



CENTRUM PRO STUDIUM VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, v. v. i.
Jankovcova 933/63, 170 00 Praha 7 – Holešovice

**ABSOLVENT 2018:
UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL
A HODNOCENÍ ZÍSKANÉHO VZDĚLÁNÍ
POHLED ZAMĚSTNAVATELŮ**

Ing. Jana Korečková
Mgr. Vítězslav Lounek

Praha, 2019

Zpráva byla zpracována v rámci dotace poskytnuté MŠMT na další činnost CSVŠ, v.v.i. pro rok 2019.

Obsah

| | |
|---|----|
| Úvod | 1 |
| Metodika a limity studie..... | 1 |
| Shrnutí výsledků | 3 |
| Jednotlivé výsledky..... | 4 |
| Obecná část o organizaci..... | 4 |
| Část věnovaná absolventovi či pracovní pozici | 8 |
| Zaměstnání a uplatnitelnost – otevřené odpovědi | 16 |
| Literatura | 19 |

Úvod

Cílem projektu Absolvent 2018 je analýza kvality absolvovaného studia v souvislosti s uplatněním na trhu práce, popis profesní dráhy absolventů vysokých škol a analýza zapojení absolventů na trh práce a jejich krátkodobé i dlouhodobé uplatnitelnosti s ohledem na získané vzdělání z pohledu zaměstnavatelů. Hlavní část šetření Absolvent 2018 oslovovala absolventy bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů českých vysokých škol, kteří získali vysokoškolský diplom v období od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2017 a zároveň neabsolvovali další studium na vysoké škole v roce 2018 a ani v době šetření nestudovali na vysoké škole v žádné formě studia.

Právě zaměstnavatelé jsou cenným zdrojem zpětné vazby, neboť jejich zapojením do projektu lze dosáhnout plastičtějšího zhodnocení kompetencí a uplatnitelnosti absolventů vysokých škol a jejich postavení na pracovním trhu. Všichni oslovení absolventi v projektu proto mohli také dobrovolně oslovit své zaměstnavatele s prosbou o vyplnění dotazníku. Uvedení zaměstnavatelé (jedinci, organizace i instituce) tvoří cílovou skupinu této kratší části šetření. V dotaznících se vyjadřovali ke svému vztahu k absolventům vysokých škol jakožto potenciálním zaměstnancům, k dostupnosti kvalifikovaných pracovníků na pracovním trhu a posuzovali celkovou kvalitu, schopnosti, dovednosti a kompetence absolventů.

Metodika a limity studie

Získávání respondentů probíhalo zprostředkovaně skrze spolupráci absolventů vysokých škol, kteří vyplnili dotazník projektu Absolvent 2018. Na konci dotazníků byli požádáni, aby oslovili své zaměstnavatele pomocí e-mailu s přiloženým odkazem na elektronické vyplnění dotazníku pro zaměstnavatele. Tento přístup – ponechání volby na absolventech namísto přímého oslovení výzkumnou institucí – byl zvolen z technických důvodů pro zajištění ochrany osobních údajů. Celkem máme k dispozici 447 použitelných dotazníků od zaměstnavatelů absolventů, což činí cca 2 % z 21 116 použitelných dotazníků absolventů (odpovědi celého tohoto souboru jsou předmětem samostatné studie). Datové soubory byly pro účely analýzy propojeny – ke každému zaměstnavateli tak přísluší jeden zaměstnanec-absolvent.

Je nutné upozornit, že z použité metody výběru respondentů vyplývají některé limity získaného datového souboru. Za prvé, vzhledem k tomu, že distribuce dotazníků závisela pouze na osobním rozhodnutí absolventů, nelze určit jejich skutečně rozeslaný počet, a tedy ani míru návratnosti dotazníků pro zaměstnavatele. Za druhé, podstatnějším omezením je samovýběr respondentů, tedy skutečnost, že množina oslovených respondentů nevznikla aplikací některé z běžně užívaných výběrových metod (náhodné, kvótní apod.) na cílovou populaci, ale byla vytvořena na základě osobního uvážení participujících absolventů. Je proto opodstatněné předpokládat, že datový vzorek podléhá systematickému zkreslení, mezi jehož projev může patřit např. vyšší zastoupení zaměstnavatelů, kteří mají s příslušnými absolventy kladné vztahy, kteří jsou s kvalitou absolventů spíše spokojeni apod. Z toho vyplývá pravděpodobně optimističtější vyznění hodnotících ukazatelů ve srovnání s reálnou celorepublikovou situací. Nenáhodný výběr znemožňuje použití indukčních statistických metod, tedy legitimního zobecnění získaných výsledků na cílovou populaci. Tato omezení je nutné brát v potaz nejen při interpretaci dat z tohoto výzkumu, ale též při jejich užití pro sledování dlouhodobého vývoje a pro srovnání s ekvivalentními daty z výzkumů předešlých (především REFLEX 2006, REFLEX 2010 a REFLEX 2013). U většiny otázek proto uvádíme základní popisné statistiky výsledků a třídění druhého stupně, případně je použita jedna z metod explorační

analýzy, jež slouží k zřehlednění velkého množství ukazatelů, případně i k budoucímu vývoji měřících ukazatelů v oblasti vysokého školství.

Pro ilustraci je níže uvedeno oborové složení 447 absolventů, jejichž zaměstnavatelé dotazník vyplnili (tedy souboru analyzovaného v této studii), ve srovnání se zbytkem absolventů, jejichž odpovědi máme k dispozici. Použito je široké vymezení oborů klasifikace ISCED-F 2013 (ČSÚ, 2013). Tabulka 1 ukazuje, že v analyzovaném souboru (Absolventi + zaměstnavatelé) je vyšší podíl zastoupení např. oborů společenských věd, žurnalistiky a informačních věd; techniky, výroby a stavebnictví nebo ICT. Zkreslení datového souboru však v tomto ohledu však není zásadní a i přes výše uvedené výtky tak máme k dispozici data napříč všemi skupinami oborů.

Tabulka 1 – Složení oborových skupin

| Oborová skupina | Absolventi + zaměstnavatelé (%), n = 447 | Všichni absolventi (%), n = 21 116 |
|---|---|---|
| Vzdělávání a výchova | 13,9 | 16,7 |
| Umění a humanitní vědy | 6,9 | 8,5 |
| Společenské vědy, žurnalistika a informační vědy | 11,9 | 10,3 |
| Obchod, administrativa a právo | 17,9 | 17,3 |
| Přírodní vědy, matematika a statistika | 4,9 | 6,2 |
| Informační a komunikační technologie (ICT) | 7,8 | 5,1 |
| Technika, výroba a stavebnictví | 19,0 | 15,4 |
| Zemědělství, lesnictví, rybářství a veterinářství | 2,7 | 3,2 |
| Zdravotní a sociální péče, péče o příznivé životní podmínky | 10,7 | 13,3 |
| Služby | 3,6 | 3,2 |
| Zahraniční vysoká škola | 0,7 | 0,9 |

Shrnutí výsledků

Status čerstvého absolventa vysoké školy jen zřídka bývá faktorem, který by výrazně napomáhal získání kvalifikované pracovní pozice – pro téměř všechny zaměstnavatele jsou zásadní reálné schopnosti a dovednosti, díky nimž může pracovník vykonávat svou práci samostatně. S kvalitou již přijatých absolventů jsou však zaměstnavatelé téměř ve dvou třetinách případů spíše či úplně spokojeni, vyloženě nespokojeny jsou pouze jednotky procent. Ve vývoji posuzované kvality absolventů v posledních letech není patrný žádný výrazný trend.

Oproti situaci minulých let pociťuje v době rekordní nezaměstnanosti více než polovina zaměstnavatelů částečné či zásadní problémy při snaze o hledání dostatečného počtu kvalifikovaných absolventů, a to ve všech sledovaných oborových skupinách.

Zjišťována byla též existující míra vzdělanostního nesouladu, tedy jak často pracují absolventi na pozicích, které svými požadavky a náplní neodpovídají vystudovanému stupni vzdělání (vertikální nesoulad) a oboru (horizontální nesoulad). Z hlediska vertikálního pracují více než tři čtvrtiny magistrů z vybraného souboru dle jejich vlastního názoru i dle názoru zaměstnavatelů na odpovídajícím stupni. U bakalářů je nesoulad největší, a to navíc oběma směry – zhruba třetina zaměstnavatelů pro pozici obsazenou bakaláři považuje nejvhodnější vyšší stupeň vzdělání. Tato skupina se také nejčastěji potýká s horizontálním nesouladem – čtvrtina bakalářů uvádí, že pracuje zcela mimo svůj obor. Na hodnocení obou měř vzdělanostního nesouladu nahlíží zaměstnavatelé a příslušní absolventi až na výjimky velmi podobně.

Zaměstnavatelé dále posuzovali, jaké kompetence od absolventů vyžadují a jak si absolventi v těchto ohledech vedou. Celková hodnocení absolventů jsou velmi kladná s výjimkou dvou kompetencí – pokročilých znalostí informačních a znalostních technologií; obě byly navíc nejméně často považovány za důležité, nejspíše kvůli tomu, že jsou nezbytné spíše na specifických pracovních pozicích. Mezi kompetencemi byl navíc identifikován přibližný nástin dvou dimenzí tvořených kompetencemi, jež spolu mají poměrně silnou vazbu - kompetence důležité pro jednání s lidmi (komunikace, spolupráce, jednání s klienty apod.) a kognitivní procesy.

