

UNIVERZITA KARLOVA
FAKULTA TĚLESNÉ VÝCHOVY A SPORTU

**Uplatnění absolventů UK FTVS oboru Management TVS na
trhu práce**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce:

doc. Ing. Eva Čáslavová, CSc.

Vypracoval:

Bc. Jakub Hampl

Praha 2024

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem závěrečnou diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem uvedl všechny použité informační zdroje a literaturu. Tato práce ani její podstatná část nebyla předložena k získání jiného nebo stejného akademického titulu.

V Praze, dne

.....

Jakub Hampl

Evidenční list

Souhlasím se zapůjčením své diplomové práce ke studijním účelům. Uživatel svým podpisem stvrzuje, že tuto diplomovou práci použil ke studiu a prohlašuje, že ji uvede mezi použitými prameny.

Jméno a příjmení:

Fakulta / katedra:

Datum vypůjčení:

Podpis:

Poděkování:

Rád bych poděkoval paní doc. Ing. Evě Čáslavové, CSc. za vedení mé diplomové práce, vstřícnost, podnětné rady a připomínky, které mi dost ulehčovaly samotné psaní práce i kvalitní provedení výzkumu. Dále bych chtěl poděkovat své rodině a kamarádům, kteří mě podporovali během celého studia a vytvářeli příznivé prostředí potřebné pro úspěšné absolvování. Speciální poděkování patří také slečně Ing. Mgr. Michaele Kaprálkové, M.A., a to nejen za odborné konzultace, ale i za obětovaný čas ve prospěch této práce.

Abstrakt

- Název:** **Uplatnění absolventů UK FTVS oboru Management TVS na trhu práce**
- Cíle:** Hlavním cílem diplomové práce je prostřednictvím elektronického dotazování zjistit a popsat uplatnění absolventů oboru Management tělesné výchovy a sportu z let 2016 až 2022 na trhu práce.
- Metody:** Provedený výzkum spočíval ve využití kvantitativní metody, kdy byla využita metoda elektronického dotazování prostřednictvím webové stránky Click4survey.cz. Teoretická část práce vychází z vybrané literatury.
- Výsledky:** Základním souborem pro tuto studii jsou absolventi za období 2016 až 2022. Z celkového počtu 236 potenciálních respondentů, kteří dokončili studium v daném období, se podařilo získat odpovědi od 115 respondentů. Data byla analyzována pomocí chí kvadrát testu, s důrazem na identifikační proměnné jako je pohlaví respondentů a rok ukončení studia. Výsledky byly následně detailně analyzovány a prezentovány včetně grafického zpracování. Výzkum se zaměřil na první kroky absolventů po ukončení studia, kdy bylo zjištěno, že více než polovina absolventů pokračovala v práci započaté právě již během studia. Taktéž bylo zjištěno, že jen poměrně nízké procento absolventů má zkušenost s nezaměstnaností ať už dobrovolnou, tak hlavně tou nedobrovolnou. Nejobsáhlejší část je tvořena otázkami na současnou práci absolventů, způsob jejího nalezení, její propojenost se sportem, finančním ohodnocením a například místem výkonu současné práce, kde dominuje hlavní město Praha. Poslední část dotazníku se věnovala hodnocení studijního oboru a samotné výuky včetně využití získaných znalostí a dovedností v praxi, kde téměř polovina respondentů uvedla, že tyto dovednosti spíše nevyužívá. Zároveň 58 % absolventů vyjádřilo ochotu znovu zvolit tento obor, kdyby dostali tu možnost. Na základě výsledků

lze konstatovat, že absolventi studijního oboru Management tělesné výchovy a sportu nacházejí uplatnění na trhu práce s dobrou mírou finančního ohodnocení. Většina z nich je spokojena se svou současnou prací, avšak je důležité poznamenat, že ne všichni pracují v prostředí spojeném se sportem a tělesnou výchovou.

Klíčová slova: vysokoškolská vzdělání, absolventi, trh práce, zaměstnání, magisterské studium

Abstract

Title: **The use of graduates of the Management study program at Faculty of Physical Education and Sport on the labor market**

Objectives: This thesis aims is to identify and describe the employment of graduates in Physical Education and Sport Management from 2016 to 2022 in the labor market through electronic questioning.

Methods: The conducted research used quantitative method, and information was obtained through electronic questioning via the Click4survey.cz website. The theoretical part of the thesis is based on the selected literature.

Results: The base sample for this study consists of graduates from 2016 to 2022. Out of a potential of 236 respondents who graduated during the period, responses were obtained from 115 respondents. The data was analyzed using the chi-square test, with emphasis on identifying variables such as respondents' gender and year of graduation. The results were then analyzed in detail and presented including a graphical format. The research focused on graduates' first steps after graduation, where it was found that more than half of the graduates continued the work they had just started during their studies. It was also found that only a relatively low percentage of graduates had experienced unemployment, both voluntary and especially involuntary. The most comprehensive part consists of questions on the current job of the graduates, the way of finding it, its connection with the sport, financial remuneration and, for example, the place of the current job, dominated by the capital city of Prague. The last part of the questionnaire was devoted to the evaluation of the field of study and the teaching itself, including using the acquired knowledge and skills in practice, where almost half of the respondents stated that they would rather not use these skills. At the same time, 58% of graduates expressed their willingness

to choose this field again if given the opportunity. Based on the results, graduates of the Management of Physical Education and Sport field find employment in the labor market with a good level of financial evaluation. Most of them are satisfied with their current job, but it is important to note that not all of them work in a sports and physical education-related environments.

Keywords:

university education, graduates, labor market, employment, master's studies

Obsah

1	Úvod	12
2	Cíle a úkoly práce	15
2.1	Cíle	15
2.2	Úkoly	15
3	Teoretická východiska	16
3.1	Trh práce	16
3.1.1	Nabídka práce	18
3.1.2	Poptávka po práci	18
3.1.3	Rovnováha na trhu práce	19
3.1.4	Dělení trhu práce	20
3.1.5	Uplatnění absolventů na trhu práce	22
3.1.6	Práce v Evropské unii	23
3.2	Nezaměstnanost	25
3.2.1	Vyjádření nezaměstnanosti	27
3.2.2	Klasifikace nezaměstnanosti dle délky trvání	29
3.2.3	Klasifikace nezaměstnanosti dle volby	31
3.2.4	Klasifikace nezaměstnanosti dle příčin vzniku a jejich projevů	32
3.2.5	Nezaměstnanost vysokoškoláků	33
3.3	Management	34
3.3.1	Sportovní management	36
3.3.2	Sportovní manažer	37
3.4	Vysokoškolský vzdělávací systém v České republice	39
3.5	Fakulta tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy	41
3.5.1	Studijní obor - Management tělesné výchovy a sportu	42
3.6	Výzkumy na téma uplatnění absolventů VŠ na trhu práce	44
4	Metodika práce	49

4.1	Postup výběrového šetření	49
4.1.1	Určení cílů výzkumu	50
4.1.2	Zdroje dat	50
4.1.3	Metody a techniky sběru dat	50
4.1.4	Výzkumný soubor	51
4.1.5	Sběr dat	51
4.1.6	Zpracování a analýza dat	52
4.1.7	Zpracování a prezentace závěrečné zprávy	53
4.2	Dotazování	54
4.2.1	Dotazník	54
4.2.2	Pilotáž	57
4.3	Etika výzkumu	57
5	Výsledky a interpretace dat	58
5.1	Vliv roku absolvování studia a pohlaví respondentů na jednotlivé proměnné	58
5.2	Úvodní otázky	62
5.3	Přechod na trh práce	65
5.3.1	Otázka č. 3 - Získání práce po absolvování studia (délka min. 6 měsíců)....	66
5.3.2	Otázka č. 4 a č. 5 - celková doba po absolvování do začátku práce a čas strávený aktivním hledáním práce	67
5.3.3	Otázka č. 6 - zkušenost s dobrovolnou nezaměstnaností hned po studiu	69
5.3.4	Otázka č. 7 a navazující podotázky č. 8 a č. 9 - zkušenost s nedobrovolnou nezaměstnaností	71
5.4	Současná práce	76
5.4.1	Otázka č. 10 a otázka č. 11 - současný pracovní status a profesní historie	76

5.4.2	Otázka č. 12 - způsob získání či nalezení současné práce	80
5.4.3	Otázka č. 13 - aktuálně vykonávaná práce či profese.....	83
5.4.4	Otázka č. 14, č. 20 až č. 22 - propojení současné práce s absolvovaným studiem	85
5.4.5	Otázka č. 15 až č. 18 a č. 24 až č. 26 - pracovní situace absolventů	93
5.4.6	Otázka č. 19 - finanční ohodnocení - průměrný hrubý příjem.....	105
5.4.7	Otázka č. 23 - spokojenost absolventa se současnou prací.....	108
5.5	Hodnocení výuky	110
5.5.1	Otázka č. 27 - uplatnění znalostí a dovedností získaných studiem.....	110
5.5.2	Otázka č. 28 - zpětné porovnání představ se současnou prací.....	113
5.5.3	Otázka č. 29 - hodnocení výuky na základě vybraných kritériích.....	114
	Obsahovala většinou zastaralé poznatky.....	115
5.5.4	Otázka č. 30 - zhodnocení rozhodnutí o studiu na FTVS.....	118
5.6	Závěrečné otázky	120
6	Diskuze a doporučení	122
7	Závěr.....	128
8	Seznam literatury.....	131
9	Seznam grafů	136
10	Seznam obrázků.....	138
11	Seznam tabulek.....	138
12	Seznam příloh.....	138

1 Úvod

Vzdělávací systém v České republice je poměrně rozsáhlý a poskytuje široké spektrum vzdělání na různých úrovních, od základního vzdělání až po vysokoškolské studium. Vysokoškolské studium je poskytováno na univerzitách a vysokých školách. V České republice existuje více než 60 vysokých škol a univerzit. Kromě toho jsou zde i soukromé vysoké školy a zahraniční vysoké školy s pobočkami v České republice. Díky vysokému počtu mají studenti možnost rozvinout své schopnosti a dovednosti, které mohou následně uplatnit v budoucí kariéře.

Úspěšné uplatnění absolventů je jedním z hlavních cílů vysokoškolského vzdělávání. I když by si každá vysoká škola měla ověřovat, jaké studenty vysílá na trh práce, tak často se stává, že vysoké školy nemají informace o uplatnění svých absolventů na trhu práce. Trh práce představuje oblast ekonomiky, kde se setkává nabídka a poptávka po pracovních silách. Zaměstnavatelé hledají kvalifikované a zkušené pracovníky, zatímco lidé hledají práci a příležitosti k rozvoji svých kariér. Vztah mezi absolventy vysokých škol a trhem práce je velmi důležitý, protože vysokoškolské vzdělání může přinést mnoho výhod pro samotné absolventy, tak i pro potenciální zaměstnavatele. Absolventi vysokých škol mají obvykle větší šanci získat lépe placenou práci a rychleji postoupit v kariéře. Nicméně, s rostoucím počtem vysokoškolských absolventů, se trh práce stává stále konkurenčnějším, což může mít za následek zvýšenou náročnost při hledání zaměstnání v daném oboru a vyšší míru nezaměstnanosti mezi absolventy. Důležité také je, aby vysokoškolské vzdělání odpovídalo potřebám trhu práce a absolventi měli relevantní zkušenosti.

Sportovní management jako obor podnikání se zaměřuje na manažerské činnosti spojené se světem sportu. Samotná definice sportovního managementu nereflektuje pouze organizaci či kontrolu sportovních aktivit, ale spíše představuje komplexní aplikaci manažerských principů, metod a postupů v kontextu se sportovním odvětvím. Tím se zvyrazňuje potřeba nejen technických a organizačních dovedností, ale také hlubšího porozumění specifickým požadavkům a dynamice sportovního prostředí. Jedná se o poměrně široké spektrum možností, kde lze uplatnit od řízení sportovních týmů a organizování sportovních akcí až po vytváření marketingových strategií pro produkty a služby související se sportem. Odborníci na sportovní management jsou mimo jiné například zodpovědní za dohled nad různými aspekty sportovního provozu, včetně financí, marketingu, prodeje vstupenek, sponzoringu nebo

vyjednávání smluv. Obor sportovního managementu nabývá stále na větším významu, jelikož samotný sportovní průmysl se v posledních desítkách let rozrostl na mnohamiliardový globální byznys. Právě i díky tomu existuje poměrně vysoká poptávka po kvalifikovaných lidech v tomto oboru, kteří mohou pomoci řídit a rozvíjet sportovní organizace, akce a stát se tak součástí sportovního průmyslu. V důsledku toho roste potřeba osob se specializovanými dovednostmi a znalostmi v oblastech, jako je například sportovní právo nebo sportovní analytika. Na druhou stranu, i díky popularitě sportu ve společnosti, se sportovní odvětví stalo složitějším a konkurenčnějším, čím pádem může být stále těžší se v něm uplatnit. Absolventi často získané znalosti a dovednosti z oboru sportovní management mohou uplatňovat i v jiném prostředí než přímo v souvislosti se sportem.

Katedra managementu Fakulty tělesné výchovy a sportu (FTVS) Univerzity Karlovy se věnuje studiu sportovního managementu. Katedra nabízí tříletý bakalářský a dvouletý navazující magisterský program, které se zaměřují na přípravu studentů na vedoucí funkce ve sportovním odvětví. Katedra byla založena v roce 1992 jako reakce na rostoucí poptávku po odbornících se specializovanými dovednostmi v oblasti sportovního managementu. Manažerské předměty fakulty pokrývají širokou škálu témat souvisejících se sportovním managementem, včetně sportovního marketingu, ekonomie, řízení akcí, financí, účetnictví včetně předmětů jako psychologie managementu atd. Katedra mimo jiné navázala a dále navazuje silná partnerství se sportovními organizacemi a společnostmi, což studentům poskytuje příležitosti k různým stážím, zkušenostem v praxi a možnost navazování kontaktů. Na závěr lze říci, že katedra managementu Fakulty tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy patří k předním v oblasti vzdělávání sportovního managementu i s ohledem na budoucí uplatnění absolventů na trhu práce.

Výzkumu na uplatnění studentů na trhu se v minulosti věnovalo nespočet autorů. Pro tuto práci budu vycházet z výzkumu, který v rámci své disertační práce provedl autor Omčirk (2018). Výzkum byl zaměřen na uplatnění prezenčních magisterských absolventů studijního programu Tělesná výchova a sport UK FTVS z let 2010 až 2015 na trhu práce. Tato diplomová práce přinese aktualizaci dat a konkrétně se zaměřuje tedy na uplatnění vysokoškolských absolventů Fakulty tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy na trhu práce. Základní soubor respondentů výzkumu je omezen pouze na absolventy studijního oboru Management tělesné výchovy a sport za roky 2016 až 2022. Provedený výzkum přinese pohled nejen na to, jak je naplňován cíl vzdělávací instituce, tedy přenesení

teoreticky získaných informací do následného pracovního života. Tak i pohled na to, jak se konkrétně uplatňují studenti, kteří absolvovali právě obor sportovního managementu, na trhu práce po dokončení studia. Samotné výsledky mohou dále posloužit i Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy, konkrétně katedře managementu a jejím zaměstnancům, jako zpětná vazba na jejich práci a úsilí, předat studentům své znalosti a zkušenosti.

2 Cíle a úkoly práce

2.1 Cíle

Hlavním cílem diplomové práce je prostřednictvím elektronického dotazování zjistit a popsat uplatnění absolventů oboru Management tělesné výchovy a sportu z let 2016 až 2022 na trhu práce. V návaznosti na získané výsledky dále formulovat doporučení možných změn z pohledu managementu katedry/fakulty, které by vedly k dalšímu uplatnění absolventů daného studijního oboru na trhu práce.

2.2 Úkoly

K dosažení cílů práce je nutné splnit tyto úkoly:

- Formulace výzkumné otázky;
- Vyhledat z dostupných zdrojů literaturu související se zvoleným tématem a sestavit její soupis;
- Pomocí informací z literatury vymezit základní pojmy v teoretické části práce;
- Představit UK FTVS a zkoumaný obor - Management tělesné výchovy a sportu;
- Aktualizace standardizovaného dotazníku vztahujícího se k tématu uplatnění absolventů zkoumaného oboru na trhu práce, který poslouží k naplnění samotného cíle diplomové práce;
- Návrh výzkumného plánu;
- Provedení pilotáže finálního dotazníku před samostatným výzkumem;
- Sběr dat pro výzkum prostřednictvím elektronického dotazníku;
- Statistická analýza dat;
- Zpracování a prezentování získaných dat;
- Závěrečné zpracování a celkové vyhodnocení výzkumu.

3 Teoretická východiska

Teoretická východiska této diplomové práce definují základní termíny a pojmy, které je v závislosti na cíli práce potřeba vymezit, a které přinesou čtenářům snazší orientaci ve zvolené problematice. Obecně usnadní pochopení společného vztahu absolventů vysokých škol, konkrétně oboru sportovního managementu k trhu práce včetně problematiky nezaměstnanosti. Informace k této práci jsou čerpány jak z domácích, tak i ze zahraniční literatury. Dále z elektronických zdrojů a různých odborných článků.

3.1 Trh práce

Tato kapitola je zaměřena na nejdůležitější aspekt vymezení v rámci samotného výzkumu, a to je samotný trh práce a jeho možný vliv na nové absolventy. Trh práce představuje klíčové prostředí, které formuje kariérní trajektorie jednotlivců a klade před nimi různé výzvy a příležitosti. Začátek kariéry na trhu práce je nejen důležitým okamžikem pro nové absolventy, ale i klíčovým prvkem tohoto výzkumu. V této práci se bude zabývat různými aspekty trhu práce a jeho významem pro aktuální i budoucí pracovníky. Pro lepší pochopení problematiky trhu práce je důležité si dále vymezit v kapitole i další pojmy, které s trhem práce souvisí.

George J. Borjas (2013) vysvětluje, že stejně jako každý jiný trh se i trh práce skládá z poptávky a nabídky. Ještě podrobněji to pak rozebírají autoři Kraft, Kocourek a Bednářová (2017) podle nich trh práce nebo také pracovní trh představuje v ekonomice místo, kde se střetává na jedné straně poptávka firem po pracovních silách (práci) a na straně druhé nabídka práce ze strany domácností. Firmy v tomto vztahu vystupují v roli zaměstnavatele, naopak domácnosti reprezentuje pracovní schopné obyvatelstvo. Autor Kuchař (2007) poté dodává, že samotný trh práce v sobě integruje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti.

Trh práce v České republice prošel od roku 1989 mnoha významnými změnami, které ovlivnily jeho dynamiku a strukturu. Jak přechod k tržní ekonomice po roce 1989, tak i současně rozpad komunistického režimu přinesl konec centrálního plánování v ekonomice a zahájení procesu, kdy došlo k přechodu na tržní hospodaření. Tyto změny měly vliv na samotnou strukturu podniků, způsob zaměstnávání a obecně na nastavení trhu práce jako takového. Dále devalvace měny, tedy koruny a k tomu ještě problémy s odbytem v průběhu přechodu na tržní hospodářství, přinesly ekonomické obtíže,

kteře se projevíly právě i na trhu práce. Další významný milník, který trh práce ovlivnil, byla privatizace. Proces privatizace začal v roce 1997, což mělo výrazný vliv na strukturu firem a zaměstnaneckých vztahů (Kotýnková, 2006). O několik let později, v roce 2004, pak došlo k přístoupení České republiky do Evropské unie, což přineslo otevření hranic a volný pohyb pracovníků. To ovlivnilo trh práce vzhledem k novým možnostem migrace pracovníků a konkurenci na trhu práce. V neposlední řadě měla velký vliv i světová ekonomická krize v roce 2008. Ta měla poměrně velký dopad i na český trh práce. Firmy čelily obtížím, což vedlo k redukci pracovních míst a zvýšení nezaměstnanosti. Posledním velkou událostí, která se podepsala na trhu práce, byla světová pandemie Covid 19. Další faktory, které trh neustále ovlivňují, jsou robotizace, digitalizace a globalizace. Postupný rozvoj technologií, zavádění robotizace a digitalizace mají vliv na požadavky na pracovníky a strukturu pracovních míst. Zároveň se otvírají nové možnosti v oblasti IT a moderních technologií. Kromě zmíněných událostí ovlivňují trh práce i další faktory, jako jsou demografické změny, vzdělávání, změny v právním prostředí i sociálních politikách.

Dalším důležitým pojmem ve vztahu k trhu práce, který je dobrý zde zmínit a bez kterého by ani nešlo o nějakém trhu mluvit, je práce jako taková. Ta patří mezi základní tři zdroje bohatství vedle půdy a kapitálu (Kraft, Kocourek a Bednářová, 2017). Autor Čadil (2010) k tomu dodává, že oproti kapitálovým statkům, které mohou být vytvořeny nebo zakoupeny, je práce omezena lidskými zdroji. Lidé poskytují práci a přispívají k vytváření hodnoty v ekonomice. Naopak práce je mobilní v tom smyslu, že lidé mohou změnit své pracovní pozice, uplatnit své dovednosti a schopnosti v různých odvětvích či oborech. Na rozdíl od půdy, která je fixním výrobním faktorem, je práce flexibilní a může být přizpůsobena různým potřebám a změnám v ekonomice. Definice práce, podle autora Matouška (2003), může být pak následující: „Práce je cílevědomá činnost člověka vytvářející užité hodnoty k uspokojování vlastních potřeb pracujícího, případně potřeb jemu blízkých lidí.“ Autor Šiška (2005) jde ve svém vyjádření ještě hlouběji, když říká: „Práce je určující substancí lidského života.“ Práce je tedy jedním z klíčových výrobních faktorů v ekonomické teorii a ekonomice. Její role spočívá v lidské činnosti, která přináší hodnotu v procesu výroby a poskytuje lidskou pracovní sílu k vytváření statků a služeb. Práce přináší důchod v podobě mzdy (Kraft, Kocourek a Bednářová, 2017).

Významným zákonem souvisejícím s trhem práce je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento zákon je klíčovým legislativním dokumentem, který upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v České republice. Významná novela, která nabyla účinnosti od začátku roku 2012, přinesla několik důležitých změn v oblasti pracovního práva. Novela se zaměřila na různé aspekty pracovního života včetně odstupného, proplácení přesčasové, noční a víkendové práce, zkušební doby, konkurenční doložky a rozšířila výpovědní důvody. Tato opatření mohou ovlivnit podmínky a práva zaměstnanců a stanovit pravidla, která mají zajistit spravedlivý a vyvážený pracovní vztah.

Poslední novela je z roku 2023. Tato novela se zaměřuje na úpravu dohod o práci, tedy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Dále také věnuje pozornost například práci na dálku, která se dostala do povědomí lidí hlavně v dobách Covidu.

3.1.1 Nabídka práce

Samuelson & Nordhaus (2009) definují nabídku práce takto: „Nabídka práce je množství hodin, po které je populace ochotna věnovat se výtěžné činnosti.“ Nabídka práce zpravidla závisí na rozhodnutí jednotlivce, zda přijmout nebo odmítnout pracovní pozici. Tedy zda se rozhodne, že bude pracovat nebo naopak, že nebude pracovat. Lidé se rozhodují na základě různých faktorů, jako jsou mzda, pracovní podmínky, možnosti kariérního růstu, pracovní doba a jiné. Je předpoklad, že člověk vidí svůj čas jako omezený zdroj a snaží se jej efektivně využít tak, aby maximalizoval svůj užitek. Tento přístup často odráží ekonomický pohled na lidské chování, kdy je jedinec vnímán jako racionální spotřebitel, který zvažuje různé možnosti a rozhoduje se podle svých preferencí. Rovnováha mezi pracovním a volným časem je klíčovým prvkem pro udržení celkového životní spokojenosti a pohody (Hořejší a kol., 2018).

3.1.2 Poptávka po práci

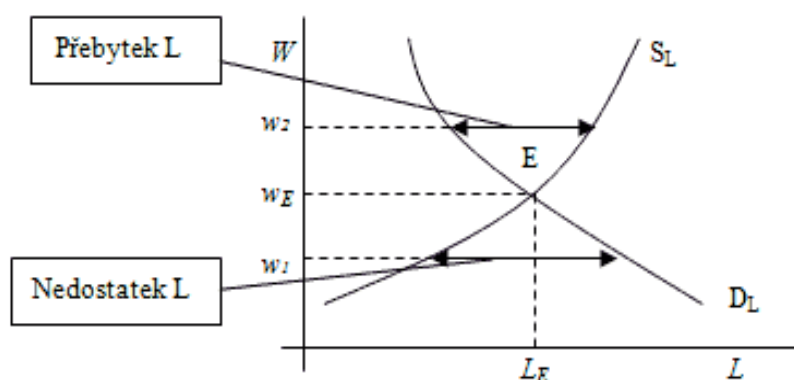
Poptávka po práci je určena úrovní ceny práce, resp. tím, kolik musí firma za danou práci zaplatit. Hořejší a kol. (2018) definují poptávku práce takto, že: „Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních ceny práce, resp. při různých mzdových sazbách.“ Firma se snaží, stejně jako lidé maximalizují svůj užitek, maximalizovat svůj zisk tím, že najímá práci do té míry, kdy je mezní produkt práce roven mzdové sazbě. Mezní produkt práce je dodatečný přínos jednotlivé jednotky práce

k celkové produkci. Když je mezní produkt práce roven mzdové sazbě, firma dosáhne optimální úrovně zaměstnanosti. Je však třeba zdůraznit, že firmy se také zabývají dalšími faktory, jako jsou tržní poptávka, konkurence a celková efektivita podnikání. Poptávka po práci je tedy ovlivněna nejen cenou práce, ale i celkovými ekonomickými podmínkami a strategickými cíli firmy.

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Problematika rovnováhy na trhu práce je v rámci ekonomické teorie mnohem komplexnější a obsáhlejší, avšak pro potřeby této práce bude stačit obecné vymezení pro jednoduché pochopení. Na základě výše uvedeného dochází k protnutí poptávky a nabídky. Rovnováha na trhu práce tedy vznikne, když se vyrovná nabídka po práci s poptávkou po práci. Tento vztah ilustruje následující obrázek.

Graf 1 *Rovnováha na trhu práce*



Zdroj: vlastní zpracování, <https://www.google.com>

Graf 1 rovnováhy trhu práce má na své horizontální ose uvedeno L jako práci a na svislé ose W jako mzdu. Bod E symbolizuje rovnovážný bod mezi poptávkou po práci (S_L) a nabídkou práce (D_L). Tedy jde o bod rovnováhy na trhu práce.

Samozřejmě se trh práce neustále vyvíjí a mění. Tím pádem může docházet k různým situacím. Nabídka práce a poptávka po práci totiž reagují na mzdu (Winkler & Wildmanová, 1999). Při vychýlení mzdy z rovnovážné úrovně vzniká na trhu buď nedostatek (je-li tržní mzda nižší než rovnovážná) nebo přebytek nabídky práce (je-li tržní mzda vyšší než rovnovážná). Pokud dojde k jejímu poklesu na nižší úroveň (w_1), je nabídka práce menší, než je poptávané množství, a to zapříčiní růst mzdové sazby.

Tomu tak je do té doby, dokud se mzdová sazba nezvýší na rovnovážnou úroveň, anebo dokud se nezmění poptávka či nabídka práce. V druhém případě, jestliže naopak bude mzdová sazba vyšší než rovnovážná (w_2), vzniká přebytek práce. Dochází k nezaměstnanosti na trhu.

Je důležité si také uvědomit, že změny v samotné poptávce nebo nabídce práce mohou ovlivnit rovnováhu na trhu. Například ekonomický růst nebo recese mohou ovlivnit poptávku po pracovních silách. Celkově vzato, rovnovážný graf trhu práce poskytuje užitečný rámec pro porozumění interakcím mezi poptávkou a nabídkou práce a dopady změn mzdových sazeb na trh práce.

3.1.4 Dělení trhu práce

Je nezbytné si uvědomit, že trh práce není homogenní entitou, nýbrž složitým systémem, který lze rozdělit na různé segmenty podle rozmanitých kritérií. Trh práce nelze považovat za jediný a univerzální, ale spíše za soubor různorodých oblastí s odlišnými charakteristikami a potřebami. Dělení trhu práce, často označované také jako segmentace trhu práce, je v důsledku existence více než jedné nabídky a poptávky na tomto trhu. Na trhu práce se nachází několik nabídek a poptávek. Jde o strategii, která umožňuje lépe porozumět specifickým potřebám a charakteristikám různých skupin na trhu práce. Tato segmentace může být provedena podle různých kritérií, jako jsou dovednosti, vzdělání, zkušenosti, odvětví, regionální faktory nebo jiné relevantní proměnné. Každý segment trhu práce může mít své vlastní charakteristiky a specifické požadavky na pracovníky. To umožňuje firmám, zaměstnavatelům a pracovníkům lépe zaměřit své úsilí a zdroje na konkrétní skupiny, což v konečném důsledku může vést k efektivnějšímu propojení nabídky a poptávky na trhu práce. Nejčastější dělení je na primární a sekundární trh. Dalším z možných dělení je dělení na formální a neformální trh. Poslední dělení, kterému je věnována pozornost v této práci, je dělení na externí a interní trh.

Primární trh

Primární trh práce je charakterizován nabídkami pracovních příležitostí vyšší úrovně, které obvykle zahrnují lepší mzdové podmínky a nabídku benefitů, vyšší prestiž a možnosti kariérního růstu. Uchazeči zde hledají zejména pracovní příležitosti, které nabízejí stabilitu a dlouhodobou perspektivu. Fluktuace, tj. míra obměny pracovníků, na primárním trhu bývá obvykle nižší, což ukazuje na větší loajalitu

zaměstnanců (Jírová, 1999). Celkově to lze shrnout tak, že primární trh práce poskytuje zaměstnancům výhodné a atraktivní pracovní příležitosti s důrazem na kvalitu zaměstnání a možnost profesionálního rozvoje.

Sekundární trh

Sekundární trh práce obvykle zahrnuje pracovní příležitosti s nižší prestiží a mzdovou úrovní ve srovnání s primárním trhem. Zde se často nacházejí menší společnosti a pozice, které nevyžadují tak vysoké kvalifikace jako na primárním trhu. Tento trh může být charakterizován nižší stabilitou pracovních míst a vyšší fluktuací, což znamená častější obměnu zaměstnanců. Na sekundárním trhu práce může být obtížnější hovořit o dlouhodobé kariéře (Jírová, 1999). Lidé, kteří se pohybují na tomto trhu, mohou čelit kratší nebo delší nezaměstnanosti. Naopak výhodou je již zmíněná vyšší fluktuace, kdy je často snazší získání pracovního místa. Je také důležité zdůraznit fakt, že nižší možnosti zvýšení kvalifikace mohou omezovat schopnost lidí na sekundárním trhu přestoupit na primární trh práce, kde jsou nabízeny výhodnější pracovní příležitosti a lepší kariérní perspektivy.

Formální a neformální trh

Formální trh práce je pod kontrolou oficiálních společenských institucí jako jsou finanční a daňové úřady, které ho sledují a regulují (Holman, 2016). Tento trh pracuje v rámci právního systému dané země a zaměstnavatelé i zaměstnanci jsou povinni dodržovat právní normy týkající se pracovních vztahů, odměňování a daní. Na formálním trhu práce jsou nabízena pracovní místa taková, kde jsou dodržována pracovní práva a sociální zabezpečení. Naopak neformální trh práce nekontrolují žádné instituce, což znamená, že zde chybí oficiální dohled a regulace. Charakterizuje se větší flexibilitou a často se zde objevují formy pracovní spolupráce mimo tradiční pracovní smlouvy. Neformální trh práce pak může zahrnovat i aktivity spojené s šedou nebo černou ekonomikou, jako je vyhýbání se daňovými povinnostmi nebo nelegální podnikání (Holman, 2016).

Externí trh práce a interní trh práce.

Externí trh práce neboli vnější trh práce. Jde o prostor, kde firmy a organizace nabízejí volná pracovní místa a soutěží o talenty na otevřeném trhu. Firmy na externím trhu hledají nové zaměstnance z vnějšího prostředí a vystavují se konkurenci s ostatními podniky, které mohou nabízet podobná pracovní místa. Opakem toho je interní trh práce, který se nachází uvnitř konkrétní firmy. Zahrnuje pohyb pracovníků mezi různými

pracovními pozicemi v rámci této jedné firmy. Zaměstnanci mohou přecházet na jiná pracovní místa uvnitř firmy na základě svých schopností, dovedností a kvalifikací. Výhody interního trhu mimo jiné zahrnují předchozí znalost a zkušenosti s pracovníky, což může vést k rychlejšímu přizpůsobení na novém pracovním místě. Taktéž podporuje větší stabilitu zaměstnanců a může sloužit jako motivace pro kariérní růst ve firmě (Holman, 2016). Oba tyto trhy mohou existovat v různém poměru v závislosti na socioekonomických podmínkách, politickém prostředí a legislativě konkrétního regionu.

3.1.5 Uplatnění absolventů na trhu práce

V souvislosti s trhem práce je také důležité zmínit něco málo k uplatnění absolventů vysokých škol právě na trhu práce. Tato kapitola je důležitá z podstaty samotného výzkumu. Absolventi vstupují na trh práce s různými dispozicemi. Snaží se uspět, co možná nejrychleji, a proto je v jejich zájmu, aby nabídli trhu práce to, co zrovna potřebuje. Absolventi, kteří vstupují na trh práce vybaveni znalostmi ze studií, by také měli být připraveni na realitu pracovního prostředí a měli by mít schopnosti a dovednosti, které odpovídají potřebám zaměstnavatelů. Existuje několik klíčových aspektů, na které by měli absolventi brát ohled. Zaměstnavatelé často vyžadují specifické dovednosti a znalosti v daném oboru. Absolventi by měli mít aktuální povědomí o trendech a technologiích ve svém odvětví a být schopni je aplikovat v praxi. Mnoho zaměstnavatelů preferuje kandidáty s praktickou zkušeností. Absolventi by měli hledat příležitosti k stážím, dobrovolnickým aktivitám nebo projektům, které jim poskytnou praktický vhled do oblasti, ve které chtějí pracovat. To ovšem bývá často během studií opomíjeno nebo tomu není věnována taková pozornost, jakou by si to zasloužilo. Trh práce se také neustále mění, a proto je důležité, aby absolventi byli schopni se rychle přizpůsobit novým situacím a změnám v oboru.

Autoři Öttl a Härter (2006) k tomu dodávají zajímavý a důležitý postřeh, že „Lidé s vyšším vzděláním mají povětšinou vyšší požadavky na mzdové ohodnocení. Mnohdy se tak může stát, že zaměstnavatel upřednostní kandidáta, který dosáhl „pouze“ středoškolského vzdělání, avšak má bohatší praxi a nižší finanční požadavky.“ Při hledání zaměstnání po studiu je důležité mít tedy na paměti, že ačkoliv člověk má před svým jménem titul, nemůže ihned pomýšlet na vysoké pozici ve firmě a vysokou mzdu. Opačně se k tomu staví autor Kuchař (2007) podle jeho názoru totiž mají nejsnadnější vstup na trh

práce právě absolventi vysokých škol. V porovnání právě se studenty, co ukončili střední školu, a s absolventy vyšších odborných škol. Autor tvrdí, že právě absolventi vysokých škol již během studia navštěvují nějaké zaměstnání jako přivýdělek, a tím získávají zkušenosti a potřebnou praxi. Samozřejmě existují lidé, kteří buď nepracují během studia, nebo sice pracují, ale úplně mimo obor, který studují. Autor dále dodává také, že pokud uchazeč pracuje v dané firmě již během studia, má větší šanci se do této firmy dostat i po absolvování školy, a to díky zkušenostem z toho konkrétního pracovního prostředí.

Absolventi by měli mít také na paměti to, že rozhodující roli ve vzdělání nemá jen jeho dosažená úroveň, ale stále více a více schopnost a ochota se dále rozvíjet v rámci celoživotního učení. Aby vzdělání postupem času neztrácelo svou hodnotu, musí do něj být neustále vkládány další investice. Autor Kuchař (2007) uvádí, že dříve byla ideálním modelem profesní kariéry práce v rámci jednoho oboru a u co nejmenšího počtu zaměstnavatelů. Doba se však žene neúprosně dopředu a věci se mění. Větší výhodou je dnes naopak zkušenost z více oborů a od většího počtu zaměstnavatelů. Právě zkušenost napříč profesemi a zaměstnavateli může zvyšovat hodnotu na trhu práce.

3.1.6 Práce v Evropské unii

V neposlední řadě, v rámci této kapitoly věnované trhu práce, je zahrnutí tématu pracovního trhu v Evropské unii (dále EU). Nejen znalost současných trendů a výzev na pracovním trhu EU poskytuje důležitý kontext pro porozumění, jaké možnosti a výzvy mají absolventi při hledání zaměstnání nebo budování kariéry v rámci evropského kontinentu. Dále určitá analýza politik a opatření EU v oblasti pracovního trhu může poskytnout užitečné informace pro formování strategií vzdělávacích institucí, jako je právě Univerzita Karlova, s cílem lépe připravit své studenty na budoucí profesní výzvy a příležitosti v evropském prostoru. Tato kapitola vychází nejen z literatury, ale i obecně známých informací.

Evropská unie představuje jedno z největších a nejvíce integrovaných ekonomických a politických uskupení na světě. Jejím cílem je nejen podpora hospodářské prosperity, ale také sociální soudržnosti a solidarity mezi členskými státy. Pracovní trh v rámci Evropské unie je jedním z klíčových prvků této integrace, který se vyvíjí v souladu s ekonomickými, sociálními a politickými změnami v regionu (Fiala a Pitrová, 2009).

Historie evropského pracovního trhu sahá až do počátků integrace, kdy byl cílem odstranění bariér v oblasti práce a volného pohybu pracovníků v rámci členských států.

S postupem času byly přijaty důležité legislativní opatření, které zajišťovaly základní práva a svobody v oblasti zaměstnanosti a pracovních podmínek (Fiala a Pitrová, 2009).

Princip volného pohybu pracovníků je jedním z kamenů základních práv Evropské unie. Díky němu mají občané EU právo hledat zaměstnání v jiných členských státech, pracovat tam a žít s plnou sociální a pracovní ochranou. Tento princip zajišťuje flexibilitu na pracovním trhu a umožňuje vyrovnávání nerovností v zaměstnanosti mezi členskými státy. EU mimo jiné aktivně usiluje o harmonizaci pracovních práv a standardů napříč členskými státy. To zahrnuje opatření například týkající se pracovní doby, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, ochrany mateřství a rovného zacházení s pracovníky. Tato opatření mají za cíl zlepšit pracovní podmínky a zajistit spravedlivé zacházení s pracovníky v celé EU (Fiala a Pitrová, 2009).

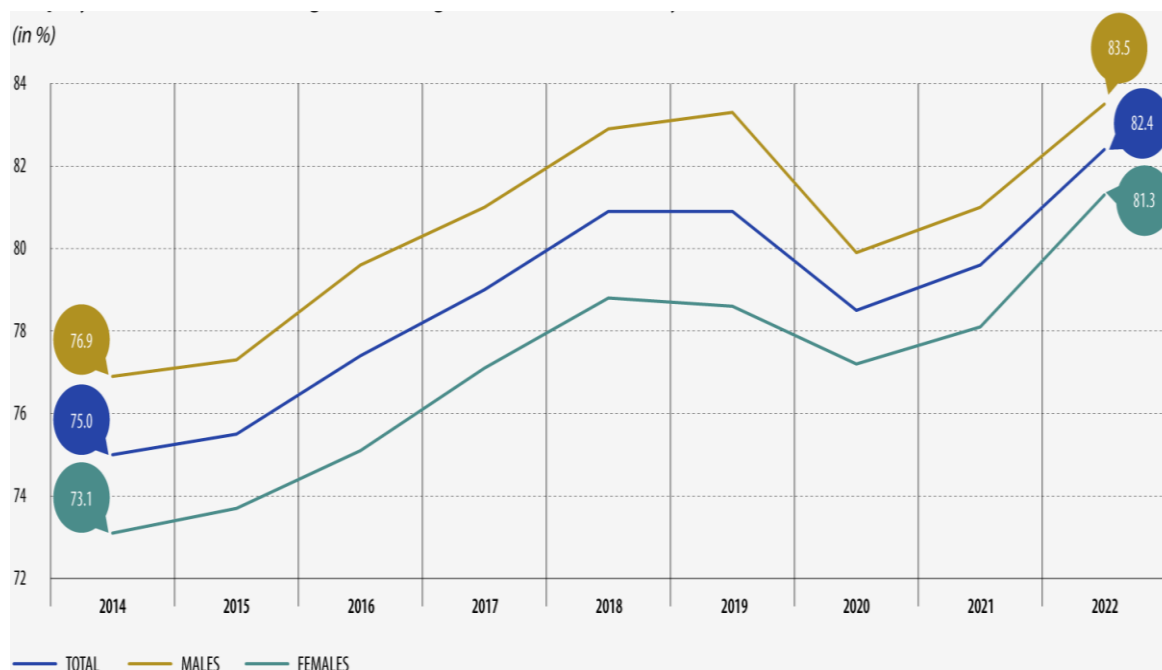
Evropská unie implementuje široké spektrum opatření a politik s cílem podpořit nejen zaměstnanost a podnikání, ale také vzdělávání a odbornou přípravu. Tyto iniciativy jsou zaměřeny na posílení dynamiky a konkurenceschopnosti pracovního trhu v rámci EU. Mezi tyto opatření patří Evropský sociální fond, programy mobility, anebo vzdělávání Erasmus+. Program Erasmus+ je jedním z klíčových nástrojů pro podporu vzdělávání a odborné přípravy, mládeže a sportu, který nabízí možnosti mobility a spolupráce v oblasti vzdělávání. Jeho hlavním cílem je podpora osobního rozvoje, a i budoucí zaměstnatelnosti právě prostřednictvím mezinárodní mobility a spolupráce. Program umožňuje nejen studentům z celé Evropy získávat zkušenosti, rozvíjet dovednosti a poznávat nové kultury tím, že studují, tráví stáže nebo se účastní projektů v zahraničí. Tím, dá se říci, rozšiřují své budoucí možnosti a zvyšují šanci najít si zajímavé zaměstnání i mimo Českou republiku.

Lze tedy konstatovat, že pracovní trh v Evropské unii je dynamický a podléhá neustálým změnám a výzvám. Zajištění spravedlivých pracovních podmínek, podpora zaměstnanosti a inovací a zvládání vlivů globalizace a technologických změn jsou klíčové pro udržení prosperujícího a soudržného pracovního trhu v rámci EU v budoucnosti.

V souvislosti s tímto tématem, nezaměstnaností a vybranými roky absolvování v rámci vzorku pro dotazníkové šetření například Evropská komise (2023) na svých stránkách uvádí, že v roce 2022 bylo v Evropské unii zaměstnáno téměř 82 % čerstvých absolventů ve věku 20–34 let. Trend zaměstnanosti této skupiny se od roku 2014 do roku 2022 zvýšil o 7 procentních bodů, což naznačuje stabilní růst, jenž byl pouze dočasně přerušen

v důsledku pandemie COVID-19. Dále v zaměření na trh práce mladých absolventů uvádí fakt, že míra zaměstnanosti absolventů mužského pohlaví je trvale vyšší než míra zaměstnanosti absolventek ženského pohlaví. Nicméně v roce 2022 došlo k pozoruhodnému vývoji, kdy se tato propast snížila na 2 procentní body, což představuje nejmenší rozdíl zaznamenaný v osmiletém období od roku 2014 do roku 2022, jak lze pozorovat na následujícím grafu.

Graf 2 Míra zaměstnanosti čerstvých absolventů ve věku 20-34 let v Evropské unii



Zdroj: <https://ec.europa.eu/eurostat>

3.2 Nezaměstnanost

Tato kapitola se zaměřuje na důležitý pojem, kterým je nezaměstnanost, a její vztah k uplatnění absolventů na trhu práce. Nezaměstnanost je jev, který může mít určitý vliv na každého absolventa v různých fázích jeho profesního života. Nezaměstnanost může postihnout absolventa ihned po dokončení studia nebo v pozdějších fázích jeho profesního života. Pro mnoho absolventů je nezaměstnanost po dokončení studia realitou, a proto je tomu věnována i určitá část v dotazníku. Pokud se nedokáží během studia nebo ihned po absolvování uplatnit na trhu práce, může to mít zásadní dopad na jejich profesní kariéru. Dochází k situacím, kdy jsou třeba nuceni hledat alternativní cesty k dosažení svých profesních cílů, jako je například další vzdělávání, práce v jiném odvětví nebo začátek podnikání. Tato kapitola se tedy zaměří na její vymezení pro lepší pochopení, dále její vyjádření a v neposlední řadě na její klasifikaci.

Nezaměstnanost je stav v ekonomice, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce. To znamená že, poptávka po pracovních místech je vyšší než nabídka práce. V důsledku této nerovnováhy dochází k nevyužití práce jako jednoho ze základních zdrojů bohatství. Lze říci, že se jedná o jeden z nejsložitějších problémů, se kterým se musí potýkat rozvinuté tržní ekonomiky, a to díky dopadům, které se promítají nejen do ekonomické oblasti, ale tak do politické a sociální (Kraft, Kocourek a Bednářová, 2017).

Autorka Brožová (2006) však k tomu dodává skutečnost že: „Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce znakem fungujícího trhu práce.“

K nezaměstnanosti dochází, když osoba, která je schopná a ochotná pracovat nemůže najít placené zaměstnání. Patří ke klíčovým ekonomickým ukazatelům, protože vyobrazuje skutečnost obyvatelstva, jak je schopno nebo neschopno snadno získat placené zaměstnání, které přispívá k produktivnímu výstupu ekonomiky. Důležité je si také uvědomit fakt, že ne každý člověk, který nemá práci, musí automaticky patřit do skupiny nezaměstnaných. To platí i naopak (Mareš, 2002).

Celkově důležitost fenoménu nezaměstnanosti a problém s ní shrnul ve své knize autor Conway (2013) takto: „V ekonomii se v konečném důsledku všechno točí kolem nezaměstnanosti. Přes všechnu pozornost, kterou experti a politici věnují hrubému domácímu produktu, inflaci, úrokovým mírám a bohatství, klíčová otázka zůstává jednoduchá: mají-li lidé práci, nebo ne.“

Populaci v České republice lze rozdělit na dvě skupiny obyvatelstva. První skupinou je ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, kam patří osoby mladší 15 let, které nemohou být v tomto věku zaměstnání (Jurečka, 2017). Dále tam spadají nepracující důchodci (starobní či invalidní důchod), ostatní nepracující s vlastním zdrojem obživy, nepracující žáci, studenti a učni mladší 15 let, osoby v domácnosti, ženy na mateřské, které před nástupem nepracovaly, děti předškolního věku a další závislé osoby, které si například aktivně nehledají práci. Druhou skupinu je označována jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo, kam naopak patří osoby starší 15 let věku (Jurečka, 2017). Ekonomicky aktivní obyvatelstvo lze dále ještě podrobněji rozdělit. Tvoří jej následující tři skupiny obyvatel:

Zaměstnaní (E = Employed)

Mezi zaměstnané se řadí všechny osoby, které dosáhly věkové hranice 15 let a starší, vykonávající jakoukoliv placenou práci. Přesněji jde o osoby, které jsou zaměstnány na základě pracovní smlouvy a pobírají za svou práci měsíčně mzdu, anebo jsou samo zaměstnaní (pracují jako OSVČ). Dále jsou zde zahrnuty i osoby nemocné a stávkující.

Nezaměstnaní (U = Unemployed)

Obdobně jako zaměstnané lze za nezaměstnané určit osoby, které dosáhly věkové hranice 15 let a starší. Dále musely tyto osoby v průběhu doby pozorování splňovat zároveň následující tři podmínky:

- Byly bez práce, tedy nebyli v placeném zaměstnání
- Hledaly aktivně práci přímo v podnicích, využívali inzerce, pomocí různých agentur, podnikali kroky k založení vlastní firmy nebo například podali žádost o pracovní povolení. To obsahuje mimo jiné, že jsou vedeni na úřadu práce.
- Byly či jsou připraveni k nástupu do nového zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů (Samuelson & Nordhaus, 2009).

Dle Eurostatu do skupiny nezaměstnaných patří i ty osoby, které už si sice práci našly, ale nástupní doba je stanovena na pozdější datum. Tím pádem musejí čekat: I když se dá říci, že práci mají, stále jsou klasifikováni jako nezaměstnaní.

Autoři Kraft a kolektiv (2017) dodávají fakt, že pokud není splněna jedna z výše uvedených podmínek, nelze osoby označovat jako nezaměstnané, a automaticky spadají buď do zaměstnaných, nebo jsou klasifikováni jako ekonomicky neaktivní. Rozdělení závisí na dalších konkrétních charakteristikách.

