VŠ (ani brigády), k) Jazyková neznalost a l) jiná představa o náplni práce.

Student by se zaměstnavateli mohl navázat následující spolupráce, 13x brigáda neekonomického směru- pouze přivýdělek, 11x odborná brigáda, 9x neplacená odborná stáž, 10x placená odborná stáž, 8x poloviční pracovní úvazek, 6x plný pracovní úvazek, 1x zpracování závěrečných prací.

Student ekonomického oboru by ve firmách mohl: 11x marketing, 6x personalistika, 15x administrativa- backoffice, 10x kalkulace, účetnictví a daně 9x, nákup 5x, obchodník 10x, analytik 3x, ekonom 6x, projektový manažer 4x, dotační administrace 2x, inženýr kvality, lean specialista 1x. Firmy naopak nezvolili vůbec studenty zabývající se výzkumnou činností, finančního kontrolora a člověka oceňující rizika.

Zaměstnavatelům byla také položena otázka, která se týkala zadávání praktických úkolů do výuky. Někteří zaměstnavatelé souhlasili, že by úkoly zadávali v následujících kategoriích- 1) marketing (6x), 2) tvorby nabídek, 3) průzkum trhu (2x), vyhledávání dodavatelů, zpracování poptávek-kalkulace (2x), 4), backoffice, 5) obchod, statistika, výkazy, vyhodnocení, příprava podkladů, zařizování schůzek, 6) analýza účetnictví, 7) IT, pomoc s eventy ,8) daňová evidence/účetnictví, 9) průmyslové inženýrství, analýza výrobních procesů, ziskovost, optimalizace atd 2x. 10) HR a personalistika. Další zaměstnavatelé (3) měli zájem o zadávání úkolů, ale podle aktuální potřeby a oboru studenta.

Zaměstnavatelé v rámci výstupu na VŠ byli ochotni **přednášet** na následující témata:

- Rozjezd podnikání
- Plastikářská výroba
- Marketing malé firmy
- Náplň práce různých pracovních pozic ve výrobních podnicích
- Obchod, podniková ekonomika, logistika
- Průmyslové inženýrství- hladká výroba- průchod zakázky firmou. Ovládnutí Časoprostoru firmy v reálném čase pomocí interního lokalizačního systému MacTrack

- Personalistika
- Téma „V čem by se měli studenti vzdělávat na základě potřeb trhu práce“
- Zdravotnictví, farmacie
- Různé oblasti témat HR
- Marketing
- Tepelné dělení materiálů
- Je důležité plnit si své sny
- Pojišťovnictví- náplň práce, produkty, možnosti spolupráce, ostatní produkty mimo pojišťovnictví, obchodní dovednosti, fungování systému v pojišťovně

Zaměstnavatelé po ideálním studentovi či absolventovi VŠ vyžadují **následující znalosti**: a) praxe z obchodu, jednání s obchodními partnery 2x, b) Znalosti v oboru IT 2x, čipové softwary, technologie, řešení platebních terminálů, security aj. c) Cizí jazyk 6x, d) Průmyslové inženýrství, controlling, e) Znalost online prostředí, počítačová gramotnost 3x, f) Odborné znalosti a všeobecný přehled 4x, g) aplikace teoretických znalostí do praxe, h) Komunikace (telefonická), i) Základní ekonomické znalosti 2x, j) daňové základy, k) Matematika 2x a l) technické.

V rámci **schopností** požadovali zaměstnavatelé a) spolehlivost 6x, b) komunikativnost 8x, c) samostatnost 4x, d) umění učit se novým věcem 8x, e) pracovitost 3x, f) důvtip, g) práce v týmu 2x, h) Pečlivost 2x, i) aktivní přístup 3x, j) Organizační schopnosti, k) flexibilita 4x a l) systematický způsob práce

7.3 Vyučující- Průzkum zájmu o plánované aktivity

Dotazník vyplňovalo 18 respondentů, kteří byli genderově zastoupeni 9 žen a 9 mužů. Pořadí dle ústavů bylo následující: Ústav průmyslového inženýrství a informačních systémů (7), Ústav financí a účetnictví (4), Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva (3), Ústav ekonomie (3) a Ústav managementu a marketingu (1).

Na otázku, zda by měly být seminární skupiny předmětů rozřazeny podle vstupních znalostí student odpovědělo 8 vyučujících „ne“, 6 vyučujících „ano“ a 4 vyučující „nevím“.

Dle názoru vyučujících talentovaný student vykazuje a) logické myšlení, b) komunikuje, utváří si názory, je aktivní, c) aplikuje teoretické poznatky do praxe d) je samostatný, umí si

poradit s komplexnějšími úlohami, e) zodpovědný, umí řídit čas a f) má znalosti v daném oboru a všeobecný přehled.

13 vyučujících talentované **studenty zapojuje do projektů** a pouze 2 vyučující by neměli zájem o pomoc studentů. Spolupráce by měla být následující a) Rešerše 10x, b) zpracování případové studie 1x, c) grantové projekty 1x, d) analýza 4x

Někteří respondenti v odpovědích váhali, protože určité práce mají odbornější charakter a student by měl chápat určité souvislosti.

Aktivní studenti jsou zapojování **do soutěží** a někteří dokonce mají možnost získat certifikáty. Př. soutěžní prezentace na konci semestru, které hodnotí porota složená ze zadavatelů (zaměstnavatelů), ceny za nejlepší seminární práci, pořádání kvízů, prezentace zápočtové práce ICT, soustavné motivační aktivity, soutěže ČMS „Mladý delfín“.

Někteří vyučující sice nepořádají zatím soutěže, ale někteří by rádi soutěž realizovali. Jeden se týkal zájezdu do Bruselu za nejlepší dotační projekt (chybí sponzor), další vyučující má obavy z nízké aktivity studentů a jednou z obav je také nízká úroveň znalostí studentů. Velmi zajímavý nápad zde byl i uspořádání hry na téma „věžňovo dilema“.

Dále byl zjišťován zájem o služby, které by zajišťoval organizační tým FaME, který bude vytvořen v rámci realizace projektu.

6 vyučujících nemělo zájem, o žádnou z nabízených služeb organizačního týmu. Několik vyučujících, ale projevilo zájem hned o několik služeb. Poptávka po aktivitách organizačního týmu byla následující: a) Propagace a zajištění aktivit, které by vyučující chtěl/a realizovat v rámci zpestření výuky (6), b) Zjišťování potřeb firem v oblasti zadávání úkolů v rámci odborné výuky (5), c) Shánění studentů pro projekty vyučujících (5), d) organizace krátkých kurzů nebo workshopů (3), e) organizace přednášek navíc (3) a f) Pomoc se zprostředkováním informací o pracovních stáží (1).

Velmi zajímavým podnětem byl návrh vyučující/ho, který zmínil, že „nejpřínosnější je řešení reálných praktických nejlépe multioborových problémů v rámci týmu.“ Tento námět byl dále rozpracován v projektové části.

Vyučující, kteří jsou zároveň vědečtí pracovníci mají přehled v oblasti trendů ekonomických témat. V rámci otázky č. 13 přílohy P III. bylo zjištěno, že by vyučující byli ochotni poskytnout další **přednášky mimo standardní výuku**.

- Lidské zdroje ve VS

- Odpadové hospodářství kontrast ČR Ukrajina
- Řízení výrobní a logistické výkonnosti, logistické koncepty.
- Problematika vykazování znalostních aktiv
- Behaviorální ekonomie
- Industry 4.0 a propojení na průmyslové inženýrství
- Kvalita účetních informací
- Průmyslové inženýrství, logistika, informační podpora v průmyslovém inženýrství, umělá inteligence ve výrobních procesech, řízení výroby, plánování a rozvrhování výroby
- Programování

V rámci zjišťování zájmu o **zadávání reálných úkolů od firem** bylo zjištěno, že 5 vyučujících Ústavu průmyslového inženýrství a informačních systémů ze 7 již tyto aktivity realizuje, 1 vyučuje studenty prvního stupně, kde ještě nepřepokládá způsobilost k plnění složitějších úkonů a 1 vyučující neměl o tento typ služby zájem.

Praktické úkoly do výuky by v rámci Ústavu financí a účetnictví přivítali 4 vyučující ze 4, což je velmi pozitivní zpráva, protože zaměstnavatelé v rámci dotazníku měli zájem o vypracovávání určitých účetních úkolů.

V rámci Ústavu regionálního rozvoje, veřejné správy a práva by praktické úkoly do výuky přivítali 3 respondenti ze 3 a úkoly by se týkaly zpracováváním projektů z fondů EU a přípravy analytických podkladů a rešerší.

Respondent z Ústavu managementu a marketingu by rovněž přivítal úkoly zaměstnavatelů v oblasti vztahu k marketingu nebo řízení vztahů se zákazníky.

V rámci respondentů z Ústavu ekonomie se všichni tři shodují na tom, že zde prostor pro zapojení úloh zaměstnavatelů nebude možný.

8 SHRNU TÍ ANALYTICKÉ ČÁSTI

V rámci dotazníku pro studenty bylo zjištěno, že mnoho studentů prezenční formy studia si již v průběhu studia zajišťuje alespoň 50 % prostředků brigádou při studiu. V mnoha případech jsou studenti první v rodině, kteří studují vysokou školu. U 85 respondentů platí, že ani jeden jejich rodič nemá vysokou školu. V rámci kovariance bylo zjištěno, že vzdělání rodičů se odráží na financování studia studenta. Na základě těchto zjištění bylo v rámci návrhové části projektu vyhodnoceno jako podstatné, zajistit **soběstačnost** studenta, jelikož i socioekonomické postavení má v rámci kariérní teorie širších výkladů význam.

Na základě dotazníku vyplynulo, že několik studentů se potýká s určitými problémy, které souvisí s nedostatkem financí, sebevědomí a nejistotou. I samotný proces uvědomování si určitých osobních situací je pro ně delším procesem. Jako pozitivní naopak pokládají styk s pracovními zkušenostmi, kariérní úspěch a chuť na sobě pracovat. V rámci volných odpovědí bylo také zjištěno, že mnoho studentů se musí vyrovnávat s nefunkčními vztahy, přerušením sociálních vazeb nebo dokonce s úmrtím blízkých osob. Jako zlomové okamžiky uvádějí poznání klíčové osoby svého života nejen po stránce přátelské či partnerské, ale také kariérní. Také samotné nastavení svých priorit nebo dokonce samotné studium VŠ vnímají studenti jako zásadní životní posun. Tyto aspekty vyhodnotila autorka i v kontextu kariérových teorií (př. teorie obsahu a procesu) jako velmi důležitou kapitolou při budování kariéry studenta a zabývá se tím aktivita „Starostlivá FaMEly“ v rámci části C.

Kariéru studenti ve většině případů považují jako důležitou etapu života a symbolem úspěšné kariéry je dle jejich názoru to, že je jedinec odborník na určitou problematiku, vydělává hodně peněz, má dobrý společenský status a také s tím, že úspěšná kariéra obnáší službu lidstvu. 97 studentů by rádo pracovalo na své kariéře v průběhu studia. Čas, který by studenti rádi budování kariéry věnovali je každý týden několik hodin a každý měsíc několik hodin. Někteří by preferovali nárazové projekty. Problematiku plánování kariéry řeší část projektu Unikátní absolventi, kteří vychází z přání vycházejících z dotazníku (viz. kapitola „Přístup ke kariéře studentů FaME“)

V rámci přístupů studentu ke kariéře bylo také zjištěno, že jsou pro ně velkou inspirací samotní vyučující a na základě tohoto zjištění bylo navrhnut větší prostor pro zapojení a vzájemnou kooperaci vyučujících a studentů. (Ready to love R&D a speciální přednášky vyučujících)

8.1 SOAR analýza FaME

Tab. 2 SOAR Analýza

<p style="text-align: center;">Silné stránky-strengths</p> <ul style="list-style-type: none"> - Velké prostory – Aula, Wichterleho sál - Technologická vybavenost - FaME je 1. v žebříčku Times Higher Education v oborech Business and Management a Accounting and Finance - FaME nabízí výjimečné obory, které propojují více oborů - Vytvoření vlastních praktických předmětů (Podnikatelská akademie, účetní a daňová kancelář) 	<p style="text-align: center;">Příležitosti – Opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> - Podpora spolupráce se zaměstnavateli mimo ZLK na základě virtuální spolupráce - Digitalizace v oblasti vzdělávání - Poskytnutí jistoty uplatnění na trhu práce pro studenty - Rozvoj studentů na základě požadavků zaměstnavatelů - Volba výběru budoucích studentů FaME - Podpora multioborového vnímání problematik u studentů
<p style="text-align: center;">Aspirace – Aspirations</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jednička v individuálním přístupu - Vytvoření pravidelných workshopů a přednášek, které by hovořili o aktuálních trendech - Zavedení úkolů zaměstnavatelů i do teoretizovaných disciplín - Studentské konference v rámci sdílení znalostí - Rozvíjení osobních dovedností studentů pro snížení negativního dopadu digitalizace při jeho budoucím výkonu profese 	<p style="text-align: center;">Výsledky – Results</p> <ul style="list-style-type: none"> - Studenti znají svou cenu na trhu práce - Menší úbytek studentů v průběhu studia - Větší počet uchazečů o studium - Více workshopů a tematických přednášek na FaME - Individuální plány při tvorbě kariéry v průběhu studia FaME

SOAR analýza v tab. 2 navazuje na analýzu trhu práce a požadavky zaměstnavatelů ohledně studentů ekonomických oborů. Lze očekávat, že studenti vysokých škol, nebudou digitalizací zasaženi, protože k výkonu profese musí být kreativní, mít organizační schopnosti, disponovat dovednostmi v rámci počítačové gramotnosti anebo zajišťovat řízení lidí, výroby apod. Aby se digitalizační dopady na uplatnitelnost studentů odrazily pozitivně, bude v projektové části věnována velmi podstatná část rozvoji dovedností jednotlivých studentů. Fakulta managementu a ekonomiky má ideální prostory pro pořádání přednášek, workshopů a konferencí, které by rozvíjely studenty nejen z pohledu odborné, ale také i osobnostní. K řídicím pozicím, které digitalizací budou zasaženy nejméně, patří týmová komunikace a management, což je jak bakalářský, tak navazující obor na FaME. V rámci rozvoje těchto dovedností budou konány nejen přednášky, ale také úkoly přímo zadané zaměstnavateli. V rámci komunikace, kterou zaměstnavatelé uváděli jako jednu z hlavních dovedností bude taky uspořádaná konference, která bude řešit určitou problematiku multioborově, kde by tým zastupující všechny obory zpracoval projekt zadaný firmou nebo vyučujícím s ohledem na legislativu, analýzy, finanční stránku, marketing atd. Jelikož se digitalizace bude promítat i na výši mzdy veškerých profesí, je nutno v této problematice studenty vzdělávat a ukazovat jim aktuální trendy současných odvětví pomocí přednášek odborníků z praxe. V současné době se největším propojením praxe vyznačuje Ústav průmyslového inženýrství a informačních systémů, který pořádá pravidelné přednášky s lidmi z firem. Přednášky pořádají i ostatní ústavy, ale organizační tým by mohl tuto agendu zajistit a vytvořit pevný harmonogram s plány jednotlivých přednášek a workshopů. Někteří vyučující na základě analýzy projeví zájem o různé služby tohoto týmu, a proto je zde značný potenciál pro realizaci níže naplánovaných aktivit.

9 PROJEKT ROZVOJE ODBORNÝCH DOVEDNOSTÍ VYSOKOŠKOLÁKŮ S CÍLEM ZVÝŠENÍ JEJICH UPLATNITELNOSTI NA TRHU PRÁCE OVLIVNĚNÉM POŽADAVKY DIGITÁLNÍ EKONOMIKY

9.1 Zainteresované strany a jejich očekávání

Zainteresovaná strana	Očekávání
Fakulta managementu a ekonomiky	<ul style="list-style-type: none"> - Posílení konkurenceschopnosti studentů - Obohacení atraktivity pro studenty-> zvýšený zájem studentů o studium - Udržení studentů na univerzitě-> Studenti nebudou přecházet na jinou univerzitu (např. v rámci navazujícího studia) - Zvýšení zájmu o studium na <u>FaME</u>
Kariérní organizace na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně	<ul style="list-style-type: none"> - Zvýšení povědomí o činnostech organizací - Zvýšení atraktivity služeb pro zaměstnavatele - Zvýšení atraktivity služeb pro studenty
Zaměstnavatelé	<ul style="list-style-type: none"> - Obsazení volných pozic absolventy nebo studenty UTB - Prezentace firmy a zvýšení povědomí o její činnosti - Sběr informací ohledně uchazečů na pracovní pozici - Plnění zadaných úkolů studenty, možnosti nových náhledů na věc - Posílení konkurenceschopnosti firmy skrze motivované, flexibilní a rychle se učící absolventy
Studenti	<ul style="list-style-type: none"> - Nalezení brigády - Nalezení příležitostí pro získání první profesní zkušenosti – získání stáže na míru - Prostor pro plánování kariéry - Získání informací v rámci postupu při fázi před hledáním zaměstnání - Rozpoznání svých silných a slabých stránek - Možnost vyzkoušet si různá odvětví v rámci praxe - Plnění různorodých úkolů, které jsou smysluplné a někdo je využije - Sestavení individuálních plánů rozvržení studia a stanovení kariérních cílů a očekávání

9.1.1 Vlastník projektu

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně – Fakulta managementu a ekonomiky. Fakulta managementu a ekonomiky VUT BRNO byla ustavena roku 1995 na základě schválení akademického senátu VUT Brno a získání akreditace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Fakulta organizuje různá setkání s lidmi z různých oborů a také nabízí akčním studentům doplňující aktivity nad rámec výuky. Jejím cílem je propojení praxe a teoretických znalostí a stále se snaží jít ve stopách Tomáše Bati, který je celosvětově znám pro své podnikatelské úspěchy. Studium této fakulty nabízí studentům flexibilní nastavení rozvrhů, individuální přístup a také zapojení do studentských organizací. Úspěšní studenti pak mohou být oceněni formou mimořádného či prospěchového stipendia.

