

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD
Institut sociologických studií

Daniela Mitkovová

Faktory ovlivňující přechod absolventů VŠ
na trh práce

Diplomová práce

Praha 2010

Autor práce: **Daniela Mitkovová**

Vedoucí práce: **doc. PhDr. Pavel Kuchař, CSc.**

Oponent práce:

Datum obhajoby:

Hodnocení:

Bibliografický záznam

MITKOVÁ, Daniela. 2010. Faktory ovlivňující uplatnění absolventů VŠ na trhu práce. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, 2010. 89 s. Vedoucí diplomové práce doc. PhDr. Pavel Kuchař, CSc.

Anotace

Diplomová práce je věnována problematice přechodu absolventů vysokých škol na trh práce. Jedná se o situaci velmi komplexního charakteru, která je ovlivňována řadou faktorů jak na úrovni systémové, tak i individuální. Výchozím bodem je teorie lidského kapitálu a význam jeho jednotlivých složek. Práce se soustřeďuje na aktivity, které přesahují rámec převážně teoreticky orientovaného studia na vysokých školách. Tyto aktivity byly vymezeny jako práce při studiu, pracovní stáže/praxe, a zahraniční studijní či pracovní pobyty. Jejich prostřednictvím mohou absolventi investovat do rozvoje svého lidského kapitálu a rozvíjet své kompetence, a tím zvyšovat své šance na lepší pracovní uplatnění v podobě vyšších příjmů. Zda k tomu ve skutečnosti dochází bylo ověřeno na základě sekundární kvantitativní analýzy dat z výzkumného projektu REFLEX. Skrze modely mnohonásobné lineární regrese byl zkoumán vliv dílčích aktivit v porovnání s vlivem proměnných vypovídajících o úrovni terciárního vzdělání na výši hrubých příjmů absolventů VŠ oborů technických, ekonomických a společenskovedních. V neposlední řadě byly zhodnoceny difference v odhadu vlastní úrovně kompetencí absolventů VŠ v závislosti na realizaci dílčích aktivit.

Annotation

The thesis is devoted to problem of transition of university graduates into the labor market. Having very complex character this situation is affected by many factors on both system and individual level. The starting point is the theory of human capital and the importance of its individual components. The paper focuses on activities that transcend mainly theory-oriented framework of university studies. These activities have been specified as working while studying, internships, studying or training in abroad. By the means of them university graduates can invest in their human capital and develop their competencies, and thereby increase their chances for better work in the form of higher income. Whether this in fact occurs was verified by secondary analysis of quantitative data from a research project REFLEX. Through multiple linear regression models was explored the influence of partial activities in comparison with the influence of variables indicative of the level of tertiary education on the gross income of university graduates from technical, economic and social science study programs. Finally, depending on the implementation of the partial activities differences in estimating own level of university graduates' competencies were evaluated.

Klíčová slova

Absolventi vysokých škol, lidský kapitál, kompetence, práce při studiu, pracovní stáže, trh práce, zahraniční pracovní pobyty, zahraniční studijní pobyty

Keywords

Competencies, human capital, internship, labor market, university graduates, working while studying, studying in abroad, working in abroad.

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna veřejnosti pro účely výzkumu a studia.

V Praze dne 26.5.2010

Daniela Mitkovová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala své rodině a přátelům, kteří mě při psaní diplomové práce nesmírně podporovali a také doc. PhDr. Pavlovi Kuchařovi, CSc. za jeho věcné připomínky a ochotu při vedení mé práce.

Obsah

Projekt diplomové práce	8
1 Úvod	12
2 Postavení absolventů vysokých škol na trhu práce	14
3 Model úspěšnosti na trhu práce	18
4 Faktory ovlivňující vstup na trh práce	20
4.1 Segmentace pracovního trhu	21
4.2 Ekonomické mechanismy na pracovním trhu	26
4.3 Individuální a sociální zdroje	26
5 Lidský kapitál a jeho pojetí	28
5.1 Pojem lidský kapitál a jeho definice	28
5.2 Lidský kapitál v ekonomické teorii	29
5.3 Lidský kapitál a vzdělání	31
6 Požadavky trhu práce z hlediska potřeb zaměstnavatelů	35
6.1 Absolvované vzdělání	36
6.2 Odborné znalosti a dovednosti	37
6.3 Osobnostní charakteristiky	37
6.4 Kompetence a jejich složky	38
7 Dílčí předpoklady úspěšnosti absolventů VŠ na trhu práce	39
7.1 Výzkumný projekt REFLEX	41
7.1.1 Základní charakteristiky českého souboru	42
7.2 Práce při studiu	43
7.3 Pracovní praxe/stáže	46
7.4 Zahraniční studijní a pracovní pobyt během studia na VŠ	48
7.5 Analýza vztahu dílčích předpokladů úspěšnosti na uplatnění na trhu práce	49
7.5.1 Vztah dílčích předpokladů na výši hrubého příjmu v 1. zaměstnání po absolvování VŠ	51
7.5.2 Vztah dílčích předpokladů na výši hrubého příjmu v „současném“ zaměstnání	59
7.6 Hodnocení vlastních kompetencí ve vztahu k dílčím předpokladům úspěšnosti na trhu práce	64
8 Shrnutí a závěry	68
SUMMARY	71
Použitá literatura	73
Seznam grafů a tabulek	79
Seznam příloh	79
Přílohy	81

Univerzita Karlova v Praze

Fakulta sociálních věd – Institut sociologických studií



Projekt diplomové práce

Autor: Daniela Mitková

Konzultant: doc. PhDr. Pavel Kuchař, CSc.

Podpis konzultanta:

Předpokládaný název:

Nejlepší investice je investice do vzdělání

V Praze, dne.....

Gary S. Becker, držitel Nobelovy ceny za ekonomii, investici do vzdělání v rámci svého konceptu lidského kapitálu přirovnává k finanční investici. Ve svém střežném díle „*Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*“ vyčerpávajícím způsobem pojednává o vzdělávání jako o jedné z nejdůležitějších investic do lidského kapitálu. Poukazuje na fakt, že středoškolské a vysokoškolské vzdělání zvyšuje finančních příjmy a produktivitu prostřednictvím poskytování znalostí a dovedností. Význam investic do vzdělávání a školení dokládá na ekonomických efektech, které jsou vyvolávány skrze zaměstnanost a výděly z ní plynoucí. Ve své analýze lidského kapitálu se opírá o mnoho empirických studií na nichž ilustruje jak významnou roli pro budoucí zisk hraje investice do vzdělání.

Problematice lidského kapitálu a investic do vzdělání se velmi aktivně také věnuje Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Tato organizace pravidelně vydává zprávy informující o situaci vzdělávání v mnoha státech světa, Českou republiku nevyjímaje. Tyto zprávy spolu s dalšími publikacemi a projekty jako například PISA (Program pro mezinárodní hodnocení studentů) umožňují si vytvořit poměrně ucelený obraz o situaci vzdělávání v ČR na základě kvalitních dat. V pravidelné zprávě z roku 2008 OECD o českém školství konstatovala, „že i v Česku stále platí, že čím vyšší vzdělání, tím vyšší míra zaměstnatelnosti a šance na vyšší výdělek,“ přičemž oproti zemím OECD výdaje na vzdělávání v České Republice stále pokulhávají. Oproti 6,4 % v zemích OECD vydávala Česká republika stále jen 4,6 % HDP.“¹

Téma teorie lidského kapitálu a jeho způsob měření je nesmírně široké, a proto mým cílem v této práci bude poukázat na význam investice do vzdělávání jako na základní složku, z níž je lidský kapitál budován, a to jak z pozice jednotlivce, tak i celé společnosti.

Analytická část této práce bude postavena na kvantitativní analýze. Analyzována budou data z mezinárodního výzkumu vysokoškoláků, který se uskutečnil v roce 2006. Tento výzkum byl součástí projektu REFLEX a jeho cílem bylo zmapovat situaci absolventů vysokých škol ve vztahu k otázce jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Do projektu se zapojilo 9 států členských zemí

¹ <http://www.ct24.cz/domaci/skolstvi/27982-v-cesku-stoupa-pocet-vysokoskolaku-ale-jen-mirne/>

EU/EFTA (Finsko, Francie, Itálie, Německo, Nizozemsko, Norsko, Rakousko, Španělsko a Velká Británie) byl financován Evropskou Unií a ze zdrojů ESF.

Na základě kvantitativních dat souboru pro Českou republiku se pokusím popsat do jaké míry investice do vzdělání absolventů vysokých škol jim opravdu umožnila získat zaměstnání a jaké faktory to nejvíce ovlivnily s odkazem na již shromážděné poznatky k této otázce.

Předpokládaná struktura práce:

- Úvod - uvedení do problematiky, vymezení výzkumného cíle
- Teoretická část - koncept lidského kapitálu ve vztahu ke vzdělání v pojetí Garyho Beckera, Mezinárodní projekty OECD, zmapování poznatků z již provedených výzkumů na danou problematiku
- Metodologická část
- Analytická část
- Závěry
- Literatura
- Přílohy (dotazník z výzkumu, výstupy z analýzy)

Literatura:

Bailey, K. c1994. *Typologies and Taxonomies: An Introduction to Classification Techniques (Quantitative Applications in the Social Sciences)*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Becker, G.S. 1993. *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* . Chicago : University of Chicago Press.

Belfield, C.R. 2000. *Economic principles for education : theory and evidence*. Cheltenham : Edward Elgar.

Disman, M. 1994. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.

Forecasting education and training needs in transition economies: lessons from the Western European experience. Praha : Ústav pro informace ve vzdělávání. 1999.

Gelman, A., Hill, J. 2007. *Data Analysis Using Regression and Multilevel/Hierarchical Models*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hebák, P. [et al.] 2004. *Vícerozměrné statistické metody 1*. Praha: Informatorium.

Hebák, P. [et al.] 2005. *Vícerozměrné statistické metody 2*. Praha: Informatorium.

Hebák, P. [et al.] 2005. *Vícerozměrné statistické metody 3*. Praha: Informatorium.

Hendl, J. 2006. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál.

Lidský kapitál, investice do vzdělání a problémy soukromého školství : sborník z vědecké konference 29.-30. září 1998 . Bankovní akademie. -- Praha : HZ Editio.

Mertl, J., Vychová, H. 2007. *Úloha vzdělání a zdraví v ekonomickém rozvoji: teoretická analýza a její aplikace v podmínkách ČR* . Praha : Národohospodářský ústav Josefa Hlávky.

Organisation for Economic Co-operation and Development. 1995. *Education and employment = Formation et emploi*. Paris.

Schömann, K., O'Connell, P.J. (ed.). 2002. *Education, training and employment dynamics : transitional labour markets in the European Union*. Cheltenham : Elgar.

Urbánek, V. (ed.). 2005. *Lidský kapitál a očekávaná návratnost investice do vysokoškolského vzdělávání v České republice a v zemích Evropské unie : syntetická závěrečná studie výzkumného projektu* . V Liberci : Technická univerzita v Liberci.

Velký sociologický slovník (1996). Praha: Karolinum.

Vojtěch, J. (ed.) 2001. *Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků ve středním a vyšším vzdělávání a jejich uplatnění na trhu práce*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.

Walter, N., Meehl, P. 1998. *Multivariate Taxometric Procedures: Distinguishing Types from Continua (Advanced Quantitative Techniques in the Social Sciences)*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Zadražilová, D. 2007. *Human capital as a source of competitive advantage*. Praha: Oeconomica.

Zelenka, M. 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova.

1 Úvod

„Dobrá práce není ta, jež vám zajišťuje velký plat, kterou vám budou kamarádi závidět, nýbrž ta, která vám přinese štěstí“

[Josephine Monroe 2007; 35]

Po dokončení vzdělání mladí lidé stojí na prahu významného rozhodnutí, jakým směrem se bude ubírat jejich profesní dráha. Někteří již mají jasno během svých studií, někteří se rozhodují až po nich. Získat dobré zaměstnání, ať už si pod tímto slovním spojením člověk primárně představí vysoký plat či pocit štěstí, tak jak to vyjádřila svými slovy Josephine Monroe ve své knize *„Ideální kariéra a zaměstnání“*, záleží významně na samotném jednotlivci, který o to usiluje, ale také na několika dalších faktorech.

Stále zůstává dlouhodobě platný fakt, že je to především vzdělání a jeho dosažená úroveň, jež na trhu práce rozhodují. Ze zprávy OECD² z roku 2007 shrnující základní fakta o školství vyplývá, že lidé s vyšším vzděláním mají vyšší šance nalézt si zaměstnání a dosáhnout na vyšší výdělky. Obecně vzato ve většině zemí³ OECD se míra zaměstnanosti zvyšuje s dosaženým vzděláním a zaměstnanost osob s terciárním vzděláním je výrazně vyšší než zaměstnanost osob s vyšším sekundárním vzděláním [OECD 2007; 5].

Téma nezaměstnanosti je v současné době ve spojitosti s finanční krizí velmi často zmiňované a právě absolventi škol jsou jí vystaveni více než dříve. Přestože absolventi VŠ disponují vysokoškolským diplomem, není to pro ně apriori záruka úspěšného přechodu na pracovní trh, přičemž jejich pozice se stává poněkud

² OECD je zkratkou pro Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organization for Economic Co-operation and Development). V současnosti sdružuje 30 členských zemí včetně České republiky, která se jejím členem stala v roce 1995. OECD pravidelně vydává dokumenty a publikace věnující se vývoji hospodářské a sociální politiky v členských zemích [http://www.mpsv.cz/cs/1028; cit. 14.4.2010].

³ Členy OECD jsou Rakousko, Belgie, Kanada, Dánsko, Francie, Německo, Řecko, Island, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Norsko, Portugalsko, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko, Turecko, Velká Británie, USA, Japonsko, Finsko, Austrálie, Nový Zéland, Mexiko, Česká republika, Maďarsko, Polsko, Korea, Slovenská republika [http://www.mpsv.cz/cs/1028; cit. 14.4.2010].

ztíženější vzhledem ke kontinuálnímu nárůstu počtu vystudovaných vysokoškoláků hledající zaměstnání. Díky tomu se na trhu práce v rámci této vzdělanostní skupiny zvyšuje konkurence.

Z hlediska potřeb zaměstnavatelů při výběru potenciálního pracovníka hraje významnou roli řada faktorů. Jedním z klíčových je lidský kapitál, který zahrnuje mimo vzdělání, také kompetence, pracovní zkušenosti a osobnostní charakteristiky. Základním diferenčním kritériem mezi absolventy VŠ ve vztahu k jejich pracovnímu uplatnění je bezesporu studovaný obor. Avšak mezi studenty VŠ jsou i další podstatné rozdíly, a to například v jejich aktivním přístupu rozvoje svého lidského kapitálu. Ten je možné rozvíjet prostřednictvím práce při studiu, účasti na pracovních stážích/praxích, nebo na zahraničních pobytech, a tím pozitivně ovlivňovat své šance na dobré pracovní uplatnění.

Hlavním cílem předkládané diplomové práce je prozkoumat situaci absolventů vysokých škol při jejich vstupu na pracovní trh. Mým záměrem je se podrobněji podívat na to, do jaké míry aktivity nad rámec teoreticky orientovaného studia na vysoké škole ovlivňují úspěšnost pracovního uplatnění jejich absolventů. Tuto otázku dále rozšiřuji a mou snahou je zjistit, zda tyto aktivity také přispívají k lepšímu hodnocení vlastní úrovně kompetencí absolventů VŠ.

Ve snaze o komplexní pohled na situaci uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce jsou nejprve zmapovány jednotlivé faktory, které významným způsobem celou situaci ovlivňují. První kapitoly, které jsou výhradně teoretického charakteru, jsou doplněny o analytické zpracování výzkumného problému. Prostřednictvím sekundární kvantitativní analýzy jsou prozkoumána data sebraná v rámci mezinárodního srovnávacího projektu REFLEX⁴ v letech 2005/2006. Tento výzkum zahrnoval přes 50 tisíc absolventů vysokých škol celkem z 15ti zemí a byl zaměřen na hodnocení vysokoškolského vzdělání, pracovní dráhy a současného postavení na pracovním trhu samotnými absolventy vysokých škol [Koucký, Zelenka 2006;12]. Pro účely této práce budou analyzována data pouze za Českou republiku.

Skrze model úspěšnosti na trhu práce jsou znázorněny významné faktory ovlivňující pracovní začlenění v jeho komplexní šíři. Následující část je pak

⁴ Zkratka pro „The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe” [Koucký, Zelenka 2006;12].

věnována hlubšímu zmapování jednotlivých faktorů a jejich principů přispívající k marginalizaci na trhu práce. V souvislosti se vzděláním jako základním diferencujícím prvkem na trhu práce je detailněji představen koncept lidského kapitálu, jež je v současnosti hojně diskutován na poli veřejné politiky ve spojitosti s rozvojem a investicemi do vzdělání, a jehož vymezení je klíčové pro navazující analýzu výzkumného problému. Jsou probrána jeho jednotlivá pojetí a vymezeny jeho základní složky. Na základě již realizovaných výzkumů jsou shrnuty požadavky trhu práce z hlediska potřeb zaměstnavatelů s cílem poukázat na význam praktických znalostí a zkušeností, které hrají mimo absolvované vzdělání jednu z klíčových rolí pro přijetí potencionálního pracovníka. Následující část se pak výhradně věnuje dílčím předpokladům úspěšnosti absolventů VŠ na pracovním trhu, které byly vymezeny jako práce při studiu, pracovní stáže/praxe, a zahraniční studijní či pracovní pobyty. Těžištěm jsou výsledky výzkumného šetření REFLEX doplněné o jejich sekundární analýzu za účelem zodpovězení výzkumné otázky.

2 Postavení absolventů vysokých škol na trhu práce

Podpora vzdělávání a vzdělanosti jsou stále aktuálními tématy evropské vzdělávací politiky. Rozšiřování vzdělanosti a zpřístupnění vzdělání co nejširším vrstvám společnosti je považováno za jeden z nejdůležitějších nástrojů přispívajících ke zvyšování ekonomické výkonnosti státu a jeho konkurenceschopnosti na mezinárodním poli, a také je vnímáno jako účinné řešení sociálních problémů [Keller, J., Tvrдый, L. 2008; 13-14]. Současná společnost si díky své koncepci kladoucí velký důraz na vzdělání a znalosti vysloužila označení „znalostní“ či „vzdělanostní“ společnost anebo také „společnost vědění“ (z anglického překladu *knowledge society*)⁵, přičemž právě

⁵ Pojem vzdělanostní společnost je za poslední desetiletí hojně používaným pojmem na poli ekonomiky, pedagogiky, sociologie a dalších vědních disciplín. Jedním ze zakladatelů tohoto konceptu společnosti je Daniel Bell, jež se mu věnoval v rámci svého konceptu postindustriální společnosti, přičemž za nejdůležitější typ vědění v dané společnosti označil vědění teoretické získané prostřednictvím univerzity, jež se měla stát symbolem postindustriální společnosti. „Bell předpokládal posun od společnosti založené na tržním systému soukromých firem k systému, v němž budou nejdůležitější rozhodnutí činěna na základě politických rozhodnutí podle vědomě definovaných cílů a priorit, stanovených na základě expertních analýz prováděných na úrovni teoretického vědění“ [Kolesárová-Saková, 2008;3-4].

vzdělání a vzdělávací proces jsou považovány za nejdynamičtější činitele jejího rozvoje [Čechák 2004; 10]. Díky neustálému zdůrazňování vzdělání a znalostí ve společnosti, nabývá především vysokoškolské vzdělání a jeho přístupnost na svém významu.

Co se vzdělanostní struktury obyvatelstva České republiky týče, byl za posledních několik let ve vývoji počtu osob s vysokoškolským vzděláním zaznamenán trend kontinuálního nárůstu. Mezi lety 2002 až 2009 jejich počet stoupl 2,5krát, přičemž jen za rok 2009 se jejich počet zvýšil téměř o 8 tisíc. Přesto se v mezinárodním srovnání počet vysokoškolsky vzdělaných lidí v ČR stále ještě pohybuje pod evropským průměrem. Podle ukazatelů z roku 2007 je v ČR mezi dospělými osobami ve věku 25-64 let 13,7% osob s terciárním vzděláním, což je v porovnání s průměrem napříč zeměmi EU téměř o polovinu méně [Koucký, Zelenka 2009; 2, 5].

Nicméně je dobré dodat, že údaj o podílu vysokoškolsky vzdělaných lidí v populaci je pouze jeden z mnoha faktorů, který vypovídá o fungování ekonomické, sociální, technologické, kulturní atd. úrovni dané země. V mezinárodním prostoru paradoxně najdeme státy, v jejichž populaci je podíl vysokoškoláků poměrně nízký (v Evropě je to například Lucembursko, Rakousko nebo Itálie), přesto však patří mezi země s vysokou produktivitou práce [Koucký, Zelenka 2006; 4-5, Keller, J., Tvrđý, L. 2008; 15-16].

Ze získání vysokoškolského diplomu plyne řada výhod a jednou z těch nejpodstatnějších je snadnější přístup k zaměstnání. Z hlediska zaměstnatelnosti vysokoškoláků hraje významnou roli celková ekonomická situace v zemi, která utváří skladbu pracovních míst na trhu práce. Samotná poptávka a nabídka po volných místech vhodných pro absolventy VŠ je ovlivňována jejich podílem na pracovním trhu, přičemž od roku 2002 se počet absolventů vstupujících na trh práce zvýšil o tři čtvrtiny [Keller, J., Tvrđý, L. 2008; 1,3].

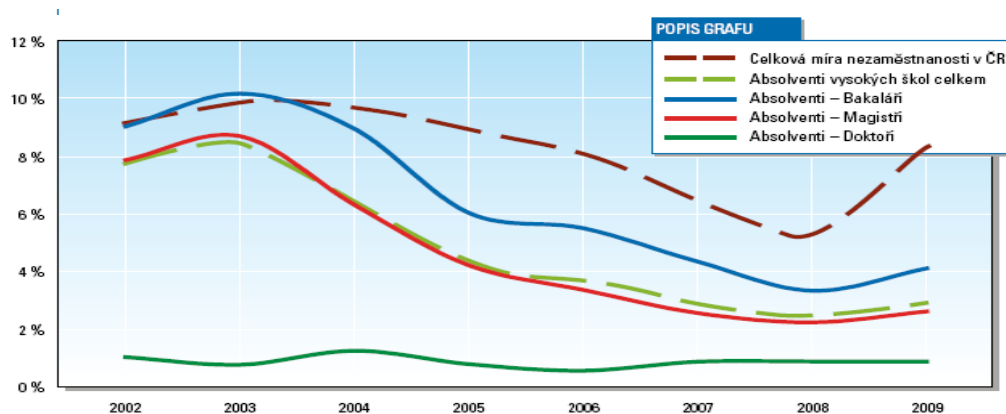
Pozitivní vztah mezi vzděláním a ekonomickou aktivitou je také prokazatelný na základě údajů o podílu ekonomicky aktivních osob⁶ v populaci. V roce 2009

⁶ Za ekonomicky aktivní jsou považováni zaměstnaní a nezaměstnaní lidé (ve věku 15 let a více), přičemž za nezaměstnané jsou považováni lidé, kteří nemají práci, ale aktivně ji hledají a jsou schopni ihned nastoupit a aktivně hledali práci během posledních čtyř týdnů, nebo již našli

se míra ekonomické aktivity osob s vysokoškolským vzděláním v průměru pohybovala okolo 75%, mezi středoškoláky jak s i bez maturity okolo 65% a u lidí se základním vzděláním dosahovala pouze 22%⁷.

Obecně lze konstatovat, že postavení osob s vysokoškolským vzděláním na trhu práce je dobré, a to i vzhledem k současné ekonomické krizi, jejíž dopady se na této vzdělanostní skupině nepodepisují o nic více než na ostatních. Ba dokonce se zaměstnanost absolventů vysokých škol stále relativně zvyšuje [tamtéž 2009; 5]. Jak zobrazuje graf č.1, byl do roku 2008 zaznamenán trvalý pokles míry nezaměstnanosti všech obyvatel ČR, vysokoškoláky nevyjímaje [Koucký, Zelenka 2008; 3].