Ostatní (O = Others)

Mezi ostatní pak řadíme tu část populace, která sice dosáhla věkové hranice 15 let, ale stále se připravuje ve školách na výkon povolání v budoucnu. Pak část obyvatel starší 15 let, která si však práci či zaměstnání vůbec nehledá (Kraft, Kocourek a Bednářová, 2017).

3.2.1 Vyjádření nezaměstnanosti

Důležité je také po vymezení skupin obyvatel, v této práci zmínit to, jak vlastně je možné nezaměstnanost vyjádřit. Nezaměstnanost lze vyjádřit různými způsoby. Mezi základní

patří tyto tři: absolutního počtu nezaměstnaných, počet volných pracovních míst a míra nezaměstnanosti.

Prvním způsobem možnosti vyjádření nezaměstnanosti je ukazatel absolutního počtu nezaměstnaných. Ten však udává pouze celkový počet lidí bez zaměstnání a nenabízí žádný kontext ve vztahu k celkovému počtu zaměstnaných lidí v populaci. Chybí informace o poměru nebo procentuálním zastoupení nezaměstnaných ve srovnání se zaměstnanými. Absolutní počet nezaměstnaných je důležité interpretovat ve správném kontextu a porovnávat s dalšími relevantními ukazateli pro získání komplexnějšího obrazu zaměstnanosti v konkrétní ekonomice. Druhým způsobem, jak lze vyjádřit nezaměstnanost, může být ukazatel počtu volných pracovních míst. Míra nezaměstnanosti je v kontextu výzkumu na uplatnění absolventů na trhu práce klíčovým ukazatelem, který může poskytnout důležité informace o aktuální situaci a trendech v oblasti zaměstnanosti. Je to poslední a nejčastěji používaný ukazatel, který nám umožňuje porozumět míře dostupnosti pracovních příležitostí pro nově vstupující pracovníky na trh práce. Pro potřeby této práce, lepší pochopení a ucelenost kapitoly věnované právě nezaměstnanosti, je potřeba si jí dále podrobněji vymežit.

Míra nezaměstnanosti

Autoři Kraft a kolektiv (2017) definují míru nezaměstnanosti jako procentuální podíl nezaměstnaných na celkové ekonomicky aktivní populaci. Míra nezaměstnanosti (u) se dle jejich vzorce, a podle metodiky používané od konce roku 2012 platné od ledna 2013 (MPSV), vypočítá následovně:

$$u = \frac{U}{EA} \cdot 100, kde EA = U + E + O, tedy u = \frac{U}{U + E + O} \cdot 100$$

- U je počet nezaměstnaných dané země
- E je počet zaměstnaných dané země
- O jsou ostatní

Vzorec lze dále upravit, pokud vezmeme součet nezaměstnaných (U) a zaměstnaných (E). Tento součet představuje celkovou velikost pracovní síly dané ekonomiky označované jako práce ($L = Labour$).

Vzorec pro výpočet je tedy následovný:

$$u = \frac{U}{L} + U \cdot 100$$

Autoři Kraft a kolektiv (2017) dodávají, že na základě míry nezaměstnanosti lze vyhodnotit aktuální stav ekonomiky a určit její vliv na hospodářství.

Míra nezaměstnanosti může také být analyzována na různých úrovních, což umožňuje podrobnější pohled na situaci na trhu práce. Tato analýza může zahrnovat celou zemi, jednotlivé regiony (například kraje nebo okresy), nebo se zaměřovat na specifické skupiny obyvatelstva, jako jsou ženy a muži nebo lidé s různým dosaženým vzděláním, tedy absolventy.

Nízká míra nezaměstnanosti může signalizovat zdravou a silnou ekonomiku, kde jsou využívány pracovní síly téměř na plnou kapacitu. To může vést k maximalizaci výstupu, stimulaci růstu mezd a zlepšování životní úrovně pro obyvatelstvo. Zároveň však extrémně nízká nezaměstnanost může vyvolat obavy, zejména pokud je spojena s přehřátou ekonomikou. Může dojít k inflačním tlakům, protože firmy mají problémy najít dostatečný počet pracovníků a jsou nuceny zvyšovat mzdy, což může způsobit růst nákladů na výrobu. Toto může následně vést k růstu cen výrobků a služeb. Nadměrná inflace pak může mít negativní dopady na ekonomiku a životní úroveň obyvatelstva (Kenton, 2023). Vyšší nezaměstnanosti pak ovlivňuje řada dalších faktorů, jako je věková struktura obyvatelstva, stupeň vzdělání a úroveň kvalifikace (Mankiw, 2017).

3.2.2 Klasifikace nezaměstnanosti dle délky trvání

Délka trvání nezaměstnanosti je nejen klíčovým prvkem analýzy v oblasti trhu práce, ale i důležitou součástí realizovaného výzkumu. Klasifikace nezaměstnanosti dle délky trvání patří k jednomu z nejpoužívanějších dělení nezaměstnanosti. Tato metoda rozděluje nezaměstnané jednotlivce podle doby, po kterou jsou bez práce. Krátkodobá nebo dočasná nezaměstnanost může být způsobena sezónními změnami nebo dočasným nedostatkem pracovních míst. Tento typ nezaměstnanosti může být do jisté míry běžný a například se může vyskytovat právě po absolvování studia na vysoké škole. Zatímco dlouhodobá nezaměstnanost může ukazovat na strukturální problémy v ekonomice. Klasifikace podle délky trvání poskytuje užitečné informace pro tvorbu

politik a opatření zaměřených na specifické skupiny nezaměstnaných a pomáhá přizpůsobit strategie podpory zaměstnanosti k aktuálním potřebám trhu práce.

Dlouhodobá versus krátkodobá nezaměstnanost

Tento koncept detailněji rozlišuje mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností, přičemž každá z těchto kategorií má své specifické charakteristiky a dopady.

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje závažný společenský problém s rozsáhlými důsledky. Kromě ekonomických potíží pro jednotlivce, kteří se nemohou dlouhou dobu začlenit do pracovního procesu, se objevují i problémy sociálního a psychologického rázu. Tento stav vede k nižší životní úrovni, narušuje duševní zdraví a zvyšuje riziko sociálního vyloučení. Dlouhodobá nezaměstnanost také generuje ekonomické ztráty pro společnost jako celek, zhoršuje produktivitu a snižuje příjmy z daní (Brožová, 2003). Zároveň může být spojena s nepružností trhu práce a nerovnováhou mezi poptávkou a nabídkou práce, což vyžaduje komplexní přístup k řešení, zahrnující opatření pro rekvalifikaci, podporu zaměstnanosti a reformy trhu práce. Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) je nezaměstnanost považována za dlouhodobou, pokud trvá déle než jeden rok (Ouroda, 2004). Tato definice zdůrazňuje důležitost časového hlediska při posuzování závažnosti nezaměstnanostní situace. Dlouhodobá nezaměstnanost může být spojena s řadou komplikací a má širší dopady na jednotlivce i společnost, jak naznačuje výše uvedený odstavec o problémech spojených s tímto jevem. Na základě vydefinování lze odvodit závažné dopady na jednotlivce, včetně ztráty dovedností a sebevědomí, sociální izolace a finančních potíží. Pro ekonomiku může naopak dlouhodobá nezaměstnanost znamenat snížení produktivity pracovní síly a zvýšené sociální náklady. Tato definice umožňuje lépe identifikovat a analyzovat skupiny lidí, které čelí dlouhodobým obtížím na trhu práce a potřebují specifickou podporu a opatření.

Z toho dále vyplývá, že krátkodobá nezaměstnanost trvá maximálně do jednoho roku. V této době je významná část nezaměstnaných schopna si sehnat pracovní místo, popřípadě začít pracovat v přechodném zaměstnání, než se jim podaří sehnat to zaměstnání, které splňuje jejich představy a bude jim vyhovovat. Krátkodobá nezaměstnanost obvykle nepředstavuje závažný problém pro jednotlivce ani pro ekonomiku jako celek, a proto není často považována za prioritní cíl politiky zaměstnanosti.

3.2.3 Klasifikace nezaměstnanosti dle volby

Dalším ze základních dělení nezaměstnanosti je podle volby. Tím se rozumí rozlišení mezi dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnaností. Tato klasifikace patří ke klíčovým prvkům při studiu dynamiky pracovního trhu, protože nám pomáhá porozumět motivacím a okolnostem, které mohou stát za rozhodnutím jednotlivců opustit zaměstnání nebo se dostat do nezaměstnané situace. Analyzujeme faktory, jako jsou osobní preference, ekonomické podmínky a strukturální změny na trhu práce, které mohou ovlivnit rozhodnutí jednotlivců stát se dobrovolně nezaměstnanými nebo naopak čelit nezaměstnanosti z důvodu vnějších okolností.

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost se může objevit, když jednotlivci aktivně volí nezaměstnanost z různých důvodů, jako jsou aktuální preference týkající se příjmu, charakteristik práce, volného času nebo i rodinné zodpovědnosti. Tento druh nezaměstnanosti vyčišťuje trh práce a vytváří rovnováhu tím způsobem, že umožňuje jednotlivcům se lépe přizpůsobovat svým osobním potřebám a prioritám. Dobrovolná nezaměstnanost může být indikátorem flexibility a volby na straně pracovníků, což odráží jejich schopnost přizpůsobit se a hledat optimální pracovní podmínky. V tomto případě je tedy důležité porozumět motivacím za dobrovolným rozhodnutím o nezaměstnanosti, aby bylo možné vyvinout účinná opatření pro podporu pracovního trhu a ekonomické stability. Samuelson & Nordhaus (2009) k tomu dodávají následující: „Všichni pracovníci, kteří chtějí pracovat při dané mzdě a pracovních podmínkách, pracují a všechny firmy, které by rády najaly pracovníky při dané kompenzaci za práci, je mohou snadno sehnat.“

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost se projevuje v případech, kdy jednotlivci aktivně hledají zaměstnání, avšak na trhu práce není dostupné vhodné pracovní místo. Mnoho jednotlivců se v dnešní době setkává s výzvami při snaze získat práci. I když jsou lidé ochotni pracovat za převládající mzdovou sazbu na trhu, i přesto nemohou získat práci (Ahuja, 2014). Nedobrovolně nezaměstnaní jednotlivci mohou čelit strukturálním problémům na pracovním trhu, jako jsou nedostatečné dovednosti a znalosti nebo nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po určitých pracovních pozicích. Nedobrovolná nezaměstnanost může mít negativní vliv nejen na ekonomickou situaci,

ale také způsobovat sociální a psychické problémy lidem, kteří se s ní musí potýkat (Brožová, 2003).

3.2.4 Klasifikace nezaměstnanosti dle příčin vzniku a jejich projevů

Klasifikace nezaměstnanosti dle příčin vzniku a jejich projevů slouží k lepšímu porozumění různým faktorům a mechanismům, které vedou k nezaměstnanosti, včetně lepšího porozumění dynamiky samotného trhu práce.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je často charakteristická dobrovolností a krátkodobostí. Vzniká při přirozeném pohybu pracovníků na trhu práce. Lidé mohou být dočasně nezaměstnaní při hledání nového zaměstnání nebo při změně pracovního místa. V praxi je také u lidí hledajících si nové zaměstnání běžné to, že hledání nového pracovního místa provádí při své současné pozici, kterou chtějí opustit. Tato forma nezaměstnanosti je poměrně běžná a v dané ekonomice, vždy přítomná. V případě osob, které teprve vstupují na trh práce, v tomto případě absolventi, jde o tu dobu, než získají své první zaměstnání. Na řešení frikční nezaměstnanosti se často neklade takový důraz jako na ostatní typy, protože neexistuje způsob, jak jí zabránit. Autoři Kraft, Kocourek a Bednářová (2017) však zmiňují fakt, že čím je štedřejší systém v podpoře v nezaměstnanosti, tím může být delší čas věnovaný hledání nového zaměstnání. To jak u lidí působících na trh práce již nějakou dobu, tak právě i třeba u absolventů. Jurečka a kol. (2017) zase vyzdvihují fakt, že frikční nezaměstnanost je prospěšná pro danou ekonomiku. Jelikož se lidé snaží hledat zaměstnání, které je pro ně optimální a jsou v něm schopni odvádět kvalitní práci, napomáhá tak zvyšovat společenskou efektivnost.

Sezónní nezaměstnanost je speciálním typem frikční nezaměstnanosti, který se vyskytuje v odvětvích nebo povoláních, kde práce může být provozována pouze v určitém období. Často se v souvislosti se sportem stává, že jednotlivci, kteří se podílejí na organizaci sportovních akcí, po jejich skončení čelí nutnosti hledat nové zaměstnání. Dále sem může patřit povolání spojené se zimou, kdy je potřeba k výkonu sněh. Tento druh nezaměstnanosti může být pro pracovníky a zaměstnavatele výzvou, protože mohou čelit nejistotě v příjmech a potřebě přizpůsobit své životní a pracovní plány sezónním změnám (Hořejší a kol., 2018).

Mezi další patří - Cyklická nezaměstnanost a Strukturální nezaměstnanost. Pro potřeby této práce však není potřeba je dále více rozepisovat.

3.2.5 Nezaměstnanost vysokoškoláků

Důležité je si říci něco málo o vztahu mezi nezaměstnaností a samotnými absolventy, kteří dá říci, patří do určité míry k více náchylným skupinám obyvatelstva, které mohou mít problém získat práci. Rizikové skupiny ve vztahu k nezaměstnanosti na trhu práce lze rozdělit dle autorky Buchtové a kol. (2013) do následujících skupin: mladé lidi (absolventy), ženy s malými dětmi, zdravotně postižené, starší osoby, osoby s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranty. Autoři Vojtěch a Burdová (2013) toto tvrzení, že nedávni absolventi, představují jednu z rizikových kategorií ekonomicky aktivní populace, čelící obtížnějšímu uplatnění na pracovním trhu, potvrzují. Dodávají také, že jejich nezaměstnanost je ovlivněna celkovou ekonomickou situací v zemi, celkovým stavem nezaměstnanosti, dostupností pracovních příležitostí a poměrem mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil.

Pro absolventy je často typické, že ještě nemají žádnou pořádnou praxi v oboru a ani konkrétní pracovní návyky. I když někteří pracují během studia, často to není plnohodnotná práce nebo práce související s jejich studijním oborem. Na druhou stranu ti, kdo nedávno ukončili studium, disponují výraznou výhodou oproti běžné populaci. Jejich výhodou je hlavně časová flexibilita, kreativní mysl a otevřenost objevovat či učit se novým věcem. Autoři Vojtěch a Burdová (2013) doplňují další výhody, jako jsou odborné znalosti, jazykové schopnosti, počítačové dovednosti, a i větší profesní flexibilita.

Je proto více než nezbytné vytvářet prostředí příznivé pro absolventy, kde se budou schopni integrovat i bez předchozí pracovní zkušenosti. I když během let dochází ke změnám a zaměstnavatelé čím dál více soustředí svoji pozornost právě na absolventy vysokých škol. Snaží se pro ně vytvořit podmínky, pracovní prostředí i motivaci například v podobě různých benefitů. I přesto si myslím, že absolventi stále patří mezi rizikové skupiny a často mohou mít problém sehnat práci, kterou by si přáli.

Je nezbytné si uvědomit fakt, že rozsah a složitost problematiky nezaměstnanosti a trhu práce je velmi obsáhlá a přesahuje rámec této diplomové práce. Existují mnohá další témata, která mají vztah jak k problematice trhu práce, tak i zde popisované

nezaměstnanosti, ale nejsou nijak relevantní k realizovanému výzkumu, a proto tato vymezení plně stačí a naplňují potřeby této práce.

3.3 Management

V následující kapitole je nezbytné podrobně vysvětlit klíčový termín "management", neboť se mimo jiné jedná o studijní obor, který jsem si zvolil zkoumat v souvislosti s trhem práce prostřednictvím mého výzkumu. Nicméně je důležité zahrnout jeho obecné vymezení právě pro lepší pochopení samotného studijního oboru.

Výraz, původem z angličtiny, se dnes běžně užívá ve většině jazyků, a to bez potřeby překladu. Jen pro úplnost se v češtině často tento pojem překládá jako řízení nebo vedení. V kontextu této práce představuje "management" široký koncept zahrnující systematické procesy plánování, organizování, vedení lidí a kontroly s cílem dosáhnout stanovených cílů. Je to klíčový prvek vedení organizací, a to v nejrůznějších odvětvích a oblastech. Důraz je kladen na efektivní dosažení těchto cílů prostřednictvím neustálého hodnocení přístupů, zkušeností, metod a návyků. Nekonečnost procesů naznačuje kontinuální charakter managementu, který se neustále vyvíjí a přizpůsobuje novým informacím a podmínkám.

Ve světě managementu existuje mnoho různých definicí a přístupů, a každý autor může mít svůj vlastní pohled na tento pojem. Robbins a Coulter (2004) shrnuli poznatky z různých definic managementu a rozdělili je podle jejich zaměření do tří kategorií. Ke každé kategorii je dobré také uvést konkrétní definice, některé z nich jsou dále detailněji popsány a vymezeny:

• Vedení lidí

Americká společnost pro management (American Management Association): „Management znamená vykonávání úkolů prostřednictvím práce jiných“ (Vodáček a Vodáčková, 2001).

H. Koontz a H. Weihrich (USA, 1993): „Management je proces vytváření a udržování určitého prostředí, ve kterém jednotlivci, pracující společně ve skupinách, efektivně uskutečňují zvolené cíle.“

• **Specifické funkce vykonávané vedoucími pracovníky**

K. H. Chung: „Management je proces plánování, organizování, vedení a kontroly organizačních činností, zaměřených na dosažení organizačních cílů.“ (Vodáček a Vodáčková, 2001).

• **Předmět studia a jeho účel**

S. P. Robbins (USA, 1989): „Management je oblast studia, která se věnuje stanovení postupů, jak co nejlépe dosáhnout cíle organizace.“

J.A. Pearce, R.B. Robinson (2012): „Management je proces optimalizace využití lidských, materiálních a finančních zdrojů k dosažení organizačních cílů.“

U vedení lidí jde o proces vykonávání úkolů prostřednictvím práce jiných. Tato definice zdůrazňuje klíčový aspekt řízení, který spočívá v efektivním vedení a koordinaci pracovníků s cílem dosáhnout stanovených organizačních cílů. Vedoucí pracovníci a manažeři jsou tak vnímáni jako ti, kteří mají schopnost směřovat a motivovat týmy, delegovat úkoly a dosahovat výsledků prostřednictvím spolupráce s ostatními.

Ve specifickém pojetí funkcí vedoucích pracovníků zahrnuje management několik základních a systematicky opakovatelných funkcí. Lze tedy říci, že management je multidisciplinárním oborem, tvořeným z těchto pěti funkcí: plánování, rozhodování, organizování, vedení lidí a kontroly. Manažeři mají za úkol přijímat klíčová rozhodnutí, která ovlivňují organizaci. To zahrnuje analýzu informací, posuzování rizik a vybírání optimálních řešení. Stanovení cílů a vytváření strategií pro dosažení těchto cílů. Plánování může zahrnovat krátkodobé a dlouhodobé perspektivy. Zajišťování, aby se plány a procesy vyvíjely tak, jak bylo zamýšleno. To může zahrnovat monitorování výkonnosti, provádění změn a přizpůsobování strategií podle potřeby. Zajišťování harmonické spolupráce mezi různými odděleními a členy týmu. Organizování a koordinace je klíčová pro efektivní dosažení společných cílů. Podněcování a inspirace členů týmu k dosažení stanovených cílů. To může zahrnovat rozvoj pracovních prostředí, poskytování motivujících odměn a podpora osobního růstu zaměstnanců. Důležitá je mimo jiné i samotná kontrola činností, která slouží jako zpětná vazba. Všechny tyto funkce společně tvoří komplexní soubor úkolů, které vedoucí pracovníci pravidelně vykonávají při řízení organizace a dosahování jejích cílů.

V rámci managementu se zaměřeností na efektivitu využitých zdrojů se vedoucí pracovníci soustředí na optimalizaci a efektivní využívání dostupných lidských, finančních a informačních zdrojů. Manažeři se snaží zajistit, že lidské zdroje, tj. zaměstnanci, jsou efektivně vedeni a využíváni. To může zahrnovat správné umístění pracovníků do rolí, kde mohou nejlépe využít své dovednosti, a poskytování vhodného školení pro jejich rozvoj. Cílem je mimo jiné správně alokovat finanční prostředky tak, aby bylo dosaženo maximální hodnoty. To zahrnuje rozpoznávání nákladů a přínosů, plánování rozpočtů a sledování finanční výkonnosti organizace. V neposlední řadě je také důležité efektivní využívání informací, které je klíčové pro úspěšné řízení. To zahrnuje shromažďování relevantních dat, analýzu informací a využívání technologií pro rychlé a efektivní rozhodování. Zaměření na efektivitu využitých zdrojů je podstatné, protože umožňuje organizaci dosahovat svých cílů s minimálním plýtváním a maximalizací hodnoty. Manažeři jsou pověřeni sledováním a optimalizací těchto zdrojů, aby organizace dosahovala co nejlepších výsledků.

Na závěr této kapitoly pro její úplnost je důležité také zdůraznit, že management není omezen pouze na oblast podnikání, ale může být aplikován i v jiných kontextech, jako jsou veřejná správa, neziskový sektor nebo osobní život.

3.3.1 Sportovní management

V návaznosti na zkoumaný obor je důležité si dále zmínit i managementu v oblasti sportu. Sportovní management lze chápat jako systematický přístup k řízení organizací a podniků působících v oblasti tělovýchovy a sportu. Tato oblast zahrnuje mnoho různých subjektů, jako jsou tělovýchovné a sportovní svazy, kluby, spolky, tělovýchovné jednoty a družstva. Dále podniky poskytující sportovní a tělovýchovné služby, například fitness centra nebo podniky vyrábějící sportovní zboží (Čáslavová, 2020).

Vznik a rozvoj sportovního managementu byl podnícen rostoucí potřebou systematického řízení v tělovýchovné a sportovní praxi. Věci jako zvýšený objem finančních prostředků, komerční zájmy, konkurenční prostředí, specifické výzvy ve vedení mládeže a náročnosti spojené se sportovní administrativou (Čáslavová, 2020). Všechno přirozeně vyústilo ve vytvoření disciplíny, která propojuje principy managementu s unikátními potřebami sportu.

V oblasti tělesné výchovy a sport v České republice působí nejen ziskové, ale především neziskové organizace, které zaujímají majoritní část. Pro manažery v ziskových

i neziskových organizacích se formálně objevují podobné typy úkolů a činností, kterým musí během výkonu svého povolání, čelit. Z toho vyplývá, že teorie managementu v ziskových organizacích může poskytnout užitečné poznatky pro řízení neziskových organizací (Čáslavová, 2020). Autorka upozorňuje na fakt, že je klíčové, aby tato aplikace nebyla pouze "mechanickým" přenosem poznatků, ale aby respektovala specifika, která jsou v řízení neziskových organizací zřetelná. Mezi tato specifika patří například cíle samotných organizací. Primárním cílem ziskových organizací je generovat zisk a maximalizovat návratnost investic. Naopak neziskové organizace mají za cíl plnit určitý společenský nebo charitativní záměr. Dalším specifikem u neziskových organizací je zaměření na pokrytí potřeb svých členů na rozdíl od ziskových, kde jde o pokrytí potřeb zákazníků určované trhem. Dalo by se samozřejmě uvést mnoho dalších specifik, avšak pro potřeby této práce je toto vysvětlení dostačující.

Další autorka Nová (2014) ve své publikaci k tématu sportovního managementu dodává, že management sportu lze rozdělit do tří následujících oblastí, kterými jsou:

- Management sportu jako studijní obor
- Management sportu jako profese
- Management sportu jako vědní obor

Tyto tři oblasti nejen, že jsou propojeny, také se navzájem ovlivňují. Se zvyšujícím se povědomím a rostoucím zájmem o management sportu a o pracovní pozice v tomto oboru, došlo v posledních několika desítkách let mimo jiné k velkému rozvoji managementu sportu jakožto studijního oboru. Absolventi tohoto oboru jsou právě kvalifikovaní pro činnost jak v ziskových, tak i v neziskových organizacích. V návaznosti na studium tohoto oboru, avšak nemusí tomu tak být vždy, je pak management sportu jako profese. Jde tedy o osobu vykonávající pozici v managementu, a to v oblasti sportu, kterou lze označit jako sportovní manažer. Tomuto tématu bude věnována následující podkapitola. Poslední oblast je sportovní management jako vědní obor. Takto ho lze označit v případě, když se jedná o knižní publikace věnující se tomuto tématu.

3.3.2 Sportovní manažer

Manažer je nositel profesní role, který má na starosti dosahování stanovených cílů organizačních jednotek. Jeho odpovědnost zahrnuje nejen organizaci tvůrčích aktivit zaměřených na dosažení těchto cílů, ale také efektivní vedení kolektivu spolupracovníků.

V jeho práci lze identifikovat činnosti spojené s určováním cílů, organizováním, motivací a komunikací, stejně jako hodnocením a rozvojem lidí (Drucker, 1992).

Manažeři by měli disponovat a efektivně využívat jak vrozené vlastnosti, tak i získané znalosti a dovednosti. Klíčovou vlastností je potřeba řídit a mít autoritu, avšak tuto moc by neměli uplatňovat silou. Místo toho by měli inspirativně vést a podporovat samostatnou práci týmu, a zároveň být schopni vnímat nesdělené myšlenky a potřeby svých podřízených. Umění vcítit se do potřeb spolupracovníků je náročné, ale nezbytné pro efektivní vedení týmu. Získané vlastnosti manažera jsou formovány prostřednictvím výchovy, vzdělání a opakovaného výcviku. Kromě toho patří mezi získané znalosti manažera ekonomické znalosti, sociálně psychologické znalosti a dovednosti v oblasti metod řízení (Edersheim, 2008).

Po obecném vymezení pojmu manažer je důležité také popsat detailněji manažera fungujícího ve sportovním prostředí či oblasti. Sportovní manažer hraje klíčovou roli v efektivním řízení a chodu sportovních organizací. Přesněji se sportovním manažerem rozumí ta osoba, která pracuje buď v tělovýchovných a sportovních svazech, spolcích a klubech nebo tělovýchovných jednotách a družstvech (Čáslavová, 2020). Sportovní manažer mimo jiné může působit jako samostatný podnikatel, zabývající se organizací nejrůznějších sportovních akcí či provozem sportovních zařízení, nebo jako manažer profesionálních sportovců.

Sportovní manažer, jako řídící osoba v oblasti sportovního managementu, má své specifické funkce a činnosti. V této oblasti managementu se neomezujeme pouze na manažerské funkce, jako jsou plánování, organizace, vedení lidí a kontrola, ale zahrnujeme také oblasti, jako je účetnictví, marketing, ekonomie, finance a právo (Čáslavová, 2020). Role manažera tedy představuje jakýsi ucelený soubor zahrnující složité činnosti a povinnosti. Na základě toho pak právě může manažer vystupovat v různých rolích, jako jsou například: řešitel problémů, plánovač, koordinátor a mnoho dalších. Samotné činnosti jsou pak determinovány na základě konkrétního prostředí, specializace a kvalifikace (Čáslavová, 2020). Zároveň ovšem musí zastávat i funkce manažera obecného managementu jako je již zmíněné plánování, organizování a další, jelikož se tyto funkce často prolínají.

Jeho činnosti tedy vycházejí z typických funkcí manažera, avšak závisí na způsobu řízení jednotlivých organizačních celků. Podle autorky Čáslavové (2020) dochází k rozdělení

sportovních manažerů na tři typy. Prvním typem je manažer na úrovni vedení sportovních činností, kam patří například vedoucí sportovních družstev a jednotlivců. Druhým typem je manažer na úrovni řízení určitého sportovního spolku, resp. organizace. Sem spadají například členové výkonných výborů nebo sekretáři svazů. Třetím a posledním typem jsou manažeři v podnikatelském sektoru výroby sportovního zboží či provozování placených tělovýchovných služeb a další.

V kontextu globalizace v sportovním průmyslu stoupá poptávka po kvalifikovaných sportovních manažerech. S tímto trendem se zvyšují i samotné nároky na manažery, přičemž se dá říci, že klíčovým prvkem je schopnost efektivního rozhodování. Tato schopnost by měla být zakotvena v principech, hodnotách a přesvědčeních samotného manažera, což je jeden z hlavních faktorů v moderním prostředí v rámci sportovního managementu.

3.4 Vysokoškolský vzdělávací systém v České republice

Po roce 1989 se vysokoškolské vzdělávání stalo objektem celospolečenského zájmu vzhledem ke skutečnosti, že Česká republika byla v minulosti jedním ze států, které měly relativně nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných osob. V posledních dvou až třech desítkách let narůstal v ČR počet vysokoškolských studentů a vysokých škol.

Vysokoškolské vzdělání v České republice lze obdržet tedy prostřednictvím institucí vysokého školství, které se dělí na vysoké a vyšší odborné školy. Tyto vysoké školy se klasifikují podle zřizovatele a nabízených studijních programů. Zřizovatelem může být Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy prostřednictvím příslušné legislativy v případě veřejných a státních vysokých škol, nebo další možností je získání státního souhlasu pro soukromé vysoké školy. Studijní programy poté rozdělují školy na univerzitní (24 veřejných, 2 státní a 3 soukromé) a neuniverzitní (2 veřejné a 23 soukromých), s tím, že univerzitní vysoká škola může být strukturována do fakult a dalších pracovišť či zařízení a může poskytovat bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy. Naopak neuniverzitní vysoká škola se zaměřuje především na nabízení bakalářských studijních programů, příležitostně magisterských, ale nikdy doktorských studijních programů (Evropská komise, 2024). Mladí lidé mají tedy mnoho možností, jak získat v České republice vysokoškolské vzdělání.

To je získáváno účastí v akreditovaném studijním programu, který vychází ze stanoveného studijního plánu. Ten zahrnuje několik klíčových prvků, včetně názvu, typu, formy a cílů studia, členění na studijní obory s popisem a charakteristikou jednotlivých studijních předmětů. Standardní doba studia a podmínky pro splnění během studia a při jeho úspěšném zakončení, jsou také součástí studijního programu, a to i včetně obsahu státních závěrečných zkoušek. Studijní plán mimo jiné detailně stanovuje časový a obsahový průběh jednotlivých předmětů, způsob studia a kritéria pro ověření studijních výsledků. Forma studia pak označuje, zda se jedná o prezenční, distanční nebo kombinovanou formu studia. (Zákon 111/1998 Sb.).

Bakalářský studijní program je zaměřen na přípravu studentů pro jejich budoucí povolání. Standardní doba trvání studia, včetně praxe, je obvykle tři maximálně však čtyři roky. Studium končí absolvováním státní zkoušky, která zahrnuje i obhajobu bakalářské práce. Po úspěšném absolvování obdrží absolventi akademický titul "bakalář" (Bc.) nebo v oblasti umění "bakalář umění" (BcA.) - (Zákon 111/1998 Sb.).

Magisterský studijní program je stejně jako bakalářský zaměřen na přípravu k budoucímu povolání s rozvíjením dalších dovedností a rozšiřováním znalostí. Tradiční délka magisterského studia se pohybuje od čtyř do šesti let. Pokud se student rozhodne pokračovat magisterským programem po úspěšném bakalářském studiu, může to trvat od dvou do tří let. I toto studium končí absolvováním státní zkoušky, která taktéž zahrnuje obhajobu práce, konkrétně diplomové práce. Po úspěšném absolvování magisterského studia obdrží absolventi jeden z možných titulů na základě studované oblasti:

- ekonomie, technické vědy a technologie, zemědělství, lesnictví a vojenství - „inženýr“ (Ing.),
- architektura - „inženýr architekt“ (Ing. arch.),
- lékařství - „doktor medicíny“ (MUDr.),
- veterinární lékařství a hygiena - „doktor veterinární medicíny“ (MVDr.),
- umění - „magistr umění“ (MgA.),
- ostatní oblasti - „magistr“ (Mgr.).

Absolventi magisterských studijních programů, kteří získali akademický titul „magistr“, mohou vykonat v téže oblasti studia státní rigorózní zkoušku, jejíž součástí je obhajoba rigorózní práce (Zákon 111/1998 Sb.).

Doktorský studijní program se zaměřuje na systematický vědecký výzkum a individuální aktivity v oblasti vědy či výzkumu a vývoje. Standardní délka studia jsou tři roky. Studium je zde plánováno na základě osobního plánu pod dohledem akademického mentora. Absolvování studia je formálně uzavřeno státní doktorskou zkouškou a prezentací disertační práce spolu s publikovanými výsledky (Zákon 111/1998 Sb.).

Podmínky pro vstup do bakalářského a magisterského studijního programu je nezbytné mít dokončené celé střední vzdělání nebo střední odborné vzdělání. Osoby s vyšším odborným vzděláním z konzervatoří mají také možnost být přijaty. Vysoká škola nebo fakulta může navíc stanovit další kritéria pro přijetí ke studiu, týkající se konkrétních znalostí, schopností, nadání nebo výsledků ze střední školy, Taktéž může určit maximální počet přijímaných studentů, kteří splňují stanovené kritérium. Pokud více uchazečů splní tato kritéria, rozhoduje o jejich přijetí na základě pořadí dle výsledků přijímaček. Pro vstup do doktorského studijního programu je nezbytné úspěšně dokončit magisterský studijní program a v oblasti umění získat akademický titul (Zákon 111/1998 Sb.).

3.5 Fakulta tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy

Jelikož cílem výzkumu je zjistit a popsat uplatnění absolventů určitého oboru studia na konkrétní fakultě, je důležité v rámci teoretické části této práce si blíže popsat nejen fakultu tělesné výchovy a sportu, ale hlavně vymezit a charakterizovat zkoumaný studijní obor včetně vyučovaných předmětů, zakončení studia atd.

Fakulta tělesné výchovy a sportu (dále FTVS) byla založena usnesením vlády v Praze v roce 1953 jako Institut tělesné výchovy a sportu a 6 let v roce 1959 později se stala součástí Univerzity Karlovy. V roce 1965 pak dochází k přejmenování na Fakultu tělesné výchovy a sportu a patří mezi nejmladší fakulty samotné univerzity. Původním sídlem byl do roku 1989 Tyršův dům na pražské Malé Straně. Poté došlo k přestěhování fakulty do budovy bývalé Vysoké školy politické ÚV KSČ přezdívané „Vokovická Sorbonna“, která se nacházející se ve Vokovicích, kde fakulta sídlí až do dnešních dní. Tato změna mimo jiné umožnila fakultě modernizovat své prostory a poskytnout lepší vzdělávací a výzkumné podmínky jak pro studenty, tak i pro své pracovníky (FTVS UK, 2024).

Dnes je jedním z předních vzdělávacích zařízení v oblasti tělesné výchovy, sportu a pohybových aktivit. Základní poslání FTVS spočívá v poskytování vzdělání v oblasti

tělesné výchovy a sportu na vysoké úrovni, a to jak v teoretických znalostech, tak i v praktických dovednostech. Studenti mají možnost specializovat se na různá odvětví, jako je trenérství, sportovní výživa, management ve sportu, fyzioterapie a mnohé další (FTVS UK, 2024).

Nabídka studijních programů zahrnuje bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy. Fakulta spolupracuje s řadou sportovních organizací, klubů a institucí, což studentům poskytuje možnost získat praktické zkušenosti a zapojit se do reálných projektů. Mezinárodní spolupráce je také významnou součástí FTVS. Studenti mají příležitost účastnit se výměnných programů, stáží a mezinárodních konferencí.

3.5.1 Studijní obor - Management tělesné výchovy a sportu

Absolventi oboru Management tělesné výchovy a sportu jsou po studiu vybaveni komplexními dovednostmi a znalostmi, které jim otevírají široké možnosti uplatnění v různých odvětvích ve sportovním prostředí. Hlavním zaměřením tohoto studijního programu je připravit absolventy na řídicí činnost v oblasti sportu.

Díky získaným dovednostem mohou absolventi působit v různých typech neziskových organizací, jako jsou spolky, obecně prospěšné společnosti, zájmová sdružení, nadace a nadační fondy a další. Jejich schopnosti jsou klíčové pro efektivní správu a rozvoj těchto organizací, které hrají důležitou roli v podpoře a propagaci sportu ve společnosti. Další možností pro absolventy je uplatnění v obchodních společnostech zaměřených na sport. Profesionální sportovní kluby, cestovní kanceláře a agentury představují zajímavá pracovní pole, kde mohou absolventi využít svých schopností a znalostí k efektivnímu řízení podnikatelských aktivit v prostředí sportovního průmyslu.

Samotné studium oboru Management tělesné výchovy a sportu je navrženo tak, aby poskytlo pevný univerzitní základ a vytvořilo silný teoretický rámec. Absolventi získávají všeobecné znalosti ekonomie a managementu včetně specifických dovedností v oblasti sportovního managementu. Kromě toho jsou připraveni řešit aktuální výzvy v oblasti sportu prostřednictvím odborných znalostí, které získávají během studia.

Bakalářský program oboru Management tělesné výchovy a sportu je pečlivě strukturován s cílem poskytnout studentům komplexní znalosti a dovednosti v oblasti sportovního managementu. Základními pilíři tohoto studijního plánu jsou ekonomické předměty, jako je Mikroekonomie, Makroekonomie plus Světová ekonomie, které studentům

poskytují pevný teoretický základ v oblasti ekonomie. Dále doplněné o předmět zaměřený na veřejné finance. Paralelně s tím je důležitou součástí vzdělání v oblasti managementu a sportovního managementu, kde se studenti seznamují s principy a strategiemi efektivního řízení sportovních organizací a pořádání sportovních akcí. V rámci této struktury hraje také marketing významnou roli a je mu proto věnován samostatný předmět, který studentům poskytuje dovednosti v oblasti propagačních strategií, budování značek, anebo například komunikace s fanoušky. Další klíčová oblast, které je součástí tohoto studijního plánu, je právo. Právo poskytuje znalosti o právních rámcích a regulacích, které ovlivňují sportovní odvětví. Jeho úlohou je připravit studenty na řešení právních problémů a zajištění souladu s legislativou při řízení sportovních organizací a akcí. Rovněž byla obsažena i výuka účetnictví, která studentům pomáhala získat dovednosti v oblasti správy financí a finančních procesů. Oblasti financí je věnován i předmět základy finančních trhů, kde se studenti seznámí s principy fungování finančních mechanismů a jejich vztahem k oblasti sportu. Předměty jako Statistika, Psychologie a Sociologie pak poskytují studentům širší perspektivu na analýzu a porozumění chování a potřeb lidí participujících ve sportovním prostředí. K úspěšnému splnění studia a připuštění k státním zkouškám je též vyžadováno absolvování povinné praxe ve sportovním prostředí, která poskytuje studentům praktické zkušenosti a aplikaci jejich teoretických znalostí.

Tříleté studium tohoto oboru je zakončeno obhajobou bakalářské práce a absolvováním státní závěrečné zkoušky, což poskytuje absolventům možnost demonstrovat své schopnosti a znalosti nabyté během studia. Státní zkoušky se skládají z několika částí, které se zaměřují na oblasti managementu, marketingu a ekonomie, včetně světové ekonomie. Druhá část státních zkoušek je pak věnována společenskovedním předmětům, jako je Filozofie, Psychologie a Sociologie. Pro ty, kteří touží po dalším rozvoji svých dovedností a znalostí, je otevřena cesta k navazujícímu magisterskému studiu Managementu tělesné výchovy a sportu.

Navazující dvouleté magisterské studium oboru Management tělesné výchovy a sportu má za cíl připravit studenty na vedoucí pozice v oblasti sportovních organizací. Struktura studijního plánu je pečlivě navržena tak, aby vytvářela organickou návaznost na bakalářský program. Zároveň je kladen důraz na kompatibilitu s mezinárodními studijními programy, zejména v rámci Evropské unie, což umožňuje studentům získat perspektivní zkušenosti a dovednosti v mezinárodním prostředí.

Cílem tohoto studijního programu je rozšířit studentům plně kvalifikované vzdělání, které je zaměřeno na specifické potřeby sportovního sektoru. Tímto způsobem studenti získávají hlubší porozumění specifik sportovního prostředí a jsou schopni lépe reagovat na jeho dynamiku a výzvy.

Navazující magisterské studium dále rozšiřuje povědomí studentů o managementu v oblasti sportu. Předměty jako Management lidských zdrojů, Management sportovních zařízení a akcí, a Management sportovních organizací poskytují hlubší pohled na specifika řízení lidských zdrojů a infrastruktury v rámci sportovního průmyslu. Public Relations ve sportovních organizacích se věnuje komplexnímu porozumění komunikačním strategiím a budování vztahů s veřejností v kontextu sportu. Sportovní marketing, Ekonomika sportu, anebo například Komunikační techniky jsou předměty, které posilují praktické dovednosti studentů v oblasti propagačních projektů marketingu, ekonomiky a komunikace ve sportovním odvětví. V druhém ročníku je také věnován prostor pro splnění povinné praxe manažerského charakteru, kde student může uplatnit, to, co se během předchozích let naučil. Celkově je vzdělání v oboru Management tělesné výchovy a sportu koncipováno tak, aby absolventům poskytlo komplexní a prakticky využitelné znalosti pro úspěšnou kariéru.

Studijní plán tedy reflektuje akademickou orientaci oboru a zároveň obsahuje prvky profesního zaměření. To znamená, že studenti nejen získávají teoretické znalosti, ale také jsou aktivně připravováni na praktickou aplikaci svých dovedností ve skutečném prostředí sportovního managementu. Tato kombinace teoretického a praktického přístupu je klíčová pro úspěšné uplatnění absolventů v náročném a konkurenceschopném prostředí sportovního průmyslu. Pro úspěšné absolvování je potřeba obstát u státních zkoušek, které jsou složeny podobně jako v bakalářské studiu z obhajoby závěrečné práce a zkoušky v oblastech managementu, sportovního managementu a marketingu.

3.6 Výzkumy na téma uplatnění absolventů VŠ na trhu práce

Problematice uplatnění studentů vysokých škol bylo věnováno mnoho pozornosti jak v minulosti, tak v současnosti, což je evidentní v rozsáhlém množství provedených výzkumů a studií. Toto téma nejenže reflektuje historické souvislosti, ale také zohledňuje současné trendy a perspektivy. Zvláštní pozornost je věnována taktéž analýze tohoto tématu v rámci bakalářských a diplomových prací, které se často specializují na konkrétní obory studia nebo jsou koncipovány tak, aby osvětlovaly aspekty uplatnění studentů

napříč celou fakultou. Pro tuto práci jsem se rozhodl vybrat následující výzkumy a studie, které jsou níže detailněji shrnuty. Důležité je zde podotknout fakt, že nejdůležitější je zde pak výzkum autora Omcirka (2017), ze kterého se vychází a čerpá v této diplomové práci.

Uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu (2018)

Dokument, zpracovaný centrem pro studium vysokého školství, poskytuje komplexní analýzu vyhlídek na zaměstnání a ekonomických výsledků absolventů vysokých škol v České republice. Zabývá se vzájemnou provázaností podrobných údajů o počtu absolventů, jejich dalším studiu a míře nezaměstnanosti na jednotlivých institucích, což umožňuje důkladnou analýzu uplatnitelnosti absolventů na národní i institucionální úrovni. Zpracovaná zpráva o výzkumu zdůrazňuje nutnost obezřetnosti při interpretaci dat, zejména u menších škol a fakult, kde i malý počet nezaměstnaných absolventů může vést k vysoké míře nezaměstnanosti. Zabývá se také faktory ovlivňujícími začlenění mladých jedinců na trh práce a vyvíjejícím se vztahem mezi vzděláváním a trhem práce. Zkoumá také vztah mezi úrovní a diferenciací výdělků absolventů a jejich studijním oborem a zdůrazňuje význam vzdělání při určování mezd pracovníků. Dále zpráva zkoumá dlouhodobé trendy ve výsledcích zaměstnanosti absolventů různých institucí a zdůrazňuje stabilitu pozic většiny škol v čase. Zabývá se také výzvami, které představují demografické změny, a důsledky pro celkovou produktivitu obyvatelstva. Souhrnně lze říci, že dokument nabízí podrobnou a diferencovanou analýzu ekonomických výsledků a zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol v České republice, přičemž vychází z řady zdrojů dat a poskytuje vhled do složité souhry mezi vzděláním, zaměstnaností a ekonomickými faktory.

Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol (2014)

Zveřejněný dokument o výzkumu přináší ucelené shrnutí projektu REFLEX 2013, který se zaměřuje na výsledky uplatnění absolventů vysokých škol v České republice. Do studie, která proběhla v roce 2013, se zapojil značný počet veřejných a soukromých vysokých škol a shromáždil údaje z 34 665 kompletně vyplněných dotazníků. Dotazníkový nástroj se týkal různých aspektů, jako je před univerzitní vzdělání, pracovní zkušenosti během studia, první zaměstnání, profesní historie a hodnocení kompetencí, aby bylo možné posoudit pracovní a vzdělávací zkušenosti absolventů. Jedno z klíčových zjištění odhaluje rostoucí přítomnost osob s terciárním vzděláním na trhu práce, kdy více než 22 % pracovní síly má terciární kvalifikaci, což odráží rostoucí trend od poloviny

90. let. To vedlo ke změnám v profesním prostředí, kdy se zvýšil počet absolventů zaměstnaných v netradičních oborech a snížil se počet pozic historicky spojovaných s vysokoškolským vzděláním. Kromě toho bylo zjištěno, že delší vstup na trh práce souvisí s nižší profesní spokojeností, odměňováním a složitostí práce. Navíc i přes rostoucí počet absolventů byl zjištěn nepoměr mezi úrovní kompetencí, které absolventi mají, a kompetencemi, které jsou požadovány na jejich pracovištích, zejména v oblasti měkkých dovedností, jako je řešení problémů, komunikace a adaptabilita. Studie se rovněž zabývá motivací k vysokoškolskému vzdělávání, přičemž většina absolventů uvádí jako hlavní důvody osobní rozvoj a kariérní vyhlídky. Je pozoruhodné, že značná část absolventů vyjádřila spokojenost s výběrem vzdělání i přes možný nesoulad mezi získanými dovednostmi a pracovními požadavky. Zjištění zdůrazňují význam sledování výsledků absolventů v oblasti zaměstnanosti vzhledem k potenciálnímu dopadu rostoucího počtu absolventů na systém vysokoškolského vzdělávání. Studie navíc zdůraznila potřebu průběžného výzkumu, který by sledoval změny ve vzorcích zaměstnávání a kompetencích absolventů, zejména s ohledem na vyvíjející se požadavky trhu práce a vzdělávací strategie. Závěrem lze říci, že projekt REFLEX 2013 poskytuje cenné poznatky o vyvíjející se dynamice zaměstnanosti absolventů, o nesouladu mezi dovednostmi absolventů a požadavky na pracovní místa a o faktorech ovlivňujících spokojenost s kariérou. Zjištění zdůrazňují potřebu průběžného sledování výsledků a kompetencí absolventů v oblasti zaměstnanosti, které by sloužilo jako podklad pro vzdělávací strategie a politiky trhu práce.

Bakalářská a diplomová práce na téma uplatnění studentů VŠ na trhu práce

- Uplatnění absolventů sportovního managementu - Andrea Chlumská (2013).

Práce se zabývá hodnocením tříletého bakalářského studijního oboru sportovního managementu na Fakultě přírodovědně-humanitní a pedagogické Technické univerzity v Liberci. Výzkum je zaměřený konkrétně na absolventy, kteří zahájili studium v roce 1998 až po ty absolventy, kteří zahájili v roce 2009. Hodnocení je prováděno prostřednictvím výzkumu osobního rozvoje studentů a analýzy úspěšnosti uplatnění absolventů. Výzkum byl realizován formou dotazníků, které vyplnili absolventi sportovního managementu. Šetření se účastnilo 71 respondentů, kteří úspěšně absolvovali tento obor. Na základě výsledků této práce autorka konstatuje, že oblast sportovní management lze hodnotit jako kvalitní obor studia, což prý podporuje fakt o kvalitním

rozvoji klíčových kompetencí, jež jsou na trhu práce vysoce žádané. Uplatnění absolventů lze na základě výsledků hodnotit průměrně, neboť pouze 54 % respondentů našlo uplatnění v oboru. Pravděpodobnou příčinou autorka uvádí skutečnost, že více než 60 % absolventů pokračovalo ve studiu na navazujícím magisterském programu v jiném oboru, převážně ekonomického zaměření.

- Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce - Bc. Kateřina Váňová (2015).