9.2 Popis cílů projektu

Hlavním cílem projektu je rozvoj odborných dovedností studentů Fakulty managementu a ekonomiky s ohledem na požadavky trhu práce ovlivněném digitalizací. K dosažení cíle byly vytvořeny na sebe navazující aktivity, které se navzájem doplňují. Aby bylo dosaženo cíle hlavního, byly sestaveny dílčí cíle. (dále DC)

DC1 Zvýšení uplatnitelnosti studentů FaME na trhu práce ovlivněném požadavky digitální ekonomiky

- Zvýšení šance studenta získat pracovní pozici, která odpovídá jeho vzdělání díky krátkodobým projektům a úkolům zadávaných zaměstnavateli pomocí kurzu FaMEous umístěného na moodlu.
- Zvýšení zapojení studentů do aktivit podporujících rozvíjení dovedností na základě registrací do formulářů v rámci kurzu FaMEous 4.0
- Snížení negativního dopadu digitalizace na budoucí uplatnitelnost studentů FaME pomocí systematického rozvíjení dovedností v oblasti počítačové gramotnosti, týmové spolupráce, strategického myšlení, komunikace atd.

DC2 Podpora nalezení studentových silných a slabých stránek, oblastí zájmu a jejich ověřitelnost

- Pomoc při volbě oboru pomocí online dotazníku
- Analýza schopností, dovedností, a kompetencí na základě kariérních workshopů

- Zajištění doplňkových aktivit týkajících se vzdělání v daném oboru, životním stylu, obecných znalostí nápomocných při osamostatňování se a novinek ze světa vědy
- Poskytnutí studentovi přehledných informací o jeho kariérních možnostech při studiu na FaME
- Ověřování dovedností, schopností a kompetencí pomocí spolupráce se zaměstnavateli
- Zajištění certifikací pro studenty, kteří mají zájem o osobní rozvoj
- Poskytování zpětné vazby studentovi na základě pravidelného plnění úkolů zaměstnavatelů

DC3 Podpora rovnosti příležitostí ke vzdělání

- Vícefázové přijímací řízení, které se zaměřuje na více aspektů uchazeče (Ověření zájmu o doplňkové aktivity FaME skrze odborná zadání vytvořenými zástupci oborů)
- Upozorňování na přínosy studia na pomoci propagačních aktivit a sociálních sítí VŠ
- Zajištění více možností přijetí na FaME -. Výběr nejkvalitnějších studentů podle různých dovedností, motivace a odhodlání.
- Prevence dřívějšího odchodu z univerzity, hovoření o rizikových faktorech v rámci budování kariéry a pravidelného sběru zpětné vazby studentů

9.3 Dosah projektu

Projekt je zaměřen na více oblastí zasahujících do vývoje kariéry studenta VŠ. Jako instituce poskytující terciální vzdělávání se poprvé se studentem dostává do interakce při náboru, tzn. marketingovými aktivitami a samotnými podmínkami přijetí. Tento aspekt je velmi důležitý, protože právě on do jisté míry může predikovat, jak se student bude při studiu seberealizovat a zda bude mít dostatečnou motivaci studium dokončit. Nastavení variabilnějších podmínek (např. splnění konkrétního odborného zadání) pro vstup studenta na VŠ může být příležitostí pro poznání jeho dovedností a osobnosti ještě před vstupem na VŠ a zároveň si vymezení jeho cíle nejen v rámci studia, ale také kariérního plánu. Diversita jednotlivých studentů může být nejen příležitostí pro široké spektrum nápadů, ale také poukazuje na to, jak instituce poskytující terciální vzdělávání umí vyzdvihnout talenty a individuálnost každého studenta.

Primárním úkolem VŠ je poskytnout studentovi vzdělání, které obsahuje soubor znalostí, dovedností a budovat kompetence, které jsou nezbytné pro následující povolání. V rámci doplňujících aktivit ale může poskytovat prostor studentovi seberealizovat se i při jiných činnostech.

Poptávku zaměstnavatele po studentovi velmi ovlivňuje to, jakými schopnostmi a dovednostmi dotyčný disponuje. Z primárního výzkumu vyplývá, že zaměstnavatel je připraven na neznalost určitých praktických procesů studenta, ale očekává od něj, že bude mít schopnosti a dovednosti, které s výkonem práce souvisí.

Program FaMEous je připraven na práci s generací Z, která vyžaduje odlišný přístup stejně jako bude každá následující generace. V návaznosti na digitalizaci trhu práce je u této generace vysoký předpoklad, že s technologiemi problém mít nebude ba naopak. FaME má unikátní příležitost ukázat, že dnešní doba vyhovuje generaci Z, a dokonce ji vyloženě nahrává z podnikatelského úhlu pohledu.

Z výzkumů, které jsou uvedeny v teoretické části této práce vyplývá, že současná generace touží po studiu podnikatelských škol v 63 % a 81 % generace Z je přesvědčeno významné důležitosti studia VŠ. Při takovém velkém zastoupení jedinců, motivovaných ke studiu je velmi důležité a nezbytné, poskytovat rozvíjející vzdělání, které jim umožní být originální za využití znalostí jako nástrojů k seberozvoji.

9.4 Komplexní program FaMEous a řešené otázky

Studium ekonomických oborů se v současné situaci ČR nejeví z pohledu budoucí uplatnitelnosti jako úplně nejjistější kariérní volba. Z autorčiných zkušeností vycházejících z každoročních účastí na Gaudeamu (veletrh vysokých škol) v roli prezentátora oborů FaME a dní otevřených dveří je patrné, že uchazeči neznají své možnosti a neví, jaké studium zvolit. Při diskusi s jednotlivými zájemci o studium pak často zaznívá, že si nejsou jisti, jaké příležitosti studium ekonomiky generuje a jaké profese může absolvent vykonávat.

Téma uplatnitelnosti jednotlivých studentů ekonomických oborů nelze paušalizovat. V rámci sekundární analýzy platů si lze povšimnout rozdílu jednotlivých kvartilů osob dle pohlaví, věku, vzdělání, povolání a také regionu. Všechny tyto aspekty mohou ovlivnit studenta v jeho následné kariéře, a proto je nutné, aby si student dopředu uvědomil, do jaké kategorie se chce zařadit a na základě toho plánoval svou kariéru.

Nezbytným krokem pro poskytnutí odpovědi uchazeči o studium VŠ na otázku uplatnitelnosti je nejdříve zhodnocení jeho schopností, dovedností, osobnosti a dalších aspektů vstupujících do vývoje kariéry. Projekt FaMEous je zaměřen na rozvíjení odborných dovedností studentů, ale aby tento proces mohl vůbec nejdříve začít, je nezbytné, aby studenti projevili o osobní růst zájem. Problém nastává v případě, kdy instituce poskytující terciální vzdělání věnuje čas studentům, kteří v podstatě už ve chvíli přijetí neočekávají, že by studium dokončili. Percentil studenta v rámci vykonání zkoušky znázorňuje jen pořadí, které je průměrem toho, jak student zvládnul vyplnit dva druhy oddílů v rámci obecných studijních předpokladů. Tento druh zkoušky nijak nezohledňuje studentovu motivaci a nadšení pro studium ekonomie. Dále nevypovídá nic o osobnosti studenta, o jeho zálibách a angažovanosti, a to je důvod, proč by do náborových aktivit měl být zařazen další aspekt (Např. odborná zkouška v rámci daného oboru nebo osobní dotazník).

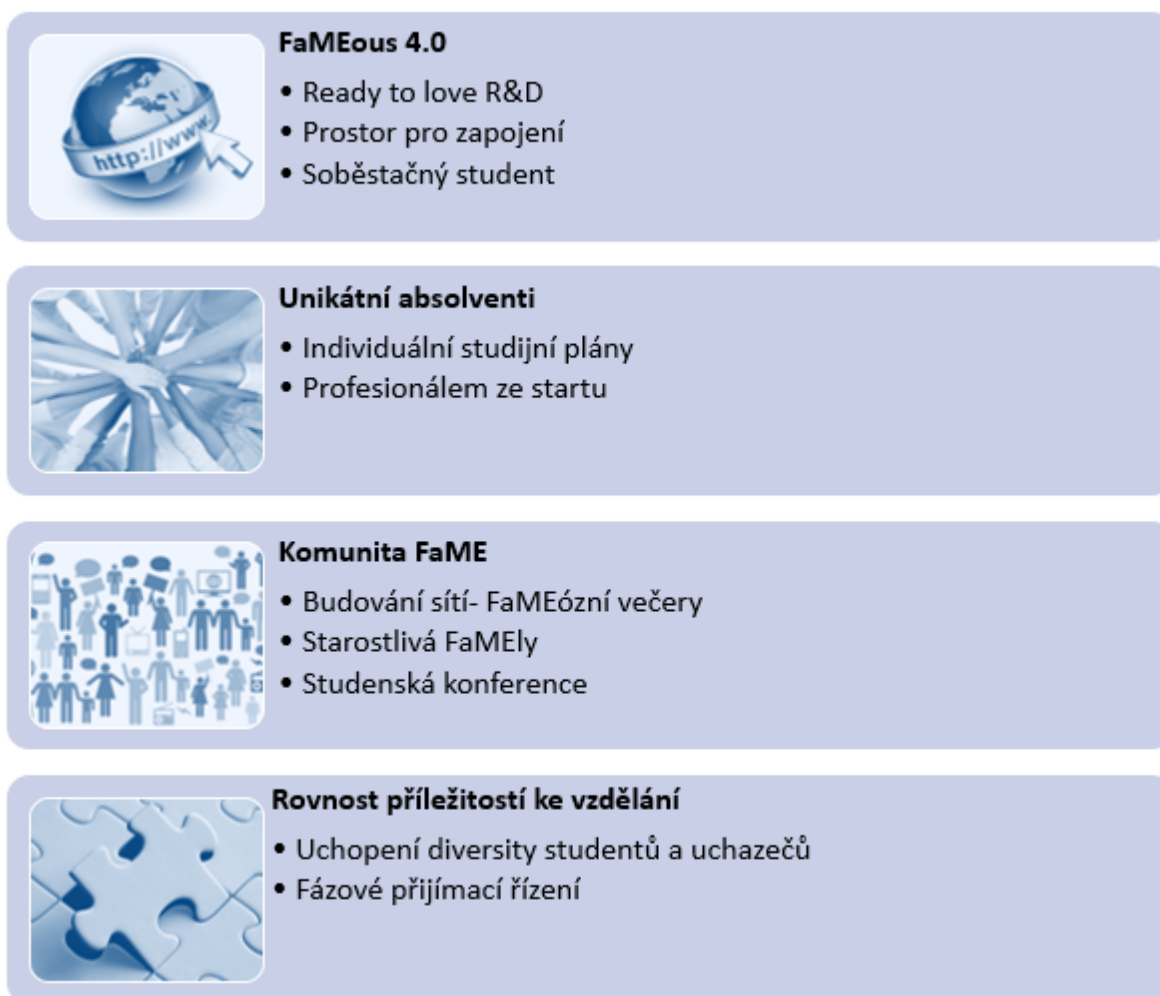
Je pochopitelné, že student střední školy ještě není schopen posoudit, zda má potřebné předpoklady pro výkon určité profese. Studenti gymnázií jsou rozvinuti po více stránkách a volba oboru je pro ně ještě více složitější. Do jisté míry těmto studentům radí ostatní studenti FaME např. na dnech otevřených dveří, Gaudeamech nebo dokonce prezentující vyučující a studijní oddělení. Tato forma pomoci je však velmi časově náročná a pro omezený počet osob ve stanovený den. V rámci online komunikace by dotazník rozeslaný na veškeré střední školy studentům mohl utřídit alespoň základní preference v rámci cílů, kterých by chtěli v průběhu studia dosáhnout. Vyhodnocení vyplněného dotazníku by bylo poskytnuto formou individuálního plánu, který by studentovi poskytl vizi jeho následujících studentských let a utvrdil ho v jeho rozhodnutí.

Projekt dále navrhuje řešení, pro navigaci každého studenta FaME v nabídce ekonomických oborů pomocí virtuálního prostředí kurzu FaMEous na moodle, kde jsou obsaženy veškeré projekty FaME a zároveň prokliky na organizace poskytující rozmanité služby v oblasti kariéry a participace studenta.

Na FaME by měla existovat jedna zodpovědná osoba na pozici „future makera“, která by řídila tým studentů a společně by tvořili organizační tým, pro vytváření vzdělávacích a rozvojových aktivit, vedoucích k zvýšení uplatnitelnosti studentů FaME a zvýšení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce.

Zároveň tato osoba bude sledovat trendy v oblasti rozvoje potřebných dovedností pro studenty FaME a následně provede realizaci souboru aktivit, které jsou souhrnem uvedeny v obr. 9.

Projekt je poskládán z několika aktivit, které jsou dle autorky stěžejní pro dosažení cílů a jejich provázanost je důležitá pro zvýšení celkového efektu projektu.



Obr. 9 projektové schéma (zdroj; vlastní zpracování)

9.4.1 FaMEous 4.0 – Skupina aktivit A

V současné době je možné v rámci elektronické interakce prohlížet školu, komunikovat na FB, zapisovat si předměty, získávat materiály a odevzdávat zadané práce. Problémem je, že při velké nabídce doplňkových aktivit, která jsou při studiu studentům nabízeny, začíná být systém chaotický. Každá organizace má své stránky a FaME na svých stránkách sice uvádí některé programy a organizace, ale je potřeba učinit mnoho prokliků a většinou už student alespoň musí vědět, co konkrétně hledá. Dle přílohy P I otázky 24 např. o možnosti studia Double degree neví 58 studentů ze 129.

Základní verze

UTB má v současnosti moodle, kde jsou umístěny předměty a materiály či potřebné instrukce k plnění zadaných úkolů do klasických předmětů vyučovaných na FaME. Správce (vyučující) daného předmětu může rozesílat e-maily o novinkách. Do moodlu bude vložen kurz s názvem FaMEous 4.0, který by obsahoval veškeré potřebné informace, jejichž umístění by bylo na jednom místě. Výhodou by také bylo, že by správce kurzu měl přehled o účastnících a věděl by kolik studentů je aktuálně zaregistrováno.

Výhoda moodlu spočívá v tom, že na této platformě musí být každý student zaregistrován, aby získal materiály k výuce. Proto zde není potřeba žádné další registrace a student se může jednoduše ke kurzu FaMEous dostat, aniž by vynakládal úsilí navíc.

V kurzu budou zveřejněny následující kategorie

- A) Kariérní příležitosti – Výpis organizací, speciálních předmětů a pozic určených speciálně pro FaME studenty, výpomoci vyučujícím
- B) Studentské organizace a možnosti zapojení + popis činnosti
- C) Cestování (Erasmus, Freemover)
- D) Materiály ke studiu a knihovny
- E) Pomoc s předměty (Zajištění doučování)
- F) Problémy v osobním životě (Poradenství, univerzitní psycholog)
- G) Soutěže + podmínky pro prospěchové stipendium
- H) Lifestyle – harmonogram akcí studentských organizací, koleje, menza atd.
- I) Osobní rozvoj – workshopy, kurzy

Vizionářská verze

FaME by mohla mít svůj vlastní kariérní web, který by se zaměřoval na rozvoj kariéry v ekonomickém oboru nebo příbuzných oborech. Na kariérním webu by byly vloženy jak pracovní nabídky, tak rozcestník možností a příležitostí ve Zlíně. Zapojeny by byly veškeré kariérní organizace fungující na FaME a UTB, které jsou představeny v kapitole 6.2 a také by zde byly zveřejněny veškeré aktuální projekty, které se pořádají na fakultě. (např. Nadání studenti, podnikatelská akademie, SVOČ atd.) Studenti by se na tento portál mohli registrovat a sledovat svoje pokroky v rámci budování kariéry, tzn. předem nastavené cíle a jejich plnění.

Ready to love R&D

Sekce vhodná pro budoucí studenty doktorského studia odhalí, jaké jsou aktuální projekty na fakultě. Transparentní systém ukáže, o jaká témata se jednotliví vyučující zajímají a kolik studentů by např. potřebovali pro zpracování rešerší. Také samotný systém zapisování témat bakalářských a diplomových prací bude více soutěžní v tom, že ostatní studenti uvidí, jaká témata jsou žádaná a budou se snažit získat také co nejrychleji atraktivní téma. Skrze jednoduchý proklik na google dokumenty studenti uvidí, kteří vyučující ještě mají kapacitu pro přijetí dalšího studenta a kteří už ne.

Prostor pro zapojení

Jak již bylo výše uvedeno, existuje spousta organizací, které přijímají nové studenty jako své členy a nabízí jim nespočet výhod. Je zcela běžné, že každá organizace provozuje své webové stránky, některé projekty jsou celouniverzitní, takže je lze nalézt mezi články celé univerzity a některé projekty jsou zase speciálně pod fakultou nebo určitým ústavem a ty člověk může objevit jen na stránkách FaME. I přes širokou nabídku možností zapojení, studenti stále nemají ucelenou nabídku možností a např. pro studenty z jiných měst je velmi obtížná orientace v těchto organizacích. Sjedené místo, kde je vše na jednom webu, bude vodítkem pro studenta prvního ročníku, který se snaží postupně adaptovat na nové podmínky vysokoškolského života. Je potřeba, aby kurz moodle sloužil jako rozcestník možností pro studenty FaME.