Graf č.1: Míra nezaměstnanosti v ČR 2002–2009 - Absolventi podle stupně vysokoškolského vzdělání



Zdroj: Koucký, Zelenka, 2009

Svůj podíl na nízké nezaměstnanosti absolventů VŠ má jistě i fakt, že mnozí z nich pracují již při svém studiu, a tudíž jejich následný přechod do zaměstnání není v porovnání s ostatními vzdělanostními skupinami absolventů tak problémový [Kuchař 2007; 148]. Práci po absolvování studia hledá zhruba jen polovina vysokoškoláků, ostatní jsou již zaměstnáni nebo o zapojení do

zaměstnání a mají nastoupit do tří měsíců. Ostatní obyvatelé (děti, studenti denního studia, důchodci, ženy v domácnosti atp.) – pokud nesplňují podmínky k zařazení mezi zaměstnané – jsou považováni za ekonomicky neaktivní
[<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=0.0.06>; cit. dne 8.5.2010]

⁷ [http://www2.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/06002517BE/\\$File/31151072.pdf](http://www2.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/06002517BE/$File/31151072.pdf) [cit. dne 6.5.2010]

pracovního procesu nemají zájem z různých důvodů [Kuchař 2000; 43 in Kuchař 2007; 148]. Zapojování se do pracovního procesu již během studia má z hlediska zaměstnatelnosti velký význam. Ač plně vybaveni teoretickými znalostmi, jsou absolventi škol obecně považováni za rizikovou skupinu vzhledem k absenci jakýchkoliv pracovních zkušeností a pracovních návyků. Jednak tato „*práce při studiu*“ vypovídá o míře identifikace studenta se studovaným oborem“, a jednak z ní plyne praktická znalost nutná pro doplnění znalostí, které pro mnohé zaměstnavatele nejsou dostačující pro to, aby absolventa zaměstnali [Kuchař 2007; 148].

Přestože je situace absolventů VŠ při přechodu na trh práce méně problematická než u ostatních vzdělanostních skupin, je možné, že v budoucnu, vlivem jejich narůstajícího počtu na trhu práce, dojde k jejímu zhoršení a vysokoškolský diplom sám o sobě již nebude zárukou úspěchu při hledání práce jako doposud. Keller a Tvrdý (2008) také upozorňují na riziko tzv. překvalifikovanosti pracovní síly, kdy na jedné straně je v rámci znalostní společnosti vyvíjen tlak na studenty, aby dosahovali co nejvyššího vzdělání, na straně druhé trh nevytváří dostatečný počet pracovních míst, kde by byla nutná taková míra odbornosti.

V takové situaci mohou v budoucnu při snaze absolventů o uplatnění na pracovních pozicích, které odpovídají jejich úrovni odbornosti, sehrávat rozhodující roli nejen jejich teoretické znalosti a studijní obor, ale i dosavadní pracovní zkušenosti, schopnosti a dovednosti v kombinaci s individuálními charakteristikami.

3 Model úspěšnosti na trhu práce

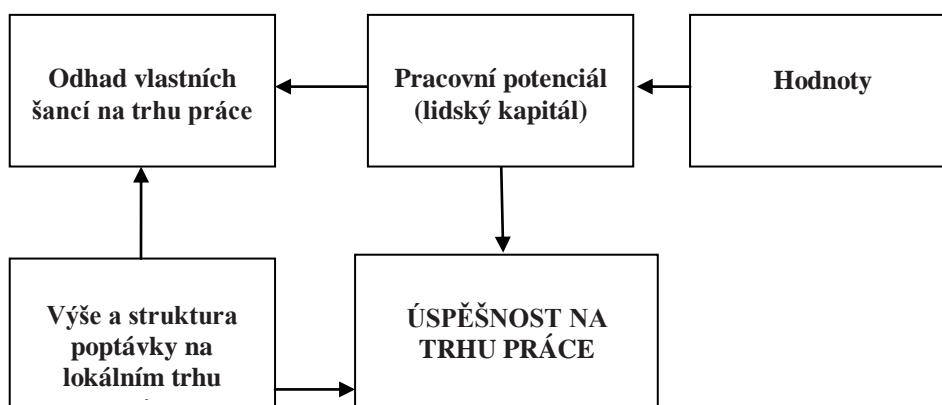
Obecně vzato přechod absolventů na trh práce je situací komplexního charakteru, která je ovlivňována řadou faktorů. Jedním se základních předpokladů je fungující ekonomika a hospodářství státu. Mimo tento zásadní fakt je možné ostatní faktory hledat zejména v oblasti vzdělání, trhu práce ale i v sociálním zázemí jednotlivce [Zelenka 2008; 8-11].

Vyjdeme-li z konceptu zaměstnatelnosti (concept of employability) zjednodušeně pojednávající o člověku z hlediska jeho kvalit a možností být zaměstnán, je kladen v převážné míře důraz na individuální kvality a znalosti člověka, které mu umožňují se uplatnit na měnícím se pracovním trhu [McQuaid, Lindsay 2005; 199-200]. Vysokoškolsky vzdělaní lidé vzhledem ke svému dosaženému vzdělání mají výhodnější startovací pozici při přechodu na trh práce, než lidé se vzděláním nižším než vysokoškolským. Číslo Českého statistického úřadu uvádějící podíl dlouhodobě nezaměstnaných v populaci (podle nejvyššího dosaženého vzdělání za 4.čtvrtletí roku 2009) vysokou míru zaměstnatelnosti vysokoškolsky vzdělaných lidí jen potvrzuje. Dlouhodobě nezaměstnaných vysokoškolsky vzdělaných lidí je pouhých 3,5% (4 tis.) z celkového počtu osob evidovaných jako dlouhodobě nezaměstnaných v České republice, jejichž stav k danému období činí 112,9 tis. Podíl nezaměstnaných z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných s dokončeným základním vzděláním je 33,6% (37,9 tis.), se střední úrovní vzdělání bez maturity je 43,2% (48,8 tis.) a se středním vzděláním čítá 19,7% (22,2 tis.)⁸.

Ukončené vysokoškolské vzdělání je bezesporu dobrým předpokladem pro úspěšný přechod na trh práce, což také názorně ilustruje „Model úspěšnosti na trhu práce“, jež byl sestaven řešiteli výzkumů zaměřeného na zmapování rizik a dopadů nezaměstnanosti, které bylo uskutečněno v letech 2000-2001 [Mareš, Sirovátka, Vyhlídal 2002; 51]. Jelikož se nejednalo o model početní znázorňující vztahy mezi faktory ale pouze o model schématický, dané schéma bylo zjednodušeno se záměrem především postihnout ty faktory, které mohou hrát rozhodující roli při přechodu absolventů VŠ na pracovní trh.

⁸ [http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/D60037465C/\\$File/310109q453.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/D60037465C/$File/310109q453.pdf) [cit. 14.4.2010]

Schéma č.1: Model úspěšnosti na trhu práce



Zdroj: Mareš, Sirovátka, Vyhlídal 2002

(schéma upraveno autorkou)

V tomto modelu je primární podíl úspěšnosti na trhu práce přičítán zejména lidskému kapitálu, kterým člověk disponuje. Tento kapitál charakterizovaný jako pracovní potenciál a indikovaný na základě dosaženého vzdělání je považován za klíčovou charakteristiku, která determinuje hodnoty a strategie člověka pro jeho úspěšnost na trhu práce. Úspěch na trhu práce je v nemalé míře také ovlivněn charakterem a strukturou lokálního trhu, což vyplývá z jeho podstaty nedokonalého fungování. Lidé s obdobným lidským kapitálem jsou na různých trzích přijímáni odlišným způsobem, trhy jsou diskriminující (na základě gender, věku, zdravotní způsobilosti) a jsou segmentovány. Důležitou roli při získávání zaměstnání také sehrává tzv. odhad vlastních šancí na trhu práce, který je kombinací disponujícího lidského kapitálu a charakteru lokálního trhu. Nicméně na trhu práce fungují také zákonitosti, díky nimž je část osob na něm označována termínem „discourage“⁹, což jsou lidé, kteří vzhledem ke svým charakteristikám mají pozici na pracovním trhu velmi ztíženou [Mareš, Sirovátka, Vyhlídal 2002; 51].

⁹ Termín se objevuje v anglosaské literatuře a jako *discouraged workers*. Označuje častěji ženy, osoby se základním vzděláním (hlavně nevyučené), a osoby starší 50 let a osoby se zdravotními potížemi – což je většinou spojeno silně s jejich věkem [Mareš, Sirovátka, Vyhlídal 2003; 47].

4 Faktory ovlivňující vstup na trh práce

V předchozí části byly na základě modelu úspěšnosti na trhu práce stručně nastíněny klíčové faktory, jež situaci přechodu na trh práce značně ovlivňují. Nyní se na jednotlivé faktory zaměřím podrobněji. Pro jejich výklad budu převážně vycházet z komplexního pojetí faktorů ovlivňujících marginalizaci¹⁰ na trhu práce, tak jak je vymezil Sirovátka (1997), jelikož toto vymezení pojímá problematiku začlenění na trh práce více v jeho šíři a zahrnuje faktory z oblasti ekonomické i sociální.

V souvislosti s pracovním trhem je proces marginalizace operacionalizován jako „pohyb, v němž jsou určité pracovní pozice přiřazeny k určitým segmentům pracovní síly, které jsou sice ochotné k zaměstnání na plný úvazek, ale nejsou schopné docílit plné zaměstnanosti v dlouhodobější formě zaměstnání, která by byla využila jejich pracovní potenciál. Marginalizace na pracovním trhu redukuje v podstatě objektivní šance výběru prací: v tomto procesu jak pracovní pozice, tak i lidé se stávají marginální“ [Loveridge, Mok 1979: 27 in Sirovátka 1997; 11]. Formou marginalizace na trhu práce je např.: nejistota na trhu práce, nezaměstnanost, časté střídání placeného zaměstnání.

Přestože absolventi VŠ v situaci po dokončení svého vzdělání a před vstupem na trh práce nejsou primárně marginalizovanou skupinou osob, spíše rizikovou skupinou, přesto faktory ovlivňující marginalizaci na trhu práce jsou aplikovatelné i na jejich situaci.

Nyní podrobněji představím skupinu faktorů, které Sirovátka (1997) souhrnně označil jako faktory strukturální. Jedná se o faktory, které začleňování osob na trh práce ovlivňují především v rovině ekonomické a individuální. Mezi tyto faktory spadá segmentace pracovního trhu, ekonomické mechanismy na pracovním trhu a individuální a sociální zdroje.

¹⁰ Koncept marginality do sociologie uvedl Robert E. Park, když se věnoval výzkumu města, a to především jeho segregovaným oblastem. Jako marginální pak označil situaci jedinců nebo skupin, kteří jsou na okraji nějaké skupiny, soc. třídy, vrstvy nebo společnosti. Marginalitou je tak vyjádřena pomyslná hranice, jež odděluje dva kulturně odlišné světy [Jand'ourek 2001; 149, Tvrdý 2008; 38].

4.1 Segmentace pracovního trhu

Klasická a neoklasická ekonomická teorie vychází z předpokladu, že fungující trh je systémem homogenním, který je regulován interakcí mezi nabídkou a poptávkou pro pracovní síle. Takto pojatý model trhu předpokládá, že jeho účastníci jednají racionálně a jsou plně informováni. Práce jako výrobní faktor má homogenní charakter, a je tudíž snadno měnitelná z hlediska své kvality a kvantity. Dále je možné jednoduchým způsobem nahrazovat výrobní faktory (práci a kapitál) a platí zde identické efekty vzdělávání a pracovní zkušenosti pro všechny pracovníky trhu [Sirovátka 1997; 19-20, Mareš 1994; 50]. Avšak naplnění těchto předpokladů fungování trhu práce vyvolává pochybnosti a dalo vzniknout mnoha segmentačním teoriím o fungování trhu práce. Trh totiž v zásadě nemá homogenní charakter a rovnováha na trhu práce je abstraktním pojmem [Mareš 1994; 51].

„Segmentací na trhu práce se rozumí procesy, jejichž prostřednictvím dochází k oddělení určitých skupin profesí nebo povolání a vytvoření segmentů trhu práce, tj. rozdělení trhu na menší vnitřně stejnorodé části, které jsou do určité míry na sobě nezávislé z důvodu existence bariér. Bariéry mohou mít geografický nebo profesní charakter, mohou záviset na vztahu pracovníka k zaměstnavateli a v některých případech bariérou můžou být i sociodemografické charakteristiky pracovníka, např. rasa, pohlaví nebo i věk“ [Tvrđý 2008; 38]. Což absolventům vysokých škol i přes jejich dosažený titul, může komplikovat získání dobrého uplatnění na trhu práce. Z výše uvedené definice vyplývá, že nikoliv pouze ekonomické vlivy přispívají k segmentaci na trhu práce, ale i řada sociálních, demografických a kulturně-politických faktorů může ovlivňovat jeho strukturu, a díky tomu se také dostala do středu zájmu sociologie a nezůstala pouze výhradním tématem ekonomických teorií, které stály u zrodu řady segmentačních teorií.

Koncept segmentace pracovního trhu není konceptem, jež by byl obecně přijímán jako platný. Někteří teoretikové na poli ekonomie a sociologie jsou zastánci jednoty trhu práce, jehož princip spočívá v orientaci na práci a produkci. Pracující člověk je pak pojímán jako typ abstraktivního standardního zaměstnance, „jehož sociální pozice již není určena zděděnými a připsanými statusy, ale pouze jeho kolektivní třídní pozicí a anonymním tržním mechanismem

na jedné straně a jeho striktně *individuálními* charakteristikami na straně druhé“ [Mareš 1994; 50, text vyznačený kurzívou je v originále v uvozovkách].

Jako reakce na kritiku tohoto pojetí byly představeny koncepce segmentace trhu rozlišující segmentaci již před samotným vstupem na trh práce a na segmentaci po vstupu práce. Jedním z těch, kdo takovou koncepci rozpracoval, byl Paul Ryan (1981), který „rozlišoval determinaci procesu segmentace trhu práce před vstupem na trh práce (*pre-market segmentation*) nebo přímo na trhu práce (*in-market segmentation*)“, kdy právě segmentace před vstupem na trh práce byly často podmiňovány na základě vzdělání a sociální stratifikace [Tvrđý 2008; 38-39]. Převažujícím přístupem pojetí segmentace trhu v literatuře, je přístup vycházející z dichotomií. Na tomto místě uvádím pojetí, které trh práce rozlišuje na externí a interní, primární a sekundární. Dále zmiňuji duální pojetí trhu práce a teorii pracovníků „uvnitř“ a pracovníků „venku“ neboli insider-outsider theory. V neposlední řadě pak uvádím segmentaci, kterou vytvořili Keller a Tvrđý (2008) pro zachycení současného trendu na trhu práce v návaznosti na změny významu vzdělání, což v souvislosti s navazující empirickou částí, považuji za velmi přínosné pro lepší pochopení současné situace vysokoškoláků na trhu práce.

Primární a sekundární trhy

Zjednodušeně řečeno jsou pracovní místa v primárním sektoru považována za místa „dobrá“ a v sekundárním sektoru jako „špatná“. Primární trh je trhem, jež soustřeďuje pracovní příležitosti s vyšší prestiží, možností profesionálního růstu, nižším rizikem nezaměstnanosti, lepšími pracovními, legislativními a platovými podmínkami. Je zde nižší fluktuace, a pracovníci na tomto trhu mají lepší možnosti se v profesně rozvíjet, a tím posílit svou celkovou stabilitu na trhu práce [Mareš 1994;51, Tvrđý 2008; 43-44, Sirovátka 1995; 27-28].

Naproti tomu sekundární trh spojovaný s výrazem „špatná pracovní místa“ takových výhod a perspektiv jako trh primární nenabízí. Sekundární trh je charakterizován nestabilitou, obavami ze ztráty zaměstnání, nižší prestiží, nižším platovým ohodnocením, menšími možnostmi se kvalifikačně rozvíjet. Na straně jedné je na takovémto trhu snazší získat zaměstnání, na straně druhé zde panuje vyšší fluktuace a nestabilita pracovních míst. Díky nemožnosti se kvalifikačně rozvíjet se lidem na sekundárním trhu uzavírá možnost dostat se na trh primární a

celkově se tito lidé častěji potýkají s nezaměstnaností. Tato vertikální segmentace trhu jej v podstatě člení na dvě samostatně fungující části, mezi nimiž je přechod z nižší do vyšší úrovně velmi obtížným krokem [Mareš 1994;51, Tvrđý 2008; 43-44, Sirovátka 1995; 27-28].

V současnosti je v oblasti managementu tento model segmentace aplikován na typologizaci zaměstnanců uvnitř firmy. Rozlišuje zaměstnance na tzv. klíčové zaměstnance (core group), kteří jsou považováni za nepostradatelné zaměstnance vykonávající kvalifikovanou práci a pracující na plných úvazcích, a na tzv. periferní zaměstnance vykonávající méně kvalifikovanou práci a nejsou vázáni dlouhodobými a plnými úvazky [Tvrđý 2008; 44].

Externí a interní trh práce

Vymezení trhu na vnitřní a vnější je rozlišením mezi trhem práce uvnitř jednotlivých podniků, který v podstatě nese charakteristiky fungování trhu v pravém slova smyslu, jelikož je řízen na základě interních mechanismů, a trhem vnějším tedy polem, na němž firmy soupeří mezi sebou. Toto rozlišení je pak zásadní v souvislosti s nastavením opatření proti nezaměstnanosti, kdy na trhu externím jde především o podporu mobility pracovníků mezi firmami a v případě interních trhů je snaha této situace předcházet prostřednictvím kvalifikačního rozvoje pracovníků firmy [Mareš 1994; 52].

Fungování trhu práce na základě tohoto principu segmentace prokazují data získaná dotazováním zaměstnavatelských subjektů z roku 2003 v České republice. Bylo prokázáno, že interní trhy mají pro firmy velký význam, jelikož pro ně představují primární zdroj vhodných pracovníků, kterých je na externím trhu z jejich pohledu nedostatek. Z pozice zaměstnavatelů je pak výhodnější prostřednictvím školení a podpory růstu kvalifikace přeškolit stávající zaměstnance. Výzkumné šetření přineslo zjištění, že pouze 4% zaměstnavatelů se spoléhá na externí trh, 48% se spoléhá na současné zdroje pracovní síly firmy a 48% kombinuje pro hledání pracovníků oba trhy. Nedostatek vhodných pracovníků hledáním na externím trhu práce řeší zejména malé firmy do 10 zaměstnanců, firmy s počtem zaměstnanců mezi 100 až 500 se nejčastěji spoléhají na současné zaměstnance a kombinaci obou přístupů nejčastěji uplatňují firmy nad 500 zaměstnanců [Winkler, Žižlavský 2004; 106-107].

Podle Althausera a Kalleberga (1981) jsou interní pracovní trhy charakterizovány zejména způsoby vstupů na ně (tzv. ports of entry). Interní trhy vymezili jako skupiny prací s následujícími kritérii: pracovní pozice na nich jsou uspořádány na škálách pracovního žebříčku, na jejich trh je možné vstoupit pouze ze spodních stupňů žebříčku a pohyb na žebříčku pozic je spojen z dovednostmi a znalosti, přičemž největší váhu zde má pracovní praxe (on-the-job training) a individuální příprava (self-training) [Sirovátka 1997; 23].

Duální trh práce

Propojením předchozích dvou segmentačních typologií trhu vytvořil Alfred Mok v roce 1975 koncept duálního trhu práce, v jehož rámci rozdělil trh interní a externí na trh primární a sekundární, čímž definoval čtyři sub-systémy. V tomto modelu je na ose vertikální zobrazeno rozlišení mezi sekundárním a primárním trhem, jejichž diferencujícím prvkem je jistota zaměstnání, pracovní podmínky, odpovědnost a odměňování. Interní a externí trh je rozlišen na úrovni horizontální osy a jeho třídící hledisko je dáno charakterem pracovních míst a jejich vztahy podle pracovních úkolů [Tvrdý 2008; 47, Sirovátka 1995; 22]. Tuto segmentaci přehledně zobrazuje následující tabulka.

Tabulka č.1: Čtyři segmenty trhu práce [cit. Tvrdý 2008; 48]

	INTERNÍ	EXTERNÍ
PRIMÁRNÍ	Pracovní pozice jsou dány specifickými znalostmi, mají dobré šance pro povýšení a je zde podstatné zvyšování kvalifikace a jistota práce. Jsou relativně vysoké odměny, vyšší autonomie a odpovědnost.	Práce zahrnuje pracovní místa s horší kvalifikací, malou šancí na postup s nižším zvyšováním kvalifikace, ale s dobrými pracovními podmínkami, jakož i s relativně vysokými odměnami a autonomií v práci.

	INTERNÍ	EXTERNÍ
SEKUNDÁRNÍ	Práce vyžadují specifické dovednosti, jenž jsou získány během této pracovní činnosti, je pro ně charakteristická rutinní práce bez autonomie a odpovědnosti, horší pracovní podmínky, relativně malá odměna. Mnoho těchto pracovních míst je pro ženy a mladé lidi ve specifickém výrobním procesu.	Pracovní místa s požadavkem nízké kvalifikace, primitivní pracovní podmínky, žádné pracovní zabezpečení nízké mzdy, rigidní pracovní pravidla, a minimální odpovědnost. Tento segment je typický pro imigranty a zahraniční pracovníky.

Tým A a Tým B vysokoškoláků

Jednotlivé segmentační pojetí trhu práce ještě doplňují o pojetí, jež prezentují Keller a Tvrdý (2008) ve své publikaci „*Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*“. Na základě výzkumného empirického šetření zaměřeného na změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti, vytvořili rozlišení pracovníků na trhu práce na Tým A reprezentující primární trh a na Tým B reprezentující trh sekundární. Toto rozlišení dávají do souvislosti s významem a funkčností vysokoškolského vzdělání jako pojistky pro to, aby člověk nesestoupil z Týmu A do Týmu B. Upozorňují, že současný trend rostoucího množství absolventů vysokých škol zapříčiňuje, že úspěšnost a neúspěšnost na trhu práce již nemusí nutně korespondovat s úrovní dosaženého vzdělání, a tím může docházet na trhu práce k formování dvou skupin, úzké skupiny řídicích pracovníků a špičkových specialistů a absolventů škol s běžnými diplomy [Keller, Tvrdý 2008; 148-152].

Pro vytvoření dané typologie vycházejí ze dvou teoretických konceptů, a to konceptu Randalla Collinse a jeho společnosti osvědčení a z novodobějšího konceptu francouzských sociologů Dubeta a Martucelliho. Collinsova teorie, jež vznikla v období 80. let 20. století předpokládá, že diplom jako doložka osvědčení je jakousi zárukou pro „zaujetí jisté pozice v rámci organizačních struktur“. Soudobější koncept obou francouzů upozorňuje, že přestože se jedná o řídicí pracovníky a pracovníky klasických profesí „ztrácí dosavadní privilegovanost“, přičemž toto teoretické východisko následně na základě empirických dat Keller a

Tvrdí potvrzují a konstatují, že část řídicích pracovníků sestupuje na žebříčku úspěšnosti (pravděpodobně podmíněnost typem firmy a řídicí aktivity) a část techniků stoupá na úrovni úspěšnosti (jedná se pravděpodobně vysoce kvalifikované odborníky) [tamtéž 2008; 148-152].

4.2 Ekonomické mechanismy na pracovním trhu

Úspěšné začlenění absolventů vysokých škol je výrazným způsobem na trhu ovlivňováno interakcí poptávky (počty nezaměstnaných) a nabídky (volných pracovních míst). S narůstajícím počtem absolventů VŠ za posledních několik let je pro ně samotné situace na trhu práce méně příznivá především pokud má člověk zcela konkrétní představy o svém zaměstnání. Z hlediska teorie práce v linii s neoklasickou ekonomickou teorií jedinec hledající své zaměstnání ze své podstaty racionálního uvažování při hledání práce zvažuje náklady na hledání zaměstnání a přínosy z jeho přijetí. Jsou tací, kteří volí strategii tzv. vyčkávací nezaměstnanosti (wait unemployment) a přestože mají možnost být zaměstnání na sekundárním trhu práce, raději vyčkávají a řadí se do pomyslné fronty čekajících na místa na trhu primárním.

K úspěšnému začlenění na trh práce je třeba mít také notnou dávku motivace, která i v případě nezaměstnanosti pomáhá překlenout její past [Sirovátka 1997; 27-30].