Autorka realizovala výzkum situace ohledně uplatnění absolventů vysokoškolského studia na trhu práce v České republice. Zaměření výzkumu bylo především na pozici vysokoškolsky vzdělaných osob z hlediska zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Výzkum přechodu magisterských absolventů oboru Management TVS UK FTVS z let 2009 – 2011 na trh práce v České republice (2014)

Na Katedře managementu sportu na Univerzitě Karlově Fakultě tělesné výchovy a sportu byl v období let 2012 až 2013 proveden interní výzkum týkající se právě přechodu absolventů magisterského studijního oboru Management tělesné výchovy a sportu z let 2009 – 2011 na trh práce. Výsledky této studie jsou prezentovány v práci autora Omcirka (2014). Výzkum zkoumal jejich pracovní zkušenosti během studia, proces získání prvního zaměstnání, specifikace této práce a zpětné hodnocení rozhodnutí o volbě vysokoškolského studia. Z celkového počtu 98 možných respondentů bylo vyplněno 40 dotazníků, což představuje návratnost 41 %. Mezi klíčové výsledky a zjištění výzkumu patří například skutečnost, že finančně bylo pro absolventy výhodné začít pracovní kariéru již během studia, což se projevilo vyšším platem ihned po absolvování studia ve srovnání s těmi absolventy, kteří nastoupili do práce až později. Dále výsledky přinesly tyto fakta: pouze jeden respondent pracoval ve veřejném sektoru a další jeden v nestátní neziskové organizaci; ostatní respondenti působili v soukromém sektoru. Tři pětiny respondentů pracovaly přímo ve svém vystudovaném oboru nebo alespoň v příbuzném odvětví. Více než tři čtvrtiny respondentů by, při možnosti zpětné volby, opět zvolily studium stejného oboru na stejné vysoké škole.

Uplatnění absolventů studijního programu tělesná výchova a sport UK FTVS na trhu práce (2017)

Stejný autor se pak zaměřil, v rámci své disertační práce, na zkoumání uplatnění prezenčních magisterských absolventů studijního programu Tělesná výchova a sport

na Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy na trhu práce. V teoretické části své práce provedl rešerši aktuálního stavu poznání týkající se uplatnění vysokoškolských absolventů na trhu práce. Na základě této rešerše autor pomocí operacionalizace na téma uplatnění absolventa Fakulty tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy a vytvořil hlavní nástroj výzkumu, kterým byl elektronický výzkumný dotazník. Základní soubor výzkumu zahrnoval absolventy prezenční formy magisterského studia v letech 2010 až 2015 z oborů Učitelství pro střední školy (dvouoborové), Tělesná výchova a sport (jednooborové), Vojenská tělovýchova a Management tělesné výchovy a sportu. Celkově bylo získáno 346 dotazníků z 671 možných (návratnost 52 %). Výsledky byly analyzovány prostřednictvím chí-kvadrát testu s ohledem na tři identifikační proměnné (pohlaví respondentů, obor studia a rok absolvování studia), a následně byly prezentovány jednotlivé výsledky výzkumu. Autor se zejména zaměřil na přechod absolventů na trh práce po ukončení magisterského studia, současnou zaměstnanost respondentů a jejich hodnocení výuky. Výsledky byly také shrnuty podle jednotlivých oborů studia a porovnány s výsledky předešlých studií. Autor ve své práci identifikoval problematické body, provedl porovnání se staršími studii a navrhl možné směry dalších výzkumů na toto téma.

4 Metodika práce

V této části dále shrnu postupy a metody, které budou využity pro tuto práci. Práce je rozdělena na dvě části, na část teoretickou a část praktickou. V první části práce (teoretická část) jsou sepsány důležité pojmy, které souvisí se zvoleným tématem, a které poslouží k jeho vysvětlení a pochopení. Tato část je vypracována za použití literárních pramenů, odborných článků a dále i využití některých internetových zdrojů. Důležité informace, které jsou zde obsaženy, následně slouží jako základ pro provedení výzkumu. V druhé, tedy praktické části se převážně budu věnovat samotnému výzkumu, přesněji jeho kvantitativní části a následně získaným datům od respondentů. Data budou důkladně zkontrolována, zpracována a graficky prezentována včetně slovních komentářů. Výzkum přináší pohled na zmíněné uplatnění absolventů na trhu práce.

4.1 Postup výběrového šetření

Tato část metodiky detailně popisuje realizaci provedeného výzkumu. Po důkladném průzkumu dostupné literatury a dalších relevantních zdrojů jsem došel k závěru, že i přesto, že se jedná o sociologický výzkum, lze použít metodické fáze běžně užívané v marketingovém výzkumu. Tato volba je zdůvodněna tím, že většina těchto metodologických fází sdílí zásadní podobnosti, což usnadňuje aplikaci vhodných postupů a analýz v rámci realizovaného výzkumu. Proces samotného výzkumu, podle autorky Příbové (1996), lze strukturovat do těchto sedmi fází a to v následujícím pořadí:

- 1) určení cílů výzkumu
- 2) zdroje dat
- 3) metody a techniky sběru dat
- 4) určení velikosti vzorku
- 5) sběr dat
- 6) zpracování a analýza dat
- 7) zpracování a prezentace závěrečné zprávy

V následujících podkapitolách jsou jednotlivé fáze tohoto procesu detailně popsány a zanalyzovány v kontextu realizovaného výzkumu na uplatnění absolventů oboru managementu TVS.

4.1.1 Určení cílů výzkumu

Mezi nejdůležitější fáze každého výzkumu se řadí určení samotného cíle, pro který je daný výzkum prováděn. Další kroky, jež následují, jsou odvozeny od tohoto určení a směřují k jeho dosažení. Dále je nutné pečlivě definovat výzkumný problém, což vyžaduje důkladné studium a porozumění teorii spojené s vybraným tématem. Autor Kozel a kol. (2006) dále zmiňují frázi: „Dobře definovaný problém je napůl vyřešený problém.“ Uskutečnění výzkumu s sebou nese i výhody v podobě možného využití výsledků ze strany samotné fakulty či katedry, kdy pro odpovědné osoby bude potřeba sepsat závěrečnou zprávu.

Jak již bylo uvedeno v kapitole 2.1 Cíle, tak hlavním cílem výzkumu je zjištění uplatnění absolventů oboru prezenční formy studia oboru Management tělesné výchovy a sport UK FTVS na trhu práce. Na základě uvedeného cíle je definována i následná výzkumná otázka: Jaké je pracovní uplatnění všech absolventů oboru Management tělesné výchovy UK FTVS z let 2016 až 2022 na trhu práce?

4.1.2 Zdroje dat

Ve výzkumu týkajícím se tématu, které je předmětem zkoumání, lze rozlišit dva hlavní typy datových zdrojů: primární a sekundární data.

Primární data jsou sbírána pro nový výzkum, vztahují se ke konkrétnímu zkoumanému problému a patří zadavateli, který si je buď dokáže obstarat sám, nebo si je pořídí. Sekundární data jsou všechny existující informace, které byly získány a publikovány již někým jiným v minulosti. Tato data vznikla k jinému využití než k této práci a jsou veřejně přístupná (Hampl, 2022).

Vzhledem ke zvolenému cíli bude v této diplomové práci, konkrétně v její praktické části pracováno pouze s posbíranými primárními daty, která byla získána od respondentů prostřednictvím standardizované elektronického dotazníku zkoumající uplatnění absolventů na trhu práce.

4.1.3 Metody a techniky sběru dat

Většinou se lze setkat s rozdělením výzkumných metod do dvou základních kategorií: kvalitativní a kvantitativní. Toto rozdělení bude pro předkládanou práci klíčové. Samotný proces sběru dat je potom označován jako technika sběru dat. Autorka Příbová (1996)

jako jedinou možnou techniku u kvantitativního typu výzkumu uvádí dotazování. Autor Hendl (2005) přidává další techniky sběru dat, konkrétně statistické šetření, experiment, oficiální statistiky, strukturované pozorování a obsahovou analýzu. Kvantitativní výzkum zahrnuje většinou velký vzorek respondentů (Hampl, 2022).

V rámci tohoto výzkumu bude použita kvantitativní metoda zkoumání, při níž bude využito elektronického dotazování jako primárního prostředku pro samotný sběr dat. Tato metoda byla vybrána vzhledem ke stanovenému cíli i k organizační a časové náročnosti. Díky elektronickému dotazování lze zvýšit i potenciální návratnost dotazníků, kdy je pro respondenty jednodušší jeho vyplnění, a to i vzhledem k možným bariérám jako je práce absolventa v zahraničí. Dotazník byl zveřejněn na webových stránkách serveru click4survey.cz.

4.1.4 Výzkumný soubor

Výběr respondentů je dle autora Kozel a kol. (2011) rozdělen do následujících tří kroků – rámec výběrového souboru (koho?), způsob výběru respondentů (jak?) a velikost výběrového souboru (kolik?).

Za výzkumný soubor byli určeni absolventi magisterského oboru Management tělesné výchovy a sport na UK FTVS. Přesněji se jedná absolventy, kteří úspěšně zakončili studium od ročníku 2016/2017 až do ročníku 2021/2022. Celkový počet absolventů v tomto období je podle oficiálních údajů poskytnutých ze strany fakulty 236 absolventů. Je však potřeba zmínit, že čísla poskytnutá studijním oddělením se od čísel z výročních zpráv fakulty odlišují. V rámci této práce je uvažován počet 236 potenciálních studentů, tedy údaj poskytnutý fakultou. Na všechny tyto absolventy byly získány kontakty v podobě emailových adres od studijního oddělení UK FTVS. Při určení velikosti vzorku a po konzultaci s vedoucí práce byl pro tento výzkum stanoven minimální počet 100 respondentů.

4.1.5 Sběr dat

Jako další fáze výzkumu byl uskutečněn samotný sběr dat, který se řadí do realizační fáze výzkumu. Data, jak již bylo zmíněno, jsou získávána prostřednictvím elektronického dotazování (Hampl, 2022). Tento způsob sběru dat, i díky postřehům autora Omcirka (2017), byl tím nejlepším a nejméně nákladným způsobem pro tento výzkum i samotnou práci. Moderní technologie v tomto případě ušetří nejen čas, ale i značné finance.

Sběr dat se uskutečnil po aktualizaci standardizovaného dotazníku. Kontrola proběhla v rámci pilotáže před samostatným výzkumem.

Data byla sbírána necelé tři týdny, konkrétně v období mezi 12. a 2. dubnem roku 2024. Využito bylo basic plánu v rámci placené verze serveru click4survey.cz, kde byl dotazník vytvořen. Respondenti se k němu dostali po kliknutí na jim zaslaném hypertextovém odkazu (<https://www.click4survey.cz/s4/59628/964da81e>).

Během samotné distribuce také proběhlo hned několik vln distribuce dotazníku, které se opakovaly zhruba po týdnu. V první vlně došlo k využití pomoci ze strany studijního oddělení, které oslovilo absolventy a rozeslalo jim dotazník. Tímto způsobem byla naplněna snaha získat, co nejvíce respondentů z řad absolventů, jejich počet se v tomto případě zastavil na čísle 71. S ohledem na návratnost byl dotazník ještě rozeslán v druhé a třetí vlně, kde bylo využito služeb serveru Click4survey, který v basic plánu umožňuje rozeslat hromadný email s odkazem na dotazník. Touto cestou se podařilo nakonec oslovit dalších 39 respondentů. Po konzultaci s vedoucí práce jsem se rozhodl pro čtvrtou vlnu šíření dotazníku, a to z důvodu nízkého procentuálního zastoupení některých ročníků absolvování studia, konkrétně se jednalo o roky 2016, 2017 a 2018. Důvodem mohl být fakt, že byly využity emailové adresy poskytnuté fakultou, kdy absolventi z těchto ročníků již nemuseli tyto adresy využívat. Tímto se podařilo získat dodatečných 6 respondentů.

4.1.6 Zpracování a analýza dat

Mezi postupy zpracování Kozel a kol. (2011) uvádí:

- kontrola
- úprava
- třídění
- kódování
- statistické zpracování

Po dokončení předchozí etapy, kdy dochází ke sběru dat, následuje proces zpracování a interpretace dat získaných online výzkumem. To vše se pak prezentuje v závěrečné zprávě zpřístupněné i veřejnosti. Tento úkol by nebylo možné kvalitně naplnit bez použití moderních technologií, které, jak jsem již dříve zmínil, vylepšují proces sběru dat - elektronické dotazování.

Po provedení výzkumu byla data extrahována ze serveru click4survey.cz. Placená verze tohoto serveru umožňuje stahování surových dat v programu MS Excel, nebo také kompletní soubor obsahující grafy a tabulky. Mimo jiné sesbíraná data následně projdou obsahovou kontrolou na základě, které dojde k vyřazení neplatných dotazníků například z důvodu neúplného vyplnění dotazník. Nicméně provedená kontrola vybraných dat neukázala žádné výraznější chyby a nedostatky v odpovědích od respondentů dotazníku.

Kromě toho je uživatelům tohoto serveru poskytnuta možnost filtrovat data, čímž je zajištěna eliminace nežádoucích údajů, jako například, když se do výzkumu dostane někdo, kdo je absolventem jiného studijního oboru, což se stalo v jednom případě i zde. Následují fáze kódování dat a následně fáze statického zpracování. Po kontrole dat bylo nutné překódování do podoby potřebné pro statistické zpracování výsledků v programech Microsoft Excel a SPSS pro umožnění výpočtů chí-kvadrát testů pro vybrané proměnné a pro přehlednější interpretaci výsledků. Prezentace zpracovaných dat a výsledků dotazování se poté nachází v následující kapitole 5. Výsledky a interpretace dat.

4.1.7 Zpracování a prezentace závěrečné zprávy

Kozel a kol. (2011) uvádí jako základní způsob, jak prezentovat výsledky, a především doporučení výzkumu, písemnou prezentaci. Prostřednictvím závěrečné výzkumné zprávy podáváme zadavateli strukturovanou informaci o zadání, průběhu, výstupech výzkumu a z nich plynoucích doporučení. Dále uvádí, že za všech okolností musí být dodržena maximální objektivita. V závěrečné zprávě se neuvádí více informací, než bylo při shromažďování dat získáno. Nemělo by chybět ani vyzdvižení konkrétního přínosu výzkumu pro společnost, organizaci nebo instituci (Hampl, 2022).

Tato zpráva byla zpracována po ukončení dotazování, analýze a zpracování dat na jaře roku 2024. Závěrečná zpráva je umístěna v praktické části práce a slouží k prezentaci získaných dat z provedeného výzkumu na téma - Uplatnění absolventů UK FTVS oboru Management TVS na trhu práce. Pro přehlednost a atraktivnost bylo využito množství tabulek a grafů, které byly vytvořeny ze získaných dat v rámci dotazníkové šetření. Ústní prezentace proběhne následně na katedře Managementu sportu Fakulty tělesné výchovy a sportu prostřednictvím prezentace během obhajoby diplomové práce.

4.2 Dotazování

Dotazování je jedním ze základních postupů pro sběr dat v kvantitativním výzkumu. Pro tento výzkum jsem se rozhodl použít techniku elektronického dotazníku prostřednictvím online serveru Click4Survey, jak je již uváděno v předchozích částech práce.

4.2.1 Dotazník

Tato práce vychází z výzkumu autora Omcirka (2017), který vytvořil standardizovaný dotazník, který byl částečně aktualizován, aby vyhovoval potřebám této práce. Jím vytvořený dotazník vycházel z různých dotazníků, které se věnovaly výzkumu uplatnění vysokoškolských absolventů na trhu práce. Zvolena byla následující tři kritéria, která obsahovala konkrétní otázky:

- 1) Přejít na trh práce;
- 2) Současná práce;
- 3) Hodnocení výuky.

Důraz byl kladen také na to, aby dotazník pokrýval danou problematiku co nejobsáhleji, zároveň však bylo nutné dát pozor, aby nebyl příliš dlouhý a byl pro respondenty atraktivní. Tyto kritéria byla doplněna o identifikační a závěrečné otázky.

Autor dále uvádí fakt, že do dotazníku tak nebyly zařazeny otázky, které obsahovaly některé rozsáhlé národní či nadnárodní studie, a to konkrétně otázky na rodinné zázemí, vzdělávací kritéria absolventa nebo první práci.

Výsledný a částečně aktualizovaný dotazník má celkem 33 otázek. Otázky jsou jak uzavřené, polouzavřené, tak i otevřené. Pro výzkum má dotazník tuto strukturu otázek, která kopíruje standardizovaný dotazník autora Omcirka (2017) a je následující:

- 1) Úvodní otázky;
- 2) Přejít na trh práce;
- 3) Současná práce;
- 4) Hodnocení výuky;
- 5) Identifikační otázka;

6) Závěrečné otázky.

V průvodním dopise k dotazníku byly sděleny základní informace týkající se výzkumu, včetně uvedení emailové adresy pro získání výsledků. Respondenti byli také informováni, že vyplněním dotazníku vyjadřují souhlas se svou účastí ve výzkumu, se zajištěnou anonymitou. Dále bylo vyjádřeno poděkování za jejich čas a spolupráci.

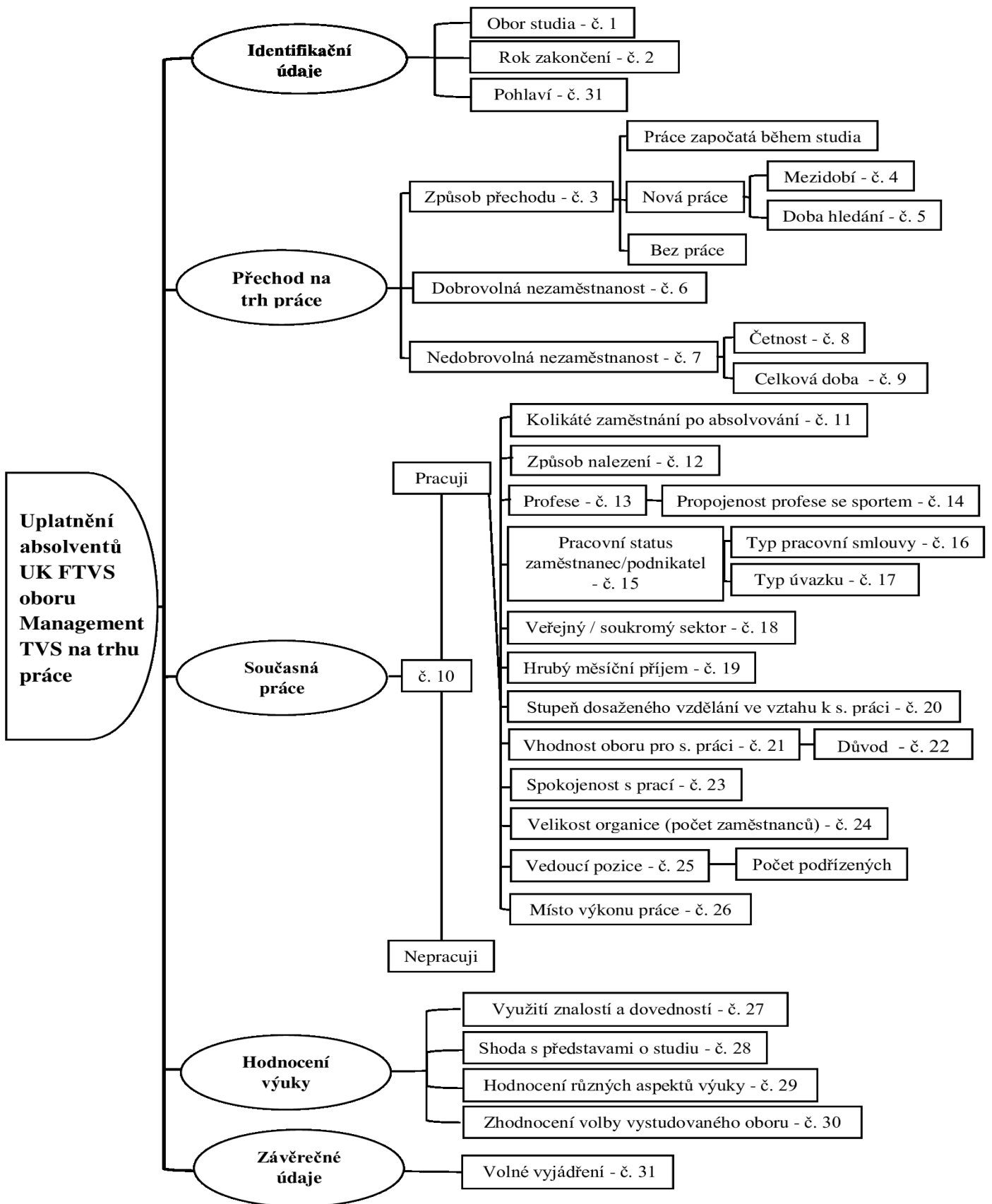
Tabulka 1 Přehled distribuce dotazníku

Předpokládaná velikost vzorku	100
Počet návštěv dotazníku	181
Počet vyplněných dotazníků	116
Návratnost	48,95 %
Velikost vzorku	115
Průměrná doba vyplňování	9 min 23 s

Zdroj: vlastní zpracování, <https://www.click4survey.cz/>

V průběhu sběru dat bylo získáno celkem 116 dotazníků od respondentů, což představuje návratnost 48,95 %. V rámci praktické části diplomové práce byla následně provedena analýza 115 vyplněných dotazníků. Jeden dotazník byl vyřazen při kontrole dat, jelikož respondent nebyl absolventem zkoumaného oboru studia. Průměrný čas potřebný k vyplnění dotazníku respondentem činil přibližně 10 minut. Pro dosažení komplexního porozumění výsledků této práce je nezbytné také zmínit problematiku návratnosti z hlediska neotevření odkazu s elektronickým dotazníkem. Celkový vzorek pro analýzu byl stanoven na 236 respondentů, z nichž pouze 180 absolventů se zúčastnilo výzkumu a rozhodlo se dotazník vyplnit. Tato skutečnost ukazuje, že více než 23 % (23,7 %) možných respondentů buď přímo ignorovalo email ohledně probíhajícího výzkumu, nebo nebylo možné se k nim dostat z důvodu již neaktivních emailových adres. Taková situace s sebou nese určitou míru zkreslení výsledků, které je důležité zohlednit při interpretaci získaných dat.

Obrázek 1 Operacionalizace dotazníku



Zdroj: vlastní zpracování, Omcirk (2017)

4.2.2 Pilotáž

Než byl výzkum oficiálně spuštěn, byla provedena pilotáž, kde došlo k ověření, zda byl správně přepsán do online podoby včetně logických návazností otázek.

Dotazník byl také konzultován s vedoucí práce pro nutnost potřeby částečné aktualizace standardizovaného dotazníku. Samotná pilotáž proběhla v rámci malého vzorku vybraných respondentů. Právě na základě podnětů od těchto respondentů pak dochází k nápravě chyb nebo popřípadě k úpravě některých otázek.

Samotné pilotáž proběhla na začátku března v období od 7. do 10. března 2024 na vybraném vzorku 12 respondentů. Samotný vzorek se konkrétně skládal z 6 žen a 6 mužů z prostředí fakulty. Jednalo se o dostupný vzorek, při kterém jsem osobně oslovoval respondenty a žádal je o vyplnění dotazníku a poskytnutí zpětné vazby. Po ukončení pilotáže došlo k částečné úpravě dotazníku na základě podnětů respondentů, přičemž bylo potřeba změnit pouze jednu otázku. Vše ostatní bylo v pořádku.

Jednalo se o otázku číslo 19 - *Jaký je, prosím, Váš současný průměrný měsíční hrubý příjem z této práce včetně všech příplatků a odměn (uved'te v Kč)?*

Konkrétně šlo o změnu otevřené otázky, kdy nevyhovovalo uvádění přesného příjmu na uzavřenou otázku, kde je možné zvolit z rozmezí, jako je například 30 001 - 40 000 Kč. Tím byla snaha předejít tomu, že by někteří respondenti nechtěli odpovídat a uvádět tyto citlivé informace.

4.3 Etika výzkumu

Díky zvolenému zaměření výzkumu je nutné brát v potaz i jeho etickou stránku. Prvním krokem, než jsem se rozhodl pro toto téma diplomové práce, bylo kontaktovat proděkana pro studijní záležitosti Mgr. Vladimír Hojku, Ph.D., zda je možné získat data potřebná pro realizaci práce jako například kontakty na absolventy. Jednou z hlavních podmínek, které mi byly sděleny, bylo zaslání žádosti pro Etickou komisi UK FTVS o schválení výzkumu, aby bylo možné tyto konkrétní data týkající se respondentů získat. Tato žádost byla etickou komisí schválena v listopadu roku 2023. Na základě předložené žádosti byly poskytnuty kontakty na absolventy v podobě emailových adres a roku absolvování, které však posloužily pouze k distribuci samotného dotazníku. Získaná data dále budou plně anonymizována a nebude možné nijak spojit konkrétního respondenta s konkrétními odpověďmi.

5 Výsledky a interpretace dat

V následující kapitole této diplomové práce budou prezentovány výsledky a zpracovaná data, jež byla získána prostřednictvím dotazníkového šetření, což představuje zásadní část této práce i celého výzkumu. Prezentace dat bude vycházet ze struktury definované v rámci operacionalizace v kapitole 4.2.1., která se věnuje dotazníku. V rámci analýzy některých odpovědí budou zohledněny podotázky, které nebyly relevantní pro všechny respondenty, což ovlivní počet respondentů dané otázky a popřípadě rozsah a detailnost analýzy. Pro lepší pochopení získaných primárních dat budou identifikační otázky důkladněji rozebrány na základě konkrétních případů, které budou právě zohledňovat zvolené identifikační proměnné, jako je rok absolvování nebo pohlaví respondentů. Tento přístup umožní podrobnější a ucelenější pohled na získaná data a jejich interpretaci v rámci této diplomové práce. Data prezentovaná v následujících podkapitolách prezentují výzkum zabývající uplatněním magisterských absolventů oboru Managementu TVS UK FTVS na trhu práce včetně zpětné vazby k výuce.

5.1 Vliv roku absolvování studia a pohlaví respondentů na jednotlivé proměnné

Jedním z prvních kroků při analýze výsledků bylo vyhodnocení odpovědí respondentů pomocí chí-kvadrát testu., který poskytuje informace o tom, zda se pozorovaná data statisticky liší od očekávaných hodnot a zda tato odchylka není způsobena náhodou, ale je podmíněna určitými identifikačními proměnnými. Pro tento výzkum byly zvoleny dvě identifikační proměnné - rok absolvování studia a pohlaví respondentů.

Spočítané hodnoty jsou přehledně znázorněny v tabulkách 2 a 3, které se nacházejí na následujících stránkách této práce. Sloupce označené jako "p-hodnota" jsou vizuálně zvýrazněny specifickým zbarvením, které odpovídá následujícímu klíči:

- 1) **Bíle zbarvení** - statisticky nevýznamné otázky - odpovědi respondentů se na základě identifikační proměnné neliší.
- 2) **Zelené zbarvení** - statisticky významné otázky - odpovědi respondentů se na základě identifikační proměnné liší, p-hodnota je signifikantně významná na hladině významnosti 0,05.

První sloupce uvádí čísla otázek, které byly analyzovány v rámci výpočtu chí-kvadrátu. Sloupec označený jako " χ^2 " představuje vypočtenou hodnotu testu chí-kvadrát. Stupně volnosti dané proměnné jsou uvedeny v sloupci "df". V sloupci "N" je uveden celkový počet respondentů, kteří odpověděli na danou otázku nebo podotázku, a poslední sloupec "%" vyjadřuje tento počet jako procento z celkového počtu respondentů. Je důležité zdůraznit, že u otázky č. 17 byla provedena analýza pouze s ohledem na možnosti plného úvazku a částečného úvazku, přičemž rozsah úvazku nebyl brán v úvahu. Dvě otázky, konkrétně č. 13 a č. 22, nebyly zahrnuty do analýzy z důvodu, že se jedná o otevřené otázku a podotázku.

Výsledky analýzy pomocí chí-kvadrát testu ukázaly statisticky významné rozdíly v odpovědích respondentů. V tabulkách č. 2 a č. 3 se identifikační proměnné (rok absolvování studia a pohlaví) liší na hladině významnosti 0,05 u následujících otázek:

- a) podle roku absolvování studia – u otázek číslo: 11, 25, 27, 29 f), 29 g).
- b) podle pohlaví respondentů – u otázek číslo: 10, 19, 29 f)

Celkem se tedy jedná o šest otázek, které jsou dále v práci detailněji analyzovány. Zbylé otázky se tedy na hladině významnosti 0,05 nijak statisticky neliší.

Tabulka 2 Vypočtené chí-kvadrát testy na základě identifikační proměnné rok absolvování magisterského studia respondentů

Číslo otázky	χ^2	df	p-hodnota	N	%
3.	14,663	12	0,260	115	100 %
4.	24,43	24	0,437	36	31,3 %
5.	10,483	12	0,574	36	31,3 %
6.	7,228	6	0,300	40	34,8 %
7.	2,825	6	0,830	115	100 %
8.	10,139	6	0,119	15	13 %
9.	49,792	42	0,191	15	13 %
10.	7,691	6	0,262	111	96,5 %
11.	27,776	12	0,006	99	86,1 %
12. a)	1,947	6	0,925	99	86,1 %
12. b)	3,788	6	0,705	99	86,1 %
12. c)	9,024	6	0,172	99	86,1 %
12. d)	3,276	6	0,774	99	86,1 %
12. e)	2,982	6	0,811	99	86,1 %
12. f)	8,066	6	0,233	99	86,1 %
12. g)	4,515	6	0,607	99	86,1 %
13.	otevřená otázka				
14.	9,405	12	0,668	99	86,1 %
15.	8,014	6	0,237	99	86,1 %
16.	11,667	12	0,473	68	59,1 %
17.	10,807	12	0,546	68	59,1 %
18.	17,085	18	0,517	99	86,1 %
19.	29,706	36	0,761	99	86,1 %
20.	16,383	18	0,566	99	86,1 %
21.	20,976	18	0,281	99	86,1 %
22.	otevřená otázka				
23.	21,443	24	0,612	99	86,1 %
24.	12,529	18	0,819	99	86,1 %
25.	17,028	6	0,009	99	86,1 %
26.	80,111	72	0,240	99	86,1 %
27.	37,087	24	0,043	99	86,1 %
28.	17,453	18	0,492	99	86,1 %
29. a)	28,618	18	0,053	115	100 %
29. b)	15,442	18	0,631	115	100 %
29. c)	24,119	18	0,151	115	100 %
29. d)	23,364	18	0,177	115	100 %
29. e)	11,97	12	0,448	115	100 %
29. f)	29,516	18	0,042	115	100 %
29. g)	24,097	12	0,020	115	100 %
30.	30,229	24	0,177	115	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 3 Vypočtené chí-kvadrát testy na základě identifikační proměnné pohlaví respondentů

Číslo otázky	χ^2	df	p-hodnota	N	%
3.	1,229	2	0,541	115	100 %
4.	7,767	4	0,101	36	31,3 %
5.	0,111	2	0,946	36	31,3 %
6.	0,533	1	0,465	40	34,8 %
7.	0,009	1	0,923	115	100 %
8.	0,45	1	0,833	15	13 %
9.	4,286	7	0,746	15	13 %
10.	8,754	1	0,003	111	96,5 %
11.	2,845	2	0,241	99	86,1 %
12. a)	1,788	1	0,181	115	100 %
12. b)	0,025	1	0,873	115	100 %
12. c)	1,342	1	0,247	115	100 %
12. d)	0,03	1	0,862	115	100 %
12. e)	0,214	1	0,644	115	100 %
12. f)	1,604	1	0,205	115	100 %
12. g)	0,925	1	0,336	115	100 %
13.	otevřená otázka				
14.	0,948	2	0,622	99	86,1 %
15.	0,372	1	0,542	99	86,1 %
16.	1,019	2	0,601	68	59,1 %
17.	3,002	2	0,223	68	59,1 %
18.	7,335	3	0,062	99	86,1 %
19.	14,93	6	0,021	99	86,1 %
20.	4,456	3	0,216	99	86,1 %
21.	1,658	3	0,646	99	86,1 %
22.	otevřená otázka				
23.	5,655	4	0,226	99	86,1 %
24.	0,929	3	0,818	99	86,1 %
25.	0,044	1	0,834	99	86,1 %
26.	12,893	12	0,377	99	86,1 %
27.	2,851	4	0,583	99	86,1 %
28.	2,885	3	0,410	99	86,1 %
29. a)	1,162	3	0,762	115	100 %
29. b)	4,128	3	0,248	115	100 %
29. c)	0,936	3	0,817	115	100 %
29. d)	4,069	3	0,254	115	100 %
29. e)	4,623	2	0,099	115	100 %
29. f)	10,063	3	0,018	115	100 %
29. g)	1,361	2	0,506	115	100 %
30.	5,782	4	0,216	115	100 %

Zdroj: vlastní zpracování

5.2 Úvodní otázky

Ve výzkumném dotazníku byly zařazeny dvě úvodní otázky, jež byly přímo využity jako identifikační otázky v analýzách výsledků získaných při elektronickém dotazování. Tyto otázky zahrnovaly informace o absolvovaném oboru studia (otázka č. 1) a ročníku ukončení studia (otázka č. 2). Otázka číslo 1 vztahující se k oboru studia sloužila především pro ověření, zda vyplňují dotazník správní absolventi, kteří byli definováni v kapitole 4.1.4. Výzkumný soubor. Hlavním důvodem byly pochybnosti o přesném počtu studentů, kdy bylo zjištěno pár nesrovnalostí. Proto bylo výzkumníkem rozhodnuto o ponechání této otázky, která tedy posloužila jako filtrační a v jednom případě dokonce odhalila absolventa jiného oboru než je obor managementu. Otázka číslo 2 poté byla použita jako identifikační. V závěru bych rád upozornil na přesun další identifikační otázky, týkající se pohlaví respondentů (otázka č. 31), na začátek této části práce. Důvodem je lepší přehlednost a porozumění ve vyhodnocování dat z dotazníku, kdy bude právě na základě pohlaví provedena detailnější analýza konkrétních dat.

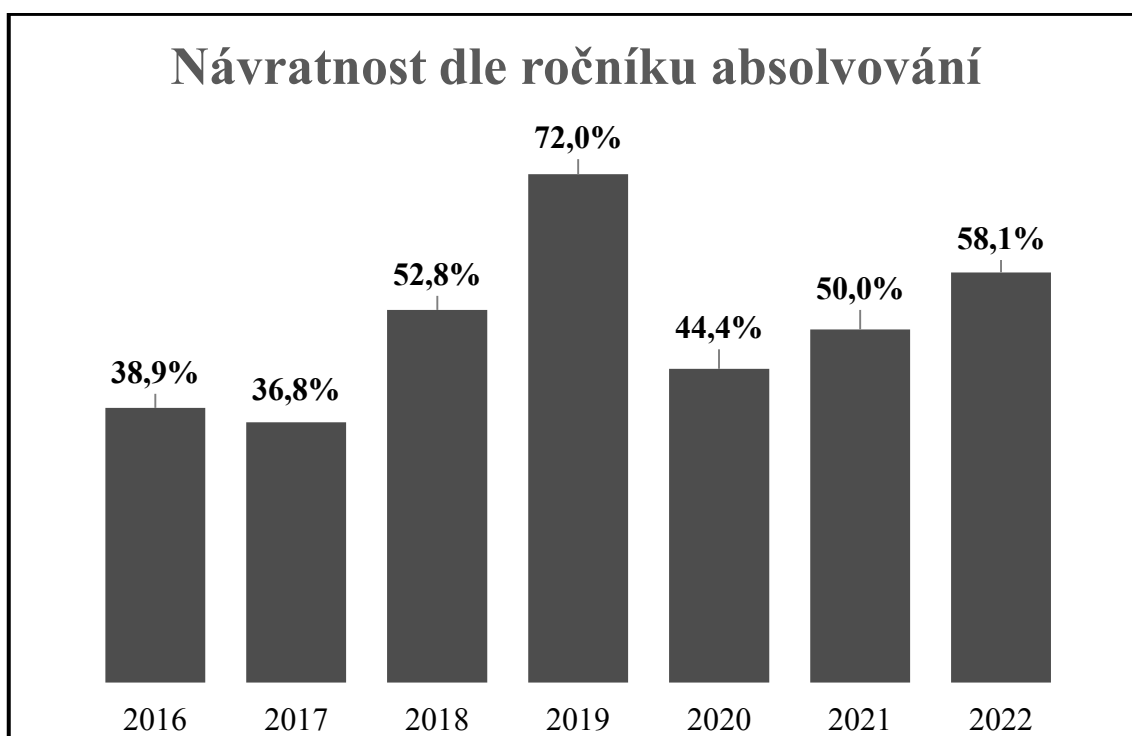
Následující tabulka 2 prezentuje rozložení jednotlivých respondentů v celém vzorku. Tento vzorek byl složen ze 115 respondentů (N) z možných 236 (ZS), což představuje 48,7 %, a zahrnoval studenty všech ročníků, kteří absolvovali obor Management TVS v období mezi roky 2016 až 2022. Za účelem poskytnutí přehlednější vizualizace a s cílem zlepšit porozumění datům je procentuální míra návratnosti podle ročníku absolvování demonstrována v grafu 1.

Tabulka 4 Složení vzorku podle roku absolvování studia

N=236	Management tělesné výchovy a sportu (Mgr.)		
	N	ZS	%
2016	21	54	38,9 %
2017	14	38	36,8 %
2018	19	36	52,8 %
2019	18	25	72,0 %
2020	12	27	44,4 %
2021	13	26	50,0 %
2022	18	31	58,1 %
Celkem	115	236	48,73 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3 Návratnost (%) dle ročníku absolvování studia



Zdroj: vlastní zpracování

Při kategorizaci celkového vzorku podle roku absolvování nebyl nikde podíl zastoupených respondentů nižší než 35 %. Navzdory neúspěšné snaze a úsilí zajistit, aby každá podkategorie zahrnovala alespoň 40 % z celkového počtu absolventů daného ročníku, lze považovat tuto úroveň návratnosti za poměrně uspokojivou a adekvátní. Nejnižší míra návratnosti (36,8 %) byla zaznamenána u absolventů, kteří ukončili studium v roce 2017. Druhá nejnižší míra návratnosti (38,9 %) pak byla zjištěna mezi absolventy ročníku 2016. Oba tyto ročníky s nejnižšími návratnostmi jsou zároveň vzdáleny nejvíce od aktuálního kalendářního roku (jaro 2024) v rámci tohoto výzkumu. Tato skutečnost může být způsobena právě distribucí dotazníku na základě poskytnutých emailových adres, které jsou k dispozici prostřednictvím fakulty Tělesné výchovy a sportu. Naopak nejvyšší míra návratnosti byla, zaznamenaná u respondentů, kteří zvolili jako odpověď ročník absolvování 2019. Míra návratnosti zde dosáhla celkem 72 %, což je oproti ostatním mírám návratnosti jednotlivých ročníků, které se nedostaly přes hranici 60 %, poměrně výrazný rozdíl. V celkovém kontextu návratnosti bych ještě zmínil fakt, že tři ze čtyř zkoumaných ročníků se dostali na míru návratnosti 50 %, což také přispívá k vyšší vypovídající hodnotě získaných dat.

Následující tabulka 3 ukazuje složení vzorku respondentů podle pohlaví v průběhu let 2016 až 2022. Celkový počet respondentů (N) činí 236, z nichž 55 (48,2 %) jsou muži a 60 (48,8 %) jsou ženy. Lze konstatovat, že celkový vzorek je z pohledu pohlaví poměrně vyvážený.

Tabulka 5 Složení vzorku podle pohlaví respondentů

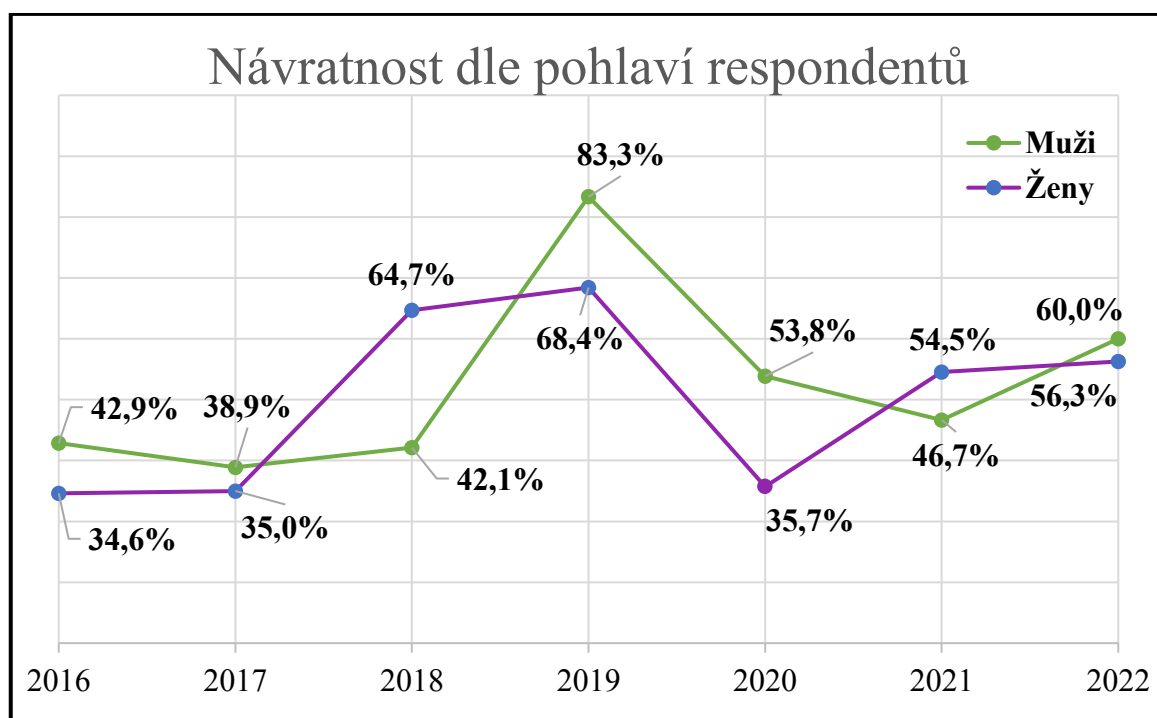
N=236	muži			ženy		
	N	ZS	%	N	ZS	%
2016	12	28	42,9 %	9	26	34,6 %
2017	7	18	38,9 %	7	20	35,0 %
2018	8	19	42,1 %	11	17	64,7 %
2019	5	6	83,3 %	13	19	68,4 %
2020	7	13	53,8 %	5	14	35,7 %
2021	7	15	46,7 %	6	11	54,5 %
2022	9	15	60,0 %	9	16	56,3 %
Celkem	55	114	48,2 %	60	123	48,8 %

Zdroj: vlastní zpracování

Mezi lety 2016 až 2022 bylo zastoupení mužů zapojených do výzkumu v rozmezí od 38 % až do téměř 84 %. V roce 2017 bylo zaznamenáno pouhých 7 mužů (38,9 %). V okolních letech se tento poměr mírně měnil, avšak zůstával vyvážený. V roce 2019 se výrazně zvýšil počet mužských respondentů (83,3 %), ale v dalších letech poměr opět klesal a pohyboval se v rozmezí od 46 % do 60 %. Zajímavý je i trend složení respondentů podle pohlaví mezi ženami. V průběhu let 2016 až 2022 se jejich zastoupení pohybovalo mezi více jak 34 % až téměř 69 %. V roce 2019 bylo zaznamenáno nejvyšší zastoupení žen 13 z 19 možných (68,4 %). Naopak nejnižší zastoupení ženského pohlaví bylo v roce 2016, kdy se pro výzkum podařilo sehnat pouze 9 žen z 26 možných (34,6 %). Dále pak podobně nízká míra návratnosti u ženského pohlaví byla v roce 2017 (35,5 %) a následně i v roce 2020 (35,7 %). Ve zbylých letech bylo poté zastoupení přes 50 %.

Celkově lze konstatovat, že ve sledovaném období bylo složení vzorku podle pohlaví relativně vyvážené, s mírnými fluktuacemi v jednotlivých letech, jak níže vyobrazuje graf 2. Pro připomenutí otázka na pohlaví respondentů byla na konci dotazníku (otázka č. 31), ale z důvodu přehlednosti prezentace dat bylo její vyhodnocení přesunuto do této kapitoly.

Graf 4 Procentuální návratnost dotazníků dle pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

5.3 Přechod na trh práce

Následující kapitola se zaměřuje na analýzu přechodu absolventů magisterského studia managementu na trh práce. Tato část obsahuje celkem sedm otázek (otázky č. 3 až 9). Některé z těchto otázek byly určeny pouze pro vybranou část respondentů na základě jejich předchozích odpovědí, jelikož několik z nich sloužilo jako filtračních. Pro lepší porozumění a přehlednost budou všechny tyto aspekty podrobně popsány v následující části textu v rámci této kapitoly.

Filtrační otázky zde byly celkem dvě. Jednalo se konkrétně o otázku číslo 3 a číslo 7. Logická návaznost u těchto otázek byla následovná:

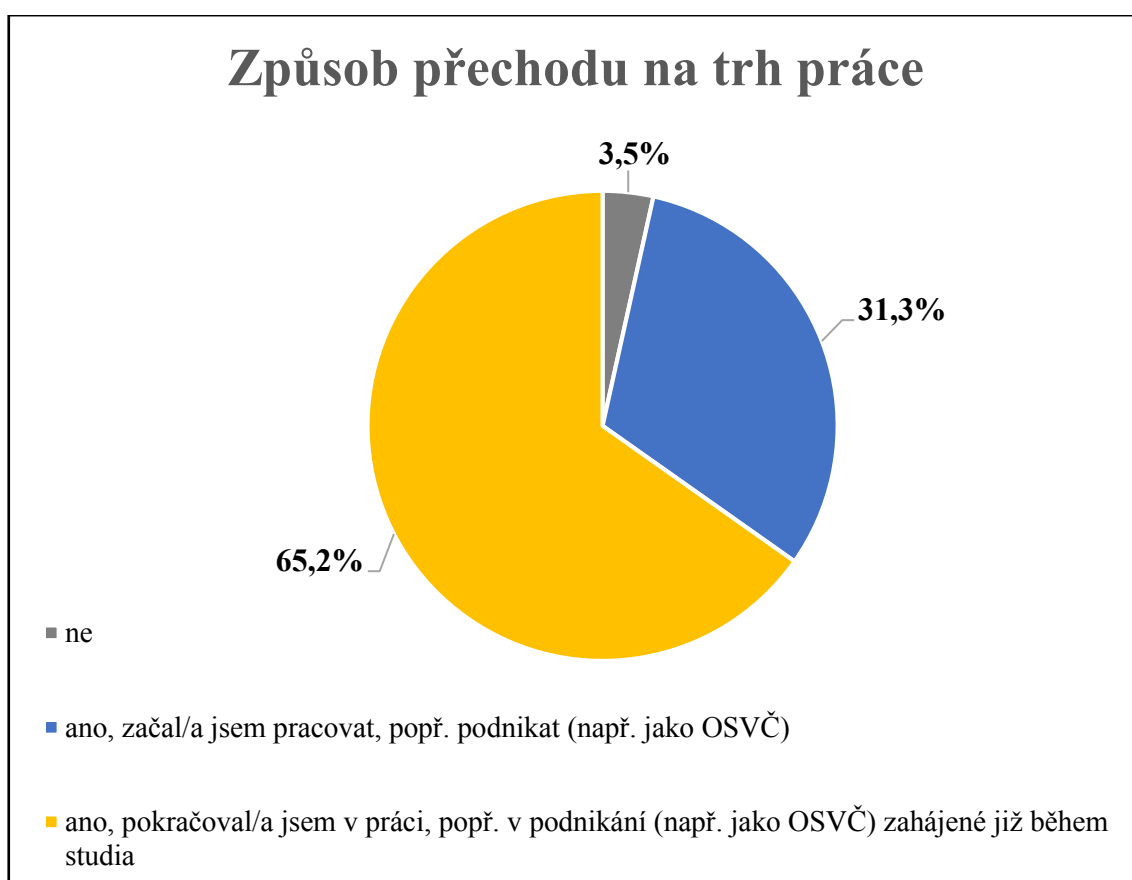
- Respondent odpověděl u otázky č. 3, možnost a -> přesunul se na otázku č. 7
- Respondent odpověděl u otázky č. 3, možnost c -> přesunul se na otázku č. 6
- Respondent odpověděl u otázky č. 7, možnost b -> přesunul se na otázku č. 10

5.3.1 Otázka č. 3 - Získání práce po absolvování studia (délka min. 6 měsíců)

Tato uzavřená a povinná otázka byla určena všem respondentům (N=115) a sloužila, jak jsem již bylo zmíněno, i jako filtrační otázka. Cílem otázky bylo zjistit, jak se respondent přesunul na trh práce, a zda tomu například bylo již během samotného studia. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

3) Získal/a jste kdykoliv po absolvování magisterského studia placenou práci v délce min. 6 měsíců?

