



UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
STŘEDISKO VZDĚLÁVACÍ POLITIKY

Malátova 17, 150 00 Praha 5
tel.: +420 221 900 513

Závěrečná zpráva z dotazníkového šetření projektu REFLEX v České republice

Září 2007

Obsah

1 Úvod do problematiky.....	4
1.1 Účast na projektu REFLEX	5
1.2. Cíle projektu Reflex	5
1.3 Nástroje projektu Reflex	6
1.4 Návaznost na projekt CHEERS	8
2 Metodologie a získaný soubor.....	8
2.1 Výběr vzorku	9
2.2 Rozesílání a sběr dotazníků	10
2.3. Základní charakteristiky souboru	10
3 Výsledky a jejich interpretace	12
3.1. Hodnocení a porovnání škol a jejich vzdělanostní reprodukce	12
3.2 Stěhování za studiem.....	18
3.3 Charakteristiky vzdělávacích programů a způsobu výuky.....	21
3.4 Hodnocení studijního programu	26
3.5 Kompetence a kompetentnost absolventů	32
3.5.1 Pracovní kompetence v českém datovém souboru.....	33
3.5.2 Pracovní kompetence v mezinárodním pohledu	44
3.6 Studium a trh práce	54
3.7 Charakteristiky prvního zaměstnání.....	60
3.8 Profesní historie a současná situace	67
3.9. Vztah vykonávané práce a získaného vzdělání	81
3.10 Spokojenost se současným zaměstnáním a využití nabytých znalostí	88
3.11 Charakteristiky zaměstnavatele	96
3.12. Řízení a organizace práce.....	104
3.13 Pracovní hodnoty.....	109
4. Syntetické ukazatele v mezinárodním srovnání	113
4.1 Uplatnění absolventů vysokých škol - SUCCESS	119
4.2 Uplatnění absolventů vysokých škol - EXCELLENCE	131

1 Úvod do problematiky

REFLEX

Flexibilita odborníků ve společnosti znalostí

Nové požadavky na terciární vzdělávání v Evropě¹

Evropa - stejně jako další rozvinuté země světa - kráčí ke společnosti znalostí a pro ekonomiku i společnost je proto efektivní systém terciárního vzdělávání stále důležitější. Uvedené tendence se odrážejí v požadavcích na absolventy vysokých škol, o nichž se předpokládá, že ve společnosti obsadí klíčové pozice. Vysokoškolští odborníci potřebují získat, udržet si a dále rozvíjet nejen vysoce specializované odborné znalosti a dovednosti vyžadované po kvalifikovaných profesionálech, ale zároveň se u nich velmi často očekává dostatečná pružnost a přizpůsobivost (funkční flexibilita a adaptabilita) – schopnost a ochota přijímat změny a výzvy v oblastech, které nemusí být bezprostředně spjaté s obory a vzdělávacími programy, které vystudovali. Stále více se od nich požaduje rovněž samostatnost, inovační a tvůrčí přístup k řešení problémů a dobré zvládnutí managementu znalostí. Již téměř za standard se pokládá schopnost řídit týmy a pracovat v nich. Společnost znalostí vyžaduje nový druh vysokoškolsky vzdělaného pracovníka: **flexibilního odborníka**.

Proto byl připraven a v letech 2004-2007 je na evropské úrovni realizován výzkumný projekt „Flexibilita odborníků ve společnosti znalostí: Nové požadavky na terciární vzdělávání v Evropě²“, známý pod zkratkou REFLEX.



¹ REFLEX: The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe

² Další informace o projektu lze získat na adrese www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/index.htm

1.1 Účast na projektu REFLEX

Projektu REFLEX se zúčastnilo 13 zemí prostřednictvím univerzit a výzkumných institucí, které pod vedením ústavu ROA na Maastrichtské univerzitě vytvořily společné konsorcium. Účast 9 členských zemí EU/EFTA (Finsko, Francie, Itálie, Německo, Nizozemsko, Norsko, Rakousko, Španělsko a Velká Británie) je financována Evropskou Unií (jako specificky zaměřený výzkumný projekt STREP 6. rámcového programu EU), účast zbývajících čtyř zemí (Švýcarsko a Japonsko, protože nejsou členskými státy EU/EFTA, Portugalsko a České republiky, protože k projektu přistoupily až dodatečně) je financována z národních zdrojů nebo ze zdrojů ESF.

V České republice, která se do projektu REFLEX zapojila na podzim 2005, je řešitelem projektu tým složený se zástupců několika institucí: Střediska vzdělávací politiky Pedagogické fakulty UK (SVP PedF UK), Centra pro studium vysokého školství (CSVŠ), agentury Universitas a firmy Cinemax. V čele týmu stojí Jan Koucký, ředitel SVP PedF UK.

1.2. Cíle projektu Reflex

Cíle projektu jsou zaměřeny na zodpovězení tří základních okruhů otázek:

1. Jaké kompetence potřebují absolventi pro splnění nových požadavků na pracovním trhu ?
2. Do jaké míry jednotlivé vysoké školy, fakulty a obory studia tyto kompetence rozvíjejí ?
3. Jaké problémy vznikají mezi absolventy, vysokými školami, zaměstnavateli a dalšími klíčovými aktéry a jak mohou být řešeny ?

Ad 1) Kompetence absolventů vysokých škol

Projekt REFLEX si klade za úkol vymezit kompetence a jejich konkrétní charakteristiky, které odpovídají ve společnosti a v ekonomice nově vznikajícím požadavkům formulovaným z různých perspektiv a úhlů pohledu. Je velmi důležité postihnout rozmanitost kompetencí, které různí aktéři požadují. Kompetence absolventů vysokých škol totiž mohou být formulovány například v rámci státu nebo z celoevropské úrovně, z hlediska různých zaměstnavatelů (s velmi rozdílným zaměřením a strategií) nebo jednotlivých absolventů, v odlišných sektorech ekonomiky, v různých regionech nebo oblastech apod.

Ad 2) Role vzdělávacích institucí

Jak mohou vysoké školy pomoci absolventům, na něž jsou kladeny tak rozmanité požadavky? Rovněž odpovědi na tyto otázky mohou být posuzovány z několika různých úhlů pohledu. V minulosti se systémy terciárního vzdělávání vyvíjely v každé zemi podle určitých tradic a vlastní logiky, nebo alespoň specifickými cestami. Boloňský proces však v Evropě na konci 90. let započal rozsáhlou proměnu terciárního vzdělávání, která usiluje o jeho harmonizaci a vytvoření společného evropského prostoru. Jak se v tomto vývoji mění úloha vysokých škol a dalších institucí terciárního vzdělávání v jednotlivých zemích a nakolik dokáží reagovat na nové výzvy, se kterými se setkávají jejich absolventi?

Ad 3) Problémy přechodu ze školy do zaměstnání

Rozdílní aktéři se snaží dosáhnout rozdílných cílů a mezi těmito cíly se může objevit nesoulad. Na evropské úrovni neznamena harmonizace terciárního vzdělávání sjednocování cílů všech členských zemí nebo jejich vzdělávacích systémů. Dokonce i v rámci terciárního vzdělávání existují cíle – například zvýšení ekonomické výkonnosti, udržení akademické autonomie nebo snížení sociálních nerovností – které nemusejí být vždy plně slučitelné. Nakolik zaměstnavatelé využívají kompetencí absolventů a jak to souvisí s poptávkou a nabídkou na pracovním trhu a s charakterem jejich organizace? V jakých oblastech a do jaké míry vysoké školy připravují absolventy na jejich roli na strukturovaném pracovním trhu?

1.3 Nástroje projektu Reflex

K dosažení uvedených cílů a zodpovězení nastolených otázek používá projekt REFLEX sadu výzkumných nástrojů. Mezi nimi jde především o: 1) Národní zprávy, které mají v každé ze zúčastněných zemí analyzovat a odhalit hlavní strukturální a institucionální faktory určující vztah mezi terciárním vzděláváním a trhem práce; 2) Kvalitativní studie založené na řízených rozhovorech se zástupci vysokých škol a zaměstnavatelů, zaměřených na vymezení kompetencí absolventů ve společnosti znalostí; 3) Kvantitativní výzkum uplatnění absolventů z let 2000-2002 v každé zemi.

Ad 1) Národní zprávy

Národní zprávy využívají informace a data především ze zdrojů Evropské komise a OECD (například databáze Labour and Employment a Education at a Glance) a samozřejmě také z národních zdrojů k popisu relevantních strukturálních a institucionálních faktorů (například obecné podmínky na trhu práce, míry účasti na terciárním vzdělávání, věk při vstupu na trh

práce, míra regulace trhu práce a ochrany zaměstnanců apod.) ve vybraných zemích. Využívají rovněž údajů z výběrového šetření pracovních sil v členských zemích EU (Eurostat LFS) k popisu procesu začleňování absolventů na trh práce. Národní zprávy poskytují především celkový pohled a kontext k ostatním nástrojům projektu REFLEX.

Ad 2) Kvalitativní studie

Po základním vhledu do problematiky v podobě národní zprávy je druhým krokem další upřesnění situace prostřednictvím analýzy názorů a cílů klíčových aktérů mezi představiteli vysokých škol a zaměstnavatelů na vzdělávací politiku, uplatnění absolventů vysokých škol a na jejich úlohu v těchto procesech. Zvláště v první fázi projektu je kladen důraz na získání informací pro „Kvalitativní studii o kompetencích absolventů ve společnosti znalostí“. Studie přináší důležitý pohled, který hraje klíčovou úlohu při realizaci dalších kroků a interpretaci výsledků projektu.

Ad 3) Kvantitativní výzkum absolventů

Nejpodstatnějším nástrojem projektu REFLEX je však v průběhu let 2005-2006 uskutečňovaný sběr a analýza informací přímo od absolventů, kteří získali diplom v letech 2000-2002. Kvantitativní údaje reflektují zkušenosti absolventů ze studia a jeho hodnocení, charakter vlastního přechodu ze školy na pracovní trh, strategie rozvoje další kariéry a směry, jimiž se pracovní kariéra skutečně vyvíjela. Klíčovými oblastmi dotazníku jsou:

- charakteristiky a hodnocení vysokoškolského studia a získaného vzdělání;
- charakteristiky a hodnocení začlenění a uplatnění absolventa na trhu práce a informace o zaměstnavateli jako organizaci (firemní kultura, postavení na trhu apod.);
- srovnání kompetencí absolventů získaných studiem a potřebných v zaměstnání, vztah hodnocení vzdělání a pracovního uplatnění.

Při dostatečné velikosti šetřeného vzorku projekt REFLEX navíc umožní porovnání uplatnění absolventů jednotlivých oborů studia a konkrétních vysokých škol v různých zemích. Kromě absolvovaného oboru, času a výsledku studia je důležitou součástí výzkumu hodnocení studia absolventem, který je s odstupem 4-5 let a především ve vztahu k vykonávanému povolání (profesi) schopen definovat nejvýznamnější, či naopak nejslabší oblasti/charakteristiky vzdělávacího programu i jeho celkový přínos pro absolventovu pracovní kariéru.

Velikost vzorku a způsob výběru absolventů

Minimální velikost vzorku je v každé ze zúčastněných zemí stanovena na 2 tisíce absolventů. Většina zemí však získala vzorek větší. Způsoby výběru vzorku se v jednotlivých státech mírně liší, ovšem prakticky ve všech je pravidlem reprezentativnost výběru podle úrovně získaného vzdělání, druhu vzdělávací instituce, oboru studia a regionu. Často se jedná o náhodný výběr z registru všech absolventů. V zemích bez registru je nečastěji praktikován stratifikovaný náhodný výběr absolventů z institucí nabízejících terciární vzdělávání.

1.4 Návaznost na projekt CHEERS

Podstatnou předností projektu REFLEX je, že přímo navazuje na projekt CHEERS, který proběhl v podobné skladbě 12 zemí (včetně ČR) již v letech 1998-1999 (na absolventech z roku 1994), a jejich výsledky proto budou navzájem porovnatelné. Srovnání umožní ukázat vývoj a změny, které se v České republice a v ostatních zúčastněných zemích v oblasti terciárního vzdělávání a uplatnění absolventů odehrály v průběhu posledního desetiletí:

- a) v požadavcích absolventů na zaměstnavatele a zaměstnavatelů na absolventy;
- b) v situaci na trhu práce absolventů vysokých škol;
- c) v pojetí a hodnocení studia na jednotlivých školách a v různých oborech vzdělávání.

2 Metodologie a získaný soubor

První kontakt škol a fakult a jejich seznámení s projektem byl zahájen již v prosinci 2005 prostřednictvím korespondence děkanům a rektorům. V únoru 2006 už byly kontaktní osoby na dvou pracovních seminářích v Praze a Brně seznámeny s podrobným postupem sběru dat a byly jim předány dotazníky.

2.1 Výběr vzorku

V souboru “Vzorek dotazovaných absolventů“, který kontaktní osoby obdržely elektronickou poštou, je popsán postup výběru vzorku absolventů na každé vysoké škole a na každé fakultě³ v závislosti na její velikosti. Pro konečné definování vzorku dotazovaných absolventů byla však otevřená i další významná možnost. Vysoká škola/fakulta totiž mohla chtít získat co nejúplnější informaci o uplatnění svých absolventů na pracovním trhu a jejich hodnocení vysokoškolského studia, o jeho souvislostech a příčinách, srovnání jeho vývoje v čase, ale i s jinými školami/fakultami a to i v zahraničí. Měla pak následující možnosti: 1) oslovit větší vzorek nebo případně i všechny absolventy (tato možnost se samozřejmě netýká malých fakult, které již v základním vzorku oslovují 100% absolventů z let 2001 a 2002); 2) oslovit rovněž absolventy z roku 2000 nebo 2003. Rozšířený vzorek absolventů byl také zařazen do celkového českého souboru dat REFLEX a údaje za ně byly komplexně zpracovány (digitalizace, kódování, čištění a kontrola dat).

Obecně ovšem museli absolventi splňovat tato kritéria: Zdárně ukončili bakalářské či magisterské studium v kalendářním roce 2001 nebo 2002; Absolvovat v prezenčním (denní), kombinovaném či distančním (dálkové) studiu.

Zdrojem/oporou pro výběr respondentů (dotazovaných absolventů) byl seznam adres. Jde o seznam posledních adres, které byly na každé fakultě k dispozici (například promoční adresy). Adresy na studentské koleje a do zahraničí byly z pochopitelných důvodů vyřazeny. Adresovat zásilky na kolejní adresy po pěti letech od absolutoria by mělo jen mizivou šanci na úspěch. Zásilky do zahraničí by zase bylo třeba odlišným způsobem ofrankovávat (včetně zpětných zásilek) a náklady by tak skutečně velmi neúměrným způsobem vzrostly, bez velké pravděpodobnosti na nezanedbatelné rozšíření sebraného souboru. Tímto způsobem se do finálního souboru ze zahraničních studentů mohli dostat pouze ti, kteří měli již před ukončením studia českou adresu, na které se doposud zdržují a je nutno poznamenat, že se tímto způsobem velmi snížil internacionálnost celého finálního souboru. Všechny ostatní adresy byly zařazeny do seznamu, přestože část z nich byla pravděpodobně neplatná (absolventi se přestěhovali, část žen-absolventek se provdala a má dnes jiné příjmení atd.), neboť v obálce s dotazníkem byly také instrukce pro toho, kdo zásilku otevře (například pro rodiče).

³ Vzhledem k tomu, že sběr dat není všude realizován přes fakulty, neboť některé vysoké školy organizují sběr dat centrálně za celou školu a jiné ani nejsou členěny na fakulty, je v dalším textu používáno společné označení **školy/fakulty**.

Ve zmíněné tabulce „Vzorek dotazovaných absolventů“ byly každou kontaktní osobou vyhledány (ve sloupci E) hodnoty výběrového algoritmu pro danou školu/fakultu. V úvodu tabulky je u každé hodnoty uveden postup výběru absolventa (100% = budou osloveni všichni absolventi; 67% = každý třetí bude vyškrtnut, všichni ostatní budou osloveni; 50% = bude osloven každý druhý absolvent; 33% = bude osloven každý třetí absolvent).

2.2 Rozesílání a sběr dotazníků

Pokud vysoká škola organizovala sběr dat centrálně za celou školu, použila při výběru vzorku dotazovaných absolventů u každé fakulty jejího specifického algoritmu. Podle počtu dotazovaných absolventů byly kontaktními osobami připraveny odpovědní obálky, do nichž absolventi vkládali vyplněné dotazníky. Nad adresou fakulty (nejlépe za jméno kontaktní osoby) na každou odpovědní obálku bylo vytištěno čtyřmístné číslo (např. 0123), které bylo před odesláním zásilek přiřazeno do seznamu absolventů a jejich adres. Do téhož seznamu absolventů byla následně podle této indikace zaznamenávána návratnost dotazníků. Odpovědní obálky byly standardizovány, což na základě jednání s Českou Poštou umožnilo uzavření rámcové smlouvy o odpovědních zásilkách pro všechny instituce, které se účastní projektu REFLEX, a tedy značné snížení nákladů.

Každá odeslaná zásilka a číslo odpovědní obálky byla zaznamenána do seznamu absolventů tak, aby škola/fakulta měla přehled o odeslaných zásilkách. Zaznamenávány byly i zásilky nedoručené a po dvou týdnech byly odeslány upomínky na všechny adresy, ze kterých respondenti neodpověděli a zároveň které nebyly označeny za nedoručitelné. Příšlé dotazníky byly kontaktními osobami každé školy/fakulty a následně odeslány koordinátorovi sběru dat, do CSVŠ, kde byla zpracovávána centrální statistika návratnosti. Poslední dotazníky z fakult přicházely ještě v červenci 2006.

2.3. Základní charakteristiky souboru

Tímto postupem bylo získáno 6794 dotazníků, které byly převedeny do elektronické podoby. Po fázi čištění dat a jejich kontrole byla česká část připojena k mezinárodnímu datovému souboru. Rozesláno bylo přibližně 30.000 tisíc dotazníků s mírou návratnosti cca 23%.

Nevážený soubor je tvořen ze 17% absolventy bakalářského a z 82% magisterského cyklu. 57% respondentů tvoří ženy a 43% muži. Nejčastěji byli respondenti absolventy

společenských věd, ekonomických a právnických oborů (27%), dále technických oborů (23%) a oborů pedagogických (19%), kteří z devadesáti procent studovali v prezenční formě.

Věkové složení respondentů v souboru má samozřejmě velký rozptyl (nejstarší respondenti jsou narozeni v roce 1945 a nejmladší v roce 1981), ale devadesát procent respondentů se narodilo v letech 1974-1980 a dvě třetiny respondentů v letech 1977-1979.

Regionálně je soubor velice široce rozprostřen. Necelé dvě třetiny respondentů absolvovalo své obory v jednom ze třech našich největších univerzitních měst – v Praze, Brně a Ostravě (viz Tabulka 1).

v jednom ze třech našich největších univerzitních měst – v Praze, Brně a Ostravě (viz Tabulka 1).

Tabulka 1: Struktura souboru podle sídla absolvované vysoké školy

Sídlo vysoké školy	Relativní četnost (v %)	Absolutní počet
Praha	25,5	1730
Brno	25,2	1713
Ostrava	13,4	912
Olomouc	6,7	457
Plzeň	5,3	357
Ústí nad Labem	5,2	355
Pardubice	4,8	329
České Budějovice	3,9	264
Zlín	3,6	247
Hradec Králové	2,6	176
Liberec	2,5	168
Opava	1,3	86

Více než 20% datového souboru je tvořeno absolventy dvou největších našich vysokoškolských institucí – Univerzity Karlovy a Masarykovy Univerzity. Je ovšem třeba upozornit, že Masarykova Univerzita se projektu zúčastnila jako celek, byli tedy osloveni absolventi všech fakult z let 2001-2002. Z Karlovy Univerzity se do dotazování zapojilo pouze deset fakult z celkových 17-ti fakult. Konkrétní datového souboru podle jednotlivých institucí je uvedeno v Tabulce 2, počty absolventů jednotlivých fakult jsou uvedeny v příloze.

Tabulka 2: Struktura souboru podle vysoké školy

Vysoká škola	Relativní četnost (v %)	Absolutní počet
Univerzita Karlova v Praze	11,7	798
Masarykova Univerzita	11,0	746
Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava	8,4	569
Univerzita Palackého	6,7	457
Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně	6,6	448
Vysoká škola ekonomická v Praze	6,5	440
Vysoké učení technické v Brně	5,4	369
Západočeská univerzita v Plzni	5,3	357
Univerzita J.E.Purkyně v Ústí nad Labem	5,2	355
Ostravská univerzita v Ostravě	4,9	333
Univerzita Pardubice	4,8	329
České vysoké učení technické v Praze	4,3	292
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	3,9	264
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	3,6	247
Univerzita Hradec Králové	2,6	176
Technická univerzita Liberec	2,5	168
Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	2,1	141
Veterinární a farmaceutická univerzita Brno	1,5	99
Slezská univerzita v Opavě	1,3	86
Policejní akademie	0,9	59
Janáčkova akademie múzických umění v Brně	0,8	51
Vysoká škola podnikání, a.s.	0,1	10

Téměř všichni respondenti žili ve svých šestnácti letech v ČR a (už kvůli způsobu jejich výběru) pouze 2% z nich deklarovali jinou než českou národnost. Respondenti – absolventi vysokých škol se rekrutovali poměrně rovnoměrně ze všech regionů i obcí různých velikostí.

3 Výsledky a jejich interpretace

Na následujících stránkách se podrobně seznámíme výsledky datového souboru. V analýzách pouze českého souboru bylo od vážení upuštěno, protože kritérií, která by do tvorby vah mohla být smysluplně zapojena je celá řada. V mezinárodních analýzách je počítáno se souborem převáženým tak, aby byl soubor podle svého národního řešitelského týmu reprezentativní.

3.1. Hodnocení a porovnání škol a jejich vzdělanostní reprodukce

Hodnocení vysokoškolského studia je především pro vysoké školy a fakulty velmi důležitou informací. Tuto charakteristiku ovšem nelze posuzovat izolovaně bez přihlédnutí k všem

relevantním okolnostem, které jej ovlivňují. Je třeba tedy zaostřit i na studenty, kteří ke studiu nastupují, k jejich předchozímu studiu apod.

Přibližně polovina studentů, kteří nastupují ke studiu na vysoké škole přicházejí přímo z gymnázií a téměř čtyřicet procent studentů je ze středních průmyslových škol. Téměř sedm procent studentů získalo maturitu na středním odborném učilišti, nebo v následujícím nástavbovém studiu. Na druhou stranu asi čtyři procenta studentů absolvovala před nástupem na vysokou školu nějaké pomaturitní studium nebo vyšší odbornou školu. Typ získaného vzdělání před vstupem na vysokou školu je poměrně silně diferencováno podle studovaného oboru. Pro gymnazisty jsou nejtypičtější medicínské obory a studium přírodních věd, kde tvoří přibližně 70% studentů, naopak pro absolventy průmyslových škol a učilišť je nejčastější volbou studium technických oborů (směřuje na ně téměř polovina absolventů SOŠ a také dvě pětiny absolventů SOU). Absolventi VOŠ tvoří 13% studentů humanitních oborů a umění, nejčastěji (více než z poloviny) však směřují do pedagogických oborů a do oblasti společenských věd, práva a ekonomie. Průměrné maturitní výsledky se příliš neliší podle typu školy, na které respondent maturitní zkoušku skládal, ovšem zřetelně je vidět, že studenti, kteří vystudovali lékařské obory, měli ze zmíněných oborů nejlepší průměr u maturitní zkoušky.

Průměr u maturitní zkoušky může rovněž napovědět o preferencích studentů. V tabulce 4 pro medián průměrného výsledku maturitní zkoušky jsou zobrazeny všechny školy, které se zúčastnily sběru dat pro projekt Reflex. Mediánem průměru maturitní zkoušky je v celém téměř sedmi tisícovém souboru absolventů z let 2000 a 2001 1,5. Nejlepší maturitní vysvědčení mají absolventi Veterinární a farmaceutické univerzity Brno. Významně nadprůměrné výsledky u maturitní zkoušky získali absolventi tradičních větších netechnických univerzit – Univerzity Karlovy, Masarykovy univerzity a Vysoké školy ekonomické. Na konci žebříčku průměru maturitního vysvědčením jsou absolventi Policejní akademie a také soukromé Vysoké školy podnikání (ze které byly ovšem získány odpovědi pouze od 10 absolventů)

Tabulka 3: Průměr známek u maturitní zkoušky (medián)

Average final examination grade secondary education	
Instituce	Median
Veterinární a farmaceutická univerzita Brno	1
Univerzita Karlova v Praze	1,25
Masarykova Univerzita	1,25
Vysoká škola ekonomická v Praze	1,25

Univerzita Palackého v Olomouci	1,4
Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	1,5
Janáčkova akademie múzických umění v Brně	1,5
Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně	1,5
Slezská univerzita v Opavě	1,5
Technická univerzita Liberec	1,5
Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava	1,5
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	1,5
Univerzita Hradec Králové	1,5
Ostravská univerzita v Ostravě	1,5
Univerzita Pardubice	1,5
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	1,5
Vysoké učení technické v Brně	1,6
České vysoké učení technické v Praze	1,6
Univerzita J.E.Purkyně v Ústí nad Labem	1,6
Západočeská univerzita v Plzni	1,6
Vysoká škola podnikání, a.s.	1,95
Policejní akademie	2
Total	1,5

Ještě důležitější než maturitní vysvědčení je typ školy, ze které maturant vychází. Z tabulky 5 jsou zřejmé velmi odlišné struktury absolventů z hlediska absolvované střední školy. Můžeme říci, že téměř polovina respondentů vysokých škol z roku 2000 a 2001 absolvovala gymnázium, 40% Střední odborné školy (SOŠ), 5% Vyšší odborné školy (VOŠ), 4% Střední odborná učiliště (SOU) a nejméně (asi 3%) respondentů absolvovalo nástavby.

Asi nikoho nepřekvapí, že drtivou většinu respondentů z ČVUT, UTB a VUT tvoří absolventi SOŠ, snad ani fakt, že největší podíl absolventů SOU a nástaveb můžeme zaregistrovat mezi studenty Policejní akademie. Za překvapivé lze ale považovat zjištění, že zdaleka nejvyšší podíl gymnazistů mezi svými absolventy mají VŠCHT a VFU (více než tři čtvrtiny absolventů) a také údaj, že dvě třetiny absolventů JAMU vystudovaly SOŠ nebo VOŠ. Všichni z Vysoké školy podnikání, kteří se dostali do souboru, vystudovali VOŠ, ale jak již bylo řečeno, jedná se pouze o deset respondentů a interpretace tohoto faktu by mohly být velmi ošidné.

Tabulka 4: Nejvyšší vzdělání před začátkem VŠ (v procentech)

Obor studia	Nejvyšší vzdělání před začátkem VŠ						Total
	SOŠ	SOU	Nástavba	Čtyřleté gymnázium	Víceleté gymnázium	VOŠ (pomaturitní studium)	
Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	19			57	24	0	100
Veterinární a farmaceutická	24	0		59	18	0	100

univerzita Brno							
Univerzita Karlova v Praze	21	1	2	64	6	6	100
Vysoká škola ekonomická v Praze	30	1	0	61	7	1	100
Masarykova Univerzita	24	3	1	58	9	5	100
Ostravská univerzita v Ostravě	27	5	4	50	7	7	100
Univerzita Hradec Králové	33	5	2	42	13	5	100
Univerzita Pardubice	41	4	3	41	8	4	100
Univerzita Palackého v Olomouci	32	6	4	41	6	12	100
Západočeská univerzita v Plzni	42	6	3	34	12	3	100
Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně	44	4	9	37	4	3	100
Univerzita J.E.Purkyně v Ústí nad Labem	49	3	2	30	10	5	100
Slezská univerzita v Opavě	50	7	0	40	0	3	100
Janáčkova akademie múzických umění v Brně	33		0	24	10	33	100
Technická univerzita Liberec	53	4	7	28	5	4	100
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	53	4	3	28	5	8	100
Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava	51	10	5	28	4	2	100
České vysoké učení technické v Praze	64	4	1	30		1	100
Vysoké učení technické v Brně	59	8	3	25	4	2	100
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	61	6	3	27	1	1	100
Policejní akademie	50	11	11	25		4	100
Vysoká škola podnikání, a.s.	0		0			100	100
Total	40	4	3	42	7	5	100

Kvalita střední školy a studijní výsledky studenta přijatého na jednotlivé vysoké školy a může velmi výrazným způsobem ovlivňovat úspěšnost studenta při vysokoškolském studiu i při hledání následného uplatnění. Na volbě typu střední školy a ve výsledku i na studijních výsledcích se významně podepisují vzdělanostní aspirace žáků a studentů, které velmi korelují se vzděláním rodičů. Ve zkratce lze říci, podle vzdělanostní úrovně rodičů jsou děti motivovány k vyšším vzdělanostním aspiracím, studijní výsledky jsou pro ně podstatnější a

ve výsledku získávají kvalitnější vzdělání, než jejich vrstevníci s méně vzdělanými rodiči. Problematika nerovností přístupů ke vzdělání je téma v současné době velmi hojně rozpracovávané a diskutované (např. Petr Matějů, Jana Straková et al. **(Ne)rovné šance na vzdělání**, Academia, Praha 2006). V České republice je reprodukce vzdělanostních skupin a tedy nerovnost v přístupu ke vzdělání podle většiny odborníků větším problémem, než ve většině ostatních evropských zemí. Z tohoto důvodu je rozhodně na místě porovnat skladbu absolventů jednotlivých škola, fakult a oborů podle nejvyššího dosaženého vzdělání jejich rodičů.

Vzdělání rodičů – vzdělanostní reprodukce

S kvantitativním rozvojem terciárního vzdělávání se modifikuje a do jisté míry i snižuje vzdělanostní reprodukce, ovšem dramaticky vyšší podíl studentů a absolventů z rodin s vysokoškolským zázemím je stále patrný. Jednoduché porovnání dvou faktů, že v populaci České republiky je přibližně 12% lidí vysokoškolsky vzdělaných a téměř 40% respondentů v sebraném souboru pochází z rodin, kde alespoň jeden z rodičů získal vysokoškolský diplom, vede k závěru, že ideál rovnosti přístupů ke vzdělání je stále velmi vzdálen.

V celém datovém souboru projektu Reflex absolventů VŠ celých 15% pochází z rodin, kde mají oba rodiče vysokoškolské vzdělání a téměř čtvrtina souboru má jednoho rodiče s vysokoškolským vzděláním. Celkově tedy necelých 40% absolventů vysokých škol pochází z vysokoškolského prostředí. Více než polovina absolventů má za rodiče dva středoškoláky (kteří získali maturitu, nebí výuční list) a zbylých přibližně 8% pochází z prostředí, kde oba rodiče nemají ukončené středoškolské vzdělání. Takové je tedy rozdělení v celém souboru, nicméně některé školy ukazují ještě větší podíl studentů z VŠ prostředí. VŠE, VFU a UK jsou univerzity, které ve sledovaném období zdaleka nejčastěji ukončovali studenti pocházející z rodin s oběma vysokoškolsky vzdělanými rodiči – více než čtvrtina absolventů pocházela z těchto rodin. Tyto tři univerzity se výrazně oddělily od ostatních i z hlediska podílu absolventů s alespoň jedním VŠ rodičem, těch je více než polovina. Na druhé straně přes 80% absolventů Policejní akademie nemá mezi rodiči ani jednoho vysokoškoláka, podobně jako SLU a UJEP (okolo tří čtvrtin absolventů z nevysokoškolského prostředí). Z hlediska oborů je nejčastější volbou absolventů z vysokoškolských rodin medicína, sociální vědy a matematika, statistika (více než 50% z VŠ prostředí).

V následující tabulce 5 je žebříček fakult podle rodinného zázemí absolventů, resp. podle vzdělání jejich rodičů. 1. lékařská fakulta UK se má nejvíce absolventů z rodin, kde oba

rodiče mají vysokoškolské vzdělání (46%) a také celkově z rodin, kde alespoň jeden z rodičů má VŠ (72%). Na druhé straně alespoň jednoho vysokoškolsky vzdělaného rodiče má méně než pětina absolventů z Fakulty bezpečnostního inženýrství VŠB-TU, Fakulty životního prostředí UJEP a Strojní fakulty ZU.

Tabulka 5 – Pořadí fakult podle vzdělání rodičů jejich studentů

	Oba VŠ	Pouze jeden VŠ	Oba SŠ	Nižší vzdělání
UK - 1. lékařská fakulta	45,5%	26,9%	26,9%	0,7%
UK - Fakulta sociálních věd	30,3%	40,9%	28,8%	0,0%
VŠE-Fakulta mezinárod. vztahů	39,8%	27,3%	31,3%	1,6%
VUT - Fakulta architektury	41,7%	25,0%	16,7%	16,7%
VUT - Fakulta výtvarných umění	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%
VŠE-Fakulta inform. a statist.	31,4%	31,4%	25,5%	11,8%
VŠE-Fakulta podnikohospodářská	30,3%	29,5%	34,4%	5,7%
UK - lékař.fakulta Hradec Králové	36,5%	21,2%	36,5%	5,9%
VŠCHT-Fakulta chem.-inženýrská	14,3%	42,9%	42,9%	0,0%
UP - Fakulta tělesné kultury	23,2%	33,7%	41,1%	2,1%
MU - Fakulta sociálních studií	25,4%	30,5%	37,3%	6,8%
MU - Filozofická fakulta	28,0%	26,8%	39,0%	6,1%
UK - Fakulta humanitních studií	32,8%	20,7%	37,9%	8,6%
UK - Farmaceutická fakulta	25,6%	26,9%	38,5%	9,0%
VFUB - Fakulta farmaceutická	28,3%	24,2%	42,4%	5,1%
MU - Právnická fakulta	24,7%	27,2%	42,0%	6,2%
JAMU - Divadelní fakulta	30,8%	19,2%	46,2%	3,8%
MU - Fakulta informatiky	13,9%	36,1%	47,2%	2,8%
VŠCHT-Fakulta chem.technologie	24,1%	24,1%	48,3%	3,4%
čVUT - Fakulta stavební	22,0%	26,0%	49,0%	3,0%
VŠE-Fakulta národohospodářská	24,7%	23,3%	46,6%	5,5%
MZLU - Provoz.ekonomická fakulta	22,1%	25,2%	46,6%	6,1%
MU - Přírodovědecká fakulta	21,3%	25,4%	45,9%	7,4%
VŠCHT-Fak.potr.a bioch.techn.	12,1%	33,3%	42,4%	12,1%
MU - Lékařská fakulta	25,2%	19,8%	43,2%	11,7%
VŠCHT	16,1%	28,6%	48,2%	7,1%
UK - Fakulta t.výchovy a sportu	13,1%	31,1%	52,5%	3,3%
UK - lékařská fakulta Plzeň	21,2%	22,4%	51,8%	4,7%
VUT - Fakulta stavební	20,0%	23,5%	50,4%	6,1%
VŠB-TU - Fakulta ekonomická	15,1%	27,3%	48,9%	8,6%
OU - Fakulta přírodovědecká	15,7%	25,7%	51,4%	7,1%
čVUT - Fakulta elektrotechnická	18,5%	22,2%	56,3%	3,0%
UHK - Fakulta informatiky a managementu	16,3%	24,4%	55,8%	3,5%
UP - Lékařská fakulta	22,0%	18,7%	50,5%	8,8%
MU - Pedagogická fakulta	9,4%	31,1%	50,0%	9,4%
MU - Fakulta sportovních studií	20,0%	20,0%	60,0%	0,0%
VUT - Fakulta chemická	6,7%	33,3%	53,3%	6,7%
UK - Pedagogická fakulta	10,4%	29,3%	47,6%	12,8%
Total	15,6%	23,3%	52,9%	8,2%
VŠCHT-Fak.techn.ochr.prostředí	30,8%	7,7%	61,5%	0,0%
UPa-Fakulta chem.-technolog.	11,3%	26,8%	57,7%	4,2%
TU - Fakulta hospodářská	8,0%	30,0%	60,0%	2,0%
VŠB-TU - Fakulta stavební	20,0%	17,8%	55,6%	6,7%
OU - Fakulta filozofická	16,3%	21,3%	53,8%	8,8%

UK - Katolická teolog. fakulta	12,5%	25,0%	50,0%	12,5%
JAMU - Hudební fakulta	4,2%	33,3%	58,3%	4,2%
UTB - Fakulta technologická	11,2%	25,8%	49,4%	13,5%
VUT - Fakulta strojní	10,0%	27,0%	51,0%	12,0%
čVUT - Fakulta strojní	14,0%	22,8%	57,9%	5,3%
UPa - Fakulta filozofická	4,1%	32,7%	51,0%	12,2%
ZU - Fakulta pedagogická	13,8%	22,9%	56,0%	7,3%
MZLU - Zahradnická fakulta	13,6%	22,2%	54,3%	9,9%
UK - Evangelická teolog. Fakulta	14,3%	21,4%	64,3%	0,0%
TU - Pedagogická fakulta	4,4%	31,1%	55,6%	8,9%
UHK - Fakulta pedagogická	12,4%	22,5%	58,4%	6,7%
MU - Fakulta ekonom. správní	8,6%	25,7%	55,7%	10,0%
UTB - Fakulta multimediálních komunikací	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%
JU - Pedagogická fakulta	13,2%	19,8%	59,3%	7,7%
UJEP - Fakulta pedagogická	8,8%	23,9%	58,5%	8,8%
JU - Fak. zdravotně sociální	4,1%	28,6%	51,0%	16,3%
JU - Zemědělská fakulta	7,3%	24,4%	58,5%	9,8%
TU - Fakulta textilní	12,7%	18,3%	56,3%	12,7%
MZLU - Agronomická fakulta	10,4%	20,1%	61,8%	7,6%
VŠB-TU - Horn.-geolog. fakulta	8,6%	21,6%	56,0%	13,8%
VŠB-TU -Fak.metal.a mater.inž.	13,3%	16,7%	63,3%	6,7%
Vysoká škola podnikání	0,0%	30,0%	70,0%	0,0%
UTB - Fakulta managementu a ekonomiky	7,8%	21,4%	61,0%	9,7%
OU - Fakulta zdravot. sociální	4,8%	23,8%	61,9%	9,5%
VŠE - Fakulta managementu v Jindř. Hradci	8,2%	19,7%	65,6%	6,6%
ZU - Fakulta elektrotechnická	11,3%	16,5%	66,0%	6,2%
UPa-Fakulta ekonomicko správní	8,5%	19,2%	65,4%	6,9%
UPa-Dopravní fakulta J.Pernera	8,2%	19,2%	54,8%	17,8%
VŠB-TU - Fakulta strojní	6,9%	19,4%	63,9%	9,7%
UP - Pedagogická fakulta	7,9%	18,0%	60,3%	13,8%
MZLU - Fakulta lesnická a dřev.	5,9%	20,0%	69,4%	4,7%
UJEP - Fakulta soc. ekonomická	6,7%	18,8%	65,1%	9,4%
OU - Fakulta pedagogická	8,8%	16,2%	65,4%	9,6%
VUT - Fakulta elektrot.a komunikač. tech.	11,1%	13,6%	67,9%	7,4%
VUT - Fakulta podnikatelská	5,7%	17,1%	62,9%	14,3%
SU - Obchod. podnikatel. fakulta	8,1%	14,0%	66,3%	11,6%
UP - Cyrilometod.teolog. fakulta	5,0%	16,3%	53,8%	25,0%
VŠB-TU-Fak.elektrot. a inform.	3,4%	17,1%	68,4%	11,1%
ZU - Fakulta strojní	11,9%	7,1%	66,7%	14,3%
Policejní akademie	5,1%	13,6%	62,7%	18,6%
UJEP - Fakulta živ. prostředí	2,2%	15,6%	75,6%	6,7%
VŠB-TU - Fakulta bezpečnostního inženýrství	0,0%	13,3%	73,3%	13,3%

3.2 Stěhování za studiem

Vzhledem k nerovnoměrnému rozmístění vysokých škol v České republice je dosti zajímavou otázkou výběr místa a školy pro studium a také logicky navazující současné místo bydliště a zaměstnání. Jinými slovy - není vždy pravidlem, že si studenti vybírali studium v dosahu svého bydliště. Pro období zahájení studia sledovaných absolventů byl kvůli omezenému

počtu volných míst daleko typičtější absolvovat přijímací řízení ve velmi odlišných lokalitách a následně nastupovat ke studiu podle jeho výsledku a až potom podle regionálních preferencí. Z datového souboru nelze zjistit, který region, škola, či dokonce obor by byl pro respondenta žádanější, ale lze zjistit původní region, v němž respondent žil ve věku 16 let (viz Tabulka 6). Region (kraj) v němž respondent bydlel v 16-ti letech lze jednoduše porovnat s místem sídla školy a výsledkem jsou zajímavé závěry a velké rozdíly mezi jednotlivými regiony: Více než 60% absolventů vysokých škol sídlících v Moravskoslezském kraji pochází resp. v 16-ti letech žilo v témž regionu. Dalším krajem, v němž sídlí vysoké školy spíše regionálního charakteru, tedy z větší části určené pro místní studenty je Ústecký kraj (přibližně polovina absolventů je z regionu). Naopak regiony, v nichž absolvují studenti z různých oblastí celé České republiky jsou typicky Praha a Olomoucký kraj a také kraj Pardubický (vždy méně než 30% absolventů pochází z daného regionu). Rozdíl mezi institucemi v daném regionu je relativně malý. Výjimkou je samozřejmě škola, které v rámci České republiky nemá žádnou konkurenci – Policejní akademie (jen 7% absolventů pochází z Prahy).

V ostatních evropských zemích je situace z tohoto hlediska velmi rozličná. Objektivní mezinárodní komparaci poněkud znesnadňují rozdílné velikosti regionů. Přesto je z hlediska regionální mobility za studiem České republiky nejpodobnější Rakousko, kde přibližně 40% absolventů pochází z regionu, ve kterém vystudovala vysokou školu. Překvapivě podobná situace je i v Norsku a Finsku. Hraničními případy je Španělsko a Velká Británie. Španělské univerzity navštěvují téměř výhradně (z více než 80%) studenti z daného regionu. Naproti tomu Nizozemské instituce poskytující terciární vzdělávání (university i vyšší odborné školy) jsou navštěvovány z větší části navštěvovány studenty z jiných oblastí (jen okolo 25% absolventů pochází ze stejného regionu). Ještě více je cestování za vzděláním (a tedy internátní způsob studia) typické pro Velkou Británii – jen pětina absolventů pochází ze stejného regionu. Obecně se zdá, že ve všech zemích mají tradičnější a prestižnější instituce větší „spádovou oblast“, ke studiu na těchto školách nastupují častěji studenti z jiných regionů, než do škol, jejichž jména nemají takový zvuk. Poněkud výjimečně se ale ukazuje Itálie, kde tradičnější instituce ve velkých městech navštěvují daleko častěji místní studenti, než školy v menších městech. Ke studiu ve větších italských městech nastupují studenti ze vzdálenějších končin méně často (asi z jedné třetiny) především kvůli těžko dostupnému a finančně náročnému ubytování.

Na tomto místě je třeba ještě jednou připomenout, že tato čísla hovoří o absolventech z let 2001-2002, tedy například v České republice o absolventech z před obdobím extenzivního rozvoje terciárního vzdělávání a také masivním nárůstem počtu přijímaných. V posledních letech budou podíly místních absolventů zcela jistě dosti odlišné, pravděpodobně i v jiných zemích.

Tabulka 6: Region a velikost bydliště respondenta ve věku 16 let (%)

Praha	8,5
Středočeský	7,2
Jihočeský	5,6
Plzeňský	4,5
Karlovarský	1,8
Ústecký	6,9
Liberecký	3,5
Královéhradecký	5,6
Pardubický	5,5
Vysočina	5,9
Olomoucký	8,0
Jihomoravský	14,6
Zlínský	7,1

Praha	8,8
Nad 100 tisíc	14,6
20 - 100 tisíc	25,2
5 - 20 tisíc	19,3
500 - 5 000	22,6
Do 500 obyvatel	9,5

Podobně jako ve věku šestnácti let v současnosti pouze 2% respondentů žijí mimo Českou republiku (možné důvody tohoto nízkého čísla jsou zmíněny v metodice). Stěhování respondentů mezi regiony směřuje především do Prahy, kterou uvádí jako své současné bydliště 19% respondentů oproti 9% respondentům ve věku 16-ti let; nezanedbatelné je také častější usazování absolventů v Jihomoravském kraji (viz Tabulka 7). Více než deset procent absolventů vysokých škol z každého z českých krajů uvádí své současné bydliště v Praze. Podobnou roli má Brno pro absolventy škol z moravských krajů.

Velká část absolventů ovšem zůstává v regionu, ve kterém studovala - více než 42-48%. Výjimkou je více než polovina absolventů v Moravskoslezském kraji (pravděpodobně způsobeno vyšším podílem přijímaných místních) a naopak méně než 30% absolventů v Olomouckém kraji. Očividná je také provázanost Pardubického a Královéhradeckého regionu, v obou z nich se v nezanedbatelném počtu usidlují i absolventi univerzity z druhého kraje.

Tuto otázku tedy nelze zjednodušit na usazení studentů v daném regionu, protože se do těchto míst stěhují i absolventi škol z jiných oblastí. Jako častější a příznačnější se tedy jeví stěhování absolventů do většího města (často i v rámci regionu). Například města nad 100 tisíc obyvatel byla v 16-ti letech domovem asi 23% respondentů, kdežto v současnosti je za své bydliště označuje již 40% absolventů.

Tabulka 7: Region a velikost bydliště respondenta v současnosti (%)

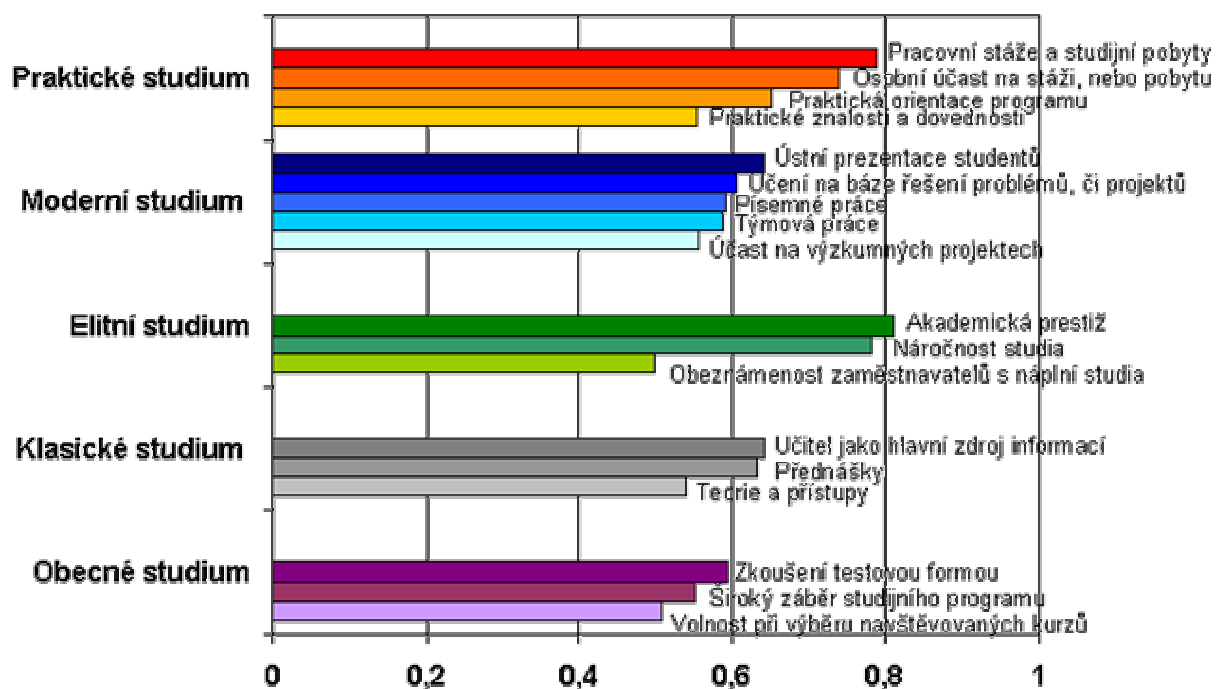
Praha	18,7
Středočeský	7,2
Jihočeský	4,9
Plzeňský	4,7
Karlovarský	1,2
Ústecký	5,6
Liberecký	2,8
Královéhradecký	4,9
Pardubický	4,9
Vysočina	3,9
Olomoucký	6,5
Jihomoravský	16,5
Zlínský	5,5

Praha	19,0
Nad 100 tisíc	19,6
20 - 100 tisíc	24,1
5 - 20 tisíc	14,5
500 - 5 000	16,1
Do 500 obyvatel	6,7

3.3 Charakteristiky vzdělávacích programů a způsobu výuky

Studijní program a důraz na způsoby výuky byla poměrně rozsáhlá oblast dotazníku, kde je pomocí pětistupňových škál sedmnácti charakteristik, tedy velmi podrobně, popisován charakter studijního programu a způsobu výuky. Sedmnáct charakteristik ovšem není úplně nejvhodnější počet z hlediska zobrazení a interpretace výsledků. Z tohoto důvodu byla použita na kompletním mezinárodním datovém souboru (s více 35 tisíci respondenty) faktorová analýza. Výsledný rotovaný model vysvětluje více než padesát procent celkové variance všech odpovědí a určil 5 nezávislých faktorů, tedy jakýchsi skrytých proměnných, do kterých lze roztrdit všechny sledované charakteristiky. V následujícím textu jsou tyto „nové proměnné“ krátce popsány. Je třeba zdůraznit, že se jedná o popis vzdělávacího programu podle absolventů, který je výše zmíněnou metodou roztrděn do jakýchsi „ideálních typů“ a takovéto vzdělávací programy se tedy v realitě nemusí vůbec vyskytovat.

Obrázek 8: Charakteristiky vzdělávacích programů



„Praktická studia“

Studijní programy, který jsou zaměřeny na praktickou odbornost se nejvíce projevuje častým využíváním pracovních stáží a výměnných pobytů, je odborně orientovaný, zaměřený na speciální oborové znalosti a dovednosti. Tyto studijní programy jsou vnímány jako obory, jejichž náplň je zaměstnavatelům obecně známá. Praktická studia se nejsilněji ukazují v Nizozemsku a silně také ve Francii, naopak absolventi z Itálie a Velké Británie své studijní programy umisťují na opačný pól.

V českých datech byla mezi školami nejlépe hodnocena Veterinární a farmaceutická univerzita Brno. To je ovšem do značné míry způsobeno ve vztahu k ostatním školám velmi homogenní skupinou absolventů, kteří všichni vystudovali lékařské obory, tedy obory, které jsou v praktičnosti studia hodnocené bezkonkurenčně nejvýše. Praktické studium je tedy nejsilněji vnímáno u všech lékařských a možná trochu překvapivě také u fakult a oborů uměleckých. Na opačném pólu lze zaznamenat poměrně pochopitelně velmi teoretické obory z oblasti matematiky a statistiky a také teoreticky zaměřené humanitní fakulty.

„Moderní studia“

Programy zaměřené na měkké dovednosti se orientují na osobní rozvoj studenta – maximální důraz je kladen na ústní prezentace, studenti se učí řešením konkrétních problémů, nebo projektů a je po nich vyžadováno kvalitní písemné vyjadřování. Po kreativitě a samostatnosti

je druhým cílem naučit studenty spolupráci. Proto se také často využívanou formou výuky týmová spolupráce a studenti se také častěji zapojují do výzkumných projektů. Za moderní je studium považováno především ve Velké Británii. Španělští a také čeští absolventi vysokých škol zmiňované charakteristiky ve svém studiu nacházejí naopak nejméně.

V porovnání s ostatními evropskými školami jsou vlastně všechny české školy hodnoceny z hlediska modernosti studia podprůměrně (s výjimkou soukromé Vysoké školy podnikání, ze které však do výzkumu přispělo pouze deset absolventů). Nejméně si na nemodernost studia stěžují absolventi JAMU a dále především technických univerzit – UTB, VŠCHT, ČVUT a VUT. Na opačném konci, tedy mezi školami, kde se klade nejmenší důraz na rozvoj měkkých dovedností, sídlí Policejní akademie a Veterinární a farmaceutická univerzita Brno. Nejvíce se měkké dovednosti podle absolventů rozvíjejí studiem uměleckých a humanitních oborů (nelépe je hodnocena Fakulta sociálních studií MU), naopak u lékařských oborů a oborů věnujících se právu, či matematice a statistice je kreativitě a komunikačním dovednostem dán prostor nejmenší (nejhůře vycházejí tedy lékařské a právnické fakulty).

„Elitní studia“

Elitní vzdělávací programy jsou charakteristické tím, že je jejich absolventi obecně považují za velice prestižní z akademického hlediska a rovněž za náročnější než jiné. Jejich absolventi často také uvádějí, že náplň vzdělávacího programu je zaměstnavatelům známa. Elitní studijní obory se pochopitelně vyskytují v rámci každé země a proto se tedy tento faktor na úrovni mezinárodního srovnání silně neprojevuje, nicméně z pohledu absolventů nizozemských vysokých škol se studia charakteristická svou elitností vyskytují v Nizozemsku ve výrazně nižší míře – vzdělávací programy jsou tam vnímány spíše rovnostářsky.

Jako nejelitnější jsou v Česku vnímány pochopitelně školy, které nabízejí vzdělání jinde nezískatelné – tedy Veterinární a farmaceutická univerzita Brno a Policejní akademie. Z oborů je již tradičně nejelitněji vnímáno studium medicíny a lékařských oborů a také studium práva. Na druhém konci pomyslného žebříčku elitnosti jsou možná trochu neurčité obory řazené do osobních služeb a také ekonomické obory. Odpovídajícím způsobem jsou seřazeny i fakulty – tedy lékařské a farmaceutické nejvýše a ekonomické na opačném konci.

„Klasická studia“

V tomto případě jde o obory, které jsou tradičně zaměřené především na osobu učitele - lektora, který je hlavním zdrojem informací většinou teoretického charakteru, jež jsou

nejčastěji předávány studentů prostřednictvím přednášek. Způsob studia označovaný za „klasický“ je nejtypičtější v České republice.

Velmi vyrovnaně se na přední místa v tomto hodnocení řadí všechny netechnické univerzity, především však ty méně tradiční – z menších měst. Na opačném konci jsou umělecké a technické školy, kde je osoba učitele a jeho přednášky nehrají tak výraznou roli – JAMU, ČVUT a VUT. Klasických přednášek si nejvíce užívali absolventi přírodovědeckých oborů a nejméně samozřejmě umělci, architekti a informatici.

„Obecná studia“

Studijní programy a obory v nichž se často využívá zkoušení formou testů s vybíráním správné odpovědi jsou charakteristické širokým záběrem zájmu a velkou svobodou studenta při výběru předmětů a kurzů. Takto jsou vnímány studijní obory především ve Španělsku a také v Nizozemsku. Naopak ve Francii a v Norsku je studium výrazně méně často vnímáno jako „obecné“.

V České republice velkou svobodu při výběru předmětů, jejich širokou nabídku a časté atestace formou testu deklarují zdaleka nejčastěji absolventi VŠE v Praze a také Slezské univerzity v Opavě. Naopak Policejní akademie a VŠCHT podle svých absolventů nenabízí příliš velký výběr volitelných předmětů ani studenty nezkouší testovou formou. Z hlediska studovaného oboru se zdá, že nejvíce si mohou předměty vybírat a testem absolvovat studenti informatiky, naopak studenti pedagogických oborů vnímají svou možnost volby kurzu a být vyzkoušen testem v porovnání s ostatními jako nejmenší. Odpovídajícím způsobem jsou řazeny i fakulty – přední příčky okupují fakulty informatiky a většina fakult VŠE, na konci jsou z větších fakult především fakulty pedagogické.

Internacionální rozměr studia

V posledních letech jsou hodně artikulovaným tématem zahraniční zkušenosti studentů vysokých škol. Na první pohled se z dat neukazuje, že by tomu tak bylo i u sledovaných absolventů z let 2001 a 2002. Téměř tři čtvrtiny z nich uvedli, že vůbec nebyli v zahraničí z důvodu studia ani práce. 17% absolventů v zahraničí pracovalo a 13% studovalo, pouze tedy asi 3% zažila obě tyto zkušenosti.

Zdaleka nejvíce využili možnosti studovat v zahraničí studenti JAMU (v téměř 40% případů). Velmi nadprůměrně vycestovávali za zahraničním studiem studenti VŠCHT, UK, UHK a

VŠE (mezi 18-20%). Naopak studenti PolAc a soukromé Vysoké školy podnikání v podstatě vůbec nevyužili možnost studovat v zahraničí. Velmi výjimečný je tento jev také na VFU a VŠB-TU (3,0 respektive 6,5%). Průměrnou délkou studia v zahraničí bylo pro ty, kteří vycestovali 5,5 měsíce s poměrně malým rozptylem.

Návštěvu zahraničí za účelem získání pracovních zkušeností zvolili nejčastěji studenti SUO (celá třetina respondentů z této univerzity). Ke třetině se blíží také UTB a VŠE. Naopak studentů Policejní akademie, VŠCHT a VFU vycestovala do zahraničí za prací méně než desetina. Délka práce v zahraničí měla také malý rozptyl a průměrně se studenti zdrželi na pět měsíců.

Ve studiu v zahraničí podle oborů se do popředí pochopitelně řadí opět umělecké obory, s plnou třetinou respondentů se zkušeností se studiem v zahraničí a studenti sociálních věd, jichž vycestovalo za studiem 30%. Naopak studenti dopravních fakult a bezpečnostního inženýrství vyjíždějí velmi zřídka (méně než 5%).

Práce v zahraničí je oborově mnohem vyrovnanější než zahraniční studium. Okolo čtvrtiny studentů vyjíždí za prací v oborech, u nichž je to nejčastější – u informatiky, oborů osobních služeb, ekonomie a sociálních věd. Podobně jako v případě cestování za studiem zůstávají v pozadí studenti bezpečnostního inženýrství a lékařských věd, z nichž vycestovává méně než 10%.

Úplný žebříček fakult podle podílu respondentů, kteří v průběhu studia studovali i v zahraničí je v příloze Tabulky podle škol a fakult. Zcela výjimečně působí fakulta výtvarných umění VUT, ze které studovaly v zahraničí plně dvě třetiny absolventů z let 2001 a 2002. V zahraničí studovalo více než polovina dotázaných absolventů z Evangelické teologické fakulty UK. Více než čtyřicetiprocentního podílu dosahují ještě Divadelní fakulta JAMU a Fakulta sociálních věd UK. Naopak minimální podíl studentů v zahraničí měla mezi respondenty projektu Reflex Fakulta sportovních studií MU, Fakulta informatiky MU a Farmaceutická fakulta VFU (pod 3 %).

Ve stejné příloze je k nalezení i úplný žebříček fakult podle podílu respondentů, kteří v průběhu studia pracovali v zahraničí. I v tomto případě jsou rozdíly mezi jednotlivými fakultami menší než v případě zahraničního studia. Fakulta managementu a ekonomiky UTB a Obchodně – podnikatelská fakulta Slezské univerzity mají v souboru více než třetinu absolventů se zahraniční pracovní zkušeností získanou v průběhu studia, což je největší podíl se všech sledovaných škol a fakult s nezanedbatelným počtem respondentů. Mezi nejhůře

umístěné patří hned několik fakult VŠCHT, konkrétně Fakulta chemicko – inženýrská, Fakulta technologie ochrany životního prostředí a Fakulta potravinářské a biochemické technologie. Mezi tyto tři fakulty VŠCHT se vklínila pouze Farmaceutická fakulta UK, z jejíchž absolventů méně než 3% získaly za dob studií nějakou pracovní zkušenost v zahraničí.

V celkovém pohledu je zřejmé, že mezinárodní zkušenosti jak s prací, tak i se studiem nebyly v době studia respondentů tak obvyklé a časté, jak je tomu v současné době, proto je důležité si uvědomit, že tyto informace vypovídají převážně o situaci před rokem 2000. V současné době může být situace na školách i fakultách velmi odlišná. Nicméně analýzy neodhalily žádný zásadní vliv mezinárodních zkušeností (ať už s prací, nebo se studiem) na uplatnění a spokojenost absolventů (podrobněji viz dále).

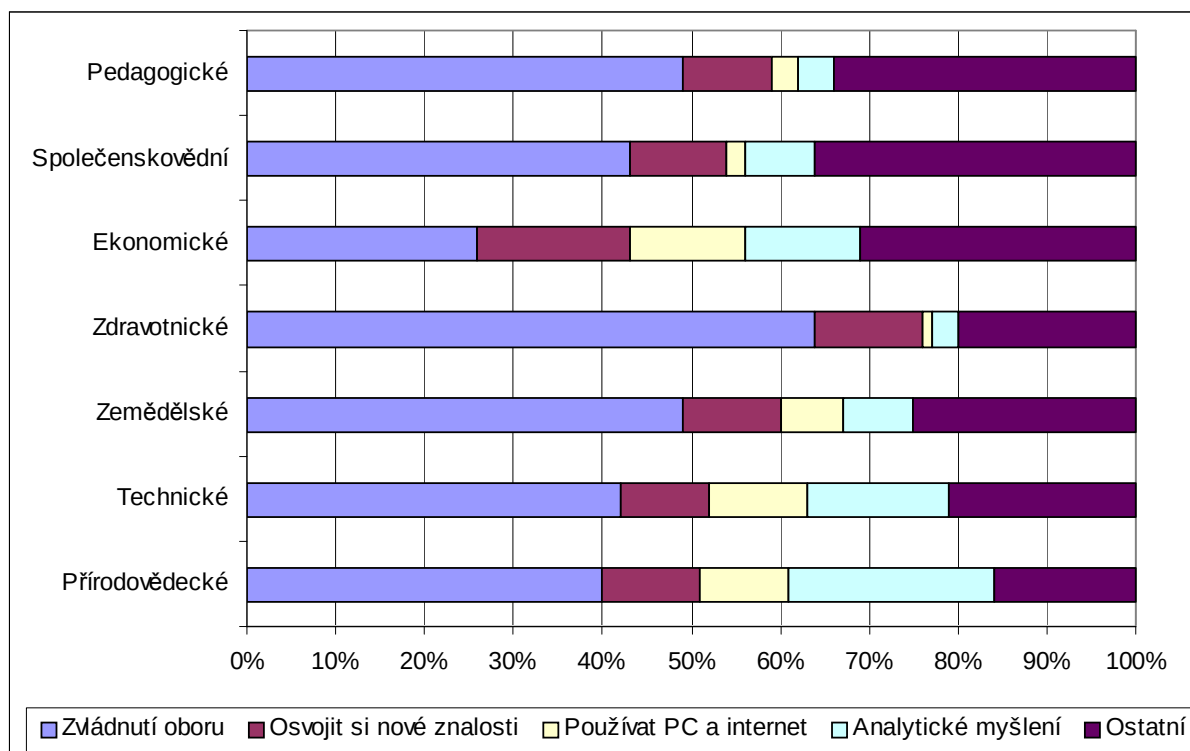
3.4 Hodnocení studijního programu

Z hlediska úrovně vysokoškolské přípravy je totiž důležité vědět, které kompetence škola poskytuje především a které si musí absolventi osvojit jiným způsobem. Je přitom jasné, že vysoká škola z podstaty věci nemůže vybavit své absolventy všemi kompetencemi, neboť jak jsme ukázali, řada z nich je závislá na osobnostních charakteristikách svých nositelů a ovšem i na jejich zkušenostech a dovednostech, získaných jiným než školním vzděláním.

Hlavním úkolem školy je vybavit své absolventy odpovídajícími znalostmi. Když měli respondenti vybrat ze seznamu kompetencí tři, které považují za nejsilnější stránky absolvovaného oboru, uvedlo 43 % z nich na prvním místě právě zvládnutí vlastního oboru. Sečteme-li všechny tři varianty, uvedlo tuto kompetenci 18 % všech absolventů. Na druhém místě byla uváděna schopnost rychle si osvojit nové znalosti, kterou uvedlo 14 % a na třetím místě schopnost používat PC a internet (10 %).

Tato volba je ovšem závislá na typu absolvovaného oboru. Vezmeme-li v úvahu pouze kompetence, uvedené na prvním místě, pak zmíněné zvládnutí vlastního oboru uváděli nejčastěji absolventi všech oborů, nejvíce pak zdravotnických (64 %), nejméně často absolventi ekonomických oborů (26 %). Ti naopak více než ostatní uváděli schopnost rychle si osvojit nové znalosti (17 %) i schopnost používat PC a internet (13 %). Za zmínku stojí ještě preference absolventů přírodovědeckých oborů, kteří častěji uváděli schopnost analytického myšlení (23 %). Graf 9 ukazuje uvedené preference podle typů oborů. Pro přehlednost byly vybrány jen čtyři nejčastěji uváděné kompetence a ostatní byly sloučeny do jedno kategorie.

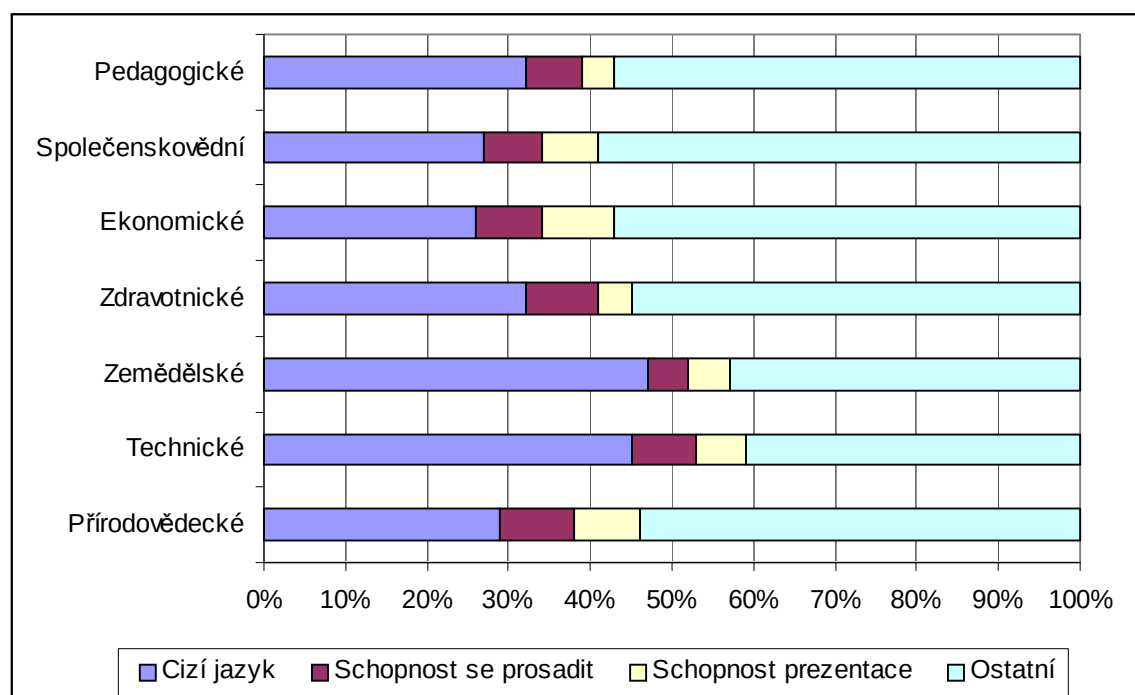
Graf 9 – Silné stránky kompetencí podle typů absolvovaných oborů (%)



Podobně byly hodnoceny i slabé stránky, čili kompetence, kterými škola své absolventy vybavila nejméně. V tomto případě je získané hodnocení zcela jasné. Nejméně škola vybavila své absolventy znalostmi cizích jazyků, které uvedlo 34 % z nich na prvním místě. Přepočteme-li opět všechny tři volby, uvedlo tento nedostatek 21 % absolventů. S velkým odstupem následuje schopnost se asertivně prosadit (10 %) a schopnost prezentovat výrobky, myšlenky nebo zprávy veřejnosti (9 %).

Ostatní kompetence byly již zastoupeny méně často, takže je bylo nutné sloučit do souhrnné kategorie „ostatní“. Její podíl je ovšem zhruba dvojnásobný, než byl v případě silných stránek, kde zahrnovala 25 – 35 % četností. V případě slabých stránek vyčerpává, s výjimkou zemědělských a technických oborů, u všech ostatních oborů více než polovinu četností. Znamená to, že variabilita dalších ze strany absolvovaného studijního programu nedostatečně pokrytých kompetencí je větší, než tomu bylo

Také zde hraje roli typ absolvovaného oboru, třebaže již ne tak významnou jako v případě silných stránek. Jak ukazuje graf 10, nad další vynikají absolventi zemědělských a technických oborů, kteří znalosti cizích jazyků postrádají nejvíce (47, resp. 45 % je uvedlo na prvním místě). Naopak nejméně je v této souvislosti uváděli absolventi ekonomických a společenskovedních oborů.

Graf 10 – Slabé stránky kompetencí podle typů absolvovaných oborů (%)

Víme již, které silné a slabé stránky měly absolvované studijní programy z hlediska získaných (či nezískaných) kompetencí. Nyní se budeme věnovat hodnocení toho, do jaké míry tyto programy poskytly svým absolventům dobrý základ pro jejich profesní dráhu. Ta byla indikována hlavními etapami, za které je možné považovat první vstup do zaměstnání, následně další přípravou na něj, zvládnutím současných pracovních úkolů a budoucí pracovní kariérou. K nim lze přiřadit obecnější vliv na osobní rozvoj absolventa a poněkud specifický, ale v některých oborech jistě významný vliv na rozvoj podnikatelských schopností. Tyto aspekty byly hodnoceny na pětistupňové škále (1 = byly dobrým základem ve velké míře, 5 = vůbec jím nebyly). Získané hodnocení ukazuje tabulka 11.

Tab. 11 – Do jaké míry byl studijní program dobrým základem pro jednotlivé etapy profesní dráhy

	<i>Ve velké míře</i>	<i>Vůbec ne</i>	<i>Ø</i>
e. Váš osobní rozvoj	26,6	1,7	2,2
a. Vstup do práce	27,4	4,8	2,3
b. Další přípravu na zaměstnání	19,7	3,7	2,4
d. Budoucí pracovní kariéru	17,4	3,8	2,5
c. Zvládnutí současných pracovních úkolů	15,8	4,8	2,6
f. Rozvoj Vašich podnikatelských schopností	2,7	42,0	4,0

Nejvýše je hodnocen vliv absolvovaných programů pro osobní rozvoj, který dvě třetiny absolventů hodnotili jako velký či značný (varianty 1 + 2). Jestliže za hlavní efekt vysokoškolského studia (a studia vůbec) budeme považovat vedle poskytnutí znalostí také

kultivaci osobnosti a nikoliv přípravu na konkrétní povolání, pak získané hodnocení ukazuje, že studium tuto svoji základní funkci plní. Funkci přípravy na povolání ovšem vysoká škola musí plnit také, avšak tato příprava je již značně diferencována podle oborů studiu – u některých oborů je celkem jasná (zdravotnické, pedagogické), u jiných je již více rozvolněná (společenskovědní, ekonomické, přírodovědecké). V případě vstupu do práce a další přípravy na zaměstnání přesahoval podíl sloučených variant (1 + 2) 60 %. U dalších dvou etap, budoucí pracovní kariéry a zvládání pracovních úkolů, se podíl kladného hodnocení pohyboval kolem 50 %. Je samozřejmé, že nejnižší byl u rozvoje podnikatelských schopností, neboť zdaleka ne pro všechny obory je varianta vstupu do podnikání relevantní.

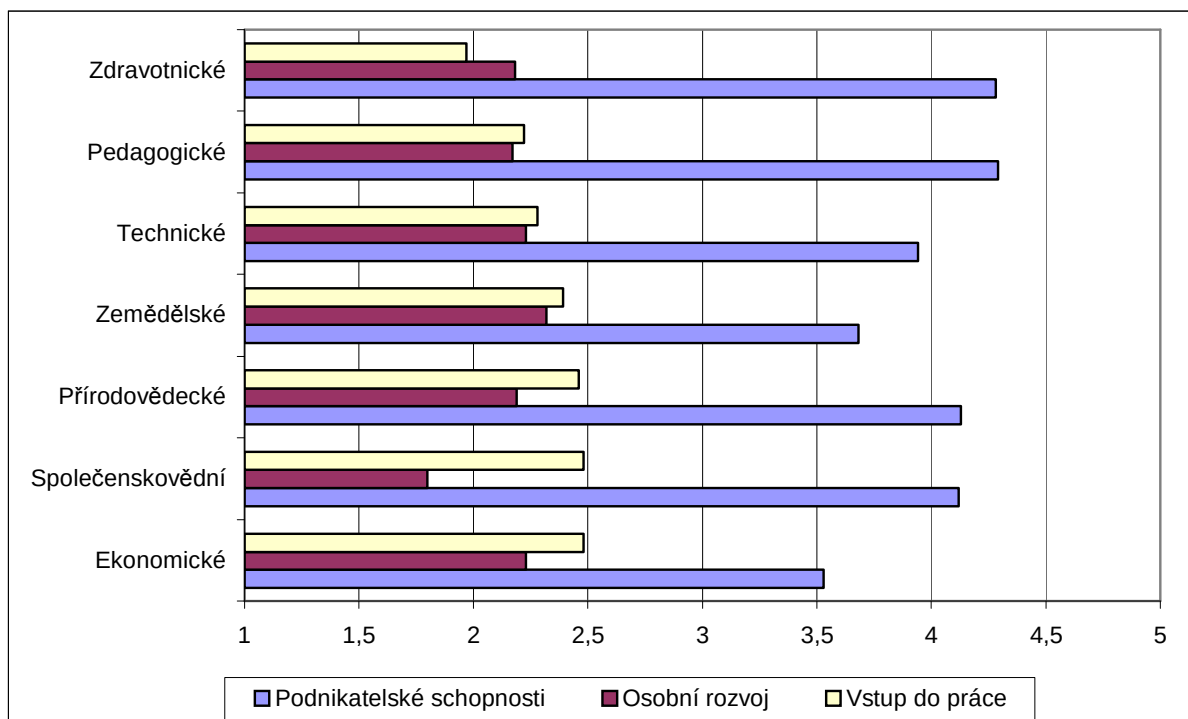
Také toto téma bylo náplní výzkumu v roce 1998, ovšem opět s poněkud odlišně formulovanými variantami, bez varianty rozvoje podnikatelských schopností, ale se stejně formulovanou posuzovací škálou. Zvolená formulace otázky navozovala přece jen poněkud konkrétnější situaci (jak studium pomohlo) než v roce 2006 (jak dobrým základem byl studijní program). Proto i ve struktuře odpovědí vynikl konkrétní efekt studia (nalezení zaměstnání) před obecným rozvojem osobnosti. Z tabulky 12 také vyplývá, že hodnocení všech etap byla (s výjimkou nalezení práce) poněkud posunuta směrem k zápornému pólu hodnocení. Příčiny budou patrně stejné, jako v případě interpretace rozdílů v hodnotách vztažených k práci, tj. odlišná společensko ekonomická situace, ale v tomto případě také fakticky jiný systém vysokoškolského vzdělávání (neboť ten je dnes vskutku dosti odlišný od první poloviny 90. let).

Tab. 12 – Do jaké míry studium pomohlo (v roce 1998):

	<i>Ve velké míře</i>	<i>Vůbec ne</i>	<i>Ø</i>
a. Najít odpovídající práci po skončení studia	38,6	8,3	2,2
e. Při rozvoji Vaší osobnosti	15,3	3,3	2,5
b. Připravit Vás pro nynější pracovní úkoly	9,4	5,4	2,8
c. Vytvořit předpoklady pro nadějnou profesní kariéru	10,1	8,0	2,9
d. Zvládnout úkoly v jiných oblastech života	5,5	9,8	3,1

Vrátíme-li se opět do roku 2006, byl vliv typu absolvovaného oboru prokázán u všech etap. V grafu 13 uvádíme hodnoty váženého aritmetického průměru pouze pro tři z nich, neboť ty, které souvisejí s prací (tj. vstup do práce, další příprava na zaměstnání, zvládání současných pracovních úkolů a budoucí pracovní kariéra) měly zcela shodný průběh závislosti. Za ně proto uvádíme pouze vstup do práce, neboť tam byl zmíněný vliv typu oboru nejsilnější.

Graf 13 – Vliv typu oboru na etapy profesní dráhy (vážený aritmetický průměr)



Nejvíce je typem oborů podmíněn podíl studijního programu na rozvoji podnikatelských schopností ($C_n=0,280$). Ten hraje důležitou roli u absolventů ekonomických (variantou 1 + 2 jej hodnotilo 20 % dotázaných) a zemědělských (16 %) oborů, naopak jen velmi zřídka se objevuje u absolventů zdravotnických oborů (5 %).

Již méně významně ovlivňuje typ oborů vliv studijního programu na vstup do práce ($C_n=0,183$). Jak je zřejmé již z analýzy silných stránek poskytnutých kompetencí, nejvíce byl studijní program hodnocen jako dobrý základ pro vstup do práce absolventy zdravotnických oborů (varianty 1 + 2 = 72 %). Naopak relativně nejméně jej takto hodnotili absolventi společenskovědních a ekonomických oborů (54 %). Toto hodnocení, ovšem s poněkud menšími rozdíly mezi typy oborů, platí také pro další oblasti pracovní dráhy (tj. pro vliv studijního programu na další přípravu na zaměstnání, zvládání současných pracovních úkolů i na budoucí kariéru). Nutno ovšem připomenout výše uvedenou poznámku o roli profilace oborů na různou úroveň jejich propojení s budoucím zaměstnáním.

Typy oborů mají vliv také vztah studijního programu a osobní rozvoj absolventů ($C_n=0,177$). Od ostatních se v tomto směru dosti zřetelně odlišují svým pozitivním hodnocením absolventi společenskovědních oborů (varianty 1 + 2 = 82 %), naopak nejméně tento vztah příznivě hodnotí absolventi zemědělských oborů (61 %).

Pokud bychom měli zjištěné poznatky zobecnit, pak lze říci, že částečně vysvětlují již samotný zájem o jednotlivé typy oborů mezi uchazeči o studium. Ti, kteří preferují spíše

přípravu na jasněji definovaná povolání, volí tomu odpovídající obory (zdravotnické, technické). Naopak ti, kteří spíše než konkrétní povolání sází na osobnostní rozvoj (byť třeba proto, že o budoucím povolání nemají zatím jasnější představu), se orientují na společenskovední obory. Ekonomické obory stojí někde mezi těmito dvěma skupinami (což ostatně vyplývá ze všech sociologických výzkumů studentů, kde jsou také na jedné straně studenti technických oborů, na straně druhé společenskovedních oborů a někde mezi nimi právě studenti ekonomických oborů).

Posledním tématem tohoto bloku je zpětné hodnocení volby studijního programu a možnost jeho opětovné volby. Je to téma tradiční, které najdeme téměř ve všech výzkumech studentů i absolventů a bylo i ve výzkumu v roce 1998 (i když opět poněkud odlišně formulováno). V roce 2006 bylo indikováno standardní otázkou, zjišťující opakování volby stejného studijního programu na stejné či na jiné škole, jiného programu na jiné škole či samotného vysokoškolského studia.

Dvě třetiny absolventů (64 %) by svoji volbu opakovaly beze změny, 12 % by zvolilo jiný program na stejné škole, stejný program na jiné škole uvedlo 6 %. Celkovou změnu, tj. jiný program na jiné škole, uvedlo 17 % absolventů a jen několik desítek jednotlivců (0,6 %) by své vysokoškolské studium již neopakovalo.

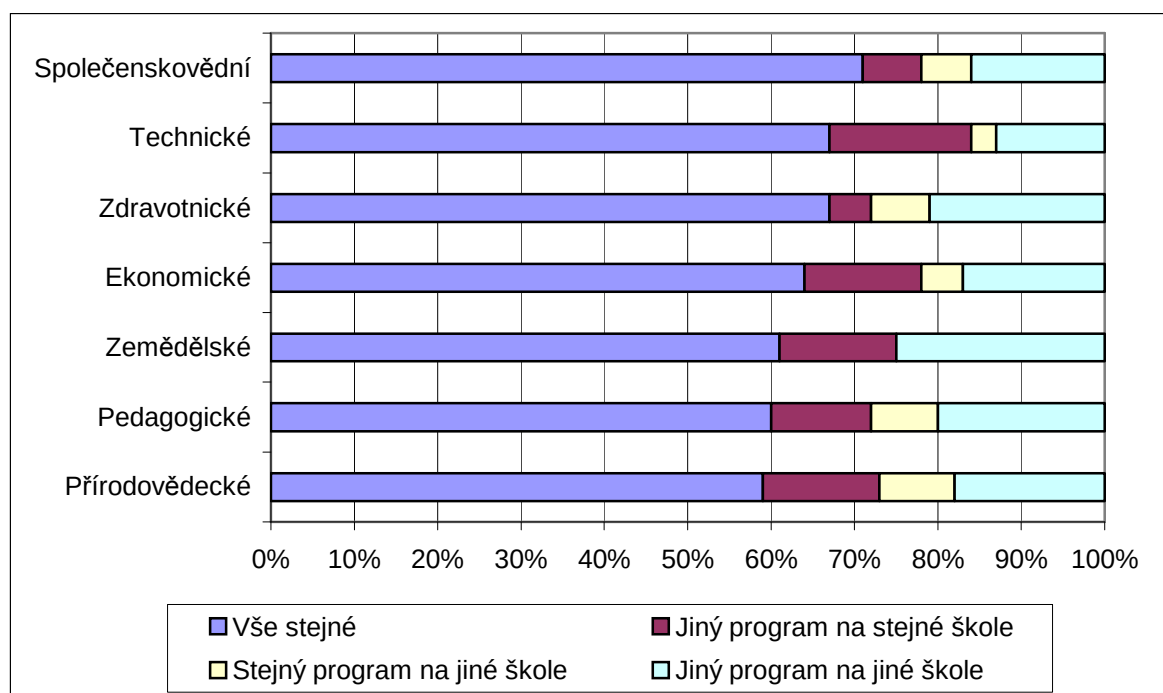
V roce 1998 byla otázka formulována tak, že byla posuzována opětovná volba oboru studia, fakulty a úrovně vzdělání samostatně na škále 1 = rozhodně ano až 5 = rozhodně ne. Volbu oboru by tehdy opakovalo (sloučíme-li varianty 1 + 2) 65 % absolventů, volbu fakulty 59 % a volbu úrovně vzdělání 96 % absolventů. Určitý posun směrem k opakované volbě (především úrovně vzdělání) je tedy jasný.

Pro srovnání se můžeme ještě podívat na podobně formulovanou otázku z již dříve zmiňovaného výzkumu studentů vysokých škol z roku 2002, tedy z doby, kdy námi sledovaní absolventi své studium teprve končili. Tehdy ovšem nebyla sledována opakovaná volba oboru, ale jen fakulty. Tu by opakovalo 65 % tehdejších studentů, stejnou fakultu na jiné vysoké škole uvedlo 12 %, jiné oborové zaměření fakulty 20 % a nižší úroveň vzdělání 3 % tehdejších studentů. Budeme-li pro zjednodušení uvažovat o fakultě jako o studijním programu vidíme, že tehdejší studenti a nynější absolventi své postoje nijak výrazně nezměnili, opět s výjimkou posílení opakované volby úrovně vzdělání.

Také takto zjišťovaná identifikace se studijním programem je závislá na typu absolvovaného oboru ($C_n=0,177$). Graf 14 ukazuje, že nejvíce jsou se svým studijním programem

identifikování absolventi společenskovedních oborů, z nichž by jen 23 % chtělo studovat něco jiného (tj. jiný studijní program). Naopak relativně nejméně jsou s ním identifikováni absolventi přírodovědeckých (59 %), pedagogických (60 %) a zemědělských (61 %) oborů. Zejména více než třetina (39 %) absolventů zemědělských oborů by v případě možnosti opakovat svoji volbu chtěla studovat něco zcela jiného. U všech, ale zejména právě u absolventů některých zemědělských oborů, hraje ovšem roli reálná možnost výběru stejného oboru na jiné vysoké škole. Jsou totiž obory, které fakticky jinde studovat nelze.

Graf 14 – Vliv typu oboru na opakovanou volbu studijního programu (%)



3.5 Kompetence a kompetentnost absolventů

Absolutorium vysoká školy s sebou nese určitý objem získaných znalostí, který je u někoho větší, u jiného menší – ten, kdo absolvuje s „červeným“ diplomem, by měl mít tyto znalosti větší než ten, kdo byl nucen si státní zkoušku pro neúspěšnost zopakovat. To jsou aktiva na výstupu z vysoké školy, která ovšem nemusí vždy odpovídat potřebám a požadavkům praxe. Příkladů, kdy nejlepší studenti se v prvním zaměstnání tzv. nechytli, je více než dost. Ono totiž nestačí mít „jen“ znalosti, je třeba je také umět využít v práci. Výzkumy zaměstnavatelů⁴ ukazují, že právě v těchto schopnostech (nikoliv ve znalostech) je hlavní rozdíl mezi absolventy (nejen vysokých, ale všech úrovní škol).

⁴ Šťastnová P., 2000: *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce*. Závěrečná zpráva v rámci projektu „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“. Praha, Ústav pro informace ve vzdělávání.

Schopnosti využít získané znalosti a dovednosti v praxi jsou označovány pojmem kompetence. Jejich obecným teoretickým východiskem je koncepce tzv. „life skills“, označující vlastnosti, schopnosti a dovednosti, umožňující adaptovat se na různé pracovní, ale i životní podmínky. Kompetence jsou vždy spojeny s konkrétním pracovním místem což znamená, že jedny a tytéž mohou být dostačující pro jedno pracovní místo, ale nedostačující pro jiné. Odlišnými požadavky na kompetence lze vysvětlit také fakt, že se rozvolňuje vztah mezi úrovní vzdělání a vykonávanou prací – i ti, kteří případně nesplňují požadavky na formální vzdělání vyžadované pro příslušné pracovní místo, jej mohou zastávat, pokud mají příslušné kompetence, tj. zmíněné vlastnosti, znalosti a dovednosti.

Odborná literatura někdy rozlišuje pojmy „competence“ a „competency“ (Armstrong, 2002, s. 281). Zatímco českým ekvivalentem prvního je pojem odborná způsobilost a vztahuje se k pracovnímu místu, druhý pojem je používán ve smyslu schopnosti a vyjadřuje spíše chování jednotlivce. V něm hrají významnou, ne-li dominantní roli individuální hodnoty, které toto chování určují. Hodnoty jsou stratifikovány, tj. jsou jednak obecné, ovlivňující samotné základy chování, jednak jsou vztaženy ke konkrétnímu prostředí, v našem případě k práci. Vyjadřují význam jednotlivých aspektů pro chování člověka v práci a jsou tedy nezbytnou součástí tzv. hybridního pojetí kompetencí (tamtéž, 282).

Ve výzkumu byly sledovány kompetence i hodnoty, obě na dvou úrovních. Sledována byla jednak obecná úroveň kompetence, jednak úroveň vyžadovaná v zaměstnání. Měřeny byly na sedmistupňové škále, která v případě obecné úrovně měřila jejich subjektivně hodnocenou výši (1 = velmi vysoká, 7 = velmi nízká), v případě kompetencí vztažených k zaměstnání míru, v jaké tomuto zaměstnání odpovídají (1 = velmi odpovídá, 7 = vůbec neodpovídá).

V případě hodnot byla sledována jejich důležitost, a to jednak ve vztahu k jednotlivci, jednak k charakteru vykonávané práce. Měřicí škála byla v tomto případě pětistupňová (1 = velmi důležité, 5 = zcela nedůležité).

Kompetence a hodnoty byly ve výzkumu doplněny hodnocením absolvovaného studijního programu z hlediska další osobní a pracovní dráhy.

3.5.1 Pracovní kompetence v českém datovém souboru

Nejprve se budeme zabývat kompetencemi. Jejich zjišťování bylo v nynějším výzkumu poněkud odlišné od výzkumu z roku 1998. Zatímco tehdy bylo sledováno celkem 11 okruhů znalostí, 13 okruhů dovedností a 11 okruhů osobních vlastností (tj. celkem 35

charakteristik), nyní byl tento počet zúžen na 19 (bez rozlišení jednotlivých dimenzí, tj. byly ledovány v rámci jedné baterie) a současně byla rozšířena hodnotící škála z pěti na uvedených sedm stupňů. Poněkud odlišné bylo také vymezení referenčního rámce. Zatímco vztah k zaměstnání byl v obou výzkumech vymezen stejně, druhý rámec byl již rozdílný. V roce 1998 byla sledována úroveň kompetencí ve vztahu k době ukončení studia a v nynějším výzkumu byla sledována tzv. vlastní úroveň, čili časově nijak nevymezený rámec, pokrývající spíše individuální prostor (nezaměstnaní absolventi měli také vyplnit pouze tuto dimenzi).

Tyto odlišnosti je třeba zmínit proto, že výrazně limitují možnosti komparace mezi oběma výzkumy. I když odhlédneme od rozdílné délky měřicí škály, z hlediska obsahového vymezení je z nynějšího výzkumu více či méně srovnatelných jen 6 charakteristik (z celkem 19). Vzhledem k rozdílné konstrukci baterie není ani možné porovnání na úrovni faktorových skóre. Z toho vyplývá, že srovnávat lze jen na dosti obecné úrovni celkového shrnutí výsledků.

Tabulka 15 ukazuje získané hodnocení seřazené podle hodnot váženého aritmetického průměru. Pro zjednodušení jsou v ní prezentovány obě sloučené krajní kategorie škály, tj. první dva stupně kladného a poslední dva stupně záporného hodnocení. Nejsou zde uváděny hodnoty směrodatné odchylky, neboť ta se u jednotlivých charakteristik příliš nelišila (výjimkou byla jen charakteristika č. 19 – Schopnost vyjadřovat se v cizím jazyce, kde byla tato hodnota podstatně větší, než u ostatních charakteristik).

Tab. 15 – Odhadovaná vlastní úroveň kompetencí a jejich úroveň vyžadovaná v zaměstnání

	Vlastní úroveň			V zaměstnání		
	1 + 2	6 + 7	Ø	1 + 2	6 + 7	Ø
14. Schopnost používat PC a internet	82,9	1,4	1,8	72,9	3,1	2,0
4. Schopnost rychle si osvojit nové znalosti	72,9	0,9	2,1	68,2	1,9	2,2
16. Ochota znovu se zamyslet nad vlastními nápady i nad nápady ostatních	63,7	1,0	2,3	51,2	5,6	2,7
1. Zvládnutí vlastního oboru	59,4	0,8	2,4	68,7	3,8	2,2
8. Schopnost koordinovat činnosti	59,3	1,7	2,4	64,0	3,4	2,3
10. Schopnost produktivně pracovat v týmu	62,4	2,2	2,4	61,1	6,0	2,5
3. Analytické myšlení	54,9	2,1	2,5	53,8	4,4	2,6
9. Schopnost efektivně využívat čas	55,5	2,1	2,5	65,3	2,7	2,3
18. Schopnost připravovat písemné podklady, zprávy	59,4	3,5	2,5	61,8	5,9	2,4
12. Schopnost jasně vysvětlit druhým svá stanoviska	52,1	2,2	2,6	56,7	4,3	2,6
15. Schopnost přicházet s novými nápady a řešeními	53,3	1,9	2,6	52,3	6,9	2,7
6. Schopnost dobře pracovat pod tlakem	48,3	5,4	2,8	63,8	4,4	2,4
5. Schopnost efektivně vyjednávat	42,3	4,7	2,9	53,9	7,0	2,7

17. Schopnost prezentovat výrobky, myšlenky nebo zprávy veřejnosti	38,1	7,8	3,1	45,1	13,6	3,1
13. Schopnost asertivně se prosadit	33,1	7,6	3,2	43,9	8,5	3,0
2. Znalosti z dalších oborů	22,5	4,4	3,4	28,8	10,6	3,4
11. Schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých	27,5	8,5	3,4	36,9	14,6	3,4
19. Schopnost vyjadřovat se (i písemně) v cizím jazyce	35,6	18,2	3,5	41,3	25,7	3,6
7. Mít „čich“ pro nové příležitosti	23,1	11,2	3,6	30,8	19,7	3,7

Nejprve si všimneme získaného pořadí. V obou pořadích, tj. jak v případě vlastní úrovně, tak v zaměstnání, jsou nejvýše (s poměrně značným odstupem od ostatních charakteristik) hodnoceny schopnosti používat internet a počítač. Lze konstatovat, že toto hodnocení je společné většině absolventů. Na druhém místě jsou schopnosti rychle si osvojit nové znalosti, které jako vysoké uvedlo v obou úrovních kolem 70 % absolventů.

Za těmito dvěma charakteristikami následují již v menších odstupech další. Jejich pořadí se již liší z pohledu vlastní úrovně a úrovně v zaměstnání, nicméně podíl kladného hodnocení se v obou úrovních pohybuje zhruba mezi 50 – 60 %.

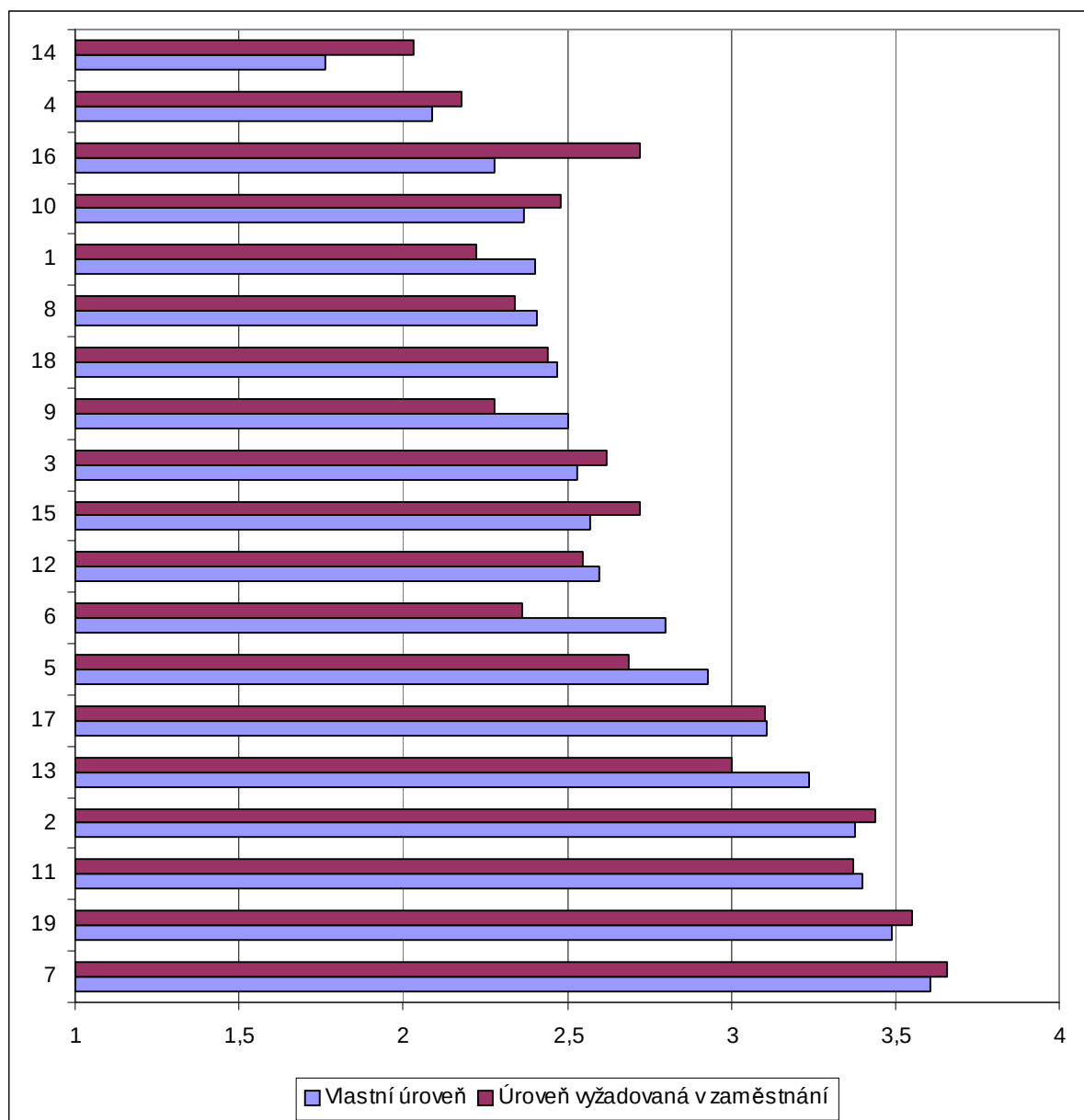
Na opačném pólu obou těchto pořadí nalézáme šest charakteristik, které byly hodnoceny nejméně pozitivně. Na poslední příčce je schopnost „čichu“ pro nové příležitosti, kterou jako velice nízkou uvedla desetina absolventů z hlediska vlastní úrovně a pětina z hlediska svého zaměstnání. O stupeň před ní je schopnost v vyjadřovat se v cizím jazyce, kterou sice uvedlo více absolventů jako nízkou u vlastní úrovně i v zaměstnání, ale, jak jsme již upozornili, hodnoty směrodatné odchylky zde byla největší což znamená, že jsou zde velké rozdíly mezi jednotlivými skupinami absolventů (jinými slovy, pro některé to platí, pro jiné ale nikoliv).

Za pozornost také stojí další charakteristiky, hodnocení nejméně pozitivně. Poměrně malá schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých vypovídá o tom, že absolvování vysoké školy ještě neznamena poukázku na výkon řídicí funkce, který se bez této schopnosti či dovednosti neobejde. Nízké znalosti z dalších oborů zase vypovídají o určité znalostní omezenosti, i když je třeba si ujasnit, co pojem „další obory“ znamená. V případě, že by šlo o obory příbuzné, byly by pochybnosti namísto, pokud by ale šlo obory jiné, pak by se asi jednalo o vcelku přirozený stav. O nepříliš velkých schopnostech řady absolventů vysokých škol (ale nejen jich) prezentovat výsledky své práce veřejnosti vědí své v agenturách, které prezentační formy vyučují a kde především absolventi vysokých škol patří mezi nejčastější klienty. Podobně je tomu s asertivitou, jejíž absence či výrazný deficit jakoby patřil k naší

národní povaze.

Druhou část úvah věnujeme srovnání mezi oběma pořadími, tj. mezi vlastní úrovní a úrovní, která je po absolventech požadována v jejich zaměstnání. Toto srovnání podle hodnot vážených aritmetických průměrů ukazuje graf 16 (popis charakteristik viz tab. 15).

Graf 16 – Srovnání vlastní úrovně kompetencí a úrovně vyžadované v zaměstnání



Největší rozdíly jsou u dvou charakteristik. První je č. 16 - Ochota znovu se zamyslet nad vlastními nápady i nad nápady ostatních. V hodnocení vlastní úrovně kompetencí je na třetím místě a jako vysokou ji uvedly téměř dvě třetiny absolventů. Schopnosti kritiky a sebekritiky jsou tedy většině absolventů (alespoň v této manifestované poloze) vlastní. Naproti tomu v zaměstnání jde spíše o méně ceněnou schopnost, když ji nejvyššími stupni ohodnotila jen

polovina absolventů. Zdá se, jakoby zde byl poněkud potlačován kritický přístup k sobě i ostatním, což by bylo možné interpretovat jako určité obavy z toho, aby absolventi poněkud „nepřerostli přes hlavu“ svým kolegům či nadřízeným. Přirozeně se na to lze dívat i z druhé strany – zda totiž se někteří absolventi nestylizují do role těch, kteří všechno ví lépe než ostatní. Roli v tomto hodnocení ovšem hraje i pracovní pozice (řídící či výkonná), spokojenost s prací a další charakteristiky.

Druhý větší rozdíl je u charakteristiky č. 6 - Schopnost dobře pracovat pod tlakem. Zde je ovšem situace obrácená. V hodnocení vlastní úrovně patří mezi ty, které jsou hodnoceny spíše níže (prvními dvěma stupni ji hodnotila méně než polovina absolventů), naopak v zaměstnání je to schopnost dosti vyžadovaná (téměř dvě třetiny ji uváděly jako velice potřebnou). Opět lze tento rozdíl interpretovat ze dvou stran. Může to být výsledek nerovnoměrné pracovní zátěže, což je jev dosti častý ve většině firem. Na druhé straně může jít o určitý efekt skleníkového prostředí vysoké školy, kdy i běžný pracovní režim a standardní povinnosti dokáží některé absolventy stresovat.

Menší rozdíly jsou i u některých dalších charakteristik Schopnost pracovat s počítačem a internetem (č. 14) nemusí být v některých pracovních pozicích vyžadována na té úrovni, kterou absolventi dosahují. Na druhé straně je zvládnutí vlastního oboru (č. 1) v zaměstnání hodnoceno na vyšší úrovni než jak je vnímáno absolventy, čili absolventi jsou sice ke svým znalostem poněkud skeptičtější, ale pro zaměstnání je to úroveň dostačující. Podobně je tomu u charakteristiky č. 9 – Schopnosti efektivně využívat čas, která je také hodnocena příznivěji ve vztahu k zaměstnání, podobně jako Schopnost efektivně vyjednávat (č. 5) nebo již zmíněná schopnost asertivně se prosadit (č. 13).

Souhrnně lze k tomuto srovnání konstatovat, že u většiny charakteristik se hodnocení úrovně příliš neliší podle toho, vztáhneme-li je k vlastní úrovni nebo k úrovni vyžadované v zaměstnání. Zmíněné rozdíly je třeba připsat na vrub zejména omezeným pracovním zkušenostem absolventů, které se odráží v určitém přeceňování vlastních schopností na straně jedné a teprve postupnému poznávání praktických souvislostí absolvovaného oboru ve vykonávaném zaměstnání na straně druhé.

Další část analýzy kompetencí budeme věnovat výsledkům faktorové analýzy uvedených charakteristik. Bez ní bychom totiž jen velice obtížně mohli, s ohledem na počet charakteristik, popsat rozdíly mezi absolventy jednotlivých oborů. Bylo třeba tyto charakteristiky redukovat do několika skupin a u nich pak následně hledat rozdíly způsobené vnějšími vlivy. Faktorová analýza byla provedena jak pro vlastní úroveň kompetencí, tak pro

úroveň vyžadovanou v zaměstnání. V obou případech jsou interpretovány faktory po rotaci, která umožňuje jasněji separovat zjištěné faktory.

Analýza vlastní úrovně kompetencí ukázala 4 faktory. Nutno dodat, že žádný z nich není jasně dominantní, jak ukazují jejich podíly na varianci. *První* je sycen zejména charakteristikami 7 (Čich pro nové příležitosti), 13 (Schopnost se asertivně prosadit), 5 (Schopnost efektivně vyjednávat), 11 (Schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých), 17 (Schopnost prezentovat výrobky a myšlenky na veřejnosti) a 12 (Schopnost jasně vysvětlit druhým svá stanoviska). Je to tedy faktor vyjadřující schopnosti řídit práci druhých. Tento faktor vyčerpává 18 % variancí.

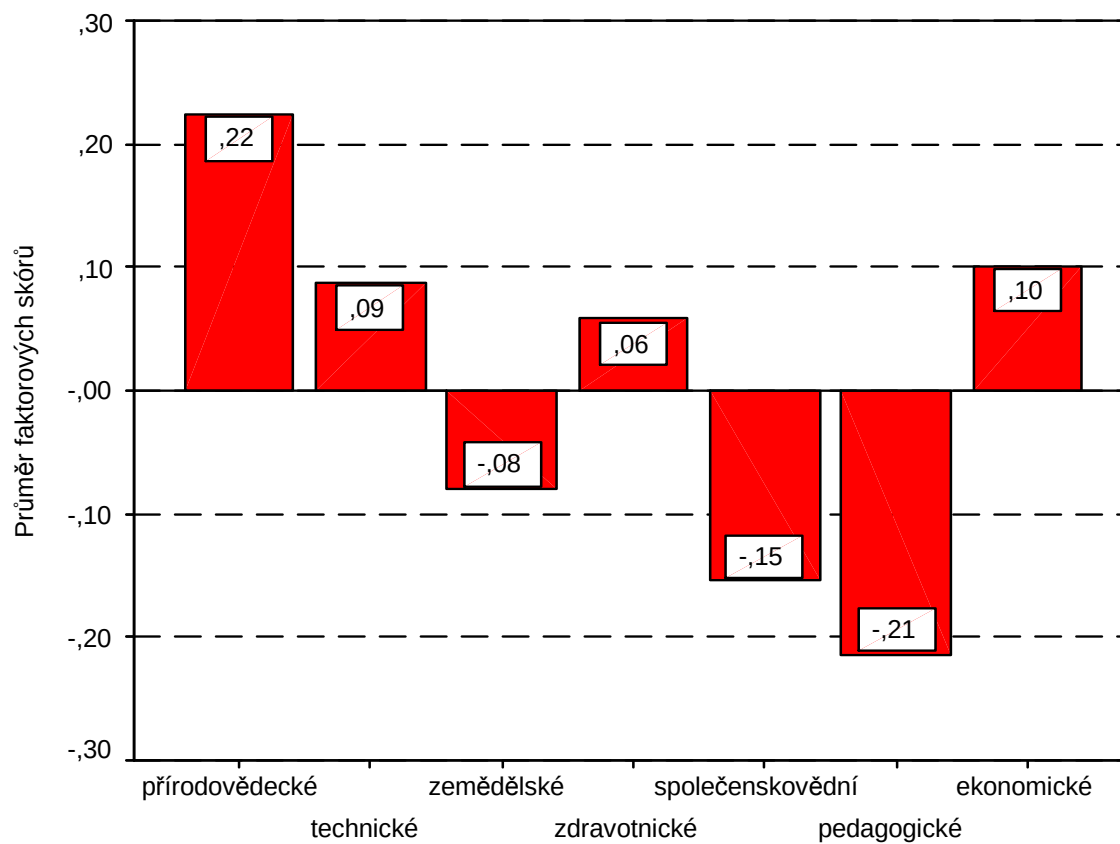
Druhý faktor je sycen již menším počtem charakteristik. Zejména jde o charakteristiky 9 (Schopnost efektivně využívat čas), 8 (Schopnost koordinovat činnosti) a 10 (Produktivně pracovat v týmu). Jsou to charakteristiky nezbytné pro týmovou práci. Tento faktor vyčerpává 13 % variancí.

Třetí faktor představují zejména charakteristiky 14 (Schopnost používat PC a internet), 16 (Ochota znovu se zamyslet nad vlastními či cizími nápady), 18 (Schopnost připravovat písemné podklady), 15 (Schopnost přicházet s novými nápady) a 19 (Schopnost vyjadřovat se v cizím jazyce). Jde o charakteristiky vyjadřující hlavní atributy standardních intelektuálních činností. Vyčerpává 12 % variancí.

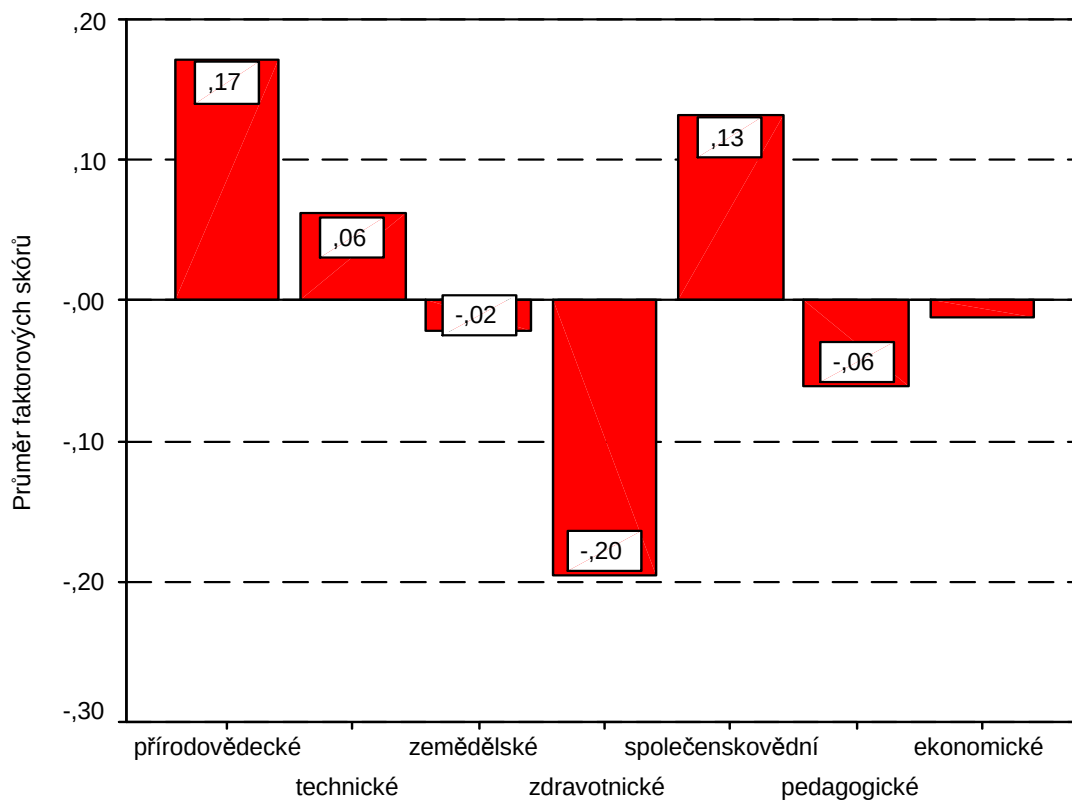
Čtvrtý faktor zahrnuje charakteristiku 2 (Zvládnutí dalších oborů), 1 (Zvládnutí vlastního oboru), 3 (Analytické myšlení) a 4 (Schopnost rychle si osvojit nové znalosti). Vyjadřuje tedy schopnosti kreativity a širšího oborového rozhledu. Vyčerpává 11 % variancí.

Uvedené faktory byly tříděny s *oborovou strukturou* absolventů. Statisticky významné rozdíly (na hladině významnosti 0,01) byly prokázány jen u prvního faktoru (Spearmanův koef. pořadové korelace = -0,041), u druhého faktoru to bylo již jen na HV 0,05 (-0,026). Znamená to, že samotné obory hrají jen menší roli. Následující grafy 17 – 20 ukazují odlišnosti mezi jednotlivými obory. Je z nich zřejmé, že první faktor je příznačný zejména pro absolventy přírodovědeckých oborů a naopak dosti vzdálen absolventům pedagogických oborů. Druhý faktor je zastoupen zejména opět absolventy přírodovědeckých, ale také společenskovědních oborů, vzdálen je naopak absolventům zdravotnických oborů. Pro ně je typický spíše třetí faktor (kde ale již závislost není statisticky významná) podobně jako čtvrtý faktor, kde se k nim řadí také absolventi zemědělských a pedagogických fakult.

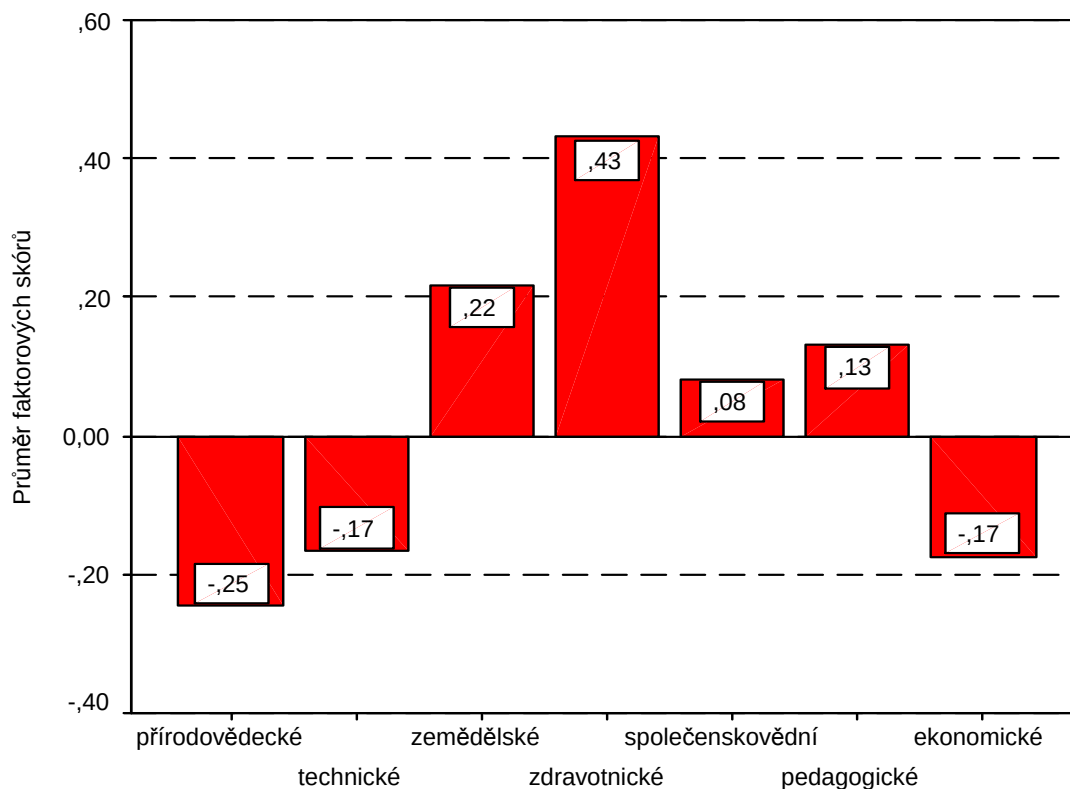
Graf 17 - Kompetence vlastní – 1. faktor podle typů oborů



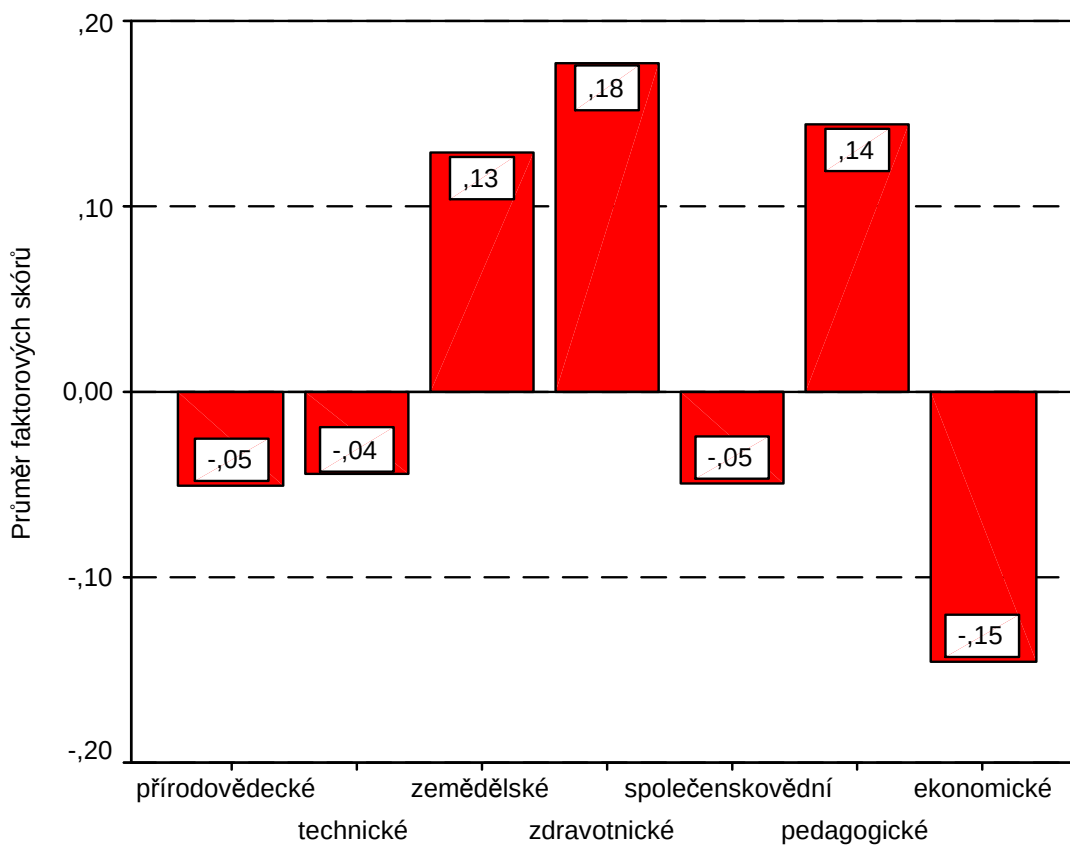
Graf 18 - Kompetence vlastní – 2. faktor podle typů oborů



Graf 19 - Kompetence vlastní – 3. faktor podle typů oborů



Graf 20 - Kompetence vlastní – 4. faktor podle typů oborů



Roli v diferenciaci mezi jednotlivými faktory hraje také *sociálně profesionální postavení (EGP)*. Tady byla statisticky významná závislost (na HV 0,01) prokázána u všech faktorů. První faktor (vyjadřující schopnosti řídit práci druhých), je příznačný zejména pro vysoké odborníky ale také pro rutinní nemanuální pracovníky, druhý faktor (schopnosti týmové práce) poněkud více pro vysoké odborníky, ale výrazně podprůměrně pro rutinní nemanuální pracovníky. Právě pro ně je příznačný třetí (vyjadřující hlavní standardní intelektuální činnosti) a do určité míry i čtvrtý (vyjadřující schopnosti kreativity) faktor.

Faktorová analýza charakteristik úrovně kompetencí vyžadovaných v zaměstnání prokázala existenci tří faktorů. Na rozdíl od vlastní úrovně kompetencí je v případě zaměstnání dominantní *první* faktor, vyčerpávající 22 % variancí. Tvoří jej stejné charakteristiky, které sytily první faktor v případě úrovně vlastních kompetencí, tj. 11 (Schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých), 7 (Čich pro nové příležitosti), 13 (Schopnost se asertivně prosadit), 5 (Schopnost efektivně vyjednávat), 17 (Schopnost prezentovat výrobky a myšlenky na veřejnosti) a 12 (Schopnost jasně vysvětlit druhým svá stanoviska). K nim mají blízko také ty, které sytily druhý faktor, tj. 8 (Schopnost koordinovat činnosti) a 10 (Produktivně pracovat v týmu). Sdružuje v sobě tedy faktory, popsané v předchozím případě jako schopnosti řídit práci druhých a schopnosti týmové práce. Souhrnně můžeme tento faktor označit jako schopnosti týmového řízení.

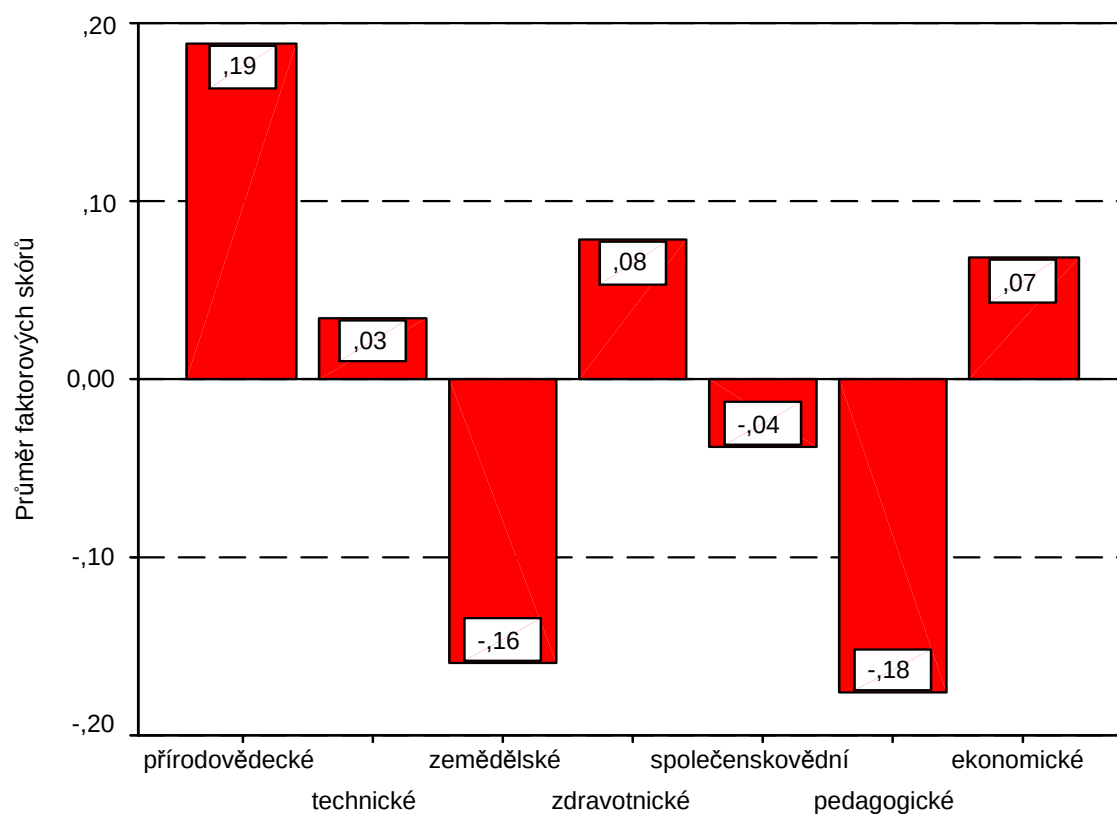
Druhý faktor zahrnuje charakteristiky 1 (Zvládnutí vlastního oboru), 3 (Analytické myšlení), 4 (Schopnost rychle si osvojit nové znalosti), 6 (Schopnost pracovat pod tlakem) a 9 (Schopnost efektivně využívat čas). V případě vlastních kompetencí částečně sytily čtvrtý faktor (schopnosti kreativity a širšího oborového rozhledu), v případě zaměstnání je lze označit jako schopnosti kvalifikovaného výkonu práce. Tento faktor vyčerpává 15 % variancí.

Třetí faktor je shodný s třetím faktorem vlastních kompetencí. Je tedy sytěn zejména charakteristikami 14 (Schopnost používat PC a internet), 15 (Schopnost přicházet s novými nápady), 16 (Ochota znovu se zamyslet nad vlastními či cizími nápady), 18 (Schopnost připravovat písemné podklady), a 19 (Schopnost vyjadřovat se v cizím jazyce). Jde o charakteristiky vyjadřující hlavní standardních intelektuálních činností. Zde vyčerpává 14 % variancí.

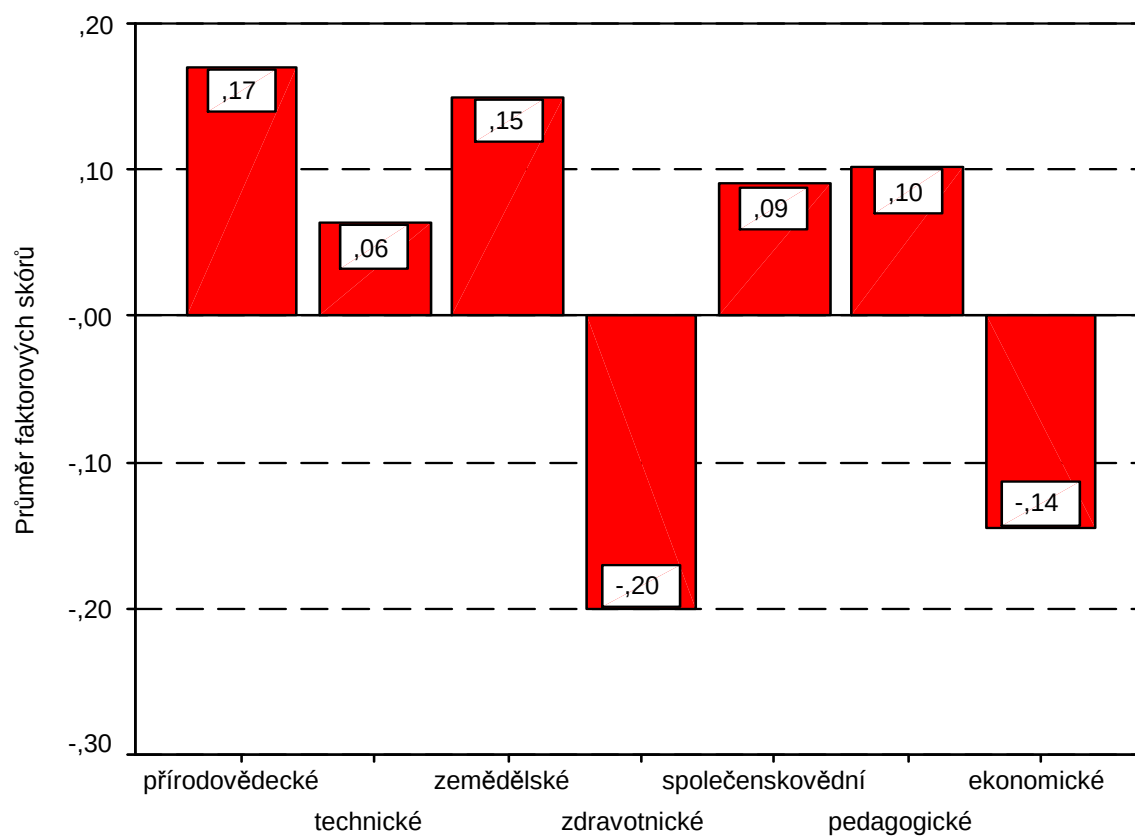
I v tomto případě byly zjištěné faktory tříděny s *oborovou strukturou* absolventů. Statisticky významné rozdíly (na hladině významnosti 0,01) byly prokázány u druhého (Spearmanův koef. pořadové korelace = -0,060) a třetího (0,035) faktoru. Nebyla tedy prokázána v případě prvního faktoru což znamená, že ten je faktorem obecným, vyjadřujícím

charakteristiky kompetencí pro všechny absolventy bez většího vlivu absolvovaného typu oboru. Opět jej ovšem pro ilustraci uvádíme v grafickém vyjádření spolu s dalšími dvěma již významnými vztahy (grafy 21 – 23).

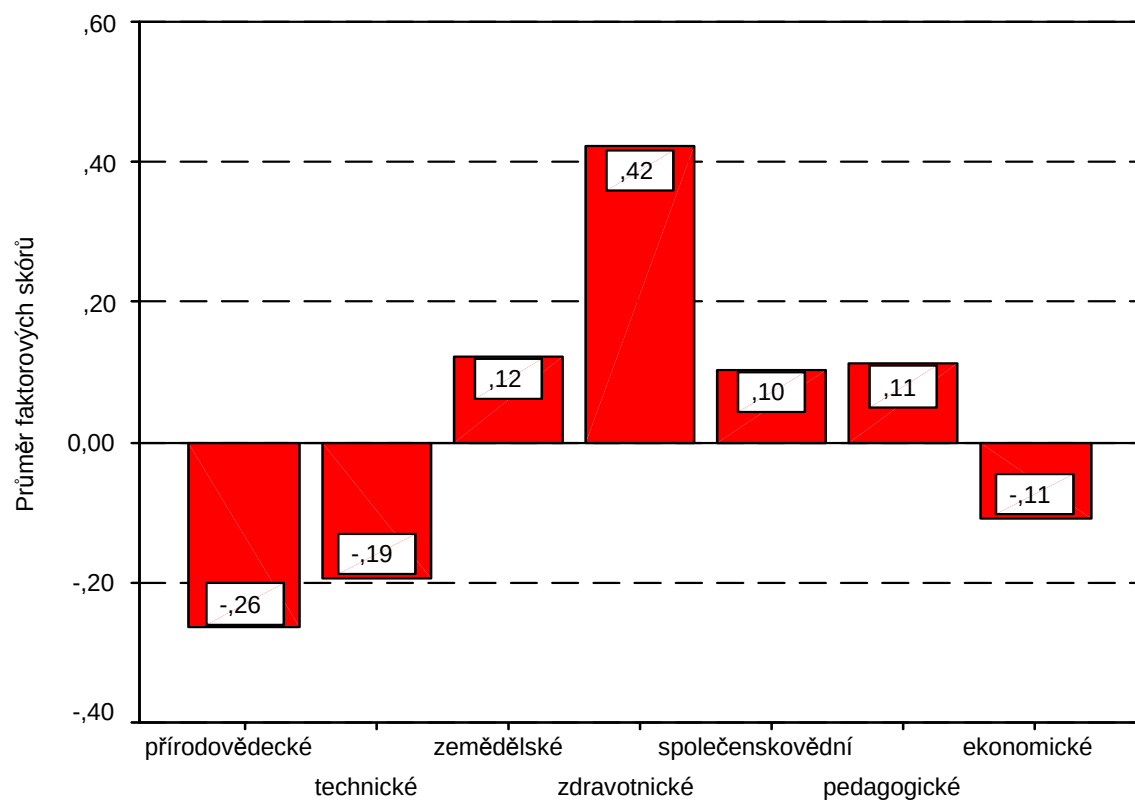
Graf 21 - Úroveň kompetencí vyžadovaná v zaměstnání – 1. faktor podle typů oborů



Graf 22 - Úroveň kompetencí vyžadovaná v zaměstnání – 2. faktor podle typů oborů



Graf 23 - Úroveň kompetencí vyžadovaná v zaměstnání – 3. faktor podle typů oborů



První faktor (byť statisticky nevýznamně) je spíše příznačný pro absolventy přírodovědeckých oborů, naopak spíše podprůměrně je sycen absolventy zemědělských a pedagogických oborů. V případě druhého faktoru (schopnosti kvalifikovaného výkonu práce) se od ostatních absolventů statisticky významně odlišují zejména absolventi zdravotnických a ekonomických oborů. Pro absolventy zdravotnických oborů je ovšem typický zejména třetí faktor (vyjadřující hlavní atributy standardních intelektuálních činností).

Podobně jako v případě úrovně vlastních kompetencí i zde byl testován vztah uvedených faktorů a *sociálně profesionálního postavení (EGP)*. Statisticky významná závislost (na HV 0,01) byla v těchto vztazích prokázána u všech faktorů a byla pochopitelně, protože se jedná o kompetence v zaměstnání, tedy k výkonu příslušného pracovního místa, ještě silnější. První faktor (vyjadřující schopnosti týmového řízení), je příznačný zejména pro vysoké odborníky, již méně pro rutinní nemanuální pracovníky a podprůměrně pro nižší řídicí pracovníky. Druhý faktor (schopnosti kvalifikovaného výkonu práce) má opačnou podmíněnost, tj. je typický pro nižší odborníky a podprůměrný pro vysoké odborníky a zejména pro rutinní nemanuální pracovníky. Pro ně je, stejně jako v případě vlastních kompetencí, příznačný třetí faktor (vyjadřující hlavní standardní intelektuální činnosti).

3.5.2 Pracovní kompetence v mezinárodním pohledu

V posledních letech byly identifikovány tři hlavní směry požadavků, kterým absolventi vysokých škol čelí. Prvním zřejmým trendem je nárůst důrazu na vzdělávání a odbornou přípravu, což jsou podle mnohých nejdůležitější faktory ovlivňující ekonomický růst (viz World Bank, 2002). Termín společnost znalostí vznikl nejen aby ukazoval na rychle rostoucí míru účasti v terciárním vzdělávání nebo na informačně a technologicky náročná odvětví ekonomiky, ale spíš kvůli situaci, kdy vlivem rostoucí důležitosti znalostí prochází charakteristiky a organizace práce hlubokými proměnami (Teichler, 2006). Dalším trend se týká změn v procesech na trhu práce. Schmid (2000) přišel s konceptem *přechodného trhu práce* aby ukázal, jak se v moderní společnosti stírají hranice mezi prací, volným časem, vzděláváním a péčí. To vede k vzrůstající mobilitě a flexibilitě, k de-standardizaci životních běhů a k celkovému zvýšenému zájmu o zaměstnatelnost. Třetí trend souvisí s internacionalizací a globalizací trhů produktů i trhů práce.

Výše zmíněné trendy dávají vzniknout novým požadavkům na kompetence, kterými jedinci potřebují být vybaveni. Od absolventů vysokých škol se dlouho očekávalo, že se stanou experty ve vlastním oboru. Nicméně dynamická povaha trhu práce a zvýšená mobilita naznačuje, že až mnohem vyšší stupeň flexibility a také všeobecné kompetence zajišťují

uplatnitelnost i v situacích dlouho po začátku kariéry. Navíc Lisabonské cíle zahrnují i silně rostoucí inovativní kapacity evropské ekonomiky a optimální využití dostupného lidského kapitálu. A konečně globalizovaná ekonomika a společnost vyžadují, aby absolventi vysokých škol byli více mezinárodně orientováni, než kdykoliv předtím. Zároveň se předpokládá, že se absolventi budou více či méně kompetentní přinejmenším v následujících pěti oblastech: odbornost, funkční flexibilita, inovativnost a management znalostí, mobilizace lidských zdrojů a mezinárodní orientace.

Profesní odbornost:

Od mnoha absolventů vysokých škol se očekává, že se ve svém oboru stanou experty. Experti se odlišují od nováčků výjimečnými oborově specifickými znalostmi (a schopností vybavit si je) a způsobem, jakým přistupují k problémům, vytvářejí diagnózy, používají zautomatizované procedury, mají intuitivní přístup k řešení a korektně vyvozují závěry a interpretace (Boshuizen, 1992). Profesní odbornost za prvé předpokládá vysoký stupeň zvládnutí znalostí a dovedností, které jsou pro danou práci relevantní. Ovšem pouhé zvládnutí znalostí a dovedností experta nedělá. Druhým charakteristickým rysem expertů je schopnost využít znalosti k určení a nalezení řešení problému v dané oblasti.

Funkční flexibilita:

Svět práce je spíše dynamický než statický. Rychlý rozvoj v technologiích, trzích, organizacích a relevantních znalostí způsobuje, že je již nezbytné, aby absolventi vysokých škol byli schopni čelit různým výzvám, často ne přímo související s oborem, a rychle získávat nové znalosti. Musí být široce uplatnitelní a mít schopnost reagovat na změny (Schmid, 2000). Ty se mohou týkat obsahu práce, mobility v rámci organizace, nebo mezi organizacemi. K dosažení flexibility potřebují absolventi dobře rozvinutou schopnost *přizpůsobit se změnám* v prostředí, například rychle si osvojit nové znalosti a dovednosti. Dalším bodem je ale fakt, že absolventi *mění pracovní prostředí* tak, aby oproti měnícím se požadavkům lépe využili svých schopností. A konečně flexibilní absolventi musí mít rozvinutou *schopnost pozitivně reagovat na změny*, vidět změny jako příležitosti, spíše než jako překážky, toužit učit se a zkoušet nové věci, vnímat práci jako prostředek k získání nových kompetencí a zkušeností.

Inovativnost a management znalostí:

Vzhledem k důležitosti absolventů vysokých škol pro společnost znalostí, je důležité vzít v úvahu také fakt, že u takovýchto pracovníků je často očekáváno více než jen jednoduché

plnění předepsaných úkolů. V mnoha ekonomických odvětvích hledají zaměstnavatelé vysoce vzdělané pracovníky, kteří by rozvíjeli a vylepšovali cesty jak poskytovat zboží a služby. Netýká se to pouze inovativní kapacity absolventů, ale i jejich schopnosti tvořit prostředí, které bude optimální pro vznik a předávání znalostí, pro zavádění inovací a samozřejmě také pro organizaci jako takovou (viz European Commission, 2006). Schopnost zaznamenat nové příležitosti, ICT dovednosti, znalosti cizích jazyků a komunikační dovednosti obecně, mohou mít klíčový vliv na zavedení nových myšlenek v organizaci. S tím souvisí také schopnost *syntetizovat informace* z různých zdrojů, nacházet spojení mezi zdánlivě nesouvisejícími věcmi a nově aplikovat již existující postupy řešení. A konečně schopnost implementovat myšlenky, tedy převést myšlenky z papíru do skutečnosti, vyžaduje vysoký stupeň organizačních schopností, vyjednávacích dovedností a asertivity.

Mobilizace lidských zdrojů:

Od absolventů vysokých škol se očekává schopnost efektivně mobilizovat kapacity svých vlastních kompetencí a také přímo vést svou práci, stejně tak jako práci druhých. Musíme rozlišit několik aspektů tohoto konceptu. Za prvé, je třeba, aby absolventi měli silně rozvinutou schopnost mobilizovat a využívat své vlastní kompetence, schopnost pracovat samostatně, úspěšně kooperovat v případě týmové práce, zvládat schopnosti celého týmu a být vnitřně pracovně motivován. Za druhé, po absolventech může být požadováno, aby mobilizovali kapacity druhých. To je pochopitelně spojeno s vůdcovskými schopnostmi, ale zahrnuje to schopnosti komunikovat myšlenky, inspirovat druhé, plánovat a kontrolovat pracovní procesy, a kde je to třeba, tak i asertivitu a rozhodovací schopnosti. K těmto dvěma aspektům také patří to, že absolventi mají být schopni organizovat práci tak, aby optimálně využívali dostupné lidské zdroje, v týmech vytvářeli synergii, ustavovali jednoznačné komunikační toky a v případě potřeby také přizpůsobovali pracovní prostředí kompetencím kolegů, podřízených i svým vlastním.

Mezinárodní orientace:

Globalizace a stírání národních hranic zvyšuje důležitost silné mezinárodní orientace. To nevyžaduje pouze dobrou znalost cizích jazyků, ale i schopnost porozumět a pochopit jiné kultury, vůli a schopnost docenit omezení vlastního národního kontextu, zkrátka rozvíjet interkulturální kompetence.

Z tohoto krátkého přehledu je jasné, že tyto čtyři požadavky nepochybně nejsou výhradní. Například je asi oprávněné předpokládat, že odborné znalosti jsou důležitým předpokladem

nejen pro odbornou zdatnost, ale také pro inovativnost a tvorbu nových znalostí. Ačkoliv je hlavní cíl pro každý případ jiný, funkční flexibilita, inovativnost a management znalostí a mobilizace lidských zdrojů jsou nějakým způsobem spojeny s absolventovou schopností působit jako zprostředkovatel změny. Navíc existují překlenovací kompetence jako reflektivita (Rychen & Salganik, 2003), které mohou být důležité pro všechny tyto koncepty.

Pro tyto teoretické koncepty našel v datovém souboru projektu Reflex oporu Rolf Van der Velden (viz Tabulka 18). Jednotlivé kompetence byl rozděleny do popisovaných konceptů a testovány na položkovou reliabilitu. Cronbachovo alfa nevyšlo u Profesní odbornosti a Funkční flexibility příliš vysoké, což je ovšem převážně způsobeno nízkým počtem položek v konceptech (pouze 3 položky v každém z nich) a proto jsou i přesto v následujícím textu použity. Kvůli tomu, že se dimenzi Mezinárodní orientace v položkách zastupovala pouze jediná kompetence – schopnost vyjadřovat se (i písemně) v cizím jazyce – a také kvůli způsobu výběru respondentů v českém souboru poněkud ztrácí smysl věnovat se i tomuto rozměru. Proto v následujícím textu nebude tento rozměr analyzován.

Tabulka 24: Položková reliabilita kompetencí

Položky v oblasti:	Cronbachovo alfa
Profesní odbornost	0,54
Zvládnutí vlastního oboru	
Analytické myšlení	
Schopnost asertivně se prosadit	
Funkční flexibilita	0,59
Znalosti z dalších oborů	
Schopnost rychle si osvojit nové znalosti	
Schopnost efektivně vyjednávat	
Inovativnost a management znalostí	0,76
Schopnost používat PC a internet	
Schopnost přicházet s novými nápady a řešeními	
Ochota znovu se zamyslet nad vlastními nápady i nad nápady ostatních	
Mít "čích" na nové příležitosti	
Mobilizace lidských zdrojů	0,82
Schopnost dobře pracovat pod tlakem	
Schopnost efektivně využívat čas	
Schopnost produktivně pracovat v týmu	
Schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých	
Schopnost jasně vysvětlit druhým svá stanoviska	
Schopnost koordinovat činnosti	

Zdroj: Van der Velden: Working paper 4, 2007

Vlastní úroveň získaných kompetencí

Z těchto čtyř zmiňovaných kompetencí je nejlépe hodnocen Inovativnost a management znalostí. Velmi podobně hodnotí respondenti svou Profesní odbornost a Schopnost mobilizovat lidské zdroje. Na nejnižší úrovni je podle samotných respondentů jejich Funkční flexibilita. Při porovnávání absolventů jednotlivých škol objevíme mnoho signifikantních a také ne vždy snadno interpretovatelných rozdílů. Například absolventi soukromé Vysoké školy podnikání ve všech čtyřech dimenzích hodnotili své kompetence v porovnání s absolventy z ostatních škol nejlépe, ovšem jejich počet není pro analýzu zdaleka dostačující. Absolventi JAMU se poměrně podle očekávání nezařadili s hodnocením svých kompetencí (nutno říci, že nevolených s přílišným ohledem na absolventy uměleckých oborů) do průměru, ale ve všech směrech sami se řadili na poslední místa.

Mnohem překvapivější je ovšem zjištění, že hodnocení vlastní Profesní odbornosti je s poměrně značným odstupem nejhorší u absolventů Veterinární a farmaceutické univerzity Brno. VFU nepochybně patří k institucím poskytujícím studium, které je orientované velmi prakticky (viz kapitola 3.3. Charakteristiky vzdělávacích programů). Vedle VFU hodnotí svou Profesní odbornost nejhůře již zmiňovaní absolventi JAMU a také Univerzity Karlovy, na opačný konec, tedy mezi absolventy nejspokojenější se svou Profesní odborností se řadí především absolventi Policejní akademie a také ČVUT. K pochopení těchto závěrů značně přispěje porovnání vnímání Profesní odbornosti absolventů podle oborů jejich studia. Absolventi, kteří studovali obory osobních služeb (např. cestovní ruch, hotelnictví, nebo sport) vnímají svou profesní odbornost v porovnání s ostatními jednoznačně nejlépe a až poté následují absolventi Policejní akademie, sociálních služeb a dopravních oborů. Naopak nejhůře vnímají svou Profesní odbornost absolventi přírodovědných, uměleckých, lékařských a humanitních oborů. Interpretovat tento vztah by bylo možné na základě velikosti vědění v daném oboru – obory s velkým rozsahem učiva (typicky lékařské, či humanitní) produkují absolventi se spíše pesimistickou představou o své Profesní odbornosti, naproti tomu obory, které jsou zaměřeny na užší oblast (cestovní ruch, či hotelnictví) dávají absolventům pocit vyšší získané odbornosti. Těmto závěrům do jisté míry odpovídá i pořadí fakult (viz příloha Tabulky podle škol a fakult).

Svou Funkční flexibilitu označují za signifikantně vyšší absolventi Ostravské univerzity. Za nejméně Funkčně flexibilní se považují absolventi JAMU a opět VFU a VŠCHT. Tato charakteristika má poněkud špičatější rozdělení, proto se většina škol řadí poměrně blízko průměru. Míra Funkční flexibility opět poměrně silně koreluje se studovaným oborem –

absolventi přírodovědných, lékařských a samozřejmě uměleckých oborů se považují za nejméně přizpůsobivé změnám a požadavkům trhu práce. Na druhou stranu obory osobních služeb, sociální práce a sociální vědy vedou podle očekávání absolventy k Funkční flexibilitě nejlépe. Z fakult jsou nejméně flexibilní nepřekvapivě teologické fakulty, nicméně i mezi některými fakultami stejného zaměření lze zaznamenat diametrální odlišnosti (podrobněji v příloze).

Nejvyšší inovativnost a management znalostí deklarují absolventi Slezské univerzity v Opavě a za nimi hned absolventi tří velkých technických univerzit (ČVUT, VŠB-TU a VUT). Nejhuře své schopnosti v této oblasti hodnotí opět absolventi JAMU a VFU. Oborově je tato charakteristika opět velmi zřetelně diferencovaná. Mezi nejlépe respondenty v sebehodnocení inovace a schopnosti managementu znalostí vyčnívají jednoznačně všichni absolventi technických oborů, pro něž je práce s počítačem věcí naprosto běžnou a jsou pravděpodobně zvyklí i nalézat nové způsoby řešení problémů. Na dvou nejnižších příčkách se nacházejí lékařské a přírodovědné obory. V oblasti relativně poblíž průměru se pohybují všechny ostatní obory. V inovativnosti a managementu znalostí se objevují asi největší rozdíly mezi jednotlivými fakultami stejného, nebo podobného zaměření.

Poslední sledovanou charakteristikou je Mobilizace lidských zdrojů. V této dimenzi si nejvíce důvěřují absolventi Policejní akademie, Univerzity Palackého a Ostravské univerzity. Naopak Absolventi VUT, Masarykovy Univerzity a JAMU si s mobilizováním lidských zdrojů dokážou poradit ve svých očích nejhuře. Opět absolventi oborů osobních služeb vidí své kompetence v oblasti Mobilizace lidských zdrojů výše, než absolventi jiných ostatních oborů, ale k nim se připojují také absolventi pedagogických oborů, u kterých je tato schopnost bezpodmínečně nutná. Nejnížší hodnoty schopnosti Mobilizace lidských zdrojů deklarují absolventi oborů jako je medicína, umění, informatika, či matematika a statistika. V tomto případě ale opět jen stěží můžeme vyčítat absenci schopnosti mobilizovat lidské zdroje absolventům těchto oborů, kteří se typicky uplatňují na pozicích bez podřízených. Podobně problematicky tedy lze hodnotit i výsledky jednotlivých fakult (viz příloha Tabulky podle škol a fakult).

Požadovaná úroveň kompetencí

Vedle vlastní úrovně získaných kompetencí je velmi důležitá i úroveň kompetencí požadovaných v současném zaměstnání. V celkovém pohledu jsou na absolventy vysokých

školy kladeny z jejich pohledu nejvyšší požadavky v oblasti Profesní odbornosti a poté Mobilizace lidských zdrojů. Funkční flexibilita a Inovativnost a management znalostí jsou zaměstnavateli požadovány méně.

Kromě absolventů Vysoké školy podnikání (která do interpretací není zahrnuta z důvodu nízkého počtu respondentů) vnímají své současné zaměstnání z hlediska Profesní odbornosti jako nejnáročnější absolventi Slezské univerzity v Opavě a Vysoké školy ekonomické. Obecně v této charakteristice nejsou mezi školami příliš velké rozdíly – pouze absolventi VFU, VŠCHT a JAMU hodnotí náročnost svého současného zaměstnání z hlediska Profesní odbornosti o více než jednu desetinu níže než průměrně celý soubor (jde o sedmistupňovou škálu). Oborově se významněji nad průměr dostali pouze Obory osobní služby, naopak jako méně náročné z hlediska profesní odbornosti hodnotí svou práci především absolventi přírodovědných, humanitních a uměleckých oborů. Nicméně oproti všeobecným očekáváním také absolventi lékařských oborů hodnotí požadavky Profesní odbornosti své práce také dosti podprůměrně. I v tomto případě se lze, možná oprávněně, domnívat, že výsledky jsou dosti ovlivněny subjektivním vnímáním respondenta. Rovněž fakultní rozdělení neumožňuje další zobecňování.

Požadavek Funkční flexibility v zaměstnání opět nejvýše pociťují absolventi Slezské univerzity v Opavě a Mendelovy zemědělské a lesnické univerzity v Brně. Naopak po absolventech JAMU a Policejní akademie je Funkční flexibilita vyžadována poměrně pochopitelně nejméně. Opět se ukazuje, že daleko větší rozptyl odpovědí je ve vnímání požadavku na Funkční flexibilitu v zaměstnání absolventů podle oborů. Nejvíce potřebují Získávat a rychle si osvojovat informace z jiných oborů a efektivně vyjednávat musí především absolventi oborů týkajících se ochrany přírody, sociálních služeb, oborů osobních služeb a také oborů týkajících se výrobních procesů. Oproti tomu právníci, umělci a bezpečnostní inženýři se přizpůsobováním příliš netrápí. Postavení fakult v této charakteristice ukazuje na to, že velmi pravděpodobně bude mít větší vliv zaměstnání, či pozice, na kterém se absolvent uplatní.

Inovativnost a management znalostí je kompetence, která je v požadavcích zaměstnavatele podle respondentů velmi různá. Nejvíce požadována po absolventech SLU a UTB, naopak absolventi Policejní akademie a JAMU nutnost této kompetence ve svém zaměstnání pociťují zdaleka nejméně. Nikoliv překvapivé je pořadí této charakteristiky podle oborů. Nejvíce je vyžadována u absolventů technických oborů, nejméně u lékařských a právnických, tedy u

profesí, kde je postup jakéhokoliv úkonu formálně téměř závazný a invence se příliš nevyžaduje. Pořadí fakult je uvedeno v příloze.

Mobilizace lidských zdrojů se ukazuje jako proměnná s relativně malým rozptylem a lze tedy konstatovat, že nutnost této kompetence je do značné míry spojena s jakýmkoliv zaměstnáním absolventa vysoké školy. Poněkud mimo se opět objevují odpovědi absolventů JAMU, kteří vidí problematiku Mobilizace lidských zdrojů ve svém zaměstnání jako méně důležitou. Oborově je rozdělení těchto požadavků opět daleko zajímavější. Absolventi oborů sociálních a osobních služeb vnímají požadavky na vlastní schopnost Mobilizace lidských zdrojů daleko silněji než absolventi oborů ostatních. Oproti tomu matematici a statistici, přírodovědci a informatici, tedy spíše samostatní pracovníci požadavek na Mobilizaci lidských zdrojů pocítují spíše velmi slabě. Velmi pravděpodobně tato proměnná úzce souvisí s počtem podřízených a intenzitou spolupráce s nimi. Porovnávat lze opět pouze fakulty podobného zaměření, ovšem s přihlédnutím k celkové varietě nabízených oborů.

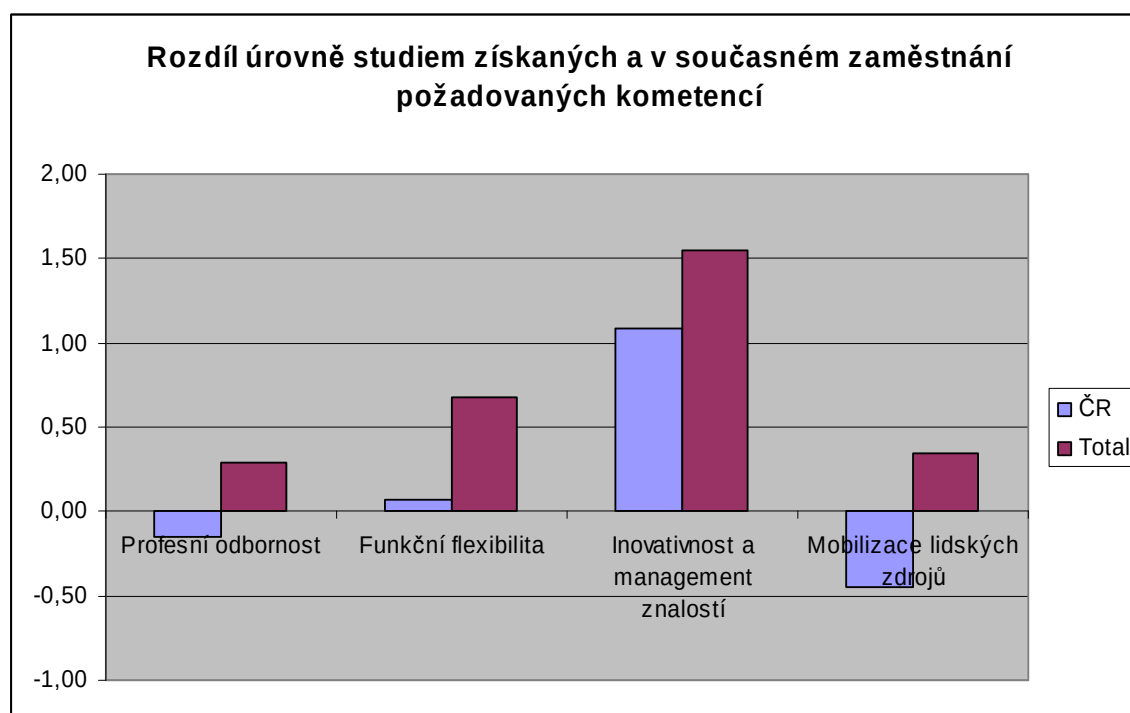
Rozdíl získaných a požadovaných kompetencí absolventů

Jak je zřejmé z předcházejících odstavců, jak vlastní úroveň kompetencí, tak i úroveň kompetencí v současném zaměstnání požadovaná jsou veličinami deklarativními a očividně do značné míry ovlivněnými subjektivním pohledem respondenta. Za daleko objektivnější veličinu k posuzování můžeme považovat jejich rozdíl, který se bude přímo vázat ke konkrétnímu uplatnění absolventa a bude jím (v pozitivním smyslu) relativizován. V neposlední řadě budou v této perspektive zohledněna národní specifika. Na celém mezinárodním souboru převáženém na 2000 respondentů pro každou zemi (z důvodu rozdílné velikosti národních vzorků) se totiž ukázaly značné rozdíly. Celkově se ovšem ve všech čtyřech sledovaných kompetencích objevil nikoliv nevýznamný „převis nabídky“, tedy získaných kompetencí nad požadovanými.

V celém českém souboru se národní průměr rozdílu získané a v zaměstnání požadované kompetence Profesní odbornosti ocitá v mírně záporných číslech (- 0,17), absolventi ji tedy v zaměstnání mírně postrádají. Funkční flexibilita je velmi blízko nule, tedy získaná míra této kompetence odpovídá míře požadované. Kompetence Inovativnost a management znalostí převyšuje u absolventů svou požadovanou míru o více než celý bod na zmiňované škále. Tento „převis nabídky“ nad poptávkou zaměstnavatelů bude zřejmě způsoben zaměstnáními méně náročnými na tuto kompetenci – respektive malým prostorem pro kreativitu a inovaci a také nedostatečným využíváním moderních technologií v běžných pracovních procesech. Na

opačné straně je Mobilizace lidských zdrojů – tuto kompetenci absolventi ve svém současném zaměstnání nejvíce postrádají – v průměru o téměř půl bodu na sedmistupňové škále vnímají získané kompetence níže, než kompetence požadované. V porovnání s mezinárodním souborem je tato kompetence v České republice velmi špatně hodnocena – o 0,8 hůře oproti celkovému průměru (viz Obrázek 25). Je třeba ovšem dodat, že ve všech posuzovaných charakteristikách se čeští absolventi hodnotí hůře, než je evropský průměr a je možné část tohoto negativního hodnocení přičíst sebekritickému vnímání reality pro české studenty a absolventy tak typickému.

Obrázek 25



Na nejvyšších příčkách v řazení škol podle rozdílu míry studií získané v současném zaměstnání požadované Profesní odbornosti se řadí JAMU a Policejní akademie, přestože absolventi těchto dvou institucí se na žebříčku získané úrovně Profesní odbornosti umístili na opačných pólech – Policejní akademie měla nevyšší subjektivní úroveň získané Profesní odbornosti, JAMU naopak nejnižší. Největší rozdíl mezi požadovanou úrovní profesní odbornosti a její úrovně získané deklarují absolventi Slezské univerzity v Opavě a také Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Po započtení získané a požadované úrovně Profesní odbornosti se ukazuje, že nejhůře se po této stránce cítí být připraveni absolventi přírodovědeckých oborů a bezpečnostního inženýrství, nejlépe naopak absolventi dopravních

a fyzikálních oborů a oborů společenských služeb. Pořadí fakult lze už kvůli jejich počtu opět jen velmi stěží interpretovat.

Funkční flexibilita je kompetence zaměřená na získávání požadavků z jiných oborů, rychle si osvojovat nové informace a efektivně vyjednávat. Tyto znalosti a dovednosti nejméně schází – respektive nejvíce přebývají absolventům Policejní akademie a JAMU. Absolventi UTB a také MZLU je naopak nejvíce postrádají. V oborech v tomto směru vycházejí nejlépe absolventi dopravních oborů a oborů věnujících se matematice a statistice. Je to ovšem způsobeno především relativně nižšími požadavky ze strany zaměstnavatelů – mohou kupříkladu vykonávat méně kvalifikované práce resp. náročné práce. Největší nedostatky ve Funkční flexibilitě pocítují absolventi přírodovědných oborů. Podobně velký nedostatek ve Funkční flexibilitě lze zaznamenat u absolventů oborů zaměřených na ochranu životního prostředí, který je ovšem také převážně způsoben kombinací přibližně průměrné úrovně získaných kompetencí a jedné z nejvyšších úrovní kompetencí požadovaných.

Z hlediska Inovativnosti a managementu znalostí projevují opět nejvíce přebytku kompetencí nad jejich požadovanou úrovní absolventi Policejní akademie a JAMU. To že se tyto dvě školy projevují ve většině popisovaných dimenzí je způsobeno poněkud odlišným zaměřením – absolventi obou institucí jsou velmi homogenní a zmiňované kompetence se po nich v zaměstnání zdaleka nepožadují v takové míře, jako po ostatních absolventech. V oborech svým „převísem nabídky“ kompetencí opět vyčnívají absolventi dopravních oborů a nově také oborů právnických, na druhou stranu absolventi přírodovědných oborů jako jediní deklarují vzhledem k požadavkům zaměstnavatele významně nedostatečnou úroveň kompetencí.

Opět absolventi Policejní akademie, ale překvapivě také z Ostravské univerzity mají největší přebytek schopnosti mobilizovat lidské zdroje. U policistů je to vzhledem k hierarchicky strukturované organizaci zaměstnavatele naprosto pochopitelné, ovšem hodnocení absolventů Ostravské univerzity je skutečně překvapivé a zaslouží si podrobnější analýzu. Největší nedostatek v kompetenci Mobilizace lidských zdrojů byla zaznamenána u absolventů Univerzity Tomáše Bati, přičemž pouze absolventi z Fakulta managementu a ekonomiky UTB se sledovaných respondentů neumístili na posledních místech tohoto hodnocení. Při sledování rozdílů získané a požadované míry kompetencí lze zaznamenat dva odlišné trendy. Největšímu přebytku kompetencí proti zaměstnatelově očekávání se těší absolventi fyzikálních oborů, bezpečnostního inženýrství a dopravních oborů, což je ovšem podle jejich odpovědí způsobeno především jedněmi z nejnižších požadavků na kompetence ze strany zaměstnavatelů. Naopak absolventi uměleckých a přírodovědných oborů deklarují nedostatek

vlastních kompetencí vzhledem k úrovni požadované, ale jejich odpovědi se ani tak neliší od průměru z hlediska požadovaných kompetencí, ale především v hodnocení úrovně vlastních kompetencí. Hodnocení podle jednotlivých fakult ve všech sledovaných dimenzích lze shlédnout v příloze.

Celkově lze říci, že posuzování vlastního hodnocení studiem získaných kompetencí i kompetencí požadovaných zaměstnavatelem přináší zajímavou možnost pohledu jednak na subjektivní vnímání kvality studia a také na kvalitu studia z hlediska současného zaměstnání. Nicméně se jen stěží lze ubránit pocitu, že odpovědi nejsou ovlivňovány subjektivitou respondenta. Další dimenze, která tuto perspektivu zcela jistě značně ovlivňuje je složitost práce a také spokojenost s ní, které mohou podle hodnotových žebříčků respondenta zcela otáčet výsledné hodnocení (se středoškolským zaměstnáním může absolvent zcela pravdivě deklarovat vyšší kompetence, než jsou zaměstnavatelem požadovány a přesto ho nelze považovat za úspěšnějšího než absolventa na vysokoškolské pozici kde jsou jeho schopnosti plně využity). Problematika spokojenosti a náročnosti práce je řešena v následující kapitole.

3.6 Studium a trh práce

Trh práce byl v prvních letech nového tisíciletí charakteristický na dosavadní poměry poměrně vysokou mírou nezaměstnanosti, která se pohybovala kolem 8 % (podle ILO, registrovaná nezaměstnanost byla o 1 bod vyšší). Byla tak zhruba dvojnásobná oproti polovině 90. let, kdy vstupovali do praxe absolventi zachycení výzkumem z roku 1998. I jejich nezaměstnanost byla poloviční oproti letům 2001-2002, ovšem v řádu podstatně nižším – míra nezaměstnanosti lidí s vysokoškolským vzděláním byla v letech 2001-2002 kolem 2 %, v roce 1995 kolem 1 %. A i když můžeme předpokládat, že u právě vycházejících absolventů je míra nezaměstnanosti vždy vyšší než u celé populace s danou úrovní vzdělání, přece jen uvedené hodnoty neindikují jejich nezaměstnanost jako závažnější sociální problém.

Vcelku zanedbatelná míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol tedy implikuje poněkud modifikovaný výklad pojmu „hledání zaměstnání“. Pro většinu z nich jde dlouhodobě spíše o výběr z množiny možného než o standardní hledání práce doprovázené obavou z možné nezaměstnanosti. Je ovšem nutné si uvědomit, že v roce 1994 vstupovalo do praxe necelých 20 tisíc absolventů vysokých škol, zatímco v roce 2002 již více než 31 tisíc. Vezmeme-li v úvahu, že v roce 2005 vstupovalo do praxe téměř 44 tisíc absolventů vysokých škol můžeme vcelku reálně předpokládat, že ony idylické doby zanedbatelné míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol vezmou již brzy za své.

Práce při studiu nebo studium při práci?

Významným fenoménem se stále více stává těsné propojení práce a studia. Z výzkumu studentů vysokých škol v roce 2005 vyplývá, že desetina studentů již v průběhu studia má stálé zaměstnání a předpokládá, že v něm bude pokračovat i po skončení studia. Ještě větší podíl (téměř 30 %) studentů si v průběhu studia pravidelně přivydělává, což je také třeba hodnotit jako určitý předstupeň (třebaže podstatně volnější) k získání zaměstnání.

Zkoumaní absolventi studovali v druhé polovině 90. let a lze tedy předpokládat, že podíl takto pracujících bude poněkud nižší. Z výzkumu studentů z roku 1998 (což lze brát zhruba jako dobu, kdy „naši“ absolventi byli studenty) vyplývalo, že během studia si příležitostně přivydělávalo 69 % studentů, pravidelně pak 20 % studentů. Vstupní hypotézou této části analýzy tedy je, že model práce při studiu se postupně mění na model studia při práci.

Pracovní aktivita studentů, resp. absolventů v době studia, probíhá na dvou úrovních. Jednak může jít o práci, která více či méně souvisí s oborem a kterou tak lze hodnotit nejen jako zdroj příjmu, ale zejména jako příležitost seznámit se s praktickými souvislostmi budoucí práce. Její vykonávání také vysílá důležitý signál budoucím zaměstnavatelům o míře identifikace studenta se studovaným oborem a budoucí prací. Druhou možností je práce mimo obor. Motivace je zde převážně finanční, nicméně i taková práce má svá další pozitiva. Bezpochyby rozšiřuje okruh sociálních znalostí a dovedností, poskytuje základní pracovní návyky a nezdědka může přes ni vést i cesta k budoucímu zaměstnání (vezmeme-li v úvahu, kolik absolventů vykonává jiný obor práce, než pro který se připravovali). Podíly obou úrovní podle typu oborů ukazují grafy 20 a 21.

Před vstupem na vysokou školu pracovalo v oboru, který souvisel s pozdějším studiem, 27 % absolventů, nejčastěji (74 %) do 12 měsíců. Jsou to patrně většinou ti, kteří neuspějí u přijímacích zkoušek, vstoupí tedy do oborově odpovídajícího zaměstnání aby získali potřebné zkušenosti a po roce pokus opakují a uspějí. Mohou být mezi ovšem i tací, které ke studiu přivedla právě zkušenost s vykonávaným zaměstnáním. Tento typ praxe (v oboru před vstupem na vysokou školu) se týká zejména studentů zemědělských oborů (45 %), naopak jen 16 % absolventů přírodovědných oborů.

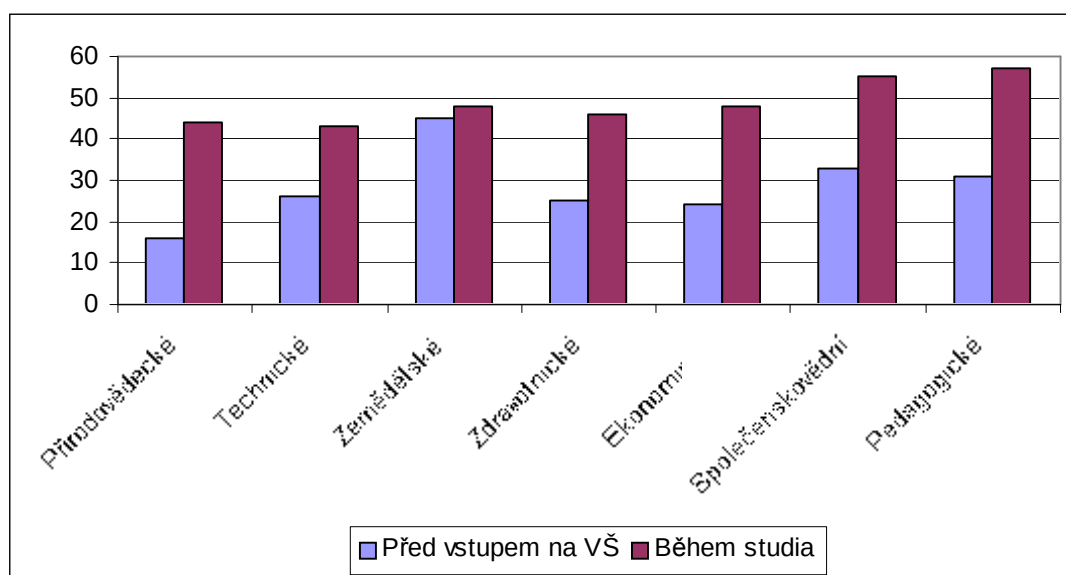
Po začátku studia se podíl těch, kteří získali nějakou pracovní zkušenost v oboru výrazně zvýšil a dosáhl téměř poloviny všech nynější absolventů. Platí, že většina těch, kteří pracovali v oboru před zahájením studia, v obdobné práci pokračuje i v jeho průběhu (78 %). Z těch, kteří před nástupem na vysokou školu v oboru nepracovali, začíná v jeho průběhu pracovat 38

% . Prodloužila se také doba této praxe – do jednoho roku ji uvedlo 66 % absolventů, do dvou dalších 15 %. Tady již rozdíly mezi skupinami oborů nejsou tak velké. Nejvíce takto pracovali absolventi pedagogických oborů (57 %), nejméně technických oborů (43 %).

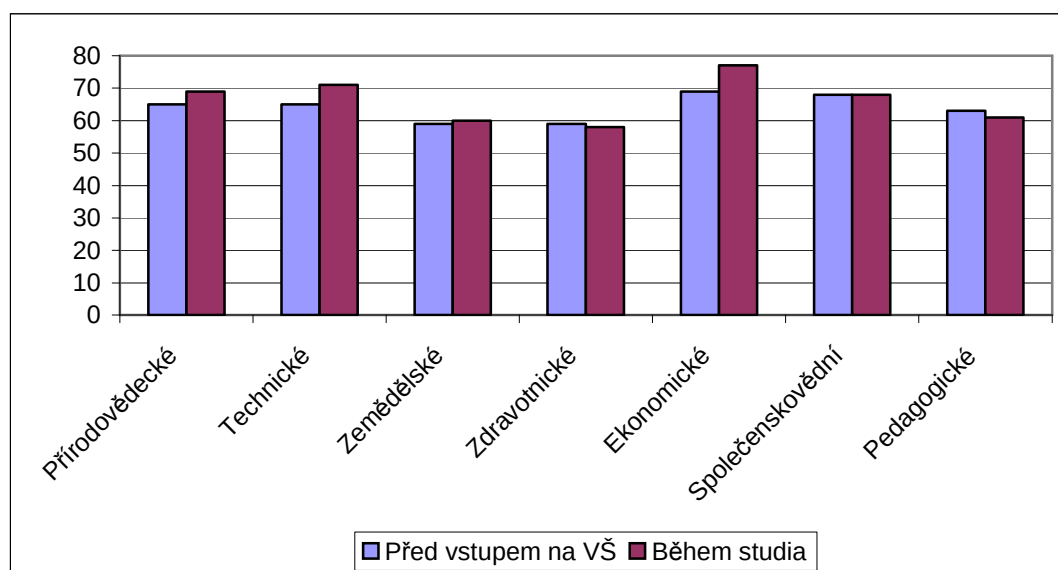
Druhou skupinu tvoří pracovní zkušenosti získané mimo studovaný obor. Nutno ovšem předeslat, že jednotlivé skupiny oborů mají různou variabilitu, od vcelku homogenních přírodních až po výrazně různorodé společensko vědní obory, takže i vymezení pojmu „práce mimo obor“ je třeba brát s určitou rezervou. Takovou pracovní zkušenost měly zhruba dvě třetiny absolventů, a to jak před, tak po vstupu na vysokou školu. Poměry mezi těmi, kteří pracovali mimo obor před zahájením studia a v jeho průběhu, jsou obdobné, jako v případě práce v oboru. I zde většina těch, kteří pracovali mimo obor před zahájením studia, pokračuje mimo obor i v jeho průběhu (79 %) a z těch, kteří před nástupem na vysokou školu mimo obor nepracovali, začíná v jeho průběhu pracovat 34 %. Z hlediska délky trvání byla ovšem kratší – do 6 měsíců takto mimo budoucí obor pracovalo 68 % pozdějších studentů, do 1 roku dalších 18 %. V průběhu studia se doba výkonu práce mimo studovaný obor poněkud prodlužuje (do 12 měsíců 74 %, do 2 let dalších 10 %). Jde tedy zjevně zejména o činnosti, sloužící k zajištění příjmu.

Rozdíly mezi skupinami oborů jsou jen menší. Před zahájením studia pracovali mimo obor zejména pozdější studenti ekonomických a společensko vědních oborů (po 68 %), nejméně zemědělských a zdravotnických oborů (po 59 %). V průběhu studia pracovali mimo obor nejčastěji absolventi ekonomických oborů (77 %), nejméně často opět zdravotnických oborů (58 %).

Graf 26 – Práce v oboru podle typu oborů (%)



Graf 27 – Práce mimo obor podle typu oborů (%)



Porovnání jednotlivých typů oborů také ukazuje, že nejméně se z hlediska rozdílů mezi dobou před začátkem studia a jeho průběhem v případě práce v oboru odlišují studenti, resp. absolventi zemědělských oborů. Lze tedy předpokládat, že zahájení studia neznamenal pro velkou část z nich přerušení dosavadní pracovní dráhy. U všech ostatních typů oborů se po vstupu na vysokou školu podíl práce v oboru výrazně zvyšuje.

Specifickou formou získávání pracovních zkušeností v oboru jsou pracovní stáže či praxe, které jsou součástí některých studijních programů. Je jasné, že ne u všech oborů jsou možné či smysluplné, nicméně jsou často jednou z prvních možností, jak se mohou studenti seznámit s praktickou aplikací studovaného oboru. V době svého studia prošlo takovou stáží 37 % nynějších absolventů. Nejčastěji byly jednoměsíční (30 %) či dvoutříměsíční (28 %).

Jak už bylo naznačeno, jsou zde ale velké rozdíly podle typů oborů. Nejčastěji absolvovali odborné stáže absolventi tří typů oborů: zdravotnických (67 %), pedagogických (60 %) a zemědělských (60 %). Naopak nejméně často absolventi ekonomických (14 %), technických (22 %) a přírodovědných (22 %) oborů. Absolventi společenskovedních oborů byli zhruba uprostřed této škály (43 %).

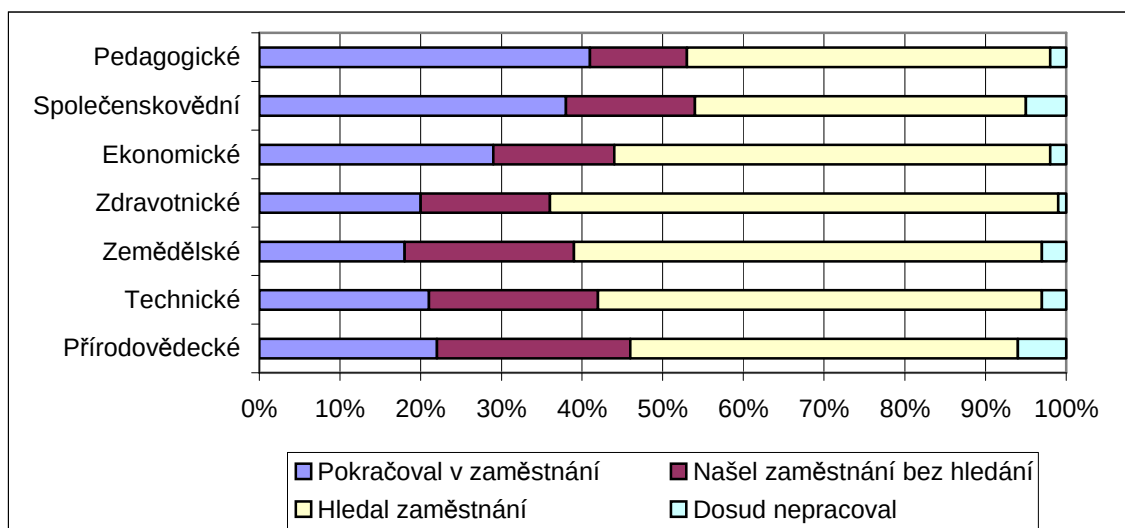
Hledání prvního zaměstnání

Z absolventů z let 2001 a 2002 pokračovalo po absolutoriu v práci, kterou mělo (déle než 6 měsíců) již v průběhu studia, 29 % absolventů. Ostatní práci tzv. hledali a pro vstup na trh práce je přirozeně důležité, zda toto hledání začalo již v průběhu studia, či zda s ním začali až po jeho skončení. 17 % absolventů práci nijak nehledalo, získalo ji okamžitě. Nejvíce z těch,

kteří práci hledali (26 %), začalo s hledáním až po absolutoriu, 15 % zhruba v době, kdy školu končili a 11 % ještě před absolutoriem. Zbývající 2 % dosud (tj. od ukončení studia) nepracovala.

Zaměstnání tedy v pravém slova smyslu hledalo 52 % absolventů. Srovnáme-li situaci s minulým výzkumem, pak podíl hledajících zaměstnání v letech 2001-2002 byl jen o málo menší než v letech 1994-1995 (tehdy byl 56 %). Tento zdánlivý paradox (tehdy bylo méně absolventů a nižší míra nezaměstnanosti) lze vysvětlit právě podílem těch, kteří začali pracovat již v průběhu studia a po jeho skončení ve zvoleném zaměstnání jen pokračovali. Jejich podíl byl v letech 1994-1995 jen 12 %, tedy méně než poloviční oproti situaci v letech 2001-2002. Časný výběr zaměstnání již v průběhu studia je tedy zjevně nejlepším prevencí před případnými problémy s jeho hledáním v pozdější době, až po skončení studia.

Graf 28 - Hledání zaměstnání po skončení studia podle typů oborů (%)



Situaci podle typů oborů ukazuje graf 28. Nejvíce problémů s nalezením prvního zaměstnání měli stejně, jako v roce 1998, absolventi zdravotnických oborů, z nichž 63 % jej muselo hledat (v roce 1998 to bylo 79 %). Srovnáváme-li situaci v roce 1998 je ovšem třeba upozornit na jeden podstatný faktor, kterým je poněkud odlišný charakter lékařských fakult dnes. Je to dáno zejména vznikem specifického segmentu, kterým jsou zdravotně sociální fakulty. Ty v roce 1998 teprve vznikaly a neměly tedy pochopitelně ještě absolventy. Jestliže v roce 1998 na lékařských fakultách již v průběhu studia pracovalo pouhé 1 % tehdejších absolventů, pak výrazný nárůst těch, kteří uvádí pokračování v zaměstnání získaném již v průběhu studia dnes (20 %) je třeba přičíst zejména na vrub právě zdravotně sociálních fakult. Jejich studenti vstupují do zaměstnání již v průběhu studia, což v případě lékařských fakult je i dnes velice řídkým jevem.

Jejich opakem jsou absolventi společenských vědních oborů, kteří velice často pracují již v průběhu studia (38 %, v roce 1998 25 %) a tím nejméně často zaměstnání hledají až po skončení studia (41 %, v roce 1998 43 %). Vůbec nejčastěji již v průběhu studia pracují absolventi pedagogických oborů (41 %, v roce 1998 jen 10 %). Tento výrazný posun je z valné části ovlivněn rozšířením soukromých vysokých škol, poskytujících pedagogické vzdělání.

Z těch, kteří po skončení studia práci hledali (tj. z 52 % absolventů), polovina nechávala hledání až na dobu po absolutoriu. Nejčastěji se to týkalo absolventů zemědělských a přírodovědných oborů (65 %), nejméně často absolventů zdravotnických oborů (24 %). Jen menší část (21 %) začala práci hledat ještě před ukončením studia (nejčastěji šlo o absolventy zdravotnických oborů (40 %).

Pokud jde o délku tohoto hledání, pak u těch, kteří hledali práci před absolvováním školy, se průměr pohyboval kolem 2,6 měsíců, v případě hledání až po absolutoriu byl průměr o měsíc vyšší (3,5). Nejdéle hledali práci v obou případech (před i po absolvování) absolventi zemědělských oborů (3,3, resp. 5 měsíců), nejkratší dobu potřebovali v případě hledání před absolvováním absolventi přírodovědných oborů (2,3 měsíce), v případě hledání po absolutoriu absolventi zdravotnických oborů (2,5 měsíce).

Hledat zaměstnání lze mnoha způsoby. Jak ukazuje tab. 29 je nejčastější variantou kontaktování potenciálního zaměstnavatele, kterou použila pro nalezení svého prvního zaměstnání třetina nynějších absolventů. Na druhém místě jsou kontakty svých rodičů a známých, část absolventů byla sama kontaktována zaměstnavatelem. Zhruba desetina absolventů našla zaměstnání buď prostřednictvím inzerátu v novinách nebo na internetu. Zbývající způsoby jsou již jen marginální.

Tabulka 29 - Způsob hledání zaměstnání (%)

Prostřednictvím inzerátu v novinách	10,1
Prostřednictvím úřadu práce	2,7
Prostřednictvím personální agentury	2,8
Prostřednictvím internetu	9,6
Kontaktování zaměstnavatele	33,8
Kontaktování zaměstnavatelem	12,9
Díky pracovní stáži či praxi během studia	5,1
S pomocí rodiny, přátel nebo známých	15,5
Díky škole (poradně)	3,1
Zahájení vlastního podnikání	2,5
Něco jiného	1,8

V uvedených způsobech hledání zaměstnání se ovšem absolventi jednotlivých typů oborů dosti odlišují. Nejvíce vyhraněné byly názory absolventů zdravotnických oborů, z nichž více než polovina (55 %) jako nejúčinnější způsob uváděla kontaktování zaměstnavatele (za pozornost stojí, že naprosto stejný byl tento podíl i ve výzkumu z roku 1998). Stejný způsob uvedlo také 45 % absolventů pedagogických oborů (v roce 1998 40 %) a zhruba třetina absolventů ostatních oborů s výjimkou ekonomických. Ti svůj zájem rozložili rovnoměrněji mezi jednotlivé nástroje. Stejně jako v roce 1998 využívali sílu osobních kontaktů a konexí nejvíce absolventi zemědělských oborů (20 %, v roce 1998 ovšem 32 %).

3.7 Charakteristiky prvního zaměstnání

Profesní dráha byla sledována jen na úrovni prvního a současného zaměstnání a jejich základních indikací. Nebyl tedy zopakován detailní pohled z roku 1998, který zahrnoval vedle časových údajů (od kdy-do kdy na měsíce a roky) základní druhy vykonávaných činností (zaměstnání, podnikání, nezaměstnanost, další studium, péče o děti a „něco jiného“), charakter pracovního úvazku (plný, částečný), typ pracovního úvazku (trvalý, dočasný) a samozřejmě vykonávanou profesi (kódovanou podle kategorizace ISCO). Nelze tak popsat případné změny profesní dráhy ve sledovaném období. Na druhé straně již v roce 1998 se ukázalo, že období 4 - 5 let je pro takovou detailní analýzu stejně příliš krátké, neboť základní trendy zmíněných změn jsou celkem jasné a směřují od prací méně složitých na začátku profesní dráhy ke složitějším ve sledované současnosti.

Na druhé straně bylo v roce 2006 sledováno více charakteristik prvního zaměstnání než v předcházejícím výzkumu, kdy byl sledován jen charakter činnosti, tj. ekonomická aktivita, profese, pracovní úvazek (plný vs. částečný) a charakter pracovní smlouvy. Z uvedeného vyplývá, že srovnávat lze jen ekonomickou aktivitu, zejména zájem o samostatnou výdělečnou činnost a sociálně profesní postavení (založené na profesi).

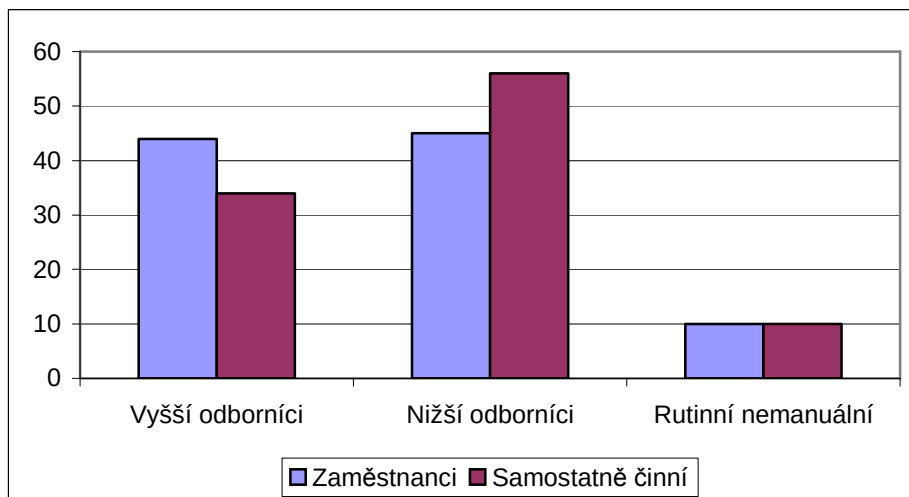
Po skončení studia začalo 84 % absolventů pracovat, případně pokračovalo v zaměstnání, které bylo vykonáváno již v průběhu studia. Z nich bylo 13 % samostatně výdělečně činných. Mimo ekonomickou aktivitu zůstalo po skončení studia 16 % absolventů.

Podíváme-li se blíže na skupinu samostatně výdělečně činných vidíme, že zájem o tuto dráhu se mezi absolventy vysokých škol ve srovnání s rokem 1998 mírně zvýšil. Tehdy ji zvolilo 8 % všech absolventů, v námi sledovaném období let 2001 - 2002 to bylo 11 % (ze všech absolventů). Jen menší část z nich ovšem začala podnikat již v průběhu studia (42 %), více než polovina vstoupila do samostatné výdělečné činnosti až po jeho skončení (58 %).

Srovnáme-li tyto podíly (začátek podnikání již v průběhu studia a až po jeho skončení) u samostatně výdělečně činných s podíly těch, kteří volili dráhu zaměstnance je zřejmé, že v případě zaměstnanců vstupují studenti do zaměstnaneckého poměru spíše po skončení studia (70 % oproti zmíněným 58 %). Pohled z druhé strany ovšem naznačuje, že mezi těmi, kteří začali pracovat již v průběhu studia, tvoří rozhodující většinu právě studenti v zaměstnaneckém poměru (83 %), samostatně činných je jen zbývajících 17 %. Je to vcelku pochopitelné, neboť zdaleka ne všechny obory vysokoškolského studia umožňují samostatnou výdělečnou činnost.

Obě skupiny, tj. zaměstnaní a samostatně výdělečně činní (30 24). Identifikace profesí umožňuje využít základních kategorizací, které se v této souvislosti používají a které definují vykonávanou profesní pozici v sociální struktuře společnosti. Nejčastěji používanou kategorizací pro identifikaci sociálně třídní pozice je tzv. EGP. Protože v našem případě jde o skupinu vzdělanostně homogenní, je vhodnější použít jemnější kategorizaci (na 10 stupňů) s tím, že pro naše potřeby se zaměříme jen na první tři stupně této škály. Obecně platí, že absolventi vysokých škol se zařazují především do prvních dvou skupin, tj. vyšších a nižších odborníků. Zařazení do této kategorizace je ovšem do značné míry určeno nejen úrovní vzdělání, ale zejména absolvovaným oborem (např. učitelé na základních školách jsou na nižším stupni než lékaři).

Graf 30 – Pracovní pozice v prvním zaměstnání u zaměstnanců a samostatně výdělečně činných (%)



Zaměstnaní vykonávali rovným dílem (44 %) práce na úrovni vyšších i nižších odborníků, 10 % na úrovni rutinních nemanuálních pracovníků a jen zbývajících 2 % práci na nižších úrovních (většinou polo a nekvalifikovaných dělníků). Pro samostatně výdělečně činné je příznačná poněkud nižší úroveň vykonávané práce – na nejvyšší úrovni vyšších odborníků pracovalo

v prvním zaměstnání 34 %, nejvíce jich bylo na úrovni nižších odborníků (56 %) a poněkud méně na úrovni rutinních nemanuálních (8 %). Méně kvalifikované práce byly zastoupeny stejně jako u zaměstnanců (2 %).

Určité rozdíly v distribuci zájmu o samostatnou výdělečnou činnost byly také podle typů oborů. Výraznější aktivity v podnikání projevili zejména absolventi pedagogických (16 %) a společenskovedních (16 %) oborů, naopak nejmenší absolventi ekonomických (8 %) a zdravotnických (9 %) oborů.

Srovnáme-li tato zjištění se závěry z roku 1998, kdy ovšem nebyli odlišeni zaměstnanci a samostatně výdělečně činní, jsou zřetelné některé posuny. Na pozice vyšších odborníků tehdy nastoupilo 50 %, dnes 43 % všech absolventů. Na pozice nižších odborníků to bylo 42 %, nyní 46 %, a na pozice rutinních nemanuálních pracovníků (a nižších pozic) v roce 1998 nastoupilo 9 %, nyní 11 % absolventů.

Závěry z toho vyplývají zejména dva. Zejména v případě nejvyšších pozic se potvrzuje, že vstup do nich samotné absolutorium zaručuje stále méně často. Po absolventech je nejprve požadováno, aby ukázali, co umí a ti až teprve na základě svých výsledků mohou počítat s přecházením do vyšších pozic. Nelze ovšem zapomenout na vliv změn, ke kterým mezi oběma výzkumy došlo. Zejména jde o ustavení a nárůst bakalářských studijních programů, které produkují odborníky na nižší úrovni než magisterské programy, což se zákonitě odráží v obsazování úrovně pracovních pozic.

Většina absolventů škol uzavřela ve svém prvním zaměstnání v souladu s tehdy platným zákonem pracovní smlouvu na dobu neurčitou (64 %). U těch, kteří měli smlouvu na dobu určitou, se doba platnosti pohybovala nejčastěji na úrovni 12 měsíců (54 %), do 6 měsíců ji mělo 17 % absolventů, od 13 do 24 měsíců 8 % absolventů. Termínované smlouvy dostávali nejčastěji absolventi zdravotnických oborů (49 %), pedagogických (43 %) a společenskovedních (42 %) oborů, naopak nejméně často absolventi ekonomických (27 %) a technických (29 %) oborů.

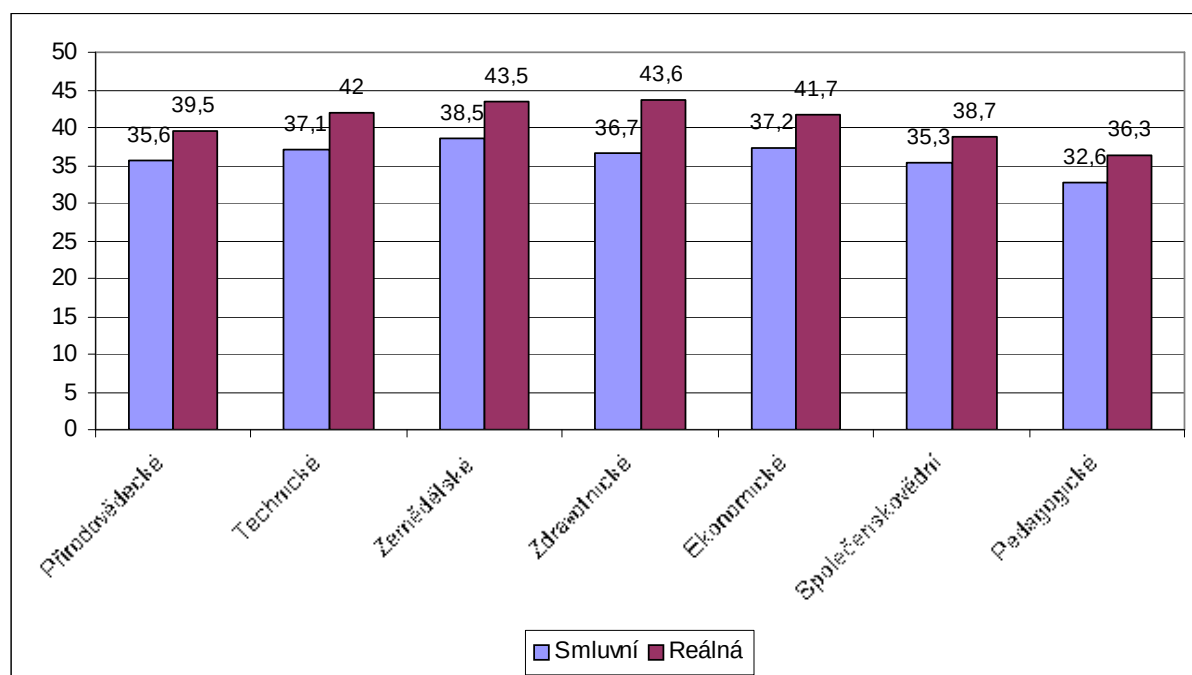
Délka pracovní doby byla sledována na dvou úrovních: smluvní a reálné. Více než polovina absolventů (56 %) měla ve smlouvě uvedenu délku pracovní doby v souladu s převažujícím trendem, tj. 40-41 hodin týdně. 27 % mělo uvedeno pracovní dobu kratší, naopak 17 % delší než uvedené hodnoty. Realita se ovšem od této smluvní výše dosti výrazně odlišovala. U více než poloviny absolventů (52 %) přesahovala týdenní pracovní doba 42 hodin, jen u čtvrtiny respektovala délku 40-41 hodin a u 22 % byla skutečně kratší. Nijak nepřekvapuje, že nejvíce

byla prodlužována reálná pracovní doba tam, kde ve smlouvě byla stanovena na 40-41 hodin. Tato její délka byla dodržována jen u 42 % absolventů, zatímco v případě 58 % byla delší než je tento interval. V případě, že pracovní doba byla stanovena kratší, tj. do 39 hodin, byla tato hodnota dodržována u 69 % absolventů, u 15 % činila ve skutečnosti 40-41 hodin a u zbývajících 16 % byla dokonce ještě delší. Nejmenší odchylky byly pochopitelně tam, kde i smluvní pracovní doba překračovala hodnotu 41 hodin týdně – v tomto případě mohly být odchylky jen směrem dolů (tj. reálná pracovní doba byla kratší u 7 % absolventů).

V průměrném vyjádření byla smluvní pracovní doba na úrovni 36 hodin týdně, reálná 40,7 hodiny týdně. Tyto průměry se ovšem opět liší zejména podle typu oboru a úrovně pracovní pozice.

Podle typu oborů se nejvíce liší reálná pracovní doba od doby smluvní u absolventů zdravotnických oborů, a to téměř o 6 hodin. O 5 hodin ji měli v průměru delší absolventi technických a zemědělských oborů (viz graf 31).

Graf 31 – Průměrná délka týdenní pracovní doby podle typu oborů (počet hodin)



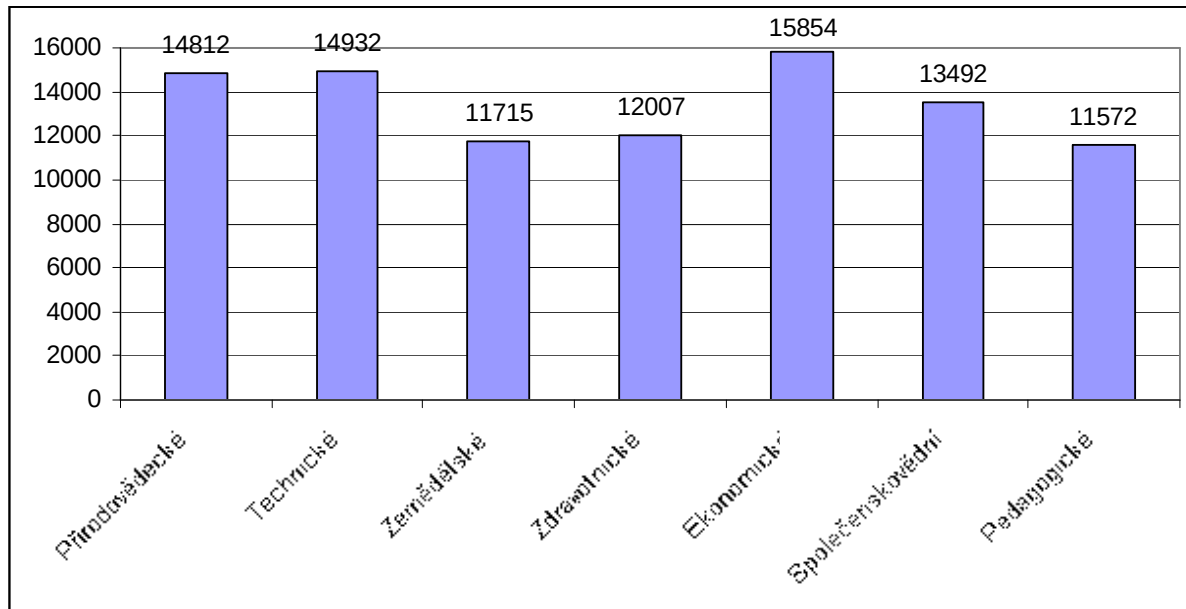
Vliv pracovní pozice se nejvíce projevuje u těch, kteří pracovali na pozicích vyšších odborníků. U nich byla průměrná reálná týdenní pracovní doba vyšší o 5,6 hodiny, u nižších odborníků o 4 hodiny a u rutinních nemanuálních pracovníků a v nižších pozicích byla delší o 3,5 hodiny.

Další z podstatných charakteristik prvního zaměstnání je hrubý měsíční příjem. Na úvod je třeba připomenout obecný poznatek, týkající se zjišťování příjmů, a sice, že pokud jsou respondenty přiznávány, tak spíše na dolním okraji pomyslného intervalu. Jinými slovy, skutečné příjmy se od těch manifestovaných většinou liší a jsou poněkud vyšší. Významnou roli hraje také tempo růstu mezd, takže je téměř nemožné hodnotit jejich úroveň bez ohledu na reálnou úroveň příjmů v daném roce a oboru práce.

Námi zjištěné rozpětí příjmu je velice široké a pohybuje se od 2.000 Kč až do 75.000 Kč. Průměr činí 13.839 Kč, medián je na úrovni 12.300 Kč. Samozřejmě tato výše je podmíněna celou řadou faktorů. My si dále všimneme těch hlavních, za které je možné považovat typ oboru ($C_n=0,649$), charakter pracovní pozice ($C_n=0,440$), délku smluvní pracovní doby ($C_n=0,398$), pohlaví ($C_n=0,343$) a výkon samostatné výdělečné činnosti ($C_n=0,298$).

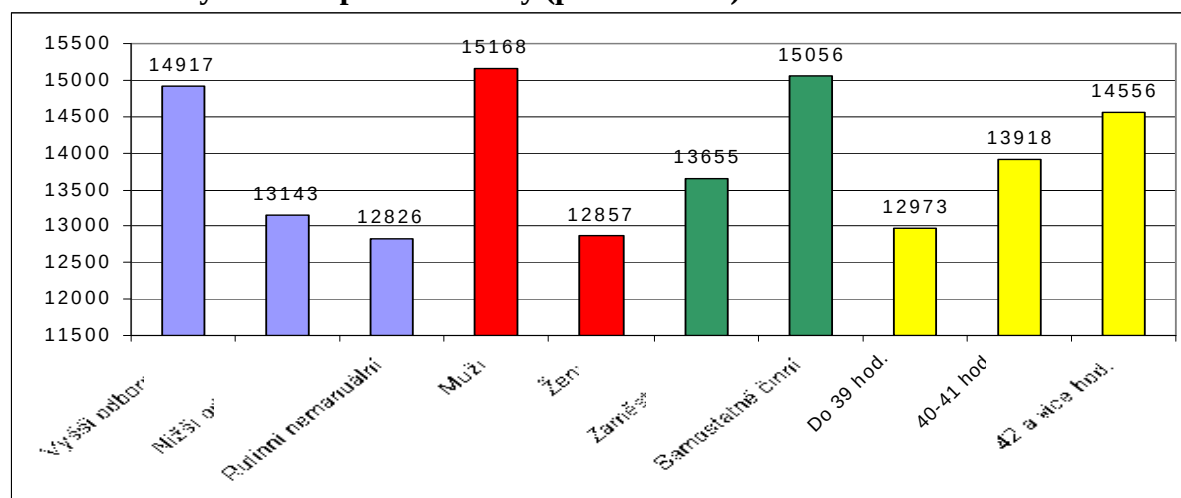
Nejvýrazněji ovlivňoval úroveň hrubého měsíčního příjmu typ absolvovaného oboru (graf 32). Nejvyšších příjmů dosahovali absolventi ekonomických oborů, naopak nejnižších absolventi pedagogických a zemědělských oborů, jejichž příjem byl na úrovni tří čtvrtin platu absolventů ekonomických oborů.

Graf 32 – Výše hrubého měsíčního příjmu podle typu oboru (průměr v Kč)



Rozdíly u dalších charakteristik jsou zjevné z grafu 33. Vyšších příjmů dosahovali ve svém prvním zaměstnání absolventi na pozicích vyšších odborníků, muži, samostatně výdělečně činní a ti, kteří měli nejdelší pracovní dobu.

Graf 33 - Výše hrubého měsíčního příjmu podle pracovní pozice, pohlaví, samostatné činnosti a délky smluvní pracovní doby (průměr v Kč)



Nyní se dostáváme k subjektivnímu hodnocení některých aspektů prvního zaměstnání z hlediska vztahu vykonávané práce a získané úrovně vzdělání a oboru studia. Na prvním místě je třeba zmínit názor na to, zda práce vykonávaná v prvním zaměstnání odpovídala dosažené úrovni vzdělání. Kladné vyjádření převažovalo u absolventů magisterských programů, z nichž shodu uvedlo 78 %. Podle názoru 7 % by pro tuto práci stačil bakalářský program a pro 15 % dokonce ještě nižší vzdělání. Nejvíce kritičtí byli absolventi ekonomických oborů, z nichž jako odpovídající uvedlo bakalářský program 17 % a nižší vzdělání 23 % a absolventi zemědělských oborů, z nichž dokonce 30 % uvedlo, že by jim stačilo nižší než vysokoškolské vzdělání. Naopak největší shodu prezentovali absolventi zdravotnických oborů, z nichž jen 18 % uvedlo nižší než magisterský program.

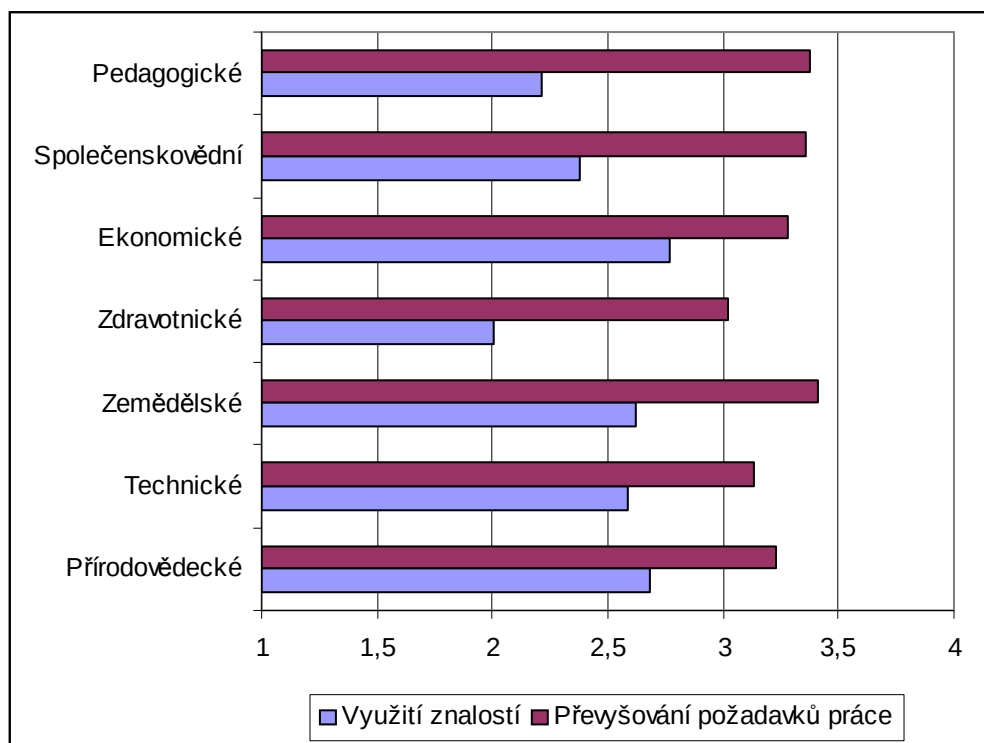
V případě hodnocení vztahu mezi absolvovaným oborem a oborem vykonávané práce hraje rozhodující roli samotní vnímání pojmu „obor“. Jak vyplývá z jiných výzkumů, je mu totiž studenty i absolventy některých typů oborů připisován poněkud odlišný význam. Na jedné straně jsou zdravotnické obory, kde pojem „obor“ znamená poměrně úzkou specializaci, na druhé straně jsou obory ekonomické či zemědělské, kde jde spíše o celkové zaměření studované či absolvované fakulty. Při vědomí těchto odlišností je třeba přistupovat ke zjištění, že „jen“ 36 % absolventů uvedlo jako nejvhodnější pro práci, vykonávanou v prvním zaměstnání, jednoznačně absolvovaný obor a dalších 46 % buď absolvovaný nebo příbuzný obor. S určitým, avšak nikoliv výrazným zjednodušením lze konstatovat, že zhruba 82 % vykonávalo práci v absolvovaném nebo blízkém oboru. Jen zbývajících 18 % pracovalo v oboru zcela odlišném.

Jak již bylo naznačeno, nejtěsnější vazbu na absolvovaný obor měli ve svém prvním zaměstnání absolventi zdravotnických oborů (80 % jednoznačně absolvovaný obor), naopak nejvíce těch, kteří uváděli zcela jiný obor, absolvovalo ekonomické (25 %), společenskovědní (25 %), přírodovědní (23 %) či zemědělské (23 %) obory. Častěji uváděli také zcela jiné obory absolventi bakalářských programů (25 % oproti 17 % absolventů magisterských programů).

Souhrnným hodnocením náročnosti práce, vykonávané v prvním zaměstnání, bylo zjišťování jednak toho, do jaké míry byly v této práci využity znalosti a dovednosti získané studiem, jednak toho, do jaké míry převažovaly požadavky práce tehdejší znalosti a dovednosti absolventů. Obě hodnocení byla měřena na pětistupňové škále, kde 1 = do značné míry, 5 = vůbec ne. Souhrnně se dá říci, že v případě využití znalostí a dovedností mírně převažovalo jejich využívání (vážený aritmetický průměr byl 2,47), zatímco v druhém případě požadavky práce tyto znalosti a dovednosti spíše nepřevyšovaly (průměr na stejné škále byl 3,24). Využití znalostí a dovedností hodnotilo 52 % prvními dvěma pozitivními kategoriemi škály, 31 % uvedlo střední polohu škály a jen 17 % hodnotilo toto využití jako malé či žádné. V názoru na to, zda požadavky první práce převyšovaly tehdejší znalosti a dovednosti, se k prvními dvěma kladným variantám klonilo 27 % absolventů, 29 % volilo střední polohu škály a 44 % toto tvrzení více či méně rezolutně odmítly.

Typ absolvovaného oboru ovlivňuje obě hodnocení, větší roli ovšem hraje v případě využití znalostí a dovedností ($C_n=0,250$) než v případě převyšování požadavků práce ($C_n=0,139$). Hodnoty váženého aritmetického průměru podle typů oborů ukazuje graf 34. Nejvíce byly podle tohoto sebehodnocení využity znalosti a dovednosti absolventů zdravotnických (68 % var. 1 a 2) a pedagogických (62 %) oborů, relativně nejméně absolventů ekonomických oborů (38 %). Absolventi zdravotnických oborů také nejčastěji uváděli, že požadavky jimi vykonávané práce převyšovaly jejich tehdejší znalosti a dovednosti (35 % var. 1 a 2), zatímco nejméně uváděli tyto varianty absolventi zemědělských oborů (22 %).

Graf 34 – Hodnocení využití znalostí a dovedností a převyšování požadavků práce podle typů oborů (vážený aritmetický průměr)



Poslední otázka, vztažená k charakteristice prvního zaměstnání, se týkala případného setrvání v tomto zaměstnání i po 4 – 5 letech praxe, tj. v době konání výzkumu. Platilo to o 59 % absolventů, pro které se tato první volba zaměstnání po absolutoriu stala relativně dlouhodobou. Zaměstnání od té doby změnilo zbývajících 41 % absolventů. V tomto případě typ absolvovaného oboru žádnou roli nehraje.

3.8 Profesní historie a současná situace

Úvodem této části je třeba zopakovat, že 11 % absolventů dosud po skončení studia nepracovalo. Většina těch, kteří pracovali či pracují, za tu dobu svého zaměstnavatele nevystřídala. Je jich ovšem méně, než výše zmíněných 59 %, a sice jen 55 %. Rozdíl je dán tím, že část absolventů (10 %) vykonává v současnosti více než jedno zaměstnání, takže sice mohou být stále u svého prvního zaměstnavatele, ale vedle něho vystřídali ještě zaměstnavatele další. 29 % absolventů vystřídalo dva zaměstnavatele, 12 % tři a zbývajících 4 % více zaměstnavatelů.

Více než jedno zaměstnání mají nejčastěji absolventi společenskovedních (16 %) a zdravotnických oborů (14 %), nejméně často absolventi technických oborů (7 %). Poněkud

častěji mají více zaměstnání muži (12 %) než ženy (9 %).

Zajímavé jistě je, že v roce 1998 mělo více než jedno zaměstnání 11 % absolventů, tedy stejný podíl. A stejný byl i vliv typu oborů – nejvíce jej měli absolventi společenských oborů (17 %), nejméně často absolventi technických (a ekonomických) oborů (8 %). Znamená to, že výkon více zaměstnání není primárně závislý, jak by se mohlo zdát, na ekonomické situaci, ale je spíše atributem některých oborů.

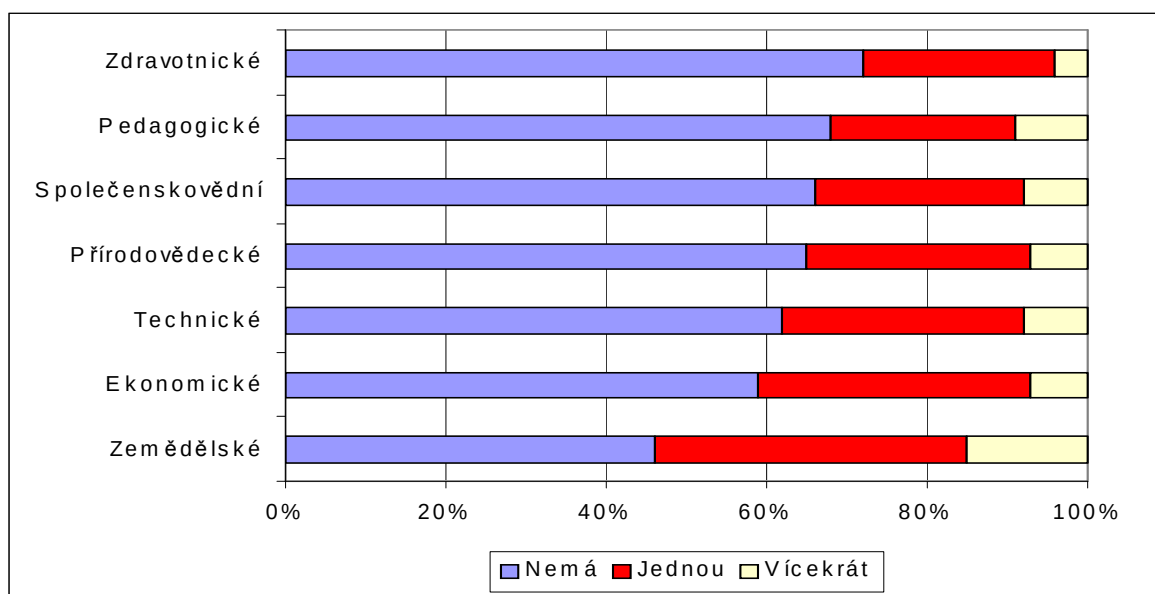
Specifická je pozice druhého zaměstnání u těch, kteří jsou samostatně výdělečně činnými. Z nich má více zaměstnání 28 %, zatímco ze zaměstnaných jen 9 %. Je ovšem otázkou, která nebyla zjišťována, která z forem je považována za primární – zda dotyčný podniká vedle svého zaměstnání, nebo zda je především samostatně činný a vedle toho má nějaký úvazek. Nejvíce se tento souběh týká absolventů pedagogických oborů, u kterých z těch, kteří mají více zaměstnání, současně podniká 26 %, a také ekonomických oborů (23 %). Naopak téměř se nenajde nikdo takový mezi absolventy zemědělských a přírodovědeckých oborů.

Součástí profesní dráhy zhruba třetiny ekonomicky aktivního obyvatelstva (podle výzkumu z roku 2005) se v uplynulých letech stala nezaměstnanost. Třebaže její míra mezi absolventy vysokých škol je dlouhodobě na nízké úrovni, nevyhnula se pochopitelně ani námi sledovanému souboru. Zkušenost s ní uvedlo 37 % absolventů, z toho 29 % jako ojedinělou a 8 % jako opakovanou. Toto číslo se zdá být poněkud vyšší, než ukazují statistiky, je ovšem třeba upozornit na poněkud nejednoznačné vymezení nezaměstnanosti ve znění otázky. Byla formulována tak, zda respondent byl „někdy nezaměstnaný (tj. neměl práci a hledal ji)“. Nebyla tedy sledována tzv. registrovaná nezaměstnanost, ale subjektivní vyjádření, svým charakterem se blíží (ale nikoliv totožné!) s definicí nezaměstnanosti podle ILO (a používanou ve Výběrových šetření pracovních sil). V tomto vymezení totiž chybí dva podstatné rysy zmíněné definice podle ILO, a sice, zda toto hledání bylo aktivní s cílem práci najít a zda byl dotyčný také ochoten v horizontu 14 dnů do práce nastoupit. Námi zjištěná zkušenost tak spíše než o skutečné nezaměstnanosti vypovídá o době, kdy absolvent neměl práci. Je nutno si také uvědomit, že novela zákona o zaměstnanosti, mj. zpřísnující podmínky pro přiznání podpory absolventům škol, byla přijata až v roce 2005. Jak ukazují jiné výzkumy, do té doby si část absolventů vcelku pochopitelně chtěla užít posledních prázdnin a cílená nezaměstnanost (resp. o dva až tři měsíce odložená zaměstnanost) byla ideálním nástrojem, jak je financovat. Takto vymezená nezaměstnanost nebyla ovšem příliš dlouhá. V průměru se pohybovala mezi 4 a 5 měsíci, u 40 % absolventů nepřesáhla 2 měsíce (což nepřímo potvrzuje hypotézu o „prázdninové“ nezaměstnanosti).

Zmíněná zkušenost je do určité míry podmíněna typem absolvovaného oboru (Cn=0,135). Jak ukazuje graf 9, největší zkušenosti mají absolventi zemědělských oborů (39 % jednou, 15 % vícekrát) a také průměrná délka jejich nezaměstnanosti je nejdelší (6 měsíců).

Naopak nejmenší absolventi zdravotnických oborů (24 % jednou, 4 % vícekrát) s průměrnou délkou 3,4 měsíce.

Graf 35 – Zkušenost s nezaměstnaností podle typu absolvovaného oboru (%)



Zkušenost s nezaměstnaností je spojena také s pracovní pozicí. Platí, že čím je tato pozice vyšší, tím je tato zkušenost menší. Z absolventů pracujících na pozici vyšších odborníků ji mělo 34 % a její délka se pohybovala v průměru na 4 měsících. Naopak ti, kteří pracovali na pozicích rutinních nemanuálních pracovníků, příp. na nižších pozicích, měli zkušenost častější (46 %) a také v průměru delší (5,5 měsíce).

Současná pracovní aktivita

Výchozím bodem analýzy současných charakteristik práce a zaměstnání je pohled na pracovní pozice absolventů a jejich případné změny oproti prvnímu zaměstnání. Údaje v tab. 30 ukazují celkovou strukturu pracovních pozic, vztahují se tedy ke všem absolventům, tj. i k těm, kteří jsou stále u svého prvního zaměstnavatele. Je zřejmé, že oproti prvnímu zaměstnání došlo v tomto celkovém vyjádření k mírnému vzestupu úrovně pracovních pozic.

Na pozicích vyšších odborníků dnes pracuje již polovina absolventů, naopak se snížil podíl těch, kteří pracují na nejnižších pozicích, tj. rutinních nemanuálních a nižších.

Tab. 36 – Struktura podle EGP (%)

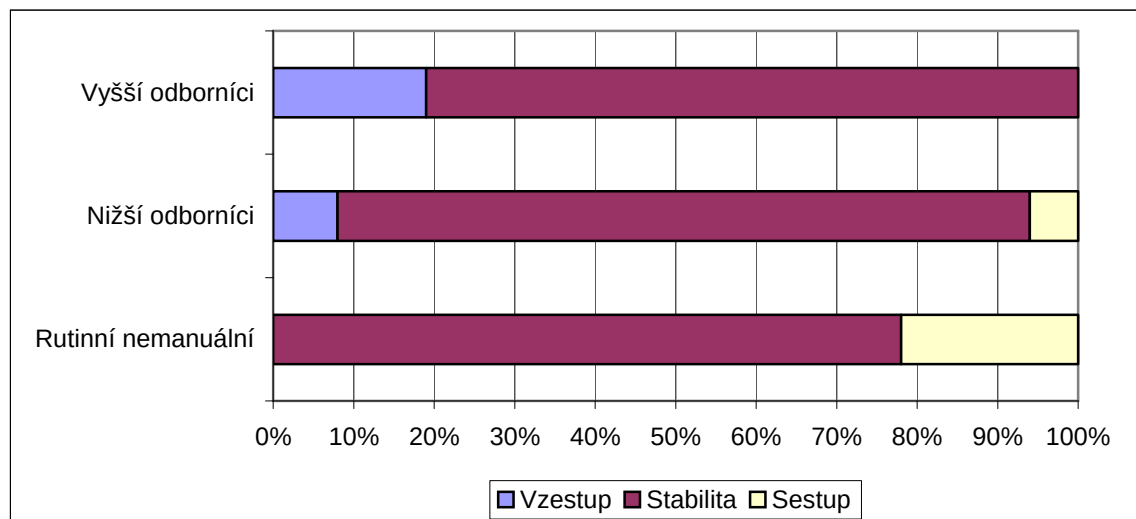
	První profese		Současná profese	
	1998	2006	1998	2006
Vysocí odborníci	49,6	42,9	53,9	50,8
Nižší odborníci	41,5	45,8	39,8	42,5
Rutinní nemanuální pracovníci a nižší	8,9	11,3	6,3	6,7

Vrátíme-li se opět k roku 1998, kde jsme zjištěné rozdíly popsali již ve vztahu k první profesi, můžeme nyní srovnat oba soubory absolventů také podle sociálně ekonomického postavení. V tabulce je pro přehlednost zopakována struktura v první profesi. To, co bylo konstatováno pro první profesi, tj. určité rozvolnění vztahu mezi úrovní vzdělání a sociálně ekonomickou pozicí, platí, byť v menší míře, i pro současnou pozici. V současné době je poněkud méně absolventů (o 3 %) v nejvyšších pozicích, než tomu bylo v roce 1998, ale více jich je na pozicích nižších odborníků. Interpretace může být dvojí. Jednak to může způsobeno nárůstem pracovních míst na pozicích nižších odborníků a stagnací na pozicích vyšších, což by vedlo ke snížení relativního podílu vyšších pozic ve prospěch nižších. Může to také vypovídat o ukončení procesu určité směny generací, jak byl identifikován ve výzkumech z 90. let, kdy starší generace, zatížené mnoha již nevyhovujícími návyky a zastaralým vzděláním ze svých pozic odcházely a byly nahrazovány mladšími odborníky s vyšší úrovní znalostí. Tato výměna již patrně skončila, takže současní absolventi již mají poněkud užší prostor pro vstup do vyšších pracovních pozic.

Uvedené změny jsou výsledkem obousměrného pohybu, a to jak vzestupu z nižších pozic do vyšších, tak ovšem i sestupu z vyšších do nižších. Ukazuje to názorně graf 31. Nejstabilnější jsou pozice nižších odborníků, v obou krajních pozicích jde zhruba o stejné podíly vzestupných a sestupných drah. Do pozic vyšších odborníků přišlo 13 % lidí z pozic nižších odborníků a 6 % z pozic rutinních nemanuálních, poněkud vyšší podíly lidí (16 % z nižších a 6 % z vyšších odborníků) sestoupily z vyšších pozic na pozice rutinních nemanuálních. Pohyb na střední úrovni (nižší odborníci) byl zhruba stejný jak na vzestupu, tak sestupu. Nutno

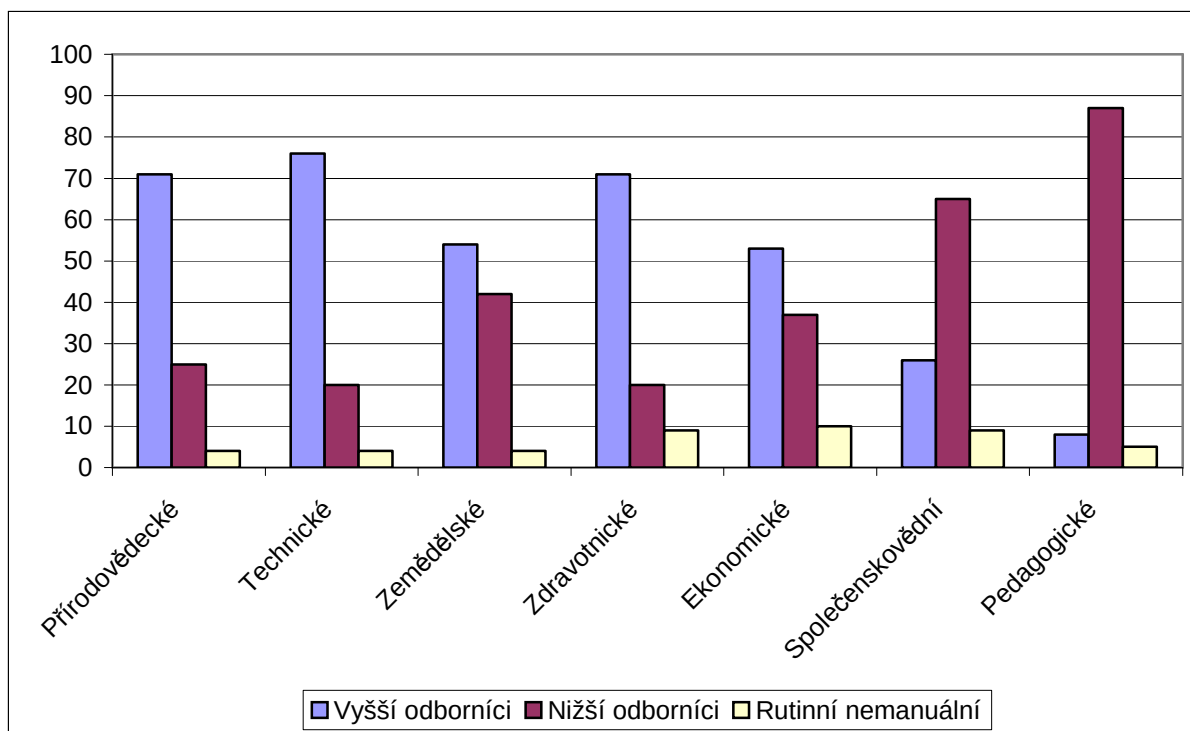
poznamenat, že tyto procesy jsou víceméně stabilní a ke stejným závěrům se došlo i při interpretaci výsledků výzkumu v roce 1998.

Graf 37 – Mobilita pracovních pozic (%)



Dostí výrazně se v této distribuci promítá zmíněný vliv typu absolvovaného oboru (viz graf 32). Jasná je pozice technických, zdravotnických a přírodovědeckých oborů, které jsou zařazeny do nejvyšší skupiny. Na opačném pólu jsou absolventi pedagogických oborů, z nichž většina je zařazena mezi nižší odborníky (s výjimkou vysokoškolských učitelů, učitelů jazykových škol a některých školských specialistů, kteří jsou zařazeni ve skupině vyšších odborníků).

Graf 38 – Zařazení na pracovní pozice podle typu oborů (%)



V této oborové profilaci je třeba také vidět příčinu toho, proč je poměrně těsný vztah mezi strukturou podle EGP a pohlavím ($C_n=0,255$). Jestliže většinu vyšších odborníků tvoří muži (59 %), v případě nižších odborníků a rutinních nemanuálních pracovníků to jsou ženy (shodně 67 %). Markantní je to zejména v případě absolventů technických oborů (80 % vyšších odborníků jsou muži), naopak v případě zdravotnických oborů tvoří 85 % nižších odborníků ženy podobně jako v případě pedagogických oborů (82 %). Také u rutinních nemanuálních pracovníků hrají ve zdravotnických oborech dominantní úlohu ženy (97 %).

Podobně jako v případě prvního zaměstnání i v současném je třeba odlišit ty, kteří jsou samostatně výdělečně činní. I v tomto případě se jejich podíl oproti prvnímu zaměstnání poněkud zvýšil, a sice z 11 % na 15 %. Podobně jako v případě mobility v pracovních pozicích i zde je toto zvýšení výsledkem jak vstupu na dráhu soukromého podnikání, tak ovšem i odchodu do zaměstnaneckého vztahu. Z těch, kteří jsou dnes samostatně činní, přišlo 46 % ze zaměstnaneckého vztahu, naopak z těch, kteří podnikali ve svém prvním zaměstnání, vydrželo dodnes 69 % (tj. z podnikání odešlo 31 %).

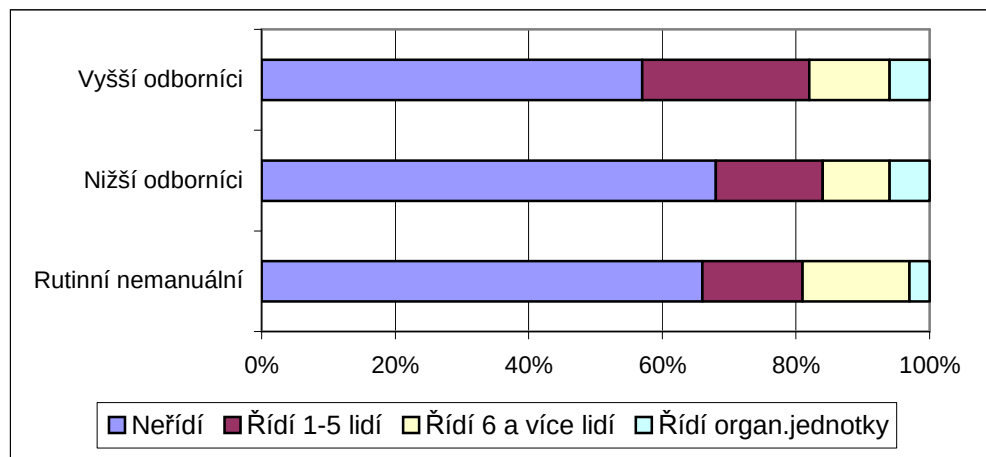
Může být poněkud překvapivé, že mezi samostatně výdělečně činnými mírně převažují ženy (53 %) nad muži (47 %), což je ovšem opět především funkcí typu absolvovaného oboru. Stejně jako u prvního zaměstnání jsou určité rozdíly ve výkonu samostatné výdělečné činnosti podle typů oborů a i zde je patrný mírný růst. Největší podíl samostatně činných je mezi absolventy pedagogických (zvýšení z 16 % na 21 %) a společenskovědních (z 16 % na 20 %)

oborů, naopak nejmenší zůstává mezi absolventy ekonomických (nárůst z 8 % na 10 %) a zdravotnických (z 9 % na 11 %) oborů.

Mezi základní charakteristiky sociálně ekonomického postavení patří podíl na řízení. Nějakou řídicí funkci vykonává 37 % absolventů, z nichž u 5 % jde o vyšší funkce (řídí více organizačních jednotek) a u zbývajících 32 % jde o přímé řízení pracovníků. Z nich pak 31 % řídí 1 – 2 pracovníky, 32 % 3 – 5 pracovníků, 19 % 6 – 10 pracovníků a zbývajících 18 % více než 10 pracovníků.

Výkon řídicí funkce je spojen s řadou dalších indikátorů. Graf 39 ukazuje vztah k pracovní pozici (Cn=0,131). Ti, kteří jsou na pozicích vyšších odborníků, častěji než mají přímé podřízené, ale nejvyšší řídicí pozice, tj. řízení organizačních jednotek, vykonávají stejně často jako nižší odborníci. Také lidé na pozicích rutinních nemanuálních pracovníků vykonávají řídicí funkce a dokonce častěji než nižší odborníci přímo řídí své podřízené.

Graf 39 – Výkon řídicí funkce podle pracovní pozice (%)

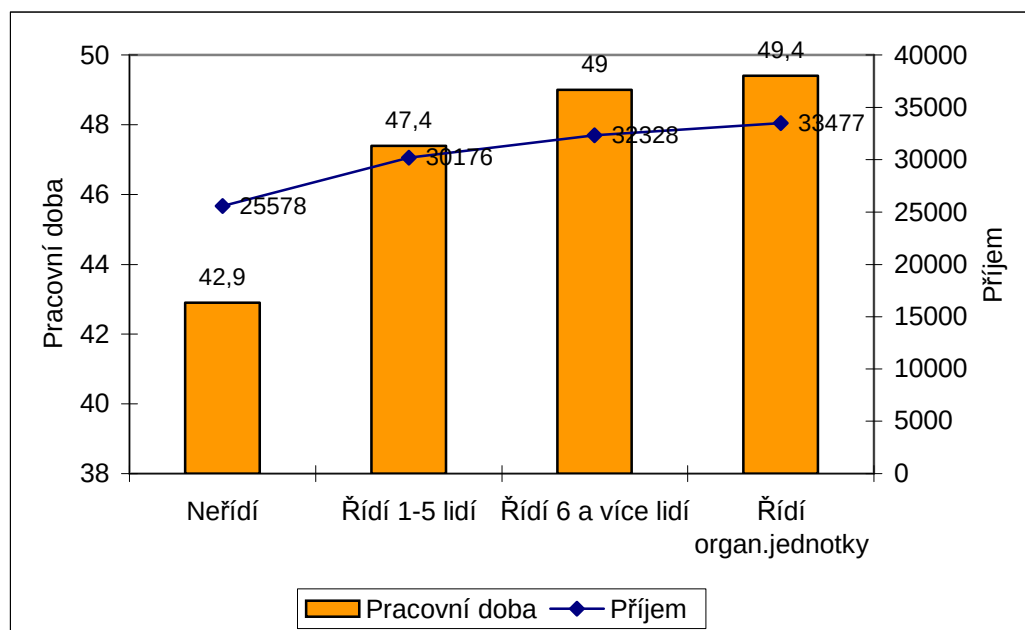


Další charakteristikou, která ovlivňuje zařazení v řízení, je typ absolvovaného oboru (Cn=0,210). Nejčastěji vykonávají řídicí funkce absolventi zemědělských oborů (49 % řídí), a dále ekonomických (43 %), technických (43 %) a zdravotnických (41 %) oborů, naopak nejméně často absolventi pedagogických oborů (19 %). V nejvyšších řídicích funkcích jsou častěji již zmínění absolventi technických (8 %) a zemědělských (7 %) oborů.

Výkon řídicí funkce samozřejmě ovlivňuje také délku pracovní doby (Cn=0,228) a výši příjmu (Cn=0,269). Ti, kteří nikoho neřídí, mají průměrnou délku pracovní doby 42,9 hodin, naopak nejvyšší řídicí pracovníci 49,4 hodin. Tomu odpovídá i diferenciací platů – lidé ve výkonných funkcích (tj. ti, kteří neřídí), mají průměrný měsíční plat ve výši 25.578 Kč,

nejvyšší řídicí pracovníci 33.477 Kč. Blíže to ukazuje graf 40.

Graf 40 – Délka pracovní doby a výše celkových příjmů podle podílu na řízení (průměry)



Ve vztahu k výkonu řídicí funkce je třeba zmínit také vliv pohlaví ($C_n=0,149$). Častěji jsou v nějaké řídicí funkci muži (44 %) než ženy (32 %). Platí to pro všechny úrovně řízení, tj. od řízení několika málo podřízených (muži 21 %, ženy 19 %), přes větší počty (15 %, resp. 9 %), až po nejvyšší řízení více organizačních jednotek (muži 8 %, ženy 4 %).

Na rozdíl od prvního zaměstnání, kde převažovaly pracovní smlouvy na dobu určitou má dnes většina absolventů (84 %) již smlouvu na dobu určitou. V případě zbývajících, kteří mají termínované smlouvy, je jejich délka nejčastěji stanovena na jeden rok. Stejně jako v prvním zaměstnání i nyní dostávají termínované smlouvy nejčastěji absolventi společenských věd (25 %) a zdravotnických (22 %) oborů a také absolventi přírodních věd (22 %), naopak nejméně často absolventi technických (14 %) a zemědělských (14 %) oborů.

Délka pracovní doby byla v případě prvního zaměstnání zjišťována ve dvou dimenzích: smluvní, která je definována v pracovní smlouvě, a reálné, čili kolik hodin dotýčný skutečně v zaměstnání odpracuje. Nyní, v charakteristikách současného zaměstnání, je sledována podrobněji. Vedle smluvní délky byly sledovány placené a neplacené přesčasy, průměrná doba strávená v jiném placeném zaměstnání či výdělečné činnosti a konečně na úrovni celkové doby strávené ve všech zaměstnáních a výdělečných činnostech.

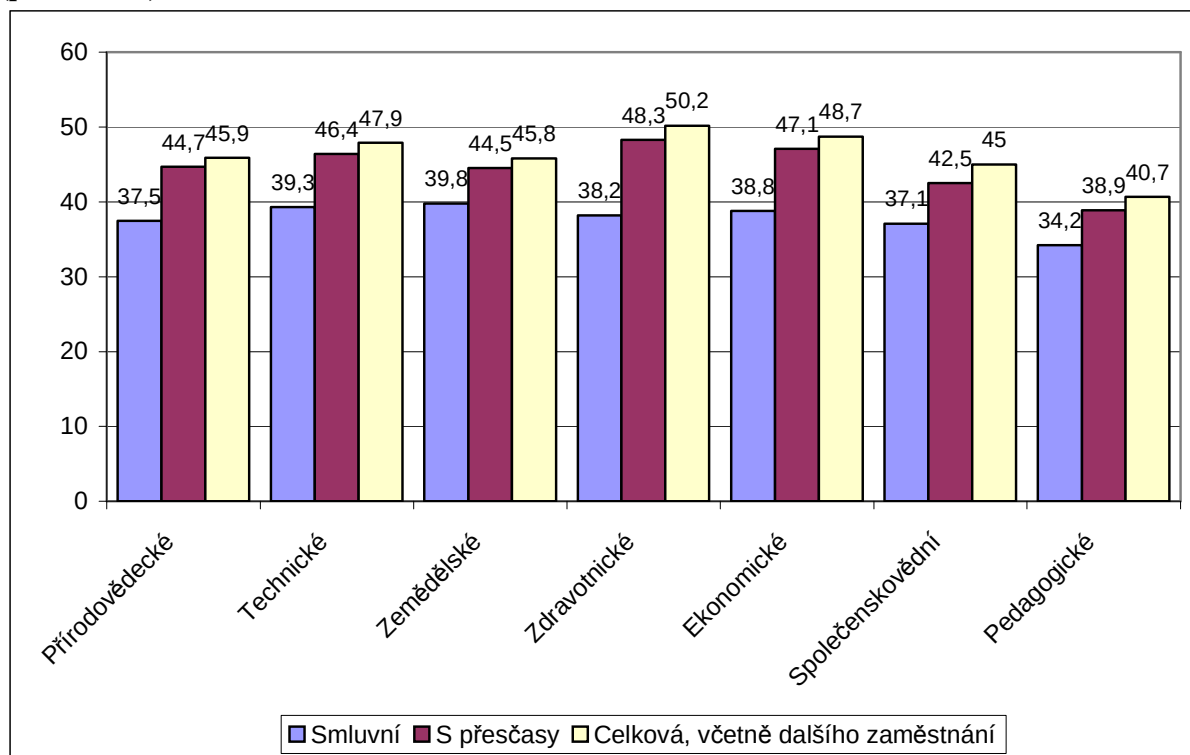
Smluvní pracovní dobu má většina pracujících absolventů (60 %) stanovenu v intervalu 40-41 hodin týdně. Kratší než 40 hodin ji má 24 %, naopak delší než 41 hodin 16 %. Smluvní dobu je ovšem nutno zvýšit o placené či neplacené přesčasy, které se v průměru pohybují kolem 13

hodin týdně. Tyto celkové počty se ovšem dosti liší podle stejných znaků, jako v případě prvního zaměstnání, tedy typu absolvovaného oboru, pracovní pozice, výkonu samostatné činnosti či pohlaví.

Průměrná délka pracovní doby v hlavním zaměstnání (včetně přesčasů) dosahuje hodnoty 44,8 hodin týdně. Je tedy o necelé 3 hodiny kratší, než byla v roce 1998, kdy dosahovala hodnoty 47,6 hodin týdně. Stejně jako tenkrát i dnes je ale závislá zejména na typu absolvovaného oboru (Cn=0,492).

Podmíněnost je stejná, jako ve zmiňovaném prvním zaměstnání, zjištěné hodnoty jsou ovšem jak u smluvní, tak reálné délky pracovní doby poněkud delší (viz graf 41). Lze to interpretovat jako efekt délky praxe – po nezbytném zácvičku přibývají pracovní povinnosti, které se odráží v prodloužení délky pracovní doby. Nejdelší reálnou pracovní dobu mají opět absolventi zdravotnických oborů, u nichž také nejvíce narostl rozdíl v důsledku přesčasů ve srovnání s prvním zaměstnáním, a to z 6 na 10 hodin. Naopak nejkratší pracovní dobu mají opět absolventi pedagogických oborů, u nichž je také vliv přesčasů nejmenší (necelých 5 hodin). Stejně jsou na tom, pokud jde o délku přesčasů, také absolventi zemědělských oborů.

Graf 41 – Průměrná délka pracovní doby v hlavním zaměstnání a celková doba podle typu oborů (počet hodin)

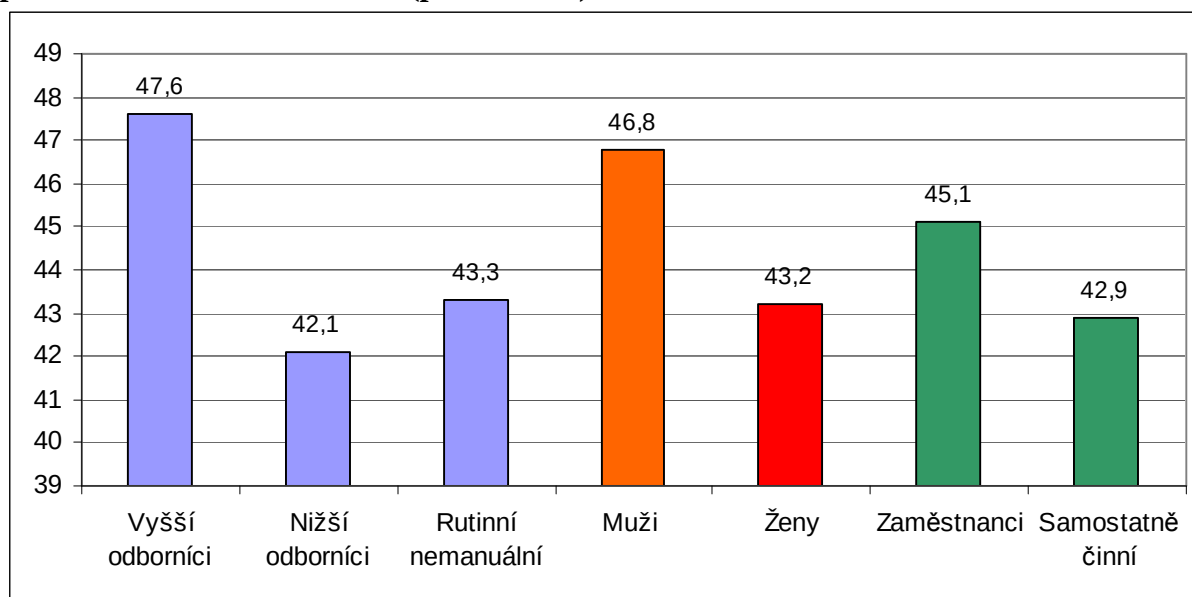


Také v roce 1998 měli pracovní dobu (včetně přesčasů) nejdelší absolventi zdravotnických

oborů, a sice 57,1 hodin týdně, což znamená, že se jim od té doby snížila o celých 9 hodin. Nutno ovšem připomenout změnu, ke které došlo ve struktuře zdravotnických oborů, které dnes již nezahrnují pouze lékaře, ale také další pracovníky, kteří pro své povolání potřebují vysokoškolské vzdělání ve zdravotnických oborech. Snížila se také pracovní doba absolventů zemědělských (z 52,1 hodin na současných 44,5 hodin týdně) a společenskovedních (z 50,2 na 42,5 hodin). V případě ostatních oborů jsou změny jen malé či žádné. Oproti 90. létům tedy došlo k určitému vyrovnaní tehdy dosti výrazných rozdílů mezi absolventy jednotlivých oborů.

Také vliv dalších charakteristik je statisticky významný (viz graf 42). Silný je vliv pracovní pozice (Cn=0,310), když ti, kteří pracují na pozici vyšších odborníků, mají v průměru o 5,5 hodin delší pracovní dobu než nižší odborníci a o 4,3 hodiny než rutinní nemanuální pracovníci. Muži mají pracovní dobu delší o 3,6 hodiny než ženy a zaměstnanci o 2,3 hodiny než samostatně výdělečně činní (což ovšem souvisí opět s typem oboru).

Graf 42 – Průměrná délka pracovní doby v hlavním zaměstnání podle pracovní pozice, pohlaví a samostatné činnosti (počet hodin)



Jak již bylo uvedeno dříve, část absolventů (10 %) vykonává více než jedno zaměstnání. V průměru v dalších zaměstnáních stráví zhruba 13 hodin týdně, avšak 39 % jim věnuje nejvíce 5 hodin a hodnota mediánu je na 8 hodinách. Nejvíce času věnují dalšímu zaměstnání v průměru absolventi ekonomických (15,7 hodin), technických (14,3 hodin) a společenskovedních (14 hodin) oborů, nejméně absolventi přírodovědeckých oborů (10,4 hodin). Muži (14,4 hodin) mu věnují zhruba o 3 hodiny více než ženy.

Sečteme-li všechny tři fondy pracovní doby (tj. hlavní zaměstnání, přesčasů a případné další zaměstnání), dostaneme se na celkovou dobu strávenou ve všech zaměstnáních či výdělečných činnostech (viz tab. 43). V průměru tedy absolventi vysokých škol odpracují týdně v takto vymezené pracovní činnosti 46,6 hodin (medián 43 hodin). Rozdíly podle typů oborů jsou uvedeny v grafu 14 a plně korespondují s předcházejícími zjištěními. Jim také odpovídá snížení celkového objemu pracovní doby ve všech zaměstnáních oproti výzkumu z roku 1998. Průměrný počet tehdy dosahoval 49 hodin (medián 46 hodin).

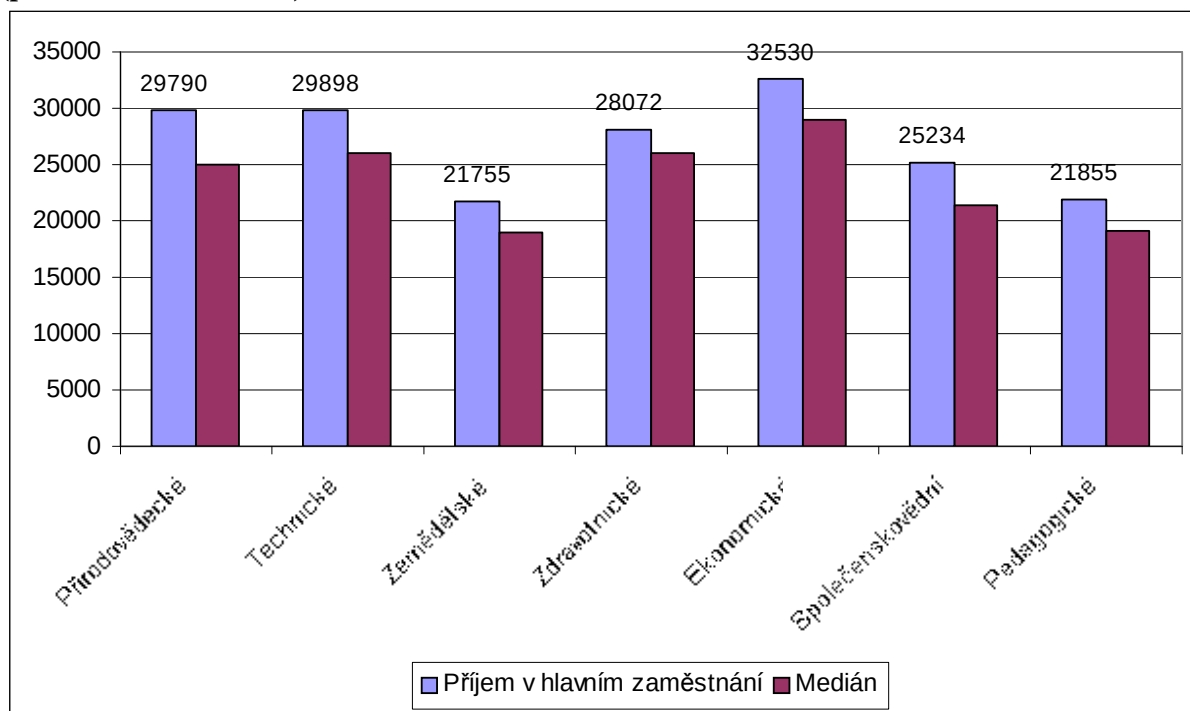
Tab. 43 – Celková doba strávená týdně ve všech zaměstnáních či výdělečných činnostech (%)

	1998	2006
Do 39 hodin	10,1	13,9
40 – 41 hodin	8,1	23,8
42 – 44 hodin	22,6	16,4
45 – 50 hodin	29,4	24,6
51 – 70 hodin	23,2	13,3
71 a více hodin	6,6	8,0
Celkem	100,0	100,0

Podobně jako pracovní doba je strukturován také hrubý měsíční příjem. I on byl sledován jednak na úrovni smluvní výše, dále z přesčasů a odměn a konečně z ostatních výdělečných činností. Z praktických důvodů je vhodnější uvádět součet příjmů smluvních a z přesčasů, neboť v obecném povědomí většinou není oddělována tzv. základní mzda a různé příplatky. Je také třeba znovu připomenout nezbytnost určité skepse pokud jde o spolehlivost přiznaných příjmů, jak tomu bylo již v části věnované příjmům v prvním zaměstnání. V tomto případě přirozeně nemá smysl provádět srovnání s rokem 1998, neboť mzdy jsou dnes již na výrazně vyšší úrovni.

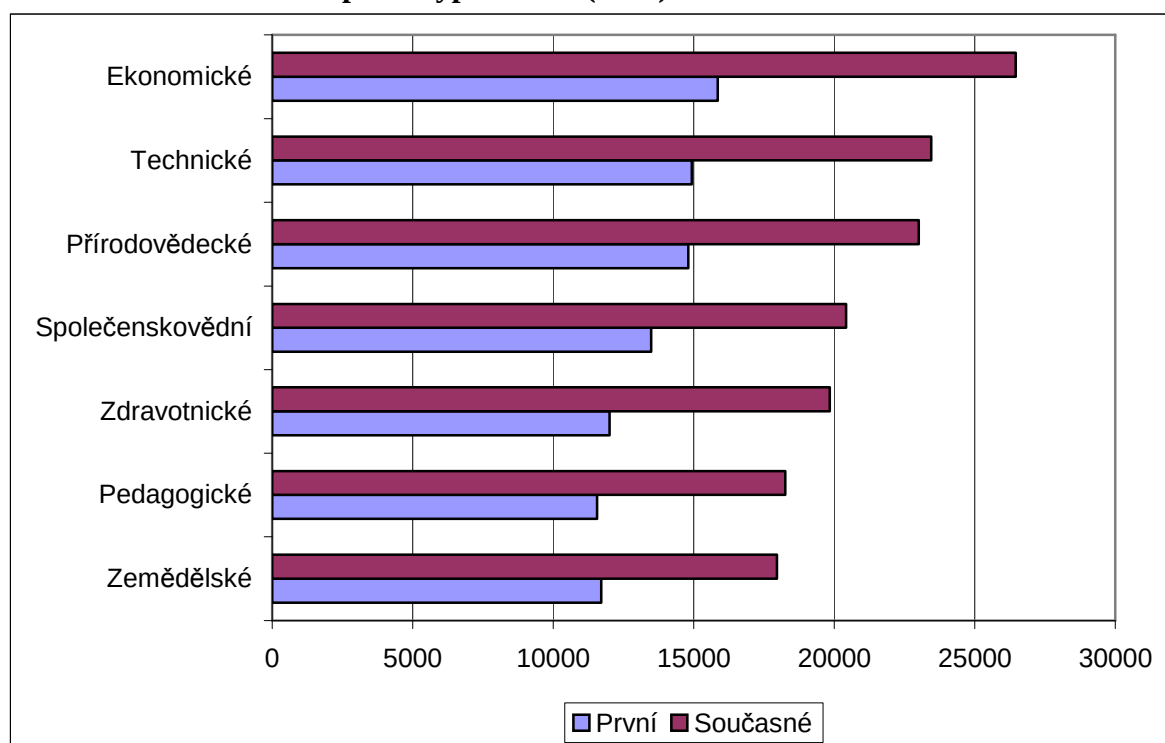
Jestliže v případě prvního zaměstnání bylo platové rozpětí z hlavního zaměstnání od 2.000 do 75.000 Kč, to současné je podstatně větší a pohybuje se od 3.000 až do 140.000,- Kč. Průměrný příjem z hlavního zaměstnání včetně přesčasů a příplatků dosahuje hodnoty 27.846,- Kč, hodnota mediánu je ovšem o něco nižší (24.000,- Kč). Podobně jako u všech příjmů i zde je průměrná hodnota výrazně ovlivněna zejména nejvyššími platy, takže navzdory průměru má 70 % absolventů plat do 30.000,- Kč.

Graf 44 – Výše hrubého měsíčního příjmu včetně přesčasů a příplatků podle typu oboru (průměr a medián v Kč)



Porovnání hrubého příjmu z prvního a současného zaměstnání poskytuje důležitou informaci o dynamice růstu platů v jednotlivých typech oborů. Skrývá ovšem jeden problém, a sice jaké příjmy srovnávat. Jak již bylo uvedeno, v případě příjmu z prvního zaměstnání je k dispozici pouze jedna hodnota (průměrný hrubý měsíční příjem), u současného zaměstnání jsou k dispozici jednak příjem bez přesčasů a příplatků, jednak s nimi. Je tedy otázkou, jaký plat byl uváděn v prvním zaměstnání, zda v uvedených přesčasech a příplatcích, či bez nich. V zájmu korektnosti uvádíme v dalším srovnání současný plat bez příplatků a přesčasů s tím, že důležitější než nominální údaje jsou stejně základní trendy (viz graf 44).

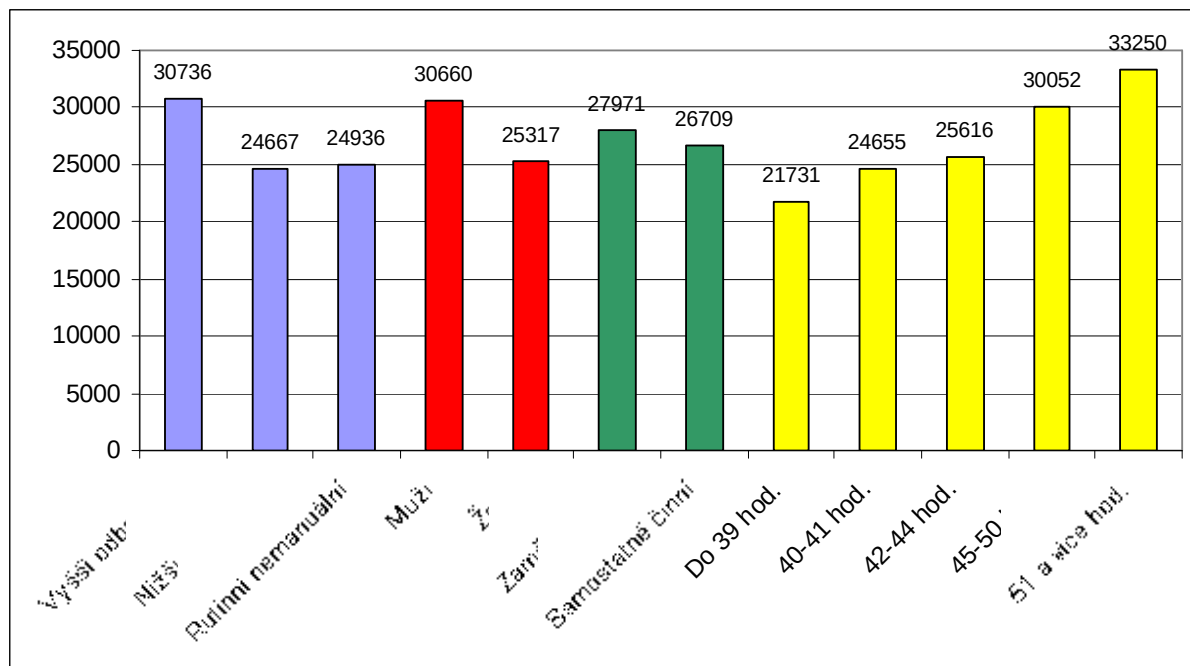
Graf 45 – Srovnání výše hrubého měsíčního příjmu (bez přesčasů a příplatků) v prvním a současném zaměstnání podle typu oboru (v Kč)



Na první pohled je zřejmé, že rozdíly v pořadí výše příjmů podle typů oborů mezi prvním a současným zaměstnáním jsou shodné. S jedinou výjimkou (zdravotnické obory) kopíruje pořadí i výše nárůstu platů. Největší platy i jejich nárůst zaznamenáváme u ekonomických oborů (nárůst o 10.601 Kč), za nimi s určitým odstupem následují růsty platů v technických (8.524 Kč) a přírodovědeckých (8.197 Kč) oborech. Poté přichází příjmy ve zdravotnických oborech, které jsou sice v průměru nižší než ve společenskovědních, ale s rychlejším růstem (7.832 Kč ve zdravotnických oproti 6.934 Kč ve společenskovědních oborech). Nejnižší platy i nejnižší růst zaznamenáváme u pedagogických (6.687 Kč) a zemědělských (6.248 Kč) oborech. Znovu ale připomínáme, že srovnáváme současný příjem bez příplatků a přesčasů a nevíme, jaký příjem uváděli dotázaní pokud šlo o jejich první zaměstnání. Pokud by v něm uváděli platy včetně těchto bonusů, byly by rozdíly pochopitelně ještě větší (jak to naznačuje výše těchto celkových platů v grafu 44).

Vraťme se nyní opět k celkovému příjmu z hlavního zaměstnání, tj. včetně přesčasů a příplatků a podívejme se na odlišnosti podle dalších charakteristik stejně, jako v případě příjmu z prvního zaměstnání.

Graf 46 – Výše hrubého měsíčního příjmu včetně přesčasů a příplatků podle pracovní pozice, pohlaví, samostatné činnosti a délky smluvní pracovní doby (průměr v Kč)



Nejsilněji ovlivňuje výši příjmu délka pracovní doby ($C_n=0,710$). Rozdíl v příjmu těch, jejichž pracovní doba je nejdelší a těch, kteří pracují nejkratší dobu, činí zhruba 11,5 tisíc Kč a je tedy v případě nejdéle pracujících o třetinu vyšší než ve skupině s nejkratší pracovní dobou.

Druhým nejsilněji působícím faktorem je pracovní pozice. Plat vyšších odborníků je o 6.000 Kč vyšší než v obou dalších skupinách pozic. Důležité je, že zatímco plat vyšších odborníků a také rutinních nemanuálních pracovníků se zhruba zdvojnásobil oproti prvnímu zaměstnání, plat nižších odborníků rostl pomaleji a do dvojnásobku mu chybí necelé 2 tisíce. Toto zvýšení ovšem současně znamená, že zatímco v prvním zaměstnání činil platový rozdíl mezi vyššími a nižšími odborníky zhruba 1.800 Kč, v současném zaměstnání to je již 6.000 Kč, tedy nikoliv dvojnásobek, ale více než trojnásobek.

Dalším faktorem, ovlivňujícím výši příjmů, je pohlaví. Ženy mají zhruba o 5 tisíc nižší plat, je ale třeba připomenout, že mají také v průměru o 3,5 hodiny kratší pracovní dobu a jejich podíl mezi vyššími odborníky činí jen 39 % oproti 65 % u mužů (zatímco na pozicích nižších odborníků je 53 % žen a jen 30 % mužů).

Poslední charakteristikou, kterou je třeba v této souvislosti zmínit, je samostatná výdělečná činnost. Na rozdíl od těch předchozích výši platu statisticky významně neovlivňuje. Uvádíme

ji zde především pro srovnání s prvním zaměstnáním. V něm totiž hrála roli dosti významnou, když zvyšovala příjem těch, kteří byli samostatně výdělečně činní, o 1.400 Kč. Skutečnost, že po 4 – 6 letech tuto roli samostatná výdělečná činnost již neplní, lze vysvětlit mimo jiné nárůstem platů ve státním sektoru. Podíváme-li se do statistik vidíme, že právě v této době u nás růst platů ve státní sféře předběhl růst platů v soukromém sektoru, což se samozřejmě promítlo i do platů absolventů vysokých škol.

Kromě platu z hlavního zaměstnání byl sledován i příjem z dalších zaměstnání. Jejich výskyt je ovšem malý, týká se jen 13 % absolventů. Pohybuje se ve velice širokém intervalu od 300 do 60.000 Kč, průměrná výše je 7.164 Kč, medián je na 5.000 Kč. Výkon dalšího zaměstnání není ovlivněn žádnou z dříve používaných charakteristik, tj. ani typem oborů, ano pohlavím, pracovní pozicí apod.

3.9. Vztah vykonávané práce a získaného vzdělání

Podobně jako v případě prvního zaměstnání i v zaměstnání současném byly sledovány také subjektivní názory a postoje na základní otázky vztahu práce a získaného vzdělání. Až na výjimky jsou sledované charakteristiky shodné, takže můžeme zhodnotit, jaké posuny ve zmíněném vztahu během úvodních let praxe nastaly.

Začneme opět názory na vztah mezi výší dosaženého vzdělání a charakterem vykonávané práce. Otázka zněla, jaké vzdělání by dotázaný považoval za nejvhodnější pro v současnosti vykonávanou práci. Posun oproti prvnímu zaměstnání ukazuje tab. 41.

Tab. 47 – Vztah úrovně vzdělání a vykonávané práce (%)

Nejvhodnější vzdělání	<i>Bakaláři</i>		<i>Magistři</i>	
	<i>První zaměstnání</i>	<i>Současné zaměstnání</i>	<i>První zaměstnání</i>	<i>Současné zaměstnání</i>
Doktorandské a jiné	2	5	5	10
Magisterské	38	57	73	81
Bakalářské	32	25	7	4
Nižší než bakalářské	28	13	15	5
<i>Celkem</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Poměrně výrazný posun v hodnocení je patrný u obou úrovní vzdělání. V případě absolventů magisterských programů, kterých byla v souboru naprostá většina (85 %), se dále zvýšil podíl těch, kteří hodnotí charakter vykonávané práci jako odpovídající dosaženému vzdělání, zvýšil se ale také podíl těch, kteří si uvědomují potřebu ještě vyššího, tj. doktorandského vzdělání.

Na druhé straně se výrazně (o 10 %) snížil podíl těch magistrů, kteří hodnotí své vzdělání jako silně naddimenzované (tj. stačilo by nižší než bakalářské vzdělání).

Toto zjištění můžeme opět porovnat s výsledky výzkumu z roku 1998. Tehdy ještě nebyli absolventi bakalářského studia, takže můžeme srovnávat celý soubor z toho roku se souborem nynějších magistrů. Otázka byla formulována poněkud odlišně - nezjišťovala, jaké vzdělání by bylo nejvhodnější, ale zda by mělo být vyšší, stejné či nižší. Z této polohy se ovšem dá transponovat do podoby použité v roce 2006. Jestliže nyní (tj. v roce 2006) je 10 % absolventů (magistrů) názoru, že by potřebovali vyšší vzdělání (tj. doktorandské či postgraduální), pak v roce 1998 to byl podíl stejný (11 %). Zatímco úroveň vykonávané práce 81 % absolventů v roce 2006 odpovídá úrovni dosaženého vzdělání, pak v roce 1998 tomu tak bylo jen u 75 % absolventů. A konečně nižší úroveň vzdělání by v roce 2006 stačila 9 % a v roce 1998 14 % absolventů. Z toho lze usoudit, že nyní úroveň vykonávané práce poněkud více odpovídá úrovni získaného vzdělání než tomu bylo u absolventů z roku 1998. Toto zjištění je ve zdánlivém rozporu s tezí o rozvolnění vztahu mezi dosaženou úrovní vzdělání a náročností vykonávané práce, je ovšem třeba si uvědomit, že od té doby se rozšířily možnosti uplatnění absolventů vysokých škol zejména na úrovni nižších odborníků (viz předchozí kapitola).

Také v případě absolventů bakalářských programů jsou patrné posuny v hodnocení dostatečnosti svého vzdělání. Výrazně se zvýšil podíl těch, kteří hodnotí získaný bakalářský stupeň jako nedostatečný – posun ze 40 % na 62 % signalizuje, že v praxi jsou stále vyžadování spíše absolventi tzv. dlouhých programů (magistři, inženýři) a že bakalářské programy jsou spíše nedostatečné. Jen čtvrtina bakalářů hodnotí svoji práci jako odpovídající dosaženému vzdělání, zhruba každý osmý bakalář jako práci, na kterou by stačilo nižší vzdělání.

Samozřejmě, musíme připustit také určitou míru manifestovaných postojů, kdy vykonávaná práce je subjektivně hodnocena jako náročnější, než ve skutečnosti je. Na druhé straně nelze nevidět, že současná masová (a tedy často ne příliš kvalitní) produkce absolventů bakalářských programů může s velkou pravděpodobností zakládat vážné problémy ve využití této úrovně vzdělání v blízké budoucnosti.

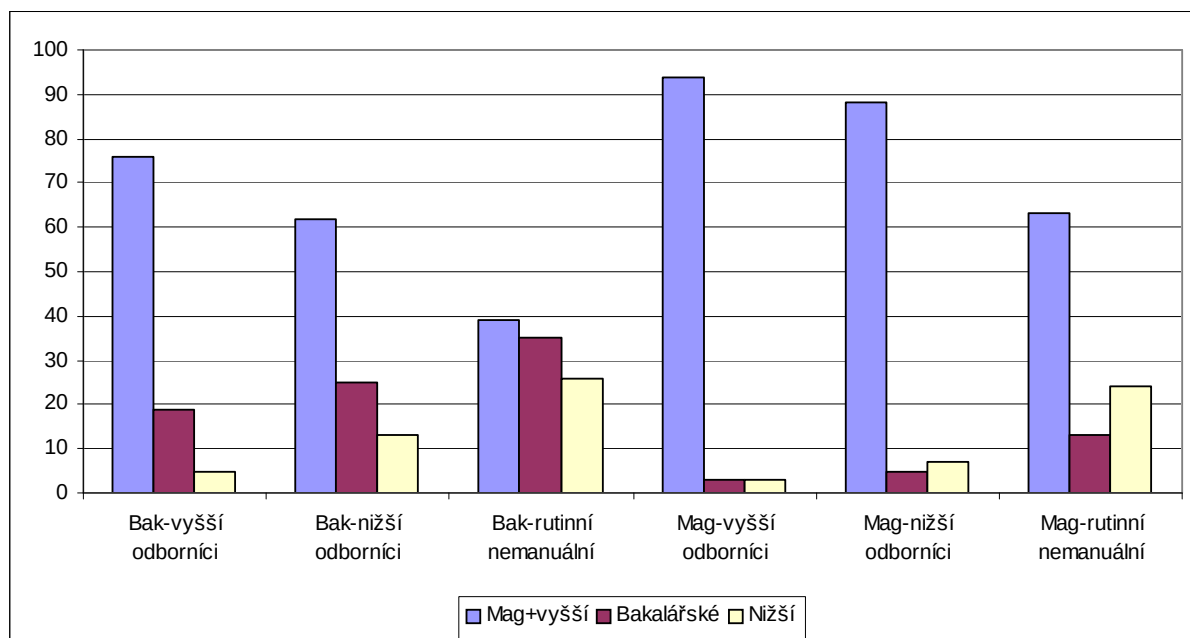
Na obou úrovních vzdělání jsou ovšem určité rozdíly podle typů absolvovaných oborů. V případě absolventů bakalářských programů hodnotí své vzdělání jako odpovídající vykonávané práci nejčastěji absolventi zdravotnických oborů (39 %). Největší deficit vzdělání, tj. za nejvhodnější považují vyšší vzdělání, pocítují absolventi ekonomických (68

%), pedagogických (65 %), technických (63 %) a zemědělských (63 %) oborů. Absolventi zemědělských oborů jsou také těmi, kteří nejčastěji hodnotí své vzdělání jako vyšší než je potřeba, tj. práci by odpovídalo spíše nižší vzdělání (25 %). Podobně pesimističtí jsou také absolventi přírodovědeckých oborů (19 %).

U absolventů magisterských oborů je toto hodnocení odlišné. Jako odpovídající hodnotí výši svého vzdělání zejména absolventi zdravotnických (97 %), přírodovědeckých (94 %) a pedagogických (94 %) oborů. Nižší vzdělání by odpovídalo vykonávané práci především opět podle absolventů zemědělských oborů (20 %).

Bylo by ovšem chybou se domnívat, že nepříznivé hodnocení vztahu mezi vykonávanou prací a dosaženou úrovní vzdělání se týká jen těch, kteří pracují na nižší pracovních pozicích. Jak ukazuje graf 48, také mezi těmi, kteří pracují na pozicích vyšších odborníků se najde dost těch, kteří hodnotí své vzdělání jako vyšší než potřebné. Nejméně jich sice je u absolventů magisterských programů (5 % u vyšších odborníků), mezi bakaláři je jich na těchto pozicích ale již 24 %. V případě nižších odborníků jsou podíly „nadbytečného“ vzdělání již vyšší (12 % u magistrů, 38 % u bakalářů).

Graf 48 – Vztah mezi vykonávanou prací a dosaženým vzděláním podle pracovní pozice (%)



Druhým aspektem subjektivního hodnocení vykonávané práce je její vztah k absolvovanému oboru. Otázka opět zněla, jaký obor studia je považován za nejvhodnější pro vykonávanou

práci. Srovnání s hodnocením v prvním zaměstnání opět ukazuje tab. 49.

Tab. 49 – Vztah oboru vzdělání a oboru vykonávané práce (%)

Nejvhodnější obor	<i>Bakaláři</i>		<i>Magistři</i>	
	<i>První zaměstnání</i>	<i>Současné zaměstnání</i>	<i>První zaměstnání</i>	<i>Současné zaměstnání</i>
Jednoznačně vystudovaný obor	22	20	38	36
Vystudovaný nebo příbuzný obor	53	58	45	51
Zcela jiný obor	11	13	9	9
Není třeba oborové specializace	14	9	8	4
<i>Celkem</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

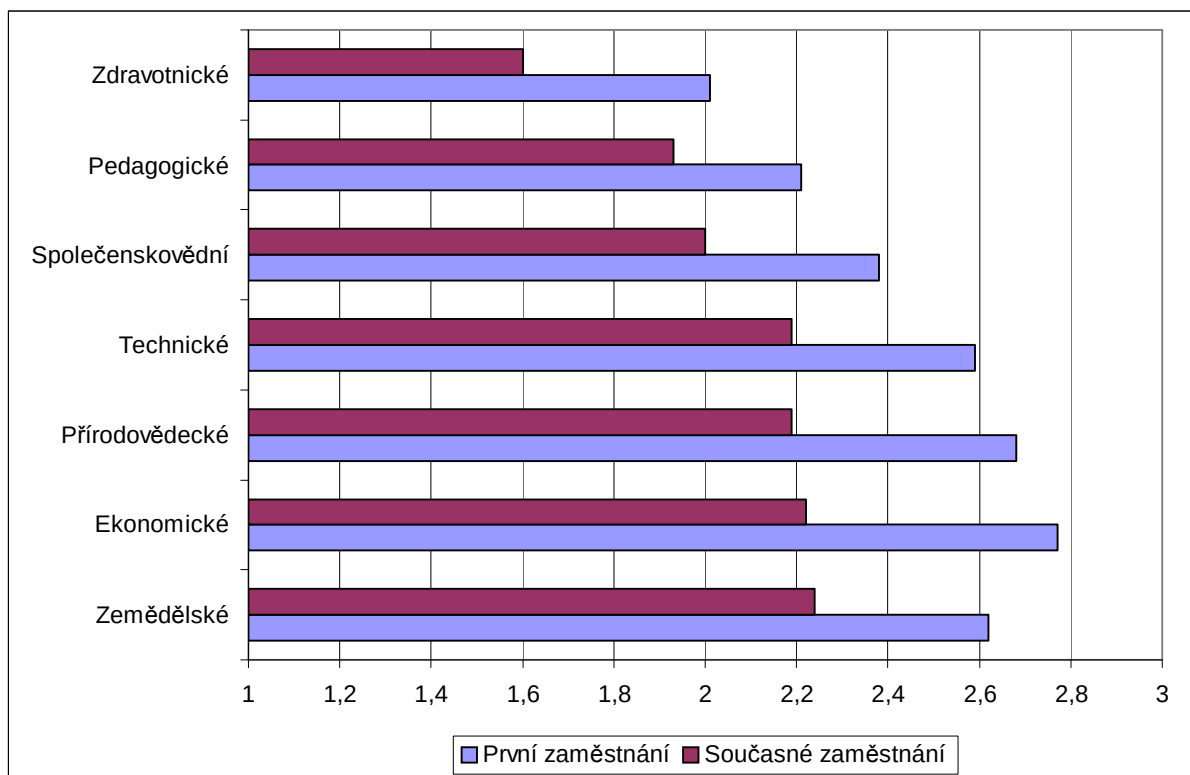
V případě oborů nejsou změny, ke kterým došlo v dosavadní profesní dráze absolventů, tak výrazné, jako u úrovně vzdělání. U absolventů bakalářského i magisterského studia na jedné straně mírně poklesl důraz na konkrétní absolvovaný obor, na straně druhé se mírně zvýšil význam příbuzných oborů. Jinými slovy došlo k určitému „obroušení“ jednoznačnosti absolvovaného oboru. Na opačném pólu se snížil podíl práce, ke které není třeba žádné oborové specializace, a to jak u bakalářů, tak magistrů.

Také tento vztah byl sledován i v roce 1998, rozdíly ve formulaci otázky jsou ovšem tak velké, že nelze výsledné názory korektně srovnávat.

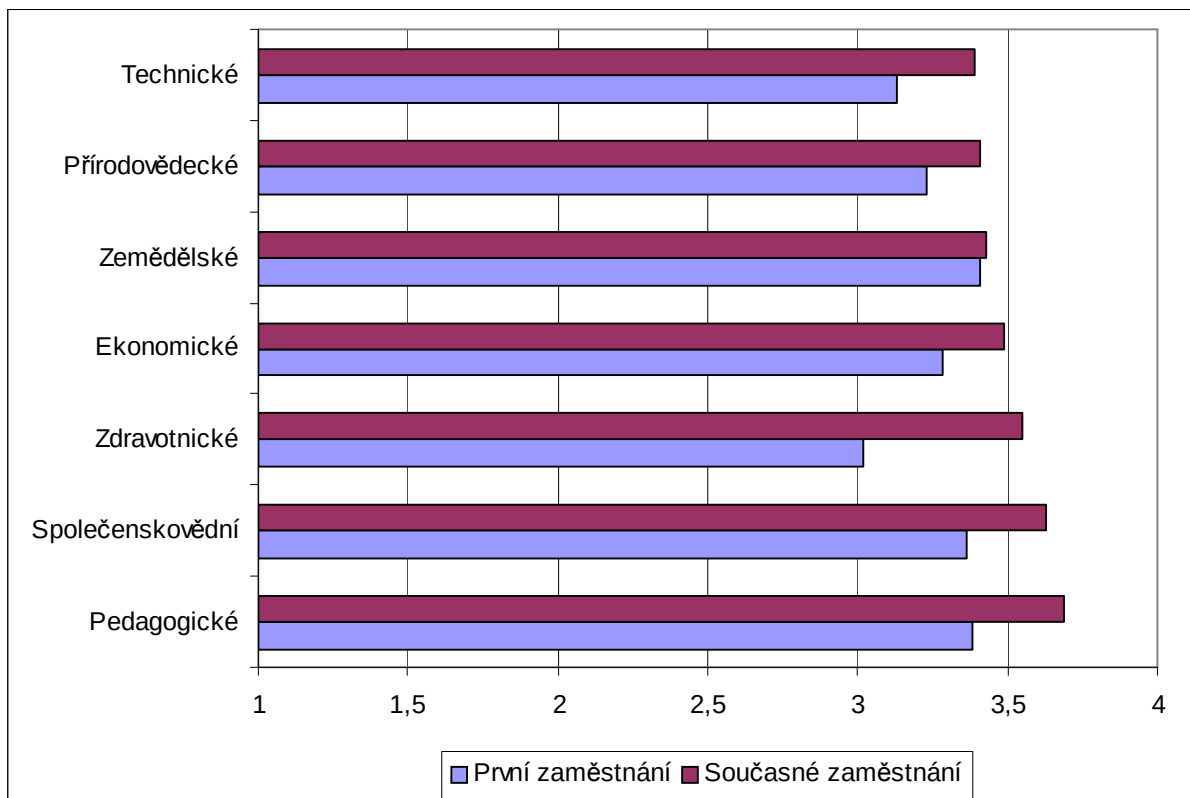
Z hlediska typů absolvovaných oborů se nynější hodnocení příliš neliší od hodnocení v rámci prvního zaměstnání. Nejtěsnější vazbu na absolvovaný obor uváděli opět absolventi zdravotnických oborů (77 % jednoznačně absolvovaný obor, v prvním zaměstnání to bylo 80 %), naopak nejvíce těch, kteří uváděli, že jejich práci vyžaduje zcela jiný či žádný obor, absolvovalo zemědělské (22 %, v prvním zaměstnání 23 %), společenskovední (20 %, resp. 25 %) či přírodovědecké (20 %, resp. 23 %) obory.

Stejně, jako v případě prvního zaměstnání i u zaměstnání současného byly sledovány dva názory na využívání znalostí a dovedností. Prvním bylo jejich využití v současné práci, druhým případný převis požadavků práce nad nimi. Obě hodnocení byla opět měřena na pětistupňové škále, kde 1 = do značné míry, 5 = vůbec ne. Srovnání průměrných hodnot zjištěných názorů mezi prvním a současným zaměstnáním podle typů oborů ukazují následující grafy 50 a 51.

Graf 50 – Míra využití znalostí a dovedností v prvním a současném zaměstnání podle typů oborů (vážený aritmetický průměr na škále 1 = do značné míry, 5 = vůbec ne)



Graf 51 – Míra přebytku náplně práce nad současnými znalostmi a dovednostmi v prvním a současném zaměstnání podle typů oborů (vážený aritmetický průměr na škále 1= do značné míry, 5 = vůbec ne)



Z obou grafů je zřejmý pozitivní posun v obou hodnocených charakteristikách. Poněkud větší registrujeme u využití znalostí a dovedností. Celkové rozpětí průměrných hodnot podle typů oborů se snížilo z 0,76 bodu (rozdíl mezi průměrem absolventů ekonomických a zdravotnických oborů) u prvního zaměstnání na 0,64 bodu (rozdíl mezi absolventy zemědělských a zdravotnických oborů) u současného zaměstnání. K největšímu posunu došlo u absolventů ekonomických oborů (o 0,55 bodu), třebaže právě oni (a absolventi zemědělských oborů) podobně, jako v prvním zaměstnání, uvádějí relativně nejmenší míru využití znalostí a dovedností. Na opačném pólu stojí opět absolventi zdravotnických oborů, jejichž míra využití znalostí a dovedností, v hodnocení prvního zaměstnání jako nejvyšší, se ještě více zvýšila (o 0,41 bodu). K relativně nejmenšímu zlepšení hodnocení došlo u absolventů pedagogických oborů (jen o 0,28 bodu), kteří si ale přesto udrželi druhou nejlepší pozici.

Změny v hodnocení případného převisu požadavků práce nad současnými znalostmi a dovednostmi jsou již poněkud menší, více ale ovlivnily zjištěné pořadí podle typů oborů. I zde se snížilo celkové rozpětí průměrných hodnot podle typů oborů, a to z 0,39 bodu (rozdíl mezi průměrem absolventů zemědělských a zdravotnických oborů) u prvního zaměstnání na 0,30 bodu (rozdíl mezi absolventy pedagogických a technických oborů) u současného zaměstnání. K největšímu posunu zde došlo u absolventů zdravotnických oborů, u kterých byl zmíněný převis v prvním zaměstnání největší a u kterých poklesl o 0,53 bodu. Jinými slovy, absolventi zdravotnických oborů si v průběhu dosavadní pracovní dráhy nejvíce osvojili poznatky a dovednosti nutné pro výkon své práce. Naopak téměř se nezměnilo hodnocení absolventů zemědělských oborů (posun o 0,02 bodu), kteří spolu s absolventy přírodovědeckých a technických oborů patří k těm, kde převis náplně práce nad znalostmi a dovednostmi je největší, tj. kde tyto znalosti a dovednosti za požadavky práce nejvíce zaostávají.

Jen současného zaměstnání se týkala charakteristika zjišťující, jak dlouho by trvalo průměrnému absolventovi s odpovídajícím vzděláním plné zvládnutí daného zaměstnání. Jejím smyslem bylo postihnout subjektivně vnímanou náročnost vykonávané práce. Byla měřena na intervalové škále, kde nejkratším intervalem byla doba do 6 měsíců, nejdelším nad 10 let. Protože ale delší doby nebyly dostatečně obsazeny, pro potřeby analýzy byly sloučeny a nejdelší interval tak začíná již 3 lety. Názory absolventů na zmíněnou náročnost jsou vcelku rovnoměrně rozloženy – zhruba stejný díl ji vymezil nejkratším obdobím do 6 měsíců (27 %), od 7 do 11 měsíců (28 %) a od 1 do 2 let (29 %). Zbývajících 16 % zvolilo nejdelší interval 3 a více let.

Toto hodnocení je samozřejmě podmíněné charakterem vykonávané práce, který můžeme zjišťovat jednak pracovní pozicí, jednak typem absolvovaného oboru. Silnější vliv má typ oboru ($C_n=0,181$). Nejkratší dobu pro zvládnutí vykonávané práce uváděli absolventi přírodovědeckých (36 % do 6 měsíců), zemědělských (36 %) a společenských (32 %) oborů. Naopak nejdelší dobu 3 a více let zcela jednoznačně absolventi zdravotnických oborů (29 %) následovaní absolventy pedagogických oborů (20 %).

Vliv pracovní pozice ($C_n=0,159$) nebyl tak jasný, jak by se první pohled zdálo, že totiž ti, kteří jsou v nejvyšších pozicích, budou také uvádět nejdelší dobu. Názory vyšších odborníků se naopak blížily průměru, když 22 % uvádělo nejkratší dobu, 19 % naopak nejdelší a zbývající část se rovnoměrně rozdělila do obou středních intervalů (7-11 měsíců a 1-2 roky). Je jasné, že hodnocení těch, kteří jsou na pozicích rutinních nemanuálních pracovníků, se bude více blížit kratšímu pólu hodnotící škály. Nejkratší dobu (do 6 měsíců) uvedlo 46 % z nich, naopak nejdelší (3 a více let) jen 7 %. Názory nižších odborníků se plně kryly s průměrným hodnocením.

Vztah doby zvládnutí vykonávané práce k předchozím dvěma hodnocením znalostí a dovedností je evidentní a také statisticky významný (k využití znalostí a dovedností $C_n=0,225$, k převisu náplně práce $C_n=0,172$). Jeho průběh je jasný – čím je podle názorů absolventů potřeba více času k plnému zvládnutí daného zaměstnání, tím je hodnocení míry využití znalostí a dovedností větší (do 6 měsíců je průměr 2,36, 3 a více let je průměr 1,74). Stejně je tomu i v případě převisu náplně práce nad znalostmi, kdy více času k zvládnutí zaměstnání znamená také větší převis (do 6 měsíců je průměr 3,74, 3 a více let je průměr 3,30).

Poslední dvě otázky tohoto bloku se vztahovaly k dalšímu vzdělávání. Nějaký kurz či školení související s vykonávanou prací absolvovalo v uplynulých 12 měsících 73 % absolventů. Hlavním motivem byla aktualizace znalostí (78 %), druhým nejčastějším bylo zlepšení kariérních možností (14 %). Zbývající motivy (práce v jiném oboru, příprava na vlastní podnikání a další) byly zastoupeny jen zcela okrajově.

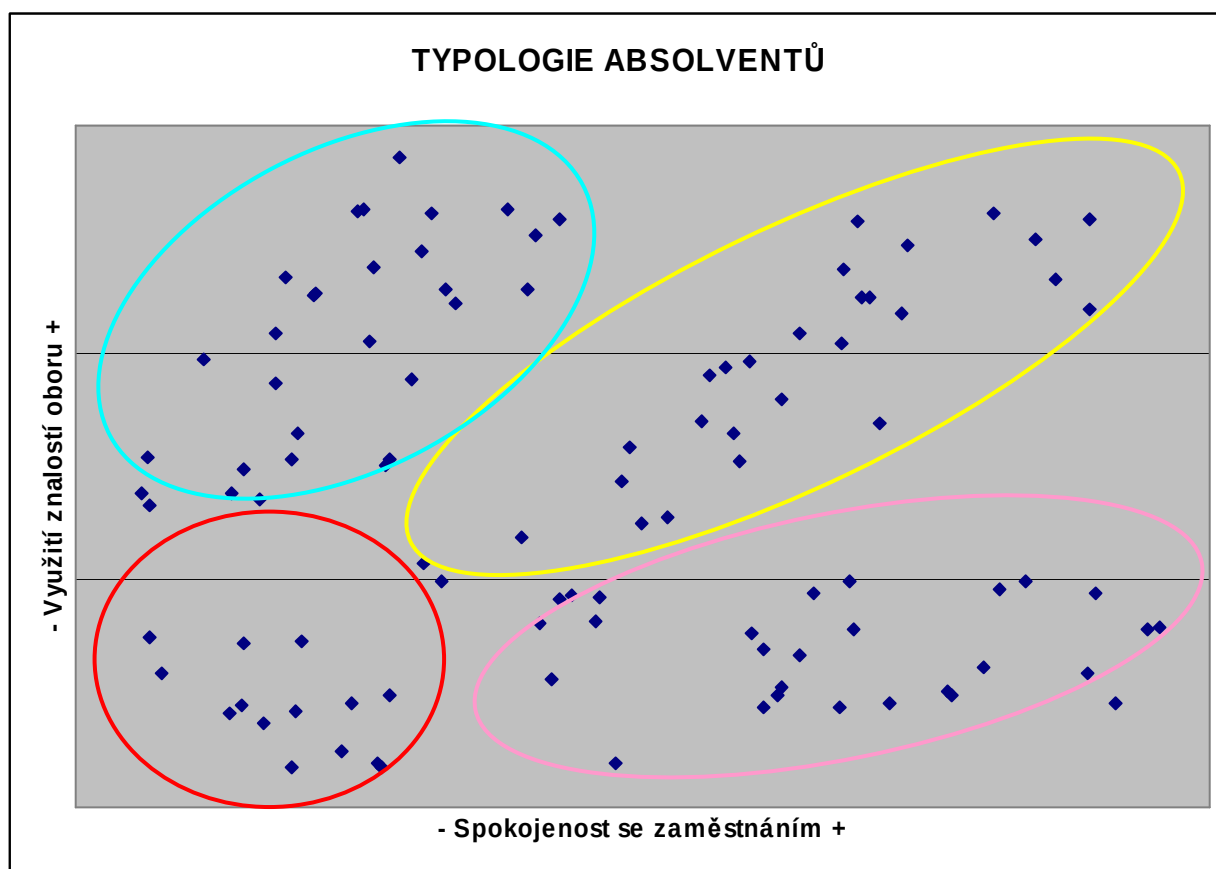
Téma dalšího vzdělávání se stalo ve výzkumné praxi v poslední době dosti frekventovaným, takže je k dispozici poměrně dostatek aktuálních dat. Z výzkumu Národního vzdělávacího fondu z roku 2007 vyplývá, že z dospělé populace ČR se v uplynulých 12 měsících zúčastnilo nějakých vzdělávacích kurzů 37 % lidí. Z těch, kteří mají vysokoškolské vzdělání, to bylo ale již 64 %. Vezmeme-li v úvahu, že s věkem tato aktivita přirozeně klesá, pak zjištěný podíl kurzů u absolventů odpovídá situaci v dalším vzdělávání v celé společnosti.

Určitou roli v účasti na tomto vzdělávání má jen typ absolvovaného oboru ($C_n=0,131$). Nejvíce se jej účastní absolventi zdravotnických oborů (85 %), nejméně pak absolventi přírodovědeckých (65 %), společenskovědních (67 %), technických (68 %) a zemědělských (68 %) oborů. Je ovšem třeba připomenout, že absolvování kurzů a školení je v některých oborech (např. právě zdravotnických) obligatorní, zatímco jinde má charakter výrazněji dobrovolný, což platí právě pro obory s nejmenším zastoupením.

3.10 Spokojenost se současným zaměstnáním a využití nabytých znalostí

Dimenze, které dotvářejí plastickou představu o kvalitě studia a následném uplatnění absolventů jsou, kromě míry získaných a požadovaných kompetencí, také samotná spokojenost s prací a dále míra využití znalostí a dovedností (případně převis požadavků v náplni práce). Při zjišťování korelačních koeficientů se totiž ukázalo, že celková spokojenost s prací sice koreluje s mírou využití znalostí v zaměstnání, ovšem na čtyřech hlavních kompetencích, tedy rozdílem mezi její získanou a požadovanou úrovní) je vlastně nezávislá. Rozložení průměrů spokojenosti s prací podle škol je velmi špičaté – nejspokojenější absolventi (z UK) deklarují o pouhých 13 setin bodu vyšší hodnotu spokojenosti se svou prací, než je průměr celkového souboru (průměrně absolventi zaznamenávali na pětistupňové škále hodnotu 3,9). Podobně špičaté rozložení, tedy data silně koncentrovaná okolo střední hodnoty se ukazují i v tabulce podle oborů, vymykají se pouze nejspokojenější bezpečnostní inženýři a nejméně spokojenější absolventi oborů osobních služeb. Z tohoto důvodu bylo navrženo překódování proměnné spokojenost se současnou prací. Pětistupňová škála (1 – velmi nespokojen až 5 – velmi spokojen) byla z důvodů rozdělení četností (první dvě úrovně znaku zaznamenalo pouze 6% respondentů) asymetricky překódována na proměnnou, která má tři úrovně znaku 1-3 = méně spokojení, 4 = spokojení a 5 = velmi spokojení. S těmito proměnnými lze dále pracovat a analyzovat příčiny ne/spokojenosti se současným uplatněním. Při jejich proložení dostaneme tento graf:

Graf 52 Celková struktura absolventů v souboru



Vzhledem k tomu, že proměnné (ještě před překódováním) na sobě nebyly nezávislé (korelace na úrovni 0,3) je na místě oddělit čtyři skupiny respondentů tímto způsobem:



1) **Připoutaní k oboru** (žlutí, 31%) - Absolventi, jejichž spokojenost v zaměstnání přímo souvisí s mírou využití znalostí a dovedností. Tedy ti, kteří jsou se zaměstnáním velmi spokojeni využívají v něm mnoho svých znalostí nabytých studiemi. Většinou jsou ve svém oboru a možná jen nedostatek zkušeností brzdí jejich kariérní růst, respektive větší využití získaných znalostí a dovedností.



2) **Ohrožení pro obor** (modří, 30%) – jsou absolventi často stále uplatnění přímo ve svém, nebo alespoň v blízkém oboru. Ve svém zaměstnání využívají své znalosti, ale přesto s ním celkově nejsou spokojeni. Je pravděpodobné,

že tito absolventi se budou snažit nalézt uplatnění někde v jiné oblasti.



jsou spokojeni.

- 3) **Adaptovaní mimo obor** (růžoví, 25%) – jsou absolventi v zaměstnání spokojení, kteří tolik nevyužívají svých znalostí. Buď dobrovolně pracují mimo svůj obor, nebo obsah studia neodpovídá náplni práce. Tito absolventi se však adaptovali dobře a se svým současným zaměstnáním



pružně reagovat na změny trhu práce a přizpůsobovat se.

- 4) **Nespokojení mimo obor** (rudí, 14%) – absolventi, kteří nevyužívají znalosti ze studia, ani nejsou spokojeni se svým současným zaměstnáním. Studium pravděpodobně neodpovídalo potřebám trhu práce, ani absolventy nenaučil

Typologie absolventů je velmi důležitá z několika důvodů. Vzhledem k velmi odlišným charakteristikám a zaměřením vzdělávacích programů (viz kapitola 3.3.) a také různému zaměření v oblasti předávání kompetencí (viz kapitola 3.5) je důležité neposuzovat úspěšnost absolventů jednorozměrně. Zjednodušeně lze říci, že některé školy, fakulty či studijní obory připravují své absolventy pro výkon konkrétního povolání v daném oboru a podle toho také upravují náplň a cíle studia – základem je získání jistého penza faktických znalostí a osvojení konkrétních dovedností. Naproti tomu jiné školy a obory se soustředí spíše na osobní rozvoj svých svěřenců, který by měl zaručit široké možnosti jejich uplatnění. Tyto dva trendy jsou dány historicky humboldtovským přístupem v Německu a newmanovským ve Velké Británii. Humboldt zdůrazňoval roli univerzit jako center vědy a intelektuální rozvoj studentů měl stát především na základě interakcí s jejich profesory v rámci rozvoje Wissenschaft, tedy prostřednictvím prohlubování znalostí v dané disciplíně. Oproti tomu Newman považoval za podstatný především přenos tradic a kulturních vzorců a tvrdil, že důraz má být kladen spíše na osobní rozvoj studentů, než na jejich odbornou přípravu. Spíše než CO je učeno je pro Newmana podstatné, JAK je to učeno.

Tyto dva mody vysokoškolského vzdělávání jsou samozřejmě weberovské ideální typy – v reálném světě se lze setkat téměř výhradně s kombinacemi obou přístupů. Proto je na místě

použít výše popisovanou typologii absolventů, která pomůže objektivněji určit skutečnou schopnost jejich uplatnitelnosti.

Rozdělení absolventů podle škol

Mimořádné postavení mezi jednotlivými školami má opět (a zcela pochopitelně) JAMU. Mezi všemi školami má největší podíl absolventů Připoutaných k oboru (40%). Celkově 80% absolventů v současném zaměstnání využívá studiem nabyté znalosti a dovednosti, což je nejvyšší podíl (společně s Policejní akademií a Veterinární a farmaceutickou univerzitou) ze všech škol.

Nicméně přestože 80% absolventů zůstává v oboru, jen necelá polovina je se svým uplatněním spokojená, což vzhledem k ostatním školám rozhodně patří mezi nízký podíl. Ve všech směrech velmi podobnou strukturu absolventů produkuje VFU, tedy absolventy setrvávající v oboru ale nepříliš spokojené. Naopak nejméně absolventů Připoutaných k oboru má Policejní akademie (pouze 22%), absolventi jsou v porovnání s ostatními nejméně spokojeni se svým zaměstnáním (jen třetina z nich), což je jistě do značné míry způsobeno „odvčím“, nikoliv pozicí. Více než polovina absolventů v zaměstnání využívá znalosti a dovednosti nabyté studiem, ale není s ním příliš spokojeno. Tyto absolventy nazýváme ohroženými pro obor, ale v případě policejní akademie je změna ekonomického sektoru pro její absolventy možná složitější než ostatní. Nejméně pro obor ohrožených můžeme nalézt mezi absolventy Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Není to ovšem způsobenou výhradně vysokou spokojeností se svým zaměstnáním (60% absolventů patří mezi spokojené), ale také nejnižší mírou využívání znalostí a dovedností ze studia (využívá je méně než polovina absolventů). Třetinu absolventů Vysoké školy ekonomické a také Jihočeské Univerzity tvoří absolventi adaptovaní, tedy ti, kteří příliš nevyužívají své znalosti a dovednosti, ale jsou spokojeni se svým zaměstnáním. Tyto absolventy můžeme tedy považovat za flexibilní pracovníky, kteří nejsou omezeni pouze na svůj obor, ale jsou schopni se přizpůsobit měnícím se požadavkům trhu práce a pružně na ně (ku své spokojenosti) reagovat. Nejméně v jiném oboru adaptovaných (okolo 10%) je, jak již bylo řečeno, mezi absolventy JAMU, VFU a PolAc.

Poslední skupinou mezi absolventy jsou nespokojení mimo obor. Jde o absolventy rozhodně nejméně žádoucí, kteří nevyužívají znalosti ze svého oboru, ani se flexibilně nebyli schopni přizpůsobit požadavkům trhu práce. Do této skupiny spadá přibližně pětina absolventů UTB, Technické Univerzity Liberec a Univerzity Pardubice, což je mezi sledovanými školami

jednoznačně nejvíce. Oproti tomu nejnižším podílem absolventů tohoto typu se prezentují Univerzity Karlova a Palackého (méně než 10%).

Rozdělení absolventů podle oborů

Připoutaných k oboru je nejvíce mezi absolventy dopravních a právnických oborů a informatiky (přes 35%), naopak z oborů ochrany přírody je k oboru připoutaných pouhých 22% absolventů. Znalosti a dovednosti ze studia tohoto oboru využívá při své práci méně než třetina absolventů. Nejvíce se svému oboru věnují absolventi lékařských a právnických oborů (okolo 80%), ovšem také největší podíl těchto absolventů spadá do skupiny ohrožených pro obor, tedy absolventů nespokojených se svým zaměstnáním. Nicméně u těchto dvou oborů je nižší spokojenost se zaměstnáním pochopitelná, protože u lékařů a právníků je rozvoj znalostí a dovedností po ukončení vysokoškolského studia velmi častým jevem (pro lékaře typicky získávání atestací a povinné praxe, pro advokáty koncipientské stáže a advokátní zkoušky) a je třeba mu věnovat mnoho času a úsilí, což tyto skupiny v hodnocení spokojenosti jistě ovlivňuje. A také je nezbytné upozornit, že do skupiny právnických oborů se řadí i studium na Policejní akademii, jejíž absolventi byli probíráni v předcházející kapitole (především fakt, že 55% jejích absolventů patří mezi nespokojené v oboru).

Co se týče adaptace na odlišný obor, respektive na nižší míru využívání znalostí a dovedností z oboru, nejtypičtějším příkladem jsou absolventi oborů týkající se ochrany přírody. Téměř polovina těchto absolventů je spokojená se svým zaměstnáním, ale využívají své studiem nabyté znalosti ve výrazně menší míře. Tento fakt však nelze zjednodušeně interpretovat pouze jako uplatnění těchto absolventů mimo obor, ale v úvahu může přicházet i jistý druh překvalifikovanosti. Vzhledem k tomu, že se tento obor od devadesátých let dynamicky rozvíjí, je možné, že jeho koncepce ještě ne zcela odpovídá požadavkům trhu práce. Studium oborů týkající se ochrany přírody poskytuje možná jiné, možná hlubší znalosti, než jsou požadovány na daných pracovních místech. Vzhledem ke spokojenosti absolventů s těmito místy nejde o mimořádně akutní problém. Ovšem pokud téměř polovina absolventů využívá své znalosti jen v malé míře, je zde zřetelný prostor pro změny ve studijním programu směřující k sblížení požadovaných a získaných znalostí a dovedností. Na opačném pólu jsou nepřekvapivě absolventi lékařských a právnických oborů (jen 12% adaptovaných). Nelze to ovšem vnímat pouze jako nízkou schopnost adaptability těchto absolventů na trhu práce, ale spíše jako důsledek jejich častého uplatnění v oboru (jak již bylo zmíněno 80% vysoce využívá znalosti nabyté studiem).

Nejsledovanější skupinou absolventů jsou z hlediska hodnocení školy Nespokojení mimo obor. Tito absolventi pět let po vystudování svého oboru nenalezli ve svém, ani v jiném oboru uspokojivé uplatnění. Produkce absolventů oborů, v nichž nelze nalézt uspokojivé uplatnění a zároveň absolventů, kteří se nejsou schopni přizpůsobit měnícím se požadavkům trhu práce je z hlediska uplatnitelnosti absolventů jednoznačně největším problémem. Obory, které připravují absolventy pro práci v odvětvích, která jsou spíše na ústupu, nebo obory, jež nejsou jednoznačně spojeny s konkrétním ekonomickým odvětvím by výukou měli podporovat a rozvíjet široce uplatnitelné znalosti a dovednosti a především schopnost přizpůsobit se požadavkům trhu práce. Do tohoto typu spadá více než pětina absolventů oborů spadajících do kategorie vědy o neživé přírodě (fyzika, chemie apod.) a také obory o životním prostředí. Ačkoliv mají obě tyto oborové skupiny přibližně čtvrtinu absolventů Připoutaných k oboru a také Nespokojených mimo obor je v obou skupinách podobný podíl, je jejich situace poněkud odlišná. V oborech o životním prostředí je méně než 10% absolventů Ohrožených pro obor, oproti průměru je to třikrát méně. Tito absolventi se ve velké míře přesunuli především do typu Adaptovaní mimo obor (celkově 47% absolventů), což je jistě mnohem vítanější varianta než v případě věd o neživé přírodě, kde jsou absolventi rovnoměrně rozprostřeni do všech čtyř typů a tedy čtvrtina absolventů spadá do typu absolventů Ohrožených pro obor a další čtvrtina do Nespokojených v oboru.

Rozdělení fakult podle typologie studentů

Shluková analýza rozdělila všechny sledované fakulty (a školy, které nemají fakulty) do 4 hlavních shluků (viz tabulka 53). Jejich středy, které tabulka ukazuje jsou vlastně nejtypičtější představitelé pro danou skupinu případů, resp. fakult. Například pro čtvrtou skupinu je nejtypičtějším případem fakulta, jejíž drtivá většina absolventů pracuje v oboru, ale není se svým zaměstnáním příliš spokojená.

Tabulka 53: Středy klastrů

	Shluk (Klastr)			
	1	2	3	4
Připoutaní	0%	34%	29%	29%
Ohrožení	0%	34%	24%	57%
Adaptovaní	50%	19%	30%	7%
Nespokojení	50%	12%	17%	7%

Shluk 1 – Do této kategorie byla zařazena jediná fakulta z celého datového souboru Reflex, a sice Fakulta Sportovních studií MU. Absolventi této fakulty deklarují výrazně nižší obě sledované charakteristiky – jak využití znalostí ve svém zaměstnání, tak i nižší spokojenost se zaměstnáním než absolventi ostatní fakult a škol. (počet případů)

Klastr 4 – UK - 1. LF, UK - LF Plzeň, MU LF, VUT - FA, JAMU - HF, Vysoká škola podnikání, Policejní akademie. Tyto školy a fakulty byly na základě typologie absolventů zařazeny do jedné kategorie, pro níž je nejpodstatnější obrovský podíl absolventů, kteří velmi využívají znalosti a dovednosti nabyté studiem. Ovšem více než dvě třetiny z těchto absolventů v oboru se svým zaměstnáním není spokojena.

Převážná většina fakult ovšem spadá do shluků 2 a 3, které nejsou tak vyhraněné jako oba výše zmíněné shluky.

Klastr 2 – Středem tohoto shluku je fakulta, jejíž dvě třetiny absolventů dosti využívají znalosti ze studia, zůstávají tedy v oboru, ale pouze polovina z nich je spokojena. Většina z těch, co znalosti tolik nevyužívají se úspěšně adaptovala a je se svým povoláním spokojena.

Klastr 3 – Tento shluk má oproti klastru č.2 menší podíl absolventů využívající znalosti a dovednosti ze studia, ale má razně vyšší podíl spokojených. Především skupina Adaptovaných je významná, absolventi těchto fakult jsou schopni se úspěšně reagovat na požadavky trhu práce a zapojit se do něho.

Druhý a především třetí klastr jsou složeny z velkého počtu fakult a s tím samozřejmě i jejich vzdálenost od středu klastru vzrůstá (viz tabulka 54) a klastry 1 a 4 jsou heterogennější než klastry 2 a 3.

Tabulka 54 – Shluková analýza fakult podle využití znalostí v zaměstnání a spokojenosti s ním

1	Vzdálenost od středu	2	Vzdálenost od středu	3	Vzdálenost od středu	4	Vzdálenost od středu
MU - FSsS	0,00	TU - Fakulta hospodářská	0,02	MZLU - Agronomická fakulta	0,04	UK - Lékařská fakulta Plzeň	0,04
		VUT - Fakulta chemická	0,02	OU - Fakulta pedagogická	0,04	MU - Lékařská fakulta	0,06
		UK - Farmaceutická fakulta	0,02	OU - Fakulta zdravot. sociáln	0,04	UK - 1. Lékařská fakulta	0,07
		OU - Fakulta filozofická	0,02	VŠB-TU - Horn.-geolog. fakult	0,04	JAMU - Hudební fakulta	0,09
		UP - Přírodovědecká fakulta	0,04	UJEP - Fakulta soc. ekonomí	0,05	Vysoká škola podnikání	0,09
		UHK - Fakulta pedagogická	0,04	VŠE-Fakulta mezinárod. vzta	0,06	Policejní akademie	0,09
		MU - Fakulta informatiky	0,06	ZU - Fakulta strojní	0,06	VUT - Fakulta architektury	0,22
		VŠB-TU-Fak. elektrot. a inform.	0,06	VŠE - Fakulta managementu	0,06		
		UP - Lékařská fakulta	0,06	VŠE-Fakulta podnikohospodá	0,06		
		VUT - Fakulta stavební	0,07	ZU - Fakulta elektrotechnická	0,07		
		UK - Pedagogická fakulta	0,07	MU - Přírodovědecká fakulta	0,07		
		VŠE-Fakulta inform. a statist.	0,08	VUT - Fakulta elektrot. a kom	0,07		
		UP - Fakulta tělesné kultury	0,08	VUT - Fakulta strojní	0,07		
		ČVUT - Fakulta stavební	0,08	JU - Zemědělská fakulta	0,07		
		MU - Pedagogická fakulta	0,08	UPa-Dopravní fakulta J.Perne	0,07		
		ZU - Fakulta pedagogická	0,08	UTB - Fakulta managementu	0,08		
		JU - Fak. zdravotně sociální	0,08	VŠB-TU - Fakulta strojní	0,08		
		UJEP - Fakulta pedagogická	0,08	MU - Filozofická fakulta	0,08		
		VŠB-TU - Fakulta bezpečnostní	0,09	UK - Evangelická teolog. Fak	0,08		
		ČVUT - Fakulta elektrotechnická	0,09	MU - Fakulta ekonom. správ	0,09		
		UHK - Fakulta informatiky a ma	0,10	UK - Fakulta t.výchovy a spor	0,09		
		UPa-Fakulta chem.-technolog.	0,11	VŠB-TU - Fakulta ekonomick	0,09		
		UPa - Fakulta filozofická	0,11	UJEP - Fakulta živ. prostředí	0,09		
		VfUB - Fakulta farmaceutická	0,12	UTB - Fakulta technologická	0,09		
		TU - Pedagogická fakulta	0,12	UP - Cyrilometod.teolog. faku	0,10		
		VŠCHT	0,14	VŠCHT-Fak.potr.a bioch.tech	0,10		
		MU - Právnická fakulta	0,14	VŠCHT-Fak.techn.ochr.prostí	0,10		
		UK - Lékař.fakulta Hradec Králov	0,17	MZLU - Fakulta lesnická a dř	0,11		
		JAMU - Divadelní fakulta	0,18	UPa-Fakulta ekonomicko spr	0,11		
		VŠCHT-Fakulta chem.-inženýrst	0,18	OU - Fakulta přírodovědecká	0,11		
		VUT - Fakulta podnikatelská	0,20	MU - Fakulta sociálních studi	0,11		
		VUT - Fakulta výtvarných umění	0,22	UK - Fakulta humanitních stu	0,12		
				MZLU - Zahradnická fakulta	0,12		
				SU - Obchod. podnikatel. faku	0,12		
				UK - Katolická teolog. fakulta	0,12		
				MZLU - Provoz. ekonomická f	0,12		
				JU - Pedagogická fakulta	0,12		
				UK - Fakulta sociálních věd	0,12		
				VŠB-TU - Fakulta stavební	0,13		
				VŠB-TU - Fak.metal.a mater.i	0,13		
				ČVUT - Fakulta strojní	0,16		
				VŠCHT-Fakulta chem.techno	0,18		
				VŠE-Fakulta národohospodář	0,19		
				TU - Fakulta textilní	0,20		
				UTB - Fakulta multimediální	0,29		

První klastr – významně nižší využití znalostí získaných studiem, i nižší spokojenost se současným zaměstnáním.

Druhý klastr – Vyšší využití znalostí, ale jen polovina absolventů je v současném zaměstnání spokojena.

Třetí klastr – Nižší využití znalostí, ale vyšší spokojenost v zaměstnání. Dobrá schopnost adaptace.

Čtvrtý klastr – absolventi úzce spjatí s oborem, ovšem většinou spíše nespokojení se zaměstnáním.

Pozn.: Vzdálenost od středu klasteru naznačuje míru odlišnost od popisovaného typu.

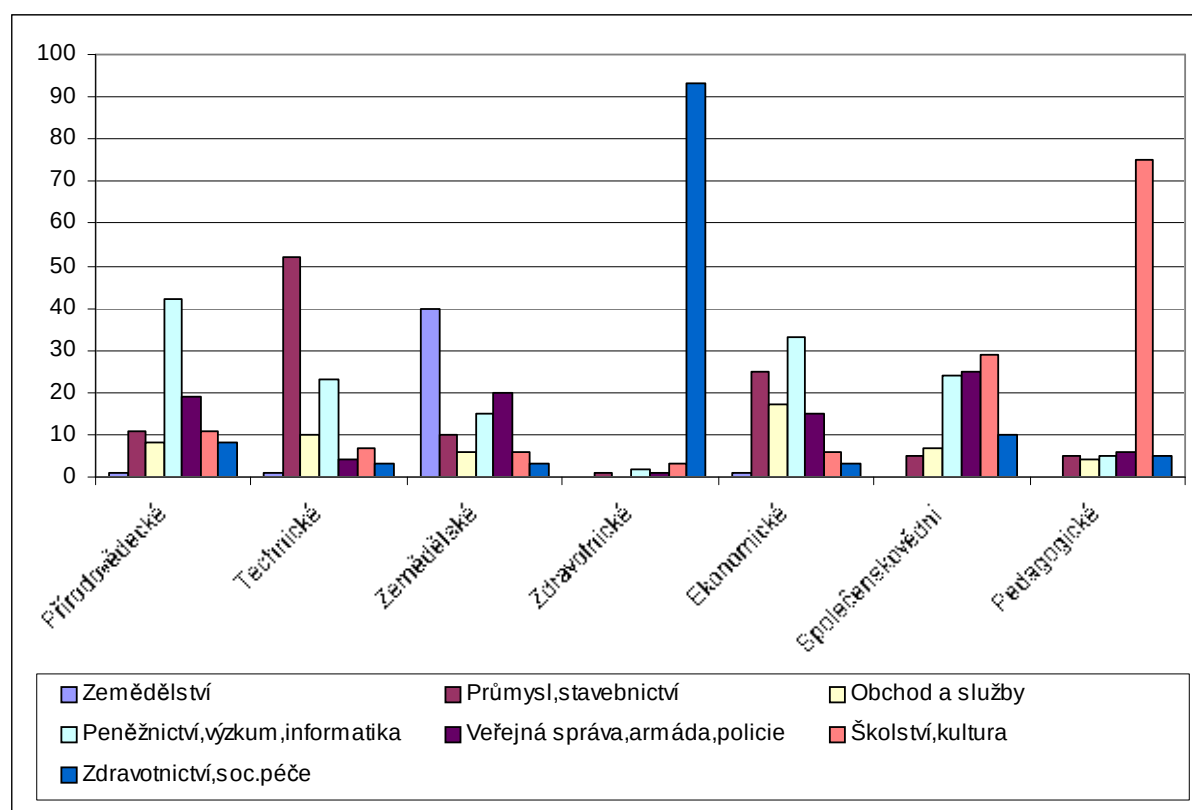
3.11 Charakteristiky zaměstnavatele

Z předchozích analýz vyplynulo, že v současné době je 89 % absolventů ekonomicky aktivních, má tedy nějakého zaměstnavatele či, v případě osob samostatně výdělečně činných, kterých je v souboru 15 %, jsou zaměstnavateli sami sobě. Nyní se budeme zabývat jejich charakteristikami, tj. prostředím, do kterého absolventi vstoupili a které více či méně ovlivňuje jejich postoje a názory.

Začneme pozicí zaměstnavatele na horizontální ose, tj. jeho odvětvovou příslušností. Je nutné si ale uvědomit, že tato příslušnost má ve vztahu k absolventům vysokých škol jen orientační význam. Některá odvětví jsou totiž z hlediska profesí dosti heterogenní, takže v řadě firem můžeme najít absolventy zcela rozdílných oborů. Typickým příkladem této vysoké heterogenity bylo vždy zemědělství, které nabízelo pracovní uplatnění pro většinu profesí na trhu práce, a to jak v horizontální (nejen zemědělské, ale i např. strojírenské, zdravotnické či pedagogické profese), tak vertikální dimenzi. (od těch nejjednodušších fyzicky náročných až po vědecké profese).

Odvětvová struktura byla sledována ve velice detailní podobě statistického třídění, které pracuje se 40 odvětvími. Tato kategorizace je ovšem příliš jemná, takže pro následující zpracování musela být rekategorizována tak, aby získané četnosti umožňovaly alespoň základní interpretaci. Samozřejmě musela být také alespoň v základních obrysech zachována oborová diferenciaci. Zastoupení absolventů v jednotlivých odvětvích ukazuje graf 55. Vyplývá z něj, že pouze dva typy oborů mají jasné uplatnění v odvětvové struktuře, a sice pedagogické a zdravotnické obory a částečně technické obory. Všechny ostatní typy oborů lze uplatnit ve více odvětvích, což bezesporu zvyšuje možnosti uplatnění jejich nositelů na trhu práce.

Graf 55 – Zastoupení absolventů podle typů oborů v odvětvích (%)



Většina absolventů (56 %) pracuje v soukromém a 39 % ve veřejném sektoru. Zbývajících 5 % jsou dílem osoby samostatně výdělečně činné, dílem pracují v méně frekventovaných formách vlastnictví (neziskový sektor, družstva aj.). Je zde tedy určitý posun ve srovnání s rokem 1998, kdy v soukromém sektoru pracovalo 46 % absolventů, ve veřejném 31 % a zbývajících 23 % v ostatních formách. Je nutno si ale uvědomit, že v roce 1998 ani manažeři některých firem nebyli schopni uvést, jaký je vlastně charakter vlastnictví jimi řízených firem. Bezpochyby v uplynulých letech došlo k určitému zprůhlednění vlastnických poměrů, které jsou tedy dnes snázeji identifikovatelné.

Na to, zda jde o veřejný či soukromý sektor, má hlavní vliv typ absolvovaného oboru (Cn=0,446), neboť některé z nich mají v sobě zmíněné sektory již více či méně obsaženy. Týká se to zejména pedagogických oborů, z nichž většina absolventů (77 %) pracuje ve veřejném sektoru, kam patří školství. Podobně, třebaže již s menší vyhraněností, se to týká absolventů společenskovědních oborů (52 %), kam patří mj. také státní správa, a dále zdravotnických oborů (51 %), neboť značná část zdravotnictví je stále součástí veřejného sektoru. Na druhé straně většina absolventů technických (80 %) a ekonomických (73 %) oborů pracuje v soukromém sektoru.

Sektorová příslušnost je zprostředkovaně, přes vykonávanou práci, ovlivněna také pohlavím ($C_n=0,202$). Muže najdeme spíše v soukromém sektoru (67 %), ženy pracují v obou sektorech zhruba stejným dílem (46, resp. 47 %).

Významnou charakteristikou, která je podmíněna sektorem, je příjem ($C_n=0,612$). Jestliže ve veřejném sektoru je průměrný měsíční příjem včetně přesčasů a příplatků 23.036 Kč, v soukromém sektoru je o 40 % vyšší a dosahuje 31.972 Kč. Týdenní pracovní doba je ovšem v soukromém sektoru v průměru o 4 hodiny delší (46,6 oproti 42,5 hodinám).

Jednou ze základních charakteristik každého zaměstnavatele je teritorium, na kterém působí. O tom, že stále větší podíl na českém trhu práce zaujímají zahraniční firmy svědčí mimo jiné i to, že více než čtvrtina absolventů (35 %) pracuje ve firmách působících na mezinárodním trhu. Čtvrtina pracuje ve firmách s celostátní působností, 18 % v regionálních a zbývajících 23 % v místních lokálních firmách.

Opět zde ale významnou roli hraje typ oboru, neboť, podobně jako v případě sektorového zařazení, i zde některé obory předznamenávají i rozsahu působnosti zaměstnavatelské organizace. Platí to opět zejména o absolventech pedagogických oborů, kteří nejčastěji (54 %) pracují v lokálních „firmách“, tj. školách, a také o absolventech zdravotnických oborů, z nichž 44 % pracuje ve stejně lokálních firmách, tj. léčebných zařízeních, pracuje 44 % a ve firmách s regionální působností, tj. nemocnicích, dalších 35 %. Na druhé straně většina techniků (57 %), polovina ekonomů (49 %) a značná část absolventů přírodovědeckých oborů (42 %) pracuje ve firmách s mezinárodním působištěm.

Mezi rozsahem působnosti firmy a jejím zařazením do soukromého či veřejného sektoru existuje dosti těsný vztah ($C_n=0,434$), ovlivňující následně i další charakteristiky. Firmy působící na místní (lokální) úrovni jsou výrazně častěji (67 %) součástí veřejného či regionálního (57 %) sektoru (zmíněné školy či léčebná zařízení, státní správa), zatímco v soukromém sektoru jsou zejména firmy s mezinárodní působností (85 %) a také většina firem s celostátní působností (56 %).

Tomu odpovídají i další charakteristiky, které jsme již analyzovaly ve vztahu k sektorům, tj. zejména délka pracovní doby a výše příjmů. Nejdelší pracovní dobu mají ti, kteří pracují ve firmách s mezinárodní působností (v průměru 47,4 hodin týdně), nejkratší ti, kteří pracují v lokálních firmách (40,8 hodin týdně). Podobně je to s příjmem – ve firmách s mezinárodní působností mají absolventi v průměru nejvíce a to 33.838 Kč měsíčně, v místních firmách naopak nejméně, 21.639 Kč měsíčně.

S působností firmy souvisí také to, v jak silném konkurenčním prostředí se pohybuje ($C_n=0,290$). Platí zde jasný trend – čím širší je záběr firmy, tím silnější je konkurenční prostředí. Firmy působící na mezinárodním poli, jsou podle názoru poloviny absolventů, kteří v nich pracují, vystaveny velmi silné konkurenci (měření na pětistupňové škále, kde 1 = velmi silná, 5 = velmi slabá konkurence) a jen 2 % z nich ji hodnotí známkou 5 (= velmi slabá konkurence). Naopak jen 20 % absolventů zaměstnaných ve firmách s místní působností uvádí nejnižší známku (1 = velmi silná konkurence) a 6 % známku nejvyšší (velmi slabá konkurence).

I v hodnocení intenzity konkurenčního prostředí se pochopitelně projevuje vliv sektoru ($C_n=0,365$). Silnější je konkurence samozřejmě pro soukromý sektor (jako velmi slinou ji označilo 47 % absolventů), zaměstnanci veřejného sektoru ji častěji hodnotily známkami blíže středu škály (2 = 32 %, 3 = 36 %).

Konkurovat se dá různými formami, které lze zjednodušit do polarity cena versus kvalita. Na takové škále (opět pětistupňové, kde 1 = hlavně cenou, 5 = hlavně kvalitou) měli také absolventi zhodnotit, čím spíše jejich organizace konkuruje ostatním. Podle očekávání je těžiště hodnocení blíže roli kvality (vážený průměr je 3,67). Variantu „hlavně kvalitou“ uvedlo 30 % z nich, variantu „hlavně cenou“ jen 4 %. Čím je přitom konkurence silnější, tím větší vliv hraje cena, resp. tím více se hodnocení blíží středu a naopak, čím je konkurence slabší, tím více roste význam kvality. Z těch, kteří uvedli velmi slabou konkurenci, současně 53 % označilo za základní nástroj konkurence kvalitu, zatímco z těch, kteří uvedli velmi silnou konkurenci, označilo kvalitu jen 31 %. Důležitým poznatkem ale je, že hodnocení významu ceny se v různých polohách intenzity konkurenčního prostředí nemění. Znamená to, že s růstem konkurence hraje větší roli více faktorů (nejen kvalita, ale i cena), zatímco tam, kde je konkurence slabší, se vystačí jen s jedním faktorem (tj. kvalitou). Řečeno ještě jinak, kvalita hraje roli vždy, důležité je, zda to je „jen“ kvalita, nebo i další faktory.

Jak je již zřejmé, uváděné charakteristiky jsou navzájem propojené a nepřekvapuje tedy, že existuje statisticky významný vztah mezi hodnocením konkurenčního prostředí a délkou pracovní doby ($C_n=0,348$) a příjmem ($C_n=0,718$). Čím je konkurenční prostředí silnější, tím je pracovní doba delší (velmi silná konkurence = pracovní doba 47,3 hodin, velmi slabá konkurence = pracovní doba 43,7 hodin) a příjem vyšší (velmi silná konkurence = příjem 33.120 Kč, velmi slabá konkurence = příjem 25.253 Kč).

Pro většinu zaměstnavatelských organizací je charakteristická relativní stabilita poptávky na

trhu. Z hodnocení, které probíhalo opět na pětistupňové škále (1 = velmi stabilní, 5 = velmi nestabilní) vyplývá, že většina dotázaných (59 %) uvedla hodnoty 1 nebo 2 (tedy stabilitu) a jen 12 % opačný pól škály (hodnoty 4 nebo 5, tj. nestabilitu). Opět zde ale existuje vazba na předchozí charakteristiky. Čím je firma vystavena větší konkurenci, tím se samozřejmě zvyšuje podíl nestability. Tam, kde je konkurence hodnocena jako velmi silná, uvádí velkou stabilitu 19 % dotázaných, ve firmách, kde je konkurence hodnocena jako velmi slabá, je tento podíl téměř trojnásobný (54 %).

K významným charakteristikám firmy patří její velikost. Byla sledována na šestistupňové intervalové škále, a to jednak pro celou organizaci, jednak pro její případné pobočky. Zastoupení v jednotlivých kategoriích je vcelku vyrovnané s tím, že poněkud více jsou zastoupeny jednak organizace s 10 - 49 zaměstnanci (24 %) a pak největší firmy s více než 1000 zaměstnanci (24 %). Podíly v ostatních (tj. 1 - 9, 50 - 99, 100 - 249 a 250 - 999 zaměstnanců) se pohybují mezi 12 a 16 %. V případě poboček, které uvedla polovina dotázaných, jsou uvedené počty samozřejmě nižší - více než polovina absolventů (53 %) pracuje v pobočkách s méně než 50 zaměstnanci.

Velikost firmy souvisí s dalšími znaky, z nichž stojí za pozornost zejména teritoriální působnost ($C_n=0,398$). Čím více má firma zaměstnanců, tím širší má dosah. U těch, které působí jen na místním trhu, se počet zaměstnanců pohybuje nejčastěji do 50 (62 %), zatímco firmy, které se pohybují na mezinárodní úrovni, mají nejčastěji více než 1000 zaměstnanců (41 %).

Lze bez nadsázky říci, že naprostá většina firem prošla či prochází většími či menšími změnami organizace práce, řízení a firemní kultury. Tento proces na rozdíl od minulosti není ovšem kampaňovitý, ale kontinuální, nepřetržitý. Každý, kdo v současnosti vstupuje do zaměstnání ať na pozici výkonnou či řídící, musí počítat s tím, že tyto změny ho budou provázet po celou jeho profesní dráhu. Proto také bylo zjišťování frekvence těchto změn a reakcí absolventů na ně součástí našeho výzkumu.

Musíme brát v úvahu fakt, že zásadními strukturálními změnami prošla naprostá většina českých podniků již koncem 90. let, takže v době, kdy absolventi vstupovali do praxe (v letech 2002-3), již byla většina podniků v tomto směru konsolidována (byť řešila zase poněkud jiné problémy, zejména s tzv. druhotnou platební neschopností). Jaké tedy změny na absolventy po nástupu do praxe čekaly?

Nejčastější byly již zmíněné změny v organizaci práce, které evidovalo 41 % absolventů.

Další nejčtenější byly změny spojené s jejich vlastní pracovní činností (33 %), což jsou ovšem změny očekávatelné s ohledem na počátek profesní dráhy a s ním spojení hledání odpovídajícího pracovního uplatnění. Další změny, spojené s pozicí zaměstnavatelské organizace, byly již méně časté, ať šlo o spojení nebo fúzi s jinou firmou (15 %), rozsáhlé snižování počtu zaměstnanců (13 %) nebo o přemístění firmy do jiné lokality (6 %).

Uvedené změny souvisejí s řadou charakteristik firem. Začneme jejich teritoriální působností. Všechny změn se týká to, že jejich intenzita je přímo úměrná rozsahu působnosti firmy. Znamená to, že všechny změny byly nejčtenější ve firmách působících na mezinárodním trhu (změny organizace uvedlo 48 % absolventů, svého pracovního postavení 39 %, fúzi 21 %, snižování stavu 15 %, přemístění firmy 8 %), zatímco nejmenší u firem lokálního významu (změny organizace 30 % absolventů, svého pracovního postavení 26 %, fúzi 10 %, snižování stavu 11 %, přemístění firmy 4 %). To vypovídá o podstatném rysu současných podniků – pokud působí na širším či přímo mezinárodním trhu, musí se rychle přizpůsobovat měnícím se podmínkám, aby obstály v konkurenčních tlacích. Pokud ale hrají jen „na malém hřišti“ jsou tyto tlaky přece jen menší (ale jsou!).

Podobný průběh má také vliv velikosti firmy. I zde platí, že četnost změn je na ni závislá. Velké firmy jsou jim častěji vystaveny než firmy malé. Nejvíce je to patrné na snižování počtu pracovníků (u firem nad 1000 zaměstnanců je uvedlo 23 % absolventů, u firem do 9 lidí 7 %), dále na změnách organizace (u firem nad 1000 zaměstnanců 53 %, u firem do 9 lidí 30 %) a na fúzích (u firem nad 1000 zaměstnanců 22 %, u firem do 9 lidí 5 %).

Třetí charakteristika, která má vliv na uvedené změny, je odvětví. S proměnami vlastní pracovní činnosti se museli nejčastěji vypořádat absolventi pracující v podnicích obchodu a služeb (43 %), průmyslu a stavebnictví (39 %), zemědělství (38 %), veřejné správy, armády a policie (36 %) a v peněžnictví, výzkumu a informatice (34 %), naopak nejméně často ve školství a kultuře (22 %). Z výpovědí dotázaných vyplývá, že reorganizace nejvíce z nich prožilo v podnicích v odvětví obchodu a služeb (50 %), průmyslu a stavebnictví (48 %) a veřejné správy, armády a policie (48 %), naopak nejméně ve školství a kultuře (29 %). Fúze byly nejčastější také v podnicích v obchodu a služeb (24 %) a průmyslu a stavebnictví (21 %), naopak téměř výjimečné ve veřejné správě, armádě a policii (7 %). Snižováním stavu prošly podniky, resp. organizace ve veřejné správě, armádě a policii (17 %), v průmyslu a stavebnictví (16 %), zemědělství (16 %), v odvětví obchodu a služeb (15 %), naopak nejméně ve školství a kultuře (9 %).

Vedle uvedených podstatných změn prochází všechny podniky proměnami spojenými s tím, co je někdy označováno jako inovační cykly. Jde o změny, které nemají tak zásadní charakter z hlediska existence firmy, které ale výrazně ovlivňují efektivitu jejího fungování. Absolventi vysokých škol by jistě měli být kromě jiného také nositeli těchto inovací, neboť právě oni by měli přinést do firmy nové poznatky a impulsy.

Zaměření inovací ve firmě bylo sledováno ve třech směrech: na produkované výrobky nebo služby, používané technologie, zařízení a nástroje a na uplatňované znalosti a metody. Měřicí škála byla pětistupňová (1 = velmi vysoký rozsah inovací, 5 = velmi malý rozsah inovací). Nejvíce se inovace týkají třetí oblasti, a sice uplatňovaných znalostí a metod, jejichž rozsah jako velmi vysoký uvedlo 15 % absolventů a dalších 37 % zvolilo druhý a 31 % třetí, střední stupeň škály. Poněkud nižší hodnocení se týkalo i dalších dvou směrů inovací, které byly hodnoceny shodně. Velmi vysoký rozsah inovací v nich uvedlo shodně 15 % dotázaných, druhý stupeň 31 % a třetí, střední stupeň 28, resp. 29 %.

Uvedená hodnocení jsou opět podmíněna základními charakteristikami jak firmy, tak hodnotících absolventů. V případě inovací ve výrobcích a službách hraje ze strany firmy velkou roli teritorium, na kterém firma působí ($C_n=0,273$). Trend je jasný a odpovídá předcházejícím zjištěním – čím je toto teritorium širší, tím větší je rozsah inovací. Podobně, i když již ne tak výrazně, je tomu s vlivem velikosti firmy ($C_n=0,143$), tj. čím je větší, tím větší jsou i inovace. Pokud jde o odvětví ($C_n=0,280$), pak nejvíce otevřeny inovacím jsou firmy v oboru peněžnictví, výzkumu a informatiky a také obchodu a služeb, výrazně nejméně pak státní správa, policie a armáda. Z individuálních charakteristik hraje největší roli pozice v řízení ($C_n=0,133$). Platí, že čím je pozice vyšší, tím je také jako vyšší hodnocen i rozsah inovací. Podobně je tomu také v případě vlivu pracovní pozice ($C_n=0,093$), tj. vyšší odborníci hodnotí rozsah inovací jako vyšší, rutinní nemanuální jako relativně nejnižší.

V případě inovací v používaných technologiích, zařízeních a nástrojích jsou průběhy závislostí stejné, jen intenzita je poněkud odlišná. Platí to o vlivu teritoria ($C_n=0,205$) a velikosti firmy ($C_n=0,139$). Pokud jde o odvětví ($C_n=0,217$), pak nejvíce jsou tomuto okruhu inovací otevřeny firmy v průmyslu a stavebnictví, nejméně, podobně jako v předchozím případě, instituce státní správy. Také vliv individuálních charakteristik je podobný, tj. pozice v řízení (0,108), naopak poněkud silnější je vliv pracovní pozice ($C_n=0,121$).

Konečně podobné, ale ještě slabší, jsou průběhy závislostí v případě inovací v uplatňovaných znalostech a metodách. Slabší je vliv teritoria ($C_n=0,133$), velikosti firmy ($C_n=0,101$), pozice

v řízení (0,106) i pracovní pozice ($C_n=0,073$). Slabší je i vliv odvětví ($C_n=0,195$), poněkud otevřenější jsou opět firmy v peněžnictví, výzkumu a informatice, nejméně již tradičně instituce státní správy.

Jak již bylo zmíněno, absolventi vysokých škol by měli být do značné míry nositeli uvedených inovací. Jestli tomu tak také je, zjišťoval dotaz, který se vztahoval k výše zmíněným změnám a zjišťoval, zda se dotyční také sami aktivně účastní zavádění těchto změn. Nejvíce se absolventi podílejí na inovacích v tom, co je jim nejbližší, což jsou uplatňované znalosti a metody (72 %), již méně na inovacích produktů a služeb (52 %) a nejméně na inovacích, které jsou jim nejvíce vzdáleny, což jsou používané technologie, zařízení a nástroje (44 %).

Roli v této angažovanosti hraje opět zejména pozice v řízení. Platí již výše zmíněný poznatek o růstu angažovanosti úměrně růstu pozice v řízení. Ti, kteří nevykonávají žádné řídicí funkce, hodnotí svoji aktivitu v tomto směru nejméně často, zatímco nejvyšší řídicí pracovníci jsou aktivní podstatně více. Také pracovní pozice hraje roli, třebaže již nižší. Rutinní nemanuální pracovníci jsou méně aktivní než nižší či vyšší odborníci. Aktivnější jsou také muži než ženy.

Závěrečná otázka bloku věnovaného inovacím zjišťovala názor absolventů na roli své firmy v procesu zavádění inovací, nových znalostí a postupů. Hodnocení probíhalo na pětistupňové škále, kde 1= spíše na špici a 5 = spíše na chvostu. Polovina absolventů hodnotila svoji organizaci v horní polovině této škály, 17 % ji uvedlo na špici a 32 % volilo druhý stupeň. Na střed škály ji umístilo 33 % a zbývajících 18 % volilo dolní polovinu škály.

Podle očekávání se na čele inovačních opatření nacházejí organizace působící na mezinárodním trhu (23 %), naproti tomu z lokálních firem je takto hodnotilo jen 8 % zaměstnanců. Podobně je tomu také v vlivu velikosti organizace, kdy ti, kteří pracují v největších (nad 1000 zaměstnanců), je hodnotí v tomto směru lépe (26 % na špici) než v případě nejmenších firem (na čelo je staví 13 % absolventů). Na čele jsou opět firmy v oboru peněžnictví, výzkumu a informatiky (22 %), nejméně tam byly umístěny organizace státní správy, policie a armády (10 %).

Z individuálních charakteristik hraje větší roli v tomto hodnocení jen pozice v řízení, když od ostatních, tj. jak těch, kteří někoho přímo řídí či neřídí nikoho, se odlišují nejvyšší řídicí pracovníci, kteří častěji umístili svoji firmu na první pozici škály (25 % oproti 16 % ostatních).

3.12. Řízení a organizace práce

Z předchozí analýzy již víme, že nějakou řídicí funkci vykonává více než třetina absolventů, pozici nevyšších řídicích pracovníků je 5 %. Nyní se budeme podrobněji věnovat některým otázkám řízení ve vztahu k pozici absolventů ve firmě. Východiskem je pohled na fungování interního trhu práce, tj. jakým způsobem jsou řídicí funkce obsazovány, jestli tzv. zevnitř, tj. dosavadními zaměstnanci firmy, nebo zvenčí, tj. nově příchozími. Můžeme předpokládat, že pokud ve firmě funguje odpovídajícím způsobem interní trh práce, jsou řídicí funkce obsazovány přednostně dosavadními zaměstnanci (samozřejmě za předpokladu dostatečné velikosti firmy).

Z odpovědí na otázku zjišťující způsoby tohoto obsazování vyšších pracovních funkcí vyplývá, že ve většině firem tento mechanismus funguje. Na pětistupňové škále uvedlo první variantu („hlavně z vlastních řad“) 36 % a variantu druhou, mírnější, dalších 32 %. Střední polohu škály uvedlo 22 % a jen desetina uvedla opačné póly škály („hlavně pracovníky zvenčí“).

V uplatňování uvedeného mechanismu hraje zmíněná velikost firmy roli ($C_n=0,177$), třebaže poněkud ambivalentní. Lze konstatovat, nejvíce je princip obsazování vyšších pracovních pozic uplatňován v nejmenších firmách a že s růstem počtu zaměstnanců se posiluje role nově příchozích. Vysvětlit tyto mechanismy znamená uvědomit si, jak firmy reálně fungují. V případě malých firem je samozřejmě počet vyšších řídicích funkcí silně omezen, takže jejich obsazování má výrazně individuální charakter (leckdy spojený i s vlastnickou strukturou). Čím je firma větší, tím má sice větší interní zdroje, které ovšem nemusí být vždy vyhovující. Proto se u větších firem daleko více uplatňuje obsazování těchto funkcí prostřednictvím konkurzů. Nejvýraznější to je u středně velkých firem (250-999 zaměstnanců), kde varianty 1 – 2 (z vlastních řad) uvedlo celkem 59 % dotázaných a varianty 4 – 5 (zvenčí) 17 %, zatímco u nejmenších firem do 9 zaměstnanců volilo varianty 1 – 2 celkem 81 % a varianty 4 – 5 jen 8 % absolventů. U největších firem (nad 1000 zaměstnanců) je již zjevně interní trh tak rozsáhlý, že umožňuje dostatečný výběr, takže podíl výběru zvenčí se poněkud snižuje (zevnitř 66 %, zvenčí 12 %).

Absolvent vysoké školy ať je v pozici výkonné či řídicí, by měl být do značné míry autonomní při rozhodování o základních attributech své práce. Zda tomu tak je a čím je případně toto rozhodování ovlivněno zjišťovala sada čtyř těchto atributů. Hodnocení probíhalo opět na pětistupňové škále (1 = do značné míry, 5 = vůbec ne). Výsledky ukazuje

tab. 56.

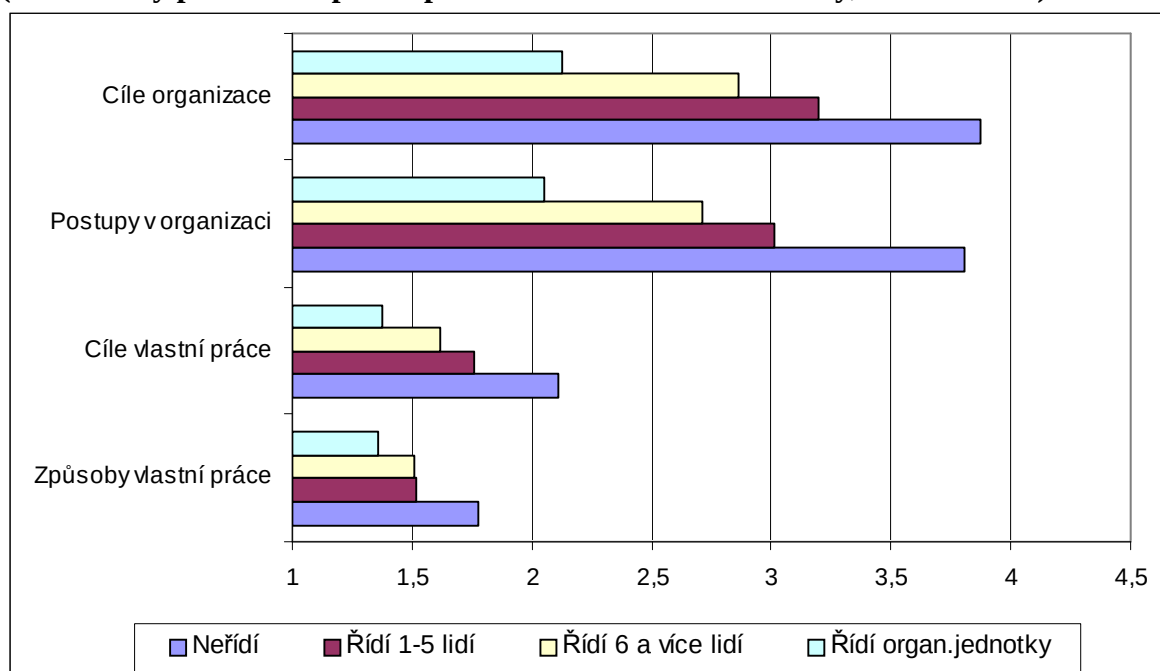
Tab. 56 – Odpovědnost za:

	<i>1 = Do značné míry</i>	<i>5 = Vůbec ne</i>	Průměr	<i>Směr. odchylka</i>	<i>Cn - Podíl na řízení</i>
Rozhodování o způsobu vlastní práce	55	1	1,67	0,89	0,162
Stanovení cílů vlastní práce	47	4	1,94	1,12	0,210
Rozhodování o pracovních postupech v organizaci	11	30	3,42	1,35	0,388
Stanovení cílů organizace	12	36	3,49	1,41	0,342

Více než polovina dotázaných uvedla bez ohledu na své pracovní zařazení autonomii v rozhodování o způsobu vlastní práce a téměř polovina také ve stanovování cílů své práce. Další dva atributy jsou již výrazně svázány s výkonem řídicí funkce, takže průměrné hodnoty nemají velkou vypovídací schopnost.

Jak vyplývá z tabulky 56, podíl na řízení ovlivňuje hodnocení všech čtyř atributů. Nejméně těch, které jsou vztaženy k jednotlivci, nejvíce těch, které se týkají organizace. Průměrné hodnoty na jednotlivých stupních řízení ukazuje graf 57. Lidé ve vyšších řídicích pozicích udávají ve všech attributech vyšší míru vlastní odpovědnosti než ti, kteří žádnou řídicí funkci nevykonávají.

**Graf 57 – Míra odpovědnosti podle pozice v řízení
(aritmetický průměr na pětistupňové škále 1 = do značné míry, 5 = vůbec ne)**



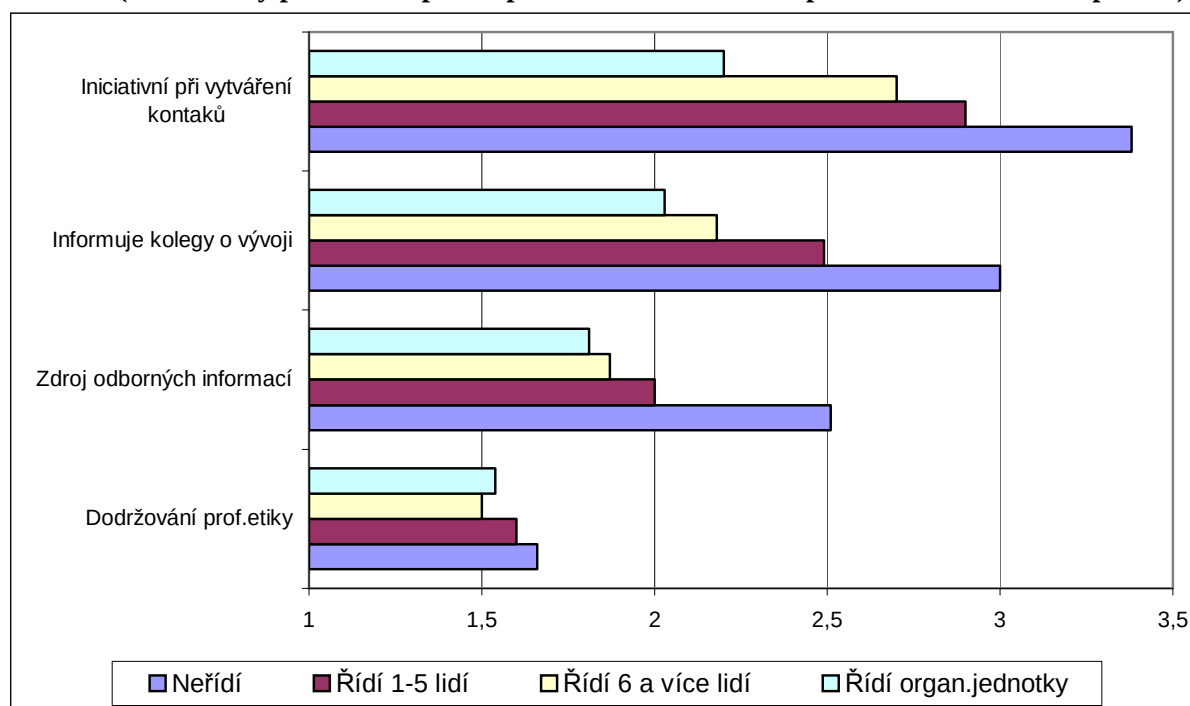
Vedle autonomie jednání je rysem pracovního postavení absolventa vysoké školy také určitá prestiž a další role, jejichž je nositelem z titulu svého vzdělání a předpokládané vysoké odbornosti. O tom, jakou roli dlouhodobě hraje prestiž vzdělání v české společnosti, vypovídá řada výzkumů (viz. např. Tuček a kol.: 2003: Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí). Některé z rolí byly opět sledovány na pětistupňové škále a výsledky ukazuje tab. 58.

Tab. 58 – Role v zaměstnání

	<i>1 = Zcela odpovídá</i>	<i>5 = Vůbec neodpovídá</i>	Průměr	<i>Směr. odchylka</i>	<i>Cn - Podíl na řízení</i>
Kolegové se na mě spoléhají jako na směrodatný zdroj odborných informací	22	3	2,29	1,00	0,277
Pravidelně informuji kolegy o vývoji v mé pracovní oblasti	16	9	2,27	1,18	0,288
Jsem iniciativní při vytváření profesionálních kontaktů	12	17	3,14	1,25	0,270
Součástí mé práce je dodržovat profesionální etiku	57	2	1,62	0,89	0,073

Nejvíce je s rolí absolventa spojeno dodržování profesionální etiky, kterou potvrdilo (sečteme-li obě krajní varianty škály) 86 % dotázaných. Významná je také jejich role nositelů odbornosti (63 %), i když v tomto a dalších dvou aspektech se opět promítá zejména pozice v řízení. Jak ukazuje graf 59, je zde stejný trend jako v případě odpovědnosti, tj. s růstem pozice v řízení rostou i uvedené aspekty role absolventů.

Graf 59 – Role absolventů podle pozice v řízení
(aritmetický průměr na pětistupňové škále 1 = zcela odpovídá, 5 = vůbec neodpovídá)



Mezi základní charakteristiky postavení absolventů v řízení a organizaci práce patří jejich pozice v dělbě práce, jinými slovy do jaké míry je také jejich pracovní výkon závislý či nezávislý na výkonu ostatních a jak je tento výkon hodnocen spolupracovníky či nadřízenými. K měření byla opět použita pětistupňová škála (1 = ve velké míře, 5 = vůbec ne). Od ostatních musí být v této souvislosti odfiltrováni ti, kteří vykonávají výrazně individualizované práce a kteří žádné kolegy v práci nemají (lze předpokládat, že to budou zejména samostatně výdělečně činní).

Tab. 60 – Vztah výkonu práce respondenta k výkonu jeho okolí

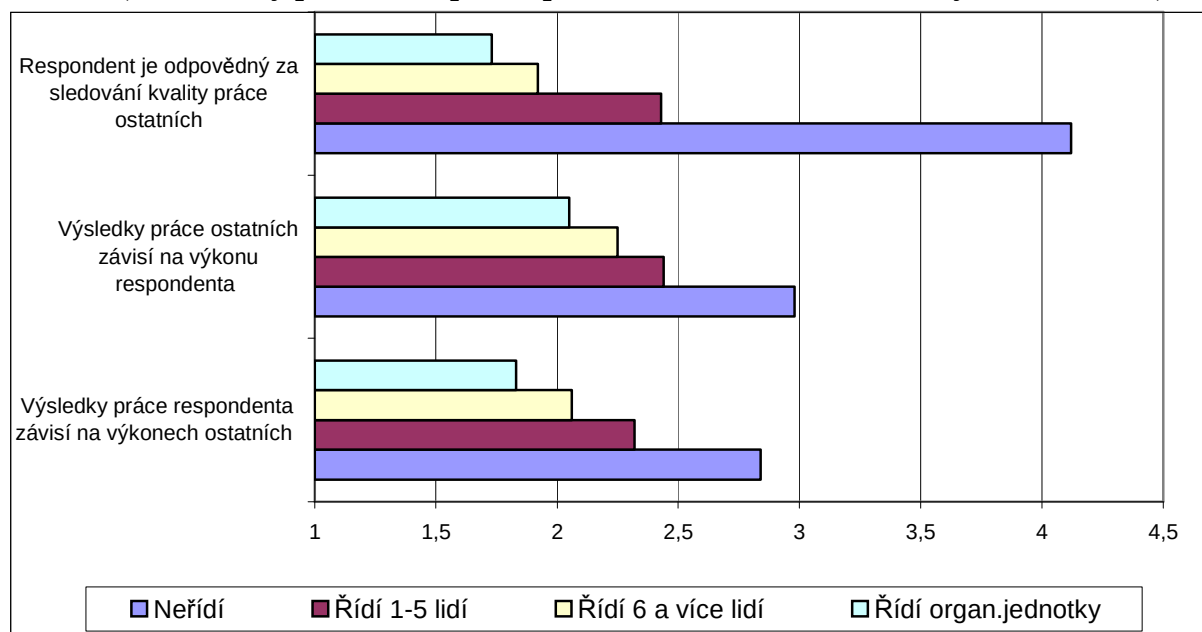
	1 = Ve velké míře	5 = Vůbec ne	Průměr	Směr. odchylka	Cn - Podíl na řízení
Výsledky práce respondenta závisí na výkonech ostatních pracovníků	22	9	2,58	1,23	0,278
Výsledky práce ostatních závisí na výkonu respondenta	17	11	2,73	1,22	0,269
Respondent je odpovědný za sledování kvality práce ostatních	18	36	3,38	1,52	0,550
Pracovní výkony respondenta mohou být objektivně posouzeny spolupracovníky	28	1	2,13	0,93	0,094

Uvedené charakteristiky jsou velice silně závislé na konkrétním charakteru vykonávané práce, nejsilněji indikovaným podílem na řízení (jsou podmíněné i dalšími, zejm. pracovní pozicí,

ale podíl na řízení má vliv silnější). Jedinou výjimkou je možnost posuzovat pracovní výkon respondenta, kde pozice v řízení žádnou výraznější roli nehraje – lze říci, že většinu pracovních výkonů lze objektivně posuzovat, přirozeně, pokud jsou k dispozici dostatečně validní poklady pro takové hodnocení. Většina dotázaných potvrdila takovou možnost (var. 1 a 2 uvedlo 68 %). Stejně je tomu v případě sledování pracovního výkonu dotyčného jeho nadřízeným. I zde pozice v řízení žádnou větší roli nehraje, tzn., že pracovní výkony většiny absolventů jsou podrobně sledovány jejich nadřízenými (var. 1 a 2 uvedlo 62 %).

Zůstaneme-li pouze u těch charakteristik, kde vliv řízení hraje větší roli, ukazuje rozdíly v hodnocení graf 61. Průběh závislostí je stejný, jako v předchozích případech, tj. čím je pozice v řízení vyšší, tím větší význam je dané charakteristice připisován.

Graf 61 - Vztah výkonu práce respondenta k výkonu jeho okolí podle podílu na řízení (aritmetický průměr na pětistupňové škále 1 = do značné míry, 5 = vůbec ne)



Poslední otázka, položená ovšem v hypotetické podobě, se týkala důsledků případných chyb v práci absolventa pro jeho firmu. Sledovala určitou formu sebereflexe, neboť krajními póly pětistupňové škály bylo jednak tvrzení, že by to organizaci vůbec nepoškodilo (1) a naopak že by ji to velice poškodilo (5). Většina dotázaných si uvědomuje možné dopady svých případných chyb, neboť 64 % uvedlo varianty 4 + 5. Pozice v řízení zde sice roli hraje, ale menší, než v předchozích případech ($C_n=0,166$). Je jasné, že čím je tato pozice vyšší, tím více si dotázaní uvědomují vážnost dopadů svých případných chyb a omylů.

3.13 Pracovní hodnoty

Podobně jako kompetence byly na dvou úrovních, individuální a pracovní, sledovány také hodnotové orientace. Na rozdíl od kompetencí zde již je možné srovnávat zjištěné poznatky s rokem 1998, neboť baterie hodnot použitá v roce 2006 je z valné části redukcí té, která byla použita v roce 1998 (ta obsahovala 19 položek, nyní jich má jen 9). Určité formulační odlišnosti zde sice jsou, ale nejsou až tak závažné, aby toto srovnání znemožnilo. Jak již je uvedeno v úvodu této kapitoly, měřicí škála byla v případě hodnot stejně jako v roce 1998 pětistupňová (1 = velmi důležité, 5 = zcela nedůležité).

Tabulka 62 ukazuje pořadí hodnot seřazené podle váženého aritmetického průměru. Pro zjednodušení jsou v ní prezentovány jen krajní kategorie škály, tj. první a pátý. U těch položek, kde to je možné, jsou uvedeny i průměry získané ve výzkumu z roku 1998.

Tab. 62 – Důležitost charakteristik práce pro respondenta osobně a pro jeho práci

	Osobní				Práce			
	<i>Velmi důležité</i>	<i>Zcela nedůležité</i>	<i>Ø</i> 06	<i>Ø</i> 98	<i>Velmi důležité</i>	<i>Zcela nedůležité</i>	<i>Ø</i> 06	<i>Ø</i> 98
c. Příležitost učit se nové věci	53,4	0,2	1,6	-	33,4	1,6	2,1	-
b. Jistota pracovního místa	54,7	1,1	1,7	1,8	35,0	2,3	2,1	2,3
a. Samostatná práce	51,1	0,5	1,7	2,2	49,6	0,5	1,7	2,6
e. Dobrá pracovní perspektiva	47,0	0,5	1,7	1,9	20,1	3,8	2,5	2,6
i. Dobrá možnost zkombinovat práci a rodinné povinnosti	47,6	2,2	1,8	2,6	19,1	8,7	2,5	3,3
f. Dostatek volného času na vlastní činnosti	38,2	1,0	2,0	2,4	15,8	9,1	2,8	3,1
d. Nové výzvy	31,5	1,3	2,1	-	22,4	4,1	2,5	-
g. Sociální status	23,8	2,1	2,2	2,4	15,5	3,6	2,5	2,7
h. Možnost dělat něco užitečného pro společnost	27,0	2,5	2,2	2,4	22,7	6,4	2,5	2,6

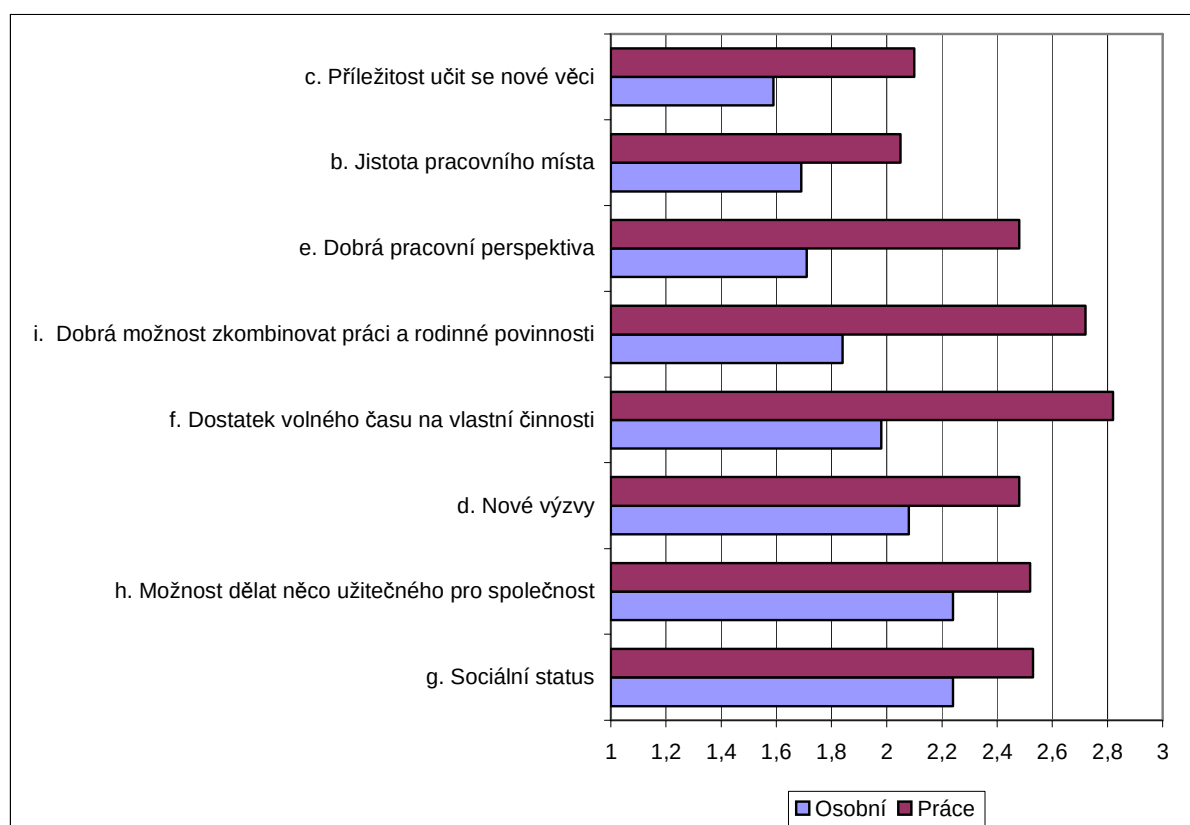
Jako nejdůležitější pro sebe označili absolventi příležitost učit se nové věci, tedy hodnotu, která, jak již bylo zdůrazněno v případě kompetencí, je od nich vyžadována nejvíce a která je současně základní charakteristikou, odlišující absolventy vysokých a středních škol. Na dalších místech jsou položky spojené s charakterem vykonávané práce a pracovního místa. Konec pořadí tvoří sociální status a společenský přínos práce. V případě sociálního statusu to není nic překvapujícího, neboť ten již získali samotným absolutoriem a netřeba tedy o něj usilovat (navíc v české společnosti nebývá příliš zvykem zdůrazňovat vyšší status). Pokud jde

o užitek práce pro společnost, ten jednak odráží proces individualizace práce, který je přirozenou součástí modernizačních trendů, jednak u nás stále ještě zavání společenskou angažovaností v podobě, kterou jsme znali před rokem 1989 a proto je k němu přistupováno poněkud opatrně.

V případě hodnot vztažených k charakteristikám současné práce vyniká zcela dominantní postavení položky samostatné práce, kterou jedinou jako velmi důležitou uvedla polovina všech absolventů. U ostatních se postoje soustředily spíše ke střednímu hodnocení.

Ze srovnání obou pořadí, tj. důležitosti pro jednotlivce a pro jeho práci, vyplývá výrazně větší důležitost všech uváděných hodnot ve vztahu k jednotlivci. Nepřekvapuje to u těch, které vyjadřují spíše rodinné hodnoty (dostatek volného času, sladění rodinných a pracovních povinností), ale přece by bylo možné očekávat větší význam tam, kde jde o charakteristiky konkrétního pracovního místa, zejm. vnímání jeho jistoty či perspektivy. Zřejmě se v tomto hodnocení odráží skutečnost, že řada absolventů vnímá své současné pracovní postavení jako dočasné a nemá tedy důvod s ním uvedené charakteristiky příliš spojovat. Naopak tam, kde jde o obecně platné hodnoty (význam sociálního statusu či práce pro společnost) se manifestovaná důležitost v obou hodnoceních příliš neliší.

Graf 63 – Srovnání důležitosti charakteristik práce pro respondenta osobně a pro jeho práci



Ke srovnání s rokem 1998 je třeba, jak již bylo uvedeno, přistupovat s vědomím určitých rozdílů ve formulaci položek. Největší rozdíl je v pozici položky samostatné práce, která ale může jít právě na vrub formulace. V roce 1998 šlo o „Značnou nezávislost práce“, která tehdy patřila mezi středně důležité. Změny jsou i v hodnocení vztahu rodinných a pracovních povinností (v roce 1998 šlo o „Dostatek možností propojit zaměstnání s rodinnými povinnostmi“). Také u všech ostatních srovnávaných položek je hodnocení z roku 2006 příznivější než z roku 1998. Může to být samozřejmě způsobeno rozdílným počtem položek tenkrát a nyní, nicméně hlavním důvodem bude zřejmě určitý posun směrem k růstu jejich důležitosti daný měnícími se společenskými podmínkami práce. Přece jen tehdy byly ve výzkumu zohledněny zkušenosti z let 1996 – 1998, kdy byla jednak podstatně nižší míra nezaměstnanosti, a to jak celková, tak absolventů, jednak kapitalismus a s ním i řada sociálně ekonomických změn se teprve rodila. Nynější zkušenost odráží období 2004 – 2006, kdy zejména v začátcích doznívala ekonomická krize a kdy také už víme, co všechno kapitalismus obnáší a na co je třeba se připravit.

Důležitost, jaká je připisovaná jednotlivým hodnotám, je stejně jako v případě kompetencí do určité míry závislá na typu absolvovaného oboru, a to jak v případě osobních, tak pracovních hodnot. Tato závislost není příliš velká s jedinou výjimkou. Od všech ostatních se odlišují absolventi zdravotnických oborů, a sice pouze v jedné hodnotě, ovšem na obou úrovních. Je jí již zmiňovaná „Možnost dělat něco užitečného pro společnost“, která je právě pro ně podstatně důležitější, než pro absolventy ostatních oborů (jako osobně velmi + spíše důležitou ji hodnotilo 31 % a pro práci 37 % absolventů zdravotnických oborů).

Menší rozdíly byly také ve vnímání hodnot „Jistota pracovního místa“ a „Dobrá možnost zkombinovat práci a rodinné povinnosti“, které byly více zdůrazňovány absolventy zdravotnických a pedagogických oborů a hodnoty „Sociální status“, zdůrazňovanou opět zejména absolventy zdravotnických oborů.

Rozdíly dané sociálně profesionálním postavením (EGP) byly v obou úrovních, tj. osobní i vztahené k práci, zanedbatelné.

Podobně tomu bylo s podmíněností hodnocení pohlavím. Podle očekávání byl nejvíce těsný vztah mezi ním a hodnocením možností zkombinovat práci a rodinné povinnosti, kterou zdůrazňovaly zejména ženy. Ženy také více zdůrazňovaly důležitost užitečnosti práce pro společnost, jistoty pracovního místa a sociální status.

Sice sledována na jiném místě v dotazníku, leč tematicky k hodnotám patřící, je problematika

vnímání významu sociálních sítí. Ty je možno vnímat různým způsobem a jsou také často dosti rozporně hodnoceny (viz např. Frič, Vliv neformálních sítí v postkomunistické společnosti: Příklad České republiky, CESES 2006), nicméně svoji nezastupitelnou roli hrají. Je tedy užitečné si všimnout, jak se k nim a k jejich významu a možnostem využívání staví absolventi vysokých škol.

K využívání sociálních sítí dochází zejména ve dvou situacích. První je při hledání práce a získávání základních informací o nabídce pracovních příležitostí. Za velmi užitečné je v této fázi považuje 32 % absolventů a dalších 31 % za spíše užitečné. Můžeme tedy usoudit, že zhruba dvě třetiny z nich je v této situaci buď využilo či využít neváhá. Naopak za spíše či zcela neužitečné je považuje jen 15 % z nich.

Druhou situací je vlastní získání práce. Tady už je jejich užitečnost vnímána poněkud méně (velmi užitečné jsou pro 23 %, spíše užitečné pro 26 %, spíše či zcela neužitečné pro 24 %). Podobná situace je při zahájení vlastní výdělečné činnosti, kde jsou uvedené podíly užitečnosti ještě nižší (19, resp. 20 %), naopak vyšší je vnímání jejich neužitečnosti (34 %).

Získané postoje jsou obecně platné, nejsou ve významnější míře ovlivněny žádnou z hlavních třídících charakteristik. Absolventi se tedy význam sociálních sítí uvědomují zejména ve fázi hledání zaměstnání. Při vlastním získávání práce již hrají roli především zmíněné kompetence.

4. Syntetické ukazatele v mezinárodním srovnání

Při analýze uplatnění absolventů vysokých škol je potřeba uvědomit si, že se nejedná o žádný striktně vymezený ukazatel, ale že je zapotřebí pohlédnout na celou problematiku poněkud komplexněji. Je potřeba zkoumat různé dimenze uplatnění vysokoškoláků a tyto dimenze následně propojovat.

Jelikož existují na jedné straně jakási vnější kritéria společenského úspěchu a na straně druhé kritéria ne tolik společensky viditelná, ale o to více zaměřená na obsahovou stránku a kvalifikační náročnost práce/zaměstnání, věnuje se následující text bližšímu vymezení těchto dvou klíčových dimenzí uplatnění absolventů vysokých škol, pojednává o jednotlivých kritériích úspěchu a konečně analyzuje, které faktory a jakým způsobem uplatnění vysokoškoláků ovlivňují.

Analýza je založena na využití údajů databáze REFLEX 2005/2006, přičemž jsou uvažováni pouze ekonomicky aktivní absolventi vysokých škol. Nezaměstnaní absolventi jsou do analýz zařazeni s tím, že jim je u otázek, týkajících se zaměstnání, přiřazena hodnota nula, která vlastně nezaměstnaného absolventa označuje za neúspěšného.

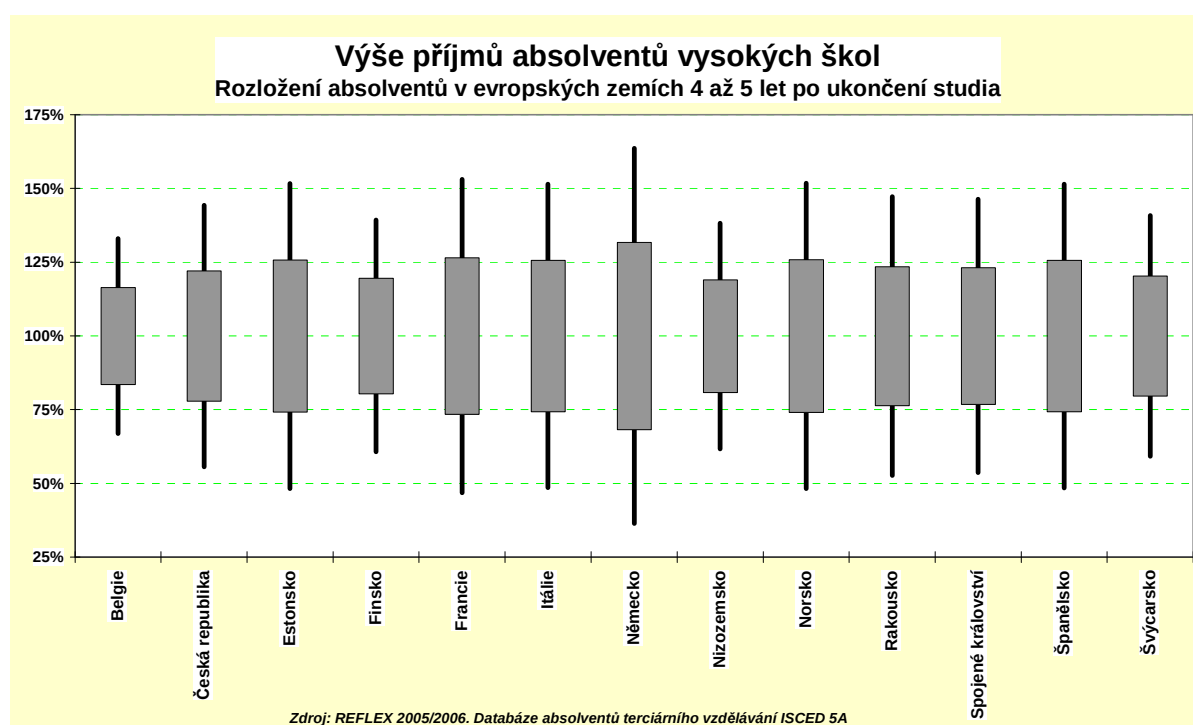
Poznamenejme ještě, že v případech, kdy se mluví o variabilitě proměnných, je pracováno s její snad nejčastěji užívanou mírou – směrodatnou odchylkou⁵, přesněji se šířkou pásma do jedné směrodatné odchylky od hodnoty daného průměru v zemi. V obrázcích je uvedené pásmo vymezeno krajními body úseček vycházejících ze šedých sloupců a platí, že čím širší pásmo, tím vyšší variabilita proměnné v dané zemi. Velikost šedých sloupců navíc reprezentuje pásmo do $\frac{1}{2}$ směrodatné odchylky od průměru a dokresluje tak rozložení analyzovaných proměnných v zemích. Velikost směrodatné odchylky je dále vyjadřována relativně a to jako procento vůči průměrné hodnotě.

⁵ Směrodatná odchylka je často používanou mírou variability a obvykle se definuje jako odmocnina z rozptylu náhodné veličiny. Vyjadřuje rozptyl hodnot kolem střední hodnoty, tj. vypovídá o tom, jak se hodnoty od této střední hodnoty (průměru) liší, resp. jak hustě jsou kolem tohoto průměru seskupeny, přičemž vyšší hodnoty směrodatné odchylky znamenají vyšší variabilitu. Empirické pravidlo, jehož platnost závisí na konkrétním případě, říká, že jde-li o soubor hodnot, pak se většina hodnot neodlišuje od průměru o více než jednu směrodatnou odchylku a skoro všechny hodnoty jsou v pásmu do dvou směrodatných odchylek od průměru.

Pracovní příjem absolventů vysokých škol

Jedním z nejčastěji uváděných kritérií úspěšnosti absolventa je výše jeho příjmu. Ve výzkumu REFLEX uváděli absolventi vysokých škol svůj průměrný měsíční hrubý příjem, který je dále přepočítán na celý úvazek u těch z nich, kteří pracují jen na částečný úvazek. Absolutní výše průměrného hrubého měsíčního příjmu se ovšem v různých zemích podstatně liší například podle rozdílné ekonomické úrovně, cenové hladiny či mzdové úrovně v dané zemi. Zatímco příjmy švýcarských absolventů přesahují 4 tisíce € a v Německu a v Norsku mají v průměru více než 3,5 tisíce €, v Estonsku nedosahují ani tisícovky a v České republice činí dokonce jen 865 €. A to přitom právě příjmy našich vysokoškoláků jsou při srovnání s ostatními skupinami v rámci České republiky proti jiným zemím poměrně vysoké⁶. Z těchto důvodů nelze úroveň příjmů mezi zeměmi bezprostředně srovnávat. Proto byly pro další analýzy příjmy v každé zemi vztaženy vždy k průměru 100% s odpovídající variabilitou.

Obrázek 64:



Největší variabilitu příjmů vykazují absolventi v Německu s hodnotou směrodatné odchylky na úrovni 64% průměrného příjmu. Němečtí vysokoškoláci jsou v tomto ohledu „následováni“ absolventy z Francie, Norska, Estonska, Itálie a Španělska, kde se hodnota

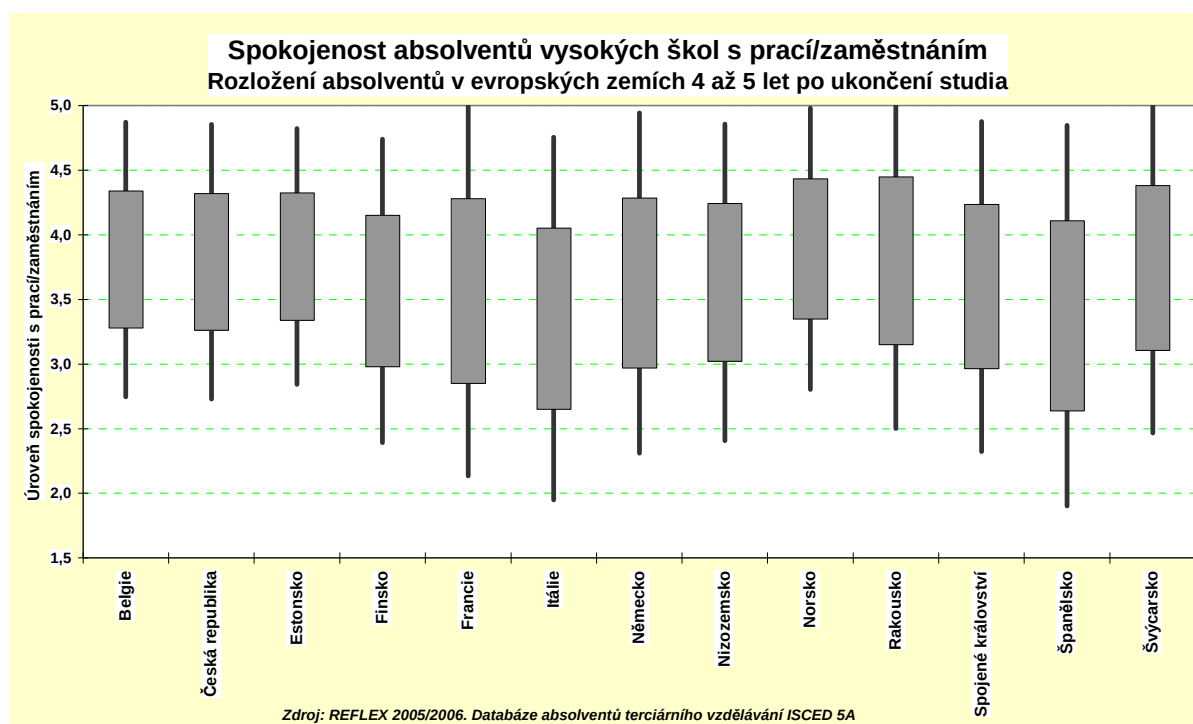
⁶ Viz například poslední srovnávací údaje OECD v Education at a Glance 2007. OECD, Paris 2007

směrodatné odchyly pohybuje kolem poloviny průměrného příjmu. Naopak nejnižší variabilitu příjmů absolventů lze pozorovat v Belgii, Nizozemsku a Finsku. Velikost směrodatné odchyly v těchto zemích odpovídá přibližně třetině průměrného příjmu. Česká republika se velikostí rozdílů v příjmech mezi absolventy řadí spíše mezi země s nižší variabilitou, což může být do jisté míry způsobeno také tím, že vysokoškolského vzdělání ještě po roce 2000 získávala jen poměrně malá část příslušné věkové kohorty a české vysoké školství bylo výrazně méně diverzifikováno.

Spokojenost absolventů vysokých škol s prací/zaměstnáním

Jako další kritérium úspěšného uplatnění absolventa je možné chápat to, do jaké míry je absolvent spokojen ve své práci/zaměstnání. Ve výzkumu REFLEX vyjadřovali absolventi vysokých škol spokojenost v zaměstnání na pětistupňové škále s tím, že jedna znamenalo „velmi nespokojen“ a pět „velmi spokojen“. Do analýzy vstoupili rovněž nezaměstnaní absolventi, kterým byla přidělena hodnota spokojenosti nula, čímž došlo k mírnému posunutí celkové úrovně spokojenosti dolů a výsledný ukazatel tak nabýval hodnot od 0 do 5.

Obrázek 65:



Výsledky analýz ukazují, že průměrná úroveň spokojenosti se zaměstnáním se v jednotlivých zemích poměrně liší. Nejspokojenější jsou v tomto ohledu absolventi vysokých škol v Norsku a dále pak v Rakousku, Belgii, Estonsku a rovněž v České republice. Naopak jako nejméně

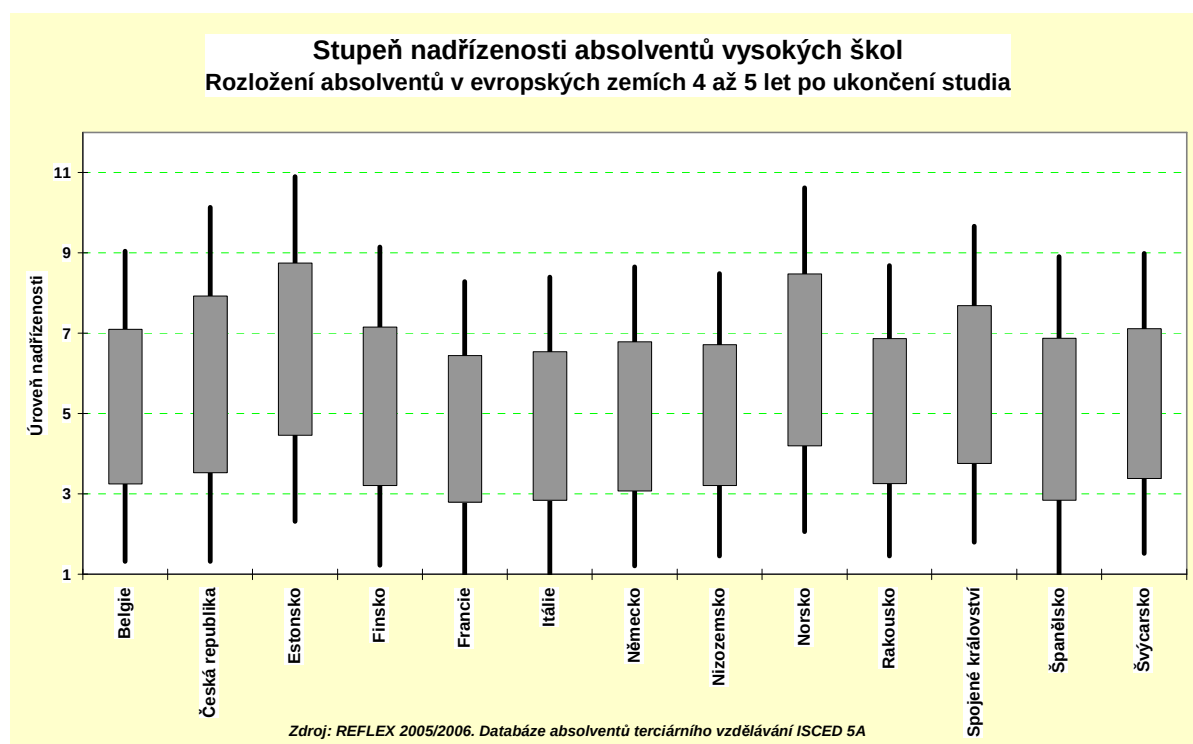
spokojení se jeví italští a španělští absolventi, což je do velké míry způsobeno vysokou nezaměstnaností vysokoškolských absolventů v těchto zemích (v Itálii 7,5% a ve Španělsku dokonce 8,8%). Vysoká nezaměstnanost francouzských absolventů pak také Francii řadí mezi země s nejméně spokojenými vysokoškolskými absolventy.

Co se týká variability spokojenosti absolventů vysokých škol v zaměstnání, nejsou mezi zeměmi žádné zásadní rozdíly. Překvapením jistě nebude, že nejvyšší variabilitu vykazují země s nejvyšším počtem nezaměstnaných vysokoškoláků, tedy Španělsko, Francie a Itálie, kde hodnota směrodatné odchylky přesahuje 40% průměrné úrovně spokojenosti. Ve zbývajících zemích kolísá hodnota směrodatné odchylky v rozmezí od 26% průměrné úrovně spokojenosti v Estonsku do 36% v Německu. V České republice je velikost rozdílů ve spokojenosti absolventů s prací/zaměstnáním spíše nízká, k čemuž přispívá také fakt, že český vzorek se může chlubit jednou z nejnižších nezaměstnaností vysokoškolských absolventů (2,4%).

Stupeň nadřízenosti absolventů vysokých škol

Stupněm nadřízenosti absolventa se rozumí zda ve svém zaměstnání přímo nebo nepřímo řídí další pracovníky, případně kolik a také zda je za sledování kvality práce dalších kolegů odpovědný. Za tímto účelem došlo v následující analýze ke sloučení dvou původních proměnných z databáze REFLEX a to proměnné vyjadřující zda a kolik pracovníků absolvent řídí a dále pak proměnné týkající se odpovědnosti za sledování práce kolegů. První proměnná byla překódována do desetistupňové škály tak, že nejvyššímu stupni nadřízenosti byla přiřazena hodnota 10. Jelikož druhá proměnná je definována na škále od 1 (absolvent není vůbec odpovědný) do 5 (absolvent je ve velké míře odpovědný), obě proměnné sčítáme a uvažujeme rovněž absolventy nezaměstnané, nabývá finální proměnná hodnot na stupnici 0 až 15, přičemž nejvyšší stupeň nadřízenosti je charakterizován hodnotou 15.

Obrázek 66:



Výsledky analýz ukazují, že průměrná úroveň nadřazenosti není ve všech zemích zdaleka stejná. Nejvyššího průměrného stupně nadřazenosti dosahují absolventi vysokých škol v Norsku a Estonsku (průměrný stupeň nadřazenosti přesahuje hodnotu 6). Naopak nejnižší stupeň nadřazenosti vykazují francouzští, italští, němečtí a španělští absolventi, což je do velké míry způsobeno vysokou nezaměstnaností vysokoškolských absolventů v těchto zemích.

Co se týká variability nadřazenosti absolventů vysokých škol, nejsou mezi zeměmi žádné výrazné rozdíly. Překvapením opět nebude, že nejvyšší variabilitu vykazují země s nejvyšším počtem nezaměstnaných vysokoškoláků, tedy Španělsko, Francie a Itálie, kde se hodnota směrodatné odchylky pohybuje na hranici 80% průměrné úrovně nadřazenosti. Ve zbývajících zemích kolísá hodnota směrodatné odchylky v rozmezí od 65% průměrné úrovně nadřazenosti v Estonsku do 77% v České republice, což znamená spíše větší rozdíly ve stupni nadřazenosti českých absolventů vysokých škol.

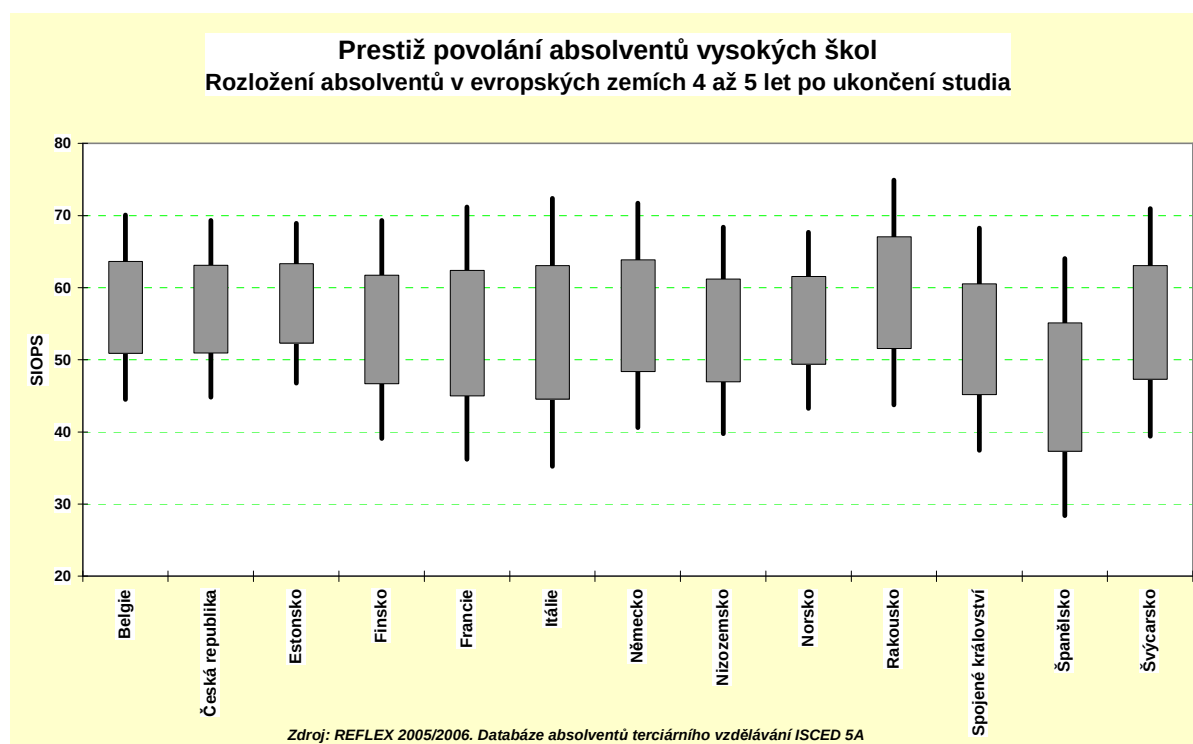
Prestiž povolání absolventů vysokých škol

Dalším významným ukazatelem úspěšného uplatnění absolventa vysoké školy ve společnosti je prestiž povolání/zaměstnání, které vykonává. V mezinárodním výzkumu je přirozeně obtížné stanovit srovnatelným způsobem prestiž jednotlivých povolání v různých zemích.

Proto se vychází z mezinárodní škály prestiže povolání, která je sestavena na základě rozborů několika desítek výzkumu prestiže v různých zemích světa, tzv. SIOPS (Standard International Occupational Prestige Scale). Přestože je zřejmé, že určité povolání může mít v různých zemích rozdílnou prestiž, stejně tak jako to, že se prestiž povolání v čase mění dynamičtěji, než dochází k obměnám ve škále SIOPS, mezinárodní škála prestiže se používá právě ve srovnávacích výzkumech, jako je REFLEX.

Ve výzkumu REFLEX definovali absolventi vysokých škol profesi, kterou vykonávají, a každé profesi byla následně přiřazena hodnota z mezinárodní škály prestiže povolání. V SIOPS profese/povolání obecně nabývají hodnot od 0 do 100 s tím, že vyšší hodnota znamená vyšší prestiž povolání. V databázi absolventů evropských vysokých škol, kteří absolvovali před 4-5 lety, nabývají profese vysokoškoláků na škále SIOPS hodnot od nejnižších 13 až do nejvyšších 78.

Obrázek 67:



Výsledky analýz ukazují, že průměrná úroveň prestiže povolání, v nichž pracují absolventi vysokých škol, není ve všech zemích zdaleka stejná. V některých zemích vykonávají vysokoškoláci podstatně prestižnější povolání než v jiných. Nejlépe jsou na tom v tomto ohledu absolventi vysokých škol v Rakousku, v Belgii a v Estonsku, kde průměrná hodnota

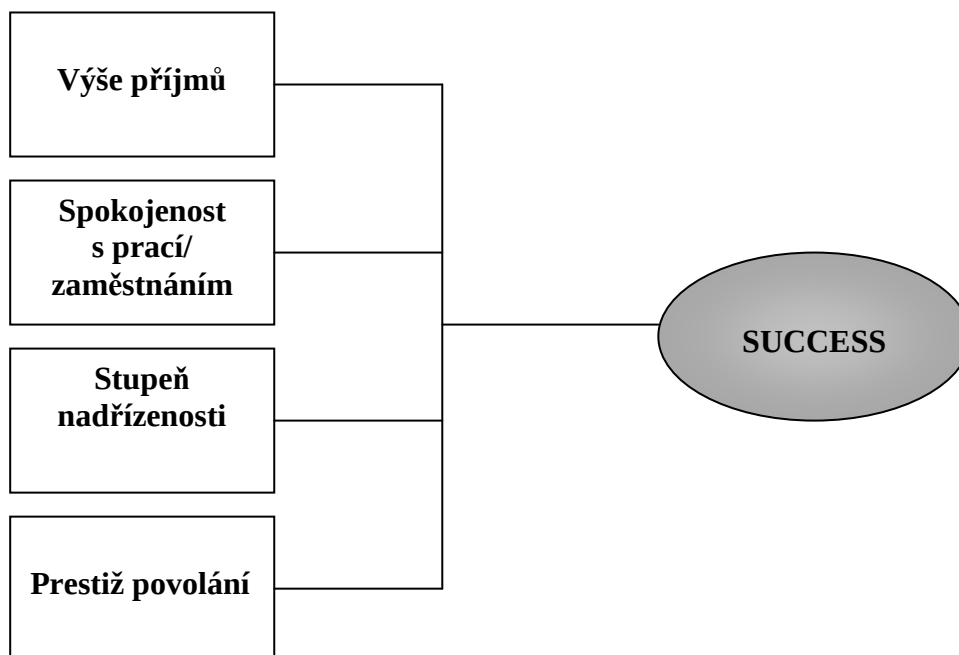
SIOPS přesahuje 57 (v Rakousku dosahuje dokonce téměř 60). Naopak výrazně nejméně prestižní povolání vykonávají absolventi ve Španělsku (průměrná hodnota SIOPS činí 46,2), což je jen do jisté míry způsobeno jejich relativně vyšší nezaměstnaností. Za povšimnutí totiž stojí, že v Itálii a Francii, tedy v zemích trpících rovněž vyšší mírou nezaměstnanosti absolventů vysokých škol, nemá tato skutečnost tak silný vliv a průměrná hodnota SIOPS je vyšší než 53. Česká republika patří mezi zkoumanými zeměmi spíše k těm, kde absolventi vysokých škol vykonávají prestižnější povolání, neboť průměrná hodnota SIOPS činí 57.

Ve variabilitě prestiže povolání absolventů vysokých škol, existují mezi jednotlivými zeměmi pouze drobné rozdíly. Překvapením opět nebude, že nejvyšší variabilitu vykazují země s nejvyšším podílem nezaměstnaných vysokoškoláků, tedy Španělsko, Itálie a Francie, kde hodnota směrodatné odchylky přesahuje hranici 30% průměrné prestiže povolání vysokoškoláka v zemi. Ve zbývajících zemích hodnota směrodatné odchylky kolísá v rozmezí od 19% průměrné prestiže povolání v Estonsku do 29% ve Spojeném království. Česká republika se v tomto ohledu svojí druhou nejnižší variabilitou řadí mezi země s nízkými rozdíly v prestiži povolání vysokoškolských absolventů.

4.1 Uplatnění absolventů vysokých škol - SUCCESS

V předchozím textu byly představeny čtyři ukazatele společenského úspěchu, které jsou zároveň kritérii pro hodnocení uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce. Těmito ukazateli jsou *výše příjmů*, *spokojenost s prací/zaměstnáním*, *stupeň nadřazenosti* a *prestiž povolání*. Všechny uvedené ukazatele jsou jakýmsi vnějšími kritérii úspěšnosti a společně vytvářejí první klíčovou souhrnnou dimenzi úspěchu – SUCCESS, který je dále chápán jako společenský úspěch absolventa vysoké školy. SUCCESS je jedním ze dvou vstupů do problematiky hodnocení uplatnění vysokoškolských absolventů na trhu práce a je proto potřeba na něj takto nahlížet a analyzovat ho v širších souvislostech.

Obrázek 68:



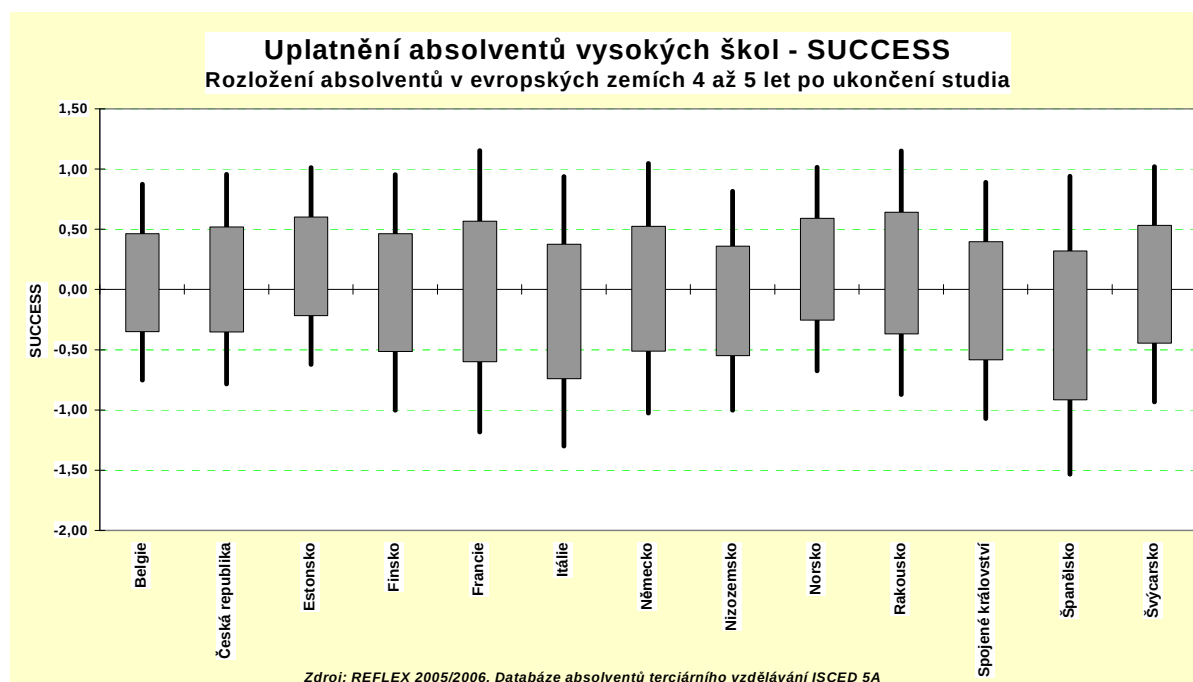
Proměnná SUCCESS je konstruována na základě čtyř výše uvedených ukazatelů z databáze REFLEX a následně normována, tudíž má v celém souboru normované normální rozdělení s nulovou střední hodnotou a jednotkovým rozptylem. SUCCESS nabývá hodnot od -3,37 do 2,33.

Z výsledků analýz vyplývá, že v uplatnění absolventů z hlediska jejich společenského úspěchu (SUCCESSu) jsou mezi zkoumanými zeměmi nezanedbatelné rozdíly. Například nejvyšší průměrné společenské úspěšnosti se těší vysokoškolští absolventi v Estonsku, Norsku a Rakousku, následováni přímo absolventy českými a belgickými. Na opačném konci pomyslného žebříčku se nacházejí absolventi španělští a italské. To by mohlo být způsobeno jejich relativně vyšší nezaměstnaností, ovšem při pohledu na stejným způsobem „znevýhodněnou“ Francii a její, řekněme průměrné, hodnoty společenské úspěšnosti se toto jeví jako méně vlivné.

Ve variabilitě uplatnění absolventů vysokých škol z hlediska jejich společenského úspěchu existují mezi jednotlivými zeměmi rovněž rozdíly. Hodnota směrodatné odchylky kolísá od hodnoty 0,81 v Belgii po hodnotu 1,24 ve Španělsku. Překvapením opět nebude, že nejvyšší variabilitu vykazují země s nejvyšším podílem nezaměstnaných vysokoškoláků, tedy Španělsko, Francie a Itálie. Naopak právě Belgie, Estonsko, Norsko a také Česká republika se v tomto ohledu řadí mezi země s nízkými rozdíly v uplatnění vysokoškolských absolventů

z hlediska jejich společenského úspěchu – SUCCESSu, což potvrzuje také následující obrázek.

Obrázek 69:



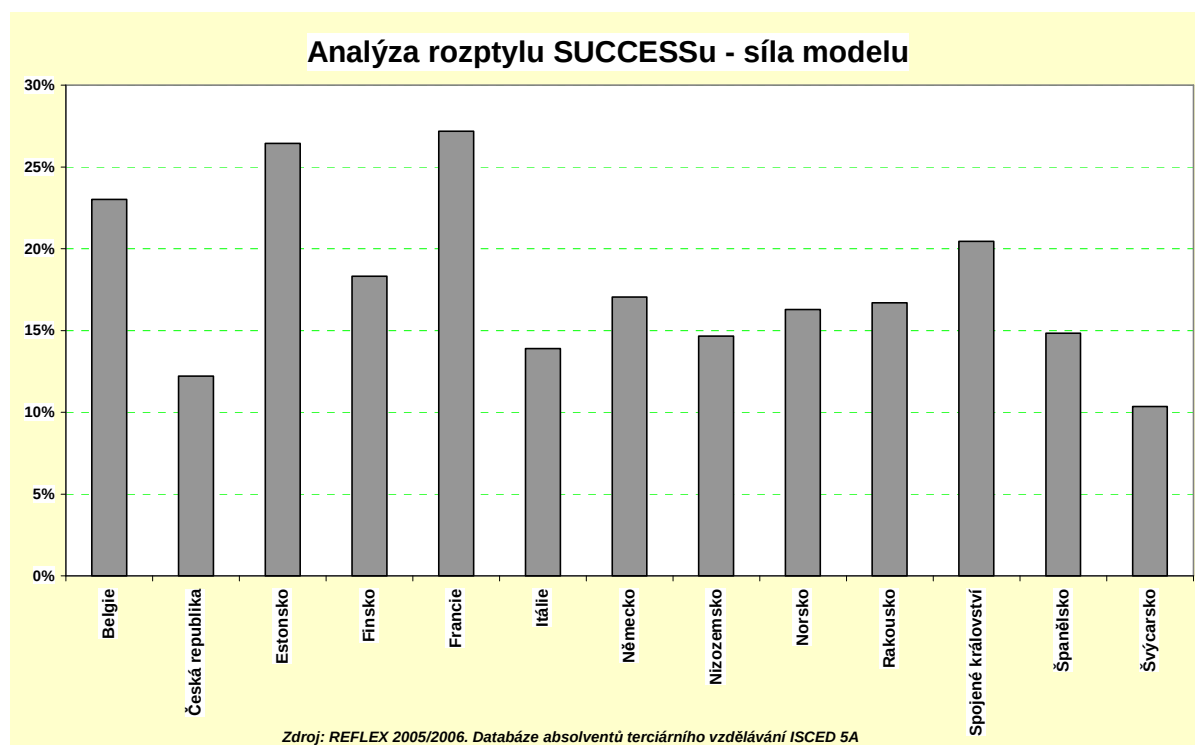
Bylo řečeno, že jak v úrovni společenského úspěchu, tak v míře jeho variability existují mezi zeměmi rozdíly. Klíčová otázka však zní, nakolik je možné budoucí společenský úspěch absolventa vysoké školy vysvětlit pomocí charakteristik vysokoškolského studia, případně charakteristik jeho samotného. V následujících analýzách se za účelem posouzení vlivu dále specifikovaných faktorů na hodnotu úspěchu (SUCCESSu) absolventa využívá metody analýzy rozptylu.

Faktory, jejichž vliv na variabilitu úrovně společenského úspěchu se posuzuje jsou tyto:

- konkrétní *institute*, kde absolvent absolvoval, označená vždy specifickým kódem;
- *studijní obor*, který absolvent absolvoval, v mezinárodní klasifikaci ISCED na druhé úrovni;
- *stupeň vzdělání*, charakterizovaný počtem let vysokoškolského studia;
- 3 faktory charakterizující studijní program:
 - F1 – „studijní program byl všeobecně považován za náročný a akademicky prestižní“

- F2 – „studijní program byl odborně/profesionálně orientovaný a blízký zaměstnavatelům“
- F3 – „studijní program měl široký záběr a volnost při volbě možností studia“;
- *průběh studia na střední škole*, vyjádřený průměrným prospěchem na maturitním vysvědčení;
- *průběh studia na vysoké škole*, charakterizovaný jednak průměrnou známkou ze závěrečných zkoušek a jednak vlastním hodnocením studijních výsledků absolventa v porovnání s ostatními absolventy stejného studijního programu;
- *pohlaví absolventa*;
- *vzdělání rodičů* absolventa v mezinárodní klasifikaci ISCED.

Obrázek 70:

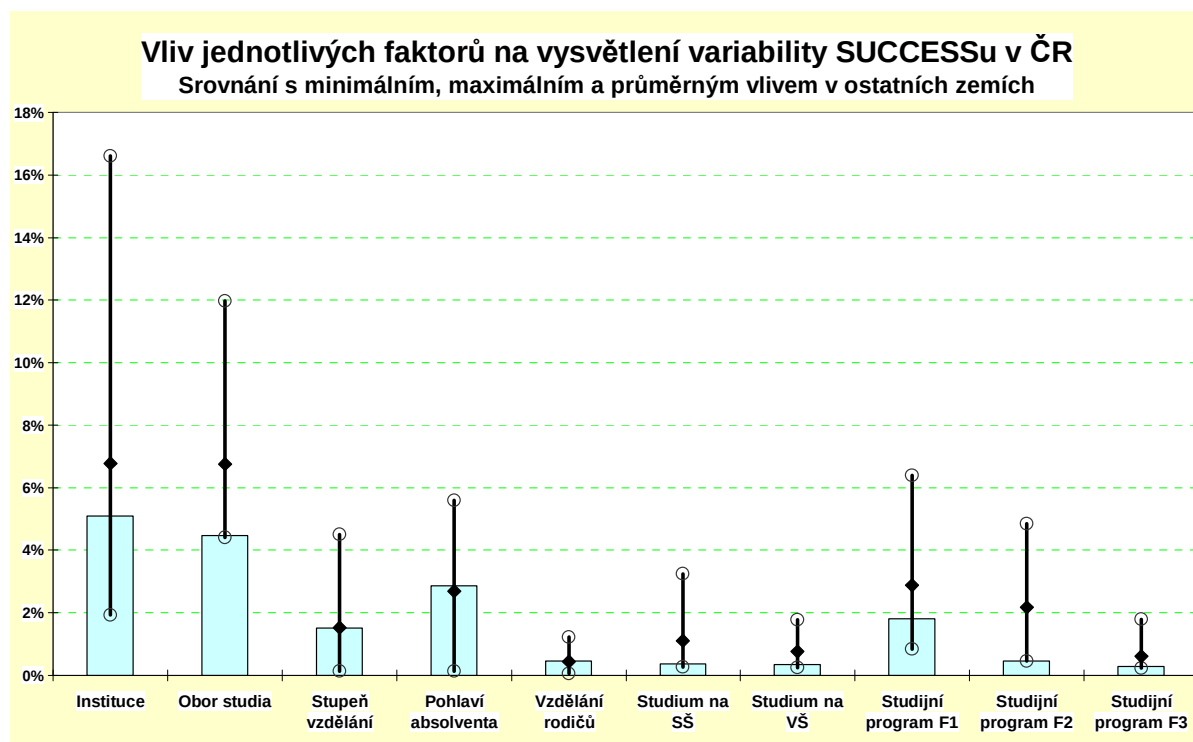


Výše uvedený obrázek graficky znázorňuje sílu kombinovaného vlivu všech zkoumaných faktorů. Říká tedy, jak se tyto faktory podílejí na vysvětlení variability budoucího společenského úspěchu. Konkrétně z provedených analýz vyplývá, že zdaleka ne pro každou zemi jsou právě tyto uvedené/zkoumané charakteristiky vysokoškolského studia a absolventa samotného těmi, které stojí za variabilitou společenského úspěchu.

Na jedné straně jsou tu země jako Francie, Estonsko, Belgie a Spojené království, kde zkoumané faktory vysvětlují více než 20% variability společenského úspěchu absolventa vysoké školy a na straně druhé stojí například Švýcarsko a také Česká republika s přibližně 10%ním vlivem uváděných faktorů.

Následující obrázek poskytuje pohled na sílu vlivu jednotlivých faktorů na vysvětlení variability SUCCESSu v České republice a zároveň přináší srovnání s minimálním, maximálním a průměrným vlivem v ostatních zemích. Jedná se o neočištěné jednotlivé vlivy všech zkoumaných faktorů. V České republice má největší vliv na variabilitu společenského úspěchu konkrétní instituce, kde absolvent studoval a dále pak studijní obor, který absolvoval. Stejně tak je tomu i co se týká průměru v ostatních zemích. Všechny vlivy (až na vliv pohlaví absolventa) jsou v České republice podprůměrné a v případě vlivu oboru studia, vlivu průběhu studia na střední i vysoké škole a vlivu charakteristik studijního programu F2 (odborně orientovaný obor) a F3 (obor se širokým záběrem a možností volby) patří dokonce k nejnižším.

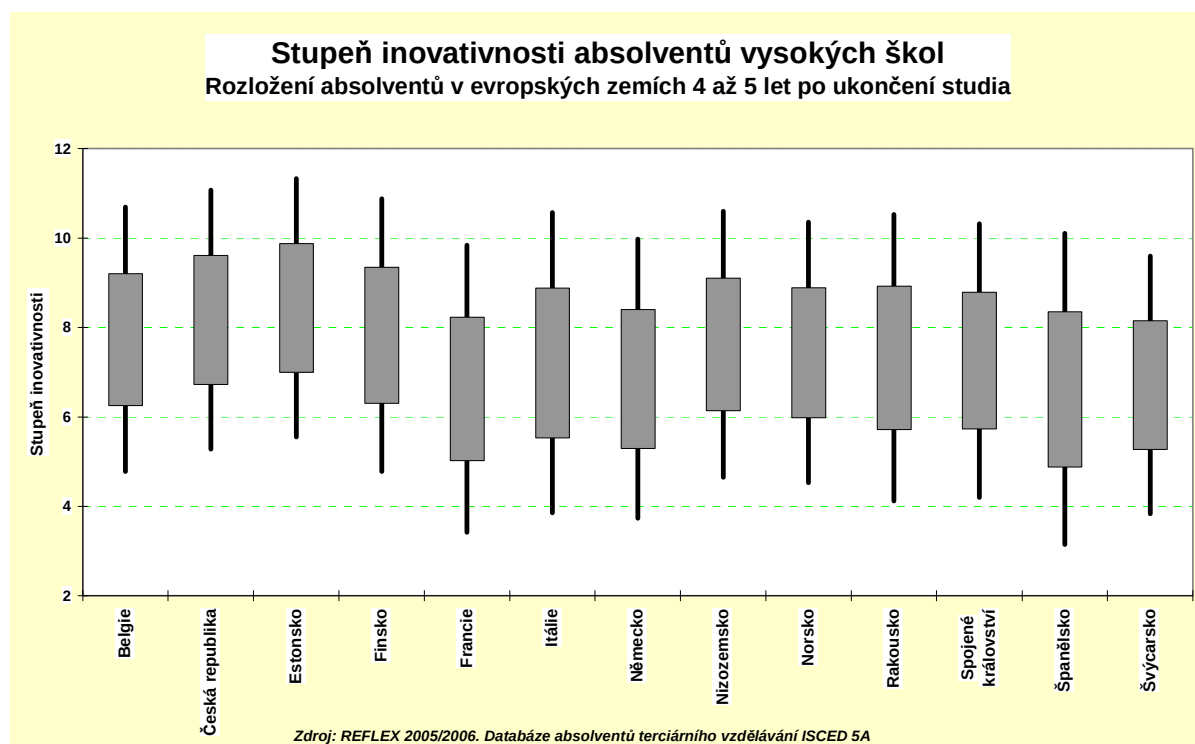
Obrázek 71:



Stupeň inovativnosti absolventů vysokých škol

Stupeň inovativnosti vysokoškolského absolventa vypovídá jednak o rozsahu inovací v organizaci, kde je zaměstnán a o celkovému přístupu organizace k inovacím a jednak o tom, zda se absolvent zavádění inovací sám aktivně účastní a také do jaké míry je odpovědný za stanovení cílů organizace. V tomto smyslu je možné rozlišit jakousi firemní a individuální úroveň inovativnosti, které dále vytvářejí jediný ukazatel. Pro vytvoření tohoto ukazatele došlo k propojení odpovědí na celkem čtyři otázky z databáze REFLEX. Na firemní úrovni se jednalo o otázku charakterizující rozsah inovací v organizaci na pětistupňové škále, kde 5 znamenalo „velmi vysoký rozsah inovací“ a dále o otázku vyjadřující, zda je organizace obvykle spíše na chvostu nebo na špici při zavádění inovací (opět na škále 1 až 5). Na individuální úrovni šlo především o otázku týkající se aktivní účasti na zavádění inovací s možností odpovědi ano či ne a o otázku do jaké míry absolvent odpovídá za stanovení cílů organizace vyjádřenou opět na pětistupňové škále, kde 5 znamenalo „do značné míry“. Výsledný ukazatel inovativnosti pak nabývá hodnot na stupnici 2 až 15, přičemž nejvyšší stupeň inovací je charakterizován hodnotou 15. Do analýzy byli zařazeni rovněž nezaměstnaní absolventi, kterým byla přidělena hodnota inovativnosti nula, čímž došlo k mírnému posunutí celkové úrovně směrem dolů.

Obrázek 72:



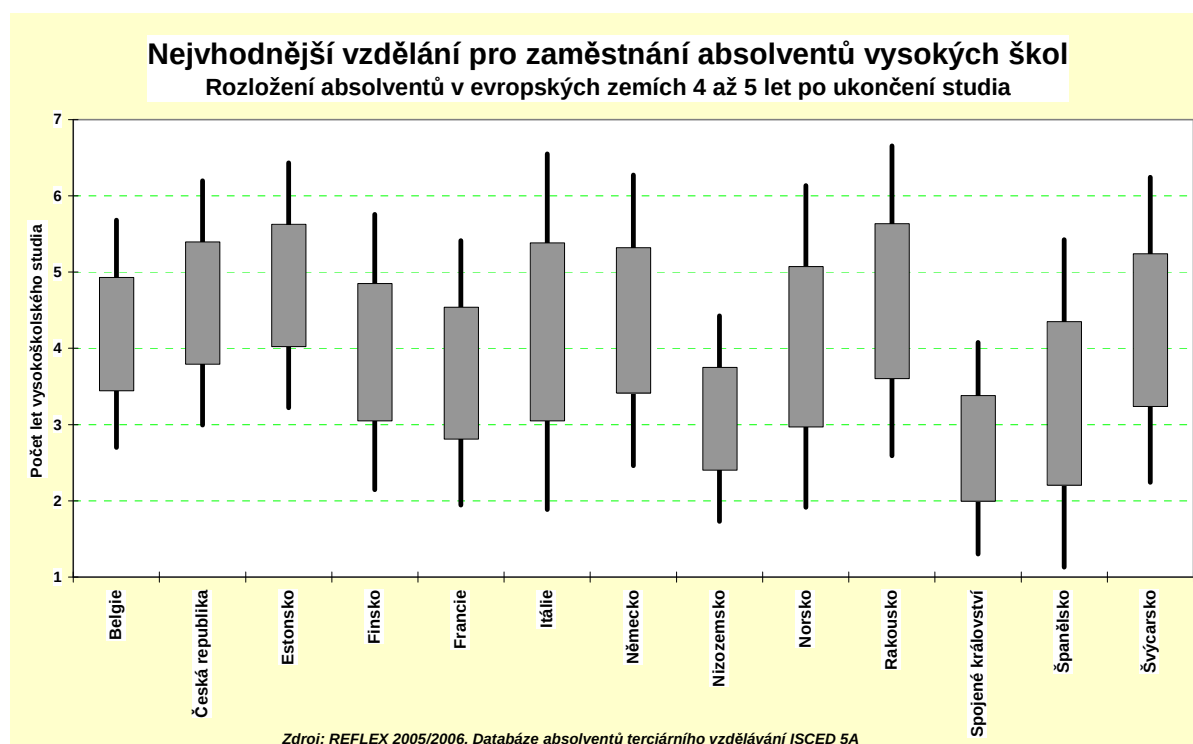
Výsledky analýz ukazují, že průměrná úroveň inovativnosti není ve všech zemích zdaleka stejná. Nejvíce inovativní a zároveň působící v inovativních firmách jsou absolventi vysokých škol v Estonsku a v České republice (průměrný stupeň inovativnosti přesahuje hodnotu 8). Na druhé straně francouzští, španělští, švýcarští a také němečtí absolventi jsou v tomto ohledu hodnoceni nejhůře, neboť průměrný stupeň inovativnosti je v těchto zemích nižší než 7.

Co se týká variability inovativnosti absolventů vysokých škol, nejsou mezi zeměmi žádné dramatické (výrazné) rozdíly. Nejvyšší variabilitu vykazují země s nejvyšším počtem nezaměstnaných vysokoškoláků, tedy Španělsko, Francie a Itálie, kde se hodnota směrodatné odchylky pohybuje kolem 50% průměrné úrovně nadřazenosti. Ve zbývajících zemích kolísá hodnota směrodatné odchylky v rozmezí od 34% průměrné úrovně nadřazenosti v Estonsku do 46% v Německu. Čeští absolventi vysokých škol se v tomto ohledu řadí k těm, kde je variabilita ve stupni inovativnosti poměrně nízká.

Nejvhodnější vzdělání pro současné zaměstnání absolventů vysokých škol

Pro hodnocení uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce se jako další vhodné kritérium nabízí porovnání dosaženého vzdělání se vzděláním, které absolventi považují za nejvhodnější pro jimi vykonávanou profesi. Na základě této informace je pak možné posoudit, zda vysokoškoláci v dané zemi vykonávají zaměstnání odpovídající jejich dosaženému vzdělání, či zaměstnání v tomto smyslu pod nebo naopak nad jejich úroveň. Ve výzkumu REFLEX odpovídali vysokoškolští absolventi právě na otázku jaké vzdělání považují za nejvhodnější pro jimi vykonávanou profesi a odpovědi byly následně převedeny na počty let vysokoškolského studia, které jsou uvažovány v následující analýze.

Obrázek 73:



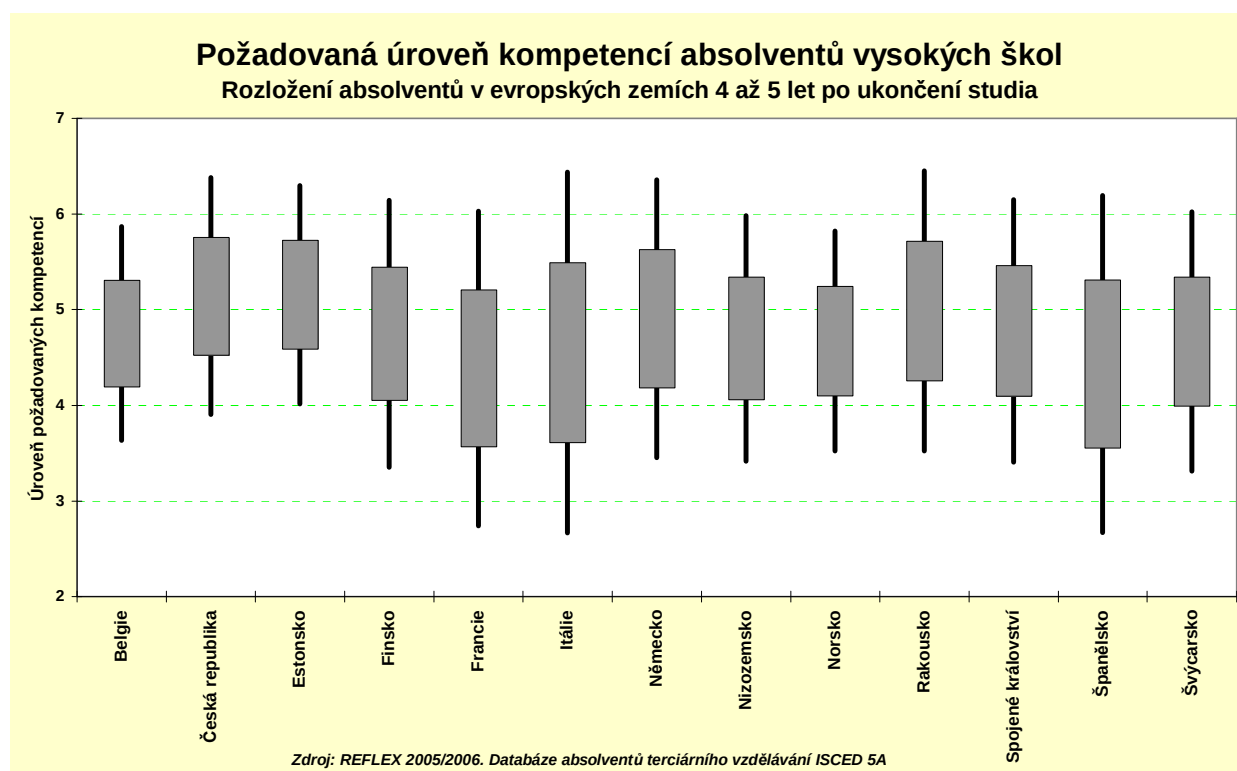
Výsledky provedených analýz naznačují, že mezi zeměmi existují značné rozdíly ve „vzdělanostní náročnosti“ profesí, které vysokoškoláci vykonávají. Je to jednak z důvodů odlišných typů vysokoškolských systémů (elitní, masové, univerzální) a také z důvodů odlišných požadavků pracovních trhů. Z hlediska dosaženého vzdělání nejnáročnější profese vykonávají absolventi vysokých škol v Estonsku, Rakousku a rovněž v České republice, kde průměrný požadovaný počet let vysokoškolského studia přesahuje 4,5 roku (v Estonsku dokonce 4,8 roku). Naopak profese nejméně náročné na dosažené vzdělání vykonávají absolventi Spojeného království s průměrnou požadovanou délkou vysokoškolského studia 2,7 roku a dále absolventi nizozemští a španělští (3,1 resp. 3,3 roku).

Nejen v průměrné úrovni „vzdělanostní náročnosti“ profesí, ale také v její variabilitě jsou zřejmé rozdíly mezi zeměmi. Výrazně nejvyšší variabilitu vykazují španělští absolventi s hodnotou směrodatné odchylky ve výši 65% průměrné požadované délky vysokoškolského vzdělání. Ve zbývajících zemích kolísá hodnota směrodatné odchylky v rozmezí od 33% průměrné požadované délky vzdělání v Estonsku do 55% v Itálii. V České republice je velikost rozdílů v požadované délce vysokoškolského vzdělání spíše nízká s hodnotou směrodatné odchylky ve výši 35% průměru.

Požadovaná úroveň kompetencí absolventů vysokých škol

Vysokoškolští absolventi čelí na dynamickém trhu práce stále většímu množství požadavků. Z nejnovějších trendů a konceptů vyplývá, že absolvent by měl být více či méně kompetentní alespoň v následujících oblastech: odbornost, funkční flexibilita, inovativnost a management znalostí, mobilizace lidských zdrojů a mezinárodní orientace (viz kapitola Kompetence a kompetentnost absolventů). V databázi REFLEX vyplňovali absolventi vysokých škol úroveň devatenácti vybraných kompetencí/dovedností, která je vyžadována v jejich současném zaměstnání. Rolf Van der Velden pak těchto devatenáct kompetencí ve smyslu výše uvedených oblastí rozdělil, testoval je na položkovou reliabilitu a vytvořil nové proměnné popisující kompetence absolventů (viz opět kapitola Kompetence a kompetentnost). Pro potřeby následující analýzy vstoupily dále tyto proměnné do jediného souhrnného ukazatele požadované úrovně kompetencí, který nabývá hodnot na stupnici od 0 do 7, kde vyšší hodnota ukazatele znamená vyšší úroveň požadovaných kompetencí.

Obrázek 74:



Výsledky analýz napovídají, že v průměrné úrovni požadovaných kompetencí existují mezi zeměmi jisté rozdíly. Nejvyšším požadavkům čelí v tomto smyslu absolventi v Estonsku, v České republice a rovněž v Rakousku s průměrnou hodnotou úrovně požadovaných

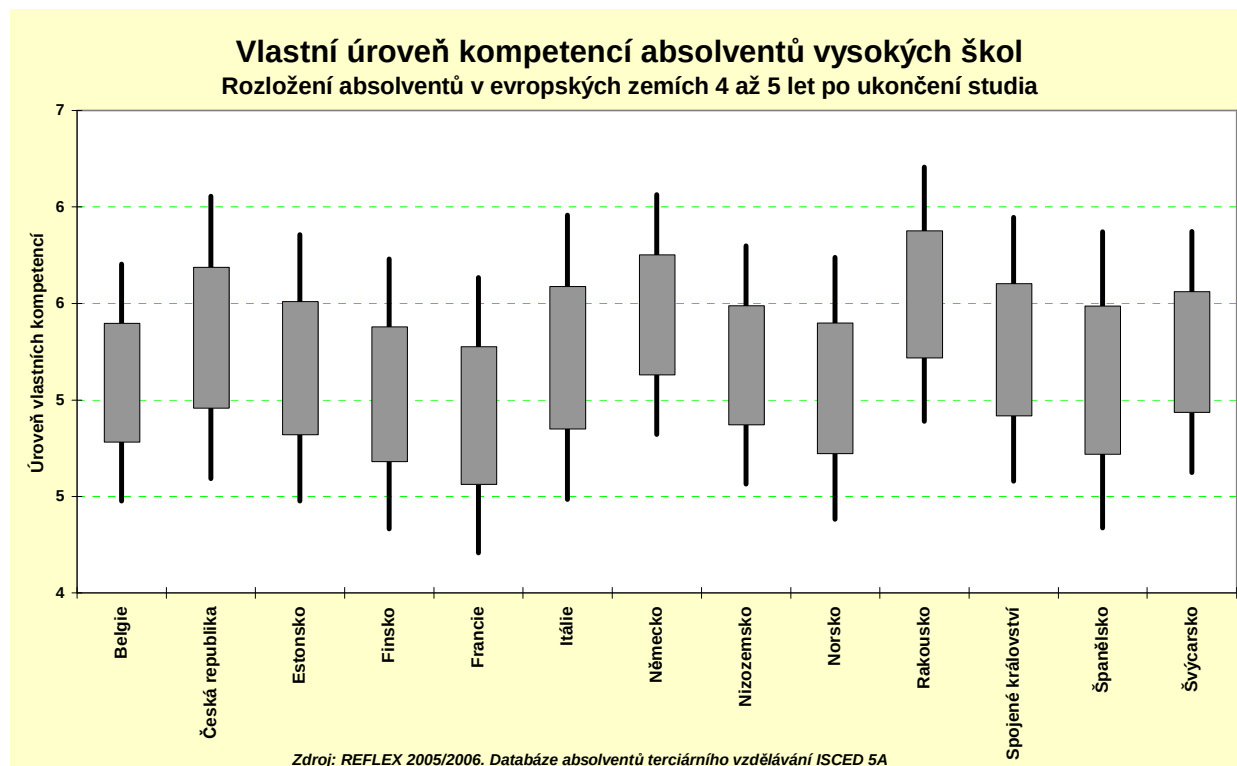
kompetencí 5 a vyšší. Naopak nejnižší požadavky jsou kladeny na kompetence absolventů španělských a francouzských (průměrná hodnota úrovně kompetencí 4,4), což je způsobeno především jejich relativně vyšší nezaměstnaností.

Co se týká variability v úrovni požadovaných kompetencí, zde vyčnívají opět země s nejvyšším počtem nezaměstnaných vysokoškoláků, tedy Itálie, Španělsko a Francie, kde se hodnota směrodatné odchylky pohybuje od 38% průměrné úrovně požadovaných kompetencí výše. Ve zbývajících zemích je variabilita poměrně vyrovnaná a zároveň nízká, neboť hodnota směrodatné odchylky kolísá v rozmezí od 22% průměrné požadované úrovně kompetencí v Estonsku do 30% v Německu. Stejný ukazatel v České republice vypovídá o tom, že rozdíly v požadované úrovni kompetencí jsou u českých absolventů vysokých škol jedny z nejnižších.

Vlastní úroveň kompetencí absolventů vysokých škol

Jak již bylo řečeno, vysokoškolští absolventi čelí na trhu práce požadavkům na kompetence z různých oblastí. Zatímco předchozí odstavec věnoval pozornost analýze náročnosti pracovních míst z hlediska požadovaných kompetencí, tento odstavec analyzuje úroveň kompetencí samotných absolventů vysokých škol a to opět v následujících oblastech: odbornost, funkční flexibilita, inovativnost a management znalostí, mobilizace lidských zdrojů a mezinárodní orientace (viz kapitola Kompetence a kompetentnost absolventů). V databázi REFLEX odhadovali absolventi vysokých škol vlastní úroveň devatenácti vybraných kompetencí/dovedností, z nichž pak Rolf Van der Velden, stejným způsobem jako v případě požadovaných kompetencí, vytvořil nové proměnné popisující kompetence absolventů (viz opět kapitola Kompetence a kompetentnost). Pro potřeby následující analýzy vstoupily dále tyto proměnné do jediného souhrnného ukazatele vlastní úrovně kompetencí vysokoškolských absolventů, který nabývá hodnot na sedmistupňové škále 1 až 7 s tím, že vyšší hodnota ukazatele znamená vyšší úroveň kompetencí absolventa.

Obrázek 75:



V tomto případě výsledky analýz signalizují také nemalé rozdíly v průměrné úrovni vlastních kompetencí vysokoškolských absolventů v jednotlivých zemích. Nejvyšší průměrnou úroveň vlastních kompetencí mají podle provedeného výzkumu absolventi v Rakousku (průměrná úroveň vlastních kompetencí 5,5) a v Německu (5,4). Dále pak následují absolventi Spojeného království a také absolventi čeští s průměrnou hodnotou úrovně vlastních kompetencí 5,3. Na druhé straně, kompetence na nejnižší úrovni vycházejí u absolventů francouzských (průměrná hodnota úrovně vlastních kompetencí 4,9) a dále finských (5,0), kde je tato skutečnost způsobena především absolventy finských polytechnik.

Ve variabilitě vlatní úrovně kompetencí absolventů vysokých škol jsou mezi zeměmi zanedbatelné rozdíly a pro všechny země platí, že variabilita je poměrně nízká. Dokazuje to hodnota směrodatné odchylky, která se pohybuje od 11% průměrné úrovně vlastních kompetencí v Německu do 15% ve Španělsku. Z uvedeného vyplývá, že rovněž v České republice je úroveň vlastních kompetencí vysokoškoláků velmi vyrovnaná.

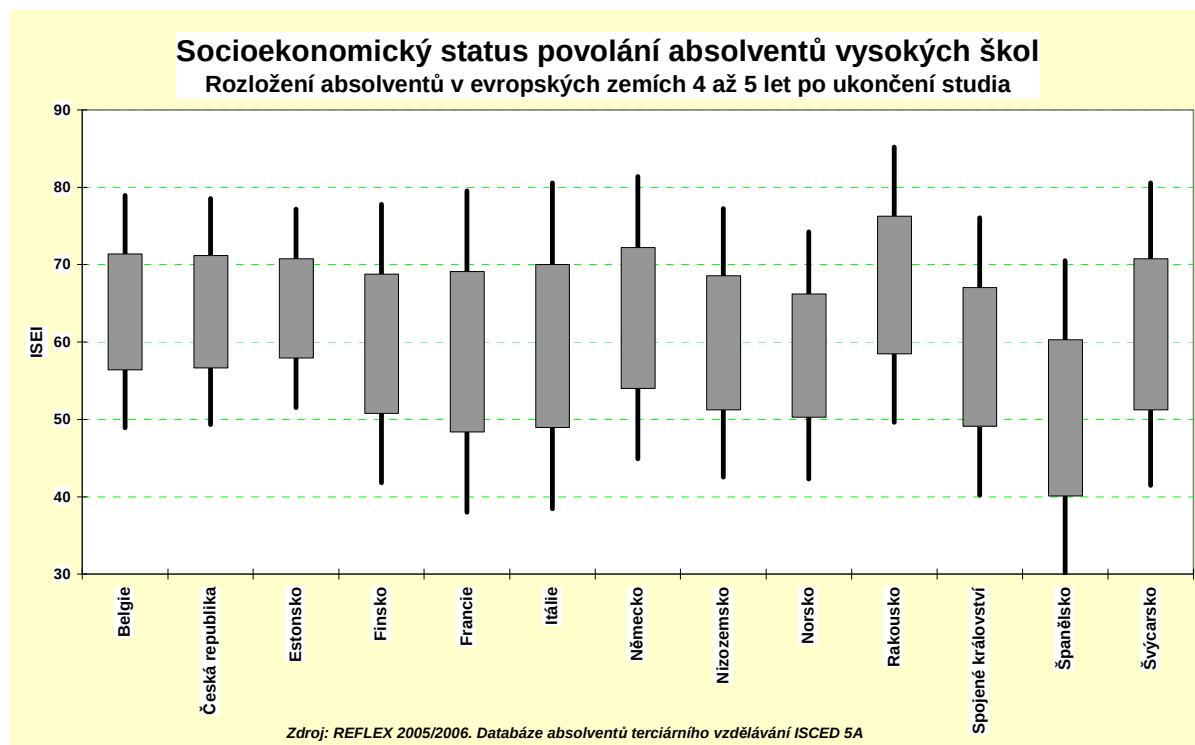
Socioekonomický status povolání absolventů vysokých škol

Kritériem úspěšného uplatnění absolventa vysoké školy je nepochybně také socioekonomický status povolání/zaměstnání, které absolvent vykonává. V mezinárodním výzkumu je přirozeně obtížné stanovit srovnatelným způsobem socioekonomický status jednotlivých povolání v různých zemích. Proto se vychází z mezinárodního indexu socioekonomického statusu

povolání, tzv. ISEI (International Socio-Economic Index of Occupational Status). Přestože je, stejně jako u prestiže povolání, zřejmé, že určité povolání může mít v různých zemích rozdílný socioekonomický status, používá se tento mezinárodní index socioekonomického statusu povolání právě ve srovnávacích výzkumech, jako je REFLEX.

Ve výzkumu REFLEX definovali absolventi vysokých škol profesi, kterou vykonávají, a každé profesi byla následně přiřazena hodnota indexu socioekonomického statusu povolání. V ISEI profese/povolání obecně nabývají hodnot od 0 do 100 s tím, že vyšší hodnota znamená vyšší socioekonomický status povolání. V databázi absolventů evropských vysokých škol, kteří absolvovali před 4-5 lety, nabývají profese vysokoškoláků na škále ISEI hodnot od nejnižších 16 až do nejvyšších 90.

Obrázek 76:



Výsledky analýz ukazují, že průměrná úroveň socioekonomického statusu povolání, v nichž pracují absolventi vysokých škol, není ve všech zemích zdaleka stejná. V některých zemích vykonávají vysokoškoláci povolání s podstatně vyšším socioekonomickým statusem než v jiných. Nejlépe jsou na tom v tomto ohledu absolventi vysokých škol v Rakousku a v Estonsku, neboť průměrná hodnota ISEI zde přesahuje 64 (v Rakousku dosahuje dokonce hodnoty 67,4). Naopak povolání s výrazně nejnižším socioekonomickým statusem vykonávají

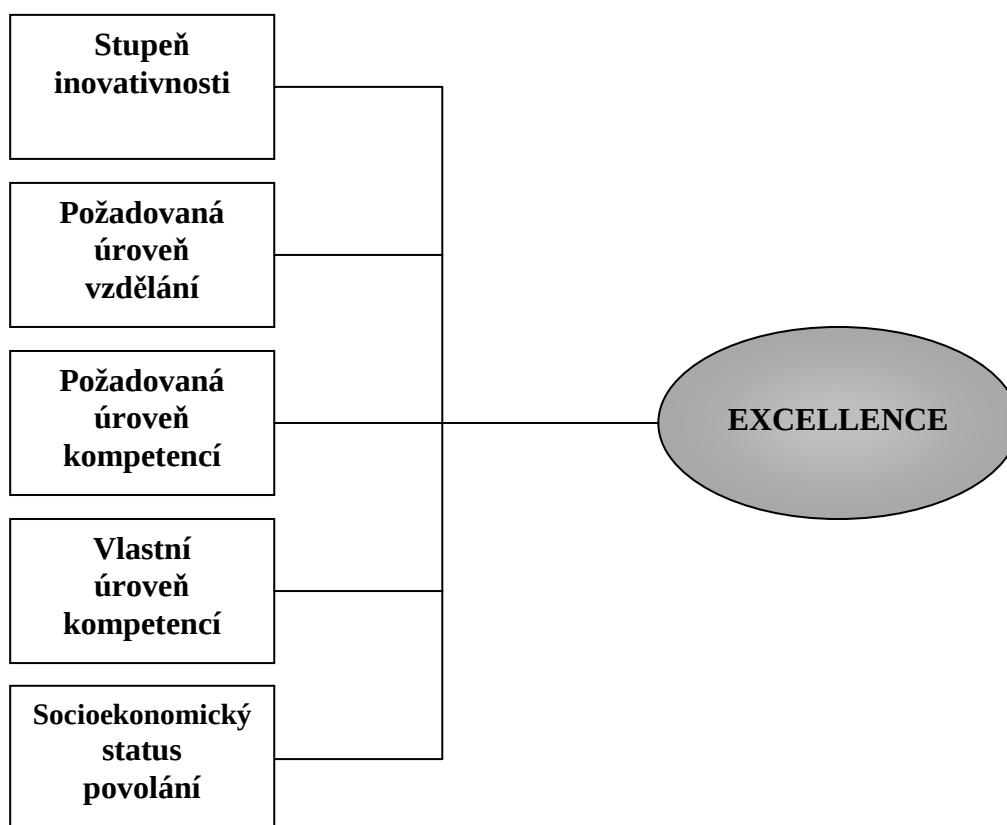
absolventi ve Španělsku (průměrná hodnota ISEI činí 50,2), což je jen do jisté míry způsobeno jejich relativně vyšší nezaměstnaností. Za povšimnutí totiž stojí, že ve Francii a Itálii, tedy v zemích trpících rovněž vyšší mírou nezaměstnanosti absolventů vysokých škol, nemá tato skutečnost tak silný vliv a průměrná hodnota ISEI je 58,8 resp. 59,5. Česká republika patří mezi zkoumanými zeměmi spíše k těm, kde absolventi vysokých škol vykonávají povolání s vyšším ekonomickým statusem, neboť průměrná hodnota ISEI činí 63,9.

Ve variabilitě socioekonomického statusu povolání absolventů vysokých škol existují mezi jednotlivými zeměmi pouze drobné rozdíly. Překvapením opět nebude, že nejvyšší variabilitu vykazují země s nejvyšším podílem nezaměstnaných vysokoškoláků, tedy Španělsko, Itálie a Francie, kde hodnota směrodatné odchylky přesahuje hranici 35% (ve Španělsku činí dokonce 40%) průměrného socioekonomického statusu povolání vysokoškoláka v zemi. Ve zbývajících zemích hodnota směrodatné odchylky kolísá v rozmezí od 20% průměrného socioekonomického statusu povolání v Estonsku do 32% ve Švýcarsku. Česká republika se v tomto ohledu svojí druhou nejnižší variabilitou řadí mezi země s nízkými rozdíly v socioekonomickém statusu povolání vysokoškolských absolventů.

4.2 Uplatnění absolventů vysokých škol - EXCELLENCE

Nyní bylo popsáno dalších pět kritérií pro hodnocení uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce. Těmito kritérii jsou *stupeň inovativnosti*, *požadovaná úroveň vzdělání*, *požadovaná úroveň kompetencí*, *vlastní úroveň kompetencí* a *socioekonomický status povolání*. Uvedená kritéria, oproti předchozím, nevypovídají tolik o společensky viditelných znacích úspěchu, ale o to více hodnotí obsahovou a kvalifikační náročnost práce/zaměstnání absolventa a společně tak vytvářejí druhou klíčovou souhrnnou dimenzi úspěchu – EXCELLENCE. Tato druhá dimenze je odlišným pohledem do problematiky hodnocení uplatnění absolventů vysokých škol, záměrně obsahuje jiná kritéria a dokresluje tím komplexní pojetí celé problematiky. Obě uváděné dimenze je potřeba zkoumat propojeně, nikoliv odděleně.

Obrázek 77:



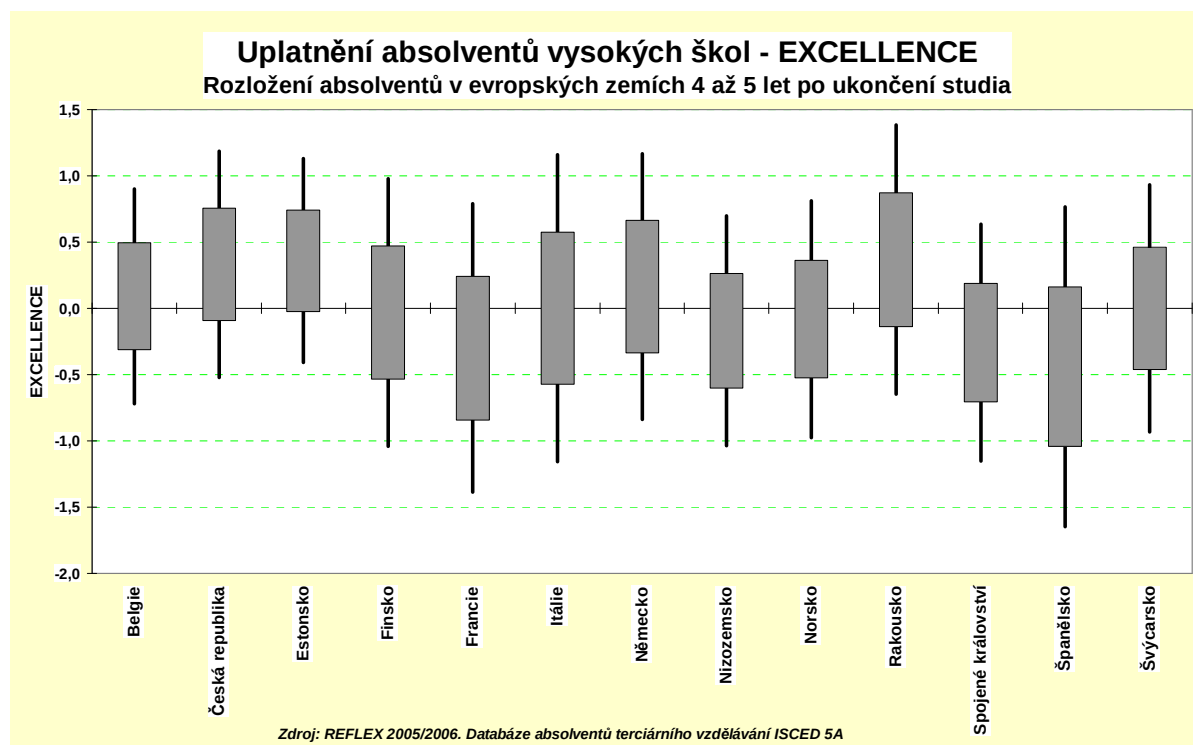
Proměnná EXCELLENCE je konstruována na základě pěti výše uvedených ukazatelů z databáze REFLEX a následně normována, tudíž má v celém souboru normované normální rozdělení s nulovou střední hodnotou a jednotkovým rozptylem. EXCELLENCE nabývá hodnot od -4,53 do 2,62.

Z výsledků analýz vyplývá, že v uplatnění absolventů z hlediska obsahové a kvalifikační náročnosti jejich zaměstnání (EXCELLENCE) existují mezi zkoumanými zeměmi značné rozdíly. Výrazně nejvyššího průměrného úspěchu z tohoto hlediska dosahují vysokoškolští absolventi v Rakousku, v Estonsku a také v České republice. Dále následují absolventi němečtí a belgičtí, jejich průměrný úspěch z hlediska obsahové a kvalifikační náročnosti práce však není již ani poloviční. Jako nejméně úspěšní se v tomto ohledu jeví absolventi španělští a francouzští. To by mohlo být způsobeno jejich relativně vyšší nezaměstnaností, ovšem fakt, že stejným způsobem „znevýhodněná“ Itálie dosahuje dokonce lehce nadprůměrné hodnoty EXCELLENCE je zřejmé, že zde působí i jiné faktory.

Ve variabilitě uplatnění absolventů vysokých škol z hlediska obsahové a kvalifikační náročnosti jejich práce existují mezi jednotlivými zeměmi rovněž rozdíly. Hodnota

směrodatné odchylky kolísá od hodnoty 0,77 v Estonsku po hodnotu 1,21 ve Španělsku. Vysokou variabilitu vykazují opět země s nejvyšším podílem nezaměstnaných vysokoškoláků, tedy Španělsko, Itálie a Francie. Naopak Česká republika spolu s Estonskem a Belgií patří k zemím s nízkými rozdíly v uplatnění vysokoškolských absolventů z hlediska obsahové a kvalifikační náročnosti jejich zaměstnání – EXCELLENCE, což znázorňuje také následující obrázek.

Obrázek 78:



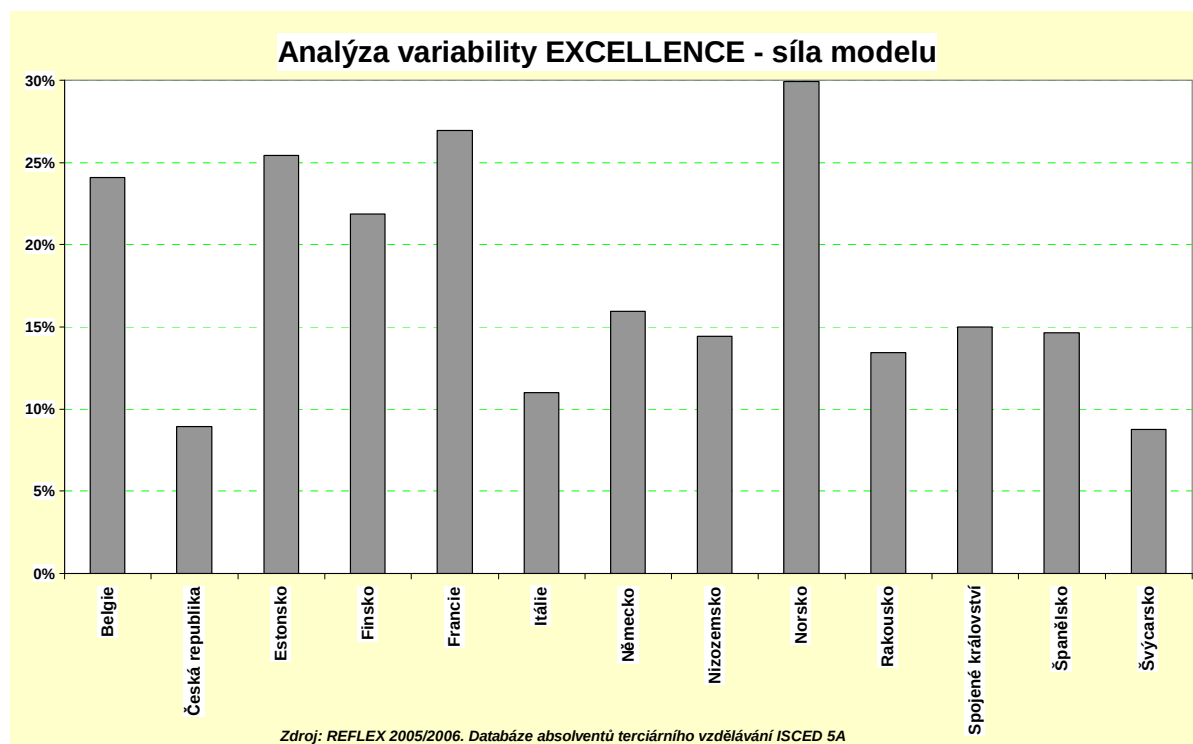
Bylo řečeno, že jak v úrovni úspěchu z hlediska obsahové a kvalifikační náročnosti vykonávané práce, tak v míře jeho variability existují mezi zeměmi rozdíly. Klíčová otázka však opět zní, nakolik je možné tento budoucí úspěch absolventa vysoké školy vysvětlit pomocí charakteristik vysokoškolského studia, případně charakteristik jeho samotného. V následujících analýzách se za účelem posouzení vlivu dále specifikovaných faktorů na hodnotu úspěchu (EXCELLENCE) absolventa využívá metody analýzy rozptylu.

Faktory, jejichž vliv na variabilitu úrovně společenského úspěchu se posuzuje jsou tyto:

- konkrétní *instituce*, kde absolvent absolvoval, označená vždy specifickým kódem;
- *studijní obor*, který absolvent absolvoval, v mezinárodní klasifikaci ISCED na druhé úrovni;

- *stupeň vzdělání*, charakterizovaný počtem let vysokoškolského studia;
- *3 faktory charakterizující studijní program*:
 - F1 – „studijní program byl všeobecně považován za náročný a akademicky prestižní“
 - F2 – „studijní program byl odborně/profesně orientovaný a blízký zaměstnavatelům“
 - F3 – „studijní program měl široký záběr a volnost při volbě možností studia“;
- *průběh studia na střední škole*, vyjádřený průměrným prospěchem na maturitním vysvědčení;
- *průběh studia na vysoké škole*, charakterizovaný jednak průměrnou známkou ze závěrečných zkoušek a jednak vlastním hodnocením studijních výsledků absolventa v porovnání s ostatními absolventy stejného studijního programu;
- *pohlaví absolventa*;
- *vzdělání rodičů* absolventa v mezinárodní klasifikaci ISCED.

Obrázek 79:

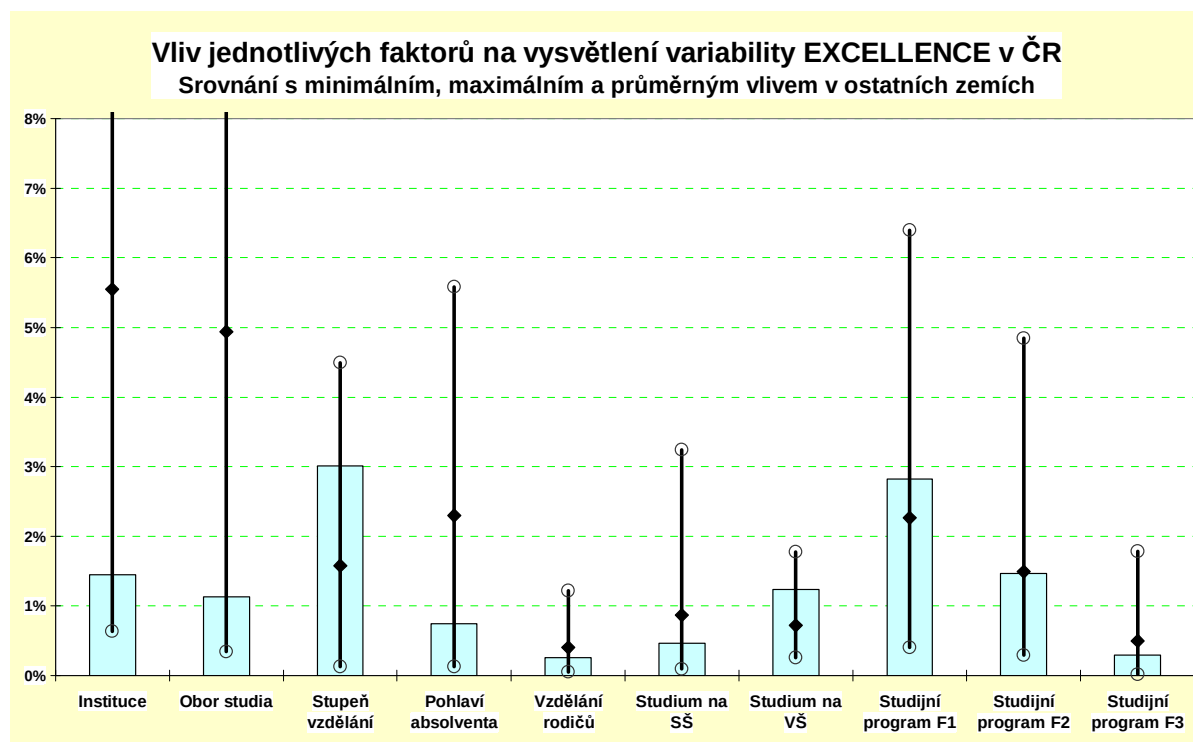


Výše uvedený obrázek graficky znázorňuje sílu kombinovaného vlivu všech zkoumaných faktorů. Říká tedy, jak se tyto faktory podílejí na vysvětlení variability úspěchu absolventa z hlediska obsahové a kvalifikační náročnosti jeho budoucího zaměstnání. Konkrétně z provedených analýz vyplývá, že zdaleka ne pro každou zemi jsou právě tyto uvedené/zkoumané charakteristiky vysokoškolského studia a absolventa samotného těmi, které stojí za zkoumanou variabilitou.

Na jedné straně jsou tu země jako Norsko, Francie, Estonsko a Belgie, kde kombinovaný vliv zkoumaných faktorů vysvětluje více než 24% variability úspěchu absolventa vysoké školy z hlediska jeho EXCELLENCE a na straně druhé stojí například Švýcarsko a také Česká republika, kde tento kombinovaný vliv faktorů vysvětluje pouze přibližně 9% variability EXCELLENCE.

Následující obrázek poskytuje pohled na sílu vlivu jednotlivých faktorů na vysvětlení variability EXCELLENCE v České republice a zároveň přináší srovnání s minimálním, maximálním a průměrným vlivem v ostatních zemích. Jedná se o neočištěné jednotlivé vlivy všech zkoumaných faktorů. V České republice má největší vliv na variabilitu úspěchu absolventa z hlediska obsahové a kvalifikační náročnosti práce stupeň vzdělání, tedy počet let vysokoškolského studia a dále pak to, zda byl studijní program všeobecně považován za náročný a akademicky prestižní. V průměrem ostatních zemích je však situace odlišná a jako faktory s výrazně největším vlivem se ukazují instituce a obor studia. V České republice je naopak vliv instituce a oboru studia na variabilitu EXCELLENCE vysoce podprůměrný. Naopak nadprůměrný vliv na variabilitu EXCELLENCE absolventa má v České republice právě stupeň vzdělání, náročnost a prestiž studijního programu a dále pak také průběh studia na vysoké škole.

Obrázek 80:



Uplatnění absolventů vysokých škol je vždy potřeba analyzovat z obou výše popsaných hledisek (SUCCESS a EXCELLENCE). V některých zemích jsou si tyto dvě odlišné, ale přitom velice úzce propojené dimenze úspěchu absolventa bližší a v jiných vzdálenější. Výsledky korelačních analýz ukázaly, že zeměmi, kde spolu SUCCESS a EXCELLENCE korelují poměrně silně jsou například Francie, Španělsko, Finsko a Itálie a naopak mezi země, kde je tento vztah podstatně slabší patří Estonsko, Norsko a také Česká republika.