Soběstačný student

FaME má v současné době stanovenou základní dobu určitých hodin odvíjejících se podle druhu oboru, po kterou student vykonává odbornou praxi. Praxe je prospěšná z pohledu nabytí alespoň nějakých zkušeností z oboru, ale student si také potřebuje zajistit měsíční příjem, protože je již plnoletý a určité výdaje si musí hradit sám. Existují juniorské administrativní pracovní pozice, které zaměstnavatelé nabízí skrz pracovní portály, a které jsou zároveň odměněny i finančně. Tyto pozice nejen otevřou cestu do kariérního života, ale také podpoří soběstačnost studenta. Na základě pilotního průzkumu bylo zjištěno, že zaměstnavatelé sice většinou nehledají studenta na hlavní pracovní poměr, ale byly by rádi, kdyby u nich vykonával různé brigády, odborné stáže, nebo plnil určité úkoly. Komunikace těchto úkolů bude řešena skrz poptávkový formulář zaměstnavatelů, kteří by měli prostor pro zadávání nových pracovních nabídek.

Tab. 3 logický rámec pro aktivity A (zdroj; vlastní zpracování)

Přínos		Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření	
Lepší orientace pro studenta a srozumitelnost aktivit organizací a UTB		Zvýšení zapojení do aktivit a programů, které UTB nabízí o 10 %	Výroční zprávy organizací	
Okamžité zobrazení všech možností a oblastí, kde se student může rozvíjet		Snížení úbytku studentů o 10 %	Portál Stag	
Nástroj pro marketing nových a stávajících organizací			Záznamy na Moodle	
Maximální zjednodušení předání základních informací studentům, nalezení jednoduchého řešení během několika minut				
Skupina aktivit A	Cíl	Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření	Předpoklady za jakých bude cíl splněn
	Zvýšení povědomí studenta o aktivitách FaME a UTB	100 % studentů se zapíše do moodle kurzu	Jména účastníku v seznamu v moodle kurzu	Studenti se přihlásí do moodle kurzu
	Zvýšení spolupráce studentů s vyučujícími	50 % uspokojených nabídek vyučujících k vypracování rešerší	Dotazník spokojenosti vyučujících	Studenti budou mít zájem podílet se na R&D
	Zvýšení spolupráce studentů se zaměstnavateli	25 % uspokojených nabídek zaměstnavatelů	Komunikace se zaměstnavateli	Zaměstnavatelé nabídnou stáže pro studenty, kteří nabídku přijmou Zvýšení interakce přes komunikační prostředek moodle
	Digitalizace vzdělávání			

Kurz FaMEous 4.0 na moodlu by studentovi ukázal během pár kliknutí, kde se např. bude konat nějaká studentská akce. Také by přes něj student jednoduše dohledal, jaká organizace akci pořádá a při kliknutí na její web už by získal všechny potřebné informace. V rámci zájmu o zahraniční výjezdy by opět student pouze kliknul na sekci cestování, kde by našel veškeré své možnosti.

Nové vznikající organizace by rovněž mohly využít kurzu moodle a nabízet své služby studentům skrze tento web.

Tab. 4 logický rámec pro aktivity A (zdroj; vlastní zpracování)

	Výstupy	Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření	Předpoklady za jakých výstupy skutečně povedou k cíli
Skupina aktivit A	Kurz FaMEous 4.0 na moodle	Plakát s QR kódem na připojení se do kurzu na moodle 50x	Faktické ověření informací v kurzu	Registrace studenta do kurzu FaMEous mu umožní okamžitý náhled na aktivity FaME
	Seznamy pracovník nabídek	E-maily o zapojení do moodle všem studentům	Kontrola návrhu plakátu s QR kódem kurzu FaMEous	
	Grafická propagace nového kurzu v prostorách FaME			Při vstupu do sekce "Kariérní příležitosti" potvrzení zájmu studenta
	Seznamy požadavků učitelů			
	Nový web	webová stránka	Zveřejnění na webu FaME	Funkční web, kde se zaregistrují studenti a začnou budovat kariéru
	Klíčové činnosti	Časový rámec	Zdroje	Předpoklady za jakých klíčové činnosti skutečně povedou k výstupům
	Založení kurzu FaMEous 4.0 na moodle	2 dny	Lidé	Organizační tým, který bude komunikovat se zaměstnavateli a vyučujícími bude stabilní
	Kontakt zaměstnavatelů	91 dní	Organizační tým FaME (vytvořený na základě tohoto projektu)	
	Kontakt vyučujících	34 dní	Čas vyučujících	
	Komunikace s organizacemi na FaME a UTB	91 dní	Čas zaměstnavatelů	
Tvorba seznamů pracovních nabídek zaměstnavatelů	2x 1 den	Čas studentů		
Tvorba seznamu požadavků vyučujících	2x 1 den	Peníze		
Tvorba propagačních plakátů s QR kódy	2 dny	mimořádné stipendium studentům 8000 tis na osobu nebo uznání praxe 80h x 5 osob		
Tvorba kalendáře FaME	2 dny			
Průběžná aktualizace požadavků vyučujících a zaměstnavatelů	91 dní	50x plakát 10,86 Kč 543 Kč		
Tvorba webu	4 měsíce	od 1 mil Kč	Web, který sleduje naplňování cílů studentů, ukazuje kariérní posuny, sociální síť mezi zaměstnavateli, VŠ a studenty	

Pozn. pole, která jsou označena žlutě, jsou ve vizionářské verzi, jejichž realizace by byla možná pouze za předpokladu, že by na tento projekt byl poskytnut sponzorský dar. Tento web není nutné založit ihned. Projekt může fungovat bezproblémově i bez něj, ale za předpokladu, že by program FaMEous uspěl v plnění indikátorů, je to možnost, jak zefektivnit celý program a posunou ho na vyšší úroveň.

Nový web by umožnil každému potenciálnímu uchazeči nebo studentovi FaME registraci, kde by následně jedinec vyplnil osobní dotazníky, jejichž výsledky by byly automatizované a okamžitě by poskytly zpětnou vazbu. Ve fázi zájmu o studium by tak uchazeč jednoduše do pár sekund zjistil, jaký obor by konkrétně měl na FaME studovat a jaké podmínky musí splnit, aby se mohl stát studentem. Zároveň by mu byl dopředu vypracován plán, který by mu rozvrhl studium dle jeho představ. Jednoduchý a přehledný plán v jednom systému, který plně zapojuje veškeré organizace a projekty zmíněné v analýze v kapitole 6.2. Jelikož by plán byl vytvářen automaticky na základě výsledků jednotlivých odpovědí studentů a uchazečů, nebyla by potřeba zatěžovat se sestavováním další osoby a zároveň by toto řešení bylo časově velmi efektivní, protože tvorba jednoho plánu by byla v podstatě hotova v okamžiku odevzdání dotazníku.

Jednotlivé položky v plánu by pak student v systému plnil a postupně zaškrtoval. Jako motivační prostředek by se zde mohla objevit např. určitá hodnota uživatele. (např. od nováčka na FaME až po Hvězdného FaMÁka) Nejlepší studenti by následně mohli být odměněni kurzem, který by jim pomohl při dalším profesním uplatnění.

Uživatelé webu FaMEous 4.0 by však nebyli pouze studenti, ale zapojit by se mohli vyučující, další univerzitní organizace a zaměstnavatelé.

V rámci webu by pak následně mohli být studenti hodnoceni za kvalitu provedení úkolů dle zaměstnavatelů a vyučujících a sbírat reference v online prostředí. Jelikož by zde byla maximální snaha o maximalizaci zapojení zaměstnavatelů, všichni zaměstnavatelé zapojení do projektu by přesně věděli, jaké výhody konkrétní student má, jaká problematika ho zajímá a v čem se chce rozvíjet.

9.4.2 Unikátní absolventi - Skupina aktivit B

Unikátním absolventem se z pohledu tohoto projektu rozumí jedinec, který zná svou pozici v pracovním týmu a dokáže komunikovat s jeho ostatními členy. Ve svém oboru se pohybuje nejen v základních teoriích, ale vnímá také aktuální trendy, které se vztahují k jeho studiu. Na dané téma umí vést odbornou diskusi, dokáže přispívat svými názory a pohledy na věc. Rozvíjí se v dovednostech, které jsou nezbytné buď pro jeho budoucí uplatnění z pozice zaměstnance anebo budování vlastního podnikání. Unikátní absolvent zná oblast, ve které by chtěl působit v po ukončení studia FaME. Unikátní absolventi budou hlavním „výstupem“ tohoto projektu. FaME se stane místem, kde si student za 5 let srovná své hodnoty, utvrdí se v budoucí kariéře, získá sebevědomí a kuráž k naplnění svých vizí a také

potřebný soubor dovedností, které mu umožní realizaci těchto plánů. Je také velmi důležité, aby student znal svou hodnotu na trhu práce a věděl, na jakých schopnostech by měl zpracovat, pokud chce vykonávat práci, při které by se seberealizoval. Pro další aktivity zařazené, do sekce B byl vytvořen následující dotazník. První část dotazníku zahrnuje základní informace o uchazeči a jeho zájmech a druhá se zabývá budoucími otázkami na základě, kterých vznikne doporučení oboru.

Tab. 5 Dotazník ke studiu na FaME (Zdroj; vlastní zpracování)

Dotazník ke studiu na FaME				
		Jméno	Příjmení	Email
Kraj				
Střední škola				
Společná část část maturity	Matematika	Ano/ne		
	Anglický Jazyk	Ano/ne		
	Německý jazyk	Ano/ne		
	Jiné			
Profilová část maturity	Povinné zkoušky		Nepovinné zkoušky	
	1. zkouška		1. zkouška	
	2. zkouška		2. zkouška	
	3. zkouška			
V rámci studia VŠ chci				
Cestovat	Ano	Ne	Konkrétní země	?
Studovat v cizím jazyce	Ano	Ne	Konkrétní jazyk	?
Najít odbornou stáž	Ano	Ne	Konkrétní pozice	?
Získat certifikaci	Ano	Ne	Konkrétní dovednost	?
Organizovat školní akce (Plesy, konference)	Ano	Ne		
Účastnit se soutěží	Ano	Ne		
Získat červený diplom	Ano	Ne		
Zjistit své slabé a silné stránky	Ano	Ne		
Podílet se na výzkumu	Ano	Ne		
Začít podnikat	Ano	Ne	Konkrétní oblast	?
Sportovat	Ano	Ne	Konkrétní sport	?
Naplánovat kariéru	Ano	Ne		
Seznamovat se s dalšími studenty VŠ	Ano	Ne		
v čem si myslíš, že ti může VŠ pomoci?				
Při studiu FaME				
Budu dojíždět	Ano	Ne		
Budu bydlet na kolejích	Ano	Ne		
Budu muset mít brigádu/ práci, abych pokryl/a náklady studia	Ano	Ne		

Tab. 6 Dotazník ke studiu na FaME (Zdroj; vlastní zpracování)

Činnost	Jak moc by tě aktivita bavila?				
	Nejméně				Nejvíce
Kontrola splatnosti odběratelských pohledávek a závazků	1	2	3	4	5
Optimalizace nákladů společnosti	1	2	3	4	5
Zpracovávání ekonomických podkladů, zpráv a analýz k řízení firmy	1	2	3	4	5
Sledování vývojových trendů	1	2	3	4	5
Příprava kalkulací	1	2	3	4	5
Tvorba finančních modelů a zpráv	1	2	3	4	5
Zjišťování investiční návratnosti	1	2	3	4	5
Plán kontroly výroby	1	2	3	4	5
Řešení případů účetnictví v účetních softwarech	1	2	3	4	5
Tvorba podkladů pro nadřízeného účetního	1	2	3	4	5
Zpracovávání dotazů klientů ohledně účetnictví a daní	1	2	3	4	5
Evidence a zpracovávání mdzových srážek	1	2	3	4	5
Zpracovávání uzávěrek mezd	1	2	3	4	5
Archivace dokumentů	1	2	3	4	5
Evidování a aktualizování mzdových listů	1	2	3	4	5
Poradenství v oblasti daní, odvodů, poplatků a daňového řízení	1	2	3	4	5
Zpracovávání daňových přiznání	1	2	3	4	5
Procesní audity	1	2	3	4	5
Analýza slabých míst ve výrobě a návrh zlepšení	1	2	3	4	5
Reorganizace pracovišť	1	2	3	4	5
Inovace a zavádění nových technologií	1	2	3	4	5
Řízení projektů	1	2	3	4	5
Znalost legislativy k výkonu práce	1	2	3	4	5
Zpracovávání strategií obcí	1	2	3	4	5
Administrace dotačních projektů	1	2	3	4	5
Metodická činnost v určitých oblastech veřejné správy	1	2	3	4	5
Řízení rizik	1	2	3	4	5
Komunikace se zákazníky	1	2	3	4	5
Komunikace s úřady	1	2	3	4	5
Administrace smluv a jejich evidence	1	2	3	4	5
Řízení podřízených a zadávání úkolů	1	2	3	4	5
Výzkumná činnost	1	2	3	4	5

Individuální studijní plány pro každého

Na základě výsledků vstupního dotazníku budou jednotliví studenti plnit úkoly pod online dohledem zaměstnavatele a zároveň vyučujícího. Tito „koučové“ mu v průběhu vzdělávání budou zadávat úkoly v rámci výuky dle oboru studia ale zároveň z praxe. Zaměstnavatel jako „patron“ bude mít možnost být u vývoje vybraného studenta, který bude plnit komplexní úkoly splňující jak požadavky klasických předmětů, tak zaměstnavatelů.

Individuální plán bude sestaven tak, aby student v průběhu studia nezískal pouze kredity, ale aby se také zapojil do dalších aktivit, které mu budou navrženy na základě dotazníku a tímto krokem se můžou podpořit činnosti ostatních organizací fungujících na FaME.

Profesionálem ze startu

Odborníci z praxe na FaME

V současné době na FaME existuje několik projektů, v rámci, kterých přichází zaměstnavatelé za studenty na FaME. Tyto aktivity velmi pozitivně ovlivňují kariéru studentů FaME, a proto by koordinované návštěvy zaměstnavatelů mohly probíhat častěji. Bude se jednat jak o přednášky, tak o cenné workshopy, kde bude uplatňována interaktivní výuka.

Certifikace

Zajištění propagace současných aktivit FaME, na základě, kterých student získá certifikát anebo slevu při vykonání zkoušky. Významnost certifikací lze přirovnat k významnosti formálního vzdělání, protože z pohledu signální teorie naznačuje, že by student mohl vynikat v určité disciplíně, nebo v ní disponovat určitým nadáním.

Reference

Zaměstnavatelé se v prvním kroku zajímají především o CV studenta. Proto je nutné, aby studenti již od začátku znali správnou podobu CV, jeho náležitostí a uměli si ho vytvořit. Zaměstnavatelé také používají LinkedIn, což je sociální síť, která propojuje lidi napříč obory, a proto je nutné, aby studenti znali současné trendy, připojili se na tuto sociální síť a uměli s ní pracovat. Přednášky na tato témata zajišťuje Job Centrum UTB, a v rámci nového kariérního zapojení studentů už od prvních ročníků, bude nutné hned ze začátku takovou přednášku studentům zprostředkovat a vyhradit pro ni čas.

Podstatnou částí CV jsou reference, které značí nejen to, že student již nabyl určité zkušenosti, ale také se skrze ně zaměstnavatel může dozvědět, jak dotyčná osoba pracuje. Na základě dotazníků, které zaměstnavatelé vyplňovali, bylo zjištěno, že mají o spolupráci se studenty zájem. Při konstantním plnění těchto úkolů a spokojenosti zaměstnavatele bude získaná zkušenost v profesním životě studenta sloužit jako jeho vizitka k prokázání nabyté praxe.

Komunikace se zaměstnanci FaME

Vyučující mají přehled o nejnovějších trendech, ale v rámci výuky již pro některá témata bohužel nezbývá časová kapacita. V návaznosti na výsledky pilotního průzkumu bylo zjištěno, že vyučující by rádi poskytli doplňující přednášky, které se zabývají současnými problémy z různých odvětví. Někteří dokonce navrhovali v rámci dotazníku tematické

rozdávající soutěže, které podporují kritické myšlení, získávání nových znalostí nebo kreativitu. Jelikož studenti často volí témata diplomových prací na poslední chvíli, vyhradí se určitý den na prezentaci různých témat, která vyučující nabízejí a na základě nich se studenti můžou zapojit jak do soutěže SVOČ, tak si mohou zvolit téma pro svou závěrečnou práci.