V poslední části měli zaměstnavatelé možnost se volně vyjádřit ke kterékoli z probíraných oblastí. Velmi frekventovaným tématem bylo již tradičně přání navýšit propojení výuky na vysokých školách s praxí, neboť v této metodě spatřují velký potenciál pro užitek vlastní organizace či instituce.

Jednotlivé výsledky

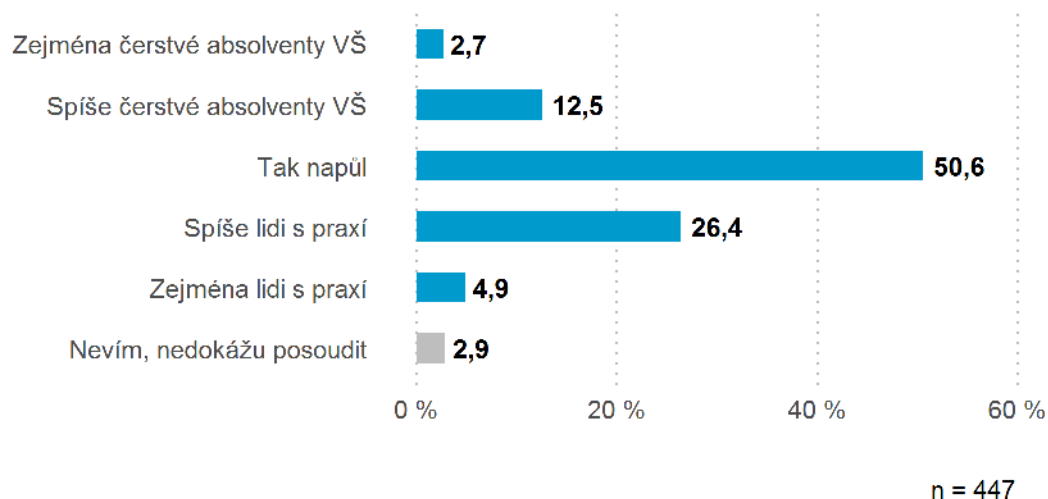
Obecná část o organizaci

V první otázce zaměstnavatelé uváděli, zda preferují při přijímání nových zaměstnanců čerstvé absolventy vysokých škol, nebo spíše lidi s praxí. Graf 1 uvádí, že k absolventům se přiklání v součtu okolo 15 % respondentů, k lidem s praxí zhruba 31 % a plná polovina pak neupřednostňuje ani jednu skupinu.¹ Respondentům preferujícím absolventy byla položena ještě upřesňující otázka – zda je u absolventů důležité, aby již za sebou měli praxi v oboru (zvolilo 34 % respondentů), jakoukoli pracovní zkušenost (nikoli nutně v oboru, 40 %), či zda není pracovní zkušenost vůbec potřebná (26 %). Na rozdíl od dlouhodobě existujícího mediálního diskurzu, který byl zaměstnavateli podněcován a který zdůrazňoval nutnost praktické přípravy absolventů („chceme absolventy s praxí“), se v datech částečně odráží fakt, že za prvé se česká ekonomika nachází v období vysoké zaměstnanosti a na straně druhé požadavky zaměstnavatelů začínají být směřovány spíše na průřezové dovednosti a schopnosti (jak je patrné dále v Grafu 2).

Tyto výsledky do značné míry potvrzují předchozí zjištění na totožné téma. Výzkum postojů zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol Národního ústavu pro vzdělávání rovněž poukazuje na to, že s přijímáním čerstvých absolventů nemívají zaměstnavatelé problém, ale míra jejich explicitní preference je nízká, a to konzistentně napříč časem i všemi ekonomickými sektory (Úlovec, 2014).

Graf 1

Text otázky: Preferuje vaše společnost/organizace při přijímání nových zaměstnanců spíše čerstvé absolventy škol (do 1 roku po ukončení vysokoškolského vzdělávání), nebo spíše lidi s praxí (pokud v této části nemůžete hovořit za celou organizaci, uvažujte odpovídající menší jednotku a Vaše podřízené)?



Při náboru nových zaměstnanců mají zaměstnavatelé k dispozici omezený počet ukazatelů, dle nichž se mohou spolehlivě rozhodovat o případném přijetí uchazeče. V následující otázce respondenti z řad zaměstnavatelů posuzovali na 5bodové škále, do jaké míry v těchto situacích přihlížejí k formálnímu vzdělání („diplomu“) a do jaké míry jsou pro ně důležité spíše reálné schopnosti a dovednosti uchazeče. Přestože všechny relevantní schopnosti zaměstnance lze plně posoudit až v delším časovém horizontu (tedy poté, co již byl/a zaměstnán/a), lze získat alespoň základní přehled již při

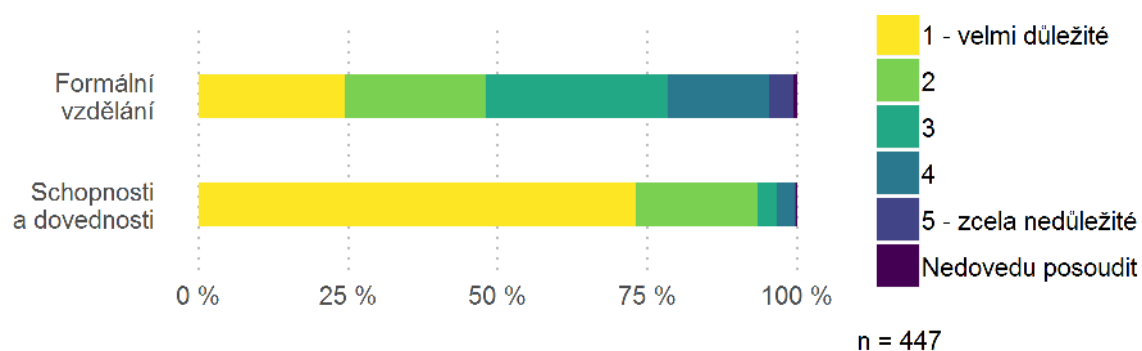
¹ Tyto hodnoty téměř přesně odpovídají zjištěním z výzkumu REFLEX 2013, v němž byla zaměstnavatelům položena totožná otázka.

pohovoru např. zadáním standardizovaného testu či praktického úkolu z příslušného oboru či sumarizací dosavadních zkušeností, absolvovaných vzdělávacích akcí a dalších aktivit uchazeče, které přímo nesouvisejí s formálním vzděláním.

Graf 2 zobrazuje četnosti jednotlivých hodnocení důležitosti obou zmíněných složek. Rozložení odpovědí týkajících se formálního vzdělání je značně heterogenní; necelá čtvrtina zaměstnavatelů je označila za velmi důležité, zatímco podobně velká skupina je považuje za spíše či zcela nedůležité (dohromady 21 %). Naopak značná shoda poměrně pochopitelně panuje ohledně schopností a dovedností absolventů, jež jsou téměř vždy považovány za velmi či spíše důležité.

Graf 2

Text otázky: Když přijímáte nové zaměstnance, do jaké míry přihlíží Vaše společnost/organizace k formálnímu vzdělání uchazeče („diplomu“) a do jaké míry k jeho skutečným schopnostem a dovednostem?

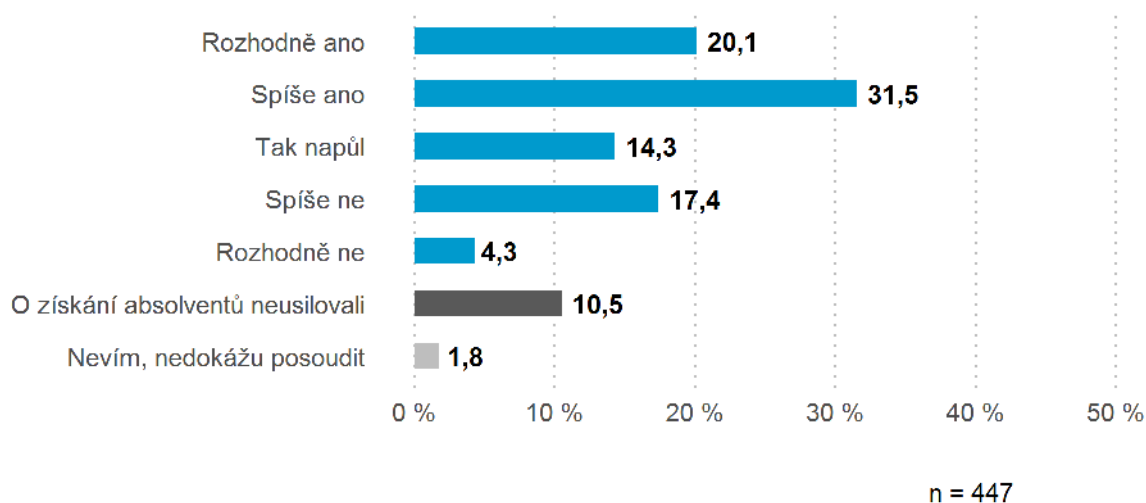


Nalézt mezi absolventy vhodné zaměstnance s požadovaným oborem a kvalifikačním stupněm pro nabízené pozice je jednou z obtíží, se kterou se zaměstnavatelé v době cca 2% nezaměstnanosti v ČR (ČSÚ, 2019) potýkají. Jak ukazuje Graf 3, spíše či rozhodně má problém nalézat absolventy s žádanou kvalifikací a oborem vzdělání více než polovina dotazovaných zaměstnavatelů; okolo 10 % respondentů pak o získání absolventů ani neusilovalo.