4.3 Individuální a sociální zdroje

K přechodu absolventů škol na trh práce také významným způsobem přispívají individuální zdroje v podobě lidského kapitálu. Lidský kapitál (je podrobněji rozebrán v kapitole 5) je jednou z určujících komponent konkurence individuálních schopností člověka na trhu práce. Na straně jedné je určován mírou vstupů, s nimiž jedinec vstupuje na trh práce a mírou výstupů v podobě jeho pracovního uplatnění. Na straně vstupů figurují demografické charakteristiky jako věk, pohlaví, případně rodinný stav, individuální psychologické charakteristiky – inteligence, nadání, schopnosti, temperament a vlivy kulturního, sociálního a

ekonomické kapitálu¹¹. Zásadní podíl na jeho utváření má vzdělávací a profesní dráha, přičemž vzdělání jako kapitálové vlastnictví je třeba udržovat a rozvíjet neustálým procesem vzdělávání, aby neztrácelo na své hodnotě [Kuchař 2007; 24]. Podle „teorie fronty“ je lidský kapitál ve smyslu vědomostí, zkušeností, kvalifikací, spolehlivosti a dalších individuálních charakteristik uchazeče o zaměstnání klíčovým faktorem pro jeho posouzení ze strany zaměstnavatele, zda se jedná o vhodného kandidáta. Ti, co disponují nízkým kapitálem, jsou odkázáni se postavit na konec pomyslné fronty a jejich šance na získání zaměstnání jsou o poznání menší než těch, kteří stojí v první linii [Granovetter, Tilly 1988 in Mareš, Sirovátka, Vyhliďal 2002; 13].

Důležitým faktorem ovlivňujícím participaci na pracovním procesu je adaptabilita na měnící se podmínky na trhu práce, přičemž i zde dosažená míra vzdělání hraje svou roli. Vysokoškolsky vzdělaní lidé se obecně na trhu práce lépe orientují a přizpůsobují se změnám. Na trhu práce také platí, že přístup ke kvalitním informacím, jež vypovídají o jeho fungování a zákonitostech, mají vliv na efektivitu produkce na něm. Jen málokdy je možné v realitě nacházet ideální stav věcí a to platí i v případě informovanosti lidí na trhu práce. O jejich nedokonalé informovanosti pojednává *teorie asymetrických informací* [Kuchař 2007; 18-19].

Neméně důležitým faktorem ovlivňujícím pozici člověka na trhu práce jsou zdroje sociální v podobě kapitálu sociálního. Zjednodušeně řečeno se jedná o rodinu, příbuzné, sociální sítě, kterými je člověk obklopen, kteří ve chvíli přechodu na trh práce mohou fungovat jednak jako podpora v případě neschopnosti nalézt si zaměstnání, a jednak jako sociální síť, skrze níž je možné se na trhu do určité míry uplatnit [Sirovátka 1997; 33].

¹¹ K definování těchto pojmů významně přispěl francouzský sociolog Pierre Bourdieu. Ekonomický kapitál definoval jako kapitál, „který je bezprostředně převoditelný na peníze a může být institucionalizován ve formě vlastnických práv“. Kulturní kapitál je možné „za určitých podmínek převést na kapitál ekonomický a může být institucionalizován ve formě vzdělanostní kvalifikace“. Sociální kapitál je tvořen „sociálními sítěmi, za určitých podmínek je převoditelný na kapitál ekonomický a jeho institucionalizovanou formou může být šlechtický titul. [Bourdieu 1986; 47].

5 Lidský kapitál a jeho pojetí

„Nejhodnotnější kapitál je kapitál investovaný do lidí“.

Alfred Marshal, Principles of Economics¹²

Koncept lidského kapitálu je v současnosti předmětem živých politických diskusí a těžištěm mnoha výzkumných projektů především díky jeho přímé vazbě na vzdělání a zaměstnanost respektive nezaměstnanost. Jak již bylo nastíněno, jedná se o klíčový faktor ovlivňující úspěšnost přechodu na pracovní trh. V následující kapitole půjde o nastínění tohoto konceptu, definování jeho jednotlivých složek a jeho pojetí v rámci jednotlivých vědních oborů, přičemž jeho vymezení bude primárně výchozím konceptem pro navazující analytickou část této práce.

5.1 Pojem lidský kapitál a jeho definice

Začneme-li u samotného pojmu kapitál, je definován jako výrobní prostředky, ze kterých je možné získat zisk, přičemž může nabývat podoby finanční či nemateriální. Účelem takového kapitálu není konzumace, ale produkce. V přeneseném slova smyslu se o kapitálu také hovoří v případě nehmotných prostředků jako o vzdělání, schopnostech či sociálních kontaktech, jež přispívají přímo či nepřímo k dosahování zisku a jsou známy pod pojmy kulturní, lidský a sociální kapitál [Jand'ourek 2001; 118].

Nyní se zaměřím na význam lidského kapitálu. Původ konceptu lidského kapitálu (*human capital*) sahá do období šedesátých let minulého století a za jeho uvedení do vědeckého slovníku stojí významní ekonomové Theodore Schultz¹³ a Gary S. Becker¹⁴ [Schuller 2000; 3]. Pojem lidského kapitálu není přesně teoreticky vymezen a neexistuje jednotná teorie. Obecná definice lidského

¹² V originále: The most valuable of all capital is that invested in human beings; [<http://www.econlib.org/library/Marshall/marP46.html>, cit.2.5.2010]

¹³ Nositel Nobelovy ceny za ekonomii z roku 1979 [http://en.wikipedia.org/wiki/Theodore_Schultz; cit. 16.4.2010].

¹⁴ Nositel Nobelovy ceny za ekonomii z roku 1992 [http://cs.wikipedia.org/wiki/Gary_St Stanley_Becker; cit. 16.4.2010].

kapitálu říká, že se jedná o „zásobu znalostí a dovedností ztělesněných v lidech určitého státu, žijících na určitém území. Je výsledkem tradice, vzdělání a poznatků získaných praxí [Velký sociologický slovník 1996; 474-475].

Téma lidského kapitálu stalo se středem zájmu Organizace pro hospodářskou spolupráci, jež věnovala tomuto tématu celou publikaci pod názvem „*Human capital: How what you know shapes your life*“. OECD definuje lidský kapitál jako znalost (knowledge), dovednosti (skills), kompetence (competencies) a atributy (attributes), jichž je jedinec nositelem a které přispívají k utváření jeho osobního, sociálního a ekonomického života [Keely 2007; 29]. Jako jeden z hlavních benefitů pramenících z lidského kapitálu v podobě dosaženého vysokoškolského vzdělání jsou, jak již bylo zmíněno, zvýšené možnosti získat zaměstnání. OECD ve svých statistikách argumentuje, že v České republice podíl nezaměstnaných, kteří nedokončili středoškolské vzdělání (tedy osob s nižším lidským kapitálem) činí 23% oproti absolventům vysokých škol, u nichž míra nezaměstnanosti činí pouze 2%, což je výrazný rozdíl [tamtéž 2007; 32].

5.2 Lidský kapitál v ekonomické teorii

Na definování konceptu lidského kapitálu se výrazně podílejí především ekonomické teorie a většina ekonomů se shoduje, že lidský kapitál sestává z dovedností, zkušeností a znalostí/vědomostí [Malloch 2003; 3]. Významné místo mezi ekonomickými teoretiky lidského kapitálu zaujímá Gary S. Becker, který svůj koncept lidského kapitálu obohatil o hledisko lidského chování a celkově oblast svého ekonomického zájmu posunul do oblasti jiných společenských věd jako sociologie, antropologie či demografie [Kameníček 2003; 9-10]. Becker ve svém díle *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*“ vyčerpávajícím způsobem pojednává o vzdělávání jako o jedné z nejdůležitějších investic do lidského kapitálu. Detailním způsobem se věnuje ekonomickému významu lidského kapitálu s důrazem na vzdělání. Tvrdí, že lidé více vzdělání a lidé s více dovednostmi téměř vždy vydělávají více než ostatní a mezi vzděláním a nezaměstnaností existuje jasná

spojitost. Investice do vzdělání a výcviku považuje za nejdůležitější investice do lidského kapitálu [Becker 1993; 12, 17].

Becker rozpracoval obecnou analýzu investic do lidského kapitálu se záměrem o nový pohled v rámci ekonomie, přičemž se zaměřil na vysvětlení několika empirických fenoménů. Ve středu jeho zájmu stanuly následující společenské situace: (1) Výdělky se obvykle zvyšují s věkem při klesající míře jejich nárůstu. Míra nárůstu i míra zpomalení mají tendenci být přímo úměrné úrovni dovedností. (2) Míra nezaměstnanosti má tendenci být nepřímo úměrná úrovni dovedností. (3) Firmy v méně rozvinutých zemích se jeví jako více „paternalistické“ vůči zaměstnancům než v zemích rozvinutých. (4) Mladší lidé mění práci častěji a více se účastní školních a zaměstnaneckých výcviků než lidé starší. (5) Distribuce výdělků především mezi profesionály a kvalifikovanými pracovníky má pozitivní zakřivení. (6) Schopní a talentovaní lidé se více vzdělávají a účastní se různých druhů výcviků než ostatní. (7) Dělbá práce je limitována rozsahem trhu. (8) Typický investor do lidského kapitálu je více impulsivní a tedy i spíše chybuje než typický investor do kapitálu hmotného [tamtéž 1993; 30]. Na základě těchto společenských jevů se Becker věnoval definování ekonomických modelů měřící efekty investic do lidského kapitálu skrze investice do vzdělání na výši výdělků a míru jejich návratnosti, přičemž i existenci bídy a chudoby vyvozoval z investice, respektive neschopnosti investovat lidský kapitál do vzdělání.

Přestože Becker studium lidského kapitálu propagoval již v 60. letech minulého století, základní principy jeho přístupu k tomuto konceptu, jsou zahrnovány do studií pojednávající o lidském kapitálu i dnes. Beckerova teorie je oceňována díky tomu, že jejím cílem není dehumanizovat člověka na ekonomickou jednotku, ale zohledňovat mimo efektů lidského kapitálu na finanční příjmy, například efekty na zdraví a formování rodiny. Tyto širší přínosy pro člověka zdůrazňuje v současnosti i studie OECD a uvádí, že lidé, kteří mají vyšší vzdělání častěji působí jako dobrovolníci v komunitních skupinách, například v ženských asociacích a rodičovsko-učitelských spolcích [Keely 2007; 35]. I přesto se však najdou kritici jeho pojetí to zejména v řadách sociologů, kteří upozorňují, že využití lidského kapitálu je ovlivňováno také vrozenými dispozicemi a rodinnou výchovou a jeho návratnost tak může záviset i na jiných faktorech než je vzdělání a osobní dispozice [Petrušek 2006; 409].

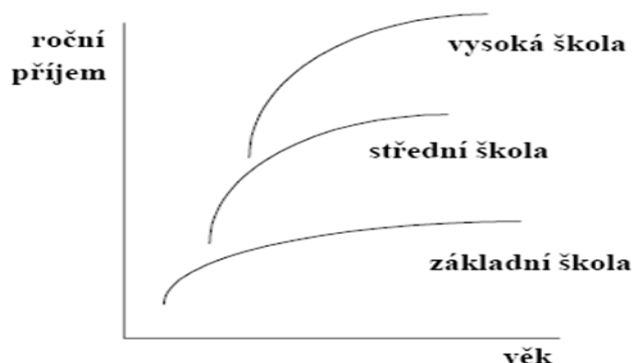
5.3 Lidský kapitál a vzdělání

Vzdělání při tvorbě lidského kapitálu hraje klíčovou roli a konkrétně v souvislosti s vysokoškolským vzděláním je návratnost investic častým tématem politických diskusí, vzhledem k narůstající počtu studentů a s tím spojenou problematičností financování vysokoškolského vzdělávání. Neustále totiž vyvstává otázka, zda vysokoškolsky vzdělaných lidí není příliš mnoho a v případě, že nemohou najít uplatnění odpovídající jejich kvalifikaci, zabírají pracovní místa pro jedince se středoškolským vzděláním¹⁵ [Urbánek 2005; 20-21].

Za termínem lidský kapitál se skrývá celá škála aktivit, které jsou převážně vzdělávací povahy a investice do nich zlepšují naše zdraví nebo zvyšují výdělky. Jmenujme alespoň aktivity jako školní vzdělávání, dodatečné jazykové kurzy, výdaje na lékařskou péči, přednášky o dobrých mravech, atd. Lidé participující na těchto aktivitách mohou očekávat ocenění společnosti například v podobě lepší reputace a uznání. Co je však důležité, je uvědomit si, že lidský kapitál na rozdíl od kapitálu hmotného je neoddelitelný od konkrétního člověka a získané vzdělání a dovednosti jsou jeho bezvýhradným vlastnictvím [Kameníček 2003; 16].

Spojitosť lidského kapitálu a vzdělání ilustruje příjmová křivka podle dosaženého vzdělání, z níž je patrné, že investice do lidského kapitálu následně zvyšují peněžní příjmy.

Graf č.2: Příjmové křivky podle dosaženého vzdělání (Zdroj: [Šimek 2005; 12])



¹⁵ Barr, N. and Crawford, I. (2005). Financing Higher Education: Answer from the UK, Routledge, Abingdon, Oxfordshire, UK

Clare, J. (2005). A degree counts for less on job market, Daily Telegraph, 28 October, p.1

Investice do lidského kapitálu z pohledu jednotlivce lze na základě racionálního ekonomického rozhodování, jež vždy vychází z porovnávání soukromých nákladů a soukromých výnosů rozhodnutí, rozdělit na náklady a přínosy ze vzdělání [Brožová 2004; 94, Šimek 2005; 12]:

Náklady na vzdělání

- *Přímé (direct costs)*: Jedná se o soukromé náklady vzdělávání (např. na získání vysokoškolského diplomu absolventem střední školy) ve formě nákladů na školné, učebnice, knihy, studijní pomůcky.
- *Nepřímé*: Mají charakter nákladů obětovaných příležitostí (opportunity costs), kdy záleží na hodnotě času potřebného k získání vzdělání.

Přínosy ze vzdělání

- *Peněžní*: Zvýšená mzda v budoucnu získávaná po dobu celého aktivního pracovního života, kdy po ukončení studia člověk disponuje větším množstvím lidského kapitálu a může nabízet kvalifikovanější službu práce.
- *Nepeněžní*: Zvýšené uspokojení z práce, vyšší společenská prestiž, nové pracovní a společenské prostředí, nové společenské kontakty a vztahy, lepší přístup k informacím, určitá úroveň kulturní, sociální a politické participace, určitý způsob života, větší ocenění mimotržních aktivit a zájmů.

Přestože investice do lidského kapitálu jsou primárně záležitostí jednotlivce, mají významný celospolečenský užitek. Detailnější shrnutí významných přínosů z investic do vzdělání, jež přesahují individuální užitek jsou následující:

- a) „Vzdělanější pracovníci vyrobí větší produkt: tím získají nejen vyšší mzdu, zároveň zvyšují příjmy státu z daní a tím i životní úroveň celé společnosti.
- b) Více vzdělaní pracovníci trpí méně nezaměstnaností než ti méně vzdělaní. Ti potom dostávají sociální kompenzace od státu a zvyšují tím jeho výdaje. Společnost má tak užitek z investic do vzdělání, neboť potom může vydávat méně na programy státu blahobytu.

- c) Se vzděláním se zvyšuje míra politické a kulturní participace, lidé lépe rozumějí politickým rozhodnutím a dovedou vyjádřit svůj názor. Zvyšuje se tak politická gramotnost i kulturní úroveň populace, politické procesy mohou lépe zvyšovat blahobyt celé společnosti.
- d) Vyšší vzdělání přináší i mezigenerační užítky. Více vzdělání rodiče vytvářejí kvalitnější a náročnější prostředí pro své děti, poskytují jim lepší péči, vedení a mají větší požadavky na jejich vzdělání.
- e) Více vzdělání lidé objevují a vynalézají a tím přispívají ke zvyšování technické a technologické úrovně výroby, která se projeví v růstu produktivity, vyšších ziscích i daních a rovněž v lepším uspokojování potřeb a zvyšování užitek spotřebitelů“ [Brožová 2004; 108].

Těžištěm rozvoje a tvorby lidského kapitálu jsou jednak teoretické vědomosti, jež je možné nabýt prostřednictvím studia především na středních a vysokých školách, a jednak praktické zkušenosti, které člověk získává v samotné praxi, v konkrétních pracovních podmínkách. Z tohoto pojetí pak vychází specifikace jednotlivých složek lidského kapitálu zdůrazňující především vztah ke vzdělání. Základní složky lidského kapitálu ke vzdělání jsou: *Stupeň dosaženého školního vzdělání, praktické zkušenosti a další profesní vzdělávání* [Mužík 2004; 12-13].

Stupeň dosaženého vzdělání je jednou ze základních složek lidského kapitálu. Svou roli však hraje i obor studia. Stupeň, případně i obor studia dokončeného školního vzdělání představuje velmi globální až neurčitý prvek mající svá úskalí. Jeho problematičnost spočívá jednak v časové dimenzi, a také i v dimenzi informativní. Je to dáno tím, že od dokončení studia uplynula určitá časová vzdálenost, která v dosaženém stupni vzdělání není obsažena a „čím delší je tato vzdálenost, tím větší je pravděpodobnost, že profil absolventa v tehdejší etapě návštěvy školy nepostihoval již ty inovační změny, ke kterým došlo v tom kterém vědním oboru, technikách a technologiích“. Tudíž je třeba lidský kapitál rozvíjet v souladu se změnami ve vědě, přičemž je to především úlohou školství zejména vysokých škol na tyto změny pružně reagovat a své studenty odborně vzdělávat s určitým předstihem vycházejícím z kvalifikovaných prognóz. Úskalí informace o dosaženém stupni vzdělání je, že nevypovídá o tom, zda a v jaké míře

absolvent školy využívá ve škole nabytých vědomostí a dovedností při výkonu své pracovní funkce [Mužík 2004; 13].

Praktické zkušenosti, které jsou produktem profesní praxe, mají zásadní význam pro kvalifikační profil pracovníka z hlediska lidského kapitálu. Nicméně vzhledem k tomu, že získávání praktických zkušeností se děje velmi často neplánovaně, jejich následné využití může být pouze částečné ba dokonce i nulové. Řešení problémů také často podléhá již zaběhnutým způsobům, a tudíž nové praktické zkušenosti mohou zůstat nevyužity [tamtéž 2004; 13-14].

Další profesní vzdělávání je třetí podstatnou složkou lidského kapitálu. Jedním z hlavních výstupů ze školního vzdělání by měla být motivace a schopnost se celoživotně vzdělávat. „Z hlediska lidského kapitálu (nositelem pracovní síly je člověk) je nutno (vzhledem k trhu práce) usilovat o určitou disponibilní „nadstavbu“, přičemž nejde jen o doplnění znalostí, dovedností a návyků, ale také o formování klíčových kompetencí, jež následně člověku umožňují efektivně a adekvátně jednat v různých životních situacích [tamtéž 2004;14].

Jinou klasifikaci složek lidského kapitálu představili De la Fuente a Ciccone, autoři finální zprávy Evropské komise. V souvislosti se soudobým konceptem vzdělanostní společnosti, jejíž jádro tvoří tzv. ekonomika založená na znalosti (knowledge-based economy) definují lidský kapitál především s důrazem na dále využitelné znalosti a dovednosti, které člověk během života akumuluje prostřednictvím vzdělání, školení a zkušeností. Základní složky lidského kapitálu rozlišují na *obecné, specifické a technické dovednosti*. Toto jejich rozlišení v porovnání s ostatními definicemi více zdůrazňuje význam technologického pokroku.

Obecné dovednosti spočívají ve schopnosti zpracovávat informace a v abstraktním myšlení, což zahrnuje schopnost získat informace z různých zdrojů a kombinovat je s příslušnými znalostmi praktických problémů, a tím je využívat pro jejich řešení a pro proces učení.

Specifické dovednosti se týkají fungování konkrétních technologií nebo výrobních procesů. Mezi příklady patří schopnost pracovat s počítačovými programy různých stupňů složitosti.

Technické a vědecké poznatky odkazují na vysoce kvalifikované a analyticky technologické znalosti, které jsou relevantní především v technologiích, architektuře, aj. [Fuente de la, Ciccone 2002; 8-9].

Pokud bychom toto pojetí složek lidského kapitálu použili pro posuzování schopností, které jsou diferencujícím znakem lidí na trhu práce, pak do určité míry toto rozlišení koresponduje se segmentací na trhu práce dělící vysokoškoláky na Tým A a Tým B, která byla představena v kapitole zaměřené na segmentaci trhu práce (4.1). Tento koncept lidského kapitálu v sobě primárně nezohledňuje stupeň dosaženého vzdělání, ale především úroveň schopností a dovedností, což je i východisko této segmentace reagující na rostoucí trend počtu vysokoškoláků na trhu práce, který by mohl zapříčinit rozdělení vysokoškoláků na vysoce kvalifikované a na „řadové“ vysokoškoláky.

6 Požadavky trhu práce z hlediska potřeb zaměstnavatelů

Mezi prvními kapitolami byl představen „Model úspěšnosti na trhu práce“. Jednalo se o model, jež celou problematiku úspěchu na trhu práce pojímal víceméně v jeho komplexnosti zahrnujíc jak systémové faktory, tak společenské a individuální, kterým se detailněji věnovala kapitola 4.

V této chvíli se více přesouváme do sféry individuálních faktorů. Jak již bylo naznačeno, významným faktorem pro uplatnění na trhu práce je lidský kapitál. To do jaké míry, co se jeho kvality týče, je člověk jeho nositelem, vypovídají již konkrétní situace při ucházení se o zaměstnání.

Na základě výzkumu¹⁶ zaměřeného na zmapování požadavků zaměstnavatelů vůči uchazečům o zaměstnání, byly na individuální úrovni vymezeny hlavní faktory úspěšnosti a neúspěšnosti uchazečů o zaměstnání, a to: absolvované vzdělání, odborné znalosti a dovednosti a osobnostní charakteristiky [Šťastnová, P., Kalousková, P., Úlovcová, H., Vojtěch, J. 2008; 66].

¹⁶ Výzkum byl realizován prostřednictvím analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur na přelomu let 2007/2008 jako součást projektu Vzdělání – Informace – Poradenství – VIP Kariéra. Jeho řešiteli byly Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR (IPPP ČR) a Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV). Cílem zkoumání této dílčí části bylo zmapovat potřeby zaměstnavatelů na trhu práce [<http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatelu-z-pohledu-analyzy-inzertni-nabidky-1>, cit. dne 2.5.2010]

6.1 Absolvované vzdělání

Dosažené vzdělání představuje jedno ze základních kritérií při výběru pracovníka. Vysokoškolský titul je pro potencionálního zaměstnavatele určitým signálem o schopnostech uchazeče a to jednoduše proto, že jej většinou získávají ti schopnější z nás. Podle *signalizační teorie* je úroveň dosaženého vzdělání odrazem schopností člověka, a tak by zde měla platit přímá úměra – vyšší vzdělání rovná se vyšší schopnosti, které mimo znalostí a vědomostí zahrnují také schopnost myšlení, komunikace, adaptability, ochotu učit se, spolehlivost a motivaci [Brožová 2003; 39].

Analýza inzerce ukázala, že v případech, kde bylo uvedeno požadované vzdělání, se nejčastěji jednalo o požadavek na jeho vysokoškolskou úroveň. Nicméně z šetření také vyplynulo, že je víceméně velmi obtížné zobecnit v jaké míře jsou jednotlivé úrovně vzdělání na trhu požadovány. Velmi často totiž dochází k situaci, kdy zaměstnavatelé upřednostňují před dosaženým vzděláním konkrétní schopnosti, dovednosti a znalosti zvažujíc jejich přínos pro firmu [Šťastnová, P., ...2008; 28, 51, 52, 67]. Tento jev je příznačný pro stav ve společnosti, kdy dochází k rozšiřování vzdělání a školní diplom tím pádem ztrácí na svém „informativním charakteru“. V tomto případě může být vzdělání nahrazováno jinými kompetencemi [Keller, J., Tvrký, L. 2008; 58, poznámka po čarou]. Na některé pozice jsou pak zaměstnavatelé ochotni přijmout buď čerstvého vysokoškoláka, jemuž se bez problému vyrovná středoškolák s bohatší praxí, a tudíž je pro danou pozici také vhodným kandidátem. Přesto u některých pracovních pozic je vysokoškolské vzdělání nutností. Týká se to především manažerských pozic nebo pozic v ekonomickém sektoru. Zároveň také stále dochází k rozlišování mezi bakalářským stupněm, který není uznáván jako plnohodnotný vysokoškolský titul, a magisterským, což platí opět zejména pro ekonomické profese [srv. Šťastnová, 2008].