Tab. 7 logický rámec pro aktivity B (zdroj; vlastní zpracování)

	Přínos	Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření	
	Jedinečnost absolventů na trhu práce	Zvýšení podílu studentů v zaměstnaneckém poměru v průběhu studia + 10 %	Dotazník při ukončování studia	
	Studenti znají své slabé a silné stránky	Snížení úbytku studentů o 10 %	Výroční zprávy FaME	
	Povědomí FaME o preferencích studentů při studiu VŠ	Zlepšení známek BP a DP o 20 %	IS STAG	
	Zvýšení ověřitelnosti nabytých zkušeností studenta	Více pokračujících studentů na MSP o 10 %		
	Zvýšení kvality studentských prací	Životopisy studentů		
Skupina aktivit B	Zvýšení kooperace studentů, vyučujících a zaměstnavatelů			
	Cíl	Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření	Předpoklady za jakých bude cíl splněn
	Zvýšení uplatnitelnosti studentů	100 % studentů bude mít svého patrona	Zpětná vazba od zaměstnavatelů	Studenti budou plnit zadané úkoly a zlepší si tak své dovednosti
	Posílení jistoty studentů	Počet úkolů od zaměstnavatelů a vyučujících	Zpětná vazba od vyučujících	Studenti vyplní osobní dotazníky, na základě kterých získají svůj plán aktivit
	Zajištění osobního přístupu pro každého studenta	100 % studentů vyplní osobní dotazník	Výsledky osobních dotazníků	Studenti se zúčastní přednášek učitelů a vyberou si téma pro svou práci
	Rozšíření povědomí o studované problematice	Jeden speciální den přednášek vyučujících navíc	Zapsání přednášených témat jako téma BP/DP, SVOČ	Zvýšení interakce přes komunikační prostředek moodle
	Získání referencí do CV studenta			Zaměstnavatelé a vyučující naleznou společně požadavky pro vytvoření úkolu
Zajistění teoretických a praktických zkušeností při standardní výuce				

Tab. 8 logický rámec pro aktivity B (zdroj; vlastní zpracování)

	Výstupy	Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření	Předpoklady za jakých výstupy skutečně povedou k cíli
	Vyplněné osobní dotazníky	Podpisy na prezenční listině z přednášky	Komunikace se zaměstnavateli	Splněním úkolů zaměstnavatelů a vyučujících student získá reference do cv a díky praktickým dovednostem se zvýší jeho uplatnitelnost
	Individuální studijní plány	Feedback zaměstnavatelů	Komunikace s vyučujícími	Individuální studijní plány zajistí osobní přístup ke vzdělání jedince
	CV doplněné o reference	Feedback vyučujících	Komunikace s Job Centrem	
	Speciální přednášky Splněné úkoly zadané vyučujícími a zaměstnavateli	Evidence úkolů		
	Klíčové činnosti	Časový rámec	Zdroje	Předpoklady za jakých klíčové činnosti skutečně povedou k výstupům
Skupina aktivit B	Právní poradenství ohledně GDPR v rámci dotazníku	2 dny	Lidé	Rozeslání sestavených osobních dotazníků na střední školy povede k jejich vyplnění studenty středních škol
	Vytvoření osobních dotazníků v google formulářích	2 dny	Organizační tým FaME	
	Rozeslání dotazníků studentům středních škol	1 týden	Čas zaměstnavatelů	Tvorba harmonogramu a propagace speciální přednášky k její realizaci
	Poradenství při tvorbě CV	V průběhu projektu	Čas Job Centra UTB	Job Centrum bude pomáhat studentům se sestavením s CV na základě podnětů projektu FaMEous
	Zprostředkování oborových úkolů	V průběhu semestru	Čas vyučujících	
	Vytvoření individuálních studijních plánů na základě výsledků dotazníku	1 os/ 5 min x počet uchazečů	Finance	Správná formulace souhlasu GDPR s vyplněním osobního dotazníku na VŠ, aby splňoval legislativní požadavky
	Vytváření harmonogramu speciálních přednášek vyučujících + propagace	14 dní	100 Kč 10x plakát propagace speciální přednášky 1500 Kč právní poradenství GDPR- sestavení souhlasu	

9.4.3 Komunita FaME- Skupina aktivit C

Zdravá soutěživost mezi studenty je skvělým atributem pro posouvání osobních hranic a dosahování lepších výsledků při studiu či v práci, ale ve výsledku je důležité, aby se takoví lidé dokázali spojit a podporovali se nejen v kariérní sféře, ale také i v osobním životě. Sdílení zážitků, zkušeností a vzájemná pomoc je klíčem k vytvoření stabilní komunity a snížení osobních selhání díky vzájemné podpoře.

Budování sítí- FaMEózní večery

Večere s přáteli, diskuse nebo hraní deskových her? Vedení FaME v současnosti plánuje zútlunít prostory, ve kterých se studenti každý den pohybují. To je příležitost pro seznámení studentů napříč všemi ročníky a obory. V současné době existuje spousta deskových her, kde hráč musí uplatňovat své strategické myšlení, finanční gramotnost, kreativitu nebo jiné dovednosti. Vyhrazení jednoho dne v měsíci pro realizaci těchto FaMEózních večerů může podpořit vazby mezi studenty a zapojit se samozřejmě mohou i vyučující. Navíc mohou studenti donést své připravené pokrmy a pochlubit se svým kulinářským uměním.

Starostlivá FaMEly

Student ekonomické fakulty disponuje finanční gramotností, která mu umožňuje činit efektivní rozhodnutí a poskytuje mu určitou výhodu v osobním životě, protože je např. odolný vůči nevýhodným obchodním nabídkám. Zároveň lze očekávat, že absolventi studijních programů, které FaME nabízí, budou specialisté v různých problematikách a často budou figurovat na řídicích postech, kde se nečiní pouze finanční rozhodnutí, ale také rozhodnutí lidská.

V návaznosti na tuto skutečnost by měli studenti v rámci doplňkových aktivit být alespoň obeznámeni s potřebami organizací jako jsou např. dětské domovy, domovy seniorů apod., a zamyslet se nad tím, jakými způsoby by se mohli participovat a v jakých směrech by mohli pomoci. V této oblasti by mohla být také vytvořena výzva všech studentů FaME, po názvem „TrouFAME si na to“, kde by byly zveřejněny jednotlivé potřeby neziskových organizací a studenti by zveřejňovali příspěvky na Instagram, kde by výzvy plnili.

Někteří studenti FaME však mají i osobní problémy, které se týkají jak zdraví, tak sociálních vztahů a osobních nejistot. Somatický kapitál je determinanem, který určuje to, do jaké míry se student jednou uplatní, a proto vyhrazení speciálních přednášek i na tato témata pomůže při celkovém rozvoji studenta. Přednášky by měly každý akademický rok pokrýt témata a) civilizační nemoci, imunita boj s nemocí, b) správné stravovací návyky, kvalita potravin c) důležitost koníčků v životě, d) osobní problémy, vztahy a jejich budování, e) osobní rozvoj, sebe prezentace, trendy a f) informace o aktuálních trendech v HR a na trhu práce. Samozřejmě, že se tyto přednášky již na FaME konají, ale je důležité, aby přednášky obsahovaly celé spektrum témat a aby o nich byli informováni všichni studenti.

Studentská konference

Jak už bylo výše zmíněno, studenti by mezi sebou měli informace sdílet. Je však důležité, aby měli povědomí nejen o svém studovaném oboru, ale také aby zjistili, co se děje v ekonomickém světě jako takovém. Každý absolventský ročník (3. v bakalářském stupni studia a 2. v magisterském stupni studia) by se měl rozdělit na multioborově na týmy a zpracovat společné téma z pohledu jednotlivých oborů. Dané vybrané téma by následně skupina prezentovala před všemi studenty absolventského ročníku. U prezentací by také byli zaměstnavatelé, kteří by povedené příspěvky mohli ohodnotit nabídnutím pracovní příležitostí. Současné technologie už umožňují dokonce přednášky streamovat, takže by live stream přednášky mohl být sdílen i se zaměstnavateli, kteří by nebyli na konferenci fyzicky přítomni.

Propojení jednotlivých oborů je v rámci budování dovedností velmi přínosné, protože se zde neověřuje pouze osobní úroveň znalostí načerpaného při studiu, ale dále zde studenti mezi sebou musí kooperovat, komunikovat a vzájemně se domluvit na společné strategii při tvorbě projektu. Zároveň se nejedná o studenty prvních ročníků, takže lze předpokládat, že v třetím ročníku svého studia už by měli zvládnout předat určité znalosti svého oboru a zprostředkovat je dalším osobám. Hodně zaměstnavatelů i vyučujících pokládá obecný rozhled za důležitý aspekt, kterým má schopný student disponovat. Zpracováním alespoň studentské práce si mezi sebou musí studenti porozumět, protože jinak by práce na sebe nenavazovala. Další důležitou dovedností, která by se tímto návrhem podpořila je prezentace, do které patří nejen umění komunikovat a vést diskusi, ale student také musí budovat určitý projev a má šanci ukázat svou osobitost.

Tab. 9 logický rámec pro aktivity C (zdroj; vlastní zpracování)

Přínos		Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření	
Přátelská atmosféra na FaME		Příspěvky na sociálních sítích FaME z FaMEózních večerů	Kontrola Facebooku FaME	
Rozvoj v týmové spolupráci a jiných dovednostech		Příspěvky na sociálních sítích FaME z výzvy "TrouFAME si na to"	Kontrola Instagramu FaME	
CSR v oblasti pomáhání slabším a potřebným		Prezentace studentů na studentskou konferenci x počet skupin	Kontrola odevzdání prezentace na moodle	
Osvěta v tématech osobního života studentů		6 Workshopů	Registrační formuláře	
Vnímání určité problematiky z více úhlů pohledů pomocí spolupráce na společném projektu				
Skupina aktivit C	Cíl	Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření	Předpoklady za jakých bude cíl splněn
	Vytvoření komunity, která se navzájem podporuje	Uspořádané dobročinné akce	Zpětná vazba od příspěvkových organizací	Studenti se budou účastnit "FaMEózních večerů"
	Sdílení mezioborových znalostí pomocí vytvoření společné práce pro studentskou konferenci	Uspořádané FaMEózní večery	Zpětná vazba od studentů	Studenti se zapojí do dobrovolnických aktivit
	Tvorba sítí mezi studenty	Zapsání studentů přes registrační formulář na FaMEózní večer	Zpětná vazba od vyučujících a zaměstnavatelů k prezentacím studentů	FaME podpoří studentskou konferenci a studenti se jí zúčastní
	Zvýšení sociálního citění studentů FaME		Zpětná vazba zaměstnavatelů k prezentacím	
	Online prezentace studentů před zaměstnavateli skrze streamovací zařízení			

Tab. 10 logický rámec pro aktivity C (zdroj; vlastní zpracování)

	Výstupy	Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření	Předpoklady za jakých výstupů skutečně povedou k cíli
	Aktivity v neziskových organizacích	Zvýšený počet příspěvků studentů FaME na sociálních sítích FaME	Komunikace s příspěvkovými organizacemi	Spolupráce na společném projektu v při zapojení studentů z různých oborů povede k vzájemné podpoře
	Instagramové příspěvky v rámci plnění výzvy "TrouFAME si na to"		Kontrola streamu na škole	
	Tři FaMEózní večery	Registrace studentů do registračního formuláře	Kontrola funkčnosti formuláře pro registrace na FaMEózní večery	FaMEózní večery podpoří tvorbu sociálních sítí mezi studenty
	Studentská konference dostupná online přes stream pro zaměstnavatele	Online záznam ze studentské konference	Ověření správného umístění propagace na sociálních sítích	Realizace dobrovolnické výzvy "TrouFAME si na to" povede ke zvýšení sociálního citění FaME studentů
	Šest workshopů v rámci témat starostlivé FaMEly			
Skupina aktivit C	Klíčové činnosti	Časový rámec	Zdroje	Předpoklady za jakých klíčových činností skutečně povedou k výstupům
	Vytvoření registračních formulářů pro přihlášení k vybrané stolní hře	1 den	Lidé	Vytvořením registračních formulářů se potvrdí účast studentů FaME na FaMEózních večerech
	Vytvoření propagace k FaMEózním večerům	2 dny x 3	Organizační tým FaME (vytvořený na základě tohoto projektu)	
	Komunikace se studenty na skupinách Facebooku	V průběhu eventů	Čas studentů	Komunikace se studenty povede k uspořádáním workshopům na míru Výzva FaME "TrouFAME si na to" studenty podnítí k reprezentaci FaME a budou sdílet příspěvky při plnění výzvy
	Komunikace s neziskovými organizacemi	V průběhu projektu	IT zaměstnanci FAME	
	Vytvoření výzvy v rámci dobrovolnické činnosti FaME "TrouFAME si na to"	2 dny	Peníze Nákup deskových společenských her - Aktivity 599 Kč, Hra o trůny 1099 Kč, Bang 249 Kč, Krycí jména 409 Kč, Carcassonne 434 Kč = 2790 Kč	Spolupráce s IT týmem FaME povede k umožnění streamu prezentací příspěvků studenty v rámci studentské konference
	Vyhodnocování výzvy "TrouFAME si na to"	1 den		
	Komunikace s IT zaměstnanci ohledně streamu studentské konference	1 den		

9.4.4 Rovnost příležitostí ke vzdělání-Skupina aktivit D

Universální podmínky před a při studiu neznamenaají pro každého studenta to samé. V této souvislosti nelze mluvit pouze o finančních prostředcích studenta, ale také jeho celkovém kontextu. Z dotazníku pro studenty vyplynulo, že si mnoho jedinců v průběhu studia prochází nejrůznějšími problémy, a to jak osobními, tak zdravotními nebo finančními. V teoretické části je velmi podrobně popsáno, jak můžou jednotlivé zanedbané aspekty snižovat úspěchy na poli kariérních příležitostí, a proto je nutné v této oblasti poskytovat osvětu a řešení. FaME může být průkopníkem v oblasti osvěty vlivu somatického a sociálního kapitálu, kde je nezbytné, aby si studenti VŠ určité souvislosti uvědomili a začali pracovat i na těchto stránkách.

Jak je již zmíněno v části projektu „Starostlivá FaMEly“, je velmi důležité mluvit o nejrůznějších tématech spojených s každodenním bytím jedince. Mnohdy si člověk ani neuvědomuje, že určité osobní nastavení není v dlouhodobém měřítku udržitelné a neřešení těchto problémů způsobuje pokles výkonnosti a celkového štěstí v životě jedince. Tato tvrzení jsou potvrzena i odpověďmi studentů v dotazníku, kteří se s podobnými problémy setkali a popisují, jak pro ně byla určitá fáze těžká.

V průběhu semestru budou uskutečněny ankety, které by se studentů dotazovali, jaká témata jsou pro ně aktuální a na základě těchto podnětů následně budou zpracovány přednášky nebo workshopy.

Uchopení diversity studentů a uchazečů

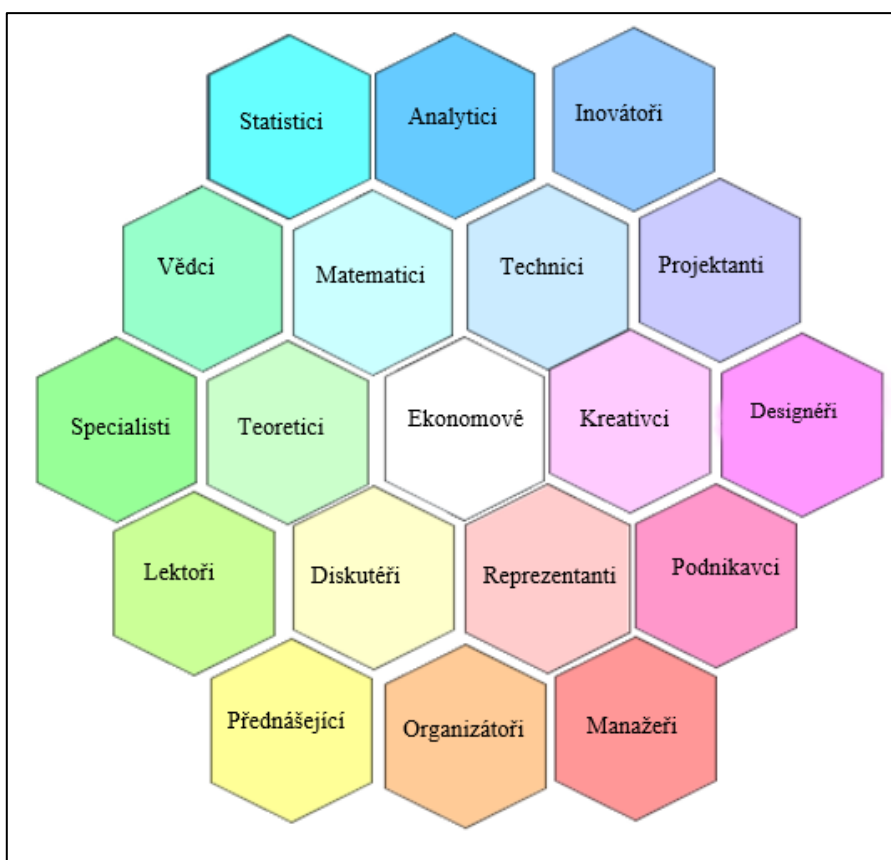
Organizační tým na FaME bude s jednotlivými studenty na základě jejich žádosti uskutečňovat krátké rozhovory, kde bude zjišťovat průběžnou zpětnou vazbu. Tato fáze bude sloužit nejen k tomu, aby student např. neukončil studium VŠ bez vyzkoušení všech možností, které FaME nabízí, ale zároveň mu může být nabídnuto řešení na míru. Cílem tohoto řešení je rozvíjení talentů, na které se nelze zaměřit během běžné výuky. Jak je ukázáno v Obr. 10 studenti ekonomických oborů mohou být talentovaní z více perspektiv a pokud např. student disponuje analytickými dovednostmi a má vyvinuté logické uvažování, lze takového studenta uplatnit ve výzkumu, nebo mu zajistit stáž, kde se takové aspekty mohou dobře finančně ohodnotit.

Z dotazníků navíc vyplývá, že samotní vyučující dokáží rozpoznat talentované studenty a snaží se je více zapojit. Při participaci více „hráčů“ může být na FaME zaveden talent management, který povznese schopnosti studentů na vyšší úroveň.

Fázové přijímací řízení

Dle § 48 zákona o vysokých školách 111/1998 Sb. si fakulta může upravit přijímací řízení tak, aby student prokázal patřičné předpoklady pro studium.

FaME ve výročních zprávách sama považuje za velmi důležité propojovat jednotlivé obory a budovat u studentů prozíravost napříč více obory. Na základě takové ideje by měl být přehodnocen nábor studentů. Pokud existuje jediný způsob přijetí, který je založen na základě průměrů výsledných percentilů SCIO testů porovnávacích pořadí jednoho typu testu, nelze očekávat, že takový test vyhodnotí jiné kvality studentů. Při studiu webových stránek SCIO testů bylo zjištěno, že ve firmě SCIO nechtějí „diskriminovat“ studenty na základě kvality vystudované školy, a proto si pro vyřešení úloh OSP stačí přečíst jen zadání. Následně na jejich stránkách prodávají pomocné produkty, které k úlohám v OSP testech obsahují metody k řešení.