Ve srovnání se situací v roce 2013 se jedná o poměrně markantní posun. Dle výzkumu REFLEX 2013 tehdy na tutéž otázku odpovědělo rozhodně či spíše ano celkem 29 % zaměstnavatelů. Míru dostupnosti kvalifikovaných pracovníků však určuje více faktorů - poptávka pracovního trhu přesahující kapacitní možnosti vysokých škol, rozpor v oborovém zaměření, ale též míra spokojenosti absolventů s možnostmi, které zaměstnavatelé nabízejí. Je-li poptávka po kvalifikované práci vysoká, mají (nejen) absolventi lepší výchozí pozici pro vyjednávání smluvních podmínek.

Graf 3

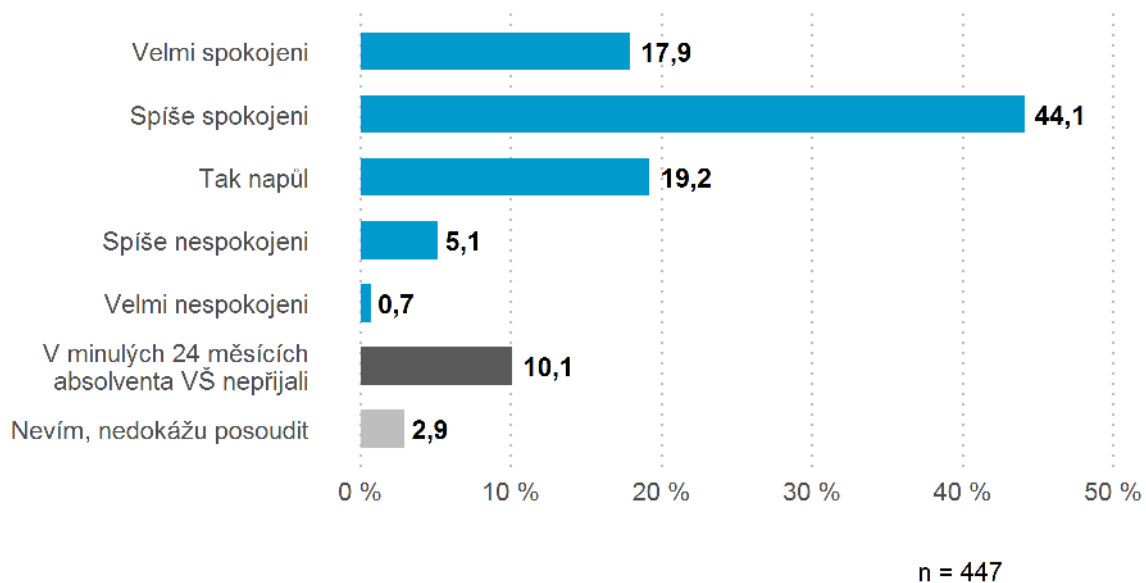
Text otázky: Máte v posledních 24 měsících problém získat absolventy vysokých škol (s požadovanou kvalifikací a oborem vzdělání pro Vámi nabízené pracovní pozice)? Pro účely tohoto šetření chápeme absolventy osoby do 5 let po ukončení studia.



V následující otázce se pozornost přesunula od potenciálních zaměstnanců k již zaměstnaným absolventům, konkrétně zaměstnavatelé hodnotili kvalitu absolventů, které přijali v posledních 24 měsících. Dle Grafu 4 je velmi či spíše spokojeno 62 % respondentů, podíl nespokojených se pak pohybuje v jednotkách procent. Podíl spokojených zaměstnavatelů je zde mírně nižší než ve výsledcích z roku 2013, kde se k možnostem velmi nebo spíše spokojen/a přikláněly téměř tři čtvrtiny respondentů (Koucký, Ryška, Zelenka, 2014: 65).

Graf 4

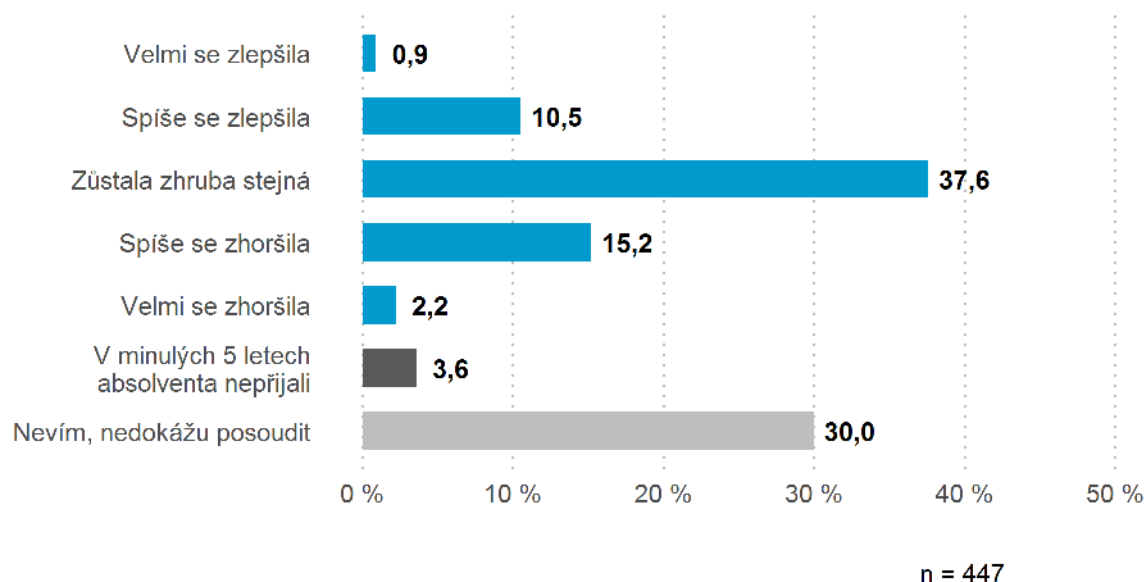
Text otázky: Jak je Vaše společnost/organizace spokojena s kvalitou absolventů vysokých škol, které jste v posledních 24 měsících přijali?



Výše probíranou kvalitu absolventů je užitečné zasadit do kontextu jejího dlouhodobějšího vývoje. Respondenti z řad zaměstnavatelů posuzovali, nakolik se v tomto ohledu absolventi v posledních pěti letech zhoršili či zlepšili. Převládá zde názor, že kvalita zůstává zhruba stejná; o mírném či značném zhoršení je přesvědčeno okolo 17 % respondentů, o zlepšení pak cca 11 %. Celých 30 % zaměstnavatelů pak nedokázalo kvalitu posoudit, což lze nejspíše částečně připsat poměrně dlouhému časovému horizontu – pro respondenty je obtížné si vybavovat situaci v organizaci a na pracovním trhu o pět let dříve, mnozí z nich se navíc v dané době nemuseli nacházet na (vedoucí) pozici, v níž by byli schopni informovaného posouzení kvality přijatých absolventů. V souvislosti s užíváním pojmu "kvalita" je navíc nutné upozornit na neukotvenost a široký záběr definice², která se mění v závislosti na tom, která ze zainteresovaných stran právě kvalitu absolventů (a zprostředkovaně tedy i vysokých škol) posuzuje. Z pohledu zaměstnavatelů tak bývá např. dominantní dimenzí připravenost absolventů vykonávat práci bez nutnosti vynakládat nadměrný čas pro zaškolení či míra absolvované praxe.

Graf 5

Text otázky: Jak se za posledních 5 let změnila kvalita absolventů vysokých škol, které Vaše společnost/organizace přijala?