6.2 Odborné znalosti a dovednosti

Dokončené vzdělání má bezesporu svou hodnotu, nicméně bez odpovídající praxe jsou šance uspět na trhu práce sniženy. Odborné znalosti a dovednosti v kombinaci s absolvovanou praxí tak představují druhou klíčovou oblast rozhodující o úspěchu při žádání o zaměstnání. Již z výše zmíněného výzkumu vyplývá, že se dané požadavky na délku praxe liší od pozice k pozici. U vysokoškoláků se délka požadované praxe pohybuje zpravidla od 1 do 3 roků. Avšak požadavky na délku praxe uváděné zaměstnavateli jsou do určité míry jakýmsi ideálem, z něhož je následně slevováno, což se týká především období nízké míry nezaměstnanosti. Vysokoškoláci více než jiní mají vyšší šance u některých méně kvalifikovaných pozic ji získat i bez praxe. Stačí zájem o obor, schopnost a ochota učit se. Vyskytují se i případy nabídek na zaměstnání, kdy je dokonce preferován absolvent z důvodu nezatíženosti předchozí praxí a pracovními návyky nebo čistě z finančních důvodů [srv. Šťastnová, 2008].

6.3 Osobnostní charakteristiky

Na úrovni osobního setkání se zaměstnavatelem hrají významnou roli také individuální charakteristiky uchazeče, které spolu s jeho vzděláním, praxí a dovednostmi a znalostmi jsou klíčem k úspěchu na trhu práce. V tomto smyslu osobnostní charakteristiky dotváří celkový dojem a pohled na osobu uchazeče o zaměstnání. Oblast osobnostních charakteristik také zahrnuje oblast klíčových kompetencí nutných pro získání pracovního místa.

Při osobním kontaktu při příležitosti přijímacího pohovoru individuální charakteristiky ovlivňují celkovou situaci zejména v rovině osobní prezentace, tedy vystupování a projevu. Dále je třeba nutně se umět tzv. prodat, projevit zájem se učit novým věcem, samostatnost a zodpovědnost, být motivovaný, zdravě sebevědomý, otevřený a přirozený. Zásadní roli tak sehrávají komunikační schopnosti kandidáta. V neposlední řadě svůj výrazný podíl na výsledku sehrávají osobní sympatie [Šťastnová, P., ...2008; 67].

6.4 Kompetence a jejich složky

V souvislosti se schopnostmi člověka vykovávat určité zaměstnání se hovoří především o jeho kompetencích. Úroveň individuálních kompetencí je možné také označit za jeden z rozhodujících faktorů ovlivňující uplatnění na trhu práce. „Soulad mezi kompetencemi a pracovním místem tudíž vyjadřuje situace, kdy má pracovník žádoucí kombinaci kompetencí lidského kapitálu, která by mu umožnila úspěšně zastávat jeho současné pracovní místo“ [Smejkal 2008; 8].

Z hlediska jejich rozvoje se největší nároky kladou na vzdělávání a v tomto smyslu se jejich úroveň nejčastěji určuje prostřednictvím komparace dosaženého vzdělání zaměstnance a vzdělanostních požadavků na jeho pracovního místo. Na základě takového srovnání může být zaměstnanec označen jako *převzdělaný* (overeducated), *polovzdělaný* (undereducated) nebo *adekvátně vzdělaný* (adequately educated). Nicméně z výzkumných zjištění vyplynulo, že vzdělání člověka automaticky neznamená vyšší kompetence, což se nejvíce projevuje u dnešního terciárního vzdělávání [tamtéž 2008; 8-9].

Pojem kompetence je v souvislosti s problematikou uplatnění na trhu práce více než často užívaným termínem, nicméně je třeba ho jasně vymezit, aby nedocházelo k záměnám jeho významu se složkami, kterými jsou kompetence tvořeny. Jeho význam je odvozen z anglického slova znamenající příslušnost či způsobilost, které bylo odvozeno z původního latinského *competere*, což ve svém významu znamená mít společný cíl, či se setkávat. Jeho současný význam je vykládán jako „schopnost, předpoklady jedince nebo skupiny, instituce, organizace zvládnout určitou činnost, situaci, resp. posuzovat určité jevy s vědomím širších souvislostí nebo z odborného hlediska“ [Velký sociologický slovník 1996; 503].

Co se však současného významu pojmu kompetence týká, je možné ho chápat ve dvou významech, a to jednak jako „*souhrn pravomocí* a odpovědností svěřených určitému pracovnímu místu či orgánu“ (chápano jako „pravomoc činit v rámci pracovní činnosti rozhodnutí a nést za to odpovědnost“), a jednak jako „*schopnost vykonávat určitou funkci* nebo soubor funkcí a dosahovat při tom určité úrovně výkonnosti“ (v tomto smyslu je kompetence definována jako

„měřitelná lidská schopnost, která je nezbytná k dosažení efektivního výkonu“) [Smejkal 2008; 9-10].

Kompetence je pojem, jež má v podstatě zastřešující charakter pro termíny jako schopnost, dovednost, apod. Jedná se totiž o jeho dílčí složky. Vztah pojmu kompetence a jeho složek je vyjádřen „KSAP“ definicí, podle níž jsou složky kompetencí následující: *znalosti* (knowledge), *dovednosti* (skills), *schopnosti* (abilities), *osobnostní charakteristiky* (personal characteristics). Jiné vymezení s důrazem na manažerské pracovní pozice uvádí, že kompetence jsou tvořeny *znalostmi, povahovými rysy, postoji, dovednostmi, zkušenostmi, technickými kompetencemi a kompetencemi v jednání s lidmi* [Smejkal 2008; 11].

Úroveň jednotlivých kompetencí má rozhodující význam při uplatňování absolventů VŠ na trhu práce. Rozvoj kompetencí si především žádají současné požadavky zaměstnavatelů, které by měly být reflektovány v koncepci terciárního vzdělání tak, aby jeho absolventi byli dostatečně vybaveni kompetencemi vyžadovanými trhem práce. Nicméně současné výzkumy stále poukazují na fakt, že z tohoto hlediska má terciární vzdělání jisté nedostatky, jelikož školy se nejvíce zaměřují na rozvoj tradičních „školních znalostí“ a zároveň opomíjejí rozvoj kompetencí, kterým zaměstnavatelé přikládají největší prioritu [Šťastnová, P., Vymětalová, S., Matějková, L., 1999; 7]. Což také vyjadřuje definice jednotlivých znaků kompetenčních požadavků na absolventy VŠ. Horejc tyto znaky vymezil následovně: (1) „vyžadují od absolventů stále více nejen znalostí, ale i dovedností, které však na rozdíl od znalostí nejsou při VŠ výuce dostatečně rozvíjeny, (2) kladou stále větší důraz na schopnost propojovat osvojené znalosti a dovednosti v rámci managementu“ [Horejc, Nozar 2004; 94 in Smejkal 2008; 32].

7 Dílčí předpoklady úspěšnosti absolventů VŠ na trhu práce

Tato kapitola pojednává o dílčích předpokladech, jež přispívají k úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce. Pozornost bude věnována konkrétně třem aktivitám, a to *práci při studiu, pracovním praxím/stážím a zahraničním pobytům*. Mým hlavním teoretickým východiskem pro postihnutí významu těchto aktivit je teorie lidského kapitálu.

Jak již bylo zmíněno v předešlých kapitolách, teorie lidského kapitálu se v souvislosti s trhem práce zaměřuje pouze na část faktorů ovlivňující pozici jedince na trhu práce. Na straně jedné bere v úvahu především vzdělání a odbornou praxi, na straně druhé se věnuje vlivu těchto faktorů na výši mezd [Kuchař 2007; 30]. V pojetí obecné definice lidský kapitál zahrnuje znalosti, dovednosti, kompetence a osobnostní atributy, v pojetí specifikujiící jeho složky, lidský kapitál mimo složku dosaženého stupně vzdělání, zahrnuje také složku praktických zkušeností, jež jsou jeho neodmyslitelnou součástí. Z hlediska potřeb zaměstnavatelů je složka praktických znalostí a dovedností mimo absolvované vzdělání jednou z rozhodujících pro přijetí potenciálního pracovníka a za úspěchem na pracovním trhu stojí především kumulace jednotlivých složek lidského kapitálu. V tomto smyslu k aktivitám vysokoškoláků, jež přesahují teoreticky laděný rámec jejich studia na vysokých školách, přistupují jako k významnému prostředku pro získání potřebných znalostí, zkušeností a dovedností respektive jako k prostředku zvyšující úroveň lidského kapitálu, která má za následek vyšší šance uplatnitelnosti na trhu práce. Na základě tohoto východiska tyto aktivity pojmám jako dílčí předpoklady úspěšnosti na trhu práce.

Současná podoba vzdělávání je v České republice hojně kritizována za nedostatečný rozvoj těch dovedností a znalostí, které jsou na trhu práce žádány ze strany zaměstnavatelů. Jak zmiňuje Veselý, „česká populace je sice vzdělaná, ale toto vzdělání neodpovídá požadavkům doby“, což je zapříčiněno koncepcí současného vzdělávacího systému, „který přispívá k odtržení *akademického a praktického pohledu na svět*“. Tento jev je možné vysledovat na základě výsledků z výzkumu PISA¹⁷ a SIALS¹⁸. Ze studie PISA vyplynulo, že se řadíme mezi země, kde u studentů ve věku 15 let absentují schopnosti řešit praktické úlohy. Z výzkumu SIALS, který byl zaměřen na dospělou populaci, se objevuje obdobný jev neschopnosti řešit praktické problémy [Veselý 2004; 43, text vyznačený kurzívou je v originále v uvozovkách].

¹⁷ Zkratka pro The Programme for International Student Assessment, v překladu Program pro mezinárodní hodnocení žáků

¹⁸ Second International Adult Literacy Survey, v překladu Druhý mezinárodní výzkum gramotnosti dospělých

Absolventi vysokých škol vstupují na trh práce z hlediska své dosažené úrovně vzdělání s obdobným lidským kapitálem. V situaci kontinuálního nárůstu jejich počtů ucházejících se o pracovní místa však vysokoškolský diplom již nemusí být tím rozhodujícím faktorem pro jejich přijetí. Zásadní roli v takovém případě mohou sehrát jejich konkrétní schopnosti, znalosti a celková praxe.

Mým záměrem je se proto podrobněji podívat, do jaké míry absolvování práce při studiu, pracovních stáží/praxí a zahraničních pobytů jsou diferenčními znaky mezi absolventy VŠ ve vztahu k jejich uplatnění na trhu práce. Pokládám si výzkumnou otázku, zda aktivity přesahující teoreticky orientovaný rámec studia na vysokých školách, přispívají k lepší uplatnitelnosti a k lepšímu hodnocení vlastních kompetencí absolventů VŠ vyžadovaných na trhu práce. Výzkumný problém shrnuji třemi základními hypotézami:

- H1: Absolventi VŠ, kteří získali pracovní zkušenost během studia mají lepší uplatnění na trhu práce a hodnotí své kompetence lépe než ti, kteří ji nezískali.
- H2: Absolventi VŠ, kteří se zúčastnili pracovní stáže/praxe mají lepší uplatnění na trhu práce a hodnotí své kompetence lépe než ti, kteří se jich nezúčastnili.
- H3: Absolventi VŠ, kteří absolvovali zahraniční studijní či pracovní pobyt mají lepší uplatnění na trhu práce a hodnotí své kompetence lépe než ti, kteří je neabsolvovali.

7.1 Výzkumný projekt REFLEX

Pro účely mého zkoumání využiji data sebraná v rámci mezinárodního výzkumného projektu REFLEX (zkratka v českém překladu pro „Flexibilita odborníků ve společnosti znalostí: Nové požadavky na terciární vzdělání v Evropě“) a podrobím je sekundární analýze dat, přičemž se výhradně zaměřuji na Českou republiku.

Tento výzkumný projekt byl na mezinárodní úrovni realizován v letech 2004-2007 a dohromady se jej zúčastnilo 13 zemí, Česká republika, Finsko, Francie, Itálie, Japonsko, Německo, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Rakousko, Španělsko, Švýcarsko, Velká Británie. Jeho nesmírnou výhodou je, že mu předcházela mezinárodní projekt CHEERS¹⁹, který díky svému obdobnému předmětu zkoumání umožnil zajímavou komparaci výsledků v časovém vývoji. [srv. Koucký, ... 2007]. Česká republika byla do projektu zapojena v roce 2005. Výzkum se zaměřil na tři oblasti, jež jsou vyjádřeny třemi základními otázkami: „(1) Jaké kompetence potřebují absolventi pro splnění nových požadavků na pracovním trhu? (2) Do jaké míry jednotlivé vysoké školy, fakulty a obory tyto kompetence rozvíjejí? (3) Jaké problémy vznikají mezi absolventy, vysokými školami, zaměstnavateli a dalšími klíčovými aktéry a jak mohou být řešeny?“ [Koucký, ... 2007; 5].

Výsledky z tohoto výzkumného šetření přinášejí zjištění, že nejvýznamnější rozdíly v rámci skupiny absolventů vysokých škol z hlediska jejich kariérního vývoje, uplatnitelnosti na trhu práce a úrovně kompetencí, se liší především na základě studovaného oboru. Oborové odlišnosti nejsou součástí mého výzkumného zájmu, mým cílem je se zaměřit na diferenciaci z hlediska dílčích předpokladů, tak jak jsem je vymezila, nicméně pro úplnost informací o jednotlivých proměnných v analýze uvádím i oborové rozdíly, které nelze opominout ve snaze získat ucelený obrázek o dané problematice.

7.1.1 Základní charakteristiky českého souboru

Velikost výběrového souboru v České republice činí 6794 respondentů. Procentuální podíl za jednotlivé studijní programy v nevážené²⁰ podobě souboru je tvořen 17% absolventy bakalářského studia, 82% magisterského programu studia. Muži jsou ve vzorku zastoupeni 43%, ženy 57%. Nejčastěji studovaným oborem mezi respondenty byly společenské vědy, ekonomické a právnické obory (27%), následovány obory technickými (23%) a obory pedagogickými (19%). V

¹⁹ Zkratka pro Careers After Higher Education - A European Research Survey [http://www.uni-kassel.de/incher/cheers/index.ghk, cit.dne 15.5.2010]

²⁰ Pro účely analýzy nebyla data v českém souboru vážena, jelikož se nabízelo několik kritérií, které by musely být zohledněny při tvorbě vah. Datový soubor byl vážen až pro mezinárodní srovnávací analýzy [Koucký, ... 2007; 12].

nadpoloviční většině dotázaných se jednalo o prezenční formu studia. Z hlediska věkového složení vzorek pokrývá široké věkové spektrum, na jehož jednom konci jsou respondenti narození v roce 1945, a na konci druhém respondenti narození v roce 1981, nicméně většina respondentů jsou ročníky 1974-1980, přičemž dvě třetiny z nich spadají do ročníků 1977-1979. Co se regionálního rozložení vzorku týká, dvě třetiny respondentů jsou absolventy vysokých škol z největších univerzitních měst, z Prahy, Brna a Ostravy, a tudíž jedna pětina respondentů jsou absolventy Karlovy univerzity v Praze a Masarykovy univerzity v Brně [srv. Koucký, ... 2007].

7.2 Práce při studiu

Nyní se již zaměřím na rozbor jednotlivých aktivit přispívajících k rozvoji praktických znalostí, dovedností a zkušeností vysokoškoláků. Začneme u práce při studiu.

Propojení práce a studia se na základě výzkumu studentů vysokých škol ukázalo být za posledních několik let významným fenoménem [Koucký, J., Kuchař, P., Bartušek, A., Voříšek, P., Zelenka, M. 2007; 55]. K umocnění významu zapojení se do pracovního procesu již během studií došlo v roce 2004, kdy proběhla novelizace zákona o zaměstnanosti, která nově upravila podmínky pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti [Kuchař 2007; 148]. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jež vešel v platnost 1. října 2004 ustanovuje, že pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti je nutné být v posledních 3 letech zaměstnán po dobu alespoň 12 měsíců, přičemž je nutné, aby z výdělečné činnosti byly odváděny zálohy na důchodové pojištění. Pokud absolvent nebyl během studií stanovenou dobu zaměstnán, nemá v případě nemožnosti nalézt zaměstnání nárok na finanční podporu v nezaměstnanosti od státu, což na studenty vytváří tlak, aby se do pracovního procesu zařadili již během studií, a to z čistě pragmatických důvodů.

Při přechodu absolventů VŠ ze školy do zaměstnání je práce při studiu vnímána jako velmi pozitivní aspekt přispívající k jejich snadnějšímu začlenění na

trh práce²¹. Je to dáno tím, že mnozí vysokoškoláci jsou již zaměstnáni během svých studií a využívají možnosti pokračovat u stejného zaměstnavatele i po dokončení studia, a tak je jejich přechod ze sféry vzdělávací do sféry pracovní v podstatě bezproblémový. Dalším benefitem práce při studiu je také příležitost k osvojování si kompetencí, které jsou zaměstnavateli vyžadovány u potenciálních pracovníků, a které zatím dnešní podoba terciárního vzdělávání není schopna plně rozvíjet, za což je hojně kritizována. Samozřejmě významnou motivací k výdělečné činnosti je především finanční příjem.

V souvislosti s prací při studiu bylo respondentům v dotazníku výzkumného projektu REFLEX položeno několik otázek zjišťujících, zda jako studenti získali nějakou pracovní zkušenost související či nesouvisející s jejich studiem před vstupem a během studiu na VŠ. Situace mezi absolventy studující v rozmezí let 1995 až 2002 vypadala následovně.

²¹ Na tomto místě si dovoluji citovat část rozhovoru se dvěma vyučující, kteří působí na různých fakultách VŠE v Praze. Oba se vyjádřili k tématu, jakým způsobem může při hledání budoucího zaměstnání přispět pracovní zkušenost. Rozhovor byl publikován 9.dubna.2010 na Informačním a zpravodajském serveru studentů VŠE v Praze. Rozhovor uvádím z cílem poukázat na příkladě konkrétních názorů na význam práce při studiu.

„Jaké jsou podle Vás nejčastější důvody, aby student začal pracovat?“

A: Podle mého názoru v prvních letech studia převažují důvody ekonomické, později se k nim připojují i důvody zvyšování odbornosti, a tedy i získání praktických poznatků vedoucích k dosažení lepší pozice na trhu práce v budoucnosti. B: Těch motivů je tam samozřejmě celá řada. Na naší fakultě se většina pracujících studentů věnuje odborné práci, alespoň trochu podobné studovanému oboru. Proto si myslím, že vedle motivu finančního (který bude asi převládat) se jedná také o motiv „odzkoušet“ si své znalosti v praxi a v podstatě si již v průběhu studia zkusit své uplatnění na odborném trhu práce.

Jaké největší výhody/nevýhody spatřujete v kombinaci studia a zaměstnání?

A: Pokud jde o pozitiva, vidím je zejména ve spojení teorie s praxí. Oproti ostatním mají pracující studenti možnost dívat se při cvičeních na analyzované problémy v širších souvislostech. Kladný vliv může mít zaměstnání i na tvorbu bakalářských či diplomových prací, kde je velmi pozitivně hodnocen aspekt využití v praxi. B: Základní výhodou je „odzkoušení si“ znalostí v praxi a zjištění, nakolik lze uplatnit nabyté poznatky ze školy. I negativní zkušenost z práce může pomoci ve studiu. Student si na základě praxe může třeba vybrat jinou specializaci. Za základní nevýhodu spatřuji lákadlo v podobě vytěšňování školy, které může v mírnějším případě znamenat potíže ve studiu, v horším i jeho ukončení.

Souhlasíte s argumentem, že práce během studia pomáhá překonat počáteční problémy při hledání zaměstnání jako čerstvý absolvent?

A: Ano, souhlasím. Velmi často se stává, že pracujícím studentům je nabídnuta spolupráce i po absolvování školy, takže nemusí řešit problém vstupu na trh práce. B: Ano, rozhodně ano. Každý kontakt s pracovním trhem je posílení budoucí pozice při hledání zaměstnání. A nejvíc, samozřejmě, v okamžiku, kdy pracujete již při studiu v oboru, ve kterém pak chcete pokračovat.“
[<http://www.ilist.cz/clanky/praxe-pri-studiu-muze-pomoci-pri-hledani-budouciho-zamestnani#discussion-39598>, cit.dne 16.5.2010]

Pracovní zkušenost související se studiem

Před samotným vstupem na vysokou školu více než čtvrtina (27%) absolventů vysokých škol z let 2001-2002 získala nějakou pracovní zkušenost, jež následně souvisela s jejich studovaným oborem na VŠ. V 50% případů z těch, co získali takovou pracovní zkušenost pracovalo v rozmezí do 6 měsíců, ve 25% případů se délka jejich pracovní zkušenosti pohybovala mezi 6 až 12 měsíci. Během studia na VŠ pracovala v oboru, jež souvisel s jejich studiem, téměř polovina (49%) dotázaných, přičemž délka práce v oboru se prodloužila u nadpoloviční většiny z nich na 1 až 2 roky. Podle oborů pracovní zkušenost před i během studia na VŠ související se studovaným oborem získali nejčastěji absolventi společenských a pedagogických oborů.

Podíl těch, kteří získali zkušenost před vstupem na VŠ související s jejich studovaným oborem je ve zprávě z REFLEXU komentována slovy, že se pravděpodobně jednalo o studenty, kteří nebyli úspěšní u přijímacích zkoušek na vysokou školu, a tudíž si našli zaměstnání oborově korespondující s oborem, o jehož studium měli zájem s tím, že si doplnili znalosti a zkušenosti v oboru a na vysokou školu se opětovně přihlásili a byli přijati. Jako další vysvětlení je uvažována situace, kdy teprve pracovní zkušenost nasměrovala jedince k jeho výběru studovaného oboru na vysoké škole [Koucký, ... 2007; 55].

Pracovní zkušenost nesouvisející se studiem

Podíl absolventů, kteří získali nějakou pracovní zkušenost mimo studovaný obor před vstupem na vysokou školu je srovnatelný s podílem těch, kteří pracovní zkušenost získali během studia na vysoké škole. Pracovní zkušenost mimo obor před vstupem na VŠ získalo 65% respondentů a v 90% případů měla délku trvání do 12 měsíců. Během studia na vysoké škole pracovní zkušenost mimo obor získalo srovnatelných 68% dotázaných absolventů, přičemž v tomto případě délka trvání práce při studiu se prodloužila a v 90% případů dosahovala až 24 měsíců. Z těch, co pracovali během studií na VŠ mimo obor, 79% již pracovalo před nástupem na vysokou školu a zbylých 20% nikoliv. Z těch, co před nástupem na VŠ žádnou pracovní zkušenost mimo obor nezískali, začalo po nástupu na VŠ pracovat 40%.

Co se rozdílů v pracovních zkušenostech mimo obor z hlediska oborového zaměření studia absolventů týče, byly zaznamenány pouze nevelké odlišnosti. Do pracovního procesu se během studia před nástupem na VŠ nejčastěji zapojovali pozdější absolventi oborů ekonomických a společenských věd. Absolventi ekonomických oborů pracovali také nejčastěji během studia na VŠ. Naproti tomu vysokoškoláci ze zdravotních oborů pracovní zkušenost mimo obor před i během studia na VŠ získali nejméně často [Koucký, ... 2007; 56].

7.3 Pracovní praxe/stáže

Druhou významnou aktivitou, kterou je možno chápat jako investici do lidského kapitálu, je absolvování pracovní praxe/stáže během studií. Součástí dotazníkového šetření REFLEX byla otázka dotazující se respondentů, zda absolvovali pracovní stáž/praxi, jež byla součástí jejich studijního programu. Z pohledu vysokoškoláků jednoznačně vyplývá, že se jedná o významný prostředek doplnění si svých znalostí a dovedností, o který jeví velký zájem.

Na přelomu let 2007/2008 na Institutu sociologických studií Fakulty sociálních věd Karlovy univerzity proběhl výzkum, jehož záměrem bylo odpovědět na otázku uplatnitelnosti absolventů oborů sociologie a veřejná a sociální politika na trhu práce. Z výsledků šetření vyplynulo, že absolventi těchto oborů mají velký zájem se účastnit pracovních stáží, přičemž většina z nich se domnívá, že v tomto smyslu by měla škola na získání praxe klást větší důraz. Dotázaní absolventi jasně vyjádřili názor, že by v otázce podpory absolvování pracovních stáží ocenili větší angažovanost školy jako vhodný prostředek pomoci při jejich přechodu na trh práce. Pomoc ze strany školy by mohla být v podobě zajištění pracovních stáží pro studenty. Pracovní stáže by měly být součástí studijních povinností, avšak jen v případě, že by se škola podílela na jejich zajištění. V neposlední řadě by studenti v otázce propojení výuky a praxe ocenili možnost se účastnit reálných výzkumných projektů řešených jak na půdě fakulty, tak i mimo ni [Fedorková, 2008; 39-40].

V souvislosti s možnostmi podpory zaměstnatelnosti absolventů ze strany vysokých škol bych se ráda odkázala na příspěvek Hlouškové a Chaloupkové

(2007), které tuto problematiku diskutují reflektující činnost Filozofické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Autory upozorňují na to, že v případě studentů této fakulty absentuje strategie pro zajištění si pracovní pozice prostřednictvím kontaktů získaných na půdě školy. Z hlediska efektivní podpory zaměstnatelnosti absolventů ze strany vzdělávací instituce prosazují koncept postavený na spolupráci mezi univerzitou a potencionálními zaměstnavateli. Autorky se pak výhradně zaměřují na studenty Ústavu pedagogických věd a na jejich specifika zaměstnatelnosti. V tomto ohledu diskutují několik rovin spolupráce mezi zaměstnavateli a ústavem. Za základní rovinu považují spolupráci na úrovni všech potencionálních zaměstnavatelů v ČR i zahraničí, přičemž na této úrovni se jedná o zprostředkování informací o koncepci studijních programů, profilů absolventů a zmapování současné situace nabídky pracovních míst, nabídek stáží a příležitostí dobrovolnické práce vhodných pro dané studenty. Další neméně důležitá forma spolupráce se již odehrává na bázi užší spolupráce s vybranými potencionálními zaměstnavateli, přičemž právě oni jsou prostředkem pro vzdělávání studentů v různých podobách. V neposlední řadě pomoc ze strany vysoké školy by zajišťovaly nově vytvořené pracovní týmy, které by plnily funkci prostředníků mezi vzdělávací institucí a jejími studenty a trhem práce.

Pracovní stáže či praxe, jejichž absolvování je povinnou součástí některých studijních oborů, představují „specifickou formu získávání pracovních zkušeností v oboru“, a to také díky tomu, že pro mnohé studenty se jedná o první možnost, jak se „seznámit s praktickou aplikací studovaného oboru“. Je nutné si však uvědomit, že rozdílnost oborů spočívá také v tom, že ne všechny z nich jsou takové povahy, aby pracovní stáž v rámci studijních povinností začlenily jako její povinnou součást. V rámci REFLEXU bylo zjištěno, že pracovní stáž absolvovalo 37% dotázaných absolventů, přičemž stáže nejčastěji měly jednoměsíční či dvouměsíční dobu trvání. Třídění podle oborů ukázalo, že se pracovních stáží účastnili v největší míře tehdejší vysokoškoláci ze zdravotních oborů (67%), z pedagogických a zemědělských oborů (60%), následovány obory společenskovedními (43 %). Nejméně často praxi jako součást studijního oboru absolvovali vysokoškoláci z řad ekonomických oborů (14%), technických oborů (22%) a přírodovědných oborů (22%) [Koucký, ... 2007; 57].

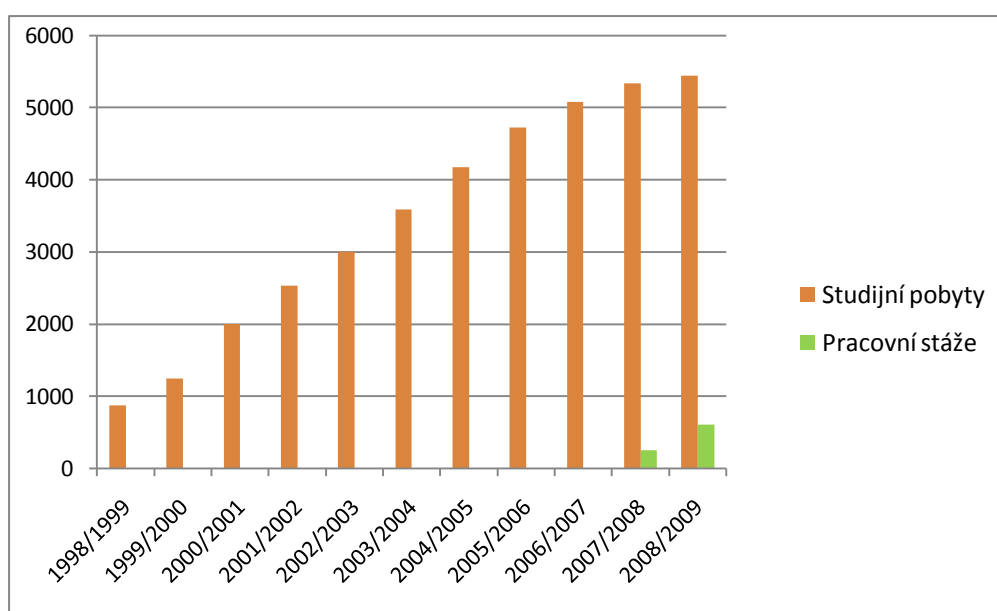
7.4 Zahraňiční studijní a pracovní pobyt během studia na VŠ

Třetí aktivitu, již považují za klíčovou pro rozvoj praktických znalostí a dovedností, kterou mohou v budoucnu studenti vysokých škol zúročit při přechodu na trh práce, jsou zahraniční studijní a pracovní pobyty absolvované v době během vysokoškolských studií. V rámci výzkumu Reflex byli respondenti dotázáni, zda během svých vysokoškolských studií strávili nějaký čas v zahraničí, a zda se jednalo o studijní či pracovní pobyt. Ze všech dotázaných absolventů vysokých škol, jak vyplývá z dat, zahraniční pobyty nebyly v době studia absolventů VŠ z let 2001 a 2002 nijak převažujícím jevem. Tři čtvrtiny absolventů VŠ v zahraničí z důvodu studijních či pracovních nepobývalo. Studijní pobyt v zahraničí absolvovalo 12% dotázaných. Pobyt v zahraničí, jehož motivem byla pracovní zkušenost, byl realizován 14% případů absolventů VŠ. V největší míře se zahraničních studijních pobytů účastnili absolventi VŠ z umělecky zaměřených oborů, z jejichž řad se do zahraničí kvůli studiu vydala více než jedna třetina z nich. Zahraniční studijní zkušenost má také 20% absolventů společenskovedních oborů. Naproti tomu absolventi technických oborů do zahraničí za studiem vyjížděli méně často, zkušenost se studiem v zahraničí má pouze 8% z nich. Co se pracovní zkušenosti v zahraničí získané během studia na VŠ týče, jsou v popředí absolventi ekonomických oborů, z nichž ji získalo 20%. Zahraniční pracovní zkušenost má také 15% absolventů oborů společenskovedních a 13% absolventů přírodních a zemědělských oborů. Pracovní zkušenost v zahraničí mají v nejmenší míře absolventi zdravotních oborů, a to 8% z nich.

Současný vývoj však naznačuje, že zahraniční studijní a pracovní pobyty se mezi vysokoškoláky těší čím dál tím větší oblibě. Národní agentura pro evropské vzdělávací programy (NAEP) ve svém portfoliu spravuje také jeden z nejčastěji využívaných programů - program ERASMUS. Tento program je zaměřen na mobilitu a spolupráci ve vysokoškolském vzdělávání v Evropě. Jeho prostřednictvím mohou studenti vysokých škol, ale také vyšších odborných škol vycestovat na určitou dobu do zahraničí s cílem absolvovat studijní zahraniční pobyt, pracovní stáž resp. pracovní zahraniční pobyt nebo jazykový kurz. Jako

jedny z hlavních důvodů účasti na takovémto typu vzdělávacího programu NAEP uvádí větší motivaci ke studiu či práci, osobní rozvoj, zviditelnění se na trhu práce, atd. Jak zobrazuje Graf č.3, statistiky programu ERASMUS poukazují na kontinuální nárůst počtu studentů vyjíždějících do zahraničí za účelem studia či pracovních stáží. V současnosti je do tohoto programu zapojena většina veřejných vysokých škol v ČR, což jejich studentům nabízí jedinečnou šanci, jak investovat do svého osobního a profesního rozvoje²².

Graf č.3: Program Erasmus v ČR – Vývoj počtu vyjíždějících studentů do zahraničí v letech 1998/1999 – 2008/2009



7.5 Analýza vztahu dílčích předpokladů úspěšnosti na uplatnění na trhu práce

Hodnota vzdělání v rámci teorie lidského kapitálu je vyjádřena prostřednictvím finančních příjmů. V ekonomické teorii je význam lidského kapitálu prokazován na základě porovnávání nákladů a výnosů investic

²² <http://www.naep.cz/>, [cit.dne 5.5.2010]

pramenících primárně z účasti na vzdělávání a je empiricky prokázáno, že vyšší úroveň vzdělání má za následek vyšší finanční příjmy. V této kapitole se pokusím zodpovědět první část výzkumné otázky, zda aktivity přesahující teoretický rámec studia na vysokých školách, přispívají k lepší uplatnitelnosti absolventů VŠ na trhu práce. V předchozí části byly popsány jejich charakteristiky a četnosti výskytu mezi respondenty výzkumného šetření REFLEX.

Vlivy na uplatnitelnost na trhu práce v linii s teorií lidského kapitálu budou zjišťovány prostřednictvím hrubých příjmů absolventů vysokých škol. Budou sestaveny dva modely, přičemž v prvním bude modelován vztah několika nezávislých proměnných na závisle proměnnou *hrubý měsíční příjem v 1.zaměstnání těsně po absolvování vysoké školy* (datován do období zhruba mezi lety 2001-2002, kdy dotazovaní absolventi VŠ končili studium a vstupovali na trh práce). V druhém modelu na pozici závisle proměnné bude dosazena proměnná *hrubý měsíční příjem ze smlouvy s hlavním zaměstnavatelem/výdělečné činnosti (mimo přesčasové práce a zvláštní příplatky) v „současném“ zaměstnání* (v tomto případě je „současné“ zaměstnání datováno do období mezi lety 2005-2006, v nichž bylo uskutečněno výzkumné šetření). Pro modelování vztahu mezi závisle proměnnou a nezávisle proměnnými použiji metodu mnohonásobné lineární regrese, jež mi umožňuje modelovat vztah mezi několika nezávislými proměnnými a jednou závislou proměnnou, která však musí být proměnná kardinálního charakteru, což v mém případě závislých proměnných hrubé příjmy splňují.

Hrubý měsíční příjem je veličinou, která v časovém vývoji významně podléhá inflačním vlivům a je celkově ovlivňována situací národního hospodářství v zemi²³, což by v případě výzkumného zájmu sledování změn výše hodnot hrubého měsíčního příjmu a za situace, kdy absolventi VŠ nastupovali do zaměstnání v rozdílných obdobích, mělo být zohledněno. Nicméně mým cílem není zjistit proměny výše absolutních hodnot hrubých měsíčních příjmů na základě kombinace působení několika nezávisle proměnných, ale prozkoumat a určit nejvýznamnější vlivy působící na tento ukazatel.

²³ V roce 2001 průměrná hrubá měsíční mzda činila 14378 Kč, v roce 2002 stoupla na 15524 Kč. I mezi lety 2005 a 2006 došlo k nárůstu hrubých měsíčních mezd. V roce 2005 průměrná hrubá měsíční mzda se rovnala 18344 Kč, v 2006 stoupla na 19546 Kč [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_1_pmez/\$File/cpmzcr030910_1.xls, cit. dne 19.5.2010]

7.5.1 Vztah dílčích předpokladů na výši hrubého příjmu v 1. zaměstnání těsně po absolvování VŠ

Než přistoupím k výsledkům vyplývajícím z modelového vztahu, nejprve představím jednotlivé závislé a nezávislé proměnné vstupující do analýzy.

Závislá proměnná

Závisle proměnnou v prvním modelu mnohonásobné lineární regrese je *hrubý měsíční příjem v 1. zaměstnání těsně po absolvování vysoké školy*. Mezi absolventy vysokých škol dosahoval hodnot od 2000 Kč až po 75000 Kč měsíčně. Průměrná hodnota byla 13.936 Kč. Oborové příjmové diference se ukázaly být značné (Tabulka č.2). Na vrcholu byly obory ekonomické. Nejnižší průměr hrubé mzdy dostávali absolventi z kulturně-umělecky zaměřených oborů.

Tabulka č.2: Výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolvování VŠ podle typu oborů

Studijní obory	Průměrný hrubý měsíční příjem v Kč
Ekonomické	15843
Technické	15029
Přírodovědecké	13940
Společenskovední	13829
Zdravotnické	12032
Zemědělské	11603
Pedagogické	11589
Kulturně-umělecké	11179

Nezávislé proměnné

Proto, aby bylo možné vytvořit model, který by co nejlépe prostřednictvím nezávislých proměnných vysvětloval proměnnou závislou, v případě hrubého příjmu v 1. zaměstnání, bylo třeba zvážit několik možných proměnných, jež by mohly vstupovat na straně nezávislých proměnných do analýzy. Jedním z vodítek pro výběr proměnných byly korelace mezi danou proměnnou a proměnnou hrubý měsíční příjem v 1. zaměstnání.

Ze zprávy Reflex vyplývá, že hrubý příjem v 1. zaměstnání těsně po absolvování vysoké školy významně koreluje s charakterem pracovní pozice ($C_n=0,440$), pohlavím ($C_n=0,343$), délkou smluvní pracovní doby ($C_n=0,398$) a výkonem samostatné výdělečné činnosti ($C_n=0,298$) [Koucký, ... 2007; 64], a tudíž tyto proměnné byly do modelu zahrnuty. Dále do modelu samozřejmě vstupují dílčí předpoklady úspěšnosti na trhu práce, jejichž vliv na hrubý příjem je mým primárním zájmem. V případě proměnných vážících se k pracovní zkušenosti do modelu zahrnují pouze pracovní zkušenosti mimo i v oboru získané během studia na VŠ, jelikož předpokládám, že v přímé návaznosti na přechod práce budou významnějšími prediktory výše hrubých příjmů, než pracovní zkušenosti získané před vstupem na VŠ.

Do modelu také vstupují další proměnné vážící se k úrovni dosaženého vzdělání. Tyto proměnné jsou do modelu zahrnuty s cílem porovnat jejich vliv s vlivem aktivit přesahující teoretický rámec studia na hrubý měsíční příjem a pokusit se tak poukázat na to, zda uplatnění na trhu práce více ovlivňují znalosti a zkušenosti získané jinak než dalším vzděláváním se na vysokoškolské úrovni. V případě absolventů VŠ půjde o zjištění, zda účast na dalším vysokoškolském, profesním či odborném vzdělávání, které jsou obvykle nadstavbou k „základnímu“ vysokoškolskému studiu na bakalářském či magisterském stupni studia, má větší vliv na hrubý měsíční příjem, anebo jsou to spíše praktické zkušenosti a znalosti získané například pracovním zahraničním pobytem?

Jednotlivé nezávislé proměnné shrnuji a pro přehlednost třídím do skupin podle jejich charakteru. U proměnných, které doposud nebyly popsány z hlediska jejich výskytu ve výběrovém souboru, uvedu podrobnější popis.

Sociodemografické charakteristiky:

- Pohlaví

Proměnné vážící se k stupni vzdělanosti dosažené v rámci vysokoškolského vzdělání:

- Studium dalšího bakalářského či magisterského programu²⁴

²⁴ Další bakalářský či magisterský program ke svému „hlavnímu studijnímu programu“ studovalo 14% absolventů VŠ, a to nejvíce v rámci svých studijních oborů studenti

- Studium doktorského programu²⁵
- Postgraduální vzdělávání²⁶
- Červený diplom²⁷

Díličí předpoklady úspěšnosti na trhu práce:

- Účast na stáži
- Pracovní zkušenost během studia na VŠ v oboru
- Pracovní zkušenost během studia na VŠ mimo obor
- Zahraniční studijní pobyt
- Zahraniční pracovní pobyt

Proměnné vážící se k výkonu 1. zaměstnání v době těsně po absolvování školy:

- charakter pracovní pozice²⁸
- průměrná délka smluvní týdenní pracovní doby²⁹

společenskovedních oborů (26%), kulturně-umělecky zaměřených oborů (24%) a přírodních (21%). Nejméně často další studijní bakalářský či magisterských program studovali absolventi oborů technických (8%) a zemědělských (6%).

²⁵ Do doktorského programu studia se zapsalo 8% absolventů VŠ. Do tohoto studia se oproti ostatním oborům nejvíce zapsali studenti přírodních oborů (19%), následováni studenty z technických oborů (14%). Studenti z oborů ekonomických (5%) a pedagogických se do doktorského studia zapisovali nejméně často (3%).

²⁶ Postgraduálnímu studiu (MBA, profesní vzdělávání, odborné atestace, apod.) se věnovali 4% absolventů vysokých škol. Nejčastěji to byli absolventi zdravotních oborů (12,5%), což přirozeně vyplývá z formy studia oborů jako je medicína, kde jsou odborné atestace nutností pro vykonávání lékařského povolání. V menší míře se postgraduálně vzdělávali studenti oborů zemědělských (5,5%), přírodních (4%). Do postgraduálního studiu se vůbec nezapisovali absolventy kulturně-uměleckých oborů (0%).

V souladu s podíly účasti absolventů VŠ z různých oborů vyplývá, že nejčastější formou postgraduálního studia byly atestace (37%), doplňující pedagogické vzdělání (14%) a obecné profesní vzdělávání (9%).

²⁷ Červený diplom (diplom s vyznamenáním) získalo 12% absolventů VŠ, v rámci svých oborů se nejčastěji jednalo o absolventy oborů kulturně-uměleckých (20%), společenskovedních (16%) a pedagogických (15%).

²⁸ Charakter pracovní pozice byl do modelu zakomponován na základě proměnné EGP (*sociálně profesní postavení*), jež umožňuje profesní kategorizaci na škále o menším počtu kategorií. Tato „identifikace profesí umožňuje využít základních kategorizací, které se v této souvislosti používají a které definují vykonávanou profesní pozici v sociální struktuře společnosti“ Vzhledem k tomu, že skupina absolventů VŠ je z hlediska vzdělání homogenní skupinou, přináší nejčastěji do prvních dvou skupin, do skupiny vyšších a nižších odborníků [Koucký, ... 2007; 61]. Absolventi VŠ ze šetření Reflex jsou v těchto dvou kategoriích velmi rovnoměrně zastoupeni. V kategorii vyšších odborníků je 43% absolventů VŠ a v kategorii nižších odborníků 44%. V rámci svého oboru se nejvíce do kategorie vyšších odborníků zařadili absolventi studijních oborů technických (75%), přírodních (70%) a zdravotních (70%). Do kategorie nižších odborníků se v rámci svých oborů zařadili nejvíce absolventi oborů kulturně-uměleckých (87%), pedagogických (86%) a společenskovedních (62%).

- výkon samostatné výdělečné činnosti³⁰

Mezi významné faktory korelující s hrubým příjmem v prvním zaměstnání patří také typ studijního oboru ($C_n = 0,649$) [Koucký, ... 2007; 64]. Z tohoto hlediska jsou absolventi vysokých škol velmi heterogenní skupinou a přechod na trh práce je tímto atributem absolventa vysoké školy významně ovlivněn. Každý studovaný obor je svou koncepcí a náročností specifický, a tudíž možnosti pokračovat v dalším studiu, pracovat při studiu či absolvovat zahraniční studijní pobyt jsou značně rozdílné. Vzhledem k této skutečnosti nebude vztah jednotlivých nezávislých proměnných na závislou proměnnou jak hrubý příjem v 1. zaměstnání, tak i hrubý příjem v „současném zaměstnání“ modelovat zahrnujíc všechny absolventy VŠ. Jednotlivé modely budou sestaveny vždy v rámci oborově homogenní skupiny, přičemž budu prezentovat výsledky za tři vybrané obory, za obor technický, společenskovední a ekonomický³¹.

Modelovým vztahem je výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání těsně po absolvování vysoké školy. Za použití mnohonásobné lineární regrese bude možné určit, které nezávislé proměnné jsou relevantními proměnnými vysvětlující proměnnou závislou a zda model sestavený model vykazuje dobré parametry pro odhad síly vlivů na výši hrubého měsíčního příjmu.

Pro posouzení vhodnosti modelu z hlediska toho, jak dobře nezávisle proměnné predikují proměnnou závislou slouží hodnota *R-Square*, přičemž tato statistika udává množství rozptylu závisle proměnné vysvětlené nezávislými proměnnými v modelu. Další statistikou pro ověření kvality regresního modelu je tzv. *Adjusted R-Square*. Jedná se o statistiku, která bere v úvahu fakt, že do modelu vstupují data výběrového souboru a nikoliv data přesně odpovídající populaci. Hodnota *Adjusted R-Square* nabývá hodnot mezi 0 a 1. Pro posouzení

²⁹ Průměrná týdenní pracovní doba, jež je určena smlouvou v 1. zaměstnání je zásadním faktorem ovlivňující hrubý příjem v zaměstnání. Její průměr činí 36 hodin týdně.

³⁰ Výkon samostatné výdělečné činnosti je dalším podstatným faktorem ovlivňující hrubý příjem. Mezi absolventi VŠ je 11% osob samostatně výdělečně činných. Z hlediska oborového zaměření studia jsou podíly absolventů v rámci svých oborů v porovnání mezi sebou poměrně vyrovnané. Nejvíce samostatně výdělečnou činnost vykonávají absolventi kulturně-umělecky zaměřených oborů (20%), následovány obory pedagogickými (16%) a společenskovedními (15%). V ostatních oborech se podíly OSVČ pohybují mezi 8-11%.

³¹ Ekonomické obory jsou ve vzorku zastoupeny v podílu 25%, technické 24% a obory společenskovední 11%.

fitu modelu, tj. jak dobře nezávisle proměnné predikují proměnnou závislou je možné použít orientační přehled kategorií: <0,1 – slabý fit, 0,11-0,3 – mírný fit, 0,31-0,5 – průměrný fit, >0,5 – silný fit [Muijs 2004; 164-165]. Další podstatnou statistikou určující kvalitu sestaveného regresního modelu je hodnota Signifikance (p-value) F-testu, jež na zvolené hladině významnosti umožňuje přijmout nebo zamítnout hypotézu o tom, zda mezi proměnnými existuje závislost, a tudíž je možné model považovat za dobrý či ne.

Klíčovou statistikou posuzující vztah mezi prediktory (nezávislými proměnnými) a závislou proměnnou je statistická významnost vypočtená pro každý prediktor samostatně [tamtéž 2004; 168]. Hodnoty signifikance na hladině významnosti 0,05 pro jednotlivé prediktory umožňují určit jaké nezávislé proměnné do modelu patří a jaké nikoliv z důvodu, že mezi nimi a závislou proměnnou neexistuje významný vztah.

Výpočtem mnohonásobné lineární regrese získáme také hodnoty *Beta parametrů*. Jedná se o standardizované koeficienty, na jejichž základě můžeme určit sílu „efektů“ nezávisle proměnných na proměnnou závislou. Hodnoty Beta koeficientů se pohybují mezi 0 a 1, a čím blíže 1, tím silnější je vliv proměnné. Výsledkem mnohonásobné lineární regrese je dosazení hodnot do regresní rovnice, jež vyjadřuje lineární závislost mezi závislou a nezávislými proměnnými [srv. Muijs 2004].

Regresní rovnice má tuto podobu: $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + b_n x_n$

Y = závislá proměnná

X = predikující proměnná

a = konstanta

b = sklon, nebo hodnota o kterou se změní Y pokud se X změní o 1 jednotku. Jedná se o *regresní koeficienty* nebo také *B koeficienty*, které jsou zobrazeny ve výsledku regresní analýzy pro každý prediktor, jež byl dosazen do modelu [srv. Muijs 2004].

Pro posouzení kvality modelu a jednotlivých proměnných vstupujících do regresní analýzy je také nutné zohlednit další hodnoty, jež jsou zobrazeny ve

výstupu početní procedury statistického programu SPSS. Jedním z předpokladů kvality modelu je, že prediktory nesmí mezi sebou silně korelovat, jelikož by to způsobovalo značné problémy při odhadu vztahů mezi závislou a nezávisle proměnnými. V případě, že nezávisle proměnné mezi sebou silně korelují, je tento jev označován jako *multikolinearita*. Výskyt tohoto jevu v modelu je možné vysledovat na základě statistik „Tolerance“, „VIF“ a „Condition index“. Hodnoty „Tolerance“ se pohybují mezi 0 a 1, přičemž hodnoty blíže 0 naznačují na problém multikolinearity [Muijs 2004; 180-181]. Co se statistiky „VIF“ týče, tak by její hodnota v případě nepřítomnosti multikolinearity neměla přesáhnout hodnotu 10, u „Condition indexu“ by se hodnota měla držet do hranice čísla 30 [Rawlings, J.O., Dickey, D. A., Pantula, S. G. 1998; 373].

Technické obory

Model mnohonásobné lineární regrese zahrnující všechny výše specifikované predikující proměnné je popsán podrobně v příloze č.1 a v příloze č.2. Jedná se o model, v němž na základě statistiky R-Square a Adjusted R-Square (Příloha č.1) lze konstatovat, že nezávisle proměnné závislou proměnnou vysvětlují pouze z 10%, a tím se řadí spíše do kategorie modelů se „slabým fitem“. Nicméně s modelem budu dále pracovat, hodnota signifikance F-testu (Příloha č.1) umožňuje zamítnout nulovou hypotézu, že se jedná o špatný model, ve kterém nezávisle proměnné nedostatečně vysvětlují proměnnou závislou. Zároveň hodnoty „Tolerance“ a „VIF“ umožňují vyloučit jev multikolinearity, a tudíž zjištěné hodnoty vypovídající o vztazích mezi závisle proměnnou a jejími prediktory, je možné brát jako relevantní.

Na základě hodnot signifikací pro jednotlivé nezávisle proměnné vyplývá, že relevantními prediktory mající vliv na závislou proměnnou hrubý měsíční příjem v 1. zaměstnání jsou: pohlaví, zahraniční studijní pobyt během studia na VŠ, pracovní zkušenost v oboru během studia na VŠ, zahraniční pracovní pobyt během studia na VŠ, příslušnost k sociálně profesní kategorii vyšších odborníků, příslušnost k sociálně profesní kategorii nižších odborníků, výkon samostatné výdělečné činnosti a délka smluvní týdenní pracovní doby. Na základě standardizovaných Beta koeficientů lze konstatovat, že největší vliv na výši hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolvování vysoké školy měla

příslušnost k sociálně profesní kategorii vyšších odborníků ($\text{Beta}=0,199$), absolvování zahraničního studijního pobytu během studia na VŠ ($\text{Beta}= 0,182$), příslušnost k sociálně profesní kategorii nižších odborníků ($\text{Beta}= 0,120$) a pohlaví ($\text{Beta}= -0,120$). Ostatní nezávisle proměnné, jejichž hodnota signifikance přesahuje hodnotu 0.05 hladiny významnosti, vliv na výši hrubého příjmu v 1.zaměstnání neměly a do modelu nepatří. V zásadě se jedná o všechny nezávisle proměnné vážící se ke stupni vzdělanosti dosažené v rámci vysokoškolského vzdělání, o proměnnou účast na stáži a pracovní zkušenost mimo obor během studia na VŠ.

Z výstupů lineárního regresního modelu vyplývá, že u absolventů technických oborů vysokých škol pro lepší uplatnění na trhu práce hrály významnější roli dílčí předpoklady na trhu práce, konkrétně pracovní zkušenost během studia na VŠ, zahraniční studijní i pracovní pobyt během studia na VŠ (jejich získání či absolvování zvyšuje hrubý měsíční příjem), než další studium, ať již v podobě postgraduálního studia či studia dalšího magisterského či bakalářského oboru. Na základě tohoto zjištění můžeme přijmout hypotézu o tom, že absolventi technických oborů vysokých škol, kteří získali pracovní zkušenost v oboru, či absolvovali zahraniční pracovní nebo studijní pobyt během studia na VŠ mají lepší uplatnění na trhu práce než ti, kteří pracovní zkušenost v oboru nezískali nebo neabsolvovali studijní či pracovní zahraniční pobyt.

Společenskovední obory

Výstupy lineárního regresního modelu, jež bere v úvahu hodnoty pouze pro absolventy vysokých škol z oborů společenskovedních je podrobně popsán v příloze č.3 a v příloze č.4. Jak naznačuje hodnota R-Square, jedná se o model, v němž predikující proměnné vysvětlují zhruba 10% rozptylu hodnot závislé proměnné. Stejně jako v předchozím případě se jedná spíše o slabší model. Hodnota F-test ovšem potvrzuje existenci významných vztahů mezi závislou a nezávislými proměnnými. Hodnoty „Tolerance“ a „VIF“ vylučují, že by nezávislé proměnné mezi sebou silně korelovaly. Jako prediktory mající významný vliv na výši hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání těsně po absolvování školy se ukázaly bý-ti pohlaví ($\text{Beta}= - 0,096$), účast na stáži ($\text{Beta}= - 0,223$), zahraniční studijní pobyt během studia na VŠ ($\text{Beta}= 0,179$) a smluvní délka týdenní

pracovní doby (Beta= 0,163). Stejně jako v případě absolventů technických oborů vysokých škol, ani u absolventů společenskovedních oborů nebyl prokázán vliv proměnných vypovídající o stupni vzdělanosti v rámci vysokoškolského vzdělání. Nicméně v této oborové kategorii absolventů VŠ vliv dílčích předpokladů úspěšnosti se nejeví zcela jednoznačně. Na straně jedné bylo prokázáno, že absolvování zahraničního studijního pobytu má pozitivní vliv na výši hrubého příjmu v prvním zaměstnání, avšak na straně druhé účast na stáži má na výši hrubého příjmu vliv negativní. Vzhledem k tomu, že uplatnění na trhu práce je ovlivňováno řadou faktorů, domnívám se, že tato nepřímá úměrnost je dána jejich souhrou, kterou na této úrovni analýzy nelze objasnit.

Ekonomické obory

Model lineární regrese pro absolventy ekonomických oborů vysokých škol, se ukázal být modelem, jež spadá do kategorie modelů s „mírným fitem“. Nezávisle proměnné v tomto modelu vysvětlují závislou proměnnou ze 13% (Adjusted R-Square=0,13). Hodnota signifikance F-testu i zde potvrdila významnou závislost mezi proměnnými v modelu, a proto je možné přistoupit k určení, které nezávislé proměnné jsou v případě absolventů ekonomických oborů vysokých škol proměnné ovlivňující jejich hrubý měsíční příjem v 1.zaměstnání po absolvování školy. Výstupy analýzy jsou zobrazeny v příloze č.5 a č 6. Signifikantní vliv na závisle proměnnou byl prokázán u všech proměnných kromě proměnné červený diplom, doktorské studium a postgraduální vzdělávání. Nejsilnější prediktory v tomto modelu jsou příslušnost k sociálně profesní kategorii vyšších odborníků (Beta=0,220), absolvování zahraničního studijního pobytu během studia na VŠ (Beta= 0,202), absolvování zahraničního pracovního pobytu během studia na VŠ (Beta= 0,124), pracovní zkušenost v oboru během studia na VŠ (Beta= 0,121), příslušnost k sociálně profesní kategorii nižších odborníků (Beta=0,104). I v případě absolventů ekonomických oborů vysokých škol lineární regresní model umožnil potvrdit hypotézu, že absolvování zahraničních studijních i pracovních pobytů, získání pracovní zkušenosti v oboru během studia na VŠ pozitivně ovlivnily výši hrubého příjmu v 1.zaměstnání. Hypotéza o pozitivním vlivu na uplatnění na trhu práce nemohla být přijata v případě účasti na stáži a získání

pracovní zkušenosti mimo obor během studia na VŠ, jelikož tyto prediktory měly za následek snížení výše hrubého měsíčního příjmu.

7.5.2 Vztah dílčích předpokladů na výši hrubého příjmu v „současném“ zaměstnání

Do lineárního regresního modelu pro určení vlivů na výši hrubého příjmu v „současném“ hlavním zaměstnání budou vstupovat proměnné stejného charakteru jako do modelu vytvořeného pro hrubý měsíční příjem v 1. zaměstnání. I v tomto případě budou vytvořeny tři regresní modely zachycující vlivy na hrubý příjem jednotlivě pro absolventy oborů technických, společenskovedních a ekonomických.

Závislá proměnná

V druhém modelu je zkoumán vliv na závisle proměnnou, kterou je hrubý měsíční příjem ze smlouvy s hlavním zaměstnavatelem/výdělečné činnosti (mimo přesčasové práce a zvláštní příplatky) v „současném“ zaměstnání. Jeho rozpětí se pohybovalo od 2000 Kč po 95000 Kč a jeho průměrná hodnota tak činí 22380 Kč. Stejně jako u hrubého příjmu v prvním zaměstnání se objevují výrazné rozdíly ve výši hrubého měsíčního příjmu podle oborového zaměření absolventů VŠ, přičemž hierarchie oborů podle výše příjmu je zachována v porovnání s příjmy z 1. zaměstnání. I v současném zaměstnání nejvíce vydělávali absolventi oborů ekonomických, následování absolventy z oborů technických. O poznání hůře jsou na tom absolventi oborů zdravotních, zemědělských, pedagogických a kulturně-uměleckých.

Tabulka č.3: Výše hrubého měsíčního příjmu v „současném“ zaměstnání podle typu oborů

Studijní obory	Průměrný hrubý měsíční příjem v Kč
Ekonomické	26417
Technické	23676
Přírodovědecké	22967
Společenskovední	20964
Zdravotnické	19648
Zemědělské	19024
Pedagogické	18060
Kulturně-umělecké	15889

Nezávisle proměnné

Pro výběr nezávisle proměnných, jež byly zahrnuty do modelu, jsem postupovala obdobným způsobem jako v předchozím případě modelu pro hrubý příjem v 1.zaměstnání. Jejich počet bude ještě doplněn o proměnnou místa výkonu zaměstnání, jelikož tato proměnná byla v případě příjmu z hlavního zaměstnání v datech dostupná. Do modelu byly na pozici nezávisle proměnných dosazeny tyto proměnné:

Sociodemografické charakteristiky:

- Pohlaví

Proměnné vážící se k stupni vzdělanosti dosažené v rámci vysokoškolského vzdělání:

- Studium dalšího bakalářského či magisterského programu
- Studium doktorského programu
- Postgraduální vzdělávání
- Červený diplom

Dílní předpoklady úspěšnosti na trhu práce:

- Účast na stáži
- Pracovní zkušenost během studia na VŠ v oboru

- Pracovní zkušenost během studia na VŠ mimo obor
- Zahraniční studijní pobyt
- Zahraniční pracovní pobyt

Proměnné vážící se k výkonu současného zaměstnání u hlavního zaměstnavatele:

- výkon místa zaměstnání³²
- charakter pracovní pozice³³
- průměrná délka smluvní týdenní pracovní doby³⁴
- výkon samostatné výdělečné činnosti³⁵

Technické obory

Metoda analýzy lineární regrese modelující vztah na výši příjmu v hlavním zaměstnání absolventů technických oborů vysokých škol umožnila sestavit model, v němž nezávisle proměnné vysvětlují rozptyl hodnot závisle proměnné ze 17% (Adjusted R-Square=17,4), jak zobrazuje příloha č.7. Tento model je možné hodnotit jako model s dostatečně „mírným fitem“. Hodnota signifikance F-tetu zde potvrdila přítomnost významných vztahů mezi závislou a nezávisle proměnnými a podmínka, že nezávisle proměnné nesmí mezi sebou silně korelovat, byla splněna, což vyplývá z hodnot „Tolerance“ a „VIF“ zobrazených v tabulce přílohy č.8. Hodnoty p-value vypočtené pro jednotlivé nezávisle proměnné odhalily, že hrubý měsíční příjem z hlavního zaměstnání byl významně

³² Proměnná výkon místa zaměstnání byla do modelu zahrnuta vzhledem k existenci regionálních vlivů na výši platů. Pro postihnouti těchto odlišností do modelu vstupuje proměnná region Praha jako místo výkonu práce, a tudíž ve výsledku bude možné vypočítat její vliv na výši příjmu z hlavního zaměstnání.

³³ Charakter pracovní pozice byl do modelu opět zakomponován na základě proměnné EGP (*sociálně profesionální postavení*). V případě výkonu „současného“ hlavního zaměstnání absolventi VŠ nejvíce zastupovali první dvě kategorie vyšších a nižších odborníků. V kategorii vyšších odborníků bylo 49% absolventů VŠ a v kategorii nižších odborníků 39%. V rámci svého oboru se nejvíce do kategorie vyšších odborníků zařadili opět absolventi studijních oborů technických (76%), přírodních (70%) a zdravotních (70%). Do kategorie nižších odborníků se v rámci svých oborů zařadili nejvíce absolventi oborů kulturně-uměleckých (87%), pedagogických (79%) a společenskovedních (59%).

³⁴ Smluvní pracovní doba v hlavním zaměstnání byla v průměru 37,8 hodin týdně.

³⁵ Samostatnou výdělečnou činnost jako své hlavní zaměstnání provozovalo 13% absolventů VŠ. Nejvíce samostatně výdělečnou činnost vykonávali v rámci svých oborů absolventi kulturně-umělecky zaměřených oborů (25%), následovány obory pedagogickými (17%), společenskovedními (17%) a přírodními (16%). Nejméně často samostatně výdělečnou činnost vykonávali absolventi oborů zdravotních (10%) a ekonomických (9%).

ovlivněn proměnnou pohlaví, místem výkonu zaměstnání Praha, studiem doktorského programu, absolvováním zahraničního studijního pobytu během studia na VŠ, pracovní zkušeností v oboru během studia na VŠ, příslušností k sociálně profesní kategorii vyšších odborníků i nižších odborníků a smluvní týdenní pracovní dobou.

Z hlediska síly vztahů, jež jsou určovány hodnotou standardizovaných beta koeficientů, v tomto modelu dominuje predikující proměnná Praha, jako místo výkonu zaměstnání ($\text{Beta}=0,307$), následována proměnnou pohlaví ($\text{Beta}=-0,148$) a příslušností k sociálně profesní kategorii vyšších odborníků ($\text{Beta}=0,143$).

Při porovnávání vlivů proměnných vypovídajících o úrovni vzdělanosti a aktivit, které převážně přesahují samotný rámec studia na VŠ, z daného modelu vyplývá, že hrubý měsíční příjem absolventů technických oborů vysokých škol z hlavního zaměstnání byl významně ovlivněn jednak tím, že již během studia na VŠ byli zaměstnání a jednak tím, že během svých studií absolvovali studijní pobyt v zahraničí. V případě, že se tito studenti věnovali dalšímu studiu, ať již na bakalářské, magisterské či postgraduální úrovni, nemělo to za následek lepší uplatnění na trhu práce v podobě vyššího platového ohodnocení. To samé platí pro případ, kdy absolvent byl držitel červeného diplomu.

Negativní vliv na výši hrubého příjmu byl prokázán u absolventů, kteří se zapsali do doktorského studijního programu. V tomto případě mohl sehrát roli především fakt, že studium doktorského programu je studiem náročným vyžadující si dostatek času a koncentrace, a tudíž tito absolventi mohli pracovat méně hodin než ti, kteří se doktorskému studiu nevěnovali. Nicméně tuto domněnku data nepotvrzují, jelikož průměrná pracovní doba mezi absolventy VŠ, kteří se věnovali i nevěnovali doktorskému studiu je srovnatelná (cca 39,2h týdně). Další možnou příčinou toho, že absolventi doktorských oborů vydělávali v průměru méně než ti, kteří doktorský program nestudovali, by mohl být typ pracovního sektoru, ve kterém byli zaměstnání a rozdílnost platového ohodnocení v nich. Z absolventů technických oborů, kteří se zapsali do doktorského studia pracovalo 33% ve veřejném sektoru a 64% v sektoru soukromém, naproti tomu mezi absolventy VŠ, kteří se do doktorského studia nezapsali, ve veřejném sektoru pracovalo 13% a v sektoru soukromém až 84%.

Společenskovední obory

Mezi absolventy společenskovedních oborů byly také prostřednictvím mnohonásobné lineární regrese zjištěny vlivy, jež významně ovlivnily jejich úspěšnost uplatnění na trhu práce posuzované na základě výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání. Hodnota Adjusted R-Square (0,178) vytvořený regresní model zařadila do kategorie modelů s „mírným fitem“ a F-test potvrdil přítomnost významných vztahů mezi závislou a nezávislými proměnnými, jež vstoupily do analýzy (viz. Příloha č.9). Na pozici prediktorů se v tomto modelu dostaly proměnné pohlaví, Praha – místo výkonu zaměstnání, postgraduální vzdělávání, červený diplom, pracovní zkušenost v i mimo obor během studia na VŠ, příslušnost k sociálně profesní kategorii vyšších odborníků a smluvní týdenní pracovní doba (viz příloha č.10).

Co se významných prediktorů z kategorie proměnných vázících se k úrovni vzdělanosti týče, ukázalo se, že postgraduální studium výrazně ovlivňuje výši příjmu mezi absolventy společenskovedních oborů. Absolventi, kteří se takovému typu studia věnovali, vydělávali více než ti, kteří se dále v postgraduálním programu nevzdělávali. V případě držitelů červeného diplomu je tomu naopak. Absolventi, kteří vysokou školu ukončili s červeným diplomem, z hlediska platového ohodnocení, nebyli tak úspěšní jako absolventi, kteří školu ukončili bez vyznamenání. Z dílčích předpokladů úspěšnosti na trhu práce se nejsilnějším predikátorem pozitivně ovlivňující výši platu ukázalo být pouze získání pracovní zkušenost v oboru během studia na VŠ. Pracovní zkušenost mimo obor naproti tomu výši platu ovlivňovala negativně. Ostatní aktivity jako zahraniční pobyty či účast na stáži neměly na výši platu absolventů společenskovedních oborů žádný vliv.

Ekonomické obory

Model lineární regrese mapující vlivy na výši hrubého měsíčního příjmu absolventů z ekonomických oborů je dosavadním nejlepším modelem z hlediska míry, do jaké nezávisle proměnné vysvětlují rozptyl hodnot závisle proměnné (Adjusted R-Square=0,251), jak zobrazuje tabulka v příloze č.11. Téměř všechny proměnné dosazené do modelu na pozicích nezávislých proměnných se ukázaly být významnými z hlediska jejich vlivu na výši příjmu z hlavního zaměstnání

absolventů ekonomických oborů vysokých škol. Pouze proměnná postgraduální vzdělávání, červený diplom a účast na stáži jsou v modelu proměnnými nevýznamnými (viz příloha č. 12). Jak zahraniční studijní i pracovní pobyty, tak i pracovní zkušenosti v oboru během studia na VŠ měly za následek vyšší příjmy u těch absolventů, kteří se během studia vydali do zahraničí s cílem studovat či pracovat, nebo se zapojili do pracovního procesu během svých studií. Stejně jako v případě absolventů technických oborů, i v případě absolventů ekonomických oborů studium doktorského programu mělo za následek nižší příjmy. Negativní vliv na výši příjmů z hlavního zaměstnání mělo také studium jiného bakalářského nebo magisterského programu.

I v tomto případě můžeme přijmout hypotézu o pozitivním vlivu získání pracovních zkušeností a absolvování zahraničních studijních a pracovních pobytů během studia na vysoké škole na uplatnění na trhu práce. V podstatě se ukázalo, že i v době 4 až 5 let po ukončení vysoké školy u absolventů ekonomických oborů vysokých škol hrály větší roli na jejich uplatnění právě tyto aktivity zaměřené na rozšíření dalších znalostí a dovedností, které nejsou vzdělávací instituce schopny plně rozvíjet, než rozšiřování si teoretických znalostí nad rámec základního vysokoškolského diplomu.

7.6 Hodnocení vlastních kompetencí ve vztahu k dílčím předpokladům úspěšnosti na trhu práce

Součástí výzkumů zaměřených na zmapování potřeb zaměstnavatelů je zjišťování požadovaných kompetencí ve vztahu k potencionálním pracovníkům a zejména absolventů škol. Vzdělávací systém není všemocný, co se rozvoje kompetencí požadovaných na trhu práce týče, a tudíž záleží do jisté míry na osobnostních charakteristikách jedince a na jeho aktivním přístupu, se pokusit rozvíjet své kompetence prostřednictvím i jiných aktivit. Tímto opět směřuji k poukázání na význam dílčích předpokladů úspěšnosti na trhu práce, které jsem vymezila jako práci při studiu, pracovní stáže/praxe a zahraniční studijní a pracovní pobyty.

K úspěšnosti na trhu práce významným způsobem přispívají kompetence označované jako kompetence klíčové. „Klíčové (přenositelné) kompetence jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhat ke sladění schopností pracovníků s požadavky, které kladou zaměstnavatelé“ [Kaloušková, P., Vojtěch, J. 2008; 7].

Ve výzkumném šetření³⁶ zaměřeného na zmapování potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů na vstup na trh práce byly sledovány tyto kompetence: komunikační schopnosti (ústní a písemný projev), čtení a porozumění pracovním instrukcím, zběhlost v cizích jazycích, práce s čísly při pracovním uplatnění, schopnost rozhodovat se, schopnost řešit problém, nést zodpovědnost, adaptabilita a flexibilita, schopnost týmové práce, schopnost vést, ochota učit se, zběhlost v používání výpočetní techniky a zběhlost v zacházení s informacemi. Na základě hodnocení firem a v souladu s předpokladem, že „vysoké školy připravují vysoce kvalifikované odborníky a výzkumné pracovníky v technických, přírodních, humanitních, lékařských a dalších oborech“ vyplynulo, že nejžádanějšími kompetencemi z jejich strany u absolventů vysokých škol jsou schopnosti řešit problém, nést zodpovědnost, komunikační schopnosti, schopnosti rozhodovat se, ochota učit se, zběhlosti v zacházení s informacemi a v používání výpočetní techniky [Kaloušková, P., Vojtěch, J. 2008; 13].

V rámci výzkumného projektu REFLEX byly kompetence a požadavky a potřeby jejich rozvoje jedním z hlavních výzkumných cílů celého šetření. Respondenti byli v dotazníkové šetření dotazováni jednak na odhadovanou vlastní úroveň kompetencí a jednak na úroveň kompetencí vyžadovanou v zaměstnání. Já jsem se pro účely zodpovězení výzkumné otázky zaměřila na odhadovanou vlastní kompetencí absolventy VŠ. Byla zkoumána vlastní úroveň sady devatenácti kompetencí na sedmibodové škále (1=velmi vysoká, 7=velmi nízká). Následující tabulka č.4 zobrazuje průměrné hodnoty odhadované vlastní úrovně kompetencí.

³⁶ Výzkum byl součástí projektu Vzdělávání – Informace – Poradenství - VIP Kariéra. Probíhal formou dotazníkového šetření firem [srv. Kaloušková, P., Vojtěch, J. 2008].

Tabulka č.4: Odhadovaná vlastní úroveň kompetencí

Vlastní úroveň kompetencí	průměr
14. Schopnost používat PC a internet	1,8
4. Schopnost rychle si osvojit nové znalosti	2,1
16. Ochota znovu se zamyslet nad vlastními nápady i nad nápady ostatních	2,3
1. Zvládnutí vlastního oboru	2,4
8. Schopnost koordinovat činnost	2,4
10. Schopnost produktivně pracovat v týmu	2,4
3. Analytické myšlení	2,5
9. Schopnost efektivně využívat čas	2,5
18. Schopnost připravovat písemné podklady, zprávy	2,5
12. Schopnost jasně vysvětlit druhým svá stanoviska	2,6
15. Schopnost přicházet s novými nápady a řešeními	2,6
6. Schopnost dobře pracovat pod tlakem	2,8
5. Schopnost efektivně vyjednávat	2,9
17. Schopnost prezentovat výroky, myšlenky nebo zprávy veřejnosti	3,1
13. Schopnost asertivně se prosadit	3,2
2. Znalosti z dalších oborů	3,4
11. Schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých	3,4
19. Schopnost vyjadřovat se (i písemně) v cizím jazyce	3,5
7. Mít „čich“ pro nové příležitosti	3,6

Zdroj: Reflex 2006

Ze zobrazených průměrů vyplývá, že absolventi vysokých škol svou odhadovanou úroveň vlastních kompetencí v průměru hodnotí jako středně vysokou/nízkou až spíše vysokou. Nejlépe se studenti hodnotí ve schopnosti používat PC a internet. K vysokému hodnocení této zdatnosti jistě přispívá i fakt, že se jedná o činnost, které se většina z nás věnuje i mimo studium ve volném čase. Naopak nejhůře hodnocenými jsou kompetence znalosti cizích jazyků, které však na trhu práce patří k velmi vyžadovaným a mít „čich“ pro nové příležitosti.

V této části analýzy vycházím z předpokladu, že absolventi VŠ, kteří se během svých studií účastnili pracovních stáží, zahraničních studijní či pracovních pobytů, nebo začali pracovat ve svém studovaném oboru či mimo něj, hodnotí své kompetence lépe než ti, kteří se těchto aktivit neúčastnili. Pro porovnání hodnocení vlastní úrovně kompetencí mezi skupinami absolventů VŠ byla využita metoda t-testu pro nezávislé výběry. Hodnoty v tabulce přílohy č. 13 naznačují, že studenti, kteří v rámci svého studia absolvovali pracovní praxi/stáž se hodnotí lépe ve schopnosti lépe zvládat vlastní obor, efektivně vyjednávat, pracovat pod tlakem, vysvětlovat ostatním svá stanoviska, než ti, kteří se stáže neúčastnili. Nicméně na straně druhé ti, co žádnou studijní stáž během svých studií

neabsolvovali se hodnotí lépe také v několika jiných schopnostech jako například ve schopnosti práce s počítačem nebole schopnosti si rychle osvojit nové znalosti. Z čehož plyne, že pracovní stáže/praxe nejsou významným diferenčním znakem mezi absolventy VŠ z hlediska jejich odhadu vlastních kompetencí.

Naopak významný rozdíl v hodnocení vlastních kompetencí absolventy VŠ vyplynul na základě porovnání skupin absolventů, kteří již během svých studií pracovali ve svém oboru. Až na schopnost používat PC a internet, kde hodnocení kompetencí mezi skupinami absolventů je vyrovnané, ve všech ostatních kompetencích se absolventi s pracovní zkušeností v oboru hodnotili lépe. Nejmarkantnější rozdíl se objevil u schopnosti mít „čich na nové příležitosti“, schopnosti prezentovat své myšlenky a výroky veřejnosti a mobilizovat pracovní kapacity druhých (viz příloha č.14). Získání pracovní zkušenosti mimo obor během studia na VŠ nemělo za následek lepší odhady vlastní úrovně u drtivé většiny kompetencí. Většina kompetencí byla hodnocena srovnatelně oběma skupinami, jak s tak i bez pracovní zkušenosti mimo obor. Pouze schopnosti vyjadřovat se v cizím jazyce výrazně lépe ohodnotili absolventi, kteří pracovní zkušenost mimo obor získali (viz příloha č.15).

Absolvování zahraničních pracovních i studijních pobytů mělo za následek výrazně lepší hodnocení jazykových schopností. Absolventi, kteří do zahraničí vyjeli za účelem studiu nebo práce, se také lépe hodnotili ve schopnostech efektivně vyjednávat, pracovat pod tlakem, a mít „čich“ na nové příležitosti. Absolventi VŠ, kteří získali nějakou zahraniční zkušenost se hodnotili zhruba v polovině kompetencí lépe než absolventi bez takovéto zkušenosti, jak ukazují hodnoty tabulky příloh č. 16 a č.17.

8 Shrnutí a závěry

Cílem této diplomové práce bylo prozkoumat situaci absolventů vysokých škol při jejich přechodu ze sféry vzdělávací do sféry pracovní. Výzkumný problém se týkal podrobnějšího prozkoumání toho, do jaké míry aktivity nad rámec převážně teoreticky orientovaného studia na vysoké škole přispívají k úspěšnosti absolventů VŠ na trhu práce, a do jaké míry tyto aktivity ovlivňují odhad jejich vlastní úrovně kompetencí. Konkrétně byl zvažován vliv těchto aktivit: práce při studiu, účasti na pracovních stážích/praxích a absolvování zahraničních studijních nebo pracovních pobytů.

V obecné rovině je problematika úspěšného začlenění do oblasti pracovního trhu ovlivňována řadou faktorů. Jedná se zejména o kombinaci vlivů lidského kapitálu a charakteru a struktury lokálního trhu práce. Na individuální úrovni faktorů důležitou roli sehrává lidský kapitál a jeho kumulace. Teorie lidského kapitálu se zabývá především vlivy investic do lidského kapitálu na výši mezd. V tomto pojetí je za primární investici považováno vzdělání a obecně rozšiřování si znalostí, dovedností a získávání zkušeností. Mezi základní složky lidského kapitálu patří dosažený stupeň vzdělání a praktické zkušenosti, přičemž právě z hlediska potřeb zaměstnavatelů tyto atributy bývají rozhodující pro přijetí nového pracovníka.

Je prokázáno, že lidé s vyšším vzděláním mají jednak vyšší šance nalézt si zaměstnání, a jednak dosahují na vyšší finanční příjmy v porovnání se skupinami lidí s nižším stupněm vzdělání. Současná koncepce vzdělanostní společnosti prosazující rozšiřování vzdělanosti zapříčiňuje, že na trh práce vstupuje stále vyšší počet absolventů vysokých škol. Jejich počet od roku 2002 stoupl o tři čtvrtiny, což přirozeně zvyšuje konkurenci mezi nimi. Keller a Tvrдый (2008) dokonce hovoří v návaznosti na tuto situaci o ztrátě „informativního“ charakteru vysokoškolského diplomu pro zaměstnavatele. Za této situace, kdy čím dál více lidí jsou jeho držiteli, může docházet k jeho znehodnocování a pro zaměstnavatele již nemusí být tím základním kritériem pro posuzování kvalit potenciálních pracovníků, a pro uchazeče zárukou úspěchu. Jako prospěšné se pak jeví zvyšovat své šance na úspěch investicemi do vlastního lidského kapitálu a pokusit se získávat další znalosti a zkušenosti, které by mohly být významným diferenčním

znakem v rámci skupiny absolventů VŠ, kteří vstupují na pracovní trh. Jak vyplývá z výzkumů mapujících potřeby zaměstnavatelů, při přijímání nového pracovníka jsou mimo jiné posuzovány jeho praktické zkušenosti. Během studia na vysoké škole jsou příležitostmi pro jejich rozvoj například zahraniční studijní a pracovní pobyty, pracovní stáže anebo zapojení se do pracovního procesu. Díky svému významu jsou tyto aktivity ve vztahu k pracovnímu uplatnění pojímány jako dílčí předpoklady úspěšnosti na trhu práce.

Z dat výzkumného šetření REFLEX vyplývá, že mezi absolventy VŠ, kteří vstupovali na trh práce mezi lety 2001 a 2002, získali dvě třetiny z nich během studia na vysoké škole nějakou pracovní zkušenost mimo svůj studovaný obor, ve svém oboru během studia na VŠ již pracovala téměř polovina z dotázaných. Absolvovali zahraničního studijního či pracovního pobytu u tehdejších vysokoškoláků studujících v druhé polovině devadesátých let minulého století, nebylo nijak obvyklým jevem. Zahraniční studijní zkušenost získalo 12% a do zahraničí za účelem pracovního pobytu vyjelo 14% absolventů VŠ. Pracovní stáže či praxe, které byly součástí studijního programu na vysoké škole, absolvovalo 37% dotázaných. Samozřejmě se situace postupem času vyvíjí a v případě zahraničních pobytů došlo k výraznému nárůstu počtu vyjíždějících studentů do zahraničí za účelem studia.

Z výzkumného šetření REFLEX dále vyšlo najevo, že největší rozdíly mezi absolventy VŠ jsou dány jejich oborovým zaměřením. S cílem prozkoumat hlubší vztahy v datech z tohoto výzkumného projektu, byla hlavní část sekundární kvantitativní analýzy dat provedena vždy v rámci oborově homogenní skupiny absolventů VŠ, a to z oborů technických, společenských a ekonomických.

Otázkou bylo, zda aktivity přesahující teoreticky laděný rámec studia na vysokých školách mají větší vliv na hrubé měsíční příjmy než účast na dalším vysokoškolském, profesním či odborném vzdělávání, které je obvykle nadstavbou k „základnímu“ vysokoškolskému studiu na bakalářském či magisterském stupni studia. Prostřednictvím modelů mnohonásobné lineární regrese byl zkoumán vliv dílčích aktivit na uplatnění absolventů VŠ z let 2001 a 2002. Na pozici závislé proměnné byla v prvním případě dosazena proměnná hrubý měsíční příjem v 1. zaměstnání těsně po absolvování vysoké školy (datován do období zhruba mezi lety 2001-2002, kdy dotazovaní absolventi VŠ končili studium). V druhém

případě na pozici závisle proměnné figurovala proměnná hrubý měsíční příjem ze smlouvy s hlavním zaměstnavatelem/výdělečné činnosti (mimo přesčasové práce a zvláštní příplatky) v „současném“ zaměstnání (datováno do období mezi lety 2005-2006, v nichž bylo uskutečněno výzkumné šetření). Jako nezávisle proměnné do modelu vstupovaly proměnné sociodemografického charakteru, proměnné vážící se ke stupni vzdělanosti na terciární úrovni, dílčí předpoklady úspěšnosti na trhu práce a proměnné vážící se k výkonu zaměstnání.

Výsledky analýzy ukázaly, že v případě absolventů technických a ekonomických oborů na výši obou příjmů měly nejzásadnější vliv především pracovní zkušenosti v oboru a absolvování zahraničních pracovních i studijních pobytů během studia na VŠ. U absolventů společenskovedních oborů se vlivy nejevily tak jednoznačně jako u předchozích dvou. Nicméně i u nich byl prokázán pozitivní vliv pracovní zkušenosti v oboru během studia na VŠ, a to v případě příjmu z hlavního zaměstnání. Pozitivní vliv na výši platového ohodnocení v 1. zaměstnání těchto absolventů VŠ byl prokázán u zahraničních studijních pobytů.

Na základě analýzy je možné v případě absolventů technických, ekonomických a společenskovedních oborů přijmout stanovené hypotézy o tom, že účast na zahraničních pobytech a získání pracovní zkušenosti související se studovaným oborem pozitivně ovlivňují uplatnění absolventů VŠ na trhu práce. Hypotéza o pozitivním přínosu účasti na stáži na pracovní uplatnění byla zamítnuta. Vrátime-li se ještě k otázce, zda mělo větší vliv na pracovní uplatnění absolventů VŠ další vzdělávání či vyšší úroveň vzdělanosti nebo osobní iniciativy v podobě zahraničních pobytů a práce při studiu, z modelových vztahů jasně vyplývá, že další vzdělávání ve většině případů nemělo pozitivní vliv na výši jejich hrubých příjmů, ba dokonce v některých případech mělo vliv negativní.

Dále bylo prokázáno, že získání pracovní zkušenosti a absolvování zahraničních pobytů vede k lepšímu vnímání vlastní úrovně kompetencí u všech absolventů VŠ nehledě na jejich oborové zaměření.

SUMMARY

The aim of this thesis was to investigate the situation of university graduates when they enter the labor market. The research problem was focused on a more detailed examination to what extent actions beyond theory-oriented university studies contribute to success of university graduates on labor market, and to what extent these activities affect the estimation of their own level of competencies. The actions were specified as working while studying, internships, studying or training in abroad. Since 2002 the number of university graduates who entered labor market increased by three quarters, which has naturally accelerated the competition within them in terms of job placement. In such a situation when still more and more people are holders of university diplomas it seems smart to invest in own human capital and try to gain more knowledge and experiences in addition to knowledge gained through studies at the university. For purpose of answering the research question the data from research project REFLEX were used.

By the means of multiple linear regression models was studied the impact of particular activities of university graduates from years 2001 and 2002 on their gross income in first occupation (period after the graduation) and “current” occupation (dated between years 2005 and 2006). The variables of socio-demographic characteristics, variables related to the degree of higher education, to occupation and partial activities entered the analysis as independent variables. The analysis was carried out separately for students from technical, economic and social science study programs, to be able to uncover deeper relationships in data as the study field caused biggest differences within university graduation in research sample.

Based on the secondary analysis results it was possible in case of university graduates from technical, economic and social science study programs to accept the hypothesis that to have a job in industry related to study field and studying or working in abroad has a positive impact on their work placement in labor market. The hypothesis about positive contribution of internships to better work placement in labor market was rejected. When comparing the impact of partial activities with further education on the tertiary education level, it is clear

that the crucial impact is on side of partial activities in terms of better work placement and it was also proved that university graduates who have had some work experience or studied or worked abroad evaluated better own level of core competencies than university graduates without such a experiences.

Použitá literatura

BECKER, G. S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with reference to education*. 4. vydání. Chicago, US : University of Chicago Press. 1993. 390 s. ISBN 0-226-04120-4

BOURDIEU, P. *The Forms of Capital*. 1986.

Dostupný na WWW. <http://econ.tau.ac.il/papers/publicf/Zeltzer1.pdf>

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha, CZ : SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4

BROŽOVÁ, D. *K teorii lidského kapitálu*. In: Kol. autorů. 2004. Lidský kapitál a investice do vzdělání. Sborník ze 7. ročníku mezinárodní konference. S. 94-111.

Dostupný na WWW.

<http://www.vsfs.cz/soubor2.php?s=lidsky-kapital-2004-sbornik.pdf&adr=konference>

ČECHÁK, V. *Společnost znalostní a vzdělanostní dimenze lidského kapitálu*.

In: Kol. autorů. 2004. Lidský kapitál a investice do vzdělání. Sborník ze 7. ročníku mezinárodní konference. S. 10. Dostupný na WWW.

<http://www.vsfs.cz/soubor2.php?s=lidsky-kapital-2004-sbornik.pdf&adr=konference>

DE LA FUENTE, A. CICCONE, A. *Human capital in global and knowledge-based economy. Final Report. European Commission*. 1. vydání. Barcelona, SP : Universitat Pompeu Fabra, 2002. Dostupné také na WWW.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1941&langId=en>

FEDORKOVÁ, M. *Uplatnění absolventů ISS FSV UK v praxi a jejich hodnocení studia na institutu*. 1. vydání. Praha, CZ : Karlova univerzita, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, 2008.

HLOUŠKOVÁ, L.; CHALOUPKOVÁ, L. *Jak mohou vysoké školy podporovat zaměstnatelnost absolventů* In: *Kompetence absolventů vysokých škol : sborník příspěvků z mezinárodní konference konané u příležitosti 5. ročníku největšího veletrhu pracovních příležitostí na vysokých školách v celé ČR s názvem Symbióza 2006 ve dnech 7. a 8. března 2006 v areálu VŠB-TU Ostrava v Ostravě - Porubě*. 1. vydání. Ostrava, CZ : Vysoká škola báňská - Technická univerzita, 2007, 86 s. ISBN 978-80-248-1377-6

JANĎOUREK, J. *Sociologický slovník*.: 1.vydání. Praha, CZ: Portál, 2001. 288 s. ISBN 978-80-7367-269-0

KALOUSKOVÁ, P.; Vojtěch, J. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný přehled*. Praha, CZ : NÚOV. 2008. ISBN 978-80-248-1377-6. Dostupný na WWW.

http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatele_souhrn.pdf

KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál. Úvod do ekonomie chování*. 1.vydání. Praha, CZ : Karolinum, 2003. 250 s. ISBN 80-246-0449-3

KEELY, B. *Human Capital*. 1. vydání. Paříž, FR : OECD, 2007. 150 s. ISBN 92-64-02908-7. Dostupné také na WWW.

<http://wdn.ipublishcentral.net/oecd/viewinside/3087342988182>

KELLER J; TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. 1.vydání. Praha, CZ : SLON, 2008. 183 s. ISBN 978-80-86429-78-6

KOLESÁROVÁ – SAKOVÁ, K. *Vzdělanostní společnost*, 1. vydání. Praha, CZ. Dostupné na WWW. http://www.insoma.cz/fin_2.pdf

KOUCKÝ, J; ZELENKA, M. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2006*. 1. vydání. Praha, CZ : SVP PF UK, 2006.

Dostupné také na WWW.

<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/VS%20na%20TP%20Zprava%202oct06.pdf>

KOUCKÝ, J; ZELENKA, M. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2008*. 1.vydání. Praha, CZ: SVP PF UK, 2008.

Dostupné také na WWW.

http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/SVP_MF_v2.pdf

KOUCKÝ, J; ZELENKA, M.. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2009*. 1. vydání. Praha, CZ : SVP PF UK, 2009.

Dostupné také na WWW.

<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi%20VS%202009%20Zprava%20Jan10.pdf>

KOUCKÝ, J; KUCHAR, P; BARTUŠEK, A; VOŘÍŠEK, P; ZELENKA, M. *Závěrečná zpráva z dotazníkového šetření projektu REFLEX v České republice*.

1.vydání. Praha, CZ : SVP PedF UK, 2007. Dostupné také na WWW.

<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/ZavZprReflex.pdf>

KUCHAR, P. *Trh práce*. 1.vydání. Praha, CZ : Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3

MALLOCH, T. R. *Working Group of the Spiritual Capital Project*. 1. vydání.

Boston, US : Harvard University, 2003. Dostupné na WWW.

http://www.metanexus.net/spiritual_capital/pdf/Malloch.pdf

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vydání. Praha, CZ : Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4

MAREŠ, P.; VYHLÍDAL, J.; SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnanost na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. 1. vydání. Praha, CZ : VÚPSV. 2002.

MCQUAID, R. W ; LINDSAY, C. „The Concept of Employability“: *Urban Studies*, Vol. 42, 2005; 199-200

MONROE, J. *Ideální kariéra a zaměstnání : Osobní poradce pro výběr nejlepší práce a kariéry*. 1. vydání. Praha, CZ : Grada Publishing, a.s., 2007. 162 s.
ISBN 978-80-247-1947-4

MUIJS, D. *Doing quantitative research in education with SPSS*. 1. vydání, Londýn, UK : SAGE, 2004. 228 s. ISBN 978-07-619-4383-9

MUŽÍK, J. *Andragogické aspekty teorie lidského kapitálu*. In: Kolektiv autorů *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu*. 1.vydání. Praha, CZ : Eurolex Bohemia. 2004

OECD. *Pohled na školství v ukazatelích OECD*. 2007. Dostupný na WWW.
<http://www.oecd.org/dataoecd/25/39/39315191.pdf>

PETRUSEK, M. *Společnosti pozdní doby*, 1. vydání. Praha, CZ : SLON. 2006. 459 s. ISBN 978-80-86429-63-2

PETRUSEK, M.; MAŘÍKOVÁ, H.; LINHART, J.; VODÁKOVÁ, A. *Velký sociologický slovník I, II*. 1. vydání. Praha, CZ : Karolinum. 1996. 627 s.

RAWLINGS, J.O.; DICKEY, A.; PANTULA, S.G. *Applied Regression Analysis : A Research Tool*. 1. vydání. New York, US . Springer-Verlag New York, Incorporated. 1998. 677 s.

SCHULLER, T. *The Complementary Roles of Human and Social Capital, in The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-Being*, 1. vydání, International Symposium Report edited by the OECD and HRDC. 2001

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1.vydání. Brno, CZ : Masarykova univerzita. 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251

SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na trhu práce:příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. 1.vydání. Brno, CZ : Masarykova univerzita. 1997. 138 s. ISBN 80-210-1716-3

SMEJKAL, J. *Kompetenční vybavenost absolventů VŠ*. 1. vydání. Ústí nad Labem, CZ : Univerzita J.E. Purkyně. 2008. 110 s. ISBN 978-80-7414-108-9

ŠIMEK, M. *Trh práce*. 1.vydání. Ostrava, CZ : Vysoká škola podnikání, a.s. v Ostravě. 2005. 75 s. ISBN 80-86764-26-5

ŠŤASTNOVÁ, P.; KALOUSKOVÁ, P.; ÚLOVCOVÁ, H.; VOJTĚCH, J. *Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur Praha*. 1. vydání. Praha, CZ : NÚOV. 2008. 89 s. Dostupné na WWW. <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-z-pohledu-analyzy-inzertni-nabidky-1>

ŠŤASTNOVÁ, P.; VYMĚTALOVÁ, S.; MATĚJKOVÁ, L. *Absolventi na trhu práce : co zaměstnavatelé očekávají?* 1. vydání. Praha, CZ : Ústav pro informace ve vzdělávání. 1999.

TVRDÝ, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. 1.vydání. Ostrava, CZ : VŠB. 2008. 160 s. ISBN 978-80-248-1729-3

URBÁNEK, V. *Lidský kapitál a očekávaná návratnost investice do vysokoškolského vzdělávání v České republice a v zemích Evropské unie* : syntetická závěrečná studie výzkumného projektu. .1.vydání. Liberec, Praha : Technická univerzita v Liberci. 2005. 210 s.

VESELÝ, A. Budování společnosti a ekonomiky tažené věděním. In: Strategické tahy pro Českou republiku. 1. vydání. Praha, CZ : CESES FSV UK. 2004. ISBN 80-7334-058-5.

WINKLER, J; ŽIŽLAVSKÝ, M. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1.vydání. Brno, CZ : Masarykova univerzita v Brně. 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565

ZELENKA, M. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. 1.vydání. Praha, CZ : Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. 99 s. ISBN 978-80-7290-372-6

DALŠÍ INTERNETOVÉ ZDROJE :

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.infoabsolvent.cz>

<http://www.econlib.org>

<http://cs.wikipedia.org>

<http://en.wikipedia.org>

<http://www.nuov.cz>

<http://www.uni-kassel.de>

<http://www.ilist.cz>

<http://www.czso.cz>

<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info>

<http://portal.mpsv.cz>

<http://www.naep.cz>

Seznam grafů a tabulek

Graf č.1:	Míra nezaměstnanosti v ČR 2002–2009 - Absolventi podle stupně vysokoškolského vzdělání.....	16
Graf č.2:	Příjmové křivky podle dosaženého vzdělání.....	31
Graf č.3:	Program Erasmus v ČR – Vývoj počtu vyjíždějících studentů do zahraničí v letech 1998/1999 – 2008/2009	49
Tabulka č.1:	Čtyři segmenty trhu práce.....	24
Tabulka č.2:	Výše hrubého měsíčního příjmu v 1.zaměstnání po absolvování VŠ podle typu oborů.....	51
Tabulka č.3:	Výše hrubého měsíčního příjmu v „současném“ zaměstnání podle typu oborů.....	60
Tabulka č.4:	Odhadovaná vlastní úroveň kompetencí.....	66
Schéma č.1:	Model úspěšnosti na trhu práce.....	19

Seznam příloh

Příloha č.1:	Technické obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Model Summary.....	81
Příloha č.2:	Technické obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Coefficients.....	81
Příloha č.3:	Společenskovědní obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Model Summary.....	82
Příloha č.4:	Společenskovědní obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Coefficients..	82
Příloha č.5:	Ekonomické obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Model Summary.....	83

Příloha č.6:	Ekonomické obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Coefficients..	83
Příloha č.7:	Technické obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního z hlavního zaměstnání - Model Summary.....	84
Příloha č.8:	Technické obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání- Coefficients.....	84
Příloha č.9:	Společenskovední obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání - Model Summary.....	85
Příloha č.10:	Společenskovední obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání - Coefficients.....	85
Příloha č.11:	Ekonomické obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání - Model Summary.....	86
Příloha č.12:	Ekonomické obory – lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání – Coefficients.....	86
Příloha č.13:	Průměrné hodnoty odhadované vlastní úrovně kompetencí podle účasti na pracovní praxi/stáži, která byla součástí studia.....	87
Příloha č.14:	Průměrné hodnoty odhadované vlastní úrovně kompetencí podle pracovní zkušenosti v oboru během studia na VŠ.....	87
Příloha č.15:	Průměrné hodnoty odhadované vlastní úrovně kompetencí podle pracovní zkušenosti mimo oboru během studia na VŠ.....	88
Příloha č.16:	Průměrné hodnoty odhadované vlastní úrovně kompetencí podle absolvování zahraničního studijního pobytu.....	88
Příloha č.17:	Průměrné hodnoty odhadované vlastní úrovně kompetencí podle absolvování zahraničního pracovního pobyt.....	89

Přílohy

Příloha č.1: Technické obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Model Summary (tabulka)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,320 ^a	,102	,091	5979,858	9,551	14	1176	,000

a. Predictors: (Constant), samostatně výdělečná činnost, jiný bakalářský nebo magisterský program, zahraniční studijní pobyt během VŠ, pracovní zkušenost mimo obor během VŠ, Smluvní délka týdenní pracovní doby, vyšší odborníci, červený diplom, postgraduální vzdělávání, zahraniční pracovní pobyt během VŠ, pracovní zkušenost v oboru během VŠ, účast na stáži, doktorský program, pohlaví, nižší odborníci

Příloha č.2: Technické obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Coefficients (tabulka)^a

Model	B	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics	
								Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
1	10916,647	1039,750				10,499	,000	8876,675	12956,618				
	-1728,314	415,821		-.120		-4,156	,000	-2544,147	-912,480	-.163	-.120	,915	1,092
	47,820	648,982		,002		,074	,941	-1225,472	1321,112	-.013	,002	,981	1,020
	289,643	564,098		,015		,513	,608	-817,108	1396,394	,045	,015	,921	1,086
	-1271,563	1122,525		-.032		-1,133	,258	-3473,938	930,811	-.022	-.033	,970	1,031
	80,629	579,015		,004		,139	,889	-1055,389	1216,646	,018	,004	,960	1,042
	-261,223	457,767		-.016		-.571	,568	-1159,354	636,909	-.002	-.017	,945	1,058
	1227,711	354,613		,097		3,462	,001	531,966	1923,457	,144	,100	,966	1,035
	-607,582	384,105		-.044		-1,582	,114	-1361,190	146,025	-.059	-.046	,968	1,033
	4361,662	694,812		,182		6,277	,000	2998,452	5724,871	,188	,180	,909	1,100
	1114,947	553,147		,057		2,016	,044	29,681	2200,213	,051	,059	,970	1,031
	2855,260	717,113		,199		3,982	,000	1448,297	4262,224	,152	,115	,305	3,277
	1903,145	786,677		,120		2,419	,016	359,697	3446,592	-.088	,070	,312	3,201
	37,444	18,724		,056		2,000	,046	,708	74,180	,053	,058	,983	1,018
	1352,613	562,281		,067		2,406	,016	249,428	2455,799	,069	,070	,990	1,010

a. Dependent Variable: hrubý měsíční příjem v 1. zaměstnání po absolutoriu

Příloha č.3: Společenskovední obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Model Summary (tabulka)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	,328 ^a	,108	,081	6261,700	,108	4,097	,000
						df1	df2
						14	475

a. Predictors: (Constant), samostatně výdělečná činnost, postgraduální vzdělávání, pracovní zkušenost mimo obor během VŠ, pracovní zkušenost v oboru během VS, Smluvní delka týdenní pracovní doby, jiný bakalářský nebo magisterský program, pohlaví, červený diplom, účast na stáži, nižší odborníci, zahraniční pracovní pobyt během VS, doktorský program, zahraniční studijní pobyt během VS, vyšší odborníci

Příloha č.4: Společenskovední obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Coefficients (tabulka)^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Partial			Zero-order	Partial	Tolerance	VIF			
1	10351,459	1444,735			7,165	,000	Lower Bound	Upper Bound					
(Constant)							13190,322						
pohlaví	-1279,514	602,804	-,096		-2,123	,034	-2464,008	-95,021	-,110	-,097	-,092	,922	1,084
jiný bakalářský nebo magisterský program	787,188	672,629	,053		1,170	,242	-634,509	2108,884	,065	,054	,051	,931	1,074
doktorský program	-1194,390	1109,188	-,050		-1,077	,282	-3373,912	985,131	-,023	-,049	-,047	,888	1,126
postgraduální vzdělávání	198,221	1597,919	,006		,124	,901	-2941,644	3338,086	,042	,006	,005	,936	1,069
červený diplom	-236,335	824,037	-,013		-,287	,774	-1855,544	1382,875	,008	-,013	-,012	,929	1,076
účast na stáži	-2955,327	592,526	-,223		-4,988	,000	-4119,623	-1791,032	-,191	-,223	-,216	,941	1,063
pracovní zkušenost v oboru během VS	362,765	579,000	,028		,627	,531	-774,953	1500,483	,034	,029	,027	,965	1,036
pracovní zkušenost mimo obor během VS	115,463	646,956	,008		,178	,858	-1155,786	1386,712	-,012	,008	,008	,910	1,098
zahraniční studijní pobyt během VS	2985,865	778,450	,179		3,836	,000	1456,233	4515,496	,127	,173	,166	,859	1,165
zahraniční pracovní pobyt během VS	692,399	835,578	,038		,829	,408	-949,487	2334,285	,009	,038	,036	,884	1,131
vyšší odborníci	807,218	933,141	,050		,865	,387	-1026,377	2640,813	,033	,040	,037	,558	1,794
nižší odborníci	649,205	763,644	,049		,850	,396	-851,333	2149,742	,013	,039	,037	,576	1,737
Smluvní delka týdenní pracovní doby	103,384	28,206	,163		3,665	,000	47,961	158,808	,139	,166	,159	,950	1,053
samostatně výdělečná činnost	963,023	849,213	,051		1,134	,257	-705,655	2831,700	,024	,052	,049	,940	1,064

a. Dependent Variable: hrubý měsíční příjem v 1. zaměstnání po absolutoriu

Příloha č.5: Ekonomické obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Model Summary (tabulka)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,374 ^a	,140	,130	6273,088	,140	14,194	14	1222	,000

a. Predictors: (Constant), samostatně výdělečná činnost, zahraniční studijní pobyt během VŠ, červený diplom, postgraduální vzdělávání, Smluvní délka týdenní pracovní doby, pracovní zkušenost mimo obor během VS, pohlaví, jiný, bakalářský nebo magisterský program, nižší odborníci, doktorský program, účast na stáži, pracovní zkušenost v oboru během VS, zahraniční pracovní pobyt během VS, vyšší odborníci

Příloha č.6: Ekonomické obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu v 1. zaměstnání po absolutoriu - Coefficients (tabulka)^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B				Correlations		Collinearity Statistics			
		Beta	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF			
														Beta	Std. Error	Lower Bound
1	(Constant)	12133,039	913,421		13,283	,000	10340,992	13925,086								
	pohlaví	-1270,494	380,256	-,091	-3,341	,001	-2016,522	-524,467	-,134	-,095	-,089	,957	1,045			
	jiný, bakalářský nebo magisterský program	1198,227	517,224	,062	2,317	,021	183,481	2212,973	,091	,066	,061	,979	1,021			
	doktorský program	1469,604	939,679	,043	1,564	,118	-373,959	3313,166	,095	,045	,041	,947	1,056			
	postgraduální vzdělávání	345,594	1061,599	,009	,326	,745	-1737,164	2428,352	,050	,009	,009	,973	1,028			
	červený diplom	-328,282	590,842	-,015	-,556	,579	-1487,459	830,895	,000	-,016	-,015	,982	1,018			
	účast na stáži	-1828,960	524,947	-,094	-3,484	,001	-2858,858	-799,062	-,062	-,099	-,092	,960	1,042			
	pracovní zkušenost v oboru během VS	1623,574	367,760	,121	4,415	,000	902,064	2345,085	,173	,125	,117	,941	1,063			
	pracovní zkušenost mimo obor během VS	-943,717	434,602	-,059	-2,171	,030	-1796,366	-91,069	-,045	-,062	-,058	,950	1,053			
	zahraniční studijní pobyt během VS	4085,971	566,861	,202	7,208	,000	2973,842	5198,100	,172	,202	,191	,898	1,113			
	zahraniční pracovní pobyt během VS	1987,698	444,747	,124	4,469	,000	1115,146	2860,251	,087	,127	,119	,921	1,086			
	vyšší odborníci	3088,179	500,539	,220	6,170	,000	2106,168	4070,191	,185	,174	,164	,555	1,803			
	nižší odborníci	1413,799	476,466	,104	2,967	,003	479,017	2348,581	-,050	,085	,079	,571	1,752			
	Smluvní délka týdenní pracovní doby	39,815	18,768	,057	2,121	,034	2,994	76,636	,047	,061	,056	,975	1,026			
	samostatně výdělečná činnost	1630,754	697,024	,063	2,340	,019	263,258	2998,250	,073	,067	,062	,981	1,020			

a. Dependent Variable: hrubý měsíční příjem v 1. zaměstnání po absolutoriu

Příloha č.7: Technické obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání - Model Summary (tabulka)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,429 ^a	,184	,174	9688,002	,184	18,761	15	1251	,000

a. Predictors: (Constant), samostatně výdělečná činnost, nízkodborníci, Praha_ výkon práce, pracovní zkušenost mimo obor během VŠ, účast na stáži, postgraduální vzdělávání, zahraniční pracovní pobyt během VS, červený diplom, smluvní týdenní pracovní doba, pracovní zkušenost v oboru během VS, jiný bakalářský nebo magisterský program, doktorský program, pohlaví, zahraniční studijní pobyt během VS, vysídoborníci

Příloha č.8: Technické obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání - Coefficients (tabulka)^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10904,986	2767,772	3,940	,000	5474,999	16334,973				
	pohlaví	-3642,234	660,350	-5,516	,000	-4937,750	-2346,719	-,178	-,154	,906	1,104
	Praha_ výkon práce	7716,867	650,509	11,863	,000	6440,659	8993,076	,319	,318	,973	1,028
	jiný bakalářský nebo magisterský program	-683,665	1000,661	-,683	,495	-2646,823	1279,494	-,029	-,019	,973	1,027
	doktorský program	-3970,518	854,083	-4,649	,000	-5646,110	-2294,925	-,082	-,130	,916	1,092
	postgraduální vzdělávání	-280,995	1740,163	-,161	,872	-3694,955	3132,965	-,030	-,005	,964	1,037
	červený diplom	963,406	918,379	1,049	,294	-838,327	2765,139	-,017	,030	,954	1,048
	účast na stáži	-127,739	716,450	-,178	,859	-1533,314	1277,837	-,016	-,005	,928	1,077
	zahraniční studijní pobyt během VS	4524,931	1000,564	4,522	,000	2561,962	6487,900	,126	,127	,904	1,107
	zahraniční pracovní pobyt během VS	1296,074	865,183	1,498	,134	-401,295	2993,444	,039	,042	,971	1,030
	pracovní zkušenost v oboru během VS	1559,573	555,688	2,807	,005	469,390	2649,756	,120	,079	,973	1,028
	pracovní zkušenost mimo obor během VS	-108,816	608,886	-,179	,858	-1303,367	1085,736	-,024	-,005	,973	1,028
	vysídoborníci	3656,601	1389,732	2,631	,009	930,140	6393,063	,113	,074	,220	4,545
	nízkodborníci	2997,512	1479,770	2,026	,043	94,406	5900,617	-,065	,057	,227	4,407
	smluvní týdenní pracovní doba	199,378	48,139	4,142	,000	104,936	293,820	,120	,116	,975	1,026
	samostatně výdělečná činnost	1540,082	848,569	1,815	,070	-124,693	3204,856	,027	,051	,969	1,032

a. Dependent Variable: Příjem z hlavního zaměstnání

Příloha č.9: Společenskovečnické obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání - Model Summary (tabulka)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,449 ^a	,201	,178	8642,862	,201	8,441	15	502	,000

a. Predictors: (Constant), samostatně výdělečná činnost, postgraduální vzdělávání, Praha_ výkon práce, pracovní zkušenost v oboru během VS, zahraniční pracovní pobyt během VS, jiný bakalářský nebo magisterský program, pohlaví, nizšiodborníci, červený diplom, smluvní týdenní pracovní doba, účast na stáži, doktorský program, pracovní zkušenost mimo obor během VS, zahraniční studijní pobyt během VS, vysšiodborníci

Příloha č.10: Společenskovečnické obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání - Coefficients (tabulka)^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Sig.			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
														Lower Bound
1	10064,127	2662,703		,000	3,780	,000	4832,713	15295,542						
	-1735,967	800,539	-.089	,031	-2,168	,031	-3308,786	-163,148	-.113	-.096	-.086	,939	1,064	
	6214,844	900,971	,292	,000	6,898	,000	4444,706	7984,981	,261	,294	,275	,885	1,130	
	-246,477	891,208	-.011	,782	-.277	,782	-1997,434	1504,479	-.015	-.012	-.011	,947	1,056	
	-1324,661	1517,842	-.036	,383	-.873	,383	-4306,766	1657,445	-.002	-.039	-.035	,921	1,086	
	5099,120	2148,409	,098	,018	2,373	,018	878,138	9320,102	,110	,105	,095	,931	1,074	
	-2362,432	1101,012	-.088	,032	-2,146	,032	-4525,591	-199,274	-.079	-.095	-.086	,940	1,064	
	353,929	813,132	,018	,664	,435	,664	-1243,631	1951,490	,066	,019	,017	,887	1,128	
	-309,828	1026,844	-.013	,763	-.302	,763	-2327,270	1707,614	-.008	-.013	-.012	,834	1,198	
	124,335	1136,121	,005	,913	,109	,913	-2107,803	2356,474	,030	,005	,004	,902	1,108	
	1743,698	773,192	,091	,025	2,255	,025	224,607	3262,790	,116	,100	,090	,973	1,028	
	-1749,919	870,192	-.085	,045	-2,011	,045	-3459,586	-40,252	-.063	-.089	-.080	,892	1,121	
	4230,403	1433,878	,200	,003	2,950	,003	1413,263	7047,544	,179	,131	,118	,347	2,886	
	926,567	1308,289	,047	,479	,708	,479	-1643,831	3496,964	-.126	-.032	-.028	,357	2,803	
	226,746	42,661	,219	,000	5,315	,000	142,929	310,563	,226	,231	,212	,938	1,067	
	654,661	1058,561	,025	,537	,618	,537	-1425,095	2734,418	,022	,028	,025	,956	1,046	

a. Dependent Variable: Příjem z hlavního zaměstnání

Příloha č.11: Ekonomické obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání - Model Summary (tabulka)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,509 ^a	,260	,251	11128,383	,260	30,257	15	1295	,000

a. Predictors: (Constant), samostatně výdělečná činnost, zahraniční studijní pobyt během VŠ, postgraduální vzdělávání, smluvní týdenní pracovní doba, červený diplom, nizsiiodbornici, pracovní zkušenost mimo obor během VŠ, pohlavi, jiný bakalářský nebo magisterský program, doktorský program, účast na stáži, pracovní zkušenost v oboru během VŠ, Praha_ výkon práce, zahraniční pracovní pobyt během VŠ, vyssiiodbornici

Příloha č.12: Ekonomické obory - Lineární regresní model výše hrubého měsíčního příjmu z hlavního zaměstnání - Coefficients (tabulka)^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics			
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
1	10762,791	2640,402		4,076	,000	5582,857	15942,726							
(Constant)														
pohlavi	-4068,414	643,977	-,154	-6,318	,000	-5331,766	-2805,062	-,181	-,173	-,151	,956	1,046		
Praha_ výkon práce	9004,716	690,132	,325	13,048	,000	7650,816	10358,616	,379	,341	,312	,924	1,082		
jiný bakalářský nebo magisterský program	-1825,603	867,698	-,051	-2,104	,036	-3527,851	-123,354	-,018	-,058	-,050	,974	1,026		
doktorský program	-3301,771	1558,387	-,052	-2,119	,034	-6359,011	-244,532	,000	-,059	-,051	,951	1,051		
postgraduální vzdělávání	2768,043	1855,851	,036	1,492	,136	-872,761	6408,846	,062	,041	,036	,974	1,026		
červený diplom	-142,686	1045,047	-,003	-,137	,891	-2192,857	1907,486	-,013	-,004	-,003	,982	1,019		
účast na stáži	227,144	890,380	,006	,255	,799	-1519,601	1973,889	,021	,007	,006	,949	1,054		
zahraniční studijní pobyt během VŠ	4975,158	1020,073	,126	4,877	,000	2973,981	6976,334	,159	,134	,117	,856	1,168		
zahraniční pracovní pobyt během VŠ	3973,409	759,519	,131	5,231	,000	2483,385	5463,432	,125	,144	,125	,915	1,083		
pracovní zkušenost v oboru během VŠ	2299,045	631,928	,089	3,638	,000	1059,330	3538,760	,144	,101	,087	,948	1,055		
pracovní zkušenost mimo obor během VŠ	-1910,066	749,090	-,063	-2,550	,011	-3379,629	-440,502	-,036	-,071	-,061	,950	1,053		
vyssiiodbornici	5780,162	1037,214	,225	5,573	,000	3745,358	7814,966	,181	,153	,133	,352	2,840		
nizsiiodbornici	3473,921	1063,582	,130	3,266	,001	1387,389	5560,453	-,067	,090	,078	,361	2,772		
smluvní týdenní pracovní doba	250,311	45,161	,133	5,543	,000	161,715	338,908	,160	,152	,133	,986	1,014		
samostatně výdělečná činnost	1075,112	1177,506	,022	,913	,361	-1234,916	3395,140	,019	,025	,022	,976	1,025		

a. Dependent Variable: Příjem z hlavního zaměstnání

Příloha č.13: Průměrné hodnoty odhadované vlastní úrovně kompetencí podle účasti na pracovní praxi/stáži, která byla součástí studia; (významné rozdíly tučně vyznačení)

Vlastní úroveň kompetencí	účast na stáži - ANO	účast na stáži - NE
1. Zvládnutí vlastního oboru	2,33	2,43
2. Znalosti z dalších oborů	3,43	3,35
3. Analytické myšlení	2,64	2,45
4. Schopnost rychle si osvojit nové znalosti	2,12	2,08
5. Schopnost efektivně vyjednávat	2,89	2,97
6. Schopnost dobře pracovat pod tlakem	2,87	2,75
7. Mít „čich“ pro nové příležitosti	3,66	3,59
8. Schopnost koordinovat činnost	2,40	2,42
9. Schopnost efektivně využívat čas	2,48	2,52
10. Schopnost produktivně pracovat v týmu	2,34	2,39
11. Schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých	3,38	3,42
12. Schopnost jasně vysvětlit druhým svá stanoviska	2,54	2,63
13. Schopnost asertivně se prosadit	3,24	3,25
14. Schopnost používat PC a internet	1,91	1,67
15. Schopnost přicházet s novými nápady a řešeními	2,59	2,56
16. Ochota znovu se zamyslet nad vlastními nápady i nad nápady ostatních	2,27	2,29
17. Schopnost prezentovat výroky, myšlenky nebo zprávy veřejnosti	3,07	3,14
18. Schopnost připravovat písemné podklady, zprávy	2,55	2,43
19. Schopnost vyjadřovat se (i písemně) v cizím jazyce	3,59	3,41

Příloha č.14: Průměrné hodnoty odhadované vlastní úrovně kompetencí podle pracovní zkušenosti v oboru během studia na VŠ; (významné rozdíly tučně vyznačení)

Vlastní úroveň kompetencí	Pracovní zkušenost v oboru během VŠ - ANO	Pracovní zkušenost v oboru během VŠ - NE
1. Zvládnutí vlastního oboru	2,30	2,48
2. Znalosti z dalších oborů	3,29	3,46
3. Analytické myšlení	2,45	2,59
4. Schopnost rychle si osvojit nové znalosti	2,04	2,14
5. Schopnost efektivně vyjednávat	2,80	3,06
6. Schopnost dobře pracovat pod tlakem	2,69	2,89
7. Mít „čich“ pro nové příležitosti	3,46	3,77
8. Schopnost koordinovat činnost	2,32	2,51
9. Schopnost efektivně využívat čas	2,44	2,56
10. Schopnost produktivně pracovat v týmu	2,31	2,43
11. Schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých	3,25	3,56
12. Schopnost jasně vysvětlit druhým svá stanoviska	2,48	2,71
13. Schopnost asertivně se prosadit	3,10	3,37
14. Schopnost používat PC a internet	1,74	1,77
15. Schopnost přicházet s novými nápady a řešeními	2,45	2,70
16. Ochota znovu se zamyslet nad vlastními nápady i nad nápady ostatních	2,24	2,32
17. Schopnost prezentovat výroky, myšlenky nebo zprávy veřejnosti	2,97	3,26
18. Schopnost připravovat písemné podklady, zprávy	2,42	2,52
19. Schopnost vyjadřovat se (i písemně) v cizím jazyce	3,41	3,54

Příloha č.15: Průměrné hodnoty odhadované vlastní úrovně kompetencí podle pracovní zkušenosti mimo oboru během studia na VŠ; (významné rozdíly tučně vyznačení)

Vlastní úroveň kompetencí	Pracovní zkušenost v mimo obor během VŠ - ANO	Pracovní zkušenost mimo oboru během VŠ - NE
1. Zvládnutí vlastního oboru	2,43	2,32
2. Znalosti z dalších oborů	3,38	3,38
3. Analytické myšlení	2,50	2,56
4. Schopnost rychle si osvojit nové znalosti	2,07	2,14
5. Schopnost efektivně vyjednávat	2,93	2,95
6. Schopnost dobře pracovat pod tlakem	2,75	2,88
7. Mít „čich“ pro nové příležitosti	3,59	3,67
8. Schopnost koordinovat činnost	2,40	2,43
9. Schopnost efektivně využívat čas	2,51	2,49
10. Schopnost produktivně pracovat v týmu	2,38	2,36
11. Schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých	3,40	3,41
12. Schopnost jasně vysvětlit druhým svá stanoviska	2,61	2,59
13. Schopnost asertivně se prosadit	3,23	3,26
14. Schopnost používat PC a internet	1,70	1,87
15. Schopnost přicházet s novými nápady a řešeními	2,57	2,59
16. Ochota znovu se zamyslet nad vlastními nápady i nad nápady ostatních	2,30	2,26
17. Schopnost prezentovat výroky, myšlenky nebo zprávy veřejnosti	3,11	3,14
18. Schopnost připravovat písemné podklady, zprávy	2,44	2,54
19. Schopnost vyjadřovat se (i písemně) v cizím jazyce	3,31	3,82

Příloha č.16: Průměrné hodnoty odhadované vlastní úrovně kompetencí podle absolvování zahraničního studijního pobytu; (významné rozdíly tučně vyznačení)

Vlastní úroveň kompetencí	Zahraněční studijní pobyt - ANO	Zahraněční studijní pobyt - NE
1. Zvládnutí vlastního oboru	2,32	2,41
2. Znalosti z dalších oborů	3,21	3,40
3. Analytické myšlení	2,48	2,53
4. Schopnost rychle si osvojit nové znalosti	1,99	2,11
5. Schopnost efektivně vyjednávat	2,78	2,96
6. Schopnost dobře pracovat pod tlakem	2,67	2,81
7. Mít „čich“ pro nové příležitosti	3,41	3,65
8. Schopnost koordinovat činnost	2,36	2,42
9. Schopnost efektivně využívat čas	2,53	2,50
10. Schopnost produktivně pracovat v týmu	2,31	2,38
11. Schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých	3,21	3,43
12. Schopnost jasně vysvětlit druhým svá stanoviska	2,49	2,62
13. Schopnost asertivně se prosadit	3,06	3,27
14. Schopnost používat PC a internet	1,75	1,76
15. Schopnost přicházet s novými nápady a řešeními	2,43	2,59
16. Ochota znovu se zamyslet nad vlastními nápady i nad nápady ostatních	2,24	2,29
17. Schopnost prezentovat výroky, myšlenky nebo zprávy veřejnosti	2,94	3,14
18. Schopnost připravovat písemné podklady, zprávy	2,42	2,48
19. Schopnost vyjadřovat se (i písemně) v cizím jazyce	2,26	3,65

Příloha č.17: Průměrné hodnoty odhadované vlastní úrovně kompetencí podle absolvování zahraničního pracovního pobytu; (významné rozdíly tučně vyznačení)

Vlastní úroveň kompetencí	Zahraníční pracovní pobyt - ANO	Zahraníční pracovní pobyt - NE
1. Zvládnutí vlastního oboru	2,46	2,38
2. Znalosti z dalších oborů	3,37	3,38
3. Analytické myšlení	2,43	2,53
4. Schopnost rychle si osvojit nové znalosti	2,09	2,09
5. Schopnost efektivně vyjednávat	2,82	2,96
6. Schopnost dobře pracovat pod tlakem	2,60	2,82
7. Mít „čich“ pro nové příležitosti	3,34	3,66
8. Schopnost koordinovat činnost	2,30	2,43
9. Schopnost efektivně využívat čas	2,47	2,51
10. Schopnost produktivně pracovat v týmu	2,31	2,38
11. Schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých	3,25	3,43
12. Schopnost jasně vysvětlit druhým svá stanoviska	2,61	2,60
13. Schopnost asertivně se prosadit	3,19	3,25
14. Schopnost používat PC a internet	1,67	1,77
15. Schopnost přicházet s novými nápady a řešeními	2,48	2,59
16. Ochota znovu se zamyslet nad vlastními nápady i nad nápady ostatních	2,31	2,28
17. Schopnost prezentovat výroky, myšlenky nebo zprávy veřejnosti	3,06	3,13
18. Schopnost připravovat písemné podklady, zprávy	2,41	2,48
19. Schopnost vyjadřovat se (i písemně) v cizím jazyce	2,89	3,57