

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Filozofická fakulta



**Míra souladu připravenosti absolventů vysokých škol
s požadavky trhu práce**

(se zaměřením na absolventy KAE FF UP)

Diplomová práce

Obor: Odborná francouzština pro hospodářskou praxi

Autor: Bc. Miroslava Pšikalová

Vedoucí práce: Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.

Olomouc 2012

Prohlášení:

Místopřísežně prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Míra souladu připravenosti absolventů vysokých škol s požadavky trhu práce (se zaměřením na absolventy KAE FF UP)“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

Olomouc 23. dubna 2012

Podpis

Poděkování:

Děkuji Doc. Ing. Jaroslavě Kubátové, Ph.D. za odborné vedení mé magisterské diplomové práce, za podnětné rady a připomínky. Dále bych ráda poděkovala všem respondentům z řad zaměstnavatelů, kteří se se mnou podělili o své názory a cenné zkušenosti z oblasti výběrového řízení.

Obsah

ÚVOD	1
1 POŽADAVKY TRHU PRÁCE	3
1.1 Potřeby trhu práce dle NÚOV	3
• Metodologie výzkumu	4
• Závěry výzkumu	5
1.2 Výzkum provedený pro účely této diplomové práce	7
1.2.1 Metodologie výzkumu	7
• Měsíc studentů a absolventů	8
• JobFair	9
• 53. Mezinárodní strojírenský veletrh	10
• Job Challenge	10
1.2.2 Výsledky dotazníkového šetření	11
• Návratnost dotazníků	11
• Měsíc studentů a absolventů	17
• JobFair při MSV 2011	18
• 53. Mezinárodní strojírenský veletrh	19
• Job Challenge	21
1.2.3 Vyhodnocení výsledků	23
• Čím zaujme životopis	23
• Čím absolvent VŠ zaujme na pohovoru	26
• Hlavní nedostatky absolventů VŠ	29
2 PŘIPRAVENOST ABSOLVENTA KE VSTUPU NA TRH PRÁCE	32
2.1 Práce při studiu	32
2.2 Výzkum provedený pro účely této diplomové práce	33
2.2.1 Složení studentů Katedry aplikované ekonomie	34
2.2.2 Metodologie výzkumu	36
• Respondenti	36
2.2.3 Výsledky dotazníkového šetření	38
• Výsledky dotazníkového šetření podle ročníků	39
Třetí ročník bakalářského studia	39

První ročník magisterského studia	42
Druhý ročník magisterského studia.....	44
• Porovnání výsledků šetření u mužů a žen	47
Výsledky dotazníkového šetření u mužů	47
Výsledky dotazníkového šetření u žen.....	49
2.2.4 Vyhodnocení dotazníkového šetření	52
3 VYHODNOCENÍ MÍRY SOULADU	55
3.1 Situace na trhu práce v Evropě a v České republice	55
3.2 Soulad požadavků trhu práce s připraveností absolventů KAE	58
3.3 Doporučení studentům, zaměstnavatelům a KAE FF UP	62
3.3.1 Názory absolventek Katedry aplikované ekonomie.....	62
3.3.2 Doporučení studentům Katedry aplikované ekonomie	64
• Víím, co mě baví	64
• Přizpůsobím své aktivity svému cíli.....	65
• Zjistím si všechny dostupné informace	66
3.3.3 Doporučení zaměstnavatelům	67
3.3.4 Doporučení Katedře aplikované ekonomie	69
4 PROFESNÍ PROFIL ABSOLVENTA KAE.....	71
ZÁVĚR	72
SHRNUTÍ V ANGLICKÉM JAZYCE.....	75
ANOTACE.....	1
ANNOTATION	2
SEZNAM GRAFŮ.....	3
SEZNAM OBRÁZKŮ	3
SEZNAM TABULEK.....	4
SEZNAM ZKRATEK.....	4
SEZNAM PRAMENŮ A POUŽITÉ LITERATURY	4
Literatura a odborné studie	4
Časopisecké články a články publikované na internetu.....	6
Webové stránky.....	6
PŘÍLOHY	8
Příloha 1: Měsíc studentů a absolventů.....	8
• KPMG.....	9

• Komerční banka.....	10
• Ernst & Young.....	11
• AHOLD Czech Republic, a .s.	12
• Coca-Cola HBC Česká republika.....	13
• McDonald's ČR, spol. s r. o.	15
• Kooperativa pojišťovna a. s., Vienna Insurance Group	16
• Crocodile ČR s. r. o.	17
• Zentiva, k. s.	17
• E.ON ČR, s. r. o.....	18
• Lidl Česká republika v. o .s.....	21
• WITTE Automotive.....	21
• Automotive Lighting	23
• Skupina ČEZ	24
• Unilever ČR, spol. s r. o.	25
• UniCredit Bank.....	26
Příloha 2: Měsíc studentů a absolventů.....	28
• Francouzsko-česká obchodní komora	28
Příloha 3: Dotazníkové šetření - studenti.....	29
• Dotazník	29

ÚVOD

Cílem této diplomové práce je srovnání požadavků trhu práce s reálnou připraveností budoucích absolventů Katedry aplikované ekonomie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci ke vstupu na trh práce.

Podstatnou součástí předkládané diplomové práce je výzkum současné situace na trhu práce, a to jak z pohledu poptávky po pracovní síle, tedy zaměstnavatelů, tak z pohledu nabídky, zejména studentů KAE FF UP. Výzkum provádíme pomocí dotazníkového šetření, které je rozděleno do dvou částí. První část tvoří šetření mezi zaměstnavateli, druhá část je zaměřena na současné studenty KAE FF UP. Po srovnání výsledků obou dotazníkových šetření stanovíme míru souladu profesní charakteristiky absolventa Katedry aplikované ekonomie s požadavky trhu práce.

V práci vycházíme zejména ze studií *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce* provedených Národním ústavem odborného vzdělávání. Dále se v práci opíráme o výzkum provedený v rámci projektu REFLEX *Uplatnění absolventů vysokých škol v ČR na pracovním trhu, Absolventi a nezaměstnaní absolventi podle vysokých škol a fakult.*

Práci dělíme do tří hlavních částí. V první části se zabýváme požadavky trhu práce. Jedná se především o analýzu dat získaných z dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli. Ve druhé části práce prezentujeme výsledky dotazníkového šetření mezi studenty třetího až pátého ročníku KAE FF UP. Ve třetí části pak srovnáváme informace vyplývající z dotazníkových šetření. Na základě tohoto srovnání určíme míru souladu profesního profilu budoucích absolventů Katedry aplikované ekonomie s požadavky jejich potenciálních zaměstnavatelů. Výsledky srovnání následně zkonstatujeme s vybranými absolventkami KAE FF UP a doplníme o doporučení současným studentům Katedry aplikované ekonomie, zaměstnavatelům i samotné Katedře aplikované ekonomie.

V závěru práce dospějeme ke zjištění, zda jsou, či nejsou současní studenti Katedry aplikované ekonomie dostatečně připraveni na přechod ze studia na vysoké škole do praxe, a co by měli udělat pro to, aby byli úspěšní.

Práce tak studentům ulehčí orientaci na trhu práce a poskytne jim informace, které jim pomohou při vstupu do profesního života. Může posloužit i jako inspirace a návod ke zlepšení vlastní uplatnitelnosti na trhu práce. Zaměstnavatele lépe seznámí se studenty Katedry aplikované ekonomie, s jejich znalostmi a dovednostmi. V neposlední

řadě tato diplomová práce přinese do akademické sféry cenné poznatky z oblasti firemní, bude tedy možné upravit zaměření jednotlivých předmětů podle současných požadavků na uplatnitelnost absolventa na trhu práce.

1 POŽADAVKY TRHU PRÁCE

Pro úspěšný přechod absolventa¹ z vysoké školy do pracovního poměru je podstatný především soulad mezi jeho schopnostmi a dovednostmi a požadavky zaměstnavatelů na tyto schopnosti a dovednosti.

Po skončení studia začíná ihned pracovat 84 % absolventů. Někteří pokračují v zaměstnání, které vykonávali již v průběhu studia, jiní (13 % z nich) začínají podnikat. Mimo ekonomickou aktivitu zůstává po skončení studia 16 % absolventů.² Z toho vyplývá, že 73 % absolventů odpovídá požadavkům svých zaměstnavatelů, tedy požadavkům trhu práce.

V první části této diplomové práce se nejprve seznámíme s projektem Vzdělání – Informace – Poradenství – VIP Kariéra, který zkoumal požadavky zaměstnavatelů na kompetence absolventů. Následně se zaměříme na vlastní výzkum požadavků trhu práce, neboť tyto se neustále vyvíjí a je třeba stanovit jejich aktuální znění.

1.1 Potřeby trhu práce dle NÚOV³

Uplatněním absolventů škol na trhu práce se už řadu let zabývá Národní ústav odborného vzdělávání v rámci systémového projektu Vzdělání – Informace – Poradenství – VIP Kariéra, podporovaném Evropským sociálním fondem a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Cílem projektu je celkově zlepšit služby pedagogicko-psychologického a kariérového poradenství na školách a tím zlepšovat uplatnitelnost absolventů na trhu práce. Informace získané v průběhu trvání projektu jsou shromažďovány a veřejnosti zpřístupněny v rámci informačního systému ISA - Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce.⁴ Výzkum byl zaměřen na zjišťování názorů zaměstnavatelů na znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů škol a hodnocení jejich připravenosti ke vstupu na trh práce. Dále se pak

¹ Dle zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb., § 229 se absolventem rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Dostupné na:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast10h2.aspx>

² Závěrečná zpráva z dotazníkového šetření projektu REFLEX v České republice, Září 2007, Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, Středisko vzdělávací politiky, str. 60

³ Národní ústav odborného vzdělávání

⁴ Informace jsou dostupné na www.infoabsolvent.cz

zabýval přijímáním nových pracovníků, identifikací žádaných profesí a představami zaměstnavatelů o vzdělávacím systému.

Pro účely této diplomové práce se budeme nadále zabývat čtyřmi realizovanými výzkumy a jednou souhrnnou zprávou:

- Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004⁵
 - Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – šetření v terciární sféře (2006)⁶
 - Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – v kvartérním sektoru (2007)⁷
 - Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – souhrnný pohled (2008)⁸
 - Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – v zemědělské sféře (2009)⁹
- *Metodologie výzkumu*

Jednotlivé studie jsou obsahově provázané, jednotlivá šetření svojí koncepcí a obsahem vždy navazují na ta předešlá. Používají obdobnou metodiku i baterii otázek v dotazníkovém šetření. Proto je možné uvést souhrnnou metodologii výzkumu pro všech pět výše zmíněných studií.

Výzkumy byly realizovány formou dotazníkového šetření. Byla zvolena tři kritéria výběru firmy, a to převažující obor činnosti, územní hledisko a velikost firmy. V šetření z roku 2004 (Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004) byly společnosti vybrány z databáze uvedené v Technologickém profilu České republiky. V ostatních šetřeních se řešitelé opírali o Registr ekonomických subjektů, který je spravován Českým statistickým úřadem.

⁵ Ing. Mgr. Pavla Kalousková, Mgr. Pavlína Štastnová, PhDr. Helena Úlovcová, Ing. Jiří Vojtěch, Praha, NÚOV 2004, dostupné na: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-pro-vstup>, jedná se o šetření v průmyslovém sektoru

⁶ Ing. Mgr. Pavla Kalousková, Praha, NÚOV 2006, dostupné na: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol>

⁷ Ing. Mgr. Pavla Kalousková, Praha, NÚOV 2007, dostupné na: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-1>

⁸ Ing. Mgr. Pavla Kalousková, Ing. Jiří Vojtěch, Praha, NÚOV 2008, dostupné na: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-2>

⁹ Ing. Jany Burdová, Ing. Mgr. Pavla Paterová, Praha, NÚOV 2009, dostupné na: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-3>

- *Závěry výzkumu*

Nyní se budeme zabývat závěry výzkumu, které se týkají vysokoškolsky vzdělaných absolventů (dále jen absolventů VŠ).

Kompetence absolventů jsou rozděleny do dvou relativně samostatných okruhů. Prvním jsou kompetence klíčové, druhým pak kompetence profesní. Jak už bylo zmíněno výše, projekt se zabýval zjišťováním důležitosti jednotlivých klíčových kompetencí. Na absolventa VŠ jsou kladeny nejvyšší požadavky, co se týká důležitosti jednotlivých dovedností.

V šetření z roku 2004 je pro 100 % respondentů důležité, aby se absolvent uměl rozhodovat, dokázal řešit problémy, byl schopen nést odpovědnost a byl ochoten stále se učit. O jedno procento méně, tedy 99 % zaměstnavatelů považuje za důležitý ústní a písemný projev, adaptabilitu a flexibilitu absolventa, schopnost týmové práce, znalost práce s výpočetní technikou a zručnost v zacházení s informacemi. Méně, avšak stále více než 90 % respondentů se jeví jako důležitá schopnost vést, znalost cizích jazyků a práce s čísly. Nejméně důležitou kompetencí je podle respondentů dovednost čtení a porozumění pracovním instrukcím.¹⁰

Šetření v terciární sféře z roku 2006 přineslo velmi podobné výsledky. Všechny uvedené kompetence se jevíly důležité minimálně 94 % oslovených. V kvartérním sektoru, v šetření z roku 2007, se pak důležitost jednotlivých kompetencí mírně přesouvá, a to především od schopnosti vést k dovednosti čtení a porozumění pracovním instrukcím. V primárním sektoru, výzkumu z roku 2009, se důležitost snížila hlavně u znalostí cizích jazyků a schopnosti týmové práce.

Mezi další relativně často žádané kompetence se řadí schopnost prezentace a sebe prezentace, schopnost řešit stresové situace, empatie, samostatnost, kreativita a dovednost převést teorii do praxe.

Důležitost přikládána jednotlivým kompetencím se mezi respondenty rok od roku mírně snižuje. Zatímco u prvního šetření jsou některé kompetence důležité pro 100 procent respondentů, v dalších letech se ukazuje, že část zaměstnavatelů považuje určité dovednosti za méně důležité. Může to být dáno jiným výběrovým souborem respondentů v jednotlivých šetřeních či posunem ve vývoji ekonomické aktivity.

¹⁰ Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004, NÚOV, Praha 2004, str. 17

Nejčastějším důvodem nepřijetí absolventa do pracovního poměru je nedostatek praxe a pracovních zkušeností, dále pak nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení. Jako nevýhoda se jeví též potřeba delšího období na zapracování a nízká úroveň pracovní morálky. Stejně jako u důležitosti jednotlivých kompetencí se i u důvodů nepřijímání absolventů v jednotlivých studiích mění procentuální podíl odpovědí. Pořadí důležitosti však povětšinou zůstává stejné. Pouze v zemědělské sféře se před nedostatek praxe dostaly nereálné představy o výši mzdy, pracovní době nebo pracovním zařazení.

Naopak pro přijetí absolventa mluví především nezátíženost předchozími pracovními návyky, která si víceméně odporuje s požadavkem na předchozí pracovní zkušenosti. Dále jsou pro absolventa plusovými body dovednost práce s počítačem, ochota vzdělávat se, jazyková vybavenost, flexibilita, znalost nových technologií a originalita nápadů.

Předchozí pracovní aktivita absolventa vypovídá podle respondentů šetření především o samostatnosti, zájmu pracovat a poznat pracovní prostředí i o jeho přístupu k životu. Pokud by se na jedno místo hlásil absolvent s praxí a absolvent bez praxe, dalo by 30,7 % respondentů jednoznačně přednost absolventovi s praxí. Ostatní zaměstnavatelé se k otázce vyjádřili tak, že by absolventa s praxí nezvýhodňovali, ale posuzovali by jeho celkové znalosti a schopnosti.

Stejně tak pohled na způsob předchozí praxe je odlišný. Pro některé zaměstnavatele není důležité, kde absolvent pracoval, jiní dávají přednost práci v oboru či přímo ve své firmě, kde mají možnost absolventa lépe poznat. Klíčovou roli však nakonec hraje celkový dojem při přijímacím pohovoru a osobnostní kvality a předpoklady.¹¹

Výše popsaný projekt je zaměřen na zjištění požadavků zaměstnavatelů na absolventy, avšak, na rozdíl od následujícího výzkumu, počítá i s absolventy s nižším dosaženým vzděláním než je vysokoškolské. Dalším rozdílem mezi těmito dvěma výzkumy je metodologie výzkumu. Zatímco v projektu Národního ústavu odborného vzdělávání byly zaměstnavatelům nabídnuty jednotlivé kompetence, které pak měli za

¹¹ Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – souhrnný pohled (2008), str. 28

úkol rozdělit podle důležitosti, v následujícím výzkumu je na zaměstnavateli, aby sám definoval to, co považuje za důležité. Stejně tak se liší způsob získávání informací.

1.2 Výzkum provedený pro účely této diplomové práce

Pro účely této diplomové práce byl proveden výzkum mezi zaměstnavateli. V následujícím textu se seznámíme s metodologií tohoto výzkumu, s jeho výsledky a jejich vyhodnocením.

1.2.1 Metodologie výzkumu

Pro zjištění požadavků trhu práce byl vytvořen krátký dotazník, který byl distribuován mezi vybrané zaměstnavatele jak elektronickou formou – v rámci Měsíce studentů a absolventů na Jobs.cz, tak formou osobního setkání – v průběhu veletrhů práce. Respondenti zařazení do výběrového souboru museli splňovat dvě kritéria:

- Mít zkušenost s náborem absolventů VŠ.
- Mít zkušenost/předpoklad s náborem na ekonomické pozice.

Dotazník obsahoval následující tři otázky:

1. *Co je pro Vás hlavním kritériem pro přijetí čerstvého absolventa VŠ do pracovního poměru?*
2. *Čím Vás absolvent přesvědčí k přijetí do pracovního poměru?*
3. *Setkáváte se u absolventů s nějakým obecným nedostatkem, na jehož odstranění by měl student pracovat již v průběhu studia?*

Celkem byly odpovědi na položené otázky získávány čtyřmi způsoby. Jednotlivé postupy jsou popsány níže.

V prvním případě odpovídali personalisté firem účastnících se akce portálu Jobs.cz Měsíc studentů a absolventů, který se konal v průběhu dubna 2011. Ve druhém případě se jedná o odpovědi zástupců personálních oddělení předních firem působících v oblastech strojírenství, energetiky a dalších souvisejících oborů na veletrhu JobFair

MSV 2011, veletrhu pracovních příležitostí při Mezinárodním strojírenském veletrhu.¹² Třetím, trochu specifickým případem, jsou odpovědi několika účastníků Mezinárodního strojírenského veletrhu. V tomto případě se však nejednalo o personalisty, nýbrž o obchodníky, kteří již měli zkušenost s výběrovým řízením. Čtvrtá situace odpovídá opět veletrhu práce, tentokrát Job Challenge, konaném v Brně 9. listopadu 2011¹³. Ze zvoleného způsobu získávání odpovědí vyplývá, že se do výběrového souboru dostaly převážně větší nadnárodní společnosti. Je to dáno tím, že právě ty se nejčastěji prezentují na veletrzích práce.

- *Měsíc studentů a absolventů*

Akce internetového pracovního portálu Jobs.cz, konající se během dubna 2011, byla zaměřena především na prezentaci firem a možností pracovního uplatnění absolventa při studiu či po jeho ukončení. Akce byla určena především čerstvým absolventům a studentům posledních ročníků vysokých škol, tedy třetího ročníku bakalářského a druhého ročníku magisterského studia. V průběhu on-line diskuze měli personalisté za úkol prezentovat různé trainee programy¹⁴ či stáže, které nabízí jejich zaměstnavatel. Prezentace měla formu otázek a odpovědí, přičemž každou diskuzi uváděl blok prezentující záměry diskuze. Úvod diskuze pak byl doplněn o stručnou charakteristiku společnosti a krátký medailon představující personalisty, kteří se diskuze zúčastní.

Jako příklad uvádíme následující bloky, které zahajovaly diskuzi s personalisty České spořitelny a Ernst & Young:

Absolventem v České spořitelně – na co se u nás můžete těšit?

Zapojte se do naší on-line diskuze a získejte cenné informace o:

- Možnostech spolupráce, pokud ještě studujete,
- Pracovních příležitostech pro absolventy,
- Průběhu výběrových řízení,
- Možnostech profesního i osobního rozvoje,
- Odměňování a benefitech.¹⁵

¹² Oficiální stránky veletrhu Job Fair, dostupné na <http://www.jobfairmsv.cz/>

¹³ Oficiální stránky veletrhu Job Challenge, dostupné na <http://www.jobchallenge.muni.cz/uvod/>

¹⁴ Trainee programy jsou rozvojové a adaptační programy pro studenty posledních ročníků a pro absolventy vysokých škol, kterým poskytují odborný růst a osobní rozvoj. Zdroj www.hyperstudent.cz

¹⁵ On-line diskuze s personalisty České spořitelny, dostupná na <http://www.jobs.cz/ozona/detail/article/absolventem-vceske-sporitelne-na-co-se-u-nas-muzete-tesit/>

Ernst & Young hledá 100 nových kolegů!

- Otevíráme pozice v oblasti auditu, daní a všech dalších oblastech naší poradenské činnosti.
- Zvažujete, zda začít pracovat ve velké mezinárodní společnosti, a nejste si jisti, co vás tam čeká?
- Jak se takové zkušenosti mohou odrazit ve vašem kariérním postupu? Jaké jsou požadavky na uchazeče o práci v Ernst & Young – absolventy i uchazeče s praxí?
- Máte zájem pracovat po/při studiu a nevíte, zdali to zvládnete skloubit?¹⁶

Je tedy zřejmé, že hlavním záměrem firem, účastnících se této akce, bylo oslovit co nejvíce uchazečů o zaměstnání, potažmo o trainee programy. Touto skutečností mohou být ovlivněna stanoviska personalistů k pokládaným otázkám.

Metoda dotazování zvolená u této studie odpovídala požadavkům internetové on-line diskuze. Do fóra byla odeslána zpráva se třemi otázkami. Odpovědi pak byly zveřejněny na stránkách Jobs.cz v sekci O-zóna, vždy v jednotlivých on-line diskuzích, kde zůstaly veřejně přístupné i po ukončení diskuze. Kopie odeslané zprávy a jednotlivých odpovědí na ni se nachází v Příloze 1.

Z odesílané zprávy je patrné, že personalista nebyl zpraven o studijním oboru daného absolventa. Ve zprávě není kladen důraz na zájem o pozice vhodné pro absolventy aplikovaných ekonomických studií. V důsledku toho mohou mít odpovědi na položené otázky obecnější charakter.¹⁷

• *JobFair*

V případě veletrhu JobFair, který byl součástí 53. ročníku Mezinárodního strojírenského veletrhu v Brně, probíhalo dotazování formou osobního řízeného rozhovoru, kdy tazatel pokládal otázky a v případě potřeby je upřesnil či rozvinul. Upřesnění se týkalo především otázek číslo jedna a dvě. Otázka první byla uvedena do souvislosti prvního kontaktu s uchazečem, tedy co personalistu zaujme na zaslaném životopise tak, aby uchazeče pozval k pohovoru. Druhá otázka se týká přijímacího pohovoru, osobního kontaktu s uchazečem. Důraz byl kladen na zjištění požadavků na

¹⁶ On-line diskuze s personalisty Ernst & Young, dostupná na <http://www.jobs.cz/ozona/detail/article/ernst-young-hleda-100-novych-kolegu/>

¹⁷ Viz 1.2.2. Výsledky dotazníkového šetření, Měsíc studentů a absolventů

absolventa při osobním setkání, kdy má personalista možnost dozvědět se o absolventovi více, než má napsáno v životopise.

Rozhovor ve většině případů vedl k vyčerpávajícím odpovědím na pokládané otázky. Dotazovaný nebyl nijak ovlivňován ve svých odpovědích – nebyly mu nabídnuty žádné možnosti na výběr, ani nebyl tlačěn ke konkrétní informaci cílenými otázkami. Avšak, na rozdíl od předchozího případu, bylo personalistovi upřesněno, o jaký typ absolventa se jedná. Odpovědi jsou tedy více cílené na absolventa KAE FF UP.

Dotazování byli zástupci personálních oddělení předních firem působících v oblastech strojírenství, energetiky a v dalších souvisejících oborech. Dotazovaný byl vždy upozorněn, že se jedná o studenty Katedry aplikované ekonomie, tedy nikoli techniky a strojaře, nýbrž budoucí ekonomy, marketéry, finančníky, účetní atd. Tím bylo zamezeno omylu ze strany personalisty a rozhovor se týkal vždy jen takových pozic, na které by mohl nastoupit absolvent Katedry aplikované ekonomie.

- **53. Mezinárodní strojírenský veletrh**

V této části průzkumu byli dotazováni zaměstnanci vybraných vystavujících firem. Nejednalo se o personalisty, nýbrž o obchodníky (čtyři, z toho dva vedoucí obchodního oddělení, jeden obchodní zástupce a jeden obchodní manažer) a jednoho vedoucího exportu. Jelikož se veletrh JobFair i Mezinárodní strojírenský veletrh konaly ve stejném termínu na stejném místě, byla i pro zjišťování stanovisek obchodníků k dané problematice použita metoda osobního řízeného rozhovoru.

Na rozdíl od personalistů byli tito respondenti více naváděni ke konkrétnější odpovědi. Použity byly naváděcí otázky typu:

1. S jakým člověkem byste chtěl spolupracovat?
2. Jaký by měl být po osobnostní stránce?
3. Co by měl Váš budoucí podřízený umět?

- **Job Challenge**

Pátý ročník veletrhu práce Job Challenge, pořádaný Masarykovou univerzitou ve spolupráci s Mendelovou univerzitou a Vysokým učením technickým v Brně, byl svou podstatou velmi podobný veletrhu JobFair. Někteří vystavovatelé byli totožní, nebo se zúčastnili Měsíce studentů a absolventů na Jobs.cz, případně obou těchto akcí. Při výběru respondentů byl kladen důraz na nabídku ekonomicky zaměřených pozic a na

oslovení firmy dosud nezúčastněné v dotazníkovém šetření. To hlavně z toho důvodu, aby na položené otázky neodpovídal stejný personalista, neboť tyto „náborové“ akce jsou zpravidla stejně personálně obsazeny. V případě UniCredit Bank a Lidl se sice jedná o společnosti, které byly osloveny v průběhu Měsíce studentů a absolventů na Jobs.cz, avšak oslovený personalista odpovídal poprvé.

Šetření probíhalo dle stejného vzorce jako při dotazníkovém šetření na veletrhu JobFair a Mezinárodním strojírenském veletrhu. Byly použity stejné otázky i postup dotazování. Stejně jako v předchozích případech, i zde byli někteří respondenti více sdílní než jiní. Výsledek strukturovaného neformálního rozhovoru se tak u jednotlivých personalistů velmi lišil.

Záznamy jednotlivých odpovědí na dotazníky v rámci JobFair, 53. Mezinárodního strojírenského veletrhu a Job Challenge jsou umístěny na multimediální příloze.¹⁸ Originály dotazníků jsou k dispozici u autorky diplomové práce. Odpověď obchodního manažera Francouzsko-české obchodní komory byla doplněna o výpověď personalistky této komory. Ta je uvedena v Příloze 2.

1.2.2 Výsledky dotazníkového šetření

• *Návratnost dotazníků*

Celková návratnost dotazníků je poměrně vysoká, a to 86 %. Důvodem velké návratnosti je především zvolená metoda dotazování. Předně byly vybírány firmy, u kterých se předpokládalo, že budou odpovídat požadavkům dotazníku. Tím jsme minimalizovali riziko nesplnění kritérií. Následné osobní rozhovory dovolily přesvědčit respondenta k účasti na dotazníkovém šetření.

V průběhu dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 50 firem. Do výsledků je jich však zahrnuto pouze 43 z nich, a to z toho důvodu, že pouze ty odpovídaly požadavkům výzkumu. Zbývajících sedm oslovených personalistů buď nemělo žádnou zkušenost s nábořem absolventů, nebo nemělo žádnou zkušenost s nábořem na ekonomické pozice a ani v nejbližší době žádný podobný nábor neočekávalo.

Při osobním dotazování tři oslovení personalisté nesplňovali daná kritéria. Při dotazování přes diskuzní fórum pak neodpověděl jeden respondent – nabídl odpověď

¹⁸ V dokumentu s názvem *Dotazníky*

via e-mail, ale ani přes opakované oslovení se k výzkumu nevyjádřil, další respondent se pak ve své odpovědi nezabýval absolventy, a proto byl z výzkumu vyloučen.

Odpovědi respondentů, které dále uvádíme, jsou vždy osobním názorem osloveného personalisty. V žádném případě se nejedná o oficiální stanovisko dané společnosti. Avšak pro zjednodušení a částečné zachování anonymity respondenta jsou odpovědi přiřazeny ke jménu firmy.

Postupně se budeme zabývat všemi třemi otázkami položenými v rámci strukturovaného rozhovoru. Nejprve se zaměříme na to, co personalistu přesvědčí k tomu, aby pozval absolventa na osobní pohovor. Bude nás zajímat, co by měl obsahovat absolventův životopis. Následně se zaměříme na samotný osobní pohovor. Toho se týká otázka druhá, tedy co přesvědčí personalistu k přijetí absolventa do pracovního poměru. Jako poslední pak představíme nedostatky absolventů, které byly personalisty zmíněny v průběhu šetření.

Úplná data, ze kterých vychází dílčí výsledky i následující vyhodnocení výzkumu, jsou uvedena v tabulkách 1, 2, 3 a 4. Číslo jedna v následujících tabulkách označuje zmínění daného bodu v průběhu osobního strukturovaného rozhovoru. Firmy, které náleží do jednotlivých oblastí sběru dat, jsou seřazeny do podskupin a označeny názvem akce.

