



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Disertační práce

Faktory ovlivňující poptávku po absolventech vysokých škol na trhu práce v ČR

**Factors influencing demand for university graduates in the Czech
labour market**

Autor: Bc. Ing. Iva Vendolská

Studijní program: Ekonomika a management P6208

Studijní obor: Management a ekonomika 6208V038

Školitel: doc. Ing. Jena Švarcová, Ph.D.

Zlín, duben 2017

© Iva Vendolská

Vydala **Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně** v edici **Doctoral Thesis**.

Publikace byla vydána v roce 2017

Klíčová slova: lidské zdroje, absolvent VŠ, konkurence, nezaměstnanost, měkké dovednosti, trh práce v ČR, trend v HRM, zaměstnavatel, výběrové řízení, kompetence, klíčové kompetence

Key words: human resources, university graduates, competitiveness, unemployment, soft skills, labour market in the Czech Republic, new HRM trend, employer, job interview, competence, holistic competence

Plná verze disertační práce je dostupná v Knihovně UTB ve Zlíně.

ABSTRAKT

V posledních letech se dramaticky změnilo postavení absolventů vysokých škol na trhu práce. Z tohoto důvodu se vývojem nezaměstnanosti absolventů zabývá řada institucí a studií. Stále však chybí detailní studie zaměřená na požadavky zaměstnavatelů při přijímání absolventů vysokých škol do zaměstnání. Cílem disertační práce je navrhnout adaptivní model pro firmy při výběrovém řízení na pozice vhodné pro absolventy. Vhodný uchazeč bude vymezen souborem vlastností, znalostí a schopností, které (dle závěrů provedeného výzkumu) vyžadují zaměstnavatelé. Tato modelová parametrizace pak může být využita jako forma benchmarkingu, tedy stanovení žádoucího stavu, ke kterému mají směřovat studenti, během své přípravy během studia. Závěry disertační práce mohou být využity jak zaměstnavateli, tak studenty VŠ, či jako podklad pro další vědeckou práci.

ABSTRACT

In the last few years, the position of the university graduates on the job market has changed dramatically. Due to this reason, a wide range of institutions and studies have been focusing on the graduates' unemployment development. However, a detailed study is still missing which would concentrate on the requirements of the employers when hiring university graduates for employment. The objective of this dissertation is to propose a flexible model for companies for the hiring process concerning positions suitable for university graduates. A suitable applicant will be defined by the set of qualities, knowledge and capabilities required by the employers (according to the findings of the research performed). This model parameterization may be then used as a benchmarking form, i.e. determination of the desired state which the students should target during their preparation while studying. The findings of this dissertation may be used by the employers, university students or as the background for further scientific work.

OBSAH

SEZNAM OBRÁZKŮ.....	6
SEZNAM TABULEK	8
1. ÚVOD.....	11
2. SOUČASNÝ STAV ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY	12
2.1 Absolventi škol na trhu práce	12
2.2 Monitorování problematiky nezaměstnanosti absolventů škol.....	13
3. NOSITELÉ OPRÁVNĚNÝCH ZÁJMŮ.....	14
3.1 Zaměstnavatelé	14
3.2 Stát	14
3.3 Úřady práce.....	14
3.4 Univerzita Tomáše Bati	15
3.5 Studenti a absolventi škol	15
4. VÝSLEDKY ZAHRANIČNÍCH A ČESKÝCH STUDIÍ.....	15
4.1 Závěry studií	20
4.2 Zákonitosti fungování trhu práce	20
4.3 Trh vzdělání	22
5. ZÁVĚR LITERÁRNÍ REŠERŠE A TEORETICKÉ ČÁSTI.....	22
6. CÍL DISERTAČNÍ PRÁCE	23
6.1 Dílčí cíle v oblasti výzkumu primárních dat.....	23
6.2 Dílčí cíle v oblasti výzkumu sekundárních dat.....	24
7. METODY ŘEŠENÍ A FORMULACE HYPOTÉZ	24
7.1 Vymezení problému.....	24
7.2 Volba metod a tvorba výzkumného nástroje	24
7.3 Výzkumný soubor a sběr dat	25
7.4 Použití statistických metod	26
7.5 Harmonogram výzkumu a data pro výzkum.....	26
8. HLAVNÍ VÝSLEDKY - VÝVOJOVÉ TRENDY NA TRHU PRÁCE.....	27
8.1 Výsledky analýzy sekundárních dat v makroekonomickém kontextu, ČR v letech 2006 - 2015	27
8.2 Výsledky analýzy primárních dat, vliv externích faktorů na zaměstnavatele	43
8.3 Shrnutí kapitoly 8	49
9. HLAVNÍ VÝSLEDKY - ABSOLVENTI BAKALÁŘSKÉHO STUDIA NA TRHU PRÁCE	50
9.1 Výsledky výzkumu sekundárních dat	50
9.2 Výsledky výzkumu primárních dat.....	52
9.3 Hodnocení bakalářského a magisterského studijního programu zaměstnavateli.....	55

9.4	Vliv dosaženého vzdělání na mzdové ohodnocení.....	60
9.5	Shrnutí kapitoly 9	61
10.	HLAVNÍ VÝSLEDKY - VZTAH FIREM K ABSOLVENTŮM, ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ	62
10.1	Výsledky analýzy primárních dat, zaměstnávání absolventů v podnicích, které se zúčastnily průzkumu	62
10.2	Výsledky analýzy primárních dat, délka zaměstnání absolventů v podnicích, které se zúčastnily průzkumu	68
10.3	Shrnutí kapitoly 10	75
11.	HLAVNÍ VÝSLEDKY - PŘIJÍMÁNÍ ABSOLVENTŮ DO ZAMĚSTNANECKÉHO POMĚRU	76
11.1	Kritéria, která jsou klíčová pro zaměstnavatele při přijímání absolventa do zaměstnaneckého poměru	76
11.2	Rizika, která vnímají zaměstnavatelé při přijímání absolventa do zaměstnaneckého poměru	86
11.3	Shrnutí kapitoly 11	97
12.	LIMITY VÝZKUMU	98
13.	SYNTÉZA POZNATKŮ, ZPRACOVANÝ MODEL VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ.....	99
14.	MODELOVÁ PARAMETRIZACE VHODNÉHO UCHAZEČE	101
15.	PŘÍNOSY PRO VĚDU A PRAXI.....	103
16.	ZÁVĚR	103
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	107

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 4.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost ve vztahu k ekonomické neaktivitě populace.....	21
Obr. 7.1 Harmonogram výzkumu a data pro výzkum.....	27
Obr. 8.1 Cíle v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti, Evropa 2020.....	28
Obr. 8.2 Vývoj ukazatele Podíl nezaměstnaných osob v ČR.....	29
Obr. 8.3 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo v roce 2006 a 2015.....	30
Obr. 8.4 Vývoj tempa růstu respektive poklesu HDP ČR.....	31
Obr. 8.5 Vývoj míry inflace v ČR.....	32
Obr. 8.6 Vývoj počtu absolventů Bc. studia a nezaměstnaných absolventů Bc. studia.....	34
Obr. 8.7 Vývoj počtu absolventů Mgr. studia a nezaměstnaných absolventů Mgr. studia.....	35
Obr. 8.8 Vývoj počtu absolventů Ph.D. studia a nezaměstnaných absolventů Ph.D. studia.....	36
Obr. 8.9 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů VŠ.....	37
Obr. 8.10 Vývoj nezaměstnanosti absolventů a podíl nezaměstnaných osob v ČR.....	38
Obr. 8.11 Modifikovaná Phillipsova křivka absolventů Bc. studia.....	39
Obr. 8.12 Modifikovaná Phillipsova křivka absolventů Mgr. studia.....	40
Obr. 8.13 Modifikovaná Phillipsova křivka absolventů Ph.D. Studia.....	40
Obr. 8.14 Phillipsova křivka, podíl nezaměstnaných osob v ČR.....	41
Obr. 8.15 Výsledky testování hypotézy.....	43
Obr. 8.16 Vliv externích faktorů na zaměstnávání absolventů.....	45
Obr. 8.17 Shluková analýza, externí faktory ovlivňující zaměstnavatele.....	46
Obr. 8.18 Vliv externích faktorů na zaměstnávání absolventů, dle míry vlivu.....	47
Obr. 8.19 Míra vnímání rizika uvedeného faktoru dle velikosti podniku.....	49
Obr. 9.1 Absolventi Bc. studia, registrovaní absolventi na úřadě práce a studenti pokračující v Mgr. studiu.....	52
Obr. 9.2 Aktivity absolventů Bc. před pokračováním v Mgr. programu.....	53
Obr. 9.3 Aktivity absolventů Bc. před pokračováním v Mgr. programu.....	55
Obr. 9.4 Hodnocení rozdílu mezi Bc. a Mgr. stupněm VŠ vzdělání.....	56

Obr. 9.5 Hodnocení rozdílu mezi Bc. a Mgr. stupněm VŠ vzdělání	57
Obr. 9.6 Hodnocení rozdílu mezi Bc. a Mgr. stupněm VŠ vzdělání	58
Obr. 9.7 Hodnocení rozdílu mezi Bc. a Mgr. stupněm VŠ vzdělání	59
Obr. 9.8 Hodnocení rozdílu mezi Bc. a Mgr. stupněm VŠ vzdělání, dle velikosti podniku	60
Obr. 9.9 Vliv vzdělání na mzdové ohodnocení	61
Obr. 10.1 Zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR	62
Obr. 10.2 Zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR	63
Obr. 10.3 Zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR	64
Obr. 10.4 Zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR	65
Obr. 10.5 Zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR	66
Obr. 10.6 Srovnání zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR, dle typu podniku	68
Obr. 10.7 Délka zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR.....	69
Obr. 10.8 Délka zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR.....	70
Obr. 10.9 Délka zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR.....	71
Obr. 10.10 Délka zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR.....	72
Obr. 10.11 Délka zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR.....	73
Obr. 10.12 Délka zaměstnávání absolventů podle krajů v ČR a podle velikosti podniku	75
Obr. 11.1 Kritéria posuzovaná při výběrovém řízení.....	78
Obr. 11.2 Shluková analýza, kritéria posuzovaná při výběrovém řízení	79
Obr. 11.3 Míra důležitosti jednotlivých skupin kritérií.....	80
Obr. 11.4 Hodnocení kritérií dle typů podniku	83
Obr. 11.5 Hodnocení rizik plynoucích ze zaměstnávání absolventa	88
Obr. 11.6 Shluková analýza, rizika plynoucí ze zaměstnávání absolventa	89
Obr. 11.7 Hodnocení rizik plynoucích ze zaměstnávání absolventa, seřazeno dle vnímané míry rizika	90
Obr. 11.8 Hodnocení rizik plynoucích ze zaměstnávání absolventa, dle typů podniku	94
Obr. 13.1 Model výběrového řízení na absolventské pozice	100
Obr. 14.1 Modelová parametrizace vhodného uchazeče z řad absolventů VŠ.....	102

SEZNAM TABULEK

Tab. 8.1 Počet absolventů vysokoškolského studia v jednotlivých letech.....	33
Tab. 8.2 Míra nezaměstnanosti absolventů vysokoškolského studia v jednotlivých letech	33
Tab. 8.3 Míra nezaměstnanosti absolventů vysokoškolského studia ve srovnání s podílem nezaměstnaných osob	36
Tab. 8.4 Míra inflace, míra nezaměstnanosti absolventů vysokoškolského studia, podíl nezaměstnaných osob	39
Tab. 8.5 Vliv externích faktorů na zaměstnavatele, primární výzkum	44
Tab. 8.6 Testování hypotézy: Neexistuje závislost mezi typem podniku a hodnocením daného faktoru.....	48
Tab. 9.1 Absolventi bakalářského studia, absolventi bakalářského studia registrovaní na úřadu práce a studenti navazujícího magisterského studia	51
Tab. 9.2 Hodnocení rozdílu mezi bakalářským a magisterským stupněm vysokoškolského studia, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků	56
Tab. 9.3 Hodnocení rozdílu mezi bakalářským a magisterským stupněm vysokoškolského studia, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků	57
Tab. 9.4 Hodnocení rozdílu mezi bakalářským a magisterským stupněm vysokoškolského studia, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků	58
Tab. 9.5 Testování hypotézy: Hodnocení dosaženého VŠ stupně vzdělání není závislé na typu podniku	59
Tab. 10.1 Zaměstnávání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků.....	63
Tab. 10.2 Zaměstnávání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků.....	64
Tab. 10.3 Zaměstnávání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků.....	65
Tab. 10.4 Zaměstnávání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků.....	66
Tab. 10.5 Testování hypotézy: Zaměstnávání absolventů není závislé na typu podniku	67
Tab. 10.6 Délka zaměstnání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků	69
Tab. 10.7 Délka zaměstnání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků	70
Tab. 10.8 Délka zaměstnání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků	72
Tab. 10.9 Délka zaměstnání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků	73
Tab. 10.10 Testování hypotézy: Závislost mezi délkou zaměstnávání absolventů a typem podniku	74

Tab. 11.1 Důležitost kritérií posuzovaných při výběrovém řízení, dle zaměstnavatelů.....	77
Tab. 11.2 Testování hypotézy: Míra hodnocení uvedeného kritéria není závislá na typu podniku	82
Tab. 11.3 Hodnocení rizik, které vnímají zaměstnavatelé ve vztahu k zaměstnávání absolventů.	87
Tab. 11.4 Testování hypotézy: Míra hodnocení uvedeného rizika není závislá na typu podniku..	92

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Bc.	Bakalář/Bakalářské studium. Titul udělený absolventům bakalářského studia
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HRM	Human resource management
CHEERS	The Children's Environmental Exposure Research Study
IGA	Interní grantová agentura
IT	Informační technologie
Mgr.	Magistr/Magisterské studium. Titul udělený absolventům magisterského studia
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
OPVK	Operační program Vzdělávání pro Konkurenceschopnost
PC	Personal Computer
Ph.D.	Doktor/Postgraduální studium. Titul udělený absolventům postgraduálního studia
REFLEX	Flexibilita odborníků ve společnosti znalostí: Nové požadavky na terciární vzdělávání v Evropě
UK	Univerzita Karlova
ÚP	Úřad práce
UTB	Univerzita Tomáše Bati
FaME	Fakulta managementu a ekonomiky
VŠ	Vysoká škola
α	Hladina spolehlivosti testu statistické hypotézy, stanovená na 0,05

1. ÚVOD

Disertační práce Faktory ovlivňující poptávku po absolventech vysokých škol na trhu práce v ČR se zaměřuje na tržní i netržní faktory ovlivňujících uplatnění absolventů škol na trhu práce.

Stále větší počet společností klade důraz na rozvoj lidských zdrojů, jelikož jsou si vědomy významu tohoto klíčového faktoru jako nositele inovace a inspirace. Vlivem vnějších změn a tlaku globálního prostředí roste význam celostních kompetencí. V současné době se oslabují vazby vzdělávání na konkrétní povolání a větší důraz je kladen na rozvíjení přenositelných kompetencí. Do popředí se dostávají soft skills zaměstnanců a při výběru pracovníků se uplatňuje stále častěji kompetenční přístup. Tedy se ptáme, jaký by měl být člověk, aby mohl danou pozici vykonávat?

V důsledku změn vnějšího prostředí roste i význam flexibility a adaptability a to nejen pracovníků, ale i společností jako celku. Firmy jsou nuceny neustále inovovat, aby udržely svou pozici na trhu. Manažeři lidských zdrojů se stále více zaměřují na hledání a rozvoj talentů, a to jak rozvojem vlastních zaměstnanců, tak vyhledáváním nových pracovníků. Tím se otevírá šance pro absolventy škol, jelikož jsou obecně vnímáni jako flexibilní, adaptabilní s dobrou znalostí cizích jazyků a novými nápady.

Postavení absolventů škol na trhu práce se však v posledních letech dramaticky změnilo. Zejména absolventi vysokých škol mají při hledání zaměstnání vyšší konkurenci ostatních absolventů vlivem rozvoje terciárního vzdělávání. Vyšší úroveň vzdělání však není automaticky zárukou vyšší kvality pracovníka s vyšší produktivitou práce. Problémy s uplatněním absolventů škol se v posledních letech začaly projevovat nejen v České republice, ale také v ostatních zemích EU. Míru nezaměstnanosti absolventů rovněž výrazně postihla ekonomická recese a problém získání pracovního místa již řeší velké množství mladých lidí.

Vývojem nezaměstnanosti absolventů a jejich uplatněním na trhu práce se v současné době zabývá řada institucí a studií. Např.: Národní ústav pro vzdělávání, Ministerstvo práce a sociálních věcí, studie CHEERS, REFLEX.

Chybí však studie detailně zaměřená na požadavky zaměstnavatelů při přijímání absolventů vysokých škol do zaměstnání. Cílem disertační práce je navrhnout adaptivní model pro firmy při výběrovém řízení na pozice vhodné pro absolventy. Vhodný uchazeč bude vymezen souborem vlastností, znalostí a schopností, které (dle závěrů provedeného výzkumu) vyžadují zaměstnavatelé.

2. SOUČASNÝ STAV ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY

2.1 Absolventi škol na trhu práce

Absolventi vždy tvořili jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností. Na druhé straně však mají vysokou kvalifikaci, flexibilitu, nové nápady a energii, znalost výpočetní techniky a cizích jazyků (Koucký a Zelenka, 2010, s. 3).

Podmínky na trhu práce se v posledních dvaceti letech významně změnily. Především díky transformaci ekonomiky, která znamená dramatické posuny v poptávce po pracovní síle ve všech sektorech ekonomiky. Na jedné straně to představuje příležitosti a výzvy především pro generaci nejmladšího segmentu na trhu práce, aby rozšiřovali své schopnosti a dovednosti dle potřeb trhu práce. Na druhé straně to znamená rostoucí míru nezaměstnanosti absolventů vysokých škol, kteří dříve měli jistotu budoucího zaměstnání (Pastore, 2012, s. 50). Úspěch mladé generace dnes závisí nejen na jejich individuálních dovednostech, ale také na celkovém ekonomickém prostředí, systému vzdělávání a odborné přípravy.

Nezaměstnanost patří k průvodním jevům tržní ekonomiky. Monitorována je i míra nezaměstnanosti absolventů. Pozornost je zaměřena především na nezaměstnanost dlouhodobou, jelikož tento typ nezaměstnanosti poškozuje ekonomiku a společnost v několika směrech: Způsobuje zatížení veřejných rozpočtů, vznikají ekonomické ztráty a má psychologický dopad (Burdová a Chamoutová, 2011, s. 46).

Situace je natolik závažná, že si její řešení za jednu z hlavních priorit vytýčila i EU. Nezaměstnanost mladých totiž podle výpočtu agentury Eurofound zatěžuje členské země každý rok částkou 150 miliard eur (Němec, 2013, s. 36).

Jak uvádí J. Vojtěch a D. Chamoutová (2012, s. 34) v rámci strategie EU Youth Strategy 2010 – 2018 a Europe 2020 byly definovány cíle týkající se zaměstnanosti. Jedním z cílů je 75% zaměstnanost populace ve věku 20 – 64 let, dalším je získání terciárního vzdělání u alespoň 32 % lidí ve věku 30 – 34 let a snížit podíl předčasných odchodů ze vzdělávání. Termín pro dosažení těchto cílů byl stanoven na rok 2020.

Počet osob s dokončeným terciárním vzděláním se v průběhu posledních dvou desetiletí rapidně zvýšil, a to téměř ve všech evropských zemích. Počet osob přihlášených k vysokoškolskému studiu roste mnohem rychleji, než počet osob v příslušném věku. Expanze vzdělávání pak znamená složitou situaci pro absolventy při hledání prvního zaměstnání (Borra, 2009, s. 1483).

Ve zprávě o uplatnění absolventů uvádí Koucký (2011, s. 14) že v evropských zemích dochází v průběhu posledního desetiletí ke změnám ve

funkcích a roli vysokého školství ve společnosti a ekonomice. Rostoucí dynamika, rozmanitost a proměnlivost pracovních trhů vede k postupnému oslabení vazeb vzdělání na konkrétní povolání a posiluje se rozvoj přenositelných kompetencí.

Přenositelné neboli klíčové kompetence jsou dovednosti, které jsou uplatnitelné univerzálně, nevztahují se tedy k vykonávání konkrétní profese. Klíčové kompetence se dají využít i v ostatních oblastech běžného života a nejsou závislé na vystudovaném oboru. Jak vymezil M. Úlovec (2014, s. 10), můžeme je chápat jako multifunkční soubor znalostí, dovedností a hodnot, důležitých pro rozvoj jedince a jeho uplatnitelnosti na pracovním trhu. Jejich osvojení není pouze v rámci vzdělávání, ale utváří se v ostatních etapách osobního rozvoje.

Jedním z hlavních cílů vysokoškolského a vyššího vzdělávání je připravit absolventy na složitější formy práce a vybavit je znalostmi a dovednostmi, které vyžadují zaměstnavatelé. Ve svém článku M. Branine poukázal (2008, s. 499), že v současné době již absolventi VŠ nejsou připravováni jen k výkonu právní, zdravotní, finanční, manažerské nebo technické úlohy, ale tak, aby uspěli v různých odvětvích, včetně pracovních pozic, které byly dříve určeny pro středoškoláky.

Jak ukázal výzkum z roku 2012 (Velasco, 2012, s. 514), překonali jsme éru, kdy zaměstnavatelé zaměstnávali absolventy dle tvrdých dovedností. Pozornost je upřena na měkké dovednosti jako je komunikace, týmová práce, schopnost vést atd.

2.2 Monitorování problematiky nezaměstnanosti absolventů škol

Nezaměstnaností absolventů škol v České republice se zabývá Ministerstvo mládeže a tělovýchovy, Národní ústav pro vzdělávání, Ministerstvo práce a sociálních věcí a středisko vzdělávací politiky UK. Pravidelně vždy k 30. 4. a k 30. 9. jsou zveřejněny na Integrovaném portálu MPSV počty nezaměstnaných absolventů škol.

V dané oblasti bylo již realizováno několik detailních studií, jako např. studie CHEERS, REFLEX 2010 a nejnovější REFLEX 2013 (Středisko vzdělávací politiky UK). V rámci studie REFLEX absolventi hodnotí znalosti a dovednosti získané studiem na vysokých školách. Vyjadřují se k době získávání zaměstnání a popisují své první získané zaměstnání (typ smlouvy, plat, pracovní dobu a míru využití znalostí).

3. NOSITELÉ OPRAVNĚNÝCH ZÁJMŮ

3.1 Zaměstnavatelé

Nejvýznamnějším nositelem oprávněného zájmu jsou v tomto případě zaměstnavatelé. O přijímání nebo nepřijímání nových zaměstnanců se rozhodují dle podmínek na trhu a na trhu práce. Počet vypsání výběrových řízení je tak nižší v době ekonomické recese. V tomto období pak zaměstnavatelé častěji využívají programy realizované státem v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. (Integrovaný portál MPSV, Aktivní politika zaměstnanosti).

V případě vypsání výběrového řízení je zájmem zaměstnavatelů získat v co nejkratším čase nového zaměstnance, který bude vybaven klíčovými kompetencemi tak, aby zastával efektivně pracovní místo.

Pokud se společnost rozhoduje přijmout nového pracovníka z řad absolventů, hraje důležitou úlohu i aktivní politika zaměstnanosti a zaměstnavatelé využívají výhod plynoucích z dotací na zaměstnání absolventa.

Jestliže budou studenti dobře informováni o požadavcích zaměstnavatelů, budou více úspěšní ve výběrovém řízení a společně se tak proces výběru nového pracovníka z řad absolventů zkvalitní, jelikož může dojít ke zvýšení počtu „vhodných“ uchazečů.

3.2 Stát

Jak zmiňuje studie ESF, Česká republika může zajistit svůj dlouhodobý ekonomický růst pouze tehdy, pokud bude mít dostatek vzdělaných, kvalifikovaných a adaptabilních lidí na trhu práce. (2005, s. 3-4) Stát proto musí zajistit takové (institucionální, legislativní a společenské) podmínky, aby lidé měli šanci na trhu práce co nejlépe uspět. Tím se zvýší i konkurenceschopnost české pracovní síly v rámci zemí EU i dalších zemí.

Rovněž má stát zájem na snížení nezaměstnanosti a zlepšení uplatnění rizikové skupiny na trhu práce vzhledem ke stále se zvyšujícím nákladům plynoucím z rostoucí nezaměstnanosti.

3.3 Úřady práce

Úřady práce si uvědomují nevýhody, které si sebou absolventi při vstupu na trh práce přinášejí a prioritně se snaží těmto uchazečům o zaměstnání pomáhat. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti realizují řadu programů (Integrovaný portál MPSV, Aktivní politika zaměstnanosti), které mají zkrátit dobu přechodu mezi studiem a zaměstnáním. Pro pracovníky úřadů práce je nezbytné, aby byli seznámeni s aktuální situací na trhu práce a znali potřeby zaměstnavatelů.

3.4 Univerzita Tomáše Bati

Povinností vzdělávací instituce je připravit jedince na život tak, aby se získanou profesní, vědeckou, sociální a občanskou kompetencí byl schopen zvládat aktuální a pokud možno i budoucí požadavky trhu práce, tedy docílit jeho zaměstnatelnosti. Dlouhodobým cílem školské soustavy je tedy i sladování výstupů s požadavky na trhu práce (Beneš, 2001, s. 7). Pokud chtějí vysoké školy zůstat věrný svému poslání, musí rozvíjet nejen svůj obor tak, aby odpovídal požadavkům současného světa, ale přesunout péči o své studenty i do péče o své absolventy. Pro své studenty zprostředkovává kariérní poradenství na UTB Job Centrum, které se zabývá nejen poradenstvím pro studenty, ale i aktivní spoluprací se zaměstnavateli nejen ve Zlínském kraji. (UTB, Job Centrum)

Splnění tohoto požadavku je však možné pouze za předpokladu, že vzdělávací instituce mají aktuální informace o potřebách a preferencích zaměstnavatelů, a změnách na trhu práce.

3.5 Studenti a absolventi škol

Studenti mají zájem, aby doba přechodu mezi studiem a získáním zaměstnání byla co nejkratší. Rovněž mají zájem získat zaměstnání, dle svých představ o pracovním zařazení a mzdovém ohodnocení.

Je nutné studenty informovat o situaci na trhu práce a seznámit je s požadavky zaměstnavatelů. V případě, že mají studenti nedostatečné informace o podmínkách na trhu práce a o požadavcích zaměstnavatelů, vystavují se riziku, že ve výběrovém řízení budou prezentovat jiné schopnosti, znalosti a dovednosti, než požadují zaměstnavatelé. Z tohoto důvodu může dojít i k neúspěchu ve výběrovém řízení.

4. VÝSLEDKY ZAHRANIČNÍCH A ČESKÝCH STUDIÍ

Nábor vhodného absolventa znamená vyhledání a získání potenciálních uchazečů o zaměstnání z řad absolventů v dostatečném množství a kvalitě, aby si zaměstnavatel mohl vybrat nejvhodnějšího kandidáta na pracovní pozici (Branine, 2008, s. 500).

Přestože je problematika přijímání absolventů do zaměstnání velmi významná, je stále málo prostudovaná (Velasco, 2012, s. 500).

Různé výzkumy se již mnoho let rozdílnými přístupy snaží určit kritéria, která jsou pro zaměstnavatele důležitá v průběhu výběrového řízení. Některé výzkumy jsou zaměřené na soubor kritérií, která jsou důležitá pro zaměstnavatele obecně a někteří se snaží určit kritéria, která jsou pro

zaměstnavatele klíčová v různých odvětvích nebo pro konkrétní pracovní pozice, případně konkrétní země.

J. C. Hafer a C. C. Hoth, studie realizovaná v roce 1981

Studie realizovaná mezi manažery ve výrobě, logistice, financích, prodeji pojistných služeb a vládních organizacích. Respondenti měli za úkol označit důležitost dvaceti šesti vybraných kritérií. Bylo zjištěno, že komunikační schopnosti a motivace jsou nejdůležitějším kritériem. Zaměstnavatelé následně označili iniciativu (aktivní osobnost), rozhodnost (asertivitu) a loajalitu (Peppas, 2006, s. 121).

Klíčová kritéria pro zaměstnavatele



1. Komunikační schopnosti
2. Motivace
3. Iniciativa (aktivní osobnost)
4. Rozhodnost (asertivita)
5. Loajalita k zaměstnavateli

M. Holland a B. Herron, studie realizovaná v roce 1982

Zaměstnavatelé umístili komunikační schopnosti na první místo, následně oceňují sebevědomí (sebevědomé vystupování), vysokou úroveň psaného projevu, iniciativu (aktivitu), osobní vyzrállost a motivaci (Peppas, 2006, s. 121).

Klíčová kritéria pro zaměstnavatele



1. Komunikační schopnosti
2. Sebevědomí (sebevědomé vystupování)
3. Psaný projev
4. Iniciativa (aktivní osobnost)
5. Osobní vyzrállost
6. Motivace

J. Greenberg a H. Greenberg, studie realizovaná v roce 1989

Studie uvádí, že zaměstnavatelé vyhledávali studenty s motivací, vysokou úrovní osobnostních vlastností a znalostí IT (1989, s. 16-17).

G. J. Myszkowski a S. Sloan, studie realizovaná v roce 1991

Několik studií bylo zaměřeno na oblast obchodu. Jednou takovou byla studie z roku 1991 (1991, s. 55), která odhalila, že zaměstnavatelé si u

uchazečů cenili více osobnostních vlastností, než jejich předchozí praxe a pracovních zkušeností.

L. M. Graves a R. J. Karren, studie realizovaná v roce 1992

Závěry studie označily jako nejdůležitější vlastnost mezilidské (sociální) schopnosti, komunikační schopnosti a motivaci. Studie byla zaměřena na výběrové řízení pro pozice péče o zákazníky (1992, s. 328).


Canadian Manager, studie realizovaná v roce 1993

Řada studií se zaměřovala na různé přístupy k přijímání zaměstnanců v různých zemích. Jednou takovou je studie zveřejněná časopisem Canadian Manager (1993, s. 26). Studie byla realizována mezi stovkou nejúspěšnějších společností v Kanadě a respondenti byli z řad vedoucích pracovníků, personalistů, vedoucích z oblastí financí, prodeje a marketingu. Výsledky studie odhalily jako nejdůležitější vlastnost soubor osobnostních vlastností, poctivost (čestnost) a schopnost tolerance. Více než třetina dotázaných dokonce označila, že si osobnostních vlastností cení mnohem více, než jakýchkoliv jiných kritérií posuzovaných ve výběrovém řízení.

CH. M. Ray, studie realizovaná v roce 1994

Do studie bylo zapojeno 152 organizací. Společnosti byly vybrány ze všech oblastí průmyslu, obchodu i státních organizací. Studie rozdělovala 3 oblasti zájmu a to Komunikační schopnosti (verbální, psané, poslechové, neverbální atd.), Technické dovednosti (znalosti PC součástí, programovacích jazyků atd.), Ostatní schopnosti a Pracovní zkušenosti (praxe v oboru, schopnost řešit problém, kritické myšlení atd.). (1994, s. 140)

Klíčová kritéria pro zaměstnavatele

- 
1. Komunikační schopnosti
 2. Schopnost naslouchat
 3. Atraktivita životopisu
 4. Mezilidské vztahy
 11. Osobní postoje
 12. Neverbální komunikace
 13. Pracovní zkušenost

H. Greenberg a D. Amabile, studie realizovaná v roce 1996

Studie realizovaná H. Greenbergem (1996, s. 40-41) se zaměřovala na pozice v oblasti prodeje a obchodu a identifikovala jako klíčové vlastnosti úspěšných uchazečů: schopnost empatie, osobní postoj, sílu osobnosti a motivaci.

G. Siegel, studie realizovaná v roce 2000

Autor se zaměřil na pozice z oblasti účetnictví a oslovil manažery obsazující tyto pozice. Ze studie vyplynulo, že společnosti posuzují především výsledky dosažené studenty během studia (studijní průměr), sebevědomí, iniciativu, kritické myšlení, komunikační dovednosti, schopnost vést a pečlivost (přesnost). (2000, s. 79-80)

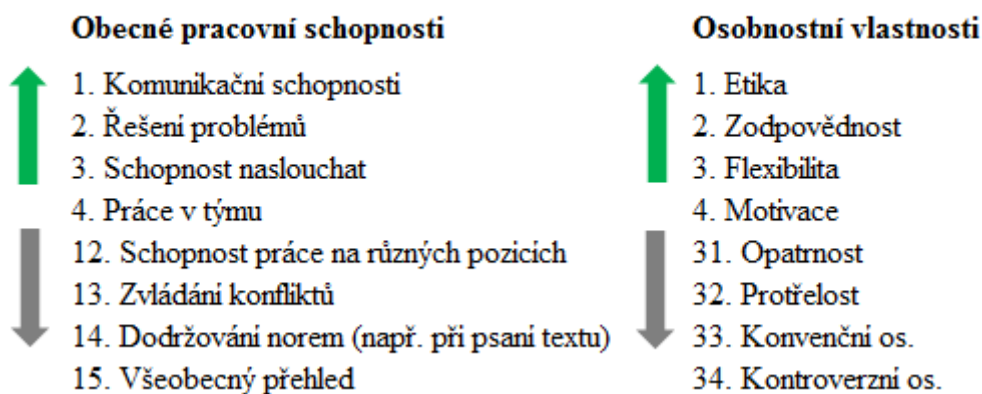
T. Adams a K. McQuillan, studie realizovaná v roce 2000

Studie se týká kanadských společností. Bylo zjištěno, že společnosti vyhledávají pracovníky s vysokou úrovní technických znalostí a schopností plnit více úkolů najednou (multi-task). (2000, s. 407)

D. Gabric a K. L. Mc Fadden, studie realizovaná v roce 2001

Výzkum vycházel z požadavků dvou set zaměstnavatelů v Chicagu. Jeho účelem bylo identifikovat, zda zaměstnavatelé upřednostňují technické znalosti nad obecnými pracovními, případně kombinaci obou. Ve studii jsou zkoumaná kritéria rozdělena do 3 kategorií. První kategorií byly Obecné pracovní dovednosti (schopnost práce v týmu, řešení problémů, zvládání stresových situací, efektivní komunikace atd.). Druhou kategorií byly Technické znalosti (znalost programovacích jazyků, databázových programů atd.). Poslední kategorií byl soubor Osobnostních vlastností (svědomitost, motivace, etické chování atd.). (2001, s. 6)

Klíčová kritéria pro zaměstnavatele



M. Messmer, studie realizovaná v roce 2003


Další studie, která se zaměřila na oblast pracovních pozic v oblasti účetnictví, odhalila, že nejdůležitějšími vlastnostmi byla upřímnost a poctivost (čestnost). Tyto vlastnosti byly ceněny nejvíce u kandidátů ucházejících se o vedoucí pozice. Dále zaměstnavatelé kladli důraz na nadšení (entuziazmus), loajalitu k zaměstnavateli, několikaletou praxi a schopnost adaptability. (2003, s. 15-16)

M. Branine, studie realizovaná v roce 2008

Výzkum realizovaný v roce 2008 profesorem Braninem ukázal, že ve výběrových řízeních byli upřednostňováni ti uchazeči, kteří měli vysokou úroveň vlastností označovaných obecně jako soft skills. Branine studoval údaje asi 300 zaměstnavatelů a zjistil, že výběr zaměstnanců z řad absolventů se orientuje mnohem více na uchazeče samotné, a to na jejich postoje, osobnost a přenositelné kompetence, než na typ a úroveň jejich kvalifikace.

Pokud zaměstnavatel prověřoval reference, zaměřoval se zejména na čestnost, spolehlivost, time-management, přesnost a smysl pro detail. Dále se zajímal o charakterové vlastnosti, docházku, schopnost týmové práce a pracovní výkon uchazeče. (2008, s. 510-511)

Klíčová kritéria pro zaměstnavatele


- 
1. Motivace a zájem
 2. IT znalosti
 3. Schopnost práce v týmu
 4. Ochota učit se
 12. Samostatnost
 13. Prezentační dovednosti
 14. Time-management

Národní ústav pro vzdělávání, studie realizována v ČR, 2014

Výzkum byl realizován v roce 2012 elektronickou formou mezi 1 497 zaměstnavateli v České republice. Byl zaměřen na výzkum klíčových kompetencí dle úrovně vzdělání. Tedy pro absolventy vyučené, s maturitní zkouškou a pro vysokoškoláky. (Úlovec, 2014, s. 11)

V České republice označili zaměstnavatele jako klíčová kritéria komunikační schopnosti, schopnost řešit problém a nést odpovědnost. Zajímavá je skutečnost, že zběhlost v cizích jazycích nepovažovaly podniky (zahrnutý v tomto výzkumu) jako důležité kritérium.

Klíčová kritéria pro zaměstnavatele

- 
1. Komunikační schopnosti
 2. Schopnost řešit problém
 3. Nést odpovědnost
 4. Čtení a porozumění prac. instrukcím
 12. Práce s čísly
 13. Schopnost vést
 14. Zběhlost v cizích jazycích

4.1 Závěry studií

Důležitost souboru osobnostních vlastností začala narůstat spolu s novými typy organizací, vznikajících formou decentralizace, globalizace, nebo různých forem přeměn společností. Výsledkem tohoto trendu je zájem společností o větší kontrolu v oblasti lidských zdrojů, čímž se upravují tradiční formy vedení a výsledkem jsou plošší organizační struktury. (Canadian Managers, 1993, s. 26)

Výzkumy ukazují (Branine, 2008, s. 511), že všichni zaměstnavatelé, bez ohledu na velikost nebo oblast podnikání, začínají používat mnohem propracovanější a objektivnější způsoby výběru zaměstnanců. Proces výběru zaměstnance je nyní více orientovaný na osobu uchazeče, než na pozici samotnou.

Jak upozornila D. Gabric (2001, s. 53), může se stát, že studenti a především absolventi přijdou na pracovní pohovor s mylnou představou, jaké vlastnosti a dovednosti zaměstnavatelé očekávají. Pokud budou mít studenti nedostatečné informace, vystavují se riziku ztráty pracovní příležitosti z důvodu nedostatečné sebezprezentace určitých osobních vlastností.

Nedostatek komunikačních schopností, malé povědomí o trhu a nepoměr mezi výkonností absolventa ve škole a v zaměstnání, uvádějí zaměstnavatelé nejčastěji jako překážku pro zaměstnání absolventů. Dále zmiňují nedostatek přenositelných kompetencí. (Branine, 2008, s. 503-504)

Komunikační schopnosti, schopnost řešit problémy a sociální dovednosti společně se znalostmi a inteligencí jsou stále pro zaměstnavatele důležitější než obor studia, případně studijní prospěch. (Harvey, 2000, s. 14)

4.2 Zákonitosti fungování trhu práce

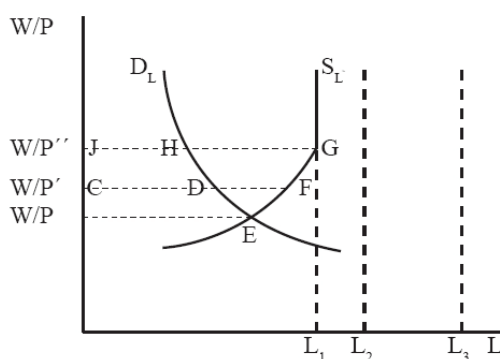
Jak zmiňuje Macáková (2003, s. 160-162), práce je činnost, jejímž nositelem je člověk se svou individualitou. Z tohoto důvodu, ovlivňuje trh práce i řada neekonomických faktorů, které mají vliv zejména na nabídku práce.

Trh práce v pojetí teoretické ekonomie reprezentují lidé nabízející svou práci, aby za ni dostali zaplacenou kupujícími, zaměstnavateli. Poptávku po práci tak mají zaměstnavatelé, tedy firmy. Firma potřebuje maximalizovat svůj zisk, proto najme právě tolik práce, kolik odpovídá meznímu produktu práce. Jak uvádí Holman (2010, s. 157), společnosti budou tedy zvyšovat množství zaměstnané práce, dokud bude přírůstek příjmů z další jednotky práce vyšší než přírůstek nákladů na další jednotku práce.

V makroekonomickém vyjádření existuje vztah mezi reálným HDP a množstvím práce v podobě makroekonomické produkční funkce (za předpokladu fixních ostatních výrobních nákladů). Velikost a změna HDP je tak výslednicí vložené práce, ale dá se říci, že pokles HDP je signálem, že se

v ekonomice nepodařilo zaměstnat tolik práce jako ve srovnávaném předchozím období a vzrostla nezaměstnanost. (Za předpokladu stejného množství ekonomicky aktivních lidí na trhu práce.) Je to důsledkem toho, že se firmám nedaří prodávat jejich výrobky nebo je prodávají za nižší ceny a zaměstnávají méně pracovníků, případně jim snižují mzdy tak, aby mezní produkt práce odpovídal reálným nákladům na práci. (Švarcová, 2014, s. 37-42)

Nabídka práce je zastoupena domácnostmi. Práce má podobu pronájmu práce na trhu, za účelem získání peněz. Efektem vynakládání práce je mzda, respektive peněžní ocenění jejího mezního produktu. Tedy domácnosti budou nabízet pouze takové množství práce, dokud efekt z jejího výkonu bude vyšší než vynaložené úsilí na vykonávanou práci. Nabídku práce na trhu práce tvoří ta část populace, kterou označujeme jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo.



Obr. 4.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost ve vztahu k ekonomické neaktivitě populace

Zdroj: Švarcová, 2014, s. 39

V obrázku 4.1 je vidět nad rovnovážným bodem E s rovnovážnou mzdou W/P kvadrant nezaměstnanosti, kdy lidé za vyšší mzdy W/P' jsou ochotní pracovat, ale firmy zaměstnají pouze počet zaměstnanců v rozmezí bodů C až D, kdežto mezi body D až F již tento počet uchazečů o práci tuto práci nedostane. Od mzdové úrovně W/P'' by již bylo ochotno pracovat celé ekonomicky aktivní obyvatelstvo L_1 v daném okamžiku, ovšem práci získá od firem pouze počet zaměstnanců mezi body J a H, kdežto uchazeči o práci v počtu mezi body H až G již práci nezískají a jsou nezaměstnaní. V době hospodářské krize se ekonomická aktivita snižuje kvůli nedostatku práce až na úroveň L_1 , kdežto v době konjunktury mohou vysoké mzdy motivovat k částečnému zapojení do pracovního procesu. L_3 je pak hranice celkového počtu populace, která ovšem z objektivních důvodů nemůže být nikdy plně zapojena do ekonomické aktivity (nemocní, důchodci apod.). Opačná situace je pod rovnovážným bodem E, kdy při nižších mzdách by byly firmy ochotné

zaměstnat více zaměstnanců, ale uchazeči o práci za tak nízkých mzdových podmínek nejsou ochotni pracovat. (Švarcová, 2014, s. 37-42)

4.3 Trh vzdělání

Trh vzdělání je mimo jiné také trhem s budoucí očekávanou uplatnitelností na trhu práce. Z tohoto důvodu jsou modelovanými neznámými veličinami v okamžiku uzavírání vzdělávacího kontraktu mezi zúčastněnými stranami jak obor uplatnění a jeho konkrétní obsahová náplň, která má být reálně použitelná s časovým odstupem několika let, tak samotná očekávaná budoucí poptávka firem co do množství a ceny poptávané odborné (tedy kvalifikačně podložené) práce. V neposlední řadě je také důležité kalkulovat náklady k získání kvalifikace jednotlivcem a náklady na poskytnutí vzdělávacích služeb v systému, který z velké části pracuje v ČR na přerozdělovací bázi přes státní rozpočet a veřejné rozpočty. (Švarcová, 2014, s. 37-42)

Dle Čadové (2007, s. 16), do rozhodovacího procesu vstupují i transakční náklady. Jsou-li náklady na realizaci směny vyšší než výnosy, které by z této směny vyplynuly, směna se neuskuteční.

Transakční náklady s vyhledáváním nejlepšího výběru vzdělávací trajektorie vedoucí k nejlepšímu uplatnění na trhu práce jsou pro jednotlivce obrovské. Právě tyto transakční náklady se snaží řešit např. kariérní poradenství na školách i řada internetových informačních portálů. (Švarcová, 2014, s. 37-42)

5. ZÁVĚR LITERÁRNÍ REŠERŠE A TEORETICKÉ ČÁSTI

Trh práce se v posledních letech vyznačuje velkou dynamikou. Z tohoto důvodu se postupně oslabují vazby vzdělávání na konkrétní povolání a posiluje se rozvoj přenositelných kompetencí.

Dle studie z roku 2012 jsme překonali dobu, kdy zaměstnavatelé zaměstnávali absolventy dle jejich vzdělání a odborných předpokladů. Pozornost je v současné době zostřena na dovednosti jako jsou komunikace, týmová práce, schopnost vést. (Velasco, 2012, s. 514)

Výběr zaměstnanců z řad absolventů se orientuje mnohem více na uchazeče samotné, na jejich postoje, osobnost a přenositelné kompetence, (Branine, 2008, s. 510-511) a pro zaměstnavatele jsou komunikační dovednosti, schopnost řešit problémy a sociální dovednosti, společně s inteligencí důležitější než obor studia (Harvey, 2000, s. 14).

V České republice byl tento závěr potvrzen výzkumem z roku 2012, kdy zaměstnavatelé uváděli jako nejdůležitější předpoklad pro získání zaměstnání

komunikační schopnosti, schopnost řešit problém a nést zodpovědnost (Úlovec, 2014, s. 11).

Jelikož je dlouhodobým cílem školské soustavy sladovat výstupy s požadavky trhu práce (Beneš, 2001, s. 7), musí svůj obor rozvíjet tak, aby odpovídal požadavkům zaměstnavatelů a péči o studenty rozšířit i o péči o absolventy.

6. CÍL DISERTAČNÍ PRÁCE

Cílem disertační práce je navrhnout adaptivní model pro firmy při výběrovém řízení na pozice vhodné pro absolventy. Tento cíl zahrnuje řadu dílčích cílů, kdy na základě vědecké analýzy požadavků firem bude stanovena parametrizace žádaného uchazeče z řad absolventů VŠ. Požadavky firem budou v disertační práci komparovány s výzkumem kontaktu studentů UTB s trhem práce (včetně registrace na úřadu práce) a s výzkumem relevantního makroekonomického prostředí.

Disertační práce je další částí vědeckých poznatků, z uvedené multioborové problematiky a může sloužit i jako podklad pro další vědeckou práci.

6.1 Dílčí cíle v oblasti výzkumu primárních dat

Na základě analýzy externích faktorů ovlivňujících zaměstnanost absolventů vysokých škol, parametrizovat vhodného uchazeče o zaměstnání z řad absolventů vysokých škol. Vhodný uchazeč bude vymezen souborem vlastností, znalostí a schopností, které (dle závěrů provedeného výzkumu) vyžadují zaměstnavatelé. Tato modelová parametrizace pak může být využita jako forma benchmarkingu, tedy stanovení žádoucího stavu, ke kterému mají směřovat studenti, v průběhu své přípravy na vysoké škole.

Pro splnění cíle bude na základě primárního výzkumu identifikováno, které firmy zaměstnávají absolventy VŠ a v jakém časovém horizontu u nich absolventi setrvávají v zaměstnaneckém poměru. Dále, jak zaměstnavatelé vnímají jednotlivé rizikové oblasti zaměstnávání absolventů VŠ, jak posuzují jednotlivá kritéria při přijímání absolventů VŠ do zaměstnaneckého poměru.

Na základě dat získaných primárním výzkumem mezi studenty UTB bude kvantifikováno, kolik studentů z výběrového vzorku využilo registraci na úřadu práce pouze na dobu přechodu do dalšího studia, tedy mezi absolvováním bakalářského studijního programu a zápisem do magisterského studijního programu.

Z primárního výzkumu mezi zaměstnavateli budou určeny externí faktory, které podniky ovlivňují/omezují/limitují při zaměstnávání absolventů.

Zaměstnavatelé posuzovali např.: *nesoulad na trhu práce, hospodářskou situaci v zemi, demografický vývoj, či stabilitu v EU.*

Výsledky výzkumu primárních dat se vztahují k období, ve kterém byl prováděn výzkum, tedy v letech 2013 a 2014 a jejich zobecnění by vyžadovalo další výzkumnou práci podmínek na trhu práce v ostatních letech.

6.2 Dílčí cíle v oblasti výzkumu sekundárních dat

Na základě analýzy sekundárních dat z makroekonomického prostředí budou identifikovány vývojové trendy HDP, inflace, vývoj celkové nezaměstnanosti a vývoj nezaměstnanosti absolventů VŠ v České republice.

Na míru nezaměstnanosti absolventů VŠ má vliv mimo jiné i zvolená forma studijního programu, respektive absolventi bakalářského studijního programu, kteří se po dobu přechodu mezi bakalářským a magisterským programem zaregistrují na úřadu práce, což bude i předmětem výzkumu primárních dat.

7. METODY ŘEŠENÍ A FORMULACE HYPOTÉZ

7.1 Vymezení problému

V posledních letech se dramaticky změnilo postavení absolventů vysokých škol na trhu práce, jelikož se zásadně změnila struktura trhu práce pro absolventy v důsledku razantního nárůstu množství absolventů vysokých škol.

Nárůst absolventů vysokých škol je způsobený spíše zájmem ze strany studentů (stranou nabídky na trhu práce), domácností a státní vzdělávací politikou, než poptávkou firem po absolventech vysokých škol. Strukturální nesoulad znamená pro absolventy problém se získáním odpovídajícího zaměstnání a prodlužuje se doba přechodu mezi studiem a výkonem povolání. Nebývá výjimkou, že absolventi vysokých škol nastupují i na pracovní pozice v jiném oboru, nebo na pracovní pozice určené pro absolventy středních škol.

7.2 Volba metod a tvorba výzkumného nástroje

Pro kvantitativní výzkum byla použita forma anonymního dotazování v několika různých dotaznících, kdy část byla respondenty vyplněna v elektronické podobě a část v tištěné podobě. Výsledky byly vyhodnocovány s využitím statistického testování hypotéz a vícerozměrné statistiky.

Volba tohoto výzkumného nástroje umožnila zahrnout široký vzorek respondentů. V první a nejobsáhlejší části zaměstnavatelé hodnotili jednotlivá kritéria, která posuzují při přijímání nového zaměstnance z řad absolventů dle jejich důležitosti. Kritéria hodnotili na škále odpovědí 1 (nemá vliv na získání zaměstnání) až 5 (má zásadní vliv na získání zaměstnání). Celkem dotazník obsahoval 10 otázek.

Druhá část dotazníku obsahovala doplňující otázky vztahující se k zaměstnavateli (právní forma podnikání, velikost podniku, obor podnikání aj.).

Kvantitativní výzkum strany zaměstnavatelů byl zpracován za podpory Interní grantové agentury v rámci projektu Rizikové faktory při uplatňování absolventů vysokých škol na českém trhu práce po roce 2008. (IGA/FaME/2013/030).

Za podpory projektu OPVK ESF (CZ.1.07/2.2.00/28.0328), Tvorba modulárního systému udělování zápočtů v bakalářském studiu za účelem motivace studenta formou profesní profilace v souladu s vývojovými trendy na trhu práce, byla získána primární data pro výzkum absolventů bakalářského stupně studia. V anonymním dotazníku byli studenti prvních ročníků magisterského studia dotazováni, zda využili možnosti registrovat se na úřadu práce a jaké studium, respektive zaměstnání předcházelo magisterskému studiu. Tento výzkum byl realizován v letech 2013, 2014 a 2015.

7.3 Výzkumný soubor a sběr dat

Data pro výzkum na straně zaměstnavatelů byla získána kvantitativním výzkumem realizovaným ve dvou fázích. V první fázi výzkumu v průběhu roku 2013 bylo získáno 294 odpovědí. Na základě poznatků v probíhající první fázi výzkumu byl dotazník doplněn. Z tohoto důvodu se u každé oblasti vyskytuje jiná velikost výběrového souboru. Druhá fáze výzkumu, realizovaná začátkem roku 2014 přinesla 756 odpovědí. Dle typu otázky je pracováno s daty za 1050 respondentů, respektive 294 respondentů a 756 respondentů.

V první fázi výzkumu byly odpovědi získávány osobní návštěvou ve společnostech studenty UTB-FaME. Druhá fáze výzkumu byla realizována elektronickou formou. Elektronická forma dotazníku byla vytvořena v programu zaměřujícím se na tvorbu dotazníků a bylo kontaktováno více než 26 tisíc společností. Touto formou se podařilo získat zmíněných 756 odpovědí.

Do průzkumu se zapojilo 829 českých společností a 221 společností zahraničních nebo se zahraniční majetkovou účastí. Z uvedených bylo: 149 mikro podniků (do 10ti zaměstnanců), 486 malých podniků (do 50ti

zaměstnanců), 258 středních podniků (do 250 zaměstnanců) a 157 velkých podniků (nad 250 zaměstnanců).

Dotazníkové šetření mezi studenty prvních ročníků magisterského programu se uskutečnilo vždy na podzim roku 2013, 2014 a 2015. Celkem se do průzkumu zapojilo 446 studentů.

7.4 Použití statistických metod

Získaná data z kvantitativního výzkumu budou zpracovány s použitím několika statistických metod. Pro konkrétní oblasti výzkumu byly definovány statistické hypotézy:

- H₀₁:** Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů není závislý na vývoji HDP a inflace.
- H₀₂:** Neexistuje závislost mezi typem podniku a hodnocením daného kritéria/faktoru/rizika.
- H₀₃:** Neexistuje závislost mezi typem podniku a hodnocením dosaženého VŠ stupně vzdělání.
- H₀₄:** Neexistuje závislost mezi typem podniku a zaměstnáváním absolventů resp. délkou zaměstnávání absolventů.

Uvedené hypotézy budou testovány Pearsonovým chí-square testem. Pro zjišťování podobností v preferencích budou použity vícerozměrné statistiky konkrétně shluková analýza.

7.5 Harmonogram výzkumu a data pro výzkum

Analýza sekundárních makroekonomických dat trhu práce byla zahájena v březnu 2012. Byla průběžně doplňována o aktuální data za zkoumané období až do roku 2016 (údaje za rok 2015).

Výzkum mezi zaměstnavateli začal první fází v prosinci 2013 a druhou fází elektronickou, v únoru 2014. Celkem bylo získáno 1050 odpovědí. 294 odpovědí v první fázi a 756 odpovědí ve druhé fázi, dle typu otázky, dotazník byl ve druhé fázi doplněn.

Dotazníkové šetření mezi studenty probíhalo v letech 2013, 2014, 2015 a bylo získáno celkem 446 odpovědí.



Obr. 7.1 Harmonogram výzkumu a data pro výzkum

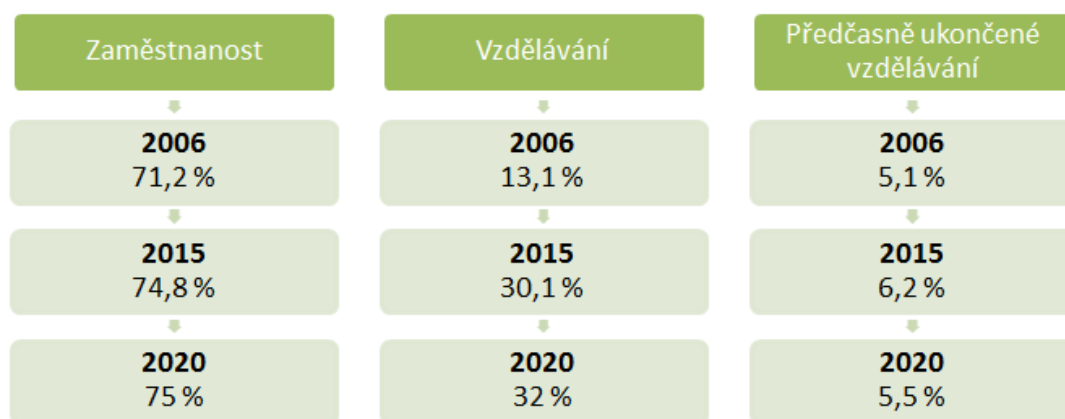
8. HLAVNÍ VÝSLEDKY - VÝVOJOVÉ TRENDY NA TRHU PRÁCE

8.1 Výsledky analýzy sekundárních dat v makroekonomickém kontextu, ČR v letech 2006 - 2015

Byla provedena analýza časových řad počtu absolventů a míry nezaměstnanosti.

Na základě výsledků analýzy a vyhodnocení sekundárních dat získaných ze zdrojů zveřejněných Českým statistickým úřadem, Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy, byly identifikovány vývojové trendy na trhu práce.

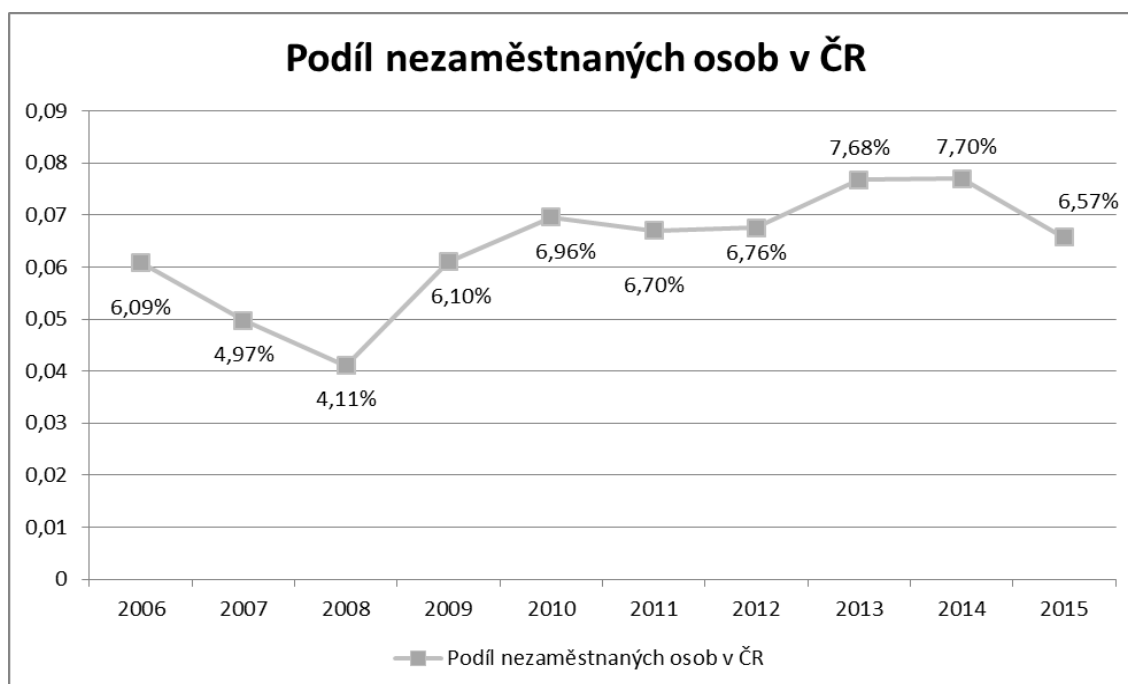
V rámci strategie Evropa 2020, což je desetiletá strategie, kladoucí si za cíl dosažení nového růstu, byly pro Českou republiku definované cíle i v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání. Cíle v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti jsou zachyceny na ilustraci níže a současně je vyčísleno jejich postupné plnění.



Obr. 8.1 Cíle v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti, Evropa 2020
 Zdroj dat: Český statistický úřad, Evropa 2020

V České republice vyčísluje míru nezaměstnanosti jak Ministerstvo práce a sociálních věcí, tak Český statistický úřad. Na základě dohody mezi MPSV a ČSÚ je od ledna 2013 zveřejňován nový ukazatel registrované nezaměstnanosti. Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 až 64 let ze všech obyvatel ČR ve stejné věkové kategorii. Ukazatel nahradil zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání a ekonomicky aktivní osoby.

Níže uvedený graf, zachycuje podíl nezaměstnaných osob v České republice a vývoj tohoto ukazatele od roku 2006 až do roku 2015, tedy za posledních deset let.



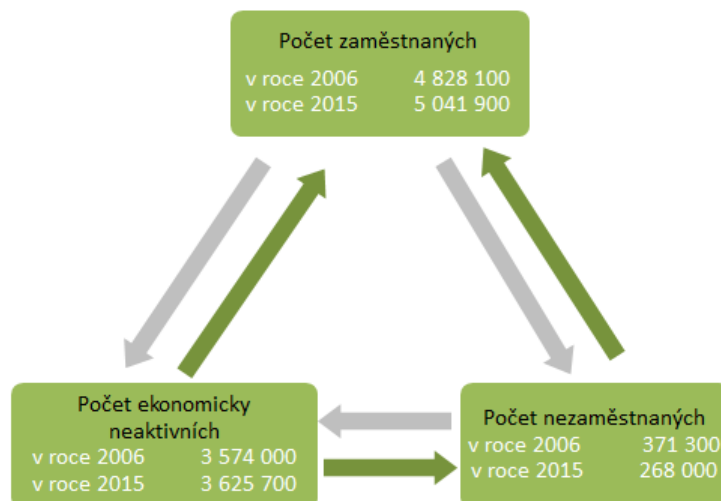
*Obr. 8.2 Vývoj ukazatele Podíl nezaměstnaných osob v ČR
Zdroj dat: Integrovaný portál MPSV*

Z grafu je patrné, že od roku 2006 do roku 2008 nezaměstnanost klesala, až na 4,11 % v roce 2008. Do roku 2010 opět stoupala a do roku 2012 mírně poklesla. Nárůst nezaměstnanosti v letech 2013 a 2014 byl způsoben vlivem hospodářské krize, tedy vysokým poklesem HDP ČR, jak je ilustrováno na grafu tempa růstu HDP.

V letech 2013 a 2014, kdy probíhal výzkum mezi zaměstnavateli, vykazovala nejvyšší hodnoty za celé sledované období a to 7,69 % v roce 2013 a 7,7 % v roce 2014.

Český statistický úřad zveřejňuje i počet ekonomicky aktivních a ekonomicky neaktivních obyvatel, dle mezinárodní metodiky ILO, do této statistiky zahrnuje obyvatelstvo starší patnácti let. Vývoj dle metodiky ILO za deset let, mezi roky 2006 a 2015 je zobrazen na následující ilustraci.

Ve sledovaném období, tedy od roku 2006 do roku 2015 vzrostl počet zaměstnaných osob o 213 800 a poklesl počet nezaměstnaných osob o 103 000. Počet ekonomicky neaktivních osob vzrostl o 51 700.

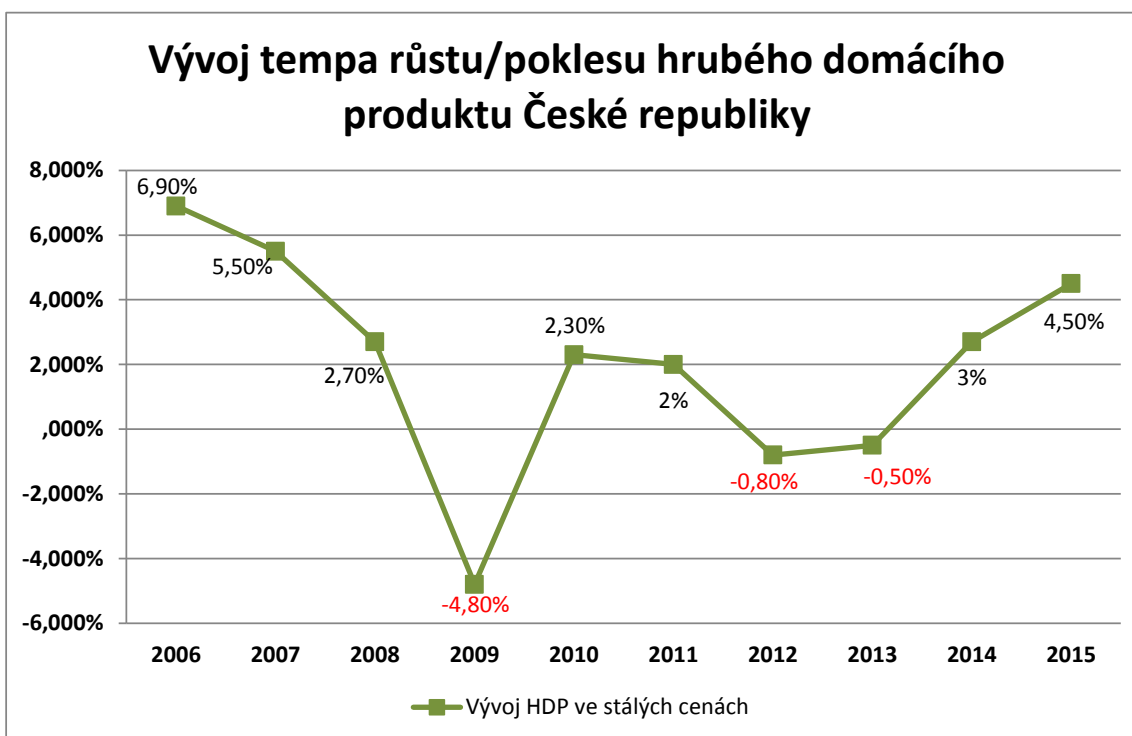


*Obr. 8.3 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo v roce 2006 a 2015
Zdroj dat: Český statistický úřad, publikace: Labour Market in
the Czech Republic - Time Series - 1993 - 2015*

Hrubý domácí produkt České republiky a jeho tempo růstu za posledních deset let je uvedený na následujícím grafu.

V roce 2006 bylo tempo růstu nejvyšší za sledované období a tempo růstu se zpomalovalo až do roku 2008. V roce 2009 došlo k poklesu a to o 4,8 % oproti roku 2008.

Na výkonnost české ekonomiky měla samozřejmě vliv i světová hospodářská krize, která vrcholila v roce 2008.



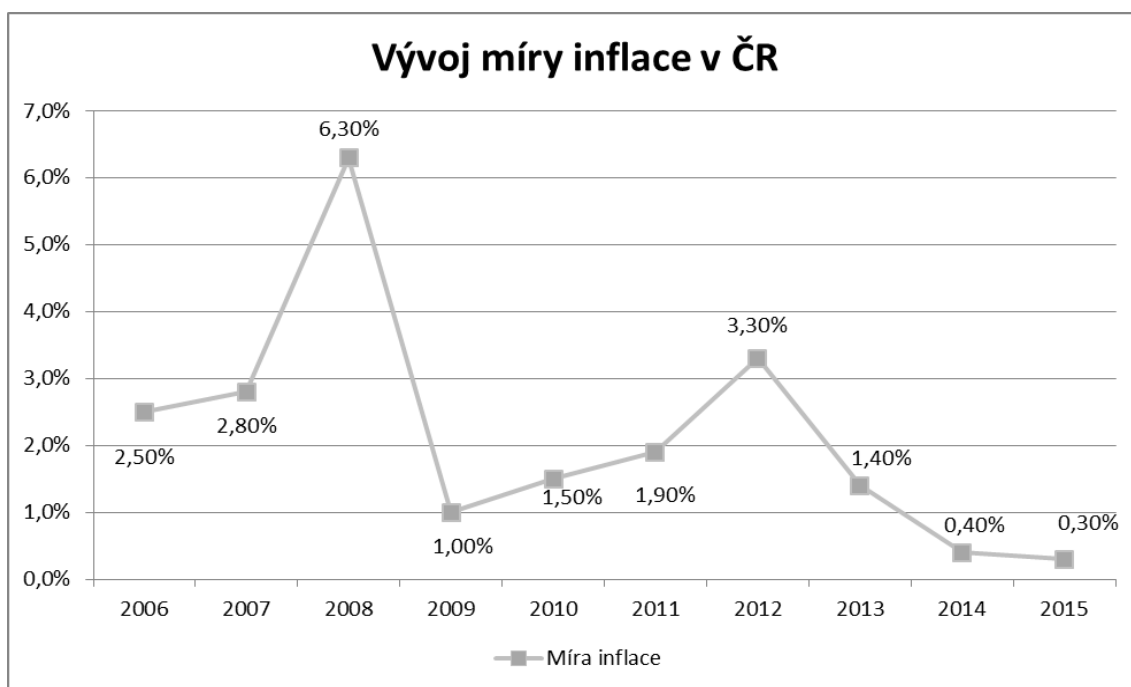
*Obr. 8.4 Vývoj tempa růstu respektive poklesu HDP ČR
Zdroj dat: Český statistický úřad, publikace: Česká republika
od roku 1989 - 2013 v číslech*

V roce 2013 kdy probíhala první fáze výzkumu mezi zaměstnavateli, vykazoval HDP pokles o 0,5 % oproti předešlému roku, druhá fáze výzkumu pak probíhala v roce 2014, tedy v roce kdy došlo k růstu HDP o 3 % oproti předešlému roku.

Míra inflace v České republice byla nejvyšší za posledních deset let v roce 2008 a to 6,3 %. Od roku 2012 pak inflace klesá.

V posledních letech vykazuje velmi nízké hodnoty, v roce 2014 byla inflace 0,4 % a v roce 2015 0,3 %.

V letech, kdy probíhal výzkum mezi zaměstnavateli, byla zaznamenána inflace 1,4 % v roce 2013 a 0,4 % v roce 2014.



*Obr. 8.5 Vývoj míry inflace v ČR
Zdroj dat: Český statistický úřad, publikace: Česká republika
od roku 1989 - 2013 v číslech*

Vývoj počtu absolventů vysokoškolského studia tak, jak je zveřejňuje Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, je zachycen v následující tabulce.

Jak je patrné z údajů, v bakalářském a magisterském stupni vysokoškolského vzdělávání docházelo k navyšování absolventů až do roku 2013, u doktorského typu studijního programu do roku 2012.

Celkem se však počet absolventů bakalářského studia v roce 2015 zvýšil o 84 % oproti roku 2006, počet absolventů magisterského programu se v roce 2015 zvýšil o 21 % oproti roku 2006 a počet absolventů doktorského studia se v roce 2015 zvýšil rovněž o 21 % oproti roku 2006.

Tab. 8.1 Počet absolventů vysokoškolského studia v jednotlivých letech

Rok	Absolvent studia v dosaženém stupni vysokoškolského vzdělání					
	Bakalářské		Magisterské		Doktorské	
	Absolventi	Nezaměstnaní	Absolventi	Nezaměstnaní	Absolventi	Nezaměstnaní
2006	17 873	865	22 575	2 034	456	33
2007	23 855	796	23 703	1 668	495	41
2008	28 116	775	25 391	1 743	514	42
2009	32 267	1 105	25 995	2 218	548	64
2010	33 914	1 592	27 726	2 832	488	77
2011	35 719	1 921	28 562	3 038	539	76
2012	36 415	2 693	28 299	3 169	666	141
2013	36 419	4 777	28 372	5 499	596	158
2014	35 036	2 741	27 830	3 260	599	119
2015	32 892	2 242	27 260	2 859	553	75

V tabulce jsou rovněž zachyceny průměrné počty nezaměstnaných osob v uvedeném roce v daném stupni vysokoškolského vzdělání.

Z průměrného počtu nezaměstnaných absolventů a z absolutního počtu absolventů v daném roce je vypočítána míra nezaměstnanosti absolventů, kterou uvádí následující tabulka.

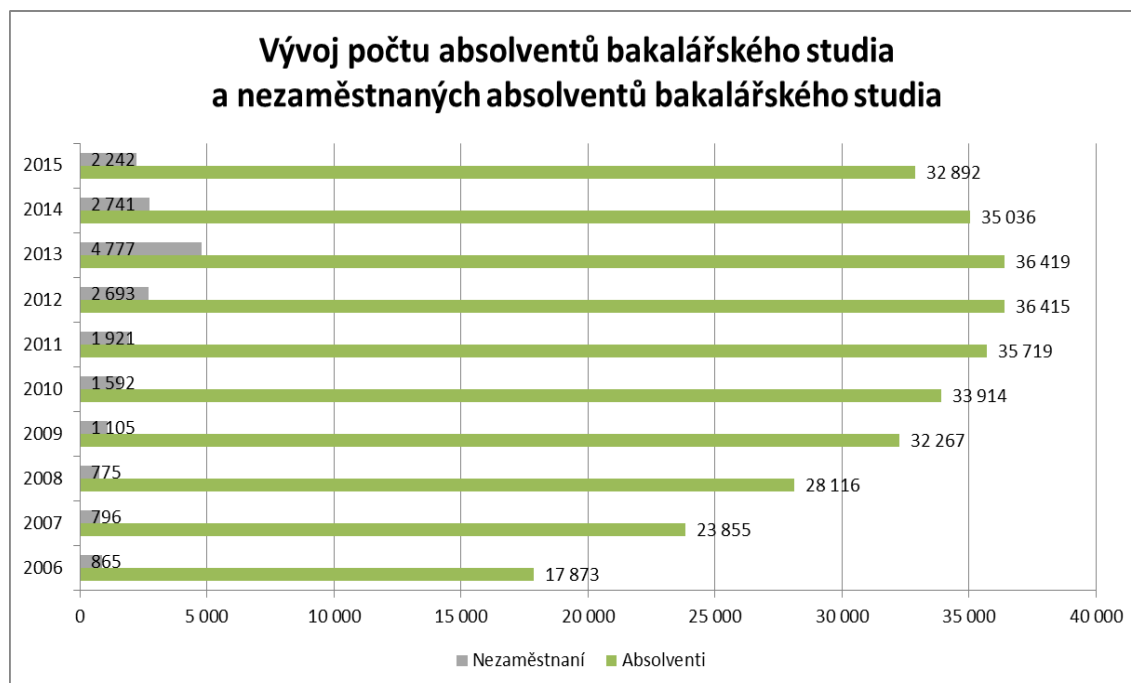
Nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána u absolventů bakalářského studia a to v letech 2007, 2008 a 2009, kdy činila 3 %. Nejvyšší míru pak vykazali absolventi doktorského studia to v roce 2013, kdy činila 27 %.

Tab. 8.2 Míra nezaměstnanosti absolventů vysokoškolského studia v jednotlivých letech

Rok	Míra nezaměstnanosti absolventů studia v dosaženém stupni vysokoškolského vzdělání		
	Bakalářské	Magisterské	Doktorské
2006	5 %	9 %	7 %
2007	3 %	7 %	8 %
2008	3 %	7 %	8 %
2009	3 %	9 %	12 %
2010	5 %	10 %	16 %
2011	5 %	11 %	14 %
2012	7 %	11 %	21 %
2013	13 %	19 %	27 %
2014	8 %	12 %	20 %
2015	7 %	10 %	14 %

Absolventů bakalářského studia bylo nejvíce v roce 2013 a to 36 419. Ve stejném roce bylo také nejvíce nezaměstnaných absolventů bakalářského studia a to 4 777.

Vývoj počtu absolventů bakalářského studia a nezaměstnaných absolventů bakalářského studia je zachycen na následujícím grafu.

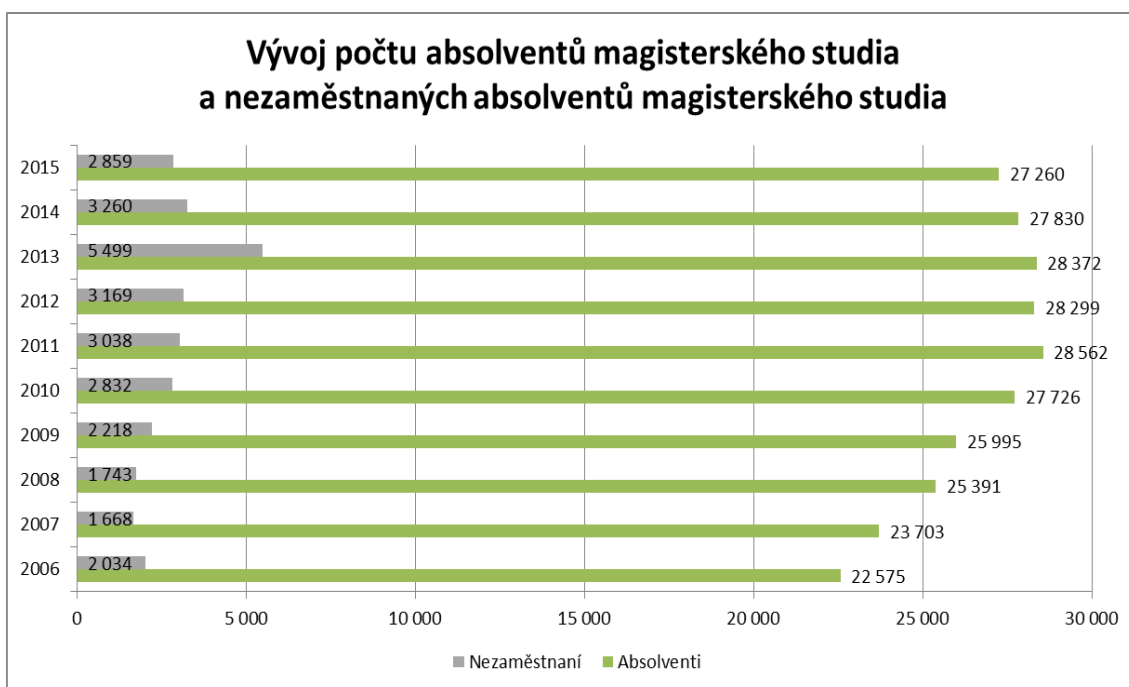


Obr. 8.6 Vývoj počtu absolventů Bc. studia a nezaměstnaných absolventů Bc. studia

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle údajů MPSV

Absolventů magisterského studia bylo nejvíce v roce 2011 a to 28 562. V roce 2013 pak bylo nejvíce nezaměstnaných absolventů magisterského studia a to 5 499.

Vývoj počtu absolventů magisterského studia a nezaměstnaných absolventů magisterského studia je zachycen na následujícím grafu.

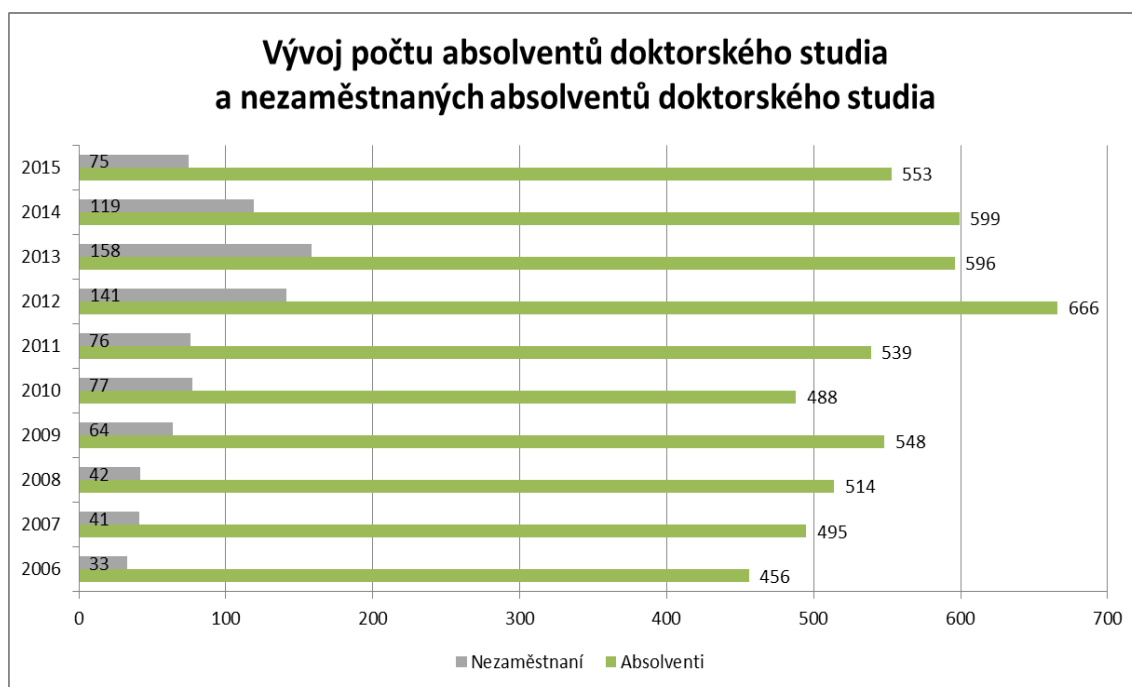


*Obr. 8.7 Vývoj počtu absolventů Mgr. studia a nezaměstnaných absolventů
Mgr. studia*

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle údajů MPSV

Absolventů doktorského studia bylo nejvíce v roce 2012 a to 666. Nejvíce nezaměstnaných absolventů doktorského studia bylo zaznamenáno v roce 2013 a to 158.

Vývoj počtu absolventů bakalářského studia a nezaměstnaných absolventů bakalářského studia je zachycen na následujícím grafu.



Obr. 8.8 Vývoj počtu absolventů Ph.D. studia a nezaměstnaných absolventů Ph.D. studia

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle údajů MPSV

Míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol ve srovnání s podílem nezaměstnaných osob v České republice je zachycena v následující tabulce.

Tab. 8.3 Míra nezaměstnanosti absolventů vysokoškolského studia ve srovnání s podílem nezaměstnaných osob

Rok	Míra nezaměstnanosti absolventů studia v dosaženém stupni vysokoškolského vzdělání			Podíl nezaměstnaných osob v ČR
	Bakalářské	Magisterské	Doktorské	
2006	4,84 %	9,01 %	7,24 %	6,09 %
2007	3,34 %	7,04 %	8,28 %	4,97 %
2008	2,76 %	6,86 %	8,17 %	4,11 %
2009	3,42 %	8,53 %	11,68 %	6,10 %
2010	4,69 %	10,21 %	15,78 %	6,96 %
2011	5,38 %	10,64 %	14,10 %	6,70 %
2012	7,40 %	11,20 %	21,17 %	6,76 %
2013	13,12 %	19,38 %	26,51 %	7,68 %
2014	7,82 %	11,71 %	19,87 %	7,70 %
2015	6,82 %	10,49 %	13,56 %	6,57 %

Postup výpočtu uvedených údajů:

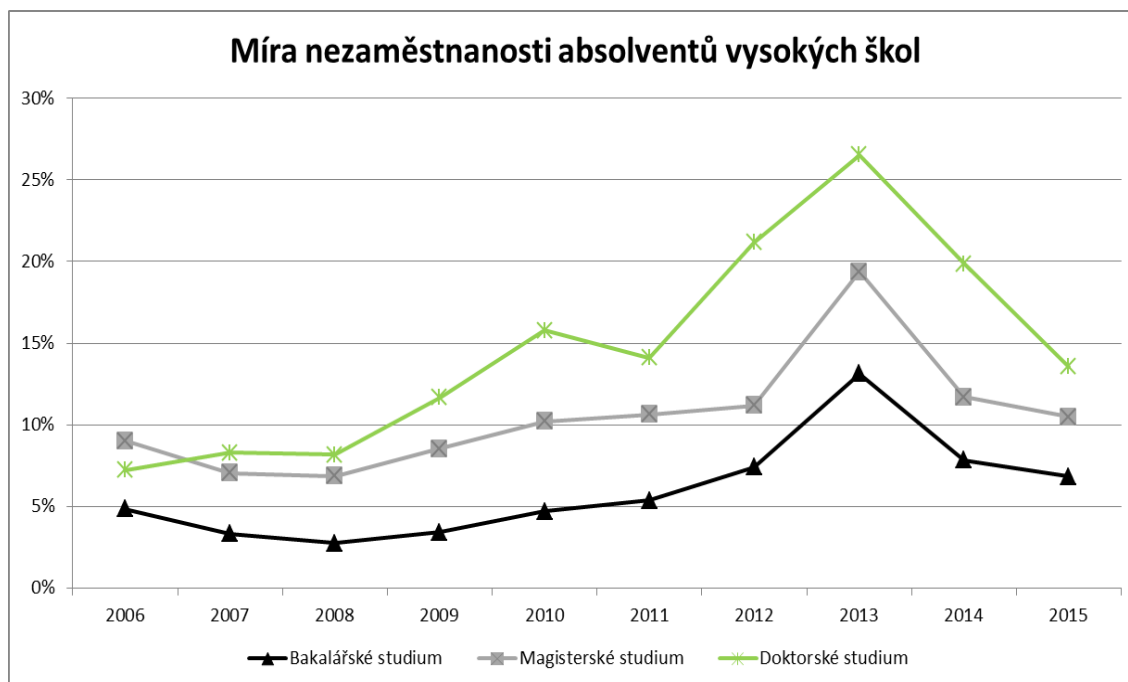
$$\text{Míra nezaměstnanosti absolventů} = \frac{\text{Absolvent registrovaný na úp}}{\text{Počet absolventů}}$$

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob v ČR} = \frac{\text{Dosažitelní uchazeči o zaměstnání (15 – 64 let)}}{\text{Počet obyvatel ČR (15 – 64 let)}}$$

Jako absolvent je uváděn uchazeč, který dokončil vzdělání, avšak celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia 2 let.

Nejnižší míru nezaměstnanosti vykazují absolventi bakalářského studijního programu. Od roku 2007 vykazují nejvyšší míru nezaměstnanosti absolventi doktorského studijního programu. U bakalářského a u magisterského studijního programu byla nejnižší míra nezaměstnanosti zaznamenána v roce 2008, u doktorského studijního programu v roce 2006.

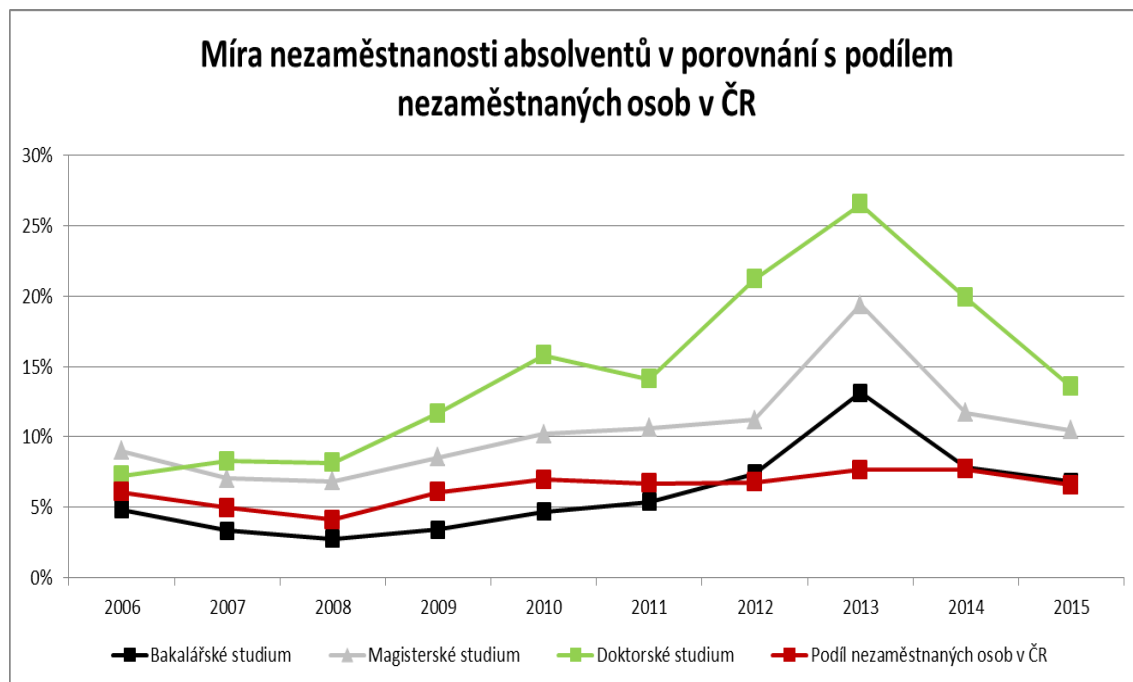
U všech sledovaných studijních programů, byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v roce 2013.



Obr. 8.9 Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů VŠ
Zdroj dat: Vlastní zpracování dle údajů MPSV

Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů a vývoj ukazatele podíl nezaměstnaných osob v ČR za posledních deset let, je zobrazen na následujícím grafu.

Jak je z grafu patrné, míra nezaměstnanosti absolventů bakalářského studijního programu je dokonce nižší než hodnota podílu nezaměstnaných osob v ČR a to v letech 2006 až 2011.



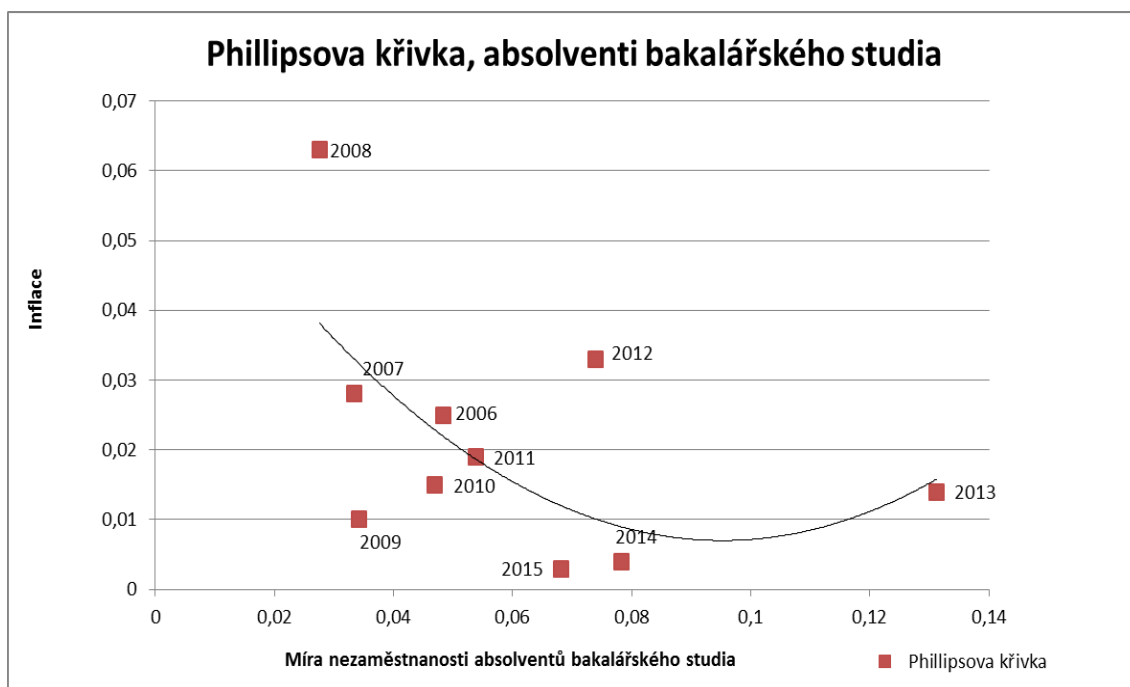
*Obr. 8.10 Vývoj nezaměstnanosti absolventů a podíl nezaměstnaných osob v ČR
Zdroj dat: Vlastní zpracování dle údajů MPSV*

Mezi hlavní ukazatele výkonnosti národního hospodářství patří ukazatel nezaměstnanosti a inflace. Vztah těchto dvou ukazatelů je předmětem zkoumání již několik desítek let. Jejich vzájemnou závislost ilustruje Phillipsova křivka, která by v krátkém období měla vykazovat inverzní vztah (nepřímou úměru) mezi inflací a nezaměstnaností a v dlouhém období by měla být vertikální na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti.

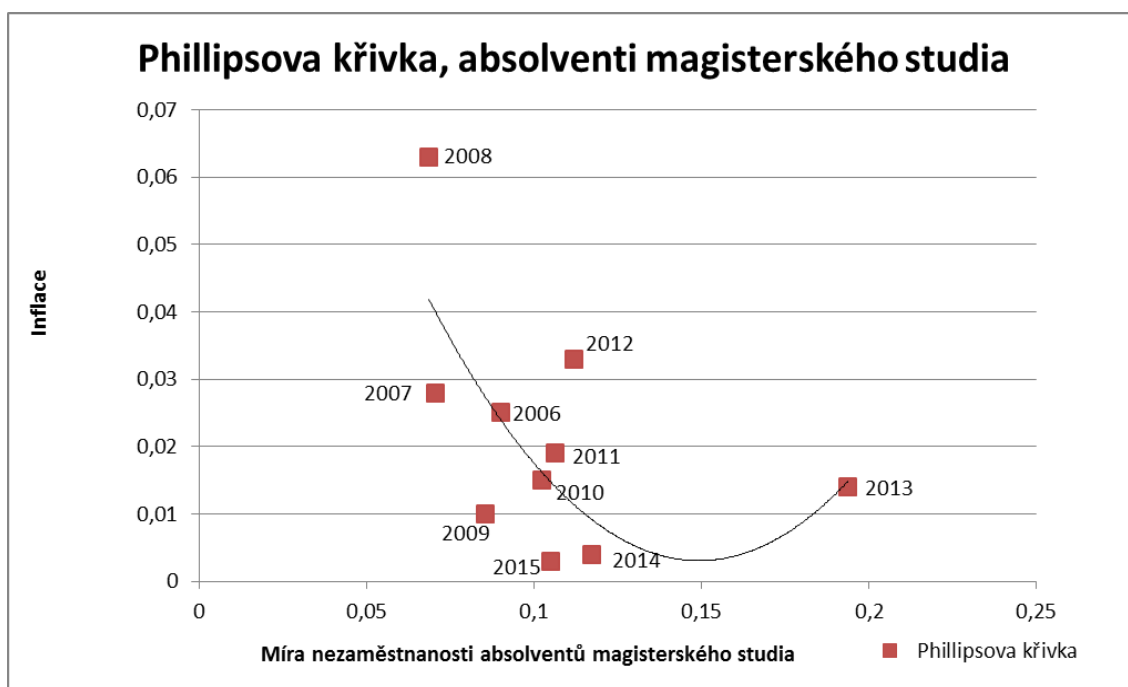
Tab. 8.4 Míra inflace, míra nezaměstnanosti absolventů vysokoškolského studia, podíl nezaměstnaných osob

Rok	Míra inflace	Míra nezaměstnanosti absolventů studia v dosaženém stupni vysokoškolského vzdělání			Podíl nezaměstnaných osob v ČR
		Bakalářské	Magisterské	Doktorské	
2006	2,5 %	4,8 %	9,0 %	7,2 %	6,09 %
2007	2,8 %	3,3 %	7,0 %	8,3 %	4,97 %
2008	6,3 %	2,8 %	6,9 %	8,2 %	4,11 %
2009	1,0 %	3,4 %	8,5 %	11,7 %	6,10 %
2010	1,5 %	4,7 %	10,2 %	15,8 %	6,96 %
2011	1,9 %	5,4 %	10,6 %	14,1 %	6,70 %
2012	3,3 %	7,4 %	11,2 %	21,2 %	6,76 %
2013	1,4 %	13,1 %	19,4 %	26,5 %	7,68 %
2014	0,4 %	7,8 %	11,7 %	19,9 %	7,70 %
2015	0,3 %	6,8 %	10,5 %	13,6 %	6,57 %

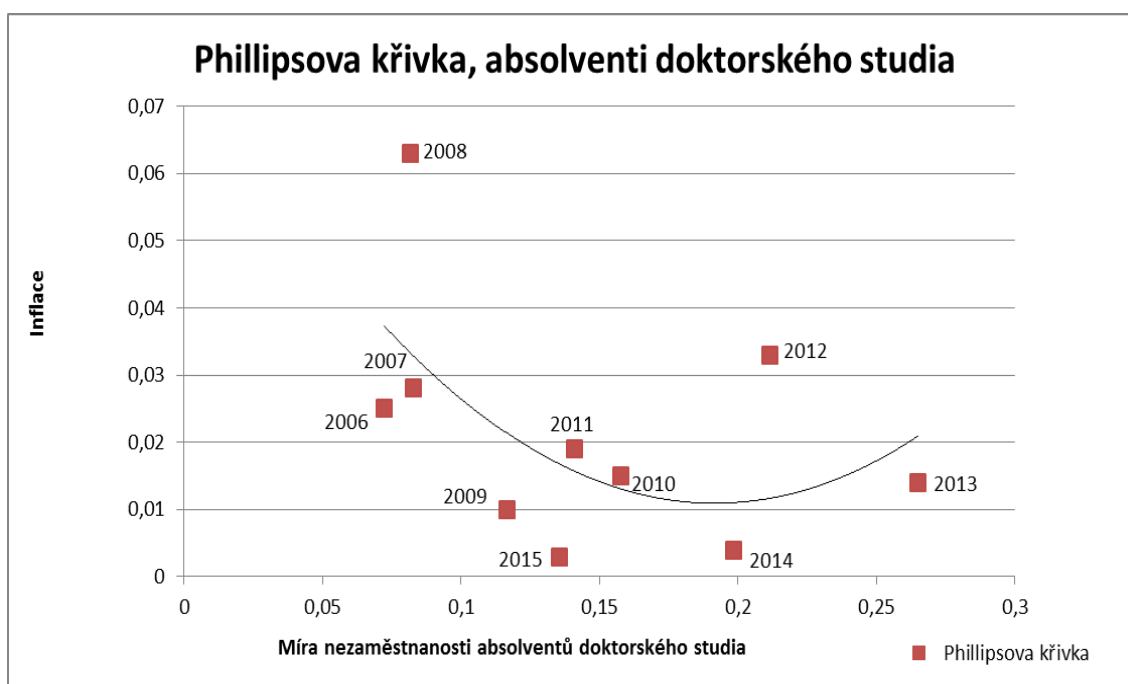
Na níže uvedených grafech jsou zobrazeny modifikované Phillipsovy křivky pro absolventy bakalářského, magisterského a doktorského studijního programu. Pro lepší orientaci je použita spojnice trendu.



Obr. 8.11 Modifikovaná Phillipsova křivka absolventů Bc. studia
Zdroj dat: Vlastní zpracování dle údajů MPSV a ČSÚ

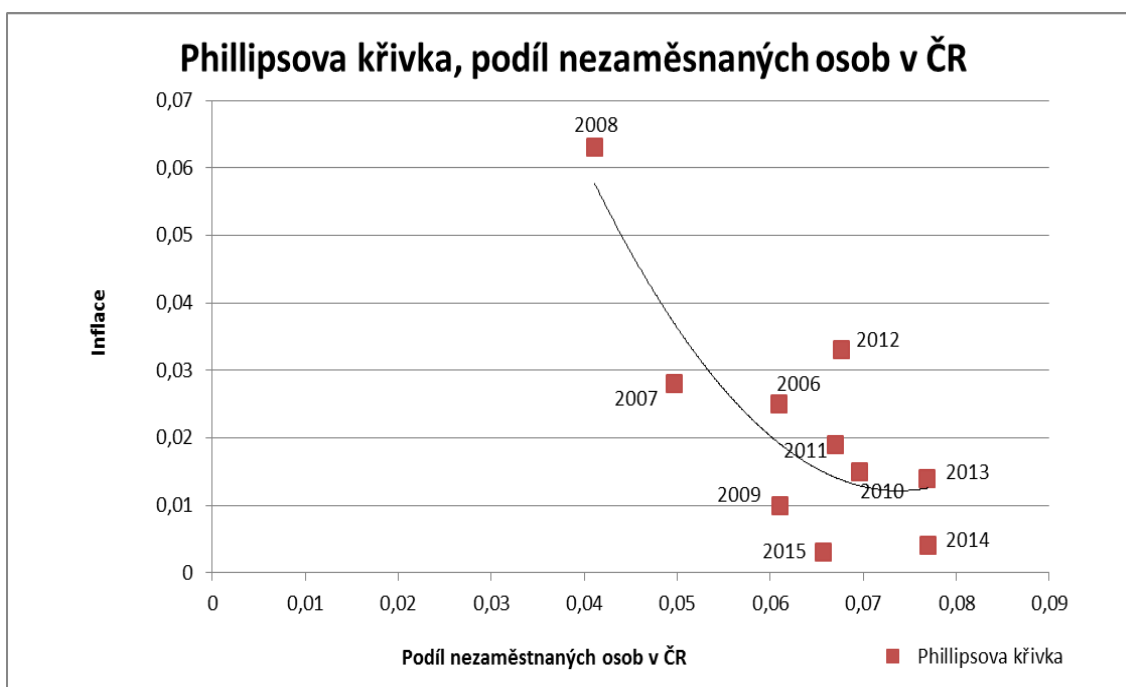


Obr. 8.12 Modifikovaná Phillipsova křivka absolventů Mgr. studia
Zdroj dat: Vlastní zpracování dle údajů MPSV a ČSÚ



Obr. 8.13 Modifikovaná Phillipsova křivka absolventů Ph.D. studia
Zdroj dat: Vlastní zpracování dle údajů MPSV a ČSÚ

Pro srovnání je zpracována Phillipsova křivka pro podíl nezaměstnaných osob v ČR.



Obr. 8.14 Phillipsova křivka, podíl nezaměstnaných osob v ČR
Zdroj dat: Vlastní zpracování dle údajů MPSV a ČSÚ

Phillipsova křivka pro celý trh práce, Obr. 8.14, se svým průběhem liší od modifikovaných Phillipsových křivek pro absolventy bakalářského, magisterského a doktorského studijního programu.

V krátkém období můžeme hovořit o podpoře Phillipsovy teorie o nepřímé úměře mezi inflací a nezaměstnaností, zejména pak v letech 2008, kdy byla zaznamenána vysoká míra inflace a nízká míra nezaměstnanosti a v roce 2013, kdy byla zaznamenána nízká míra inflace a vysoká míra nezaměstnanosti.

Nestandardní průběh je u většiny křivek vidět v roce 2013, což se dá zdůvodnit dalšími vlivy, které by potřebovaly hlubší analýzu.

U studentů doktorského studia je možné, že je nesoulad způsobený tím, že statistický vzorek je velmi malý na to, aby se daly vyvozovat obecnější závěry.

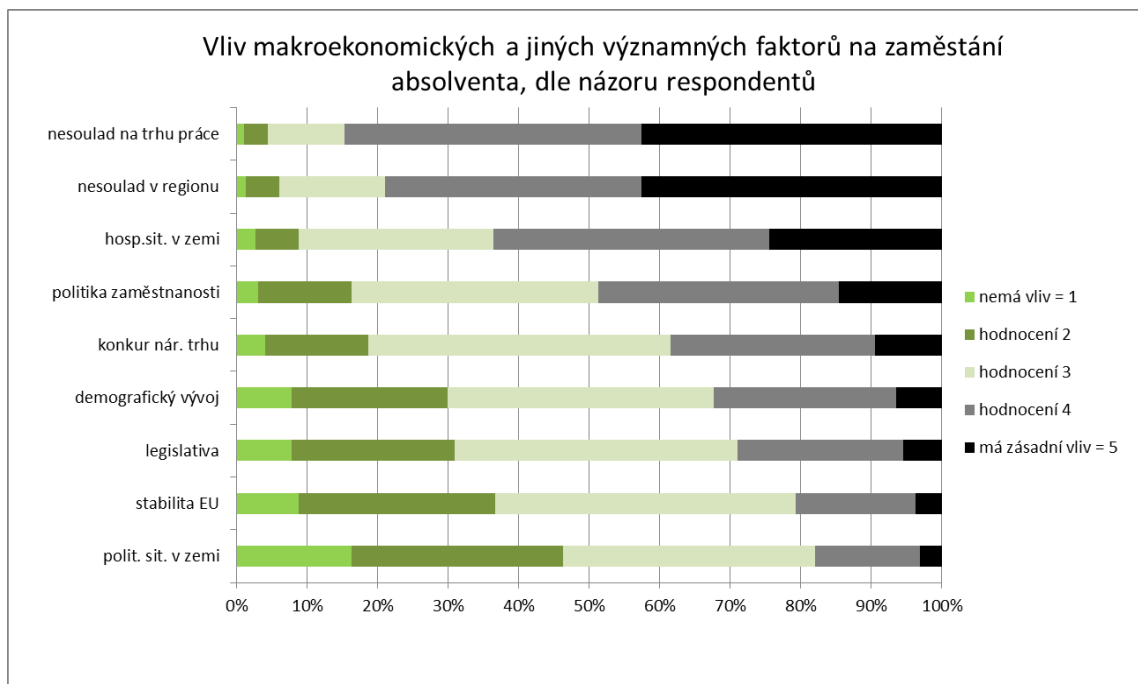
Obecně však lze potvrdit, že většina let vykazuje trend nepřímé úměry, tedy vysoká inflace, nízká nezaměstnanost a nízká inflace, vyšší nezaměstnanost, což odpovídá principům krátkodobé Phillipsovy křivky.

Uvedené hodnocení je třeba chápat jako velmi zjednodušené, jelikož byly zpracovány dílčí segmenty trhu práce (absolventi) a rovněž nemůžeme hovořit o zachování „ceteris paribus“. Ve sledovaném období došlo k několika vnějším zásahům do fungování trhu práce a to především ve formě aktivní politiky zaměstnanosti, která se snaží podpořit zaměstnávání absolventů a zároveň je nutné zmínit vliv zásahů ČNB v podobě intervencí, které probíhá od roku 2013. Oslabení české koruny mohlo deformovat

Tab. 8.5 Vliv externích faktorů na zaměstnavatele, primární výzkum

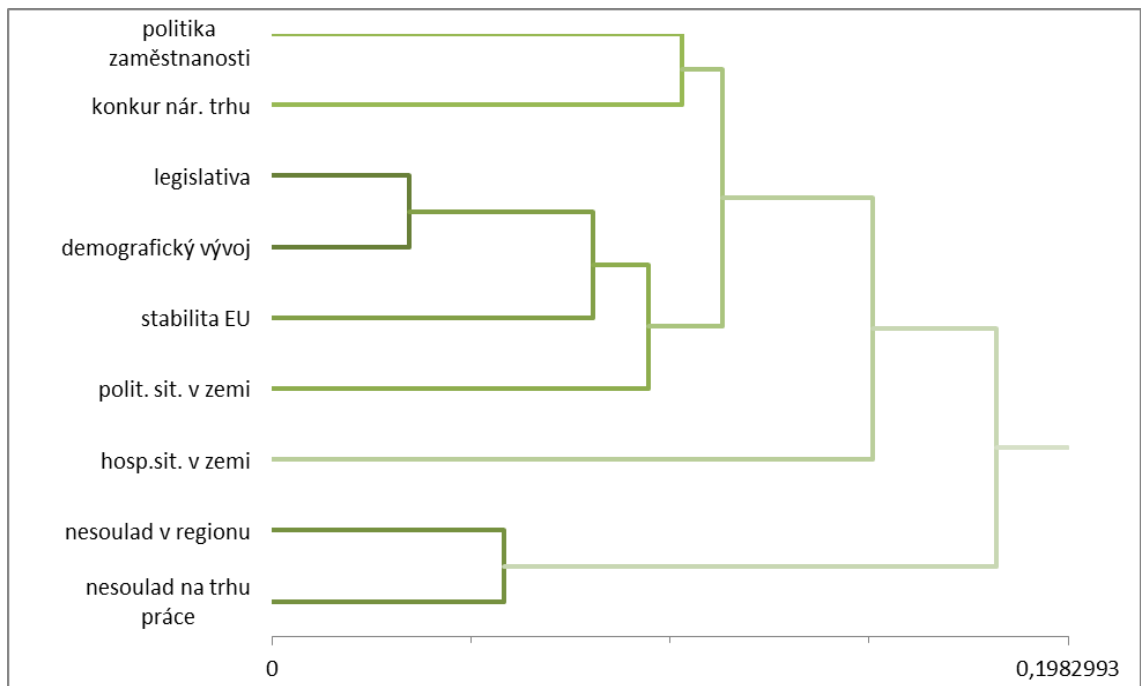
faktor / hodnocení	1	2	3	4	5	celkem	průměr	směrodatná odchylka	šikmost	medián	celkové hodnocení faktorů (získané body)
polit. sit. v zemi	48	88	105	44	9	294	2,585	1,028	0,159	3	760
stabilita EU	26	82	125	50	11	294	2,788	0,956	0,080	3	820
legislativa	23	68	118	69	16	294	2,956	0,999	-0,056	3	869
demografický vývoj	23	65	111	76	19	294	3,010	1,027	-0,097	3	885
konkur. nár. trhu	12	43	126	85	28	294	3,252	0,959	-0,148	3	956
politika zaměstnanosti	9	39	103	100	43	294	3,439	0,996	-0,258	3	1011
hosp. sit. v zemi	8	18	81	115	72	294	3,765	0,979	-0,613	4	1107
nesoulad v regionu	4	14	44	107	125	294	4,139	0,933	-1,042	4	1217
nesoulad na trhu práce	3	10	32	124	125	294	4,218	0,847	-1,179	4	1240

Výsledky hodnocení jednotlivých faktorů zaměstnavateli jsou ilustrovány na následujícím grafu. Jak je patrné z vyobrazení, dle názorů zaměstnavatelů, má největší vliv na absolventy *nesoulad na trhu práce* a *nesoulad v regionu*. Nejméně je pak ovlivňuje *stabilita EU* a *politická situace v zemi*.



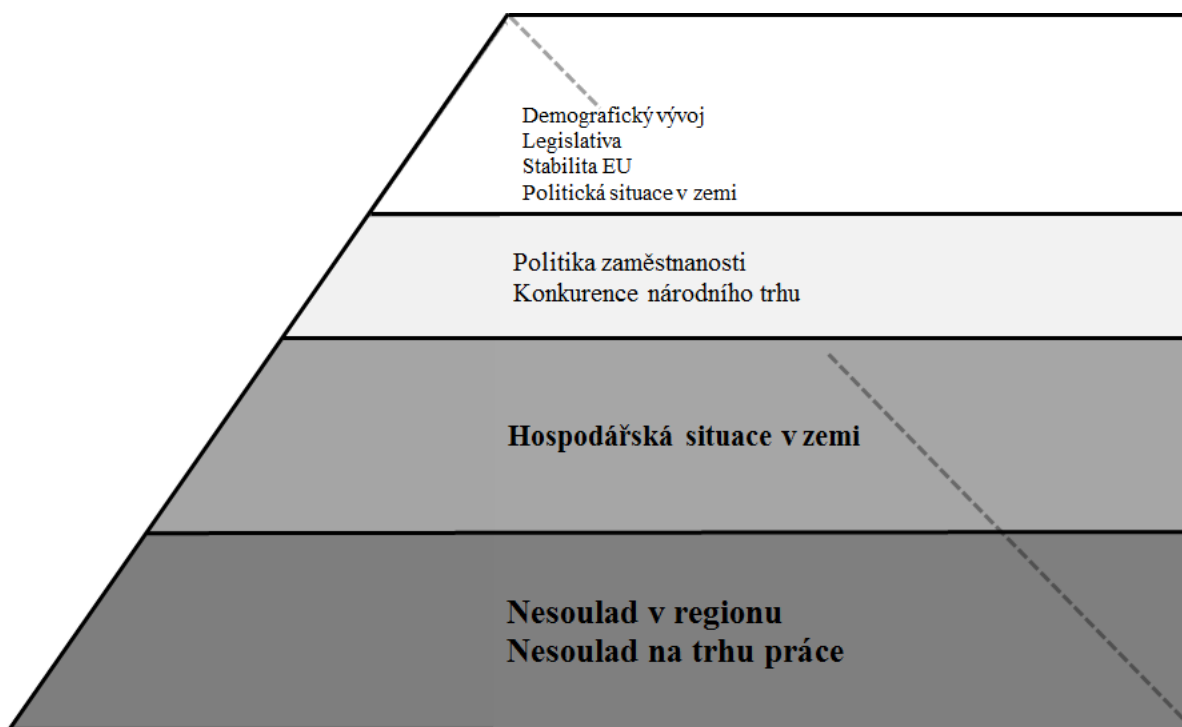
*Obr. 8.16 Vliv externích faktorů na zaměstnávání absolventů
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

Shlukovou analýzou byly zjištěny skupiny faktorů, které mají, dle zaměstnavatelů, vliv na absolventy při vstupu do zaměstnání. Výsledky shlukové analýzy byly dále porovnány s výsledky celkového i průměrného hodnocení daných kritérií, jelikož metodou shlukové analýzy lze zjistit pouze míru podobnosti názorů na jednotlivé faktory. Shluková analýza identifikovala, které skupiny faktorů, mají dle názoru zaměstnavatelů, vliv na absolventy. Podobnost vlivu byla identifikována u faktorů *nesoulad v regionu* a *nesoulad na trhu práce*, dále sloučila faktory *politika zaměstnanosti* a *konkurence národního trhu* a v posledním shluku byly sloučeny faktory *legislativa*, *demografický vývoj*, *stabilita EU* a *politická situace v zemi*.



*Obr. 8.17 Shluková analýza, externí faktory ovlivňující zaměstnavatele
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

Syntézou výsledků byly identifikovány skupiny externích faktorů, které mají na absolventy zásadní vliv, významný vliv a mírný vliv. Grafické zobrazení syntézy poznatků ze shlukové analýzy, celkového a průměrného hodnocení jednotlivých faktorů je zobrazeno na schématu.



*Obr. 8.18 Vliv externích faktorů na zaměstnávání absolventů, dle míry vlivu
Zdroj: Vlastní zpracování, primární výzkum*

Externí faktory se zásadním vlivem:

Nesoulad v regionu, nesoulad na trhu práce, hospodářská situace v zemi.

Externí faktory s významným vlivem:

Politika zaměstnanosti, konkurence národního trhu.

Externí faktory s mírným vlivem:

Demografický vývoj, legislativa, stabilita EU, politická situace v zemi.

Každé kritérium bude dále testováno, pro případné zjištění závislosti mezi typem podniku a mírou hodnocení daného kritéria. Podniky budou pro účely statistického testování rozčleněny dle zaměstnávání absolventů, dle vlastnictví (český a zahraniční podnik) dle oboru činnosti (služby, výroba, obchod) a dle velikosti.

Testování hypotézy:

H_{02} : Neexistuje závislost mezi typem podniku a hodnocením daného faktoru.

Tab. 8.6 Testování hypotézy: Neexistuje závislost mezi typem podniku a hodnocením daného faktoru

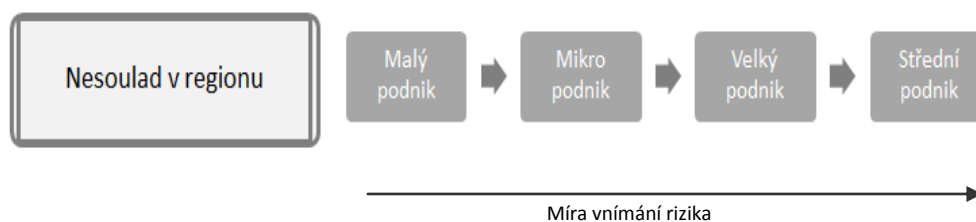
Typ podniku	Typ podniku										
	Dle zaměstnávání absolventů		Dle vlastnictví		Dle oboru činnosti			Dle velikosti			
	Ano	Ne	Český	Zahraniční	Služby	Výroba	Obchod	Mikro	Malý	Střední	Velký
Počet podniků	221	73	227	67	144	102	46	84	71	63	76

Test	H ₀₂							
Faktor	p-value	výsledek testu	p-value	výsledek testu	p-value	výsledek testu	p-value	výsledek testu
hosp. sit. v zemi	0,7317	> α	0,4050	> α	0,2509	> α	0,2892	> α
polit. sit. v zemi	0,5412	> α	0,1262	> α	0,4447	> α	0,3072	> α
demografický vývoj	0,5435	> α	0,6869	> α	0,4118	> α	0,8463	> α
legislativa	0,3960	> α	0,3791	> α	0,4705	> α	0,1643	> α
konkur. nár. trhu	0,8750	> α	0,5018	> α	0,3467	> α	0,3951	> α
nesoulad na trhu práce	0,2077	> α	0,2054	> α	0,7797	> α	0,1144	> α
nesoulad v regionu	0,3278	> α	0,1966	> α	0,8100	> α	0,0272	< α
politika zaměstnanosti	0,5527	> α	0,3347	> α	0,5008	> α	0,2775	> α
stabilita EU	0,4226	> α	0,4195	> α	0,5544	> α	0,3394	> α

Při testování hypotézy v členění dle oboru činnosti byly vyřazeny ty podniky, které provozují všechny zmíněné činnosti. Při testování hypotézy v členění dle velikosti podniku, bylo použito členění: Mikro podnik (do 10 zaměstnanců), Malý podnik (do 50 zaměstnanců), Střední podnik (do 250 zaměstnanců), Velký podnik (nad 250 zaměstnanců).

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Velikost podniku.

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu, pro faktor **nesoulad v regionu**. **Existuje závislost mezi velikostí podniku a hodnocením daného kritéria.**



*Obr. 8.19 Míra vnímání rizika uvedeného faktoru dle velikosti podniku
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Zaměstnávání absolventů, vlastnictví podniku, obor činnosti podniku.

Pearsonovým chí-square testem se nepodařilo zamítnout nulovou hypotézu. **Nebyla prokázána závislost** mezi typem podniku a mírou hodnocení daného kritéria. Tedy na základě provedeného testu je možné tvrdit, že podniky hodnotí uvedené faktory nezávisle, respektive bez ohledu na to, zda se jedná o podnik, který v minulosti absolventa zaměstnal nebo ne, o podnik český nebo zahraniční a bez ohledu na obor činnosti.

8.3 Shrnutí kapitoly 8

Z ilustrace plnění cílů v rámci strategie Evropa 2020 (Obr. 8.1) vyplývá, že se České republice daří plnit cíle v oblasti vzdělávání, které jsou nastaveny pro rok 2020 již okolo roku 2015. Jedním z cílů bylo zvýšení počtu osob s terciálním vzděláním. Celkem se počet absolventů bakalářského studia zvýšil v roce 2015 o 84 % oproti roku 2006. Počet absolventů magisterského studia se v roce 2015 zvýšil o 21 % oproti roku 2006.

Nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána u absolventů bakalářského studia v letech 2007, 2008 a 2009 a nejvyšší míra nezaměstnanosti u absolventů doktorského studia a to 27 % v roce 2013.

Na základě statistického testování hypotéz, bylo prokázáno působení inflace a HDP na vývoj míry nezaměstnanosti absolventů.

Byl proveden primární výzkum u zaměstnavatelů, s cílem identifikovat, které externí faktory mají vliv na zaměstnání absolventů. Syntézou výsledků shlukové analýzy a hodnocení faktorů, byly identifikovány skupiny faktorů se **zásadním vlivem** (*nesoulad v regionu, nesoulad na trhu práce, hospodářská situace v zemi*), faktory s **významným vlivem** (*politika zaměstnanosti, konkurence národního trhu*) a faktory s **mírným vlivem** (*demografický vývoj, legislativa, stabilita EU, politická situace v zemi*).

Na základě provedeného testu je možné tvrdit, že kromě faktoru: *Nesoulad v regionu*, hodnotí podniky uvedené faktory nezávisle, bez ohledu na typ podniku (použitý pro kategorizaci v testu).

9. HLAVNÍ VÝSLEDKY - ABSOLVENTI BAKALÁŘSKÉHO STUDIA NA TRHU PRÁCE

9.1 Výsledky výzkumu sekundárních dat

V předchozí kapitole byla podrobně rozebrána míra nezaměstnanosti studentů bakalářského studijního programu. Je však nutné vzít v úvahu, že řada absolventů bakalářského studijního programu následně pokračuje v navazujícím magisterském studiu a na úřad práce se zaregistruje pouze na dobu „přechodu“ mezi jednotlivými stupni studia, avšak po uvedené době zaměstnání na plný úvazek nehledají.

V tabulce jsou uvedeny počty absolventů bakalářského programu v daném roce, počty absolventů bakalářského programu, kteří se registrovali na úřadu práce a studenti, kteří se ve stejný rok zapsali do navazující magisterské formy studijního programu.

Z uvedených údajů vyplývá, že v magisterském stupni studia, pokračovalo ve sledovaném období okolo 80 % absolventů bakalářského studijního programu.

Tab. 9.1 Absolventi bakalářského studia, absolventi bakalářského studia registrovaní na úřadu práce a studenti navazujícího magisterského studia

Rok	Počet absolventů Bc. studijního programu (prezenční forma)	Absolvent Bc. registrovaný na úp	Zapsaní studenti do navazujícího Mgr. studijního programu
2006	17 873	865	14 131
2007	23 855	796	19 463
2008	28 116	775	23 225
2009	32 267	1 105	26 390
2010	33 914	1 592	26 579
2011	35 719	1 921	27 460
2012	36 415	2 693	26 981
2013	36 419	4 777	26 962
2014	35 036	2 741	25 550
2015	32 892	2 242	24 478

Výzkum mezi absolventy bakalářského studijního programu, který byl realizován na FaME, probíhal v letech 2013, 2014 a 2015. V uvedených letech jsou počty absolventů bakalářského studijního programu, registrovaní absolventi bakalářského studijního programu na úřadě práce a počty studentů následně zapsaných do magisterského programu zobrazeny na následujících schématech.



Obr. 9.1 Absolventi Bc. studia, registrovaní absolventi na úřadě práce a studenti pokračující v Mgr. studiu
Zdroj dat: Vlastní zpracování dle údajů MPSV a MŠMT

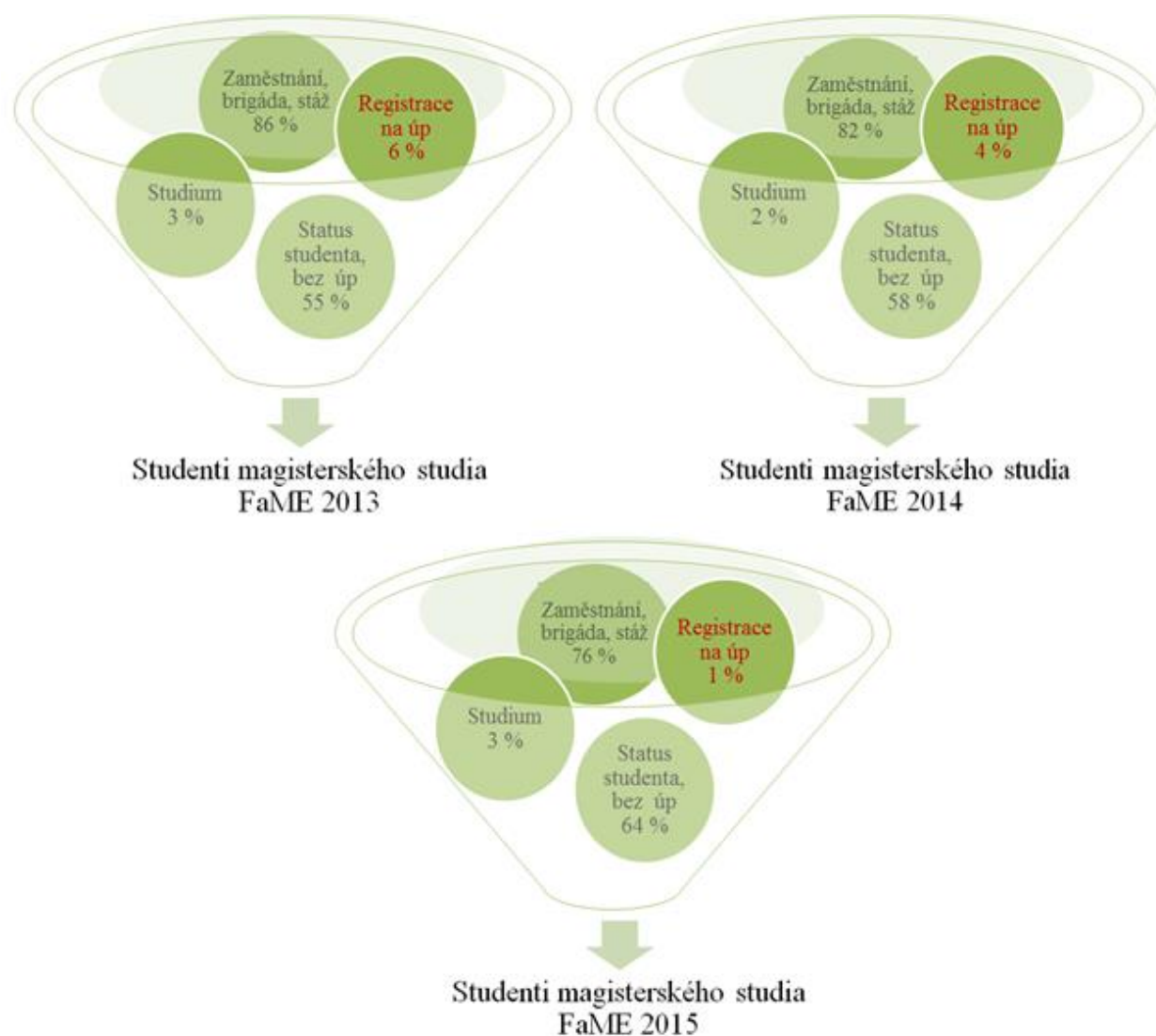
Nejvyšší počet absolventů bakalářského studijního programu (za sledovaná období) byl v roce 2013 a nejnižší v roce 2015. V uvedených letech byl rovněž nejvyšší respektive nejnižší počet absolventů registrovaných na úřadě práce.

9.2 Výsledky výzkumu primárních dat

Byl proveden výzkum mezi studenty s titulem bakalář. Tato část výzkumu byla zaměřena na zmapování aktivit studentů v období po získání titulu Bc. do doby než nastoupili na navazující magisterský program. Zjišťováno bylo, zda studenti po tuto dobu byli registrováni na úřadu práce, či měli zaměstnání nebo

jiné studium. Uvedené výsledky se tedy týkají pouze studentů magisterského programu FaME, kteří se zúčastnili průzkumu.

Dále bylo zjišťováno, zda přicházejí na FaME ze stejného bakalářského oboru na stejné škole, nebo zda studovali na jiné VŠ atp.



Obr. 9.2 Aktivity absolventů Bc. před pokračováním v Mgr. programu
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Absolventi bakalářského studijního programu (kteří se zúčastnili průzkumu) měli možnost využít dobu přechodu mezi jednotlivými stupni vysokoškolského vzdělání k různým aktivitám a převážná většina aktivit mohla probíhat souběžně. Například mohli studovat jazykovou školu a přitom pracovat.

V roce 2013 uvedli absolventi magisterského studia, že v době přechodu mezi jednotlivými stupni vysokoškolského vzdělání absolvovali odbornou stáž,

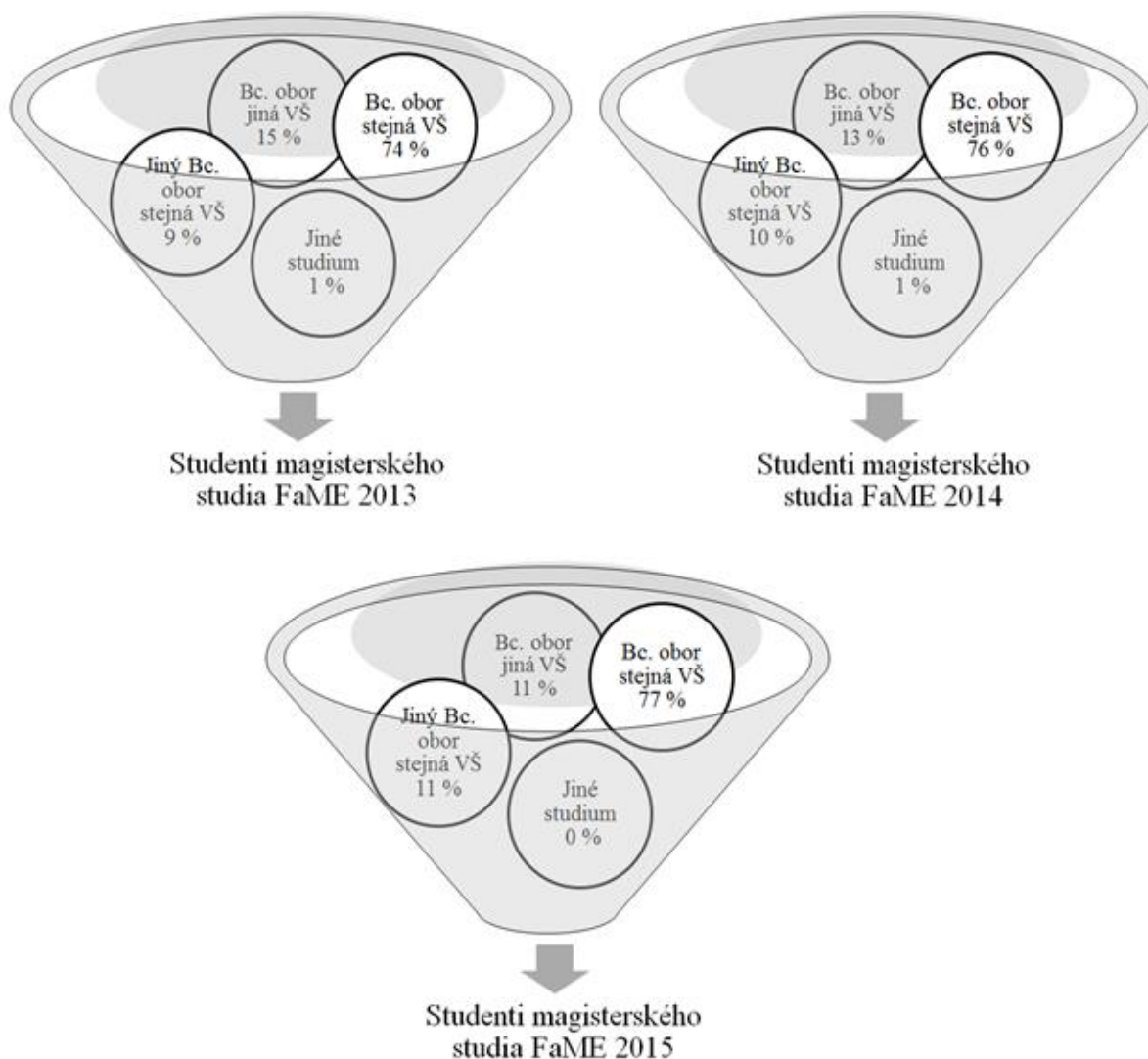
brigádu nebo byli zaměstnáni. Status studenta po tu dobu využilo 55 % absolventů a 6 % absolventů se zaregistrovalo na úřad práce. Jinému studiu se věnovalo 3 % absolventů.

V roce 2014 využilo dobu mezi jednotlivými studii pro jiné studium 2 % absolventů bakalářského programu, 82 % absolventů pracovalo, nebo absolvovali stáž. Registraci na úřadu práce využily 4 % a 58 % absolventů strávilo dobu mezi jednotlivými stupni se statusem studenta.

V roce 2015 se na úřad práce po dobu přechodu zaregistrovalo 1 % absolventů, status studenta využilo 64 % absolventů, jinému studiu se věnovala 3 % absolventů, 76 % absolventů po uvedenou dobu pracovalo, nebo absolvovalo stáž.

Na schématech níže je zobrazeno, kolik procent studentů (kteří se zúčastnili průzkumu) pokračuje ve studiu na stejné vysoké škole a kolik studentů přichází z jiných vysokých škol, nebo z jiného studia (např. jazyková škola).

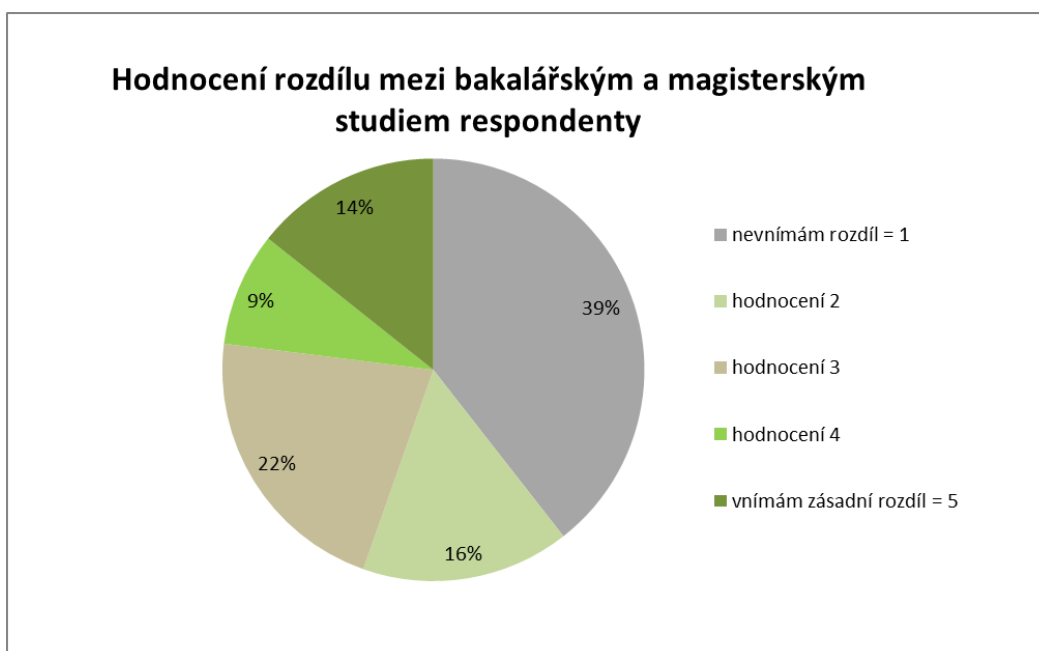
Více než 70 % studentů (kteří se zúčastnili průzkumu) pak pokračuje ve studiu na stejné vysoké škole v magisterském stupni, který přímo navazuje na získané bakalářské vzdělání.



Obr. 9.3 Aktivita absolventů Bc. před pokračováním v Mgr. programu
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

9.3 Hodnocení bakalářského a magisterského studijního programu zaměstnavateli

V obou fázích výzkumu se zaměstnavatelé vyjadřovali k tomu, zda vnímají rozdíl mezi dosaženým stupněm vysokoškolského vzdělání. Tedy zda, dle jejich názoru, existuje rozdíl mezi absolventy bakalářských a magisterských studijních programů. Zaměstnavatelé hodnotili na škále bodového hodnocení 1 až 5. Kdy 1 znamená slovní hodnocení „nevnímám rozdíl“ až po hodnotu 5, „vnímám zásadní rozdíl“.



*Obr. 9.4 Hodnocení rozdílu mezi Bc. a Mgr. stupněm VŠ vzdělání
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

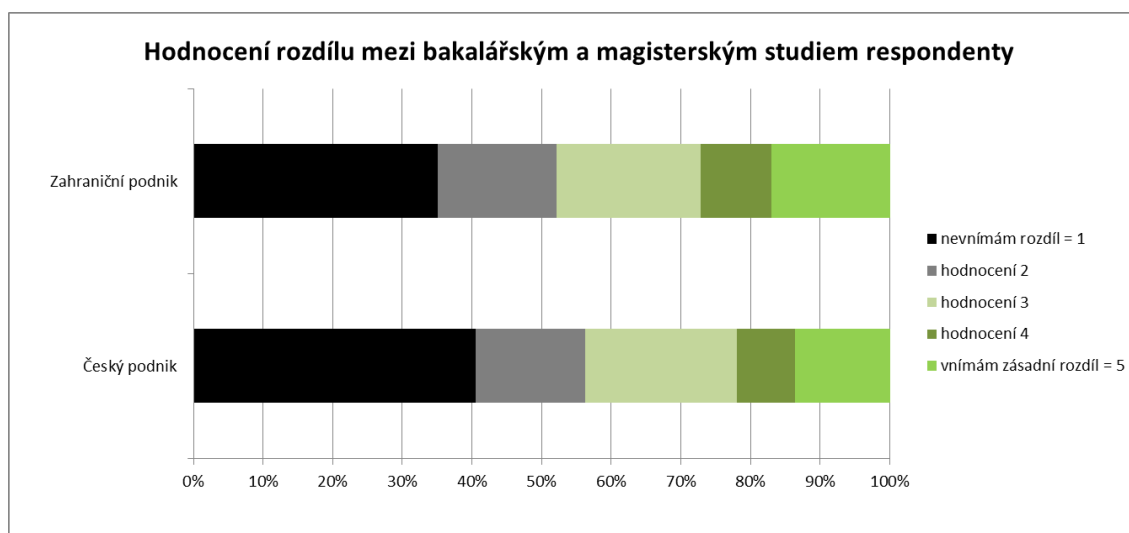
Plných 39 % všech zaměstnavatelů hodnotilo dosažený stupeň vzdělání bodem 1. Tedy nevnímají rozdíl mezi absolventy z bakalářských a magisterských studijních programů. Pouze 14 % zaměstnavatelů vnímá zásadní rozdíl mezi uvedenými absolventy.

Rozdíly v hodnocení dosaženého stupně vzdělání, dle jednotlivých typů podniků, jsou zkoumány v členění dle vlastnictví (český a zahraniční podnik), dle oboru činnosti a dle velikosti podniku.

V následující tabulce jsou uvedeny četnosti odpovědí u jednotlivých typů podniků. Z celkového počtu 1050 vyplněných dotazníků, byly vyřazeny ty dotazníky, kde respondenti na tuto otázku neodpověděli. Celkem bylo získáno 908 platných odpovědí na uvedenou otázku a odpovědělo 720 českých podniků a 188 podniků zahraničních.

Tab. 9.2 Hodnocení rozdílu mezi bakalářským a magisterským stupněm vysokoškolského studia, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků

Typ podniku	Míra důležitosti					Celkem
	1	2	3	4	5	
Český podnik	292	113	157	60	98	720
Zahraníční podnik	66	32	39	19	32	188
Celkem	358	145	196	79	130	908



Obr. 9.5 Hodnocení rozdílu mezi Bc. a Mgr. stupněm VŠ vzdělání
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

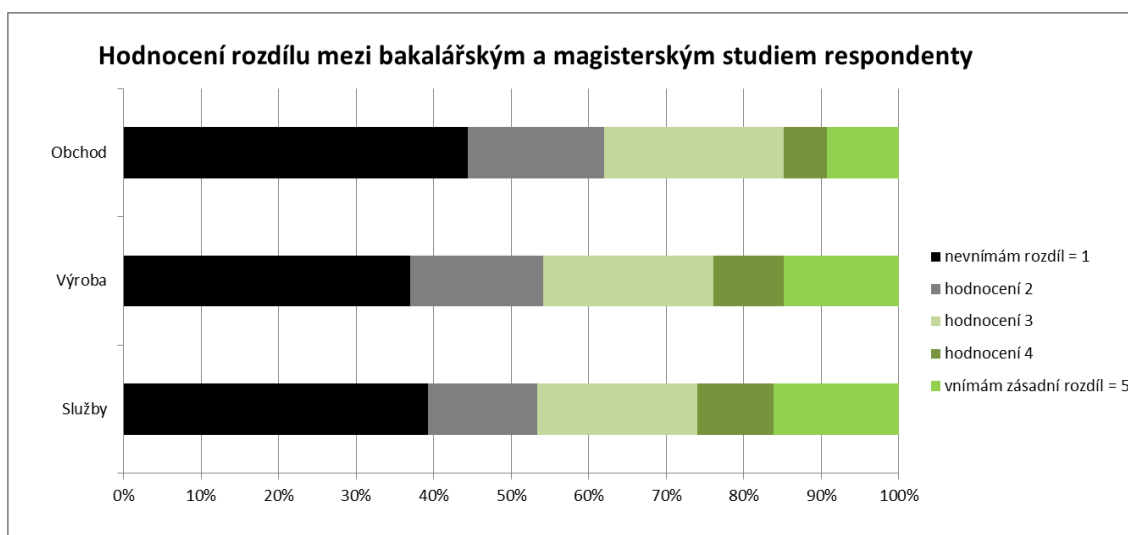
Grafické schéma hodnocení dosaženého stupně vzdělání v členění odpovědí na české a zahraniční podniky. 14 % českých podniků a 17 % zahraničních podniků vnímá zásadní rozdíl mezi dosaženým stupněm VŠ vzdělání. Odpověď 1, tedy nevnímám rozdíl, uvedlo 41 % českých podniků a 35 % zahraničních podniků.

Zdali se jedná o statisticky významný rozdíl, bude zodpovězeno při testování statistické hypotézy.

Z podniků, které hodnotily dosažený stupeň VŠ vzdělání, bylo 377 podniků působící v oblasti služeb, 397 výrobních podniků a 108 obchodních podniků. Z této části byly vyloučeny ty podniky, které provozují všechny zmíněné činnosti.

Tab. 9.3 Hodnocení rozdílu mezi bakalářským a magisterským stupněm vysokoškolského studia, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků

Obor činnosti	Míra důležitosti					Celkem
	1	2	3	4	5	
Služby	148	53	78	37	61	377
Výroba	147	68	87	36	59	397
Obchod	48	19	25	6	10	108
Celkem	343	140	190	79	130	882



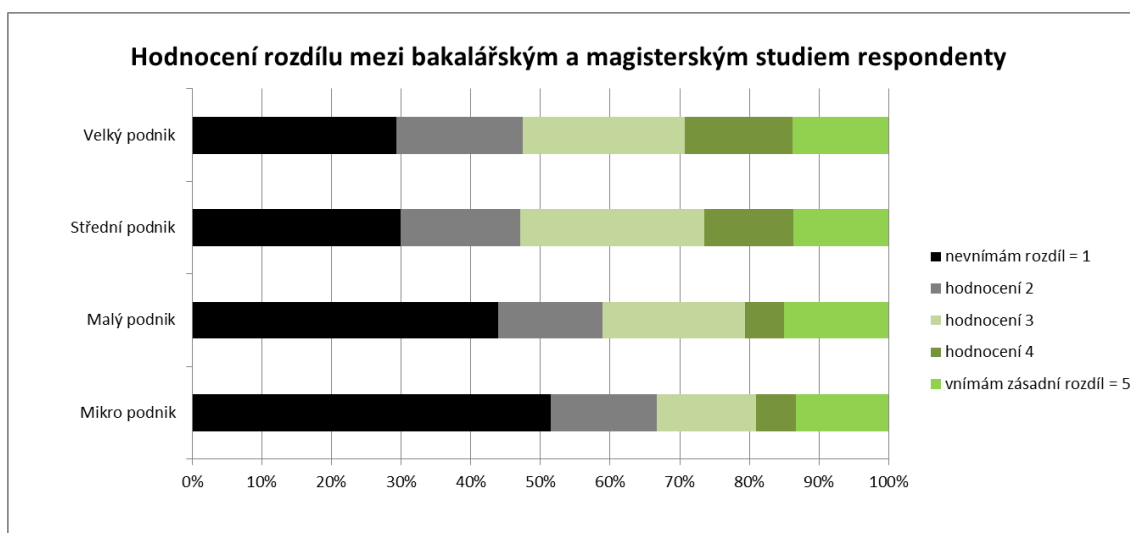
*Obr. 9.6 Hodnocení rozdílu mezi Bc. a Mgr. stupněm VŠ vzdělání
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

Podniky, které působí v oblasti služeb, hodnotily dosažený stupeň VŠ vzdělání nejnižším hodnocením, tedy 1 v 39 % a nejvyšším hodnocením, tedy 5 v 16 %. Podniky výrobní pak hodnotily ve 37 % nejnižším stupněm hodnocení a v 15 % nejvyšším stupněm hodnocení. Podniky obchodní pak stupeň 1 volily ve 44 % a stupeň 5 pouze v 9 %.

K dosaženému stupni vysokoškolského vzdělání se vyjádřilo 105 mikro podniků, 460 malých podniků, 227 středních podniků a 116 velkých podniků.

Tab. 9.4 Hodnocení rozdílu mezi bakalářským a magisterským stupněm vysokoškolského studia, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků

Velikost podniku	Míra důležitosti					Celkem
	1	2	3	4	5	
Mikro podnik	54	16	15	6	14	105
Malý podnik	202	69	94	26	69	460
Střední podnik	68	39	60	29	31	227
Velký podnik	34	21	27	18	16	116
Celkem	358	145	196	79	130	908



*Obr. 9.7 Hodnocení rozdílu mezi Bc. a Mgr. stupněm VŠ vzdělání
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

Mikro podniky volily hodnocení stupněm 1 v 51 %, malé podniky ve 44 %, střední podniky ve 30 % a velké podniky ve 29 %. Nejvyšší stupeň hodnocení, tedy 5 přiřadily mikro podniky ve 13 %, malé podniky v 15 %, střední podniky a velké podniky ve 14 %.

Bude testována statistická hypotéza

H_{03} : Neexistuje závislost mezi typem podniku a hodnocením dosaženého VŠ stupně vzdělání

Tab. 9.5 Testování hypotézy: Hodnocení dosaženého VŠ stupně vzdělání není závislé na typu podniku

Typ podniku	H_{03}		
		p-value	výsledek testu
Dle vlastnictví	Český	0,5389	$>\alpha$
	Zahraniční		
Dle oboru činnosti	Služby	0,5016	$>\alpha$
	Výroba		
	Obchod		
Dle velikosti	Mikro	0,0002	$<\alpha$
	Malý		
	Střední		
	Velký		

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Velikost podniku

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{03} a přijímám alternativní hypotézu.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi velikostí podniku a hodnocením dosaženého VŠ stupně vzdělání.



Obr. 9.8 Hodnocení rozdílu mezi Bc. a Mgr. stupněm VŠ vzdělání, dle velikosti podniku

Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Vlastnictví podniku, Obor činnosti.

Pearsonovým chí-square testem se nepodařilo zamítnout nulovou hypotézu. **Nebyla** prokázána statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví (český, zahraniční podnik) a hodnocením dosaženého VŠ stupně vzdělání.

Nebyla prokázána statisticky významná **závislost** mezi oborem činnosti podniku a hodnocením dosaženého VŠ stupně vzdělání.

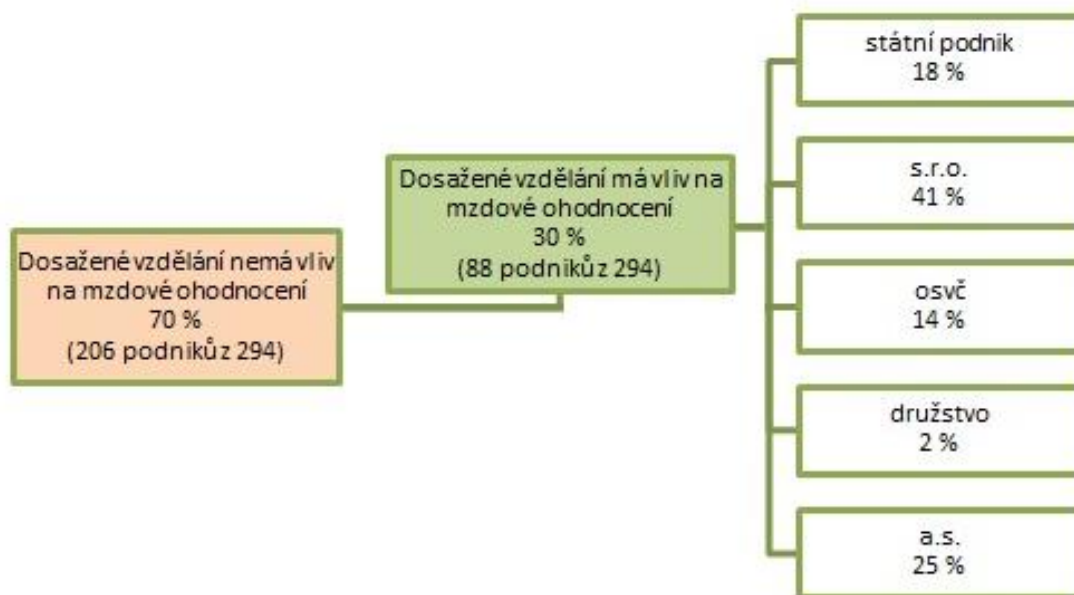
9.4 Vliv dosaženého vzdělání na mzdové ohodnocení

V rámci první fáze výzkumu bylo zjišťováno, zda podniky zohledňují úroveň dosaženého vzdělání svých pracovníků v jejich odměňování. Bylo získáno 294 platných odpovědí. Detailním rozбором bylo zjišťováno, které typy podniků zohledňují úroveň vzdělání svých pracovníků v systému odměňování.

Výsledky jsou uvedeny na schématu. 70 % zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili průzkumu, uvedlo, že nezohledňuje úroveň vzdělání svých pracovníků v mzdovém ohodnocení. Pouze 30 % zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili průzkumu, zohledňuje získané vzdělání pracovníků v jejich mzdovém ohodnocení.

Podniky, které zohledňují dosažené vzdělání v mzdovém ohodnocení, jsou z 18 % státní podniky, ze 41 % podniky s ručením omezeným, z 25 % akciové společnosti a ze 14 % družstva.

Vzhledem k malému počtu respondentů slouží toto schéma pouze pro ilustraci a tato popisná statistika nebude podrobena detailní analýze.



*Obr. 9.9 Vliv vzdělání na mzdové ohodnocení
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

Převážná většina státních podniků vychází při mzdovém ohodnocení z tarifů, které jsou pro danou profesi předem stanoveny a které zohledňují dosažené vzdělání. Jak je však vidět v popisné statistice, podniky, které zohledňují dosažené vzdělání v mzdovém ohodnocení, nepatří pouze mezi státní podniky.

9.5 Shrnutí kapitoly 9

Z výsledků analýzy sekundárních dat je patrné, že ve sledovaném období pokračovalo v magisterském stupni vzdělání 80 % absolventů bakalářského stupně studia. V době mezi ukončením studia bakalářského a zápisem do studia magisterského, využili někteří studenti možnost registrovat se na úřadu práce.

Z výsledků primárního výzkumu bylo zjištěno, že 70 % studentů pokračuje v magisterském studiu na stejné vysoké škole. Primární výzkum rovněž odhalil, že ze studentů, kteří se zúčastnili průzkumu, se na úřadě práce zaregistrovalo 6 % v roce 2013, 4 % v roce 2014 a 1 % v roce 2015.

Z primárního výzkumu mezi zaměstnavateli byla zjištěna skutečnost, že pouze 14 % zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili průzkumu, vnímá zásadní rozdíl mezi absolventy s bakalářským a magisterským stupněm vzdělání. Testem statistické hypotézy nebyla potvrzena závislost mezi typem podniku dle oboru činnosti a dle vlastnictví a hodnocením dosaženého stupně vzdělání. Naopak byla zjištěna statisticky významná závislost mezi velikostí podniku a hodnocením dosaženého stupně vzdělání. Čím větší podnik, tím větší míra vnímání rozdílu mezi absolventy bakalářského a magisterského stupně vzdělání.

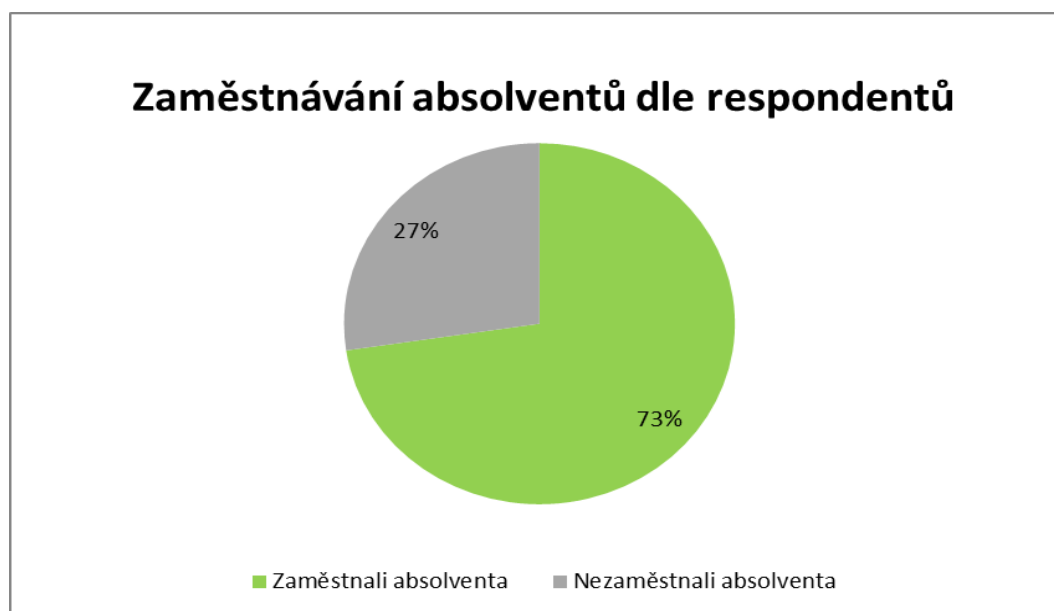
Co se týká mzdového ohodnocení, tak 70 % zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili průzkumu, uvedlo, že nezohledňuje úroveň vzdělání pracovníků v mzdovém ohodnocení.

10. HLAVNÍ VÝSLEDKY - VZTAH FIREM K ABSOLVENTŮM, ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ

10.1 Výsledky analýzy primárních dat, zaměstnávání absolventů v podnicích, které se zúčastnily průzkumu

V obou fázích výzkumu bylo zjišťováno, zda společnosti zaměstnávají absolventy. Jedna odpověď byla vyřazena. Celkem bylo získáno 1 049 platných odpovědí. Dle stanovených hypotéz bylo zkoumáno detailně, které společnosti absolventy zaměstnávají a v jakém časovém horizontu absolventi v podnicích setrvávají. Rozborem získaných dat bude zodpovězeno, ve kterých typech společností zaměstnávají absolventy vysokých škol, a ve kterých společnostech absolventi pracují nejdéle.

Výchozí data pro výzkum popsány v této kapitole byl získán v různých typech podniků. Členění podle typu vlastnictví (český a zahraniční podnik), podle velikosti podniku, podle činnosti podniku, podle kraje, bude dále použito pro testování statistických hypotéz.



Obr. 10.1 Zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

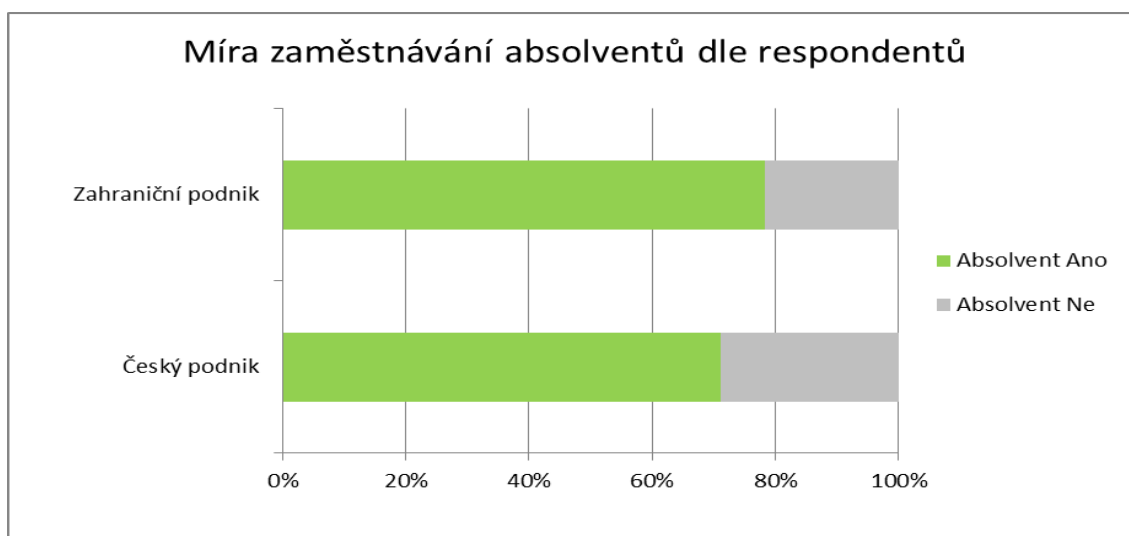
Z celkem 1049 zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili průzkumu, v minulosti zaměstnali absolventa v 73%. Zbýlých 27 % pak absolventa v minulosti nezaměstnávalo.

Bylo zkoumáno, zda absolventy na našem trhu práce zaměstnávají spíše české podniky, nebo podniky zahraniční. Z 1049 podniků podnikajících na našem trhu práce bylo 832 podniků českých a 217 podniků zahraničních.

Na níže uvedeném grafu je zobrazena míra zaměstnávání absolventů. Graf je ilustrací kontingenční tabulky, která bude dále použita jako podklad pro testování statistické hypotézy. Z uvedeného grafu by bylo možné soudit, že zahraniční společnosti zaměstnávají absolventy ve větší míře než společnosti české. Zahraniční podniky zaměstnávaly absolventy v 78 %, zatímco podniky české v 71 %. Zda se jedná o staticky významný rozdíl, bude zodpovězeno Pearsonovým chí-square testem při testování statistické hypotézy.

Tab. 10.1 Zaměstnávání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků

Typ podniku	Zaměstnávání absolventů		Celkem
	Ano	Ne	
Český podnik	592	240	832
Zahraniční podnik	170	47	217
Celkem	762	287	1049



Obr. 10.2 Zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

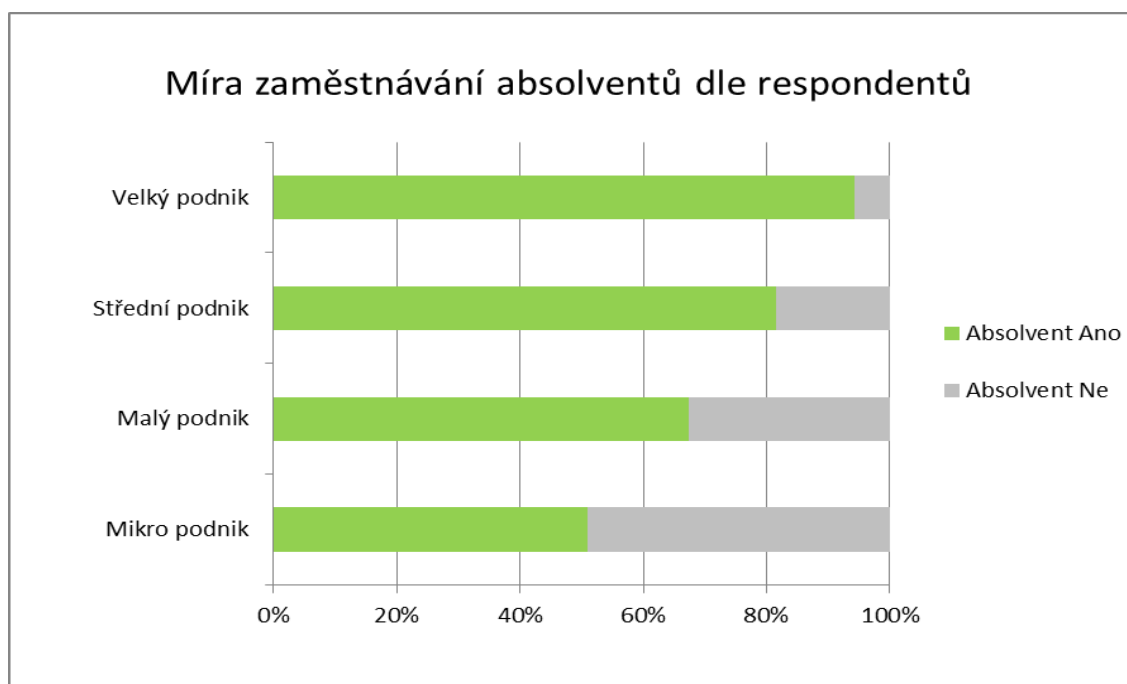
Míra zaměstnávání absolventů byla dále zjišťována u podniků s různou velikostí. Zkoumáno bylo, zda absolventy zaměstnávají spíše menší, nebo naopak větší podniky. Grafické zobrazení by napovídalo tomu, že nejvíce

absolventy zaměstnávají podniky velké a to v 94 %, dále pak podniky střední v 81 %, malé podniky v 67 % a mikro podniky v 51 %.

Pearsonovým chí-square testem bude zkoumáno, zda se jedná o statisticky významnou závislost.

Tab. 10.2 Zaměstnávání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků

Velikost podniku	Zaměstnávání absolventů		Celkem
	Ano	Ne	
Mikro podnik	76	73	149
Malý podnik	327	158	485
Střední podnik	211	48	259
Velký podnik	147	9	156
Celkem	761	288	1049

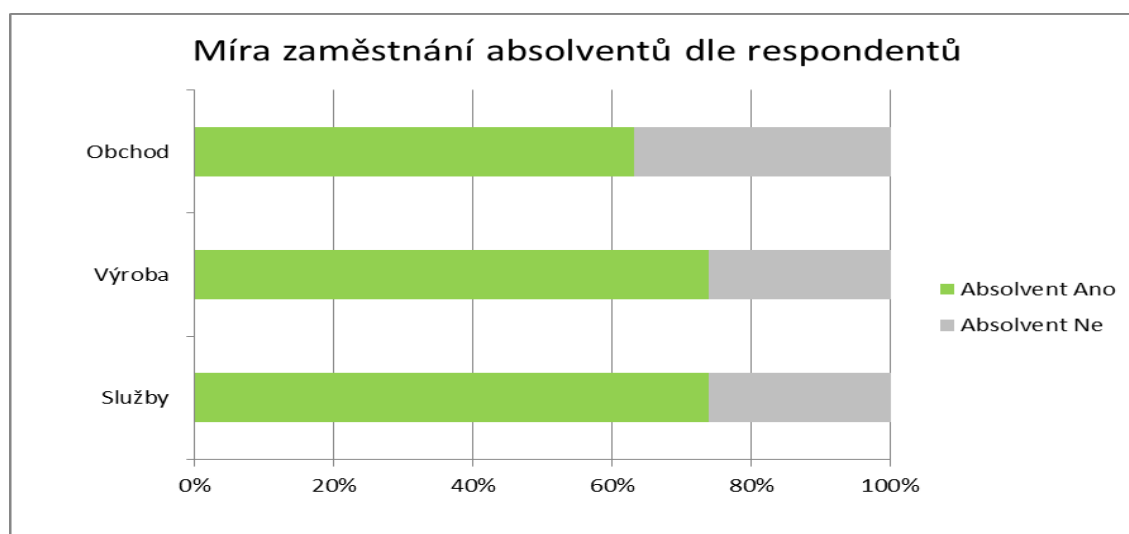


Obr. 10.3 Zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Při zkoumání, zda absolventy zaměstnávají podniky, které působí v určitém oboru činnosti, bylo použito členění podniků na podniky, které poskytují služby, které se zabývají výrobou, nebo alespoň jedna z činností je výrobní a na podniky podnikající v oblasti obchodu. Aby bylo možné použít srovnání, dle různých oborů činnosti, byly vyloučeny ty podniky, které se věnují všem z uvedených činností.

Tab. 10.3 Zaměstnávání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků

Obor činnosti	Zaměstnávání absolventů		Celkem
	Ano	Ne	
Pouze služby	328	116	444
Pouze výrobní činnost	215	71	286
Alespoň jedna výrobní činnost	114	46	160
Obchodní činnost	84	49	133
Všechny činnosti	20	6	26
Celkem	761	288	1049

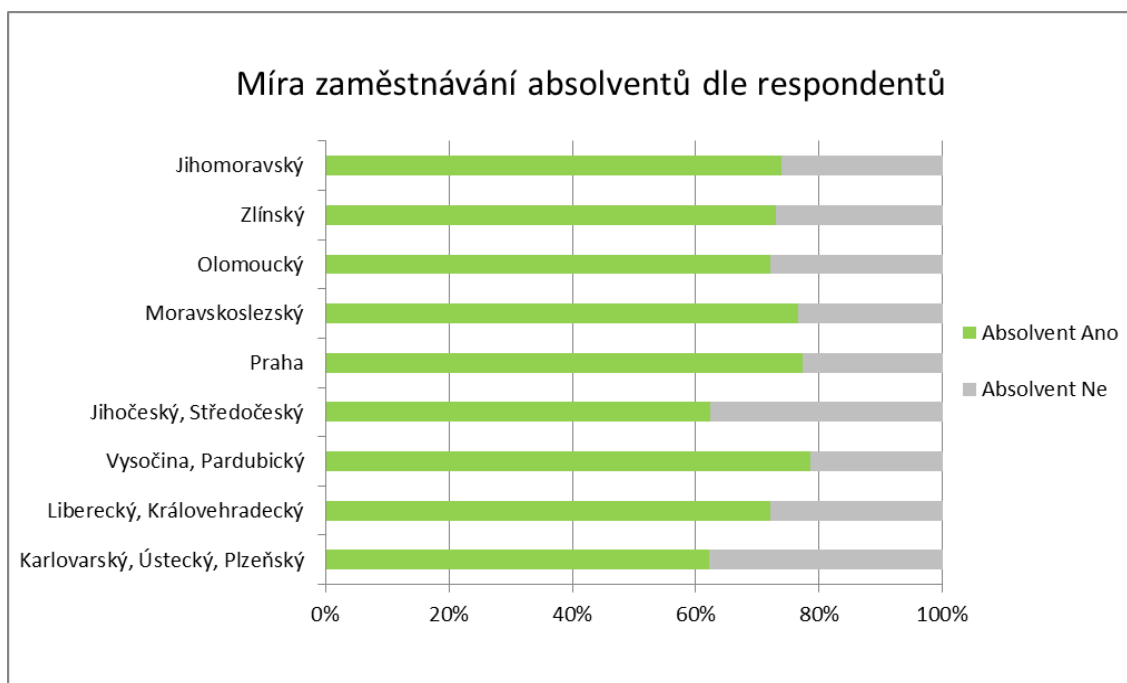


Obr. 10.4 Zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Podniky, které působí v oblasti poskytování služeb, zaměstnávaly absolventy v 74 % a stejnou mírou zaměstnávaly absolventy podniky výrobní. Obchodní podniky pak zaměstnávaly absolventy v 63 %.

Tab. 10.4 Zaměstnávání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků

Kraj	Zaměstnávání absolventů		Celkem
	Ano	Ne	
Karlovarský, Ústecký, Plzeňský	46	28	74
Liberecký, Královehradecký	57	22	79
Vysočina, Pardubický	66	18	84
Jihočeský, Středočeský	71	43	114
Praha	136	40	176
Moravskoslezský	72	22	94
Olomoucký	57	22	79
Zlínský	143	53	196
Jihomoravský	113	40	153
Celkem	761	288	1049



Obr. 10.5 Zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR

Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Dále bylo zjišťováno, zda existují rozdíly v zaměstnávání absolventů v různých krajích České republiky. Aby bylo možné, použít výsledky z jednotlivých krajů, jako podklad pro testování statistických hypotéz, byly některé kraje sloučeny. Pearsonův Chi-square test je možné použít pouze v případě, kdy nejvýše 20 % očekávaných četností je menších než 5. Aby bylo možné splnit tuto podmínku, byly sloučeny odpovědi z některých krajů, které byly v průzkumu zastoupeny menší četností a navzájem spolu sousedí.

V největší míře zaměstnávali absolventy v kraji Vysočina, 79 %. Dále v Praze 77 % a Moravskoslezském kraji rovněž 77 %. Nejméně pak v kraji Karlovarském, Ústeckém a Plzeňském a v kraji Jihočeském a Středočeském, v 62 %.

Charakteristika podniků, které zaměstnávají absolventy v České republice, bude definována na základě výsledků statistického testování hypotéz o zaměstnávání absolventů.

Bude testována statistická hypotéza

H_{04} : Neexistuje závislost mezi typem podniku a zaměstnáváním absolventů

Tab. 10.5 Testování hypotézy: Zaměstnávání absolventů není závislé na typu podniku

Typ podniku	H_{04}		
		p-value	výsledek testu
Dle vlastnictví	Český	0,0343	< α
	Zahraniční		
Dle oboru činnosti	Služby	0,0371	< α
	Výroba		
	Obchod		
Dle velikosti	Mikro	5,13E-19	< α
	Malý		
	Střední		
	Velký		
Dle kraje	Karlovarský, Ústecký, Plzeňský	0,0701	> α
	Liberecký, Královehradecký		
	Vysočina, Pardubický		
	Jihočeský, Středočeský		
	Praha		
	Moravskoslezský		
	Olomoucký		
	Zlínský		
	Jihomoravský		

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Vlastnictví podniku, obor činnosti podniku, velikost podniku.

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{04} a přijímám alternativní hypotézu.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi vlastnictvím podniku a zaměstnáváním absolventů.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi oborem činnosti a zaměstnáváním absolventů.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi velikostí podniku a zaměstnáváním absolventů.



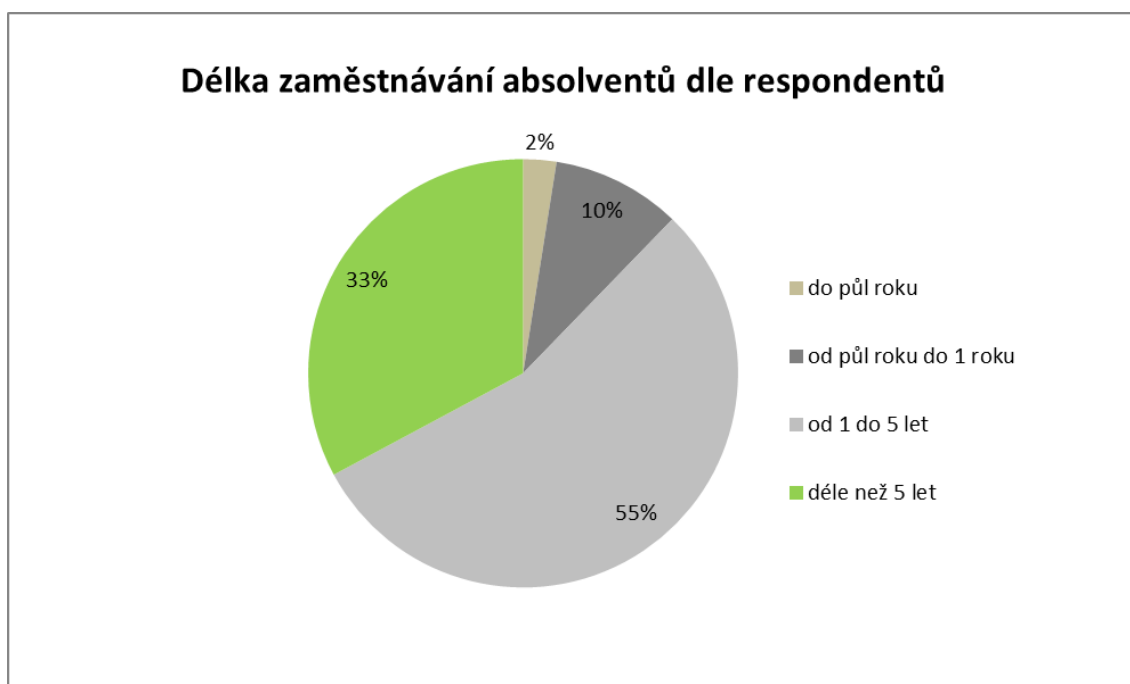
*Obr. 10.6 Srovnání zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR, dle typu podniku
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle kraje:

Pearsonovým chí-square testem se nepodařilo zamítnout nulovou hypotézu. **Nebyla** prokázána statisticky významná **závislost** mezi krajem a zaměstnáváním absolventů.

10.2 Výsledky analýzy primárních dat, délka zaměstnání absolventů v podnicích, které se zúčastnily průzkumu

Podniky, které v minulosti zaměstnaly absolventy, byly dotazovány, jak dlouho absolvent setrval v daném zaměstnání. Délka zaměstnání absolventů v podnicích je zobrazena na následujícím grafu.



*Obr. 10.7 Délka zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

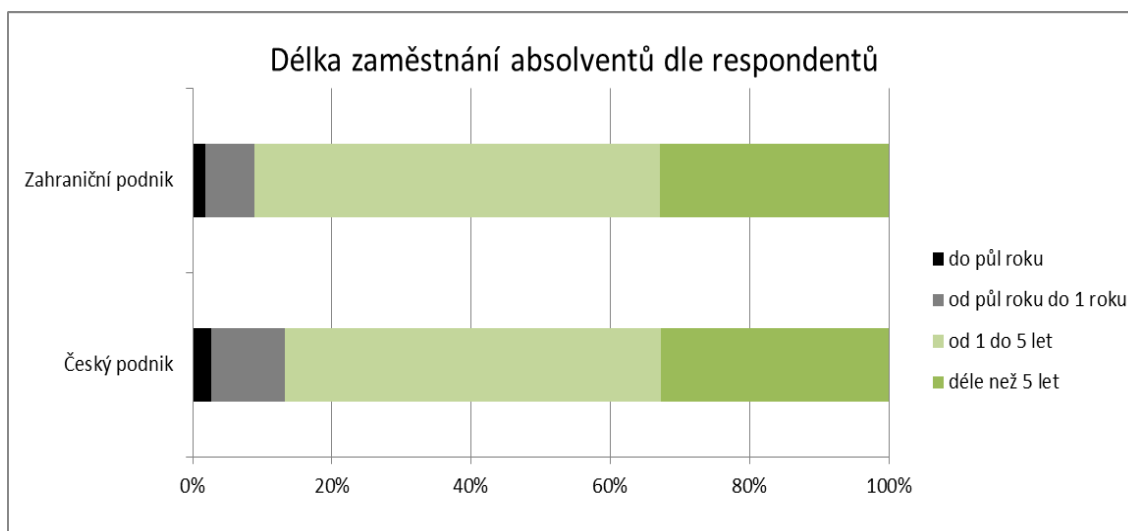
V 55 % zůstávali absolventi v podnicích od 1 do 5 let. A ve 33 % dokonce déle než 5 let. Do jednoho roku, zůstávali absolventi v podnicích ve 12 %.

Bylo zjišťováno, zda absolventi zůstávají v některých podnicích déle, než v jiných. Bylo použito členění dle vlastnictví podniku respektive, zda se jedná o český podnik, nebo podnik zahraniční, dále dle oboru činnosti podniku a dle velikosti podniku a dle kraje. Zda se jedná o statisticky významný rozdíl, bude zodpovězeno testováním hypotézy.

Délka zaměstnání absolventů v českých a zahraničních podnicích, je zobrazena v následující tabulce a grafu.

Tab. 10.6 Délka zaměstnání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků

Délka zaměstnání absolventa	Typ podniku		Celkem
	Český podnik	Zahraniční podnik	
do půl roku	16	3	19
od půl roku do 1 roku	62	12	74
od 1 do 5 let	319	99	418
déle než 5 let	194	56	250
Celkem	591	170	761



Obr. 10.8 Délka zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

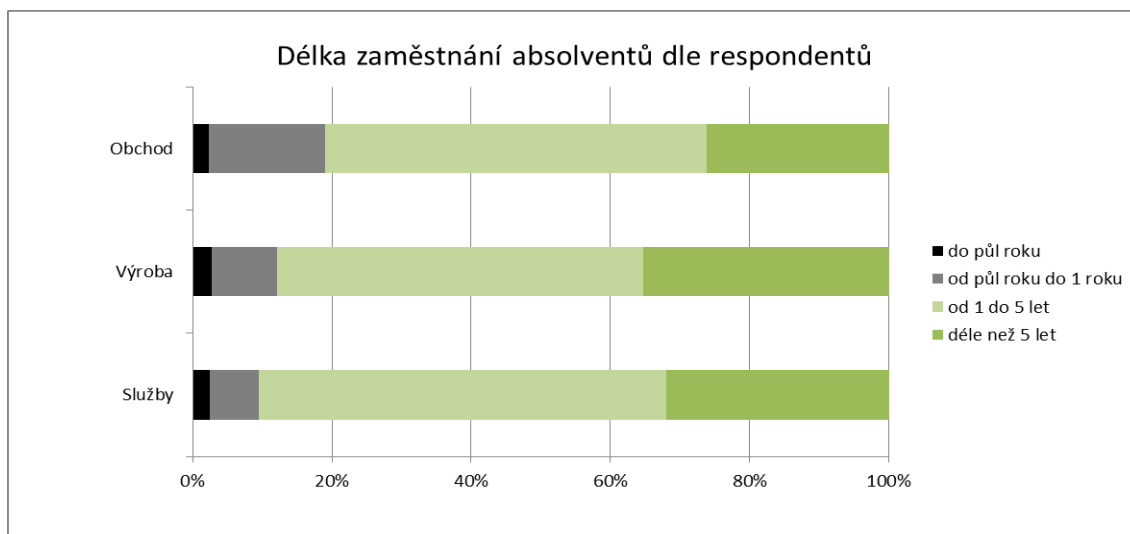
Absolventi setrvali v zaměstnání ve lhůtě do půl roku v českých podnicích ve 3 % a v zahraničních ve 2 %. Ve lhůtě od půl roku do 1 roku v českých podnicích v 10 % v zahraničních podnicích v 7 %. Od 1 roku do 5 let pak v českých podnicích v 54 % a v zahraničních v 58 %. Déle než 5 let, pak zůstávali absolventi v českých i zahraničních podnicích ve stejné míře a to v 33 %.

V členění dle oboru činnosti podniku, setrvali absolventi v podnicích poskytujících služby, výrobních podnicích (kdy alespoň jedna z provozovaných činností je výroba) a v podnicích obchodních ve lhůtách popsaných následující tabulkou. Z této části byly vyloučeny ty podniky, které provozují všechny zmíněné činnosti.

Tab. 10.7 Délka zaměstnání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků

Délka zaměstnání absolventa	Obor činnosti			Celkem
	Služby	Výrobní	Obchodní	
do půl roku	8	9	2	19
od půl roku do 1 roku	23	31	14	68
od 1 do 5 let	192	173	46	411
déle než 5 let	105	116	22	243
Celkem	328	329	84	741

Na grafickém zobrazení jsou vidět rozdíly setrvání absolventů v různých podnicích, dle jejich činnosti. Z této části byly vyloučeny ty podniky, které provozují všechny zmíněné činnosti.



*Obr. 10.9 Délka zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

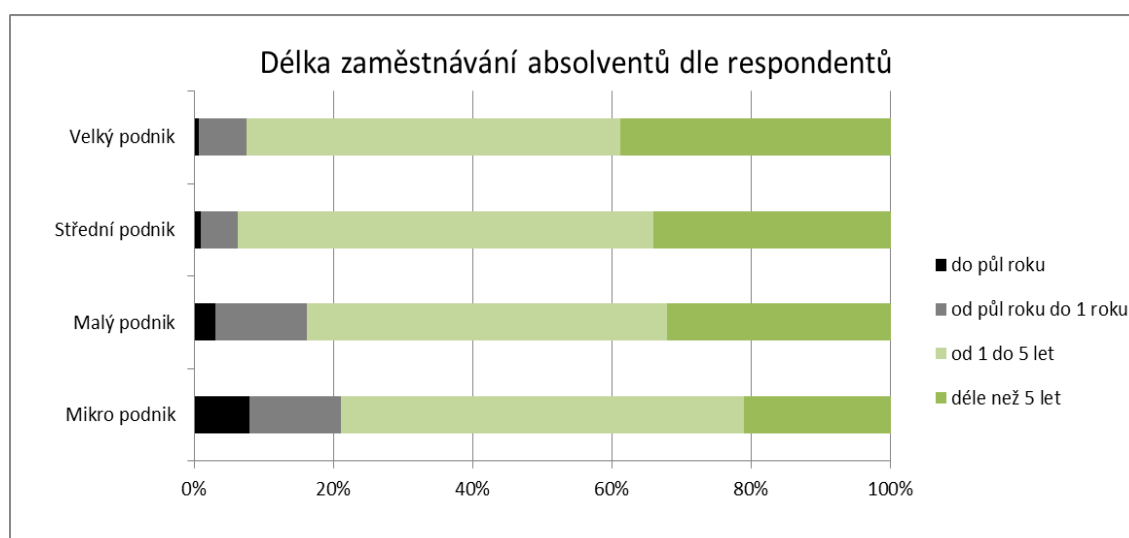
Ve lhůtě do jednoho roku zůstávali absolventi v podnicích poskytující služby v 9%, ve výrobních podnicích ve 12 %, v obchodních podnicích v 19 %. Ve lhůtě od 1 do 5 let zůstávali absolventi v zaměstnání v podnicích poskytující služby v 59 %, ve výrobních podnicích v 53 %, v obchodních podnicích v 55 %. Déle než 5 let pak zůstávali ve 32 % v podnicích poskytující služby, v 35 % v podnicích výrobních a ve 26 % v podnicích zabývajících se obchodní činností.

Výsledky v členění dle velikosti podniku, kdy za mikro podnik je považován podnik do 10 zaměstnanců, za malý podnik společnost která nemá více než 50 zaměstnanců, střední podnik do 250 zaměstnanců a velký podnik nad 250 zaměstnanců jsou uvedeny v tabulce 19. V tabulce jsou zobrazeny četnosti, tedy počty podniků v uvedeném členění, ve kterých absolvent setrval v zaměstnání uvedenou dobu. Jinými slovy, ze 761 podniků, které zaměstnali v minulosti absolventa, v 19 podnicích zůstali absolventi v zaměstnání do půl roku atd.

Tab. 10.8 Délka zaměstnání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků

Délka zaměstnání absolventa	Velikost podniku				Celkem
	Mikro	Malý	Střední	Velký	
do půl roku	6	10	2	1	19
od půl roku do 1 roku	10	43	11	10	74
od 1 do 5 let	44	169	126	79	418
déle než 5 let	16	105	72	57	250
Celkem	76	327	211	147	761

Různá délka zaměstnávání absolventů v podnicích dle velikosti je zobrazena na následujícím grafu.



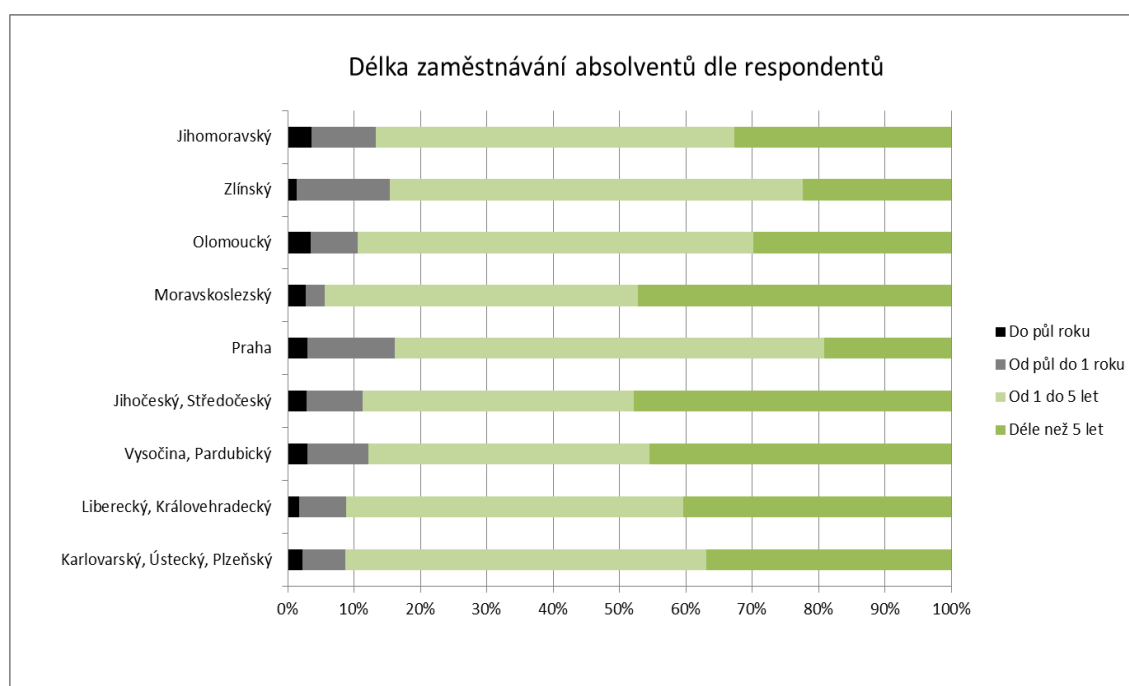
Obr. 10.10 Délka zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

V mikro podnicích zůstávali absolventi ve 21 % do jednoho roku, v 58 % od 1 do 5 let a ve 21 % déle než 5 let. V malých podnicích zaměstnávali absolventy v 16 % do jednoho roku, v 52 % od jednoho roku do 5 let a ve 32 % déle než 5 let. Ve středních podnicích pak v 6 % do jednoho roku v 60 % od jednoho roku do 5 let a ve 34 % déle než 5 let. Ve velkých podnicích v 8 % do jednoho roku, v 54 % od jednoho roku do 5 let a ve 39 % déle než 5 let.

Zaměstnávání absolventů dle krajů České republiky, je popsáno v následující tabulce. Pro názornost, ze 761 podniků, které zaměstnaly v minulosti absolventa, jich 46 působí v kraji Karlovarském, Ústeckém a Plzeňském atd.

Tab. 10.9 Délka zaměstnání absolventů, dle zaměstnavatelů v jednotlivých typech podniků

Kraj	Délka zaměstnání absolventa				Celkem
	Do půl roku	Od půl do 1 roku	Od 1 do 5 let	Déle než 5 let	
Karlovarský, Ústecký, Plzeňský	1	3	25	17	46
Liberecký, Královohradecký	1	4	29	23	57
Vysočina, Pardubický	2	6	28	30	66
Jihočeský, Středočeský	2	6	29	34	71
Praha	4	18	88	26	136
Moravskoslezský	2	2	34	34	72
Olomoucký	2	4	34	17	57
Zlínský	2	20	89	32	143
Jihomoravský	4	11	61	37	113
Celkem	20	74	417	250	761



Obr. 10.11 Délka zaměstnávání absolventů v podnicích v ČR
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Grafické zobrazení pak zachycuje rozdíly v délce zaměstnávání absolventů, dle jednotlivých krajů. Déle než 5 let, zůstávají absolventi nejvíce v podnicích v kraji Jihočeském, Středočeském a to v 48 % a nejméně v podnicích v kraji Praha (19 %).

Největší fluktuace absolventů, tedy kraj, ve kterém absolventi zůstávají v zaměstnání v délce do jednoho roku nejvíce, byl kraj Praha (16 %). Nejmenší

počet absolventů zůstávajících v zaměstnání do jednoho roku byl zaznamenán v kraji Moravskoslezský (6 %).

Bude testována statistická hypotéza

H_{04} : Neexistuje závislost mezi typem podniku a délkou zaměstnávání absolventů

Tab. 10.10 Testování hypotézy: Závislost mezi délkou zaměstnávání absolventů a typem podniku

Typ podniku	H_{04}		
		p-value	výsledek testu
Dle vlastnictví	Český	0,4743	$>\alpha$
	Zahraniční		
Dle oboru činnosti	Služby	0,1358	$>\alpha$
	Výroba		
	Obchod		
Dle velikosti	Mikro	0,0004	$<\alpha$
	Malý		
	Střední		
	Velký		
Dle kraje	Karlovarský, Ústecký, Plzeňský	0,0033	$<\alpha$
	Liberecký, Královehradecký		
	Vysočina, Pardubický		
	Jihočeský, Středočeský		
	Praha		
	Moravskoslezský		
	Olomoucký		
	Zlínský		
Jihomoravský			

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Velikost podniku, Kraj

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{04} a přijímám alternativní hypotézu.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi velikostí podniku a délkou zaměstnávání absolventů.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi krajem a délkou zaměstnávání absolventů.



Obr. 10.12 Délka zaměstnávání absolventů podle krajů v ČR a podle velikosti podniku
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Vlastnictví podniku, Obor činnosti.

Pearsonovým chí-square testem se nepodařilo zamítnout nulovou hypotézu. **Nebyla** prokázána statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví (český, zahraniční podnik) a délkou zaměstnávání absolventů.

Nebyla prokázána statisticky významná **závislost** mezi oborem činnosti podniku a délkou zaměstnávání absolventů.

10.3 Shrnutí kapitoly 10

Rozborem dat získaných primárním výzkumem mezi zaměstnavateli, bylo zodpovězeno, že absolventa v minulosti zaměstnalo 73 % firem, které se zúčastnily výzkumu. Testováním statistické hypotézy bylo zjištěno, že neexistuje závislost mezi zaměstnáváním absolventů a krajem, avšak existuje závislost mezi typem podniku z hlediska: oboru činnosti, vlastnictví a velikosti a zaměstnáváním absolventů. České podniky zaměstnávají absolventy v menší míře než podniky zahraniční, nejméně zaměstnávají absolventy společnosti obchodní, dále pak výrobní a nejvíce zaměstnávají absolventy společnosti podnikající ve službách. Rovněž bylo zjištěno, že čím větší podnik, tím více zaměstnává absolventy.

V 55 % setrvali absolventi v podnicích od 1 do 5 let, avšak v 33 % dokonce déle než 5 let. Pouze ve 12 % setrvali absolventi v podnicích do 1 roku.

Byla zamítnuta statistická hypotéza, že neexistuje vztah mezi velikostí podniku a krajem, kde sídlí a délkou zaměstnávání absolventů. Nejdéle zůstávají absolventi v podnicích v Moravskoslezském kraji a nejkratší dobu v Praze. Nejdéle zůstávají v zaměstnání ve středních podnicích a nejkratší dobu v mikro podnicích. Statistická hypotéza, že neexistuje závislost mezi typem podniku dle vlastnictví respektive dle oboru činnosti a délkou zaměstnání absolventa, nebyla zamítnuta.

11. HLAVNÍ VÝSLEDKY - PŘIJÍMÁNÍ ABSOLVENTŮ DO ZAMĚSTNANECKÉHO POMĚRU

11.1 Kritéria, která jsou klíčová pro zaměstnavatele při přijímání absolventa do zaměstnaneckého poměru

Ve druhé fázi výzkumu byly detailně zjišťovány preference zaměstnavatelů u jednotlivých schopností/dovedností, které uchazeči z řad absolventů VŠ prezentují ve výběrovém řízení. Zaměstnavatelé měli označit míru důležitosti jednotlivých kritérií na stupnici od 1 do 5.

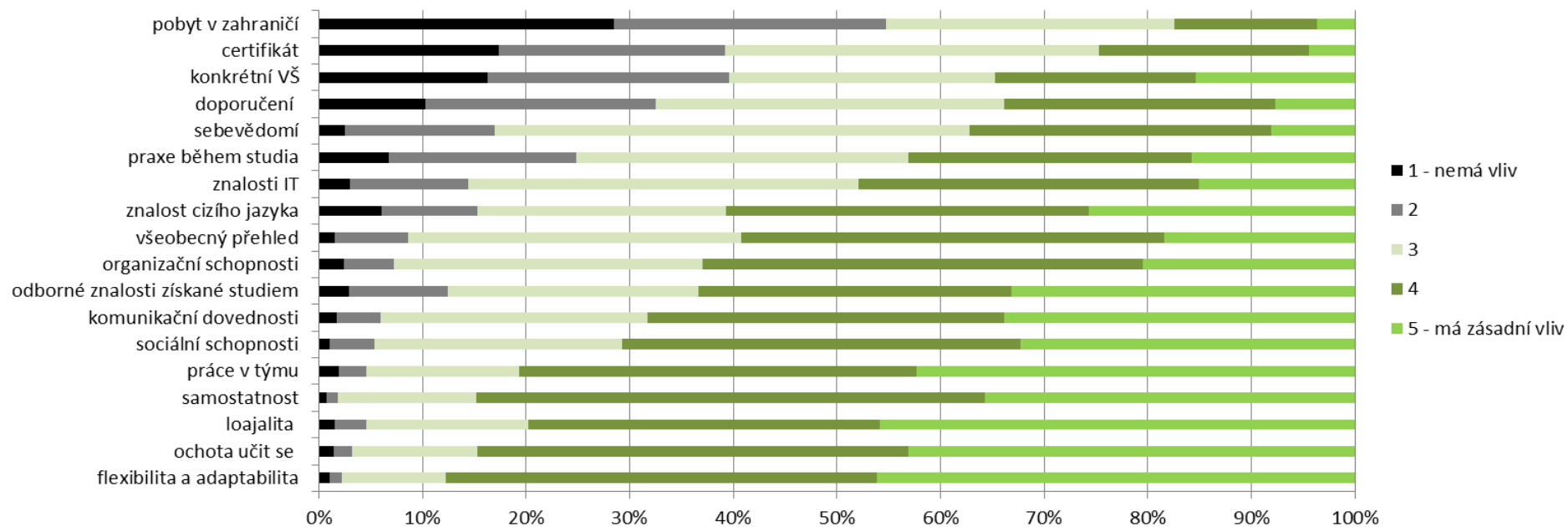
Kritéria hodnocená při výběrovém řízení, seřazená dle nejvyšší průměrné hodnoty jsou zobrazeny v následující tabulce. Dle průměrné míry hodnocení, zaměstnavatelé nejvíce oceňují *flexibilitu a adaptabilitu* uchazečů, dále jejich *ochotu učit se a loajalitu*.

Nejmenší vliv na získání zaměstnání má, dle hodnocení zaměstnavatelů, *konkrétní vysoká škola*, kterou absolvent studoval, získání *odborných certifikátů* (jazykových nebo jiných) a *pobyt v zahraničí*.

Tab. 11.1 Důležitost kritérií posuzovaných při výběrovém řízení, dle zaměstnavatelů

faktor / hodnocení	1 – nemá vliv	2	3	4	5 – má zásadní vliv	celkem	průměr	směrodatná odchylka	šikmost	medián	celkové hodnocení faktoru (získané body)
flexibilita a adaptabilita	8	9	76	314	349	756	4,306	0,783	-1,276	4	3 255
ochota učit se	11	13	92	314	326	756	4,231	0,837	-1,232	4	3 199
loajalita	12	23	118	256	347	756	4,194	0,918	-1,125	4	3 171
samostatnost	6	8	101	371	270	756	4,179	0,757	-0,897	4	3 159
práce v týmu	15	20	111	290	320	756	4,164	0,910	-1,175	4	3 148
sociální schopnosti	8	33	180	291	244	756	3,966	0,911	-0,616	4	2 998
komunikační dovednosti	13	32	195	260	256	756	3,944	0,959	-0,649	4	2 982
odborné znalosti	22	72	183	228	251	756	3,812	1,088	-0,613	4	2 882
organizační schopnosti	18	37	225	321	155	756	3,738	0,919	-0,576	4	2 826
všeobecný přehled	12	53	243	309	139	756	3,675	0,908	-0,389	4	2 778
znalost cizího jazyka	46	70	181	265	194	756	3,649	1,137	-0,660	4	2 759
znalosti IT	23	86	285	248	114	756	3,455	0,980	-0,242	3	2 612
praxe během studia	51	137	242	207	119	756	3,272	1,132	-0,176	3	2 474
sebevědomí	19	109	347	220	61	756	3,258	0,890	-0,055	3	2 463
doporučení	78	168	254	198	58	756	2,987	1,098	-0,094	3	2 258
konkrétní vš	123	176	194	147	116	756	2,943	1,300	0,080	3	2 225
certifikát	131	165	273	153	34	756	2,728	1,105	-0,019	3	2 062
pobyt v zahraničí	215	199	210	104	28	756	2,380	1,142	0,376	2	1 799

Kritéria posuzovaná zaměstnavateli při výběrovém řízení dle respondentů



Obr. 11.1 Kritéria posuzovaná při výběrovém řízení
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Pokud porovnáme hodnocení jednotlivých kritérií mezi sebou a zaměříme se vždy na bodové hodnocení 4 a 5, tedy významný a zásadní vliv na získání zaměstnání, získáme kritéria, kterým zaměstnavatelé přisuzují význam při výběrovém řízení.

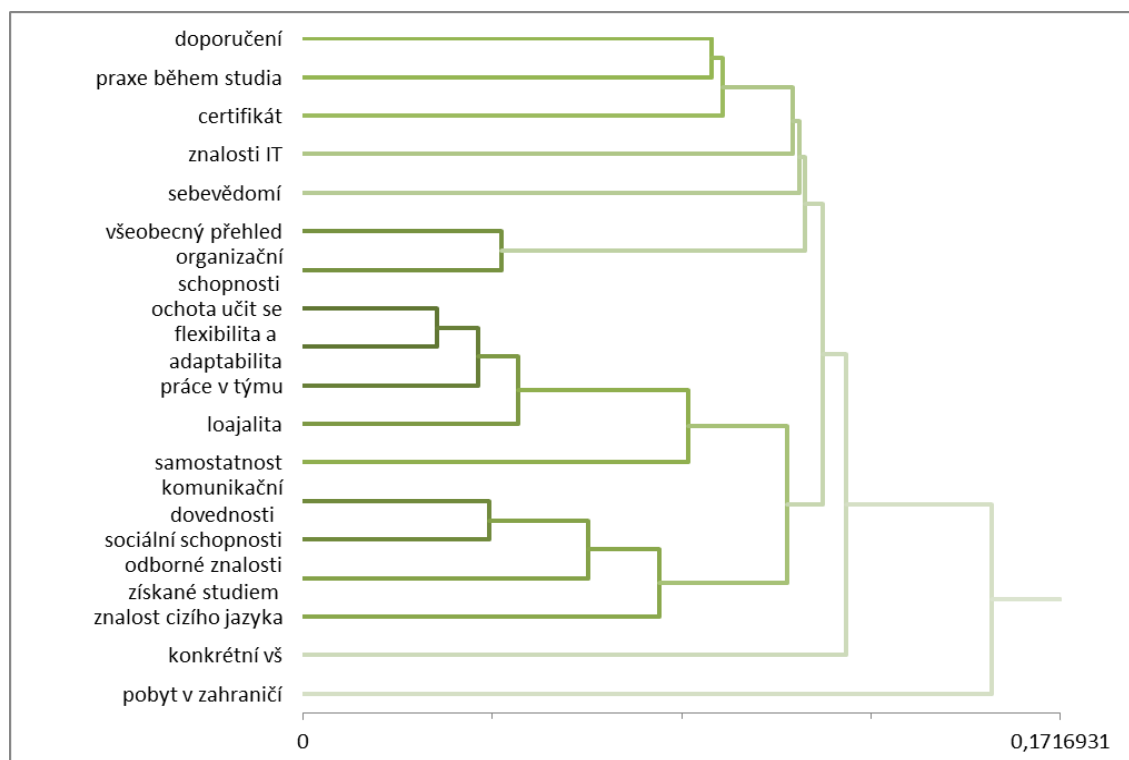
Z grafického zobrazení je patrné, že kritérium *pobyt v zahraničí*, hodnotili zaměstnavatelé mírou důležitosti 4 a 5 nejméně často. Míru hodnocení 4 a 5 mu zaměstnavatelé přisoudili pouze v 18 %. Ve 24 % pak přisoudili hodnocení 4 a 5 kritériu *certifikát* a ve 32 % kritériu *doporučení*.

Naopak kritérium *flexibilita a adaptabilita* hodnotili zaměstnavatelé známkou 4 a 5 v 88 %, kritéria *samostatnost* a *ochota učit se* pak v 85 %.

Malý vliv na získání zaměstnání hodnotili zaměstnavatelé známkou 1 a 2. Toto hodnocení nejčastěji uváděli u kritéria *pobyt v zahraničí* v 54 %, *certifikát* v 39 % a *konkrétní VŠ* rovněž ve 39 %.

Podobnost v hodnocení u jednotlivých kritérií byla zjišťována metodou shlukové analýzy. Syntézou výsledků z průměrného a celkového hodnocení jednotlivých kritérií a výsledků shlukové analýzy budou identifikovány kritéria, kterým zaměstnavatelé přisuzují malý vliv na získání zaměstnání, významný vliv na získání zaměstnání a zásadní vliv na získání zaměstnání.

Výsledky shlukové analýzy jsou ilustrovány na následujícím grafickém zobrazení.



Obr. 11.2 Shluková analýza, kritéria posuzovaná při výběrovém řízení
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Jak je patrné z výsledků shlukové analýzy, existuje podobnost mezi hodnocením kritérií:

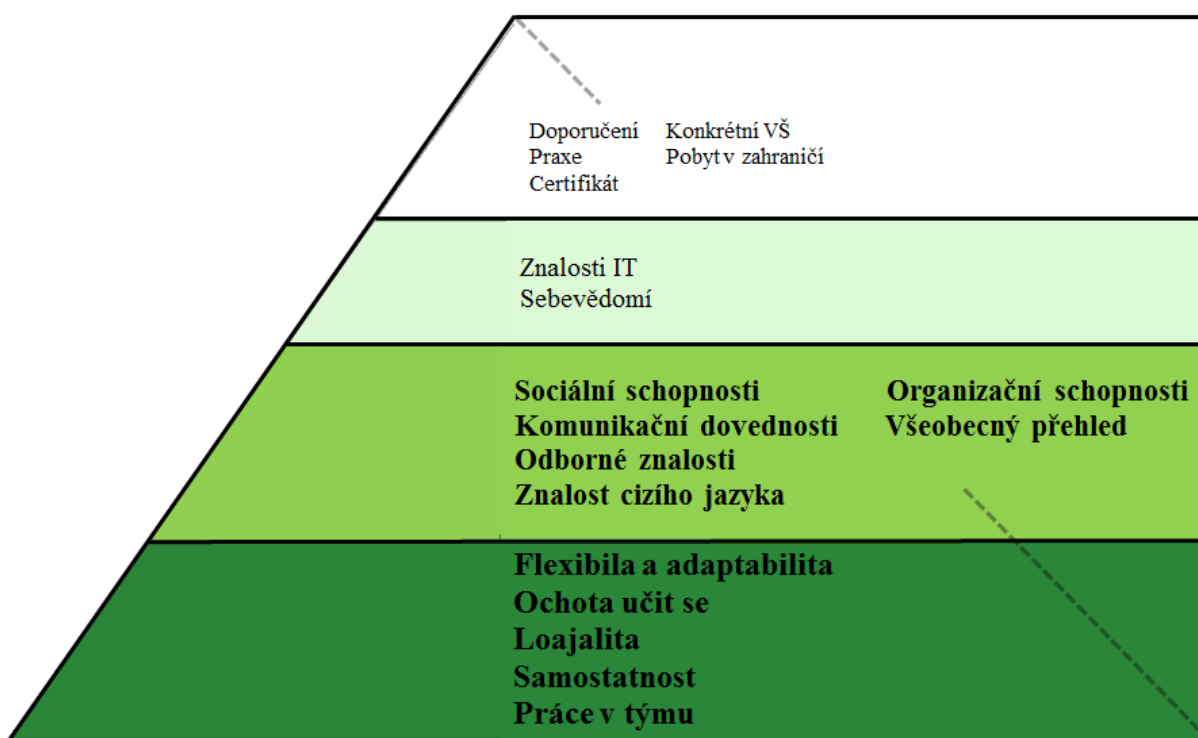
Ochota učit se, flexibilita a adaptabilita, práce v týmu, loajalita, samostatnost (1. shluk).

Komunikační dovednosti, sociální schopnosti, odborné znalosti získané studiem, znalost cizího jazyka (2. shluk).

Všeobecný přehled a organizační schopnosti (3. shluk).

Podobnost s kritérii ve shluku 3. jsou zobrazena ve shluku 4, tedy kritéria *doporučení, praxe během studia a certifikát*. K nim pak přináležejí kritéria *znalosti IT a sebevědomí*.

Výsledky získané shlukovou analýzou ilustrují pouze podobnost hodnocení jednotlivých kritérií a umožní rozčlenit kritéria do jednotlivých skupin. Míra důležitosti skupin kritérií je posuzována podle výsledků celkového hodnocení a průměrného hodnocení.



Obr. 11.3 Míra důležitosti jednotlivých skupin kritérií
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Výsledky shlukové analýzy a celkové, respektive dosažené nejvyšší průměrné hodnocení daného kritéria zaměstnavateli je ilustrováno na schématu Obr. 11.3.

Kritéria se zásadním vlivem na získání zaměstnání:

Flexibilita a adaptabilita, ochota učit se, loajalita, samostatnost a práce v týmu.

Kritéria s významným vlivem na získání zaměstnání:

Sociální schopnosti, komunikační dovednosti, odborné znalosti, znalost cizího jazyka. Dále pak organizační schopnosti a všeobecný přehled.

Kritéria s malým vlivem na získání zaměstnání:

Znalosti IT, sebevědomí, doporučení, praxe během studia, certifikát, konkrétní VŠ a pobyt v zahraničí.

Každé kritérium bude dále testováno, pro případné zjištění závislosti mezi typem podniku a mírou preference daného kritéria. Podniky budou pro účely statistického testování rozčleněny dle zaměstnávání absolventů, dle vlastnictví (český a zahraniční podnik) dle oboru činnosti (služby, výroba, obchod) a dle velikosti.

Bude testována statistická hypotéza

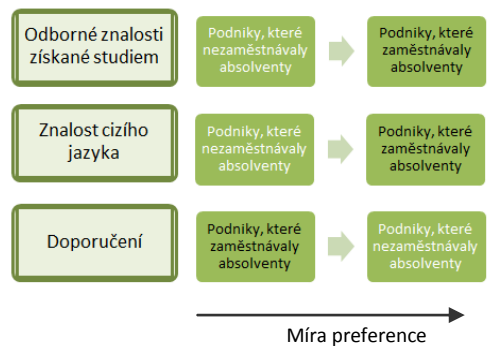
H_{02} : Neexistuje závislost mezi typem podniku a hodnocením daného kritéria

Tab. 11.2 Testování hypotézy: Míra hodnocení uvedeného kritéria není závislá na typu podniku

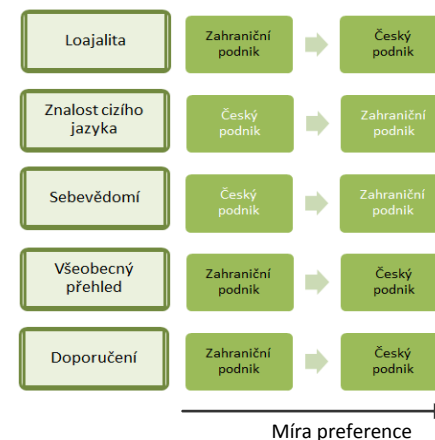
Typ podniku	Typ podniku										
	Dle zaměstnávání absolventů		Dle vlastnictví		Dle oboru činnosti			Dle velikosti			
	Ano	Ne	Český	Zahraniční	Služby	Výroba	Obchod	Mikro	Malý	Střední	Velký
Počet podniků	542	214	604	152	302	343	87	65	412	197	82

Test	H ₀₂							
	Faktor	p-value	výsledek testu	p-value	výsledek testu	p-value	výsledek testu	p-value
komunikační dovednosti	0,8174	> α	0,6088	> α	0,0021	< α	0,2368	> α
odborné znalosti získané studiem	0,0108	< α	0,3804	> α	0,0047	< α	0,1507	> α
sociální schopnosti	0,2688	> α	0,7213	> α	0,0179	< α	0,0014	< α
konkrétní VŠ	0,0551	> α	0,3917	> α	0,0211	< α	0,0007	< α
znalosti IT	0,0819	> α	0,1505	> α	0,3034	> α	0,8707	> α
loajalita	0,0766	> α	0,0147	< α	0,2166	> α	0,0001	< α
práce v týmu	0,8905	> α	0,0535	> α	0,0462	< α	0,0279	< α
certifikát	0,2930	> α	0,6449	> α	0,3752	> α	0,0033	< α
praxe během studia	0,0627	> α	0,1447	> α	0,0566	> α	0,3454	> α
ochota učit se	0,3648	> α	0,3935	> α	0,7761	> α	0,7444	> α
flexibilita a adaptabilita	0,3945	> α	0,2487	> α	0,0402	< α	0,5751	> α
znalost cizího jazyka	0,0017	< α	6,13E-11	< α	5,56E-07	< α	0,0007	< α
pobyt v zahraničí	0,3206	> α	0,1620	> α	0,5243	> α	0,0019	< α
sebevědomí	0,0855	> α	0,0364	< α	0,6370	> α	0,0616	> α
samostatnost	0,2165	> α	0,1947	> α	0,1292	> α	0,1344	> α
všeobecný přehled	0,7311	> α	0,0359	< α	0,2199	> α	0,1943	> α
doporučení	0,0069	< α	0,0361	< α	0,5544	> α	0,4387	> α
organizační schopnosti	0,3912	> α	0,0708	> α	0,0516	> α	0,2142	> α

Hodnocení kritérií, dle zaměstnávání absolventů.



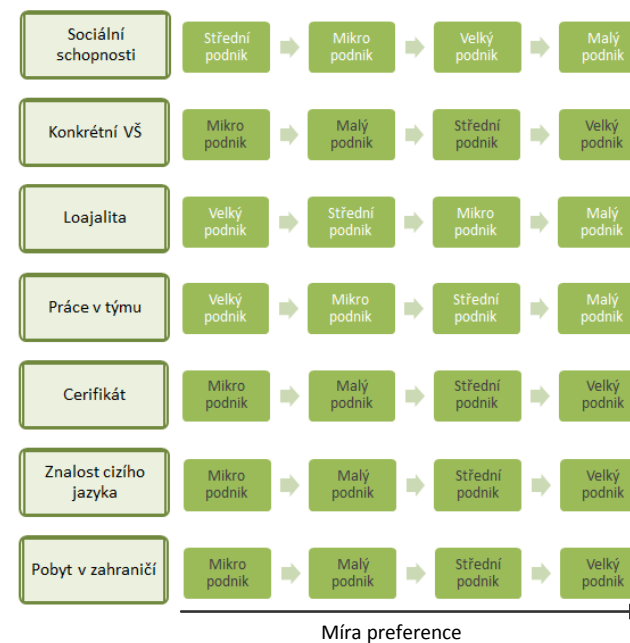
Hodnocení kritérií, dle vlastnictví podniku.



Hodnocení kritérií, dle oboru činnosti.



Hodnocení kritérií, dle velikosti podniku.



Obr. 11.4 Hodnocení kritérií dle typu podniku
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Zaměstnávání absolventů.

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{02} a přijímám alternativní hypotézu pro níže uvedené kritéria.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle zaměstnávání absolventů a hodnocením kritéria *odborné znalosti* získané studiem.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle zaměstnávání absolventů a hodnocením kritéria *znalost cizího jazyka*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle zaměstnávání absolventů a hodnocením kritéria *doporučení*.

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Vlastnictví podniku (české a zahraniční podniky).

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{02} a přijímám alternativní hypotézu pro níže uvedené kritéria.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením kritéria *loajalita*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením kritéria *znalost cizího jazyka*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením kritéria *sebevědomí*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením kritéria *všeobecný přehled*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením kritéria *doporučení*.

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Obor činnosti (služby, výroba, obchod).

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{02} a přijímám alternativní hypotézu pro níže uvedené kritéria.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle oboru činnosti a hodnocením kritéria *komunikační dovednosti*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle oboru činnosti a hodnocením kritéria *odborné znalosti*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle oboru činnosti a hodnocením kritéria *sociální schopnosti*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle oboru činnosti a hodnocením kritéria *konkrétní VŠ*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle oboru činnosti a hodnocením kritéria *práce v týmu*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle oboru činnosti a hodnocením kritéria *flexibilita a adaptabilita*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle oboru činnosti a hodnocením kritéria *znalost cizího jazyka*.

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Velikost podniku (mikro podnik, malý podnik, střední podnik, velký podnik).

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{02} a přijímám alternativní hypotézu pro níže uvedené kritéria.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením kritéria *sociální schopnosti*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením kritéria *konkrétní VŠ*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením kritéria *loajalita*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením kritéria *práce v týmu*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením kritéria *certifikát*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením kritéria *znalost cizího jazyka*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením kritéria *zahraničí*.

Na schématech Obr. 11.4 je podrobně ilustrována míra preference uvedeného kritéria, dle jednotlivých typů podniků. Schémata jsou rozpracována podrobně pouze pro ta kritéria, u kterých byla dle statistického testování prokázána závislost mezi typem podniku (dle uvedeného členění) a hodnocením konkrétního kritéria. Kritéria, která byla v předchozí části označena jako kritéria se zásadním vlivem na získání zaměstnání, byla většinou zaměstnavateli hodnocena bez vlivu typu podniku na míru hodnocení. Z kritérií se zásadním vlivem na získání zaměstnání, je možné zmínit kritérium: *loajalita*, které je významnější pro české podniky. Dle oboru činnosti pak byla zaznamenána různá míra významu pro kritéria: *práce v týmu* a *flexibilita a adaptabilita*. Podle oboru podnikání, těmto kritériím přisuzují nejvyšší význam podniky působící ve službách. Dle velikosti podniku byl různý význam pro kritéria se zásadním vlivem zaznamenán pro kritéria: *loajalita* a *práce v týmu*. Nejmenší význam mají tato kritéria pro velké podniky a největší význam pro malé podniky.

11.2 Rizika, která vnímají zaměstnavatelé při přijímání absolventa do zaměstnaneckého poměru

Podrobněji byli zaměstnavatelé dotazováni na důvody nepřijetí uchazeče z řad absolventů VŠ do zaměstnání. Zaměstnavatelé měli na škále od 1 do 5 označit míru rizika, které plyne ze zaměstnání absolventa VŠ. Kdy hodnocení stupněm 1 odpovídá slovnímu hodnocení: zásadně nesouhlasím a stupeň 5 slovnímu hodnocení: naprosto souhlasím.

Rizika, seřazená dle nejvyšší průměrné hodnoty, jsou zobrazeny v následující tabulce.

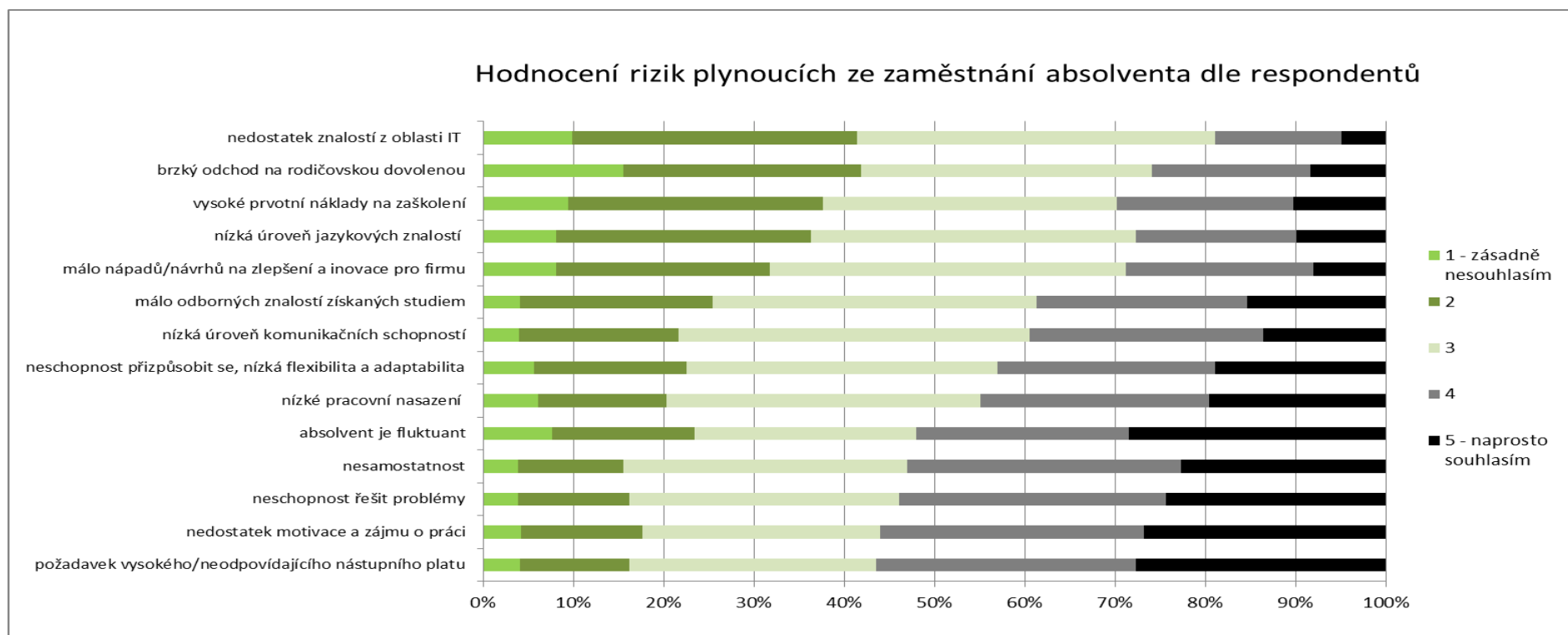
Jak je patrné, zaměstnavatelé se nejvíce obávají o to, že absolvent bude mít *požadavek vysokého/neodpovídajícího nástupního platu, nedostatek motivace a zájmu o práci a nebude schopen řešit problémy.*

Nejmenší obavu mají z *nedostatku znalostí z oblasti IT, brzkého odchodu absolventa na rodičovskou dovolenou (především u žen) a vysokých prvotních nákladů na zaškolení.*

Tab. 11.3 Hodnocení rizik, které vnímají zaměstnavatelé ve vztahu k zaměstnávání absolventů

riziko / hodnocení	1 – zásadně nesouhlasím	2	3	4	5 – naprosto souhlasím	celkem	průměr	směrodatná odchylka	šikmost	medián	celkové hodnocení (body)
požadavek vysokého/neodpovídajícího nástupního platu	31	92	207	218	210	756	3,639	1,129	-0,449	4	2 749
nedostatek motivace a zájmu o práci	32	102	199	222	203	756	3,609	1,140	-0,430	4	2 727
neschopnost řešit problémy	29	94	226	224	185	756	3,583	1,100	-0,373	4	2 709
nesamostatnost	29	89	238	230	172	756	3,563	1,080	-0,360	4	2 694
absolvent je fluktuant	58	119	187	178	216	756	3,495	1,263	-0,369	4	2 641
nízké pracovní nasazení	46	108	263	192	148	756	3,380	1,137	-0,225	3	2 556
neschopnost přizpůsobit se, nízká flexibilita a adaptabilita	43	128	261	183	143	756	3,336	1,132	-0,139	3	2 522
nízká úroveň komunikačních schopností	30	134	295	196	103	756	3,274	1,031	-0,039	3	2 475
málo odborných znalostí získaných studiem	31	162	272	177	116	756	3,244	1,079	0,040	3	2 452
málo nápadů/návrhů na zlepšení a inovace pro firmu	61	180	299	157	61	756	2,970	1,044	0,061	3	2 246
nízká úroveň jazykových znalostí	61	214	273	135	75	756	2,933	1,084	0,221	3	2 218
vysoké prvotní náklady na zaškolení	71	214	247	148	78	756	2,931	1,123	0,175	3	2 217
brzký odchod na rodičovskou dovolenou	118	199	245	133	63	756	2,768	1,158	0,180	3	2 093
nedostatek znalostí z oblasti IT	75	239	301	106	37	756	2,724	0,986	0,256	3	2 060

Porovnání hodnocení rizik mezi sebou je zobrazeno na následujícím grafu. Celkové hodnocení každého rizika je vyjádřeno 100 %, aby byly patrné rozdíly mezi vnímáním jednotlivých rizik.



*Obr. 11.5 Hodnocení rizik plynoucích ze zaměstnávání absolventa
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

V případě, že se zaměříme na hodnocení stupněm 1 a 2, tedy slovní hodnocení nesouhlasím, zjistíme rizikové oblasti, které nepředstavují pro zaměstnavatele ohrožení a nejsou překážkou zaměstnání absolventa.

Nejčastěji zaměstnavatelé hodnotili známkou 1 a 2 riziko *brzkého odchodu na mateřskou dovolenou* a to v 42 %, dále *nedostatek znalostí z oblasti IT*, rovněž ve 42 % a *vysoké prvotní náklady na zaškolení*, 37 %.

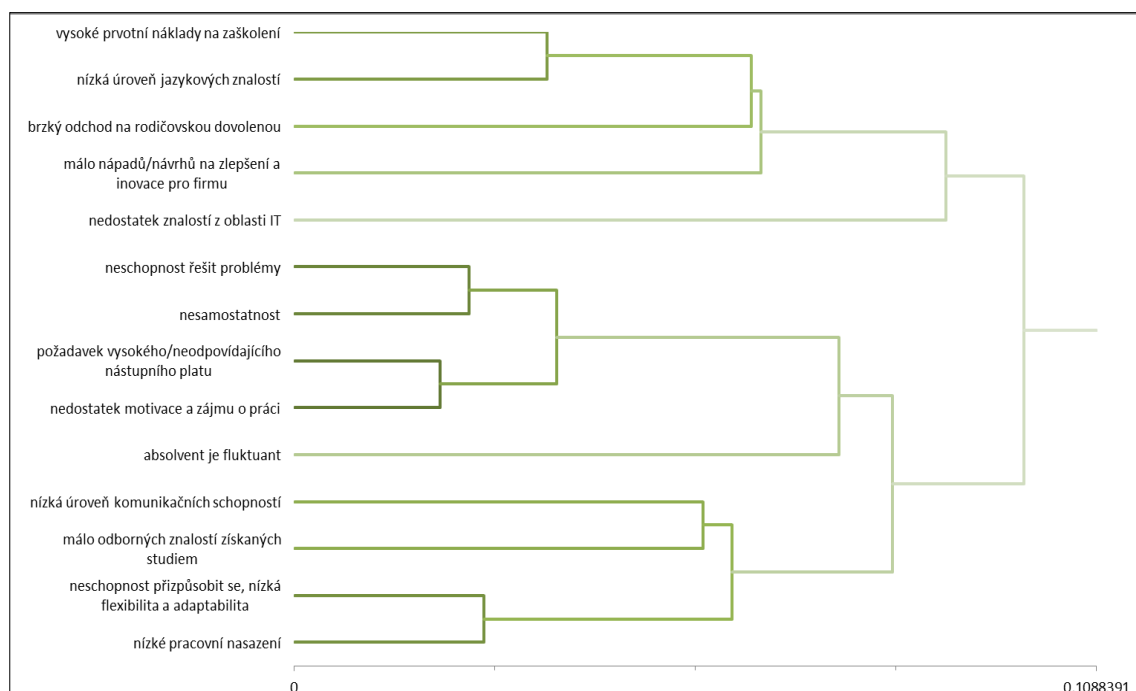
Nejméně často pak hodnotili známkou 1 a 2 rizika *nesamostatnost*, *neschopnost řešit problémy* a *požadavek vysokého nástupního platu*, vždy v 16 %.

Naopak nejvyššími známkami, tedy známkami 4 a 5 hodnotili zaměstnavatelé nejčastěji rizika *požadavek vysokého nástupního platu* a *nedostatek motivace a zájmu o práci*, obojí v 56 %. Dále v 54 % hodnotili 4 a 5 riziko *neschopnost řešit problémy*.

Nejméně často hodnotili stupněm 4 a 5 rizika *nedostatek znalostí z oblasti IT*, 19 %, *brzký odchod na rodičovskou dovolenou*, 26 % a *vysoké prvotní náklady na zaškolení*, 30 %.

Zdali některá rizika vnímají zaměstnavatelé podobně, bylo zjišťováno metodou shlukové analýzy. Syntézou výsledků shlukové analýzy a celkového, respektive průměrného hodnocení rizika, budou identifikovány oblasti, které zaměstnavatelé vnímají jako mírně rizikové, rizikové a velmi rizikové.

Výsledky shlukové analýzy jsou ilustrovány na následujícím schématu.



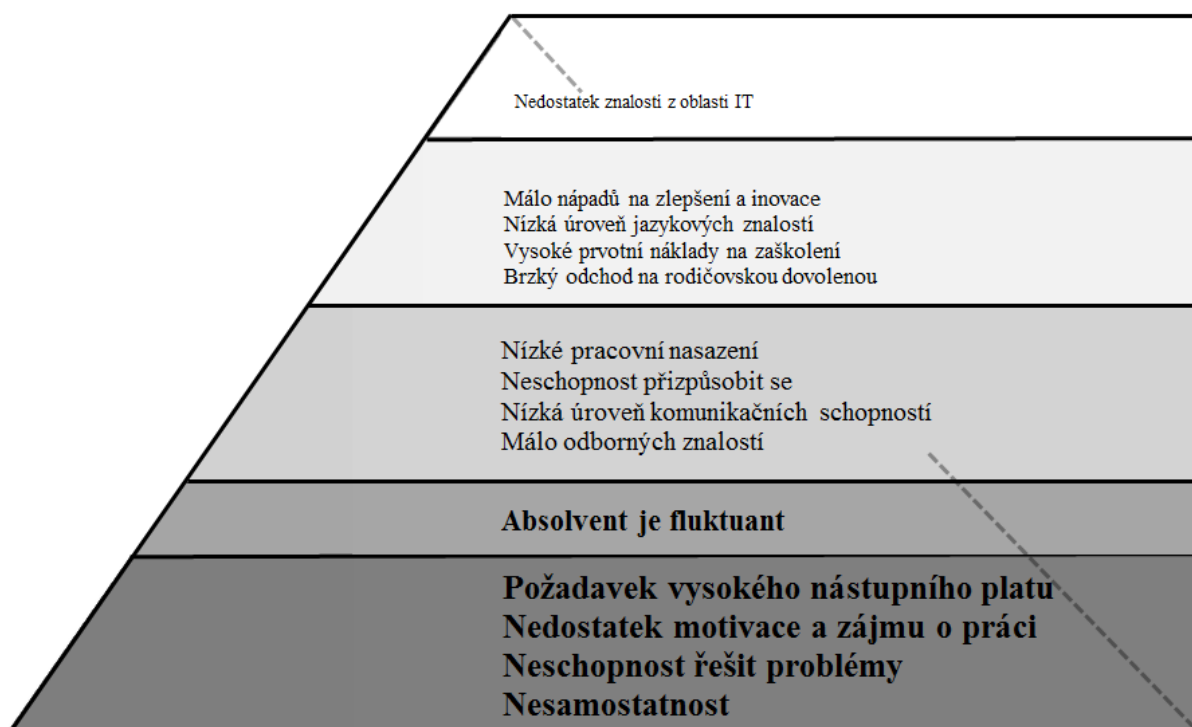
Obr. 11.6 Shluková analýza, rizika plynoucí ze zaměstnávání absolventa
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Z výsledků shlukové analýzy je vidět podobnost mezi vnímáním jednotlivých rizik zaměstnavateli. Největší podobnost a první shluk byl vytvořen mezi kritérii *neschopnost řešit problémy, nesamostatnost, požadavek vysokého nástupního platu, nedostatek motivace*.

Druhý shluk vytvořily rizika *nízké pracovní nasazení a neschopnost přizpůsobit se, dále nízká úroveň komunikačních schopností, málo odborných znalostí získaných studiem*.

Do třetího shluku se seskupila rizika *vysoké prvotní náklady na zaškolení, nízká úroveň jazykových znalostí, brzký odchod na rodičovskou dovolenou a málo nápadů na zlepšení*.

Výsledky shlukové analýzy jsou porovnány s výsledky průměrného respektive celkového hodnocení jednotlivých rizik a byly stanoveny skupiny rizik, které jsou vnímány jako mírně rizikové, rizikové a velmi rizikové.



Obr. 11.7 Hodnocení rizik plynoucích ze zaměstnávání absolventa, seřazeno dle vnímané míry rizika

Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Oblasti, které zaměstnavatelé vnímají jako velmi rizikové:

Požadavek vysokého nástupního platu, nedostatek motivace a zájmu o práci, neschopnost řešit problémy, nesamostatnost.

Oblasti, které zaměstnavatelé vnímají jako rizikové:

Absolvent je fluktuant.

Oblasti, které zaměstnavatelé vnímají jako mírně rizikové:

Nízké pracovní nasazení, neschopnost přizpůsobit se, nízká úroveň komunikačních schopností, málo odborných znalostí získaných studiem.

Každé riziko bude dále testováno, pro případné zjištění závislosti mezi typem podniku a mírou vnímání daného rizika. Podniky budou pro účely statistického testování rozčleněny dle zaměstnávání absolventů, dle délky zaměstnávání absolventů, dle vlastnictví (český a zahraniční podnik) dle oboru činnosti (služby, výroba, obchod) a dle velikosti.

Bude testována statistická hypotéza

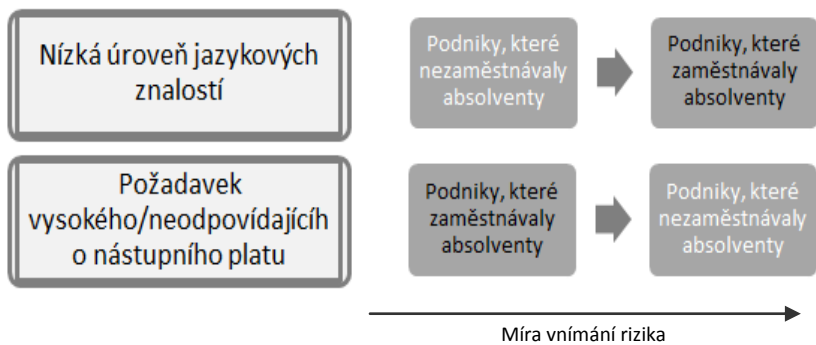
H_{02} : Neexistuje závislost mezi typem podniku a hodnocením uvedeného rizika

Tab. 11.4 Testování hypotézy: Míra hodnocení uvedeného rizika není závislá na typu podniku

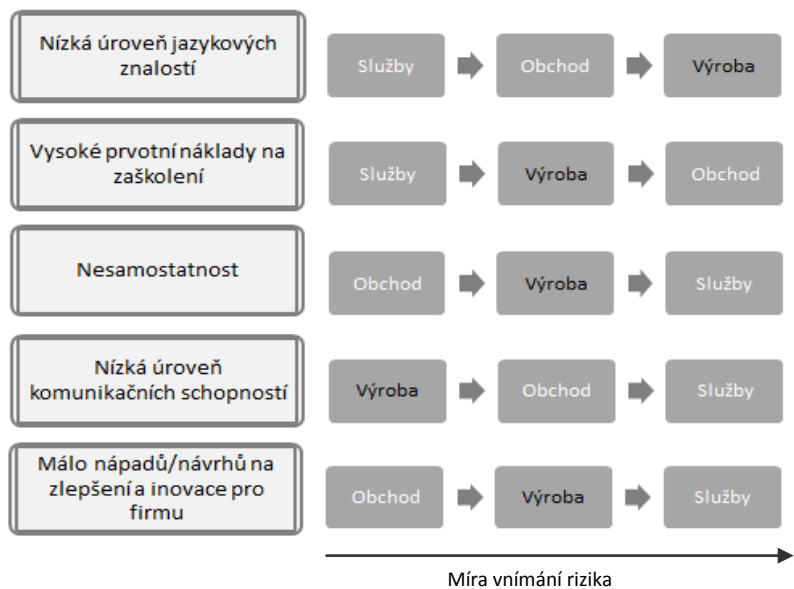
Typ podniku	Typ podniku														
	Dle zaměstnávání absolventů		Dle délky zaměstnání				Dle vlastnictví		Dle oboru činnosti			Dle velikosti			
	Ano	Ne	Do půl	Do 1	1 - 5	5+	Český	Zahraniční	Služby	Výroba	Obchod	Mikro	Malý	Střední	Velký
Počet podniků	542	214	14	47	281	202	604	152	302	343	87	65	412	197	82

Test	H ₀₂									
Riziko	<i>p-value</i>	<i>výsledek testu</i>	<i>p-value</i>	<i>výsledek testu</i>	<i>p-value</i>	<i>výsledek testu</i>	<i>p-value</i>	<i>výsledek testu</i>	<i>p-value</i>	<i>výsledek testu</i>
málo odborných znalostí získaných studiem	0,7783	> α	0,0396	< α	0,4229	> α	0,0610	> α	0,0315	< α
nedostatek znalostí z oblasti IT	0,2746	> α	0,0024	< α	0,0339	< α	0,4527	> α	0,3377	> α
nízká úroveň jazykových znalostí	9,45E ⁻⁰⁶	< α	0,7214	> α	0,0132	< α	9,93E ⁻⁰⁵	< α	0,0003	< α
nedostatek motivace a zájmu o práci	0,7031	> α	0,0556	> α	0,0134	< α	0,6525	> α	0,0149	< α
absolvent je fluktuant	0,1196	> α	0,5258	> α	0,0673	> α	0,9048	> α	0,0580	> α
brzký odchod na rodičovskou dovolenou	0,9550	> α	0,3844	> α	0,0008	< α	0,5534	> α	0,1291	> α
vysoké prvotní náklady na zaškolení	0,4414	> α	0,0766	> α	0,4119	> α	0,0032	< α	0,0976	> α
nesamostatnost	0,4509	> α	0,0018	< α	0,0332	< α	0,0397	< α	0,1046	> α
neschopnost řešit problémy	0,5037	> α	0,0187	< α	0,0261	< α	0,5648	> α	0,0373	< α
požadavek vysokého/neodpovídajícího nástupního platu	0,0160	< α	0,0007	< α	0,4155	> α	0,1331	> α	5,97E ⁻⁰⁵	< α
nízké pracovní nasazení	0,9664	> α	0,0158	< α	0,0003	< α	0,7414	> α	0,0112	< α
neschopnost přizpůsobit se, nízká flexibilita a adaptabilita	0,9844	> α	0,0229	< α	0,0540	> α	0,4591	> α	0,5301	> α
nízká úroveň komunikačních schopností	0,6770	> α	0,0473	< α	0,6397	> α	0,0110	< α	0,1299	> α
málo nápadů/návrhů na zlepšení a inovace pro firmu	0,5322	> α	0,2325	> α	0,0182	< α	0,0172	< α	0,2097	> α

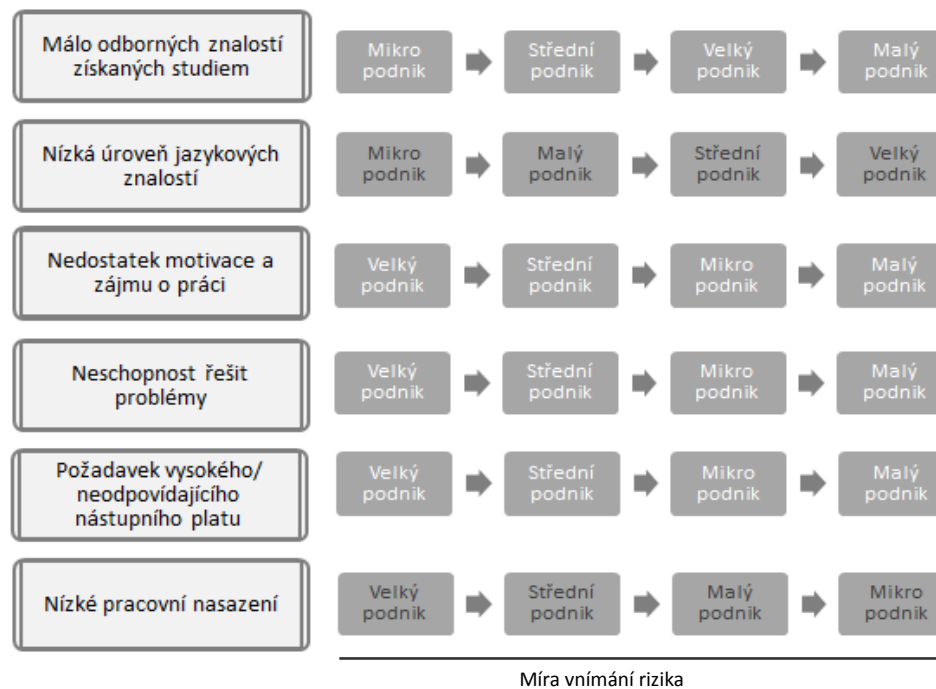
Hodnocení rizik, dle zaměstnávání absolventů.



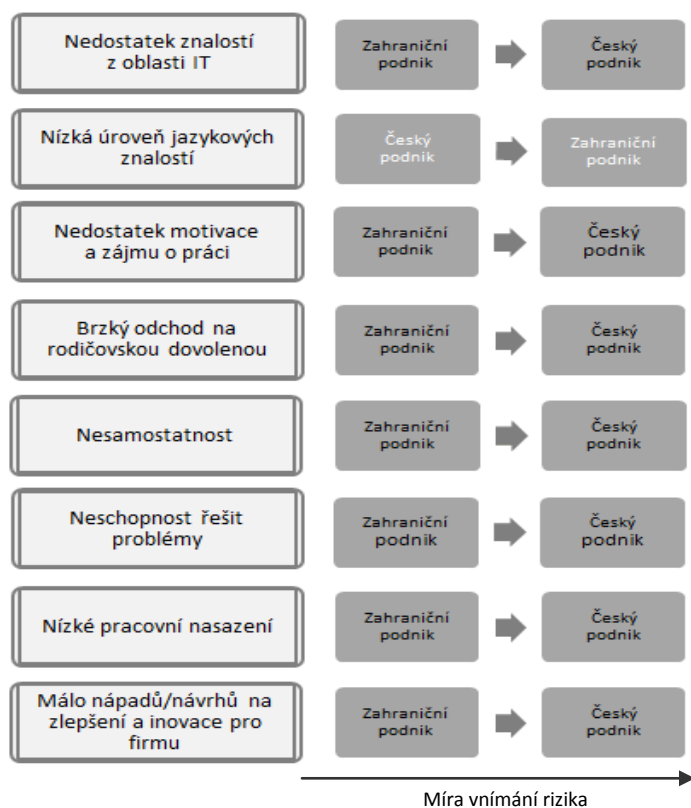
Hodnocení rizik, dle oboru činnosti.



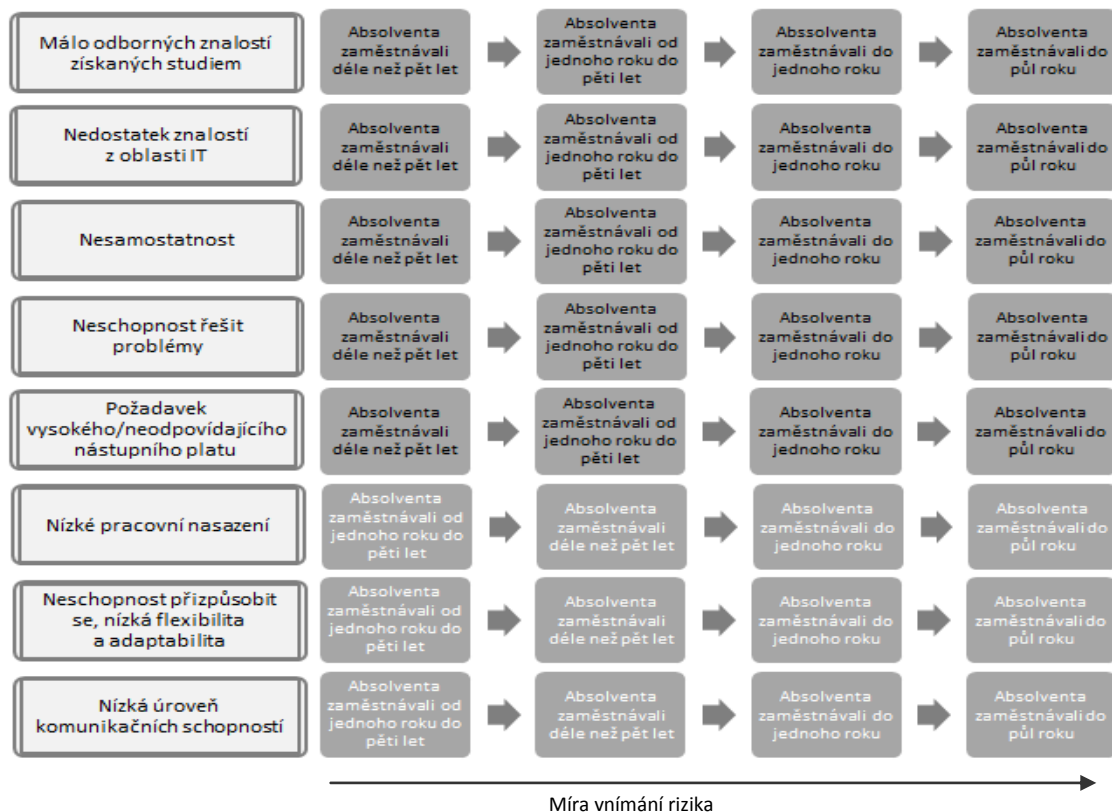
Hodnocení rizik, dle velikosti podniku.



Hodnocení rizik, dle vlastnictví podniku.



Hodnocení rizik, dle délky zaměstnání absolventů.



Obr. 11.8 Hodnocení rizik plynoucích ze zaměstnávání absolventa, dle typů podniku
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Zaměstnávání absolventů.

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{02} a přijímám alternativní hypotézu pro níže uvedené kritéria.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle zaměstnávání absolventů a hodnocením rizika *nízká úroveň jazykových znalostí.*

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle zaměstnávání absolventů a hodnocením rizika *požadavek vysokého nástupního platu.*

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Dle délky zaměstnávání absolventů.

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{02} a přijímám alternativní hypotézu pro níže uvedené kritéria.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle délky zaměstnávání absolventů a hodnocením rizika *málo odborných znalostí získaných studiem.*

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle délky zaměstnávání absolventů a hodnocením rizika *nedostatek znalostí z oblasti IT.*

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle délky zaměstnávání absolventů a hodnocením rizika *nesamostatnost.*

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle délky zaměstnávání absolventů a hodnocením rizika *neschopnost řešit problémy.*

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle délky zaměstnávání absolventů a hodnocením rizika *požadavek vysokého nástupního platu.*

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle délky zaměstnávání absolventů a hodnocením rizika *nízké pracovní nasazení.*

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle délky zaměstnávání absolventů a hodnocením rizika *neschopnost přizpůsobit se.*

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle délky zaměstnávání absolventů a hodnocením rizika *nízká úroveň komunikačních schopností.*

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Dle vlastnictví (český nebo zahraniční podnik).

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{02} a přijímám alternativní hypotézu pro níže uvedené kritéria.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením rizika **nedostatek znalostí z oblasti IT.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením rizika **nízká úroveň jazykových znalostí.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením rizika **nedostatek motivace a zájmu o práci.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením rizika **brzký odchod na rodičovskou dovolenou.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením rizika **nesamostatnost.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením rizika **neschopnost řešit problémy.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením rizika **nízké pracovní nasazení.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením rizika **málo nápadů na zlepšení.**

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Dle oboru činnosti (služby, výroba, obchod).

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{02} a přijímám alternativní hypotézu pro níže uvedené kritéria.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle oboru činnosti a hodnocením rizika **nízká úroveň jazykových znalostí.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku oboru činnosti a hodnocením rizika **vysoké prvotní náklady na zaškolení.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku oboru činnosti a hodnocením rizika **nesamostatnost.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku oboru činnosti a hodnocením rizika **nízká úroveň komunikačních schopností.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku oboru činnosti a hodnocením rizika **málo nápadů na zlepšení.**

Výsledek testované hypotézy pro podniky dle členění: Dle velikosti (mikro podnik, malý podnik, střední podnik, velký podnik).

Dle výsledků Pearsonova chí-square testu, zamítám nulovou hypotézu H_{02} a přijímám alternativní hypotézu pro níže uvedené kritéria.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením rizika **málo odborných znalostí získaných studiem.**

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením rizika *nízká úroveň jazykových znalostí*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením rizika *nedostatek motivace a zájmu o práci*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením rizika *neschopnost řešit problémy*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením rizika *požadavek vysokého nástupního platu*.

Existuje statisticky významná **závislost** mezi typem podniku dle velikosti a hodnocením rizika *nízké pracovní nasazení*.

Na schématech Obr. 11.8 je podrobně porovnána míra vnímání jednotlivých rizik, dle typu společnosti, pro rizika u kterých byla prokázána závislost mezi typem podniku a hodnocením rizika. Například rizika: *požadavek vysokého/neodpovídajícího nástupního platu*, se obávají více společnosti, které v minulosti absolventy nezaměstnávaly. 7 z 8 rizik, u kterých byla statistickým testem prokázána závislost mezi typem podniku dle vlastnictví a hodnocením rizika, vnímají více české podniky, než podniky zahraniční. U 5 z 8 rizik, u kterých byla statistickým testem prokázána závislost, mezi typem podniku dle délky zaměstnávání absolventů platí, že čím déle u nich absolvent setrval v zaměstnání, tím méně vnímají riziko v uvedené oblasti.

11.3 Shrnutí kapitoly 11

Metodou shlukové analýzy se podařilo identifikovat určité skupiny kritérií, které zaměstnavatelé posuzují podobně. Syntézou poznatků ze shlukové analýzy a hodnocením kritérií, byly identifikovány skupiny kritérií se **zásadním vlivem** na získání zaměstnání (*flexibilita a adaptabilita, ochota učit se, loajalita, samostatnost a práce v týmu*), s **významným vlivem** na získání zaměstnání (*sociální schopnosti, komunikační dovednosti, odborné znalosti, znalost cizího jazyka a organizační schopnosti a všeobecný přehled*) a kritéria s **malým vlivem** na získání zaměstnání (*znalosti IT, sebevědomí, doporučení, praxe během studia, certifikát, konkrétní VŠ, pobyt v zahraničí*).

Statistické testování hypotéz odhalilo celou řadu kritérií, u kterých je míra hodnocení daného kritéria závislá na typu podniku. Tyto výsledky byly podrobně zpracovány ve schématech na obrázku 11.4.

Podobný postup byl aplikován i při vyhodnocení míry rizika jednotlivých kritérií, které zaměstnavatelé vnímají při výběru nového zaměstnance z řad absolventů. Shluková analýza odhalila skupiny rizik, které zaměstnavatelé vnímají podobně. Syntézou výsledků shlukové analýzy a celkového, respektive průměrného hodnocení rizika, byly identifikovány oblasti, které zaměstnavatelé

vnímají jako **velmi rizikové** (*požadavek vysokého nástupního platu, nedostatek motivace a zájmu o práci, neschopnost řešit problémy, nesamostatnost*). Oblasti, které zaměstnavatelé vnímají jako **rizikové** (*absolvent je fluktuant*) a oblasti, které zaměstnavatelé vnímají jako **mírně rizikové** (*nízké pracovní nasazení, neschopnost přizpůsobit se, nízká úroveň komunikačních schopností, málo odborných znalostí získaných studiem*). Nejméně se obávají *nedostatku znalostí z oblasti IT*.

Statistické testování odhalilo celou řadu rizik, u kterých je hodnocení rizika závislé na typu podniku. Tyto výsledky byly podrobně zpracovány ve schématech na obrázku 11.8.

Zajímavým zjištěním bylo, že většina rizik, u kterých byla statistickým testem prokázána závislost mezi typem podniku dle vlastnictví, je vnímána českými společnostmi. (7 z 8 rizik, u kterých byla prokázána závislost). A další zajímavou skutečnost odhalil test statistické hypotézy v členění podniků dle délky zaměstnávání absolventů. U 5 z 8 rizik, u kterých byla prokázána závislost, platí, že čím déle absolvent setrval v zaměstnání, tím méně uvedená společnost vnímá testované riziko.

12. LIMITY VÝZKUMU

Data získaná kvantitativním výzkumem mohou být zkreslena působením fází hospodářského cyklu. Společnosti mají jiné požadavky na zaměstnance v období ekonomického růstu a jiné v období ekonomické recese. Zkoumané faktory mají vliv pouze tehdy, pokud jsou firmy ochotné nabírat nové pracovníky z řad absolventů vysokých škol.

Rovněž je nutné vzít v úvahu, že samotné výběrové řízení ovlivňuje celá řada faktorů, nejen faktory vymezené v kvantitativním výzkumu. Často hrají roli i osobní sympatie nebo rodinné vazby ve firmách. Vzhledem k individuálním preferencím každého personalisty, není možné postihnout, vymezit a kvantifikovat všechny faktory, které následně rozhodnou o přijetí nebo nepřijetí uchazeče.

Dynamicky měnící se podmínky na trhu práce, rovněž ovlivňují výběr vhodných uchazečů. Faktory, které firmy považovaly za klíčové v době, kdy byl prováděn výzkum, se mohou měnit vlivem vývoje na trhu. Je tedy nutná pravidelná aktualizace výsledků výzkumu.

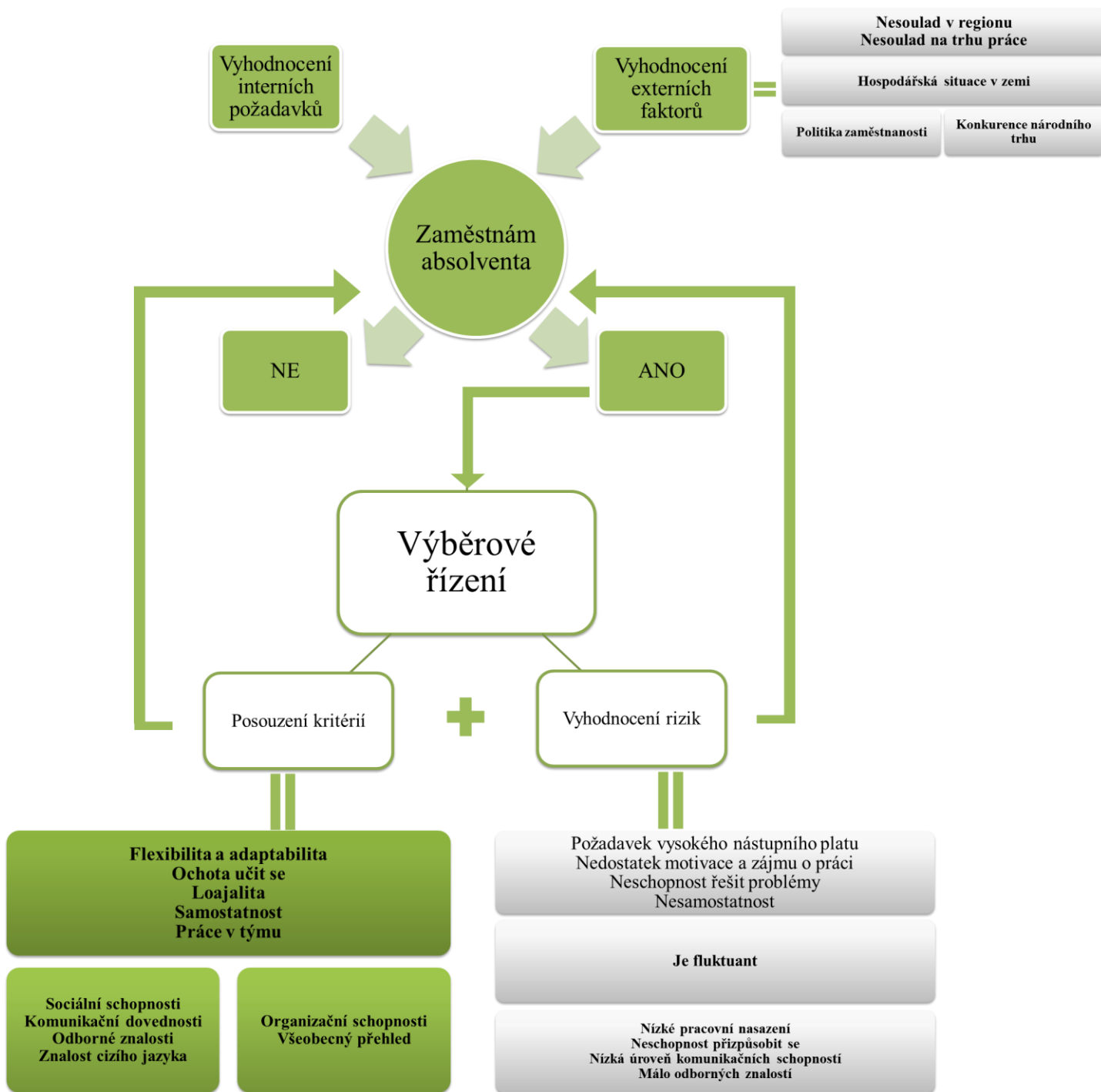
13. SYNTÉZA POZNATKŮ, ZPRACOVANÝ MODEL VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ

Dle výsledků provedeného výzkumu byl sestaven zjednodušený model výběrového řízení absolventů, kde byly zpracovány kritéria, která byla vyhodnocována v uvedeném výzkumu. Jedná se o ilustraci závěrů, které byly získány pouze vyhodnocením uvedeného výzkumu a na pozadí podmínek trhu a trhu práce v roce 2013 a 2014, kdy probíhal sběr dat.

Na výběrové řízení má vliv celá řada dalších kritérií a faktorů, které nebylo možné postihnout výzkumem a zpravidla je ani nelze kvantifikovat.

V situaci, kdy podnik vyhodnotí interní požadavky a externí požadavky tak, že je vhodné přijmout nového zaměstnance z řad absolventů vysokých škol, bude (dle závěrů výzkumu) hledat u uchazeče určitý soubor vlastností, popsanych ve schématu na Obr. 11.4 a snažit se vyhodnotit míru rizika, které zaměstnavatel (dle závěrů výzkumu) vnímá, při přijímání absolventa do zaměstnání.

V případě, že by byl výzkum mezi zaměstnavateli realizován pravidelně, bylo by možné model vždy doplnit o aktuálně získané poznatky. Jedná se tedy o velmi adaptabilní model, který je možné použít i jako podklad další vědecké práce, například při změně podmínek na trhu práce.



Obr. 13.1 Model výběrového řízení na absolventské pozice
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum

14. MODELOVÁ PARAMETRIZACE VHODNÉHO UCHAZEČE

Pro splnění dílčího cíle disertační práce byla sestavena modelová parametrizace vhodného uchazeče z řad absolventů vysokých škol.

Kritéria, která jsou klíčová pro absolventy, aby byli úspěšní ve výběrovém řízení, jsou zobrazena na následujícím schématu. Pokud budou absolventi seznámeni s požadavky a očekáváním zaměstnavatelů, můžou se zlepšit jejich vyhlídky uplatnitelnosti na trhu práce a zkrátit doba přechodu mezi ukončením studia a nástupem do zaměstnání.

Modelová parametrizace vhodného uchazeče z řad absolventů je zachycena na následující ilustraci.

Za předpokladu, že budou naplněny požadavky *soulad na trhu práce, soulad v regionu a hospodářská situace v zemi* bude zaměstnavateli vnímána pozitivně, je absolvent – uchazeč vymezen žádoucími a nežádoucími vlastnostmi, které byly zjištěny primárním výzkumem mezi zaměstnavateli v České republice.

Mezi žádoucí vlastnosti patří *flexibilita a adaptabilita, ochota učit se, loajalita, samostatnost a práce v týmu*. Mezi nežádoucí vlastnosti a překážky zaměstnání absolventů zařadili zaměstnavatelé nejčastěji *požadavek vysokého nástupního platu, nedostatek motivace a zájmu o práci, neschopnost řešit problémy a nesamostatnost*. Vymezením výše popsané parametrizace vhodného uchazeče z řad absolventů vysokých škol byl splněn dílčí cíl disertační práce.



*Obr. 14.1 Modelová parametrizace vhodného uchazeče z řad absolventů VŠ
Zdroj dat: Vlastní zpracování, primární výzkum*

15. PŘÍNOSY PRO VĚDU A PRAXI

Výsledky výzkumu mohou být využity v několika různých oblastech.

Závěry detailní analýzy mezi zaměstnavateli mohou sloužit jako informační podklad pracovníkům kariérového poradenství na vysokých školách, jelikož odhalují problémové oblasti uplatnění absolventů vysokých škol. Pokud by se podařilo předat absolventům poznatky získané zpracovaným výzkumem, pro zaměstnavatele by to znamenalo zefektivnění výběrového řízení, jelikož by se absolventi zaměřili na prezentaci dovedností, které zaměstnavatelé (dle závěrů výzkumu) požadují.

Univerzita Tomáše Bati může výsledky výzkumu zprostředkovat pracovníkům Job Centra, kteří se aktivně podílejí na lepším uplatnění absolventů na trhu práce formou intenzivního poradenství a ostatní činností.

Závěry výzkumu mohou tedy využít jak studenti vysokých škol, tak i samotní zaměstnavatelé. Sladěním požadavků strany poptávky po práci a nabídky práce se zvýší uplatnění absolventů na trhu práce a dojde ke zlepšení při procesu přijímání absolventa VŠ do zaměstnání. Jak již bylo zmíněno, pokud by došlo k úspěšné implementaci poznatků získaných od zaměstnavatelů mezi studenty, zkrátila by se doba přechodu absolventa VŠ do zaměstnání.

Modelová parametrizace vhodného uchazeče může být využita jako podklad pro další vědeckou práci a může sloužit i ve vzdělávacím procesu. Výukový proces a zvolené výukové metody výrazně přispívají k rozvoji kompetencí budoucích absolventů. Zpracovaná modelová parametrizace je ilustrací skutečnosti, ke které by měl výukový proces směřovat.

V teoretické oblasti je práce přínosem zpracováním Phillipsových křivek a modifikovaných Phillipsových křivek na různé segmenty trhu práce, které se v literatuře nevyskytují. Rovněž práce přispívá do teorie kompetencí a interdisciplinárně do teorie HRM.

16. ZÁVĚR

Postavení absolventů vysokých škol na trhu práce v ČR se v posledních letech výrazně zhoršilo. Vliv na současnou situaci na trhu práce má celá řada faktorů. Objevují se nové trendy v personální práci, vlivem globalizace je velmi intenzivní tlak na inovace ve firmách a flexibilita a adaptabilita pracovníků je téměř každodenní nutností. Rovněž roste počet vysokoškolsky vzdělaných osob rozvojem terciálního vzdělání. Výzkum v oblasti sekundárních dat poukázal na skutečnost, že se počet absolventů bakalářského studia zvýšil v roce 2015 o 84 % oproti roku 2006 a počet absolventů magisterského studia se v roce 2015

zvýšil o 21 % oproti roku 2006. Absolventi škol pak mají při hledání zaměstnání vyšší konkurenci.

Problémy s uplatněním absolventů se v posledních letech začaly objevovat nejen v České republice, ale i v ostatních zemích EU. Zejména v období ekonomické recese byla míra nezaměstnanosti absolventů velmi vysoká.

Vývojem míry nezaměstnanosti absolventů a jejich uplatněním na trhu práce se v současné době zabývá řada institucí a studií.

Výsledky výzkumů v zahraničí i v České republice poukázaly na skutečnost, že společnosti se při výběrových řízeních začínají více orientovat na osobu uchazeče, než na pozici samotnou. Zahraniční zaměstnavatelé uváděli nejčastěji jako překážku v zaměstnání absolventa nedostatek komunikačních schopností, malé povědomí o trhu a nedostatek přenositelných kompetencí.

Pro absolventy je velmi důležité seznámit se s požadavky zaměstnavatelů, jinak by mohlo dojít k situaci, že absolventi přijdou na pracovní pohovor s mylnou představou, jaké vlastnosti a dovednosti zaměstnavatelé očekávají. Tím se vystavují riziku ztráty pracovní příležitosti, jelikož se při pracovním pohovoru mohou zaměřit na prezentaci jiných vlastností, než zaměstnavatelé preferují.

Cílem disertační práce bylo navrhnout adaptivní model pro firmy při výběrovém řízení. Tento model byl zpracován a popsán v Kapitole 13. Primárním výzkumem mezi zaměstnavateli bylo zjištěno, že vhodný uchazeč by měl splňovat celou řadu kritérií. Metodou shlukové analýzy a hodnocením kritérií byly identifikovány skupiny kritérií se zásadním vlivem, s významným vlivem a s malým vlivem. Za žádoucí vlastnosti respektive za kritéria se zásadním vlivem, zaměstnavatelé označili vlastnosti: *flexibilita a adaptabilita, ochota učit se, loajalita, samostatnost a práce v týmu*. Metoda shlukové analýzy a celkové, respektive průměrné hodnocení bylo použito i u stanovení oblastí, které zaměstnavatelé vnímají jako velmi rizikové, rizikové a mírně rizikové. Z velmi rizikové oblasti vnímají zaměstnavatelé zejména: *požadavek vysokého nástupního platu, nedostatek motivace a zájmu o práci, neschopnost řešit problémy a nesamostatnost*. Tyto závěry posloužily pro modelovou parametrizaci vhodného uchazeče, čímž byl splněn dílčí cíl práce. Splněním tohoto cíle je možné srovnat závěry realizovaného výzkumu v disertační práci se závěry ostatních studií a to jak v České republice, tak v zahraničí. Závěry výzkumu uvedené v této disertační práci se ztotožňují se závěry studií uvedených v Kapitole 4. Zjištěné závěry mohou potvrdit i ze své dlouholeté praxe v oblasti personalistiky. V současné době je mezi studenty velmi rozšířená informace, že zaměstnavatelé upřednostňují absolventy, kteří získali nějakou formu praxe již během studia. Toto tvrzení nebylo výzkumem prokázáno. Dle závěrů realizovaného výzkumu je splnění praxe až mezi posledními ze žádaných kritérií. I tuto skutečnost mohu ze své odborné praxe potvrdit. Nesetkala jsem se

s jediným požadavkem zaměstnavatelů, kteří by uváděli praxi, mezi žádaná kritéria, nebo by upřednostnili absolventa, který by během studia získal i některou z forem praxe či odborné stáže. Význam absolvované praxe bych však vyzdvihla především z důvodu posílení celé řady kompetencí, jako například samostatnost, flexibilita a komunikační schopnosti.

Jedním z dílčích cílů bylo vyhodnocení sekundárních dat z makroekonomického prostředí. Bylo zjištěno, že se České republice úspěšně daří naplnit cíle definované ve strategii Evropa 2020 pro oblast vzdělávání a to již okolo roku 2015.

Statistické testování hypotéz prokázalo působení inflace a vývoje HDP na vývoj míry nezaměstnanosti absolventů. Splnění tohoto dílčího cíle potvrdilo skutečnost, že absolventi mají lepší pozici při vstupu na trh práce v období hospodářského růstu.

Dalším z dílčích cílů bylo primárním výzkumem zjistit, které externí faktory ovlivňují zaměstnavatele při zaměstnávání absolventů. Z primárního výzkumu byly zjištěny externí faktory, které mají zásadní vliv na zaměstnavatele při přijímání absolventů. Jsou to faktory: *nesoulad v regionu*, *nesoulad na trhu práce* a *hospodářská situace v zemi*. Statistickým testováním hypotéz byla zamítnuta hypotéza, že neexistuje závislost mezi typem podniku a hodnocením daného faktoru. Pro faktor *nesoulad v regionu*, přijímám alternativní hypotézu. Existuje závislost mezi velikostí podniku a hodnocením faktoru *nesoulad v regionu*. Nejvíce vnímají uvedené riziko podniky střední velikosti a nejméně podniky malé. Na základě provedeného testu statistické hypotézy lze tvrdit, že kromě faktoru *nesoulad v regionu*, hodnotí podniky testované faktory nezávisle, bez ohledu na typ podniku.

V disertační práci byla velká pozornost věnována i situaci absolventů bakalářského studijního programu na trhu práce. Z primárního výzkumu mezi zaměstnavateli bylo zjištěno, že jen velmi malá část zaměstnavatelů vnímá zásadní rozdíl mezi absolventy bakalářského stupně studia a absolventy magisterského stupně studia. Statistické testování hypotézy však odhalilo skutečnost, že existuje závislost mezi velikostí podniku a hodnocením dosaženého stupně vzdělání. Čím větší podnik, tím více vnímá rozdíl mezi absolventy bakaláři a absolventy magisterského stupně vysokoškolského vzdělání.

Následujícím dílčím cílem bylo identifikovat, které firmy zaměstnávají absolventy a v jakém časovém horizontu u nich absolventi setrvávají v zaměstnaneckém poměru. Statistickým testováním hypotéz bylo zjištěno, že existuje závislost mezi typem podniku z hlediska oboru činnosti podniku (výroba, obchod, služby), vlastnictvím podniku (český podnik, zahraniční podnik), velikostí podniku (mikro podnik, malý podnik, střední podnik, velký podnik) a zaměstnáváním absolventů. České podniky zaměstnávají absolventy

v menší míře než podniky zahraniční a nejméně zaměstnávají absolventy v podnicích věnujících se obchodní činnosti. Nejvíce pak dostávají absolventi příležitost v podnicích působících v oblasti poskytování služeb. Také, dle testované hypotézy platí, že čím větší podnik, tím více zaměstnává absolventy. Co se týká délky zaměstnání, nejčastěji zůstávali absolventi v podnicích od 1 do 5 let a to více než polovina z nich. Třetina z nich pak zůstala v zaměstnání dokonce déle než pět let. Byla zamítnuta statistická hypotéza, že neexistuje vztah mezi velikostí podniku a krajem, kde sídlí a délkou zaměstnávání absolventů. Nejdéle zůstávají absolventi v podnicích v Moravskoslezském kraji a nejkratší dobu v Praze. Nejdéle zůstávají v zaměstnání ve středních podnicích a nejkratší dobu v mikro podnicích. Zjištěné skutečnosti byly zpracovány do přehledných schémat, ilustrací a modelů.

Závěry zpracovaného výzkumu ovlivňuje celá řada faktorů a ty se mohou měnit nejen vlivem působení trhu a trhu práce. Na průběh výběrového řízení má vliv především individualita každého personalisty a často i osobní sympatie, či rodinné vztahy ve firmách. Přesto se jedná o cenné poznatky, se kterými by se měli seznámit studenti, absolventi i pracovníci karierního poradenství na vysokých školách.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ADAMS, T. AND K. MCQUILLAN. "New jobs, new workers? Organizational restructuring and management hiring decisions", *Relations Industrielles*. 2000, vol. 55 No. 3, s. 391-413.

BENEŠ, M. *Marketing a práce s absolventy vysokých škol*. Praha: Eurolex Bohemia, 2001, vol. 1, s. 147 ISBN 80-864-3206-8.

BORRA, C., F. G. GARCÍA and M. S. VELASCO. Entry of young economists into working life: analysis of the determinants of first unemployment duration. *Applied Economics Letters*. 2009, vol. 16, iss. 14, s. 1483-1488. DOI: 10.1080/13504850701591333. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13504850701591333>

BRANINE, M. Graduate recruitment and selection in the UK: A study of the recent changes in methods and expectations. *Career Development International*. 2008, vol. 13, iss. 6, s. 497-513. DOI: 10.1108/13620430810901660. Dostupné z: <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/13620430810901660>

BURDOVÁ, J. a D. CHAMOUTOVÁ. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2011*. 2011, In: [online]. 1. vydání. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, s. 1-66 [cit. 2013-04-03]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/Publikace/9-0-60/Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->

CANADIAN MANAGER. "Interpersonal skills", *Canadian Manager*. 1993, Vol. 18 iss. 1, s. 26.

ČADOVÁ, Adéla. *Instituce v Hospodářské politice* [online]. Brno, 2007 [cit. 2014-11-10]. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, Hospodářská politika. Vedoucí práce prof. Ing. Antonín Slaný, CSc. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/76004/esf_m/?lang=en;id=230428

Český statistický úřad: Labour Market in the Czech Republic - Time Series - 1993 - 2015. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/102-r-k-activity-status-of-population-by-age-yzlb6crcox>

Český statistický úřad: Evropa 2020. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/evropa-2020>

Český statistický úřad, publikace: Česká republika od roku 1989 - 2013 v číslech

<https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-v-cislech-od-roku-1989-wau52m1y38>

ESF. *Program realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku* [online]. Praha, 2005 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://www.edulk.cz/LinkClick.aspx?fileticket=5chn9m9wSUY%3D&tabid=72>

GABRIC, D. a K. L. MCFADDEN. Student and Employer Perceptions of Desirable Entry-level Operations Management Skills. *American Journal of Business*. 2001, vol. 16, iss. 1, s. 5-60. DOI: 10.1108/19355181200100005. Dostupné z: <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/19355181200100005>

GRAVES, L.M. AND R.J. KARREN. "Interviewer decision processes and effectiveness: an experimental policy-capturing investigation", *Personnel Psychology*. 1992, Vol. 45 iss. 2, s. 313-40.

GREENBERG, J. AND H. GREENBERG. How to Hire the Best Employees in the 1990s. *Agency Sales Magazine*. 1989, iss. 19(12), s. 12-19.

GREENBERG, H. M., D.T. AMABILE. The personality of a top salesperson. *Agency Sales Magazine*. 1996, vol. 11, s. 40-41. Dostupné z: <http://search.proquest.com.proxy.k.utb.cz/docview/210942065?accountid=15518>

HARVEY, LEE A KATHLEEN L. MCFADDEN. New realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary Education and Management*. 2000, vol. 6, iss. 1, s. 3-17. DOI: 10.1080/13583883.2000.9967007. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13583883.2000.9967007>

HOLMAN, R. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 2. vyd. Praha: Univerzita Karlova. 2009, xiv, 424 s. *Beckovy ekonomické učebnice*. ISBN 978-80-7179-861-3.

KOUCKÝ, J. a M. ZELENKA. Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010. *Univerzita karlova v Praze: Středisko vzdělávací politiky*. 2009, s. 1-8. [cit. 2013-04-03]. Dostupné z: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf

KOUCKÝ, J. a M. ZELENKA. Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2011. *Univerzita karlova v Praze: Středisko vzdělávací politiky*. 2011, s. 1-29. Dostupné z: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_V%C5%A0_2011.pdf

MACÁKOVÁ, L. *Mikroekonomie: základní kurs*. 8. aktualiz. vyd. Slaný: Melandrium. 2003, s. 275 ISBN 80-861-7538-3.

MESSMER, M. "Five things to look for in job candidates", *Strategic Finance*. 2003, Vol. 85 iss. 3, s. 15-16.

Ministersvo práce a sociálních věcí: Definice absolventa pro potřeby statistického sledování. MPSV.CZ: Ministersvo práce a sociálních věcí [online]. 2016 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

Ministersvo práce a sociálních věcí: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. MPSV.CZ: Ministersvo práce a sociálních věcí [online]. 2016 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

MYSZKOWSKI, G. J., AND S. SLOAN. Hiring by blueprint. *HRMagazine*. 1991, iss. 36(5), s. 55. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/205026869?accountid=15518>

NĚMEC, J. Ze školní lavice na židli státního úřadu: V Evropě je bez práce 5,7 milionu lidí ve věku do 25 let. *Ekonom*. 2013, č. 15, s. 35-39. ISSN 1210-0714.

PASTORE, F. To Study or to Work?. *Eastern European Economics*. 2012, vol. 50, iss. 3, s. 49-78. DOI: 10.2753/EEE0012-8775500303. Dostupné z: <http://mesharpe.metapress.com/openurl.asp?genre=article>

PEPPAS, S. C. Diversity in the workplace: Hispanic perceptions of the hiring decision. *Employee Relations*. 2006, vol. 28, iss. 2, s. 119-129. DOI: 10.1108/01425450610639356. Dostupné z: <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/01425450610639356>

RAY, C., J. STALLARD Criteria for business graduates' employment: Human resource managers' perceptions. *Journal Of Education For Business*. January 1994, Vol. 69 iss. 3, s. 140.

SIEGEL, G. "Skills needed for entry-level management accounting positions", *Strategic Finance*, 2000. Vol. 81 iss. 10, s. 79-80.

Středisko vzdělávací politiky: REFLEX 2013. Středisko vzdělávací politiky [online]. 2013 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=svp&KID=95>

ŠVARCOVÁ, J., V. GABRHEL, O. CÍCHA Makroekonomické aspekty trhu práce Edice vědecké spisy, 1. Vydání, CEED 2014, ISBN 978-80-87301-18-0

ÚLOVEC, M. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza. 2014, s. 36 Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatele_komparace_2014_pro_www.pdf

Portál Job Centrum - Job Centrum UTB: Job Centrum a jeho služby. Portál Job Centrum - Job Centrum UTB [online]. 2012 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z:

https://jobcentrum.utb.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=23&Itemid=158&lang=cz

VELASCO, M. S. a D. A. OCHETAN. More than just good grades: candidates' perceptions about the skills and attributes employers seek in new graduates. *Journal of Business Economics and Management*. 2012, vol. 13, iss. 3, s. 499-517. DOI: 10.3846/16111699.2011.620150. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3846/16111699.2011.620150>

VOJTĚCH, J. a D. CHAMOUTOVÁ. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii 2011/12. 2012, s. 50 Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/VYVOJ2011_pro_www.pdf

PUBLIKACE AUTORA

Dílčí výsledky výzkumu: *odborná pedagogická konference: [odborná zpráva k průběžným výsledkům projektu OPVK ESF]*. Kolektiv autorů, 1. vyd. Ve Zlíně: Univerzita Tomáše Bati, Fakulta managementu a ekonomiky, 2013, s. 79. ISBN 978-80-7454-288-6.

STAVJANÍČKOVÁ, Iva. How To Succeed On The Labour Market. What Do Employer Really Expect? *WSEAS, 3rd International Conference on Economics, Political and Law Science (EPLS '14)*, Brasov, Romania, June 26-28, 2014.

ŠVARCOVÁ, Jena a Iva STAVJANÍČKOVÁ. HRM Will Be Increasingly Difficult – the Professional Aspirations of Future Personnel Managers. In *Advances in Economics, Risk Management, Political and Law Science*. Praha: WSEAS Press, 2012, s. 90-95. ISSN 2227- 460X. ISBN 978-1-61804-123-4.

ŠVARCOVÁ, Jena a Iva STAVJANÍČKOVÁ. Cluster analysis of professional focus of future HR managers. *WSEAS Transactions on Business and Economics*. 2013, vol. 10, iss. 3, s. 249-258. ISSN 1109-9526. Dostupné z: <http://wseas.org/cms.action?id=6931>

VENDOLSKÁ, Iva a Eliška KAČEROVÁ. Flexible Graduate is Successful Graduate. Key Factors of Successful Job Interview, Results of a Comparative Analysis. *Journal of Competitiveness*. 2016, vol. 8, Issue 2, pp. 87 – 102. ISSN 1804-171X (Print), ISSN 1804-1728 (On-line), DOI: 10.7441/joc.2016.02.07

IVA VENDOLSKÁ ODBORNÝ ŽIVOTOPIS

Kontaktní údaje:

E-mail: iva.vendolska@gmail.com
Adresa: Zelinova 5589, Zlín 760 05

Pracovní zkušenosti:

- 2011 – dosud **Vedoucí kanceláře**, 012 spol. s r. o., Zlín
Zodpovědnost za vedení zlínské pobočky. Jednání s klienty a obchodními partnery, uzavírání smluv, příprava podkladů pro účetnictví, zodpovědnost za hotovostní i bezhotovostní operace. Podílení se na marketingovém plánu. Reporting. Pravidelné služební cesty do zahraničí. V rámci sítě poboček funkce personalisty. Zodpovědná za výběrová řízení a zaškolení nových pracovníků. Komunikace s mateřskou společností. Vedení podřízených pracovníků na pobočce.
- 2010 – 2011 **Specialista projektu**, Randstad, s.r.o., Zlín
Zodpovědnost za projekt „Vzdělávejte se!“- financován prostředky EU. Konzultační a poradenská činnost pro společnosti, které čerpají prostředky v rámci projektu, případně mají zájem vstoupit do projektu. Zpracování, kontrola žádostí a ostatních dokumentů projektu. Kontrola nákladů a cenových limitů vzdělávacích aktivit, reporting, publicita. Smluvní dokumentace, evidence, administrativa.
- 2009 – 2010 **Vedoucí personální agentury**, ManMark Prima Job, s. r. o., Zlín
Kompletní zodpovědnost za vedení pobočky a za její ekonomické výsledky. Příprava a vedení výběrových řízení, komunikace s uchazeči. Zpracování smluvní dokumentace a fakturace. Příprava podkladů pro účetnictví, kontrola dokladů. Reporting majiteli společnosti a vedení společnosti ManMark. Marketingové aktivity včetně tvorby rozpočtu pro tuto oblast. PR články a prezentace společnosti.
- 2005 – 2009 **Vedoucí personální agentury**, E2E Partner, s. r. o., Zlín
Zajištění dočasné pracovní síly pro odběratele, komunikace s odběrateli a tvorba cenových nabídek, zpracování mezd a fakturace. Jednání se zákazníky a úřady, veškerá smluvní dokumentace v pracovně právních vztazích, pohovory s uchazeči o trvalý pracovní poměr jak v českém tak

anglickém jazyce, základní administrace www stránek společnosti a podílení se na vývoji nového pracovního portálu, inzerce, marketingové strategie, PR prezentace společnosti, administrativní činnost, vedení pokladny, aj.

Vzdělání:

- 2009 – 2011 Univerzita Tomáše Bati, Fakulta humanitních studií.
Studijní obor Učitelství odborných předmětů pro střední školy. Distanční studium. Ukončeno státní zkouškou. Získán titul Bc.
- 2000 - 2006 Univerzita Tomáše Bati, Fakulta managementu a ekonomiky.
Studijní obor Finanční řízení podniku a podniková ekonomika.
Ukončeno státní zkouškou. Získán titul Ing.

Kurzy, semináře:

- 2008 Kurz francouzského jazyka na jazykové škole.
2005 Pracovní pobyt v zahraničí, Work and Travel, Spojené státy americké.
2002 Pracovní pobyt v zahraničí, Velká Británie.
2001 Pracovní a studijní pobyt, Velká Británie. Absolvován kurz anglického jazyka na Worcester college.

Jazykové znalosti:

- Angličtina Pokročilá úroveň. Zkouška FCE - Cambridgeská zkouška z AJ. Státní bakalářská zkouška z obchodní angličtiny.
Francouzština Mírně pokročilá. Maturitní zkouška z francouzského jazyka.

Znalost výpočetní techniky:

MS Office, Navision, Corel Draw, Corel Photopaint, Databázové programy pro personalistiku

Iva Vendolská

**Faktory ovlivňující poptávku po absolventech vysokých škol na
trhu práce v ČR**

Factors influencing demand for university graduates in the Czech labour market

Disertační práce

Vydala Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně,
nám. T. G. Masaryka 5555, 760 01 Zlín.

Náklad: ..výtisků

Sazba:

Publikace neprošla jazykovou ani redakční úpravou

Rok vydání 2017

ISBN 978-80-.....