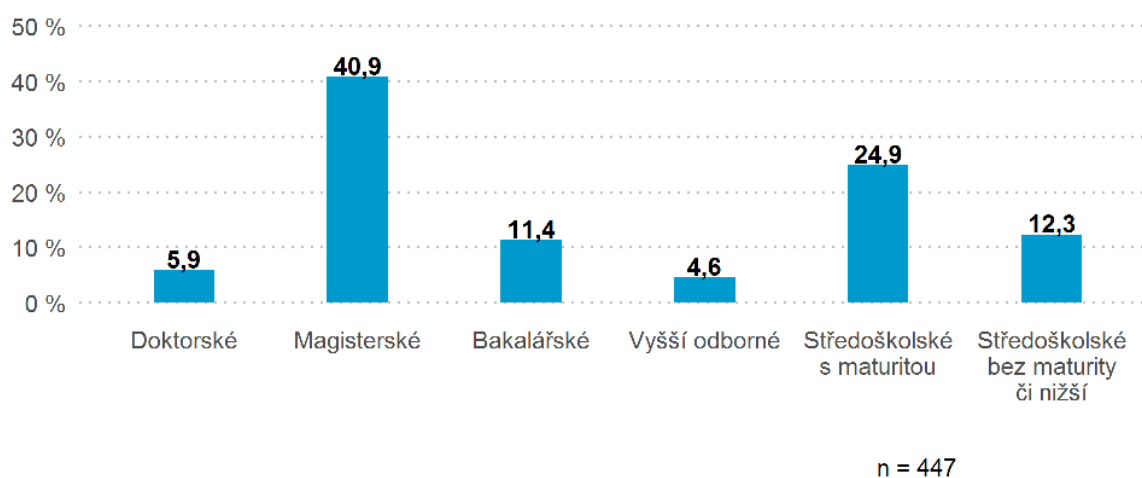


² Kvalita je v oblasti vysokého školství vzhledem ke své všudypřítomnosti a rozpadu akademického konsensu o podstatě kvality často vnímána jako vyprázdněný pojem (Černíkovský, 2018); ve výzkumech se nicméně stále užívá mimo jiné kvůli potřebě kontinuity sledovaných ukazatelů.

V následujícím kroku respondenti uváděli odhad procentuálního zastoupení pracovníků na jednotlivých vzdělanostních stupních ve své organizaci či instituci. Nejpočetněji zastoupenou skupinou jsou s 41 % magistři, čtvrtinu pak v průměru tvoří středoškolsky vzdělaní lidé s maturitou. Připomeňme, že vzhledem k metodě výběru respondentů (dobrovolným kontaktováním zaměstnavatele absolventem) je struktura získaného výběrového souboru kromě již dříve uvedených limitů také početně vychýlena ve prospěch zaměstnavatelů působících v oborech, které kladou na zaměstnance vyšší vzdělanostní nároky.

Graf 6

Text otázky: Prosím uveďte nebo odhadněte, jaká je ve Vaší společnosti/organizaci struktura zaměstnanců podle vzdělání:



Část věnovaná absolventovi či pracovní pozici

Otázky v následující části se vztahují ke konkrétním absolventům, kteří dotazník odpovídajícím zaměstnavatelům zaslali, či k jejich pracovním pozicím.

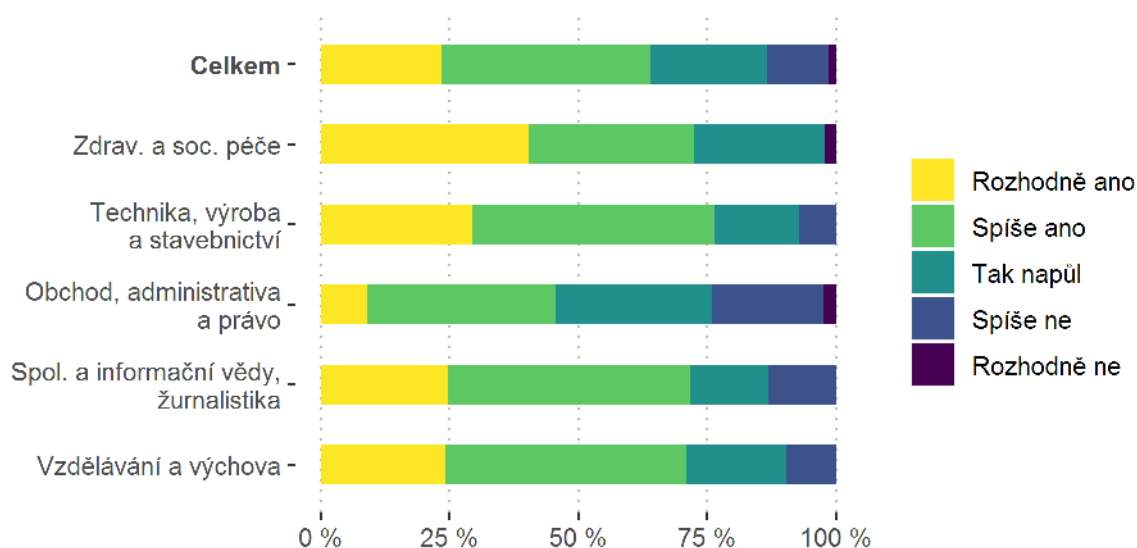
V jedné z dříve probíraných otázek zaměstnavatelé posuzovali, zda mají problém sehnat pro svou organizaci či instituci odpovídající absolventy vysokých škol. K problému dostupnosti kvalifikovaných pracovních sil se následně vyjadřovali ještě jednou, tentokrát však nehovořili o vlastních obtížích, ale o situaci v příslušném segmentu pracovního trhu – zda je obecně problém sehnat absolventy pro diskutovanou pozici. Celkem 64 % respondentů se přiklání k názoru, že spíše či rozhodně o problém jde. Okolo 13 % pak věří, že spíše či rozhodně ne, přičemž krajní optimistický pohled zastává pouze přes 1 % dotázaných.

Odpovědi v Grafu 7 dále dělíme dle širokého vymezení oborů klasifikace ISCED-F 2013. Používáme pouze kategorie s dostatečným počtem pozorování, aby byla zachována alespoň minimální smysluplnost interpretace. Vybráno proto bylo pouze pět největších oborových skupin, k nimž náleželo přes 40 zaměstnavatelů. Již tradičně vnímají největší problémy respondenti z oblasti zdravotní a sociální péče a péče o příznivé životní podmínky – okolo 40 % rozhodně považuje shánění kvalifikovaných absolventů za problém. V porovnání s ostatními obory se nejméně závažnými

obtížemi potýkají obory v oblasti obchodu, administrativy a práva, nicméně i tak se zde přiklání dvakrát více respondentů k levé straně škály (rozhodně či spíše ano) než k pravé (rozhodně či spíše ne).

Graf 7

Text otázky: Je podle Vás obecně problém sehnat absolventa s odpovídajícím vzděláním a oborem vzdělání pro pracovní místo, které tento absolvent zastává?



V zaměstnání může docházet k určitému nesouladu mezi dosaženým stupněm vzdělání a kvalifikací, kterou daná pozice reálně vyžaduje. Existují tedy jak lidé, kteří svým formálním vzděláním požadavky své práce přesahují (jev označovaný též jako vertikální vzdělanostní nesoulad – *educational mismatch*), tak ti, kteří by k plnohodnotnému výkonu své práce potřebovali stupeň vzdělání vyšší. Skutečně potřebný stupeň vzdělání pro jakoukoli pracovní pozici je však otázkou do určité míry subjektivní. Pro zmapování rozsahu tohoto problému byli všichni absolventi i jim příslušní zaměstnavatelé dotázáni, jaký stupeň vzdělání považují pro danou pozici za nejvhodnější. Následující graf je rozdělen na tři skupiny dle stupně vzdělání absolventa a pro každou z těchto skupin zobrazuje srovnání relativních zastoupení odpovědí obou zainteresovaných stran.

Celkový pohled na Graf 8 naznačuje, že všechny tři skupiny absolventů pracují ve většině případů na pozici, jejíž požadavky jsou v souladu s dosaženým vzděláním. U přibližně dvou pětin absolventů s doktorským titulem a jejich zaměstnavatelů se nicméně vyskytuje názor, že by pro danou pozici postačoval nižší, tedy v tomto případě magisterský titul.³ Magistři jsou zaměstnání na odpovídající pracovní pozici nejčastěji ze všech skupin (v 82 % případů dle zaměstnavatelů, v 76 % dle absolventů samotných). Práce na náročné pozici, k níž by bylo vhodnější disponovat vyšším stupněm vzdělání, se zde vyskytuje velmi vzácně. S výraznějším zastoupením tohoto názoru se však setkáváme u absolventů bakalářského studia – o vhodnosti vyššího stupně vzdělání pro diskutovanou pozici je