Graf 5 Způsob přechodu absolventů na trh práce (N=115)



Zdroj: vlastní zpracování

Na základě získaných odpovědí z celkového počtu respondentů jich 75 (65,2 %) pokračovalo v práci, popřípadě v podnikání, které započali již během studia. Takže lze konstatovat, že jejich přechod na trh práce po dokončení studia nebyl nikterak obtížný. Celkem 36 (31,3 %) respondentů uvedlo, že začalo pracovat, popřípadě podnikat po absolvování magisterského studia, a to v uvedené délce trvající minimálně šest

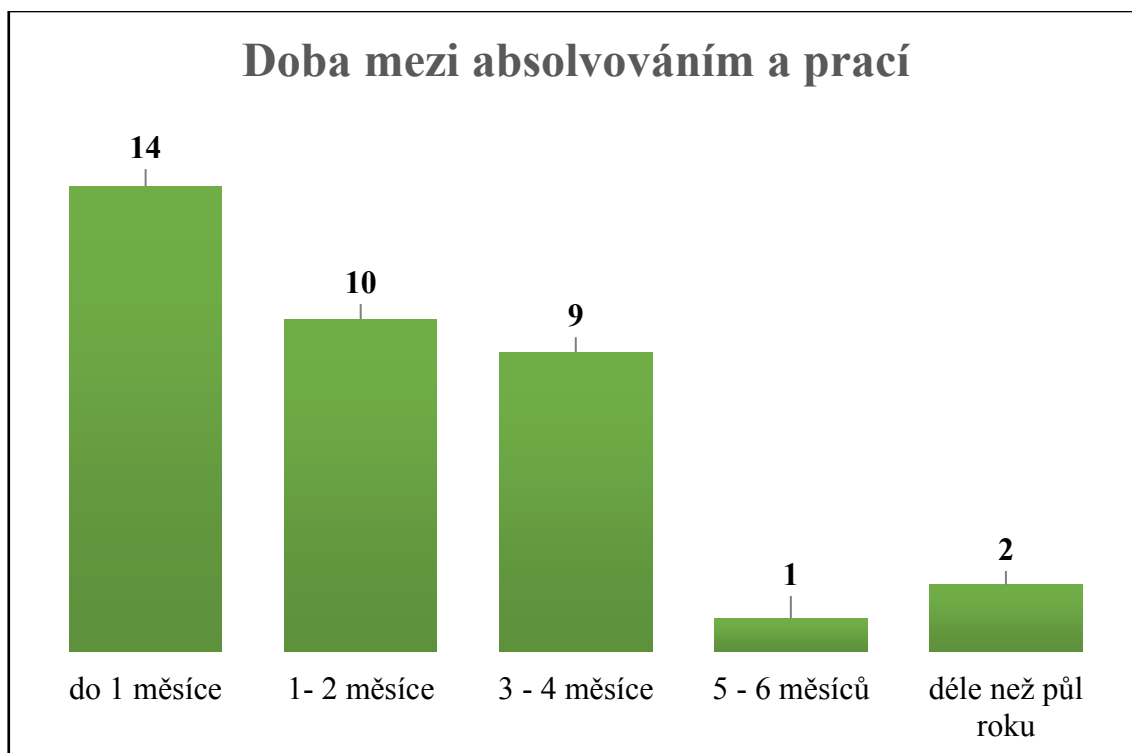
měsíců. V této délce naopak nezískalo práci zanedbatelných 3,5 % respondentů, což tvoří vzorek pouhých 4 absolventů.

5.3.2 Otázka č. 4 a č. 5 - celková doba po absolvování do začátku práce a čas strávený aktivním hledáním práce

Na tyto dvě podotázky odpovídala jen ta část respondentů, která zvolila u otázky číslo 3 možnost, že začala pracovat, popřípadě podnikat (např. jako OSVČ) po absolvování studia, a to v délce trvání minimálně šesti měsíců. Výsledný vzorek u těchto dvou otázek tvořilo pouhých 36 respondentů, což představuje 31,3 %. Ve vzorku byly zastoupeny všechny ročníky absolventů od roku 2016 až do roku 2022, tedy všechny zkoumané. Konkrétní formulace otázek č. 4 a č. 5 byla následovná:

4) *Přibližně kolik celých měsíců uběhlo po absolvování školy, než jste začal/a pracovat?*

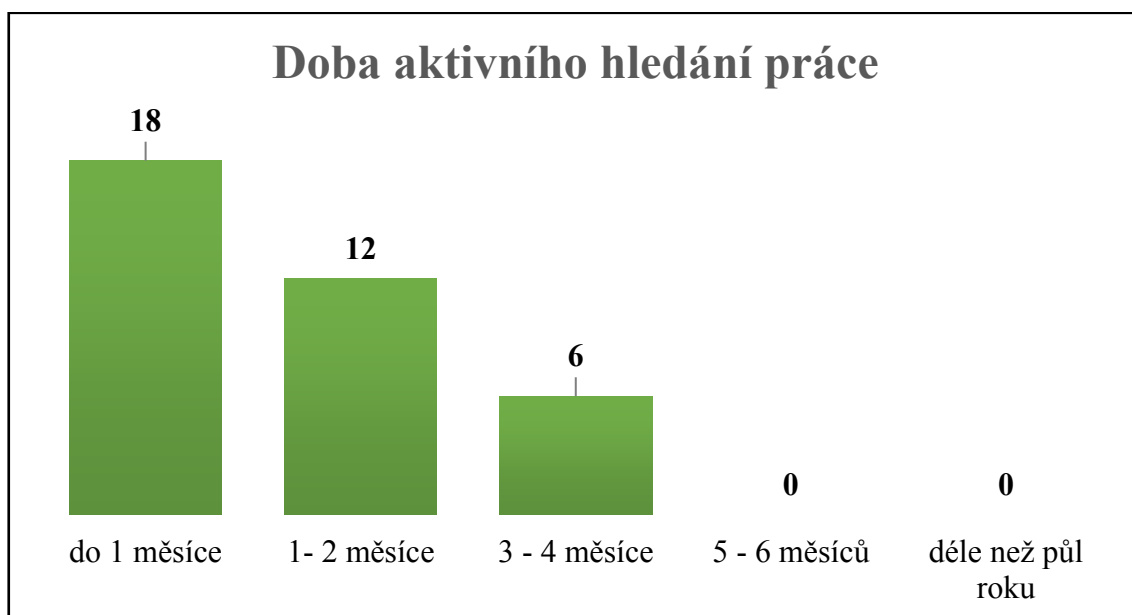
Graf 6 Doba mezi absolvováním studia a začátkem práce (N=36)



Zdroj: vlastní zpracování

5) Přibližně kolik celých měsíců jste si svou první práci aktivně hledal/a?

Graf 7 Doba aktivního hledání práce po absolvování studia (N=36)



Zdroj: vlastní zpracování

Analýza dat naznačuje, že nejvíce respondentů (38,9 %) začalo pracovat do 1 měsíce po absolvování studia. Následně 27,8 % respondentů našlo zaměstnání během období 1 až 2 měsíců od ukončení studia. Podobné zastoupení, konkrétně 25 %, měli i respondenti, kteří uvedli dobu v rozmezí 3 až 4 měsíců. Delší prodleva mezi koncem studia a nástupem do zaměstnání se u respondentů poté výrazně snižuje. Pouze malé procento respondentů (8,3 %) hledalo práci déle než 5 měsíců. Tato data ukazují na relativně rychlý přechod absolventů do pracovního života.

Pokud jde o dobu aktivního hledání práce po absolvování studia, největší část respondentů (50 %) našla při aktivním hledání práci do 1 měsíce. Následující část respondentů (33,3 %) aktivně hledala práci v období od 1 až 2 měsíců. Tato data ukazují relativně rychlý a úspěšný proces hledání práce. Je také pozoruhodné, že žádný z respondentů neuvádí aktivní hledání práce déle než 4 měsíce.

Na základě porovnání dat vyplývá zajímavý trend, který naznačuje, že doba aktivního hledání práce je kratší než doba od nástupu do práce po dokončení studia. Tento trend naznačuje, že většina absolventů, kteří začnou aktivně hledat zaměstnání, má tendenci najít si práci poměrně rychle. To naznačuje, že mnoho z nich může mít před ukončením studia již zformulované kariérní plány nebo má přístup k vhodným pracovním

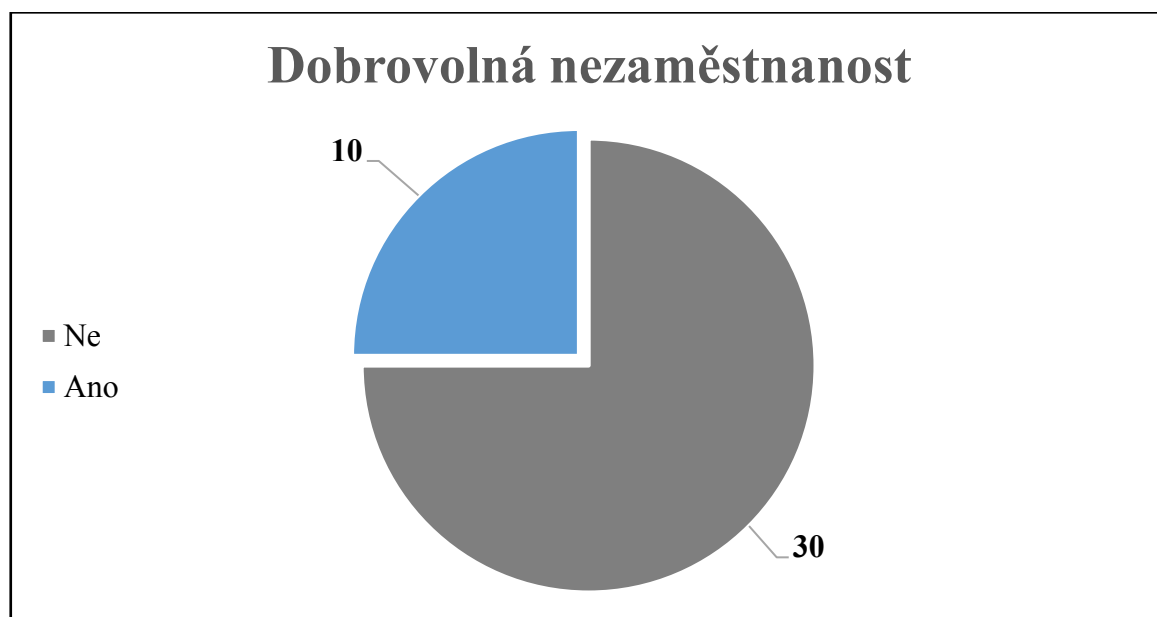
příležitostem. Nicméně je důležité si všimnout, že existuje určitý podíl absolventů (i při malém vzorku), kteří naopak potřebují více času na nalezení práce po ukončení studia. Tento fakt by teoreticky měl být brán v úvahu u institucí poskytující vzdělání, které by měly aktivně podporovat studenty v procesu hledání zaměstnání a nabízet jim dostatečné zdroje, kontakty a třeba i podporu při přechodu do pracovního života.

5.3.3 Otázka č. 6 - zkušenost s dobrovolnou nezaměstnaností hned po studiu

Na tuto otázku odpovídal také pouze určitý počet respondentů, takže ji lze považovat za podotázku. Konkrétně se otázka zobrazila respondentům, kteří uvedli u otázky číslo 3 buď možnost b) nebo možnost c), tedy nikoliv ti, kteří měli práci již během studia a pokračovali v ní i po absolvování. Tím bylo docíleno toho, že na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří mohli mít potenciálně zkušenost s dobrovolnou nezaměstnaností ihned po dokončení studia. Tento typ nezaměstnanosti byl ve výzkumu pro správné pochopení definován následující větou: „že jste neměl/a práci a nehledal/a jste ji.“ Celkem výsledný vzorek u této otázky tvořilo 40 respondentů, což představuje 34,8 %. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

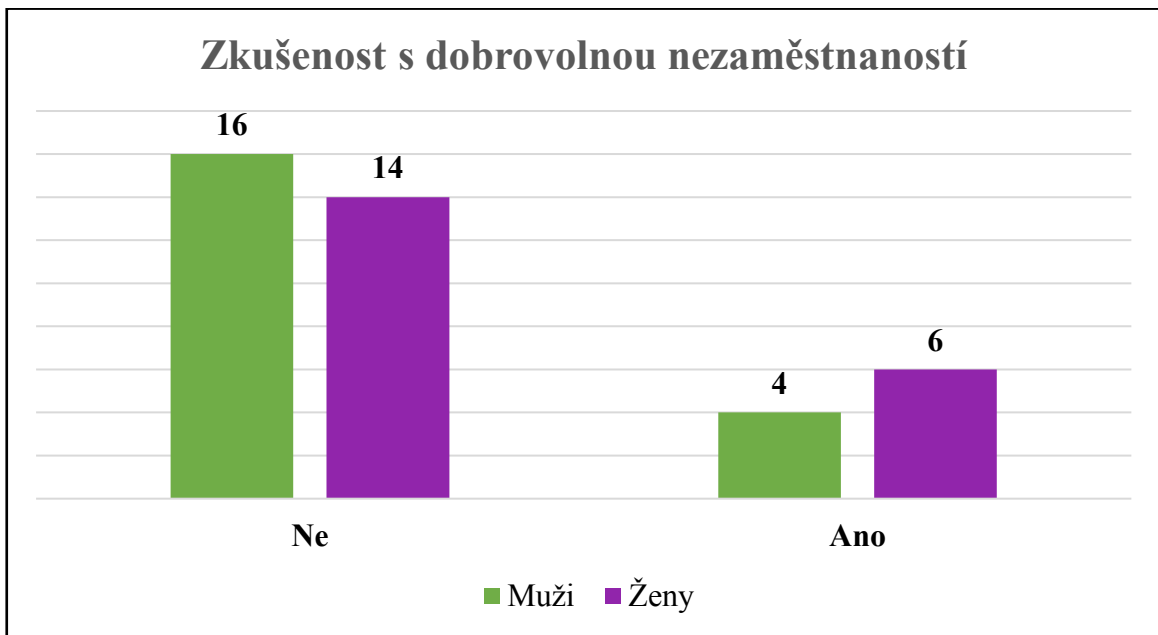
6) *Byl/a jste ihned po absolvování školy z jakéhokoliv důvodu po nějakou dobu **DOBROVOLNĚ** nezaměstnaný/á (tzn., že jste neměl/a práci a nehledal/a jste ji)?*

Graf 8 Dobrovolná nezaměstnanost u absolventů (N=40)



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 9 Zkušenost s dobrovolnou nezaměstnaností dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Pouze 10 respondentů ze 40 (25 %), kteří odpovídali, uvedlo, že má tuto zkušenost. Pro hlubší pochopení problematiky a z důvodu usnadnění interpretace dat byla šestá otázka v dotazníku formulována jako polouzavřená. To znamená, že respondenti měli možnost zvolit "ano" (možnost b)), pokud měli zkušenost s dobrovolnou nezaměstnaností, a následně uvést konkrétní důvod, proč aktivně nehledali práci. Všech deset respondentů (N=10) poskytlo odpovědi na tuto otázku. Pro účely analýzy získaných dat byly tyto konkrétní odpovědi překódovány do následujících čtyř kategorií:

- Volno a odpočinek (N=4)
- Zdravotní indispozice (N=1)
- Cestování (N=4)
- Studium v zahraničí (N=1)

Nejčastěji uváděnými důvody, proč si čerství absolventi nehledali aktivně práci, byly potřeba odpočinku a touha po určitém volnu. Tento důvod je zcela pochopitelný, neboť nároky a povinnosti, kterým studenti čelí v průběhu svého studia především v závěrečné fázi, mohou být jak psychicky, tak fyzicky vyčerpávající. Po ukončení tohoto období intenzivního úsilí je tak přirozené, že jedinec hledá možnosti pro relaxaci a jakousi regeneraci. Stejně často uváděnou příčinou bylo hledání dobrodružství ve formě cestování a sezónní práce v zahraničí. Pro absolventa se otevírá unikátní okno příležitostí pro objevování různých koutů světa, než se ponoří do náročného pracovního prostředí, kde již nemusí být taková míra flexibility a volného času. Takové cestování může

představovat nejen relaxaci, ale také obohacení o nové zkušenosti a perspektivy, které mohou být pro budoucí kariérní rozhodnutí neocenitelné. Poslední dva uvedené důvody byly reprezentovány jen dvěma respondenty. První z nich se týkal konkrétního absolventa, který čelil zdravotním komplikacím, jež mu znemožnily ihned po absolvování hledat práci. Tento faktor je zřejmě ojedinělý a nelze jej generalizovat. Druhý respondent uvádí, že po dokončení studia na Univerzitě Karlově se rozhodl pokračovat ve svém akademickém růstu prostřednictvím studia v zahraničí, což mu neumožnilo aktivně vyhledávat zaměstnání. Tento důvod rovněž vyžaduje opatrnost při určité generalizaci, neboť se jedná o individuální rozhodnutí. I přesto, by takovéto individuální okolnosti, měly být brány v úvahu s ohledem na komplexnost analýzy různých faktorů ovlivňujících hledání zaměstnání po absolvování magisterského studia.

5.3.4 Otázka č. 7 a navazující podotázky č. 8 a č. 9 - zkušenost s nedobrovolnou nezaměstnaností

Následující otázka a dvě související podotázky se zabývaly nedobrovolnou nezaměstnaností, konkrétně zda s ní mají absolventi zkušenosti od doby absolvování až do uskutečnění tohoto výzkumu. Tedy se nejedná pouze o období bezprostředně po zakončení studia. Nedobrovolná nezaměstnanost byla v rámci výzkumu definována jako období bez práce při jejím aktivním hledání. Otázka číslo 7 byla povinná a určena pro všechny respondenty (N=115). Konkrétní formulace otázky byla následovná:

7) *Byl/a jste někdy po absolvování školy až do dnešního dne **NEDOBROVOLNĚ nezaměstnaný/á (tzn., že jste neměl/a práci, ale aktivně jste ji hledal/a)?***

Z analýzy této otázky vyplývá, že celkem 100 respondentů (87 %) uvedlo, že do dnešních dní nezažili ve svém životě stav, kdy by si při aktivním hledání práce nebyli schopni ji najít. Na základě těchto výsledků je patrný pozitivní trend, který indikuje, že absolventi magisterského programu v oboru Management mají větší pravděpodobnost úspěchu při nalezení zaměstnání. Vlastní zkušenost s nedobrovolnou nezaměstnaností uvedl poměrně zanedbatelný vzorek pouhých 15 respondentů (13 %), jak dále vyobrazuje graf 10. Těchto 15 respondentů si detailněji přiblížíme, včetně vizuální stránky v podobě následujících grafů (11 a 12), kdy dochází k rozdělení respondentů dle roku absolvování a následně dle pohlaví.

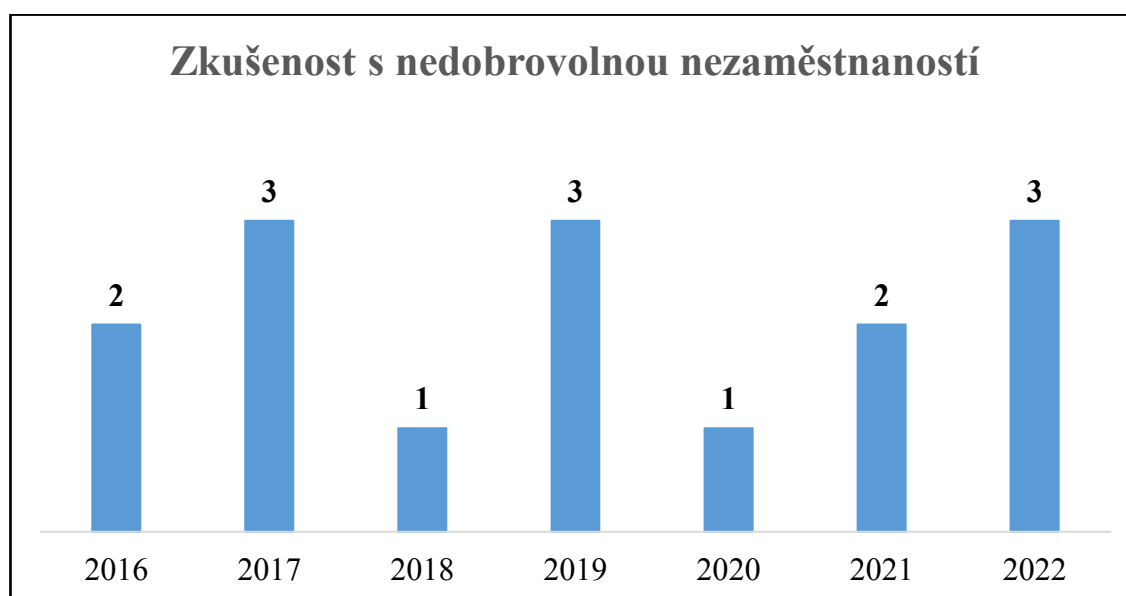
Graf 10 *Nedobrovolná nezaměstnanost u absolventů (N=115)*



Zdroj: vlastní zpracování

Při analýze výsledků z hlediska roku absolvování studia lze pozorovat pravidelný trend v počtu absolventů, kteří se potýkají s nedobrovolnou nezaměstnaností. Tento trend naznačuje, že jednou za rok či dva se vyskytuje určitý počet absolventů, kteří zažívají tuto formu nezaměstnanosti. Konkrétně absolventi, z let 2017, 2019 a 2022 se s touto situací setkali vždy tři respondenti. Mezi absolventi z let 2016 a 2021 byli dva respondenti. Nakonec, v ročníku 2018 a 2020 to byl vždy jeden respondent.

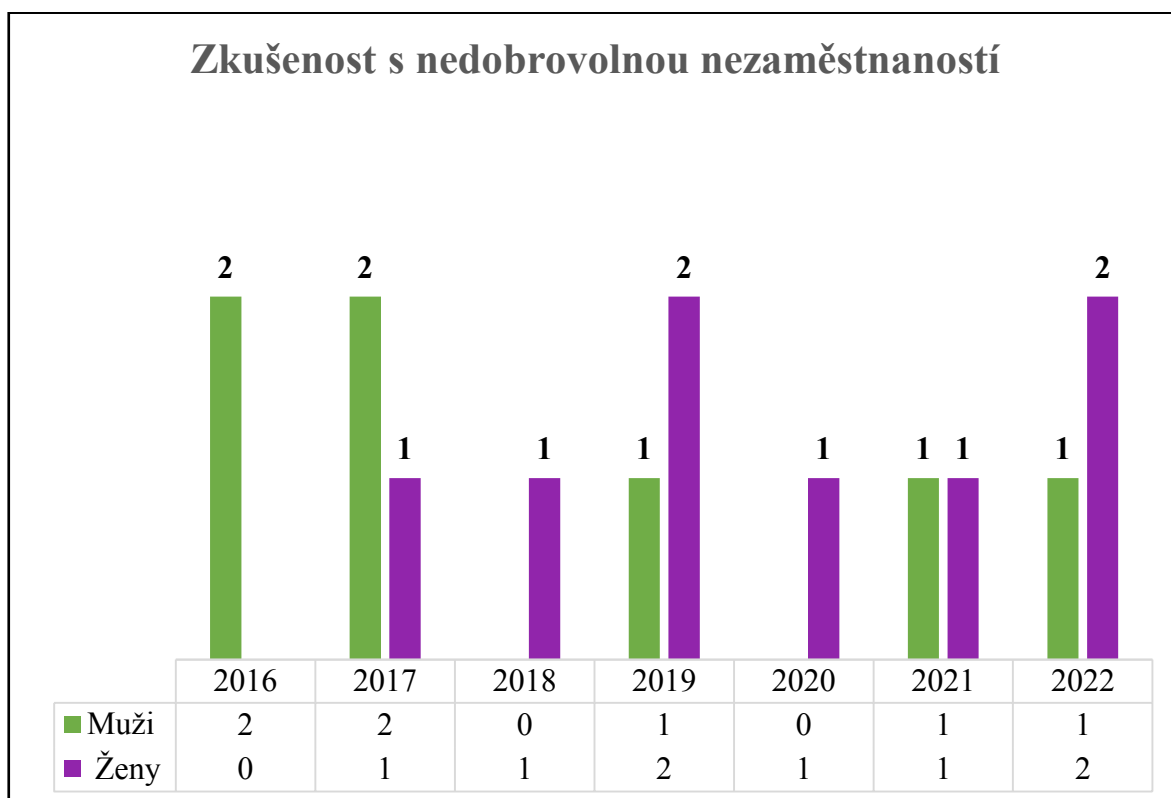
Graf 11 *Zkušenost s nedobrovolnou nezaměstnaností (N=15)*



Zdroj: vlastní zpracování

Poměr žen a mužů, kteří se potýkali s nedobrovolnou nezaměstnaností, byl v průzkumu prakticky vyrovnaný. Během sledovaného období se s touto situací potýkalo 8 žen a 7 mužů, jak dokládá graf 12. V roce 2016 nebyla tato zkušenost zaznamenána u žádné z žen, na rozdíl od ročníků 2018 a 2020, kdy naopak žádný z mužských absolventů není v této situaci zaznamenán.

Graf 12 Zkušenost s nedobrovolnou nezaměstnaností dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že respondent zvolil možnost, že zažil nedobrovolnou nezaměstnanost, tak následně odpovídal na další dvě podotázky, konkrétně otázku č. 8 a otázku č. 9. Ty se zaměřovali na počet, kolikrát respondent v životě zažil tento stav a dále jaká byla celková délka trvání nedobrovolné nezaměstnanosti. To znamená, že pokud účastník uvedl, že se s touto situací setkal v životě vícekrát, byl požádán o uvedení součtu všech období této nezaměstnanosti. Konkrétní formulace otázek byla následovná:

8) Kolikrát jste byl/a po absolvování školy až do dnešního dne **NEDOBROVOLNĚ nezaměstnaný/á (tzn., že jste neměl/a práci, ale aktivně jste ji hledal/a)?**

Stejně jako bylo pozitivní nízké procento respondentů s nedobrovolnou nezaměstnaností, tak i u otázky č. 8 lze konstatovat další pozitivní fakt, že nikdo z dotázaných nezažil tento typ nezaměstnanosti více než dvakrát.

Graf 13 Četnost nedobrovolné nezaměstnanosti po absolvování studia (N=15)



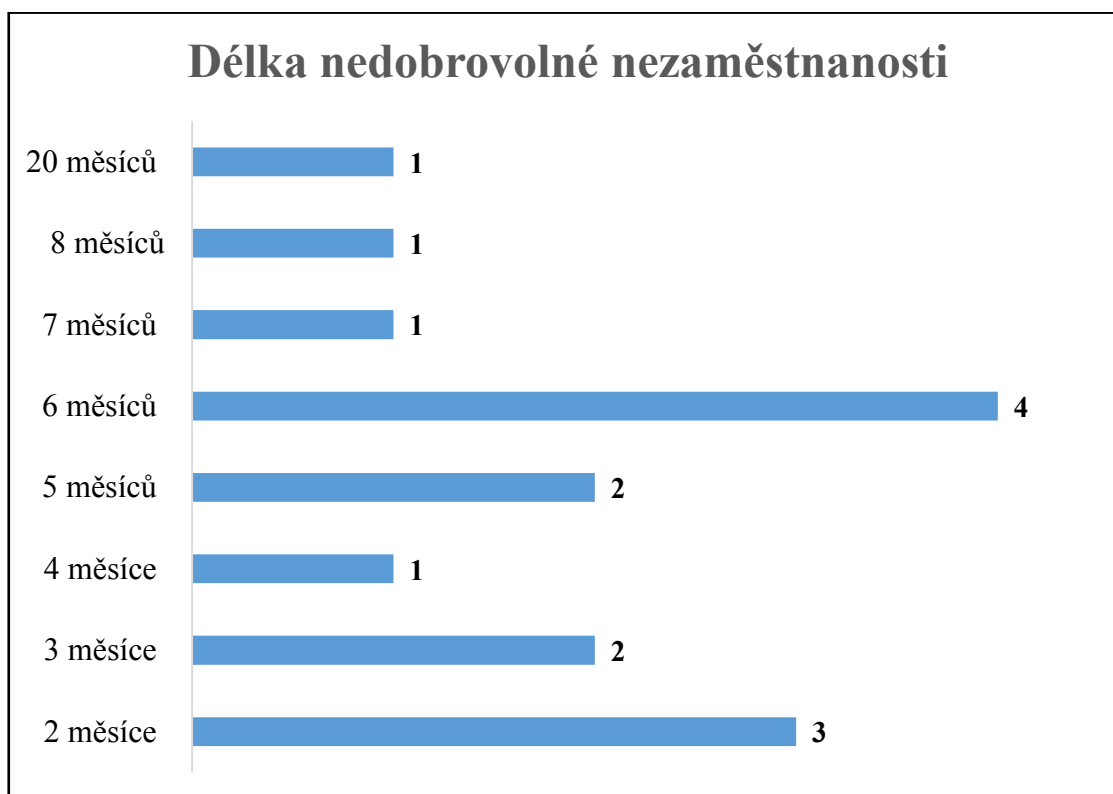
Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 9 respondentů z 15, kteří v této otázce odpovídali, zvolilo možnost, že byli pouze 1x nedobrovolně nezaměstnaní. Nejvyšší počet byl v ročníku, který zakončil studium v roce 2018. Dvojnásobnou zkušenost během svého života po dokončení vysoké školy měl ještě nižší počet, konkrétně jen 6 dotázaných. Nejvyšší počet takových případů byl zaznamenán v roce 2017, což může být spojeno s tím, že tento ročník byl druhým nejvzdálenějším od data tohoto průzkumu. Tento fakt poté může naznačovat vyšší pravděpodobnost nezaměstnaností v daném ročníku. Konkrétní formulace otázek byla následovná:

9) Jaká byla celková doba Vaší **NEDOBROVOLNÉ nezaměstnanosti? Uveďte, prosím, celkový počet měsíců.**

Stejně jako u předchozí otázky, i zde odpovídalo pouze 15 respondentů, kteří zažili nedobrovolnou nezaměstnanost. Jedná se o poměrně zanedbatelný vzorek a zároveň o pozitivní fakt, že absolventi tohoto oboru nejsou nezaměstnaní příliš dlouho dobu. Konkrétní délky nedobrovolné nezaměstnanosti prezentuje následující graf 14.

Graf 14 Celková délka nedobrovolné nezaměstnanosti (v měsících)



Zdroj: vlastní zpracování

Při systematickém rozdělení respondentů do tří skupin na základě délky trvání tohoto typu nezaměstnanosti - do 3 měsíců, 4 až 6 měsíců a déle než půl roku, se byly následující výsledky. Celkem 46,7% (7 z 15) respondentů této otázky uvádělo rozmezí trvání mezi 4 až 6 měsíci, přičemž čtyři z nich označili délku 6 měsíců, dva zmínili 5 měsíců a pouze jeden z nich uvedl délku 4 měsíců. Následovala skupina s délkou trvání od 1 do 3 měsíců, kterou tvořilo 33,3% (5 z 15) respondentů; tři z nich uváděli dobu 3 měsíců a dva z nich dobu dvou měsíců. Pozitivní je že pouze 20% (3 z 15) zažili delší dobu než půl roku. Maximální délka dobrovolné nezaměstnanosti byla v jednom případě celkem 20 měsíců, kdy respondent nepracoval, ale aktivně se snažil najít práci.

5.4 Současná práce

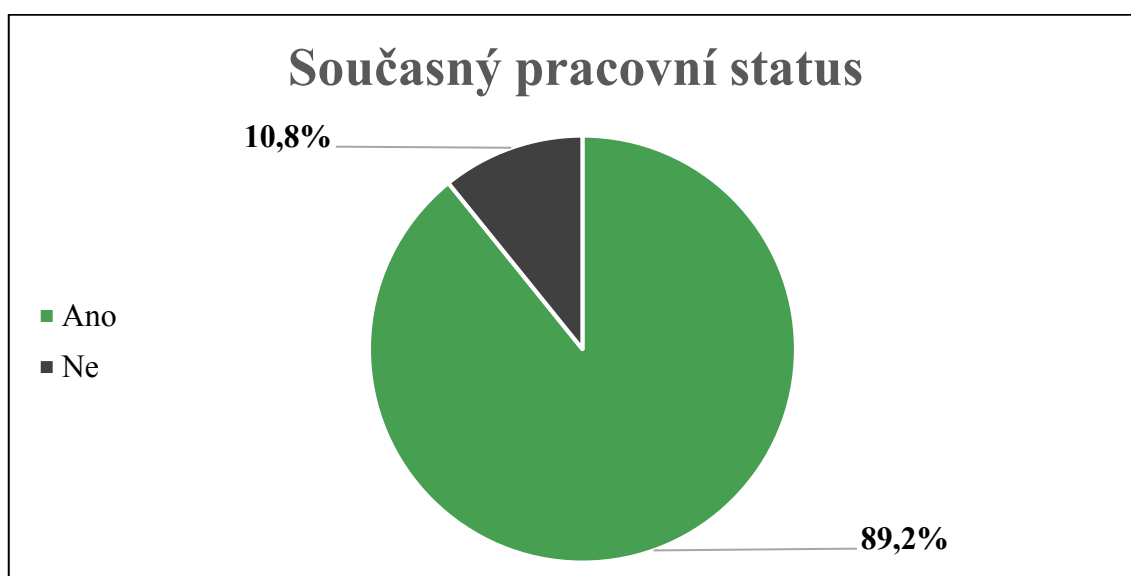
Další kapitola se věnuje nejobsáhlejší části dotazníku, která zkoumá současnou práci absolventů magisterského studia managementu. Tato část obsahuje celkem sedmnáct otázek, kam spadají konkrétně otázky od otázky číslo 10 až po otázku číslo 26. V další části této práce tedy budou všechny uvedené otázky podrobně analyzovány a popsány, i s ohledem na způsob, jakým byly selektovány pro konkrétní skupinu respondentů na základě jejich předchozích odpovědí. Tato část se konkrétně týkala vzorku 111 absolventů vzešlých z otázky č. 3, a následně ještě nižšího vzorku vzešlého na základě odpovědí z otázky č. 10. Vše je detailněji popsáno pro lepší pochopení níže v této práci.

5.4.1 Otázka č. 10 a otázka č. 11 - současný pracovní status a profesní historie

Otázka č. 10 byla zaměřena na respondenty, kteří odpověděli kladně na otázku č. 3, ať už označili, že pokračovali v práci, kterou zahájili během studia (N=75), nebo začali pracovat po dokončení magisterského studia (N=36). Respondenti, kteří odpověděli záporně, tedy ti, kteří nezískali práci (N=4), se tato část dotazníku nezobrazila. Tato otázka sloužila jako filtrační a k určení současného pracovního statusu absolventů. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

10) Jste v současné době v placeném zaměstnání, popř. podnikáte (např. jako OSVČ)?

Graf 15 Současný pracovní status absolventa (N=111)

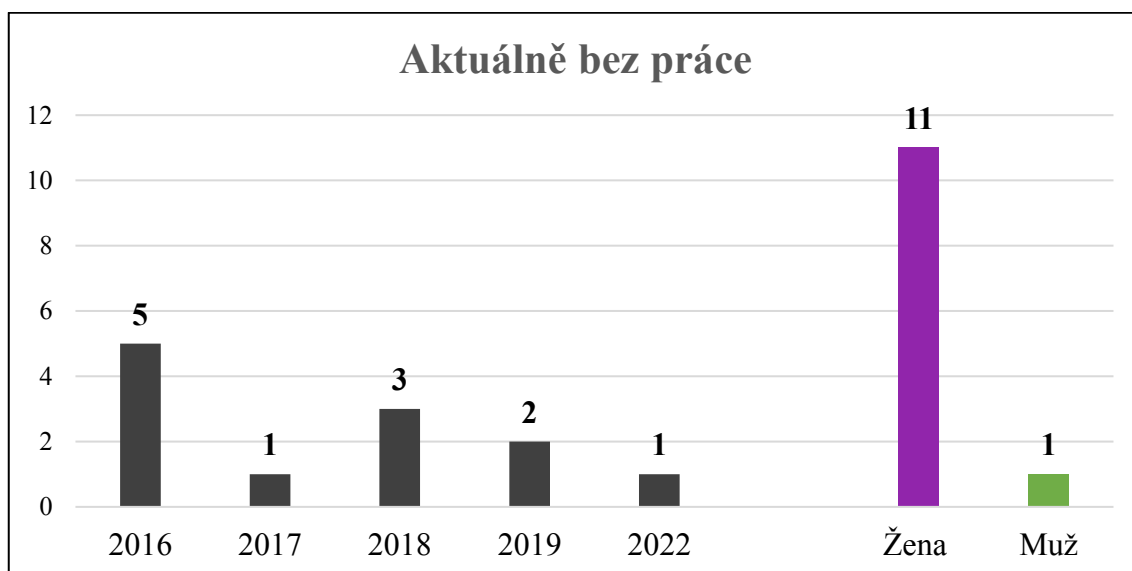


Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového vzorku respondentů je v současné době (jaro 2024) v placeném zaměstnání, popř. podniká (např. jako OSVČ) celkem 89,2% respondentů (99 ze 115). Dle rozložení na základě pohlaví se jedná o 53,5% respondentů mužského pohlaví a 46,5% ženského pohlaví. Celkem 12 respondentů se poté přidalo k 4 respondentům, kteří uvedli, že po absolvování studia nenalezli práci v délce minimálně šesti měsíců. V další části této kapitoly je poté pracováno se vzorkem 99 pracujících respondentů.

Podle výsledku chí-kvadrát testu v tabulce 3 ($\chi^2=8,754$, $df=1$, $p=0,003$) byly u této otázky zaznamenány rozdíly v relativních četnostech odpovědí na hladině významnosti 0,05 podle identifikačního kritéria pohlaví respondentů. Níže uvedený graf 16 se proto věnuje analýze výsledků dle tohoto kritéria.

Graf 16 Absolventi v současné době bez práce (rok absolvování a pohlaví)



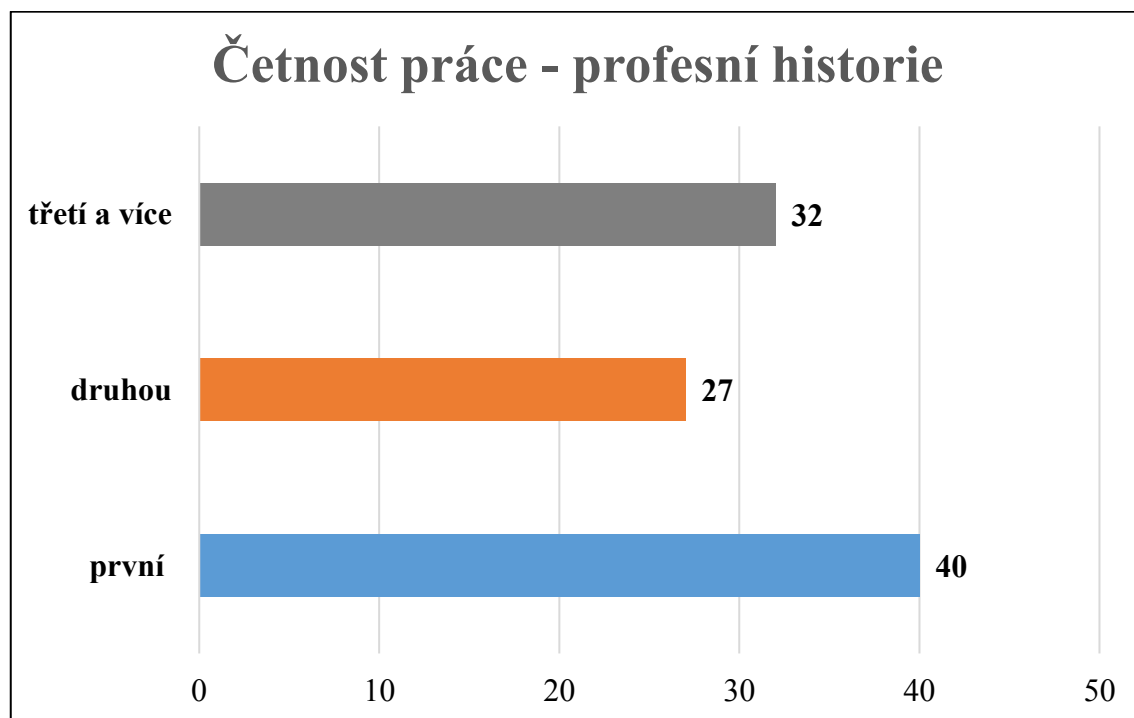
Zdroj: vlastní zpracování

Respondenti, kteří uvedli, že se v současné době nenachází v placeném zaměstnání, poté měli možnost uvést důvod, proč tomu tak je. S těmito důvody, pak souviselo i rozložení respondentů na základě pohlaví, kdy bylo z 12 respondentů celkem 91,7 % žen a pouze 8,1 % mužů. Celkem 7krát byla jako důvod uvedena mateřská dovolená, následovaná rodičovskou dovolenou, která byla zmíněna celkem 4krát. Souvislost lze vidět i ve vztahu k roku absolvování, kdy 10 z těchto 11 žen absolvovalo před rokem 2020, tedy že se jedná o přirozený životní vývoj. Jediný mužský zástupce v tomto vzorku uvedl, jako důvod toho, že je momentálně bez práce to, že si aktuálně hledá nové místo.

Související otázka č. 11 detailněji zkoumala profesní historii absolventů dle četnosti práce, kterou zde respondenti uváděli. Respondenti měli na výběr ze tří možností, zda jejich současná práce je jejich první, druhá, anebo už se nacházejí v jejich třetí a více. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

11) Kolikátou prací po absolvování školy je Vaše současná práce?

Graf 17 Četnost práce po absolvování studia (N=99)



Zdroj: vlastní zpracování

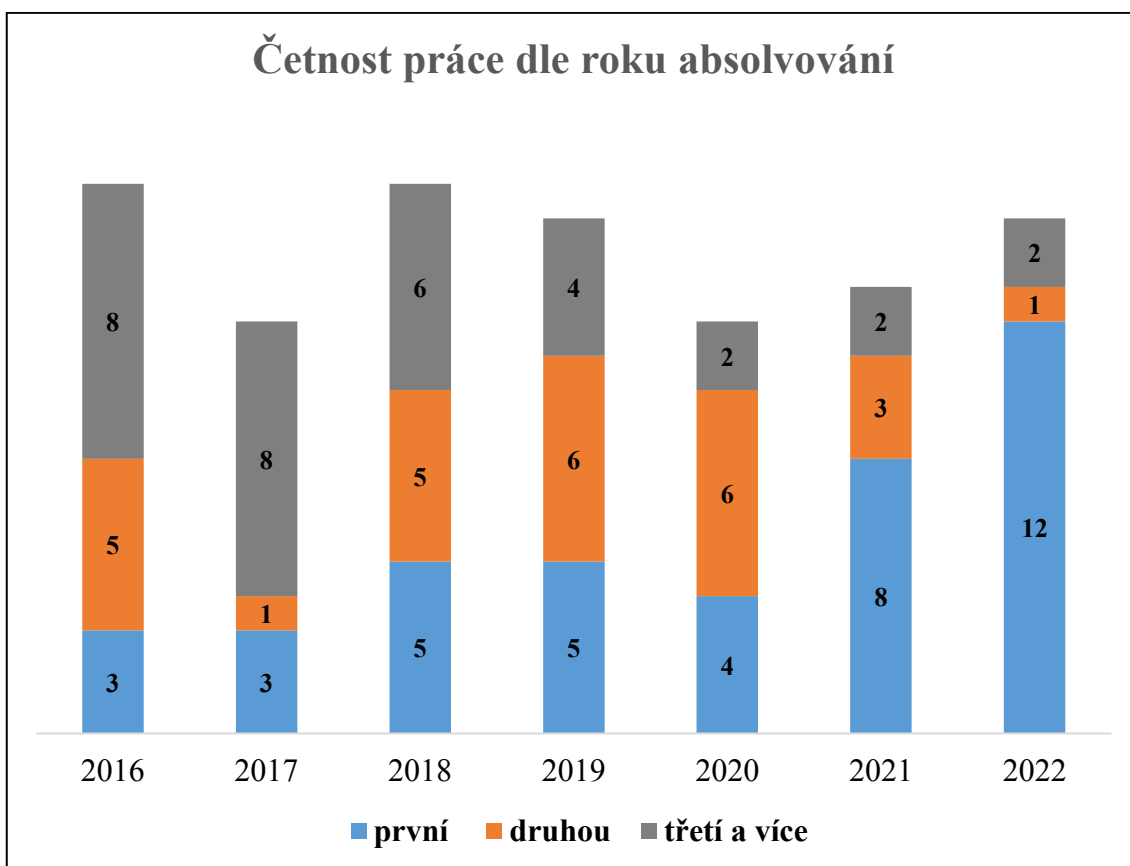
Tato otázka zkoumala profesní historii respondentů po absolvování vysokoškolského studia. Nejčastěji zvolenou možností, uváděnou celkem 40 respondenty (40,4 %), bylo, že se právě nachází v jejich první práci po absolvování studia. Zároveň 32 respondentů (32,3 %) uvedlo, že již mají za sebou tři či více pracovních zkušeností. Třetí možností, tedy že se momentálně nachází v jejich druhé profesní zkušenosti, se přihlásilo celkem 27 respondentů (27,3 %). Tyto výsledky ukazují na poměrnou rozmanitost profesního vývoje absolventů a naznačují možnost dalšího zkoumání faktorů ovlivňujících jejich pracovní migraci.

Z této analýzy dále vyplývá, že existují určité rozdíly mezi muži a ženami v jejich profesním vývoji po absolvování. Z pohledu pohlaví je patrné, že více mužů oproti ženám je buď v jejich první práci (55 %) nebo naopak již vystřídali tři a více prací

(62,5 %). Muži mají tendenci buď zůstat déle ve své první práci, nebo rychleji postupovat na vyšší počet pracovních pozic, což naznačuje buď stabilitu, nebo může například značit jejich ambiciózní povahu. Analýza také ukazuje, že i když ženy převažují v uvádění, že se jedná o jejich první pracovní zkušenost po absolvování, tak na druhou stranu, v porovnání s muži, vyšší procento žen (59,3 %), uvedlo, že jejich současná práce je druhá v jejich profesní historii. To může naznačovat, že potřebují více času na nalezení vhodného pracovního prostředí nebo profesní orientaci. Tyto rozdíly mohou být důsledkem různých faktorů, včetně například různých sociálních očekávání nebo většího tlaku na rodinné závazky. Celkově to ukazuje na potenciálně odlišné tempo a strategie profesního rozvoje mezi oběma pohlavími.

Podle výsledku chí-kvadrát testu v tabulce 2 ($\chi^2=27,776$, $df=12$, $p=0,006$) byly u této otázky zaznamenány rozdíly v relativních četnostech odpovědí na hladině významnosti 0,05 podle identifikačního kritéria rok absolvování studia. V návaznosti na to je důležité se na data blíže podívat z pohledu roku absolvování studia. Níže uvedený graf 18 se proto věnuje analýze výsledků dle tohoto kritéria.

Graf 18 Četnost práce dle jednotlivých roků absolvování studia



Zdroj: vlastní zpracování

Bližší analýza se zaměřila na profesní vývoj respondentů v období absolvování studia, a to od roku 2016 do roku 2022. Získané výsledky nabízejí zajímavé poznatky o dynamice pracovních pozic respondentů během tohoto časového úseku. Počet respondentů uvádějících svou první pracovní zkušenost postupně narůstal s různými výkyvy v období od roku 2016 až do roku 2022, kdy dosáhl vrcholu s celkem 12 respondenty (30 %). Naopak nejmenší zastoupení (7,5 %) měla tato možnost shodně u respondentů, kteří absolvovali v letech 2016 a 2017. Z tohoto vývoje je patrné, že čím blíže se rok absolvování blíží realizování dotazníkového šetření (březen 2024), tím více respondentů je v jejich první práci, což je logické vzhledem k tomu, že uběhl výrazně kratší časový úsek od jejich absolvování. Respondenti dále uváděli s různými výkyvy možnost, že se jedná o jejich druhou práci v průběhu sledovaného období. Nejvíce respondentů (22 %) označilo svou současnou práci jako druhou práci v letech 2019 a 2020. Naopak, v roce 2017 a 2022 jen malé procento respondentů (3,7 %) uvádělo, že se jedná o jeho druhou práci. Pokud se jedná o minimálně třetí pracovní zkušenost absolventa, počet respondentů vykazoval opačný trend vývoj ve vztahu k možnosti - první práce. Jinými slovy, trend, kdy respondenti častěji měnili svou práci, se snižoval s postupem let. Z celkového počtu respondentů, kteří tuto možnost vybrali, připadalo 50 % na roky 2016 až 2017. Naopak, pouhých 18,8 % respondentů zastupovalo tuto možnost v období od roku 2020 do 2022.

5.4.2 Otázka č. 12 - způsob získání či nalezení současné práce

Tato otázka č. 12 se zaměřila na způsob, jakým si našel absolvent práci, kterou v současné době vykonává. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

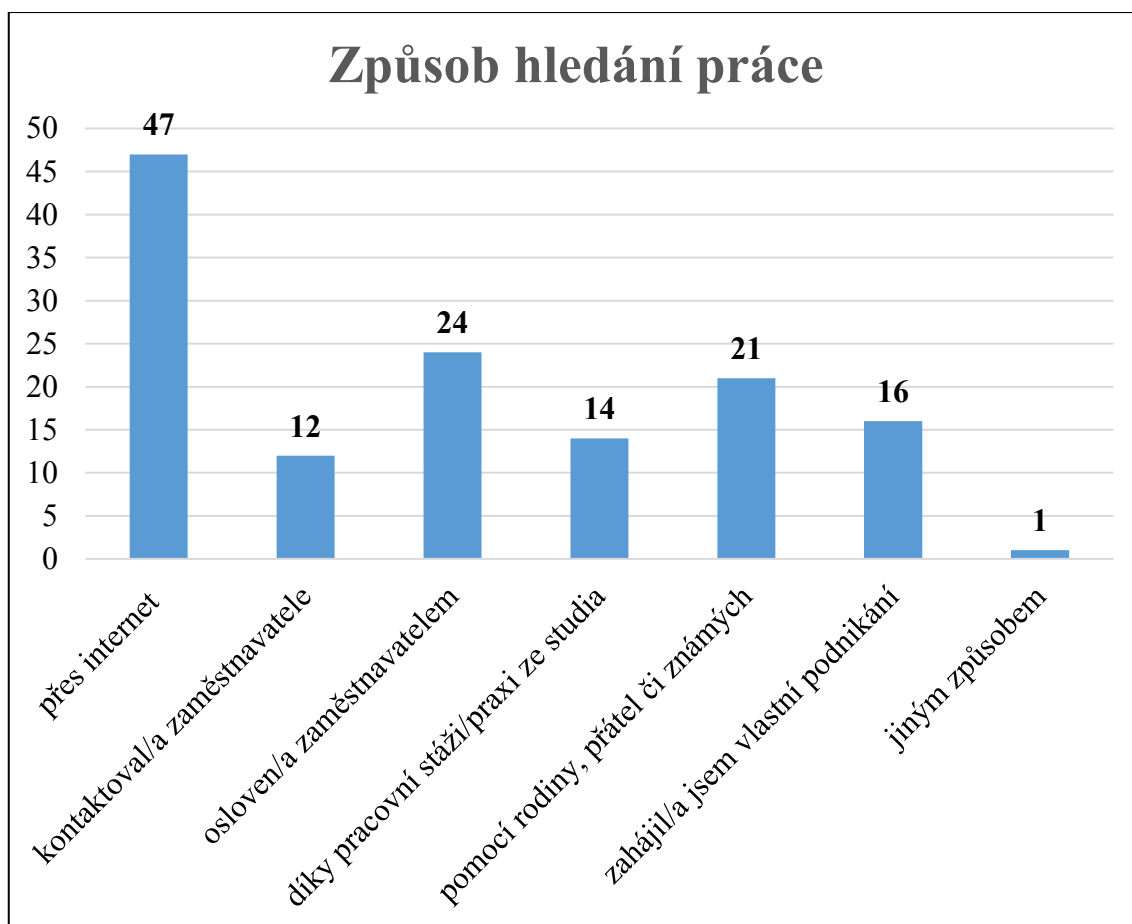
12) Jak jste si Vaši současnou práci hledal/a? (můžete označit i více variant odpovědí)

Jako jediná v celém dotazníku umožňovala respondentovi zvolit více než jednu odpověď. Na výběr bylo celkem ze sedmi následujících možností:

- přes internet (pracovní portály, inzerovaná volná místa na webu firem apod.)
- sám/sama jsem kontaktoval/a zaměstnavatele
- byl/a jsem sám/sama osloven/a zaměstnavatelem
- díky pracovní stáži/praxi ze studia
- pomocí rodiny, přátel či známých
- zahájil/a jsem vlastní podnikání (např. jako OSVČ)

- jiným způsobem (např. tisk, ÚP, personální agentura atd.) – pokud ano, jakým?

Graf 19 Způsob, jakým absolvent hledal současnou práci



Zdroj: vlastní zpracování

Z výzkumu bylo zjištěno, že nejčastějším způsobem, jak respondenti hledali současnou zaměstnání, bylo využití internetu, a to přes pracovní portály, inzerovaná volná místa na webových stránkách firem a podobně. Tento způsob si zvolilo 47,5 % respondentů (47 z 99). To naznačuje, že v digitální době je stále více spoléháno na online zdroje při hledání pracovních příležitostí. Druhým nejčastějším způsobem bylo oslovení ze strany samotného zaměstnavatele, kterého zvolilo 24,2 % respondentů (24 z 99). Tato situace může naznačovat aktivní přístup zaměstnavatelů k potenciálním kandidátům. Další častým způsobem bylo hledání pomocí rodiny, přátel či známých, což si vybralo 21,2 % respondentů (21 z 99). To podtrhuje význam osobních sítí, kontaktů a doporučení při hledání zaměstnání. Zajímavé je také zjištění, že 16,2 % respondentů (16 z 99) zahájilo vlastní podnikání, například jako OSVČ. Pracovní stáž nebo praxe ze studia byly klíčem k nalezení zaměstnání pro 14,1 % respondentů (14 z 99),

což jen naznačuje určitý význam praktického zapojení studentů do reálného světa již během studia. Přímé kontaktování zaměstnavatele si vybral 12,1 % respondentů (12 z 99), což může ukazovat na schopnost a ochotu některých jednotlivců aktivně vyhledávat příležitosti a navazovat kontakty. Jiné způsoby, které nebyly uvedeny v předchozích možnostech, zmínil pouze 1 % respondentů (1 z 99). Je však důležité poznamenat, že u tohoto způsobu nebylo uvedeno konkrétně, o jaký způsob se jednalo, což může být způsobeno nepřesností při vyplňování dotazníku. Relativní četnosti odpovědí rozdělené podle roku absolvování poté prezentuje následující tabulka č. 4. Zeleně je vyznačena vždy nejvyšší četnost odpovědí u dané možnosti a červeně poté nejnižší četnost.

Tabulka 6 Porovnání způsobu hledání současné práce podle roku absolvování

N=135	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Celkem
přes internet	39 %	41 %	53 %	45 %	40 %	58 %	57 %	47 %
kontaktoval/a zaměstnavatele	6 %	14 %	18 %	19 %	0 %	10 %	14 %	12 %
osloven/a zaměstnavatelem	26 %	20 %	24 %	26 %	48 %	19 %	7 %	24 %
díky pracovní stáži/praxi ze studia	13 %	14 %	18 %	6 %	8 %	10 %	29 %	14 %
pomocí rodiny, přátel či známých	26 %	27 %	12 %	19 %	8 %	29 %	29 %	21 %
zahájil/a jsem vlastní podnikání	19 %	20 %	12 %	19 %	32 %	10 %	0 %	16 %
jiným způsobem	6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %

Zdroj: vlastní zpracování

Mezi zajímavé výsledky patří například, že v roce 2020 nebyl žádný respondent, který by sám kontaktoval zaměstnavatele, ale naopak byla vysoká četnost odpovědí u možnosti, že byl osloven sám ze strany zaměstnavatele. Dále lze pozorovat vysokou četnost odpovědí u možnosti, že se podařilo získat současnou práci díky pracovní stáži či praxi ze studia absolventům z roku 2022 oproti jiným letům. V roce 2020 poté absolventi vykazují vysokou četnost odpovědí u možnosti, že zahájili vlastní podnikání. Což v dalším roce rapidně kleslo, až to vyústilo v to, že v roce 2022 tuto možnost neuvedl nikdo z respondentů. Celkově pak nejvyšší četnost odpovědí je u možnosti přes internet, kdy logicky vzhledem k aktuální době moderních technologií se toto dalo očekávat. Nejnižší četnost, když nebereme v potaz možnost "jiným způsobem", poté vykazuje možnost, kdy absolvent projevil vlastní iniciativu a kontaktoval sám zaměstnavatele.

5.4.3 Otázka č. 13 - aktuálně vykonávaná práce či profese

V rámci sběru dat byli respondenti požádáni o uvedení své aktuální profesní pozice. Výsledky ukazují širokou škálu profesí. Tato otázka dotazníku se teda zaměřuje na analýzu profesního spektra absolventů programu sportovního managementu na FTVS. Celkem odpovídalo všech 99 pracujících respondentů. Konkrétní znění této otázky bylo následovné:

13) Uved'te, prosím, co nejdůležitěji Vámi vykonávanou profesí.

Nejčastěji uváděnou profesí byl marketingový manažer s 15 respondenty. Následují pozice blíže nespecifikovaného manažer (12 respondentů), projektový manažer (8 respondentů) a marketingový specialista (8 respondentů). Dále profese jako sportovní manažer a account manažer s 7 resp. 6 respondenty. Učitel/ka pak s celkem 5 respondenty.

Dalšími uváděnými profesemi byly production manažer (4 respondentů), Následované pozicemi, které měli zastoupení vždy 3 respondentů, konkrétně se jednalo o event manažera, administrativní pracovník, pracovníky v oblasti financí a akademické pracovníky. Po dvou respondentech měli další pozice jako product manažera, referent/ka pro sport a obchodního zástupce.

Profese uváděné jedním respondentem zahrnovaly konkrétně tyto profese:

- technického ředitele v oblasti zdravotnictví
- realitního zprostředkovatele
- servisního technika outdoorových kamer
- sales analytics
- personal trainer
- senior operations specialist technologické společnosti
- sekretáře v asociaci pro tělesně handicapované sportovce
- recepci v zahraničním hotelu
- redaktora magazínu o cyklistice
- pojišťovacího makléře
- státního zaměstnance - celní správu
- sportovní koordinátorku
- vedoucího výrobních linek

- konzultanta
- člena race oddělení u firmy organizující běžecké závody v ČR a zahraničí
- aplikačního administrátora (IT).

Je důležité poznamenat, že někteří respondenti neuvedli přesnější popis své pozice, což má vliv na přesnost a detailnost analýzy těchto výsledků. Absence konkrétních informací o pracovní pozici respondenta může být problematická při vyhodnocování dat z dotazníku. Například obecný termín "manažer" nemusí poskytnout dostatečný kontext pro pochopení konkrétních povinností a oblastí působnosti respondentů. Bez podrobnějšího popisu pracovních rolí je obtížné provést přesnou klasifikaci a zařazení respondentů do specifických kategorií. Tato nedostatečná specifikace může ovlivnit i následné interpretace dat a rozhodování založené na výsledcích analýzy.

Důležitým aspektem zjištěným během analýzy získaných dat je určitě vysoký výskyt profesí spojených s marketingem a managementem. Celkový počet respondentů, kteří se uvádějí jako marketingoví manažeři, marketingoví specialisté, manažeři nebo jinak spojení s oblastí managementu či marketingu, dosahuje významného podílu na celkovém vzorku. Tento fakt naznačuje, že absolventi sportovního managementu na Fakultě tělesné výchovy a sportu (FTVS) mají tendenci uplatňovat své dovednosti a znalosti v oblastech spojených s řízením a propagací. Tento trend také naznačuje, že program sportovního managementu na FTVS poskytuje studentům pevný základ v oblasti managementu a marketingu, což jim umožňuje uplatnit své dovednosti v širokém spektru profesních rolí v různých odvětvích sportu a volnočasových aktivit.

Na druhou stranu je zde také zastoupeno určité procento pozic, které nejsou přímo spojeny s oborem studia. Respondenti uvádějí profesní role jako například realitní zprostředkovatelé, servisní technici outdoorových kamer nebo dokonce státní zaměstnanci v celní správě. Toto ukazuje na flexibilitu a široké uplatnění dovedností, které absolventi získávají během studia sportovního managementu a jejich schopnost přizpůsobit se různým pracovním prostředím a požadavkům trhu práce.

5.4.4 Otázka č. 14, č. 20 až č. 22 - propojení současné práce s absolvovaným studiem

Následující soubor otázek se zaměřuje na zkoumání současné pracovní situace absolventa ve srovnání s jeho absolvovaným magisterským studiem na FTVS. Celkem sem spadá pět otázek, z nichž čtyři pocházejí z části dotazníku zaměřené na současnou práci a jedna otázka z části dotazníku hodnocení absolvované výuky. Tato otázka a získané výsledky budou prezentovány v kapitole 5.5. Hodnocení výuky. Konkrétně se tedy jedná o následující otázky:

- Otázka č. 14 - souvislost současné práce se sportem a tělesnou výchovou
- Otázka č. 20 - nejvhodnější stupeň vzdělání pro současnou práci absolventa
- Otázky č. 21 a č. 22 - nejvhodnější obor pro současnou práci absolventa
- Otázka č. 27 - využití nabitých znalostí a dovedností z dob studia v současné práci

V dalších podkapitolách jsou prostřednictvím různých grafů prezentovány a dále popisovány výsledky otázek č. 14, č. 20, č. 21 a č. 22.

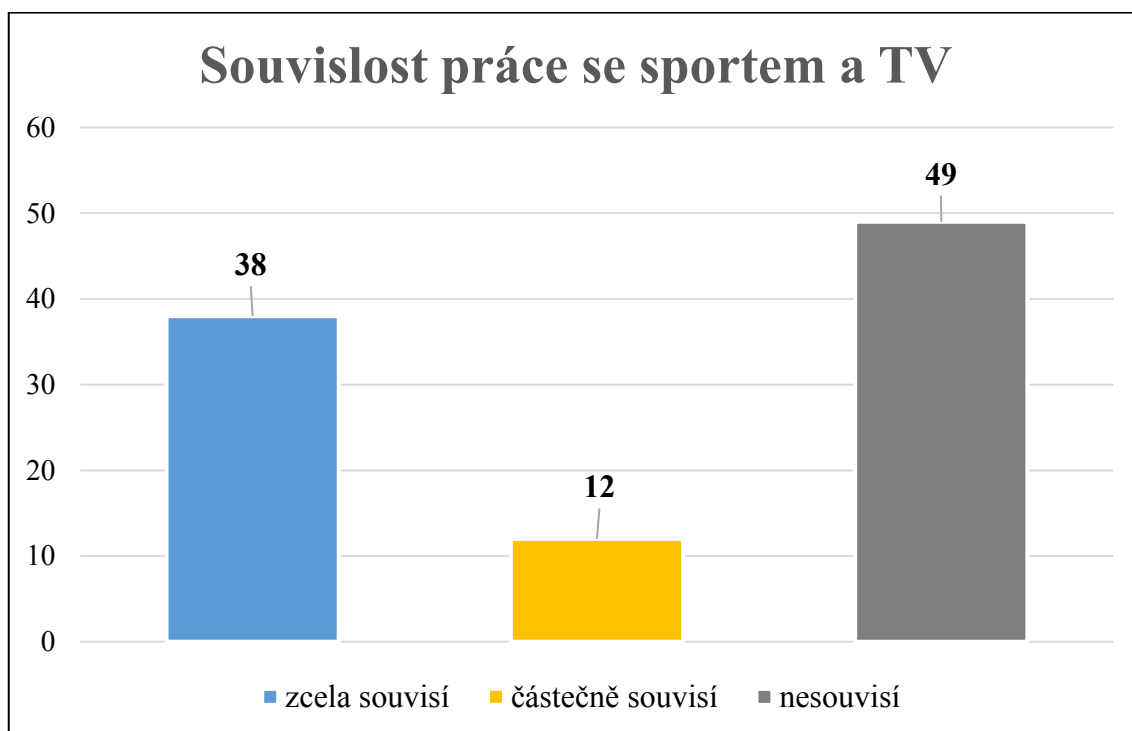
5.4.4.1 Otázka č. 14 - souvislost současné práce se sportem a tělesnou výchovou

Následující otázka se zaměřovala na to, jakým způsobem se práce, kterou absolventi aktuálně vykonávají, váže na oblast sportu a tělesné výchovy, která je klíčovou součástí většiny studijních oborů na FTVS, včetně zkoumaného oboru Managementu. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

14) Do jaké míry dle Vašeho názoru souvisí Vaše současná práce obecně se sportem a tělesnou výchovou?

Z analýzy uvedené otázky vyplývá, že pouze polovina respondentů má současnou pracovní pozici, která má alespoň částečný vztah k oblasti sportu a tělesné výchovy, což odpovídá “pouze“ 50,5% celkového počtu respondentů. Pokud se zaměříme na ty, jejichž práce úzce souvisí s touto oblastí, jejichž podíl klesá na 38,4%. Naopak, skupina respondentů, jejichž práce není nijak spojena s oblastí sportu a tělesné výchovy, tvoří také téměř polovinu vzorku, s přesnou hodnotou 49,5%. Tyto výsledky prezentuje následující graf 20.

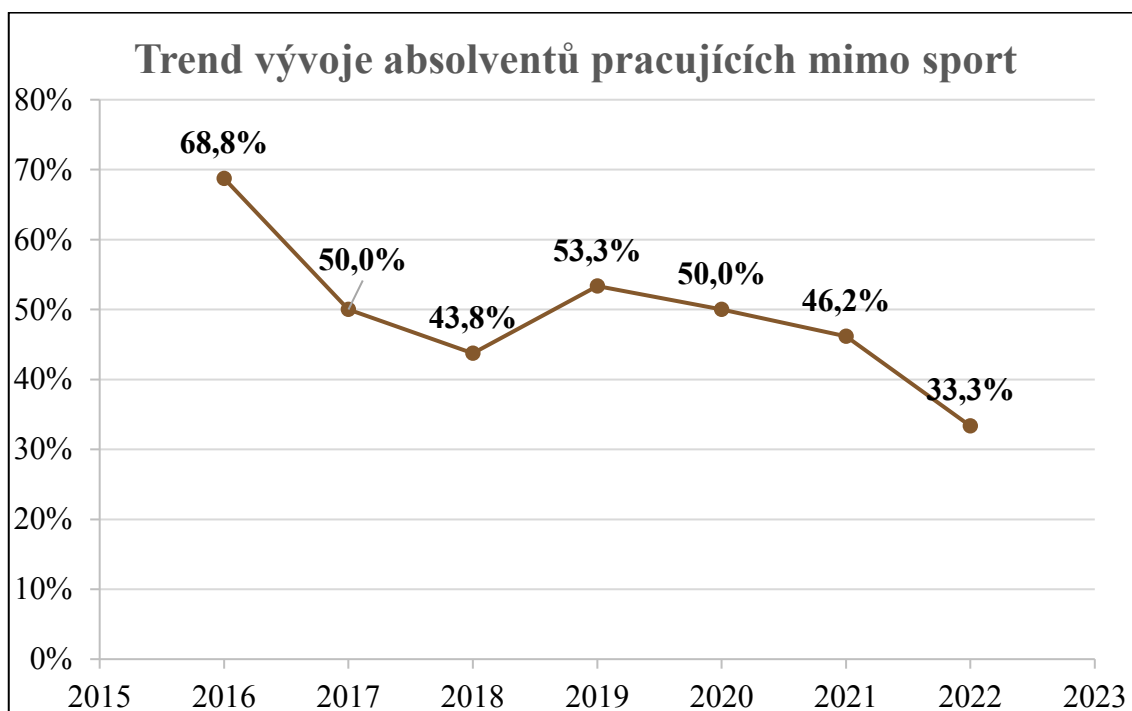
Graf 20 Souvislost současné práce se sportem a tělesnou výchovou (N=99)



Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků je patrné, že působení absolventů v této oblasti je poměrně nedostačující. Jedním z důvodů může být konkurenční povaha tohoto odvětví, která vytváří omezené množství dostupných pracovních pozic ve srovnání s poptávkou. V souvislosti například s absencí dostatečného finančního ohodnocení a perspektivního kariérního růstu, se stává toto prostředí pro absolventy často neatraktivní. Další možnou překážkou může být také nedostatek sítě kontaktů a zkušeností, které jsou často klíčové pro úspěšnou kariéru v tomto odvětví. Dalším možným důvodem, může být naopak široké zaměření studia, které umožňuje absolventům se realizovat i mimo oblast sportu, nebo prostý fakt, že dojde ke ztrátě motivace a zájmů o práci ve sportovním prostředí, Tyto důvody a faktory mohou vést k tomu, že i přes zájem a vzdělání v oblasti sportovního managementu a tělesné výchovy se relativně malé procento absolventů skutečně angažuje v tomto prostředí.

Graf 21 Trend vývoje absolventů pracujících mimo sport a tělesnou výchovu



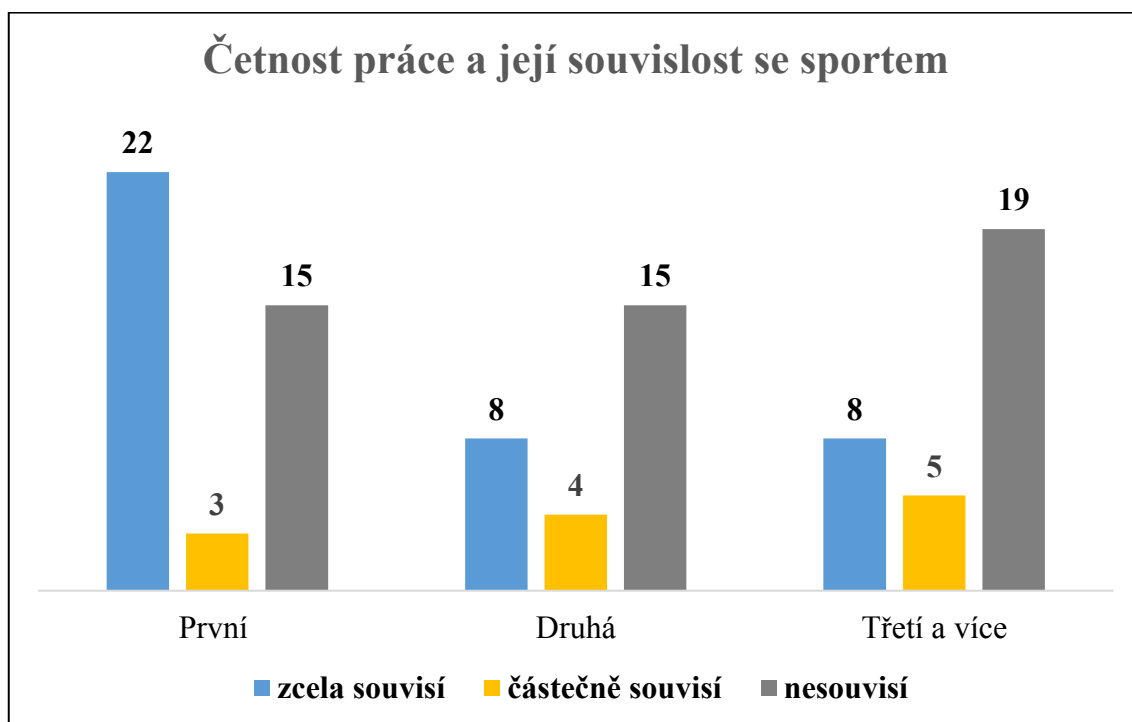
Zdroj: vlastní zpracování

Trend vývoje absolventů pracujících mimo oblast sportu lze sledovat na základě získaných dat prezentovaných v grafu 21. V roce 2016 představovalo procento absolventů pracujících mimo sport vysokou hodnotu 68,8 %. Tato hodnota v průběhu následujících let postupně klesala, přičemž v roce 2017 poklesla na 50,0 % a v roce 2018 dále na 43,8 %. Následně došlo v roce 2019 k mírnému nárůstu na 53,3 %, ale v následujícím roce 2020 se opět vrátila na hodnotu 50,0 %. Trend pokračoval s poklesem v roce 2021 na 46,2 % a v roce 2022 dosáhl nejnižší hodnoty v posledních letech, pouze 33,3 %. Celkově lze z této tabulky pozorovat klesající trend procenta absolventů, kteří nalézají zaměstnání mimo oblast sportu.

Je však důležité brát v úvahu časový faktor při interpretaci dat. Pokles procenta absolventů pracujících mimo oblast sportu by mohl být způsoben tím, že zkoumané roky absolvování s nižším procentem zastoupení jsou blíže k datu provedenému výzkumu, což znamená, že lidé ještě nemuseli dospět k rozhodnutí změnit svou práci z prostředí spojeného se sportem na prostředí mimo sport.

V návaznosti na tyto výsledky je zajímavé si také provést porovnání s výsledky otázky č. 11 - četnost práce po absolvování studia, které jsou prezentovány v podkapitole 5.4.1. Otázka č. 10 a otázka č. 11 - současný pracovní status a profesní historie. Toto porovnání je vizuálně prezentováno v následujícím grafu.

Graf 22 Porovnání četnosti práce a její souvislost se sportovním prostředím



Zdroj: vlastní zpracování

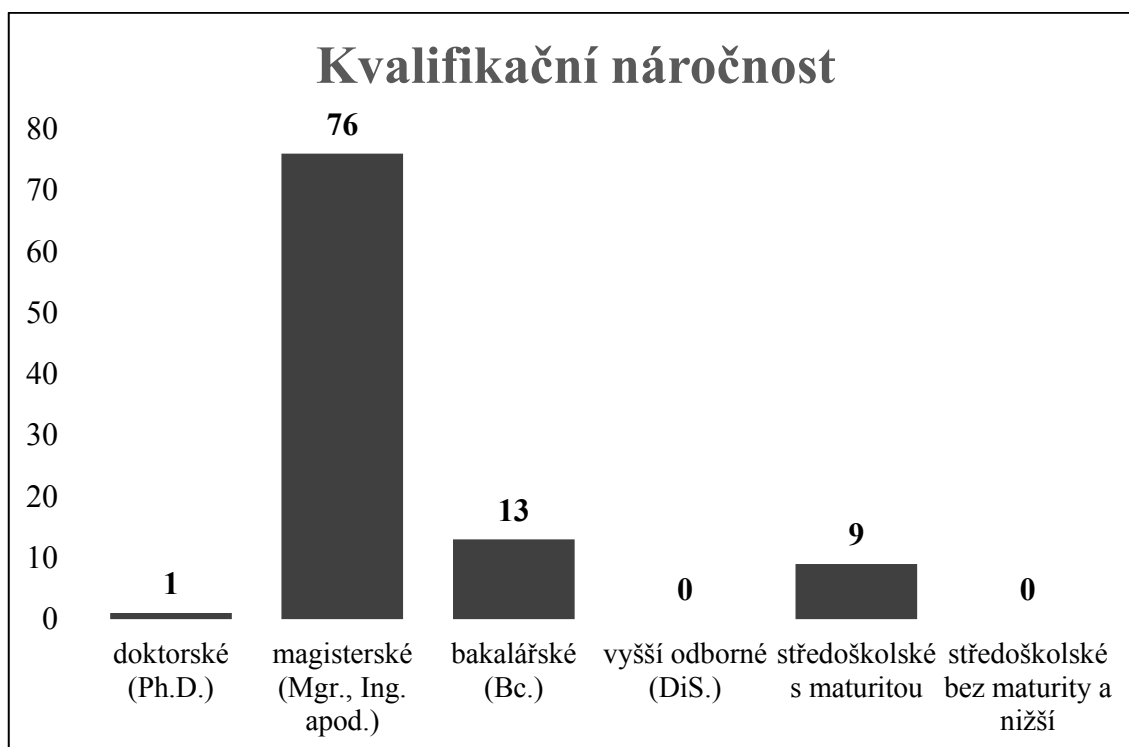
Srovnání těchto dvou otázek částečně podporuje dřívější úvahu, že je důležité zohlednit časový faktor mezi absolvováním a současným obdobím průzkumu (březen 2024). Zjištění odpovídá výsledkům otázky č. 11, kde je pozorováno, že čím delší je časový odstup mezi absolvováním studia a provedením průzkumu, tím vyšší je procento respondentů, kteří uvádějí, že mají již minimálně druhou práci. Ti, kteří stále působí ve své první práci po absolvování studia, jsou zastoupeni ve 37,5 % těmi, kteří pracují mimo sport a tělesnou výchovu. Mezi respondenty uvádějícími, že se nacházejí ve své druhé práci, je podíl těchto jedinců 55,6 %. Nejvyšší zastoupení, absolventů pracujících mimo sport, je zaznamenáno u respondentů, kteří již pracovali minimálně ve třetí práci po ukončení studia, přičemž toto číslo činí 59,4 %. Z toho je zřejmé, že při větší četnosti prací u absolventů se jejich působení přesouvá mimo oblast sportu a tělesné výchovy.

5.4.4.2 Otázka č. 20 - vertikální shoda úrovně vzdělání a současné práce

U otázky č. 20 se zkoumala tzv. vertikální shoda v rámci kvalifikační náročnosti současné práce absolventů. Vertikální shoda je shoda mezi úrovní dosaženého vzdělání a úrovní vzdělání nejvhodnějšího pro vykonávanou práci. Konkrétní formulace této otázky byla následovná:

20) Jaké vzdělání považujete za nejvhodnější pro práci, kterou nyní vykonáváte?

Graf 23 Kvalifikační náročnost současné práce (N=99)



Zdroj: vlastní zpracování

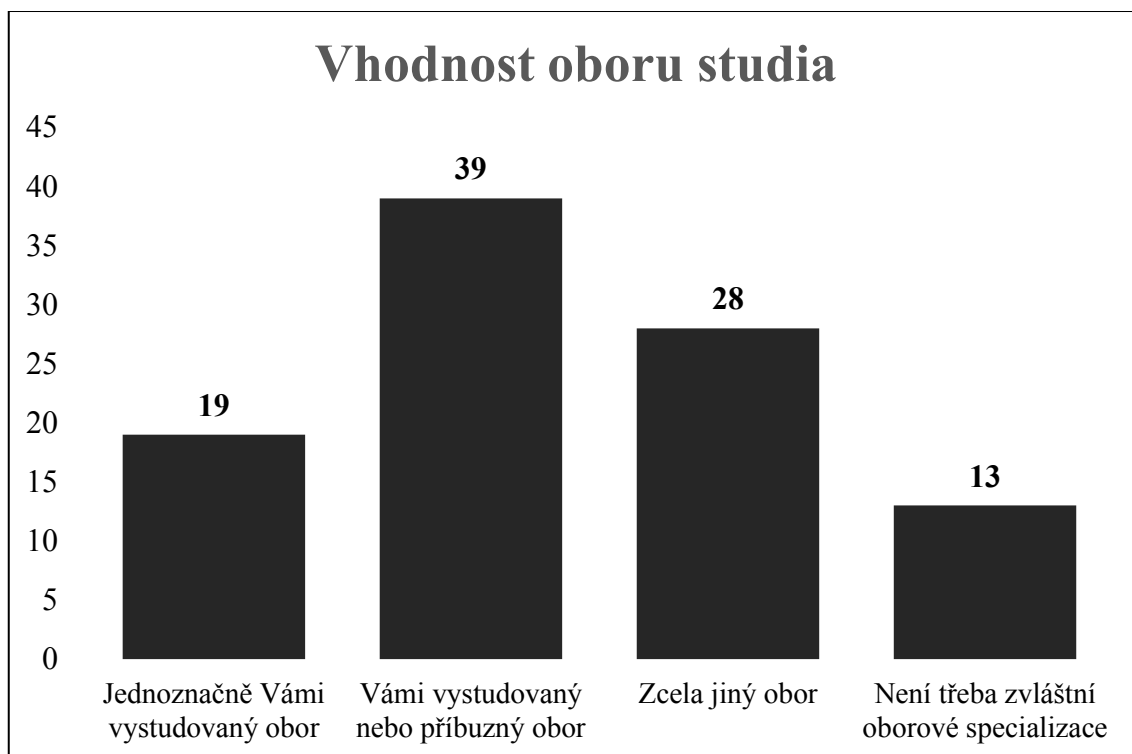
Z výsledků získaných dotazováním vyplývá, že u vzorku čítajícím celkem 77 respondentů z 99 (77,8 %), lze konstatovat, že pracují ve vertikální shodě mezi dosaženou úrovní vzdělání a jimi současně vykonávanou prací. Tito respondenti na základě toho co dělají, uvedli, že je nejvhodnější úroveň vzdělání pro jejich práci úroveň magisterského či dokonce doktorského studia. Absolvent, který jako jediný uvedl nejvhodnější vzdělání doktorské, v současné době pracuje jako akademický pracovník na vysoké škole. U zbylých 22 respondentů z 99 pracujících (22,2 %), lze naopak konstatovat, že nepracují ve vertikální shodě, tím pádem mají dosažené vzdělání vyšší, než které je nejvhodnější pro jejich práci. Dokonce 9 z nich v současnosti pracuje na pozici, kde podle nich není ani potřeba vysokoškolského vzdělání.

5.4.4.3 Otázka č. 21 a č. 22 - horizontální shoda oboru studia a současné práce

U otázky č. 21 se zase zkoumala tzv. horizontální shoda v rámci současné práce absolventů. Horizontální shoda je shoda mezi vystudovaným oborem a oborem nejvhodnějšího pro vykonávanou práci. Konkrétní formulace této otázky byla následovná:

21) *Jaký obor magisterského studia považujete za nejvhodnější pro práci, kterou nyní vykonáváte?*

Graf 24 Vhodnost oboru studia pro současnou práci (N=99)



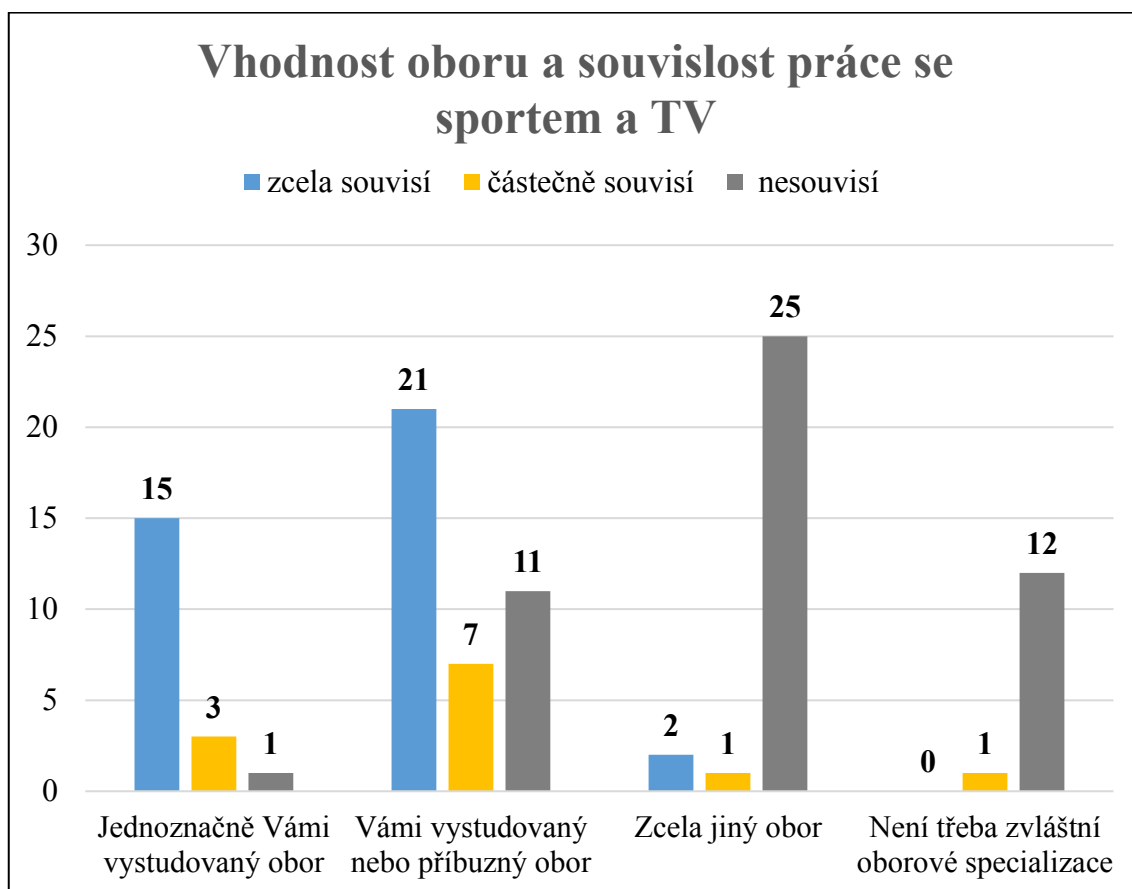
Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků získaných dotazováním vyplývá, že u vzorku čítajícím celkem 58 respondentů z 99 (58,6 %), lze konstatovat, že pracují v horizontální shodě mezi oborem studia a jimi současně vykonávanou prací. Tito respondenti na základě toho co dělají, uvedli, že je nejvhodnější magisterský obor pro jejich práci jednoznačně jimi vystudovaný magisterský obor nebo alespoň příbuzný magisterský obor. U zbylých 41 respondentů z 99 pracujících (41,6 %), lze naopak konstatovat, že se neuplatnili v horizontální shodě, jelikož pro jejich práci podle nich se hodí zcela jiný obor (N=28) nebo, že není potřeba zvláštní oborové specializace (N=13).

Z analýzy těchto výsledků je patrné, že se respondenti uplatňovali ve vyšší míře ve vertikální shodě (úroveň vzdělání - kvalifikační náročnost práce) než v horizontální shodě (obor studia - obor pro vykonávanou práci).

Zajímavé je porovnání této otázky s otázkou č. 14, která se zaměřila na souvislost současné práce respondenta se sportem a tělesnou výchovou, tedy na celou sféru studovaného oboru. Následující graf prezentuje porovnání výsledků těchto dvou otázek.

Graf 25 Vhodnost oboru studia a souvislost práce se sportem (N=99)

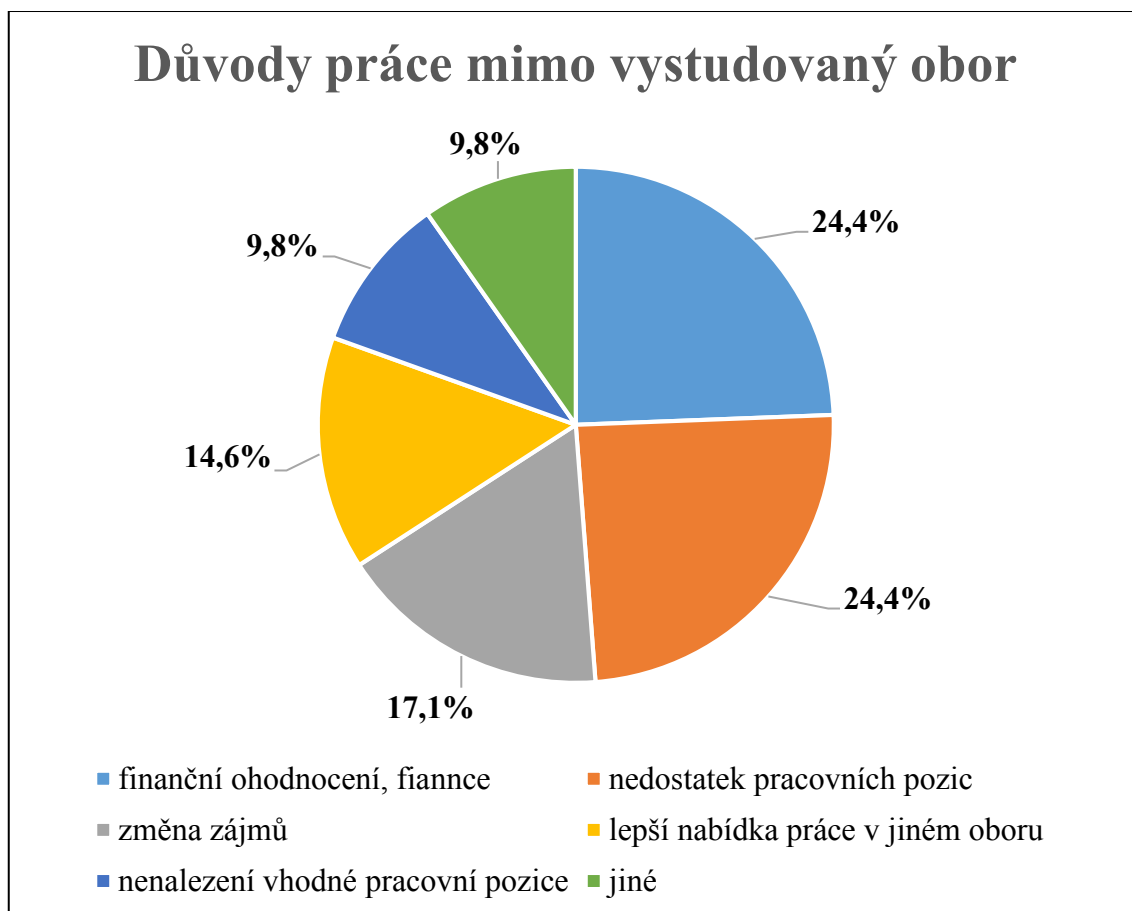


Z výsledků porovnání dat získaných u těchto dvou otázek vyplývají dvě zajímavosti. Celkem 12 respondentů (12,1 %), kteří uvedli, že nejvhodnější obor studia pro jejich současnou práci je buď jednoznačně jimi vystudovaný obor, nebo alespoň příbuzný obor, tak jejich současná práce nijak nesouvisí se sportem a tělesnou výchovou. Naopak 4 respondenti (4 %), kteří uvedli, že jejich současná práce alespoň částečně souvisí se sportem a tělesnou výchovou, tak si zároveň myslí, že je pro jejich práci vhodnější jiný obor nebo není potřeba žádná zvláštní oborová specializace. Tato data naznačují, že existuje určitá míra flexibility v oborech a profesích, které respondenti vykonávají, a ukazují na možnost různých cest a perspektiv v oblasti vzdělání a pracovních příležitostí.

Pokud respondent u otázky č. 21 zvolil možnost „c) zcela jiný obor“ nebo „d) není třeba zvláštní oborové specializace“, zobrazila se mu ještě pod otázka č. 22, která měla za cíl zjistit hlavní důvod, proč absolvent nepracuje ve vystudovaném oboru. Celkový vzorek u této otázky tvořilo celkem 41 respondentů. Získané odpovědi byly překódovány do celkem šesti skupin, které si detailněji přiblížíme níže i v podobě grafu 26. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

22) Uved'te, prosím, hlavní důvod, proč nepracujete ve Vámi vystudovaném magisterském oboru?

Graf 26 Důvody práce mimo obor studia (N=41)



Zdroj: vlastní zpracování

Mezi dva nejčastěji uváděné důvody pro změnu pracovního zaměření u absolventů patřily „finanční ohodnocení, finance“ a „nedostatek pracovních pozic“. Oba tyto faktory byly zmiňovány stejně, téměř čtvrtinou respondentů (24,4 %). Dalším, v pořadí třetím důvodem, byla změna zájmu absolventa, kdy je více přitahovala práce v jiném oboru. Tuto možnost uvádělo 17,1 % respondentů této otázky. Podobným důvodem, který absolventi uváděli o něco méně (14,6 %), byla lepší nabídka pracovních pozic v jiném oboru. Předposledním důvodem podle četnosti odpovědí (9,8 %) bylo to, že se absolventům nepodařilo najít vhodnou pozici, a proto se přesunuli do jiného odvětví. Do kategorie „jiné“ poté spadala vysoká konkurence v tomto prostředí, které znevýhodňuje čerstvé absolventy bez větší praxe, rodinné důvody či blíže nespécifikovaná časová nesvoboda.

5.4.5 Otázka č. 15 až č. 18 a č. 24 až č. 26 - pracovní situace absolventů

Následující soubor sedmi otázek se zaměřil na současnou práci absolventa, kdy se na základě různých aspektů snaží, co nejvíce práci absolventa popsat a lépe zařadit. Konkrétně se tedy jedná o následující otázky:

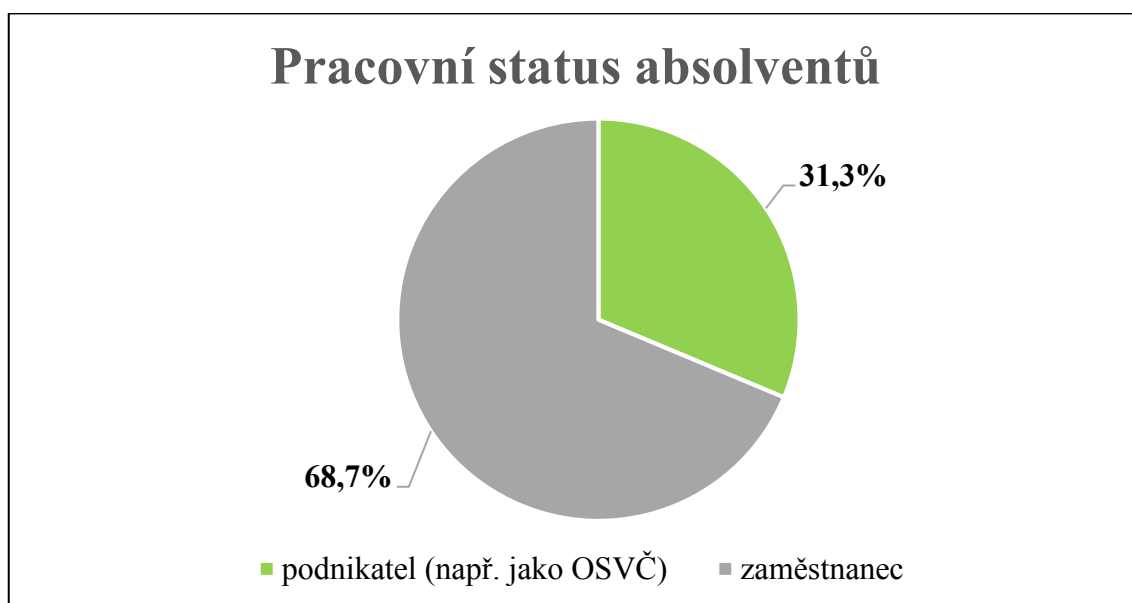
- Otázka č. 15 - rozdělení z pohledu zaměstnanec/podnikatel
- Otázka č. 16 - typ smlouvy u zaměstnanců dle doby určité či neurčité
- Otázka č. 17 - smluvní časový rozsah úvazků u zaměstnanců
- Otázky č. 18 - sektor, ve kterém aktuálně pracují
- Otázka č. 24 - velikost organizace dle počtu zaměstnanců
- Otázka č. 25 - výkon práce v řídicí pozici s podřízenými
- Otázky č. 26 - místo výkonu současné práce

5.4.5.1 Otázka č. 15 - podnikatel nebo zaměstnanec

Otázka č. 15 se zaměřila na pracovní status absolventů, přesněji na to, zda vykonávají současnou práci v zaměstnaneckém poměru nebo jsou podnikateli. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

22) Vykonáváte danou práci jako podnikatel (např. jako OSVČ) nebo jako zaměstnanec?

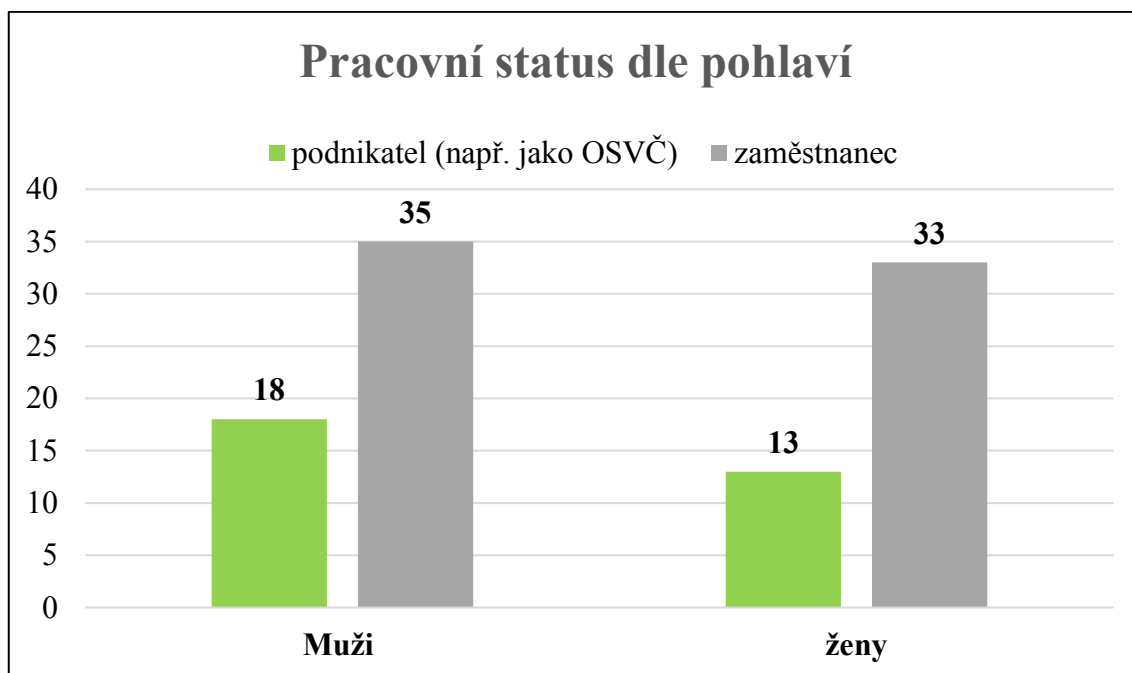
Graf 27 Pracovní status absolventa - zaměstnanec nebo podnikatel (N=99)



Zdroj: vlastní zpracování

Z 99 respondentů, kteří v současné době pracují, bylo lehce přes dvě třetiny z nich ve skupině, která uváděla, že jsou v zaměstnaneckém poměru. Zbývá necelá třetina z nich pak tedy podniká. V rámci rozdělení respondentů dle roku absolvování nebylo zjištěno žádných významných odchylek. Ani v rámci rozdělení dle pohlaví, nevykazují získání data nějakou vyšší převahu u jednoho z nich. Celkem je poměr 53,5 % ku 46,5 % ve prospěch mužského pohlaví, jak ukazuje i následující graf 28.

Graf 28 Pracovní status absolventa dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

5.4.5.2 Otázka č. 16 a č. 17 - typ pracovní smlouvy, časový rozsah úvazku

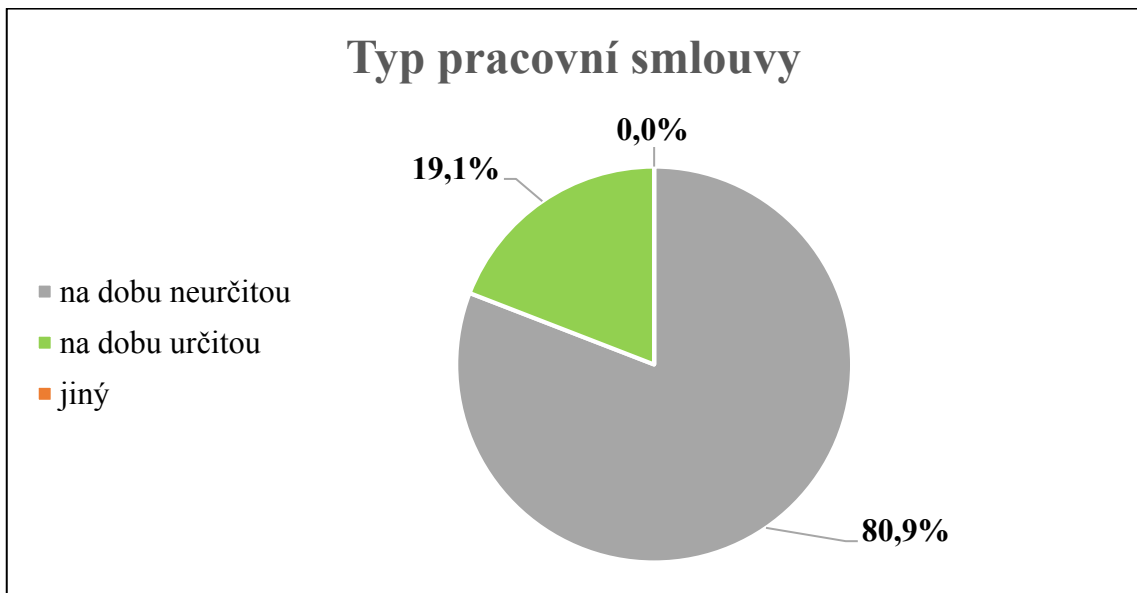
Respondenti, kteří uvedli u předchozí otázky možnost, že jsou zaměstnanci (N=68), tak se jich týkaly následující dvě podotázky č. 16 a č. 17. Tyto podotázky se věnovaly typu pracovní smlouvy z pohledu toho, na jakou dobu je smlouva uzavřena a dále časovému rozsahu jejich úvazku, který vyplývá právě z jejich uzavřené smlouvy. Konkrétní formulace těchto dvou podotázek byla následovná:

16) Jaký typ pracovní smlouvy nyní máte?

17) Jaký je současný smluvní časový rozsah Vašeho úvazku?

Data získaná v rámci těchto podotázek jsou analyzována a následně podrobně rozebrány a prezentovány ve formě následujících grafů 29 a 30.

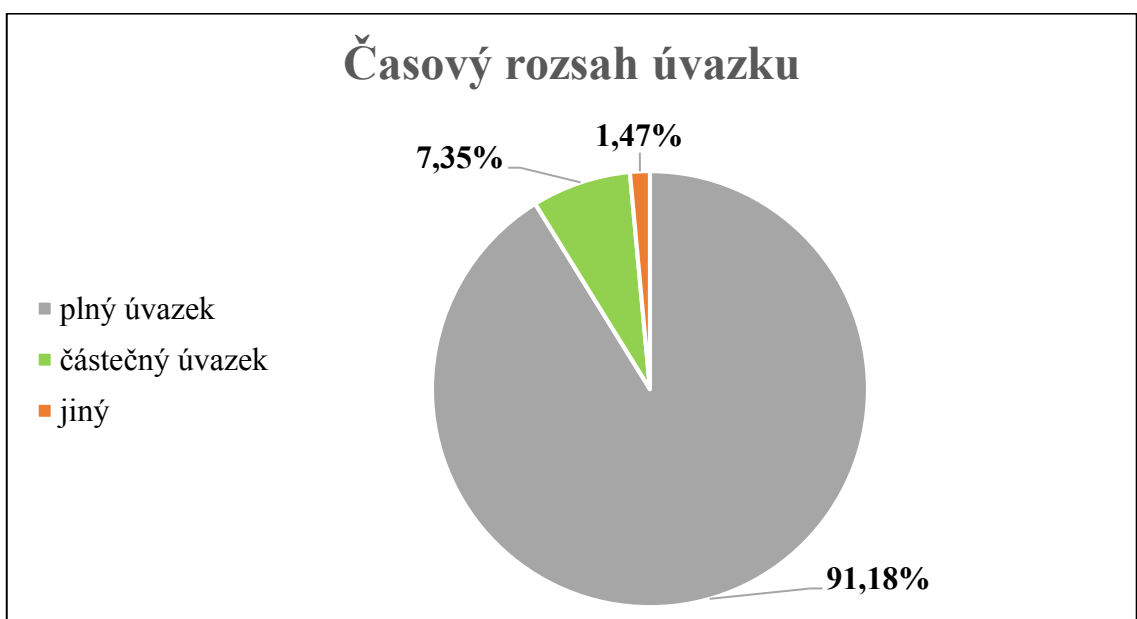
Graf 29 Typ pracovní smlouvy u zaměstnanců (N=68)



Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 80,9 % respondentů této podotázky mělo smlouvu na dobu neurčitou (55 z 68). Zbylých 19,1 % respondentů mělo naopak smlouvu na dobu určitou (13 z 68). Jiný typ pracovní smlouvy poté neuvedl ani jediný respondent. Žádné statisticky významné rozdíly nebyly zaznamenány ani, jak u roku absolvování, tak ani z pohledu pohlaví zaměstnaných respondentů, kdy mělo smlouvu na dobu neurčitou v poměru 28 ku 27 a na dobu určitou v poměru 7 ku 6 vždy pro mužské pohlaví.

Graf 30 Časový rozsah úvazku plynoucí ze smlouvy (N=68)



Zdroj: vlastní zpracování

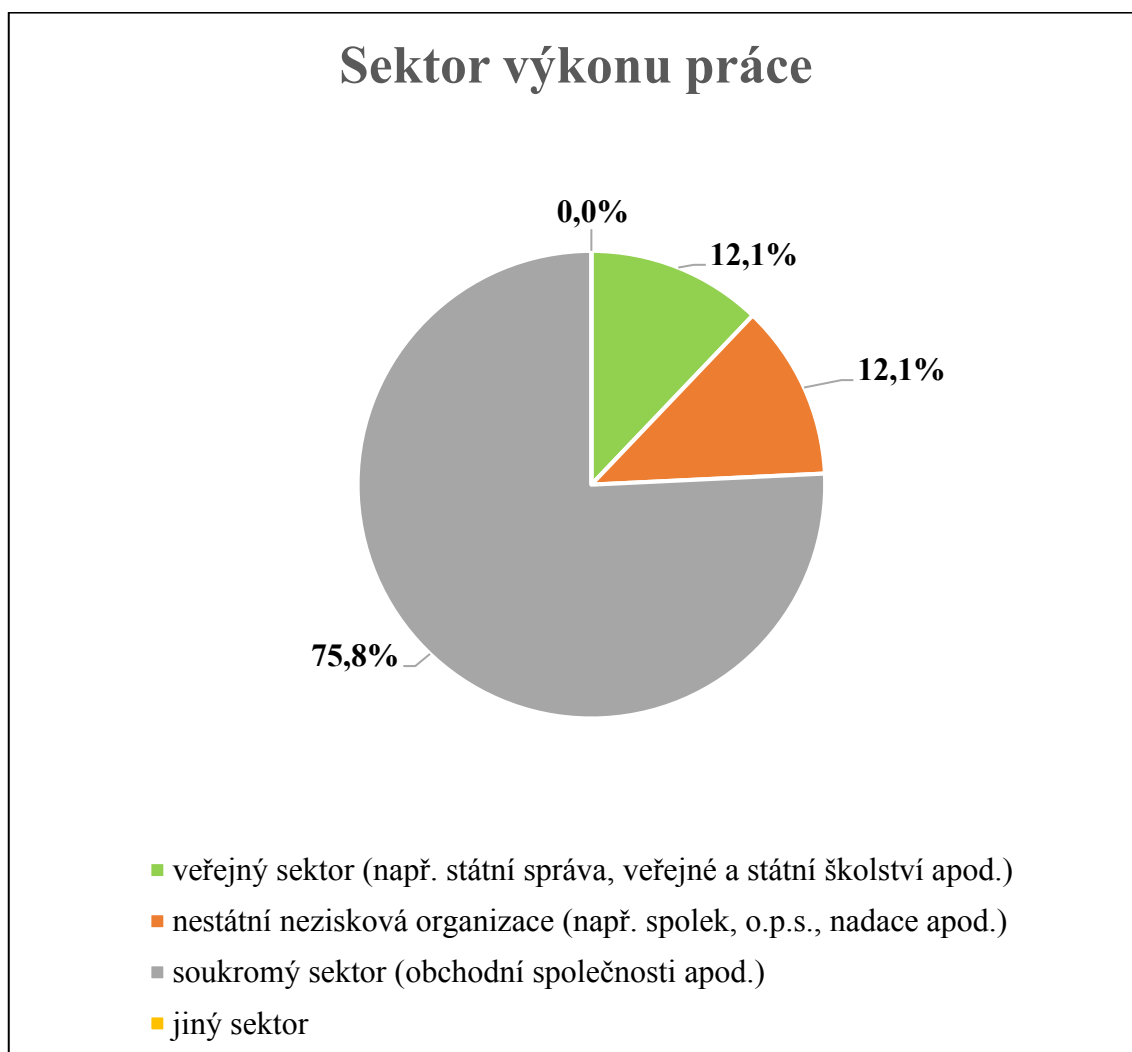
Analýza výsledků získaných dotazováním odhalila poměrně malou rozmanitost v časovém rozsahu smluvního vztahu u respondentů, kteří se identifikovali jako zaměstnanci. Z této skupiny tvoří většinu jedinci s plným úvazkem, představující 91,18 % celkového počtu. Mezi zaměstnanci s částečným úvazkem (7,35 %), pak nalezneme rozdílné rozsahy pracovního úvazku, konkrétně 80 %, 40 %, 75 % a 20 %. Z těchto pěti respondentů bylo 80 % ženského pohlaví. Zajímavým zjištěním v rámci analýzy je fakt, že pouze zanedbatelné procento respondentů, konkrétně 1,47 %, udalo jinou formu zaměstnání, než je standardní plný nebo částečný úvazek. Jediným z respondentů, kteří vybrali tuto možnost "jiný", byl jedinec pracující na dohodu o provedení práce (DPČ).

5.4.5.3 Otázka č. 18 - práce ve veřejném nebo soukromém sektoru

Otázka č. 18 zkoumala, ve kterém sektoru respondent vykonává svou současnou práci. Na výběr bylo celkem ze 4 odpovědí - veřejný sektor, soukromý sektor a nestátní nezisková organizace. Poslední možností byla možnost "jiný", kdy poté měl respondent uvést konkrétně, o jaký sektor se jedná. Otázka se týkala nejen respondentů - zaměstnanců, ale už i podnikatelů, celkem vzorek opět tvořilo 99 osob. Přesná formulace otázky byla následovná:

18) Jedná se o práci ve veřejném či soukromém sektoru?

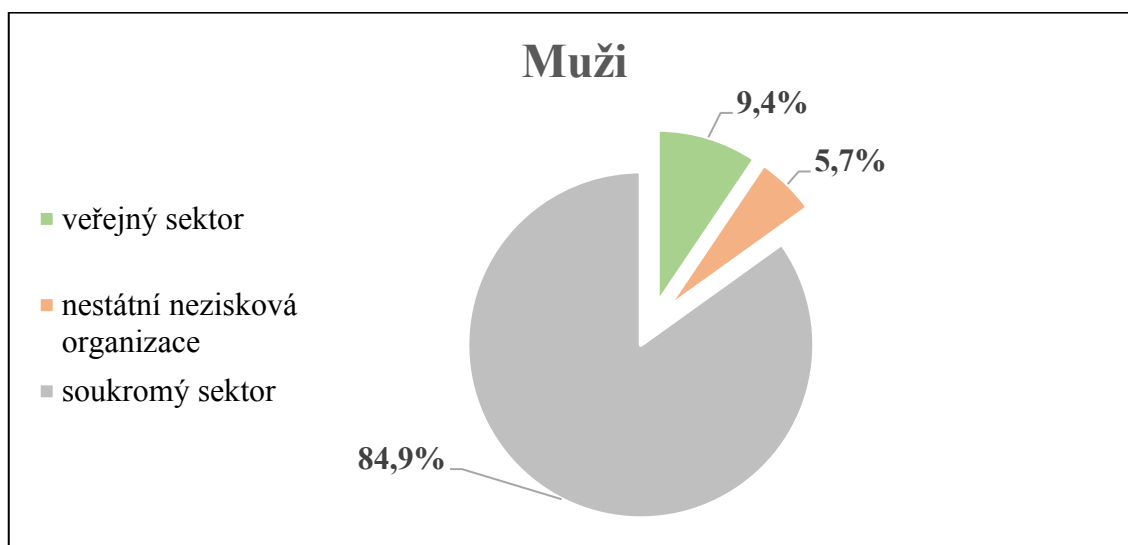
Graf 31 Sektory výkonu současné práce (N=99)



Zdroj: vlastní zpracování

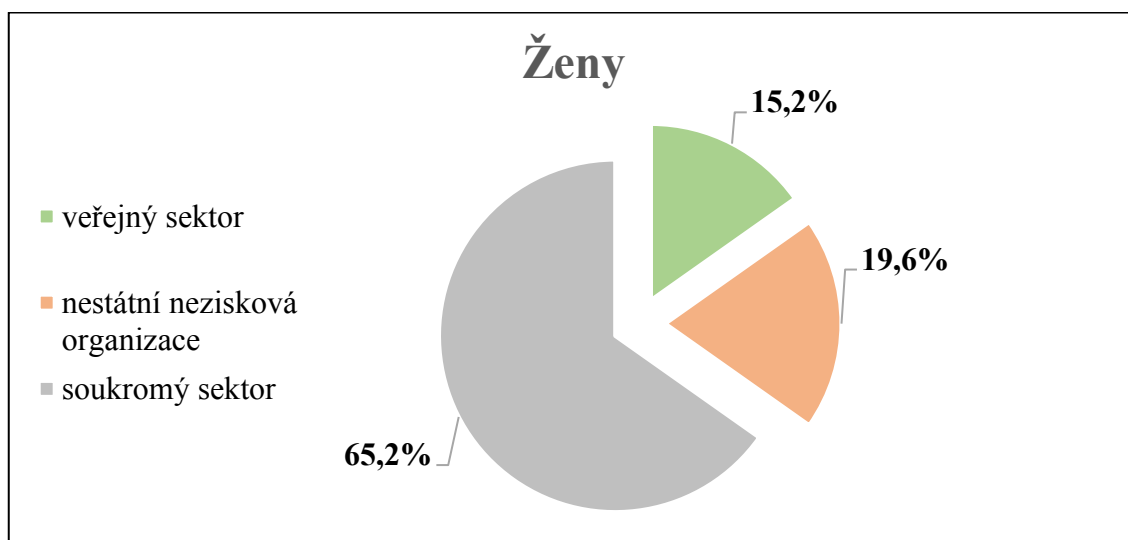
Analýza výsledků získaných dotazováním odhalila rozložení sektorů, ve kterých respondenti vykonávají svou současnou práci. Nejvíce respondentů, konkrétně 75,8 %, pracuje v soukromém sektoru, což zahrnuje obchodní společnosti a další soukromé podniky. Dále 12,1 % respondentů uvádí, že pracují ve veřejném sektoru, do kterého spadá státní správa, veřejné a státní školství a další instituce. Stejný podíl, tedy rovněž 12,1 %, respondentů se uvádí jako zaměstnanci nestátní neziskové organizace, jako jsou spolky, o.p.s. či nadace. Zajímavým zjištěním je absence respondentů uvedených v kategorii "jiný sektor", což naznačuje, že v rámci tohoto vzorku respondentů (N=99) není zaznamenána žádná jiná specifická pracovní sféra nebo sektor, který by byl relevantní pro tuto analýzu. Tyto výsledky nám poskytují ucelený obraz o tom, kde se v současnosti respondentům dostává pracovního uplatnění v rámci trhu práce.

Graf 32 Sektory výkonu současné práce - muži (N=53)



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 33 Sektory výkonu současné práce - ženy (N=46)



Zdroj: vlastní zpracování

Zajímavé je si výsledky porovnat i v rámci pohlaví respondentů. Ze získaných dat vyplývá, že o dost větší podíl mužů je zaměstnán v soukromém sektoru (84,9 %), zatímco o dost větší podíl žen pracuje v nestátních neziskových organizacích (19,6 %). Co se týče zaměstnání ve veřejném sektoru, ženy mají také vyšší zastoupení (15,2 %) než muži (9,4 %). Tento rozdíl v zaměstnanosti v různých sektorech mezi muži a ženami naznačuje, že muži dominují v soukromém sektoru, zatímco ženy jsou více zastoupeny, jak ve veřejném sektoru, tak i v nestátních neziskových organizacích.

5.4.5.4 Otázka č. 24 - velikost organizace dle počtu zaměstnanců

Tato otázka si kladla za cíl zjistit, v jak velikých podnicích absolventi současně pracují. Respondenti měli na výběr celkem ze čtyř možností, které byly vytvořeny, jak uvádí i autor dotazníku na základě odborné literatury. V té jsou podniky děleny na mikro podniky (0 - 9 zaměstnanců), malé podniky (10 - 49 zaměstnanců), střední podniky (50 - 249 zaměstnanců) a velké podniky (250 zaměstnanců a více). Konkrétní formulace otázky byla následovná:

24) Kolik zaměstnanců pracuje ve Vaší organizaci v celé ČR?

Graf 34 Velikost organizace dle počtu zaměstnanců v současné práci (N=99)

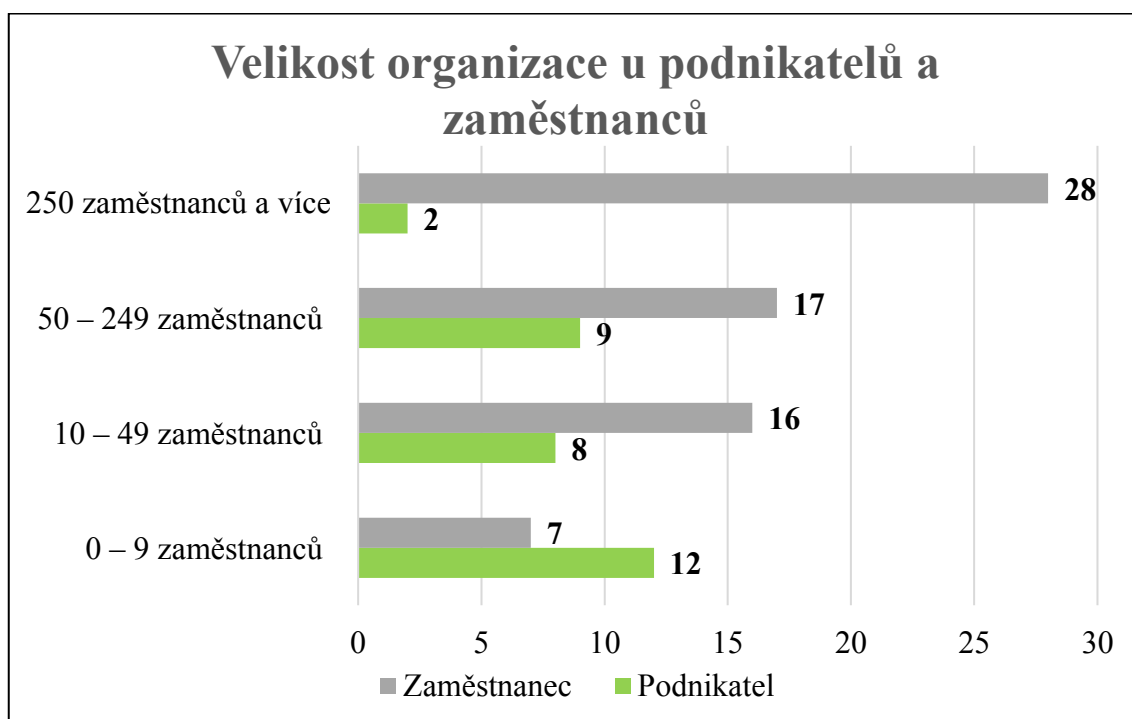


Zdroj: vlastní zpracování

Na základě výsledků získaných prostřednictvím dotazování byla analyzována velikost organizací, ve kterých aktuálně pracují absolventi. Celkem 99 respondentů poskytlo odpovědi, které poskytují názorný obraz o rozložení pracovních prostředí těchto absolventů. Zjištění naznačují, že největší část absolventů (30,3 %) uvádí, že pracují v organizacích s 250 nebo více zaměstnanci. Tento výsledek poukazuje na to, že poměrně významná část absolventů nalézá uplatnění v rozsáhlejších firmách s rozvinutou organizační strukturou. Další odpovědi ukazují, že 26,3 % absolventů uvádí pracoviště

s počtem zaměstnanců mezi 50 a 249. Tato data poukazují na to, že značná část respondentů se uplatňuje ve středně velkých firmách, které mohou nabízet různorodé pracovní příležitosti a možnosti růstu. Dále 24,2 % absolventů uvádí, že pracují v organizacích s 10 až 49 zaměstnanci. Tato skupina představuje segment malých a středních podniků, které mohou být charakterizovány větší flexibilitou a přímějšími komunikačními kanály. Nakonec, 19,2 % respondentů uvedlo, že pracují v organizacích s méně než 10 zaměstnanci. Tato data ukazují, že pro některé absolventy představují atraktivní pracovní příležitosti právě menší subjekty, které mohou nabídnout prostředí s větší osobní angažovaností a možností rychlejšího kariérního postupu.

Graf 35 Velikost organizace u podnikatelů a zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Dále byly zkoumány pracovní pozice absolventů z pohledu rozdělení na zaměstnance a podnikatele. Získané výsledky poskytují ucelený pohled na rozložení absolventů v těchto dvou sférách. Pokud jde o podnikatelský sektor, výsledky naznačují, že 64,5 % podnikatelů uvádí, že svou činnost provozují v mikro a malých podnicích.

Tento údaj odráží skutečnost, že podnikatelská aktivita mezi absolventy často směřuje k menším podnikům, které mohou nabízet flexibilitu a možnost osobního podílu na podnikání. Naopak, 35,5 % podnikatelů uvádí, že svou činnost provozují ve středních a velkých podnicích. Tento výsledek může naznačovat, že i přes větší podnikatelské

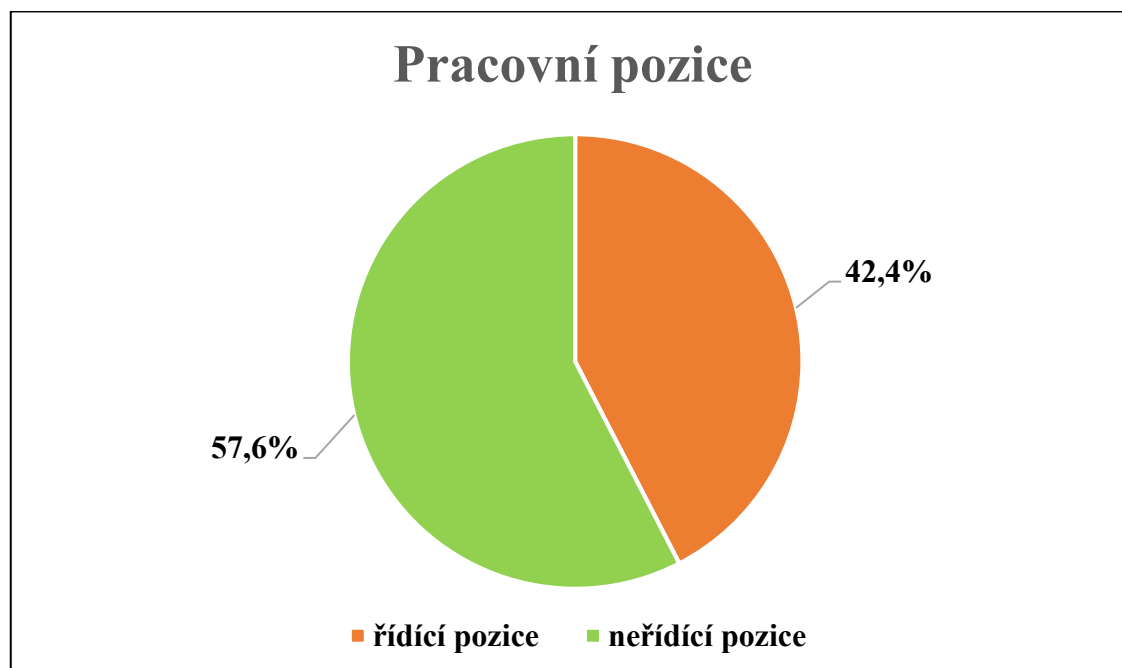
riziko si někteří absolventi vybírají cestu podnikání ve větších firmách, které mohou nabízet stabilnější zázemí a rozsáhlejší zdroje. Co se týče zaměstnaneckého sektoru, 33,8 % absolventů uvádí, že pracují v mikro a malých podnicích. Tento údaj naznačuje, že i v rámci zaměstnaneckého sektoru je významná část absolventů zaměstnána v menších firmách, které mohou poskytovat dynamické pracovní prostředí. Naopak, 66,2 % absolventů uvádí, že pracují ve středních a velkých podnicích. Tento výsledek reflektuje fakt, že pro mnoho absolventů představují atraktivní pracovní příležitosti střední a velké firmy, které mohou například nabízet širší spektrum beneficí a kariérních možností.

5.4.5.5 Otázka č. 25 - řídicí pozice

Analýza byla provedena na základě otázky zaměřené na současnou pracovní pozici absolventů, která sledovala, zda pracují v pozici s řídicími pravomocemi či nikoliv. Konkrétní formulace otázky v dotazníku bylo následovná:

25) Jste na vedoucí či řídicí pozici?

Graf 36 Řídicí pozice u absolventů (N=99)



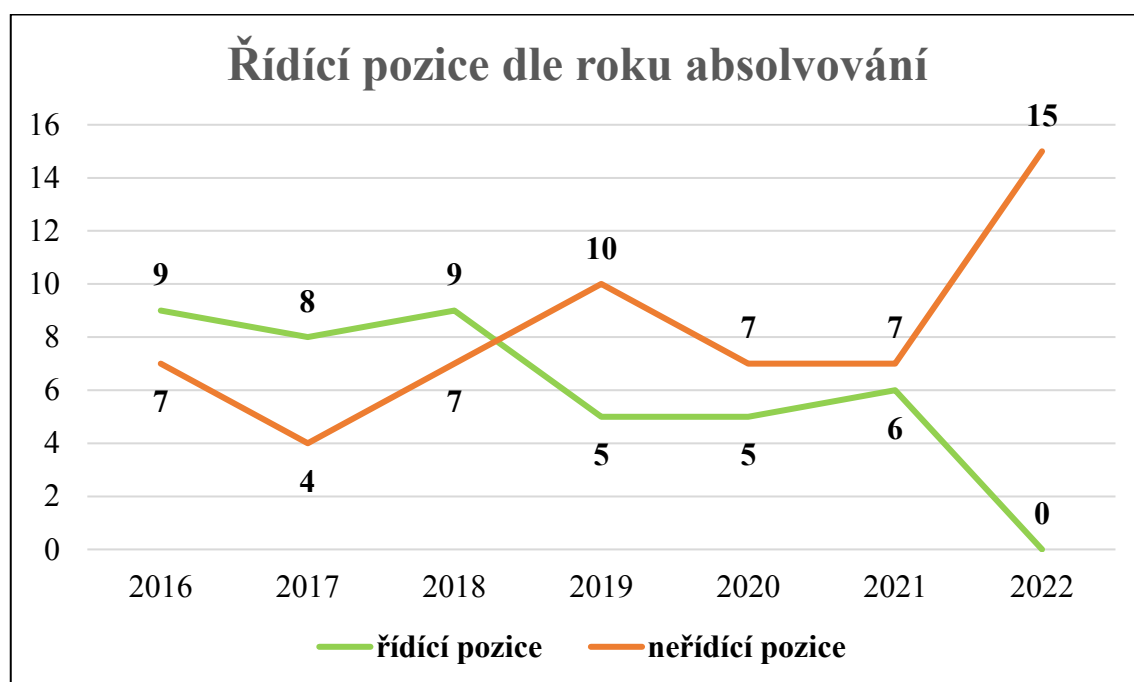
Zdroj: vlastní zpracování

Na základě výsledků získaných dotazováním zjišťujeme, že ze vzorku 99 respondentů se pouze 42,4 % nachází v řídicí pozici, zatímco 57,6 % pracuje v neřídicí pozici. Na základě odpovědí těch, kteří uvedli, že pracují v řídicí pozici, můžeme identifikovat rozložení počtu podřízených. Respondenti uváděli různé počty podřízených od jednoho

až po více než sto. Celkem 83,3 absolventů v řídicí pozici mělo do 10 podřízených, zbylých 16,7 % z nich mělo deset a více podřízených. Nejčastěji se vyskytovala situace, kde bylo uváděno 5 podřízených (12x) a 2 podřízení (6x) společně s 3 podřízenými (6x) a 25 podřízenými (3x) společně s počtem 6 podřízených (3x). Mezi méně časté údaje patřily například 1 podřízený (2x), 10 podřízených (2x), anebo 9 podřízených (2x). Odpovědi, které měly pouze jednoho respondenta, se týkaly počtu 7, 8 a 26 podřízených. Zaznamenán byl také jeden případ, kde respondent uvedl 150 podřízených. Tento výsledek vyčnívá z ostatních odpovědí a naznačuje velký rozsah zodpovědnosti a vlivu této řídicí pozice. Můžeme tedy pozorovat širokou škálu rozdílných úrovní manažerského rozsahu a zodpovědnosti mezi těmi, kteří uváděli, že pracují v řídicích pozicích. Zajímavým zjištěním na závěr je, že mezi odpověďmi ohledně počtu podřízených se vyskytla i možnost, kdy osoba v řídicí pozici neměla žádné podřízené, což bylo zaznamenáno ve dvou případech. Tento fakt naznačuje, že i přesto, že respondent zaujímá řídicí pozici, nemusí nutně mít pod sebou další zaměstnance.

Podle výsledku chí-kvadrát testu v tabulce 2 ($\chi^2=17,028$, $df=6$, $p=0,009$) byly u této otázky zaznamenány rozdíly v relativních četnostech odpovědí na hladině významnosti 0,05 podle identifikačního kritéria rok absolvování studia. Níže uvedený graf 37 se proto věnuje analýze výsledků dle tohoto kritéria.

Graf 37 Absolventi v řídicí pozici dle roku studia (N=99)



Zdroj: vlastní zpracování

Podrobnější analýza těchto výsledků ukazuje na značné fluktuace v zaměstnanosti absolventů studia v průběhu času. V roce 2016 a 2018 se vyskytlo nejvíce absolventů, kteří se uplatnili v řídicích pozicích, přičemž v každém z těchto roků jich bylo 9. Naopak, v roce 2022 nebyl zaznamenán žádný absolvent, který by vykonával práci v řídicí pozici. Zajímavým fenoménem je rok 2019, kde bylo nejvyšší zastoupení absolventů působících mimo řídicí role, a to celkem 10 jedinců. V roce 2019 byl naopak zaznamenán vyšší počet absolventů pracujících mimo řídicí pozice, konkrétně 10 z celkového počtu 15 respondentů. V roce 2017 byla opačná situace, protože bylo dvakrát více absolventů pracujících v řídicích pozicích než v neřídicích, konkrétně 8 z celkového počtu 12 respondentů reprezentující tento ročník absolvování studia. Co se týče let 2020 a 2021, zde jsou výsledky vyrovnané v rámci respondentů v řídicí pozici (56 %) a neřídic (44 %) celkem vyrovnané.

Z celkového vývoje během zkoumaných roků zaznamenaného v grafu je patrné, že časový faktor hraje poměrně důležitou roli v tom, jak se jednotlivci vypracovávají do řídicích pozic. Postupem času mohou absolventi získat potřebné zkušenosti, dovednosti a povědomí, které jsou klíčové pro úspěch v řídicích rolích. Takže i když v určitých letech není dosaženo významných výsledků v podobě řídicích pozic, je možné, že tyto výsledky budou následovat v pozdějších letech, jak absolventi postupují v jejich profesních kariérách.

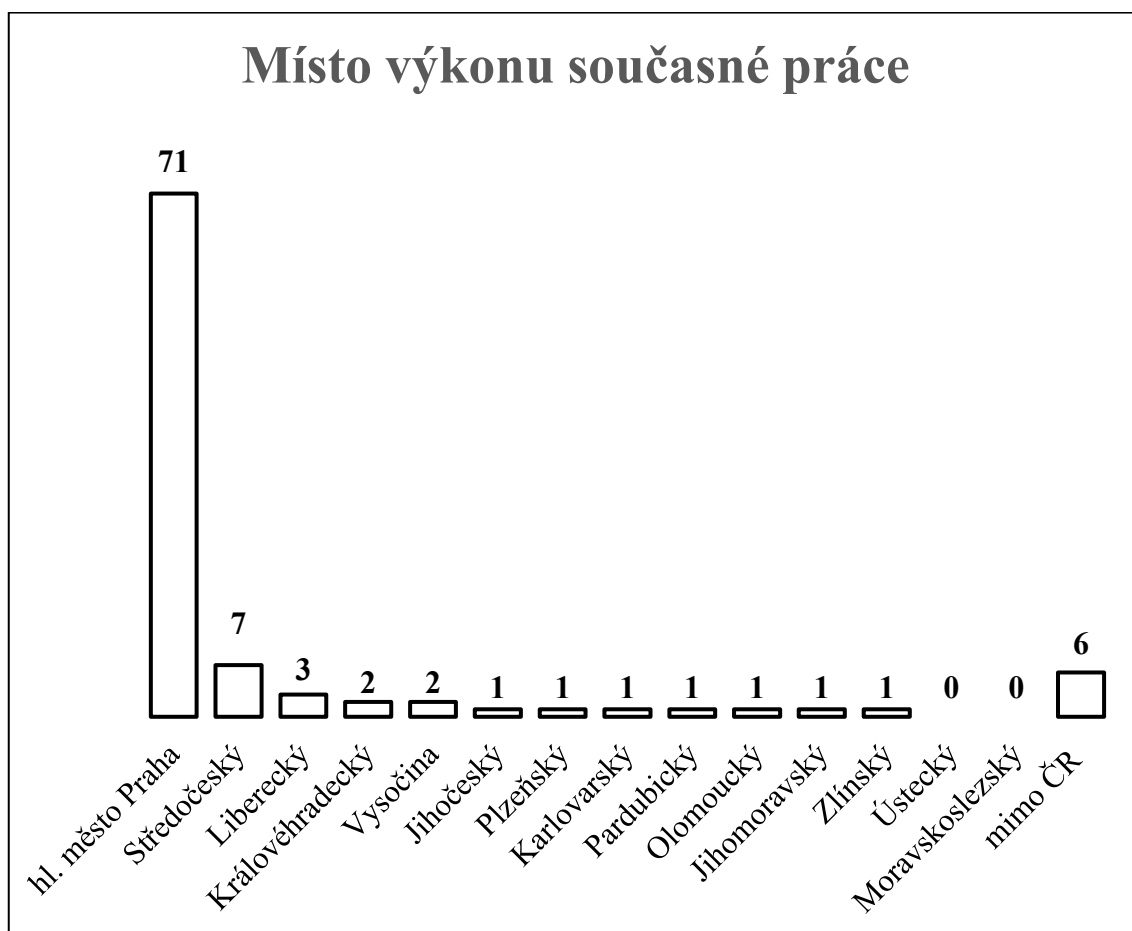
5.4.5.6 Otázka č. 26 - místo výkonu práce dle kraje + zahraničí

U této otázky č. 26 měli respondenti zvolit, kde se nachází jejich současná práce podle geografické polohy. Na výběr měl ze všech krajů České republiky včetně Prahy a dále mohli zvolit možnost zahraničí, kdy dále uváděli konkrétní zemi. Celkem u této otázky odpovídalo všech 99 pracujících respondentů, avšak jedna odpověď musela být vyřazena, protože daný respondent, uvedlo možnost, že pracuje mimo ČR, avšak dále uvedl místo konkrétní země pouze "Celá ČR", čímž zároveň poukázal na nedostatek této otázky, která s takovou možností nepočítá. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

26) Ve kterém kraji je místo výkonu Vaší současné práce?

Data získaná z odpovědí u této otázky poskytují důležité informace o geografickém rozložení pracovišť absolventů. Dále naznačují, že většina z absolventů zůstala po absolvování studia v Praze, kde si našla jejich současnou práci.

Graf 38 Místo výkonu současné práce absolventa (N=98)



Zdroj: vlastní zpracování

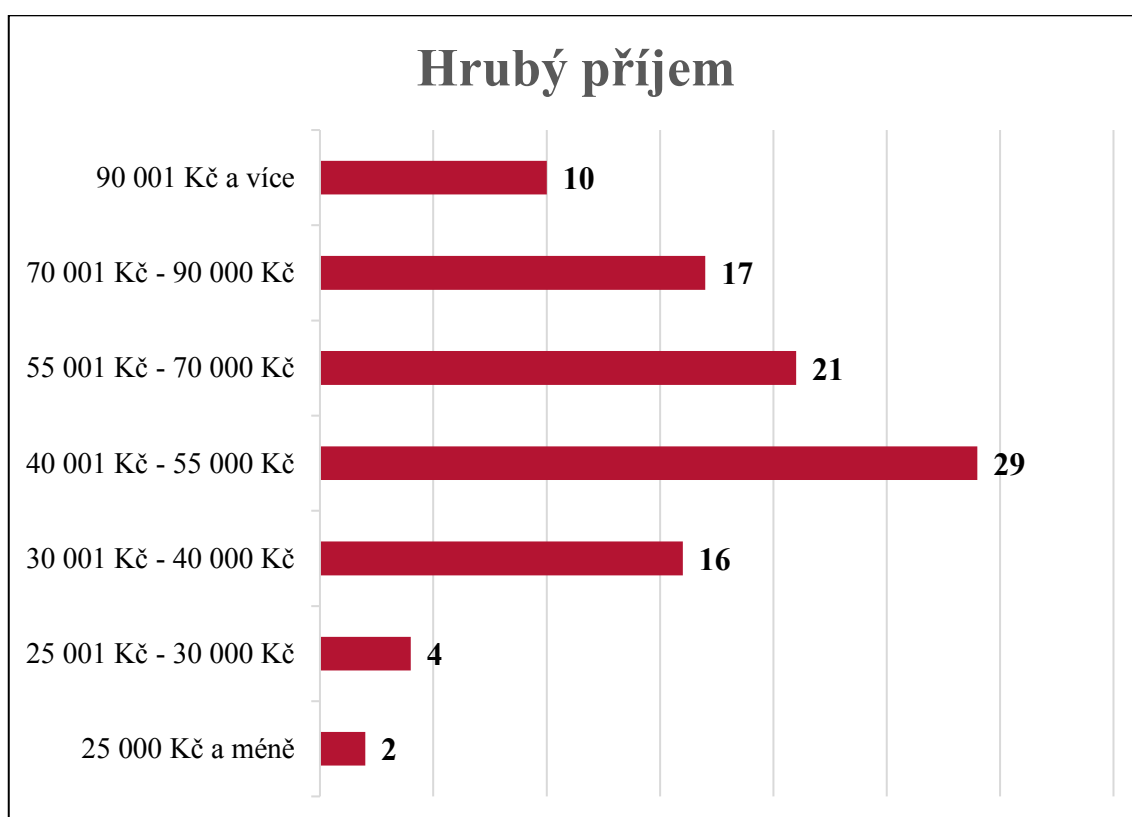
Hlavní město Praha vykazuje výraznou převahu s celkovým počtem 71 odpovědí. Ostatní české kraje jsou sice také zastoupeny, avšak jejich početnost je značně nižší. Středočeský kraj, který se umístil na druhém místě, dosahuje 7 odpovědí, zatímco Liberecký, Královéhradecký a Vysočina mají mezi 3 nebo 2 odpovědi. Ostatní kraje, jako Jihočeský, Karlovarský nebo například Zlínský, uvedl jako svou odpověď alespoň jeden respondent, s výjimkou Ústeckého a Moravskoslezského kraje, které nemají žádné zastoupení v celkovém vzorku. Porovnání Prahy s ostatními kraji dohromady potvrzuje výraznou dominanci hlavního města v oblasti pracovišť absolventů FTVS. Celkem 21 respondentů uvedlo, že pracují mimo Prahu v jiném kraji v republice. Tento počet je zhruba čtvrtinou celkového počtu za Prahu. Respondenti uvádějící pracoviště mimo území České republiky představují do jisté míry také zajímavý segment. Celkem 6 odpovědí naznačuje, že respondentům není cizí pracovní prostředí v zahraničí, i když jsou ve výrazné menšině. Mezi uváděnými zeměmi jsou Kanada (2x), Finsko (1x), Německo (1x), Slovensko (1x) a Velká Británie (1x).

5.4.6 Otázka č. 19 - finanční ohodnocení - průměrný hrubý příjem

Otázka č. 19 se zaměřila na hrubý měsíční příjem absolventů včetně různých odměn a příplatků. Otázka byla uzavřená a na výběr bylo ze sedmi možností, které byly určitá rozmezí od 25 000Kč a méně až po 90 001Kč a více. Důvodem bylo to, že se jedná o poměrně citlivou a osobní informaci a někteří respondenti by nemuseli chtít uvádět přesné číslo. Konkrétní formulace otázky byla poté následovná:

19) Jaký je, prosím, Váš současný průměrný měsíční hrubý příjem z této práce včetně všech příplatků a odměn?

Graf 39 Mzdy absolventů - průměrný hrubý příjem (N=99)



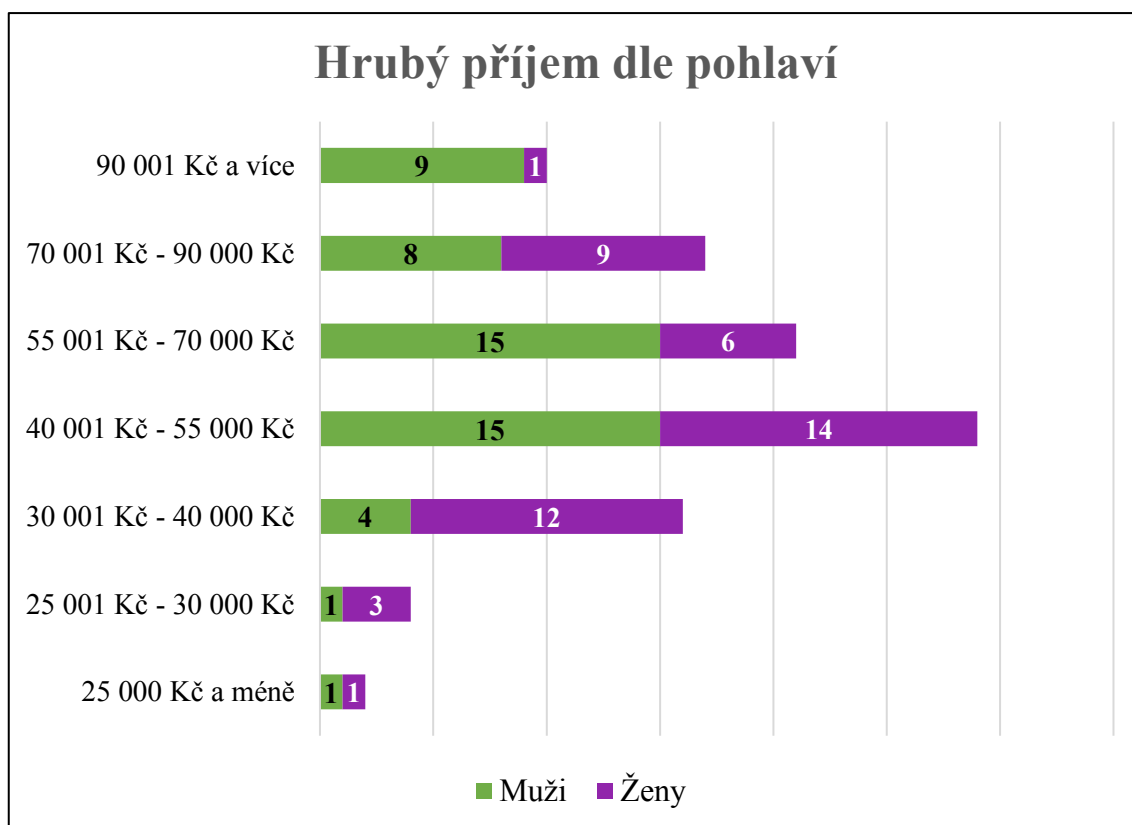
Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky analýzy této otázky ukazují, že největší počet respondentů (29 z 99) uvádí hrubý příjem v rozmezí od 40 001 Kč do 55 000 Kč. Následuje kategorie od 55 001 Kč do 70 000 Kč, kde se nachází celkem 21 respondentů, 17 respondentů má příjem od 70 001 Kč do 90 000 Kč, 16 respondentů uvádí příjem od 30 001 Kč do 40 000 Kč, Celkem 10 respondentů uvádí příjem 90 001 Kč a vyšší. Naopak pouze 4 respondenti uvádějí příjem v rozmezí 25 001 Kč - 30 000 Kč a 2 respondenti hlásí nejnižší uvedenou kategorii s příjmem 25 000 Kč a méně.

Zajímavý je také fakt, že v kategoriích s hrubým měsíčním příjmem od 70 000Kč a více je vyšší zastoupení respondentů, celkem 27,3 % než v kategoriích s hrubým příjmem pod 30 000Kč měsíčně, s pouhými 6,1 % respondenty. Nejvíce respondentů je poté zastoupeno v platové kategorii, která zahrnuje i průměrný plat v České republice, což naznačuje, že většina respondentů se pohybuje v rozmezí srovnatelném s průměrným hrubým příjmem v České republice.

Podle výsledku chí-kvadrát testu v tabulce 3 ($\chi^2=14,93$, $df=6$, $p=0,021$) byly u této otázky zaznamenány rozdíly v relativních četnostech odpovědí na hladině významnosti 0,05 podle identifikačního kritéria pohlaví respondentů. Níže uvedený graf 40 se proto věnuje analýze výsledků dle tohoto kritéria.

Graf 40 Průměrný hrubý příjem dle pohlaví respondentů



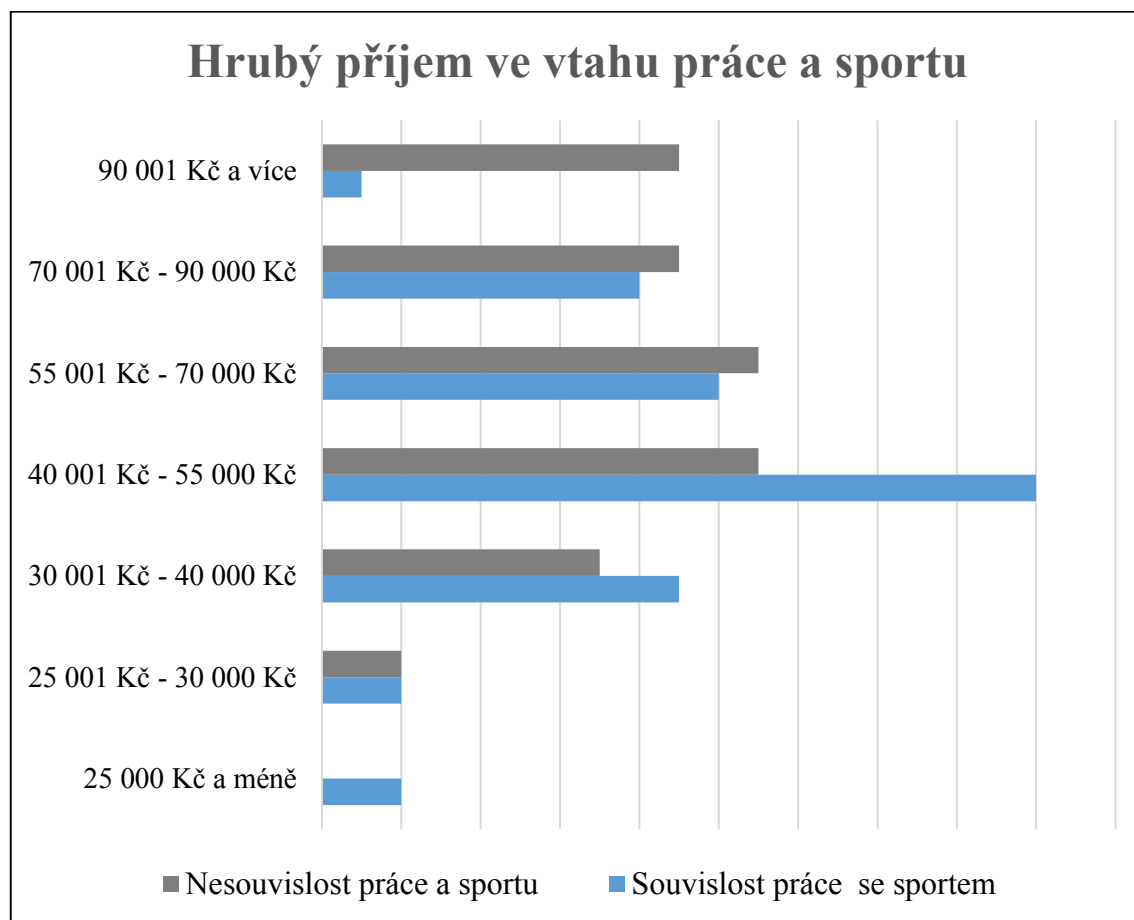
Zdroj: vlastní zpracování

Podle získaných dat je patrné, že platové podmínky žen a mužů se výrazně liší. V nejnižších platové kategorii (do 25 000 Kč) je počet mužů a žen srovnatelný, avšak jakmile překročíme tento pomyslný práh, rozdíl začíná být patrný. V nižších platových kategoriích je to ve prospěch žen a naopak ve vyšších zase většinou převažují muži. Do kategorie hrubého příjmu do 40 000 Kč patří pouze 5 mužů a 15 žen,

což naznačuje, že ženy jsou v těchto nižších platových skupinách zastoupeny třikrát větším počtem než muži. Tento trend se poté vyrovnává a v platové kategorii 40 001Kč - 55 000Kč je poměr téměř vyrovnaný (15 mužů a 14 žen). Naopak opačný trend je patrný v dalších vyšších platových kategoriích od 55 000Kč a více. Muži zde tvoří vzorek s počtem 23 oproti vzorku žen s počtem 15 respondentů. Výrazný rozdíl je patrný v nejvyšší platové třídě. V kategorii 90 001Kč a více jsou zastoupeni muži více než ženy, a to v poměru 9 ku 1. To naznačuje, že muži mají větší tendenci dosahovat vyšších příjmů než ženy v této kategorii. Celkově lze tedy konstatovat, že platové podmínky žen jsou často nižší než u mužů, především ve vyšších platových třídách. Tento rozdíl může být důsledkem různých faktorů, včetně genderové nerovnosti v pracovním trhu a platebních systémech, rozdílných preferencí v oborech či možných efektů rodinných závazků na kariéru žen.

Dále je zajímavý pohled na výsledky v souvislosti jejich práce ve spojitosti se sportem či nikoli, jak prezentuje následující graf 41.

Graf 41 Průměrný hrubý příjem a souvislost práce se sportem



Zdroj: vlastní zpracování

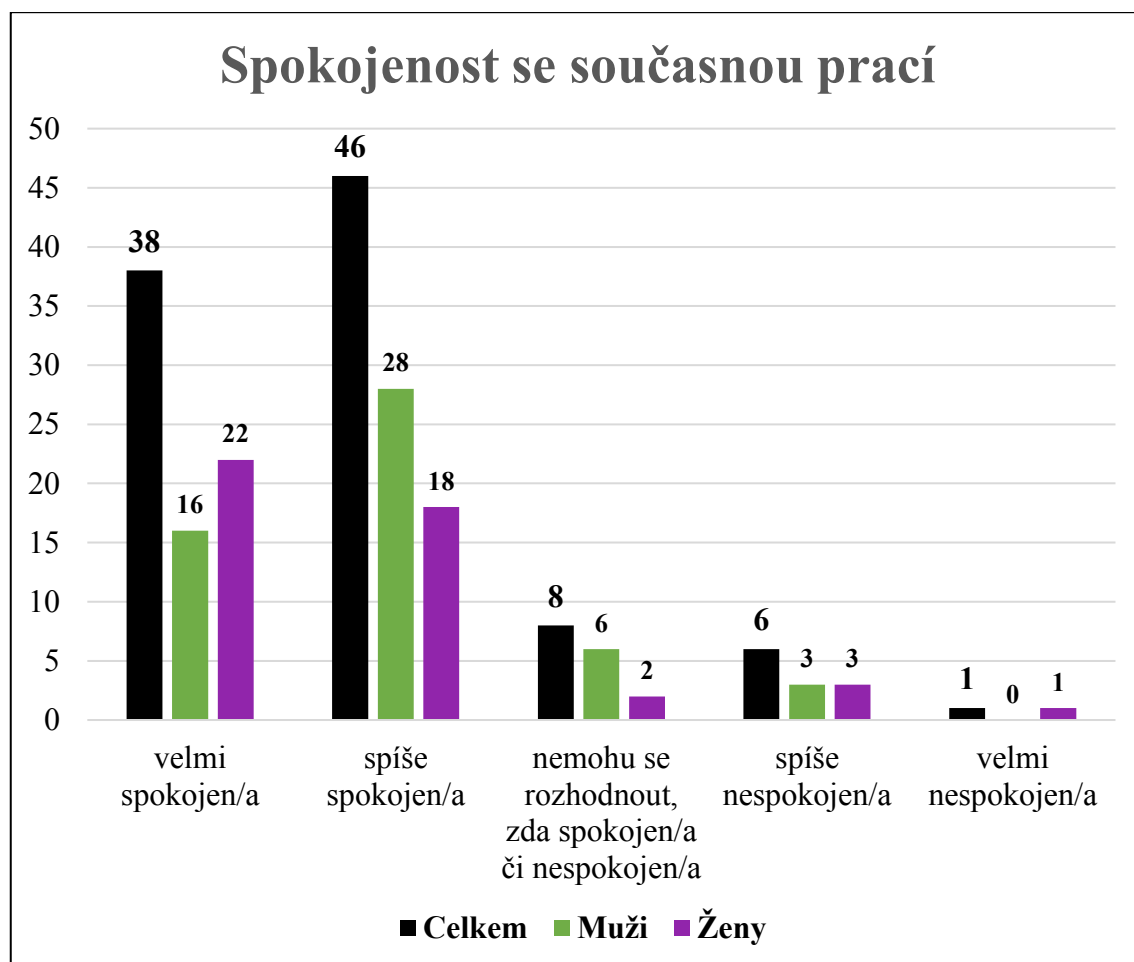
Analýza výsledků z pohledu pracovních pozic absolventů a jejich spojitosti se sportem či sportovním prostředím ukazuje na dva protichůdné trendy v platovém zastoupení. Pokud je práce absolventů spojena se sportem, pak se tyto respondenti převážně nacházejí v platových kategoriích do 55 000 Kč. V případě, že však respondenti uvádějí, že jejich práce nijak nesouvisí se sportem, převládají v platových kategoriích od 55 000 Kč měsíčně a více. Dále například se nikdo z nich nevyskytuje s průměrným hrubým příjmem nižším než 25 000Kč měsíčně.

5.4.7 Otázka č. 23 - spokojenost absolventa se současnou prací

Otázka č. 23 se zaměřila na zjištění spokojenosti absolventů z jejich současnou práci. Otázka byla uzavřená určená pro všechny respondenty (N=99), kteří pokračovali v této části dotazníku po otázce č. 10. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

23) Jak jste s Vaší současnou prací celkově spokojen/a?

Graf 42 Spokojenost absolventů s jejich současnou prací i dle pohlaví (N=99)



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 42 prezentuje výsledky spokojenosti absolventů se svou současnou prací, a to jak celkově, tak rozděleně na základě pohlaví respondentů. Ze získaných dat vychází, že celkově vykazuje většina absolventů určitou míru spokojenosti se svou prací, přičemž se projevuje určitý rozdíl v postoji mezi muži a ženami. Celkově lze vidět, že nejvíce absolventů (46,5 %), je spíše spokojeno se svou současnou prací, následovaní těmi, kteří jsou velmi spokojeni (38,4 %). Méně častá je spíše nespokojenost (6,1 %), a pouze marginální podíl absolventů se cítí velmi nespokojenými (1 %). Malý, ale významný podíl (8,1%) respondentů se nerozhodl, zda jsou spokojeni či nespokojeni se svou prací. Tyto výsledky naznačují, že většina absolventů má pozitivní postoj ke své současné práci, ačkoli existuje určitý podíl nejistoty ohledně jejich spokojenosti. Tento výsledek může naznačovat celkovou spokojenost absolventů s pracovními příležitostmi a prostředím, které jim nabízí jejich současná práce.

Pokud jde o rozdělení podle pohlaví, mezi muži a ženami existují určité odlišnosti. Muži vykazují lehce vyšší míru celkové spokojenosti než ženy. Rozdíly jsou výrazněji vidět v detailnějším pohledu na jednotlivé skupiny - velmi spokojených a spíše spokojených. Je patrné, že ve skupině velmi spokojených tvoří sice složení o něco vyšší podíl žen (57,9 %) oproti mužům (42,1 %). Avšak, ve skupině spíše spokojených je naopak ještě vyšší podíl mužů (61 %) než žen (39 %). Ve skupině nemohu se rozhodnout, zda spokojen/a či nespokojen/a, je rozdíl mezi pohlavími nejvýraznější, kde muži tvoří většinu (75 %) a ženy menšinu (25 %). Ve skupině spíše nespokojených je rozdělení mezi pohlavími vyrovnané, kde muži a ženy jsou zastoupeni stejným počtem 3 respondentů. V kategorii velmi nespokojených je pouze jediný respondent, a to konkrétně ženského pohlaví. Tato data naznačují, že muži mají tendenci být více spokojeni se svou prací než ženy. Samozřejmě je důležité brát i vyšší procento mužských respondentů, kteří se nemohli rozhodnout. Tento trend může být určitě ovlivněn různými faktory, jako jsou odlišné preference, pracovní prostředí, nebo jiné vnější proměnné.

5.5 Hodnocení výuky

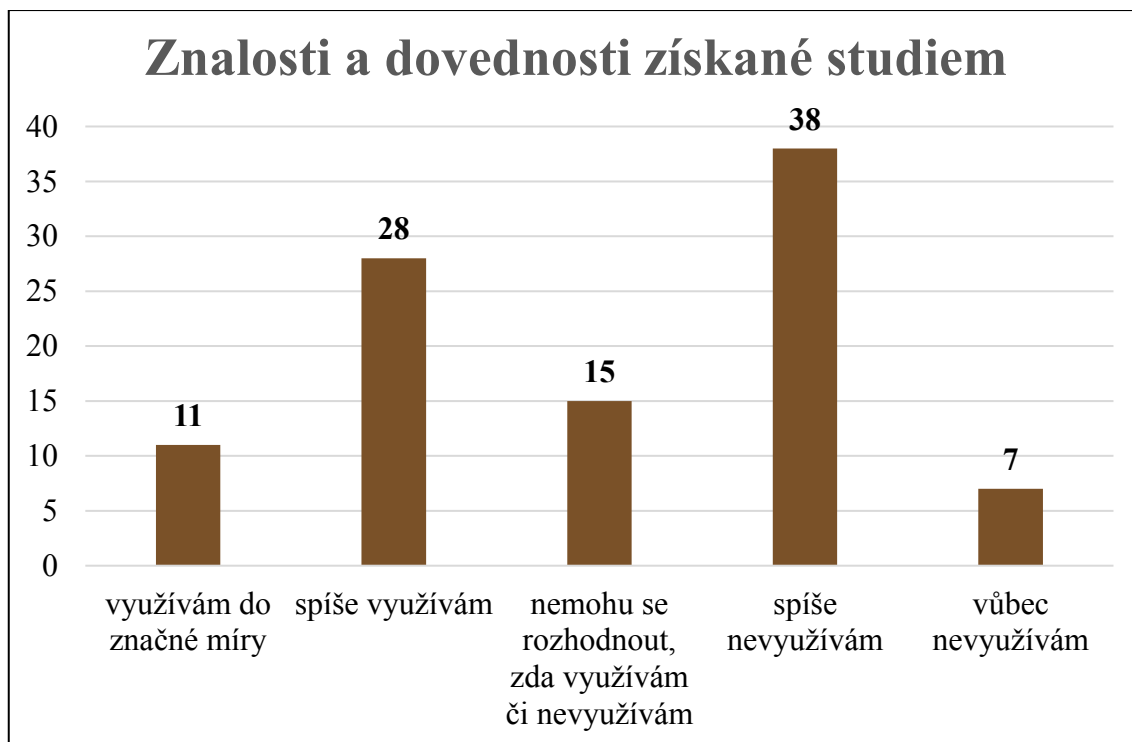
Tato kapitola se zaměřuje na hodnocení výuky na Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy, které představuje závěrečnou část dotazníku zaměřeného na uplatnění absolventů oboru managementu tělesné výchovy a sportu na trhu práce. Cílem této části je poskytnout zpětnou vazbu na kvalitu a efektivitu studijních programů a dále identifikovat silné a slabé stránky výuky. Výsledky tohoto hodnocení mohou přispět k dalšímu rozvoji a optimalizaci vzdělávacího procesu, čímž lze podpořit i lepší přípravu studentů pro jejich následnou profesní kariéru.

5.5.1 Otázka č. 27 - uplatnění znalostí a dovedností získaných studiem

V této části výzkumu, konkrétně u otázky č. 27 a následně i otázky č. 28 je důležité zmínit, že se netýkaly těch respondentů, kteří jsou v současné době nezaměstnaní. Důvod je prostý, tyto otázky se ještě vztahují k současným zaměstnáním absolventa. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

27) Do jaké míry využíváte v současné práci Vaše znalosti a dovednosti získané studiem na UK FTVS?

Graf 43 Využití znalostí a dovedností získaných studiem v současné práci (N=99)



Zdroj: vlastní zpracování

Celkem odpovídalo 99 respondentů, z toho 39 % respondentů uvádí, že aplikuje své akademické znalosti ve své současné profesní praxi, alespoň částečně. Naopak, 44 respondentů z celkového počtu (což představuje 45 %) uvádí, že jejich akademické dovednosti mají minimální nebo zcela žádné praktické uplatnění. Vysoké procento respondentů (38 %) se shoduje na tom, že jejich nabyté kompetence během studia jsou prakticky nevyužity. Poměrně značná část respondentů (15 %) nedokázala dojít k rozhodnutí, zda dovednosti a znalosti nabyté při studiu využívá či nikoliv.

Podle výsledku chí-kvadrát testu v tabulce 2 ($\chi^2=37,087$, $df=24$, $p=0,043$) byly u této otázky zaznamenány rozdíly v relativních četnostech odpovědí na hladině významnosti 0,05 podle identifikačního kritéria rok absolvování studia. Níže uvedená tabulka 7 se proto věnuje analýze výsledků dle tohoto kritéria.

Tabulka 7 Využití znalostí a dovedností v současné práci dle roku absolvování (N=99)

N=99	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
využívám do značné míry	0	2	0	4	2	1	3
spíše využívám	7	5	6	4	1	3	5
nemohu se rozhodnout, zda využívám či nevyužívám	4	3	2	1	1	0	0
spíše nevyužívám	6	3	10	8	3	7	7
vůbec nevyužívám	4	1	1	1	0	2	3

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky průzkumu ukazují různé úrovně využití znalostí a dovedností získaných na UK FTVS mezi absolventy v jejich současné práci, rozdělené podle roku ukončení studia. Nejvyšší počet respondentů, kteří uvedli, že využívají své znalosti a dovednosti do značné míry, byl zaznamenán v roce 2019 (4 respondenti). V ostatních letech se tento počet pohyboval mezi 0 a 3 respondenty, což naznačuje, že jen menší část absolventů cítí, že své dovednosti plně využívá. Kategorie "spíše využívám" měla různorodější výsledky. Nejvyšší počet respondentů v této kategorii byl v roce 2016 (7 respondentů), zatímco v roce 2020 klesl na 1 respondenta. V ostatních letech se počet pohyboval

mezi 3 a 6 respondenty. Tento trend naznačuje, že významná část absolventů považuje své vzdělání za částečně relevantní pro svou současnou práci.

Počet respondentů, kteří si nebyli jisti, zda své dovednosti využívají či nikoli, se postupně snižoval. V roce 2016 byli 4 respondenti v této kategorii, ale v letech 2021 a 2022 už žádní respondenti nezvolili tuto možnost. Tento pokles může naznačovat, že absolventi mají s postupem času jasnější představu o relevanci svých získaných dovedností pro jejich práci.

V kategorii "spíše nevyužívám" byl zaznamenán největší nárůst v roce 2018 (10 respondentů), což byl výrazný skok ve srovnání s ostatními lety, kdy se počet respondentů pohyboval mezi 3 a 8. Výsledky naznačují, že pro některé absolventy jejich získané dovednosti nejsou pro jejich práci klíčové. Nejnižší počet respondentů uvádějících, že vůbec nevyužívají své znalosti a dovednosti, se pohyboval mezi 1 až 4 respondenty. Výjimkou byl rok 2020, kdy nikdo nezvolil tuto možnost. Tento trend naznačuje, že většina absolventů alespoň částečně využívá své získané dovednosti, i když jen v minimální míře.

Zohledníme-li i pohlaví ve výsledcích této otázky, tak je zajímavé, že u žen své znalosti získané při studiu ve své práci ze 43 % alespoň částečně využívají oproti 38 %, které své znalosti nepovažují za využití pro svou práci (20 % nedošlo k rozhodnutí). Na druhou stranu u mužů je trend opačný, 53 % dotazovaných, kteří uvedli, že jejich znalosti a dovednosti nabitě během studia nemají značného či žádného využití. Jen 36 % považuje své dovednosti a získané znalosti alespoň částečně za využitelné pro svou práci (11 % nedošlo k rozhodnutí).

Zajímavé je se podívat na výsledky například z pohledu, zda je absolvent v řídicí pozici či nikoli. Výsledky výzkumu zde ukazují, jak absolventi využívají své znalosti a dovednosti získané během studia ve svém současném zaměstnání, a to ve vztahu k jejich pracovním pozicím. Mezi absolventy, kteří zastávají řídicí pozice, využívá své znalosti a dovednosti získané během studia 45,2 % z nich. Naopak 38,2 % těchto absolventů uvedlo, že své získané vědomosti a dovednosti nevyužívá. Na neřídicích pozicích je situace poněkud odlišná. Zde využívá své znalosti a dovednosti 35,1 % absolventů, zatímco 50,9 % uvedlo, že je nevyužívá. Celkově tedy z výsledků vyplývá, že absolventi na řídicích pozicích mají větší pravděpodobnost využívat své znalosti a dovednosti získané během studia na UK FTVS ve srovnání s těmi na neřídicích pozicích. Nutné je

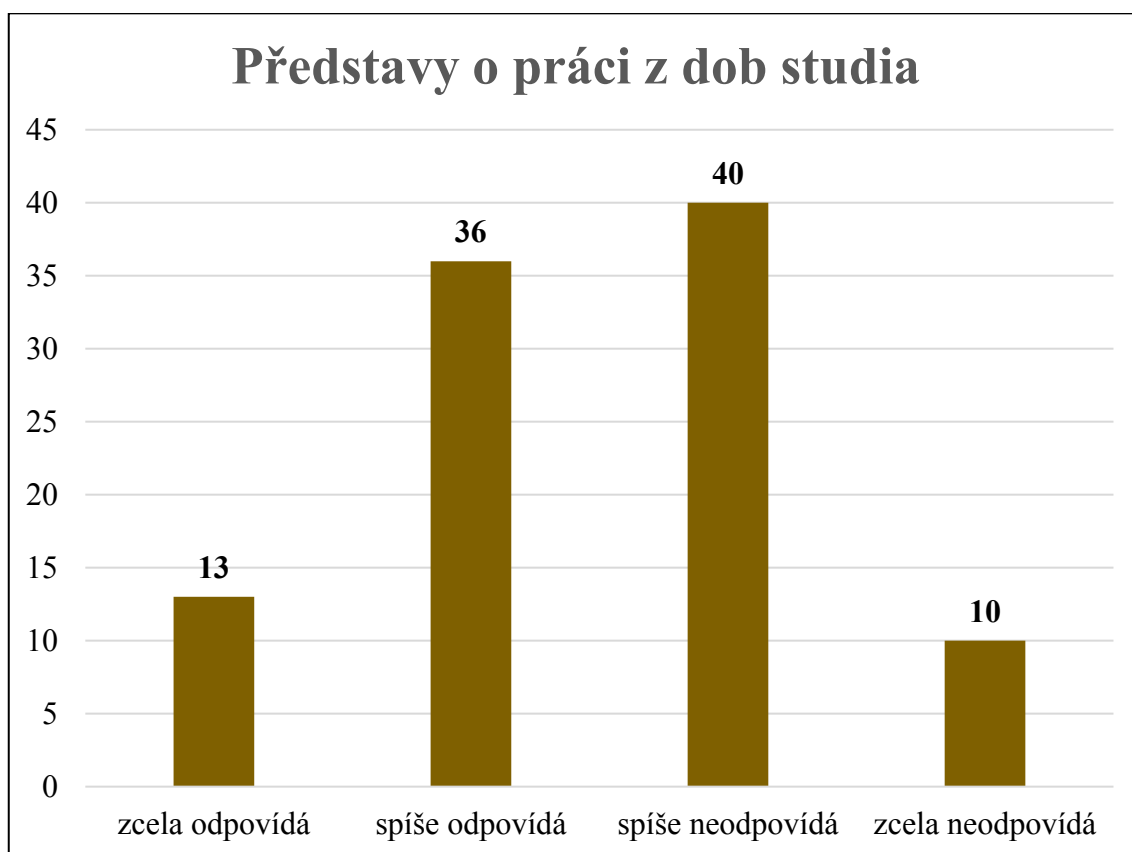
dodat, že z těchto výsledků byly odebrány ti absolventi, kteří zvolili možnost „nemohu se rozhodnout, zda využívám či nevyžívám“.

5.5.2 Otázka č. 28 - zpětné porovnání představ se současnou prací

Otázka číslo 28 se zaměřuje na to, do jaké míry odpovídá současná práce očekáváním, které respondenti měli za dob svého studia na UK FTVS. Konkrétní formulace otázky byla následovná:

28) Do jaké míry odpovídá Vaše současná práce Vaším představám z dob studia na UK FTVS o vlastní budoucnosti?

Graf 44 Shoda mezi představami o práci z dob studia a současnou prací dle oboru studia (N=99)



Zdroj: vlastní zpracování

Odpovědi absolventů sportovního managementu ukazují, že odpověď „spíše odpovídá“ nebo „zcela odpovídá“ (49,5 %) má téměř stejnou procentuální hodnotu v porovnání s odpověďmi „spíše neodpovídá“ nebo „zcela neodpovídá“ (50,5 %). To říká, že poměr absolventů, u kterých byly představy alespoň z části naplněny, jsou v téměř stejné poměru s těmi, u kterým se naopak příliš nevyplnily. Nejméně je zastoupena odpověď,

kdy studenti svou práci ani z dálky nepovažují za svou představu a to z 10 % všech odpovědí. Na druhou stranu počet absolventů, kteří dokázali získat práci podle svých představ je také velmi malé procento, a to pouze 13 %. Také respondenti s odpověďmi, „spíše odpovídá“ a „spíše neodpovídá“ dosahují velmi podobných výsledků a rozdíl mezi nimi jsou pouze 4 respondenti ve prospěch možnosti „spíše neodpovídá“.

5.5.3 Otázka č. 29 - hodnocení výuky na základě vybraných kritériích

Otázka č. 29 se zaměřila na hodnocení výuky jako takové. U této otázky odpovídalo všech 115 respondentů, takže včetně těch, kteří aktuálně nepracují. Celkem bylo sedm kritérií, na základě, kterých mohl každý respondent zhodnotit své dojmy a pocity z absolvované výuky. Jednalo se o následující konkrétní kritéria hodnocení výuky:

- a) Poskytla široké poznatky
- b) Dala dobré možnosti specializace
- c) Byla zatížena překrýváním poznatků
- d) Byla příliš teoretická, málo praktická
- e) Preferovala kvantitu poznatků před hlubším poznáním
- f) Obsahovala zbytečně mnoho hodin výuky
- g) Obsahovala většinou zastaralé poznatky

Na základě výsledků dotazníku hodnotícího výuku dle těchto kritérií lze vyvodit následující závěry:

Poskytla široké poznatky

Výuka je hodnocena pozitivně, co se týče šíře poskytovaných poznatků. Celkem 74% respondentů (13% rozhodně ano a 61% spíše ano) souhlasí s tím, že studium poskytlo široké spektrum informací. Pouze 26% respondentů (25% spíše ne a 1% rozhodně ne) má opačný názor. Tato data ukazují, že většina studentů vnímá výuku jako komplexní a obsáhlou.

Dala dobré možnosti specializace

Přibližně 59% respondentů (10% rozhodně ano a 49% spíše ano) se domnívá, že výuka poskytovala dobré možnosti specializace. Naopak 41% respondentů (38% spíše ne a 3% rozhodně ne) s tímto tvrzením nesouhlasí.

Byla zatížena překrýváním poznatků

Většina respondentů (60%, z čehož 57% spíše ne a 3% rozhodně ne) nesouhlasí s tím, že výuka byla zatížena překrýváním poznatků. Pouze 40% respondentů (5% rozhodně ano a 35% spíše ano) má opačný názor.

Byla příliš teoretická, málo praktická

Celkem 88% respondentů (42% rozhodně ano a 46% spíše ano) se domnívá, že výuka byla příliš teoretická a málo praktická. Pouze 12% (10% spíše ne a 2% rozhodně ne) má opačný názor. Tento názor naznačuje potřebu posílení praktické složky výuky, aby studenti získali více praktických zkušeností a dovedností, které mohou aplikovat v reálném světě a budoucí profesi.

Preferovala kvantitu poznatků před hlubším poznáním

Tři čtvrtiny respondentů (z čehož 12% rozhodně ano a 62% spíše ano) souhlasí s tím, že výuka preferovala kvantitu poznatků před jejich hlubším pochopením. Naopak 26% (spíše ne) respondentů si myslí opak. Toto naznačuje, že mnoho studentů cítí, že by bylo prospěšné zaměřit se více na hloubku a kvalitu informací namísto pouhého množství.

Obsahovala zbytečně mnoho hodin výuky

Pouze 18% respondentů (3% rozhodně ano a 15% spíše ano) souhlasí s tím, že výuka obsahovala zbytečně mnoho hodin. Většina, 82% respondentů (73% spíše ne a 9% rozhodně ne), má opačný názor. To ukazuje, že studenti obecně nepovažují rozsah hodin výuky za příliš rozsáhlý.

Obsahovala většinou zastaralé poznatky

Pokud jde o aktuálnost poskytovaných poznatků, menší část respondentů pouhých 36% z nich (z čehož 36% spíše ne a 0% rozhodně ne) nesouhlasí s tvrzením, že výuka obsahovala většinou zastaralé poznatky. Naproti tomu však 65% (22% rozhodně ano a 43% spíše ano) souhlasí s tím, že některé poznatky byly zastaralé. To naznačuje, že by mohlo být prospěšné pravidelně aktualizovat obsah výuky, aby odpovídal současnému stavu a trendům.

Podle výsledku chí-kvadrát testu v tabulce 2 ($\chi^2=29,516$, $df=18$, $p=0,042$) byly u kritéria zaznamenány rozdíly v relativních četnostech odpovědí na hladině významnosti 0,05

podle identifikačního kritéria rok absolvování studia. Níže uvedená tabulka 8 prezentuje výsledky dle tohoto kritéria.

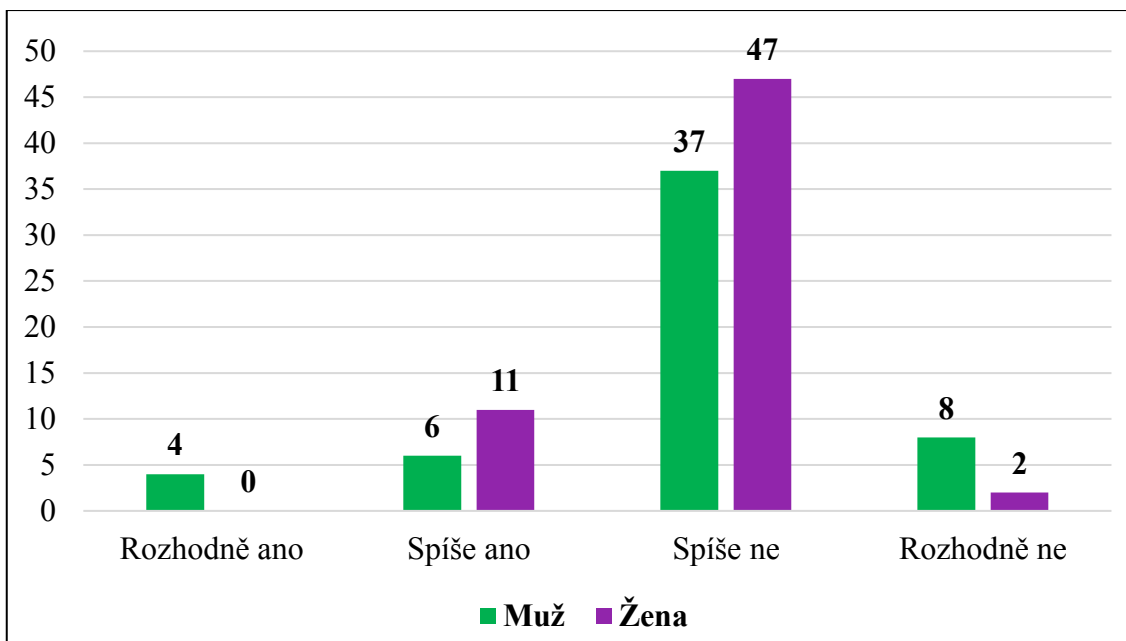
Tabulka 8 Hodnocení tvrzení „Výuka obsahovala zbytečně mnoho hodin“ podle roku absolvování (N=115)

N=115	Obsahovala zbytečně mnoho hodin výuky			
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
2016	5%	5%	90%	0%
2017	14%	0%	86%	0%
2018	0%	21%	79%	0%
2019	5%	28%	50%	17%
2020	0%	17%	58%	25%
2021	0%	15%	62%	23%
2022	0%	17%	78%	6%

Zdroj: vlastní zpracování

Zároveň podle výsledku chí-kvadrát testu v tabulce 3 ($\chi^2=10,063$, $df=3$, $p=0,018$) byly u tohoto kritéria zaznamenány rozdíly v relativních četnostech odpovědí na hladině významnosti 0,05 podle identifikačního kritéria pohlaví respondentů. Níže uvedený graf 45 prezentuje výsledky dle tohoto kritéria.

Graf 45 „Výuka obsahovala zbytečně mnoho hodin“ podle pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Podle výsledku chí-kvadrát testu v tabulce 2 ($\chi^2=24,097$, $df=12$, $p=0,020$) byly také u dalšího kritéria zaznamenány rozdíly v relativních četnostech odpovědí na hladině významnosti 0,05 podle identifikačního kritéria rok absolvování studia. Níže uvedená tabulka 10 prezentuje výsledky dle tohoto kritéria.

Tabulka 9 *Hodnocení tvrzení „Výuka obsahovala většinou zastaralé poznatky“ podle roku absolvování (N=115)*

N=115	Obsahovala většinou zastaralé poznatky			
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
2016	10%	33%	57%	0%
2017	14%	36%	50%	0%
2018	11%	42%	47%	0%
2019	33%	33%	33%	0%
2020	8%	50%	42%	0%
2021	46%	46%	8%	0%
2022	33%	61%	6%	0%

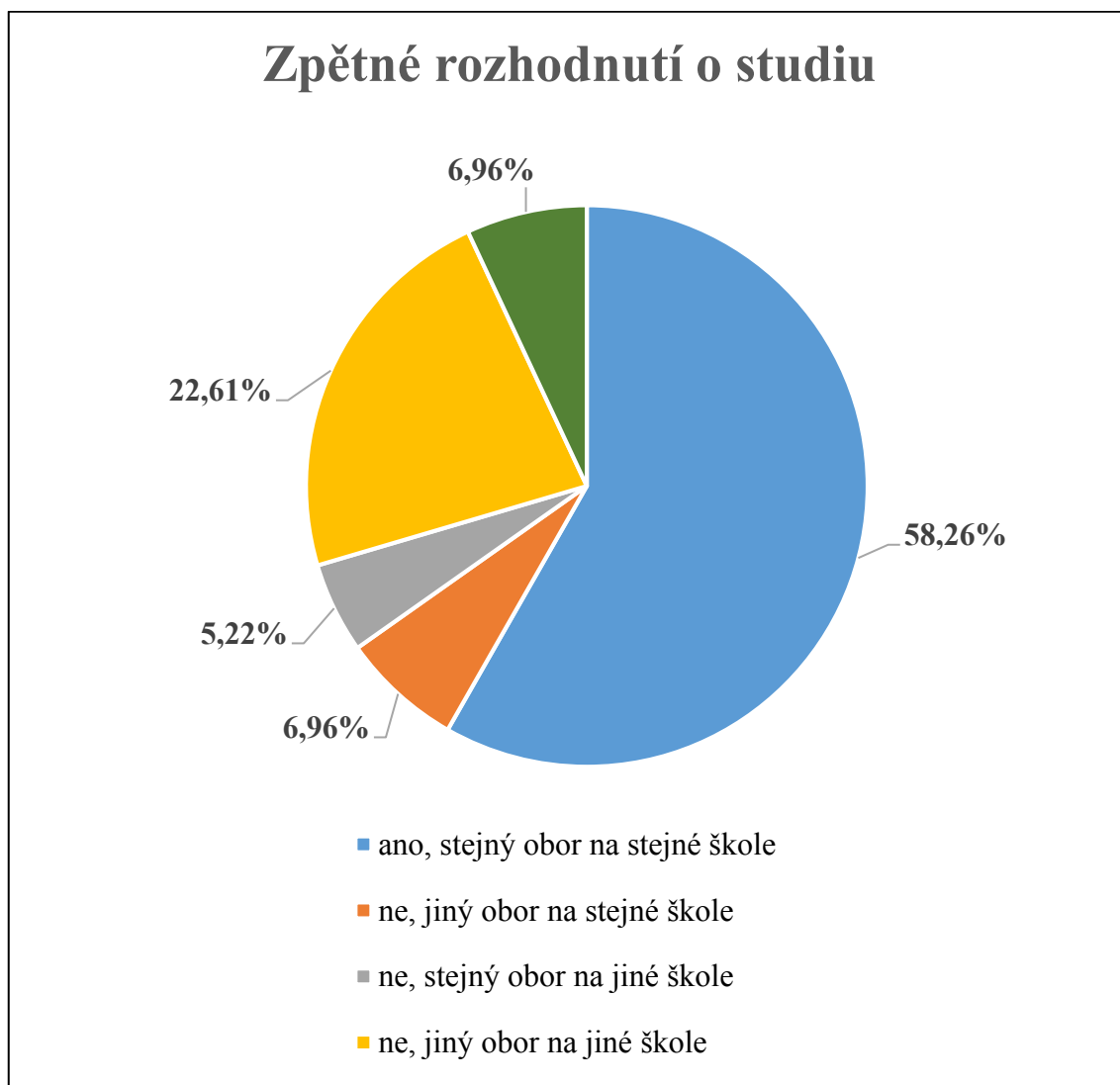
Zdroj: vlastní zpracování

5.5.4 Otázka č. 30 - zhodnocení rozhodnutí o studiu na FTVS

V závěrečné 30. otázce respondenti zpětně hodnotili rozhodnutí o studiu, a pokud by tuto volbu studovat obor Management tělesné výchovy a sportu na FTVS učinili znovu. Nebo by naopak učinili jiné rozhodnutí, buď změnili studovaný obor v rámci fakulty, vybrali si úplně jinou školu, ale stejný obor, nebo by dokonce zvolili úplně jiný obor na jiné škole. Úplně poslední možností bylo, že by se rozhodli nestudovat vůbec magisterské studium. Otázka se týkala všech respondentů a její konkrétní formulace byla následovná:

30) Kdybyste se mohl/a vrátit a měl/a možnost se znovu svobodně rozhodnout, zvolil/a byste si stejný magisterský obor na stejné škole (UK FTVS)?

Graf 46 Zpětné rozhodnutí o magisterském studiu (N=115)



Zdroj: vlastní zpracování

Více než polovina respondentů, konkrétně 58 % (67 ze 115), uvedla, že jsou spokojeni se svým rozhodnutím a neměnili by svůj studijní obor. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou ti respondenti, kteří by chtěli zcela změnit obor studia a zároveň se rozhodli i pro úplně jinou školu, tato skupina představuje 23 % dotazovaných. Další možnosti jsou zastoupeny jen jednotkami respondentů. Skupina respondentů, kteří jsou spokojeni s volbou školy, ale nespokojeni se studovaným oborem, zastoupeno 7 % respondentů. Zastoupení v této skupině je o 2 % vyšší než u skupiny respondentů, kteří jsou spokojeni s volbou studijního oboru, ale změnili by školu, na které tento obor studují, činí 5 % z celkového počtu odpovědí. Ti, kteří by se zpětně rozhodli nestudovat žádné magisterské studium, tvořeno 7 % respondentů. Pokud se podíváme na povolání, na všech 8 respondentů, kteří se rozhodli pro tuto odpověď, můžeme vidět, že nikdo z daných respondentů buďto nemá práci, který by byla spojena s oborem jejich studií či se sportem, nebo například nevykonávají vedoucí pozici.

5.6 Závěrečné otázky

Předposlední otázka dotazníku č. 32 byla otevřená a zaměřila se na vlastní názory respondentů k UK FTVS a celkově na jejich uplatnění na trhu práce. Jednalo se o nepovinnou otázku, kde možnost vyjádřit se využilo celkem 51 respondentů. Po zpracování všech odpovědí byly sepsány nejčastěji uváděné názory, které byly rozděleny a shrnuty do následujících pěti bodů:

1. **Praxe a stáže:** Studenti vyjadřovali větší potřebu získat praktické zkušenosti již během studia. Navrhují, aby fakulta nabízela více možností absolvovat stáže v různých sportovních organizacích a soukromých firmách působících v oblasti sportu. Získání praktických zkušeností je z jejich strany považováno za klíčové pro úspěšný vstup na trh práce a následný rychlejší kariérní růst.
2. **Aktualita a relevance učiva:** Studenti upozorňují na nedostatek aktuálních informací ve výuce a zastaralost některých učebních materiálů. Prosazují větší zaměření na moderní trendy v oblasti, marketingu a sportovního managementu. Důležitost aktualizace výuky a výukových materiálů je zdůrazňována jako nezbytná k udržení konkurenceschopnosti studentů FTVS na trhu práce.
3. **Zaměření na praxi a praktické dovednosti:** Studenti si také přejí, aby výuka poskytovala více možností rozvoje praktických dovedností. Volají po větším množství praktických úkolů, reálných projektů a spolupráci s odborníky z praxe. Chtějí být lépe připraveni na reálné pracovní situace a získat dovednosti, které jsou pro jejich budoucí kariéru klíčové.
4. **Propojení se zaměstnavateli a trhem práce:** Studenti dále zdůrazňují důležitost propojení fakulty se zaměstnavateli a trhem práce. Navrhují větší spolupráci se zaměstnavateli a nabídku pracovních příležitostí pro studenty již během studia. Získání praktických zkušeností a kontaktů v průběhu studia by podle nich mělo usnadnit studentům vstup na trh práce po absolvování.
5. **Modernizace:** Někteří respondenti upozorňují na potřebu modernizace výukových metod a nástrojů. Navrhují, aby fakulta více využívala digitální technologie, interaktivní výukové materiály a moderní výukové metody, které lépe odpovídají potřebám a očekáváním současných studentů.

Závěrem lze říci, že studenti očekávají modernizaci výuky a větší důraz na praktické dovednosti a aplikaci v praxi. Chtějí být lépe připraveni na vstup na trh práce a úspěšnou kariéru ve svém oboru. Například tím, že absolventi vyjadřují větší potřebu praxe, a to ne jenom v posledním semestru studia. Zohlednění těchto dodatečných aspektů může fakultě pomoci lépe přizpůsobit svou výuku a předměty potřebám současných studentů a požadavkům moderního pracovního trhu nejen v oboru sportovního managementu, ale celkově ve sportovním prostředí.

V rámci poslední otázky výzkumného dotazníku, konkrétně otázky č. 33, byl respondentům umožněn prostor pro uvedení svého emailového kontaktu, a to v případě jejich zájmu o obdržení výsledků v podobě závěrečné zprávy z provedeného výzkumu. Zájem byl celkem překvapivý, jelikož tuto možnost využilo téměř polovina všech respondentů (47,8 %), konkrétně jich byl 5. Zájem zde byl vyvážený i z pohledu pohlaví, kdy uvedlo svou emailovou adresu 29 mužů a 26 žen.

6 Diskuze a doporučení

V této kapitole jsou shrnuta klíčová zjištění z provedeného výzkumu a vybrané výsledky jsou porovnány s dostupnými sekundárními daty z dřívějších studií. Na závěr kapitoly jsou identifikovány problematické body výběrového šetření a jsou navrženy další kroky pro budoucí výzkumy.

Uplatnění absolventa na trhu práce a finanční ohodnocení jsou dva klíčové prvky, které úzce souvisejí a tvoří základní pilíře každé profesní kariéry. Pro mladé lidi právě ukončující studium je hledání zaměstnání často spojeno s očekáváním adekvátního finančního ohodnocení, které jim umožní dosáhnout určité úrovně životního standardu a finanční stability. Nicméně, mnohdy se setkáváme s tím, že skutečné uplatnění na trhu práce a výše finančního ohodnocení mohou být značně odlišné od očekávání. Analýza příjmů absolventů managementu sportu a tělesné výchovy poskytuje zajímavé poznatky o jejich ekonomické situaci. Je patrná menší rozmanitost výdělků v porovnání s průměrnou hrubou mzdou za rok 2023, která činila 43 143 Kč za měsíc. Z výsledků vyplývá, že pouze 22 % respondentů má hrubý měsíční příjem nižší, než je tato průměrná mzda za rok 2023. Na druhé straně z výsledků také vyplývá, že značná část absolventů (48 %) dosahuje hrubých měsíčních příjmů vyšších než průměrná hrubá měsíční mzda za rok 2023. U zbylých absolventů nelze stoprocentně určit, do které z kategorií spadají, jelikož patří do kategorie 40 001 Kč – 55 000 Kč. Tento pohled může poskytnout užitečné informace nejen pro samotné absolventy, ale i hlavně pro samotnou fakultu, aby lépe porozuměla potřebám svých studentů a mohla adekvátněji připravit své vzdělávací programy a podporu zaměřenou na kariérní postup absolventů.

Ohledně dalších kritérií ohledně uplatnění absolventů na trhu práce je nejvhodnější a zároveň i velmi zajímavé provést srovnání dosažených výsledků s původním výzkumem, na němž tato práce staví. Původní výzkum autora Omicirka byl sice rozsáhlejší a zahrnoval širší spektrum oborů, avšak i tak lze porovnat výsledky absolventů oboru managementu. Původní studie se zaměřovala na absolventy v období mezi lety 2010 a 2015, zatímco současný výzkum navázal na absolventy v období let 2016 až 2022. Během těchto 13 let došlo nejen na pracovním trhu, ale i v samotném oboru k řadě změn a různým úpravám. Tímto srovnáním je možné sledovat, jakého efektu vývoj dosáhl.

V rámci původního výzkumu se zapojilo celkem 154 absolventů oboru managementu z 238 možných (což představuje 65 % účast). Naopak, do aktuálního výzkumu se zapojilo

115 absolventů z 236 možných (což představuje 49 % účast). Je zajímavé pozorovat, že v původním výzkumu bylo zkoumáno šest ročníků absolventů, zatímco v aktuálním výzkumu bylo zkoumáno dokonce sedm ročníků. Přesto byl vyšší počet absolventů v základním souboru, což naznačuje, že se počet lidí, kteří se rozhodnou navázat na své bakalářské vzdělání tím magisterským, snižuje. V následujících odstavcích budou porovnány některé výsledky těch nejvíce stěžejních otázek napříč celým dotazníkem.

První část dotazníkového šetření byla zaměřena na analýzu přechodu absolventů do pracovního prostředí po úspěšném dokončení studia. Získaná data naznačují trend narůstajícího podílu absolventů, kteří pokračují v zaměstnání, které zahájili již během studia. Zatímco v původním výzkumu tento podíl činil pouze 46 % respondentů, nové výsledky ukazují, že se tento podíl zvýšil na 65 %. Tento trend naznačuje, že studenti mají tendenci setrvávat v pracovních pozicích, které získali ještě před ukončením studia. To zvýrazňuje důležitost stáží, různých praxí a jiných příležitostí k získávání praktických dovedností v průběhu studia, které se následně přetransformují v plnohodnotné zaměstnání. V této souvislosti je dobré se v této části dotazníku zaměřit ještě na zkušenost absolventů s nedobrovolnou nezaměstnaností, kdy si aktivně hledali práci, ale bez úspěchu. Tento jev také vykazuje pozitivní trend, neboť se procentuální podíl absolventů s touto zkušeností snižuje. V současné době pouze 13 % absolventů uvádí, že se setkali s nedobrovolnou nezaměstnaností, zatímco dříve to bylo 24 %.

Ve snaze poskytnout detailní obraz současného stavu respondentů a jejich uplatnění na trhu práce, nejrozsáhlejší část studie byla věnována jejich současné pracovní situaci. Z analýzy aktuálně provedeného výzkumu vyplývá, že 86 % respondentů uvádí, že jsou v současné době zaměstnání. Tento výsledek představuje mírný pokles o necelých 5 % ve srovnání s výsledky původního šetření v rámci oboru managementu sportu. Pro hlubší pochopení dynamiky těchto změn bude provedeno srovnání klíčových otázek mezi oběma výzkumy, kde lze sledovat nejvýraznější rozdíly.

V rámci absolvovaného studijního oboru je evidentní stěžejní zájem o souvislost práce s oblastí sportu a tělesné výchovy. V původním výzkumu se 39 % respondentů vyjádřilo, že jejich práce zcela souvisí s oblastí sportu a tělesné výchovy, zatímco 21% uvádí pouze částečnou souvislost. Naopak, 39% respondentů původního výzkumu prohlásilo, že jejich práce s touto oblastí nesouvisí vůbec. Aktuálně provedený výzkum ukazuje mírný pokles v procentuálním zastoupení těch, kdo pocítují zcela souvislou práci s oblastí sportu a tělesné výchovy (38 %). Naopak, výrazně se snížilo procento těch, kdo uvádějí

alespoň částečnou souvislost (12 %). Nejvíce výrazná změna se týká procentuálního zastoupení respondentů, kteří uvádějí, že jejich práce s oblastí sportu a tělesné výchovy vůbec nesouvisí. Zatímco v původním výzkumu toto prohlásilo 39% respondentů, v aktuálním výzkumu to bylo 49%. Tento nárůst naznačuje, že čím dál více absolventů vnímá svou pracovní pozici jako oddělenou od oblasti sportu a tělesné výchovy. Celkově naznačují tyto výsledky trend postupného oddělování pracovních pozic od oblasti sportu a tělesné výchovy. Tento jev může být důsledkem změn v povaze pracovních pozic. v oblasti financí, v dynamice trhu práce nebo ve společenských preferencích. Tato zjištění jsou poměrně alarmující a měla by se na ně upřít vyšší pozornost. Jednou z možných variant je větší a lepší přizpůsobení vzdělávacího programu tak, aby reflektoval současnou realitu ve sportovním prostředí a určité potřeby absolventů v oblasti sportu a tělesné výchovy.

Výsledky zkoumání míry souvislosti současné práce absolventů se sportem a tělesnou výchovou naznačují, že mezi otázkami zaměřenými na vertikální a horizontální shodu sice neexistují výrazné rozdíly, ale určité změny mezi oběma výzkumy lze pozorovat. Vertikální shoda se týká souladu úrovně dosaženého vzdělání s úrovní vzdělání nejvhodnější pro vykonávanou práci, zatímco horizontální shoda zahrnuje shodu mezi vystudovaným oborem a oborem nejvhodnějším pro vykonávanou práci. Celkem o 6 % procent se zvýšil podíl absolventů, kteří považují magisterské studium za nejvhodnější pro jejich současnou práci. Naopak o 3 % se snížil podíl absolventů, kteří si myslí, že pro jejich současnou práci je nejvhodnější jimi vystudovaný či příbuzný obor. Obecně lze tedy říci, že se mění postoj absolventů k vztahu mezi jejich vzděláním a pracovním uplatněním. Trend směrem k magisterskému studiu ukazuje na rostoucí důležitost akademických titulů v profesním světě. Zároveň pokles podílu těch, kteří vidí úzkou specializaci jako klíčový faktor pro úspěch v práci, může naznačovat posun k širšímu chápání profesních rolí a požadavků na pracovním trhu.

V průběhu všech zkoumaných let 2010 až 2022 lze pozorovat zajímavý trend v oblasti finančního ohodnocení absolventů oborů managementu a tělesné výchovy, který může být důsledkem různých faktorů, včetně změn ve společnosti a ekonomice. Zatímco v prvním období (2010 - 2015) bylo 74 % absolventů managementu s hrubým měsíčním příjmem nižším než 40 tisíc Kč, ve druhém období (2016 - 2022) tento podíl klesl na 22%. Tento významný posun naznačuje zvýšení finančního ohodnocení těchto absolventů v průběhu času. Pozoruhodný je také fakt, že v druhém období více absolventů oboru

managementu dosahuje hrubého měsíčního příjmu přesahujícího 40 tisíc Kč, a to konkrétně 78% respondentů ve srovnání s pouhými 26% v prvním období. Tento nárůst naznačuje významné zlepšení finanční situace absolventů managementu během zkoumaného časového období. Je důležité zdůraznit, že zmíněný pokrok v oblasti finančního ohodnocení může být ovlivněn různými faktory, včetně změn v ekonomickém prostředí, růstem zaměstnanosti a možnými změnami v poptávce po dovednostech absolventů oboru managementu. Navíc je nutné brát v úvahu i skutečnost, že vyšší procento absolventů managementu našlo zaměstnání mimo oblast sportu a tělesné výchovy, což může mít velký vliv na jejich finanční ohodnocení. I tak lze celkově konstatovat, že mezi oběma provedenými výzkumy dochází k významnému pozitivnímu posunu v oblasti finančního ohodnocení absolventů oboru managementu, což naznačuje určitý progres a zlepšení ekonomické situace těchto jedinců.

V návaznosti na finanční ohodnocení absolventů v jejich současné práci je zajímavé si ještě porovnat výsledky výzkumů zaměřené na to, zda se nachází v řídicí pozici či nikoliv. Zatímco v původním výzkumu podíl absolventů v řídicí pozici tvořil 36%, tak aktuálně je to 42%. Důležité je také zdůraznit, že míra řídicích pozic se může lišit v závislosti na oboru a odvětví, ve kterém absolventi pracují.

Poslední část dotazníku se zaměřila na důležitý faktor, který má vliv na celkové uplatnění absolventů na trhu práce, tím je samotná výuka. Absolventi měli prostor zhodnotit na základě svých zkušeností a postřehů, jak moc jim znalosti a dovednosti získané během studia byl později v profesním životě prospěšné. Jednou z klíčových otázek, kterou diplomová práce zkoumala, bylo zjištění, do jaké míry absolventi využívají své znalosti a dovednosti získané během studia na Fakultě tělesné výchovy a sportu v Praze ve své současné pracovní pozici. Tím si bylo kladeno za cíl porozumět dynamice propojení mezi akademickým vzděláním a praktickým uplatněním absolventů. Výsledky provedených výzkumů měly ukázat, zda dochází ke změnám v podílu absolventů, kteří aktivně využívají své studijní poznatky a dovednosti ve své práci. Zjištění poukazuje na to, že dochází k postupnému poklesu podílu absolventů, kteří uvádějí aktivní využívání svých studijních znalostí a dovedností v pracovním prostředí. Naopak roste podíl absolventů, kteří uvádějí, že jejich současná pracovní pozice není přímo ovlivněna či nevyužívá znalosti a dovednosti získané během studia. Tento fenomén poskytuje náhled na to, jakým způsobem se mění vztah mezi akademickou přípravou a požadavky a očekáváními současného pracovního trhu. V této souvislosti je důležité zmínit

i goodwill fakulty, katedry i samotného oboru, který může hrát významnou roli při zajišťování příležitostí pro absolventy, a to navzdory určitým nesouladům mezi studiem a praktickou aplikací v zaměstnání. To mimo jiné může studentům poskytnout jakousi podporu při hledání profesních příležitostí a navázání kontaktů se zaměstnavateli, což může napomoci také k úspěšnému uplatnění absolventů na trhu práce.

Poslední otázka této části dotazníku se týkala toho, zda by respondenti, vzhledem k jejich aktuálním zkušenostem, opět zvolili stejný obor studia na této fakultě. Původní výzkum naznačoval, že 62 % absolventů by se opět rozhodlo pro tentýž obor na stejné škole. Avšak v současném výzkumu tento podíl klesl na 58 %, což ukazuje na mírný pokles zájmu o tento studijní obor na FTVS. Zajímavé je také poznamenat, že se v tomto výzkumu se naopak zvýšil o 2 % podíl absolventů, kteří by dali přednost jinému oboru na úplně jiné škole. Tento trend naznačuje možnou proměnu preferencí absolventů v závislosti na prostředí studia i zvoleném oboru.

Po porovnání obou výzkumů je v rámci této diplomové práce je nutné zmínit několik limitů výzkumu, které mohou ovlivnit interpretaci získaných výsledků. Prvním omezením je nepřesné vedení počtů absolventů ze strany fakulty, což komplikuje odhad reálného počtu absolventů ve vybraných letech. Jedná se však o rozdíly v řádech jednotek, takže to nemá zásadní vliv na provedený výzkum. Dalším limitem je povaha kvantitativního výzkumu, který například neumožňuje detailněji popsat příčiny, proč absolventi nepracují v tomto vystudovaném oboru, nebo proč někteří z nich změnili zaměstnání. Tento aspekt by vyžadoval kvalitativní přístup, který by poskytl hlubší vhled do těchto rozhodnutí. Navíc, jako student daného oboru, jsem si vědom možného lehkého zkreslení pohledu na provedený výzkum a interpretaci výsledků, což je faktor, který je třeba brát v úvahu při čtení a hodnocení této práce.

Na základě zpětné vazby absolventů Fakulty tělesné výchovy a sportu lze identifikovat několik klíčových oblastí, které by se měly zlepšit nebo změnit, aby se potencionálně zvýšilo uplatnění absolventů na trhu práce. Na základě toho lze formulovat určitá doporučení pro samotnou fakultu. První důležitou oblastí je posílení praxe a stáží. Studenti vyjadřovali potřebu získat více praktických zkušeností již během studia. Fakulta by měla rozšířit nabídku stáží a praxí v různých sportovních organizacích a firmách, a to nejen v posledním semestru, ale po celou dobu studia. To by studentům umožnilo dříve získat cenné praktické zkušenosti, které jsou klíčové pro úspěšný vstup na trh práce a následný kariérní růst. Druhou oblastí je aktualizace a relevance učiva. Studenti

upozorňují na nedostatek aktuálních informací ve výuce a zastaralost některých učebních materiálů. Fakulta by měla pravidelně aktualizovat učební materiály a obsah výuky, aby odpovídaly současným trendům a potřebám v oblasti sportu, marketingu a sportovního managementu. Zařazení nových předmětů zaměřených na aktuální témata a inovace v oboru by zajistilo, že absolventi budou mít přístup k moderním znalostem a dovednostem, které jim umožní být konkurenceschopní na trhu práce. Třetí oblastí je zaměření na praktické dovednosti. Studenti si přejí, aby výuka poskytovala více možností rozvoje praktických dovedností. Fakulta by měla integrovat do výuky více praktických úkolů, reálných projektů a případových studií. Umožnění spolupráce s různými odborníky z praxe prostřednictvím workshopů, seminářů a odborných přednášek by lépe připravilo studenty na reálné pracovní situace a rozvinulo jejich praktické dovednosti potřebné pro budoucí kariéru. Nutné podotknout, že podobné věci jsou během studia realizovány, bohužel se jedná o ty stejné lidi a firmy, které se stále opakují, čímž se snižuje celkový přínos pro samotné studenty. Čtvrtou oblastí je propojení se zaměstnavateli a trhem práce. Studenti zdůrazňují důležitost propojení fakulty se zaměstnavateli a vytvoření jakési platformy pro nabídku pracovních příležitostí pro studenty. Fakulta by měla intenzivněji spolupracovat s potenciálními zaměstnavateli a organizovat kariérní dny, veletrhy práce a další akce, kde se studenti mohou setkat se samotnými zástupci firem. Posledním doporučením je se zamyslet nad počtem povinných hodin, kdy je student nucen trávit čas ve škole na úkor svého zaměstnání a tím pádem se snižuje šance jeho dřívějšího uplatnění na trhu práce ještě před samotným absolvováním.

Na základě provedeného výzkumu, analýzy získaných výsledků a nově vzniklé akreditace platné od akademického roku 2023/2024 se naskytá příležitost opětovné realizace tohoto výzkumu s drobnými úpravami v budoucnosti. Nově udělená akreditace lépe reflektuje současnou dobu a aktuální potřeby na trhu práce. Realizace obdobného výzkumu v průběhu následujících pěti let může přinést cennou zpětnou vazbu. Tato zpětná vazba by mohla také posloužit jako základ pro přehodnocení současných postupů a jejich případné další úpravy ve prospěch oboru i samotné katedry. Takový výzkum by mimo jiné umožnil lépe porozumět efektivitě zavedených změn a jejich přizpůsobení tak, aby co nejlépe odpovídaly aktuálním potřebám nejen trhu práce, ale i studentům a samotným vyučujícím.

7 Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo prostřednictvím elektronického dotazování zjistit a popsat uplatnění absolventů oboru Management tělesné výchovy a sportu z let 2016 až 2022 na trhu práce.

Při analýze výsledků bylo vyhodnocení odpovědí respondentů pomocí chí-kvadrát testu, který poskytuje informaci o tom, zda se pozorované údaje statisticky liší od očekávaných hodnot a zda tato odchylka není způsobena náhodou, ale je podmíněna určitými identifikačními proměnnými. Pro tuto studii byly zvoleny dvě identifikační proměnné: **rok ukončení studia a pohlaví respondentů**. Lehce vyšší vliv na jednotlivé výsledky výzkumu měl rok absolvování studia právě oproti pohlaví. Výsledky analýzy chí-kvadrát testu ukázaly statisticky významné rozdíly u některých odpovědí respondentů. Identifikační proměnné (rok ukončení studia a pohlaví) se lišily na hladině významnosti 0,05 u roku ukončení studia pro otázky číslo: 11, 25, 27, 29 f), 29 g) a podle pohlaví respondentů pro otázky číslo: 10, 19, 29 f). Celkem se jednalo pouze o šest otázek z celého dotazníku. Zbývající otázky se na hladině významnosti 0,05 statisticky nelišily.

Z výsledků výzkumu je patrný vysoký podíl absolventů, kteří **úspěšně přecházejí na trh práce**. Zjištění naznačují, že většina respondentů pokračuje v zaměstnání nebo podnikání, které započali již během studia. Existuje také významný počet jedinců, kteří začali pracovat až po ukončení studia, přičemž pouze marginální část nedosáhla zaměstnání do šesti měsíců od ukončení studia.

Pokud jde o **dobu hledání práce** po absolvování studia, většina respondentů našla zaměstnání během jednoho měsíce, což naznačuje relativně rychlý přechod na trh práce. Dochází také k diskusi o **dobrovolné nezaměstnanosti** po ukončení studia, přičemž častými důvody jsou potřeba odpočinku a cestování. Analýza také ukazuje, že jen malé procento respondentů se setkalo s **nedobrovolnou nezaměstnaností**, přičemž většina z nich ji zažila jen jednou v krátkém časovém úseku.

Zjištění týkající se **současného zaměstnání** ukazují, že většina respondentů je v současnosti zaměstnána nebo podniká. Z tohoto souboru je menší část převážně žen, které uvádějí mateřskou či rodičovskou dovolenou jako hlavní důvod nezaměstnanosti.

Profesní historie respondentů odhaluje různorodost jejich kariérních cest, s některými jedinci v jejich prvním zaměstnání po ukončení studia a jinými, kteří mají již za sebou několik pracovních zkušeností. Tato variabilita naznačuje rozmanité strategie kariérního

rozvoje mezi respondenty. Avšak může souviset i sezónností některých prací ve sportovním prostředí, jako je například práce v organizačním výboru velké sportovní akce konané v České republice, kdy po jejím konci je člověk nucen hledat si další práci. Pokud jde o způsoby, jakými respondenti našli své současné zaměstnání, nejčastěji uváděným způsobem byl internet, následovaný oslovením zaměstnavatele a osobními kontakty.

Dále je analyzována **aktuální pracovní pozice** absolventů, přičemž se nejčastěji vyskytují v marketingových a manažerských pozicích, a to převážně v soukromém sektoru. Nicméně, je také zaznamenána část absolventů pracujících v oblastech nesouvisejících se vystudovaným oborem. Mezi hlavní příčiny změny zaměření podle absolventů patří nízké finanční ohodnocení a také nedostatek pracovních pozic, jelikož jde o vysoce konkurenční prostředí.

Vztah mezi **současným zaměstnáním a studijním oborem** je rozmanitý, což naznačuje, že mnoho absolventů pracuje v oblastech, které nejsou přímo spojeny s jejich vzděláním. To může být ovlivněno různými faktory, jako je konkurence na trhu práce, kariérní ambice i síť kontaktů, které mohou mít velký vliv na profesní směřování absolventa. Podobně je zaznamenána disproporční shoda mezi **úrovní dosaženého vzdělání a současnou pracovní pozicí**. Přestože většina respondentů uvádí, že jejich pracovní pozice odpovídá úrovni jejich magisterského nebo doktorského vzdělání, menší část pracuje na pozicích, kde jejich vzdělání překračuje požadavky nebo naopak není vůbec nutné.

Hodnocení výuky ze strany absolventů přineslo několik zajímavých poznatků. Absolventi obecně vnímají výuku jako komplexní a obsáhlou, přičemž oceňují širší poskytovaných poznatků. Výuka je také považována za poměrně dobře specializovanou, i když by mohla nabídnout více možností v tomto směru. Na druhou stranu, mnoho z nich kritizuje přílišnou teoretickou orientaci výuky a nedostatek praktických zkušeností. Rovněž se objevuje názor, že by se výuka měla zaměřit více na hlubší porozumění témat namísto pouhého množství informací. Přestože počet výukových hodin není obecně vnímán jako nadměrný, někteří respondenti upozorňují na zastaralé poznatky v učebních materiálech. Z těchto zjištění vyplývá, že by bylo užitečné zvýšit praktickou složku výuky a pravidelně aktualizovat obsah, aby lépe odpovídal současným trendům a požadavkům trhu práce.

Zpětné zhodnocení rozhodnutí o studiu ukázalo, že značná část absolventů je spokojena se svou volbou a zpětně by ji neměnila. Existuje však také podstatný podíl absolventů, kteří by volili jiný obor nebo školu. Menší část respondentů by zpětně raději vůbec nestudovala magisterské studium. Tyto výsledky naznačují, že přestože je obecná spokojenost relativně vysoká, stále existují oblasti, které by mohly být vylepšeny, buď v rámci školy, nebo pouze studijního oboru.

Celkově lze konstatovat, že přechod absolventů magisterského studia managementu na trh práce je úspěšný, mnoho z nich rychle nachází uplatnění na pracovním trhu, avšak i mimo své původní oborové zaměření.

8 Seznam literatury

- 1) AHUJA, H. L. Principles of Macroeconomics. S CHAND & Company Limited, 2014. ISBN 978-93-8374-693-4.
- 2) BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 4. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2023. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-951-8.
- 3) BLANCHARD, Kevin. Frictional Unemployment 30 Success Secrets - 30 Most Asked Questions on Frictional Unemployment - What You Need to Know. Emereo Publishing, 2014. ISBN 9781488860539.
- 4) BORJAS, George J. Labor Economics. Seventh Edition. McGraw-Hill Education, 2016. ISBN 978-0-07-802188-6.
- 5) BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- 6) CONWAY, Edmond. 50 Economics Ideas: You Really Need to Know (50 Ideas). Revised edition. Quercus Editions, 2022. ISBN 978-1848660106.
- 7) ČADIL, Jan. Regionální ekonomie: teorie a aplikace. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice ekonomie. ISBN ISBN978-80-7400-191-8.
- 8) ČÁSLAVOVÁ, Eva. Management a marketing sportu 21. století: monografie. Jesenice: Ekopress, s.r.o., 2020. ISBN 978-80-87865-62-0.
- 9) ČÁSLAVOVÁ, E., KRAFT, J., OMCIRK, V. Transfer of university graduates to the labour market. Journal of Diplomatic and Socials studies. 1, No.2, 2018. pp. 2-8. ISSN 2570-9582.
- 10) DRUCKER, Peter Ferdinand. Efektivní vedoucí. 2. vyd. Management Press, 1992. ISBN 8085603020.
- 11) EDERSHEIM, Elizabeth Haas. Management podle Druckera: odkaz zakladatele moderního managementu. Praha: Management Press, 2008. Knihovna světového managementu. ISBN 978-80-7261-181-2.
- 12) EUROPEAN COMMISSION. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/czechia/organisation-education-system-and-its-structure>
- 13) EUROPEAN COMMISSION: Eurostat [online]. 2024 [cit. 2024-02-12]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat>
- 14) Fakulta tělesné výchovy a sportu univerzity Karlovy [online]. [cit. 2024-02-16]. Dostupné z: <https://ftvs.cuni.cz/FTVS-10.html>

- 15) Fakulta tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy [online]. [cit. 2024-02-25].
Dostupné z: <https://ftvs.cuni.cz/FTVS-569.html>
- 16) Fakulta tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy [online]. [cit. 2024-02-25].
Dostupné z:
https://is.cuni.cz/studium/prijimacky/index.php?id=32bc73f9e5ec3a61871e31f88d8ceafd&tid=2&do=detail_obor&id_obor=30870
- 17) Fakulta tělesné výchovy a sportu. PUBLIKACE 70 LET V POHYBU [online].
In.: Praha, 2024, s. 15 [cit. 2024-02-16]. Dostupné z: https://ftvs.cuni.cz/FTVS-2974-version1-publikace_70_let_v_pohybu_komprimovany.pdf
- 18) Fakulta tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy. In: Wikipedie [online]. [cit. 2024-02-16].
Dostupné z:
https://cs.wikipedia.org/wiki/Fakulta_t%C4%Blesn%C3%A9_v%C3%BDchovy_a_sportu_Univerzity_Karlovy
- 19) FIALA, Petr a Markéta PITROVÁ. Evropská unie. 2., dopl. a aktualiz. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009. ISBN 978-80-7325-223-6.
- 20) HAMPL, Jakub. Popularita stanice ČT sport i ve srovnání s ostatními televizními stanicemi. Bakalářská práce. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta tělesné výchovy a sportu, Management, 2022.
- 21) HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Portál, s.r.o., 2005
- 22) HOLMAN, Robert. Ekonomie. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-807-4002-786.
- 23) HOŘEJŠÍ, Bronislava, Jana SOUKUPOVÁ, Libuše MACÁKOVÁ a Jindřich SOUKUP. Mikroekonomie. 6. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2018. ISBN 978-80-7261-538-4.
- 24) CHLUMSKÁ, Andrea a MARTINEC, Jindřich. Uplatnění absolventů sportovního managementu. Bakalářská práce. Liberec: Technická Univerzita v Liberci, 2013.
- 25) CHUNG, Kae H.; LEE, Hak Chong a JUNG, Ku Hyun. Korean Management. De Gruyter, 2016. ISBN 9783110816112.
- 26) JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-707-9635-9.
- 27) JUREČKA, Václav a, kolektiv. Makroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0251-8.

- 28) KENTON, Will. Labor Market Explained: Theories and Who Is Included [online]. 2023 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>
- 29) KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí: edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti. 3., aktualiz. a dopl. vyd. V Praze: Oeconomica, 2006. Velké komentáře. ISBN 80-245-1149-5.
- 30) Koucký, J., Ryška, R. & Zelenka, M. (2014). Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol. Výsledky šetření REFLEX 2013. Praha: Univerzita Karlova. Pedagogická fakulta. Středisko vzdělávací politiky
- 31) KOZEL, Roman. Moderní marketingový výzkum. Grada Publishing as, 2006.
- 32) KOZEL, Roman; MYNÁŘOVÁ, Lenka; SVOBODOVÁ, Hana. Moderní metody a techniky marketingového výzkumu. Grada, 2011.
- 33) KRAFT, Jiří; KOCOUREK, Aleš a BEDNÁŘOVÁ, Pavla. Ekonomie I. Vydání desáté, aktualizované. Liberec: Technická univerzita v Liberci, Ekonomická fakulta, Katedra ekonomie, 2017. ISBN 978-80-7494-359-1
- 34) KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Seventh Edition. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- 35) MANKIW, N. Gregory. Principles of Economics. 8th Edition. Cengage Learning, 2017. ISBN 978-1305585126.
- 36) MAREŠ, Petr, 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- 37) MASON, Julie. Structural unemployment 64 Success Secrets - 64 Most Asked Questions On Structural unemployment - What You Need To Know. Emereo Publishing, 2014. ISBN 9781488852039.
- 38) MATOUŠEK, Oldřich. Metody a řízení sociální práce: komentář. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013. Velké komentáře. ISBN 978-80-262-0213-4.
- 39) Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021d). Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Dostupné 2. 2. 2024 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/upozorneni-nazmenu-metodiky> Ouroda, S. (2004)
- 40) NÁVRATOVÁ, Jana, Roman VAŠEK, Libuše MACÁKOVÁ a Jindřich SOUKUP. Proměny trhu práce: Srovnání povolání; Přínos a dispozice umělců pro praxi v jiných oborech. 3., aktualiz. vyd. Praha: Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů, 2015. ISBN 978-80-905248-7-3.

- 41) NOVÁ, Jana. Management sportu - teorie, případové studie, kvalita: monografie. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-6780-6.
- 42) OMCIRK, Vilém. Uplatnění absolventů studijního programu Tělesná výchova a sport UK FTVS na trhu práce. Dizertační práce. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta tělesné výchovy a sportu, Management, 2018.
- 43) OMCIRK, Vilém. Výzkum přechodu magisterských absolventů oboru Management TVS UK FTVS z let 2009 – 2011 na trh práce v České republice. Závěrečná zpráva. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Fakulta tělesné výchovy a sportu. Katedra managementu sportu, 2014.
- 44) OURODA, Stanislav. Sociologie. V Brně: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2004. ISBN 80-715-7766-9.
- 45) ÖTTL, Christine a Gitte HÄRTER. Prodejte své schopnosti: ukažte, co se ve vás skrývá. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1794-8.
- 46) PAVELKA, Tomáš, Jana SOUKUPOVÁ, Libuše MACÁKOVÁ a Jindřich SOUKUP. Makroekonomie: základní kurz. 3., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010. ISBN 978-80-86730-55-4.
- 47) PEARCE, John a ROBINSON, Richard. Strategic Management. 13th Edition. McGraw-Hill Education, 2012. ISBN 978-0078029295.
- 48) PŘIBOVÁ, Marie. Marketingový výzkum v praxi. Grada Publishing, 1996.
- 49) Recent graduates: new high in employment in 2022 [online]. 2023 [cit. 2024-04-01]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20230810-1>
- 50) ROBINS, S. P. Organizational Behaviour. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1989.
- 51) ROBBINS, Stephen a COULTER, Mary. Management. 14th Edition. Pearson, 2017. ISBN 978-0134527604.
- 52) SAMUELSON, Paul a NORDHAUS, William. Economics. 19th Edition. McGraw Hill, 2009. ISBN 978-0073511290.
- 53) ŠÍŠKA, Jan. Mimořádná dospělost: edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2005. Velké komentáře. ISBN 80-246-0992-4.
- 54) ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena; ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

- 55) UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL NA PRACOVNÍM TRHU. CENTRUM PRO STUDIUM VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, v. v. i. [online]. Praha, 2018, 70 [cit. 2024-02-25]. Dostupné z: https://csvs.cz/wp-content/uploads/uplatneni-absolventu-vs-na-pracovnim-trhu_fin.pdf
- 56) VÁŇOVÁ, Kateřina. Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce. Diplomová práce. Praha: Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta, Katedra demografie a geodemografie, 2015.
- 57) VODÁČEK, L., VODÁČKOVÁ, O. Management: teorie a praxe v informační společnosti [online]. 4. rozš. vyd. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-726-1041-4.
- 58) Vojtěch a Burdová. (2013). Na trhu práce není místo pro čerstvé absolventy. In [nuv.cz](http://www.nuv.cz). [online]. [cit. 11. 2. 2024]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uplads/TZ_Na_trhu_prace_neni_misto_pro_cerstve_absolventy_9.7.2013.pdf
- 59) WEIHRICH, Heinz a Harold KOONTZ. Management [online]. Praha: Victoria Publishing, 1993. ISBN 80-856-0545-7.
- 60) WINKLER, Jiří a WILDMANNOVÁ, Mirka. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Business books (Computer Press). Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.
- 61) Zákon 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých 144 školách) v platném znění.
- 62) Zákon č. 365/2011 Sb.: Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In.: 2011.
- 63) Zákon č. 281/2023 Sb.: Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In.: 2023.

9 Seznam grafů

Graf 1 Rovnováha na trhu práce	19
Graf 2 Míra zaměstnanosti čerstvých absolventů ve věku 20-34 let v Evropské unii....	25
Graf 3 Návratnost (%) dle ročníku absolvování studia.....	63
Graf 4 Procentuální návratnost dotazníků dle pohlaví respondentů	65
Graf 5 Způsob přechodu absolventů na trh práce (N=115)	66
Graf 6 Doba mezi absolvování studia a začátkem práce (N=36)	67
Graf 7 Doba aktivního hledání práce po absolvování studia (N=36)	68
Graf 8 Dobrovolná nezaměstnanost u absolventů (N=40).....	69
Graf 9 Zkušenost s dobrovolnou nezaměstnaností dle pohlaví	70
Graf 10 Nedobrovolná nezaměstnanost u absolventů (N=115).....	72
Graf 11 Zkušenost s nedobrovolnou nezaměstnaností (N=15).....	72
Graf 12 Zkušenost s nedobrovolnou nezaměstnaností dle pohlaví.....	73
Graf 13 Četnost nedobrovolné nezaměstnanosti po absolvování studia (N=15).....	74
Graf 14 Celková délka nedobrovolné nezaměstnanosti (v měsících).....	75
Graf 15 Současný pracovní status absolventa (N=111).....	76
Graf 16 Absolventi v současné době bez práce (rok absolvování a pohlaví)	77
Graf 17 Četnost práce po absolvování studia (N=99).....	78
Graf 18 Četnost práce dle jednotlivých roků absolvování studia	79
Graf 19 Způsob, jakým absolvent hledal současnou práci	81
Graf 20 Souvislost současné práce se sportem a tělesnou výchovou (N=99)	86
Graf 21 Trend vývoje absolventů pracujících mimo sport a tělesnou výchovu	87
Graf 22 Porovnání četnosti práce a její souvislost se sportovním prostředím	88
Graf 23 Kvalifikační náročnost současné práce (N=99).....	89
Graf 24 Vhodnost oboru studia pro současnou práci (N=99).....	90
Graf 25 Vhodnost oboru studia a souvislost práce se sportem (N=99)	91
Graf 26 Důvody práce mimo obor studia (N=41).....	92
Graf 27 Pracovní status absolventa - zaměstnanec nebo podnikatel (N=99)	93
Graf 28 Pracovní status absolventa dle pohlaví.....	94
Graf 29 Typ pracovní smlouvy u zaměstnanců (N=68)	95
Graf 30 Časový rozsah úvazku plynoucí ze smlouvy (N=68)	95
Graf 31 Sektory výkonu současné práce (N=99).....	97
Graf 32 Sektory výkonu současné práce - muži (N=53)	98

Graf 33 Sektory výkonu současné práce - muži (N=46)	98
Graf 34 Velikost organizace dle počtu zaměstnanců v současné práci (N=99).....	99
Graf 35 Velikost organizace u podnikatelů a zaměstnanců	100
Graf 36 Řídící pozice u absolventů (N=99).....	101
Graf 37 Absolventi v řídicí pozici dle roku studia (N=99).....	102
Graf 38 Místo výkonu současné práce absolventa (N=98).....	104
Graf 39 Mzdy absolventů - průměrný hrubý příjem (N=99)	105
Graf 40 Průměrný hrubý příjem dle pohlaví respondentů	106
Graf 41 Průměrný hrubý příjem a souvislost práce se sportem	107
Graf 42 Spokojenost absolventů s jejich současnou prací i dle pohlaví (N=99)	108
Graf 43 Využití znalostí a dovedností získaných studiem v současné práci (N=99) ...	110
Graf 44 Shoda mezi představami o práci z dob studia a současnou prací dle oboru studia (N=99).....	113
Graf 45 „Výuka obsahovala zbytečně mnoho hodin“ podle pohlaví respondentů	116
Graf 46 Zpětné rozhodnutí o magisterském studiu (N=115).....	118

10 Seznam obrázků

Obrázek 1 Operacionalizace dotazníku	56
--	----

11 Seznam tabulek

Tabulka 1 Přehled distribuce dotazníku.....	55
Tabulka 2 Vypočtené chí-kvadrát testy na základě identifikační proměnné rok absolvování magisterského studia respondentů	60
Tabulka 3 Vypočtené chí-kvadrát testy na základě identifikační proměnné pohlaví respondentů.....	61
Tabulka 4 Složení vzorku podle roku absolvování studia	62
Tabulka 5 Složení vzorku podle pohlaví respondentů.....	64
Tabulka 6 Porovnání způsobu hledání současné práce podle roku absolvování	82
Tabulka 7 Využití znalostí a dovedností v současné práci dle roku absolvování (N=99)	111
Tabulka 8 Hodnocení tvrzení „Výuka obsahovala zbytečně mnoho hodin“ podle roku absolvování (N=115)	116
Tabulka 9 Hodnocení tvrzení „Výuka obsahovala většinou zastaralé poznatky“ podle roku absolvování(N=115).....	117

12 Seznam příloh

Příloha 1: Schválená žádost Etické komise FTVS UK.....	139
Příloha 2: Dotazník	141

Příloha 1: Schválená žádost Etické komise FTVS UK

UNIVERZITA KARLOVA
FAKULTA TĚLESNÉ VÝCHOVY A SPORTU
Josef Martího 31, 162 52 Praha 6-Vešslavín

Žádost o vyjádření Etické komise UK FTVS

k projektu výzkumné, kvalifikační či seminární práce zahrnující lidské účastníky

Název projektu: Uplatnění absolventů UK FTVS oboru Management TVS na trhu práce

Forma projektu: výzkumná práce - diplomová

Období realizace: listopad 2023 - květen 2024

Předkladatel: Bc. Jakub Hampl (UK FTVS - katedra managementu sportu)

Hlavní řešitel: Bc. Jakub Hampl (UK FTVS - katedra managementu sportu)

Místo výzkumu (pracoviště): Fakulta tělesné výchovy a sportu - katedra managementu sportu

Spoluřešitel(é): Nejsou

Vedoucí práce (v případě studentské práce): Doc. Ing. Eva Čáslavová, CSc.

Popis projektu: Hlavním cílem diplomové práce je zjistit a popsat uplatnění absolventů oboru Management tělesné výchovy a sportu z let 2016 až 2022 na trhu práce. Případně formulovat doporučení možných změn z pohledu managementu katedry/fakulty, které by vedly k dalšímu uplatnění absolventů daného studijního oboru na trhu práce. V práci bude využita kvantitativní metoda výzkumu, která bude využívat konkrétně elektronické dotazování jako techniku sběru dat. Data budou sbírána prostřednictvím předem připraveného dotazníku šířeného v online prostoru. Respondenti budou kontaktováni na základě kontaktů poskytnutých studijním oddělením na základě této žádosti. Nebudou sbírat v rámci dotazování žádná citlivá data.

Charakteristika účastníků výzkumu: Předpokládáný počet účastníků bude okolo sta účastníků, kteří budou zletilí.

Zajištění bezpečnosti: Jedná se o neinvazivní metodu. Rizika prováděného výzkumu nebudou vyšší než rizika běžně očekávaná u tohoto typu výzkumu. Výzkumu se nezúčastní osoby s akutním (zejména infekční) onemocněním.

Etické aspekty výzkumu: Účastníci výzkumu budou zletilí, z nevulnerabilních skupin.

Potenciální střet zájmů: Neshledávám žádný potencionální střet zájmů. Výzkumník je studentem FTVS, avšak není zde žádný osobní prospěch, který by výsledek výzkumu mohl přinést. Výzkum bude proveden objektivně, aby výsledky byly použitelné pro zlepšení situace na katedře managementu sportu. Jedná se čistě o vědeckou práci, která nemá žádného zadavatele.

Ochrana osobních dat: Data budou shromažďována a zpracovávána v souladu s pravidly vymezenými nařízením Evropské Unie č. 2016/679 a zákonem č. 110/2019 Sb. – o zpracování osobních údajů. Budou získávány následující osobní údaje: Dotazník - odpovědi na otázky. Všechny získané údaje budou bezpečně uchovány na heslem zajištěném počítači v uzamčeném prostoru, přístup k nim budu mít pouze já. Uvědomuji si, že text je anonymizován, neobsahuje-li jakékoli informace, které jednotlivě či ve svém souhrnu mohou vést k identifikaci konkrétní osoby – budu dbát na to, aby jednotliví účastníci nebyli rozpoznatelní v textu práce. Osobní data, která by vedla k identifikaci účastníků výzkumu, budou do 1 dne po testování anonymizována. Získaná data budou zpracovávána, bezpečně uchována a publikována v anonymní podobě v diplomové práci.

Požizování fotografií/videí/audio nahrávek účastníků: Během výzkumu nebudou pořizovány žádné fotografie, audionahrávky ani videozáznamy. V maximální možné míře zajistím, aby získaná data nebyla zneužita.

V maximální možné míře zajistím, aby získaná data nebyla zneužita.

Text informovaného souhlasu (IS): zjednodušený IS ve formě úvodu k dotazníku přiložen

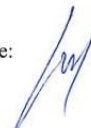
Povinností všech účastníků výzkumu na straně řešitele je chránit život, zdraví, důstojnost, integritu, právo na sebeurčení, soukromí a osobní data zkoumaných subjektů, a podniknout k tomu veškerá preventivní opatření. Odpovědnost za ochranu zkoumaných subjektů leží vždy na účastnících výzkumu na straně řešitele, nikdy na zkoumaných, byť dali svůj souhlas k účasti na výzkumu.

UNIVERZITA KARLOVA
FAKULTA TĚLESNÉ VÝCHOVY A SPORTU
Josef Martího 31, 162 52 Praha 6-Vešelavín

Všichni účastníci výzkumu na straně řešitele musí brát v potaz etické, právní a regulační normy a standardy výzkumu na lidských subjektech, které platí v České republice, stejně jako ty, jež platí mezinárodně.
Potvrzují, že tento popis projektu odpovídá návrhu realizace projektu a že při jakékoli změně projektu, zejména použitých metod, zašlu Etické komisi UK FTVS revidovanou žádost.

V Praze dne: 13. 11. 2023

Podpis předkladatele:



Datum a podpis odpovědného pracovníka z místa výzkumu:

Vyjádření Etické komise UK FTVS

Složení komise: Předsedkyně: doc. PhDr. Irena Parry Martínková, Ph.D.

Členové: prof. MUDr. Jan Heller, CSc.

prof. PhDr. Pavel Slepíčka, DrSc.

PhDr. Pavel Hráský, Ph.D.

Mgr. Eva Prokešová, Ph.D.

Mgr. Tomáš Ruda, Ph.D.

MUDr. Simona Majorová

Projekt práce byl schválen Etickou komisí UK FTVS pod jednacím číslem: 2011/2023

dne: 21. 11. 2023

Etická komise UK FTVS zhodnotila předložený projekt a **neshledala rozpory** s platnými zásadami, předpisy a mezinárodními směnicemi pro provádění výzkumu zahrnujícího lidské účastníky.

Řešitel projektu splnil podmínky nutné k získání souhlasu Etické komise UK FTVS.

UNIVERZITA KARLOVA
Fakulta tělesné výchovy a sportu
razítko UK FTVS
Josef Martího 31, 162 52, Praha 6
- 20 -


podpis předsedkyně EK UK FTVS

Příloha 2: Dotazník

Uplatnění absolventů UK FTVS oboru Management TVS na trhu práce

Strana 1 - Úvod

Vážený absolvente, absolventko, žádáme Vás tímto o vyplnění dotazníku pro získání detailnějších informací o uplatnění absolventů magisterského studia oboru Management TVS na trhu práce. Dotazník se konkrétně zabývá Vaším přechodem na trh práce po absolvování studia, Vaší současnou prací a hodnocením výuky.

Vyplnění dotazníku Vám zabere v průměru 5 - 10 minut.

Získaná data budou zpracována, uchována a publikována v anonymní podobě a budou využita pouze k akademickým účelům UK FTVS a ochráněna před jiným užitím. Vyplněním a odesláním dotazníku potvrzujete, že dobrovolně souhlasíte se svojí účastí ve výzkumu, o které jste byl/a informován/a, jakož i o právu odmítnout účast nebo svůj souhlas kdykoli odvolat bez represí, a to písemně Etické komisi UK FTVS. Předem děkujeme za Vaši ochotu a spolupráci.

Bc, Jakub Hampl

Strana 2 - ÚVODNÍ OTÁZKY

1) Jaký magisterský obor jste v prezenční formě na UK FTVS úspěšně absolvoval/a?

Pokud jste absolvoval/a více magisterských oborů v prezenční formě na UK FTVS, vyberte pouze jeden hlavní.

Tělesná výchova a sport

Vojenská tělovýchova

Fyzioterapie

Management tělesné výchovy a sportu

Aplikovaná tělesná výchova a sport osob se specifickými potřebami

2) V jakém roce jste dané magisterské studium úspěšně absolvoval/a složením státních závěrečných zkoušek?

2016

2019

2022

2017

2020

2018

2021

Strana 3 - PŘECHOD NA TRH PRÁCE

Následující otázky se týkají Vašeho přechodu na trh práce po úspěšném absolvování studia na UK FTVS.

3) Získal/a jste kdykoliv po absolvování magisterského studia placenou práci v délce min. 6 měsíců?

ano, pokračoval/a jsem v práci, popř. v podnikání (např. jako OSVČ) zahájené již během studia

ano, začal/a jsem pracovat, popř. podnikat (např. jako OSVČ)

ne

4) Přibližně kolik celých měsíců uběhlo po absolvování školy, než jste začal/a pracovat?

do 1 měsíce

5 – 6 měsíců

1 – 2 měsíce

déle než půl roku

3 – 4 měsíce

5) Přibližně kolik celých měsíců jste si svou první práci aktivně hledal/a?

do 1 měsíce

5 – 6 měsíců

1 – 2 měsíce

déle než půl roku

3 – 4 měsíce

6) Byl/a jste ihned po absolvování školy z jakéhokoliv důvodu po nějakou dobu **DOBROVOLNĚ** nezaměstnaný/á (tzn., že jste neměl/a práci a nehledal/a jste ji)?

ne

ano – uveďte, prosím, proč jste si práci aktivně nehledal/a:

7) Byl/a jste někdy po absolvování školy až do dnešního dne **NEDOBROVOLNĚ** nezaměstnaný/á (tzn., že jste neměl/a práci, ale aktivně jste ji hledal/a)?

ano

ne

8) Kolikrát jste byl/a po absolvování školy až do dnešního dne **NEDOBROVOLNĚ** nezaměstnaný/á (tzn., že jste neměl/a práci, ale aktivně jste ji hledal/a)?

1x

2x

3x a víc

9) Jaká byla celková doba Vaší **NEDOBROVOLNÉ** nezaměstnanosti? Uveďte, prosím, celkový počet měsíců.

Pokud jste byl/a NEDOBROVOLNĚ nezaměstnaný/á vícekrát, tak počty měsíců sečtete.

.....

Strana 4 - SOUČASNÁ PRÁCE

Následující otázky se týkají Vaší SOUČASNÉ práce. Pokud momentálně vykonáváte více prací souběžně, vyberte, prosím, JEDNU nejdůležitější (hlavní) a odpovědi v následujících otázkách vztahujte pouze k ní.

10) Jste v současné době v placeném zaměstnání, popř. podnikáte (např. jako OSVČ)?

ano

ne – uveďte, prosím, jaká je vaše současná situace (např. čekající na práci, hledající si práci, na mateřské dovolené, student atd.):

11) Kolikátou prací po absolvování školy je Vaše současná práce?

první

druhou

třetí a více

12) Jak jste si Vaši současnou práci hledal/a? (můžete označit i více variant odpovědí)

Připomínáme, že pokud momentálně vykonáváte více prací souběžně, vyberte, prosím, JEDNU nejdůležitější (hlavní) a odpovědi v následujících otázkách vztahujte pouze k ní.

přes internet (pracovní portály, inzerovaná volná místa na webu firem apod.)

sám/sama jsem kontaktoval/a zaměstnavatele

byl/a jsem sám/sama osloven/a zaměstnavatelem

díky pracovní stáži/praxi ze studia

pomocí rodiny, přátel či známých

zahájil/a jsem vlastní podnikání (např. jako OSVČ)

jiným způsobem (např. tisk, ÚP, personální agentura atd.) – pokud ano, jakým?

13) Uveďte, prosím, co nejvýstižněji Vámi vykonávanou profesi.

Např. učitel tělesné výchovy na SŠ, marketingový manažer obchodní společnosti, finanční poradce, obchodní zástupce ve farmacii, fitness trenér apod

.....

14) Do jaké míry dle Vašeho názoru souvisí Vaše současná práce obecně se sportem a tělesnou výchovou?

zcela souvisí

částečně souvisí

nesouvisí

15) Vykonáváte danou práci jako podnikatel (např. jako OSVČ) nebo jako zaměstnanec?

podnikatel (např. jako OSVČ)

zaměstnanec

16) Jaký typ pracovní smlouvy nyní máte?

na dobu neurčitou

na dobu určitou – uveďte, prosím, na kolik měsíců:

jiný – pokud ano, jaký?

17) Jaký je současný smluvní časový rozsah Vašeho úvazku?

plný úvazek

částečný úvazek – uveďte, prosím, rozsah úvazku v %:

jiný – pokud ano, jaký?

18) Jedná se o práci ve veřejném či soukromém sektoru?

Připomínáme, že pokud momentálně vykonáváte více prací souběžně, vyberte, prosím, JEDNU nejdůležitější (hlavní) a odpovědi v následujících otázkách vztahujte pouze k ní.

veřejný sektor (např. státní správa, veřejné a státní školství apod.)

nestátní nezisková organizace (např. spolek, o.p.s., nadace apod.)

soukromý sektor (obchodní společnosti apod.)

jiný sektor – pokud ano, jaký?

19) Jaký je, prosím, Váš současný průměrný měsíční hrubý příjem z této práce včetně všech příplatků a odměn?

25 000 Kč a méně

55 001 Kč - 70 000 Kč

25 001 Kč - 30 000 Kč

70 001 Kč - 90 000 Kč

30 001 Kč - 40 000 Kč

90 001 Kč a více

40 001 Kč - 55 000 Kč

20) Jaké vzdělání považujete za nejvhodnější pro práci, kterou nyní vykonáváte?

doktorské (Ph.D.)

magisterské (Mgr., Ing. apod.)

bakalářské (Bc.)

vyšší odborné (DiS.)

středoškolské s maturitou

středoškolské bez maturity a nižší

21) Jaký obor magisterského studia považujete za nejvhodnější pro práci, kterou nyní vykonáváte?

jednoznačně Vámi vystudovaný obor

Vámi vystudovaný nebo příbuzný obor

zcela jiný obor

není třeba zvláštní oborové specializace

22) Uveďte, prosím, hlavní důvod, proč nepracujete ve Vámi vystudovaném magisterském oboru?

.....

23) Jak jste s Vaší současnou prací celkově spokojen/a?

Připomínáme, že pokud momentálně vykonáváte více prací souběžně, vyberte, prosím, JEDNU nejdůležitější (hlavní) a odpovědi v následujících otázkách vztahujte pouze k ní.

velmi spokojen/a

spíše spokojen/a

nemohu se rozhodnout, zda spokojen/a či nespokojen/a

spíše nespokojen/a

velmi nespokojen/a

24) Kolik zaměstnanců pracuje ve Vaší organizaci v celé ČR?

0 – 9 zaměstnanců

50 – 249 zaměstnanců

10 – 49 zaměstnanců

250 zaměstnanců a více

25) Jste na vedoucí či řídicí pozici?

ano – uveďte, prosím, počet (číslo) podřízených pracovníků:

ne

26) Ve kterém kraji je místo výkonu Vaší současné práce?

hl. město Praha

Pardubický

Středočeský

Vysočina

Jihočeský

Olomoucký

Plzeňský

Jihomoravský

Karlovarský

Zlínský

Ústecký

Moravskoslezský

Liberecký

*místo výkonu práce je mimo ČR – pokud
ano, uveďte v jaké zemi*

Královéhradecký

Strana 5 - HODNOCENÍ VÝUKY

Následující otázky se týkají hodnocení výuky na UK FTVS.

27) Do jaké míry využíváte v současné práci Vaše znalosti a dovednosti získané studiem na UK FTVS?

využívám do značné míry

spíše využívám

nemohu se rozhodnout, zda využívám či nevyužívám

spíše nevyužívám

vůbec nevyužívám

28) Do jaké míry odpovídá Vaše současná práce Vaším představám z dob studia na UK FTVS o vlastní budoucnosti?

zcela odpovídá

spíše odpovídá

spíše neodpovídá

zcela neodpovídá

29) Na základě Vašich vlastních zkušeností ohodnoťte výuku Vámi absolvovaného studia na UK FTVS.

Rozhodně ano / Spíše ano / Spíše ne / Rozhodně ne

Poskytla široké poznatky

Dala dobré možnosti specializace

Byla zatížena překrýváním poznatků

Byla příliš teoretická, málo praktická

Preferovala kvantitu poznatků před hlubším poznáním

Obsahovala zbytečně mnoho hodin výuky

Obsahovala většinou zastaralé poznatky

30) Kdybyste se mohl/a vrátit a měl/a možnost se znovu svobodně rozhodnout, zvolil/a byste si stejný magisterský obor na stejné škole (UK FTVS)?

ano, stejný obor na stejné škole

ne, jiný obor na stejné škole

ne, stejný obor na jiné škole

ne, jiný obor na jiné škole

ne, rozhodl/a bych se nestudovat magisterské studium

Strana 6 - IDENTIFIKAČNÍ OTÁZKA

31) Jaké je, prosím, Vaše pohlaví?

muž

žena

Strana 7 - ZÁVĚREČNÉ OTÁZKY

32) Zde máte možnost se volně vyjádřit k čemukoliv ohledně UK FTVS a Vašeho uplatnění na trhu práce.

Budeme rádi za jakýkoliv komentář, který pomůže UK FTVS zlepšit pracovní uplatnění budoucích absolventů.

.....

33) Pokud máte zájem o zaslání závěrečné zprávy z tohoto výzkumu, uveďte, prosím, email, na který má být zaslána

Závěrečná zpráva Vám bude zaslána v průběhu roku 2024

.....

Strana 8 -

Děkujeme za Váš čas a spolupráci při vyplňování dotazníku. Přejeme Vám hezký zbytek dne.