Obr. 10 Ilustrativní paleta rozmanitosti studentů FaME

Velmi významnou roli při výběru VŠ hrají osobní preference studenta. Za předpokladu, že by do osobního dotazníku student vyplnil, velký zájem o jednotlivé projekty FaME a maturoval by např. z informatiky a matematiky, byla by zde vysoká pravděpodobnost, že by ho bavila práce s analytickými programy a obor průmyslové inženýrství. Příkladem mohou být také specializovaní studenti, kteří maturují z účetnictví nebo veřejné správy, kteří opět budou vykazovat nejen určité znalosti, ale také zájem o danou problematiku.

Obr. 10 obsahuje paletu možností, kde je vypsáno několik příkladů, jaké studenty je možné na ekonomických oborech nalézt. Obrázek je pouze ilustrační a slouží k poukázání na to, jak mohou být studenti různorodí a lišit se tedy mohou i oblasti ve kterých vynikají. Některé kategorie jsou více závislé na osobnostních předpokladech, některé v hardskills a někde naopak převládá využití softskills.

Řešením náboru nových studentů by mohlo být rozvržení přijímacího řízení, kde by se např. 20 % z celkového počtu přijetí studentů rozvrhlo dle oborů a byly by zde speciální přijímací zkoušky, které by ověřovali konkrétní potřebné dovednosti. Aby se těchto 20 % naplnilo, vybrali by se ti nejlepší uchazeči, tzn. místo osob s nižším percentilem ze SCIO testů, by byli vybráni studenti s nejvyššími předpoklady pro studium jednotlivých oborů.

Tab. 11 logický rámec pro aktivity D (zdroj; vlastní zpracování)

	Přínos	Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření
Skupina aktivit D	Průběžná zpětná vazba od studentů k aktivitám	Krátké rozhovory se studenty	Záznam z rozhovorů
	Přírůstek studentů, kteří vynikají v určité disciplíně		certifikáty ze soutěží, maturita z oboru
	Cíl	Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření
Skupina aktivit D	Směrování studentů v průběhu studia ke kariérním výsledkům	Doporučení pro zapojení se do aktivity	Účast v dané aktivitě
	Výběr aktivních nebo specializovaných studentů		Zpětná vazba vyučujících
	Poskytování přednášek, které jsou pro studenty důležité		
			Předpoklady za jakých bude cíl splněn
			Studenti zhodnotí své dovednosti a budou je chtít lépe uplatnit

Tab.12 logický rámec pro aktivity D (zdroj; vlastní zpracování)

Skupina aktivit D	Výstupy	Objektivně ověřitelné ukazatele	Způsob ověření	Předpoklady za jakých výstupů skutečně povedou k cíli
	Nábor nejlépe umístěných studentů v rámci odborných zkoušek	zadání testů	Kontrola bodů v rámci testu	Pokud se budou studenti cítit angažovaně, bude je možné směřovat k lepším kariérním výsledkům
	Více angažovaných studentů	návrhy pro podporu talentů studentů	Záznam ze schůzky	
	Přednášky na míru	Seznam s tématy		
	Klíčové činnosti	Časový rámec	Zdroje	Předpoklady za jakých klíčových činností skutečně povedou k výstupům
	Vytvoření oborových zadání zkoušek pro přijetí	Jeden týden	Lidské	Studenti se budou zajímat o své možnosti v rámci studia
	Pořádání rozhovorů se studenty	V průběhu semestru	Organizační tým	Studenti si budou chtít nechat zprostředkovat přednášku na míru
	Zjištění preferencí v rámci přednášek	V průběhu semestru	Vyučující Peníze Poměrná část mzdy zaměstnanců	

9.5 Nákladová analýza projektu

Tab. 13 Nákladová analýza (zdroj; vlastní zpracování)

	Nákladová položka	Částka (v Kč)	Levnější alternativa
	Mimořádná stipendia studentům	32 000	Uznání praxe 80 h pěti osobám
Aktivita A	Plakát propagace kurzu	543	Marketingové oddělení fame ve vlastní produkci
Aktivita B	Plakát propagace přednášky	100	Marketingové oddělení fame ve vlastní produkci
	Právní poradenství GDPR	1500	Oslovení právníků FaME
Aktivita C	Společenské hry	2790	
Aktivita D	Vypracování zadání zkoušek vyučujícími 5x 24 hodin	28 560	
	Celkové náklady	65 493	

Největší náklady jsou na mimořádná stipendia studentů, ale tento náklad může být eliminován na základě uznání 80hodinové praxe u 5 studentů.

Dalším podstatným nákladem jsou mzdy zaměstnanců UTB, které dosahují po propočtu průměrné mzdy v ČR x 5 zástupců jednotlivých bakalářských oborů + 24 hodin 28 560 Kč. Zde by mohl nastat problém v rámci financování.

Marketingové položky v rozpočtu činí pouze 643 Kč, ale šlo by je eliminovat vytvořením plakátů ve vlastní režii v rámci marketingového oddělení. V rámci jedné aktivity je také návrh zakoupení společenských her, které by činily dohromady 2790 Kč.

Web v rámci vizionářské verze nebyl do nákladové analýzy započítán, protože s ním autorka počítá až do pokračování projektu, pokud se osvědčí v průběhu semestrů.

9.6 Riziková analýza

Tab. 14 Riziková analýza (Zdroj; vlastní zpracování)

Riziko	závažnost rizika (1 nejnižší, 5 nevyšší)	Pravděpodobnost výskytu rizika(1 téměř vyloučená, 5 téměř jistá)	Eliminace rizika
Technická rizika			
Problémy v rámci streamování studentské konference	4	2	Vyzkoušení techniky dopředu, konzultace s IT FaME
Finanční rizika			
Proplacení společenských her	2	2	Půjčování her od studentů
Proplacení propagace	2	2	Tisk plakátů není finančně náročný
Úhrada mezd zaměstnanců z doplňkové činnosti	2	4	Zde riziko eliminovat nelze, ale projekt nezávisí jen na této aktivitě, takže dopad není závažný
Právní rizika			
Problémy s GDPR v rámci dotazníků	3	4	Právní poradenství
Provozní rizika			
Nezájem vyučujících o aktivity organizačního týmu	4	2	Provedení průzkumu zájmu
Nezájem zaměstnavatelů o aktivity organizačního týmu	4	2	Provedení průzkumu zájmu
Nezájem studentů o aktivity organizačního týmu	5	2	Provedení průzkumu zájmu
Neochota vyplnit osobní dotazníky	3	3	Vysvětlení přínosů pro studenty v rámci plánování studia na vs a volby oboru
Neúspěch dobrovolnické akce "TrouFAME si na to"	3	3	Zařazení této aktivity do některých projektových předmětů
Neúspěch FaMEózních večerů	2	3	Propagace události pomocí sociálních sítí
Nedostatečná podpora uspořádání studentské konference v rámci prezentace multioborového téma	3	4	Vyzdvíhnutí přínosů aktivity v rámci podpory spolupráce studentů a rozšíření perspektivy v jednotlivých tématech

Návrh projektu má mnoho variant a lze ho kombinovat, takže i přestože by některé aktivity nebylo možno zrealizovat, stále by projekt mohl pokračovat. Mnoho rizik již bylo eliminováno zejména v rámci realizace pilotního průzkumu zájmu o aktivity, kde většina respondentů zájem o jednotlivé aktivity projevila.

9.7 Časový harmonogram

Tab. 15 Časový harmonogram skupiny aktivit A

		OD	DO	
Aktivity skupiny A	Založení kurzu FaMEous 4.0 na moodle	31.08.2020	02.09.2020	2 dny
	Tvorba propagačních plakátů s QR kódy	03.09.2020	05.09.2020	2 dny
	Tvorba kalendáře FaME	05.09.2020	07.09.2020	2 dny
	Kontakt zaměstnavatelů	31.08.2020	30.11.2020	91 dní
	Komunikace s organizacemi na FaME a UTB	31.08.2020	30.11.2020	91 dní
	Kontakt vyučujících	31.08.2020	04.10.2020	34 dní
	Průběžná aktualizace požadavků vyučujících a zaměstnavatelů	31.08.2020	30.11.2020	91 dní
	Tvorba seznamů pracovních nabídek zaměstnavatelů	01.10.2020	01.10.2020	1 den
	Tvorba seznamu požadavků vyučujících	01.10.2020	01.10.2020	1 den
	Tvorba seznamů pracovních nabídek zaměstnavatelů	01.11.2020	01.11.2020	1 den
	Tvorba seznamu požadavků vyučujících	01.11.2020	01.11.2020	1 den

Tab. 16 Časový harmonogram skupiny aktivit B

		OD	do	
Aktivity skupiny B	Právní poradenství ohledně GDPR v rámci dotazníku	31.08.2020	02.09.2020	2 dny
	Vytvoření osobních dotazníků v google formulářích	03.09.2020	05.09.2020	2 dny
	Rozeslání dotazníků studentům středních škol	05.09.2020	12.09.2020	7 dní
	Zprostředkování oborových úkolů	31.08.2020	30.11.2020	91 dní
	Vytvoření individuálních studijních plánů na základě výsledků dotazníku	12.09.2020	30.11.2020	79 dní
	Vytváření harmonogramu speciálních přednášek vyučujících + propagace	04.10.2020	18.10.2020	14 dní

Tab. 17 Časový harmonogram skupiny aktivit C

		OD	do		
Aktivity skupiny C	Vytvoření registračních formulářů pro přihlášení k vybrané stolní hře	06.09.2020	07.09.2020	1 den	
	Vytvoření registračních formulářů pro jednotlivé workshopy	06.09.2020	07.09.2020	1 den	
	Vytvoření propagace k FaMEozním večerům	07.09.2020	09.09.2020	2 dny	
	Komunikace se studenty na skupinách Facebooku	06.09.2020	30.11.2020	85 dní	
	Komunikace s neziskovými organizacemi	31.08.2020	30.11.2020	91 dní	
	Vytvoření výzvy v rámci dobrovolnické činnosti FaME "TrouFAME si na to"	05.10.2020	07.10.2020	2 dny	
	Komunikace s IT zaměstnanci ohledně streamu studentské konference	26.11.2020	26.11.2020	1 den	
	Šest workshopů v rámci starostlivé FaMEly		14.10.2020	14.10.2020	1 den
			21.10.2020	21.10.2020	1 den
			28.10.2020	28.10.2020	1 den
			04.11.2020	04.11.2020	1 den
			11.11.2020	11.11.2020	1 den
			18.11.2020	18.11.2020	1 den
	Studentská konference	30.11.2020	30.11.2020	1 den	
Vyhodnocování výzvy "TrouFAME si na to"	07.12.2020	07.12.2020	1 den		

Tab. 18 Časový harmonogram skupiny aktivit C

		OD	DO	
Aktivity skupiny D	Vytvoření oborových zadání zkoušek pro přijetí	06.10.2020	13.10.2020	7 dní
	Pořádání rozhovorů se studenty	24.09.2020	07.12.2020	74 dní
	Zjištění preferencí v rámci přednášek	24.09.2020	07.12.2020	74 dní

ZÁVĚR

Obecným diskutovaným problémem terciálního vzdělání je otázka, do jaké míry se VŠ podílí na získání potřebných kompetencí pro následné uplatnění absolventa v praxi. Existuje mnoho autorů, kteří napadají faktor vzdělání jako hlavní měřítko kvality lidského kapitálu, přestože je primárním cílem vzdělání „vychovat“ budoucího odborníka v dané studované oblasti.

V rámci literární rešerše bylo zjištěno, že do uplatnitelnosti studentů zasahují různé faktory, které se vztahují k určitému regionu, generaci jedince, osobnosti, vzdělání a jeho kompetencí. Při analýze současného stavu digitalizace trhu práce bylo zjištěno, že nejvíce negativně zasažení budou obyvatelé z disparitních regionů vykonávající profesi s vysokou mírou automatizace. Do těchto profesí se také zařazují pozice úředníků, kde by mohli patřit také studenti FaME. Z tohoto pohledu je nezbytné, aby v průběhu studia byli studenti vedeni k flexibilitě, což je také jedním z častých požadavků zaměstnavatelů.

Autorka věří, že propojenými mechanismy lze spojit kompetenční a obsahovou výuku a zvýšit tímto krokem uplatnitelnost vysokoškoláků na trhu práce ovlivněném požadavky digitální ekonomiky ještě před dokončením studia. Cílem diplomové práce bylo vytvořit projekt, který by cíleně rozvíjel odborné dovednosti vysokoškoláků za účelem zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce s ohledem na účinky digitalizace pracovního trhu a odstranil pomyslnou bariéru mezi tradičním přístupem ke vzdělání a kompetenčním přístupem pomocí spolupráce vzdělávací instituce, zaměstnavatelů a jiných kariérních odborníků.

V rámci tohoto projektu byly zaměřeny čtyři oblasti, které souvisí s uplatnitelností studentů. V rámci oblasti „FaMEous 4.0“ by měla být pozornost věnována virtuálnímu prostředí, kde by studenti měli veškeré kariérní nabídky na jednom místě, v rámci „Unikátních absolventů“ by následně měli pracovat na svých dovednostech pro budoucí profesi a také osobním rozvoji, který je nezbytný pro celkovou harmonii jedince, což potvrzují studie zmíněné v teoretické části, kde např. špatný somatický stav snižuje uplatnitelnost jedince. „Komunita FaME“ se zabývá tvorbou sociálních vazeb mezi jednotlivými studenty a zároveň posiluje týmového ducha, empatii a chuť podílet se na pomoci pro své okolí. Zároveň se snaží spojit studenty různých oborů a podnítit je ke spolupráci. Posledním aspektem je „Rovnost příležitostí ke vzdělání“, kde se jedná především o rozšíření diversity studentů FaME v rámci sběru jejich zpětné vazby a rozšíření přijímacího řízení o nové možnosti přijetí studentů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019, 276 s. ISBN 978-80-246-4294-9.

BALCAR, Jiří. *Soft skills and their importance on the Czech labour market*. 1st ed. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2018, 144 s. ISBN 978-80-248-4245-5.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018, xxii, 267 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074007194.

BUDÍKOVÁ, Marie, Maria KRÁLOVÁ a Bohumil MAROŠ. *Průvodce základními statistickými metodami*. Praha: Grada, 2010. Expert. ISBN 978-80-247-3243-5. Dostupné také z: <http://www.digitalniknihovna.cz/mzk/uuid/uuid:0695b850-9dbb-11e7-920d-005056827e51>

CARTER, Angela J., ed. *Young people, employment and work psychology: interventions and solutions*. London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2019. ISBN 978-1-138-93780-2.

Českomoravská konfederace odborových svazů. *Digitální ekonomika nemá budoucnost bez odborů a sociálního rozměru: Analýza mezd v nákladech českých firem*. Praha: Sondy, s.r.o., 2017. s. 8. ISBN 978-80-86846-64-4. Dostupné také z: <http://www.digitalniknihovna.cz/mzk/uuid/uuid:84486360-9ee7-11e7-8394-5ef3fc9ae867>

DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce – česko-slovenské zkušenosti*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016, 110 s. Studia. ISBN 9788075560131.

KALNICKÝ, Juraj. *Determinanty efektivnosti edukačního procesu*. 1. vyd. Ostrava: Repronis, 2017, 92 s. ISBN 978-80-7329-428-1.

MORGAN, Peter. *The business student's guide to study and employability*. 1st ed. Los Angeles: SAGE, 2017, 458 s. ISBN 978-1-4462-7412-5.

PATTON, Wendy a Mary MCMAHON. *Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015, 394 s. ISBN 9788088153047.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009, 184 s. Sociologie. ISBN 9788024730066.

Selvam, T. (2018). *Promoting Factors of Employability Skills*. International Journal for Research in Engineering Application & Management. 4. 763–767. 10.18231/2454-9150.2018.0417.

STRAKOVÁ, Jana a Arnošt VESELÝ. *Předpoklady úspěchu v práci a v životě: výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. Praha: Dům zahraničních spolupráce, 2013. s. 109. ISBN 978-80-87335-53-6. Dostupné také z: <http://www.digitalniknihovna.cz/mzk/uuid/uuid:6235c8e0-15fd-11e6-9fc8-005056825209>

ŠAFRÁNKOVÁ, Jana Marie, Martin ŠIKÝŘ a Ambis (vysoká škola). *Perspektivy rozvoje lidského potenciálu: výzvy současné praxe řízení lidských zdrojů*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2017. ISBN 978-80-7418-279-2. Dostupné také z: <http://www.digitalniknihovna.cz/mzk/uuid/uuid:755f9fc0-90cc-11e9-9209-005056827e51>

ŠIMONOVÁ, Ivana. *Klíčové kompetence a jejich reflexe v terciárním e-vzdělávání: e-learning v odborné angličtině v komparaci s dalšími oblastmi manažerského vzdělávání*. Hradec Králové: Společnost WAMAK CZ pro M&V, 2011. s. 11. ISBN 978-80-86771-46-5. Dostupné také z: <http://www.digitalniknihovna.cz/mzk/uuid/uuid:d8efa310-c229-11e6-afde-001018b5eb5c>

Školství: přijímací řízení ke studiu na vysoké škole, 2017. In: SBÍRKA ROZHODNUTÍ NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU. Brno: Nejvyšší správní soud, XV., číslo 7.

VEBER, Jaromír. *Digitalizace ekonomiky a společnosti: výhody, rizika, příležitosti*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2018, 198 s. ISBN 978-80-7261-554-4.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence studentů a absolventů škol – teoretická východiska a příklady dobré praxe*. Praha: Česká andragogická společnost, 2017. Česká a slovenská andragogika. ISBN 978-80-906894-0-4.

Elektronické Zdroje:

AINA Carmen, Giorgia Casalone, 2020. *Early labor market outcomes of university graduates: Does time to degree matter*. Socio-Economic Planning Sciences, ISSN 0038-0121, dostupné z <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0038012119303325>

DOICIN, V a S CHIRCU, 2017. *Tendencies in the Career Planning of Students*. Future Academy [online]. (7), pp. 908-915 [cit. 2020-02-26]. ISSN 2357-1330. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/320508037_Tendencies_in_the_career_planning_of_students

Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU. ©Prosinec 2015 *Příspěvek k vývoji hospodářského modelu ČR*. Úřad vlády České republiky, Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>

SIMONOVA, M. V., L. V. SANKOVA a F. I. MIRZABALAEVA, 2020. Development Of Innovative Employment In The Conditions Of Digitalization Of Economy. "Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development". 2, 1326-1332. ISSN 2357-1330.

SIMONOVA, M.V., N.A. SPRAVCHIKOVA a S.G. VAGIN, 2020. The impact of regional socio-economic factors on employment. Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development. 1319-1325. ISSN 2357-1330.

Vos A. D., S.Hauw, Beatrice I.J.M. Van der Heijden, Competency development and career success: The mediating role of employability, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 79, Issue 2, 2011, Pages 438-447, ISSN 0001-8791, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879111000881>

WEN, Nuan, 2011. Discussion on the Methods and Experiences for Improving Employability of University Graduates in China. *Cross-cultural Communication* [online]. 7(4), pp. 86-90 [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <http://www.cscanada.org/index.php/ccc/article/view/j.ccc.1923670020110704.331/2219>

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů. *Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. [cit. 2020-05-09].

Webové stránky

Aktuální výsledky šetření, 2019©. *ISPV* [online]. 2019: TREXIMA [cit. 2020-06-15]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>

Co ještě děláme, ©2020. *FaME UTB* [online]. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně [cit. 2020-06-14]. Dostupné z: <https://fame.utb.cz/o-fakulte/zakladni-informace/struktura/ustavy/ustav-financi-a-ucetnictvi/studium/co-jeste-delame/>

Erasmus +, ©2020. *UTB* [online]. Univerzita Tomáše Bati [cit. 2020-06-14]. Dostupné z: <https://www.utb.cz/univerzita/mezinarodni-vztahy/studenti/vymenne-pobyty/vyjizdejici-studenti/erasmus/>

Evropa připravená na digitální věk, 2019. Evropská komise [online]. [cit. 2020-04-24]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_cs

Freemovers, ©2020. *UTB* [online]. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně [cit. 2020-06-13]. Dostupné z: <https://www.utb.cz/univerzita/mezinarodni-vztahy/studenti/vymenne-pobyty/vyjizdejici-studenti/freemovers/>

Generation Z Enters the Labour Market, 2016. CareerProCanada.ca[online]. [cit. 2020-04-21]. Dostupné z: <https://careerprocanada.ca/generation-z-enters-labour-market/>

IAESTE UTB ZLÍN, ©2019. Naše projekty [online]. Zlín [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.iaeste-zlin.org/nase-projekty>

JOB CENTRUM UTB, ©2020. *Hlavní stránka* [online]. Portál Job Centrum [cit. 2020-05-12].

Jobs strategy CZECH REPUBLIC [online], 2018. OECD [cit. 2020-06-15]. Dostupné z: https://www.oecd.org/czech/jobs-strategy-CZECH_REPUBLIC-EN.pdf

Maturitní zkouška [online], 2019. Praha: Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání [cit. 2020-05-02]. Dostupné z: <https://maturita.ceremat.cz/menu/maturitni-zkouska-2020>

Oficiální stránky [online], ©2019. SCIO [cit. 2020-06-15]. Dostupné z: <https://www.scio.cz/>

O organizaci. *Studentská unie* [online]. [cit. 2020-06-14]. Dostupné z: <https://su.utb.cz/o-nas/o-organizaci/>

Projekt Nadání studenti Fakulty managementu a ekonomiky, ©2019. *Ns.fame.utb.cz* [online]. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: <http://ns.fame.utb.cz/ddl.html>

Strategie rozvoje Zlínského kraje 2030. *Zlínský kraj* [online]. 2019 [cit. 2020-06-15]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/%20https://www.kr-zlinsky.cz/strategie-rozvoje-zlinskeho-kraje-2030-cl-4623.html>

Studentská vědecká a odborná činnost, ©2020. *FaME UTB* [online]. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně [cit. 2020-06-14]. Dostupné z: <https://fame.utb.cz/svoc/>

Studium na University of Huddersfield, Velká Británie. *Fame.utb.cz* [online]. © 2020 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: <https://fame.utb.cz/aktuality-akce/studium-na-university-of-huddersfield-velka-britanie-2/>

Výroční zpráva 2018 [online], 2019. © 2020 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně [cit. 2020-06-13]. Dostupné z: <https://fame.utb.cz/mdocs-posts/vyrocní-zprava-2018/>

Zahraníční stáže pro mladé lidi, 2020. *AIESEC Česká republika* [online]. Copyright AIESEC ČR [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://aiesec.cz/>

Zapište si předmět Podnikatelská akademie, ©2020. *UTB* [online]. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně [cit. 2020-06-14]. Dostupné z: <https://www.utb.cz/aktuality-akce/zapiste-si-predmet-podnikatelska-akademie/>

Závěrečná zpráva centra pro zjišťování výsledků vzdělávání za rok 2018, ©2019. *Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání* [online]. [cit. 2020-05-14]. Dostupné z: <https://data.ceremat.cz/menu/maturitni-zkouska/zaverecne-zpravy>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČSÚ Český statistický úřad

FaME Fakulta managementu a ekonomiky

MSP Malé a střední podniky

ZLK Zlínský kraj

UPOL Univerzita Palackého v Olomouci

UTB Univerzita Tomáše Bati

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1</i> Hierarchický model struktury kompetence; Šimonová s. 20.....	19
<i>Obr. 2</i> Průměrná mzda v regionech za rok 2019 (zdroj: ČSÚ, 2020; vlastní zpracování) .	57
<i>Obr. 3</i> Vývoj mzdy ve Zlínském kraji v období 2011 až 2019 (zdroj; ČSÚ, 2020, vlastní zpracování)	58
<i>Obr. 4</i> Vzdělanostní struktura na trhu práce 2019 ZLK (zdroj; ISPV, 2020, vlastní zpracování)	59
<i>Obr. 5</i> Zaměstnanost ve ZLK podle věku v tis. Osob (zdroj; ISPV, 2020, vlastní zpracování)	61
<i>Obr. 6</i> Mzdy ve ZLK podle věkové kategorie 2019 (zdroj; ISPV, 2020, vlastní zpracování)	61
<i>Obr. 7</i> Zastoupení zaměstnanců dle tříd zaměstnání v tis. (zdroj; ISPV, 2020, vlastní zpracování)	62
<i>Obr. 8</i> Vzdělanostní struktura rodičů studentů FaME (zdroj: vlastní průzkum 2020)	65
<i>Obr. 9</i> projektové schéma (zdroj; vlastní zpracování)	84
<i>Obr. 10</i> Ilustrativní paleta rozmanitosti studentů FaME	100

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1 Motivy k dosažení titulu (zdroj; vlastní zpracování)</i>	71
<i>Tab. 2 SOAR Analýza</i>	77
<i>Tab. 3 logický rámec pro aktivity A (zdroj; vlastní zpracování)</i>	87
<i>Tab. 4 logický rámec pro aktivity A (zdroj; vlastní zpracování)</i>	88
<i>Tab. 5 Dotazník ke studiu na FaME (Zdroj; vlastní zpracování)</i>	90
<i>Tab. 6 Dotazník ke studiu na FaME (Zdroj; vlastní zpracování)</i>	91
<i>Tab. 7 logický rámec pro aktivity B (zdroj; vlastní zpracování)</i>	93
<i>Tab. 8 logický rámec pro aktivity B (zdroj; vlastní zpracování)</i>	94
<i>Tab. 9 logický rámec pro aktivity C (zdroj; vlastní zpracování)</i>	97
<i>Tab. 10 logický rámec pro aktivity C (zdroj; vlastní zpracování)</i>	98
<i>Tab. 11 logický rámec pro aktivity D (zdroj; vlastní zpracování)</i>	101
<i>Tab.12 logický rámec pro aktivity D (zdroj; vlastní zpracování)</i>	102
<i>Tab. 13 Nákladová analýza (zdroj; vlastní zpracování)</i>	103
<i>Tab. 14 Riziková analýza (Zdroj; vlastní zpracování)</i>	104
<i>Tab. 15 Časový harmonogram skupiny aktivit A</i>	105
<i>Tab. 16 Časový harmonogram skupiny aktivit B</i>	105
<i>Tab. 17 Časový harmonogram skupiny aktivit C</i>	106
<i>Tab. 18 Časový harmonogram skupiny aktivit C</i>	106

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: DOTAZNÍK Č. 1 + GRAFICKY ZPRACOVANÉ ODPOVĚDI A VÝPIS OTEVŘENÝCH ODPOVĚDÍ

Příloha P II: PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK Č. 2

Příloha P III: DOTAZNÍK Č. 3

Příloha P IV: REGIONÁLNÍ SROVNÁNÍ PRŮMĚRNÝCH MEZD

Příloha P V: DATOVÁ ŘADA KE KOVARIANCI

Příloha P VI: SROVNÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI A MEZD PODLE VZDĚLÁNÍ

Příloha P VII: SROVNÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI A MEZD PODLE VĚKU

Příloha P VII: SROVNÁNÍ MEZD PODLE TŘÍDY ZAMĚSTNÁNÍ

Příloha P VIII: VZ 2016-2018 FAME

Příloha P IX: SROVNÁNÍ MEZD PODLE VĚKU

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK Č. 1 + GRAFICKY ZPRACOVANÉ ODPOVĚDI A VÝPIS OTEVŘENÝCH ODPOVĚDÍ

Pro studenty

- 1) Pohlaví
- 2) Kolik ti je let?
- 3) V jakém kraji bydlíš?
- 4) Studuješ na FaME?
- 5) Jaký obor studuješ?
- 6) V jakém ročníku studia jsi?
- 7) Jaké je nejvyšší dosažené vzdělání u matky/opatrovnice?
- 8) Jaké je nejvyšší dosažené vzdělání u otce/opatrovníka?
- 9) Z jakých zdrojů získáváš měsíční finance při studiu?
- 10) Proč chceš získat diplom?
- 11) Máš sourozence?
- 12) Máš dobré zázemí?
- 13) Kladou tví rodiče/opatrovníci důraz na vzdělání?
- 14) Dbají tví rodiče na kvalitní potraviny?
- 15) Měl/a bys dostatek prostředků na PC, pokud by se ti stávající pokazil?
- 16) Chápu tví opatrovníci/rodiče o co se jedná, když mluvíš o škole?

Označ, zda souhlasíš, či nesouhlasíš s následujícími tvrzeními.

	Souhlasím	Nesouhlasím
Je pro mě nepříjemným tématem	109	20
Důležitá etapa života	112	17
Je v prvních třech hodnotách mého žebříčku	80	49
Úspěšná kariéra=hodně peněz	80	49
Úspěšná kariéra=jsem odborník	80	49
Úspěšná kariéra=dobry společenský status	87	42
Plánování kariéry se mě týká i při studiu VŠ	106	23
Úspěšná kariéra=služba lidstvu	75	54
Úspěšná kariéra=vybalancovaný život-dost peněz a zároveň dost času na jiné aktivity	85	44
Pojem „kariéra“ vnímám negativně	10	119
Chci pracovat na své kariéře v průběhu studia	97	32
Vím, v jaké oblasti chci budovat kariéru	79	50

(Zdroj: vlastní průzkum, 2020, vlastní zpracování)

Osobní kariéra:	Plně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Vůbec nesouhlasím
Svou kariéru mám naplánovanou	10	60	42	17
Vím, jaká je moje cena na trhu práce	12	56	51	10
Ocenil/a bych člověka, který by mi poradil s procesem budování kariéry	56	55	12	6
Plánování kariéry při studiu mi připadá zbytečné	1	11	49	68
Je pro mě důležité začít s kariérou už na VŠ	28	67	22	12
Myslím, že pro svou kariéru dělám více než ostatní spolužáci	10	42	53	24
Myslím si, že nemám dost známostí pro svou kariéru	13	63	38	15
Myslím si, že nemám dostatek financí pro zahájení kariéry	11	39	58	21
Nenastavil/a jsem si žádné vysoké cíle	18	42	44	25
Téma budování osobní kariéry mě nezajímá	10	14	52	53
Myslím si, že je v dnešní době velmi těžké uspět	31	62	33	3

(Zdroj: vlastní průzkum, 2020, vlastní zpracování)

17) Kolik času bys chtěl/a věnovat své kariéře v průběhu studia?

45 odpovědí- Každý týden několik hodin

22 odpovědí- Každý měsíc několik hodin

17 odpovědí- Nárazové projekty (např. jeden ročně, tzn. nepravidelně)

16 odpovědí- Studuji kombi

13 odpovědí- Žádný, protože bych nestíhal/a školu

10 odpovědí- Každý den několik hodin

6 odpovědí- Žádný, chci si užívat studentský život

18) Kolik času bys chtěl/a věnovat své kariéře po dostudování?

Plný pracovní úvazek 95x, Podnikání (počítám se založením úplně nového byznysu, tzn. moc práce) 9x

Více než jeden pracovní úvazek 7x, Poloviční pracovní úvazek 4x, Podnikání (Počítám, že udělám např. tolik smluv kolik bude potřeba, tzn. méně hodin v práci) 3x, Žádný 2x, Dohody o provedení práce, dohody o provedení pracovní činnosti 2x

Individuální odpovědi.

Kolik bude potřeba, 1) podnikání plus poloviční úvazek v oboru, 2) podnikání v hudebním byznysu, 3) můj sen je pracovat pro policii ČR, takže výcvik + další studium a poté práce, po vysoké škole chci této práci věnovat veškerý svůj čas, 4) Kariéru vidím v odvětví průmyslového inženýrství, ale také velkou část času věnuji podnikání a také čtením knih o rozvoji, což s kariérou také souvisí, 5) podnikání a zároveň na začiatok

plný pracovní úvazek v stabilní firmě (pro případ problémů v podnikání), 6) Nárazové projekty (např. jeden ročně, tzn. nepravidelně)

19) Existuje chvíle, která tě zásadně ovlivnila v tom, co chceš v životě dělat? (Dobrovolná odpověď)

1. *Právě netuším, co chci dělat. Docela mě zajímá marketing a baví mě čtení knih. Před asi rokem jsem narazila na naprosto úžasnou sérii knih, o které jsem 2 roky neměla ani ponětí (před 2 lety u nás byla přeložená první kniha ze série). Tato série stále nemá žádnou propagaci, i když se jedná o sérii knih, které jsou ve světě velmi oblíbené. U nás o tom málo kdo ví, hlavně o tomto žánru (LitRPG). Proto trochu (opravdu jen trochu) uvažuji o práci v nakladatelství, popřípadě knihkupectví. Chtěla bych propagovat všechny ty úžasné knihy, chtěla bych, aby lidé více četli a rozvíjeli svou fantazii. Ale kdo ví, jestli vůbec někoho takového nakladatelství a knihkupectví potřebují.*
2. *Nie úplne čo, ale boli chvíle, keď som si povedal, že v prípade dostatku finančných prostriedkov by som sa mohol pustiť do niektorých projektov, ktoré by pomohli (samozrejme finančne mne :-D), ale v konečnom dôsledku by dali prácu mnohým ľuďom a pomohli by rozvoju ekonomiky vo vybranom regióne*
3. *Keď som sa rozhodla nezostať pracovať v sklade a našla odvahu sa prihlásiť na stáž v celosvetovo známej spoločnosti, na ktorú som sa nakoniec dostala. Momentálne mám tak super pracovné skúsenosti a viem, aké to je pracovať v medzinárodnom prostredí veľkého korporátu.*
4. *Ano, 22 je věk, který je hranice mezi dospíváním a pubertou, osobně jsem vyhořel u toho, co dělám a zároveň jsem si dokázal pomoc a nyní vím, na co se chci zaměřit. Stačí malá krize a člověk si dává své myšlenky do hromady, jako když malé dítě skládá puzzle.*
5. *Asi před rokem se mě random borka zeptala, jestli dělám, co mě baví... došlo mi, že vlastně nemůžu říct "Ano" takže jsem začal přehodnocovat a víc se zamýšlet nad tím co dělám a co chci dělat*
6. *Ano, byla jsem na brigádě v domově důchodců, i když je to dřina, cítila jsem se naplněna, protože jsem pomáhala lidem. U policie bych měla tentýž pocit, i když je to z jiného odvětví.*
7. *Šéfy stávajícím zaměstnání neumí vést svou firmu, a tak spíše živoří. Ovlivnilo mě to natolik, že nejen že nechci být zaměstnaná, ale chci umět vést firmu mnohem lépe než on.*
8. *Miluji cestování, a mám chuť žít život jinak nežli chodit denně 8 hodin do práce ve stanovený čas. Proto vím, že svojí práci chci mít vybalancovanou podle svých potřeb.*
9. *Střední škola – dny kdy jsem si řekla že chci stát výzvě čelem a učit to co mě baví, a hlavně chci předávat vědomosti dál a být pro někoho užitečná.*
10. *Ano. Dnešní globální situace. Udavte se kariéristi, až nebudeme mít co jíst, co dýchat a co pít...*
11. *Chvíle, když jsem potkala stejně staré lidi jako já, kteří už měli kariéru na vzestupu.*
12. *Ano, životní selhání mého otce. Ukázalo mi to, co je v životě opravdu důležité.*
13. *Ano – mnou natočený videoklip vysílaný v televizi + zveřejněné fotky v novinách*
14. *Bylo mnoho chvílí, které mě spíše ovlivnily dočasně, ale zásadně zatím žádná*
15. *Zatím ne, pracuju ve svém oboru, ale pořád se ještě rozhlížím.*
16. *Takových chvílí bylo víc a věřím, že přijdou i další.*
17. *Výběr SŠ, VŠ a budoucího zaměstnání na ZŠ v 7. třídě*
18. *Ano, profesní setkání s lidmi bez morálky a svědomí*

19. *Praktické vyzkoušení práce, kterou studuji*
20. *Uplatnění oboru na trhu práce, baví mě to*
21. *Výsledky iných ľudí v ekonomickom obore*
22. *Projektové řízení v rámci výuky na FaME*
23. *Inzerát, ktorý som našla na nete.*
24. *Setkání s partákem do podnikání*
25. *Odborná praxe v oboru*
26. *Ano – úmrtí v rodině*
27. *Meditace – mindset*
28. *Studium na UPOLu*
29. *založení rodiny*
30. *Těhotenství*
31. *Práce táty*
32. *Kamaráti*
- 20) *Jak bys definoval/a náhodu v rámci osobní kariéry (Dobrovolná odpověď)*
 1. *potkat zásadního člověka, jinak kariéra nelze vybudovat na základě náhody*
 2. *neplánovaně potkáš někoho, a tak vzniká důležitý kontakt nebo se náhodou objeví nějaká příležitost*
 3. *náhodu, že najdeme díru na trhu, která se teď hledá velmi těžko*
 4. *Představuji si to jak ve filmu – náhodně se potkají dva známí, jeden úspěšný podnikatel/pracovník, druhý bez práce nebo ve špatné práci. Úspěšný navrhne neúspěšnému, ať jde pracovat k nim. Neúspěšný jde, daří se mu a stane se úspěšným. Myslím si, že dneska je to hlavně o známostech.*
 5. *Náhodně získání kontaktu, díky kterému získám zajímavou pozici nebo který mi takovou pozici doporučí, dozvím se o nové pozici.*
 6. *Každý den se naskytují příležitosti. Třeba člověk někoho potká, kdo mu nabídne dobrou práci. Je ale třeba tomu jít naproti. V tomto případě jít například mezi lidi.*
 7. *1. sféra – odněkud od někoho na tebe vyskočí nabídka práce, že někde někoho hledají, 2. sféra – hodíš tam životopis jen tak, kdyby náhodou, 3. sféra – přestože nesplňuju nějakou z podmínek inzerátu, zaujalo je na mě něco jiného, proč mě přijmou*
 8. *Náhoda tě může vytáhnout na vrchol hory úspěchu, ale spoléhat se příliš a jen na to, že ti podá pomocnou ruku, ti může zlomit vaz (Jan Stavinoha, 2020).*
 9. *Keď sa dostaneš k niečomu (cez kamaráta, známeho) o čom si nikdy neuvažoval ale aj tak do toho ideš a ono to vyjde.*
 10. *Z mých doposud získaných zkušeností bych úplně neřekla, že je to o náhodě. Člověk pro kariéru vždy musí nějaký krok udělat, přestože mu třeba nějaká nabídka náhodou přistane pod nose.*
 11. *Setkání se s tím správným člověkem, díky kterému mám větší šanci uspět.*
 12. *Když nesedíš doma na zadku a něco děláš, dějí se ti tyto náhody často. Že se někdo zmíní, že někde někoho hledají atd.*
 13. *Vždy si můžeme pomoci k dosažení svých cílů, ale některé věci neovlivníme, i kdybychom chtěli sebevíc. To je náhoda.*
 14. *Šťestí*

15. *V pravý čas na pravém místě. Dobrý kontakt. 7x*
 16. *Náhody neexistují 3x*
 17. *Setkání s cizím člověkem, který mi nějak pomůže*
 18. *Na náhodu nevěřím, spíše jde o to být dobře připraven ve správný čas na správném místě*
 19. *Dostanu vysněnou pozici*
 20. *Libí se mi citát od N.H. "Vše, co si naše mysl dokáže představit a čemu dokáže uvěřit, toho dokáže také dosáhnout", tím chci říct, že si každý tvoří cestu sám svým přístupem k životu :) tudíž pro mě náhoda nic moc neříká.*
 21. *Byt' v správný čas na správnom mieste. Tzn. získať výbornú pracovnú príležitosť ad hoc, ktorá človeka doslova "pohlťí" a prináša mu radosť z práce a dobré ekon. Ohodnotenie*
 22. *Stretnutie s vplyvným človekom*
 23. *neplánované setkání s někým nebo něčím (např. událostí, informací), které mi pomůže*
 24. *Že člověk najde dobré investory, nebo kontakty.*
 25. *Keď sa dostaneš do zamestnania bez toho, aby si snažil o konkrétnu pozíciu.*
 26. *může být velmi důležitá*
- 21) Odpovězte na následující tvrzení

Tvrzení	ano	spíše ano	průměr	spíše ne	vůbec ne
Jsem inteligentní	36	62	29	2	0
Jsem atraktivní	22	36	57	9	5
Moje finanční situace mi vyhovuje	14	40	42	23	10
Mám dostatek přátel	51	41	27	10	0
Rád/a sportuji	59	28	31	10	1
Jím pravidelně	40	45	24	13	7
Mám dostatek spánku	49	42	21	13	4
Zvládám školu	25	57	35	10	2
Mám koníčky/hobby	56	36	25	11	1
Zvládám time management	28	35	32	29	5
Jsem spokojen/á s místem, kde bydlím	63	41	10	9	6
Žiju v nezvladatelném stresu	3	14	27	46	39
Mám zdravotní potíže	6	10	16	46	51

(Zdroj: vlastní průzkum, 2020, vlastní zpracování)

- 22) Existuje nějaký zlomový okamžik v tvém životě, který tě v životě posunul negativně či pozitivně?
(dobrovolná odpověď)
1. *Rozvod rodičů*
 2. *neviem posúdiť*
 3. *Pozitívne – když sem potkala někoho s kým chci strávit zbytek života*
 4. *Nemoc*
 5. *Určite moja prvá veľká práca a úžasný šéf, ktorý sa snaží ma rozvíjať ako osobnosť.*
 6. *Úmrtí v rodině*

7. *Každý den se dějí věci, které člověka ovlivňují. Některé ovlivňují více, některé méně. Jako zlomový bych ale žádný z nich nenazvala – neobrátil se mi potom život naruby.*
8. *Ano, všechno zlé je pro něco dobré. Jedno špatné rozhodnutí v mých 18 letech nastartovalo pozitivní vývoj v mém následujícím životě.*
9. *Asi jenom rozchod s přítelkyní, díky tomu jsem pochopil cenu svých peněz, začal si je víc užívat a vyjel jsem taky na Erasmus*
10. *Moja diagnóza mne oznámená v 14 letech. Velmi ma to ovplyvnilo v zmyšľaní. Dnes viem, že pozitívne.*
11. *Střední škola – velmi negativní lidé. Naučila jsem se prosadit a říct si svůj názor. Zároveň jsem pochopila, že názory ostatních mi mohou být jedno.*
12. *Bylo jich spousta a v 90ti % negativních.*
13. *Spíše menší okamžiky, které mě donutily přehodnotit mé myšlení a postoje*
14. *Ano, ale není to zrovna téma, o kterém bych se chtěla rozepisovat.*
15. *Ovlivnilo mě úmrtí otce.*
16. *Jeden teambuilding, který mě přesvědčil, že opravdu nechci práci, kde budu muset pracovat v týmu.*
17. *Nemoc po nástupu na VŠ*
18. *Rozhodně psychické problémy, které nastali po prvním roce navazujícího studia na VŠ spojené s 3/4 úvazkem v marketingu. Problémy mi ale dali impulz k tomu abych zvolnila a nehnala se tolik za penězi a vytouženou postavou a podobně. Celkově víc se naučit odpočívat.*
19. *Úmrtí dědy, rozhodla jsem se, že VŠ dotáhnu do konce.*
20. *Práce v zahraničí*
21. *Pozitivně – zpomalit. Vrátit se zpět ke kořenům a soběstačnosti. Nikam se nehnat a pomáhat sobě, lidem a přírodě.*
22. *Rozchod. Před pár lety mě opustil přítel (já to nedokázala udělat) a to bylo nakonec to nejlepší, co se mi mohlo stát. Od té doby vím, kdo jsem, mám svůj názor a dokážu ho říct nahlas, jsem aktivnější, mám se více ráda.*
23. *Když mě přepadli*
24. *Studium v zahraničí – pozitivně*
25. *Smrt v rodině*
26. *Rozchod s přítelkyní*
27. *Nezvládnutí státní maturity z matematiky – vyhořel jsem a zklamal strašně moc lidí, ale hlavně sebe. Podobné zklamání přišlo po neúspěšném studiu na UPOLu. Pozitivně mě vždycky ovlivnila láska, podpora od přátel a rodiny a sportovní úspěchy. Zlomovým okamžikem byla maturita z češtiny, která mě přiměla a naučila číst a zrodila ve mně touhu vědět a znát víc.*
28. *Rozhodnutí jít na vysokou školu, absolvování prvních státnic – pozitivně*
29. *Už jsem zmínil, selhal jsem a dlouho trvalo, než jsem se vzpamatoval.*
30. *Odstěhování od rodičů a naučit se sám žít v jiném městě (pozitivně)*
31. *Každá negativní či pozitivní zkušenost mě posouvá vpřed*
32. *Ano asi to bylo něco v tom smyslu, že mé nápady byli vždy špatné.*
33. *Rozchod s bývalým přítelem*

34. potkal jsem člověka, který mi vnesl obrovskou inspiraci a nadhled

35. rozvod rodičů – N, neustálé stěhování – N, mám úžasného přítele – P

36. Nedokončená VŠ ve 4.ročníku-negativně

23) Ohodnoť své dovednosti

Dovednosti a schopnosti	moje slabina	neutrální stránka	silná stránka
Porozumění textu	46	70	13
Matematika	51	42	36
Učení se cizích jazyků	39	58	32
Tvorba odborného textu (seminárky)	19	74	36
Kreativní psaní (Popis eventů, akcí)	33	54	42
Prezentace-mluvení před lidmi	47	41	41
Odborné prezentace na různá témata	40	59	30
Přebírání zodpovědnosti	6	47	76
Plánování	8	42	79
Kreativita	28	45	56
Ovládání PC (Microsoft office programy, internet)	4	51	74
Pokročilá práce s programy (př. pokročilé funkce v excelu pro účel statistických vyhodnocení)	32	70	27
Statistické schopnosti	57	62	10
Navazování nových vztahů	24	51	54
Psychická stabilita	16	58	55
Komunikace	17	50	62
Soustředění se na úkol, práci	14	67	48
Role vůdce týmu, projektu	28	47	54
Přizpůsobivost	11	34	84
Psychologická odolnost	23	60	46
Dotahování věcí	9	45	75
Týmová práce	9	51	69
Analytické myšlení	16	65	48
Práce s lidmi	9	40	80
Práce s čísly	26	47	56
Konceptuální práce (sestavování strategií, plánování)	15	67	47
Obecně učení se novým věcem	4	59	66
Iniciativa	20	69	40

(Zdroj: vlastní průzkum, 2020, vlastní zpracování)

24) Znáš následující projekty na FaME?

Projekty na škole	Neznám	Vím o tom, ale nezkoušel/a jsem	Již jsem se zapojil/a	Zvažuji vyzkoušet
Erasmus	1	107	15	6
Podnikatelská akademie	30	89	8	2
Nadaní studenti	31	87	10	1
UTB jobcentrum	5	82	35	7
Seznam s odbornými praxemi z firem	35	79	12	3
SVOČ	34	78	14	3
Doubledegree studium	58	68	2	1

(Zdroj: vlastní průzkum,2020, vlastní zpracování)

25) Máš v současnosti nějaký certifikát? pokud ano, napiš do možnosti jiné jaký

26) Studenti FaME a jejich preference pracovních pozic

Studenti FaME a jejich preference pracovních pozic			
Administrativní pracovník	67	Produktový manažer	15
Personalista	56	Náborář	14
Asistentka	43	Specialista HR marketingu	14
Asistent v médiích, reklamě a PR	42	Finanční ředitel	14
Ekonom	41	Lektor	14
Finanční účetní	35	Marketingový analytik	14
Účetní	33	Business development manager	14
Marketingová komunikace	32	Konzultant	13
Mzdová účetní	32	Manažer partnerského prodeje	13
HR specialista	31	Výkonný ředitel	12
Vedoucí týmu	31	Generální ředitel	12
Office manager	30	Manažer řízení rizika	12
Account manager	29	Plánovač výroby	12
Projektový manažer	29	Vedoucí prodejny	12
Obchodní asistent	27	Specialista pro rozvoj a vzdělávání	11
Úředník	27	Finanční specialista	11
Online marketing	27	Produktový specialista	11
Obchodní zástupce	26	Marketingový ředitel	11
Fakturantka	25	Asistent v pojišťovnictví	10
Obchodní ředitel	23	Jednatel	10
Práce doma	22	Media planner	10
Auditor	22	Manažer dopravy	10
Oblastní manažer	22	Nákupčí pro prodejní řetězce	9
Event specialist	21	Makléř	9
HR business partner	21	Pracovník charity	9
Obchodní referent	21	Specialista na fondy EU	9
Bankovní specialista	21	Pracovník front office	8
Direct marketing	21	Pracovník výzkumu a vývoje	8
Manažer značky	21	Specialista pro odměňování a benefity	8
Marketingová strategie	21	Key account manager	8
Hlavní účetní	20	Provozní ředitel	8
Daňový poradce	20	Účetní metodik	7
Manažer prodejního týmu	20	Firemní bankéř	7
Nákupčí	19	Osobní bankéř	7
Personalista konzultant	19	Copywriter	7
Pracovník back office	19	Pracovník reklamačního oddělení	7
Finanční kontrolor	19	Prodejce zájezdů	7
Analytik prodeje	18	Project administrator	7
Odborný asistent	17	Odborný asistent ve výzkumu a vývoji	6
Vysokoškolský učitel	17	Pracovník na přepážce	6
Specialista marketingu	17	Produkční	6
Manažer kvality	17	Merchandiser	6
Finanční analytik	16	FB manager	6
Vedoucí odboru	16	Promotér	6
Bankovní poradce	16	Vedoucí úseku prodejny	6
Procesní inženýr	16	Specialista pohledávek	5
Finanční poradce	15	Úvěrový specialista	5
HR generalista	15	Systémový inženýr	5
HR ředitel	15	Prodejce vozů	5
Marketingový výzkum	15	Trade marketing	5

(Zdroj: vlastní průzkum, 2020, vlastní zpracování)

27) Jaké jsou tvé pocity v rámci kariéry?

Tvrzení	Rozhodně ne	Spíše ne	Spíše ano	Rozhodně ano
Je kariéra jedince hodně závislá na náhodě ?	4	62	51	12
Myslíš si, že v oblasti kariéry mají tví vrstevníci náskok? (více se snaží)	6	85	32	6
Myslíš si, že v oblasti kariéry mají tví vrstevníci lepší zázemí?	12	73	40	4
Jsou pro tebe tví rodiče kariérní inspirací?	22	56	28	23
Jsou pro tebe tví kamarádi kariérní inspirací?	19	54	44	12
Existuje na FaME vyučující, který tě inspiruje?	7	29	53	40
Podceňuje tě často blízká osoba?	39	59	21	10
Má o tobě blízká osoba často vysoké mínění?	7	50	49	23
Myslíš si, že máš dostatek kariérních příležitostí?	8	50	65	6
Máš kontakty, díky kterým bys mohl/a získat dobrou práci?	25	49	42	13
Očekáváš od studia VŠ, že budeš mít více příležitostí?	4	9	76	40
Cítíš, že díky studia VŠ už máš nyní více příležitostí?	8	53	42	26

(Zdroj: vlastní průzkum, 2020, vlastní zpracování)

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK Č. 2

Dotazník č. 2 pro zaměstnavatele

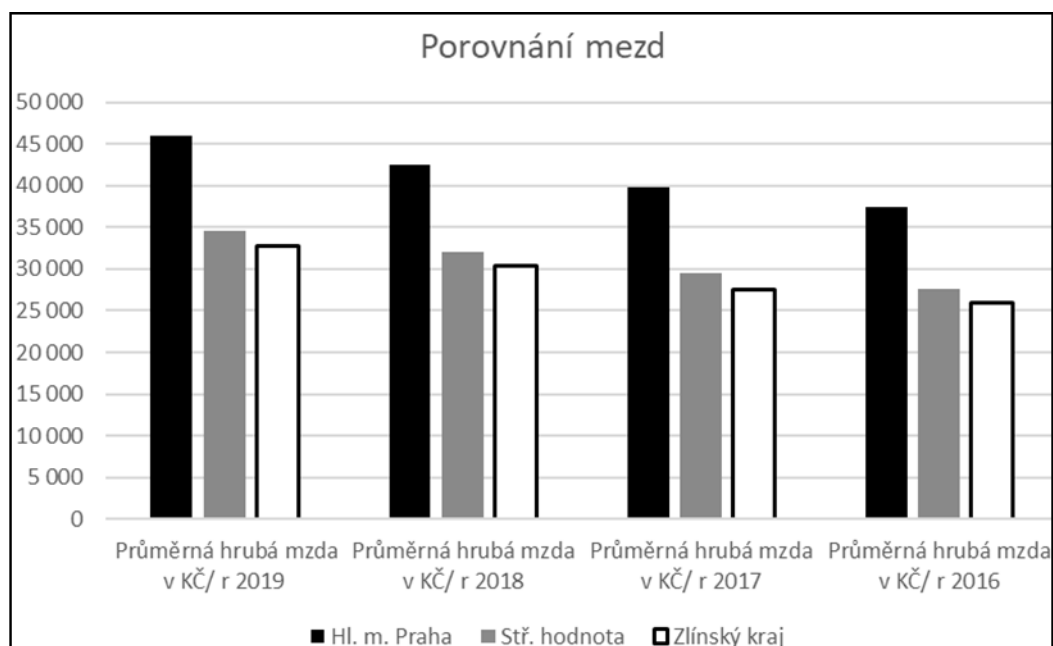
- 1) Jak velká firma jste?
- 2) Hledáte absolventa ekonomického oboru? Pokud ano, na jaké pozice?
- 3) Ovlivňuje vás vzdělání uchazeče při výběrovém řízení na pozici? Na jaké pozice je pro vás důležité, aby měl uchazeč VŠ?
- 4) Z jakých důvodů nejčastěji nepřijmete absolventa VŠ?
- 5) Jaký typ spolupráce by s vámi student VŠ ekonomického oboru mohl navázat?
- 6) Jaký typ práce u Vás student ekonomického oboru mohl vykonávat?
- 7) Byly byste ochotni zadávat studentům VŠ úkoly k vypracování, které by v rámci praktické výuky zpracovávali? Pokud ano, čeho by se týkaly?
- 8) Byli byste ochotni poskytnout odbornou přednášku či udělat např. kurz pro studenty VŠ? Pokud ano, na jaké téma?
- 9) Jaké znalosti by měl mít ideální student nebo absolvent VŠ, který by u Vás chtěl pracovat?
- 10) Jaké schopnosti, dovednosti nebo kompetence by měl mít ideální student nebo absolvent VŠ, který by u Vás chtěl pracovat?
- 11) Jakou osobnost by měl mít ideální student nebo absolvent VŠ, který by u Vás chtěl pracovat? A) Nekonfliktní, ambiciózní, b) aktivní, analytický, snaha se nad problémy zamýšlet, c) být praktický, d) Sangvinik, f) Veselou a společenskou, g) otevřená povaha, komunikativní, pozitivní, snažit se nalézat řešení, schopnost práce pod tlakem, h) která se chce učit a zdokonalovat v daném odvětví, i) vyrovnanou, j) cílevědomá osoba,

PŘÍLOHA P III: DOTAZNÍK Č. 3 + ODPOVĚDI

Dotazník č. 3 – Pro vyučující

1. Pohlaví respondenta – 9 žen, 9 mužů
2. Ústav na FaME- Ústav průmyslového inženýrství a informačních systémů (7), Ústav financí a účetnictví (4), Ústav ekonomie (3), Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva (3), Ústav managementu a marketingu (1)
3. Jaké dovednosti získá student studiem Vašeho předmětu?
4. Čím se vyznačuje talentovaný student v rámci Vaší výuky?
5. Zapojujete talentované studenty do projektů?
6. Přivítal/a byste pomoc od studentů např. v rámci vypracování rešerší? Pokud ano, o jakou výpomoc by se jednalo?
7. Pozval/a jste někdy do výuky někoho z externího prostředí? Jste-li z externího prostředí, přizval/a jste si např. kolegu, který vnímá problematiku z jiného úhlu?
8. Pokud by na FaME existoval tým, který by zařizoval výstupy lidí z praxe a workshopy na základě Vašeho přání, využil/a byste tuto pomoc? Pokud ano, o jakou problematiku by se jednalo?
9. Jaké služby organizačního týmu byste využil/a?
10. V rámci své DP jsem zjistila, že některé firmy by rády zadávaly praktické úkoly studentům FaME. Myslíte, že by tyto úkoly mohli studenti plnit v rámci Vaší výuky? Pokud ano, o jaké typy úloh by šlo?
11. Napadlo Vás někdy uspořádat soutěž v rámci předmětu? Pokud ano, jakou?
12. Jaké certifikáty by dle Vašeho názoru zvýšily cenu studenta na trhu práce? (Může se jednat jak o obecné certifikace, tak o oborové)
13. O jakou problematiku se v současnosti zajímáte? Chtěl/a byste na toto téma udělat speciální přednášku pro studenty?
14. Myslíte, že by jednotlivé seminární skupiny předmětů měly být rozřazeny podle vstupních znalostí studenta?
15. Máte zájem o výsledky, které budou uveřejněny v DP? Pokud zájem máte, zanechte mi prosím svůj e-mail, abych Vám diplomovou práci mohla odeslat.

PŘÍLOHA P IV: REGIONÁLNÍ SROVNÁNÍ PRŮMĚRNÝCH MEZD



	2019	2018	2017	2016	2015
Zlínský kraj	32688	30317	27565	25953	24554
Zlínský kraj	23755	23117	22517	22461	

Kraj	Průměrná hrubá mzda v Kč/ r 2019	Průměrná hrubá mzda v Kč/ r 2018	Průměrná hrubá mzda v Kč/ r 2017	Průměrná hrubá mzda v Kč/ r 2016
Hl. m. Praha	45 928	42 502	39 782	37 387
Středočeský kraj	36 960	34 390	31 457	29 170
Jihočeský kraj	32 707	30 620	28 093	26 537
Plzeňský kraj	35 208	33 020	30 700	28 182
Karlovarský kraj	31 651	29 236	26 999	24 893
Ústecký kraj	33 188	30 802	28 369	26 538
Liberecký kraj	34 226	31 615	29 121	27 126
Královéhradecký kraj	34 343	31 373	28 580	26 578
Pardubický kraj	32 607	30 358	28 006	26 087
Kraj Vysočina	33 443	31 002	28 568	26 629
Jihomoravský kraj	35 356	32 639	30 311	28 319
Olomoucký kraj	32 668	30 073	27 486	25 643
Zlínský kraj	32 688	30 317	27 565	25 953
Moravskoslezský kraj	32 845	30 364	27 991	26 388
Stř. hodnota	34 558	32 022	29 502	27 531

(Zdroj: ČSÚ, 2020, vlastní zpracování)

PŘÍLOHA P V – DATOVÁ ŘADA KE KOVARIANCI

<i>Student</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
<i>Financování VŠ</i>	1	1	6	5	6	6	6	3	6	3	6	5	6	3	5	3	3	2				
<i>Vzdělání M</i>	3	2	3	3	1	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3				
<i>Vzdělání OT</i>	2	3	4	4	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2				
<i>19</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>22</i>	<i>23</i>	<i>24</i>	<i>25</i>	<i>26</i>	<i>27</i>	<i>28</i>	<i>29</i>	<i>30</i>	<i>31</i>	<i>32</i>	<i>33</i>	<i>34</i>	<i>35</i>	<i>36</i>	<i>37</i>	<i>38</i>	<i>39</i>	<i>40</i>	
3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2
2	2	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	3
<i>41</i>	<i>42</i>	<i>43</i>	<i>44</i>	<i>45</i>	<i>46</i>	<i>47</i>	<i>48</i>	<i>49</i>	<i>50</i>	<i>51</i>	<i>52</i>	<i>53</i>	<i>54</i>	<i>55</i>	<i>56</i>	<i>57</i>	<i>58</i>	<i>59</i>	<i>60</i>	<i>61</i>	<i>62</i>	
3	6	1	3	2	5	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	6	2	2	2	2	5	
3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	4	4	3	3	2	3	3	
3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	
<i>63</i>	<i>64</i>	<i>65</i>	<i>66</i>	<i>67</i>	<i>68</i>	<i>69</i>	<i>70</i>	<i>71</i>	<i>72</i>	<i>73</i>	<i>74</i>	<i>75</i>	<i>76</i>	<i>77</i>	<i>78</i>	<i>79</i>	<i>80</i>	<i>81</i>	<i>82</i>	<i>83</i>	<i>84</i>	
2	5	2	3	5	3	3	5	2	2	5	3	3	5	2	3	5	5	3	3	3	2	
2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	
3	5	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
<i>85</i>	<i>86</i>	<i>87</i>	<i>88</i>	<i>89</i>	<i>90</i>	<i>91</i>	<i>92</i>	<i>93</i>	<i>94</i>	<i>95</i>	<i>96</i>	<i>97</i>	<i>98</i>	<i>99</i>	<i>100</i>	<i>101</i>	<i>102</i>	<i>103</i>	<i>104</i>	<i>105</i>		
3	5	5	3	6	1	1	1	1	5	5	5	5	1	6	5	6	5	2	1	3	3	
4	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	
2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	4	2	2	3	2	2	
<i>106</i>	<i>107</i>	<i>108</i>	<i>109</i>	<i>110</i>	<i>111</i>	<i>112</i>	<i>113</i>	<i>114</i>	<i>115</i>	<i>116</i>	<i>117</i>	<i>118</i>										
5	5	3	5	3	1	1	1	1	1	1	1	3										
3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4										
3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3										

(Zdroj: Vlastní průzkum,2020, vlastní zpracování)

PŘÍLOHA P VI: SROVNÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI A MEZD PODLE VZDĚLÁNÍ

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE	Podíly zaměstnanců v %		
	celkem	muži	ženy
CELKEM	100,00	54,93	45,07
neuvedeno	3,15	1,82	1,33
základní a nedokončené	6,08	3,24	2,84
střední bez maturity	31,55	20,49	11,07
střední s maturitou	35,42	17,43	17,99
vyšší odborné a bakalářské	5,90	2,38	3,52
vysokoškolské	17,89	9,57	8,32

stupeň dosaženého vzdělání (KKOV)	počet zaměstnanců tis. osob	diferenciace hrubé měsíční mzdy			
		1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil
Základní a nedokončené	7,8	14 109	16 709	28 145	36 061
Střední bez maturity	65,2	16 726	20 649	33 279	41 470
Střední s maturitou	60,2	16 493	22 058	36 882	46 262
Vyšší odborné a bakalářské	7,2	19 712	25 182	39 775	49 648
Vysokoškolské	22,4	21 984	29 987	59 170	86 132
Neuvedeno	5,2	13 520	15 630	31 099	42 511
CELKEM - mzdová sféra	168,2	16 370	21 640	37 119	48 663

stupeň dosaženého vzdělání (KKOV)	hrubá měsíční mzda	
	průměr	medián
Základní a nedokončené	23 806	22 589
Střední bez maturity	28 151	26 617
Střední s maturitou	31 390	28 542
Vyšší odborné a bakalářské	34 515	30 408
Vysokoškolské	50 142	40 852
Neuvedeno	26 464	24 878
CELKEM - mzdová sféra	32 260	28 309

(Zdroj: ISPV, 2020, vlastní zpracování)

PŘÍLOHA P VII: SROVNÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI A MEZD PODLE VĚKU

pohlaví/ věková skupina	diferenciace hrubé měsíční mzdy				hrubá měsíční mzda	
	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	průměr	medián
CELKEM	16 370	21 640	37 119	48 663	32 260	28 309
do 20 let	11 977	18 588	25 183	28 371	21 490	20 995
20 - 29 let	16 362	22 140	34 316	42 765	29 180	27 561
30 - 39 let	16 089	22 015	39 866	52 696	33 820	29 471
40 - 49 let	16 361	21 474	38 398	51 052	33 262	28 845
50 - 59 let	16 308	21 154	35 837	46 913	31 493	27 766
60 a více let	18 033	22 254	36 144	49 023	32 649	27 714
MUŽI	17 611	24 746	41 308	54 632	36 070	31 559
do 20 let	11 977	17 855	24 702	28 658	21 017	20 205
20 - 29 let	20 394	24 462	36 988	45 101	31 568	29 888
30 - 39 let	16 341	24 682	44 102	58 291	37 337	33 299
ŽENY	15 847	19 457	30 886	39 584	26 970	24 372
do 20 let	15 801	19 616	26 064	27 272	22 571	22 612
20 - 29 let	15 799	18 450	29 176	36 539	25 303	24 164
30 - 39 let	15 855	20 136	31 498	40 204	27 589	24 934

(Zdroj: ISPV,2020, vlastní zpracování)

PŘÍLOHA P VII: SROVNÁNÍ MEZD PODLE TŘÍDY ZAMĚSTNÁNÍ

hlavní třída / třída zaměstnání CZ-ISCO	diferenciace hrubé měsíční mzdy				hrubá mzda	
	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	průměr	medián
D Manuální pracovníci	15 937	20 205	32 613	40 312	27 334	26 055
T Nemanuální pracovníci	18 263	24 892	44 642	64 163	39 147	33 013
1 Řídící pracovníci	22 324	34 020	79 266	125 407	67 693	51 416
11 Nejvyšší představitelé společností	17 526	31 411	114 275	212 903	102 521	64 712
12 Řídící prac.správy podniku, obchod., admin. a pod. činností	28 014	45 124	99 413	149 408	79 844	64 649
13 Řídící pracovníci výroby, IT, vzdělávání a příbuzných oborů	29 059	40 758	77 054	113 166	67 246	53 775
14 Řídící prac.ubyt.,strav.služeb,obchodu,ost.řídící pracovníci	19 165	21 640	38 016	63 992	34 237	28 035
2 Specialisté	25 475	32 870	59 360	83 004	49 995	43 033
21 Specialisté v oblasti vědy a techniky	29 836	37 101	66 264	86 417	54 679	48 846
22 Specialisté v oblasti zdravotnictví	27 841	34 250	59 293	79 801	50 386	43 103
24 Specialisté v obchodní sféře a veřejné správě	24 465	31 258	59 809	85 683	50 655	43 906
26 Specialisté obl. právní, sociální, kulturní a příbuz.oblastí	15 891	23 490	38 565	48 495	33 912	32 424
3 Techničtí a odborní pracovníci	20 569	26 253	41 484	51 828	35 489	32 844
31 Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky	21 336	28 878	44 114	55 061	37 550	35 334
32 Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	19 154	22 964	35 276	40 765	29 610	29 792
33 Odborní pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě	20 303	25 599	40 800	53 017	35 377	31 231
4 Úředníci	14 798	17 708	29 199	36 771	25 164	24 212
41 Všeobecní admin.pracovníci,sekretáři,pracovníci zadávání dat	13 434	15 630	27 127	32 945	22 536	21 488
43 Úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice	15 560	21 600	32 834	40 333	27 581	26 297
44 Ostatní úředníci	20 264	21 229	26 503	35 331	25 671	22 660
5 Pracovníci ve službách a prodeji	15 000	17 241	25 811	31 403	22 556	20 915
51 Pracovníci v oblasti osobních služeb	13 921	15 073	24 955	31 897	21 287	17 962
52 Pracovníci v oblasti prodeje	16 451	17 930	25 576	30 773	22 816	20 976
53 Pracovníci osob.péče ve vzdělávání,zdravotnictví,příbuz.obl.	20 398	22 028	27 234	29 627	24 779	24 375
54 Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	14 838	15 965	27 798	36 905	23 134	19 269
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství,lesnictví a rybářství	*	*	*	*	*	*
7 Řemeslníci a opraváři	18 150	23 436	34 729	41 445	29 619	28 714
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	17 961	22 462	34 889	43 946	29 495	27 844
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	13 550	14 996	24 531	29 905	20 667	19 192
CELKEM - mzdová sféra	16 370	21 640	37 119	48 663	32 260	28 309

(Zdroj: ISPV,2020, vlastní zpracování)

PŘÍLOHA P VIII: VZ 2016-2018 FAME

Typ studia	Studenti			Studijní neúspěšnost v 1. ročníku v %			Absolventi		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
	Bakalářské studium- prezenční	750	783	759	27	23	32	240	255
Bakalářské studium- Kombinované	310	341	339	50	47	44	50	51	53
Magisterské navazující studium prezenční	302	332	375	18	18	14,4	161	173	188
Magisterské navazující studium Kombinované	519	511	458	39	39	33,6	122	134	115
Doktorské studium- prezenční	47	57	54	12	0	6,9	8	8	1
Doktorské studium- Kombinované	53	45	54	5	17	9,4	6	9	7

Typ studia	Zájemci o studium			Počet přijetí			Počet zápisů ke studiu		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
	Bakalářské studium- prezenční	1065	1103	1077	590	715	672	480	580
Bakalářské studium- Kombinované									
Magisterské navazující studium prezenční	730	762	820	581	647	717	478	490	491
Magisterské navazující studium Kombinované									
Doktorské studium- prezenční	71	76	82	40	34	37	40	33	36
Doktorské studium- Kombinované									

(Zdroj: Výroční zprávy FAME 2016-2018,2020, vlastní zpracování)

PŘÍLOHA P IX: SROVNÁNÍ MEZD PODLE VĚKU

pohlaví/ věková skupina	diferenciace hrubé měsíční mzdy				hrubá měsíční mzda	
	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	průměr	medián
CELKEM	16 370	21 640	37 119	48 663	32 260	28 309
do 20 let	11 977	18 588	25 183	28 371	21 490	20 995
20 - 29 let	16 362	22 140	34 316	42 765	29 180	27 561
30 - 39 let	16 089	22 015	39 866	52 696	33 820	29 471
40 - 49 let	16 361	21 474	38 398	51 052	33 262	28 845
50 - 59 let	16 308	21 154	35 837	46 913	31 493	27 766
60 a více let	18 033	22 254	36 144	49 023	32 649	27 714
MUŽI	17 611	24 746	41 308	54 632	36 070	31 559
do 20 let	11 977	17 855	24 702	28 658	21 017	20 205
20 - 29 let	20 394	24 462	36 988	45 101	31 568	29 888
30 - 39 let	16 341	24 682	44 102	58 291	37 337	33 299
ŽENY	15 847	19 457	30 886	39 584	26 970	24 372
do 20 let	15 801	19 616	26 064	27 272	22 571	22 612
20 - 29 let	15 799	18 450	29 176	36 539	25 303	24 164
30 - 39 let	15 855	20 136	31 498	40 204	27 589	24 934

(Zdroj: ISPV,2020, vlastní zpracování)