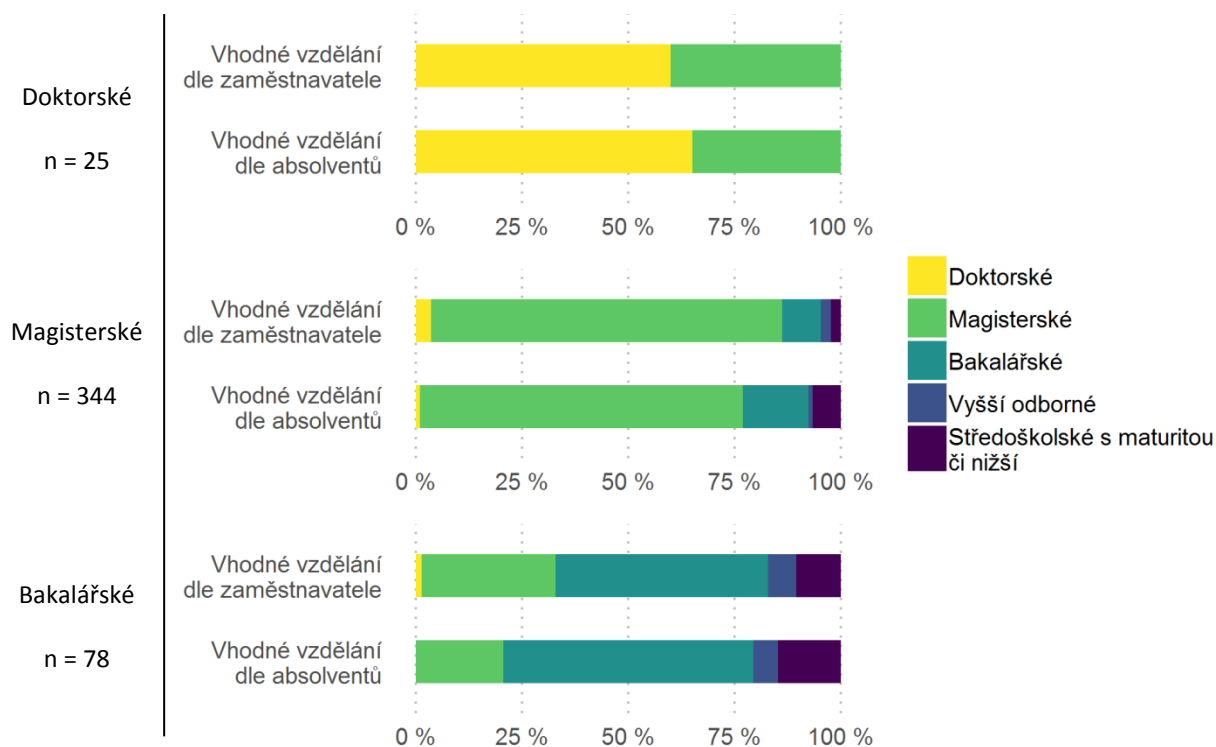
³ Kromě již dříve uvedených obecných limitů získaných dat je nutné mít na paměti, že vzhledem k malému počtu respondentů s doktorským titulem jsou odhady vlastností této skupiny méně přesné než u skupin zbývajících.

přesvědčena třetina příslušných zaměstnavatelů a 20 % bakalářů. Že je bakalářské vzdělání pro danou pozici adekvátní, si myslí polovina příslušných zaměstnavatelů a 59 % bakalářů.

Graf 8

Text otázky: Pro pracovní pozici posuzovaného absolventa považují za nejvhodnější stupeň vzdělání: / Jaký stupeň vzdělání považujete za nejvhodnější pro práci, kterou jste v [daném měsíci a roce] vykonával/a?

Dosažené vzdělání absolventa

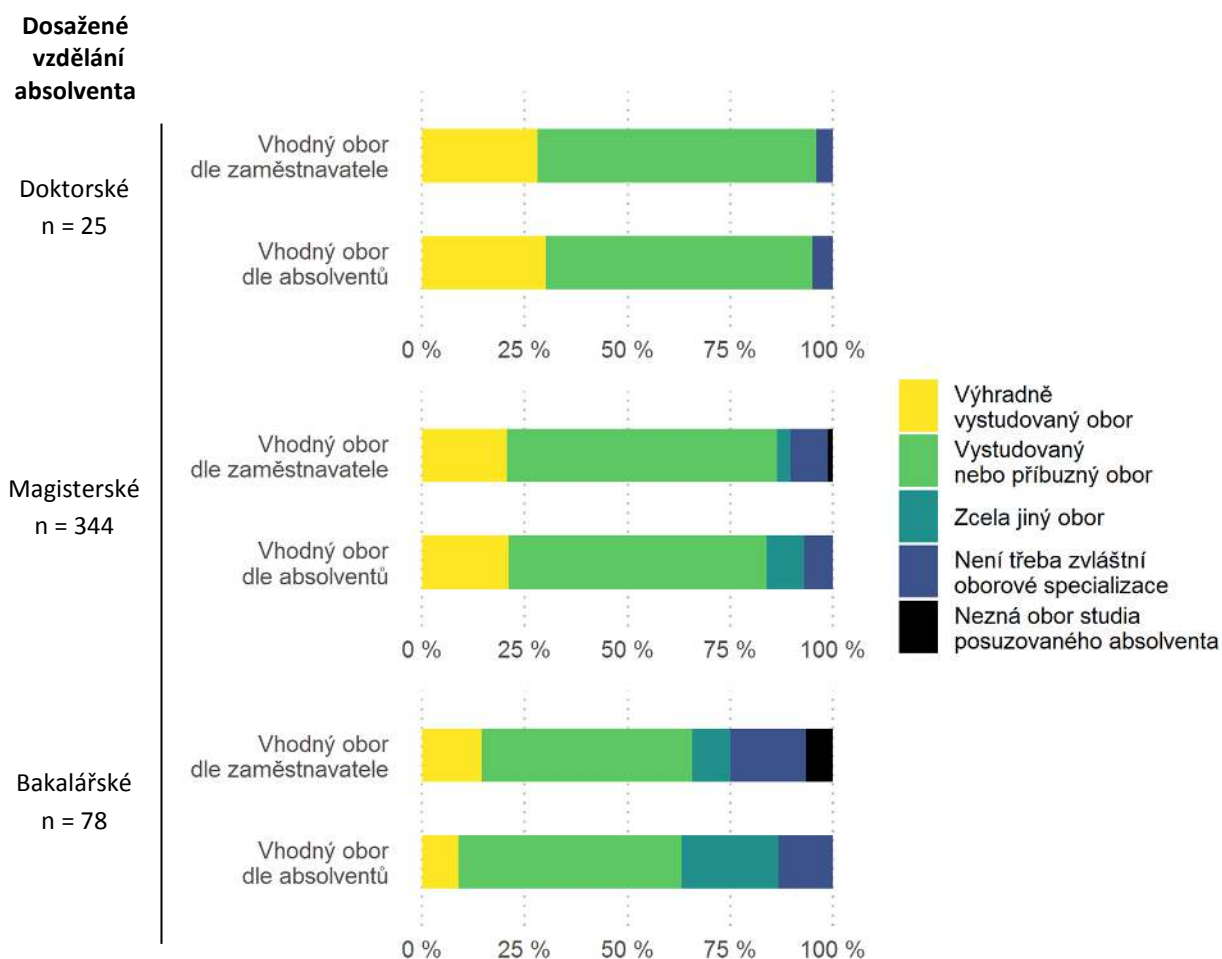


Druhým způsobem, kterým může docházet k nevyužívání plného potenciálu nabytého vzdělání, je tzv. horizontální vzdělanostní nesoulad. Absolvent vysoké školy v takovém případě pracuje na pozici, jejíž náplň nevyžaduje specifické znalosti studovaného oboru. Oproti vertikálnímu jsou hranice horizontálního nesouladu více rozostřeny – mnohé obory spolu sdílí značnou část vědění, díky čemuž lze i kvalifikované pozice vhodně obsazovat absolventy z různých oborů. Spíše než o jednoduchou dichotomii (práce v oboru/mimo obor) je užitečné považovat tento problém za škálu s různými mírami využívání oborových znalostí. Při zásadním horizontálním nesouladu ale dochází k závažnějšímu „plýtvání“ specifickým lidským kapitálem než v případě nesouladu vertikálního. Pakliže má totiž zaměstnanec vyšší vzdělání, než je nezbytně nutné, ale je stále zaměstnán ve svém oboru, využívá alespoň část specifických znalostí nabytých během studia (Mahuteau et al., 2014). Následující otázky zjišťovaly názor zaměstnavatelů a absolventů právě na soulad mezi oborovými požadavky dané pozice a skutečně vystudovaným oborem absolventa. Odpovědi jsou v Grafu 9 a Grafu 10 postupně rozděleny dle dvojího členění – podle stupně vzdělání absolventa a následně podle zařazení absolventa v souladu s širokým vymezením klasifikace oborů vzdělání ISCED-F 2013.

Téměř všichni absolventi s doktorským titulem i jejich zaměstnavatelé jsou přesvědčeni o tom, že k vykonávané pozici je potřeba příslušný nebo minimálně příbuzný obor. Mezi magistry je situace velmi podobná, pouze se již objevují jednotky procent těch, kteří dle svého mínění pracují zcela mimo svůj vystudovaný obor (okolo 9 %). Práce mimo obor nebo práce bez nutné zvláštní specializace je však již častějším jevem u bakalářů a jejich zaměstnavatelů – asi 24 % bakalářů a 9 % jejich zaměstnavatelů by považovalo za nejvhodnější zcela jiný obor. Stále se přibližně ve dvou třetinách případů shodnou, že nejvhodnějším pro danou pozici je výhradně vystudovaný nebo alespoň příbuzný obor absolventa.

Graf 9

Text otázky: Pro pracovní pozici posuzovaného absolventa považují za nejvhodnější obor studia: / Jaký obor studia považujete za nejvhodnější pro práci, kterou jste v [daném měsíci a roce] vykonával/a?



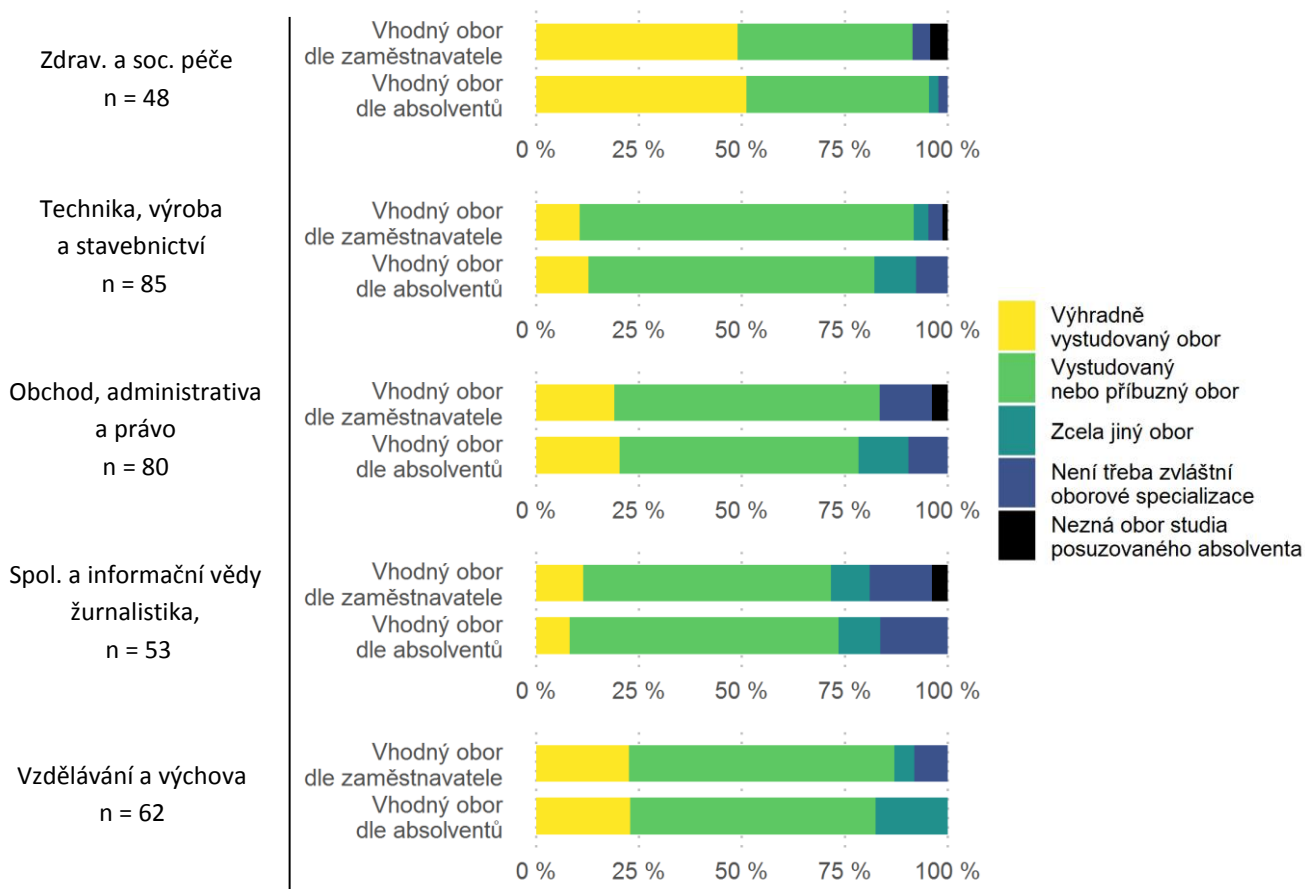
Pro rozdělení odpovědí na tutéž otázku (jaký je nejvhodnější obor pro danou pozici) podle klasifikace oborů je nutné opět omezit datový soubor pouze na pět nejpočetnějších skupin. Z Grafu 10 je patrné, že potřebu odpovídajícího oboru posuzují nejpřísněji lidé zaměstnaní v oblasti zdravotní a sociální péče a péče o příznivé životní podmínky – polovina těchto absolventů i jejich zaměstnavatelů považuje za nejvhodnější pro vykonávanou pozici výhradně vystudovaný obor, což odpovídá velmi

vysoké míře odpovědnosti, jež se s těmito obory pojí. U žádné z ostatních skupin oborů tato odpověď nepřesahuje čtvrtinové zastoupení, zato se u nich častěji vyskytují názory, že by pro danou pozici byl vhodnější zcela jiný obor nebo že není specializace potřeba vůbec. Celkově nenacházíme u zbývajících skupin podstatné rozdíly v rozložení odpovědí.

Graf 10

Text otázek: Pro pracovní pozici posuzovaného absolventa považují za nevhodnější obor studia: / Jaký obor studia považujete za nevhodnější pro práci, kterou jste v [daném měsíci a roce] vykonával/a?

Vystudovaný obor



Podobně jako v předchozích otázkách byly i reálné kompetence absolventů posuzovány jak samotnými absolventy, tak jejich zaměstnavateli. Obě skupiny měly na 5bodové škále odhadnout nejen to, jak vysoká úroveň jednotlivých kompetencí je pro danou pozici požadována, ale též jaké úrovně absolventi opravdu dosahují. Kompetence jsou členěny do 10 kategorií, které pokrývají širší odborných znalostí i tzv. měkkých dovedností. Oproti výzkumům zahrnujícím hodnocení absolventů z předchozích let (např. REFLEX 2010, REFLEX 2013) došlo k redukci počtu posuzovaných kategorií, a to buď jejich vyřazením, nebo sloučením do obecnějších kategorií. Rozložení odpovědí zobrazuje Graf 11.

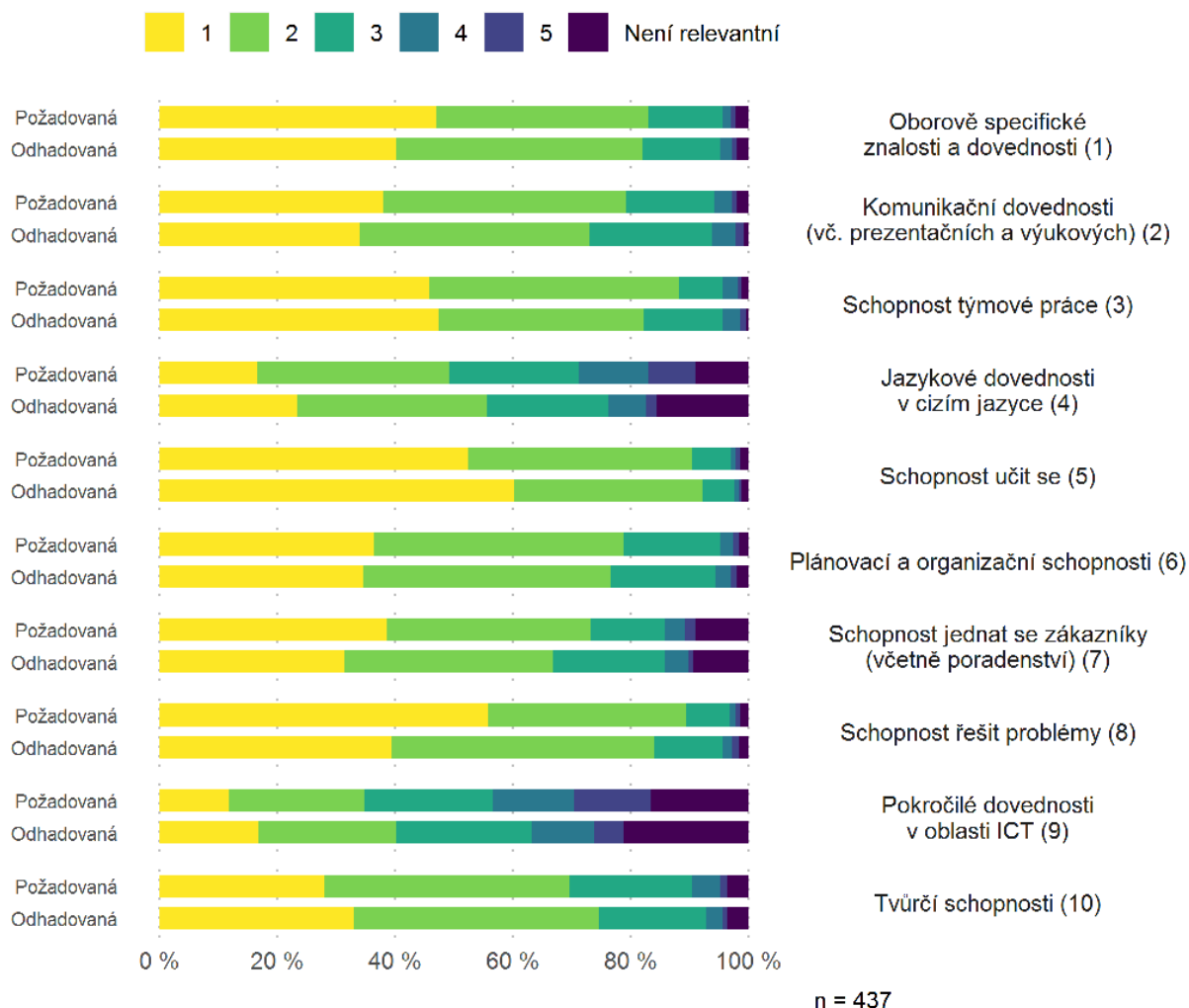
Souzeno dle průměrných hodnot se na prvních místech ve výši požadované úrovně nacházejí schopnosti řešit problémy (1,56), učit se (1,58), schopnost týmové spolupráce (1,68) a oborově specifické znalosti a dovednosti (1,70). Naopak v průměru nejnižší úroveň zaměstnavatelé vyžadují u pokročilých dovedností v oblasti informačních a komunikačních technologií (2,92), u nichž byly uvedeny upřesňující příklady jako programování nebo syntax ve statistickém softwaru, a jazykových dovedností v cizím jazyce (2,58). Tuto skutečnost lze vysvětlit tím, že tyto kompetence jsou nezbytné na velmi specificky zaměřených pozicích, při kontaktu se zahraničními partnery nebo při práci s cizojazyčnými zdroji. Proto je též respondenti společně se schopností jednat se zákazníky nejčastěji hodnotí jako nerelevantní pro danou pozici. Vybavenost cizími jazyky je v České republice stále obecně nejméně často považována nejméně často za důležitou kompetenci, a to nejen u maturantů a vyučených, ale právě i u vysokoškolsky vzdělané populace. (Úlovec 2014).

Podobné rozložení odpovědí jako v předchozí otázce lze pozorovat u odhadů skutečné úrovně kompetencí absolventů. Nejlépe posuzována je schopnost učit se (1,48), dále pak schopnosti týmové spolupráce (1,75), řešení problémů a oborově specifické znalosti a dovednosti (shodně 1,79).

Graf 11

Text otázek: Jaká úroveň kompetencí je požadovaná na pracovní pozici posuzovaného absolventa? / Jak odhadujete u posuzovaného absolventa úroveň následujících kompetencí (znalostí, dovedností, schopností, způsobilosti)?

(1 – velmi vysoká až 5 – velmi nízká; není relevantní)



Jednotlivé kompetence se nenacházejí v kontextovém vakuu; naopak lze mezi hodnoceními vybraných dovedností a schopností předpokládat určitou míru relace. K jejímu posouzení byla použita metoda hlavních komponent. Jedná se o explorační typ analýzy, která vysoký počet vstupních proměnných transformuje na nižší počet tzv. komponent, čímž zjednodušuje datový soubor při zachování co největšího podílu původní informace. Má zde dva hlavní účely – za prvé, můžeme odkrýt strukturu vztahů mezi hodnocenými kompetencemi a zjistit tak, zda existují v myslích zaměstnavatelů komplexnější latentní ukazatele kvalit absolventů, k nimž deklarované úrovně kompetencí odkazují. Za druhé, ačkoli byl počet položek v baterii kompetencí již snížen na deset položek, je užitečné prozkoumat potenciál pro další případnou redukci baterie, a tedy i snížení informační a časové redundance navazujících dotazníkových šetření v budoucnu.

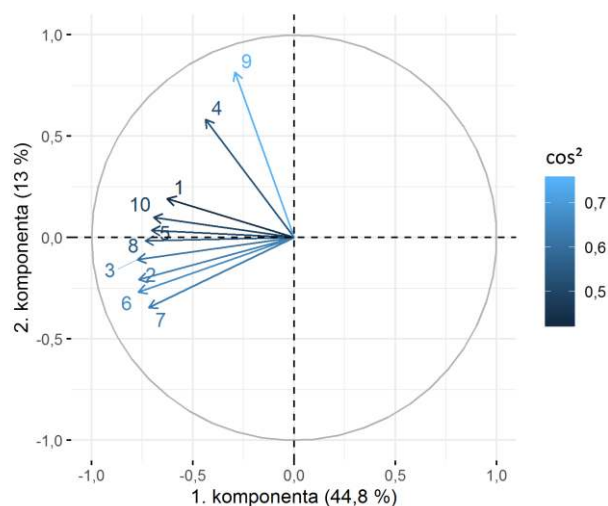
Pro deset proměnných byly jako nejdůležitější identifikovány dvě komponenty, jež zachycují dohromady 58 % (první cca 45 %, druhá 13 %) celkové variability původních proměnných. V grafu uvedeném níže tvoří komponenty dvě osy, na něž jsou jednotlivé proměnné naneseny dle toho, jak dobře jsou oběma komponentami vysvětleny – čím blíže se proměnná nachází u kružnice, tím lépe byla zachycena. Číselné kódy proměnných jsou vyznačeny výše v Grafu 11. Na první komponentu se relativně silně načítá osm kompetencí, jinými slovy, tyto kompetence jsou spolu výrazněji korelovány. Tento jeden objemnější shluk proměnných lze ještě velmi přibližně rozdělit na:

1) množinu kompetencí potřebných v práci s lidmi (2 - komunikační dovednosti, 3 - schopnost týmové spolupráce, 6 - organizační schopnosti a 7 - jednání se zákazníky). Jedná se o logickou návaznost – schopnost efektivně komunikovat o svých cílech, požadavcích a názorech je pro úspěšnou koordinaci spolupráce a prosazení v rámci pracovního týmu zásadní, jednání se zákazníky pak vyžaduje další podsoubor komunikačních dovedností – vyjednávání o podmínkách, schopnost vcítit se do pozice druhé strany apod.

2) kognitivní a efektivní procesy (5 - učení, 8 - řešení problémů, 10 - tvůrčí schopnosti, pod toto označení však spadají třeba i organizační schopnosti) a 1 - faktickou znalost vlastního oboru. Mírně překvapivá může být relace tvůrčích schopností se zbytkem kompetencí, záleží zde však na tom, jak byl tento pojem chápán respondenty – v úzkém slova smyslu bychom mohli hovořit o tvořivosti jakožto kreativě žadané např. v uměleckých oborech, v širokém slova smyslu pak může jít o schopnost flexibilního a novátorského přístupu k své práci, což by představovalo pouze odlišně rámovaný popis schopnosti řešení problémů.

Od zbytku se odchyľují dvě proměnné, které byly také nejméně často hodnoceny kladně – jazykové znalosti a pokročilé dovednosti v oblasti ICT. Data tak naznačují, že tyto dvě kompetence tvoří v očích zaměstnavatelů samostatnou složku kvality absolventů, která s celkovou kvalitou uchazeče příliš nesouvisí.

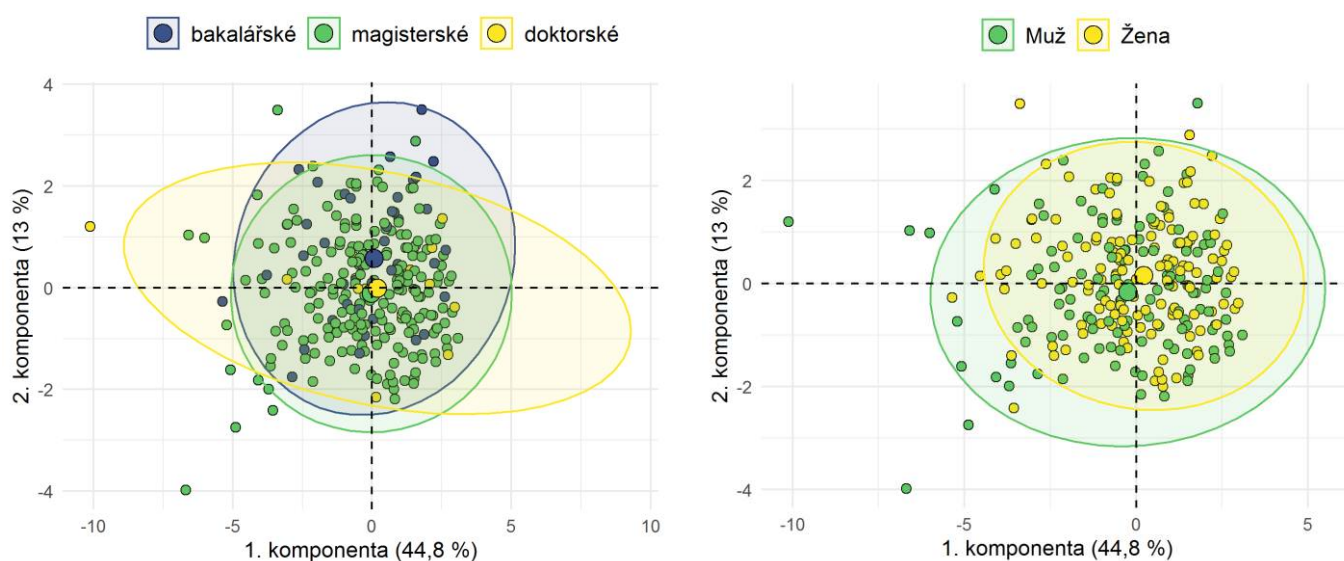
Graf 12



Níže jsou na tytéž osy (komponenty) naneseny jednotlivé případy (jedním případem se rozumí deset odpovědí zaměstnavatele zjednodušených do dvou vyobrazených dimenzí).⁴ Vyobrazené případy jsou dále rozděleny 1) dle úrovně vzdělání, 2) dle pohlaví posuzovaného absolventa. Lze tak zjistit, zda se na základě těchto proměnných hodnocení kompetencí absolventů systematicky liší.

Mezi všemi třemi stupni vzdělání existuje v posuzovaných kompetencích výrazný překryv. Data tedy nenaznačují, že by se stupeň vzdělání výrazně projevoval na úrovni posuzovaných kompetencí. Mírně vyšší variabilitu absolventů s doktorským titulem (širší žlutou elipsu) lze vysvětlit nízkým počtem pozorování, a tedy i vyšším vlivem extrémních případů na celkovou podobu shluku. Podobně jako v případě vzdělání nelze ani pohlaví označit za důležitý determinant úrovně kompetencí; pouze se u hodnocení mužů projevuje mírně vyšší variabilita.

Graf 13



Zaměstnání a uplatnitelnost – otevřené odpovědi

V závěru dotazníku měli zaměstnavatelé možnost odpovědět na otevřenou otázku: *"Pokud považujete za důležité zmínit s ohledem na Vaši zkušenost se zaměstnáváním a uplatnitelností absolventů ve Vaší společnosti/organizaci, resp. s ohledem na pracovní pozici absolventa, ještě něco dalšího, prosím, máte prostor na tomto místě."* Ze 447 zaměstnavatelů, kteří dotazník vyplnili, tuto možnost využilo 77 z nich, tedy přibližně 17 %.

Zaměstnavatelé své odpovědi na otevřenou otázku pojali velmi různě: někdy hodnotili situaci na pracovním trhu s ohledem na absolventy obecně, někdy se vyjadřovali ke konkrétnímu absolventovi, někteří psali své nápady a tipy, co by bylo možné dle jejich názoru zlepšit a na co se zaměřit. Několik málo odpovědí bylo velmi specifických pro konkrétní obor nebo dokonce pro konkrétního zaměstnavatele či pracovní místo, většina respondentů, kteří na otevřenou otázku odpovídali, se však dotkla obecnějších témat nebo přenositelných kompetencí.

⁴ Vzhledem k tomu, že pro zařazení respondenta do analýzy hlavních komponent je nutné znát skóre všech deseti proměnných, byly zde neúplné odpovědi vyřazeny, přičemž zůstalo 288 respondentů.

Co se týče tematického rozdělení odpovědí, rozsah byl poměrně značný, ale některá témata se objevují opakovaně. Jednoznačně dominantní je z tohoto hlediska téma praxe absolventů vysokých škol. K němu se spontánně vyjádřilo 20 zaměstnavatelů, tedy více než čtvrtina těch, kteří na otevřenou otázku odpovídali. Typické odpovědi u tohoto tématu byly „*Akademické vzdělávání propojit více s praxí*“, „*Zvýšit důraz na nutnost praxe při studiu*“ a podobně. Někteří zaměstnavatelé popisovali pozitivní zkušenost s tím, že studenti, kteří u nich absolvovali praktickou část vzdělávání, se posléze stali jejich zaměstnanci, např. „*Důležité je pobízet studenty, aby si našli např. o prázdninách stáže u firem, které jsou jejich potencionálním budoucím zaměstnavatelem. Naše firma s tím má velmi dobré zkušenosti a řada studentů, kteří navštěvovali naši firmu na stáži, po absolvování školy k nám přechází na hlavní pracovní poměr.*“ Objevil se zde i konkrétní tip: „*...školám poskytnout finanční prostředky pro ohodnocení pracovníků, kteří se věnují studentské praxi.*“

Dalším velmi častým tématem, které zmínil každý sedmý zaměstnavatel, byly kompetence týkající se samostatnosti a schopnosti učit se. Objevovaly se zde výrazy jako „*sebeřízení*“, „*sebeorganizace*“, „*samostatnost*“, „*schopnost vzít si úkol za vlastní*“, „*zdravý rozum*“, „*samostatné myšlení*“, „*schopnost a ochota učit se*“. Dobrým příkladem odpovědi tohoto typu může být věta „*Práce je natolik specifická, že u absolventů je nejlepší schopnost 'učit se', schopnost používat zdravý rozum a učit se z chyb*“. Desetina zaměstnavatelů se spontánně vyjádřila k jazykovým schopnostem absolventů: buď uvedli, že jsou důležité vynikající jazykové schopnosti, nebo se negativně vyjádřili o jazykových schopnostech absolventů, s nimiž měli zkušenosti. Typickým příkladem může být třeba věta „*Rozhodně potřebujeme zlepšit úroveň znalosti cizích jazyků - každý absolvent VŠ by měl plynule ovládat 1 světový jazyk (nejlépe angličtinu).*“

Pozornost jsme věnovali také celkovému vyznění odpovědi, jestli vyjadřovala spíše spokojenost či nespokojenost. Vzhledem k velké různosti celkového pojetí toho, jakým způsobem zaměstnavatelé na otevřenou otázku odpovídali, k čemu se konkrétně chtěli vyjádřit, není takové rozdělení zcela exaktní. Mimo to s ohledem na množství odpovědí z něj nelze usuzovat na celek, i tak nám ale může dát určitou představu. Pokusili jsme se odpovědi rozdělit na pozitivní, kde zaměstnavatelé vyjadřovali spokojenost s nějakou skutečností (např. „*Velmi se nám osvědčilo, když k nám absolvent nejprve nastoupil na brigádu při studiu, následně jako zaměstnanec.*“), negativní, kde se vyjadřovali k některé nepříznivé skutečnosti (např. „*Některým chybí pokora a respekt k osobám, kteří je vedou k profesní samostatnosti.*“) nebo z jejich pohledu nepříznivé skutečnosti (např. „*Jelikož působíme v Praze, tak současná situace na pracovním trhu je velmi problematická vzhledem k tomu, že kvůli vysoké poptávce po lidech, mají absolventi neadekvátní platové požadavky vzhledem ke svým schopnostem.*“), a neutrální, kde zaměstnavatelé vyjádřili nějaký svůj postřeh nebo dali nějaký tip na zlepšení (např. „*je to všechno jen o přístupu vybraného absolventa*“ nebo „*Prosím rozvíjejte ve studentech chuť se učit, myslet nad rámec svých povinností a nezapomínejte, že dobrý technik se bez papíru a tužky neobejde.*“). Rozdělení z tohoto hlediska vychází následovně: odpovědi 9 zaměstnavatelů, tedy 12 %, byly pozitivní, odpovědi 29 zaměstnavatelů, 38 %, byly negativní a odpovědi 38 zaměstnavatelů, tedy 49 %, byly neutrální.⁵

I když se k uplatnitelnosti absolventů vyjádřila ani ne pětina dotazovaných zaměstnavatelů, dají se z prezentovaných odpovědí odvodit obecnější trendy. Především důraz na schopnost učit se, potažmo na celoživotní vzdělávání zaměstnavatelů, odkazuje k potřebám pracovního trhu, který se dynamicky – i v souvislosti s digitalizací – proměňuje. Akademické vědění absolventů představuje

⁵ V jednom případě zaměstnavatel zmínil jednu pozitivní a jednu negativní skutečnost, tuto odpověď jsme přiřetli k pozitivním i negativním odpovědím, ve dvou případech se zaměstnavatelé nevyjadřovali ke kompetencím absolventů, ale pouze k samotnému dotazníku, tyto odpovědi jsme nezapočítali vůbec.

ve vztahu k jejich tzv. *soft skills* v očích zaměstnavatelů pouze jednu z mnoha proměnných, které se podílejí na jejich celkovém profilu. To, co si zaměstnavatelé především cení, je praxe následovaná schopností se učit a flexibilně reagovat na vzniklé podněty. Na jednu stranu je větší propojení praxe a vysokoškolského vzdělávání užitečné pro to, aby stále vyšší procento absolventů našlo bez problému uplatnění ve svém oboru. Na druhou stranu by zaměstnavatelé neměli podléhat dojmu, že veřejné vysoké školy představují pouze jakési servisní organizace pro přípravu budoucích zaměstnanců. V tomto je nutné ze strany zaměstnavatelů respektovat vzdělávací specifika vysokého školství a případně se pokusit iniciovat modelové projekty lepšího propojení vysokých škol s praxí. Stejně tak by jednou z hlavních funkcí vysokoškolského studia měl být osobnostní rozvoj studentů a jejich praktická příprava na pozdější zaměstnání.

Literatura

Černíkovský, P. (2018). *Posedlost kvalitou a meze zlepšování: 10 tezí k diskuzi*. Příspěvek přednesený na konferenci Vysoké školství a česká společnost v minulých 100 letech a jak dál. Praha, 1. 11. 2018.

Český statistický úřad. (2013). *Metodika ke klasifikaci oborů vzdělání (ISCED-F 2013)*. [online]. [cit. 24. 6. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/37519282/cz_isced_f_metodika.pdf

Český statistický úřad (2019). *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. [online]. [cit. 25. 6. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Koucký, J., Ryška, R., Zelenka, M. (2014). *Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol*. Výsledky šetření REFLEX 2013. Praha: Středisko vzdělávací politiky, Pedagogická fakulta, Univerzita Karlova v Praze.

Mahuteau, S., Mavromaras, K., Sloane, P., & Wei, Z. (2014). *Horizontal and vertical educational mismatch and wages*. 25th Australian Labour Market Research. Melbourne.

Úlovec, M. (2014). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 – 2013*. [online] Praha: Národní ústav pro vzdělávání. [cit. 24. 6. 2019]. Dostupné z: <https://infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-93&NazevSeo=Potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu->