

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE**

**Co požadují zaměstnavatelé v Olomouckém kraji od absolventů
vysokých škol?**

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Sociologie

Autor: Alexandra Kolková

Vedoucí práce: doc. Mgr. Dan Ryšavý, Ph.D.

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma „*Co požadují zaměstnavatelé v Olomouckém kraji od absolventů vysokých škol?*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne

Podpis

Poděkování:

Ráda bych moc poděkovala panu docentu Mgr. Danu Ryšavému, Ph.D. za jeho cenné rady, nápady, vstřícnost a zejména jeho trpělivost a čas, který věnoval vedení mé práce. Dále potom paní ředitelce PZOK z.ú. Mgr. Jitce Janečkové Mořkové za inspiraci, nápady a hlavně čas, který mi věnovala při konzultacích a při distribuci dotazníků firmám.

Anotace

Jméno a příjmení:	Alexandra Kolková
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Sociologie – Aplikovaná ekonomická studia
Obor obhajoby práce:	Sociologie
Vedoucí práce:	doc. Mgr. Dan Ryšavý, Ph.D.
Rok obhajoby:	2020
Název práce:	Co požadují zaměstnavatelé v Olomouckém kraji od absolventů vysokých škol?

Anotace práce:

V této bakalářské práci analyzuji formou kvantitativního výzkumu požadavky, které mají zaměstnavatelé v Olomouckém kraji na absolventy vysokých škol, kteří odchází po dokončení vysokoškolského studia na trh práce. Těmito požadavky jsou převážně myšleny schopnosti, dovednosti a znalosti, které absolventi nabyli ve vzdělávacích institucích, ale i takzvané soft skills (měkké dovednosti), tedy kompetence v oblasti chování. Cílem této práce je poukázat na hlavní schopnosti, dovednosti a znalosti, které jsou vyžadovány v současné době na trhu práce v Olomouckém kraji. Dále potom jakým způsobem organizace spolupracují s VŠ a kde vyhledávají nové pracovníky. V teoretické části je popsán trh práce, faktory působící na přechod absolventů na trh práce, dále je věnována kapitola zvláště lidskému kapitálu, jako jednomu z hlavních faktorů a v neposlední řadě jsou popsány výsledky předešlých výzkumů na dané téma. V empirické části nalezneme analýzu dat dotazníkového šetření a interpretaci jejích výsledků pomocí předem stanovených hypotéz vyplývajících z teoretické části a nastudované literatury.

Klíčová slova:

Schopnosti, dovednosti, znalosti, vzdělávací instituce, absolvent, vzdělání, lidský kapitál, trh práce, pracovní pozice, mzda

Title of thesis:

What do employers in the Olomouc region require from college graduates?

Annotation:

This bachelor thesis is a quantitative research which deals with the requirements that employers in the Olomouc Region have towards graduates who find themselves in the labor market. after graduation. These requirements are mainly the abilities, skills and knowledge acquired by graduates in educational institutions, but also so-called soft skills, i.e. competences in the field of behavior. The aim of this work is to point out the main abilities, skills and knowledge that are currently required on the labor market in the Olomouc region. Then how organizations cooperate with universities and how they find new employees. The theoretical part describes the labor market, factors influencing the transition of graduates to the labor market, one chapter describes human capital as a main factor impacting the transition and finally the last chapter describes results of previous researches on the given topic. In the empirical part we find the analysis of the data of the questionnaire survey and the interpretation of its results using predetermined hypotheses resulting from the theoretical part and the studied literature.

Key words:

capabilities, skills, knowledge, educational institutions, graduate, education, human capital, labor market, job position, wage

Názvy příloh vázaných v práci: dotazník pro zaměstnavatele, ISPV mzda
podle rozdělení CZ_NACE

Počet literatury a zdrojů: 19

Rozsah práce: 88 s. (97 263 znaků včetně mezer)

Obsah

Anotace	4
Obsah	6
Úvod.....	8
Teoretická část	11
1 Přechod absolventů ze školy na trh práce	12
2 Faktory ovlivňující přechod absolventů na trh práce	17
2.1 Expanze terciárního vzdělání	17
2.2 Mzdové ohodnocení absolventů VŠ podle pohlaví, vzdělání, krajů a odvětví NACE.....	18
2.3 Ekonomická situace státu	21
2.4 Situace na regionálních trzích práce	22
2.5 Segmentace trhu práce.....	23
3 Lidský kapitál jako faktor ovlivňující přechod absolventů.....	26
3.1 Teorie úspěchu vzdělanějších jedinců	27
3.1.1 Lidský kapitál v ekonomické teorii.....	28
3.1.2 Lidský kapitál v sociologické teorii	29
3.2 Praxe studentů při studiu.....	32
4 Dosavadní výzkumy daného tématu	34
5 Empirická část – Metodika, vlastní výzkum.....	39

5.1	Cíl výzkumu.....	39
5.2	Výzkumné otázky.....	39
5.3	Hypotézy	40
5.4	Tvorba dotazníku a předvýzkum	42
5.5	Výběrový soubor – původní a nové řešení.....	45
6	Analýza dat.....	48
6.1	Základní soubor.....	48
6.2	Výzkumný vzorek.....	50
6.3	Potvrzování hypotéz.....	54
	Závěr	69
	Literatura a zdroje	73
	Seznam grafů	77
	Seznam tabulek.....	78
	Seznam příloh.....	79
	Seznam zkratk.....	80
	Příloha 1: Dotazník pro zaměstnavatele	81
	Příloha 2: ISPV mzda podle rozdělení NACE.....	88

Úvod

V této bakalářské práci se budu zabývat velmi aktuálním tématem, kterým je problematika zaměstnávání absolventů, kteří dokončili vysokoškolské vzdělání, ať už bakalářské, magisterské či doktorské, a odchází na trh práce hledat zaměstnání. Výzkumy, věnující se tématice potřeb zaměstnavatelů, většinou usilují o zlepšení profesního úspěchu absolventů. Jde tedy primárně o soulad mezi vzděláváním a požadavky trhu práce. Vzhledem k tomu, že požadavky na pracovní sílu, vstupující na trh práce, ze strany zaměstnavatelů stále rostou, vzdělávací systém by měl být připraven na tyto změny adekvátně reagovat, tedy produkovat odpovídající kvalifikované pracovníky. Z pohledu zaměstnavatelů by měla být výsledkem takto fungujícího vzdělávacího systému pracovní síla, která je na trhu práce uplatnitelná a je schopna si nalézt zaměstnání. Na celou problematiku se ale dá pohlížet také z jiného úhlu pohledu. Změny, které jsou prováděny v souvislosti se zlepšením kvality výuky jsou časově náročnější a může se stát, že v době zavedení změn, je již situace na trhu práce jiná a zaměstnavatelé proto vyžadují odlišné věci. Proto bychom také mohli říct, že škola má studenty pouze připravit do určité míry, a na absolventovi je potom dále, aby se následně rozvíjel a pracoval na sobě. Úkolem práce, bude, podívat se na celou problematiku z pohledu organizací/firem, tedy zaměstnavatelů, kteří vymezují své požadavky na absolventy vysokých škol, kteří se budou ucházet o místa v daných organizacích.

K napsání této práce mě inspirovalo několik skutečností. V první řadě samotná zvědavost a odhodlání zjistit, co se od nás, jako vysokoškoláků

očekává, když obdržíme diplom a co vlastně očekávají zaměstnavatelé od člověka, který úspěšně dokončil vysokoškolské studium. Lidé se často domnívají, že by každý absolvent měl již při samotném vysokoškolském studiu mít představu o tom, jaké jsou jeho šance na získání povolání v oboru, který právě studuje, jaká je situace na trhu práce, která povolání jsou žádaná a která naopak vůbec. Z vlastní zkušenosti a zkušenosti mých vrstevníků však vím, že situace mnohdy není zdaleka taková, jak se lidé domnívají. Absolventi při samotném studiu zjišťují, zda daný obor, který studují, je naplňuje a baví a často studují i obor, u kterého je pravděpodobné, že po skončení VŠ v něm budou těžko hledat práci. Často se potom stává, že absolvent určitého oboru, najde lepší práci v oboru jiném a doplní si vzdělání kurzem či začne s vlastním podnikáním. Jak se i dále v práci budu zmiňovat, pro člověka nekončí vzdělávání tím, že obdrží vysokoškolský diplom, ale především se očekává, že se bude dále rozvíjet a zlepšovat v dovednostech a znalostech, které již v jakékoli míře získal. Tato bakalářská práce se proto nedívá do hloubky několika oborů studia, ale snaží se zachytit spíše jednotlivé znalosti schopnosti a dovednosti, které jsou pro zaměstnavatele důležité, při přijímání absolventů a které by měl podle zaměstnavatelů člověk, který obdrží diplom obecně mít.

Tato práce je rozdělena na část teoretickou a empirickou. Nejdříve v teoretické části vysvětlím pojem trh práce, dále uvedu faktory, které ovlivňují přechod absolventů, více se zaměřím na lidský kapitál jako jeden z těchto faktorů. Nakonec uvedu i výzkumy, které se tímto tématem zabývaly v minulosti. Na základě teoretické části určím cíle vlastního šetření, výzkumné otázky a s pomocí předešlých výzkumů a teoretické části, určím hypotézy, které následně budu zodpovídat pomocí dotazníkového šetření.

V teoretické části práce budu vycházet z odborné literatury, věnující se absolventům vysokých škol a jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Empirická část bude založena na výzkumu zaměstnavatelů v Olomouckém kraji, který se uskuteční s pomocí Krajské hospodářské komory Olomouckého kraje (dále KHKOK).

Tato bakalářská práce zahrnuje kvantitativní výzkum, jehož cílem je analyzovat požadavky zaměstnavatelů v Olomouckém kraji, vůči absolventům, kteří po studiu odcházejí na trh práce a uchází se o místa v těchto firmách/organizacích. Těmito požadavky jsou jednak tvrdé dovednosti, které se dají rozvíjet, a jež je jednodušší měřit a porovnat. Okrajově jsou obsaženy také měkké dovednosti, které jsou kompetencemi v oblasti chování a jež není snadné změřit a porovnat. Dále se v práci zaměřím na formy spolupráce VŠ se zaměstnavateli, způsoby hledání zaměstnanců a další.

Teoretická část

V teoretické části této bakalářské práce nejdříve charakterizuji, co je to *trh práce* a jak ovlivňuje absolventy vysokých škol. Budu se zabývat obdobím přechodu ze vzdělávacího zařízení, konkrétně tedy vysoké školy, do zaměstnání. Dále se podívám na faktory, které ovlivňují tento přechod ze školy do zaměstnání. Na předním místě jde o lidský kapitál, kterému se věnuje kapitola třetí. Ten je zásadní pro absolventy, ucházející se o zaměstnání, ale i pro zaměstnavatele, proto si jej charakterizujeme jako jeden z těchto faktorů. Abych získala lepší představu o osobách s VŠ vzděláním, kterým se věnuje tento výzkum, vymezím si je pro srovnání mzdově podle jednotlivých krajů pro srovnání a také uvedu mzdové ohodnocení zaměstnanců v jednotlivých pracovních odvětvích. Statistiky dokládají, že ve srovnání s ostatními ekonomicky aktivními skupinami osob, trh práce VŠ absolventům obvykle nabízí pracovní pozice s vyšším příjmem, který je potom diferencován podle odvětví. Není tomu tak ale vždy, protože například v době krize, mohou absolventi VŠ rádi přijímat hůře placená místa. V poslední kapitole se budu věnovat dosavadním výzkumům na dané téma. Výsledky těchto výzkumů budu srovnávat s výsledky, které dostanu z empirické části této práce.

1 Přechod absolventů ze školy na trh práce

Nejprve si definuji, co je trh práce, jehož stav do značné míry ovlivňuje přechod absolventa. Trh práce je místo, kde se střetává nabídka s poptávkou po pracovní síle. Tvrdý (2008, s. 19) uvádí, že je to „*abstraktní prostor, v němž dochází k interakci mezi zaměstnavateli a pracovníky*“. Práce je zde vnímána jako zboží, což je základním předpokladem existence trhu práce. Dochází zde také ke konfliktu nároků, zaměstnavatelů, se znalostmi a reálnými kvalitami, kterými pracovní síla disponuje. Mladí lidé, kteří dokončí studium, jsou vybaveni určitými znalostmi, kterých nabyli ve škole, ať už základní, střední nebo vysoké. S těmito získanými znalostmi se část z nich ocitá po dokončení vzdělání na trhu práce, bez pracovních zkušeností. Velkým přínosem pro absolventa, může být předchozí zkušenost z brigády či praxe, kterou získal již při studiu. V současné době většina studentů VŠ hledá brigádu ideálně v oboru, který studuje, častějšími způsoby práce jsou však například kavárny, restaurace, fastfoody atd. Vidíme zde tedy dva případy. Tím prvním je praxe jakéhokoliv druhu, tím druhým je praxe v oboru. Člověk, který pracuje při studiu například v kavárně, a zároveň studuje obor strojní inženýr, se učí například: pracovat v týmu, umět jednat s lidmi a další. Nemůžeme tedy říct, že by tato praxe nebyla danému člověku k užitku, avšak nemůžeme čekat, že si při této práci zvýší znalosti ve studovaném oboru. Otázkou, zda zaměstnavatelé upřednostňují absolventy s praxí v oboru, či nikoliv, se budeme zabývat v empirické části tohoto výzkumu.

K tomu, aby změna školního prostředí na prostředí pracovní byla co nejhladší, může škola velmi přispět již při procesu vzdělávání. Je důležitou součástí vzdělávání, aby byli studenti seznámeni s tím, jak trh práce funguje, a

12

jak vypadá pracovní prostředí ještě před tím, než do něj vstoupí, a to ať už se jedná o vysokoškolské vzdělávání či učební obor. Existuje několik druhů spolupráce mezi vysokými školami a zaměstnavateli. Zejména spolupráce VŠ a zaměstnavatelů může přiblížit fungování trhu práce, a také budoucí zaměstnání. Jedním ze způsobů spolupráce může být, například praxe studentů při studiu, participace zaměstnanců organizací na výuce, přednášky, nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol atp. Zjištěním, do jaké míry a jakými způsoby firmy spolupracují s vysokými školami, se budeme zabývat v empirické části této práce. Je podstatné, aby absolvent byl co nejlépe připraven na to, co může potenciální zaměstnavatel vyžadovat, jaké bude mít potřeby etc.

Je několik způsobů, jak tyto požadavky zjistit. Lze to udělat například přímými otázkami na zaměstnavatele anebo zprostředkovaně, zejména z úřadu práce, zjišťováním informací z agentur, nebo i samotnou analýzou inzerátů na pracovní místa. Požadavky, které mají samotní zaměstnavatelé, jsou velmi blízkým obrazem toho, jak vypadá situace na trhu práce. Potřeby na trhu práce jsou potom odlišné v závislosti na sektoru národního hospodářství, ve kterém působí, což je spojeno s orientací dané firmy a s pracovními pozicemi, které jsou nejčastěji obsazovány. K úspěšnému zařazení se do pracovního prostředí, tedy absolventi potřebují proaktivitu a snahu vyhledat si informace o potenciálních zaměstnavatelích. Absolventi také musí počítat s tím, že každý zaměstnavatel má daná specifika, která jsou především dána odlišným způsobem selekce odpovídajících kandidátů (Kalousková, Vojtěch, 2008).

Období přechodu mezi vzděláváním a trhem práce je velmi podstatné pro každého absolventa, jelikož ovlivňuje jeho budoucí pracovní dráhu. Přejít často doprovázejí obavy z plynulosti přechodu, a to hlavně proto, že toto období je doprovázeno značnou nejistotou. Absolventi jsou často vystavováni různým potížím při hledání prvního zaměstnání a mají velmi omezené pracovní příležitosti. Svůj vstup do pracovního prostředí začínají často smlouvou na dobu určitou nebo částečným úvazkem. To může přinést i jisté výhody, kdy absolvent získá neocenitelné zkušenosti do života a vytvoří si tak jakýsi odrazový bod k druhému zaměstnání. Podíváme-li se na to i z jiného úhlu pohledu, můžou tyto první formy zaměstnání mít i stinnou stránku, kdy absolvent má nejistou budoucnost a možné znepokojení ohledně nalezení další práce. Koucký a Zelenka (2008) uvádí, že absolventi po dokončení vysoké školy čekají ve „frontě na práci“, a někteří z nich jsou přiměni k přijetí práce na sekundárním trhu¹. Tento trh je znám svou nestabilní prací, nízkými výdělky a velmi mizivými pracovními vyhlídkami.

Absolventi vysokých škol se potýkají i v dnešní době s určitými potížemi při hledání prvního zaměstnání. Důvody zaměstnavatelů k nepřijímání absolventů můžou být například, že zaměstnavatelé vyžadují již několikaletou praxi a pracovní zkušenosti, ačkoliv si neuvědomí, že i absolvent musí někde s touto praxí začít, nebo nechtějí, aby absolvent tuto praxi získával v jejich organizaci. Absolventi jsou také pro organizace často finančně i časově náročnější, protože nezkušenému absolventovi se hlavně ze začátku musí

¹ Sekundární trh – je celkově popisován jako méně prestižní z pohledu zaměstnanců, více o segmentaci trhu v kapitole 3

někdo věnovat. Zaměstnavatelé mohou mít také strach z toho, že čerství absolventi nebudou dodržovat určité předpisy firmy a budou postrádat pracovní morálku.

Situace na trhu práce se však velmi změnila. Jestliže před 11 lety vysokoškolští studenti stáli ve „frontě na práci“, dnes spíše stojí zaměstnavatelé ve „frontě na absolventy“. Aktuální dění v české ekonomice více nahrává absolventům. Jelikož je málo uchazečů, dají zaměstnavatelé často možnost i někomu bez praxe, přestože by raději přijmuli někoho zkušenějšího. Samozřejmě nemůžeme tohle tvrzení zobecnit, jelikož stále existují obory či povolání, která mají dostatek uchazečů, a tudíž si stále můžou jaksí vybírat. Podíváme-li se na celek, tedy všechny uchazeče o práci, absolventi vysokých škol mají ale například oproti lidem bez vysokoškolského vzdělání značné výhody při hledání práce. Ukazuje to i výzkum Českého statistického úřadu, který uvádí, že k 31. 12. 2018 bylo na ÚP evidováno pouze 17 837 (8 % z celku) lidí s VŠ vzděláním, 2 018 (1 %) lidí s vyšším vzděláním, 51 794 (22 %) lidí se středním vzděláním zakončeným maturitou a 159 885 (69 %) lidí s nižším než středním vzděláním s maturitou. Celkem bylo evidováno na úřadu práce 231 534 osob.² Také starší průzkum OECD (2015:3-5)³ ukazuje, že v průměru 80 % lidí s terciálním vzděláním mělo zaměstnání na rozdíl od lidí s vyšším

² Zdroj: ČSÚ – Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce – podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.) [online] [cit. 20.1.2019]

³ Education at a Glance 2015: OECD Indicators Poskytuje údaje o výstupu vzdělávacích institucí; dopad učení ve všech zemích; finanční a lidské zdroje investované do vzdělávání; přístup, účast a pokrok ve vzdělávání; a vzdělávací prostředí a organizace škol.

sekundárním nebo postsekundárním vzděláním, kdy pouze 70 % bylo zaměstnáno. Můžeme tedy říct, že lidé s terciálním vzděláním mají lepší příležitost získat zaměstnání než lidé se sekundárním nebo postsekundárním vzděláním.

2 Faktory ovlivňující přechod absolventů na trh práce

Jelikož v předchozí kapitole jsme si vymezili, co je to trh práce, můžeme se podívat na jednotlivé faktory, které působí na absolventy při přechodu ze vzdělávacího procesu do pracovního procesu.

2.1 Expanze terciárního vzdělání

Jedním z důležitých faktorů, které působí na přechod absolventů na trh práce je expanze terciárního vzdělání. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých Strakové a Veselého (2013, s. 199) uvádí, že *„Expanze terciárního vzdělávání vedla k tomu, že v současnosti na vysokých školách pokračuje nejen kolem 95 % maturantů z gymnázií, ale také zhruba dvě třetiny ze všech maturantů s odborným vzděláním.“* Strukturu postupné přeměny moderních vysokoškolských systémů od elitního přes masové až po univerzální vysokoškolské vzdělávání popsal a analyzoval na začátku 70. let Martin Trow. V České republice došlo v polovině 90. let k přechodu od elitního až k masovému modelu terciárního vzdělávání. V roce 2004 se potom přesunulo terciární vzdělávání do kategorie univerzálního modelu (Straková a Veselý, 2013). Co se České republiky týče, můžeme pozorovat trend kontinuálního nárůstu počtu osob s vysokoškolským vzděláním. V průzkumu OECD (2015: 5) bylo zjištěno, že 35 % lidí dosáhne před třicátým rokem věku ve vyspělých evropských společnostech terciárního vzdělání. Český statistický úřad ve veřejně dostupné databázi výsledků uvádí, že v akademickém roce 2003/2004 bylo na vysokých školách celkem 243 719 studentů, oproti tomu v akademickém roce 2016/2017 zde již studovalo 311 367 vysokoškoláků.

Z dostupných statistik můžeme říct, že v posledním desetiletí došlo ve většině vyspělých zemí k masovému růstu terciárního vzdělávání. Z dat VŠPS 2016 také vyplývá, že expanze terciárního vzdělání zasáhla značněji ženy než muže. V populaci mužů 25-64 let se podíl vzdělaných mužů zvedl z 12,3 % v roce 1994, na 20,5 % v roce 2014, zatímco podíl žen s VŠ vzděláním se zvýšil ze 7,8 % v roce 1994, na 23,1 % v roce 2014. Z toho vyplývá, že podíl vysokoškoláček se zvýšil 1,76krát rychleji. Doseděl a Katrňák (2017, s.698) uvádí, že *„lze předpokládat, že se podíl vysokoškoláků bude na trhu práce zvyšovat i nadále, dokud se Česká republika nepřiblíží vzdělanostním strukturám ekonomicky vyspělých zemí Evropské unie.“* Je tedy důležité se zaměřit na absolventy VŠ, jelikož jich přibývá stále více a současně se mění jejich struktura.

2.2 Mzdové ohodnocení absolventů VŠ podle pohlaví, vzdělání, krajů a odvětví NACE

Jednou z forem motivací pro lidi s vysokoškolským vzděláním může být i očekávání, že najdou uplatnění v profesích s vyšší mírou ohodnocení (ať už se jedná o ohodnocení finanční, prestiž či jiný druh ohodnocení). Mzda je jedním z faktorů, které působí při rozhodování na absolventa, ale i na zaměstnavatele. Ekonomové v ČR vidí ve vzdělání investici do budoucnosti, což se projevuje na rozdílech v mzdovém ohodnocení absolventů VŠ. Abychom měli lepší představu o skupině lidí, kterým se věnuje tento výzkum, vymezíme si mzdově osoby s VŠ vzděláním. Portál ISPV⁴ zjišťuje pomocí

⁴ Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) je systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice. ISPV obsahuje údaje z

výběrového statistického šetření mimo jiné průměrné mzdové ohodnocení lidí s různým stupněm vzdělání, ale také mzdové ohodnocení podle rozdělení CZ_NACE⁵. Výsledky šetření z roku 2018 ukazují, že průměrná hrubá měsíční mzda u lidí s vysokoškolským vzděláním (magisterské a doktorské) byla 54 000 Kč a 39 000 Kč u lidí s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. Celková hrubá průměrná mzda zahrnující jedince se základním vzděláním a nedokončeným vzděláním, středním vzděláním bez maturity a s maturitou, vyšším odborným vzděláním, bakalářským, magisterským a doktorským vysokoškolským vzděláním, činila 33 000 Kč.⁶

Hrubá měsíční mzda podle krajů a pohlaví

Šetření se zaměřilo také na medián hrubé měsíční mzdy podle krajů, pro celou ČR byl v roce 2018 medián 28 144 Kč. Z dostupné tabulky výsledků vyplývá, že nejvyšší hrubý medián byl v Hlavním městě Praha, tj. 32 884 Kč, následoval Středočeský kraj s 29 654 Kč a Plzeňský kraj 29 245 Kč. V celkovém žebříčku se Olomoucký kraj umístil až na předposledním místě, kdy medián hrubé měsíční mzdy byl o 7 000 Kč nižší než medián Hl. m. Prahy, a to 25 881

pravidelného statistického šetření, které je pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem (ČSÚ) ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Program statistických zjišťování na rok 2019 stanoví vyhláška číslo č. 250/2018 Sb.

⁵ CZ-NACE je Klasifikace ekonomických činností zavedená Českým statistickým úřadem 1. ledna 2008, která nahradila Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ) a je v souladu s celoevropskou klasifikací NACE.

⁶ Zdroj: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Interaktivni-vysledky.aspx> [cit. 20.9.2019]

Kč. Z výsledků pozorujeme také významný rozdíl, co se týče mzdy mezi muži a ženami. V Hl. m. Praha byl medián hrubé mzdy u žen pouhých 29 795 Kč a u mužů 36 240 Kč. Rozdíl tedy činí necelých šest a půl tisíce. Také v Olomouckém kraji se rozdíl pohybuje kolem stejné částky, kdy medián hrubé měsíční mzdy u žen byl 22 508 Kč a u mužů 28 248 Kč.

Medián hrubé měsíční mzdy pro věk 20-29 let byl v Olomouckém kraji v roce 2018 celkem 25 348 Kč, dále potom pouze pro muže 26 970 Kč a pro ženy 22 615 Kč. Vidíme tedy, že co se týká mediánu hrubé měsíční mzdy u žen nehledě na věk, je rozdílný pouze o 107 Kč od žen od 20 do 29 let věku. Co se týče žen, tabulka výsledků dokazuje, že nejvyšší medián hrubé mzdy mají ženy ve věku 40-49, stále se ale liší mzda pouze v rozmezí 200 Kč od celkové. I u mužů je tento věk věkem nejvyššího mediánu hrubé měsíční mzdy, avšak zde jsou rozdíly větší, například muži ve věku 20-29 let vydělávají měsíčně hrubou mzdu 26 970 Kč a ve věku 40-49 je to 29 886 Kč.

Hrubá měsíční mzda podle vzdělání

Podle výsledků zaměřujících se na medián hrubé měsíční mzdy u různých stupňů vzdělání je hodnota mediánu 36 503 Kč u absolventů s magisterským a doktorským diplomem. O několik tisíc hodnota klesá u absolventů s bakalářským diplomem a vyšším odborným vzděláním, a to na 28 181 Kč. Můžeme provést srovnání s Hl. m. Praha, kdy medián u absolventů doktorského a magisterského studia dosáhl 48 356 Kč a u absolventů bakalářských studií a vyšších odborných studií 37 263 Kč, což je rozdíl téměř 11 000 Kč v Praze na rozdíl od Olomouckého kraje, kde se liší tyto dvě skupiny

o 8 000 Kč. Z dostupných údajů pozorujeme, že s rostoucím stupněm vzdělání, roste i medián hrubé mzdy.

Hrubá měsíční mzda podle členění NACE

Šetření hrubé mzdy podle členění NACE podle ekonomických činností zjistilo, že v celé ČR bylo nejvíce zaměstnanců zaměstnáno ve Zpracovatelském průmyslu, a to 1 067 tisíc osob, jejich průměrná hrubá měsíční mzda činila 34 347 Kč a medián činil 29 876 Kč. Nejvyššího mediánu dosahuje odvětví ze sekce Informační a komunikační činnosti, a to 45 299 Kč/měsíc a průměrná měsíční mzda byla dokonce 61 116 Kč. Zde můžeme vidět určitou spojitost s nedostatkem pracovníků v tomto odvětví. Jestliže trh práce nenabízí dostatečné množství uchazečů o práci v tomto oboru, roste i hrubá měsíční mzda. Hned za tímto odvětvím je v zástupu Peněžnictví a pojišťovnictví, kde se medián rovnal 44 961 Kč a průměrná mzda za měsíc byla 62 100 Kč. Naopak odvětví Ubytování, stravování a pohostinství mělo nejnižší medián s 16 985 Kč a průměrnou mzdou 20 023 Kč za měsíc. Podrobněji nahlédnout na výsledky je možné v příloze této práce.

2.3 Ekonomická situace státu

Hospodářská situace a stav celkové ekonomiky státu ovlivňuje do určité míry přechod absolventů na trh práce. Při zrychlení ekonomického růstu dochází ke zvýšení poptávky po práci, což znamená nižší míru nezaměstnanosti a zároveň v tomto období zaměstnavatelé vyhledávají jakékoliv zaměstnance, což je velmi výhodné pro absolventy, kteří často za běžných podmínek bývají znevýhodněni, a zvyšuje to jejich šance na získání zaměstnání. Naopak při zpomalení ekonomického růstu dochází k nárůstu

míry nezaměstnanosti a snížení nabídek pracovních míst. Přechod absolventů na trh práce je tedy do značné míry ovlivněn nabídkou pracovních míst na trhu práce a mírou nezaměstnanosti. Koucký a Zelenka (2013) uvádí, že v případě, kdy roste počet čerstvých absolventů, kteří jsou evidováni na úřadu práce jako nezaměstnaní, se potvrzuje fakt, že v období nedostatku volných pracovních pozic, jsou absolventi těmi, kteří jsou nezaměstnaností do velké míry ohroženi.

V současné době zaměstnavatelé zaznamenávají nedostatek lidí, kteří mají potřebnou kvalifikaci. Může to také souviset s aktuální nízkou hladinou nezaměstnanosti jak v ČR, tak i dalších zemích EU. Podle statistiky Eurostatu nezaměstnanost od září minulého roku do července roku 2018 klesla z 2,6 % na pouhých 2,3 %. V porovnání s ostatními zeměmi EU je ČR zemí s nejnižší mírou nezaměstnanosti k červenci roku 2018.

2.4 Situace na regionálních trzích práce

Jedním z dalších faktorů, který má značný vliv na přechod absolventů VŠ na trh práce je samotná situace na regionálních trzích práce v rámci České republiky. Tato situace je ovlivněna velikostí a polohou daného regionu, zastoupením zaměstnavatelů, oborovou poptávkou a také strategičností, co se týče dopravní dostupnosti a situace ohledně ubytování. V České republice můžeme vidět určité rozdíly mezi jednotlivými regiony, které se projevují například rozporem mezi počtem pracovních míst a zájmem o tato místa. Podle statistik ČSÚ (2019) nejpříznivějším krajem pro hledání zaměstnání byl kraj Pardubický, který měl k 31. 8. 2019 nejnižší podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let, celkem 1,90 %, a kraj Jihočeský kraj s 1,91 %. Naopak s méně

příznivými podmínkami se potýká kraj Moravskoslezský, který měl k 31. 8. 2019 nejvyšší podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let, celkem 4,24 %, a Ústecký kraj se svými 3,85 %. Olomoucký kraj, kterým se zabývá i empirická část této práce, se pohyboval ve středu těchto extrémů se svým podílem 2,60 % nezaměstnaných osob na obyvatelstvu.

Míra nezaměstnanosti	Rok
12,0	2004
10,0	2005
8,2	2006
6,3	2007
5,9	2008
7,6	2009
9,1	2010
7,6	2011
7,7	2012
9,2	2013
7,7	2014
5,9	2015
3,7	2016
3,1	2017
3,1	2018
2,6	2019

Tabulka 1: Obecná míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji – roční průměr, Zdroj dat: ČSÚ

V tabulce č. 1 vidíme data, která zobrazují míru nezaměstnanosti v jednotlivých rocích pouze v Olomouckém kraji, přičemž můžeme pozorovat, že se od roku 2013 postupně míra nezaměstnanosti snižuje a podle ČSÚ se k 31. 8. 2019 míra drží na 2,6 %.

2.5 Segmentace trhu práce

Jedním z faktorů, který působí na absolventy VŠ, je také segmentace trhu práce. „*Segmentací trhu práce se rozumí procesy, jejichž prostřednictvím dochází*

k oddělení určitých skupin profesí nebo povolání a vytvoření segmentů trhu práce, tj. rozdělení trhu na menší vnitřně stejnorodé části, které jsou do určité míry na sobě nezávislé z důvodu existence bariér“ (Tvrdý, 2008, s. 38). Jednou z nejznámějších teorií segmentace trhu práce je duální teorie, kterou představili Michael J. Piore a Peter B. Doeringer. Byli soustředěni převážně na vnitropodnikový trh práce. Rozdělili pracovní sektor na *primární*, jehož pracovní místa jsou označována jako dobrá a *sekundární* sektor obsahuje převážně špatná pracovní místa. Pracovníci v sektoru primárním i v sekundárním disponují podobnými schopnostmi a dovednostmi. Minimálně na začátku tomu tak je. Primární sektor zahrnuje většinu velkých firem, kde fungují odbory a je zde možnost pracovního růstu, je vyžadováno zvýšení kvalifikace, vyšší autonomie a je zde jistota práce a relativně vysoká odměna. Práce v sekundárním sektoru naopak vyžaduje specifické dovednosti, které jsou získané během této pracovní činnosti, charakterizuje ji rutina bez autonomie a odpovědnosti, nejistota práce a relativně malá odměna. Trh sekundární je potom celkově popisován jako méně prestižní z pohledu zaměstnanců. Celkový proces pohybu mezi sektorem primárním a sekundárním je velmi náročný díky vyšším požadavkům (Tvrdý, 2008). Tabulka 2 zobrazuje detailnější popis primárního i sekundárního trhu práce. Na sekundárním trhu se vyskytují více tzv. ohrožené skupiny lidí, které si méně snadno hledají práci jako například tělesně postižení lidé, lidé s nízkou kvalifikací, ženy, staří a mladí lidé. Tito lidé jsou častěji oběťmi diskriminace ze strany zaměstnavatelů (Mareš, 1994). Segmentace na trhu práce s sebou přináší také rozdělení společnosti, které se může objevovat ve formě diskriminace nebo sociálního vyloučení. Lidé mají rozdílné podmínky například v pracovních podmínkách, ohodnocení apod.

Primární sektor	Sekundární sektor
Pracovní pozice jsou dány specifickými znalostmi, mají dobré šance pro povýšení a je zde podstatné zvyšování kvalifikace a jistota práce. Jsou relativně vysoké odměny, vyšší autonomie a odpovědnost. Práce zahrnuje pracovní místa s horší kvalifikací, malou šancí na postup s nižším zvyšováním kvalifikace, ale s dobrými pracovními podmínkami, jakož i s relativně vysokými odměnami a autonomií v práci.	Práce vyžadují specifické dovednosti, jež jsou získány během této pracovní činnosti, je pro ně charakteristická rutinní práce bez autonomie a odpovědnosti, horší pracovní podmínky, relativně malá odměna. Mnoho těchto pracovních míst je pro ženy a mladé lidi ve specifickém výrobním procesu. Pracovní místa s požadavkem nízké kvalifikace, primitivní pracovní podmínky, žádné pracovní zabezpečení nízké mzdy, rigidní pracovní pravidla, a minimální odpovědnost. Tento segment je typický pro imigranty a zahraniční pracovníky.

Tabulka 2: Dva sektory na trhu práce [cit. Tvrdý 2008; 48], upraveno autorkou

Když mluvíme o sociálním vyloučení, nabízí se zde model „insiders“ a „outsiders“, kterým se zabývalo a který rozpracovalo mnoho autorů. Tento model diferenciuje pracovníky na „insiders“ – což jsou lidé kteří pracují na primárních trzích a „outsiders“ – ti pracují na sekundárních trzích, jsou často nuceni pracovat v nestandardních formách zaměstnání, často mají nízkou úroveň sociální ochrany, nemají skoro žádná práva, práce, kterou vykonávají je pod úroveň jejich skutečných znalostí a kvalifikace. Také jsou často nuceni pracovat mimo tyto dva sektory, tedy na rozhraní zákona, tomuto jevu říkáme šedá ekonomika (Rueda, 2007 in Horáková, 2011). Jestliže dělíme lidi na insidery a outsiders, je jasné, že dochází k diskriminaci některých skupin na trhu práce. Právě i mladí absolventi jsou jednou z těchto znevýhodněných skupin.

3 Lidský kapitál jako faktor ovlivňující přechod absolventů

Přestože ekonomové vidí investici do vzdělání jako investici do budoucnosti, za touto investicí stojí vlastně investice do lidského kapitálu. V předchozí kapitole jsme uvedli faktory, ovlivňující přechod absolventů na trh práce. Ačkoliv jsou všechny tyto faktory velmi důležité, můžeme říct, že tím nejdůležitějším faktorem je lidský kapitál. Ať už je tedy situace na trhu práce jakákoliv, pro zaměstnavatele je hlavním ukazatelem při rozhodování o přijetí absolventa VŠ lidský kapitál. Koncept lidského kapitálu představili v šedesátých letech minulého století významní ekonomové Theodore Schultz a Gary S. Becker. Existuje mnoho teorií, které tento pojem vymezují. Sociologický slovník vymezuje lidský kapitál jako *„zásobu znalostí a dovedností ztělesněných v lidech určitého státu, žijících na určitém území. Je výsledkem tradice, vzdělání a poznatků získaných praxí“* (Velký sociologický slovník 1996; 474-475). Zatímco v minulosti byl pro organizace hlavní složkou přístup ke kapitálu, v dnešní době je tímto hlavním zdrojem lidský kapitál, tedy člověk s určitými schopnostmi a talentem. Tyto dvě složky jsou nenahraditelné a představují pro firmy velkou konkurenční výhodu. V ekonomii hovoříme v souvislosti s těmito schopnostmi o tzv. kompetenčním pravidle, které říká, že veškeré úspěchy a neúspěchy organizací jsou spojené s kompetencemi jedinců, kteří v dané organizaci pracují (Kubátová, 2016).

Také Jílková (2016) uvádí, že při selekci budoucího zaměstnance, zaměstnavatelé pečlivě vybírají na základě mnoha faktorů. Jedním z těchto faktorů, je již zmiňovaný lidský kapitál. Tento pojem obsahuje vzdělání, osobní

charakteristiky, ale také určité kompetence a pracovní zkušenosti. Anýžová(2017, s. 8) uvádí, že, „*Lidský kapitál je běžně definován jako soubor získaných kompetencí a znalostí, které lze nabýt třemi mechanismy, a to především vzděláváním, zkušenostmi a trénováním.*“ Tyto zmíněné kompetence jsou neodlučitelně spojeny s ekonomickým rozvojem moderních společností, a tudíž jsou v hledáčku zejména akademických výzkumníků, politického zájmu Evropské komise (European commission 2012), OECD (Skills Strategy OECD 2012) ale i světové banky (World Bank 2010).

Také Český rozhlas vydal publikaci Rozdělení svobodou – Česká společnost po 30 letech (2019), kde se zabývá rozdělením české společnosti do šesti společenských tříd. Výzkum přebírá tři typy kapitálu od sociologa Michaela Savage, který přišel s operacionalizací kapitálů v Great British Class Survey. Jedná se o kapitál ekonomický, sociální a do jedné skupiny výzkum Českého rozhlasu zařadil kulturní a lidský kapitál. Podle tohoto výzkumu Lidský kapitál neboli nové kompetence, obsahuje nově také znalost angličtiny a dalšího západního jazyka a ICT kompetence (schopnost a sebedůvěra při práci s počítačem a na webu). Publikace také uvádí, že lidé s vysokým lidským kapitálem, tedy ti, co dobře ovládají tyto výše uvedené nové kompetence (které podmiňují používání sociálních sítí a online médií), cítí, že se mohou otevřeně vyjadřovat k problémům společnosti.

3.1 Teorie úspěchu vzdělanějších jedinců

Současná evropská vzdělávací politika se snaží podpořit vzdělávání a vzdělanost obyvatelstva a zpřístupnit tak vzdělání ve všech vrstvách společnosti. Tím se zvýší i ekonomická výkonnost státu a její

konkurenceschopnost na mezinárodní úrovni a zároveň je vnímána lepší vzdělanost obyvatelstva jako řešení sociálních problémů. Významnou roli v uplatnitelnosti absolventů na trhu práce hraje celková ekonomická situace státu, který vytváří strukturu pracovních pozic na trhu práce (Keller, J., Tvrdý, L. 2008).

Anýžová (2017, s. 6) uvádí: „V oblasti konkurence mezi uchazeči o povolání jsou velmi důležité dovednosti, ale i formální znaky těchto dovedností, které by přibližně měly poukazovat na určitou úroveň kompetencí daného jedince. Jedním z těchto znaků je i dosažené vzdělání. Díky vzdělávacímu systému jsou potom kompetence testovány, ověřeny a označeny odpovídajícím titulem a diplomem.“ V ekonomické sféře je k nalezení několik důležitých zdrojů objasňujících, jakým způsobem se kompetence a vzdělání stávají jedním z předpokladů úspěšnosti na trhu práce. Jedněmi z nejznámějších teorií jsou například teorie lidského kapitálu a signální teorie, které jsou obě založeny na slušné evidenci a je těžké kteroukoliv zvrátit.

3.1.1 Lidský kapitál v ekonomické teorii

Významný představitel lidského kapitálu Gary S. Becker, který přidal k pojmu *lidský kapitál* hledisko lidského chování a posunul svou oblast zájmu také do věd jako je antropologie, sociologie či demografie, ve známém díle *Human capital* vysvětluje, že vzdělání, je jedna z nejpodstatnějších investic do lidského kapitálu. Tvrdí, že lidé, kteří mají lepší vzdělání a více dovedností ve většině případů vydělávají více než ostatní. To jsme mohli pozorovat také v kapitole 2.2, která poukazuje na fakt, že s rostoucím vzděláním, roste i

medián mzdy. Becker (1993) viděl jasnou spojitost mezi vzděláním a nezaměstnaností. Další zásadní investicí je potom trénink neboli výcvik.

Klasická teorie lidského kapitálu

Jednou ze základních teorií z ekonomického pohledu, které se zabývají problematikou lidského kapitálu, je klasická teorie lidského kapitálu. Ta předpokládá, že díky vzdělání lidé získají znalosti a kompetence, kvůli kterým jsou více produktivní a tím se násobí jejich hodnota na trhu práce. (Becker, 1964 in Anýžová, 2017) Je tedy samozřejmé, že zaměstnavatel rád zaplatí více peněz, když jeho zaměstnanec vykazuje vyšší produktivitu.

Signální teorie vzdělávání (1973, Spence)

Na základě této teorie, vzdělání nezvyšuje přímo produktivitu práce, ale je spíše ukazatelem pro zaměstnavatele, že uchazeč má určité schopnosti a znalosti, například je adaptabilnější, flexibilnější, ochotnější využívat příležitosti, to znamená, že je pravděpodobně produktivnější. Zaměstnavatel se tedy může podle tohoto ukazatele rozhodovat, jestliže není možné tyto schopnosti a dovednosti ověřit.

3.1.2 Lidský kapitál v sociologické teorii

Oproti ekonomickému vysvětlení, které říká, že produktivita pracovníka se zvyšuje pomocí kompetencí, stojí sociologické teorie. Těmi nejznámějšími jsou Collinsova teorie společnosti diplomů neboli teorie kredencialismu (1979) a Bowlesova a Gintisova teorie, která se zabývá alternativním pohledem na vzdělání, jako na indikátor toho, zda bude potenciální zaměstnanec vyhovovat preferencím zaměstnavatele.

Collinsova teorie společnosti diplomů (1979)

Takzvaná teorie kredencialismu, poukazuje na to, že vyšší vzdělanost není jednou z příčin rozvoje produkčních schopností jedince a zlepšení konkurenceschopnosti ekonomiky, ale jde pouze o uznání platnosti sociálního vyloučení a nerovnosti ve společnosti. Mnohdy je přibývání požadavků na danou pracovní pozici pouze formální záležitostí a ve skutečnosti není vyšší vzdělání při výkonu práce potřeba. Ačkoliv, jestliže je jedinec těchto požadavků schopen dosáhnout, zvětší tak svou schopnost prosadit se v určitém oboru v porovnání s ostatními. Dále Anýžová (2017, s. 9) uvádí ve svém článku, že *„Získání příslušného diplomu je tedy jen zárukou získání prestižnějšího, privilegovaného nebo lépe placeného pracovního místa, avšak ne zárukou vyšší produktivnosti a kompetentnosti pracovníka.“*

Bowlesova a Gintisova teorie

Bowles a Gintins (2000, 2002) se dívali na vzdělání jako na směrodatný ukazatel toho, zda bude případný zaměstnanec vyhovovat požadavkům zaměstnavatele. Uvádí tedy několik znaků, které označuje za nekognitivní komponentu vzdělávání. Těmito znaky jsou nadšení pro dlouhodobé cíle, sebedůvěra, sebeovládání, plánování, identifikace s firemními zájmy a kulturou a další. Oddělení kognitivních kompetencí od nekognitivních může reflektovat dominantní část účinku vzdělání na úspěch jednotlivce (Bowles a Gintis, 2000).

Dlouho byly výzkumy zaměřující se na lidský kapitál založeny na tom, jak dlouho dotyčný studoval, a to bylo jakýmsi ukazatelem jeho produktivity práce. (Mincer, 1970) Na tuto problematiku a potíže s ní spjaté se upozorňuje

již dlouho (Hanusek – Kimko 2000). „Ve shrnující analýze vztahů mezi znalostmi a hospodářským růstem uvedli Hanushek a Woessmann (2012, 2015), že používáním proměnné počtu let vzdělání jako indikátoru lidského kapitálu dochází k zanedbávání kvalitativních rozdílů mezi získanými znalostmi.“ (Anýžová, 2017, s. 10) Dále také dokazují, že skutečné, reálné kompetence populace mají rozsáhlejší vliv na rozvoj ekonomiky než formální znalosti. Ve svém pozorování na mezinárodních datech ukazují, že v letech 1960-2009 měl značný vliv na rozvoj ekonomiky, tedy HDP na jedince, pouze růst kompetencí, ale ne nárůst formálního vzdělání zkoumaných populací (Hanushek – Woessmann 2015).⁷ V dnešní době máme již velmi pokročilé výzkumy, ze kterých můžeme čerpat informace, jedním z nejaktuálnějších je například PIAAC (Programme for the international Assessment of Adult Competencies 2011-2012), což je v překladu Mezinárodní výzkum dospělých, který se soustředí na hodnocení úrovně základních dovedností, jež jsou potřebné k úspěchu v pracovním i osobním životě. Co se týká starších výzkumů můžeme zmínit například projekt ALL (Adult Literacy and Lifeskill, 2003-2008) nebo také IALS (International Adult Literacy Survey, 1994-1998)

Zveřejněné výsledky studií, které jsou založeny na výzkumech zmíněných výše, většinou stvrzují domněnku o tom, že získání lepšího pracovního místa s dobrými benefity nebo také lepším platem, je pravděpodobnější s lepší úrovní kompetencí (Straková – Veselý, 2013).

⁷ Hanusek a Woessmann (2015) provedli analýzu, která se věnuje celosvětovému vývoji, tato analýza je zaměřena na komparaci zemí Severní Ameriky a vyspělých zemí Evropy, východní Asie a teprve rozvíjející se subsaharské Afriky a Latinské Ameriky.

Podle Kubátové (2016) se nacházíme v etapě lidského vývoje, která se nazývá Human Age. Kdy to, co nazýváme lidským kapitálem, je základním stavebním kamenem organizací, společností, ale i vlád. Lidský potenciál je velmi důležitou součástí ekonomického vývoje, proto schopnost, přizpůsobit se této etapě Human Age, je klíčovou schopností, k využití tohoto disponibilního lidského potenciálu. Dále uvádí, že „*Hlavním faktorem úspěchu se stal talent*“ (Kubátová, 2016, s.8). Tomu, zda talent je i aktuálně hlavním faktorem úspěchu pro absolventy, se budeme věnovat v empirické části výzkumu.

3.2 Praxe studentů při studiu

Důležitým faktorem pro vstup na trh práce, je předchozí praxe absolventa. Praxe neboli pracovní zkušenosti absolventa, jsou také součástí lidského kapitálu. Již v kapitole 1 jsme uvedli, že zaměstnavatelé často vyžadují praxi, když se absolvent na danou pozici hlásí hned po škole. Jedním z řešení je i praxe při studiu. Tento faktor je velmi důležitý, jak ukazují předchozí výzkumy, absolventi často po dokončení studia mají možnost u zaměstnavatele, který jim praxi poskytoval, získat pracovní pozici (Úlovec, 2014). Tento způsob je výhodný jak pro absolventa, jelikož nemusí mít strach, kde sežene práci po dokončení studia, ale také je to výhodný pro zaměstnavatele, který má možnost si absolventa zaučit a nechat jej sžít s firemní kulturou. V případě, že zaměstnavatel, u něž absolvent praxi vykonával, nenabídne pracovní pozici absolventovi po dokončení studií, získává absolvent výhodu v podobě praxe, kterou může přebít ostatní uchazeče u přijímacího pohovoru. Praxe (ať už v oboru či nikoliv) při studiu je

také pro zaměstnavatele signálem toho, že absolvent měl zájem se naučit něco nového a někam se posunout. Ve většině případů totiž samotné studium nezabírá většinu produktivního času studenta a pro zaměstnavatele je praxe ukázkou toho, že absolvent umí svůj čas produktivně využít. Podíváme-li se na současnou dobu, musíme si uvědomit, že pro absolventa nekončí cesta vzdělávání tím, že dostane vysokoškolský diplom od formální instituce, ale jedná se spíš o kontinuální proces a zaměstnavatelé očekávají, že se bude člověk dále vzdělávat v oboru a zajímat se o něj.

4 Dosavadní výzkumy daného tématu

Díky dosavadním výzkumům dané problematiky můžu, jednak určit hypotézy a také porovnat, jakým způsobem se situace změnila v uplynulých letech. Uvedu výzkumy, které se věnují tématice uplatnění vysokoškolských studentů na trhu práce. Nejvíce tato bakalářská práce navazuje na výzkum Martina Úlovce (2014) *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza*. Důvod spatřuji zejména v tom, že tato analýza zkoumá stejné téma, pouze ve větším rozsahu (v analýze byli zahrnuti zaměstnavatelé z celé ČR a také se jednalo o všechny absolventy jakýchkoliv škol). Úlovcova (2014) analýza vychází z výsledků dotazníkového šetření zaměstnavatelů, které bylo zaměřeno na kvalifikační potřeby zaměstnavatelů, v souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců, názory a postoje zaměstnavatelů k přijímání absolventů a na hodnocení kvality a připravenost absolventů na vstup do zaměstnání.

Jako druhý uvedu výzkum s označením REFLEX⁸ (2010), který navazoval na mezinárodní projekt o několik let starší. REFLEX 2010 nesl název *Zaměstnatelnost absolventů vysokých škol a jejich postavení na pracovním trhu* a byl zpracován Střediskem vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. O několik let později byl proveden tentýž výzkum, třetí v řadě, na téma *Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce a jejich hodnocení získaného vzdělání*. Dalším ze zmíněných výzkumů je Průzkum Job Outlook

⁸ REFLEX= „Flexibilita odborníků ve společnosti znalostí: Nové požadavky na terciární vzdělání v Evropě“

2018⁹, který je prováděn asociací NACE¹⁰ každý podzim, tento výzkum je prováděn mezinárodně a zahrnuje mimo jiné také informace o tom, co zaměstnavatelé vyžadují od absolventů a jiných uchazečů o zaměstnání.

Klíčové kompetence vyžadované firmami

Kompetence, jak jsem již zmínila, určují schopnost, tj. způsobilost jedince k výkonu práce. Znalost konkrétních požadavků zaměstnavatele je tedy v procesu akumulace lidského kapitálu klíčová. Je možné rozlišovat mezi obecnými a specifickými kompetencemi podle jejich použitelnosti na trhu práce. Obecné kompetence lze definovat jako soubor kompetencí, které lze aplikovat na jakoukoli práci nebo úlohu bez ohledu na to, kde byly nejprve získány. Specifické kompetence jsou naopak použitelné v prostředí, pro které jsou určeny. Existence čistě obecných nebo čistě specifických forem kompetence v reálném životě jsou poměrně vzácné. Kromě toho oddělit přímou čarou obecné a specifické kompetence je obtížné díky své závislosti na institucionálních a strukturálních podmínkách trhu, tj. na kontextu. (Becker 1993). Vzhledem k obecnosti/specifičnosti kompetencí není možné v kontextu vymezit jakýkoliv seznam kompetencí, který by byl obecně platný. To je také ilustrováno existencí mnoha přístupů týkajících se obecných kompetencí,

⁹ Data z průzkumu Job Outlook 2018 byla sesbírána od zaměstnavatelů NACE od 9. srpna 2017 do 2. října 2017. Celkem bylo vráceno 201 průzkumů – míra odezvy 20,5 procenta. Dostupné z <https://www.naceweb.org/about-us/press/2017/the-key-attributes-employers-seek-on-students-resumes/> [online]. [cit. 29. 5. 2019]

¹⁰ National Association of Colleges and Employers

například generické dovednosti, klíčové kompetence, dovednosti k získání zaměstnání, základní dovednosti a jiné, jejichž podobnost není dána pouze používanými definicemi, ale také konkrétními kompetencemi zahrnutými v klastrech (Balcar, Janíčková, Filipová, 2014).

Podle výzkumu, který prováděl Job Outlook (2017) by vysokoškolští studenti, kteří hledají zaměstnání a chtějí zaujmout zaměstnavatele svými životopisy, měli zdůraznit své schopnosti řešit problémy a pracovat jako součást týmu, jak ukazuje nová průzkumová zpráva Národního sdružení vysokých škol a zaměstnavatelů. Již druhý rok po sobě, největší procento zaměstnavatelů vyhledá tyto atributy v životopisech studentů. Po dovednostech řešit problém a týmových schopnostech jsou písemné komunikační dovednosti, schopnost vést a silná pracovní morálka také vysoce ceněnými prvky, které zaměstnavatelé hledají v životopisech.

Z výzkumu REFLEX (Koucký, Ryška, Zelenka, 2014) vyplývá, že se nejvíce zvýšily nároky na kompetence spojené s flexibilitou. Dalšími důležitými kompetencemi, které jsou vyžadovány zaměstnavateli, kteří chtějí obsadit absolventy jsou potom kompetence inovace, znalostní management, mobilizace lidských zdrojů a prezentace.

V oblasti požadavků zaměstnavatelů na absolventy obecně, tedy včetně absolventů středního vzdělání s výučním listem, středního vzdělání s maturitou a vyššího odborného vzdělání, bylo provedeno několik výzkumů, ze kterých je možné srovnávat například důležitosti kompetencí, schopností a dovedností, podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání.

Výsledky šetření REFLEX (2014) nám ukazují, že níže uvedené kompetence jsou těmi, kterých se absolventům dostává nedostatečně, ale následně jsou vyžadovány ve velké míře v zaměstnání. Mezi tyto kompetence patří: Dovednost komunikovat s lidmi, vyjednávat; Schopnost zvládat zátěžové situace a překážky; Dovednost identifikovat a řešit problémy; Schopnost nést odpovědnost; Schopnost přizpůsobit se změněným okolnostem; Dovednost samostatně se rozhodovat; Dovednost tvořivého a pružného myšlení a jednání. Dále také šetření poukázalo na to, že u absolventů bakalářského, magisterského či doktorského studia není, kromě několika výjimek zásadní rozdíl ve vzájemné hladině jednotlivých kompetencí (Koucký, Ryška, Zelenka, 2014, s. 154). V tomto průzkumu také uvedla většina respondentů, jimiž byli absolventi vysokých škol, že ve skutečnosti není vysokoškolské vzdělání k jejich práci a na dané pracovní místo potřeba, a že zdaleka nevyužívají dovednosti osvojené při studiu.

Úlovec (2014, s. 35) ve svém výzkumu uvádí: „*Sami absolventi mají pak podle zaměstnavatelů často nereálné představy o platovém ohodnocení, pracovní době a pracovním zařazení.*“ Také z výzkumu vyplývá, že absolventi nejsou dostatečně připraveni podle zaměstnavatelů vstoupit na trh práce. Podle výsledků výzkumu by také měli zaměstnavatelé akceptovat svou úlohu v odpovědnosti za kvalitu pracovní síly, a to tím způsobem, že, budou více participovat na obsahu a podobě vzdělávání ve školách, což nezahrnuje pouze přehledné a určité definování kvalifikačních požadavků. Proto se v empirické části věnuji také spolupráci zaměstnavatelů se školami. Neodmyslitelně jedním z hlavních způsobů, jak zvýšit zájem o nedostatkové obory jsou hodnotné informace o rozvoji na trhu práce a příležitost ve vybraném zaměstnání uspět.

Pracovní kariéra absolventů – praxe

Výzkum REFLEX (2010) ukázal, že 32 % absolventů, kteří již při studiu pracovali na určitém pracovním místě dále po dokončení studia pokračovalo v tomto zaměstnání. V roce 2013 byl proveden tentýž výzkum REFLEX (Koucký, Ryška, Zelenka, 2014), kdy se procento pokračujících v zaměstnání zvýšilo na 48 % případů. Z toho vyplývá, že absolventi se snaží přizpůsobit sdíleným zkušenostem, které dokazují, že ti, kteří již mají praxi si snáze najdou práci a je zřejmé, že nejhladší je přechod pro ty, kteří již práci při absolvování vysoké školy mají. Oba tyto výzkumy ale poukazují na to, že tito absolventi, kteří nadále zůstávají u stejného zaměstnavatele, mají často horší finanční ohodnocení, jelikož jejich zaměstnavatel si často ani nevšimne, že jedinec vzdělání dokončil. Na druhé straně ti, kteří práci změnili dostávají lepší finanční ohodnocení, jelikož zaměstnavatel nabízí nové pracovní místo, za které je ochoten často adekvátně odměnit uchazeče.

5 Empirická část – Metodika, vlastní výzkum

5.1 Cíl výzkumu

Cílem tohoto výzkumu, je popsat požadavky zaměstnavatelů v Olomouckém kraji, vůči absolventům, kteří by se v jejich organizaci chtěli ucházet o pracovní pozici. Srovnání důležitosti jednotlivých schopností, znalostí a dovedností. Dalším z cílů je analyzovat postoje zaměstnavatelů, k přijímání absolventů do jejich organizací, zachytit důvody jejich preference, či naopak jejich nezájmu o absolventy vysokých škol. Dále je cílem klasifikace rozsahu spolupráce organizací, v jednotlivých odvětvích, s vysokými školami. A v neposlední řadě srovnání preferencí zaměstnavatelů, v daných odvětvích, ohledně přijímání absolventů s praxí a bez praxe.

5.2 Výzkumné otázky

Obecná výzkumná otázka 1: Co potřebují absolventi k uplatnění na trhu práce v Olomouckém kraji?

Specifická výzkumná otázka 1: Jaké znalosti, schopnosti a dovednosti upřednostňují zaměstnavatelé v jednotlivých odvětvích?

Specifická výzkumná otázka 2: Na co by se Vysoké školy měly v přípravě studentů více zaměřit?

Specifická výzkumná otázka 3: Jak se liší preference firem v tom, zda považují za důležitější spíše široké profesní znalosti, nebo hluboké a úzké profesní dovednosti?

Specifická výzkumná otázka 4: Jak se liší preference zaměstnavatelů, ve formách spolupráce s VŠ?

Obecná výzkumná otázka 2: Jak se liší firmy, v postupu přijímání nových zaměstnanců do organizace?

Specifická výzkumná otázka 1: Je kladen důraz na praxi absolventů při studiu?

Specifická výzkumná otázka 2: Je podstatné, zda absolvent v průběhu studia pracoval v oboru či nezáleží na tom v jakém oboru pracoval?

5.3 Hypotézy

Na základě předešlých výzkumů na dané téma, hlavně tedy výsledků Úlovcovy komparační analýzy (2014), nastudované literatuře a vlastních zkušenostech, jsem sestavila několik dílčích hypotéz, které budou ověřovány v rámci výzkumu.

Hypotéza 1: Zaměstnavatelé upřednostňují aktivní přístup, schopnost rozhodovat se a ochotu učit se.

- Hypotéza 2: Vysoké školy se musí více zaměřit na praxi studentů při studiu, zlepšení jazykové vybavenosti a komunikační schopnosti.
- Hypotéza 3: V Olomouckém kraji je velmi důležité, aby absolventi ovládali hlavně anglický a německý jazyk.
- Hypotéza 4: Pro většinu organizací je důležitější, aby absolvent VŠ měl spíše široké profesní dovednosti, než hluboké a úzké profesní dovednosti.
- Hypotéza 5: Zaměstnavatelé z různých odvětví se liší v míře spolupráce s VŠ.
- Hypotéza 6: Při přijímání absolventa VŠ je nejdůležitějším kritériem předchozí praxe v oboru.
- Hypotéza 7: Většina zaměstnavatelů v oboru informační a komunikační činnosti a zpracovatelského průmyslu + stavebnictví se potýká s nedostatkem uchazečů o práci, kteří mají vysokoškolské vzdělání.
- Hypotéza 8: Organizace vyhledávají uchazeče nejčastěji pomocí inzerce a přímo na školách.
- Hypotéza 9: Organizace se nevyhýbají přijímání absolventů, k čemuž je vede nejvíce nezatíženost předchozími pracovními návyky, ochota se vzdělávat a dovednost v práci s počítačem.

Hypotéza 10: Zaměstnavatelé nepřijímají absolventy VŠ proto, že absolventi nemají dostatek praxe v oboru a mají nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení.

5.4 Tvorba dotazníku a předvýzkum

Pro tvorbu samotného dotazníku, který by byl použitelný pro sběr dat, byla využita předloha komparační analýzy z roku 2014, která se týkala *potřeb zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza* (Úlovec, 2014)

¹¹. Tato komparační analýza, se však týkala absolventů všech různých stupňů vzdělávání, od základního vzdělání, které bylo pro náš dotazník příliš široké, až po vysokoškolské vzdělání. Analýza se zabývala porovnáním důležitosti jednotlivých kompetencí, v rámci jednotlivých úrovní vzdělání. Do komparační analýzy byly zařazeny firmy ve všech regionálních oblastech ČR(NUTS), na rozdíl od našeho výzkumu, kterého se zúčastnily pouze firmy z Olomouckého kraje. Tato analýza neobsahovala samotný dotazník, a proto výsledky tohoto výzkumu posloužily pouze jako inspirace k vytvoření dotazníku, který se nachází v příloze. Dále Úlovec (2014) rozděluje firmy podle ekonomického sektoru (primární, terciární a kvartérní), ve kterém organizace/firma působí. V tomto výzkumu bylo zvoleno dělení CZ_NACE,

¹¹ Úlovec, Martin. Praha: NÚV, 2014. s. 35 Tato analýza vychází z výsledků dotazníkového šetření zaměstnavatelů, které bylo zaměřeno na kvalifikační potřeby zaměstnavatelů v souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců, názory a postoje zaměstnavatelů k přijímání absolventů a na hodnocení kvality a připravenosti absolventů na vstup do zaměstnání. Dostupné z <http://www.nuv.cz/t/potreby-zamestnavatelu-a-pripravenost-absolventu-skol-6>

kteřé je vhodné z hlediska bližšího rozlišení jednotlivých odvětví, a také toto rozdělení preferovala KHKOK. Z této komparační analýzy byly tedy vytvořeny otázky, které se týkaly pouze absolventů vysokých škol. Následně bylo potřeba, změnit některé odpovědi, které již nejsou aktuální a pravdivé. Stejně tak jako Úlovec, si tato práce klade za cíl zhodnocení klíčových kompetencí, z hlediska jejich důležitosti. Dalším cílem bylo identifikovat postoj zaměstnavatelů, k přijímání absolventů VŠ a analýza míry spolupráce zaměstnanců, se školami a důležitost praxe. Naopak jsme ale nerozlišovali zaměstnavatele a jejich preference v rámci výše uvedených sektorů a úrovně vzdělání, ale podle odvětví. Stejně tak, jako komparační analýza, jsme se snažili vypátrat, jaká je poptávka po oborech, a která povolání jsou velmi žádaná mezi zaměstnavateli. Obdobně jako Úlovec (2014), jsme srovnávali organizace podle velikosti, pouze s odlišnými kategoriemi, a také jsme zjišťovali podíl VŠ pracovníků v organizaci, zatímco Úlovec zjišťoval obecněji, podíl jednotlivých pracovníků s jakýmkoliv stupněm vzdělání. Dotazník byl následně opakovaně konzultován s paní Janečkovou, a byly vyloučeny některé otázky, aby nevznikl neúměrně dlouhý dotazník.

Před zahájením distribuce dotazníků byl proveden předvýzkum. V rámci předvýzkumu byl rozeslán email do pěti firem v Olomouckém kraji. Z těchto pěti odpověděly 2 firmy, a to jedna z oblasti stavebnictví a druhá z oblasti informační a komunikační činnosti. Důvod spatřuji zejména v situaci na trhu práce, kdy tyto dvě odvětví mají jedny z nejobtížněji obsaditelných pozic a tato informace mi byla, při osobních rozhovorech s HR manažery, potvrzena. Předvýzkum se tedy konal v obou těchto firmách a na základě odpovědí respondentů, jsem dotazník musela patřičně upravit.

První věc, kterou jsem musela odstranit, byla prostřední škála, při jakémkoliv hodnocení, jelikož respondenti měli tendence ve většině případů volit prostřední možnost, která ve výsledku neposkytne jasná data a z výsledků dotazníků, by žádné užitečné výsledky nevyšly. Například, když bylo na výběr 5 možností: *zcela nezbytné; velmi důležité; důležité; méně důležité; vůbec nepotřebují*, byla vyřazena možnost odpovědi *důležité*.

V druhém kroku jsem se zaměřila na otázku, kdy jsem se ptala: *Jakou důležitost přikládáte dále uvedeným znalostem, dovednostem a schopnostem (klíčovým dovednostem), u zaměstnanců s VŠ vzděláním?* Z výčtu odpovědí jsem odstranila *jazykovou vybavenost* a přiřadila jsem jí zvlášť otázku v dotazníku, jelikož v obou rozhovorech vyzněl jazyk jako důležitá klíčová dovednost, ať už se jednalo o anglický, či jiný jazyk. Dále jsem odstranila *komunikační schopnosti*, protože jednak je tato odpověď velmi podobná s *uměním jednat s lidmi*, a také respondenti měli problém s tím, že je moc obecná. Tuto odpověď jsem nahradila odpovědí *schopností efektivní komunikace*, protože tato schopnost se lépe sleduje a měří. Také respondenti nevěděli, co si představit pod pojmy *práce s čísly při pracovním uplatnění* a *zběhllost v zacházení s informacemi*, proto jsem tyto otázky vyřadila úplně. Také jsem na základě rozhovorů zjistila další dovednosti, které ve výčtu chyběly a jsou pro firmy velmi důležité. Byla to: *Asertivita; Aktivní přístup; Kreativita a talent*. Většina ze všech zahrnutých znalostí, dovedností a schopností ve výsledném výčtu dotazníku, byla zároveň uvedena v šetření REFLEX¹² (2013, s. 154). V otázce, *Na co by se*

¹² Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol – výsledky šetření REFLEX 2013, součást projektu *Vysokoškolské systémy a instituce 2014: Trendy, vývoje a společenské souvislosti*

měly VŠ v případě studentů více zaměřit, chyběla jedna velmi důležitá odpověď, a tou byla praxe studentů při studiu, kterou jsem do výběru možností doplnila.

V celkovém výsledku se dotazník skládal z šestnácti otázek, z toho byly 4 uzavřené, 6 polouzavřených, 4 otevřené otázky a 2 baterie otázek.

5.5 Výběrový soubor – původní a nové řešení

Jelikož základní soubor je velmi obsáhlý, nezvolila jsem vyčerpávající šetření. Hlavními ukazateli, pro začlenění organizace do výběrového souboru, byl převažující obor činnosti podle klasifikace NACE. Na základě návrhu KHKO jsem vyřadila odvětví: *Těžba a dobývání, Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi, Ostatní činnosti, Činnosti domácností, Činnosti extraterritoriálních organizací a orgánů*, jelikož organizací v těchto odvětvích je velmi málo, nebo nejsou zastoupeny v Olomouckém kraji vůbec. Do výběrového souboru jsem tedy zařadila firmy z celkového počtu 16 oborů činnosti. Druhým ukazatelem byla velikost firmy (podle pravidel Evropské Unie o určení velikosti podniku podle počtu zaměstnanců¹³). Do výzkumu bylo tedy původně zahrnuto dohromady 115 firem.

Je nutné uvést, že původní záměr byl vytvořit dotazník, který bude distribuován prostřednictvím emailu, který bude obsahovat uvedení do tématu práce a také odkaz na online dotazník na webových stránkách. Po prvním neúspěšném pokusu, byl dotazník rozeslán znovu o 3 týdny později,

¹³ Příloha I Nařízení č. 800/2008 pro rozdělení podniků do kategorií dle velikosti používá parametry počet zaměstnanců, roční obrát, bilanční suma roční rozvahy.

s upomínkou a termínem, do kterého mají být dotazníky vyplněny. Návratnost byla nulová. Rozesílání dotazníků bylo v režii KHKOK, jelikož komora měla kontakty na tyto organizace, které nejsou veřejné a kvůli GDPR nebylo možné, tyto kontakty zprostředkovat třetí osobě. Podíváme-li se do komparační analýzy (Úlovec, 2014), i zde nastal problém, kdy návratnost v tomto případě byla pouhých 4,6 %. Zde tedy můžeme vidět, že se nízká návratnost opakovala.

Nové řešení

Jelikož na dotazník, který byl rozeslán emailem neodpověděl jediný respondent, byla jsem nucena zvolit jiný postup a nebylo tedy možné do výzkumu zahrnout veškeré organizace podle převažujícího oboru činnosti a také velikosti firmy. Dalším nápadem, jak získat co nejvíce vyplněných dotazníků tedy byl veletrh Okno do praxe, na který jsem osobně šla abych posbírala data. Ve svém výzkumu jsem tedy byla omezena pouze na organizace, které se zúčastnily veletrhu Okno do praxe, který pořádala KHKOK ve spolupráci s Přírodovědeckou fakultou Univerzity Palackého v Olomouci. Jako techniku ke sběru dat jsem upřednostnila jeden z nejpoužívanějších způsobů získávání dat v kvantitativních výzkumech, a tím je dotazníkové šetření (strukturovaný dotazník), dotazník byl však zároveň vedeným rozhovorem, jelikož jsem s respondenty dotazník osobně vyplnila. Tento dotazník se od dotazníku rozeslaného emailem nelišil. Výhodou toho, že jsem zvolila dotazníkové šetření formou vedeného rozhovoru, byla také anonymita, kdy respondenti mohli vyplňovat dotazník, aniž by museli přemýšlet nad tím, zda neudělají například špatné jméno firmě, když odpoví pravdivě na otázku. Další výhodou bylo to, že jsem opravdu mluvila ve většině případů se zaměstnanci na HR pozicích, kteří dané problematice opravdu

rozumí. Jednou z výhod tohoto vedeného rozhovoru/dotazníku je to, že bylo možné respondentům vysvětlit jakékoliv nejasnosti, které měli ohledně otázek a odpovědí. Právě osobní kontakt s respondentem může mít ale i zápory, kdy právě vysvětlování může způsobit zkreslení, protože ne každý respondent se zeptá, někdo může otázku pochopit jinak, dotazovatel také neřekne pokaždé stejnou odpověď apod. Další ze záporných faktorů může být například to, že je poměrně časově náročné a neprodukuje tedy kvanta vyplněných dotazníků. Sběr dat probíhal dne 16. 4. 2019 na půdě Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Akce Okno do praxe se zúčastnilo dohromady 57 firem, z nichž bylo možné vyplnit dotazník pouze s 34 firmami z časových a organizačních důvodů.

6 Analýza dat

6.1 Základní soubor

Na začátku bych chtěla shrnout informace o datech, které jsem dohromady nasbírala. Dohromady jsem vyplnila s respondenty 34 dotazníků. Veškerá data z těchto dotazníků jsem následně přenesla do souboru Microsoft Excel, a k samotnému zpracování posloužily zejména jeho funkce pro výpočet četností, dále jsem v tomto programu vytvářela grafy a tabulky. Ke zpracování dat také posloužil program STATISTICA, a to zejména funkce kontingenční tabulky, tabulky četností.

Tento výzkum se týkal firem, podniků a institucí v Olomouckém kraji, které jsou ekonomicky aktivní. Zařazení ekonomických subjektů bylo do výběrového souboru provedeno výběrem z Registru ekonomických subjektů, který je veřejným seznamem vedeným Českým statistickým úřadem. ČSÚ udává, že k datu 31. 12. 2018 bylo v Olomouckém kraji celkem 143 972 ekonomických subjektů, z nichž bylo 72 121 ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou.

Tabulka číslo 3 nám udává počty ekonomicky aktivních subjektů, podle jejich převažující činnosti, která byla vygenerována ČSÚ. Dále udává počty ekonomicky aktivních subjektů, podle jejich převažující činnosti, která byla vygenerována ČSÚ. V tabulce můžeme pozorovat, že nejvíce ekonomicky aktivních subjektů podle převažující činnosti, je v odvětví průmyslu (7 %), nejméně potom v odvětví Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení. Zeleně jsou zvýrazněna odvětví, která byla zastoupena ve výzkumném vzorku. A dále tabulka číslo 4 udává počty subjektů podle

48

velikosti organizace, kdy můžeme pozorovat nejvyšší počet mikropodniků a nejnižší počet velkých podniků.

Převažující činnost	Subjektů
A Zemědělství, lesnictví, rybářství	4 942
B-E Průmysl celkem	11 000
F Stavebnictví	9 609
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	12 127
H Doprava a skladování	2 165
I Ubytování, stravování a pohostinství	3 936
J Informační a komunikační činnosti	1 255
K Peněžnictví a pojišťovnictví	574
L Činnosti v oblasti nemovitostí	2 144
M Profesní, vědecké a technické činnosti	9 779
N Administrativní a podpůrné činnosti	1 259
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	725
P Vzdělávání	1 643
Q Zdravotní a sociální péče	1 766
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1 873
S Ostatní činnosti	5 725
Nezjištěno	1 599
Dohromady celkem	72 121

Tabulka 3: Ekonomické subjekty (aktivní) podle převažující činnosti CZ_NACE v Olomouckém kraji v roce 2018, zdroj: ČSÚ

Rozdělení podle počtu pracovníků	Subjektů celkem
mikropodnik (1-9 pracovníků)	11 409
malý podnik (10-49 pracovníků)	2 372
střední podnik (50-249 pracovníků)	579
velký podnik (250 a více pracovníků)	108
Neuvedeno	12 788
bez zaměstnanců	44 865
Celkem	72 121

Tabulka 4: Ekonomické (aktivní) subjekty podle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v roce 2018, zdroj: ČSÚ

6.2 Výzkumný vzorek

První čtyři otázky dotazníku sloužily jako komparační faktory. Zjišťovali jsme odvětví podle rozdělení CZ_NACE, velikost organizace, procentuální podíl pracovníků s VŠ vzděláním a dále postavení respondenta ve firmě/organizaci, ze kterého vyplňoval dotazník.

Tabulka č. 5 nám znázorňuje četnosti jednotlivých firem v daných odvětvích, které se věnovala otázka 2. Nejvíce odpovědí jsme získali ze *Zpracovatelského průmyslu* (15), tento výsledek je pravděpodobně způsoben tím, že v Olomouckém kraji převažuje průmyslové odvětví (viz tabulka 3). Dále potom odvětví *Informační a komunikační technologie*, mělo hned druhé nejpočetnější zastoupení (7). Odvětví, která nebyla zastoupena ve výzkumu jsou následující: *Zemědělství, lesnictví, rybářství; Ubytování, stravování a pohostinství; Činnosti v oblasti nemovitostí; Administrativní a podpůrné činnosti; Veřejná správa obrana, povinné sociální zabezpečení; Vzdělávání; Zdravotní a sociální péče; Kulturní, zábalvní a rekreační činnosti.*

OT_2	Četnost	%
Velkoobchod a maloobchod, úpravy a údržba motorových vozidel	1	3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1	3
Doprava a skladování	2	6
Peněžnictví a pojišťovnictví	2	6
Stavebnictví	3	9
Profesní, vědecké a technické činnosti	3	9
Informační a komunikační činnosti	7	21
Zpracovatelský průmysl	15	44

Tabulka 5: Tabulka četností respondentů v jednotlivých odvětvích CZ_NACE

S ohledem na nízký počet případů si sloučíme *průmysl zpracovatelský + stavebnictví*; *doprava a skladování + peněžnictví a pojišťovnictví + velkoobchod a maloobchod + výroba a rozvod elektřiny*= obchod a služby; *informační a komunikační činnosti* a poslední skupinou budou *profesní vědecké a technické činnosti*. Dále také sloučíme skupiny z otázky č. 3 podle velikosti *mikro podnik, malý podnik a střední podnik* a nazveme tuto novou skupinu *mikro-s* viz tabulka č. 6. Vidíme, že nejvíce respondentů spadalo do kategorie *velký podnik*, a zároveň je zařazeno v odvětví *Zpracovatelský pr. + stavebnictví* (41 %). Dále pozorujeme, že celkem 24 organizací se zařadilo do kategorie *velký podnik*, tzn. že z celkového počtu 108 *velkých* organizací v Olomouckém kraji, se zúčastnilo výzkumu 26 %. Je pravděpodobné, že tato hojná účast byla způsobena nedostatkem zaměstnanců v těchto velkých firmách. Můžeme tedy říct, že s velkou pravděpodobností se akce Okno do praxe účastnily firmy/odvětví, které mají nedostatek VŠ pracovníků a mají zájem aktivně vyhledávat své zaměstnance.

OT_2 a OT_3	velký	mikro-s	celkem
Informační a komunikační činnosti	4	3	7
Profesní, vědecké a technické činnosti	0	3	3
Zpracovatelský pr. + stavebnictví	14	4	18
Obchod a služby	6	0	6
Všechny skupiny	24	10	34

Tabulka 6: Četnost podniků CZ_NACE/velikost podle počtu zaměstnanců

Otázkou číslo 4 jsme zjišťovali *procentuální podíl zaměstnanců s VŠ vzděláním v organizaci*. Dichotomizujeme odpovědi na 2 skupiny 0-30 %, 31-100 % kvůli nízkému počtu případů. Z tabulky 7 vidíme, že nejvyšší počet firem má podíl zaměstnanců s VŠ vzděláním 0-30 %, tj. celkem 50 % podíl z celkového počtu respondentů.

OT_4	celkem	%
0-30 %	19	56
31-100 %	15	44

Tabulka 7: Tabulka četností procentuální podíl zaměstnanců s VŠ vzděláním

Z těchto informací, můžeme porovnat *procentuální zastoupení zaměstnanců s VŠ a rozdělení oborů činnosti*. Pozorujeme, že větší podíl respondentů uvedl, že zaměstnávají 30 % a méně pracovníků s VŠ vzděláním, v odvětví *zpracovatelský pr. + stavebnictví*. Dále 3 respondenti z odvětví *Profesní, vědecké a technické činnosti* se zařadili do mikro-s velikosti a uvedli, že mají 0-30% pracovníků s VŠ vzděláním. Respondenti z odvětví *Informační a komunikační činnosti* v poměru ku ostatním respondentům, odpovídali nejčastěji, že podíl pracovníků s VŠ v jejich organizaci činí 31-100 %. Tabulka 8 zobrazuje velikost organizací a zároveň procentuální zastoupení pracovníků s VŠ vzděláním. Vidíme, že 67 % velkých firem má do 30 % pracovníků s VŠ vzděláním, kdežto 70 % mikro-s firem má 31 % a více pracovníků s VŠ vzděláním.

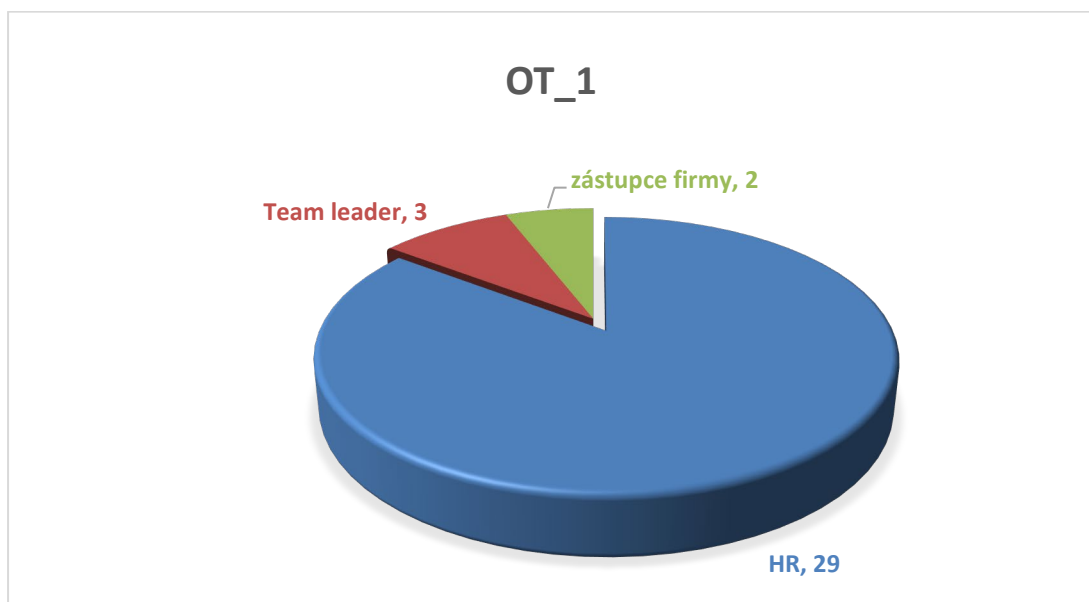
OT_3 a OT_4	0-30 %	31-100 %	Celkem
velký	16	8	24
mikro-s	3	7	10
Všechny skupiny	19	15	34

Tabulka 8: Tabulka četností pracovníků s VŠ/ velikost podniku

OT_2 a OT_4	0-30 %	31-100 %	Celkem
Profesní, vědecké a technické činnosti	3	0	3
Obchod a služby	3	3	6
Informační a komunikační činnosti	2	5	7
Zpracovatelský pr. + stavebnictví	11	7	18
Všechny skupiny	19	15	34

Tabulka 9: Procentuální zastoupení zaměstnanců s VŠ a rozdělení oborů činnosti

Aby bylo možné odlišit relevantnost dotazníků a jejich odpovědí, odpovídali respondenti v první otázce na to, *jaké mají postavení ve firmě/organizaci, ze kterého vyplňují dotazník*. Počet jednotlivých odpovědí je znázorněn v grafu č. 1.



Graf 1: Postavení v organizaci, ze kterého respondenti vyplňovali dotazník

Z grafu 1 je zjevné, že většina respondentů odpovídala z pozice *HR*, tedy lidských zdrojů. Můžeme tedy říct, že získané informace jsou věrohodné, jelikož je vyplňovali zaměstnanci, kteří jsou obeznámeni se zkoumanou problematikou.

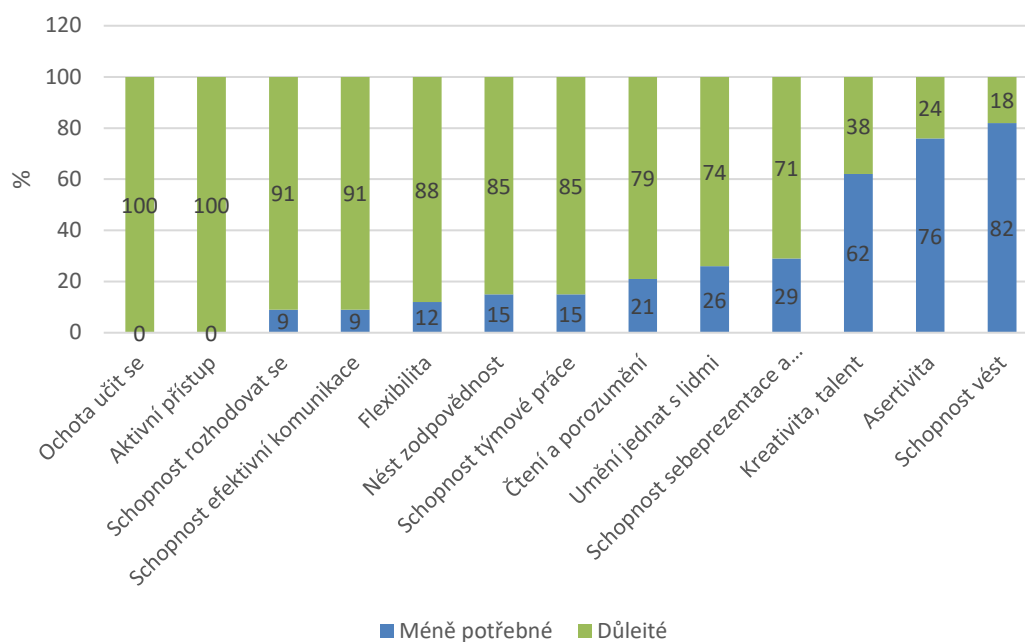
6.3 Potvrzování hypotéz

Hypotéza 1: Zaměstnavatelé upřednostňují aktivní přístup, schopnost rozhodovat se a ochotu učit se.

Otázka 5: *Jakou důležitost přikládáte dále uvedeným dovednostem zaměstnanců s VŠ vzděláním?* Respondenti měli k dispozici škálu čtyř odpovědí, z nichž vybírali jednu od *vůbec nepotřebují*, *méně důležité*, *velmi důležité* až po *zcela nezbytné*. Odpovídali na schopnosti, dovednosti a znalosti uvedené v grafu 2.

Vezmu škálu odpovědí a rozdělím ji pouze na 2 skupiny:

- *Důležité* = zcela nezbytné + velmi důležité
- *Méně potřebné* = méně důležité + vůbec nepotřebují



Graf 2: Vyžadované schopnosti, znalosti a dovednosti zaměstnavateli

Graf 2 znázorňuje jednotlivé odpovědi respondentů, kdy vidím, že nejčastěji respondenti odpovídali *méně potřebné* u *schopnosti vést, asertivity a kreativity, talentu*. Odpověď *velmi důležité* a *zcela nezbytné* zvolili respondenti nejvíce krát v souvislosti s *ochotou učit se, aktivním přístupem, schopností efektivní komunikace* a *schopností rozhodovat se*. Můžu tedy hypotézu 1 potvrdit. Zároveň vidím, že na prvních dvou příčkách se objevují dvě klíčové schopnosti, které vlastně po absolventovi vyžadují, aby měl kladný postoj k práci a byl připraven se neustále vzdělávat a zdokonalovat ve svém oboru. To dokazuje, že zaměstnavatelé nechtějí přijímat pouze absolventy, kteří se naučili několik věcí a teď už je pouze budou využívat, ale naopak ty, kteří jsou ochotni ve studiu dále pokračovat, a to v podobě doplňování si nejnovějších informací, zájímání se o nové trendy atd.

Sečtu jednotlivé odpovědi u jednotlivých schopností, dovedností a znalostí a na konci procenta z *Důležité* odečteme od *Méně důležité*, dostanu procentuální podíl důležitosti daných znalostí, schopností a dovedností, viz tabulka 10. Jestliže potom seřadím dovednosti podle rozdílu, který mi vyšel v posledním sloupečku tabulky, získám tak škálu dovedností od nejdůležitějších po nejméně důležité.

Schopnosti, dovednosti a znalosti	Rozdíl
Ochota učit se	100 %
Aktivní přístup	100 %
Schopnost rozhodovat se	82 %
Schopnost efektivní komunikace	82 %
Flexibilita	76 %
Nést zodpovědnost	71 %
Schopnost týmové práce	71 %
Čtení a porozumění	59 %
Umění jednat s lidmi	47 %
Schopnost sebe prezentace a vyjádřit svůj názor	41 %
Kreativita, talent	-24 %
Asertivita	-53 %
Schopnost vést	-65 %

Tabulka 10: Sestupná tabulka dovedností podle důležitosti pro respondenty

Můžu také provést srovnání mezi jednotlivými odvětvími, kdy pouze 6 firem (z 18) ze Zpracovatelského pr. + stavebnictví odpovědělo, že *asertivita*, je pro ně důležitá a 4 respondenti (z 6) z Obchodu a služeb ji považují za méně potřebnou. Dále *Umění jednat s lidmi* je pro odvětví *Profesní vědecké a technické činnosti* méně důležité (100 %) naopak pro 78 % firem ze *Zpracovatelského pr. + stavebnictví* je tato dovednost velmi důležitá.

Hypotéza 2: Vysoké školy se musí více zaměřit na praxi studentů při studiu, zlepšení jazykové vybavenosti a komunikační schopnosti.

Hypotéza 2 se vztahuje k otázce č. 9: *Na co by se měly VŠ v případě studentů více zaměřit?*

Odpovědi OT_9	Informační a komunikační činnosti (7)	Profesní, vědecké a technické činnosti (3)	Zpracovatelský pr. + stavebnictví (18)	Obchod a služby (6)	Celkem
jazyková vybavenost	4	0	12	5	21
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	4	3	7	4	18
schopnost týmové práce	3	0	10	3	16
praxe studentů při studiu	2	3	8	2	15
analytické a logické myšlení	3	0	7	3	13
schopnost sebe prezentace a vyjádřit svůj názor	3	3	5	0	11
schopnost vyjádřit své silné a slabé stránky	1	0	8	1	10
schopnost řešit stresové situace	1	0	4	2	7
schopnost řešit nestandardní situace a problémy	2	0	4	1	7
zručnost v používání výpočetní techniky	1	0	0	2	3
čtení a porozumění	0	0	0	1	1

Tabulka 11: Tabulka četností schopnosti, znalosti a dovednosti/odvětví

V tabulce 11 jsou zobrazeny jednotlivé odpovědi na otázku s ohledem na dané odvětví. Zajímavé je, že v odvětví *Profesní, vědecké a technické činnosti*, se všichni respondenti z daného odvětví shodli na třech stejných kompetencích. Hypotézu 2 zamítám, jelikož ze zobrazené tabulky vidím, že VŠ by se měly více zaměřit zejména na *jazykovou vybavenost, zlepšení komunikačních schopností a schopnosti týmové práce*.

Hypotéza 3: V Olomouckém kraji je velmi důležité, aby absolventi ovládali hlavně anglický a německý jazyk.

Otázka č. 10: *Pokud je pro vaši organizaci velmi důležité, aby absolvent ovládal cizí jazyk, uveďte který/é*, zjišťovala správnost hypotézy 3. Zde bylo na výběr sedm jazyků, respondenti mohli v této otázce zvolit více odpovědí.

OT_10	Četnost
jazyk není důležitý	2
anglický	32
německý	7
španělský	0
italský	2
ruský	0
ukrajinský	0
francouzský	0
jiné:	0

Tabulka 12: Četnost odpovědí z OT_10 – důležitost jazyků

Z tabulky četností pozoruji, že nejvíce respondentů zvolilo jazyk *anglický* tedy 32 respondentů, což je 94 % z celku. Jako druhý nejvíce krát zvolený jazyk byl *německý jazyk*, a to celkem sedmkrát. Další jazyk, který byl zvolen dvakrát, byl *italský*. Možnost *jazyk není pro naši organizaci tolik důležitý* zvolili 2 respondenti. Můžu pozorovat, že některé firmy zvolily dva jazyky zároveň. V uvedených případech se jednalo o spojení anglický a německý jazyk, celkem 6 respondentů ze *Zpracovatelského pr. + stavebnictví* zvolilo tuto kombinaci a 1 respondent v oblasti *Obchodu a služeb*. 2 respondenti z odvětví *Obchodu a služeb* zvolili kombinaci anglický a italský jazyk. To je zajímavé zjištění přihlídnou-li k faktu, že po střední škole je na většině vysokých škol povinný pouze jeden jazyk. Také zjišťuji, že 50 %, tedy polovina firem z odvětví *Obchodu a služeb* zvolila, že jsou pro ně důležité dva jazyky. Hypotézu 5 můžu potvrdit, dva nejfrekventovanější jazyky v Olomouckém kraji jsou anglický a německý jazyk.

Hypotéza 4: Pro většinu organizací je důležitější, aby absolvent VŠ měl spíše široké profesní dovednosti než hluboké a úzké profesní dovednosti.

OT_11	velký	mikro-s	Celkem
široké	18	8	26
hluboké a úzké	6	2	8
Všechny skupiny	24	10	34

Tabulka 13: Tabulka četností široké/úzké a úzké dovednosti – velikost organizace

Hypotézu 4 můžu potvrdit, vzhledem k výsledkům otázky číslo 11, na kterou 26 respondentů odpovědělo, že je pro ně důležitější, aby měl absolvent spíše *široké profesní dovednosti*. Oproti tomu 8 respondentů odpovědělo, že je pro ně přednější, aby měl absolvent spíše *hluboké a úzké profesní dovednosti*. Tito respondenti se řadili zároveň do skupiny *velký* podnik. To je zajímavé zjištění, mohla bych předpokládat, že velké firmy budou spíš vyžadovat *hluboké a úzké* profesní dovednosti, jelikož ve *velkých* organizacích jsou jedinci většinou zaměřeni na určitou oblast a od té se neodchylují ve své práci. Naopak u menších podniků bývají vyžadovány spíše široké profesní dovednosti, protože pracovníci častěji vykonávají i další činnosti. V tomto výzkumu *mikro-s* organizace zvolily odpověď *široké* celkem 8 krát z deseti. V úvodu jsem zmiňovala, že „každý absolvent by již při samotném vysokoškolském studiu měl mít představu o tom, jaké jsou jeho šance na získání povolání v oboru“, to je důležitou součástí studia, mnohdy však nereálnou. Nabízí se tedy možnost rozvíjení spíše širších profesních znalostí a následně se absolvent může v dané organizaci spíše specializovat na určitou oblast, pokud je to možné. Například v odvětví informačních technologií přijdou absolventi spíše s obecnějšími znalostmi, ale po nějakém čase se specifikují na daný jazyk apod. Podívám se na 14 tabulku, kde vidím, že jinak je tomu u Zpracovatelského pr. +

59

stavebnictví, kdy se jedná o pozici od pozice a dalo by se říct, že zaměstnavatelé v tomto odvětví jsou 50/50, co se týká požadavků profesních dovedností.

OT_11 a OT_2	Informační a komunikační činnosti	Profesní, vědecké a technické činnosti	Zpracovatelský pr. + stavebnictví	Obchod a služby	Celkem
široké	7	3	10	6	26
hluboké a úzké	0	0	8	0	8
Všechny skupiny	7	3	18	6	34

Tabulka 14: Tabulka četností široké/úzké pracovní dovednosti – odvětví

Hypotéza 5: Zaměstnavatelé z různých odvětví se liší v míře spolupráce s VŠ.

Otázkou č. 8 jsem zjišťovala, *zda organizace spolupracují s VŠ, a jestliže ano, jakými způsoby*. V této otázce bylo možné zvolit více odpovědí. Pouze 2 respondenti odpověděli, že *nespolupracují s VŠ*. Tyto dvě organizace, které odpověděly, že *nespolupracují s VŠ*, se zařadily do skupiny *malý podnik*, můžeme tedy předpokládat, že malé firmy, podle počtu zaměstnanců, spíše *nespolupracují s vysokými školami*, jelikož ve výzkumném vzorku odpovídaly pouze 3 *malé podniky* a z toho 2 odpověděly, že *nespolupracují s VŠ*.

Odpovědi OT_8	Informační a komunikační činnosti (7)	Profesní, vědecké a technické činnosti (3)	Zpracovatelský pr + stavebnictví (18)	Obchod a služby (6)	Celkem (34)
---------------	---------------------------------------	--	---------------------------------------	---------------------	-------------

naše organizace nespolutracuje s VŠ	0	0	2	0	2
Jiné, uvedte:	1	3	6	1	11
vzdělávání vyučujících; výměna znalostí a zkušeností mezi VŠ a zaměstnavatelem	1	3	10	0	14
sponzorování škol, poskytování vybavení, výrobků	2	3	11	2	18
participace vašich pracovníků na výuce, přednášky ve školách	4	0	11	5	20
praxi studentů placenou i neplacenou	5	3	15	4	27
nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol (inzerovaná ve školách)	5	3	15	5	28

Tabulka 15: Formy spolupráce zaměstnavatelů s VŠ podle odvětví

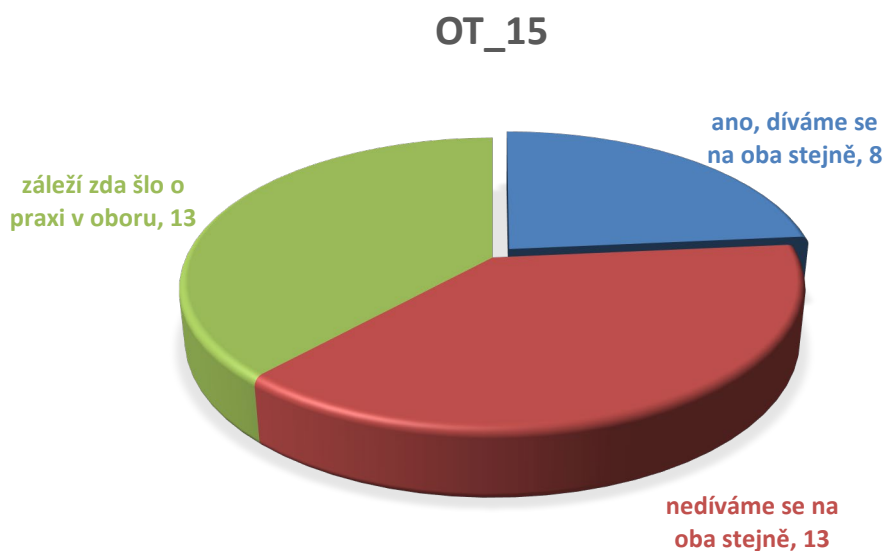
OT_8	Celkem	%
veletrhy	1	3
exkurze	4	12
výstavy	2	6
spolupráce na projektech	3	9
studentské spolky, ambadorské programy	1	3
Chybí	23	68

Tabulka 16: Výsledky odpovědí z OT_8_A jiné formy spolupráce s VŠ

Tabulka 15 znázorňuje nejčastější formy spolupráce, kdy se jednalo o *nabídku pracovních míst pro absolventy konkrétních škol, inzerovanou přímo ve školách* (82 %) a také druhou nejčastější formu spolupráce, kterou byla *praxe studentů při studiu placená i neplacená* (79 %). Pozoruji, že odpověď *praxi při studiu placenou i neplacenou* zvolilo 83 % organizací z odvětví *Zpracovatelský průmysl* a také u odpovědi *nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol* se jednalo o 83 % organizací ze stejného odvětví, které zvolily tuto možnost. Respondenti, kteří vybrali možnost *jiné* uvedli způsoby spolupráce, které jsou znázorněny v tabulce 16. Zároveň také můžu potvrdit hypotézu 5.

Hypotéza 6: Při přijímání absolventa VŠ je nejdůležitějším kritériem předchozí praxe v oboru.

K potvrzení/vyvrácení hypotézy mi posloužila otázka číslo 15, kde respondenti odpovídali na otázku: *Jestliže se na stejnou pozici hlásí dva "čerství absolventi VŠ, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval a druhý ne, díváte se na oba stejně či je některý "zvýhodněn"?*



Graf 3: Důležitost praxe při studiu u absolventů VŠ

OT_15 a OT_2	Informační a komunikační činnosti	Profesní, vědecké a technické činnosti	Zpracovatelský pr. + stavebnictví	Obchod a služby	Celkem
ano, díváme se na oba stejně	4	0	3	1	8
záleží, zda šlo o praxi v oboru	3	0	8	2	13
nedíváme se na oba stejně	0	3	7	3	13

Všechny skupiny	7	3	18	6	34
-----------------	---	---	----	---	----

Tabulka 17: Důležitost praxe podle jednotlivých odvětví

Z tabulky 17 vidím, že hypotézu 6 musím zamítnout, jelikož 13 respondentů odpovědělo, že se *nedívají se na oba stejně*, pouze 13 respondentů odpovědělo, že *absolvent, který pracoval v oboru, je "zvýhodněn"*. Pouze 8 respondentů odpovědělo, že se *dívají na oba absolventy stejně*, ať měli praxi, nebo neměli žádnou.

Hypotéza 7: Většina zaměstnavatelů v oboru informační a komunikační činnosti a zpracovatelského průmyslu + stavebnictví se potýká s nedostatkem uchazečů o práci, kteří mají vysokoškolské vzdělání.

Ke zkoumání této hypotézy jsem zvolila odpovědi z otázky 7: *Potýkáte se u některých profesí či oborů s VŠ vzděláním s nedostatkem pracovníků?* Kdy odpovědi byly *ano/ne*, jestliže respondent vybral odpověď *ano*, musel také vypsát, u kterých oborů/profesí se potýká s nedostatkem pracovníků.

OT_7 a OT_4	31-100	0-30	Celkem
ano	14	13	27
ne	1	6	7
Všechny skupiny	15	19	34

Tabulka 18: OT_7 potýkáte se s nedostatkem pracovníků - % podíl prac. s VŠ

Tabulka 18 ukazuje četnosti jednotlivých odpovědí, kdy 27 respondentů odpovědělo *ano* a zbylých 7 odpovědělo *ne*. Hypotézu H7 můžu tedy potvrdit. Tuto odpověď jsem očekávala, s ohledem na aktuální situaci na trhu práce. Zároveň vidím, že situace je poměrně vyrovnaná mezi firmami, které mají do 30 % pracovníků s VŠ a firmami, které mají nad 30 % pracovníků, co se týká nedostatku pracovníků. Abych byla schopna vymezit obory, které jsou

aktuálně v Olomouckém kraji nejžádanější, byl součástí této otázky i výčet profesí a oborů, které jsou podle respondentů nedostatkové. Tento výčet je k nahlédnutí v tabulce 19, kde pozoruji, že nejčastěji respondenti odpovídali, že jim chybí *pracovníci s technickými obory – konstrukce, kvalita, dále potom inženýři IT – programátoři, testéři, analytici, a také optické obory*. V odpovědích se také častěji vyskytují *optické obory a chemické obory*.

OT_7	Celkem	%
vývojoví pracovníci	1	3
administrativní pracovníci s NJ	1	3
elektro obory	2	6
chemické obory – inženýři	3	9
optici	3	9
IT obory, inženýři, testéři, analytici	6	18
chybí	7	21
technické obory – konstrukce, kvalita	11	32

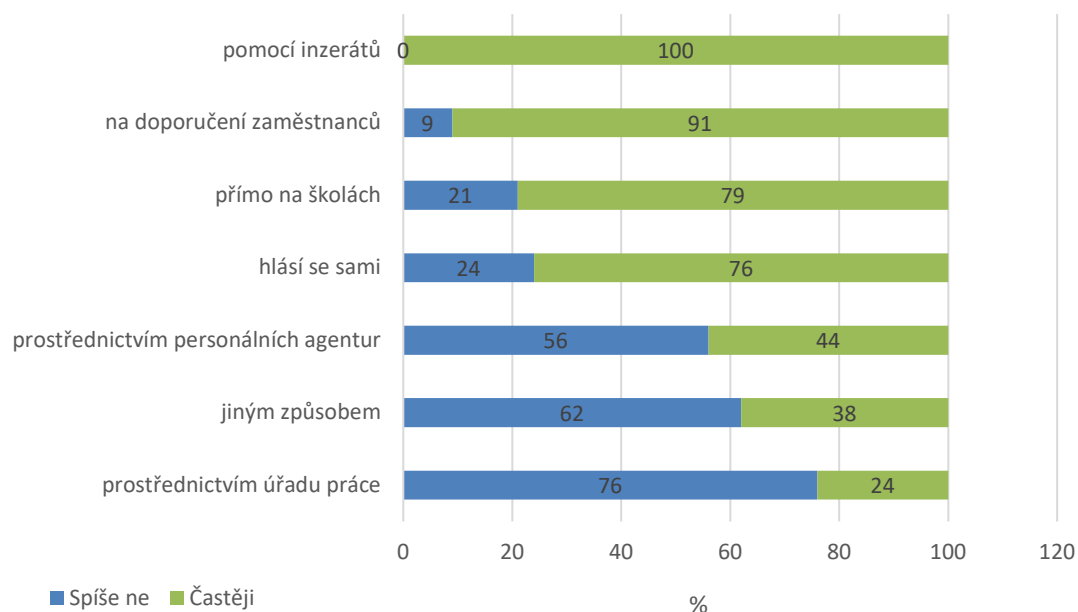
Tabulka 19: Tabulka četností odpovědí OT_7_OB nedostatkové profese/obory

Hypotéza 8: Organizace vyhledávají uchazeče nejčastěji pomocí inzerce a přímo na školách.

K zodpovězení této hypotézy, jsem se ptala na otázku 6: *Jakým způsobem vyhledáváte nové pracovníky na pozice s VŠ vzděláním?*

Graf 4 znázorňuje odpovědi respondentů na otázku 6, kdy byla určena škála odpovědí: *vůbec ne; výjimečně; občas; často*. Z výsledků pozoruji, že nejčastější způsob vyhledávání pracovníků byl *pomocí inzerátů*. 71 % respondentů zvolila odpověď *často* a 29 % zvolilo *občas*. Podobně jako v otázce 5 můžeme škálu zúžit na 2 skupiny:

- Častěji= občas + často
- Spíše ne= výjimečně + vůbec ne



Graf 4: Způsob vyhledávání nových pracovníků OT_6

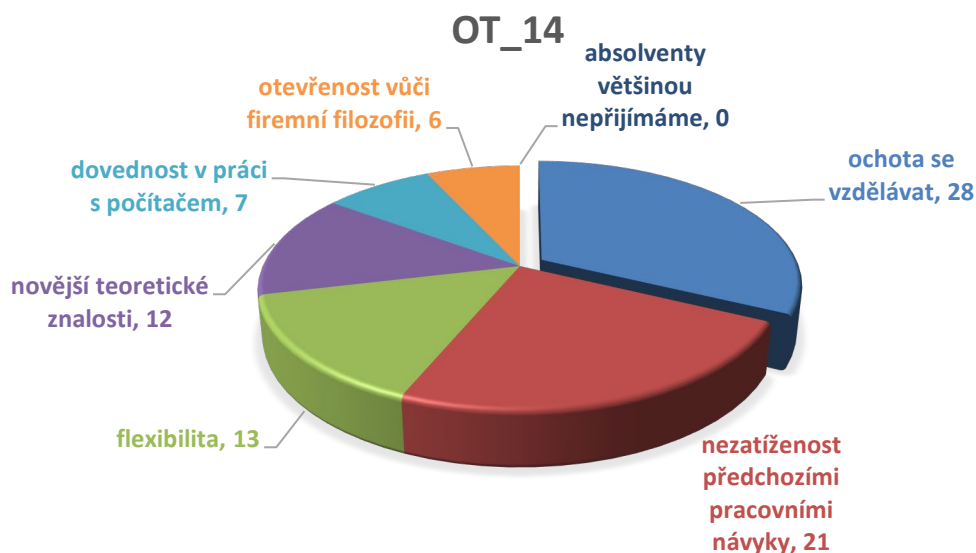
Po odečtení *Častěji* od *Spíše ne* dostanu procentuální podíl odpovědí respondentů k danému způsobu. V tabulce 27 vidím sestupně nejoblíbenější způsoby vyhledávání pracovníků s VŠ vzděláním. *Nejméně často* anebo *vůbec* zvolili respondenti u odpovědi *prostřednictvím úřadu práce*. Při samotném dotazování se zaměstnavatelé vyjadřovali spíše negativně vůči zaměstnancům, kteří přichází z úřadu práce.

Způsob vyhledávání pracovníků	Rozdíl
prostřednictvím úřadu práce	-52
jiným způsobem	-24
prostřednictvím personálních agentur	-12
hlásí se sami	52
přímo na školách	58
na doporučení zaměstnanců	82
pomocí inzerátů	100

Tabulka 20: Procentuální podíl odpovědí respondentů k danému způsobu vyhledávání prac.

Hypotéza 9: Organizace se nevyhýbají přijímání absolventů, k čemuž je vede nejvíce nezátíženost předchozími pracovními návyky, ochota se vzdělávat a dovednost v práci s počítačem.

Kromě jiných kritérií pro přijetí absolventa, je důležité si upřesnit důvody, které vedou zaměstnavatele, k tomu že absolventy zaměstnávají a jaké tedy mají výhody čerství absolventi VŠ. Z výsledků komparační analýzy (Úlovec, 2014) vyplývá, že hlavní důvody, pro zaměstnání absolventa byly *nezátíženost předchozími pracovními návyky; ochota se vzdělávat; dovednosti v práci s počítačem*. Výsledky mého porovnání vypovídají o tom, že první dva důvody zůstaly stejné, pouze se změnilo pořadí tedy nejčastějším důvodem byla *ochota se vzdělávat*; potom *nezátíženost předchozími pracovními návyky* a jako třetí nejčastěji respondenti uvedli *flexibilitu*. Ta se změnila oproti komparační analýze ze čtvrtého na třetí místo. Hypotézu 9 tedy zamítám, ačkoliv se dva z důvodů shodovaly, třetí se změnil.



Graf 5: Důvody pro zaměstnávání absolventů – koláčový graf

Hypotéza 10: Zaměstnavatelé nepřijímají absolventy VŠ proto, že absolventi nemají dostatek praxe v oboru a mají nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení.

Úlovec (2014) uvádí, že hlavním důvodem, který omezuje uplatnitelnost absolventů na trhu práce jsou právě nereálné představy o výši mzdy, pracovní době, pracovním zařazení. V analýze výsledků se vidím o 5 let později, že tento problém není nadále problémem. Pouze jeden respondent odpověděl na otázku tímto způsobem. A ostatní odpověděli, že se vlastně nevyhýbají přijímání absolventů. To je způsobeno hlavně nedostatkem pracovníků na trhu práce a vysokou poptávkou po pracovní síle, zvláště u některých oborů.

	Informační a komunikační činnosti	Profesní, vědecké a technické činnosti	Zpracovatelský pr. + stavebnictví	Obchod a služby	Celkem
většinou se nevyhýbáme přijímání čerstvých absolventů	7	3	18	5	33
nerespektování autority a nedodržování předpisů	0	0	0	1	1
nereálné představy absolventů o výši mzdy, pracovní době, pracovním zařazení	0	0	0	1	1

Tabulka 21: Důvody omezující uplatnitelnost absolventů

Z předchozího zjištění vím, že konkrétně 26 respondentů uvedlo, že vítají předchozí praxi. Jestliže se zaměstnavatelé nevyhýbají přijímání čerstvých absolventů, můžeme říct, že absolventi mají příznivé podmínky k získání praxe a ze strany zaměstnavatelů je to velmi vítáno. Tabulka 21 ukazuje, že hypotézu 10 musím zamítnout, jelikož 33 respondentů odpovědělo, že se *nevyhýbají*

přijímání absolventů VŠ a pouze 1 odpověděl, že nepřijímají absolventy, kvůli nerealným představám o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení.

Závěr

Ve své bakalářské práci jsem zanalyzovala, formou standardizovaného rozhovoru, jaké mají zaměstnavatelé v Olomouckém kraji požadavky vůči absolventům, kteří by se v jejich organizaci chtěli ucházet o pracovní pozici. Srovnala jsem důležitosti jednotlivých schopností, znalostí a dovedností. Dále jsem zanalyzovala postoje zaměstnavatelů k přijímání absolventů do jejich organizací, důvody jejich preference či naopak jejich nezájmu o absolventy vysokých škol. Dále jsem klasifikovala rozsah spolupráce organizací v jednotlivých sektorech s vysokými školami. A v neposlední řadě jsem provedla srovnání preferencí zaměstnavatelů v daných odvětvích, co se týče přijímání absolventů s praxí a bez praxe.

V teoretické části jsem vysvětlila pojem trh práce, dále jsem uvedla faktory, které ovlivňují přechod absolventů ze školy na trh práce, hlavně tedy lidský kapitál a přiblížila jsem i výzkumy, které se tímto tématem zabývaly v minulosti. Na základě teoretické části jsem vymezila cíle práce, výzkumné otázky a s pomocí předešlých výzkumů a teoretické části jsem určila hypotézy, které jsem v empirické části zodpověděla pomocí analýzy dotazníkového šetření.

V empirické části jsem nejprve popsala základní a výběrový soubor, poté jsem popsala tvorbu dotazníku, předvýzkum a techniku sběru dat. Dále jsem se zaměřila na samotnou analýzu dat, kdy v prvním kroku jsem popsala výsledky otázek, které posloužily jako komparační faktory.

V teoretické části (kapitola 2.3) jsem uvedla, že v současné době zaměstnavatelé zaznamenávají nedostatek pracovníků s potřebnou kvalifikací.

Tato teorie se potvrdila v empirické části, zejména se jednalo o pracovníky s technickými obory – konstrukce, kvalita, dále potom inženýry IT – programátory, testery, analytiku, a také pracovníky s optickými obory.

Odpovědi respondentů z mého výzkumu podporují operacionalizaci lidského kapitálu z publikace Českého rozhlasu Rozdělení svobodou – Česká společnost po 30 letech. Respondenti uvedli, že anglický jazyk je nezbytnou součástí lidského kapitálu. Zároveň druhým nejčastějším jazykem byl jazyk německý a v některých případech zvolili respondenti i oba tyto jazyky. Firmy, které zvolily tyto kombinace byly z odvětví *Zpracovatelského pr. + stavebnictví* anebo *Obchodu a sužeb.* Také z výsledků mého šetření vyplývá, že většina zaměstnavatelů nepotřebuje, aby se vysoké školy zaměřily více na ICT kompetence (schopnost práce s počítačem). Zhruba čtvrtina respondentů přitom uvedla, že přijímají absolventy, kvůli dovednosti v práci s počítačem.

Stejně jako Job Outlook (2017) uváděli respondenti jako jednu z velmi důležitých schopností, *schopnost týmové práce*, a také *schopnost efektivní komunikace*.

Na základě analýzy dat jsem zjistila, že zaměstnavatelé pokládají za nejdůležitější *ochotu učit se, aktivní přístup a schopnost rozhodovat se*. Co se týče nedostatků, které mají absolventi, a vysoké školy, by tyto nedostatky mohly zlepšit, jedná se zejména o zlepšení *jazykové vybavenosti, komunikačních schopností a týmové práce* neboli spolupráce. Teorie podle Kubátové (2016) se naopak nepotvrdila. Zaměstnavatelé uvedli, že talent je méně důležitý, nebo není vůbec podstatný, při přijímání absolventa.

Úlovec (2014) uvádí, že pro absolventa nekončí vzdělávání obdržením diplomu. To se potvrdilo i ze strany zaměstnavatelů, kteří očekávají, že se bude zaměstnanec dále chtít zlepšovat a vzdělávat. V dotazníku respondenti uváděli, že dvěma nejdůležitějšími schopnostmi, při přijímání absolventů, jsou ochota učit se a aktivní přístup.

Pro organizace je také důležitější, aby absolvent měl široké profesní dovednosti, spíše než hluboké a úzké profesní dovednosti. Zaměstnavatelé v našem výzkumu ve většině případů spolupracují s vysokými školami. Malé organizace spolupracují méně než velké organizace. Nejčastější formy spolupráce jsou potom *nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol, inzerovaná přímo ve školách* a také druhá nejčastější forma spolupráce, kterou byla *praxe studentů při studiu placená i neplacená*.

Pro zaměstnavatele je praxe absolventů velmi důležitá, kdy u poloviny z nich je rozhodujícím kritériem, zda se jednalo o praxi v oboru, o který se uchází. Tento výsledek podpořil teorii, že absolvent s praxí je většinou zvýhodněn, uchází-li se o danou pozici absolvent s praxí a bez praxe.

Narozdíl od Úlovce (2014), uvedli respondenti v šetření, že se nevyhýbají přijímání čerstvých absolventů, a to zejména z následujících důvodů *ochota se vzdělávat; nezatíženost předchozími pracovními návyky* a jako třetí nejčastěji respondenti uvedli *flexibilitu*. Jeden zaměstnavatel se také vyjádřil k důvodům, kvůli kterým by nepřijal absolventa VŠ a tím byly *nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení a nerespektování autority a nedodržování předpisů*. Nejčastější z uvedených způsobů, jak zaměstnavatelé vyhledávají nové pracovníky, byly *pomocí inzerátů, na doporučení zaměstnanců a přímo na školách*.

Co se týče spolupráce vysokých škol se zaměstnavateli, Úlovec (2014) uvádí, že by měli zaměstnavatelé více participovat na obsahu a podobě vzdělávání ve školách, což nezahrnuje pouze přehledné a určité definování kvalifikačních požadavků. Z mého šetření naopak vyplývá, že zaměstnavatelé, kteří se zúčastnili tohoto šetření, participují různými způsoby na obsahu a podobě vzdělávání ve velké míře.

Literatura a zdroje

ANYŽOVÁ, P. 2017: *Návratnost terciárního vzdělávání v růstu kompetencí a platu: mezinárodní srovnání*. Sociológia, roč. 49, č.1.5-36

BECKER, G. S. 1993: *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with reference to education*. 4. vydání. Chicago, US: University of Chicago Press. ISBN 0-226-04120-4. Citováno 10. září 2018. Dostupné z: https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION?auto=download

BOWLES, S. & GINTIS, H., 1998: *Does Schooling Raise Earnings by Making People Smarter?* In: Arrow, K. – Bowles, S. – Durlauf, S. (eds.) *Meritocracy and Economic Inequality*. Princeton: Princeton University Press. Citováno 5. prosince 2018. Dostupné z: <https://pdfs.semanticscholar.org/bb81/9e2adf3aa18d62411704c72953480b7d3384.pdf>

ČESKÝ ROZHLAS. 2019: *Rozdělení svobodou – Česká společnost po 30 letech*, Praha, CZ: Radioservis, s. s., ISBN 978-80-88286-08-0 Citováno 29. října 2018. Dostupné z: <https://www.irozhlas.cz/sites/default/files/documents/4cb643625998e931d8f0a9aa34bbb254.pdf>

HANUSHEK, E. & KIMKO, D., 2000: *Schooling, Labor-Force Quality, and the Growth of Nations*. *American Economic Review* 90, č. 5, Citováno 2. ledna 2019. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1257/aer.90.5.1184>.

HANUSHEK, E. A. & WOESSMANN, L., 2015: *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth*. Cambridge, MA: MIT Press.

ISPV. 2019: *Informační systém o průměrném výdělku*, Zlín, CZ: TREXIMA, spol. s r. o. Citováno 10. září 2018. Dostupné z: <https://ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2019.aspx>

JÍLKOVÁ, P. 2016: *Teorie lidského kapitálu v kontextu návratnosti soukromé a veřejné investice do terciárního vzdělávání*, Issue 4, s.40-51. Praha, Redakce Ekonomika a management.

KALOUSKOVÁ, P. & VOJTĚCH, J. 2008: *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled*. Citováno 15. června 2018. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-2>

KELLER J. & TVRDÝ, L. 2008: *Vzdělanostní společnost? Chrám, výťah a pojišťovna*. 1.vydání. Praha, CZ: SLON, ISBN 978-80-86429-78-6

KOUCKÝ, J. & ZELENKA, M. 2008: *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu*, 1.vydání. Praha, CZ: SVP PF UK, Dostupné z: Citováno 5. července 2018.http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/SVP_MF_v2.pdf

KUBÁTOVÁ, J., 2016: *Management lidských zdrojů*. Olomouc, CZ: Societas Scientiarum Olomucensis II, ISBN 978-80-87533-15-4 Citováno 29. července 2018. Dostupné z:

https://view.publitas.com/kae/skripta_management_lidskych_zdroju_kubato_va_2016/page/1

MINCER, J., 1970: *The Distribution of Labor in Comes: A Survey with Special Reference to the Human Capital Approach*. Journal of Economic Literature 8, č. 1.

NAŘÍZENÍ KOMISE (ES) 2008: *Příloha I Nařízení č. 800/2008 pro rozdělení podniků do kategorií dle velikosti*, Citováno 29. prosince 2018. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32008R0800>

OECD, 2015: *Education at a Glance 2015: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing, 564 s., Citováno 29. května 2018. Dostupné na: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2015-en>.

PETRUSEK, M. & MAŘÍKOVÁ, H. & LINHART, J. & VODÁKOVÁ, A. 1996: *Velký sociologický slovník I, II*. 1. vydání. Praha, CZ: Karolinum.

STRAKOVÁ, J. & VESELÝ, A. (eds.), 2013: *Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. Praha, CZ: Dům zahraniční spolupráce.

TVRDÝ, L. 2008: *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. 1. vydání. Ostrava, CZ: VŠB.

ÚLOVEC, M. 2014: *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza*. Citováno 29. června 2018. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-6>

Další internetové zdroje:

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.infoabsolvent.cz>

<http://www.nuov.cz>

<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info>

<http://portal.mpsv.cz>

<http://czso.cz>

<http://ispv.cz>

<https://vdb.czso.cz>

Seznam grafů

<i>Graf 1: Postavení v organizaci, ze kterého respondenti vyplňovali dotazník.....</i>	<i>53</i>
<i>Graf 2: Vyžadované schopnosti, znalosti a dovednosti zaměstnavateli.....</i>	<i>54</i>
<i>Graf 3: Důležitost praxe při studiu u absolventů VŠ</i>	<i>62</i>
<i>Graf 4: Způsob vyhledávání nových pracovníků OT_6.....</i>	<i>65</i>
<i>Graf 5: Důvody pro zaměstnávání absolventů – koláčový graf.....</i>	<i>66</i>

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Obecná míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji – roční průměr, Zdroj dat: ČSÚ</i>	<i>23</i>
<i>Tabulka 2: Dva sektory na trhu práce [cit. Tvrdý 2008; 48], upraveno autorkou</i>	<i>25</i>
<i>Tabulka 4: Ekonomické subjekty (aktivní) podle převažující činnosti CZ_NACE v Olomouckém kraji v roce 2018, zdroj: ČSÚ</i>	<i>49</i>
<i>Tabulka 5: Ekonomické (aktivní) subjekty podle počtu zaměstnanců v Olomouckém kraji v roce 2018, zdroj: ČSÚ.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabulka 6: Tabulka četností respondentů v jednotlivých odvětvích CZ_NACE.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabulka 7: Četnost podniků CZ_NACE/velikost podle počtu zaměstnanců.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabulka 8: Tabulka četností procentuální podíl zaměstnanců s VŠ vzděláním.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabulka 9: Tabulka četností pracovníků s VŠ/ velikost podniku</i>	<i>52</i>
<i>Tabulka 10: Procentuální zastoupení zaměstnanců s VŠ a rozdělení oborů činnosti</i>	<i>53</i>
<i>Tabulka 11: Sestupná tabulka dovedností podle důležitosti pro respondenty</i>	<i>56</i>
<i>Tabulka 12: Tabulka četností schopnosti, znalosti a dovednosti/odvětví.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabulka 13: Četnost odpovědí z OT_10 – důležitost jazyků</i>	<i>58</i>
<i>Tabulka 14: Tabulka četností široké/úzké a úzké dovednosti – velikost organizace.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabulka 15: Tabulka četností široké/úzké pracovní dovednosti – odvětví</i>	<i>60</i>
<i>Tabulka 16: Formy spolupráce zaměstnavatelů s VŠ podle odvětví.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabulka 17: Výsledky odpovědí z OT_8_A jiné formy spolupráce s VŠ</i>	<i>61</i>
<i>Tabulka 18: Důležitost praxe podle jednotlivých odvětví.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabulka 19: OT_7 potýkáte se s nedostatkem pracovníků - % podíl prac. s VŠ.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabulka 20: Tabulka četností odpovědí OT_7_OB nedostatkové profese/obory</i>	<i>64</i>
<i>Tabulka 21: Procentuální podíl odpovědí respondentů k danému způsobu vyhledávání prac.</i>	<i>65</i>
<i>Tabulka 22: Důvody omezující uplatnitelnost absolventů.....</i>	<i>67</i>

Seznam příloh

Příloha 1: dotazník pro zaměstnavatele

Příloha 2: ISPV mzda podle rozdělení CZ_NACE

Seznam zkratek

KHKOK = Krajská hospodářská komora Olomouckého kraje

NACE = Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes

EU = Evropská Unie

OECD = Organisation for Economic Co-operation and Development

OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností

VŠ = vysoká škola

ČSÚ = Český statistický úřad

HR = Human resources

ISPV = Informační systém o průměrném výdělku

Příloha 1: Dotazník pro zaměstnavatele

Co požadují zaměstnavatelé v Olomouckém kraji od absolventů vysokých škol?

Co požadují zaměstnavatelé v Olomouckém kraji od absolventů vysokých škol?

Dobrý den,

Jsem studentkou sociologie-aplikované ekonomie Univerzity Palackého v Olomouci a ve spolupráci s Krajskou hospodářskou komorou Olomouckého kraje se snažím zmapovat názory a potřeby zaměstnavatelů v Olomouckém kraji, vůči absolventům vysokých škol, kteří přicházejí na trh práce.

Ráda bych Vás tedy požádala o několik minut Vašeho času k vyplnění následujícího dotazníku, který je anonymní. Vaše spolupráce pro mne bude velkým přínosem. Všechny odpovědi budou zpracovány a zahrnuty do diplomové práce s názvem "Co požadují zaměstnavatelé od absolventů vysokých škol v Olomouckém kraji?"

1. Uvedte, prosím, Vaše postavení v organizaci, z kterého vyplňujete dotazník.

Nápověda k otázce: (např. personalista, jednatel, atd.)

2. Vyberte odvětví, ve kterém je vaše organizace zařazena CZ_NACE

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- ☐ Zemědělství, lesnictví, rybářství
- ☐ Zpracovatelský průmysl
- ☐ Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
- ☐ Stavebnictví
- ☐ Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel
- ☐ Doprava a skladování
- ☐ Ubytování, stravování a pohostinství
- ☐ Informační a komunikační činnosti
- ☐ Peněžnictví a pojišťovnictví
- ☐ Činnosti v oblasti nemovitostí
- ☐ Profesní, vědecké a technické činnosti
- ☐ Administrativní a podpůrné činnosti
- ☐ Veřejná správa obrana; povinné sociální zabezpečení
- ☐ Vzdělávání
- ☐ Zdravotní a sociální péče
- ☐ Kulturní, zábavní a rekreační činnosti

3. Uveďte, prosím, velikost organizace

Nápověda k otázce: *Vyberte pouze jednu odpověď*

- ☐ mikropodnik (1-9 pracovníků)
- ☐ malý podnik (10-49 pracovníků)
- ☐ střední podnik (50-249 pracovníků)
- ☐ velký podnik (250 a více pracovníků)

4. Uveďte, prosím, jaký procentuální podíl mezi vašimi zaměstnanci tvoří pracovníci s VŠ vzděláním

Nápověda k otázce: *např. 30%*

5. Jakou důležitost přikládáte dále uvedeným dovednostem zaměstnanců s VŠ vzděláním?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď v každém řádku.

	vůbec nepotřebuji	méně důležité	velmi důležité	zcela nezbytné
Umění jednat s lidmi	☐	☐	☐	☐
Nést zodpovědnost	☐	☐	☐	☐
Schopnost sebe prezentace a vyjádřit svůj názor	☐	☐	☐	☐
Schopnost vést	☐	☐	☐	☐
Schopnost rozhodovat se	☐	☐	☐	☐
Flexibilita	☐	☐	☐	☐
Ochota učit se	☐	☐	☐	☐
Čtení a porozumění	☐	☐	☐	☐
Asertivita	☐	☐	☐	☐
Aktivní přístup	☐	☐	☐	☐

	vůbec nepotřebuji	méně důležité	velmi důležité	zcela nezbytné
Schopnost týmové práce	☐	☐	☐	☐
Schopnost efektivní komunikace	☐	☐	☐	☐
Kreativita, talent	☐	☐	☐	☐

6. Jakým způsobem vyhledáváte nové pracovníky na pozice s VŠ vzděláním?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď v každém řádku

	často	občas	výjimečně	vůbec ne
hlásí se sami	☐	☐	☐	☐
pomocí inzerátů (soc. sítě, webové stránky, časopisy)	☐	☐	☐	☐
prostřednictvím úřadu práce	☐	☐	☐	☐
prostřednictvím personálních agentur (externí personalista/agentura)	☐	☐	☐	☐
na doporučení zaměstnanců	☐	☐	☐	☐
přímo na školách	☐	☐	☐	☐
jiným způsobem	☐	☐	☐	☐

7. Potýkáte se u některých profesí či oborů s VŠ vzděláním s nedostatkem pracovníků?

Nápověda k otázce: V případě kladné odpovědi, vyplňte, prosím, kterých profesí či oborů se nedostatek týká.

☐ ano

☐ ne

☐ Profese - obor:

8. Pokud vaše organizace spolupracuje s VŠ, uveďte, které z následujících forem spolupráce se školami realizujete:

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

☐ naše organizace nespolupracuje s VŠ

☐ praxí studentů placenou i neplacenou

☐ sponzorování škol, poskytování vybavení, výrobků

☐ participace vašich pracovníků na výuce, přednášky ve školách

☐ nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol (inzerovaná ve školách)

☐ vzdělávání vyučujících; výměna znalostí a zkušeností mezi VŠ a zaměstnavatelem

☐ Jiné, uveďte:

9. Na co by se měly VŠ v případě studentů více zaměřit?

Nápověda k otázce: Vyberte všechny znalosti, dovednosti a schopnosti, kterých se podle Vás absolventům nedostalo dostatečně.

- ☐ Schopnost řešit stresové situace
- ☐ Schopnost sebe prezentace a vyjádřit svůj názor
- ☐ Schopnost řešit nestandardní situace a problémy
- ☐ Jazyková vybavenost
- ☐ Komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)
- ☐ Schopnost týmové práce
- ☐ Analytické a logické myšlení
- ☐ Zběhllost v používání výpočetní techniky
- ☐ Čtení a porozumění
- ☐ Schopnost vyjádřit své silné a slabé stránky
- ☐ Praxe studentů při studiu

10. Pokud je pro vaši organizaci velmi důležité, aby absolvent ovládal cizí jazyk, uveďte který/é:

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

- ☐ cizí jazyk pro naši organizaci není tolik důležitý
- ☐ anglický
- ☐ německý
- ☐ španělský
- ☐ italský
- ☐ ruský
- ☐ ukrajinský
- ☐ francouzský
- ☐ Jiné, uveďte:

11. Je podle Vašeho názoru pro vaši firmu důležité, aby měl "čerstvý" absolvent s VŠ vzděláním spíše:

Nápověda k otázce: *Vyberte pouze jednu odpověď*

- ☐ hluboké a úzké profesní dovednosti (velmi dobrá znalost v jedné oblasti)
- ☐ široké profesní dovednosti (spíše průměrná znalost, ale ve více oblastech)

12. Jaká kritéria považujete za rozhodující pro přijetí "čerstvého" absolventa?

Nápověda k otázce: *Případně uveďte ve vztahu k charakteru pracovní pozice.*

13. Pokud se většinou vyhýbáte přijímání "čerstvých" absolventů VŠ, jaké důvody (předpoklady) Vás k tomu vedou?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- ☐ většinou se nevyhýbáme přijímání čerstvých absolventů
- ☐ nedostatek praxe a pracovních zkušeností u absolventů VŠ
- ☐ delší doba, kterou absolventi VŠ potřebují na zapracování
- ☐ nerespektování autority a nedodržování předpisů
- ☐ neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii, proniknout do způsobu práce
- ☐ nízká úroveň pracovní morálky
- ☐ nerealné představy absolventů o pracovní době, pracovním zařazení
- ☐ nerealné představy absolventů o výši mzdy
- ☐ Jiné, uveďte:

14. Pokud "čerstvé" absolventy VŠ většinou přijímáte, jaké důvody (předpoklady) vás k tomu vedou?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- ☐ absolventy většinou nepřijímáme
- ☐ dovednost v práci s počítačem
- ☐ flexibilita (člověk není vázaný na jedno místo, ještě nemá děti)
- ☐ otevřenost vůči firemní filozofii
- ☐ nezatíženost předchozími pracovními návyky
- ☐ novější teoretické znalosti, znalosti nových technologií
- ☐ ochota se vzdělávat
- ☐ Jiné, uveďte:

15. Jestliže se na stejnou pozici hlásí dva "čerství" absolventi VŠ, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval a druhý ne, díváte se na oba stejně, či je některý "zvýhodněn"?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ☐ Ano, díváme se na oba dva stejně
- ☐ Nedíváme se na oba dva stejně, absolvent, který pracoval, je "zvýhodněn"
- ☐ Záleží na tom, zda šlo o praxi v oboru, o který se uchází
- ☐ Jiná, uveďte:

16. Děkuji za Vaši spolupráci, pro výsledky práce bude velkým přínosem, jestliže sdělíte své další názory či připomínky, jak přímo ke školní přípravě, tak k absolventům vysokých škol, které podle Vás nebyly dostatečně zahrnuty v otázkách dotazníku.

Příloha 2: ISPV mzda podle rozdělení NACE

ISPV - mzdová sféra ČR

1. čtvrtletí 2019

MZS - M6q

Mzdy podle sekcí ekonomických činností CZ-NACE ve mzdové sféře ČR

sekce CZ-NACE	počet * zaměst.	hrubá měsíční mzda				
		medián	meziroční změna	průměr	meziroční změna	odměny
	fis. osob	Kč/měs	%	Kč/měs	%	%
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	86,4	24 035	104,4	25 751	106,1	1,9
B Těžba a dobývání	21,5	33 130	104,8	36 892	105,5	5,6
C Zpracovatelský průmysl	1 067,3	29 876	106,2	34 347	106,1	5,7
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	33,6	41 269	105,5	53 224	107,3	20,1
E Zásobování vodou, činnosti související s odpady	45,1	28 594	107,9	31 144	107,5	6,0
F Stavebnictví	187,0	25 641	106,8	29 392	106,8	5,1
G Obchod, opravy motorových vozidel	478,1	26 039	109,2	32 789	108,0	8,4
H Doprava a skladování	241,6	28 757	107,3	31 710	106,8	4,8
I Ubytování, stravování a pohostinství	115,6	16 985	108,1	20 023	106,4	4,0
J Informační a komunikační činnosti	118,3	45 299	104,0	61 116	104,1	13,2
K Peněžnictví a pojišťovnictví	70,0	44 961	108,9	62 100	108,2	19,3
L Činnosti v oblasti nemovitostí	40,7	25 809	103,2	30 369	104,4	7,7
M Profesní, vědecké a technické činnosti	167,3	32 293	107,4	41 585	107,1	8,4
N Administrativní a podpůrné činnosti	178,0	19 226	104,2	23 634	106,2	4,4
O Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	6,5	33 276	108,6	41 261	108,6	5,8
P Vzdělávání	63,6	32 012	110,4	36 657	110,0	4,9
Q Zdravotní a sociální péče	145,5	27 170	106,4	32 869	106,9	3,7
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	23,8	25 875	115,0	35 257	129,9	18,5
S Ostatní činnosti	44,4	21 347	104,1	25 421	103,1	4,4
CELKEM mzdová sféra	3 134,1	28 105	106,7	34 248	106,8	7,3

* Počet zaměstnanců přepočtený podle placených měsíců

WWW.ISPV.CZ