Tabulka 1 Co zajímá posuzovatele životopisu

Firma	Praxe	Obor studia	Anglický jazyk	Další jazyk	Zahraniční stáž/ Erasmus	Časová návrznost údajů	IT dovednosti	Formátování CV	Vše navíc	Kontíky	Téma DP	Gramatické chyby, nepřesnosti
JobFair	1	1	1									
Sioda Power	1	1	1		1							
Aero Vodochody	1	1								1		
Partners	1	1			1				1			
GE Aviation	1	1	1									
Nemak	1	1	1			1						
Honeywell	1	1	1		1							
Meopta	1	1	1		1				1			1
Sioda auto	1	1	1		1							
JobFair-marketing	1	1	1			1			1			1
Sioda JS	1	1	1		1							
MSV Brno	1	1										
Francouzsko-česká obchodní komora	1	1	1		1							
Sigma	1	1	1		1							
Šmeral	1	1	1		1							
Místě studentů a zbovenů												
KPMG			1				1					
KB												
Ernst & Young			1				1					
AHOLD	1	1										
Coca-Cola HBC	1	1	1									
McDonald's ČR	1	1	1									
Kooperativa												
Crocodile	1	1	1									
Zentiva	1	1										
E.ON CR	1	1	1									
WITTE Automotive	1	1	1									
Automotive Lighting	1	1	1									
ČEZ	1	1	1									
Unilever	1	1	1									
UniCredit Bank		1	1									
JobChallenge												
Brose Technik für Automobile	1	1	1		1			1				
Debitre			1									
Motorola	1	1	1		1		1					
UniCredit Bank								1				
CSOB						1						
Citibank	1	1	1		1							
Česká spořitelna	1				1							
Lidl	1				1							
KB	1	1	1									
PWC	1		1		1							
TPA												
Kaufland	1											
Tesco stores	1	1	1									
RWE	1	1	1		1					1		
Home Credit IT centre	1						1					
celkem (43)	32	23	21	10	9	4	4	4	3	2	1	1

Tabulka 2 Co je posuzováno v průběhu pohovoru – skutečnosti uchazečem ovlivnitelné

Firma	Vysvětlení motivace	Chce se učit	Nadšení/drive	Informovanost, znalost produktů firmy	Příprava na pohovor
JobFair					
Škoda Power	1		1	1	1
Aero Vodochody		1	1		
Partners		1			
GE Aviation					
Nemak	1	1			
Honeywell		1			
Meopta	1				1
Škoda auto				1	
JobFair-marketing	1		1		
Škoda JS		1	1		
MSV Brno					
Francouzsko-česká obchodní komora					
Sigma					
Šmeral					
Měsíc studentů a absolventů					
KPMG	1		1		1
KB		1			
Ernst & Young	1	1	1		
AHOLD	1				
Coca-Cola HBC	1		1		
McDonald's ČR		1	1		
Kooperativa					
Crocodile	1	1			
Zentiva	1	1			
E.ON ČR					
WITTE Automotive	1	1			
Automotive Lighting					
ČEZ		1			
Unilever		1	1		
UniCredit Bank	1				
JobChallenge					
Brose Technik für Automobile	1		1	1	1
Deloitte	1				
Motorola					
UniCredit Bank	1		1		
ČSOB		1			
Citibank		1	1		
Česká spořitelna	1				
Lidl	1	1		1	
KB				1	
PWC					
TPA	1				
Kaufland		1			
Tesco stores					
RWE	1			1	1
Home Credit IT centre					
celkem (43)	19	17	12	6	5

Tabulka 3 Co je posuzováno v průběhu pohovoru – skutečnosti uchazečem obtížně ovlivnitelné

Firma	Osobnost / charisma	"Zapadnutí do týmu"	"Srovnání v hlavě"	Komunikační dovednosti	Vystupování	Samostatnost	Pokora	"Tah na bránu"	Něbojí se dělat chyby	Zásady	Odhodnost vůči stresu	Přístup k životu	Kreativita
JobFair													
Škoda Power		1					1						
Aero Vodochody					1			1					
Partners													
GE Aviation	1				1				1				
Nemak	1										1		
Honeywell		1										1	
Meopta	1			1	1								
Škoda auto					1								
JobFair-marketing		1											
Škoda JS	1				1							1	
MSV Brno													
Francouzsko-česká obchodní komora			1	1			1						
Sigma					1		1						
Šneral													
Městské studentů a absolventů													
KPMG	1	1	1	1									
KB													
Ernst & Young		1		1									
AHOLD	1												
Coca-Cola HBC			1										
McDonald's ČR													
Kooperativa													
Croc otillie													
Zentiva													
E.ON ČR	1	1	1										1
WITTE Automotive	1												
Automotive Lighting	1		1										
ČEZ			1										
Unilever	1	1					1						
UniCredit Bank	1	1		1									
JobChallenge													
Brose Technik für Automobile	1	1	1										
Deloitte													
Motorola	1	1		1									
UniCredit Bank	1	1	1	1									
CSOB	1	1						1					
Citibank	1			1									
Česká spořitelna			1			1							
Lidl	1		1										
KB	1			1	1								
PWC					1								
TPA		1											
Kaufland	1												
Tesco stores	1	1	1										
RWE	1	1			1		1						
Home Credit IT centre	1		1		1								
celkem (43)	19	16	11	10	9	3	3	2	1	1	1	1	1

Tabulka 4 Hlavní nedostatky absolventů VŠ

Firma	Absence praxe	Spáné aktivní úřel	Nevěda, co je havi / co činiť dēlat	Nerzřivá mřa sebe vēdomř / padechovřnř	Nerealistickř pohled na řh prřce	Chybějřci zahraniční praxe / řiřř	Nerřpravenost	Lřř v CV	Nezodpovědnost	Nerřplněcnost finřnřho pōřřřdřku	Nevhodnř sebezprerřenřce	Neschopnost samostatnřho uvažovřnř / malř produktřva	Nervozita při prerřenřci	Spřnř komandace v rřmci řřmu	Neschopnost řeřit komplexnřho problēmř	Nechotř k mōbiliř	Spřnř řřebecnř přřhřd
JobFair	1	1															
Sioda Power																	
Aero Vodochovř	1																
Parsons	1																
GE Aviation																	
Nemak																	
Honeywell	1																
Mecpřa	1																
Sioda auto	1																
JobFair-outkřdřng	1																
Sioda JS	1																
MSV firm	1																
Francouzsko-řeskř obchodnř komora	1																
Sigma	1																
Smerř	1																
Měřie řtudentř a absolventř	1																
KPMG	1																
KB																	
Erne & Young																	
AHOLD	1																
Coca-Cola HBC																	
McDonald's CR	1																
Kooperřiba	1																
Credocřie	1																
Zerovřnř	1																
IGNYQ	1																
WITTE Automotive	1																
Lightmaster Lighting	1																
Chřizmatř	1																
Unilever	1																
UniCredit Bank																	
JobChallenge																	
Brose Technik fřr Automobile																	
Dalairře																	
Morenřa																	
UniCredit Bank	1																
CSOB	1																
ČiliBank	1																
Českř sportřřnř	1																
Lidl	1																
KB	1																
PWC	1																
TPA																	
Kaufland	1																
Tesco stores																	
RAWE	1																
Home Credit IT centre																	
celkem (43)	25	14	9	9	8	7	6	6	4	4	4	3	3	3	3	2	2

- *Měsíc studentů a absolventů*

Do výsledků dotazníkového šetření bylo zařazeno šestnáct firem.

Životopis

V průběhu dotazování vyšlo najevo, že personalisté považují za důležité čtyři skutečnosti. Jedná se o praxi, schopnost dorozumět se anglicky, studovaný obor a o znalost práce na počítači. Nejvýraznější je právě požadavek praxe, kterou na životopisech vyhledává a vyžaduje deset ze šestnácti oslovených personalistů. Angličtinu zmínilo osm respondentů, studovaný obor pak sedm. Pouze dvě zmínky o práci na počítači mohou být dány i tím, že ostatní oslovení tuto dovednost berou u vysokoškolsky vzdělaného absolventa za samozřejmost.

Pohovor

V průběhu pohovoru je pro personalisty důležité, aby byl uchazeč schopen formulovat svoji motivaci pro danou práci. Pro tuto skutečnost se vyjádřilo osm oslovených personalistů. Stejný počet respondentů upozorňuje na nutnost neustálého vzdělávání se, proto musí být absolvent ochoten se nadále učit. Po pěti bodech pak získalo uchazečovo nadšení pro poptávanou práci a jeho charisma. Stejnou váhou je posuzován i fakt, zda má absolvent jasno v tom, co chce v budoucnosti dělat a jak toho dosáhne. Významnou položkou se ukázalo být „zapadnutí do týmu“, kterou zmínilo pět ze šestnácti dotázaných. Třikrát byla zmíněna komunikativnost absolventa, jednou pak samostatnost a kreativita.

Nedostatky absolventů

Nejvíce personalistů postrádá u absolventů praxi, ať už ve formě brigád či částečných úvazků. Zmiňuje se o tom devět z dotázaných. Podle čtyř personalistů je nedostatečná také aktivní znalost cizího jazyka, protože absolventi mnohdy nejsou schopni reagovat na otázky položené v cizím jazyce. S tím souvisí i mylné uvedení úrovně cizího jazyka v životopise. Dva personalisté upozornili na nezdravou míru sebevědomí uchazeče-absolventa, stejně jako na nedostatek zahraničních zkušeností a možností mobility. Dále si respondenti myslí, že absolventi nemají jasno v tom, co je baví a co by chtěli dělat, nejsou na pohovor připraveni a neuvažují v souvislostech. Taktéž jednou byla zmíněna neochota nést odpovědnost a neschopnost vedení dialogu s klientem.

- *JobFair při MSV 2011*

Do výsledků dotazníkového šetření bylo zařazeno deset firem působících na českém trhu, které odpovídaly zadaným kritériím. Z rozhovorů vyplynulo, že většina personalistů má velmi jasnou představu o budoucích zaměstnancích a dokáže ji jasně a přesně formulovat. Rozlišují samozřejmě dle jednotlivých obsazovaných pozic. Důraz na rozdílnost požadavků na jednotlivě obsazované pozice je tím větší, čím je větší daná firma. Odpovědi na jednotlivé otázky jsou v tomto případě obsáhlejší co do počtu zmíněných skutečností.

Životopis

Stejně jako v předchozím případě personalistu nejvíce zajímá, zda má absolvent pracovní zkušenosti. Z deseti respondentů jich důležitost praxe zmínilo devět. Druhým nejdůležitějším aspektem je studovaný obor, pro který se vyslovilo sedm personalistů. Důležitým se jeví hlavně v porovnání s pozicí, na kterou se absolvent hlásí. Těsně za studovaným oborem následuje schopnost dorozumět se anglicky, přičemž velkým plusem je znalost dalšího světového jazyka. Mezi dalšími zmíněnými skutečnostmi dominují zahraniční stáže, případně studijní pobyty Erasmus aj. Důležitým poznatkem je pro personalistu i časová návaznost jednotlivých zkušeností a jejich délka. V souhrnu pak respondenty zajímá vše, co absolvent dělá navíc. Za zmínku stojí například zájem personalistů o téma diplomové práce, volnočasové aktivity a také to, zda životopis obsahuje gramatické chyby. Jejich přítomnost je pak jasným negativem.

Pohovor

V průběhu pohovoru má personalista možnost ovlivnit množství i povahu informací, které chce od absolventa získat. Celková povaha odpovědí v průběhu dotazníkového šetření umožňuje rozdělit zjištěné skutečnosti do dvou kategorií.

I) Ta první je zachycena v Tabulce 2 na straně 14 a jedná se o skutečnosti, na něž se absolvent může připravit. Je to především chuť naučit se v budoucím zaměstnání nové věci (pět bodů) a vysvětlení důvodů, které vedly k rozhodnutí ucházet se právě o tuto pracovní pozici (čtyři). Neméně důležité se jeví nadšení uchazeče pro danou pozici (čtyři body). Samotná příprava na pohovor by též neměla být podceňována, neboť i té je v jeho průběhu přikládána velká váha. Informovanost o produktech firmy a příprava na pohovor byly dohromady zmíněny čtyřikrát.

II) Do druhé kategorie (viz Tabulka 3 na straně 15) spadají osobnostní charakteristiky uchazeče a vnitřní podmínky ve firmě, do které se hlásí. Ani jednu

z těchto skutečností není kandidát schopen ovlivnit, nebo pouze s vyvinutím značného úsilí. Na JobFair personalisté zmiňovali především vystupování absolventa během pohovoru (zmíněno pětkrát), jeho osobnost a charisma (čtyři body). Vnitřní poměry ve firmě zastupuje hlavně skutečnost, že je nutné, aby vybraný uchazeč dobře zapadnul do již fungujícího týmu (důležité pro tři personalisty). Dále respondenti mluvili o důležitosti komunikačních dovedností, pokory, odolnosti vůči stresu a přístupu k životu. Stejně tak je pro některé zaměstnavatele důležitý „tah na bránu“ a to, že se absolvent nebojí dělat chyby.

Nedostatky absolventů

Nedostatků absolventů byla znovu zmíněna celá řada. Nejvýraznějším se opět stala absence praxe, na kterou upozornilo sedm personalistů. Na druhém místě se se čtyřmi body opětovně umístily nedostatky v aktivním užívání jazyka. Třikrát bylo zmíněno nevyužití zahraničních stáží a Erasmu, nepřipravenost na pohovor a absence samostatného uvažování či jisté dávky proaktivity. Dvakrát personalisté poukázali na uvádění mylných informací v životopisech, neochotu převzít zodpovědnost, nervozitu při prezentacích, slabé komunikační dovednosti v rámci týmu, neschopnost vyřešit komplexnější problém a malý všeobecný přehled. Problematická je i nepřiměřenost finančního požadavku a sebeprezentace absolventa. Jeden personalista poukázal i na to, že absolventi často nevědí, co je baví a co by chtěli dělat.

Několikrát byl zmíněn i často používaný pojem flexibilita. Personalista byl vždy požádán o jeho specifikaci. Pojem zazněl celkem třikrát. Zajímavé je, že byl pokaždé definován jinak. Poprvé se jednalo o časové možnosti studenta, zda je do práce schopen docházet pravidelně. Druhý personalista chtěl tímto pojmem vyjádřit schopnost absolventa překročit svůj pracovní rámec a vypomoci v jiném oddělení. Třetí pak jeho ochotu vyjet na služební cestu a stěhovat se.

• **53. Mezinárodní strojírenský veletrh**

Do výsledků byli nakonec zařazeni tři respondenti, neboť zbylí dva oslovení nesplňovali kritéria šetření.

Životopis

Na životopisech všechny tři respondenty nejvíce zajímá, jaký má uchazeč vystudovaný obor a jaké jazyky umí. Následuje praxe, jež si všimnou dva z nich, a

absolvování zahraniční stáže, které je cenné především pro zástupce Francouzsko-české obchodní komory.

Pohovor

Při pohovoru dva respondenti ocení určitou pokoru uchazeče o zaměstnání. Dále byly zmíněny komunikační dovednosti, vystupování a fakt, zda má absolvent jasno v tom, čeho chce dosáhnout.

Nedostatky absolventů

Z nedostatků poukazují i tito respondenti na málo pracovních zkušeností absolventů. Oslovení obchodníci povětšinou na školách postrádají povinnou praxi, kterou sami absolvovali (jmenován např. Zetor). Zatímco personalisté hodnotí praxi jako proaktivitu a vizitku jednotlivce, obchodníci by preferovali zavedení povinnosti absolvování praxe pro všechny studenty. Dále jsou podle obchodníků absolventi často nezdravě sebevědomí, „vylepšují“ si životopis nepravdivými informacemi a nejsou schopni převzít zodpovědnost. Absence zahraničních zkušeností a s tím spojená neschopnost domluvit se v cizím jazyce je dalším ze jmenovaných nedostatků. Nakonec byl zmíněn i nerealistický pohled na trh práce.

Z průzkumu vyplynulo, že pokud se jedná o obchodníky, jejich představa o přijímaném podřízeném není nijak jasná. Mnohdy nedokáží definovat ani specifikovat, co by takový člověk měl umět, co od něj očekávají.

Často také nebylo jasné, zda se stále drží avizovaných ekonomických pozic nebo se dostali i k technicky vzdělaným lidem, přestože byli opakovaně naváděni k tomu, aby mluvili pouze o obchodních pozicích.

Ačkoli měli všichni respondenti již nějakou zkušenost s výběrem zaměstnanců do svého týmu, jejich zkušenosti s čerstvými absolventy jsou jen malé. V jednom případě byla zmíněna i důležitost prvního kola výběrového řízení, které je v rukou personálního oddělení. „*Vyberu si někoho z těch, co mi pošlou z personálního*“.¹⁹

¹⁹ Názor respondenta z EDP Novomatic. Tento respondent však neměl zkušenosti s výběrem uchazeče z řad absolventů.

- *Job Challenge*

Do výsledků bylo zařazeno patnáct společností, které se účastnily veletrhu Job Challenge.

Životopis

V životopise nesmí podle jedenácti oslovených chybět praxe. Šestkrát byl zmíněn obor studia, který by měl být ve spojitosti s požadovanou pozicí. Avšak není to pravidlem, například společnost Deloitte otevřeně prezentuje, že nabírá absolventy všech oborů, nejen těch ekonomických. Vzhledem k mezinárodnímu působení oslovených společností nepřekvapuje ani požadavek na ovládání anglického jazyka, který byl zmíněn pěti respondenty. Zahraniční zkušenosti zůstávají velmi ceněny i v tomto případě, poukázali na ně čtyři respondenti.

Zajímavá je skutečnost, že čtyři z oslovených kladou velký důraz na formátování životopisu jako celku. Jak podotkl jeden z personalistů, pokud si uchazeč dá záležet na životopise a motivačním dopisu, je poznat, že má o danou pozici opravdový zájem. Jako plus respondenti opět uvedli znalost dalšího světového jazyka a znalost práce na počítači. Znovu byly zmíněny i záliby a časová návaznost jednotlivých, v životopise deklarovaných aktivit.

Podstatná je i rychlost zaslání odpovědi na inzerát, protože ne všechny doručené životopisy jsou personalisté schopni posoudit. Pro některé oslovené je důležitým prvkem posuzování životopisů i motivační dopis, který vede k utvoření přesnějšího obrázku o kvalitách uchazeče.

Pohovor

Kvality uchazeče, zjišťované během pohovoru, můžeme znovu rozdělit do dvou kategorií.

I) Výraznější se v tomto případě ukázala kategorie vlastností a skutečností, které absolvent ovlivní jen obtížně. Deset personalistů se vyslovalo pro důležitost osobnosti a jistého charisma, které by měl kandidát vyzařovat. Osm oslovených posuzuje uchazeče i podle toho, zda dobře zapadne do již existujícího týmu. Pět bodů získaly komunikační dovednosti, které se dají v průběhu pohovoru lehce prověřit. Stejný počet respondentů přiznal, že je pro ně podstatné, zda má uchazeč jasnou představu o své budoucnosti, že to má „srovnané v hlavě“. Dále mluvili o vystupování (tři body), samostatnosti (dvě zmínky) a „tahu na branku“ (jeden bod).

II) Z dovedností, jež kandidát ovlivní snáze, se jako nejdůležitější jeví způsob vysvětlení motivace, kterou má uchazeč pro výkon daného zaměstnání (uvedeno sedmi personalisty). Čtyřikrát zaznělo, že má absolvent být ochoten se i nadále učit a již na pohovoru mít jasnou představu o tom, co daná firma nabízí zákazníkům. Z uchazeče by mělo být cítit nadšení pro práci pro společnost (tři body) a celkově by měl věnovat čas samotné přípravě na pohovor (dva body).

Nedostatky absolventů

Mezi nedostatky dominuje v tomto případě absence praxe a spolu s ní i to, že absolventi velmi často nevědí, co je baví a co by chtěli dělat. Všechny tyto nedostatky zazněly z úst respondentů celkem sedmkrát. Pětkrát pak personalisté poukázali na nezdravou míru sebevědomí nebo naopak na sebepodceňování. Stejný počet upozornil na často nižší úroveň jazyka, pokud se jedná o jeho aktivní používání. Absolventi dále postrádají realistický pohled na trh práce (zmněno čtyřikrát), který se projevuje zejména nepřiměřenými finančními požadavky (tříkrát). Méně často respondenti vytýkali absolventům jejich sebeprezentaci, nepřipravenost na pohovor, uvádění mylných informací v životopise a nedostatek komunikačních a prezentačních dovedností.

1.2.3 Vyhodnocení výsledků

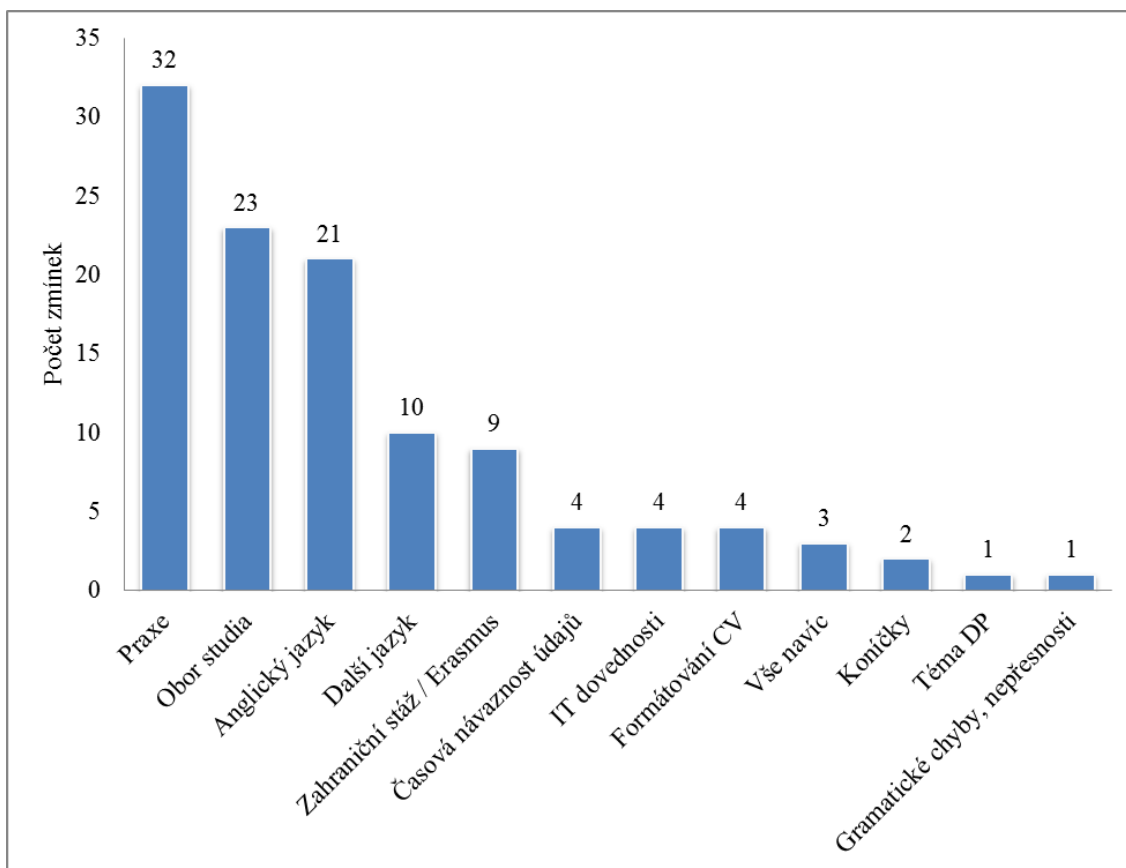
Přes odlišné techniky sběru odpovědí dovoluje jednotná formulace otázek provést souhrnné vyhodnocení dotazníkového šetření.

Rozsah odpovědí na otázky se u každého respondenta liší. Odpovědi jednotlivých personalistů i obchodníků však v souhrnu vypovídají o tendencích na trhu práce. V následujícím textu jsou tyto tendence blíže specifikovány.

- *Čím zaujme životopis*

Graf č. 1 názorně zobrazuje všechny aspekty, na které se zaměstnavatel zaměřuje při posuzování životopisů. Jedná se o syntézu dílčích výsledků z Tabulky 1 na straně 13. Celkem bylo zmíněno dvanáct různých údajů, kterých si personalisté všimnou v absolventově životopise.

Graf 1 Co zajímá posuzovatele životopisu



Nejčastěji byla citována praxe, vyjádřily se pro ni tři čtvrtiny dotázaných. Respondenti se shodují v tom, že absolvovaná praxe dokazuje aktivní přístup studenta

k práci a celkovou proaktivitu, kterou od svých budoucích kolegů očekávají. Nejednotný pohled naopak mají na místo výkonu praxe. Zatímco jedni neakceptují jinou nežli relevantní praxi, to znamená praxi na obdobné pracovní pozici, o jakou absolvent žádá, jiným jde především o pracovní návyky kandidáta a ocení i dlouhodobější práci v rychlém občerstvení nebo v obchodních řetězcích. Zajímavý byl posun v názorech personalistů z PwC. Těm, jak uvedl jeden z nich, před začátkem finanční krize stačila jakákoliv pracovní zkušenost. Po nástupu krize však zavedli přísnější výběr uchazečů a nyní požadují praxi relevantní. Tento požadavek se může zdát absurdní, jelikož v důsledku krize se počet pracovních pozic, na které jsou přijímáni studenti, ještě snížil. Na druhou stranu se nelze divit zvýšení požadavků na nově přijímaného zaměstnance v době, kdy je na pracovním trhu dostatek volných pracovních sil.

Druhým nejcitovanějším požadavkem, uvedeným 53 % respondentů, se stal obor studia. Je pochopitelné, že zaměstnavatel dbá na to, aby měl uchazeč o zaměstnání alespoň nějaké teoretické poznatky z oboru, ve kterém zaměstnavatel podniká. Opět to však není pravidlem. Jak už bylo zmíněno výše, některé firmy samy prezentují, že jim nezáleží na vystudovaném oboru, nýbrž na osobě a schopnostech kandidáta. Je to dáno především jejich propracovaným školicím systémem. V průběhu úvodního zaškolení své zaměstnance naučí vše, co potřebují k výkonu zaměstnání vědět.

Třetí nejsledovanější položkou v životopise je jazyková vybavenost kandidáta. Požadavek na schopnost dorozumět se v anglickém jazyce vyslovilo 21 dotázaných, tedy 49 %. V návaznosti na anglický jazyk oceňuje deset z respondentů zvládnutí některého z dalších světových jazyků. Cizí jazyk tak požadovalo 72 % respondentů. Personalisté přiznávají, že někdy jazyky k práci absolvent nepotřebuje, přesto jejich znalost vypovídá o jeho vzdělanosti a schopnosti se učit.

Dalším souvisejícím bodem jsou pobyty v zahraničí, ať už studijní (např. Erasmus) nebo pracovní. Podle personalistů vypovídají především o samostatnosti absolventa. Kandidát tak dokazuje, že je schopen se o sebe postarat, a to i mimo svoji komfortní zónu²⁰. Dále je zahraniční pobyt zkušeností s jinou kulturou a jiným myšlením. Zkušenosti z multikulturního prostředí pak uchazeč může uplatnit i v rámci

²⁰ Komfortní zóna = Oblast činností, ve kterých se člověk ve svém životě běžně pohybuje. Tyto činnosti jsou pro něj důvěrně známé a užívá pro ně již naučené a rutinní postupy, při jejichž konání se necítí nijak „nesvůj“ nebo omezený. Viz slovníček pojmů, dostupný na: <http://www.andra.cz/provas/slovník-pojmu-vzdelavani-teambuilding/137-komfortni-zona>

své pracovní pozice, ať už se bude jednat o práci v rámci nadnárodního týmu či komunikaci s klienty. Navíc se u kandidáta se zahraniční zkušeností dá předpokládat i lepší znalost cizího jazyka, protože vládne přesvědčení, že nejtěžší je v cizím jazyce studovat.

Časová návaznost jednotlivých činností je podstatná pro čtyři z oslovených respondentů. Preferované jsou převážně dlouhodobější brigády. Pokud z nějakého důvodu jednotlivé aktivity v životopise nenavazují, je žádané, aby kandidát v motivačním dopise vysvětlil, proč tomu tak je. Jako příklad se dá uvést roční pauza mezi střední a vysokou školou, kterou uchazeč strávil v zahraničí jako au-pair. Pokud tuto informaci vynechá, uškodí mu to při posuzování životopisu. Pokud ji však uvede, ať už do motivačního dopisu nebo životopisu, získává pozitivnější hodnocení.²¹

Ačkoliv se v práci bez výpočetní techniky většinou nelze obejít, o tom, že je v životopise zajímaví počítačové znalosti, se zmínili pouze čtyři respondenti. Je však pravděpodobné, že se tato dovednost u vysokoškolsky vzdělaného člověka předpokládá automaticky, a tudíž nikomu ani nepřijde na mysl, že by ji měl nějak zdůrazňovat. Pro čtyři personalisty má vypovídající hodnotu i samotné formátování životopisu a motivačního dopisu. Propracované formátování je vnímáno tak, že se kandidát velmi snažil, což dokazuje jeho touhu získat nabízenou pracovní pozici. Naopak velmi negativně je vnímán rozpor mezi samotným formátováním a prohlášením uchazeče, že „výborně ovládá MS Office“.

Tři oslovené personalisty na životopise zaujme cokoliv, co je nezvyklé a nemá to v životopise každý, dva pak rádi vidí i absolventovy koníčky. Volnočasové aktivity pomáhají dotvořit obrázek o kandidátovi a mohou odhalit i rozpory v tom, co uchazeč tvrdí a co je pravda. Na uvádění volnočasových aktivit v životopise trval především personalista z Aero Vodochody, který tvrdil, že z nich vyčte daleko více o osobnosti uchazeče, než ze zbytku celého životopisu. Jako příklad uváděl, že kandidát může prohlašovat, že je týmový hráč, potvrdí to však až tím, že hraje ve svém volném čase fotbal.

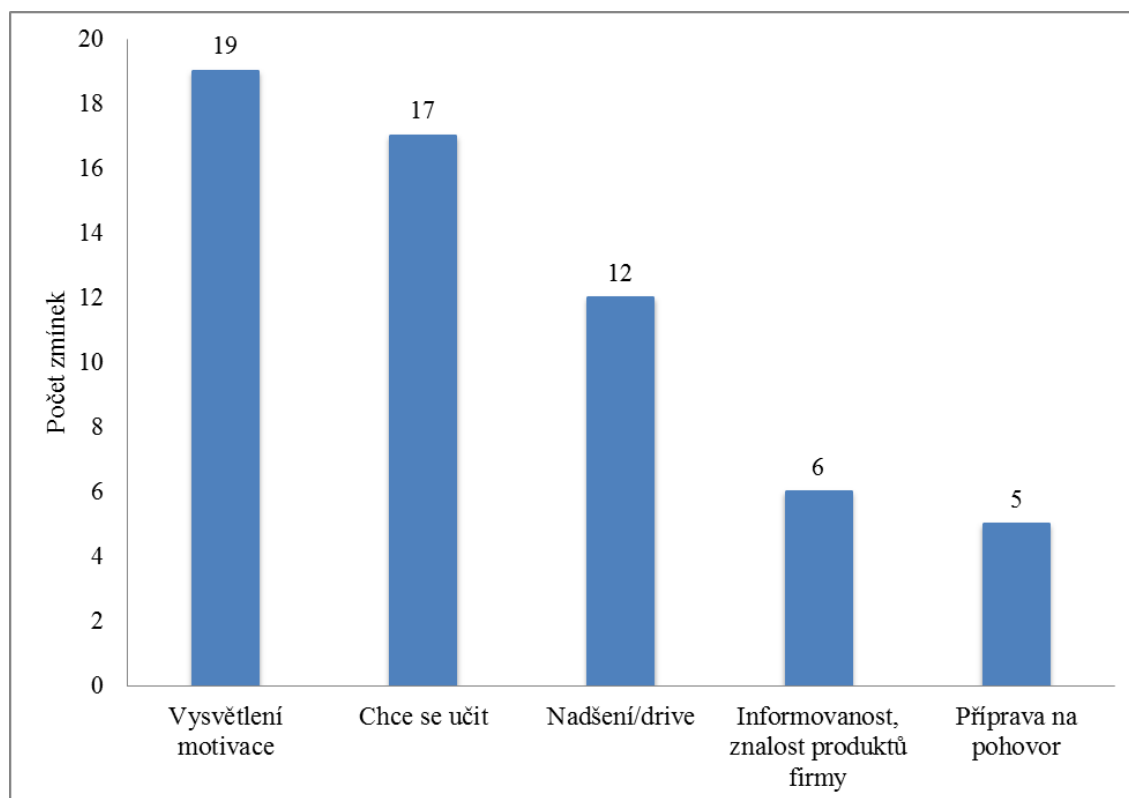
Jako nejméně důležité se jeví téma diplomové práce a bezchybně napsaný životopis. Je to však jen zdánlivé, neboť gramatické chyby v textu jsou vnímány velmi negativně, i když to přímo zmínil pouze jeden personalista. Naopak téma diplomové práce, pokud se vztahuje k dané pracovní pozici, se může stát velkým plusem.

²¹ Viz hodnota zahraniční stáže, o které jsme se zmiňovali v předchozím odstavci.

- *Čím absolvent VŠ zaujme na pohovoru*

Graf 2 a Graf 3 představují jednotlivé faktory úspěchu při pohovoru. Graf 2 je zaměřený na aspekty, na které se můžeme připravit, a tím je ovlivnit. Graf 3 vypovídá zejména o neovlivnitelných skutečnostech, ať už na straně absolventa nebo na straně firmy.

Graf 2 Co je posuzováno v průběhu pohovoru – skutečnosti uchazečem ovlivnitelné

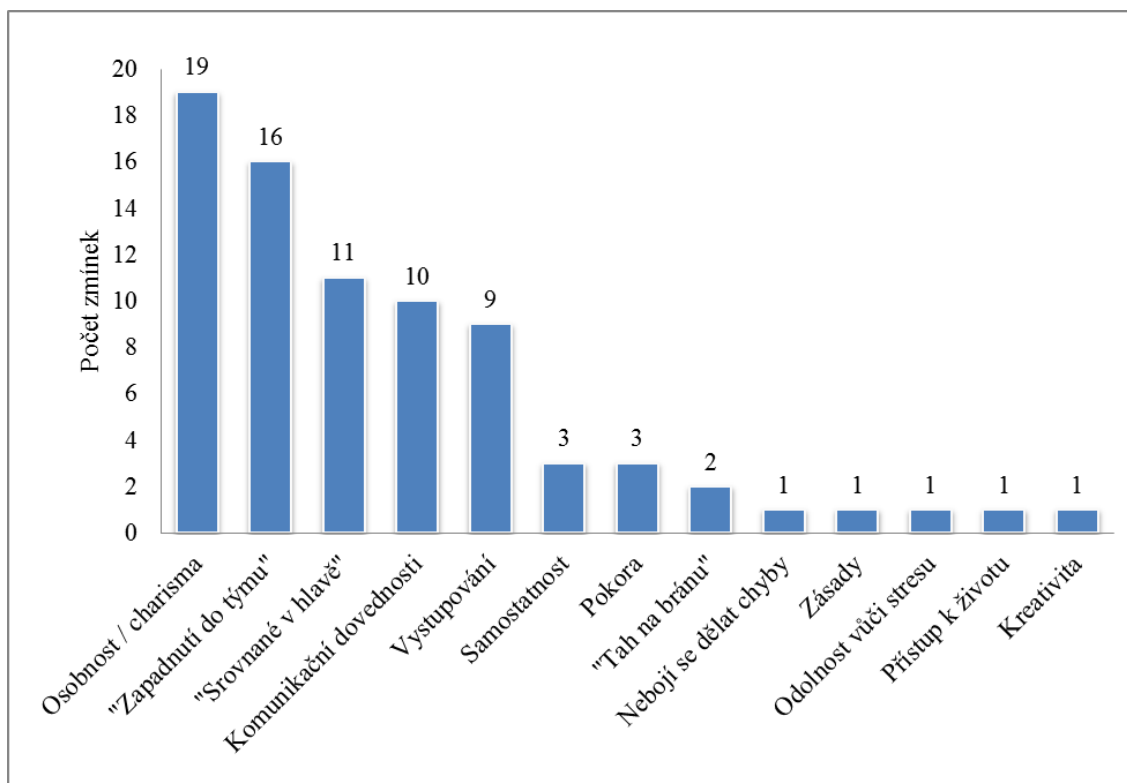


Motivaci k danému zaměstnání hodnotí personalisté jako nejvíce důležitou. Každý z nich ví, že absolvent musí někde začít pracovat, ale neměla by to být jediná hnací síla v žádosti o zaměstnání. Pokud absolvent ví, proč chce nabízené místo získat, a dokáže to dobře prezentovat, má vyhráno u 44 % dotázaných.

Absolvent by si měl navíc uvědomovat, že jeho vzdělávání nekončí promocí, že je nutné se i nadále učit. Má-li dojem, že jsou jeho dosavadní znalosti dostatečné a neprojevuje chuť a ochotu učit se novým věcem, působí to negativně na 40 % zaměstnavatelů. S chutí stále se učit a motivací je spojena i třetí nejčastěji citovaná položka, a to nadšení či jistý drive, který by měl kandidát projevovat. V neposlední řadě by kandidát měl být informovaný o tom, co zaměstnavatel nabízí, jaké produkty vyrábí, kde všude se nacházejí jeho pobočky apod.

Výše zmíněné skutečnosti by se daly shrnout do pojmu „příprava na pohovor“. Tento pojem však několikrát zazněl i samostatně. Z toho se dá usoudit, že příprava před začátkem pohovoru je naprosto nepostradatelná a nesmí se podceňovat.

Graf 3 Co je posuzováno v průběhu pohovoru – skutečnosti uchazečem obtížně ovlivnitelné



V Grafu 3 jsou zobrazena další kritéria výběru uchazeče. Více jak 44 % respondentů poukázalo na to, že uchazeč musí být charismatická osobnost. Často byl tento pojem spojován především s prvním dojmem. Personalisté by se jím sice neměli nechat ovlivnit, přesto však přiznávají, že úplně odbourat ho nejde a že je osobní sympatie ovlivňují.

Personalisté též kalkulují se složením pracovního týmu, do kterého má být absolvent zařazen. Uchazeč do něj musí svým založením zapadnout a obohatit ho. Šestnáct dotázaných přemýšlí nad tím, zda je kandidát schopen svou osobností zlepšit fungování stávajícího týmu.

Více než 25 % respondentů pak prohlásilo, že oceňují, když uchazeč ví, co chce dělat, kam se chce dostat a jak toho dosáhnout. Nejpatrnějším prvkem pohovoru jsou však komunikační dovednosti a vystupování v průběhu setkání s personalistou. Alespoň

jeden z těchto prvků byl zmíněn 21 respondenty, tedy zhruba polovinou všech dotázaných.

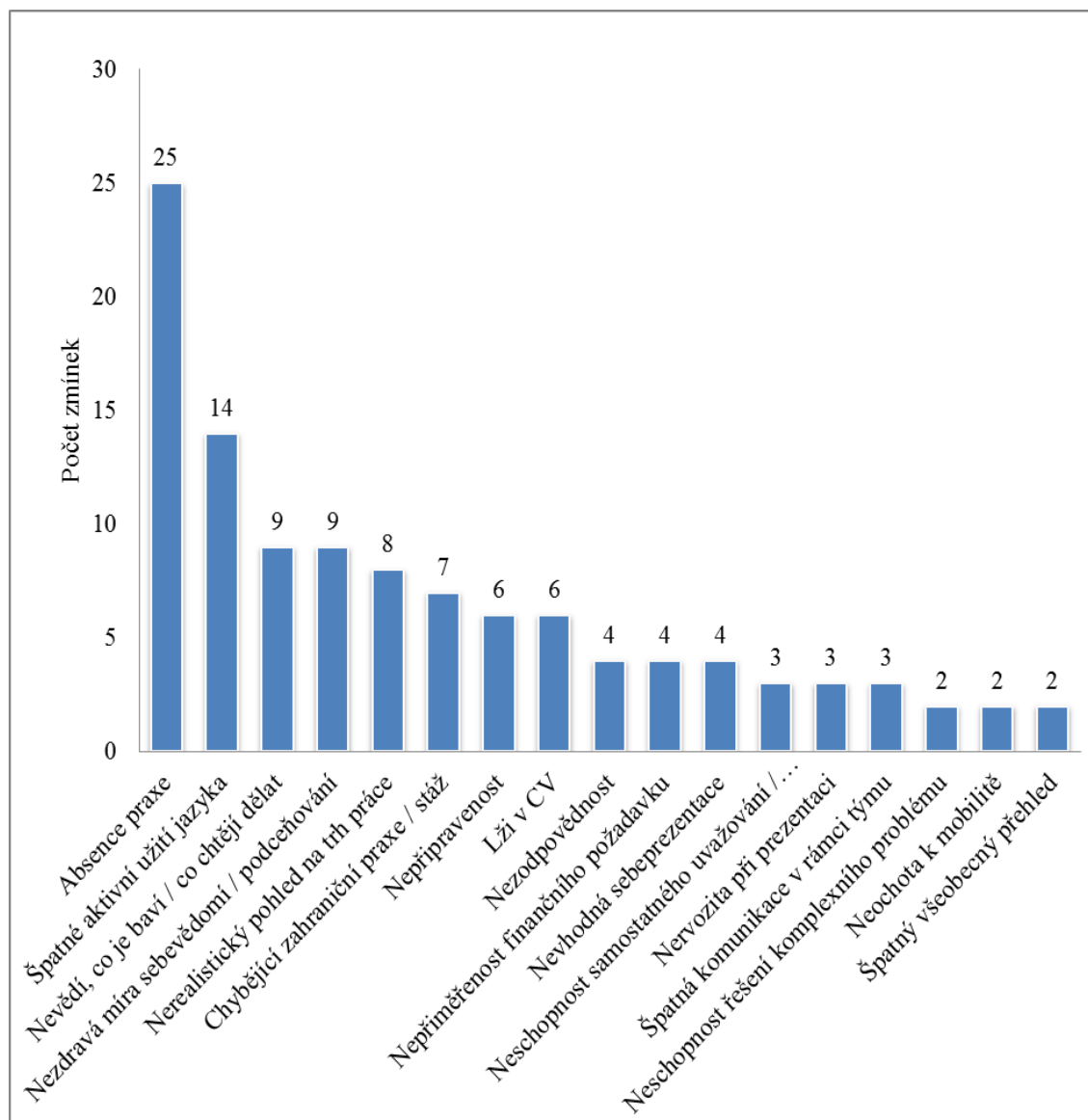
Ostatní požadavky na absolventa, uvedené v Grafu 3, byly zmíněny méně jak sedmi procenty respondentů. Neznaменá to ovšem, že by se daly považovat za nepodstatné. Každý z nich totiž může negativně ovlivnit názor zaměstnavatele na uchazeče. Důležitost jednotlivých požadavků záleží též na obsazované pozici.

Z výše uvedeného vyplývá, že v konečném výběru zaměstnance hrají velkou roli především jeho osobnost a povahové vlastnosti. Do pozadí tak ustupují teoretické znalosti i praktické zkušenosti, které byly hlavním předmětem zkoumání v průběhu předvýběru z životopisů. To znamená, že i když má absolvent nejlepší životopis ze všech žadatelů o zaměstnání, nemusí být na pozici vybrán, protože nevyhovuje po osobnostní stránce. Tuto skutečnost potvrzuje i obecné tvrzení personalistů, že ten nejlepší nemusí být vždy nejvhodnější. A personalisté vybírají toho nejvhodnějšího kandidáta.

- **Hlavní nedostatky absolventů VŠ**

Graf 4 představuje nedostatky absolventů VŠ, se kterými se personalisté setkávají a které považují za nejzávažnější.

Graf 4 Hlavní nedostatky absolventů VŠ



Nejčastěji se respondenti zmiňovali o absenci praktických zkušeností a pracovních návyků u absolventů. Více jak 58 % dotázaných by ocenilo dlouhodobější pracovní zkušenost u uchazečů z řad absolventů. Zároveň si však uvědomují, že je pro studenta obtížné najít pozici odpovídající jeho budoucímu pracovnímu uplatnění. Oslovené společnosti většinou nabízejí i programy pro studenty, jejichž účastníci získávají pracovní zkušenosti již během studia. Avšak jsou i zaměstnavatelé, kteří si

uvědomují svůj díl viny na tomto stavu, protože žádné pozice pro studenty neotevírají. Tím pádem přispívají k paradoxní situaci, kdy sice neposkytují možnost získání praxe, ale zároveň praxi u absolventů požadují.

Podle obchodního manažera Francouzsko-české obchodní komory je hlavní problém s praxí při studiu v zákoně, neboť na rozdíl od francouzského práva to české v sobě nemá zakotvený pojem „stážista“. Tím pak vyvstávají nejasnosti podle jakého práva studenta zaměstnat a jak s ním právně nakládat. Navíc firmy nejsou motivovány studenty zaměstnat, neboť to pro ně neznamena žádné zvýhodnění ani úlevy od státu, spíše jsou s tím spojené problémy.

Daleko menší ohlas, ale stále velmi podstatný, mělo aktivní užití cizího jazyka. Čtrnáct respondentů, tedy přes 32 %, se již setkalo s tím, že uchazeč sice v životopise označil svoji úroveň znalosti cizího jazyka za pokročilou, avšak nebyl schopen v průběhu pohovoru reagovat na jednoduché otázky položené v cizím jazyce. Právě tohoto problému se pak týká i šest zmínek o lhaní v životopise. Uvedení nepravdivého údaje je v tomto případě velmi lehce odhalitelné. Úroveň cizího jazyka mají totiž zaměstnavatelé ve zvyku testovat nejrůznějšími metodami, ať už písemným testem, pohovorem v cizím jazyce nebo v assessment centru pořádaném v cizím jazyce.

Přitom se nabízí možnosti, jak výrazně zlepšit své jazykové schopnosti ještě při studiu či přímo v rámci studia. Nevyužití možností zahraničního studijního či pracovního pobytu vytýká absolventům sedm ze 43 oslovených zaměstnavatelů.

Velmi často se oslovení personalisté zabývali tím, že absolventi nevědí, co je baví. Pokud to však nevědí, jen obtížně pak vysvětlují svoji motivaci a nadšení pro danou pracovní pozici. Tím, že absolvent není schopen vysvětlit svoji motivaci pro žádané zaměstnání, ztrácí prakticky naději na úspěch při výběrovém řízení.

Dalším podstatným tématem rozhovoru se stala otázka sebevědomí absolventa vysoké školy. Většinou se o něm personalisté zmiňovali v negativním slova smyslu, neboť nezdravě vysoké sebevědomí uchazeče odradí každého z nich. V průběhu strukturovaného rozhovoru bylo zjištěno, že žádný z oslovených nemá zájem doporučit k přijetí do pracovního poměru člověka, který si myslí, že dělá vše nejlépe. Mnohdy takový uchazeč dává jasně najevo, že způsoby práce u zaměstnavatele jsou naprosto nevyhovující a že on by to zaručeně uměl lépe. Důsledkem je pak to, že se absolvent neptá, co a jak má udělat, a následné škody musí napravit nadřízený, jehož autoritu absolvent nerespektoval. Druhým extrémem jsou pak absolventi, kteří se zbytečně

podceňují a nedokáží se takzvaně prodat. S pojmem sebevědomí je pak spojen i pojem sebe prezentace, na jejíž nedostatky upozornili čtyři oslovení, a nezdravá nervozita při prezentování svých dovedností a vědomostí.

Podle osmi dotázaných chybí absolventům realistický pohled na trh práce. Jedná se především o zažitou představu, že má absolvent vysoké školy nárok na manažerský post, když ne hned, tak nejpozději do půl roku. V praxi to tak není a kariérní růst je u mnoha zaměstnavatelů plánován až po dvou letech práce. Druhou částí realistického pohledu na trh práce je přiměřenost finančního požadavku absolventa. Tu výslovně jmenovali čtyři personalisté. Zároveň nabádali absolventy, aby si předem zjistili obvyklou mzdovou hladinu u pozice, na kterou se hlásí.

Z dalších jmenovaných skutečností se do popředí dostává to, že absolventi jen neradi přijímají odpovědnost za své jednání. Možným důvodem by mohla být skutečnost, že po dobu studia nemuseli přijímat odpovědnost a je to pro ně tedy nezvyklé (tento nedostatek jmenovali tři respondenti). Každý úkol jim někdo zadal, řekl jim, jak ho mají udělat a jim stačilo, že se řídili instrukcemi. Za kvalitu instrukcí zodpovídal vyučující. Podle dalších dvou respondentů je pro absolventa problematické i samostatné nalezení řešení komplexnějšího problému.

Zmíněny byly i nedostatečné komunikační dovednosti absolventa, především ve chvílích, kdy se má na něčem dohodnout s týmem spolupracovníků. Dále personalisty trápí neochota absolventů stěhovat se za práci či vyjetí na služební cestu. Tvrdí, že absolventi sice prohlašují, že jsou flexibilní, ale v případě nutnosti cestovat v rámci pracovních povinností se ochota odjet ztrácí.

Jednotliví respondenti pak též u absolventů poukazovali na malý všeobecný přehled, neznalost mezinárodního trhu a norem Evropské unie. Stejně tak nemají rádi e-mailovou komunikaci z neprofesionálních adres. Navíc prý absolventi často postrádají vlastní názor, neumí vést dialog s klientem, neptají se starších kolegů, raději udělají chybu a mají problémy s nerespektováním autorit.

2 PŘIPRAVENOST ABSOLVENTA KE VSTUPU NA TRH PRÁCE

Druhou část práce tvoří průzkum připravenosti absolventa ke vstupu na trh práce. Nejprve se seznámíme s důsledky práce při studiu a pak se zaměříme na výzkum připravenosti studentů Katedry aplikované ekonomie, který byl proveden pro účely této diplomové práce.

2.1 Práce při studiu

Příčinou špatného uplatnění absolventů na trhu práce se zdá být především nedostatečná praktická zkušenost. Uvádí to výzkumy²² provedené v rámci projektů Národního ústavu odborného vzdělávání a potvrzuje to šetření provedené mezi zaměstnavateli v rámci této diplomové práce.

Přitom si každý student může najít práci již při studiu. Ta je pak personalisty vnímána jako snaha o získání praktických zkušeností, proaktivita a v neposlední řadě i jako schopnost organizace času. Pozitivní a negativní dopady práce na částečný úvazek v průběhu studia představuje studie *The reluctant workforce: undergraduates' part-time employment*.²³

Průzkum této studie proběhl v březnu 2000 a zahrnuje 368 studentů prezenčního studia Manchester Metropolitan University. Výzkum ukázal, že v průběhu akademického roku pracovalo na částečný úvazek 59 % studentů, většinou z finančních důvodů (95 %). Avšak 45 % pracujících studentů odpovědělo na otázku, proč během roku pracují, i tak, že chtějí získat pracovní zkušenosti. S přibývajícím počtem pracujících studentů si totiž uvědomují, že jim pracovní zkušenosti uvedené v životopise výrazně pomohou při žádosti o zaměstnání. V minulosti sice bylo možné v průběhu studia vůbec nepracovat, a i tak získat dobré zaměstnání hned po škole, ale tato varianta se stává čím dál tím méně přijatelná jak pro zaměstnavatele, tak pro samotné studenty.

Většinově (83 %) jsou však studenti k práci při studiu spíše zdrženliví a klidně by z práce odešli, pokud by si to mohli finančně dovolit. Ovšem to by nejspíš byl případ

²² Nejen výše zmíněná šetření Potřeb trhu práce, ale i Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize – 2009, Mgr. Pavla Skácelová, Ing. Jiří Vojtěch, Praha: NÚOV 2009, str. 16

²³ *The reluctant workforce: undergraduates' part-time employment*, Susan Curtis, John Williams, Education+Training, Volume 44, Number 1, MCB UP Limited, 2002, ISSN 0040-0912, dostupné na: www.emeraldinsight.com/0040-0912.htm

i velké části pracovně aktivní populace. Více jak polovina zaměstnaných studentů pak tvrdí, že jejich pracovní vytížení má negativní vliv na jejich akademické výsledky. Studenti zdůrazňovali hlavně méně času na studijní přípravu a nedostatek volného času na odpočinek či zábavu. Obecně se dá říci, že práce při studiu má za následek častější absenci na přednáškách a větší únavu. Z nedostatku volného času pak vyplývá nedodržování termínů odevzdání seminárních prací a výsledky při zkouškách horší až o jeden stupeň.

Naopak jako přínos zaměstnání pro akademickou práci hodnotí studenti možnost uvést do souvislosti teorii s praxí, možnost praktického výzkumu ve firmě, ve které pracují, a též možnost si za vydělané peníze pořídit studijní materiály. Obecně pak práce při studiu zvyšuje uplatnitelnost absolventa na trhu práce stejně jako jeho důvěru v něj. Navíc u studenta rozvíjí organizační schopnosti a dovednost time managementu. Další výhodou pro absolventa je získání přenositelných kompetencí a schopnost při pracovním pohovoru uvádět konkrétní příklady svého chování z pracovního prostředí. Dokazují též, že jsou schopni pracovat, mají motivaci a sebedisciplinu.

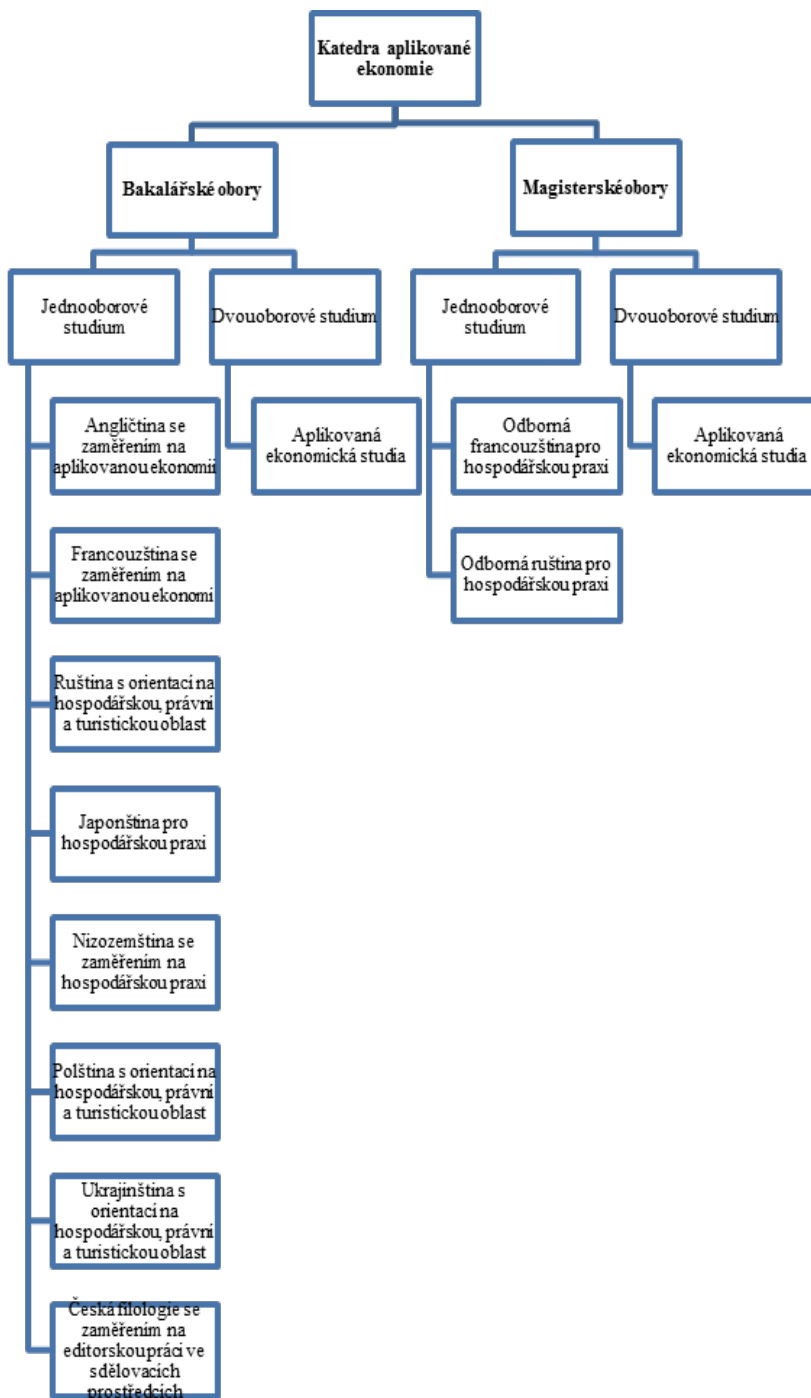
2.2 Výzkum provedený pro účely této diplomové práce

Pro účely této diplomové práce bylo provedeno šetření mezi studenty, které mimo jiné ukazuje, jak jsou na tom s praxí studenti Katedry aplikované ekonomie Univerzity Palackého v Olomouci. Následující podkapitoly představují jak metodologii výzkumu, tak jeho výsledky a jejich celkové vyhodnocení.

2.2.1 Složení studentů Katedry aplikované ekonomie

V současné době zajišťuje Katedra aplikované ekonomie výuku 12 oborům. Jedná se jak o obory bakalářské, tak magisterské.

Obrázek 1 Bakalářské a magisterské obory na KAE FF UP²⁴



²⁴ Údaje pochází webové stránky Univerzity Palackého, Katedra aplikované ekonomie, dostupné na: <http://www.ff.upol.cz/menu/struktura-ff/katedry/katedra-aplikovane-ekonomie/zakladni-informace/>

Pro účely této diplomové práce vybereme z celkového počtu studentů pouze studenty navštěvující třetí ročník bakalářského studia a studenty magisterských oborů. První a druhý ročník bakalářského studia záměrně nezapojujeme, protože tito studenti nespádají do skupiny „brzy absolvujících“.

Celkem Katedra aplikované ekonomie v akademickém roce 2011/2012 zajišťuje výuku pro 217 studentů jednooborového a 35 studentů dvouoborového studia, kteří navštěvují třetí ročník bakalářského a první a druhý ročník magisterského studia. Tabulka 5 zobrazuje rozložení studujících dle ročníků, oborů a pohlaví.

Tabulka 5 Počty studentů na KAE dle oborů, ročníků a pohlaví²⁵

	Aplikovaná ekonomická studia	Angličtina se zaměřením na aplikovanou ekonomii	Francouzština se zaměřením na aplikovanou ekonomii	Ruština s orientací na hospodářskou, právní a turistickou oblast	Nizozemština se zaměřením na hospodářskou praxi	Japonština pro hospodářskou praxi	Polština s orientací na hospodářskou, právní a turistickou oblast	Ukrajina s orientací na hospodářskou, právní a turistickou oblast	Česká filologie se zaměřením na editorskou práci ve sdělovacích prostředcích	Odborná francouzština pro hospodářskou praxi	Odborná ruština pro hospodářskou praxi	Celkem
3. ročník	18	24	18	32	12	4	7	0	10			125
Muži	8	7	3	4	0	1	4	0	1			28
Ženy	10	17	15	28	12	3	3	0	9			97
4. ročník	10									28	21	59
Muži	2									4	3	9
Ženy	8									24	18	50
5. ročník	7									43	18	68
Muži	2									4	0	6
Ženy	5									39	18	62
Celkem	35	24	18	32	12	4	7	0	10	71	39	252
Muži	12	7	3	4	0	1	4	0	1	8	3	43
Ženy	23	17	15	28	12	3	3	0	9	63	36	209

Z tabulky 5 je patrná převaha žen na katedře, na jednoho studenta připadá skoro pět studentek. Stejně tak si můžeme povšimnout, že nejpočetnější skupinou jsou studenti francouzského jednooborového studia. Naproti tomu aplikovaná ekonomická studia v kombinaci s jiným oborem navštěvuje pouze 35 posluchačů.

²⁵ Data vychází z databáze STAG – Studium a výuka – Prohlížení – Studenti, dostupné na: http://portal.upol.cz/wps/portal/StudyingAndTeaching/Browsing!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3gPdxNXd0dLAWp3QCcTAYPTIHnF19_IwMDI30_j_zcVP2CbEdFALRlqSM!/dl3/d3/L2dJQSEvUUt3QS9ZQnZ3LzZfSEc0RUdBOTAwR1FCNDAyNVI3Q0RNTzIwMDI/

2.2.2 Metodologie výzkumu

Pro zjištění potřebných dat byl využit elektronický dotazník. Dotazník byl vytvořen na základě předběžných výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli. Zkoumá proto především absolvování praxe, úroveň znalosti cizího jazyka a ochoty nadále se vzdělávat. Přepis elektronického dotazníku je uveden v Příloze 3. Formulář byl vytvořen pomocí aplikace Google documents, který umožňuje vícestupňové rozložení dotazníku. To znamená, že respondent byl přesměrován na další otázku v návaznosti na odpověď na otázku předcházející. Mohlo tak vzniknout několik různých verzí jednoho formuláře.

Dotazník byl distribuován v několika vlnách tak, aby byl dosažen minimální požadovaný počet 100 respondentů. V první fázi byla vyvěšena žádost o vyplnění dotazníku spolu s odkazem na elektronický dotazník²⁶ na blogu Katedry aplikované ekonomie²⁷ a byla vytvořena událost na sociální síti Facebook.²⁸ Následně byl dotazník několikrát uveřejněn na facebookové stránce Katedry aplikované ekonomie.²⁹ Studenti byli vyzváni k účasti na dotazníkovém šetření i v průběhu některých přednášek. Vzhledem k tomu, že po těchto opatřeních nebylo dosaženo požadovaného počtu respondentů, byl dotazník rozeslán i na univerzitní e-maily jednotlivých studentů. Pro doplnění určeného množství odpovědí byl formulář nakonec rozeslán i na osobní e-mailové adresy studentů.

- **Respondenti**

Ačkoli Katedra aplikované ekonomie zajišťuje výuku 12 oborům, mezi potenciální respondenty byli zařazeni studenti pouze šesti z nich. Vynecháni byli posluchači Nizozemštiny se zaměřením na hospodářskou praxi, Japonštiny pro hospodářskou praxi, Polštiny s orientací na hospodářskou, právní a turistickou oblast, Ukrajinštiny s orientací na hospodářskou, právní a turistickou oblast a České filologie se zaměřením na editorskou práci ve sdělovacích prostředcích. Tito posluchači mají výuku na KAE pouze v prvním a druhém ročníku bakalářského studia a ve třetím, tedy v tom,

²⁶ Dotazník byl přístupný na:
<https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dHlNampfZTBoM0NFeVFSazJOUDbhNEE6MQ>

²⁷ Blog KAE je dostupný na: www.kae.cz

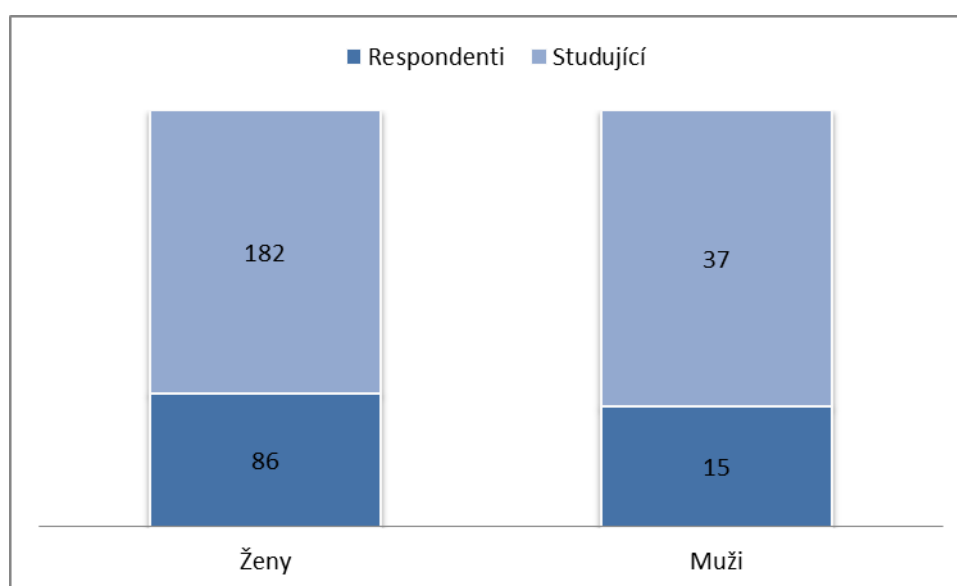
²⁸ www.facebook.com

²⁹ <https://www.facebook.com/kae.cz>

který nás v této diplomové práci zajímá, ztrácí s Katedrou aplikované ekonomie kontakt. Nikdo z nich dotazník nevyplňoval, zejména proto, že ve 3. ročníku již jejich výuku KAE nezajišťuje.

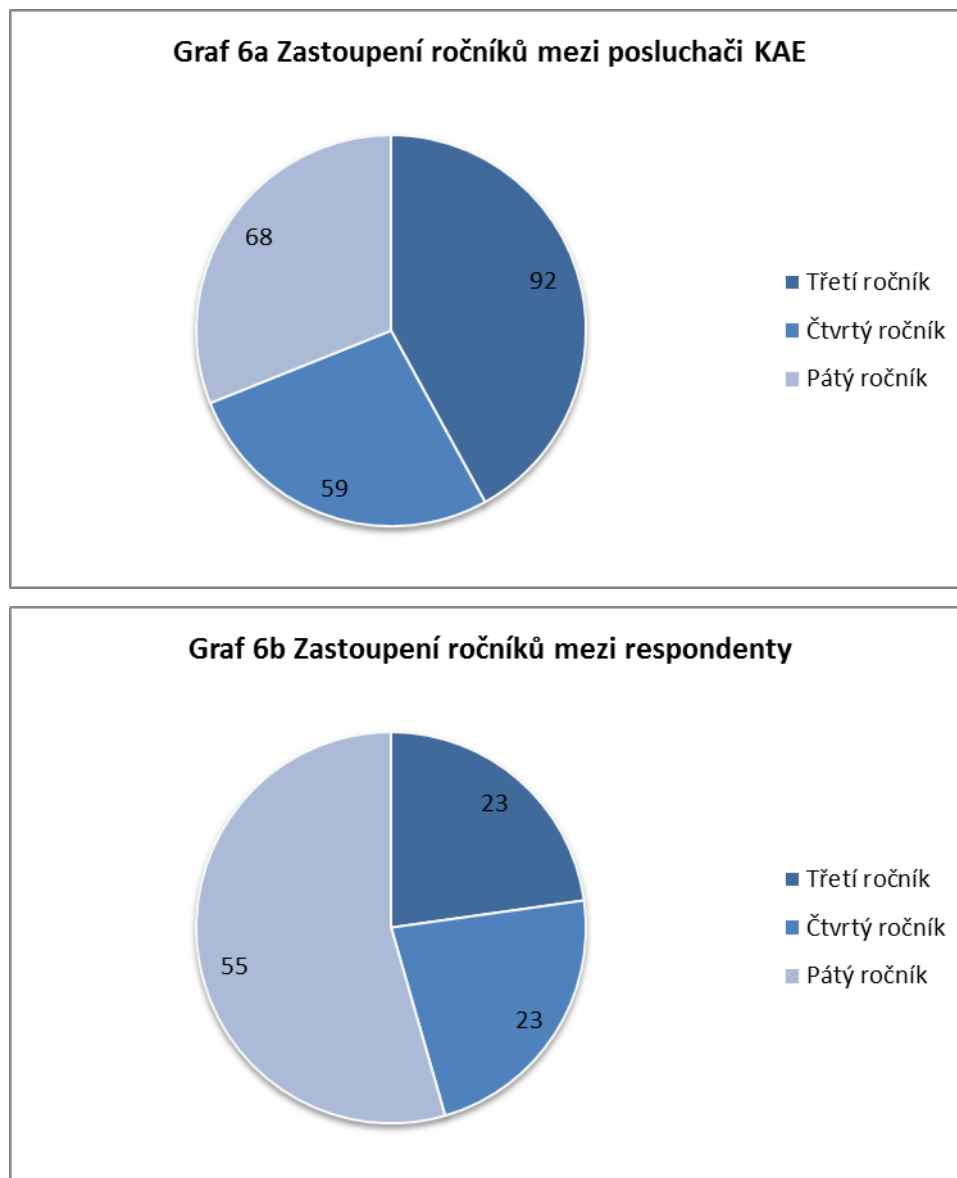
Šest oborů, které tvoří skupinu dotazovaných, navštěvuje 219 studentů, z toho 37 mužů a 182 žen. Na elektronický dotazník odpovědělo 101 studentů, tedy necelá polovina všech studujících. Zastoupení mužů a žen ve výběrovém souboru ukazuje Graf 5. Poměr zastoupení mužů a žen ve výběrovém souboru je relativně stejný jako poměr posluchaček a posluchačů navštěvujících jednotlivé obory, cca jedna ku pěti.

Graf 5 Zastoupení mužů a žen ve výběrovém souboru a mezi studenty KAE



Zastoupení jednotlivých ročníků je zobrazeno v Grafu 6. Více jak polovinu tvoří studenti pátého ročníku, třetí a čtvrtý ročník jsou zastoupeny stejným počtem respondentů. Oproti poměru mužů a žen, který odrážel celkové složení posluchačů katedry, poměr jednotlivých ročníků mezi respondenty, který dokumentují Grafy 6a a 6b, skutečnému stavu neodpovídá. Třetí ročník navštěvuje 92 studentů, čtvrtý 59 studentů a pátý 68 studentů. Nepoměr v zastoupení ročníků je dán množstvím kontaktů autorky na studenty jednotlivých ročníků. Navíc se dá předpokládat, že studenti pátého ročníku byli ochotnější vyplnit dotazník k diplomové práci, neboť mají osobní zkušenost se získáváním respondentů pro vlastní dotazníková šetření.

Graf 6 Zastoupení jednotlivých ročníků mezi respondenty mezi posluchači KAE



2.2.3 Výsledky dotazníkového šetření³⁰

Výsledky dotazníkového šetření rozebereme postupně, nejprve podle ročníků, poté porovnáme výsledky mužů a žen. Porovnání výsledků dle jednotlivých oborů provádět nebudeme, abychom zachovali dostatečnou anonymitu respondentů. Otázka studovaného oboru v elektronickém dotazníku sloužila pouze k případnému vyloučení respondenta, který by nebyl studentem Katedry aplikované ekonomie.

³⁰ Záznamy jednotlivých odpovědí na dotazník jsou umístěny na multimediální příloze, název souboru: *Výsledky dotazníkového šetření_studenti*

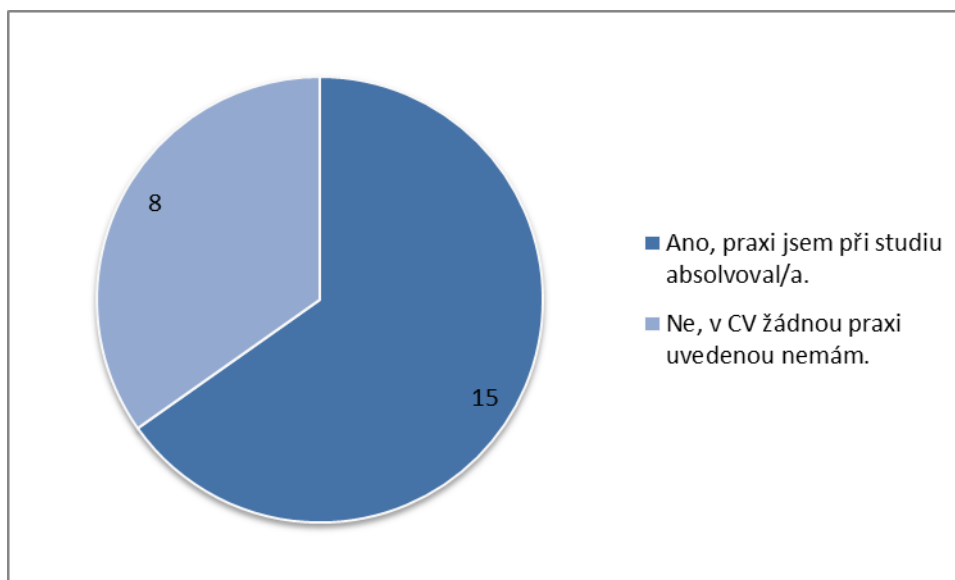
- **Výsledky dotazníkového šetření podle ročníků**

Jak již bylo zmíněno výše, do dotazníkového šetření byly zařazeny tři ročníky studentů, třetí ročník bakalářského studia a první a druhý ročník magisterského. Postupně se budeme zabývat jednotlivými ročníky a to vždy v otázkách praxe, jazykových dovedností a ochoty dále se vzdělávat.

Třetí ročník bakalářského studia

Třetí ročník bakalářského studia se vyznačuje tím, že má student za sebou dva roky univerzitního studia a měl by vědět, co bude v budoucnu dělat a podřídit tomu i své úsilí. Jak ukazuje Graf 6, do třetího ročníku řadíme 92 studentů a dotazníkového šetření se zúčastnilo 23, tedy přesně jedna čtvrtina z nich.

Graf 7 Absolvování praxe studenty třetího ročníku

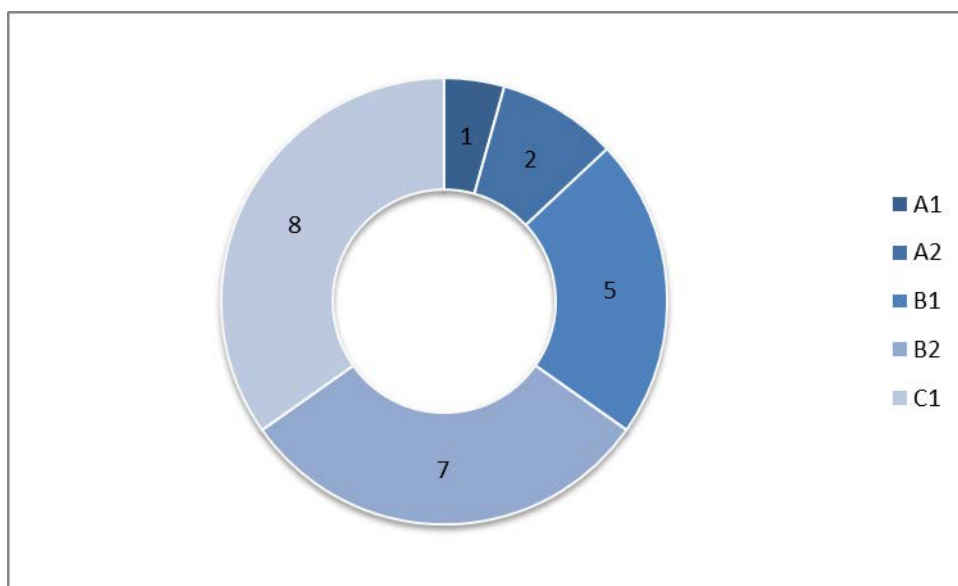


Jak naznačuje Graf 7, 62 % studentů třetího ročníku má v životopise alespoň jeden zápis pod hlavičkou „pracovní zkušenost“. Praxí se, v případě tohoto dotazníku, rozuměla jakákoliv práce, kterou student považoval za relevantní k jeho oboru (nejlépe smluvně doložitelnou). Respondenti dále mohli upřesnit, o jakou praxi se jednalo. V případě třetího ročníku byla jedenáctkrát označena praxe ekonomického zaměření, pětkrát praxe filologického zaměření a devětkrát byla zmíněna i praxe nesouvisející se studovaným oborem („jiné“). Je tedy zřejmé, že někteří studenti za sebou mají i více pracovních zkušeností. Co se týká finanční odměny za práci, většina studentů uvedla, že za práci dostala zapláceno, celkem se jedná o osm respondentů. Avšak čtyři studenti

zaškrtnuli pouze políčko „praxe byla neplacená“, obě možnosti volili tři studenti. Z těchto údajů se dá odvodit, že jsou studenti ochotni pracovat i zadarmo, jen kvůli tomu, aby získali potřebné praktické zkušenosti. Potvrzuje to i druhá část dotazníku, určená těm, kteří žádnou praxi v životopisech uvedenou nemají. Tři čtvrtiny z nich totiž zvolili možnost „práce může být i neplacená, chci získat praxi“. Jeden respondent uvedl částku, za kterou by byl ochoten pracovat, není nijak závratná, jedná se o 65 korun hrubého na hodinu.

Skupinu těch, kteří praxi v životopise uvedenou nemají, můžeme rozdělit na dvě poloviny. Shodný počet respondentů se totiž přihlásil jak k odpovědi „Ano, již jsem byl/a na několika, bohužel neúspěšných, pohovorech.“, tak ke druhé možnosti „Ne, čekám, až se něco samo naskytne.“ Přičemž nejčastějším důvodem pro čekání je nedostatek času z důvodu studijního vytížení.

Graf 8 Znalostní úroveň anglického jazyka – třetí ročník



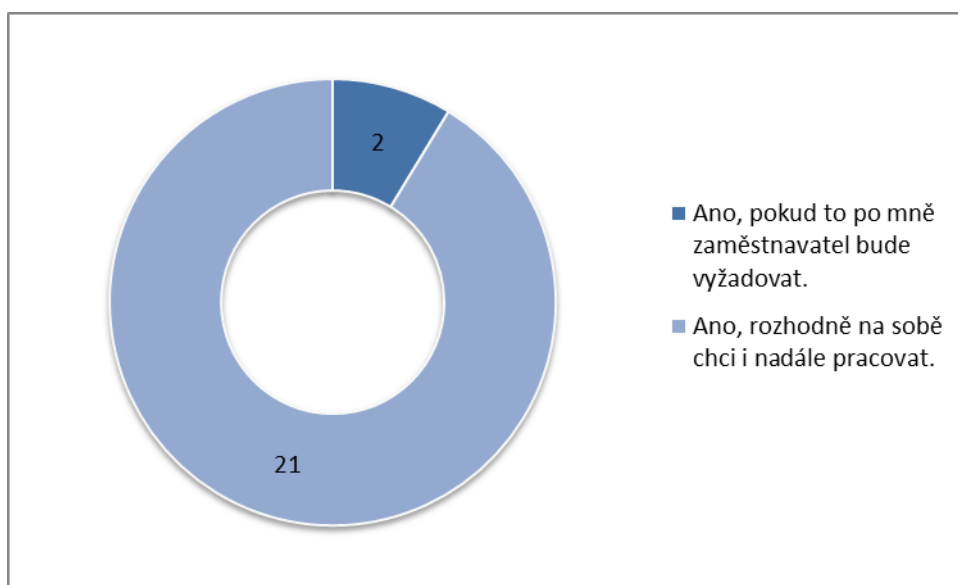
V jedné z otázek měli respondenti ohodnotit svoji úroveň znalosti anglického jazyka podle evropské stupnice, přičemž pro zjednodušení byly jednotlivé úrovně³¹ označeny takto: A1 = začátečník, A2 = mírně pokročilý, B1 = středně pokročilý, B2 = pokročilý, C1 = velmi pokročilý, C2 = rodilý mluvčí.³² Největším úskalím této otázky

³¹ Vycházíme z Evropské stupnice pro sebehodnocení dostupné na: <http://europass.cedefop.europa.eu/cs/resources/european-language-levels-cefr>

³² Možnost, že by student nedosahoval v anglickém jazyce ani úrovně A1 do dotazníku zařazena nebyla, neboť podle Evropské stupnice se za úroveň A1 dá považovat i jen schopnost pozdravit či říci, jak se máme. Toho jsou v dnešní době schopni i lidé, kteří angličtinu nikdy pořádně nestudovali.

zůstává fakt, že studenti hodnotili sami sebe. Sebehodnocení mohlo podstatně zkreslit výsledky, neboť, jak už bylo zmíněno v první části, nadhodnocení či podcenění vlastních dovedností je u studentů velmi častým jevem. Graf 8 představuje jednotlivé výsledky hodnocení. Jak je vidět, nikdo z odpovídajících studentů se nepovažuje za rodilého mluvčího. Mírnou znalost uvedli pouze tři studenti, z čehož vyplývá, že 87 % respondentů považuje svoji znalost angličtiny za komunikativní.³³ Všichni odpovídající navíc uvedli minimálně jeden další jazyk, jehož základy znají, a výjimkou nejsou ani dva jazyky na komunikativní úrovni.

Graf 9 Ochota studentů nadále se vzdělávat – třetí ročník



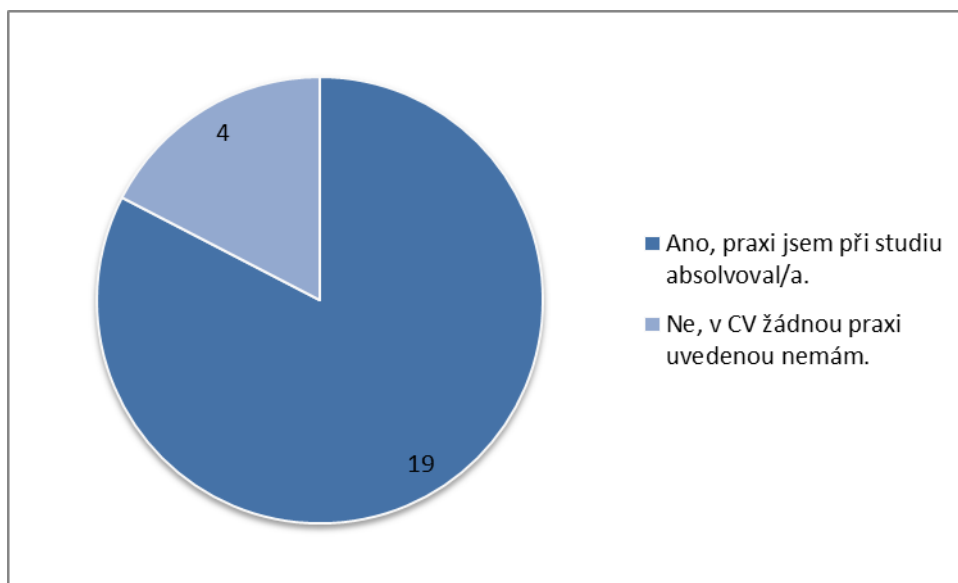
Poslední skutečností, na kterou se dotazník zaměřoval, je ochota vzdělávat se i po ukončení vysokoškolského studia, kterou považuje za důležitou skoro 40 % oslovených zaměstnavatelů. Jak je vidět v Grafu 9, drtivá většina, tedy 91 % uvedla, že na sobě chce pracovat i po ukončení studia. Pouze dva oslovení studenti to podmiňují požadavkem zaměstnavatele. Možnost, že absolvování vysoké školy musí v budoucím zaměstnání stačit, nezvolil nikdo.

³³ Za komunikativní je v této diplomové práci považována úroveň, se kterou se student běžně a bez větších problémů domluví v cizím jazyce, tedy úroveň B1 až C2.

První ročník magisterského studia

První ročník magisterského studia, což prakticky znamená čtvrtý ročník vysokoškolského studia, je prvním z navazujících ročníků po obdržení bakalářského diplomu. Na Katedře aplikované ekonomie je charakteristický tím, že ho některé z jednooborových studií vůbec nemají, a tak musí studenti, pokud chtějí i nadále studovat na katedře, přejít na dvouoborovou kombinaci aplikovaných ekonomických studií a filologie, dle cizího jazyka, který původně studovali na jednooborovém studiu. Navíc se do magisterského studia na KAE mohou hlásit i studenti, kteří absolvovali bakalářské studium na jiné univerzitě. Jak ukazuje Graf 6, do čtvrtého ročníku řadíme 59 studentů a dotazníkového šetření se zúčastnilo 23, tedy necelých 40 % z nich.

Graf 10 Absolvování praxe studenty čtvrtého ročníku

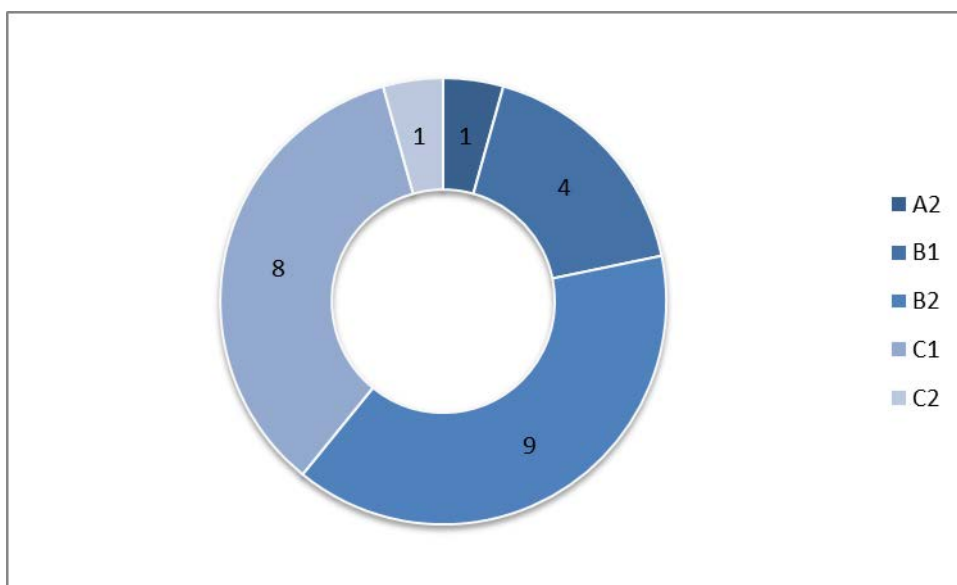


Z Grafu 10 lze vyčíst, že podíl studentů, kteří mají v životopise uvedenou pracovní zkušenost, je větší než v případě třetího ročníku, přibližně 83 % studentů. Větší podíl může být dán i tím, že studenti čtvrtého ročníku vysoké školy jsou pro zaměstnavatele zajímavější lepšími teoretickými znalostmi, a tím i více poptávaní. Co se týká zaměření praxe, stejně jako u třetího ročníku je nejčastěji ekonomická. Tato možnost byla zvolena dvanáctkrát. Jiná praxe byla uvedena desetkrát a filologická osmkrát.

Studenti za svoji práci většinou dostali zapláceno, přesněji ve 14 případech. Dva označili praxi neplacenou a tři studenti mohou srovnávat, neboť absolvovali jak praxi

placenou, tak neplacenou, jeden z nich se navíc přihlásil i k dobrovolnictví. Ze čtyř studentů, kteří praxi v životopise uvedenou nemají, dva čekají, až se něco samo naskytne, a dva za sebou mají několik neúspěšných pohovorů. Studenti se nebrání ani neplacené praxi, popř. jako limitní částku zvolili 60 korun hrubého za hodinu. Jako důvod vyčkávání pak studenti uvedli nedostatek času z důvodu přípravy do školy a nemalé časové a finanční komplikace při hledání zahraniční praxe, která by nejlépe vyhovovala studovanému oboru.

Graf 11 Znalostní úroveň anglického jazyka – čtvrtý ročník



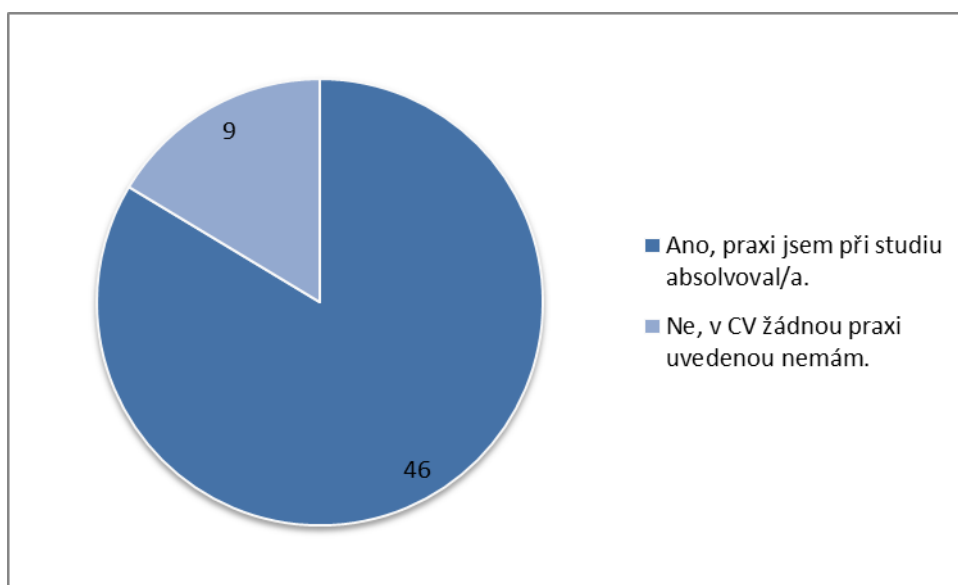
Znalost anglického jazyka je studenty znovu hodnocena jako komunikativní, avšak o něco lépe než ve třetím ročníku. Tento závěr plyne zejména z absence ohodnocení znalosti cizího jazyka stupněm A1 a naopak z uvedení hodnocení úrovně C2. I počet studentů uvádějících stupně B2 a C1 je oproti studentům třetího ročníku vyšší. Co se týká znalosti jiného světového jazyka, pouze jeden respondent neuvedl žádný jiný, než-li anglický jazyk, naopak ostatní znovu hodnotí své znalosti lépe než třetí ročník. Někteří z respondentů dokonce uvedli znalost dvou jazyků na úrovni C1.

Ochotu nadále se vzdělávat, a to i bez požadavku zaměstnavatele, vyjádřilo všech 23 respondentů čtvrtého ročníku. S největší pravděpodobností tedy studentům na magisterském stupni začíná být jasné, že bez neustálého zdokonalování svých schopností a dovedností dlouhodobé konkurenceschopnosti na trhu práce nedosáhnou.

Druhý ročník magisterského studia

Druhý ročník magisterského studia, nebo též pátý ročník, můžeme považovat za závěrečný ročník celého standardního vysokoškolského vzdělání, neboť jen velmi malé procento absolventů se rozhodne pokračovat dále v doktorském studiu. Studenti tohoto ročníku by se měli již vážně zabývat svou budoucí kariérou a zvážit, co vše potřebují k úspěšnému a relativně snadnému přechodu z akademického světa do praxe. Jak ukazuje Graf 6, do pátého ročníku řadíme 68 studentů a dotazníkového šetření se zúčastnilo 55 z nich, tedy 81 % všech posluchačů.

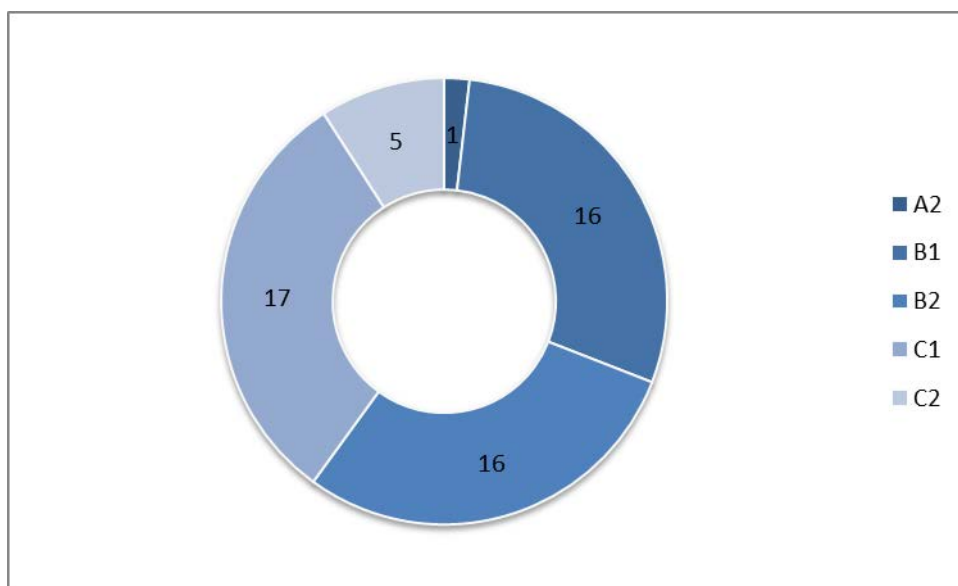
Graf 12 Absolvování praxe studenty pátého ročníku



Ačkoliv by se u pátého ročníku dala předpokládat stejná pracovní aktivita jako u ročníku čtvrtého, není tomu tak. Jak je vidět z Grafu 12, 16 % respondentů odpovědělo, že v životopise žádnou praxi uvedenou nemá. Oproti nižším ročníkům však u studentů pátého ročníku výrazně převládá praxe vztahující se přímo ke studovanému oboru. Ekonomické zaměření pracovní zkušenosti označilo 40 respondentů, filologické pak 23. Praxe přímo nesouvisející se studovaným oborem byla zmíněna pouze dvanáctkrát, což je v porovnání s ostatními ročníky velký propad. Je však možné, že studenti po získání relevantní praxe přestávají v životopisech uvádět krátkodobé brigády různého zaměření. Za hlavní zkušenost pak vydávají pouze praxi související se studovaným oborem, zatímco studenti nižších ročníků, kteří tyto zkušenosti nemají, využívají jakékoli možnosti prokázat, že jsou na pracovním trhu aktivní.

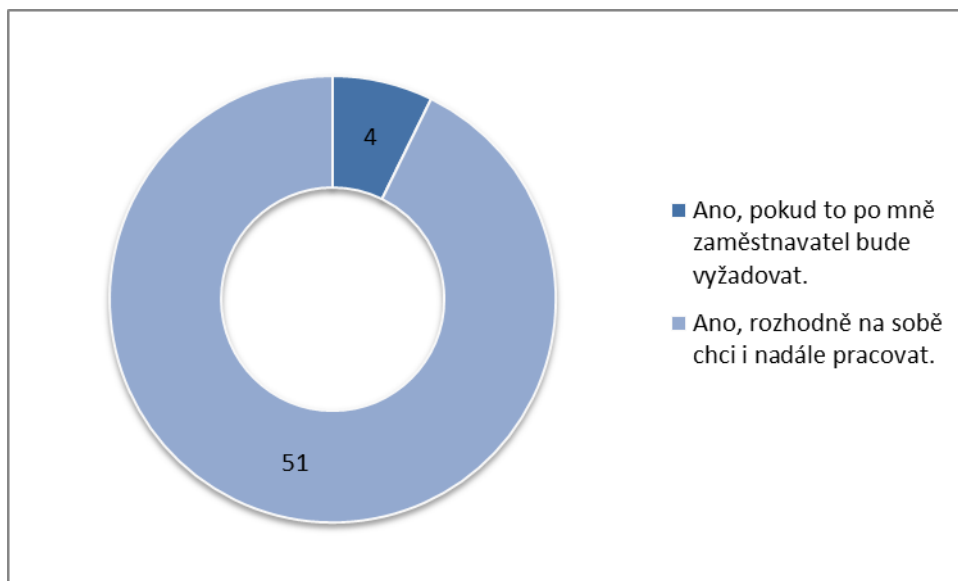
Znovu se setkáváme s tím, že většina studentů za svoji práci dostala zaplacenou. Avšak 16 studentů uvedlo i praxi neplacenou, třináct z nich může srovnávat, protože pracovali i za finanční odměnu. Z devíti studentů, kteří praxi v životopisech nemají, jich pět vyčkává, až se něco samo najde, a čtyři již byli na několika neúspěšných pohovorech. Jedna polovina z nich by brala i neplacenou práci, druhá si vymezila ohodnocení mezi 75 a 100 korunami hrubého na hodinu. To je podstatně více, než co za svoji práci požadovali studenti třetího a čtvrtého ročníku. Zajímavé je i to, že dva respondenti z těch, kteří čekají, až se něco naskytne, v komentáři uvedli, že už vlastně nějakou praxi mají. Letní brigády a přivýdělek pomocí doučování a překladů ale nepovažovali za relevantní ke studovanému oboru, a proto je neuvedli jako praxi. Jeden student pátého ročníku uvedl, že neví, kde a jak by měl praxi shánět, druhý sice ví, ale nemůže najít nic, co by se shodovalo s jeho studijní kombinací.

Graf 13 Znalostní úroveň anglického jazyka – pátý ročník



Svoje znalosti anglického jazyka hodnotí studenti druhého magisterského stupně nejlépe ze všech sledovaných ročníků. Prakticky nevyužity zůstaly úrovně A. Naopak úroveň C označilo 40 % respondentů. Zbývajících 58 % studentů se přihlásilo ke středně pokročilým nebo pokročilým uživatelům jazyka. Většinou navíc ovládají na komunikativní úrovni i jiný světový jazyk než je angličtina. To je často dáno oborem studia, ale je vidět i snaha zvládnout třetí nebo i čtvrtý jazyk, který respondenti většinou označili úrovní A.

Graf 14 Ochota studentů nadále se vzdělávat – pátý ročník



Drtivá většina, 93 % respondentů, se chce po ukončení studia dále vzdělávat bez ohledu na to, co bude vyžadovat zaměstnavatel. Zbýlých sedm procent podmínilo další vzdělávání požadavkem zaměstnavatele. Stejně jako ostatní sledované ročníky, i ten pátý si uvědomuje, že vysokou školou učení rozhodně nekončí. Studenti jsou s tímto faktem seznámeni a jsou ochotni a schopni své znalosti rozvíjet i po ukončení vysokoškolského studia.

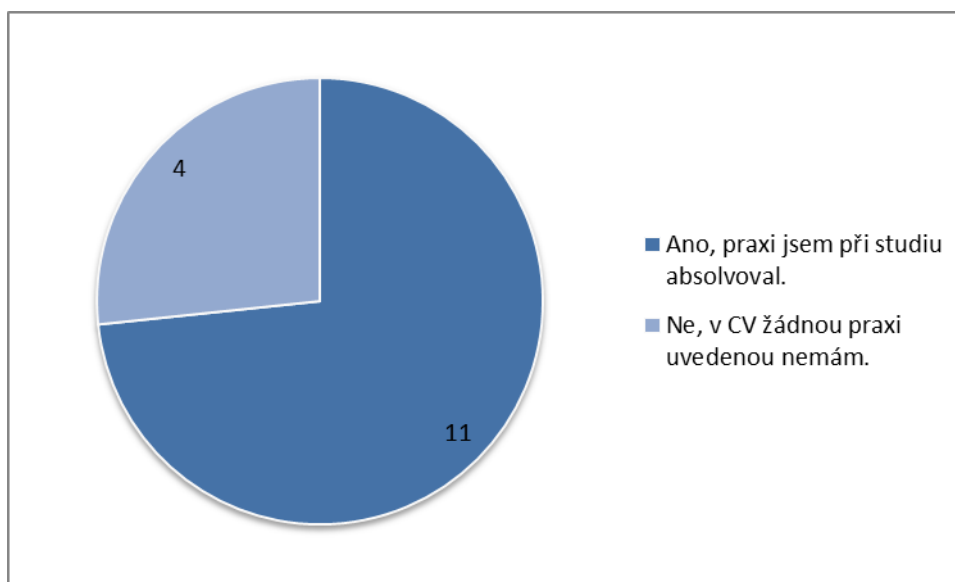
- **Porovnání výsledků šetření u mužů a žen**

Jak již bylo zmíněno výše, na jednoho studenta připadá na Katedře aplikované ekonomie více jak pět studentek. Z důvodu odlišného množství respondentů v každé ze skupin může docházet k mírnému zkreslení výsledků.

Výsledky dotazníkového šetření u mužů

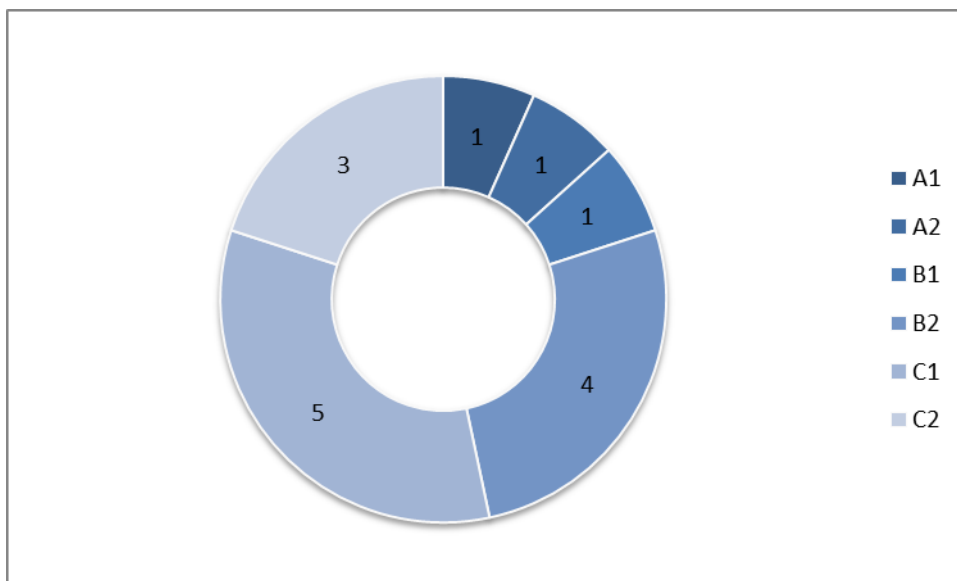
Do dotazníkového šetření se zapojilo 16 studentů z celkových 37 posluchačů, tedy 43 %. Obory na filozofické fakultě celkově navštěvuje méně mužů než žen a Katedra aplikované ekonomie není výjimkou.

Graf 15 Absolvování praxe - posluchači KAE



Graf 15 nám názorně ukazuje, že čtvrtina studentů při studiu nepracuje. Někteří z nich se na praxi teprve chystají, až jim to vysokoškolské povinnosti dovolí, jiní zatím marně hledají práci, která by se shodovala s jejich oborem, nebo se potýkají s neúspěchy na pohovorech. Ti, co při studiu pracovali, tak činili většinou za finanční odměnu, zkušenost s neplacenou praxí mají čtyři studenti, kteří zároveň uvedli, že za jinou práci zaplacenou dostali. V typu pracovní zkušenosti převládají ty nezařaditelné k jednotlivým oborům, byly označeny desetkrát. Shodně, po šesti zmínkách, jsou na tom filologické i ekonomické praxe.

Graf 16 Znalostní úroveň anglického jazyka – posluchači KAE



Nějnižší úroveň znalosti angličtiny, úroveň A, zvolili dva studenti. Zbýlých 13 je přesvědčeno, že se anglicky bez větších obtíží domluví. V kombinaci s ostatními světovými jazyky převažuje kombinace vždy jednoho jazyka na komunikativní úrovni a jednoho na úrovni začátečníka. Třetina dotázaných pak uvedla ještě znalost třetího jazyka, většinou na úrovni začátečníka.

Graf 17 Ochota studentů nadále se vzdělávat – posluchači KAE



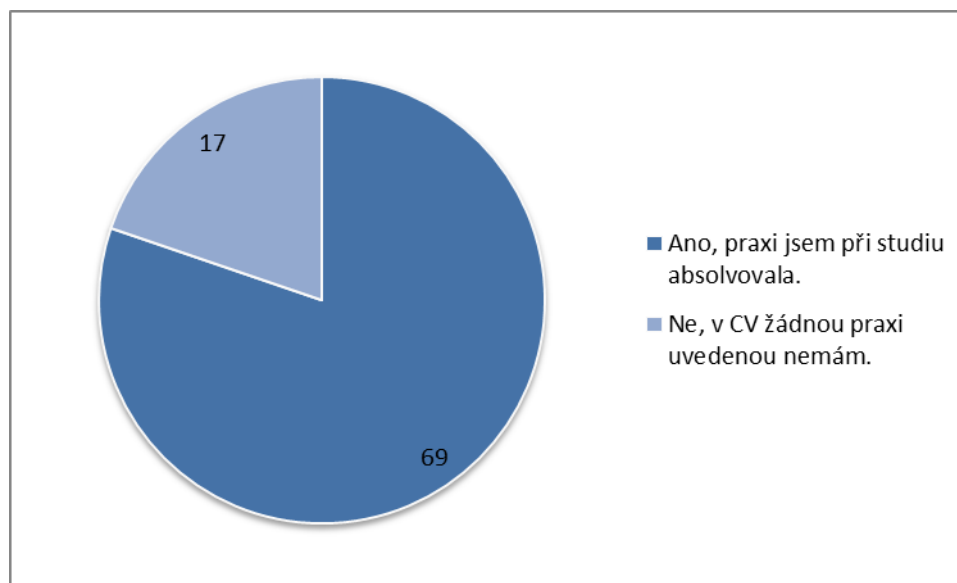
Více než 93 % studentů uvedlo, že se chce po promoci i nadále vzdělávat, a to i bez toho, aby to po nich zaměstnavatel požadoval. Zbýlých sedm procent se podřídí vůli

zaměstnavatele. V procentuálním vyjádření se názory studentů KAE obecně shodují s posluchači pátého ročníku KAE.

Výsledky dotazníkového šetření u žen

Ze 186 posluchaček navštěvujících přednášky na Katedře aplikované ekonomie se dotazníkového šetření zúčastnilo 86 studentek, tedy 46 %.

Graf 18 Absolvování praxe - posluchačky KAE

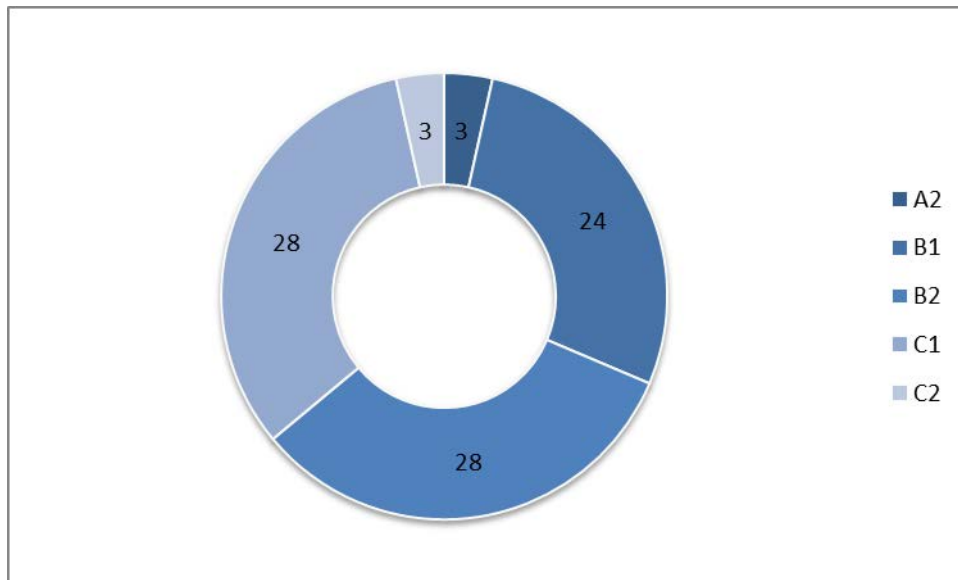


Z Grafu 18 je patrné, že více než tři čtvrtiny studentek v životopise uvádí alespoň jednu praktickou zkušenost. Jednoznačně dávají přednost praxím s ekonomickým zaměřením, které zmínila více než polovina dotázaných. Následuje filologické zaměření, jež uvádí necelá třetina respondentek, a nejméně oblíbené jsou pracovní zkušenosti z oborů přímo nesouvisejících se studovanými kombinacemi, ty má jen necelá čtvrtina respondentek.

Za práci dostalo zaplacenou 45 respondentek, 15 z nich uvedlo jak praxi placenou, tak neplacenou, a devět jich absolvovalo pouze neplacenou praxi. Z těch, které žádnou praxi neuvedly, devět neúspěšně absolvovalo několik pohovorů a osm čeká, až se něco samo naskytne. Vyčkávání studentky většinou zdůvodňovaly nedostatkem času při studiu. Dvě pak, jak již bylo zmíněno výše, do poznámek uvedly, že vlastně praxi mají, ale nepovažovaly ji za dostatečně relevantní, aby mohly uvést, že praxi absolvovaly. Na tomto příkladě se dá demonstrovat odlišné vnímání praxe

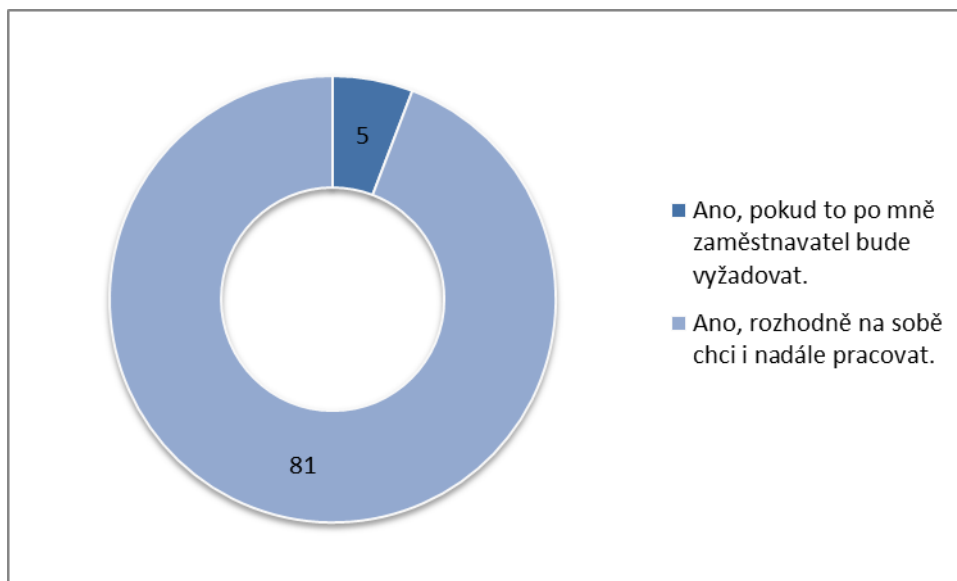
jednotlivými studenty. Někteří vyjmenují vše, co kdy dělali, a považují to za důležité, jiným se nezdá dostatečné ani doučování cizího jazyka nebo překládání.

Graf 19 Znalostní úroveň anglického jazyka – posluchačky KAE



Studentky uvádějí o něco lepší úroveň angličtiny než studenti. Úplně vynechaly nejnižší úroveň A1 a rovnoměrně se rozdělily do úrovní B1 až C1, přičemž úrovně B2 a C1 volily studentky častěji. Tři posluchačky se navíc srovnávají s rodilými mluvčími. Co se týká ostatních světových jazyků, všechny posluchačky uvedly alespoň jeden další světový jazyk, minimálně na začátečnické úrovni. Výjimkou však nejsou ani dva jazyky na úrovni vyšší než B1, doplněné případně třetím na úrovni začátečníka.

Graf 20 Ochota studentek nadále se vzdělávat – posluchačky KAE



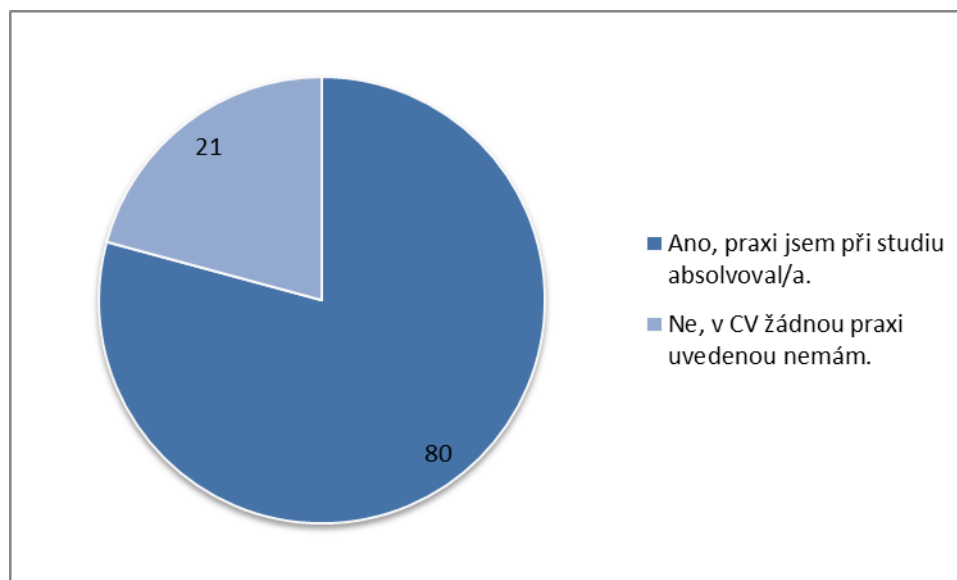
Podle Grafu 20 jsou studentky otevřenější dalšímu vzdělávání se více než studenti. Jen necelých šest procent by potřebovalo impuls od zaměstnavatele.

Poté, co jsme si výsledky rozdělili podle jednotlivých kritérií, je znovu sjednotíme a v další části vyhodnotíme jako celek. Získáme tak komplexní pohled na studenty Katedry aplikované ekonomie a určíme jejich specifika.

2.2.4 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 101 studentů, tedy 46 % posluchačů Katedry aplikované ekonomie, kteří byli zařazeni do výběrového souboru.

Graf 21 Absolvování praxe



V průběhu studia pracuje, nebo někdy pracovaly tři čtvrtiny posluchačů KAE. Převážně se jednalo o pracovní zkušenost ekonomického zaměření, tu označilo 78 % respondentů. Studenti mohli vybrat více možností v případě, že pracovali na více pracovních pozicích, a tak třetina posluchačů označila i filologickou praxi. Necelá polovina pak uvedla, že v životopise prezentuje i pracovní zkušenost, která se přímo netýká jimi studovaného oboru.

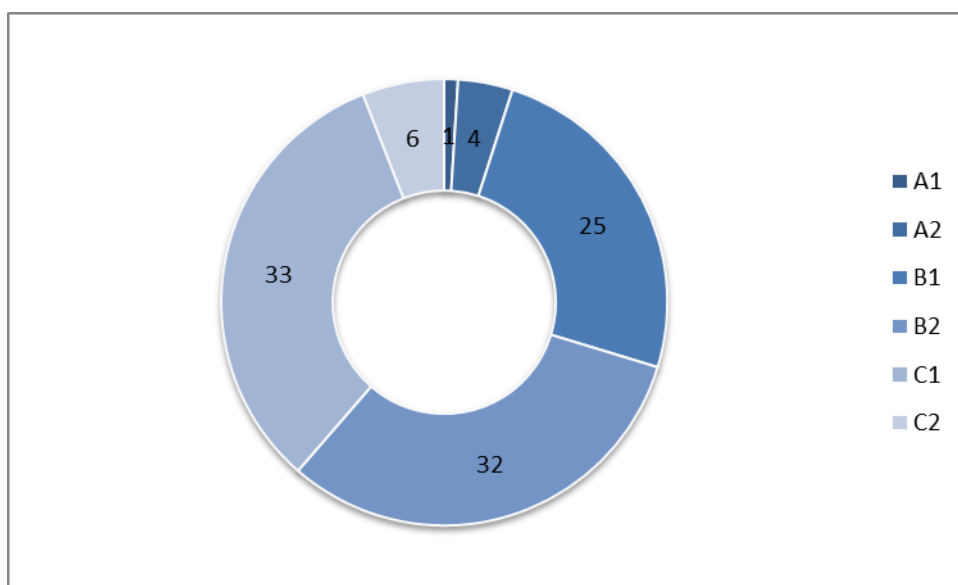
Z 80 respondentů, kteří v životopise uvádí praxi, 75 pracovalo na území České republiky, pět pak pouze v zahraničí. Avšak 48 respondentů pracovalo mimo pracovní pozice v ČR i v zahraničí. Místa výkonu práce jsou různorodá, od Slovenska a Německa přes Francii, Nizozemsko, Belgie, Španělsko, Švýcarsko, Chorvatsko, Kypr, Velkou Británii a Irsko až po Ukrajinu, Turecko, Kanadu a Malajsii.

Na otázku týkající se finanční odměny mohli studenti opět zvolit více odpovědí. Z nich vyplynulo, že 71 respondentů dostalo za svoji práci zaplacen. Je z nich též patrné, že se studenti nevyhýbají ani neplaceným aktivitám, neboť 22 studentů někdy absolvovalo neplacenou praxi a deset studentů pracovalo jako dobrovolník.

O volné pracovní pozici, na kterou studenti následně nastoupili, se nejvíce respondentů dozvědělo od příbuzných či známých. Druhou a třetí nejčastější cestu získání pracovní pozice zastupují pracovní portály a internetové stránky konkrétních firem. Nejméně využívané jsou pak stáže Erasmus a stáže získané prostřednictvím studentské organizace Aiesec.

Poměrně paradoxní je, že studenti, kteří zatím žádnou praxi neabsolvovali, ji hledají převážně na internetových pracovních portálech, méně pak na stránkách firem. Pouze necelá polovina z těch, kteří shánějí práci aktivně, se obrací na příbuzné a známé. Přitom, pokud by se měli poučit od svých kolegů, hledání práce přes rodinné příslušníky a kamarády bývá úspěšnější. O Aiesec, jako o možnosti získání praxe, neuvažoval žádný z oslovených doposud nepracujících a jen tři z nich chtějí vyjet na pracovní stáž Erasmus. Někteří studenti práci zatím nehledají a čekají, zda se něco vhodného náhodně objeví. Jako důvod většinou udávají nedostatečné časové možnosti při studiu.

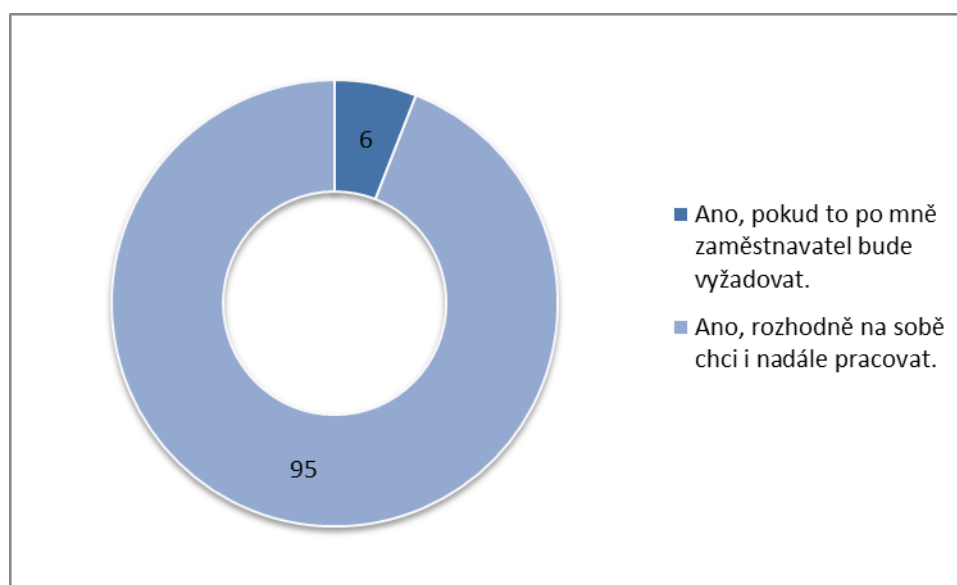
Graf 22 Znalostní úroveň anglického jazyka



Jazyková úroveň posluchačů Katedry aplikované ekonomie by se dala označit za velmi dobrou. V dotazníku byl kladen zvláštní důraz na anglický jazyk. Výsledky sebehodnocení studentů znázorňuje Graf 22. Z něj vyplývá, že nejvíce studentů se řadí k pokročilým (úroveň B2) či velmi pokročilým (úroveň C1) uživatelům. Čtvrtina dotázaných se označila za středně pokročilé (úroveň B1). Za komunikativní považuje svoji znalost anglického jazyka 95 % respondentů, za pokročilou, kterou zaměstnavatelé upřednostňují, pak 70 %.

V návaznosti na stavbu jednotlivých studijních oborů pak posluchači disponují i znalostmi dalších cizích jazyků, jako jsou francouzština, němčina, španělština, ruština, italština, portugalština nebo čínština a japonština. Někteří studenti uvedli kromě angličtiny i tři další cizí jazyky. Úroveň znalostí se pohybuje od začátečníků po pokročilé, vždy je ale znát převaha jednoho cizího jazyka, jehož znalost student považuje za největší. Většinou se jedná o jazyk studovaný na filozofické fakultě v jednooborovém nebo dvouoborovém studiu.

Graf 23 Ochota nadále se vzdělávat



Doplnění vysokoškolského vzdělání se nebrání žádný z oslovených posluchačů. Všichni si uvědomují, že vysoká škola není dostatečným vzděláním pro trvalé uplatnění na trhu práce a že si svoje vědomosti musí pravidelně doplňovat a aktualizovat je. Šest procent studentů podmiňuje další vzdělávání impulsem od zaměstnavatele. Naprostá většina, 94 % dotázaných, na sobě chce pracovat i bez toho, aby to po nich zaměstnavatel vyžadoval.

3 VYHODNOCENÍ MÍRY SOULADU

Cílem této diplomové práce je určit míru souladu mezi připraveností budoucích absolventů Katedry aplikované ekonomie a požadavky trhu práce. V předchozích kapitolách jsme stanovili jednotlivé předpoklady uplatnění na trhu práce a také jsme zjistili klíčové informace o studentech Katedry aplikované ekonomie. V závěrečné části práce porovnáme nároky na absolventy kladené zaměstnavateli s tím, co jsme zjistili u studentů KAE, a stanovíme míru souladu mezi těmito dvěma subjekty pracovního trhu. Nejprve se však krátce zaměříme na současnou situaci na trhu práce v návaznosti na uplatnitelnost absolventa Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

3.1 Situace na trhu práce v Evropě a v České republice

*„Míra nezaměstnanosti mezi absolventy se v Evropě přehoupla přes 20 procent, což je nejvyšší číslo za poslední čtvrtstoletí“.*³⁴ Podobně negativní informace o nezaměstnanosti absolventů se v informačních prostředcích objevují stále častěji. Student pak jednoduše podlehe dojmů, že jeho studium povede jen k nezaměstnanosti, v lepším případě k uplatnění na nižší pozici, než na jakou má vzdělání. Řada mladých lidí však svoji kariéru právě na těchto pozicích začíná, a to převážně z toho důvodu, že vykonávání určitých profesí vyžaduje získání praktických zkušeností a dovedností.³⁵

Na druhou stranu se absolventům z řad Millennials³⁶ otevírají možnosti, které jejich předchůdci neměli. Firmy nabízejí různé absolventské programy, kde si budoucího pracovníka zaškolí dle vlastních potřeb. Absolvent tak získá lepší přehled o aktivitách firmy a zároveň se soustavně vzdělává. Těmto absolventům se též nabízí možnosti zahraničních stáží a práce na mezinárodních projektech. Dle výzkumu PwC³⁷ by skoro tři čtvrtiny absolventů chtěly v průběhu své kariéry pracovat v zahraničí. Více jak polovina jich je pak připravena pracovat i v méně vyspělých zemích, pokud by to mělo pomoci jejich kariéře. Co se týká preferovaných forem dalšího vzdělávání, vyjádřili se Millennials z celého světa nejvíce ve prospěch osobního růstu pod vedením

³⁴ Časopis Euro, *Mládež za životní jistoty, V Evropě vzniká nová generace: mladí a kvalifikovaní lidé bez práce. A bez vidiny, že by s tím politici něco dělali.*, vydání 36 z 5. září 2011, str. 46

³⁵ Dle Jiřího Vojtěcha v článku *Školy by měly nabízet i znalosti pro život*, Hospodářské noviny, 20.1.2005, dostupné na: <http://hn.ihned.cz/c1-15522540-skoly-by-mely-nabizet-i-znalosti-pro-zivot>

³⁶ Pojmem Millennials označuje firma PwC ve svých výzkumech generaci pracovníků narozených mezi lety 1980 a 2000. PWC, *Millennials at work, Reshaping the workplace*, 2011, dostupné na: <http://www.pwc.com/gx/en/managing-tomorrows-people/future-of-work/download.jhtml>

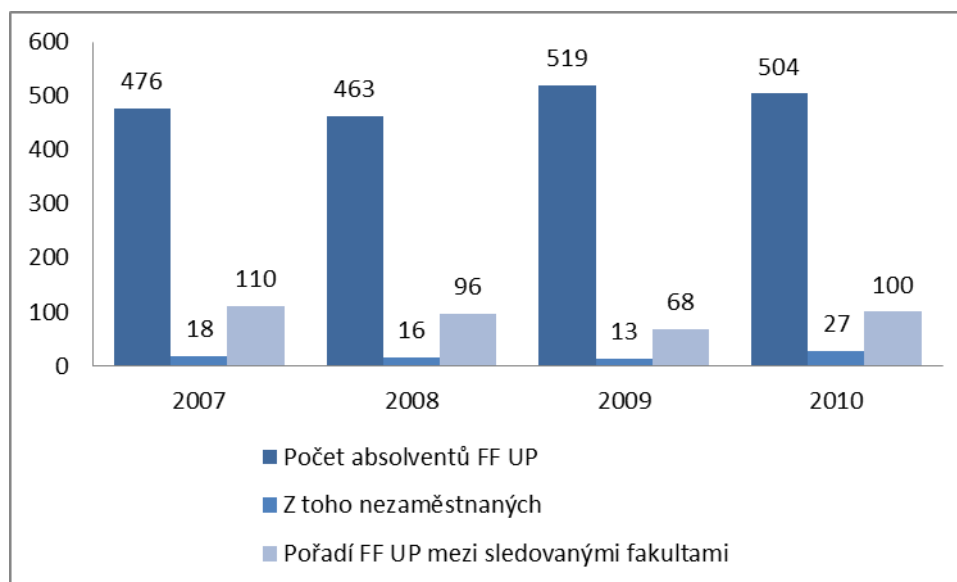
³⁷ Tamtéž, str. 19

silného mentora či kouče. Dále pak preferují rotaci v rámci pracovních míst, podporu dalšího akademického vzdělávání a spolupráci na projektech se zkušenějšími kolegy. Velmi málo těchto pracovníků (cca 5 %) dává přednost formálnímu školení či e-learningu.

Tři čtvrtiny Millennials dále prohlašují, že při přijetí nabídky jejich současného zaměstnání museli zvolit nějaký kompromis. Nejčastěji (u 30 % z nich) se jednalo o akceptaci nižšího mzdového ohodnocení, než jaké původně očekávali. To však může souviset i s nereálným očekáváním nebo se současnou ekonomickou situací, kdy byli zaměstnavatelé nuceni upravit platy, avšak absolventi své představy nepřehodnotili.

Přestože uplatnitelnost absolventa ekonomického oboru klesá³⁸, šance na uplatnění absolventa Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci je stále poměrně vysoká. V databázi s údaji o zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol, kterou vytváří Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze v rámci projektu REFLEX, obsadila v roce 2010 ze 184 sledovaných fakult 100. místo. Graf 24 zobrazuje poměr celkového počtu absolventů, kteří nepokračovali ve studiu, k počtu nezaměstnaných absolventů.

Graf 24 Poměr nezaměstnaných absolventů k celkovému počtu absolventů FF UP



³⁸ Jan Koucký, Martin Zelenka, *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010*, Středisko vzdělávací politiky, Univerzita Karlova v Praze, Praha, prosinec 2010, str. 6

Autoři studie však dodávají, že všeobecné zhoršení zaměstnatelnosti v ekonomickém oboru bylo do značné míry způsobeno dopady krize v průmyslu a podnikatelském sektoru vůbec.

V roce 2005 popsala tehdejší náměstkyně ministra práce a sociálních věcí Eva Šmejkalová v rozhovoru pro *Hospodářské noviny*³⁹ ideál kandidáta na manažerské místo, kterého zaměstnavatelé požadují, jako osobu „s dvacetiletou zkušeností, do pětatřiceti let, se dvěma vysokými školami a znalostí dvou světových jazyků“. Zmínila též skutečnost, že se „v posledních letech do značné míry porušila provázanost škol a podniků“. To, že je její tvrzení o nedostatku provázanosti škol a podniků stále aktuální, potvrdili i obchodníci, kteří tvořili část respondentů v šetření provedeném pro účely této diplomové práce.

Navzdory všem těmto tvrzením je 47 % firem spokojených s absolventy, které v roce 2010 přijaly.⁴⁰ Tento „údaj se oproti předchozím rokům zlepšuje.“ Z článku⁴¹ dále vyplývá, že větší šanci najít zaměstnání mají absolventi, kteří v průběhu studia pracovali, a to hlavně v komerčním prostředí. Za důležité to považovalo 67 % oslovených firem a pro 70 % z nich je určující i to, kde studenti praxi získali. Z dotazování studentů vyplynulo, že 88 % z nich při studiu skutečně pracovalo. Uplatnění v oboru v průběhu studia však našlo pouze 36 % z nich, většinu pracovních zkušeností tak studenti získali v gastronomických a ubytovacích službách, popř. v práci technického charakteru. Respondenti z řad studentů a absolventů pocítují potřebu rozvíjet své schopnosti a dovednosti i při zaměstnání. Jejich ochotu nadále se vzdělávat potvrdilo 87 % dotázaných firem.

V poslední části této diplomové práce zjistíme, zda mohou být zaměstnavatelé spokojeni i s absolventy Katedry aplikované ekonomie. Hypotézu vytvoříme na základě údajů zjištěných v průběhu dotazníkových šetření. Nakonec ji obohatíme o komentáře dvou úspěšných absolventek Katedry aplikované ekonomie.

³⁹ Hospodářské noviny, *Absolventi často svoji situaci podceňují*, hn.ihned.cz, 13. 10. 2005, dostupné na: <http://hn.ihned.cz/c1-17007820-absolventi-casto-svoji-situaci-podcenuji>

⁴⁰ Česká tisková kancelář, *Firmy nabízejí téměř polovině absolventů VŠ plat do 20.000 Kč*, Finanční noviny, 12. 5. 2011, dostupné na: <http://www.financninoviny.cz/zpravy/firmy-nabizeji-temer-polovine-absolventu-vs-plat-do-20-000-kc/636388>

⁴¹ Tamtéž

3.2 Soulad požadavků trhu práce s připraveností absolventů KAE

Některé z požadavků zaměstnavatelů jsou jen obtížně měřitelné a ohodnotitelné, například motivace uchazeče či připravenost na pohovor. Jiné pak závisí především na obsazované pozici a daném týmu, popř. na osobnosti kandidáta. Z toho důvodu budeme ve stanovování míry souladu počítat pouze s požadavkem zaměstnavatelů na praxi, na znalosti cizích jazyků, na zahraniční pracovní zkušenost a na ochotu nadále se vzdělávat.

Splnění požadavků zaměstnavatelů, jako je motivace, připravenost na pohovor, týmová spolupráce či sebe prezentace se pokusíme odhadnout ze sylabů předmětů, které mají studenti možnost absolvovat.

Tabulka 6 Míra souladu

	Praxe	Pokročilá angličtina	Další jazyk	Zahraniční stáž	Ochota učit se
Požadavky zaměstnavatelů	74,40%	48,80%	23,30%	20,90%	39,40%
Připravenost studentů	79,20%	70,30%	99,00%	47,50%	94,10%

Tabulka 6 představuje souhrn jednotlivých požadavků zaměstnavatelů a toho, co jsou studenti schopni splnit.⁴²

Pokud se podíváme na nejčastěji citovanou položku – praxi, zjistíme, že tento požadavek splňují více než tři čtvrtiny studentů, přičemž pracovní zkušenost požadují tři čtvrtiny zaměstnavatelů. V teoretické rovině by se požadavky a připravenost absolventů tedy měly shodovat. V realitě trhu práce tomu tak však být nemusí. Pro mnohé zaměstnavatele je důležitý i soulad pozice, na kterou se absolvent hlásí, s jeho předchozími pracovními zkušenostmi. Proto by si měl student ujasnit, na jaké pozici chce v budoucnosti pracovat, a přizpůsobit tomu získávání zkušeností v průběhu studia. Dotazníkové šetření ukázalo, že studenti Katedry aplikované ekonomie si nejvíce hledají praxe ekonomického zaměření, méně pak filologického zaměření a ve výčtu nechybí ani jiné různorodé brigády.

Jazykové schopnosti studenti Katedry aplikované ekonomie rozhodně nepodceňují. Zatímco necelá polovina zaměstnavatelů požaduje pokročilou znalost angličtiny a jen čtvrtina firem pak využije i jiný cizí jazyk, 70 % budoucích absolventů

⁴² Údaje o zaměstnavatelích pochází z Tabulky 1 až 3, připravenost studentů pak z kapitoly 2.2.4

KAE je schopno se domluvit v anglickém jazyce a prakticky všichni studují alespoň jeden další cizí jazyk. Znovu je však nutné dodat, že jazykové požadavky se odvíjejí od jednotlivých otevíraných pozic. Na některé pozice jazykové znalosti vůbec požadované nejsou, v mezinárodních firmách je využívána především angličtina a další jazykové schopnosti bývají spíše jen výhodou, jiné pozice pak vyžadují pracovníka se znalostí několika světových jazyků. Neméně důležitá je pro kandidáta i správná kombinace jazykových dovedností, které u zaměstnanců firmy hledají. V průběhu dotazníkového šetření nebyl kladen důraz na jednotlivé kombinace, z čehož vyplývá, že hodnoty v Tabulce 6 nemusí být konečné a mohou se měnit.

Další položkou srovnávanou v Tabulce 6 je zahraniční stáž. Zahraniční pracovní zkušenost je úzce spojena se studijním pobytem Erasmus, Leonardo aj. Požadavek zaměstnavatelů na absolvování zahraničního studijního pobytu je tedy v Tabulce 1 uveden společně se zahraniční stáží. Do dotazníku studentům však otázka na absolvování studijního pobytu v zahraničí nebyla zařazena, neboť první oslovení zaměstnavatelé mu nepřikládali zvláštní význam. Po konzultaci s koordinátorkou studijních pobytů Erasmus⁴³ navíc vyšlo najevo, že evidence vyjíždějících studentů existuje, avšak není z ní možné dohledat počty studentů z řad KAE FF UP. Je to dáno hlavně tím, že evidence je vedena podle kateder, které zajišťují partnerské smlouvy, nikoliv podle oborů studia, a většina studentů Katedry aplikované ekonomie je tak uvedena pod jazykovou katedrou a není možné je odlišit od studentů filologie. Tato evidence navíc není veřejně dostupná. Z toho důvodu je v Tabulce 6 uvedena pouze zahraniční stáž, která srovnává požadavek zaměstnavatelů na zahraniční stáž nebo Erasmus s počtem studentů, kteří absolvovali zahraniční stáž. Z Tabulky 6 je patrné, že zahraniční pracovní zkušenost má větší procento studentů, než je procento zaměstnavatelů, kteří ji požadují. To staví zahraniční zkušenosti absolventů Katedry aplikované ekonomie do pozice, kdy sice nejsou požadovány, ale představují „nadstandard“, výhodu oproti jiným kandidátům.

Ochota učit se a vzdělávat se i po skončení studia je u studentů Katedry aplikované ekonomie poměrně silná. Bez přispění zaměstnavatele by se celoživotně chtělo vzdělávat 94 % studentů. Zbýlých šest procent je připraveno zvýšit si kvalifikaci, pokud by to po nich jejich zaměstnavatel požadoval. Po zaměstnancích z řad

⁴³ Rozhovor s Mgr. Vladimírou Žlutířovou, koordinátorkou studijních pobytů Erasmus, se uskutečnil 14. 3. 2012, záznam rozhovoru je dostupný u autorky práce.

absolventů, kteří se budou chtít v zaměstnání učit nové věci, touží 40 % firem. V tomto bodě se projevuje největší soulad požadavků trhu práce a připravenosti absolventů. Navíc se dá, na rozdíl od předchozích požadavků, jednoduše porovnat a neváží se k němu další podmiňující skutečnosti. Můžeme tak říci, že pokud se zaměstnavatel rozhodne pro kandidáta, jenž studoval na Katedře aplikované ekonomie, může si být jistý, že bude ochoten se nadále vzdělávat, ať už s jeho přispěním, či bez něj.

Jak studenti KAE FF UP splňují ostatní požadavky zaměstnavatelů, můžeme vyvodit i ze sylabů jednotlivých studijních programů, přesněji ze sylabů absolvovaných předmětů. Snad nejhůře měřitelným požadavkem, který zaměstnavatelé vyslovili, je motivace pro práci na dané pozici. Promítá se do ní nejen osobnost uchazeče a jeho priority, ale i specifikace daného pracovního místa. Kandidát proto může cítit silnou motivaci k úspěšnému pohovoru v jedné firmě a zároveň být lhostejný k výsledkům výběrového řízení ve firmě druhé. Přesto je jistě větší šance, že bude student motivovaný, pokud má znalosti z oblasti motivačních teorií. Tyto znalosti mohou studenti KAE FF UP získat hned v několika předmětech.

S motivací pracovního jednání se student setká v dvousemestrálním předmětu *Řízení lidských zdrojů*.⁴⁴ Ten je pro většinu studentů katedry povinný, avšak je možné si jej zapsat i jako volitelný. Dále se studentům nabízí několik volitelných předmětů, které jim mohou pomoci v rozvoji prezentačních dovedností, týmové spolupráce a dalších, zaměstnavateli oceňovaných, kompetencí. Jedná se zejména o *Manažerskou psychologii*, která se zabývá self-managementem, výcvikem vybraných sociálních dovedností a která připraví studenty na průběh assessment centra. Na rozvoj komunikačních a prezentačních dovedností, sebeprezentace a sebevědomí, přijímání kritiky či empatie, stejně jako na týmovou spolupráci je zaměřen kurz *Students' soft skills*. Na úskalí přechodu z akademické sféry do práce studenty připraví seminář *Přechod absolventa do praxe*. V jeho průběhu je diskutována především problematika aktuální situace na trhu práce, možnosti vyhledávání volných pracovních pozic, náležitosti žádosti o pracovní místo a následné výběrové řízení.

Na většinu volitelných předmětů se může přihlásit až 40 studentů. Z tohoto čísla tak můžeme vyvodit, že šance na absolvování uvedených předmětů je poměrně vysoká a záleží pouze na studentovi, do jaké míry chce rozvíjet své kompetence.

⁴⁴ Údaje pochází z databáze STAG.

Z výše uvedených skutečností můžeme vyvodit závěr, že pokud se zaměstnavatel rozhodne pro absolventa Katedry aplikované ekonomie, má velkou šanci, že bude splňovat jeho nároky. Přípravenost absolventů je ve všech případech procentuálně vyšší, než požadavky zaměstnavatelů. Mnoho z uvedených požadavků, zejména osobnostních charakteristik, je sice velmi individuálních, přesto je šance získat kvalitního zaměstnance z řad absolventů katedry poměrně vysoká, neboť zkoumané požadavky splňuje většinou více než 70 % studentů. Jedinou výjimku tvoří absolvování zahraniční stáže, kterou splňuje pouze 48 % studentů. Tady však, jak už bylo zmíněno výše, chybí údaj o absolvování studijního pobytu Erasmus či jiného výměnného pobytu. Avšak dá se předpokládat, že pokud by se tyto studijní pobyty v zahraničí do procentuálního hodnocení připravenosti připočítaly, jistě by dohromady daly zmíněnou hranici 70 %.

Tuto hypotézu vytváříme na základě počtu partnerských univerzit v rámci programu Erasmus. Francouzsky mluvící studenti mají na výběr ze dvanácti univerzit ve Francii a jedné univerzity v Turecku, které tak dohromady nabízí minimálně 21 míst.⁴⁵ Studenti Angličtiny se zaměřením na aplikovanou ekonomii si mohou vybrat ze dvanácti partnerských univerzit (minimálně 27 míst).⁴⁶ Možnost vyjet na studijní pobyt do zahraničí mají i studenti Ruštiny se zaměřením na aplikovanou ekonomii.⁴⁷

Ani s obtížněji měřitelnými požadavky trhu práce, jako je motivace či sebeprezentace, by studenti Katedry aplikované ekonomie neměli mít problémy. V průběhu studia jsou jim nabízeny povinné i volitelné kurzy zaměřené na rozvoj jednotlivých kompetencí a dovedností. Záleží pak jen na studentovi, jak se získanými poznatky naloží.

⁴⁵ Údaje pochází z internetových stránek katedry romanistiky, dostupné na: <http://romanistika.upol.cz/clanky.php?kategorie=3>

Počet míst je vypočten na základě výsledků výběrového řízení Erasmus pro akademický rok 2012/2013 a zahrnuje jak místa určená studentům aplikované ekonomie, tak studentům filologie a jiných oborů. Avšak to, zda je místo obsazeno studentem aplikované ekonomie či filologie do značné míry záleží na zájmu studentů, pokud není zájem ze strany filologie, většinou může být místo obsazeno studentem ekonomie.

⁴⁶ Údaje pochází z internetových stránek katedry anglistiky a amerikanistiky, dostupné na: http://www.anglistika.upol.cz/studium/studium_v_zahranici.html

⁴⁷ Údaje pochází z internetových stránek katedry bohemistiky, dostupné na <http://www.kb.upol.cz/zahranici>

3.3 Doporučení studentům, zaměstnavatelům a KAE FF UP

V závěru této diplomové práce zformulujeme doporučení jak pro studenty, tak pro zaměstnavatele a Katedru aplikované ekonomie. Budeme se opírat především o výsledky výzkumů provedených pro účely této diplomové práce, avšak doplníme je i názory dvou absolventek Katedry aplikované ekonomie a poznatky z výzkumů Národního ústavu odborného vzdělávání.

3.3.1 Názory absolventek Katedry aplikované ekonomie

O komentář výsledků dotazníkového šetření u zaměstnavatelů jsme požádali absolventky Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, které na Katedře aplikované ekonomie studovaly. Oběma byly zaslány Grafy 1 až 4. Zajímalo nás, zda se absolventky setkaly se stejnými požadavky, jestli je po ukončení studia na Katedře aplikované ekonomie byly schopny splnit nebo co pro to musely udělat navíc. Dále jsme zjišťovali, jaké ze jmenovaných nedostatků pociťovaly samy na sobě či s jakými se setkávají.

První dotázaná absolvovala v akademickém roce 2010/2011 a v současné době pracuje na centrále ČSOB v oddělení marketingu hypoték. Co se týká otázky, co zaujme personalistu na životopise, soudí Absolventka 1⁴⁸, že „výsledky (dotazníkového šetření u zaměstnavatelů) jsou v Čechách bohužel pravdivé. V současné době stále ještě převládá dogma, že nejvhodnější uchazeč je uchazeč s praxí. Bohužel málokdo dává více do popředí to, že člověk studoval v zahraničí, nebo studium samotné. Absolventi jsou v tomto směru extrémně znevýhodněni a je stále větší tlak na získávání praxe při studiu. Věřím, že sama bych neměla šanci získat takovéto dobře placené místo hned po studiu, kdybych už za sebou neměla praxi jako student.“ Z této výpovědi je patrné, že Absolventka 1 myslela na své budoucí pracovní uplatnění již při studiu a aktivně vyhledávala nové pracovní zkušenosti.

Na to, co personalisté hledají u kandidáta v průběhu pohovoru, pak nahlíží takto: „Opět musím vesměs souhlasit. Firmy chtějí motivované lidi, lidi, co budou přinášet co nejvíce výsledků, zařadí se do kolektivu a budou motivováni pracovat a ideálně k výkonnější práci motivovat ostatní. Příprava na pohovor je relativní věc, jelikož to, co jste si zjistili o firmě, není tak důležité jako to, že víte, proč chcete pracovat pro tuto

⁴⁸ Rozhovor s Absolventkou 1 probíhal via e-mail v únoru 2012, jeho záznam je k dispozici u autorky práce.

firmu, jelikož pouze tak se s firmou můžete ztotožnit a být nejvíce zajímavým benefitem firmy.“ To, že příprava na pohovor je méně důležitá než motivovanost, potvrzují i výsledky dotazníkového šetření.

Další osobní zkušeností Absolventky 1 je, že „každý chce ty nejlepší a nikdo nechce pracovat s nevyspělými a nezajímavými lidmi, se kterými by firma ztrácela čas tím, že z nich ty dospělé a zajímavé lidi udělá. To stojí čas a energii a hlavně peníze, kterých nikdo nemá nazbyt.“

K jednotlivým nedostatkům se pak Absolventka 1 vyjádřila tak, že výsledky jsou vlastně velmi podobné požadavkům v životopise. „Praxe je věc, kterou každý z nás (studentů – absolventů) může z velké části ovlivnit. I další vyznačené odpovědi jsou nedostatky, na kterých se dá více méně pracovat, ale už ne do takové míry jako v případě praxe. To, jak zvládáme jazyk, je dlouhodobější záležitost, ano, ale pokud někdo neví, co ho vlastně baví a co chce dělat... Když to neví, proč se tam teda hlásí. Zde chápu obavy zaměstnavatelů, že by mohli být pouze přestupní stanice, kdy se člověk bude hledat a zjišťovat, co ho baví. Na druhé straně, pokud to víte, máte vyhráno.“

Celkově by se dalo říci, že je Absolventka 1 s požadavky zaměstnavatelů dobře seznámena a do jisté míry je i chápá. Vzhledem k tomu, že v tomto případě mají zaměstnavatelé vždy převahu nad absolventy, je podle jejího názoru postoj „přijmout požadavky a podle nich se zařídit“ jediným správným přístupem k úspěšnosti na trhu práce.

I druhá oslovená absolventka, Absolventka 2⁴⁹, v současné době studentka doktorského studia, se výsledkům šetření mezi zaměstnavateli nijak nepodivovala. Z jejího pohledu jsou však požadavky zaměstnavatelů velmi individuální, protože to, „co se sleduje v životopise, či na pohovoru, je ovlivněno tím, koho zaměstnavatel hledá a na jakou pozici.“ Absolventka 2 ze své současné pozice může ohodnotit nejen své znalosti a dovednosti po ukončení studia, ale i dovednosti současných studentů, které v rámci svého doktorského studia vyučuje. Podle jejího názoru „zaměstnavatelům v podstatě ani nejde o praxi jako takovou, ale o to, že student dělá i něco jiného než jen studuje, že je aktivní.“ Sama pak přiznává, že v průběhu svého studia aktivní byla, ať už se jednalo o zahraniční stáž, účast ve workshopech pořádaných firmami nebo o samostudium angličtiny.

⁴⁹ Rozhovor s Absolventkou 2 proběhl 6. 3. 2012, jeho záznam je k dispozici u autorky práce.

Absolventka 2 dále tvrdí, že se u studentů Katedry aplikované ekonomie obecně zlepšuje dovednost komunikace v rámci týmu, protože mají v průběhu studia mnoho týmových úkolů. Ani aktivní užívání cizího jazyka se Absolventce 2 nejeví u studentů aplikované ekonomie jako nedostatek, a to především z toho důvodu, že je tento obor kombinován nejčastěji s jazykově zaměřeným studiem.

Z toho také vyplývá, že jsou studenti katedry připraveni cestovat a stěhovat se za prací, protože „*si uvědomují, že najít pracovní uplatnění s využitím cizích jazyků se jim lépe povede ve velkých městech.*“ Hodně požadavků nelze, podle Absolventky 2, hodnotit obecně. To se týká především motivace, osobnostních charakteristik studenta a cílevědomosti. Z pohledu pedagoga Absolventka 2 potvrzuje, že „*studenti nevědí, co chtějí dělat, přičemž specializaci by si každý měl vybrat už v průběhu studia. Například ve čtvrtém ročníku už by měl student mít představu o tom, který směr ho zajímá nejvíce.*“

Absolventka 2 také souhlasí s tím, že studenti, potažmo absolventi, nemají realistický pohled na trh práce. Avšak „*sebeprezentace se u nich zlepšuje, protože mají možnost si to v průběhu studia dobře nacvičit.*“ S motivací je to dle Absolventky 2 horší, tu totiž nelze zlepšovat cvičením, a jako pedagog přiznává, že „*někteří studenti nemají motivaci k čemukoliv.*“

3.3.2 Doporučení studentům Katedry aplikované ekonomie

Na základě výsledků výzkumu požadavků trhu práce jsme schopni specifikovat nutné kroky, které by měl absolvent podniknout pro svůj úspěšný přechod z vysoké školy do pracovního poměru. V následujících odstavcích tyto kroky popíšeme a zdůvodníme je.

- **Vím, co mě baví**

Základním předpokladem pro úspěch studenta, potažmo absolventa vysoké školy na pracovním trhu je formulace vlastních zájmů a preferencí. Pokud si student dostatečně brzy uvědomí, co ho baví a čemu by se chtěl v budoucnosti věnovat, nesmírně si tím ulehčí svůj další kariérní postup.

Předpokládá se, že student vyjádřil své preference už jen tím, jakou vysokou školu a jaký obor studia si vybral. Tomuto výběru přikládá velký význam více než polovina zaměstnavatelů. Pokud však budeme vycházet z toho, že všichni respondenti z řad studentů navštěvují obor aplikovaná ekonomie v některé z jeho kombinací,

dospějeme k závěru, že každý z nich má na výběr mezi uplatněním se v ekonomických profesích nebo ve druhém studovaném oboru. Z ekonomie se pak nabízí řada různých směrů a uplatnění. Absolvent se může věnovat marketingu, účetnictví, financím, lidským zdrojům a mnoha dalším oborům. Pokud si student ujasní, co chce v budoucnosti dělat, a dokáže to srozumitelně přednést, má vyhráno u více než 20 % personalistů.

Navíc je na absolventovy priority navázáno několik dalších, personalisty oceňovaných dovedností. Předně se jedná o motivaci kandidáta k výkonu dané pracovní pozice. Pokud absolvent přesně ví, co chce dělat, předpokládá se, že je silně motivován k tomu být nejlepší. Navíc v sobě poměrně jednoduše najde potřebné nadšení a drive, kterými k přijetí na pracovní pozici přesvědčí až třetinu personalistů.

Dalším přidruženým efektem je znalost dané problematiky a trhu. Informovanost byla personalisty také několikrát zmíněna. Zájem absolventa o obor se projeví i v tomto bodě.

V souhrnu se dá říci, že tímto prvním krokem absolvent maximálně zvýší své šance především u pohovoru. Pokryje především ty požadavky, které jsou kandidátem ovlivnitelné. Z nich zbývá už jen to, aby si byl absolvent vědom skutečnosti, že ukončením vysokoškolského studia jeho vzdělávání nekončí a je třeba si i nadále rozšiřovat vlastní obzory.

- *Přizpůsobím své aktivity svému cíli*

Ve chvíli, kdy si student uvědomí, co očekává od své profesní dráhy, by měl tomuto vytyčenému cíli přizpůsobit své aktivity. Jak vyplývá z komentářů dvou oslovených absolventek, je pro úspěšný start kariéry nezbytné se na něj soustavně připravovat. Je totiž plně v kompetenci zaměstnavatele vybrat si toho nejvhodnějšího kandidáta a je jen a pouze na studentovi, zda to bude on, nebo někdo jiný. Tento fakt by měl student přijmout a zařídit se podle něho. Měl by si tedy nejen vybrat studijní obor, který nejlépe koresponduje s jeho představami o budoucím povolání, ale zároveň by si měl budovat i vazby na dané pracovní uplatnění.

Jako první se nabízí získání relevantních pracovních zkušeností, tedy praxe v oboru, ve kterém má student pracovat. Průzkum provedený pro tuto diplomovou práci ukázal, že tři čtvrtiny personalistů hledí na absolventovy pracovní zkušenosti. Více jak polovina zaměstnavatelů pak absenci praxe vnímá jako velký nedostatek absolventů. Není to nijak překvapivý závěr, vždyť na firmou vypsanou pozici se nehlásí pouze

absolventi. Absolvent tak musí počítat s tím, že při výběrovém řízení bude jeho konkurentem nejen další absolvent, ale i člověk se stejným vzděláním, navíc však s několikaletou pracovní zkušeností a znalostmi z praxe. Ačkoliv ne vždy je nejlepší uchazeč tím nejvhodnějším, pokud zaměstnavatel požaduje praxi, musí ji absolvent, aby se stal nejvhodnějším kandidátem na nabízenou pracovní pozici, získat již během studia, aby pak mohl uspět v konkurenci zkušenějších pracovníků.

Další, co pro dosažení svého profesního cíle může student udělat, je rozvíjení jednotlivých kompetencí a znalostí, o kterých ví, že je bude v budoucím povolání potřebovat. Může se jednat o jazykové znalosti, zejména anglický jazyk, které může student zlepšovat jak studiem, tak v rámci zahraničních pobytů. Dále to může být rozvoj komunikačních a prezentačních dovedností či jiných kompetencí spadajících do tzv. soft skills. Některé z nich jsou zmiňovány i v rámci studií NÚOV, viz kapitola 1.1. Pro rozvoj těchto kompetencí se nabízí absolvování řady rozvojových kurzů. Méně nákladnou variantou je například pomoc při organizaci různých akcí, účast na studentských projektech či soutěžích, aktivita v rámci studentských organizací, stínování manažerů a tak dále.

Pokud se bude student řídit i tímto krokem, odbourá v rámci překážek úspěšného startu kariéry nejen většinu personalisty zmíněných nedostatků absolventů, ale zároveň překoná i tu úplně první bariéru při kontaktu s firmou, a tou je posouzení životopisu. Najednou nebude absolventovi v životopise chybět nejen praxe a jazykové znalosti, nýbrž ani zahraniční zkušenosti a navíc ho obohatí o něco, co dokáže zaujmout, protože nebude stejný, jako mnoho dalších.

- ***Zjistím si všechny dostupné informace***

Posledním bodem, který doplňuje dva předcházející, je zjištění si veškerých dostupných informací svázaných s vysněným zaměstnáním. Jedná se o krok závěrečný a časově nejméně náročný, protože to hlavní už jsme vyřešili krokem jedna a dva. Můžeme říci, že nás vyhledávání informací provázelo už od začátku, například při zjišťování, co všechno by měl absolvent umět, až se bude hlásit na svoji vysněnou pozici. Tento krok však zahrnuje nejen získání informací o povolání, firmě či o oblasti jejího podnikání, které už byly zmíněny v prvním kroku, ale i otázky finančního ohodnocení.

Podle personalistů je důležitý celkový realistický pohled na trh práce. To znamená též reálný požadavek na platové ohodnocení. Ačkoliv existuje řada možností,

jak zjistit, jaké finanční ohodnocení se k dané pozici nejčastěji váže, mnozí studenti se podle personalistů nenamáhají je vyhledat.

Jako nejrychlejší a nejjednodušší se jeví aplikace JobsMoney⁵⁰, kterou nabízí portál Jobs.cz. Jedná se o aplikaci, ve které si je každý schopen po přihlášení do vlastního profilu vyhledat průměrné platy jednotlivých profesí podle oboru a kraje, ve kterém bude danou profesi vykonávat. Další možností je ptát se příbuzných a známých, pokud se pohybují v daném oboru, nebo se absolvent může obrátit s prosbou o radu na personální agentury či na úřad práce. Čas věnovaný vyhledávání dostupných informací rozhodně není špatně využitý. Otázka finančního ohodnocení se v průběhu pohovoru jistě objeví, a pokud se na ni absolvent předem nepřipraví, může jí být nemile překvapen a zaskočen.

Reálný pohled na trh práce znamená i to, že absolvent vysoké školy sice má předpoklady získat manažerskou pozici, která je nadprůměrně finančně ohodnocena, ale nemá na to automatické právo. Mnohé tyto pozice vyžadují rozsáhlé znalosti a zkušenosti, které může získat jen a pouze v praxi. Proto by si měl absolvent uvědomit, že na svém kariérním postupu musí pracovat nejen před nástupem do zaměstnání, ale i po něm. Pro některé firmy jsou například dva roky adekvátní dobou pro povýšení, a tak bude absolvent, který čeká, že do půl roku bude celou firmu řídit, hluboce zklamán.

Uvedené kroky nejsou jednorázovou záležitostí a vyžadují od studenta velkou dávku aktivity, a to nejen po ukončení vysokoškolského studia, ale i v jeho průběhu. Náročnost však bude odměněna lepší startovní pozicí absolventa na trhu práce.

3.3.3 Doporučení zaměstnavatelům

V otázce praxe, která byla v průběhu dotazníkového šetření u zaměstnavatelů často zmiňována, se velmi jednoduše dostáváme do patové situace. Zaměstnavatelé nechtějí přijmout absolventa, pokud nemá dostatečné pracovní zkušenosti, nejlépe relevantní k dané pracovní pozici. Student, který se snaží nějaké relevantní pracovní zkušenosti získat, toho není schopen, protože je dána přednost zkušenějšímu pracovníkovi. Z jednoho pohledu není toto chování překvapivé, vždyť zapracování absolventa stojí více energie a finančních prostředků než zapracování zkušeného zaměstnance, zvláště ve chvíli, kdy poptávka po pracovních místech převyšuje jejich

⁵⁰ Aplikace je dostupná na: <http://www.jobs.cz/>

nabídku. Na druhé straně je to chování spíše krátkozraké a do budoucnosti neudržitelné. Je však pravda, že mnozí zaměstnavatelé nabízí studentům částečné pracovní úvazky. Několik z dotázaných si také uvědomuje, že chyba je i na jejich straně, protože by sice chtěli zkušeného pracovníka, ale nemají vytvořené žádné příležitosti nabytí praktických dovedností pro budoucí absolventy.

Zaměstnavatelům bychom mohli doporučit zlepšení spolupráce s univerzitami nebo vytvoření pracovních míst pro studenty. Nemusí se jednat o žádné velké a náročné akce, které by firmu zbytečně zatěžovaly. Jak vyplynulo z dotazníkového šetření mezi studenty KAE FF UP, polovina z nich buď pracovala, nebo je ochotna pracovat bez finanční odměny. Pokud jsou studenti ochotni pracovat zadarmo jen proto, aby získali praxi, nepředstavují pro zaměstnavatele mzdové náklady. Naopak mohou zaměstnancům ulehčit práci tím, že jim budou „k ruce“. Zaměstnavatele pak bude práce studenta stát pouze předání praktických zkušeností. V případě relevantních pracovních zkušeností studenty nemotivuje pouze finanční odměna, jak uvádí studie *The reluctant workforce: undergraduates' part-time employment*⁵¹, ale může je motivovat už jen získání pracovních zkušeností.

Dalším motivátorem pak může být obdržení kreditového ohodnocení od katedry nebo třeba příslib budoucí pracovní spolupráce s firmou, ve které student praxi vykonával. Z tohoto vztahu by neměl užitek pouze student, ale i firma. Společnosti se nabízí možnost seznámení se s budoucím potenciálním zaměstnancem. Bez jakýchkoliv právních závazků a jen s minimálními finančními náklady si může studenta otestovat v reálném chodu firmy a následně se rozhodnout, zda ji student zaujal natolik, aby mu v budoucnosti nabídl pracovní pozici.

Variantou může být i účast na veletrzích práce či pořádání různých setkání nebo workshopů. Je to ovšem varianta dražší a komplikovanější než spolupráce s katedrou.

Nejnovější variantou jsou internetové portály, jako je třeba *ProPoint*⁵², který se snaží propojit potřeby firem s nabídkou studentů. V této chvíli je spuštěn v pilotním režimu pouze pro obor IT, ale určitě má potenciál stát se nástrojem i pro jednotlivé ekonomické disciplíny. Jedná se o portál, na kterém firma vystaví zadání úkolu, jenž potřebuje rychle vyřešit a nemá na to dostatečné kapacity v rámci vlastních

⁵¹ The reluctant workforce: undergraduates' part-time employment, Susan Curtis, John Williams, Education+Training, Volume 44, Number 1, MCB UP Limited, 2002, ISSN 0040-0912, dostupné na: www.emeraldinsight.com/0040-0912.htm

⁵² Dostupné na: <https://www.propoint.cz/General/Loginpage/>

zaměstnanců. K řešení úkolu se pak přihlásí skupina studentů, která na něm pracuje. Firma následně obdrží výstupy práce studentů, ohodnotí je a pomocí portálu jim předá příslibenou odměnu, kterou portál rozdělí mezi ohodnocené studenty. Společnost tak získá řešení zadaného úkolu s menšími náklady, nárazově posílí svůj pracovní tým a získá kreativní řešení zadaného úkolu, z nichž si bude moci vybrat to, co jí bude nejvíce vyhovovat. Celé zadávání úkolu je postaveno na principu veřejné soutěže, takže není nutné uzavírat smlouvu ani s portálem ani se studenty. Spolupráce je oboustranně výhodná, neboť student získá praktické zkušenosti doložené referencemi od jednotlivých firem, které se mu ukládají na jeho profil. Na podobném principu funguje i portál *InnoCentive.com*⁵³, který však nabízí příležitost řešit zadané problémy nejen studentům, ale i zaměstnancům, zákazníkům a partnerům.

Ke spokojenosti zaměstnavatelů s kandidáty z řad absolventů přispívá nejen aktivita studentů, ale i aktivita samotných zaměstnavatelů. Bez ní se trh práce dostane do patové situace se získáváním mladých talentovaných zaměstnanců. S navázáním kontaktu s nimi může zaměstnavateli pomoci i katedra.

3.3.4 Doporučení Katedře aplikované ekonomie

Katedře aplikované ekonomie lze doporučit zejména snížení administrativní zátěže při získávání kreditového ohodnocení praxe. Hlavním limitujícím faktorem uznání předmětu „Ekonomická praxe“ je to, že se *„musí se jednat o praxi organizovanou PPC⁵⁴ nebo praxi vypsanou KAE“⁵⁵* Takových praxí však není mnoho a student pozbývá šanci si nechat uznat praxi, kterou absolvoval bez vědomí katedry nebo poradenského centra. Student má však možnost navrhnout PPC ke schválení praxi, kterou bude vykonávat, a po schválení si zažádat o její uznání katedrou. Možnost získání kreditového ohodnocení může být pro studenta motivující především v případě, kdy se jedná o praxi neplacenou.

Druhou možností je pak zvýšení počtu nabízených praxí, tedy, jak už bylo doporučováno zaměstnavatelům, zlepšit spolupráci mezi firmami a katedrou. Katedra by v tomto vztahu hrála, stejně jako doposud, jen ve větším měřítku, roli

⁵³ Dostupný na: <https://www.innocentive.com/>

⁵⁴ Profesně poradenské centrum

⁵⁵ Zdroj: Syllabus předmětu Ekonomická praxe krátkodobá (KAE/PX1), dostupný ve STAGu: <https://portal.upol.cz>

zprostředkovatele nabízené stáže. Dohodla by s firmou rámcové podmínky stáže a studenti by se následně na katedře hlásili o možnost stáž absolvovat. Výběr nejvhodnějšího kandidáta by si pak firma buď zajišťovala sama, nebo by jí byl katedrou přidělen, podle dohody.

Poměrně autoritativní možností je zavedení stáže jako povinného předmětu, jak navrhovali oslovení obchodníci. To se z pohledu katedry jeví jako nejnáročnější možnost, neboť by v sobě zahrnovala i nutnost alespoň částečně zabezpečit pracovní smlouvy. Pokud by katedra nedokázala zabezpečit dostatek smluv pro všechny své studenty, mohla by tato varianta vést k různému obcházení této povinnosti. Běžnou praxí by se mohlo stát, že si student zajistí pouze potvrzení stáže firmou, aniž by následovala pracovní zkušenost.

Z dotazníkového šetření, které proběhlo mezi studenty KAE také vyplynulo, že si někteří studenti ani neuvědomují, co všechno se dá do pojmu praxe zahrnout. Proto by bylo vhodné se studenty na téma přechodu na trh práce více diskutovat. Mohlo by se jednat o blokové semináře, vždy na jedno konkrétní téma, například životopis či pohovor, které by studentům pomohly zorientovat se v dané problematice. V současnosti probíhající kurz *Přechod absolventa do praxe* se jeví jako nedostatečný, zejména kvůli nízké informovanosti studentů o jeho zahájení. Další nevýhodou některých výše zmíněných předmětů je převis poptávky počtu míst v kurzu nad jejich nabídkou. Zavedení jednorázových seminářů, zejména pak těch, které by byly vedeny zástupci firem, by pomohlo studentovi utvořit si reálnější pohled na trh práce.

Veškeré snažení katedry však bude k ničemu, pokud s ní studenti nebudou spolupracovat a nebudou mít o nabízené příležitosti zájem. Znovu tak narážíme na aktivitu studentů a na to, že student, který chce být aktivní, si cestu najde, ať už s přispěním katedry nebo bez něj.

4 PROFESNÍ PROFIL ABSOLVENTA KAE

Na základě výsledků dotazníkového šetření mezi studenty Katedry aplikované ekonomie a analýzy sylabů jednotlivých předmětů vyučovaných na KAE FF UP jsme stanovili profesní profil absolventa Katedry aplikované ekonomie (dále jen absolventa). Profesní profil byl stanoven s přihlédnutím k požadavkům trhu práce, které byly definovány v první části této diplomové práce.

Absolvent má znalosti z různých ekonomických odvětví jako jsou základy mikroekonomie a makroekonomie, finance, marketing, management, řízení lidských zdrojů či účetnictví. Absolvent je tak schopen pracovat na mnoha pozicích a má komplexní přehled o chodu společnosti. Navíc je studium aplikované ekonomie vždy kombinováno s druhým oborem. Absolvent si tak ještě rozšiřuje své vědomosti o znalosti spadající do jiného oboru.

Většina posluchačů Katedry aplikované ekonomie při studiu pracuje. Studenti upřednostňují ekonomické zaměření praxe, avšak mnoho z nich má zkušenosti i z filologických disciplín a dalších brigád. Výjimkou nejsou ani studenti se zahraniční pracovní zkušeností.

Absolventi jsou též dobře jazykově vybaveni. Kromě anglického jazyka mohou nabídnout i znalost dalších světových jazyků, jako je francouzština, ruština, čínština, španělština, italština, portugalština aj. Navíc mají možnost si svoje jazykové znalosti ověřit i při zahraničních studijních pobytech, kterých Filozofická fakulta nabízí velké množství. Studenti jich hojně využívají.

Všichni dotázaní studenti jsou navíc přesvědčeni, že i po ukončení vysokoškolského studia se budou dále vzdělávat. Převážná většina studentů tak chce učinit i bez toho, že by to po nich jejich zaměstnavatel vyžadoval. V průběhu studia jsou vedeni nejen k rozvoji svých odborných znalostí, ale mají možnost absolvovat i kurzy osobnostního rozvoje, např. *Students' soft skills*.

Na základě porovnání zjištěných požadavků trhu práce s aktivitami studentů Katedry aplikované ekonomie jsme došli k závěru, že pokud se zaměstnavatel rozhodne pro absolventa KAE FF UP, má velkou šanci, že bude splňovat jeho nároky.

ZÁVĚR

Hlavním cílem této diplomové práce bylo srovnání požadavků trhu práce s reálnou připraveností budoucích absolventů Katedry aplikované ekonomie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci ke vstupu na trh práce.

Práci jsme rozdělili do tří hlavních částí. V první části jsme se zabývali požadavky trhu práce. Na základě neformálních řízených rozhovorů s personalisty⁵⁶, kteří byli osloveni na veletrzích práce, jsme stanovili jednotlivé požadavky trhu práce.

Požadavky byly rozděleny do tří tematických okruhů, které korespondovaly s položenými otázkami. První část rozhovoru se týkala životopisu. Z odpovědí vyplynulo, že většina personalistů se zaměřuje nejprve na zkušenosti z praxe, dále pak na obor studia a jazykové znalosti kandidáta. Druhá otázka zaměřená na kvality, které jsou posuzovány v průběhu pohovoru, doplnila problematiku výběrového řízení. Získané odpovědi jsme rozdělili do dvou okruhů. První okruh tvoří ty skutečnosti, které je uchazeč schopen ovlivnit. Jedná se zejména o prokázání motivace a nadšení pro danou pracovní pozici, ochotu nadále se vzdělávat a samotnou přípravu na pohovor. Druhý okruh představují kvality, které uchazeč o pracovní pozici ovlivní jen s vynaložením značného úsilí. Mezi ty nejčastěji citované patří osobnost kandidáta, možnosti jeho začlenění do již existujícího týmu, jeho profesní cíle a priority, či jeho sebe prezentace. V závěru dotazníku/rozhovoru, jsme se zeptali na nedostatky, se kterými se personalisté u absolventů setkávají. Za nejvýraznější nedostatek považují personalisté málo praxe, nedostačující aktivní znalost jazyka, nereálný pohled na trh práce a nepřiměřené sebevědomí.

Druhá část práce se zabývala připraveností studentů Katedry aplikované ekonomie ke vstupu na trh práce. Dotazník, který byl vyplněn studenty KAE FF UP, obsahoval otázky týkající se pracovních zkušeností, zahraničních stáží, jazykových znalostí a ochoty se dále vzdělávat.

Vyhodnocení jednotlivých otázek bylo provedeno v několika fázích. Prvně se jednalo o vyhodnocení dle jednotlivých ročníků, následně podle pohlaví respondentů a na závěr byly výsledky vyhodnoceny souhrnně. V případě hodnocení dle jednotlivých ročníků jsme zjistili, že se studenti s přibývajícím rokem studia zlepšují jak v praktických

⁵⁶ Případně na základě vyplněného dotazníku

zkušenostech, tak v jazykových znalostech. V tom, že se chtějí i nadále vzdělávat, mají jasno všichni bez rozdílu. Ve výsledcích šetření u mužů a žen nejsou žádné větší rozdíly. V závěrečném vyhodnocení všech respondentů jsme pak zjistili, že v průběhu studia pracují nebo pracovaly tři čtvrtiny respondentů. Jazyková vybavenost studentů KAE FF UP se též jeví jako velmi dobrá. V případě anglického jazyka se za pokročilé považuje 70 % respondentů, přičemž převážná většina ovládá ještě další světový jazyk.

V závěrečné části jsme se věnovali situaci na trhu práce, zejména pozici Millennials a jejich očekávání při nástupu do prvního zaměstnání. Taktéž jsme se zabývali uplatnitelností absolventů Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci dle projektu REFLEX.

Nejdůležitější částí však bylo stanovení míry souladu připravenosti absolventa KAE FF UP s požadavky trhu práce. Na základě porovnání výsledků dotazníkových šetření mezi zaměstnavateli a mezi studenty Katedry aplikované ekonomie jsme došli k závěru, že ve všech zkoumaných požadavcích (praxe, pokročilá angličtina, další jazyk, zahraniční stáž, ochota učit se) studenti obstáli. Zkoumané požadavky splňuje nejméně 70 % respondentů. Možnosti studentů splnit další požadavky trhu práce (motivace, sebeprezentace komunikační dovednosti aj.) jsme se pokusili odhadnout z obsahů sylabů jednotlivých předmětů vyučovaných na KAE.

Věříme, že práci využije jak Katedra aplikované ekonomie a její studenti, tak zaměstnavatelé. Studentům poskytuje informace o požadavcích na ně kladených při výběrovém řízení. Těchto informací pak mohou využít zejména při vstupu na trh práce. Zároveň je studentům na základě zjištěných požadavků zaměstnavatelů navržen postup přípravy na úspěšný start jejich profesní kariéry. Katedře aplikované ekonomie diplomová práce poslouží jako podklad pro další inovaci studijních programů, která povede k lepší uplatnitelnosti jejích studentů na trhu práce. Doporučili jsme jí zaměřit se zejména na problematiku praxí. Práce může být použita i jako studijní podklad pro některé předměty, např. *Přechod absolventa do praxe*. Zaměstnavatelům, především těm, kterým bude tato diplomová práce zaslána, neboť o její výsledky projevíli zájem v průběhu dotazníkového šetření, pak práce poslouží jako přehled požadavků na absolventy vysokých škol při jejich nástupu do zaměstnání. Navíc jim představí Katedru aplikované ekonomie a její studenty, se kterými mohou v budoucnu navázat užší spolupráci. Bližší spolupráci s univerzitami a samotnými studenty se ostatně věnuje i naše doporučení zaměstnavatelům.

Z poznatků nabytých v průběhu zpracovávání této diplomové práce můžeme vyvodit závěr, že pro uplatnitelnost na trhu práce je ze všeho nejdůležitější to, jací jste, a co děláte pro to, aby se vaše plány staly skutečností.

SHRNUTÍ V ANGLICKÉM JAZYCE

The main purpose of this Master Thesis is a comparison of the labor market requirements and the readiness to the transition on labor market of future graduates of the Department of Applied Economics at Faculty of Arts at Palacký University in Olomouc.

The thesis is divided into three main parts. In the first part we have dealt with labor market requirements. Based on informal interviews with HR managers, we determined the individual requirements of the labor market.

The requirements were divided into three thematic areas, which correspond to the questions raised. The first part of the interview related to CV. The answers showed that most recruiters are focusing on first training experience, as well as the field of study and language skills of the candidate. The second question focused on the qualities that are assessed during the interview. Responses were divided into two categories. The first group consists of those facts that the applicant is able to influence. In particular, demonstrate motivation and enthusiasm for the job, willingness to continue to educate himself and preparation for an interview. The second circle represents the qualities that a candidate cannot influence. Among those most often cited is the candidate's personality, the possibility of its integration into an existing team, his career goals and priorities, and his self-presentation. At the end of the interview, we asked the recruiters, which deficiencies of graduates they often meet. They consider that the most significant shortage is low experiences of graduates, their insufficient active knowledge of the languages, unrealistic view of the labor market and their self-confidence.

The second part dealt with the readiness to the transition on labor market of future graduates of the Department of Applied Economics. The questionnaire that was filled up with students KAE FF UP, included questions on work experiences, internships abroad, language skills and willingness to further education.

Evaluation of individual questions was carried out in several phases. First it was the evaluation by individual years, second by sex of respondents and finally the results were summed up together. In the case of rating by individual grades, we found that students gradually improve the work experiences and their language skills. Also they want to continue to educate themselves. There are no major differences between the survey results of men and women. In the final evaluation of all respondents, we found

that in the course of study work, or have worked, three quarters of respondents. Students' language skills also seem to be very good. In the case of the English language, 70% of respondents considered that they are advanced. Moreover the majority of students understand at least one other world language.

In the final part we focused on the situation on the labor market, especially the position of Millennials and their expectations. Also, we examined the graduates of the Faculty of Arts at Palacký University in Olomouc, according to the REFLEX project's results. The most important part, however, was to determine the degree of compliance between the readiness of graduates of KAE FF UP and the labor market requirements. Based on the comparison of results of surveys among employers and among the students of the Department of Applied Economics, we concluded that in all the surveyed requirements (work experiences, advanced English, another language, internships abroad, willingness to learn) students succeed. At least 70 % of students met the examined requirements. They have also a potential to meet other requirements of the labor market (motivation, self-presentation and communication skills, etc.).

We believe that this thesis will be useful not only for the Department of Applied Economics, but also for its students and employers.

Students get information on the requirements imposed on them during the selection process. They can use this information when they enter on the labor market. For Department of Applied Economics thesis can serve as a basis for further innovation of study programs. We recommended her to focus particularly on work experiences of students. Thesis can also be used as a basis for the study of certain subjects, such as Graduate transition to the workplace. For employers, especially those who will receive this thesis, because of their interest on its results showed during the survey, the thesis will serve as an overview of the requirements on university graduates. Moreover this thesis presents them the Department of Applied Economics and its students. They may establish closer cooperation with them in the future. Closer cooperation with universities and students themselves is our recommendations to employers.

ANOTACE

Autor: Bc. Miroslava Pšikalová
Název katedry: Katedra aplikované ekonomie
Název diplomové práce: Míra souladu připravenosti absolventů vysokých škol s požadavky trhu práce
(se zaměřením na absolventy KAE FF UP)
Vedoucí diplomové práce: Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.
Počet znaků: 115 362
Počet příloh: 3
Počet titulů použité literatury: 15
Klíčová slova: Uplatnitelnost absolventa, požadavky trhu práce, výběrové řízení, životopis, pohovor, nedostatky absolventů VŠ, Katedra aplikované ekonomie, studenti VŠ, zaměstnavatelé

Abstrakt: Diplomové práce se zabývá srovnáním požadavků trhu práce s reálnou připraveností budoucích absolventů Katedry aplikované ekonomie Filozofické fakulty univerzity Palackého na vstup na trh práce. Práce je rozdělena do tří hlavních částí. V první části se práce zabývá požadavky trhu práce. Jedná se především o analýzu získaných dat z dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli. Ve druhé části práce prezentuje výsledky dotazníkového šetření mezi studenty 3. až 5. ročníku KAE FF UP. Třetí část pak srovnává informace vyplývající z dotazníkových šetření. Na základě tohoto srovnání je následně určena míra souladu budoucích absolventů KAE FF UP s požadavky jejich potencionálních zaměstnavatelů. Práce poskytuje aktuální informace o požadavcích trhu práce, které mohou vést k lepší uplatnitelnosti absolventů KAE FF UP.

ANNOTATION

Author:	Bc. Miroslava Pšikalová
Department:	Katedra aplikované ekonomie
Title:	The consistency between the readiness of graduates and the requirements of the labor market (aimed at graduates of KAE, Palacky University)
Final paper supervisor:	Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.
Number of characters:	115 362
Number of appendices:	3
Number of works cited:	15
Keywords:	Graduates, requirements of the labor market, HR management, CV, interview, shortcomings of university graduates, Department of applied economics, university students, employers
Abstract:	The main purpose of this Master Thesis is a comparison of the labor market requirements and the readiness to the transition on labor market of future graduates of the Department of Applied Economics at Faculty of Arts at Palacký University in Olomouc. The thesis is divided into three main parts. In the first part it deals with labor market requirements. The determination of requirements of the labor market is based on informal interviews with HR managers. The second part deals with the readiness to the transition on labor market of future graduates of the Department of Applied Economics. The final part determines the degree of compliance between the readiness of graduates of KAE FF UP and the labor market requirements. For this, it deals with the comparison of results of surveys among employers and among the students of the Department of Applied Economics. This thesis informs about the current labor market requirements and by this could help improve the readiness of graduates of KAE FF UP to the transition on labor market.

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Co zajímá posuzovatele životopisu	23
Graf 2 Co je posuzováno v průběhu pohovoru – skutečnosti uchazečem ovlivnitelné ..	26
Graf 3 Co je posuzováno v průběhu pohovoru – skutečnosti uchazečem obtížně ovlivnitelné	27
Graf 4 Hlavní nedostatky absolventů VŠ	29
Graf 5 Zastoupení mužů a žen ve výběrovém souboru a mezi studenty KAE	37
Graf 6 Zastoupení jednotlivých ročníků mezi respondenty mezi posluchači KAE.....	38
Graf 7 Absolvování praxe studenty třetího ročníku.....	39
Graf 8 Znalostní úroveň anglického jazyka – třetí ročník	40
Graf 9 Ochota studentů nadále se vzdělávat – třetí ročník	41
Graf 10 Absolvování praxe studenty čtvrtého ročníku.....	42
Graf 11 Znalostní úroveň anglického jazyka – čtvrtý ročník	43
Graf 12 Absolvování praxe studenty pátého ročníku	44
Graf 13 Znalostní úroveň anglického jazyka – pátý ročník.....	45
Graf 14 Ochota studentů nadále se vzdělávat – pátý ročník.....	46
Graf 15 Absolvování praxe - posluchači KAE	47
Graf 16 Znalostní úroveň anglického jazyka – posluchači KAE.....	48
Graf 17 Ochota studentů nadále se vzdělávat – posluchači KAE.....	48
Graf 18 Absolvování praxe - posluchačky KAE	49
Graf 19 Znalostní úroveň anglického jazyka – posluchačky KAE.....	50
Graf 20 Ochota studentek nadále se vzdělávat – posluchačky KAE	51
Graf 21 Absolvování praxe.....	52
Graf 22 Znalostní úroveň anglického jazyka.....	53
Graf 23 Ochota nadále se vzdělávat	54
Graf 24 Poměr nezaměstnaných absolventů k celkovému počtu absolventů FF UP.....	56

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Bakalářské a magisterské obory na KAE FF UP	34
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Co zajímá posuzovatele životopisu	13
Tabulka 2 Co je posuzováno v průběhu pohovoru – skutečnosti uchazečem ovlivnitelné	13
Tabulka 3 Co je posuzováno v průběhu pohovoru – skutečnosti uchazečem obtížně ovlivnitelné	15
Tabulka 4 Hlavní nedostatky absolventů VŠ.....	16
Tabulka 5 Počty studentů na KAE dle oborů, ročníků a pohlaví	35
Tabulka 6 Míra souladu	58

SEZNAM ZKRATEK

KAE	Katedra aplikované ekonomie
FF	Filozofická fakulta
UP	Univerzita Palackého v Olomouci
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
VŠ	Vysoká škola
MSV	Mezinárodní strojírenský veletrh
CV	Curriculum vitae
DP	Diplomová práce
IT	Informační technologie

SEZNAM PRAMENŮ A POUŽITÉ LITERATURY

Literatura a odborné studie

HÁJKOVÁ ALENA, *Bez praxe nepřijímáme*, 1. vyd. Praha: Galén, 2006. ISBN 80-7262-417-2

Závěrečná zpráva z dotazníkového šetření projektu REFLEX v České republice, Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, Středisko vzdělávací politiky, 2007.
Dostupné na: www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/ZavZprReflex.pdf

Ing. Mgr. KALOUSKOVÁ, P., Mgr. ŠTASTNOVÁ, P., PhDr. ÚLOVCOVÁ, H., Ing. VOJTĚCH, J., *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004*, Praha: NÚOV 2004. Dostupné na: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-pro-vstup>

Ing. Mgr. KALOUSKOVÁ, P., *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – šetření v terciární sféře (2006)*, Praha: NÚOV 2006. Dostupné na: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol>

Ing. Mgr. KALOUSKOVÁ, P., *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – v kvartérním sektoru (2007)*, Praha, NÚOV 2007. Dostupné na: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-1>

Ing. Mgr. KALOUSKOVÁ, P., Ing. VOJTĚCH, J., *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – souhrnný pohled (2008)*, Praha, NÚOV 2008. Dostupné na: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-2>

Ing. BURDOVÁ, J., Ing. Mgr. PTEROVÁ, P., *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – v zemědělské sféře (2009)*, Praha, NÚOV 2009. Dostupné na: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-3>

Mgr. SKÁCELOVÁ, P., Ing. VOJTĚCH, J., *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize – 2009*, Praha, NÚOV 2009. Dostupné na: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi%20Expertiza%20Oct09.pdf>

CURTIS, S., WILLIAMS, J., *The reluctant workforce: undergraduates' part-time employment*, Education+Training, Volume 44, Number 1, MCB UP Limited, 2002, ISSN 0040-0912. Dostupné na: www.emeraldinsight.com/0040-0912.htm

PWC, *Millennials at work, Reshaping the workplace*, 2011. Dostupné na: <http://www.pwc.com/gx/en/managing-tomorrows-people/future-of-work/download.jhtml>

KOUCKÝ, J., ZELENKA, M., *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010*, Středisko vzdělávací politiky, Univerzita Karlova v Praze, Praha, prosinec 2010, str. 6

Časopisecké články a články publikované na internetu

HRUŠKA, B., *Mládež za životní jistoty, V Evropě vzniká nová generace: mladí a kvalifikovaní lidé bez práce. A bez vidiny, že by s tím politici něco dělali.*, Časopis Euro, vydání 36, 5. září 2011

VOJTĚCH, J., v článku *Školy by měly nabízet i znalosti pro život*, Hospodářské noviny, hn.ihned.cz, 20. 1. 2005, cit. 2011-10-4. Dostupné na: <http://hn.ihned.cz/c1-15522540-skoly-by-mely-nabizet-i-znalosti-pro-zivot>

ŠMEJKALOVÁ, E., v článku *Absolventi často svoji situaci podceňují*, Hospodářské noviny, hn.ihned.cz, 13. 10. 2005, cit. 2011-10-4. Dostupné na: <http://hn.ihned.cz/c1-17007820-absolventi-casto-svoji-situaci-podcenuji>

ČESKÁ TISKOVÁ KANCELÁŘ, *Firmy nabízejí téměř polovině absolventů VŠ plat do 20.000 Kč*, Finanční noviny, 12. 5. 2011, cit. 2012-1-15.
Dostupné na: <http://www.financninoviny.cz/zpravy/firmy-nabizeji-temer-polovine-absolventu-vs-plat-do-20-000-kc/636388>

Webové stránky

Oficiální stránky veletrhu JobFair: www.jobfairmsv.cz

Oficiální stránky veletrhu JobChallenge: www.jobchallenge.muni.cz/uvod

Měsíc studentů a absolventů: www.jobs.cz/ozona

Informační portál Palackého Univerzity, STAG: <http://portal.upol.cz>

Katedra aplikované ekonomie: www.ff.upol.cz/menu/struktura-ff/katedry/katedra-aplikovane-ekonomie/zakladni-informace/

Katedra romanistiky: <http://romanistika.upol.cz/clanky.php?kategorie=3>

Katedra anglistiky a amerikanistiky

www.anglistika.upol.cz/studium/studium_v_zahranici.html

Katedra bohemistiky: www.kb.upol.cz/zahranici

www.hyperstudent.cz

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce: www.infoabsolvent.cz

Evropské úrovně – stupnice pro sebehodnocení:

<http://europass.cedefop.europa.eu/cs/resources/european-language-levels-cefr>

Aplikace Jobsmoney: www.jobs.cz

Aplikace Propoint: www.propoint.cz/General/Loginpage

Aplikace Innocentive: www.innocentive.com

PŘÍLOHY

Příloha 1: Měsíc studentů a absolventů

Text příspěvku zněl:

Dobrý den,

jsem studentkou 4. ročníku VŠ a moje budoucí diplomová práce by se měla týkat uplatnitelnosti studentů a absolventů VŠ na trhu práce. Mohu se Vám položit pár otázek k této problematice? Co je podle Vás u čerstvých absolventů VŠ hlavním kritériem pro přijetí do pracovního poměru? Co Vás, jako personalistu, přesvědčí přijmout čerstvého absolventa? Setkáváte se s nějakým obecným nedostatkem, na jehož odstranění by měl student pracovat již v průběhu studia? Děkuji za odpověď a prosím o Vaše vyjádření, zda ji smím případně použít ve své DP, Miroslava Pšikalová

Na následujících stránkách naleznete záznam odpovědí jednotlivých personalistů spolu s jejich stručným představením. Diskuze je doplněna i o charakteristiku společnosti.

- **KPMG**

Eva Straková | 06.04.2011 15:17

Dobrý den Miroslavo,

děkuji za Vaše zajímavé dotazy. Pokusím se odpovědět v rámci diskuze na jobs.cz a pokud byste chtěla získat bližší informace, nabízím možnost osobní konzultace (v tomto případě mne prosím kontaktujte na: estrakova@kpmg.cz).

1) Hlavní kritérium přijetí: určitě záleží na požadavcích jednotlivých společností a na pracovní náplni pozice, na kterou se absolvent hlásí. Klíčové jsou požadované kompetence (u nás např. schopnost logického a analytického myšlení, schopnost týmové spolupráce, komunikační dovednosti, znalost angličtiny apod.). V rámci výběrového řízení tedy musí kandidát prokázat tyto dovednosti.

2) Mohu-li mluvit sama za sebe, vždy se na pohovoru ráda setkám s kandidátem, který je na setkání připraven, má „srovnané v hlavě“ co a proč chce dělat, je schopen vysvětlit svou motivaci pro danou pozici apod. Výsledné rozhodnutí ale určitě není pouze v rukách personalistů, vždyť nové kolegy si k sobě nabírají především manažeri jednotlivých profesních oddělení.

3) Obecně lze říci, že studenti stále trochu podceňují možnost získání odborné praxe již během studia, možnost vyjet na zahraniční stáž či vylepšit své jazykové znalosti.

Přeji hezké odpoledne a v případě zájmu se na mě můžete obrátit ohledně své diplomové práce.

Eva Strakova

Supervisor v oddělení People Performance Culture

Ve společnosti KPMG Česká republika pracuji od srpna 2008. Jsem odpovědná za nábor studentů a absolventů VŠ do oddělení auditu, daňového poradenství a poradenských služeb. Před svým nástupem do KPMG Česká republika jsem pracovala na lektorských a manažerských pozicích v oblasti jazykového vzdělávání. Dva roky jsem působila jako lektorka a konzultantka v personální agentuře.

KPMG je celosvětová síť poradenských společností poskytujících služby v oblasti auditu, daní a poradenství. V jejích členských společnostech pracuje více než 137 000 pracovníků ve 144 zemích.

Společnost KPMG Česká republika zahájila svou činnost v roce 1990, kdy byla v Praze otevřena první kancelář. V současné době má 780 zaměstnanců a kanceláře v Praze, Brně, Českých Budějovicích, Liberci a Ostravě.

KPMG Česká republika poskytuje služby v oblasti auditu, daní a poradenství. Z 638 odborných pracovníků je 29 partnerů, 28 statutárních auditorů, 99 certifikovaných účetních a 70 daňových poradců. V KPMG Česká republika působí celkem 20 kvalifikovaných zahraničních odborníků.

- **Komerční banka**

Helena Mládková | 07.04.2011 11:03

Otázka uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je velice často diskutována, nicméně asi neexistuje jednotná a jasná odpověď na Vámi položené otázky.

Nelze přesně říci, co by mělo být hlavním kritériem pro přijetí absolventa do pracovního poměru. Jde vždy o to, jaká pozice se obsazuje, jaké vyžaduje kompetence, vzdělání, zkušenosti. Existují pozice, kde je potřeba výborná znalost cizích jazyků a schopnost vést obchodní jednání, pozice, kde musíte být skvělí programátoři, pozice, které vyžadují analytické myšlení a tak bych mohla pokračovat dále. Jednotné kritérium pro přijetí absolventa tedy nelze přesně definovat. Na druhou stranu to, co bude určitě „mluvit“ ve prospěch absolventa je jeho / její entusiasmus, nadšení, chuť pracovat a dále se rozvíjet a pokud možno přesnější představa o budoucím uplatnění.

Ptáte se, jaké jsou obecné nedostatky absolventů. Obecné nedostatky se ale dají definovat opět pouze obecně. Existují studenti, kteří se na své budoucí povolání připravují velice pečlivě, snaží se získat zkušenosti už během studia, jsou členy různých studentských organizací, zúčastňují se studentských soutěží, workshopů atp. Na druhou stranu je také dost studentů, kteří otázku svého uplatnění začínají řešit až po státnicích nebo až po „posledních prázdninách“. První skupina studentů bude pravděpodobně na své budoucí povolání připravena lépe než skupina druhá. I přesto ale nelze jednoznačně říci, na co by se měli absolventi nejvíce zaměřit. Jde o celkový přístup. Nicméně to není otázka jen absolventů, ale všech uchazečů obecně.

Pokud Vám tyto odpovědi budou do diplomové práce stačit, můžete je samozřejmě použít.

Head of Personnel Marketing

V Komerční bance pracuje od roku 2007 jako vedoucí Personálního marketingu. K jejím hlavním zodpovědnostem patří kromě oblasti employer brandingu KB a interní

HR komunikace také spolupráce s vysokými školami a jejich studenty. V oblasti HR se pohybuje již dvanáctým rokem.

Komerční banka patří mezi přední bankovní instituce v České republice. Zaujímá vedoucí pozici v oblasti firemního bankovníctví a dynamicky rozvíjí své postavení na retailovém trhu. Její bankovní poradci obsluhují na 378 obchodních místech přes 1,5 miliónu klientů, kteří si mohou vybrat ze široké nabídky bankovních produktů a služeb. Od roku 2001 je členem skupiny Société Générale, jedné z největších bankovních skupin v Eurozóně, která nabízí své retailové služby více než 22,5 miliónům klientů po celém světě. KB se pravidelně umísťuje na předních příčkách soutěže Nejžádanější zaměstnavatel, ve které hlasuje více než 1600 studentů z více než 40 vysokých škol v ČR.

- **Ernst & Young**

Dobrý den slečno Pšikalová,

otázka 1) Co je podle Vás u čerstvých absolventů VŠ hlavním kritériem pro přijetí do pracovního poměru?

Naše výběrové řízení se skládá ze 3 kol. 1. kolo jsou testy numerické a verbální logiky. Zde máme stanovenou hranici a ti kandidáti, kteří tuto hranici dosáhnou, postupují do kola 2. - Assessment centra. To se skládá z dvou týmových her (jedna v českém, druhá v anglickém jazyce) a test z anglického jazyka (gramatická část + poslech). Pokud kandidát úspěšně Assessment centrem projde, je pozván na pohovory, kde se setká se zástupcem HR oddělení a zároveň minimálně s třemi kolegy přímo z dané divize, kam se kandidát hlásí. Samozřejmě důležité jsou výsledky testové části. Nicméně pokud testy dopadly podle našich představ, zaměřujeme se na motivaci, drive (nadšení), týmovou spolupráci a podobně. Častokrát se bohužel setkáváme s velmi kvalitními a šikovnými kandidáty, kterých chybí nadšení a zájem o cokoli. Tak to je samozřejmě špatně.

Otázka číslo 2) Co Vás, jako personalistu, přesvědčí přijmout čerstvého absolventa? Setkáváte se s nějakým obecným nedostatkem, na jehož odstranění by měl student pracovat již v průběhu studia? Částečně jsem zmínila již v otázce první. Naše firma se v rámci náboru absolventů zaměřuje na všechny absolventy vysokých škol. Například studenti, kteří se hlásí do Daňového oddělení a kteří mají obor Zdaňování a politika, asi rychleji pochopí, o čem daně jsou. Nicméně i v tomto oddělení máme

spoustu kolegů, kteří jsou ryze z neekonomicky zaměřených oborů - ČVUT, Filozofie a podobně. Během vstupních školení všichni budou řádně proškoleni a po uplynutí úvodního školení by měli být všichni na stejné úrovni znalostí. Tudíž vystudovaný obor pro nás není rozhodující.

Obecně jsou naše požadavky takovéto:

Vysokoškolské vzdělání ukončené 2008 - 2011, ekonomické obory nejsou podmínkou; přijímáme rovněž studenty 3. - 5. ročníků do tzv. programu Internship (částečný pracovní úvazek) Velmi dobrou znalost českého/slovenského a anglického jazyka

Analytické schopnosti a logické myšlení

Ctižádostivost, cílevědomost a schopnost týmové spolupráce

Ochotu neustále se vzdělávat

Znalost práce s počítačem (MS Windows, internet)

Znalost dalšího světového jazyka a zkušenosti ze studijního nebo pracovního pobytu v zahraničí jsou výhodou

Renata Fuksová HR Specialista

Po dokončení studia na Vysoké škole ekonomické jsem nastoupila do společnosti Ernst & Young, kde již čtvrtým rokem pracuji na pozici HR Specialist. Mojí hlavní odpovědností je graduate recruitment a proces hodnocení zaměstnanců.

Ernst & Young patří mezi nejvýznamnější celosvětové firmy poskytující odborné poradenské služby v oblasti auditu a daňového, transakčního a podnikového poradenství. Naši odborníci, jichž po celém světě působí 141 tisíc, vyznávají stejné hodnoty a spojuje je maximální důraz na kvalitu poskytovaných služeb. Pomáháme našim zaměstnancům, klientům i širšímu společenství uplatňovat jejich potenciál. V tom je náš hlavní přínos.

- **AHOLD Czech Republic, a .s.**

Martina Černá | 11.04.2011 16:48

Dobrý den, Miroslavo,

kritéria pro přijetí do pracovního poměru se samozřejmě vždy liší na základě pozice, o kterou se absolvent právě uchází.

Jedním z hlavních kritérií je ale bezesporu zájem studenta o daný obor projevený např. zaměřením studia, praxí při studiu apod. Neméně důležitá je také osobnost

absolventa. Vzhledem k oboru, ve kterém podnikáme, hledáme kandidáty, kteří jsou dynamičtí, flexibilní a mají zájem o maloobchod.

Výše uvedené aspekty, jsou ty, které mě přesvědčí k přijmutí čerstvého absolventa.

Nedostatkem některých uchazečů je nedostatečná příprava na výběrový pohovor, kdy absolventi vědí jen málo informací o společnosti a o pozici, na kterou reaguji. Studenti by se měli více již během studia zaměřit na svou budoucí kariéru, např. účasti na letních stážích, které jim nabízí i naše společnost (viz <http://www.albert.cz/kariera/pro-studenty-a-absolventy-vs/summer-internship/>).

Přeji hezký den. Martina Černá

HR Support Office and Supply Chain Director

Nastoupila do AHOLDu v loňském roce. Předtím pracovala v logistice a zákaznickém servisu v mezinárodních společnostech, zaměřených na maloobchod, výrobu a distribuci rychloobrátkového zboží. Na své současné pozici vede tým 6 kolegyň, a spolu s nimi poskytuje HR podporu 1 400 zaměstnancům v centrále společnosti a distribučních centrech.

AHOLD je mezinárodní společnost, podnikající v oblasti maloobchodu. V Evropě a USA zaměstnává přes 210 000 zaměstnanců. Česká pobočka, AHOLD Czech Republic, a.s., zaměstnává 13 000 zaměstnanců, kteří pracují v 279 supermarketech a hypermarketech Albert, v centrále společnosti v Praze a v distribučních centrech v Klecanech a Olomouci.

www.albert.cz

- ***Coca-Cola HBC Česká republika***

Tereza Rakoušová | 11.04.2011 16:07

Dobrý den, Mirko,

děkuji za dotazy. Na Vaše otázky ráda odpovím a odpovědi můžete využít pro svou diplomovou práci. Pro přehlednost odpovím na Vaše dotazy v bodech - kdybyste potřebovala některý z bodu blíže rozebrat, ještě napište.

1. Určitě **nadšení a chuť pracovat pro naši společnost**, dále odpovídající **praxe** (part-time či brigáda při studiu), výhodou je samozřejmě i odpovídající **vzdělání** v daném oboru a velmi důležitý je pro nás i celkový **potenciál** uchazeče
2. Přesvědčí mě především **zájem o pozici a přístup** uchazeče v průběhu celého výběrového řízení (již zmiňované nadšení se totiž dá poznat již při telefonickém

pohovoru a ještě lepe u osobního setkání či při assessment centru), **cílevědomost** uchazeče, praxe a zájem o danou oblast

3. **Praxe** - tím myslím, že již v průběhu studia by si měl uchazeč uvědomit, jakým směrem by se chtěl v rámci své kariéry ubírat a získat zkušenosti v této oblasti (např. chce-li uchazeč pracovat v marketingu, ideální je zvolit si marketing jako specializaci na VŠ a získat praxi v této oblasti); některým uchazečům také chybí **opravdový zájem** o pozici či společnost jako takovou a **schopnost přemýšlet v souvislostech** - což se u pohovoru projeví tím, že své bohaté teoretické znalosti neuplatní v praxi

Přeji pěkný den,

Tereza = HR konzultant

Do společnosti Coca-Cola HBC ČR nastoupila v roce 2008 jako HR konzultant pro technicko-provozní oddělení, od ledna 2011 má na starosti personální poradenství pro oddělení marketingu a klíčových zákazníků. Zároveň má zodpovědnost za HR marketingové aktivity, např. Career Days či právě měsíc absolventů. V oblasti Human Resources působí již více než 5 let.

Společnost **Coca-Cola HBC Česká republika/Slovenská republika** je členem skupiny Coca-Cola Hellenic, operující v 28 zemích Evropy, Asie a Afriky. Na českém trhu působí od roku 1991, na Slovensku od roku 1993, společná operační jednotka vznikla integrací obou poboček ČR/SR v roce 2005. Coca-Cola HBC je výrobcem a prodejcem komplexního portfolia nealkoholických nápojů ve všech kategoriích (vyrábí a prodává sycené nealkoholické nápoje Coca-Cola, Coca-Cola light, Coca-Cola zero, Coca-Cola Cherry, Fanta, Sprite, Kinley, Lift, balené vody Bonaqua a Rommerquelle, džusy a ovocné nápoje Cappy, Cappy Junior a Cappy Ice fruit, ledové čaje Nestea a Nestea Vitao, ledové kávy illy, sportovní nápoje Powerade a energetické nápoje Burn a Monster). Jsme lídrem ve svém odvětví a naši zaměstnanci jsou profesionálové ve svých oborech. Věříme, že díky otevřené firemní kultuře, vzdělávání s akcentem na on the job training a velmi důslednému výběru lidí do našich týmů, budujeme prostředí, ve kterém může každý plně využít svůj potenciál.

- *McDonald's ČR, spol. s r. o.*

Marek Schimmer | 12.04.2011 09:21

Dobrý den Mirko,

pokud mám odpovědět obecně, tak hlavním kritériem pro přijetí absolventa VŠ je jeho částečná pracovní praxe v období studia, znalosti, jazykové vybavení a ochota dále na sobě pracovat.

Při výběru studentů (nejen VŠ) mě osobně oslovuje především jejich nadšení, znalosti a samostatnost.

Za obecný nedostatek považuji převážně teoretické vzdělávání v našem školství, malá zodpovědnost studentů a téměř žádná praktická zkušenost (z jakéhokoliv pracovního prostředí).

Pokud vám moje obecné odpovědi v této formě diskuse nějak pomohou, můžete je využít.

Pěkný den

Marek Schimmer

Ve společnosti McDonald's působí od podzimu roku 2010. Vystudoval andragogiku a personální řízení na Filosofické fakultě University Karlovy a před nástupem ke společnosti sbíral zkušenosti a následně působil v různých společnostech na pozicích HR Managera. U společnosti McDonald's zastřešuje strategické plánování za oblast lidských zdrojů, např. politiky odměňování, talent management, stanovení sociální odpovědnosti ve společnosti, a v neposlední řadě image zaměstnavatele.

Společnost **McDonald's** zahájila svoji činnost v České republice v roce 1991. V současné době je jen málo zemí, kde nenaleznete McDonald's. McDonald's se stal druhou nejznámější značkou na světě. Je symbolem a synonymem kvalitního rychlého občerstvení v příjemném prostředí.

Co se týče pracovního uplatnění, pro mnohé je práce v McDonald's vlastně vůbec první praktickou zkušeností, na základě které si mohou formovat své názory, postoje i hodnotový systém. Společnost McDonald's si toho je plně vědoma a velmi úzce komunikuje s každým jednotlivým zaměstnancem. Nabízí mu širokou paletu pracovních příležitostí a možnost postupovat po profesním žebříčku, omezenou pouze jeho schopnostmi. Věříme, že člověk chodí do práce nejen proto, aby si zajistil pravidelný zdroj příjmu. Práce by mu měla přinášet uspokojení, měla by pro něj být určitou seberealizací.

- ***Kooperativa pojišťovna a. s., Vienna Insurance Group***

Ing. Jana Křenková | 20.04.2011 13:10

Dobrý den,

kritérií pro přijetí je několik, je tedy těžké vybrat pouze jednu věc. Tvrdým kritériem je praxe na plný úvazek v délce trvání maximálně jednoho roku. Absolvent nezahleděný praxí v jiné firmě je to, co hledáme. Přináší nový pohled do firmy a přispívá mnohdy ke zlepšení procesů.

Jako personalistu mě přesvědčí zejména zdravé sebevědomí s lehkou dávkou pokory a chuť učit se novým věcem.

S obecným nedostatek u absolventů (uchazečů) se při výběrovém řízení nesetkávám. Každý člověk je jiný, každý je individualita se svými klady i zápory. Tak je nutné se při výběru na uchazeče dívat.

Samozřejmě že můžete mou odpověď využít při psaní své DP. Ráda se s Vámi na toto téma pobavím i osobně. Přeji Vám, ať Vám jde psaní DP od ruky.

Jana Křenková

V Kooperativě působím již 5 rokem, po absolvování VŠE národohospodářské fakulty. Mezi mé hlavní pracovní činnosti patří recruitment na Generálním ředitelství, Spolupráce s Vysokými školami, Talent Management Pool, do loňského roku to bylo také vedení Trainee programu.

Kooperativa a.s. je druhou největší pojišťovnou na tuzemském trhu. Byla založena v roce 1991 jako první komerční pojišťovna na území bývalého Československa. Postupem let se stala stabilní, finančně silnou a na tuzemském trhu uznávanou společností. Je součástí koncernu Vienna Insurance Group se sídlem ve Vídni, který se řadí mezi přední rakouské pojišťovací skupiny v zemích střední a východní Evropy. Kooperativa a.s. je univerzální pojišťovnou, která nabízí plný sortiment služeb a všechny standardní druhy pojištění jak pro občany, tak pro klienty z řad firem od drobných podnikatelů až po velké korporace. Společnost získala řadu ocenění v prestižních soutěžích a anketách. Stejně jako loni se může se pyšnit titulem Pojišťovna roku 2010. V rámci letošního ročníku Banky roku uspěla i v další kategorii - odnesla si bronz v kategorii Životní pojištění roku 2010.

www.koop.cz/trainee

- *Crocodile ČR s. r. o.*

Petr Honců | 19.04.2011 15:05

Dobrý den, Miroslavo,

Děkuji za zajímavé dotazy. Když v Crocodile otevřeme pracovní pozici pro absolventy VŠ, očekáváme, že kandidáti budou mít dostatečnou motivaci pro práci, zájem na sobě pracovat, budou znát cizí jazyky. Díváme se i na to, jestli absolvent při studiu pracoval. To jsou pro nás hlavní kritéria, podle kterých se pro absolventa rozhodujeme. Praxe při studiu je pro absolventa velká výhoda při hledání práce. Jako určitý nedostatek vnímáme úplnou absenci praxe nebo základních pracovních návyků. To je nedostatek, na kterém se v průběhu studia dá zapracovat!

Držím palce s diplomovou prací!

P.Honců

Ve společnosti Crocodile ČR spol. s.r.o. působí od roku 2007 jako provozně-obchodní ředitel. Do jeho kompetence spadá chod výrobního závodu v Žiželicích nad Cidlinou, obchodní oddělení včetně distribuce, oddělení nákupu, kvality a vývoje, investic a personální oddělení.

V minulosti působil dlouhodobě ve společnostech Delvita a.s., Datart a.s. a Iva Roztoky v řídicích a výkonných pozicích.

Společnost **Crocodile ČR** byla založena v roce 1991 panem Petrem Cichoněm, který je dodnes jejím jediným majitelem. Za dobu své existence si vybudovala silné postavení na trhu rychlého občerstvení a patří mezi nejvýznamnější výrobce a prodejce obložených baget a sendvičů v České republice, ale i Maďarsku a Rakousku. Distribuční centra se nachází v Praze (sídlo centrály), v Brně, od roku 2007 i v Budapešti a od roku 2009 ve Vídni a zajišťují denní rozvoz čerstvého zboží pro více než 3000 odběratelů.

www.crocodile.com

- *Zentiva, k. s.*

Bc. Lucie Přidálková | 19.04.2011 15:48

Hezký den Miroslavo,

u čerstvých absolventů je pro nás důležité, aby měli zájem o danou problematiku a chuť se stále rozvíjet. Určitě hodnotíme pozitivně, pokud má absolvent nějakou praxi už v průběhu studia, pokud absolvoval zahraniční stáž, nebo se o danou oblast zajímal

během studia nad rámec výuky na VŠ. To vše také může být pro uchazeče o zaměstnání ve společnosti Zentiva výhodou.

Pokud budete mít další otázky, určitě je ráda zodpovím. Napište mi prosím na email lucie.pridalkova@zentiva.cz.

Přeji Vám hodně štěstí při psaní diplomové práce, Lucie

HR Coordinator

Do společnosti Zentiva nastoupila v roce 2008 jako HR Administrátor už při studiu na VŠE. Zajišťovala podporu HR Business Partnerům, komunikovala s uchazeči, připravovala nástupní dny pro nové zaměstnance. Po úspěšném tříletém působení jí byla nabídnuta pozice HR Coordinadora a její současnou náplní práce je spolupráce s vysokými školami, organizační zajištění všech aktivit na VŠ a přímá komunikace se studenty a absolventy.

Společnost **Zentiva** je mezinárodní farmaceutická společnost, která se zaměřuje na vývoj, výrobu a prodej moderních značkových generických farmaceutických produktů. V roce 2009 se Zentiva stala součástí skupiny sanofi-aventis a následně i sídlem Evropské generické platformy. Jedná se tak o celoevropskou společnost působící v západní, centrální i východní Evropě. Celkově operuje ve 23 zemích, zaměstnává okolo 6000 lidí a cílová populace dosahuje bezmála 800 miliónů lidí. Posláním společnosti je rozšiřovat kvalitní léčbu zejména v oblasti primární péče. Produktová řada obsahuje více než 400 produktů v 800 lékových formách a pokrývá širokou škálu terapeutických oblastí.

Zentiva je silnou společností s vlastními zdroji, dynamickým přístupem i špičkovými odbornými znalostmi, díky nimž je schopna úspěšně konkurovat dalším předním generickým společnostem.

www.zentiva.cz

- ***E.ON ČR, s. r. o.***

Ing. Šárka Fišerová | 22.04.2011 16:59

Dobrý den slečno/paní Pšikalová, podle mého názoru jste si vybrala smysluplné téma diplomové práce. Pro přijetí absolventa do pracovního poměru v E.ONu je důležité nejen to, co může aktuálně nabídnout (tj. znalosti, dovednosti), ale hlavně jeho potenciál do budoucna - kam se daný člověk může posunout a jak na sobě chce a bude pracovat. Absolventi postrádají většinou odbornější praktické zkušenosti a konkrétní představu o fungování firmy, ale to jim umožníme poznat v našich trainee

programech. Co se obecných nedostatků týče, u absolventů technických vysokých škol se často setkávám s malou znalostí cizích jazyků - studenti a absolventi rozumí angličtině nebo němčině, ale bojí se mluvit. Na tom se dá určitě pracovat v průběhu studia. Dalším obecným nedostatkem (a to nejen u techniků) bývá nedostatečná mobilita, neochota cestovat, stěhovat se za prací a zajímavými příležitostmi. Trochu si to odporuje s častým tvrzením mladých lidí, kteří v anketách o výběru budoucího zaměstnavatele kladou na první místa „zajímavé úkoly“, „možnosti osobního a kariérního rozvoje“ a na posledních místech často stojí „lokalita práce“, „značka zaměstnavatele“ nebo „plat“. Osobně mám občas dojem, že toto stojí jen v průzkumech a pro většinu lidí je to v praxi přesně obráceně... Někteří absolventi (naštěstí ne všichni) také často neví, co chtějí. Nemají představu o činnostech, které by je bavily a zajímaly, neznají sami sebe, nemají představu o finančním ohodnocení, často si odporují („jsem mobilní“ a v další větě „nechci nikam cestovat“) Tito lidé většinou těžko něčeho dosahují, protože neví, kam vlastně jdou. Pro nás tedy nejsou tak zajímaví. Chybějící praktické zkušenosti z dob studia jsem již zmiňovala. Praxe v oboru je určitě žádoucí, ale dá se získat i po absolvování školy právě v trainee programech. Pokud byste měla ke své diplomové práci další dotazy, kontaktujte mě nebo mého kolegu Jana Ptáčka, který v naší společnosti řeší problematiku diplomových prací. Kontakt: jan.ptacek@eon.cz. Přeji Vám, aby Vás diplomka bavila a měla reálný přínos! Šárka Fišerová, E.ON, Senior HR manažerka

V oblasti HR pracuje od roku 2004. Vystudovala obchodní podnikání na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. V energetickém koncernu E.ON pracuje od roku 2006. Je odpovědná za aktivity HR marketingu a Employer Brandingu v České republice.

Koncern E.ON dodává elektřinu, zemní plyn a související služby cca 26 milionům zákazníků, což nás řadí na špičku mezi soukromými energetickými společnostmi. E.ON se již desetiletí těší pověsti dobrého a stabilního zaměstnavatele. Zaměstnáváme více než 88 tisíc zaměstnanců ve 30 zemích. Českou energetickou skupinu E.ON tvoří pět samostatných společností s působností v jižních Čechách a na jižní Moravě: **E.ON Česká republika, s.r.o., E.ON Energie, a.s., E.ON Distribuce, a.s., E.ON Trend, s.r.o. a E.ON Servisní, s.r.o.** Česká energetická skupina E.ON zásobuje elektřinou 1,4 milionu zákazníků v jižních Čechách a na jižní Moravě a tím má podíl na trhu cca 20 %. V oblasti plynu disponuje

více jak 4000 km dlouhou sítí a zásobuje 110 tisíc zákazníků plynem v jižních Čechách.

www.kariera.eon.cz

V případě internetové diskuze s firmou E.ON jsme se rozhodli zařadit i dotaz Karolíny M., který byl svým zaměřením velmi podobný našemu příspěvku. Následná odpověď paní Fišerové pak rozvíjí a dále upřesňuje požadavky na absolventa.

karolína M. | 21.04.2011 09:50

Jak nejlépe se připravit na 1. kolo pohovoru? Zajímá Vás, jestli má dotyčný nějaký přehled o Vaší firmě nebo kladete důraz na sympatičnost? Jaká věková kategorie je ve vaší firmě nejčastější?⁵⁷

Ing. Šárka Fišerová | 22.04.2011 16:32

Dobré odpoledne Karolíno, směle na Vaše dotazy. 1) Přípravy na pohovor - doporučuji zajistit si klidné místo, kde budete moci bez problémů mluvit, protože pohovor probíhá telefonicky a část je ještě v cizím jazyce. Tj. nevolat ze školy, hlučné restaurace apod., ale z místa, kde budete mít soukromí a klid. Dále je třeba ujasnit si důležité věci - budeme se Vás ptát na mobilitu, Vaše plány do budoucna, představu o Vaší kariéře a zahraniční stáži, platové otázky... Čím jasnější představu o těchto věcech budete mít, tím lépe. Kromě toho považujeme za automatické, že si zjistíte informace o naší společnosti a programu, do kterého se hlásíte např. z našeho webu. Závěrem je určitě důležité si při pohovoru či assessment centru na nic nehrát, většinou netrvá dlouho a skutečnost vyplave na povrch :-)

2) Sympatičnost - Osobně jsem moc ráda, když jsou účastníci E.ON Graduate programu sympatičtí (a oni skutečně jsou), ale není to pro nás žádné výběrové kritérium. Vybíráme ty nejlepší lidi pro firmu, pro její strategii a budoucí ambiciózní záměry, takže musíme přihlížet k úplně jiným kritériím a kompetencím jako jsou např. schopnost spolupráce, týmovost, řešení úkolu, odbornost a praktické dovednosti, kreativita, analytické myšlení, orientace na zákazníka/proces/cíl apod.

3) Věková kategorie - Průměrný věk zaměstnance v naší firmě je 43 let. V trainee programech jsou většinou lidé ve věku 24 - 28 let, kteří jsou maximálně 2 roky po absolvování vysoké školy. Mnoho úspěchů přeje Šárka Fišerová, E.ON

⁵⁷ Odpověď převzata z: <http://www.jobs.cz/poradna/ozona/detail/article/eon-graduate-program-novy-mezinarodni-program-pro-absolventy-vs/>

- *Lidl Česká republika v. o .s*

Denisa Lamborová | 22.04.2011 14:08

Dobrý den paní Pšikalová,

napiště mi na email lidl@lidl.cz a odkažte se na tuto diskuzi. Děkuji.

Ing. Denisa Lamborová

HR specialista

Po absolvování Vysoké školy ekonomické v Praze, obor Mezinárodní obchod, jsem nastoupila do společnosti Lidl Česká republika v.o.s. na pozici HR specialista. Zodpovídám především za nábor zaměstnanců na centrálu společnosti a personální marketing.

Jsmo jednou z největších potravinářských maloobchodních sítí v Evropě – své zastoupení máme již ve 26 zemích Evropy. Naše tržby se pohybují v jedenáctimístných částkách eura a v oboru patříme k TOP 10 na světě. Základem firemní filozofie je nekomplikovanost, protože náš úkol je v zásadě jednoduchý: nakupujeme a prodáváme. Díky extrémě silné mezinárodní expanzi u nás naleznete dynamické pracovní prostředí, které vyžaduje kreativitu, flexibilitu a plné nasazení. Podporujeme profesní rozvoj a schopnosti našich zaměstnanců na všech úrovních společnosti.

www.lidl.cz

Po zaslání e-mailu s otázkami, dle pokynu z diskuze, jsme odpovědi neobdrželi. Proto je v diplomové práci společnost Lidl reprezentována odpověďmi z veletrhu Job Challenge.

- *WITTE Automotive*

Mgr. Martina Poštová | 26.04.2011 15:00

Dobrý den paní Pšikalová,

prosím pište ohledně studentských prací na rychlý kontaktní email: student@witte-automotive.cz.

Odpovědi se budeme pečlivě věnovat.

Děkujeme.

Martina Poštová

Dobrý den,

posílám naše odpovědi a žádám o zaslání zpracované diplomové práce v el. podobě.

Děkujeme.

1) Co je podle Vás u čerstvých absolventů VŠ hlavním kritériem pro přijetí do pracovního poměru?

- studium technických oborů- jazykové znalosti
- zkušenost, praxe nebo brigády
- flexibilita a osobní vlastnosti uchazeče/-čky

2) Co Vás, jako personalistu, přesvědčí přijmout čerstvého absolventa?

- skutečný zájem o obor a připravenost se dále učit
- odborné a jazykové znalosti
- osobnost

3) Setkáváte se s nějakým obecným nedostatkem, na jehož odstranění by měl student pracovat již v průběhu studia?

- odborné znalosti propojené s praxí
- jazyková vybavenost

WITTE Automotive WITTE Nejdek, spol. s r.o.

Martina.Postova@witte-automotive.cz

HR marketing a tisková mluvčí společnosti

Je zodpovědná za externí a interní komunikaci, spolupráci se školami, systém WITTE benefitů a sponzoring. Ve WITTE Automotive v Nejdku pracuji od r. 2007.

Firma **WITTE Automotive** patří mezi přední dodavatele zamykacích systémů a klik pro automobilový průmysl. Vyvíjíme a montujeme výrobky pro většinu světových automobilek (VW, Ford, General Motors, Daimler, BMW, Renault, aj.). Mezi tradiční výrobky patří zámky kapoty, kufru, sedaček, zámkové sady s klíči, kliky a lišty s ovládáním mechanismu uzavírání zadních dveří a mnohé další. Naše společnost vznikla v roce 1992 jako dceřiná firma koncernu WITTE, jehož první závod byl založen před 112 lety v „Klíčovém regionu“ (Schlüsselregion) v okolí města Velbert (SRN). WITTE Automotive je druhým největším zaměstnavatelem v Karlovarském kraji. Pravidelně se umísťujeme na nejvyšších příčkách ankety „Zaměstnavatel regionu“ a v roce 2010 jsme tento prestižní titul již podruhé získali. Podporujeme technické školy nejen v Karlovarském kraji. Jako hlavní partneři dlouhodobě sponzorujeme sportovní aktivity dětí a mládeže v Nejdku i celé ČR.

www.witte-automotive.cz

- *Automotive Lighting*

Jana Vítů | 26.04.2011 16:32

Dobrý den Mirko,

určitě není problém Vám dané otázky zodpovědět. Můžete mi prosím na sebe poslat e-mailovou adresu, abychom se domluvily na formě a podrobnostech. Můj e-mail: jana.vitu@al-lighting.com

Dobrý den, S touto problematikou se nyní setkávám často.

Hlavním kritériem v naší firmě jsou nejen aktuální znalosti a dovednosti uchazeče, ale i jazyková vybavenost a také potenciál do budoucna. Určitě je velkým plusem, ne podmínkou, i to, zda student již v rámci studia absolvoval nějaké brigády, praxe v oboru, získával zkušenosti v zahraničí apod.

U řady absolventů se setkáváme v poslední době s tím, že nevědí, co od nové práce očekávají, kam by chtěli směřovat a zda jí vůbec chtějí dělat, nejsou připraveni se stěhovat za prací, případně absolvovat krátkodobé zahraniční služební cesty v rámci plnění pracovních povinností.

Velkým problémem jsou i jazykové znalosti - obecně se dá říci, že absolventi VŠ mají slabé znalosti jazyků, bojí se mluvit, nemají zkušenosti s multikulturním prostředím, kde je komunikace v cizím jazyce na denním pořádku. Na tomto se dá určitě pracovat už během studia.

Co se týká toho, co mě přesvědčí, tak určitě kandidát, který má jasnou představu o tom, co očekává, ví, co nabízí - zná své silné i slabé stránky, je ochotný se dále vzdělávat, pracovat na sobě a svém rozvoji.

Přeji hodně úspěchů při psaní DP a v případě doplňujících otázek jsem Vám k dispozici.

S pozdravem / Mit freundlichen Grüßen / Best regards Jana Vítů

HR business partner

Od r. 1999 působí v mezinárodních společnostech vyrábějících automobilovou techniku, v současné době zastává pozici HR business partnera.

Automotive Lighting Jihlava je součástí jednoho z největších nadnárodních holdingů vyrábějících automobilovou světelnou techniku (přední světlomety, mlhovky, ukazatele směru a to jak pro sériovou výrobu, tak pro náhradní díly). Vyvíjí a vyrábí nejmodernější světlomety pro většinu evropských automobilek (např. BMW, Mercedes-Benz, Peugeot, Honda, Renault, VW, Škoda apod.) V současné době

zaměstnává okolo 1 300 zaměstnanců, tudíž patří k největším zaměstnavatelům v kraji Vysočina. Naším cílem je být uznávaným vzorem ve výrobě a její organizaci nejen v rámci Automotive Lighting ale i výrobních závodů Magneti Marelli a celé skupiny FIAT, ke které náležíme.

<http://www.al-lighting.cz/nabidka-zamestnani>

- **Skupina ČEZ**

Mgr. Martin Máca | 26.04.2011 15:28

Dobrý den,

obecným nedostatkem absolventů je jejich nereálný sebe náhled. Jistě není nutné se podceňovat, nicméně u některých pozic ochota učit se a rozvíjet bohužel nestačí. Absolventy přijímáme na pozice nevyžadující předchozí praxi, na druhou stranu bychom doporučili studentům již během studia získávat pracovní zkušenosti, které po skončení školy plně zúročí. Častým nedostatkem jsou nerelevantní pracovní zkušenosti, které studenti získávají formou jednorázových krátkodobých brigád zcela mimo obor, ve kterém by se chtěli uplatnit.

Máte mé svolení k použití informací ve Vaší DP. :-)

HR Expert v útvaru strategický nábor

Od konce roku 2009 pracuje ve Skupině ČEZ jako HR Expert v rámci útvaru strategický nábor. Po absolvování jednooborové psychologie na FF UP v Olomouci v roce 2004 pracoval jako klinický psycholog ve fakultní nemocnici v Ostravě a Olomouci. Po přestěhování do Prahy přešel do oblasti personalistiky a postupně pracoval na projektech především v oblasti náboru, mimo jiné pro mezinárodní personální agenturu Williams and Partner s.r.o. a následně pro finanční skupinu ING.

Hlavní aktivitou **Skupiny ČEZ** je výroba, distribuce a prodej elektřiny. K dalším aktivitám patří i prodej plynu, oblast telekomunikací, informatiky, jaderného výzkumu, projektování, výstavby a údržby energetických zařízení, těžby surovin nebo zpracování vedlejších energetických produktů. Skupina ČEZ se současně řadí mezi tři největší výrobce tepla v České republice. Mateřskou společností a jádrem Skupiny ČEZ je největší výrobce elektřiny v České republice, akciová společnost ČEZ, kterou v roce 1992 založil Fond národního majetku ČR. Základ dnešní podoby Skupiny ČEZ byl položen v roce 2003, kdy se energetická společnost ČEZ spojila s distribučními společnostmi. Dnes se Skupina ČEZ řadí k 10 největším energetickým

uskupením v Evropě, a to jak z hlediska instalovaného výkonu, tak podle počtu zákazníků.

www.kdejinde.cz www.cez.jobs.cz www.cez.cz

- *Unilever ČR, spol. s r. o.*

Ing. Senta Nábělková | 27.04.2011 11:25

Dobrý den, Miroslavo,

děkujeme za otázku. Těší mě Váš zájem věnovat se tomuto tématu. Odpověď určitě smíte využít v DP.

Vlastnosti a dovednosti se odvíjejí od konkrétní pozice. Ceněná a bezpodmínečná je výborná znalost anglického jazyka, relevantní pracovní zkušenosti např. formou studentské praxe či účasti na studentských projektech, nadšení pro práci, schopnost týmové spolupráce, ale zároveň vysoká míra samostatnosti.

Studenti/-ky a absolventi/-ky vysokých škol mají jednu velkou přidanou hodnotu, a tou je ochota se dál profilovat, učit se novým věcem a velmi rychle se zorientovat. Hodně studentů má možnost studovat či pracovat v zahraničí a přinášejí si tyto znalosti a zkušenosti s sebou do zaměstnání jako svěží vítr. Vyznají se v moderních trendech, nebojí se nových technologií, boří určité zaběhlé stereotypy a neustále posouvají náš byznys, což společnost Unilever udržuje mezi světovou trojkou v rámci FMCG odvětví. Dáváme studentům možnost, aby zužitkovali v praxi teoretické znalosti ze školy a získali praktické a cenné zkušenosti pro budoucí kariéru.

Výhodou je také jejich časová flexibilita, a jak jsem se již zmínila, ochota na sobě neustále pracovat. Nejsou zatíženi strnulými postupy a procesy, které jsou častým jevem u zkušených zaměstnanců. Často přicházejí s novými, neotřelými nápady a inovacemi a dokáží se podívat na jednotlivé pracovní výzvy s potřebným odstupem.

V neprospěch absolventů/-tek hovoří nedostatečná sebereflexe, nízká pokora a nezdravá míra sebevědomí. Někdy také chybějící konkrétní požadavky na dané pracovní místo, které jsou zakrývány, a prezentace sebe sama v mnohem lepším světle.

Přeji Vám „lehkou ruku“ při psaní diplomové práce.

Zdravím,

Senta

Leadership Development Manager

Je absolventkou Fakulty mezinárodních vztahů, VŠE. Absolvovala studijní stáž ve Spojených státech a ve Vídni. V průběhu studia pracovala v personálně poradenské

společnosti Dieter Strametz&Partner jako konzultantka. Do spol. Unilever nastoupila v roce 2007, v té době na pozici Talent Management specialistka pro region Střední Evropa (ČR, SR, Maďarsko, Chorvatsko, Slovinsko, Bosna a Hercegovina). Nyní je zodpovědná v roli Leadership Development Manager v regionu Střední Evropy za expertízu v oblasti vzdělávání, náboru, řízení výkonu, talent managementu a budování značky Unilever.

Unilever je jedním z největších výrobců rychloobrátkového zboží ve světě. V současné době máme zastoupení ve 100 státech po celém světě a vyrábíme a distribuujeme přes 400 značek v kategoriích péče o domácnost, osobní péče a potraviny. V roce 1991 Unilever vstoupil na český trh a představil řadu celosvětově známých značek, jako jsou Algida, Axe, Dove, Rexona, Cif, Domestos, Knorr, Lipton, Signal, Timotei a mnoho dalších. V roce 2007 vznikl region Střední Evropa, který sdružuje Českou republiku, Maďarsko, Slovensko, Slovinsko, Chorvatsko a Bosnu a Hercegovinu. V regionu Střední Evropa pracuje celkem 2000 zaměstnanců na centrálách v hlavních městech a ve třech továrnách v Maďarsku. Toto spojení, jehož se můžete stát součástí, přináší nové výzvy a příležitosti.

www.unilever.cz/kariera www.unilever.jobs.cz

- **UniCredit Bank**

Marie Mourková | 27.04.2011 13:58

Dobrý den Miroslavo,

začnu popořadě:

1. hlavní kritérium u absolventů VŠ?

Záleží, na jaký typ pozice se hlásí: je-li to Trainee pozice, pak je hlavním kritériem, aby kandidát uspěl v Assessment Centru (to se skládá z ověření všeobecného přehledu a znalosti AJ, výkonnostních testů, osobnostního dotazníku, modelových situací zaměřených na schopnost vést dialog s partnerem, nacházet řešení, dělat kompromisy, improvizovat atd.)

Jedná-li se však o konkrétní juniorskou pozici, pak je nejdůležitějším kritériem obor, který kandidát vystudoval společně (tj. má předpoklady pro výkon té pozice) a motivace kandidáta.

2. proč čerstvý absolvent?

Někdy to bývá i fakt, že tým potřebuje „omladit“ a není nutné přijímat dalšího seniora. Je to nejenom nákladově výhodnější, ale přispěje to i k větší rozmanitosti týmu a jeho dynamičnosti.

Jindy, např. u Trainee programu, je to nutná podmínka.

3. obecný nedostatek?

Není jeden jediný, spíše bych řekla, že uchazeči jsou na dvou opačných pólech: jedni navenek příliš sebevědomí a druhí naopak velmi nesmělí, podceňující se. V modelových situacích narážíme velmi často na to, že uchazeči pracují s omezenými fakty a nezkoušejí si další, neptají se. A často neumí vést dialog s klientem.

Pomůže-li Vám to, můžete to samozřejmě použít pro Vaši DP.

Zdravím

Marie Mourková

V oblasti lidských zdrojů se pohybuje 12 let, hned po ukončení studia romanistiky a germanistiky.

Začínala jako interní lektor a překladatel, posléze vedla oddělení vzdělávání v Zürich pojišťovně. V UniCredit Bank, resp. v jejím právním předchůdci HVB Bank, působí od roku 2002, nyní na pozici HR Business Partnera. Mimo své konzultantské práce pro manažery všech neobchodních útvarů banky je zodpovědná za Trainee Program a personální marketing banky. Je vdaná a má 2 děti.

UniCredit Bank Czech Republic a.s. zahájila svoji činnost na českém trhu 5. listopadu 2007. Vznikla integrací dvou dosud samostatně působících úspěšných bankovních domů HVB Bank a Živnostenské banky. Nabízí širokou škálu kvalitních produktů pro firemní zákazníky i privátní klientelu.

www.unicreditbank.cz

Příloha 2: Měsíc studentů a absolventů

- *Francouzsko-česká obchodní komora*

Dobry den,

zde níže odpovědi na vaše otázky.

Co je podle Vás u čerstvých absolventů VŠ hlavním kritériem pro přijetí do pracovního poměru - co Vás zaujme na CV?

Hlavním kritériem, kromě odpovídajícího oboru, je, zda má student už alespoň nějaké zkušenosti - zda se už během studia snažil získat nějaké pracovní zkušenosti.

Co Vás, jako personalistu, přesvědčí přijmout čerstvého absolventa -pokud už ho pozvete na pohovor?

Totéž co výše + protože v našem prostředí opravdu jazyky používáme a není to jen deklarace do inzerátu, tak také to, zda má za sebou nějakou stáž v zahraničí. Další věcí, která mě přesvědčí pozvat jej na pohovor, je to, jestli z motivačního dopisu a životopisu je cítit již určitá vyzrálost, realistický pohled, ideálně již konkrétní představa o tom, kam chce svou kariéru směřovat. Nepřesvědčí mě, když je z CV cítit vágnost, flegmatismus nebo naopak přílišná urputnost a snaha ohromit.

Setkáváte se s nějakým obecným nedostatkem, na jehož odstranění by měl student pracovat již v průběhu studia?

Obecný nedostatek často u studentů je nejistota maskovaná arogancí, nedostatek respektu a pokory („Já jsem ta nová čerstvá krev a mužů vše staré kritizovat“). Během studia by měli mimo znalosti také získat reálný pohled na trh práce a zbavit se neochvějného přesvědčení, že hned po škole z nich budou manažeři jenom proto, že budou mít VŠ, že bude pro ně jen dobré, když budou moct ve firmě začít tzv. od píky.

Doufám, že vaše práce dopadne na výbornou, přeji hodně štěstí

Marta Wallenfelsova

Responsable Emploi

HR služby Chambre de commerce franco-tchèque / Francouzsko-česká obchodní komora

Příloha 3: Dotazníkové šetření - studenti

- **Dotazník**

Milá studentko, milý studente 3. - 5. ročníku KAE FF UP!

Chtěla bych vás tímto poprosit o pomoc při zpracování výzkumné části mé diplomové práce, která se zabývá mírou souladu připravenosti absolventa KAE FF UP s požadavky trhu práce.

Pomoc spočívá ve vyplnění následujícího dotazníku.

Dotazník bude zpracováván anonymně. Uvedení jména na konci dotazníku slouží pouze pro přidělení plusových bodů v předmětu, kde jste byli k vyplnění dotazníku vyzváni, a není povinné. Vyplnění dotazníku vám zabere maximálně 5 min.

Výsledky výzkumu budou použity pro zpracování uvedené diplomové práce, přičemž hlavní výstupy této práce budou zveřejněny na www.kae.cz. Prosím o pravdivé vyplnění položených otázek.

Předem všem děkuji za vyplnění,

Miroslava Pšikalová

Praxí se, v případě tohoto dotazníku, rozumí jakákoliv práce, kterou považujete za relevantní k vašemu oboru (nejlépe smluvně doložitelnou).

1. Jaký obor studujete?
2. Ve kterém jste ročníku?
3. Uveďte, prosím, Váš věk:
4. Jste Muž/žena

-
5. Ohodnoťte, prosím, své jazykové znalosti dle Evropské stupnice – ANGLIČTINA

A1=začátečník

A2=mírně pokročilý

B1=středně pokročilý

B2=pokročilý

C1=velmi pokročilý

C2=rodilý mluvčí

6. Ohodnoťte, prosím, své jazykové znalosti dle Evropské stupnice - JINÝ JAZYK
Do odpovědi uveďte další Vámi ovládané jazyky a Vaši úroveň, viz předchozí otázka. Pokud ovládáte pouze angličtinu, otázku přeskočte.
7. Jste ochotni se i po ukončení VŠ dále vzdělávat?
- a. Ano, rozhodně na sobě chci i nadále pracovat.
 - b. Ano, pokud to po mně zaměstnavatel bude vyžadovat.
 - c. Ne, VŠ je dostatečným vzděláním.
8. Pracujete (pracoval/a jste) v průběhu studia?
- a. Ano, praxi jsem při studiu absolvoval/a.
 - b. Ne, v CV žádnou praxi uvedenou nemám.

9. V CV mám uvedenou praxi:

- a. Ekonomického zaměření
- b. Filologického zaměření
- c. Jiné: ...
- d. Žádnou

10. Kde jste se o Vámi vykonávané pracovní pozici dozvěděl/a?

- a. Od příbuzných/známých
- b. Na webových stránkách dané firmy
- c. Na webových stránkách s pracovními nabídkami (Jobs, Práce...)
- d. Od studentské organizace Aiesec
- e. Absolvoval/a jsem stáž Erasmus
- f. Jiné:...

11. Pracoval/a jste v:

- a. ČR
- b. Zahraničí → kde

12. Finanční odměna za praxi:

- a. Praxe byla placená
 - b. Praxe byla neplacená
 - c. Byl/a jsem dobrovolník
-

13. Sháníte praxi aktivně?

- a. Nesháním
- b. Ano

14. Kde praxi hledáte:

- a. Ptám se příbuzných a známých
- b. Na webových stránkách firmem
- c. Na webových stránkách s pracovními nabídkami (Jobs, Práce...)
- d. U studentské organizace Aiesec
- e. Chci vyjet na stáž Erasmus
- f. Jiné:...

15. Finanční odměna za praxi:

- a. Práce může být i neplacená, chci získat praxi
- b. Uved'te:...

16. Proč nehledáte?

17. Prosím uveďte své jméno, pokud chcete čerpat výhod podmíněných vyplněním tohoto dotazníku: