



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Ekonomická fakulta  
Katedra řízení

Diplomová práce

Kariérní předpoklady studentů

Vypracoval: Bc. Filip Šuster  
Vedoucí práce: doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Filip ŠUSTER**  
Osobní číslo: **E16017**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**  
Název tématu: **Kariérní předpoklady studentů**  
Zadávající katedra: **Katedra řízení**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

#### Cíl práce:

Cílem diplomové práce je analýza kariérních předpokladů studentů Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích oborů Řízení a ekonomika podniku a Obchodní podnikání ve vztahu k následnému kariérnímu uplatnění absolventů ve vybraných profesních pozicích.

#### Metodika práce:

Prostudovat literární prameny vztahující se ke kariérnímu zaměření studentů EF JU, k provedeným testům kariérních předpokladů a katalogu Národní soustavy povolání. Po stanovení východisek empirického šetření použít kvantitativní metody zkoumání pro zpracování dat získaných z provedených šetření (Mc Clelland, Holland a Schein - testy). Po utřídění, analýze dat a získaných informací se zaměřit na rozdíly v kariérních předpokladech studentů EF JU a vybranými kariérními pozicemi z Katalogu národní soustavy povolání. Navrhnout opatření, která by zlepšila předpoklady absolventů k profesnímu uplatnění na trhu práce.

#### Rámcová osnova:

1. Úvod,
2. Literární rešerše,
3. Metodický postup,
4. Výsledky výzkumu,
5. Diskuze,
6. Závěr,
7. Přehled literatury,
8. Přílohy.


Rozsah grafických prací: **dle potřeby**  
Rozsah pracovní zprávy: **50 - 60 stran**  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:


- Bedrnová, E., & Nový, I. (2007).** *Psychologie a sociologie řízení.* Praha: Management Press.
- Belbin, M. (2010).** *Team Roles at Work.* London: Routledge.
- Bělohlávek, F. (1994).** *Osobní kariéra.* Praha: Grada.
- Čakrt, M. (2009).** *Typologie osobnosti pro manažery: kdo jsem já a kdo jste vy.* Praha: Management Press.
- Gibson, R. (2007).** *Nový obraz budoucnosti. Přední osobnosti světového managementu a sociálního myšlení o budoucnosti podnikání, konkurenci, řízení a trhu.* Praha: Management Press.
- Keirse, D. (2006).** *Jaký jste typ osobnosti?* Praha: Grada.
- Krninská, R. (2002).** *Řízení lidských zdrojů.* České Budějovice: Jihočeská univerzita.
- Mládková, L. (2004).** *Management znalostí v praxi.* Praha: Professional Publishing.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.**  
Katedra řízení

Datum zadání diplomové práce: **1. září 2016**  
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2017**

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (25)  
370 05 České Budějovice

  
doc. Ing. Petr Řehoř, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 21. února 2014

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

31.3.2017

.....  
Filip Šuster

Děkuji vedoucí diplomové práce doc. Ing. Růženě Krninské, CSc. za vedení této práce a za cenné rady, podněty a připomínky, které mi poskytla v průběhu jejího zpracování.

# Obsah

1	Úvod.....	8
2	Přehled řešené problematiky.....	10
2.1.1	Definice kariéry .....	10
2.1.2	Definice kompetence .....	10
2.1.3	Předpoklady vs. kompetence .....	11
2.2	Úspěšné osvojení kariérních předpokladů .....	11
2.2.1	Hledisko dosaženého vzdělání.....	11
2.2.2	Hledisko přístupu k informacím a možnosti vzdělávání se online .....	12
2.2.3	Hledisko generační – od generace X ke generaci Z.....	13
2.2.4	Hledisko osobního rozvoje .....	14
2.3	Kariérní předpoklady .....	15
2.3.1	Rozdělení dle MPSV ČR .....	15
2.3.2	Tvrdé a měkké dovednosti .....	16
2.3.3	Klíčové kompetence .....	17
2.4	Kariérové typy.....	18
2.4.1	Typologie dle Davida McClellanda.....	18
2.4.2	Typologie dle Johna Hollanda .....	20
2.4.3	Typologie dle Edgara Scheina .....	23
2.5	Kompetenční model .....	25
3	Metodický postup .....	27
3.1	Teoretická východiska .....	27
3.2	Cíl práce a dílčí cíle.....	27
3.3	Posloupnost kroků řešení .....	28
3.3.1	První dílčí cíl.....	28
3.3.2	Druhý dílčí cíl .....	28
3.4	Popis získání empirických údajů.....	29
3.4.1	Databáze osobnostních testů.....	29
3.4.2	Databáze absolventů .....	29
3.4.3	Výběr dat pro splnění prvního dílčího cíle .....	29
3.4.4	Výběr dat pro splnění druhého dílčího cíle.....	31
3.5	Popis použitých metod .....	38

3.5.1	Shapiro-Wilkův test .....	38
3.5.2	Mann-Whitneyův test .....	38
3.5.3	F-test na shodu rozptylů.....	39
4	Výsledky výzkumu .....	41
4.1	Kariérní předpoklady studentů za poslední 2 školní roky.....	41
4.1.1	Výsledky podle typologie Johna Hollanda .....	41
4.1.2	Výsledky podle typologie Edgara Scheina .....	49
4.1.3	Výsledky podle typologie Davida McClellanda.....	56
4.2	Kariérní předpoklady studentů ve vztahu k následnému kariérnímu uplatnění ve vybraných pozicích .....	61
4.2.1	Obor obchodní podnikání .....	61
4.2.2	Obor Řízení a ekonomika podniku .....	73
5	Diskuze .....	85
5.1	Kariérní předpoklady studentů za poslední 2 školní roky.....	85
5.2	Kariérní předpoklady studentů ve vztahu k následnému kariérnímu uplatnění ve vybraných pozicích .....	85
6	Závěr .....	87
6.1	Navržená doporučení .....	91
I.	Summary and keywords.....	92
II.	Seznam použitých zdrojů.....	93

# 1 Úvod

Revoluce v informačních technologiích a rapidní proces globalizace přináší stále častěji do popředí otázku připravenosti člověka na výkon povolání. Profesionálové, vědci, učitelé i studenti čelí důsledkům světových trendů automatizace, robotizace a digitalizace ve výrobě i ve službách, které způsobují, že potenciálním konkurentem na pracovní pozici není dnes jen pracovník z jiné země, ale se stává se jím také počítač, inteligentní stroj a robot.

Člověk čelí stále častějším změnám a je od něj vyžadována vysoká míra technických znalostí spojená s potřebou celoživotního učení se. Aby mohl v éře technologického pokroku prospívat a být úspěšný, musí být schopen rozvíjet své měkké dovednosti a být připraven osvojit si dovednosti nové, jinak může být jeho šance na budoucí uplatnění ohrožena.

Rozvíjení tzv. měkkých dovedností je klíčové, neboť se jedná o dovednosti, které jsou počítačem a stroji prozatím nenahraditelné a které jsou spojeny například s kreativními a inovativními přístupy, s efektivní komunikací, s dobrou orientací v informacích, s prací v týmu, vysokou schopností flexibility, s uspokojováním zákaznických potřeb apod. Zvláště pro mladou generaci Z nabývá osvojení těchto měkkých dovedností stále většího významu.

Cílem této práce je analýza kariérních předpokladů studentů Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích oborů Řízení a ekonomika podniku a Obchodní podnikání ve vztahu k následnému kariérnímu uplatnění absolventů ve vybraných pracovních pozicích. Cíl práce je dále rozpracován na dva cíle dílčí.

Literární část práce se nejprve věnuje definování základních pojmů a vymezuje možné determinanty úspěšného osvojení kariérních předpokladů. Dále jsou představeny různé způsoby dělení kompetencí a typologie podle Davida McClellanda, Johna Hollanda a Edgara Scheina.

Následně jsou v metodické části shrnuta teoretická východiska, posloupnost kroků řešení, popis získání empirických údajů, způsob výběru dat, použité statistické metody a data-báze, ze kterých je v práci čerpáno.



Výsledky práce jsou rozděleny na dvě části dle dílčích cílů a soustředí se v první řadě na analýzu kariérních předpokladů studentů Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a na statistické prokázání rozdílů mezi studijními obory Obchodní podnikání a Řízení a ekonomika podniku a v další části pak na porovnání kariérních předpokladů absolventů uvedených oborů ve vybraných pozicích s měkkými kompetencemi stanovenými Národní soustavou povolání.

Závěr práce shrnuje nejdůležitější výsledky ve vztahu k předem daným cílům, uvádí možná doporučení, diskutuje použité přístupy, metody a spolehlivost výsledků.

Součástí příloh je úplný zdrojový kód, který byl v programovacím prostředí R použit za účelem testování hypotéz.

## 2 Přehled řešené problematiky

### 2.1.1 Definice kariéry

Za kariéru lze považovat sekvenci pracovních rolí, kterými jedinci během života prochází a pomocí kterých se dosahuje vyšší prestiže a jiných odměn, ačkoliv vyloučený není ani kariérní sestup a sociální mobilita (Scott & Marshall, 2009).

Slovník sociologických pojmů definuje kariéru takto (Jandourek, 2012, p. 122):

*„Individuální profesní dráha v povolání nebo společnosti. Pojmem kariéra je někdy označen vzestup spojený s vyšším statusem, prestiží, mocí, příjmy, nebo je v běžné řeči používán ve stejném významu jako kariérismus.“*

### 2.1.2 Definice kompetence

Sivák et al. (2011, p. 146) definuje kompetenci jako:

*„Schopnost, předpoklady jednotlivce nebo skupiny, instituce či organizace zvládnout určitou činnost, situace, nebo posuzovat určité jevy s vědomím širších souvislostí nebo z odborného hlediska.“*

Další možností, jak je podle Siváka et al. (2011, p. 146) možno kompetenci definovat, je:

*„Rozsah působnosti, pravomoc, souhrn práv a povinností, kterou jsou svěřené právní normou určitému orgánu, organizaci nebo jednotlivci. Nejčastěji se pojmem kompetence označuje také jednání, činnost nebo komplex činností, pro které je charakteristický vynikající výkon.“*

Člověka je možno označit za kompetentního v určité oblasti podle Siváka et al. (2011, p. 146) tehdy, pokud:

*„...má schopnosti dělat kvalitně to, co se v příslušné oblasti dělat vyžaduje. Být kompetentní znamená umět se vyrovnat s kritickými, nepřehlednými a nepředvídatelnými situacemi. Proto součástí kompetence je i ochota přijímat rozhodovací riziko, osobní iniciativa, motivace apod. V současné odborné literatuře se tento pojem často používá namísto pojmu kvalifikace.“*

Autor dále uvádí, že jako synonyma mohou být užity pojmy „požadovaná úroveň“, „kvalita a kvalifikace na určitý výkon nebo činnost“ a „způsobilost“ (Sivák et al., 2011).

### **2.1.3 Předpoklady vs. kompetence**

Z výše uvedených definicí vyplývá, že slovo *předpoklad* může být synonymem ke slovu *kompetence* nebo *schopnost* (Sivák et al., 2011). Autoři české literatury, např. Bedrnová, Nový et al. (2007), Kubeš, Spillerová a Kurnický (2004), Hroník (2007) a Plamínek (2011), hovoří-li o předpokladech člověka ve vztahu vykonávat určitou pracovní pozici, užívají častěji pojem *kompetence*. Toto vymezení je ve vztahu k názvu práce důležité a umožňuje oba pojmy zaměňovat.

## **2.2 Úspěšné osvojení kariérních předpokladů**

Irving a Malik (2005) hovoří o tom, že úspěšné osvojení kariérních předpokladů je ovlivněno v závislosti na dostupnosti vzdělání, přístupu k informacím, generačním hledisku, kulturním prostředí, sociální třídě, genderu nebo také zdravotním stavu.

### **2.2.1 Hledisko dosaženého vzdělání**

V českém kulturním prostředí začíná příprava občanů na profesionální působení na konkrétním specifickém úseku společenské praxe postupným získáváním odborného vzdělání, které začíná již na odborných učilištích a středních odborných školách. Kromě primárních poznatků získaných na základních školách je možné absolvovat také vzdělání obecné v průběhu všeobecně zaměřeného středoškolského vzdělání na gymnáziích. Proces odborného nebo obecného vzdělání se obvykle se završuje na školách vysokých (Bedrnová et al., 2009).

Dosažení akademického vzdělání potažmo kvalifikace je v dnešní technologické společnosti základním předpokladem k získání dalších pracovních příležitostí. Vzdělávací systém selektuje typ a množství znalostí a dovedností, které si student osvojí (Irving & Malik, 2005) a tyto dovednosti se také označují jako tzv. dovednosti tvrdé (Bhatnagar & Bhatnagar, 2012).

Irving a Malik (2005) doplňují, že zatímco dříve byla zdůrazňována potřeba dosažení určitého *stupně vzdělání*, dnešní trh práce vyžaduje spíše *celoživotní učení se*. Tento trend je bezprostředně spojen s nástupem moderních informačních technologií a umožňuje celoživotní učení bez ohledu na geografické umístění a bez časového omezení (Inoue, 2007). Koncept celoživotního učení se je také široce akceptován jako společná politika členských států Evropské unie (Hodgson, 2000).

### 2.2.2 Hledisko přístupu k informacím a možnosti vzdělávání se online

Ekonomická globalizace a rapidní pokroky v komunikačních a informačních technologiích a posun směrem ke společnosti založené na znalostech jsou spojeny s otázkou přístupu k informacím (Irving & Malik, 2005). Společnost poháněná znalostmi vyžaduje neustálý profesní rozvoj pracovních sil po stránce znalostní a dovednostní, aby došlo k uspokojení neustále se měnící poptávky ze strany průmyslu a obchodu (Inoue, 2007). Existují obavy, že nerovné příležitosti přístupu k informacím prohloubí nerovnost mezi vyspělými a rozvojovými zeměmi (Irving & Malik, 2005).

V souvislosti s rozšířením dostupnosti internetu také v zemích rozvojových vznikají naproti tomu nové možnosti učení se „online“ a internet se stává virtuální knihovnou a univerzitou (Brabazon, 2002). Proces „vzdělávání se online“ se významně proměnil jak v oblasti dostupnosti technologie i způsobem, jakým technologie mohou přispívat k příležitostem a ke kvalitě učení se (Inoue, 2007).

První generace učení se online byla založena převážně na pasivním používání internetu (ca 1994-1999), s počátky převodu materiálů do online podoby, s mentoringem přes e-mail a s dostupností videa a audia v nižší kvalitě. Druhá generace přišla s rozšířením širokopásmového připojení (2000-2003), které umožňuje streamování audia anebo videa ve vysoké kvalitě, umožňuje tvorbu ve virtuálním prostředí, bohatý přístup k výukovým materiálům a online službám. Třetí generace následující po roce 2003 je charakterizována vznikem kolaborativních prostředí učení se, propagací reflektivní praxe (e-portfolia, blogy, vysoce interaktivní online simulace) a vývojem „mobilního učení se“ spojeného se širším užíváním zařízení, jako jsou tablety, mobilní telefony a smartphony. V současné době mají studující přístup ke stovkám tisíc online kurzů na celém světě (Inoue, 2007).

Vzdělávání online poskytuje především mnohem větší svobodu a flexibilitu v procesu celoživotního vzdělávání. Nejnovější znalosti a informace mohou být ušity na míru s ohledem na potřeby studujícího – v čase, kdy je žádá (tzv. učení se just in time) a může k nim být přistupováno na pohodlném místě – z práce, z domova, nebo i na cestách (Inoue, 2007). S rozvojem přístupnosti informací na internetu se mění také role pedagogů a vzdělávacího systému, které ale rozhodně není o to méně důležitá. Lepší přístup k informacím je spojen připraveností člověka na to být aktivnějším a kritickým občanem schopným přehodnotit převládající paradigmaty (Brabazon, 2002).

### ***2.2.3 Hledisko generační – od generace X ke generaci Z***

Předpoklady úspěšného osvojení kariérních předpokladů jsou ovlivněny a charakterizovány také generačním hlediskem (Irving & Malik, 2005). Jeden ze způsobů popisu rozdílů ve stávajících generacích je rozdělení na tzv. generaci X, generaci Y a generaci Z (Ramasubbu, 2015).

Za generaci X je považován člověk narozený mezi lety 1965 a 1977 (Tulgan, 2015). Tato generace přišla poté, co přešlo impozantní hnutí sociálních a politických změn. Jde o skupinu osob, která má osobní a politické zkušenosti a která je jako první zažívá počátky globalizace (Henseler, 2012).

Člověk narozený mezi lety 1978 a 1989 je považován za generaci Y (Tulgan, 2015). Tato generace zažila nástup terorismu, vzestup drog. Obdobně, jako v předchozí generaci, ani v této nepřežívá strach z Druhé světové války, Korejské války ani války ve Vietnamu. Tato generace má větší sebedůvěru, je méně omezená a méně napjatá, lépe vzdělaná, více kreativní a označuje nástup mnohem otevřenější a tolerantnější společnosti (Tulgan & Martin, 2001).

Generace Z (narozená mezi lety 1990 a 1999) se jeví jako velmi odlišná od předchozích. Důvodem je, že se jedná o generaci zažívající zásadní změny. Generace Z je první skutečně globální generací, která je propojena a cestuje za prací za hranice své země do všech směrů a využívá všech možností. Informační technologie jsou jejich denním chlebem. Tato generace si osvojila ve vybraných oblastech svého zájmu a zaměření ty nejlepší dovednosti a metody a stali se téměř mistry v mnoha moderních oblastech. Co jim ale často chybí a stále víc a víc jsou staromódní základy, kteří mnozí označují jako měkké dovednosti. Tento jev nese přímo své vlastní označení: „propast v měkkých dovednostech“. Tato generace má také velkou podporu rodičů, kteří se o ně dlouhou dobu starají, a protože jsou zvyklí, že je k nim přístupováno téměř jako k zákazníkům/uživatelům služeb a produktů poskytovaných institucemi nebo školami, mají problém s respektováním autorit. Současně s tím je tato generace zcela zapojená do nekonečného toku informací ve virtuální realitě a sociální média napomáhají vytvářet sekundární osobnosti, které jsou úspěšné ve virtuální realitě, ale ve skutečném pracovním prostředí mohou mít problém zapadnout (Tulgan, 2015).

Tulgan (2015) zmiňuje případ přijetí nového pracovníka, který byl čerstvým absolventem školy a disponoval nejmodernějšími znalostmi nových nástrojů a technik pro dolování a analýzu dat v důkazních dokumentech před zahájením soudního řízení. Jeho technické znalosti v oblasti dolování a analýzy dat daleko přesahovaly ostatní zaměstnance podniku, přesto se neustále dostával do slepé uličky, protože jeho komunikační dovednosti byly nevyspělé. Jeho handicap v oblasti měkkých kompetencí byl překlenut až absolvováním vhodného kurzu na zlepšení komunikačních dovedností.

Autor Tulgan (2015) povzbuzuje podniky:

*„Pokud v dnešní době zaměstnáte mladé lidi, bude propast v měkkých dovednostech váš problém. Dobrá zpráva je, že pokud se vám podaří ji překlenout, získáte obrovskou strategickou výhodu, pokud jde o rekrutování mladých talentů, rychleji je začleníte, zajistíte si lepší řízení výkonnosti, lepší vztahy a lepší míru retence.“*

#### **2.2.4 Hledisko osobního rozvoje**

Dalším předpokladem úspěšného osvojení kariérních předpokladů je předpoklad úspěšného osobního rozvoje, který je celoživotním procesem (Bedrnová et al., 2009).

Osobnostní vývoj začíná v době dětství a mládí jako linie postupných změn, na který působí mnoho vnějších i vnitřních podnětů. Jeden z prvních vývojových skoků se odehrává okolo třetího věku života, kdy se začíná Já reflektovat (Bedrnová et al., 2009). V tomto období se mění ego dítěte z tzv. Svobodného dítěte na Dítě adaptované. Svobodné dítě vyjadřuje volně pocity a impulsy, které jsou autentické a přiměřené vůči přáním nebo reakcím. Rodiče dítěte tyto projevy omezují a zavádějí pravidla, která jsou nutná z důvodu socializace a bezpečnosti dítěte. Zároveň dochází k předání některých zbytečných omezení založených na nesprávně vyřešených životních situacích na dítě a od tohoto věku se u něj projevují počátky scénářového chování (Klein, 2003). Objevují se první vzdory související s postupně se formující osobností a jedná se o přirozenou vývojovou záležitost. Nepříznivě působí nadměrné potlačování těchto projevů, které může vést k jejich zesílení, nebo k narušení sebevědomí a sebejistoty dítěte. Vývoj je ovlivněn kvalitou působících vlivů ze strany rodičů a nejbližšího okolí (Bedrnová et al., 2009).

V dalším období v počátcích školní docházky se formuje osobnost především po stránce sociální. Toto období se někdy také nazývá obdobím druhého vzdoru. Výchova pomáhá utvářet i další stránky osobnosti důležité pro život v dospělosti. Jde například o takové osobnostní charakteristiky, jako jsou cílevědomost, tvořivost, úroveň aspirací, aktivita

a motivace k činnosti, odolnost vůči zátěži, adaptabilita a flexibilita, komunikační způsobilost, sebejistota, systematickosti a odpovědnost a mnohé další (Bedrnová et al., 2009). Tyto osobnostní charakteristiky se obecně označují jako „měkké dovednosti“ (Bhatnagar & Bhatnagar, 2012).

Poslední kritické období je někdy již okolo 11-12 let, kdy dochází k formování základních parametrů či kvalit „já“ ve vztahu k životní realitě. V pubertě a adolescenci dítě často opouští rodinu a bydlí samostatně. Čím později mají mladí lidé šanci dostat se od rodiny a dospět vlastními silami, s tím větší pravděpodobností jim období puberty vydrží velmi dlouho. Nepříznivě může působit i ztráta kontaktu s bližším sociálním okolím, nebo kvalitní a pozitivně zaměřená autorita. Výsledkem může být uvíznutí v některém ze zmíněných období, což se následně odráží v interakci s druhými lidmi a v komunikaci s nimi (Bedrnová et al., 2009).

Po dosažení úrovně dospělosti je důležité uvědomění a stanovení si životních priorit a cílů, jinak je možné se ocitnout ve vleku života bez obsahu a směru a nemožnosti dosáhnout seberealizace. Dosažení stanovených cílů vyžaduje vynakládání značného úsilí zaměřeného na osvojení celé řady praktických, prospěšných dovedností a návyků. Pro optimální naplňování života je nutné přechod od vnějšího řízení k vnitřní seberegulaci, tedy sebeřízení a sebepoznání (Bedrnová et al., 2009).

## **2.3 Kariérní předpoklady**

### ***2.3.1 Rozdělení dle MPSV ČR***

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR rozděluje kariérní kompetence na měkké kompetence, obecné dovednosti a odborné znalosti a dovednosti ("Databáze kompetencí", n.d., str. 1):

*„Měkké kompetence jsou souborem požadavků potřebných pro kvalitní výkon jednotky práce, nezávislých na konkrétní odbornosti, ale na komplexních schopnostech člověka. Obecné dovednosti jsou souborem obecných požadavků potřebných pro výkon práce, které zcela výhradně nesouvisí s určitou profesí. Odborné znalosti, dovednosti jsou souborem odborných požadavků (teoretických vědomostí, praktických dovedností) potřebných pro výkon jednotky práce.“*

### ***2.3.2 Tvrdé a měkké dovednosti***

Jiní autoři rozdělení kariérních předpokladů zjednodušují a v zásadě jej dělí dovednosti na měkké a tvrdé. Měkké dovednosti jsou označovány jako kvalitativní nebo také subjektivní a tvrdé dovednosti za kvantitativní (Bhatnagar & Bhatnagar, 2012).

#### **Tvrdé dovednosti**

Pojem tvrdé dovednosti (též hard skills) označuje technické dovednosti, které jsou osvojeny v procesu vzdělávání a praxí a které jsou požadované pro konkrétní pracovní pozici nebo pro specializovaný úkol. Tvrdé dovednosti samy o sobě nemusejí být pro kariérní úspěch dostačující a je třeba jejich vhodné doplnění o dovedností měkké. Správnou kombinací obou typů dovedností pak lze dosáhnout synergických efektů (Bhatnagar & Bhatnagar, 2012).

#### **Měkké dovednosti**

Zatímco dovednosti tvrdé mají poměrně jasnou definici, u měkkých dovedností (též soft skills) tomu tak vždy není. Měkké dovednosti obecně označují kompetence interpersonální a vzhledem k jejich subjektivitě je obtížnější jejich měření (Bhatnagar & Bhatnagar, 2012). Měkké dovednosti bývají označovány jako chybějící soubor dovedností generace Z (Tulgan, 2015), kterou se tato práce zabývá.

Za měkké dovednosti Kindersley (2012) považuje například:

- dovednost naslouchat,
- komunikační dovednost,
- týmovost,
- vedení lidí,
- flexibilitu,
- schopnost řešit problémy,
- time-management,
- schopnost přesvědčit,
- schopnost vyjednávat,
- analytický přístup,
- schopnost řešit konflikt,
- asertivitu apod.

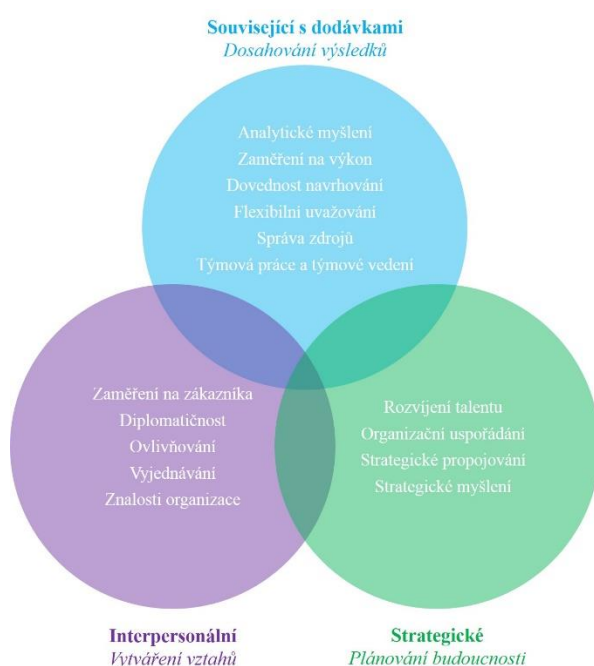


### 2.3.3 Klíčové kompetence

Evropská unie definovala klíčové kompetence jako základ pro evropskou vzdělávací reformu, kterou jednotlivé členské státy integrují do svých vlastních vzdělávacích systémů (Sivák et al., 2011).

Mezivládní Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj považuje za klíčové dovednosti takové, které jsou důležité napříč všemi druhy zaměstnání a rozděluje je do třech různých klastrů (*Competency framework*, 2014):

Obrázek 1: Klíčové kompetence podle Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)



Zdroj: OECD (2014), přeloženo

Sivák et al. (2011, p. 142) definuje klíčové schopnosti jako:

*„Dobře vykonávané interní činnosti, kterou jsou klíčové pro konkurenceschopnost organizace, její rentabilitu nebo její efektivitu. V oblasti vzdělávání jde o množinu identifikovatelných schopností, které mají podpořit vzdělávání. Patří k nim komunikace, používání informačních a komunikačních technologií, nacházení řešení, týmová práce a zdokonalování samotného učení se.“*

## 2.4 Kariérové typy

### 2.4.1 *Typologie dle Davida McClellanda*

David McClelland a jeho spolupracovníci vytvořili teorii třech potřeb, která vymezuje tři žádoucí potřeby, které jsou zásadním motivačním faktorem v pracovním prostředí. Jedná se o potřebu výkonu, potřebu moci a potřebu přátelství (Robbins, DeCenzo, Coulter & Woods, 2013).

#### **Potřeba výkonu**

Potřeba výkonu se vyznačuje zapojováním se do náročných aktivit, dosahováním osobních cílů a hledáním dokonalosti. Tato potřeba může také zahrnovat snahu být lepší než ostatní, ale častějším případem je usilování o vlastní standard excelence. Lidé s vysokou potřebou výkonu oceňují pravidelnou zpětnou vazbu a mají tendenci dosahovat úspěchu ve všech činnostech (McKee, Kemp & Spence, 2012).

Finanční odměna je pro osoby s vysokou potřebou výkonu spíše jen důkazem, že výsledek jejich práce byl úspěšný a jejich spokojenost vyplývá především z dobře vykonané práce. Tato potřeba vzniká v dětství tak, že rodiče motivují dítě k plnění úkolů s určitou mírou obtížnosti (Bělohlávek, 1994). Nežádá se ale může usilování o dokonalost zasahovat do celkového pocitu pohody jedince, jelikož dokonalost není nikdy skutečně dosažitelná. Jedinec tak může vystupňovat své chování do nikdy nekončící spirály, nebo si vytváří stále více a více pravidel, které jej před neuvědomovaným strachem ochraňují (Klein, 2003).

McClelland zjistil, že lidé s vysokou potřebou výkonu se uplatňují například v oblastech, jako jsou prodej nebo vlastní podnikání, v profesích, které nabízejí okamžitou zpětnou vazbu o výsledku vykonané práce a které vyžadují osobní odpovědnost za výsledky. Pro tyto lidi ale nejsou příliš vhodná povolání jako výzkumník, učitel, účetní, nebo personální manažer (Bělohlávek, 1994).

Někteří autoři upozorňují na riziko přílišného usilování o dokonalost úzce souvisejícího s vysokou potřebou výkonu a usilování o vlastního standardu excelence, které může vést až ke vzniku obsedantně-kompulzivní poruchy (Klein, 2003).

### **Potřeba přátelství**

Potřebu přátelství lze popsat jako touhu po přívětivých, naplňujících a blízkých mezilidských vztazích. Lidé s vysokou potřebou přátelství se často zajímají o pocity druhých, zajímají je jejich touhy a potřeby a na budování důvěryhodných vztahů vynaloží značné množství času a energie. Tito jedinci si váží přátelství a kamarádství a v pracovním prostředí se často snaží vytvářet týmového ducha. Vyhýbají se konfliktům a spíše je řeší způsoby, které umožňují existující vztah zachovat (McKee, Kemp & Spence, 2012).

Lidé s potřebou přátelství jsou často váženými spolupracovníky, neboť mají tendenci okolo sebe vytvářet prostředí charakteristické svou péčí, empatií a soucitem. Mohou však vyvstat problémy, když se zaměstnanci nebo manažeři s touto potřebou snaží neustále nebo dlouhodobě zdravému narušení vztahů vyhnout. Takové jednání může být z dlouhodobého hlediska destruktivní a vést k problémům s výkony. Vytvoření silných přátelství se zaměstnanci s podobnými potřebami (a nikoliv s dalšími) může vést k nerovným pohledům na věc, nezdravé soutěživosti nebo interním konfliktům (McKee, Kemp & Spence, 2012).

### **Potřeba moci**

Potřeba moci je potřebou po vlivnosti, kontrole a zodpovědnosti, buď přímo nebo za pomoci sociálního statusu. Člověk s touto potřebou usiluje o získání význané pozice s vysokou zodpovědností, jako například top manažer, a potěší jej povýšení, tituly apod. Bývá také časté, že tito jedinci jsou méně citliví na stres spojený s neustálým tlakem, vysoké míry zodpovědnosti, prací přes čas a na těžkou práci manažerů (McKee, Kemp & Spence, 2012).

Tito pracovníci se dobře uplatňují na manažerských pozicích, ale na druhé straně, je-li je cílem takového člověka pouhá osobní moc, může dříve nebo později dojít ke konfliktu se zájmy organizace (Bělohlávek, 1994).

## 2.4.2 Typologie dle Johna Hollanda

John J. Holland vypořádal, že lidé vyhledávají prostředí, které odpovídá jejich povahové orientaci. Určil 6 typů osobnosti podle profesionálního prostředí – realistický, zkoumavý, umělecký, sociální, podnikavý a konvenční. Pracovní prostředí si jedinec vybírá tak, aby bylo v souladu s jeho osobností. Soulad těchto dvou atributů je hlavním přínosem Hollandovy typologie (Hersen & Thomas, 2006).

Obrázek 2: Hexagonální model kariérových typů dle Hollanda



Zdroj: Greenhaus & Callanan (2006), přeloženo

Typ jedince lze měřit Hollandovým dotazníkem profesních zájmů. Pokud jeden typ výrazně převažuje, je kariévní orientace jedince v podstatě jednoduchá. Pokud však dochází k rovnováze dvou nebo více zájmů, dochází ke kariérovým konfliktům při volbě zaměstnání a v průběhu další kariéry se budou potlačené typy nějakým způsobem znovu připomínat. Inženýr, který je vedle realistické a zkoumavé orientace také umělecky zaměřen, bude hledat možnosti, jak uplatnit své výtvarné či hudební nadání mimo své zaměstnání. Různé povahové orientace však nemusejí být při volbě zaměstnání vždy v konfliktu (Bělohávek, 1994).

Pokud je orientace osobnosti silná v typech, které spolu sousedí, není to na závadu, dokonce to může být v určitých povoláních výhodou. Tak je například pro obchodního zástupce organizace vhodné spojení typu podnikavého a sociálního, pro výrobního technika je zase ideální kombinace typu realistického a zkoumavého (Bělohávek, 1994).

### **Typ realistický**

Typ realistický se vyznačuje spíše agresivním chováním, schopnostmi a dovednostmi souvisejícími s fyzickou aktivitou - zemědělství, řemesla (Bělohlávek, 1994). Náplň práce realistického typu je charakteristická manipulací s objekty, nástroji, stroji a zvířaty. Pracovníci se zabývají praktickými a mechanickými věcmi, jsou odměňováni za tradiční hodnoty, schopnost vypořádat se se situacemi jednoduchým a přímým způsobem a za použití svých technických schopností na výrobu věcí (Lock, 2005).

Vhodná zaměstnání jsou například: řidič, automechanik, přípravář, lesník, stolař, instalatér, zemědělec, elektrikář (Bělohlávek, 1994).

### **Typ zkoumavý**

Typ upřednostňuje poznávací aktivity, např. přemýšlení, organizování, před aktivitami emocionálními, jako jsou city (Bělohlávek, 1994). Náplň práce zkoumavého typu vyžaduje výzkum a prozkoumávání fyzických, biologických nebo kulturních znalostí. Pracovníci sami sebe vidí jako vědce a intelektuály a jsou odměňováni za demonstraci vědeckých hodnot, zvládnutí situací za pomoci racionálního a analytického myšlení a vidí svět komplexním a abstraktním způsobem (Lock, 2005).

Vhodná zaměstnání jsou například: neurolog, farmaceut, matematik, biolog, archeolog, meteorolog, historik, fyzik (Bělohlávek, 1994).

### **Typ sociální**

Typ sociální preferuje mezilidské interakce před intelektuální nebo fyzickou aktivitou - sociální práce, diplomacie, psychologické poradenství, sekretářka (Bělohlávek, 1994). Náplň práce sociálního typu vyžaduje interakce s ostatními lidmi s účelem informovat, trénovat, rozvíjet, léčit nebo něco vysvětlit. Pracovníci vidí sami sebe jako nápomocné a kooperativní, rozumí ostatním lidem, jsou flexibilní a společenší (Lock, 2005).

Vhodná zaměstnání jsou například: praktický lékař, diplomat, trenér, učitel, sociální kurátor, sekretářka, tajemník, personalista, klinický psycholog (Bělohlávek, 1994).

### **Typ konvenční**

Typ konvenční vyhledává činnosti vymezené pravidly a realizuje příkazy nadřízených, zájmy organizace upřednostňuje na úkor potřeb vlastních (Bělohlávek, 1994). Náplň práce typu konvenčního je zaměřena na detail, pořádek, systematickou manipulaci s daty, jako je například uchovávání záznamů, organizování informací, vyplňování formulářů a práce s přístroji. Pracovníci jsou řádní a zruční v administrativních úkolech, jsou odměňováni za přízpůsobivost (Lock, 2005).

Vhodná zaměstnání jsou například: kontrolor zboží, účetní, výpravčí, státní zaměstnanec, finanční úředník, hygienik, normovač, notář (Bělohlávek, 1994).

### **Typ podnikavý**

Typ podnikavý je schopen manipulovat s ostatními, aby dosáhl osobních a podnikových cílů. Pracovníci mají dobré vedoucí a komunikační dovednosti. Jsou odměňováni za schopnost podnikat s penězi, zacházet s mocí a statusem. V situacích se snaží svým názorem dominovat, svět vnímají z pohledu moci, postavení a odpovědnosti (Lock, 2005).

Vhodná zaměstnání jsou například: obchodník, advokát, ekonomický poradce, hoteliér, pracovník v reklamě, burzovní makléř, manažer cestovní kanceláře (Bělohlávek, 1994).

### **Typ umělecký**

Umělecký typ usiluje o vyjádření svých citů, sebevyjádření a tvůrčí práci (Bělohlávek, 1994). Vytváří umělecká, literární, hudební a dramatická díla nebo produkty. Pracovníci vidí sami sebe jako expresivní, originální, intuitivní, nekonformní a nezávislé. Svět vidí emotivními, komplexními, expresivními a nekonvenčními způsoby (Lock, 2005).

Vhodná zaměstnání jsou například: sochař, hudebník, architekt, malíř, básník, divadelní herec, filmový režisér, spisovatel (Bělohlávek, 1994).

### ***2.4.3 Typologie dle Edgara Scheina***

Typologie profesora E. Scheina vychází z extrémně rozsáhlé studie provedené ve spolupráci s Masachusettským Institutem Technologie v roce 1996. Jejím cílem bylo zjistit, zda lidé vykazují rozdíly ve spojitosti s jejich kariérními preferencemi a zvolenou kariérní cestou. Na základě vyhodnocení hodnot, potřeb a schopností vyvinul model, ve kterém odlišuje pět kariérních typů, resp. kotev (Chaston, 2010).

#### **Autonomie**

Autonomie a nezávislost jakožto kariérová kotva zabraňuje člověku akceptovat pravidla a nároky, které většinou klade práce a život v organizacích. Organizační život je považován za iracionální, restriktivní, vnikající do soukromí. Osoby s touto kariérní kotvou chtějí být samostatné, osvobozené od organizačních tlaků a svobodné ve sledování své technicko-funkční kompetence. Podobně jako kreativní jedince i autonomní typy zajímá samostatné podnikání. Odcházejí z velkých výrobních organizací, úřadů a často působí jako soukromé poradenské firmy v různých odborných sférách (Bělohlávek, 1994).

#### **Kreativita**

Kreativita je méně běžnou kariérovou kotvou. Tito jedinci mají silnou potřebu udělat něco vlastního, nového. Může to být kupříkladu vytvoření nové firmy, nového výrobku, úspěchu, který je mírou jejich výkonu. Tvoření je jejich primární motivací, teprve na druhém místě může následovat finanční zisk. Při zakládání nových podniků jsou kreativní jedinci pro organizaci nezbytní, takřka ve svém živlu, když se však organizace zaběhne, jejich význam klesá a ztrácejí další zájem. Realizují se nezřídka v podnikání jakéhokoliv druhu. Na rozdíl od manažersky orientovaných jedinců jim chybí vysoká úroveň odpovědnosti, což činí jejich činnost ve vedoucích manažerských funkcích problematickou. Prosazování nových nápadů, zanedbávání otravných povinností se stane zdrojem obtíží pro podřízené i pro ostatní vedoucí pracovníky (Bělohlávek, 1994).

#### **Technicko-funkční kompetence**

Pro lidi s vysokou úrovní technicko-funkční kompetence je rozhodujícím motivem při ucházení se o novou pozici její náplň práce. O své kariérní pozici uvažují pouze v rámci své odbornosti. Člověk s touto kompetencí je projektant, který nikdy nepřijme vyšší funkci mimo rámec činnosti projekce, inženýr, který zamítne atraktivní nabídku do marketingového útvaru, protože by ustrnul ve své odbornosti, nebo automechanik, který upřednostní práci v motorové dílně před lépe placenou prací strojníka stavebního stroje.

Na pozici manažera se budou vyhýbat obecným manažerským funkcím, přijatelné pro ně budou pouze odborné manažerské funkce. Inženýr, kterému se nechtělo dělat marketingového ředitele, možná docela rád nastoupí do funkce technického ředitele (Bělohlávek, 1994).

Tito lidé jsou hluboce zakotveni v práci, kterou vykonávají. Vedle toho však také mají nechuť vůči pozičnímu boji, pocítují obavy z "džungle" intrik, úskoků, skrytých zájmů, jimiž se velmi často klima ve vrcholové úrovni organizace vyznačuje, a nechtějí vykonávat práci, při které nemohou svých odborných schopností využít (Bělohlávek, 1994).

### **Manažerská kompetence**

Manažerská kompetence se vyznačuje silnou motivací k dosažení pozice s manažerskou odpovědností. Předchozí pracovní zkušenost jim dává důvěru ve vlastní schopnosti a předpoklady nutné k dosažení takové pozice. Manažerská kompetence je kombinací analytické kompetence, interpersonální kompetence a emocionální kompetence. Podmínkou úspěšnosti manažerů je kombinace všech tří aspektů, přičemž žádná z těchto stránek nesmí chybět (Bělohlávek, 1994).

Analytická kompetence je schopnost identifikovat, analyzovat a řešit problémy v podmínkách nejasnosti a neúplné informace. Jde o schopnost přijímat velké množství informací a vybírat z nich jen to podstatné, dostat se rychleji k jádru problému a pohotově najít řešení (Bělohlávek, 1994).

Interpersonální kompetence je schopností řídit, ovlivňovat, vést a usměrňovat lidi, zaměstnance na všech úrovních organizace za účelem dosahování organizačních cílů, vysvětlovat situaci ostatním a zapojovat je do řešení, sledovat a kontrolovat, jak na řešení pracují (Bělohlávek, 1994).

Emocionální kompetence je stimulace interpersonálními a emocionálními krizemi k dosažení vyššího cíle. Zatímco u jiných lidí vzbuzují krize spíše apatii a bezradnost, emocionálně kompetentní lidé dokážou nést vysokou úroveň odpovědnosti a svou moc vykonávat bez pocitů viny. Lidé se podivují, když dokážou lidsky zvládnout nepříjemnou interpersonální situaci, jako je propuštění pracovníka, a pocítí uspokojení nad tím, že situaci přehledně vyřešili a že mají nepříjemný kus práce za sebou (Bělohlávek, 1994).



## **Jistota**

Lidé zakotvení v jistotě se snaží dělat všechno, co si přeje zaměstnavatel. Chtějí především pocít'ovat jistotu ohledně své pracovní pozice, chtějí mít zajištěný solidní příjem, další podnikové výhody a jistou budoucnost. Přijímají podnikovou definici kariéry. Důvěřují, že s nimi bude organizace zacházet spravedlivě. Nemají velké ambice; nejdůležitější je pro ně bezpečnost a stabilita jejich situace. Rádi se vzdávají určité části odpovědnosti, ale i svobody myšlení ve prospěch podniku. Snadno přijmou podnikové normy a zvyklosti. V manažerských pozicích jim chybí odvaha, situační nejednoznačnost, a nejistota v rozhodování je uvádí v beznaděži. Fungují jako obětaví vykonavatelé nařízení a strážci předpisů. Upřednostňují profese, kde se mohou opřít o jednoznačná pravidla, jako je finančníctví, účetnictví nebo právo (Bělohávek, 1994).

## **2.5 Kompetenční model**

Kompetenční model obsahuje jednotlivé kompetence, které jsou vybrané z určité sady možných kompetencí a jsou uspořádány podle určitého klíče. Kompetenční model podniku měl být mít návaznost na podnikovou strategii, strategii personální i na jednotlivé personální činnosti. Návaznost na podnikovou strategii se v jazyce strategického řízení nazývá *vertikální integrace*. Návaznost jednotlivých personálních činností na kompetenční model se nazývá *integrace horizontální* (Hroník, 2007).

Kompetenční model je také praktickým nástrojem spojení hodnot společnosti a popisem práce pracovníků. V podniku existuje soubor psaných či nepsaných hodnot daných podnikovou kulturou, kterými se podnik řídí. Popisů práce je však více, v malých podnicích dokonce tolik, kolik je zaměstnanců (Hroník, 2007).

Pakliže existuje funkční kompetenční model, lze řídit výkonnost podniku tím, že jsou rozvíjeny patřičné kompetence. Kompetenční model pomáhá vytvářet kritéria, které lze využít při identifikaci rozvojových potřeb a efektivity rozvoje (Hroník, 2007).

Hroník (2007) charakterizuje funkční kompetenční model těmito body:

- propojující,
- uživatelsky přátelský,
- jednotný,
- široce využitelný a sdílený.

### **Propojující**

Funkční kompetenční model vytváří mosty, propojení a je navázaný na strategii podniku. Vytváří výkladový rámec pro personální činnosti a propojuje je (Hroník, 2007).

### **Uživatelsky přátelský**

Tato charakteristika je jednou z těch nejpodstatnějších. Uživatelé kompetenčního modelu jsou manažeři podniku, kteří vyžadují, aby model splňoval především jednoduchost, rychlost, výkonnost a možnost sdílení (Hroník, 2007).

### **Jednotný**

Model musí fungovat napříč společnostmi, používá jednotný jazyk. Může mít několik variant odvozených jednoho základu (Hroník, 2007).

### **Široce využitelný**

Kompetenční model poskytuje schéma a podklad pro výběr, hodnocení, rozvoj a vzdělávání pracovníků v organizacích (Hroník, 2007).

### **Sdílený**

Sdílení kompetenčního modelu v podniku je potřeba aktivně podporovat, aby s nimi dotčené osoby mohly pracovat (Hroník, 2007).

Na základě identifikovaného kompetenčního modelu je pak vytvořen rozvojový program pro jednotlivé kompetenční skupiny, je pro ně navržen vzdělávací program a akční plán, který podnik za chodu rozvíjí (Hroník, 2007).

## **3 Metodický postup**

### **3.1 Teoretická východiska**

První část teoretických východisek je věnována definicím pojmů kariéra a kompetence a je vysvětlena možnost záměny některých slov synonymním výrazem.

Další část vymezuje vybrané determinanty úspěšného osvojení kariérních předpokladů se zaměřením na hlediska významná v současné informační době a na hlediska týkající se rozvoje studentů.

Následně je v práci vymezeno dělení kompetencí podle Katalogu národní soustavy povolání vedeném Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, dále klasické dělení kompetencí na měkké a tvrdé a v poslední řadě jsou definovány kompetence, které považují OECD a také další autoři za klíčové.

V poslední teoretické části následuje rozdělení kariérových typů podle Davida McClellanda, Johna Hollanda a Edgara Scheina, protože diplomová práce pracuje s dotazníkovými šetřeními těchto autorů, která jsou schopna kvantifikovat úroveň kariérních kompetencí či předpokladů.

### **3.2 Cíl práce a dílčí cíle**

Cílem této práce je analýza kariérních předpokladů studentů Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích oborů Řízení a ekonomika podniku a Obchodní podnikání ve vztahu k následnému kariérnímu uplatnění absolventů ve vybraných pracovních pozicích.

#### **Dílčí cíl 1**

Analyzovat kariérní předpoklady studentů Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích (dále jen „EF JU“) oborů Obchodní podnikání (dále jen „OP“) a Řízení a ekonomika podniku (dále jen „ŘEP“) na základě kariérových testů Davida McClellanda, Johna Hollanda a Edgara Scheina a určit, zda rozdíly jednotlivých oborů jsou statisticky významné.

## **Dílčí cíl 2**

Porovnat kariérní předpoklady absolventů EF JU oborů OP a ŘEP ve vybraných pracovních pozicích s měkkými kompetencemi stanovenými Národní soustavou povolání<sup>1</sup>.

### **3.3 Posloupnost kroků řešení**

#### ***3.3.1 První dílčí cíl***

Pro splnění prvního dílčího cíle je stanovena tato posloupnost kroků řešení:

1. Vyplnění kariérních testů respondenty v zimním semestru 2015/2016 a 2016/2017.
2. Převedení získaných výsledků do elektronické tabulkové formy.
3. Grafická vizualizace dat.
4. Analýza výsledků a testování odlišností oborů ŘEP a OP.

#### ***3.3.2 Druhý dílčí cíl***

Pro splnění druhého dílčího cíle je stanovena tato posloupnost kroků řešení:

1. Výběr kariérových pozic absolventů oborů OP a ŘEP, které budou analyzovány v této diplomové práci.
2. Vyhledání výsledků osobnostních testů absolventů v databázi pro kariérové pozice vybrané v předchozím kroku.
3. Převedení výsledků 4 osobnostních testů vyplněných za doby studia na měkké kompetence stanované Národní soustavou povolání (dále jen „NSP“) za účelem porovnání skutečných a žádoucích kompetencí.
4. Grafická vizualizace dat.
5. Analýza jednotlivých kariérních pozic absolventů z pohledu dosažených měkkých kompetencí za doby studia.
6. Analýza jednotlivých kariérních pozic absolventů z pohledu žádoucích měkkých kompetencí stanovených NSP.

---

<sup>1</sup> <http://www.nsp.cz/>

### **3.4 Popis získání empirických údajů**

#### ***3.4.1 Databáze osobnostních testů***

Za účelem zjištění kariérních předpokladů studentů EF JU je využito čtyřech různých osobnostních testů:

- test kariérových typů potřeb (Bělohlávek, 1994),
- profesní test osobnosti (Bělohlávek, 1994),
- test kariérových kotev (Bělohlávek, 1994),
- test transakční analýzy (Čermáková, 1994).

Tyto testy vyplňují studenti EF JU v průběhu dvou vyučovaných předmětů. Databáze výsledků osobnostních testů studentů EF JU je vedena od školního roku 2006/2007 a obsahuje 1082 jednotlivých respondentů (Krninská & Šuster, 2017).

#### ***3.4.2 Databáze absolventů***

Druhým zdrojem informací, ze kterých je v této diplomové práci čerpáno, je databáze absolventů EF JU, která vznikla 2016 na základě telefonického dotazování EF JU a která obsahuje informace o kariérním uplatnění jednotlivých absolventů školy (Ježková & Šuster, 2016).

#### ***3.4.3 Výběr dat pro splnění prvního dílčího cíle***

Pro splnění prvního dílčího cíle této diplomové práce je pracováno výhradně s databází osobnostních testů s těmi respondenty, kteří v posledních 2 školních letech (ZS 2015/2016 a ZS 2016/2017) absolvovali osobnostní testy (1-3) uvedené v části 3.4.1. Tento výběr obsahuje 124 respondentů oborů ŘEP a OP bakalářského studia. Databáze osobnostních testů neobsahuje za poslední 2 školní roky žádné studenty magisterského studia. Tabulka 1 poté znázorňuje rozdělení tohoto výběru podle počtu mužů a žen v jednotlivých studijních oborech. V případě oboru OP je zastoupení žen 87,8 % a mužů 12,2 %, v případě oboru ŘEP se jedná o 69,9 % žen a 30,1 % mužů.

Tabulka 1: Počet respondentů pro splnění prvního dílčího cíle z hlediska studovaného oboru a pohlaví

Ukazatel	Studovaný obor			
	OP		ŘEP	
	muž	žena	muž	žena
Počet respondentů	5	36	25	58

Zdroj: vlastní zpracování

### Vliv kariérního předpokladu na kariéru na základě dosažených výsledků

V osobnostních testech 1-3 uvedených v části 3.4.1 je možné dosáhnout třech kategorií výsledků: silný, průměrný a nedostatečný. Toto rozdělení je uvedeno v Tabulce 2.

Tabulka 2: Vliv kariérního předpokladu na kariéru na základě dosažených výsledků

Kariérní předpoklad	Slovní hodnocení		
	silný	průměrný	nedostatečný
Realistický	<= -6	-5 až 5 b.	6 až 25 b.
Zkoumavý	<= -6	-5 až 5 b.	6 až 25 b.
Konvenční	<= -6	-5 až 5 b.	6 až 25 b.
Umělecký	<= -6	-5 až 5 b.	6 až 25 b.
Podnikavý	<= -6	-5 až 5 b.	6 až 25 b.
Sociální	<= -6	-5 až 5 b.	6 až 25 b.
Jistota	<= 19 b.	20 až 25 b.	26 => b.
Autonomie	<= 19 b.	20 až 25 b.	27 => b.
Manažerská kompetence	<= 19 b.	20 až 25 b.	28 => b.
Technicko-funkční komp.	<= 19 b.	20 až 25 b.	29 => b.
Kreativita	<= 19 b.	20 až 25 b.	30 => b.
Přátelství	<= 5 b.	6 až 10 b.	11 až 16 b.
Výkon	<= 5 b.	7 až 10 b.	12 až 16 b.
Moc	<= 5 b.	8 až 10 b.	13 až 16 b.

Zdroj: Bělohávek (1994), upraveno

### 3.4.4 Výběr dat pro splnění druhého dílčího cíle

#### Výběr kariérových pozic absolventů

Pro splnění druhého dílčího cíle této diplomové práce je pracováno s respondenty, kteří absolvovali osobnostní testy uvedené v kapitole 3.4.1 a u nichž je současně známo kariévní uplatnění ve vybraných pracovních pozicích.

Zároveň je požadavkem, aby pro každou z vybraných pozic, které budou analyzovány, bylo k dispozici alespoň 5 respondentů.

Takto specifikovaný výběr obsahuje 92 respondentů oborů ŘEP a OP a obsahuje pozice, které se řadí 10 nejčastěji obsazovaných pozic absolventů EF JU. Charakteristiku této skupiny podle jednotlivých pozic a typu studia zobrazuje Tabulka 3 a 4.

Jednotlivé pozice jsou analyzovány zvláště pro obory OP a ŘEP bez rozlišení druhu oboru, pohlaví, formy studia<sup>2</sup>, nebo typu studia<sup>3</sup>. Provedení dalšího třídění by způsobilo, že by pro jednotlivé pozice byl k dispozici nízký počet respondentů.

Vzhledem k cíli diplomové práce je tedy výběr respondentů zvolený pro splnění prvního dílčího cíle této práce je odlišný od výběru respondentů pro splnění druhého dílčího cíle.

Tabulka 3: Složení respondentů pro splnění druhého dílčího cíle - OP

Pozice dle NSP	Studovaný obor - OP		
	bakalářské	navazující	celkem
Asistentka	5	4	9
Finanční metodik	2	3	5
Logistik výroby	1	6	7
Odborný obchodní referent	2	3	5
Odborný účetní	6	8	14
Ředitel nespécifikovaného úseku	7	5	12
Celkový součet	23	29	52

Zdroj: vlastní zpracování

<sup>2</sup> prezenční, kombinovaná

<sup>3</sup> bakalářské, navazující

Tabulka 4: Složení respondentů pro splnění druhého dílčího cíle - ŘEP

Pozice dle NSP	Studovaný obor - ŘEP		
	bakalářské	navazující	celkem
Asistentka	2	3	5
Bankovní poradce	0	6	6
Finanční manažer	0	6	6
Finanční metodik	1	4	5
Odborný bankovní pracovník	0	5	5
Odborný účetní	3	10	13
Celkový součet	6	34	40

Zdroj: vlastní zpracování

### **Způsob přepočtu výsledků osobnostních testů na měkké kompetence dle NSP**

Za účelem porovnání výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP byla vytvořena metodika přepočtu výsledků, kterou zachycují Tabulky 5-15.

#### ***Efektivní komunikace***

Podle Kleinové (2003) je efektivní komunikace spojena s reakcemi dospělého, který reaguje asertivně a adekvátně k situaci.

Tabulka 5: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Efektivní komunikace

Výsledek osobnostního testu	Odpovídající počet bodů dle NSP
dospělý = 0 bodů, N/A	1
dospělý = 1 body	2
dospělý = 2 body	3
dospělý = 3 body	4
dospělý = 4 body	5

Zdroj: vlastní zpracování



### ***Kooperace (spolupráce)***

Jak uvádí Tabulka 6 v souladu s kapitolou 2.4.3 - jedinec vyžadující vysokou úroveň autonomie je považován za člověka, u kterého se objevují nekooperativní projevy chování.

*Tabulka 6: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Kooperace*

Výsledek osobnostního testu	Odpovídající počet bodů dle NSP
Autonomie (Schein) = rozhodující	1
-	2
Autonomie (Schein) = částečný	3
-	4
Autonomie (Schein) = minimální	5

*Zdroj: vlastní zpracování*

### ***Kreativita***

V případě Tabulky 7 je propojení kreativity dle Scheina plně v kapitole 2.4.3 zcela v souladu s měkkou kompetencí kreativita, kterou používá NSP.

*Tabulka 7: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Kreativita*

Výsledek osobnostního testu	Odpovídající počet bodů dle NSP
Kreativita (Schein) = minimální	1
-	2
Kreativita (Schein) = částečný	3
-	4
Kreativita (Schein) = rozhodující	5

*Zdroj: vlastní zpracování*

## ***Flexibilita***

Tabulka 8 uvádí, že za flexibilního člověka je považován jedinec, pro nějž je jistota není rozhodující. Tento předpoklad je v souladu s kapitolou 2.4.3.

*Tabulka 8: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Flexibilita*

Výsledek osobnostního testu	Odpovídající počet bodů dle NSP
Jistota (Schein) = rozhodující	1
-	2
Jistota (Schein) = částečný	3
-	4
Jistota (Schein) = minimální	5

*Zdroj: vlastní zpracování*

## ***Uspokojování zákaznických potřeb***

Jak je zobrazeno v Tabulce 9, pro účely této práce je kompetence uspokojování zákaznických potřeb propojena s typem sociálním, který vyžaduje interakce s ostatními lidmi za účelem být nápomocný, informovat, vysvětlit, apod. (Bělohávek, 1994)

*Tabulka 9: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Uspokojování zákaznických potřeb*

Výsledek osobnostního testu	Odpovídající počet bodů dle NSP
Sociální (Holland) = minimální	1
-	2
Sociální (Holland) = částečný	3
-	4
Sociální (Holland) = rozhodující	5

*Zdroj: vlastní zpracování*

## **Výkonnost**

Výkonnost dle NSP je jednoznačně spojena s potřebou výkonu dle McClellanda. Vztah uvedených kompetencí zobrazuje Tabulka 10.

*Tabulka 10: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Výkonnost*

Výsledek osobnostního testu	Odpovídající počet bodů dle NSP
Výkon (McClelland) = minimální	1
-	2
Výkon (McClelland) = částečný	3
-	4
Výkon (McClelland) = rozhodující	5

*Zdroj: vlastní zpracování*

## **Samostatnost**

Za samostatného člověka je dle této metodiky považován jedinec, který dosáhl vysoké úrovně autonomie. Bělohávek (1994) přímo uvádí, že autonomní osoby s touto kariérní kotvou chtějí být samostatné. Vztah těchto dvou kompetencí zobrazuje Tabulka 11.

*Tabulka 11: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Samostatnost*

Výsledek osobnostního testu	Odpovídající počet bodů dle NSP
Autonomie (Schein) = minimální	1
-	2
Autonomie (Schein) = částečný	3
-	4
Autonomie (Schein) = rozhodující	5

*Zdroj: vlastní zpracování*

### ***Řešení problémů***

Tabulka 12 zobrazuje vztah mezi manažerskou kompetencí dle Scheina a kompetencí řešit problémy dle NSP. Schopnost řešit problémy je tím vyšší, čím lepších výsledků dosáhne jedinec v oblasti manažerské kompetence. Bělohlávek (1994) přímo uvádí, že schopnost řešit problémy je právě jedním z projevů silné manažerské kompetence.

*Tabulka 12: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Řešení problémů*

Výsledek osobnostního testu	Odpovídající počet bodů dle NSP
Manažerská kompetence (Schein) = minimální	1
-	2
Manažerská kompetence (Schein) = částečný	3
-	4
Manažerská kompetence (Schein) = rozhodující	5

*Zdroj: vlastní zpracování*

### ***Aktivní přístup***

Tabulka 13 v souladu s kapitolou 2.4.2 uvádí, že kompetence aktivního přístupu je spojena s podnikavostí dle Hollanda.

*Tabulka 13: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Aktivní přístup*

Výsledek osobnostního testu	Odpovídající počet bodů dle NSP
Podnikavý (Holland) = minimální	1
-	2
Podnikavý (Holland) = částečný	3
-	4
Podnikavý (Holland) = rozhodující	5

*Zdroj: vlastní zpracování*

### ***Vedení lidí (leadership)***

Schopnost řídit, vést a usměrňovat lidi je schopností jedince s vysokou úrovní manažerské kompetence (Bělohlávek, 1994). Vztah obou kompetencí zobrazuje Tabulka 14.

*Tabulka 14: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Vedení lidí (leadership)*

Výsledek osobnostního testu	Odpovídající počet bodů dle NSP
Manažerská kompetence (Schein) = minimální	1
-	2
Manažerská kompetence (Schein) = částečný	3
-	4
Manažerská kompetence (Schein) = rozhodující	5

*Zdroj: vlastní zpracování*

### ***Ovlivňování ostatních***

Potřeba moci je potřebou po vlivnosti a kontrole (Bělohlávek, 1994). Z toho důvodu je tato kompetence spojena s kompetencí ovlivňování ostatních dle NSP a tento vztah zobrazuje tabulka 15.

*Tabulka 15: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Ovlivňování ostatních*

Výsledek osobnostního testu	Odpovídající počet bodů dle NSP
Moc (McClelland) = minimální	1
-	2
Moc (McClelland) = částečný	3
-	4
Moc (McClelland) = rozhodující	5

*Zdroj: vlastní zpracování*

## 3.5 Popis použitých metod

### 3.5.1 Shapiro-Wilkův test

Testování hypotéz vychází z určitých předpokladů, jako je například shoda dat s teoretickým rozdělením. Jednou z možností, jak tento předpoklad ověřit, je porovnat empirickou distribuční funkci s teoretickou distribuční funkcí. Otestování normality umožňuje například Shapiro-Wilkův test (Rost, 2007).

Shapiro-Wilkův test je nejčastěji využívaným testem v případě malého až středního rozsahu dat. Testová statistika  $W$  k posouzení normality je definována jako (Rost, 2007):

(1)

$$W = \frac{(\sum_{i=1}^n a_i x_{(i)})^2}{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

kde  $x_{(i)}$  jsou pořadové statistiky a  $a_i$  jsou váhy odvozené ze středních hodnot a variační matice pořadkových statistik prostého náhodného výběru z  $N(0,1)$  rozsahu  $n$ . Je-li  $W$  statisticky významně nižší než 1, zamítá se nulová hypotéza o shodě s normálním rozdělením (Rost, 2007).

### 3.5.2 Mann-Whitneyův test

Jedná se o neparametrický test pro nezávislé výběry. Testovaná hypotéza předpokládá shodu rozdělení dvou výběrů, které jsou na sobě nezávislé a jediným předpokladem je pouze spojitost obou distribučních funkcí (Rost, 2007).

Testová statistika je koncipována jako (Rost, 2007):

(2)

$$U = \min(U_A, U_B)$$

kde

(3)

$$U_A = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1 + 1)}{2} - R_A \quad U_B = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2 + 1)}{2} - R_B$$

Je-li testová statistika menší než kritická hodnota, zamítá se nulová hypotéza ve prospěch alternativní hypotézy (Rost, 2007).

### 3.5.3 F-test na shodu rozptylů

Je-li testována hypotéza o shodě středních hodnot dvou nezávislých normálních rozdělení, jejichž rozptyly nejsou známy, je způsob testu závislý na tom, zda rozptyly jsou shodné nebo zda rozptyly obou výběrů lze považovat za různé (Rost, 2006).

K tomuto účelu se provádí F-test hypotézy  $H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$  oproti hypotéze alternativní, která může být levostranná, pravostranná, nebo oboustranná (Rost, 2006).

Testovacím kritériem je statistika F (Rost, 2006):

(4)

$$F = \frac{s_1^2}{s_2^2}$$

Statistika F má za platnosti nulové hypotézy rozdělení  $F \sim F(m-1, n-1)$  (Rost, 2006). Jednotlivé kritické obory jsou pak vymezeny následovně (Rost, 2006):

Obrázek 3: Kritické obory testu na shodu rozptylů - F-test

$H_0$	$H_A$	$\mathcal{K}$
$\sigma_1^2 \leq \sigma_2^2$	$\sigma_1^2 > \sigma_2^2$	$\{F : F \geq F_{1-\alpha}(m-1, n-1)\}$
$\sigma_1^2 \geq \sigma_2^2$	$\sigma_1^2 < \sigma_2^2$	$\{F : F \leq F_{\alpha}(m-1, n-1)\}$
$\sigma_1^2 = \sigma_2^2$	$\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$	$\{F : F \leq F_{\frac{\alpha}{2}}(m-1, n-1) \cup F \geq F_{1-\frac{\alpha}{2}}(m-1, n-1)\}$

Zdroj: Rost (2006)

#### Shodné rozptyly

Pokud se na základě předchozího testu předpokládá, že oba rozptyly jsou shodné, k testování nulové hypotézy  $H_0: \mu_1 = \mu_2$  lze využít testovací statistiky (Rost, 2006):

(5)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{s^*} \sqrt{\frac{mn}{m+n}}$$

kde

(6)

$$s^* = \sqrt{\frac{(m-1)s_1^2 + (n-1)s_2^2}{m+n-2}}$$

Jednotlivé kritické obory jsou pak vymezeny následovně (Rost, 2006):

Obrázek 4: Kritické obory v případě homoskedasticity

$H_0$	$H_A$	$\mathcal{K}$
$\mu_1 \leq \mu_2$	$\mu_1 > \mu_2$	$\{t : t \geq t_{1-\alpha}(m+n-2)\}$
$\mu_1 \geq \mu_2$	$\mu_1 < \mu_2$	$\{t : t \leq -t_{1-\alpha}(m+n-2)\}$
$\mu_1 = \mu_2$	$\mu_1 \neq \mu_2$	$\{t :  t  \geq t_{1-\frac{\alpha}{2}}(m+n-2)\}$

Zdroj: Rost (2006)

### Rozdílné rozptyly

Pokud výsledek předchozího testu vedl k zamítnutí nulové hypotézy  $H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$ , k testování nulové hypotézy  $H_0: \mu_1 = \mu_2$  je potřeba využít testovací statistiky (Rost, 2006):

(7)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{m} + \frac{s_2^2}{n}}}$$

Tato statistika sleduje za předpokladu platnosti nulové hypotézy rozdělení  $t(f)$ , kde (Rost, 2006):

(8)

$$f = \frac{\left(\frac{s_1^2}{m} + \frac{s_2^2}{n}\right)^2}{\frac{1}{m-1} \left(\frac{s_1^2}{m}\right)^2 + \frac{1}{n-1} \left(\frac{s_2^2}{n}\right)^2}$$

Jednotlivé kritické obory jsou pak vymezeny následovně (Rost, 2006):

Obrázek 5: Kritické obory v případě heteroskedasticity

$H_0$	$H_A$	$\mathcal{K}$
$\mu_1 \leq \mu_2$	$\mu_1 > \mu_2$	$\{t : t \geq t_{1-\alpha}(f)\}$
$\mu_1 \geq \mu_2$	$\mu_1 < \mu_2$	$\{t : t \leq -t_{1-\alpha}(f)\}$
$\mu_1 = \mu_2$	$\mu_1 \neq \mu_2$	$\{t :  t  \geq t_{1-\frac{\alpha}{2}}(f)\}$

Zdroj: Rost (2006)

Ke statistickému zpracování dat je využito programovacího prostředí R ("A Language and Environment for Statistical Computing [Computer software]", 2017).



## 4 Výsledky výzkumu

### 4.1 Kariérní předpoklady studentů za poslední 2 školní roky

Tato kapitola vychází z prvního dílčího cíle. Jsou zde analyzovány kariérní předpoklady studentů EF JU oborů OP a ŘEP na základě provedených kariérových testů a je určeno, zda rozdíly ve výsledcích jednotlivých oborů jsou statisticky významné.

#### 4.1.1 Výsledky podle typologie Johna Hollanda

Z pohledu typologie Johna Hollanda byly u 124 studentů oboru OP a ŘEP bakalářského studia, získané v ZS 2015/2016 a ZS 2016/2017, zjištěny tyto výsledky:

1. Obory OP i ŘEP mají v průměru nedostatečné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje realistický přístup. Výsledek vyplývá z Tabulek 16 a 17, kde průměr OP dosáhl úrovně 3,66 a ŘEP 4,33.
2. Obory OP i ŘEP mají celkově průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje zkoumavý přístup. Výsledek vyplývá z Tabulek 16 a 17, kde průměr OP dosáhl úrovně 5,90 a ŘEP 5,37.
3. Obory OP i ŘEP mají celkově průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje konvenční přístup. Výsledek vyplývá z Tabulek 16 a 17, kde průměr OP dosáhl úrovně 7,88 a ŘEP 2,69.
4. Obory OP i ŘEP mají celkově průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje umělecký přístup. Výsledek vyplývá z Tabulek 16 a 17, kde průměr OP dosáhl úrovně 9,32 a ŘEP 7,45.
5. Obory OP i ŘEP mají v průměru silné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje podnikavý přístup. Výsledek vyplývá z Tabulek 16 a 17, kde průměr OP dosáhl úrovně 9,32 a ŘEP 7,45.
6. Obor OP má celkově průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje sociální přístup, zatímco obor ŘEP má kariérní předpoklady pro tento typ povolání v průměru silné. Výsledek vyplývá z Tabulek 16 a 17, kde průměr OP dosáhl úrovně 9,93 a ŘEP 10,34.

Tabulka 16: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP z pohledu Hollandovy typologie

Kariérní předpoklad	Průměr	Směrodatná odchylka	Slovní hodnocení
Realistický	3,66	2,03	nedostatečný
Zkoumavý	5,90	2,12	průměrný
Konvenční	7,88	2,69	průměrný
Umělecký	9,32	3,39	průměrný
Podnikavý	11,27	1,92	silný
Sociální	9,93	2,15	průměrný

Zdroj: vlastní zpracování

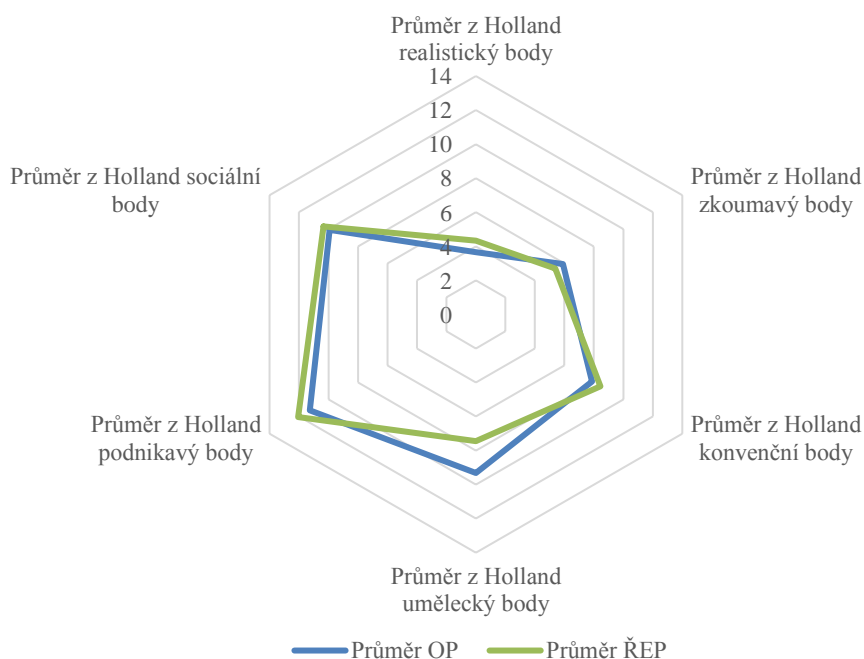
Tabulka 17: Výsledky kariérních předpokladů studentů ŘEP z pohledu Hollandovy typologie

Ukazatel	Průměr	Směrodatná odchylka	Slovní hodnocení
Realistický	4,33	2,69	nedostatečný
Zkoumavý	5,37	2,31	průměrný
Konvenční	8,45	2,83	průměrný
Umělecký	7,45	3,62	průměrný
Podnikavý	12,06	2,22	silný
Sociální	10,34	2,00	silný

Zdroj: vlastní zpracování

Celkovou situaci přehledně zachycuje Graf 1, který současně zobrazuje výsledky OP i ŘEP pro jednotlivé kariérní předpoklady z pohledu Hollandovy typologie.

Graf 1: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP a ŘEP z pohledu Hollandovy typologie



Zdroj: vlastní zpracování

Za účelem prokázání významnosti rozdílů ve výsledcích jednotlivých kariérních předpokladů studentů OP a ŘEP bylo provedeno statistické testování s těmito výsledky:

1. Na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  se na základě zkoumaných dat podařilo statisticky prokázat, že medián kariérního předpokladu „podnikavý“ je u oboru ŘEP vyšší než u oboru OP, tj. ŘEP mají lepší kariérní předpoklady v „podnikavé“ kompetenci.
2. Na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  se na základě zkoumaných dat podařilo statisticky prokázat, že střední hodnota kariérního předpokladu „umělecký“ je u oboru OP vyšší než u oboru ŘEP, tj. OP mají lepší kariérní předpoklady v „umělecké“ kompetenci.
3. V ostatních kariérních předpokladech Hollandovy typologie se na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je ve střední hodnotě mezi obory OP a ŘEP statisticky významný rozdíl.

## Testy normality

Shapiro-Wilkův test na ověření normality prokázal při ověřování normality dat oboru OP a ŘEP v daném kariérním předpokladu ve většině případů rozdílné výsledky, což následně pro porovnávání dvou nezávislých výběrů vedlo k nutnosti použít neparametrický Mann-Whitneyův test. Výjimkou byl kariérní předpoklad „umělecký“, kde oba výběry OP i ŘEP splnily podmínku normality a byl tedy následně užít F-test na shodu rozptylů a Studentův t-test. Detailní výsledky zachycuje Tabulka 18.

Tabulka 18: Testy normality dat kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Hollandova typologie

Stanovení hypotéz a hladiny významnosti	Výsledek testu	Závěr	Volba dalšího testu
$H_0: \text{realistickyOP} \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: \text{non } H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.94805, p-value = 0.05977	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	Neparametrický Mann-Whitneyův test
$H_0: \text{realistickyREP} \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: \text{non } H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.91837, p-value = 5.899e-05	Zamítá se $H_0$ . Data nepochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	
$H_0: \text{zkoumavyOP} \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: \text{non } H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.94726, p-value = 0.05611	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	Neparametrický Mann-Whitneyův test
$H_0: \text{zkoumavyREP} \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: \text{non } H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.96103, p-value = 0.01298	Zamítá se $H_0$ . Data nepochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	
$H_0: \text{konvencniOP} \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: \text{non } H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.95863, p-value = 0.1408	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	Neparametrický Mann-Whitneyův test

$H_0: konvencniREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.96259$ , p-value = 0.01631	Zamítá se $H_0$ . Data nepochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	
$H_0: umeleckyOP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.94991$ , p-value = 0.06947	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	F-test na shodu rozptylů
$H_0: umeleckyREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.97081$ , p-value = 0.05565	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	
$H_0: podnikavyOP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.95053$ , p-value = 0.07303	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	Neparametrický Mann-Whitneyův
$H_0: podnikavyREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.95096$ , p-value = 0.003154	Zamítá se $H_0$ . Data nepochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	
$H_0: socialniOP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.96774$ , p-value = 0.2904	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	Neparametrický Mann-Whitneyův
$H_0: socialniREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.96012$ , p-value = 0.01138	Zamítá se $H_0$ . Data nepochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	

Zdroj: vlastní zpracování

## Testy na shodu rozptylů

F-test na shodu rozptylů dvou nezávislých výběrů OP a ŘEP v případě kariérního předpokladu „umělecký“ vedl k závěru, že nelze zamítnout nulovou hypotézu o možné shodě rozptylů. Tento závěr, uvedený v Tabulce 19, je dále aplikován při výpočtech Studentova t-testu.

Tabulka 19: Testy na shodu rozptylů kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Hollandova typologie

Stanovení hypotéz a hladiny významnosti	Výsledek testu	Závěr	Volba dalšího testu
$H_0: \sigma^2_{umeleckyOP} = \sigma^2_{umeleckyREP}$ $H_A: \sigma^2_{umeleckyOP} \neq \sigma^2_{umeleckyREP}$ $\alpha = 0,05$	$F = 0.87765$ , num df = 40, denom df = 82, p-value = 0.659	Nezamítá se $H_0$ . Rozptyly jsou s nejvyšší pravdě- podobností stejné.	Studentův t- test, homoske- dasticita

Zdroj: vlastní zpracování

## Mann-Whitneyův test

Mann-Whitneyův test u většiny kariérních předpokladů prokázal, že nelze zamítnout nulovou hypotézu o shodě mediánů dvou výběrů OP a ŘEP. Výjimkou je kariérní předpoklad „podnikavost“, kde byla naopak nulová hypotéza zamítnuta. Na základě tohoto výsledku byl proveden další, tentokrát levostranný test, který na uváděné hladině spolehlivosti prokázal, že medián kariérního předpokladu „podnikavý“ je u oboru ŘEP vyšší než u oboru OP. Podrobné výsledky jsou uvedeny v Tabulce 20.

Tabulka 20: Mann-Whitneyův test kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Hollandova typologie

Stanovení hypotéz a hladiny významnosti	Výsledek testu	Závěr
$H_0: F_1(\text{realistickyOP}) = F_2(\text{realistickyREP})$ $H_A: F_1(\text{realistickyOP}) \neq F_2(\text{realistickyREP})$ $\alpha = 0,05$	$W =$ 1525.5, p-value = 0.3466	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat ne- podařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou medi- ány výsledků odlišné.

$H_0: F_1(\text{zkoumavyOP}) = F_2(\text{zkoumavyREP})$ $H_A: F_1(\text{zkoumavyOP}) \neq F_2(\text{zkoumavyREP})$ $\alpha = 0,05$	$W = 1988$ , $p\text{-value} = 0.1247$	<p>Na hladině spolehlivosti <math>\alpha = 0,05</math> se na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou mediány výsledků odlišné.</p>
$H_0: F_1(\text{konvencniOP}) = F_2(\text{konvencniREP})$ $H_A: F_1(\text{konvencniOP}) \neq F_2(\text{konvencniREP})$ $\alpha = 0,05$	$W = 1459$ , $p\text{-value} = 0.1962$	<p>Na hladině spolehlivosti <math>\alpha = 0,05</math> se na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou mediány výsledků odlišné.</p>
$H_0: F_1(\text{podnikavyOP}) = F_2(\text{podnikavyREP})$ $H_A: F_1(\text{podnikavyOP}) \neq F_2(\text{podnikavyREP})$ $\alpha = 0,05$	$W = 1283$ , $p\text{-value} = 0.02473$	<p>Na hladině spolehlivosti <math>\alpha = 0,05</math> se na základě zkoumaných dat podařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou mediány výsledků odlišné.</p>
$H_0: F_1(\text{podnikavyOP}) = F_2(\text{podnikavyREP})$ $H_A: F_1(\text{podnikavyOP}) < F_2(\text{podnikavyREP})$ $\alpha = 0,05$	$W = 1283$ , $p\text{-value} = 0.01236$	<p>Na hladině spolehlivosti <math>\alpha = 0,05</math> se na základě zkoumaných dat podařilo statisticky prokázat, že medián kariérního předpokladu „podnikavý“ je u oboru ŘEP vyšší než u oboru OP, tj. je pro obor ŘEP více rozhodující.</p>
$H_0: F_1(\text{socialniOP}) = F_2(\text{socialniREP})$ $H_A: F_1(\text{socialniOP}) \neq F_2(\text{socialniREP})$ $\alpha = 0,05$	$W = 1476$ , $p\text{-value} = 0.2274$	<p>Na hladině spolehlivosti <math>\alpha = 0,05</math> se na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou mediány výsledků odlišné.</p>

Zdroj: vlastní zpracování

## Studentův t-test

Studentův t-test u kariérního předpokladu „umělecký“ prokázal na uvedené hladině spolehlivosti, že se zamítá nulová hypotéza o shodě středních hodnot dvou výběrů OP a ŘEP ve prospěch alternativní hypotézy, která tvrdí, že střední hodnoty obou výběrů stejné nejsou. Na základě tohoto výsledku byl proveden další, tentokrát pravostranný test, který na uváděné hladině spolehlivosti prokázal, že střední hodnota kariérního předpokladu „umělecký“ je u oboru OP vyšší než u oboru ŘEP. Podrobné výsledky jsou uvedeny v Tabulce 21.

Tabulka 21: Studentův t-test kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Hollandova typologie

Stanovení hypotéz a hladiny významnosti	Výsledek testu	Závěr
$H_0: \mu_{\text{uměleckýOP}} = \mu_{\text{uměleckýŘEP}}$ $H_A: \mu_{\text{uměleckýOP}} \neq \mu_{\text{uměleckýŘEP}}$ $\alpha = 0,05$	$t = 2.7615$ , $df = 122$ , $p\text{-value} = 0.006643$	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat podařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou střední hodnoty výsledků odlišné.
$H_0: \mu_{\text{uměleckýOP}} = \mu_{\text{uměleckýŘEP}}$ $H_A: \mu_{\text{uměleckýOP}} > \mu_{\text{uměleckýŘEP}}$ $\alpha = 0,05$	$t = 2.7615$ , $df = 122$ , $p\text{-value} = 0.003321$	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat podařilo statisticky prokázat, že střední hodnota kariérního předpokladu „umělecký“ je u oboru OP vyšší než u oboru ŘEP, tj. je pro obor OP více rozhodující.

Zdroj: vlastní zpracování



### 4.1.2 Výsledky podle typologie Edgara Scheina

Z pohledu typologie Edgara Scheina byly u 124 studentů oboru OP a ŘEP bakalářského studia, získané v ZS 2015/2016 a ZS 2016/2017, zjištěny tyto výsledky:

1. Obory OP i ŘEP mají celkově průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, ve kterém je vyžadována jistota. Výsledek vyplývá z Tabulek 22 a 23, kde průměr OP dosáhl úrovně 22,78 a ŘEP 23,48.
2. Obory OP má v průměru nedostatečné kariérní předpoklady pro typ povolání, ve kterém je vyžadována autonomie, zatímco obor ŘEP má pro tento typ povolání celkově průměrné předpoklady. Výsledek vyplývá z Tabulek 22 a 23, kde průměr OP dosáhl úrovně 26,10 a ŘEP 24,61.
3. Obory OP i ŘEP mají celkově průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, ve kterém je vyžadována manažerská kompetence. Výsledek vyplývá z Tabulek 22 a 23, kde průměr OP dosáhl úrovně 23,78 a ŘEP 22,49.
4. Obory OP i ŘEP mají v průměru nedostatečné kariérní předpoklady pro typ povolání, ve kterém je vyžadována technická kompetence. Výsledek vyplývá z Tabulek 22 a 23, kde průměr OP dosáhl úrovně 26,63 a ŘEP 27,47.
5. Obory OP i ŘEP mají celkově průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, ve kterém je vyžadována kreativita. Výsledek vyplývá z Tabulek 22 a 23, kde průměr OP dosáhl úrovně 20,71 a ŘEP 21,94.

Tabulka 22: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP z pohledu Scheinovy typologie

Kariérní předpoklad	Průměr	Směrodatná odchylka	Slovní hodnocení
Jistota	22,78	5,28	průměrný
Autonomie	26,10	3,97	nedostatečný
Manažerská kompetence	23,78	3,47	průměrný
Technická kompetence	26,63	2,70	nedostatečný
Kreativita	20,71	4,45	průměrný

Zdroj: vlastní zpracování

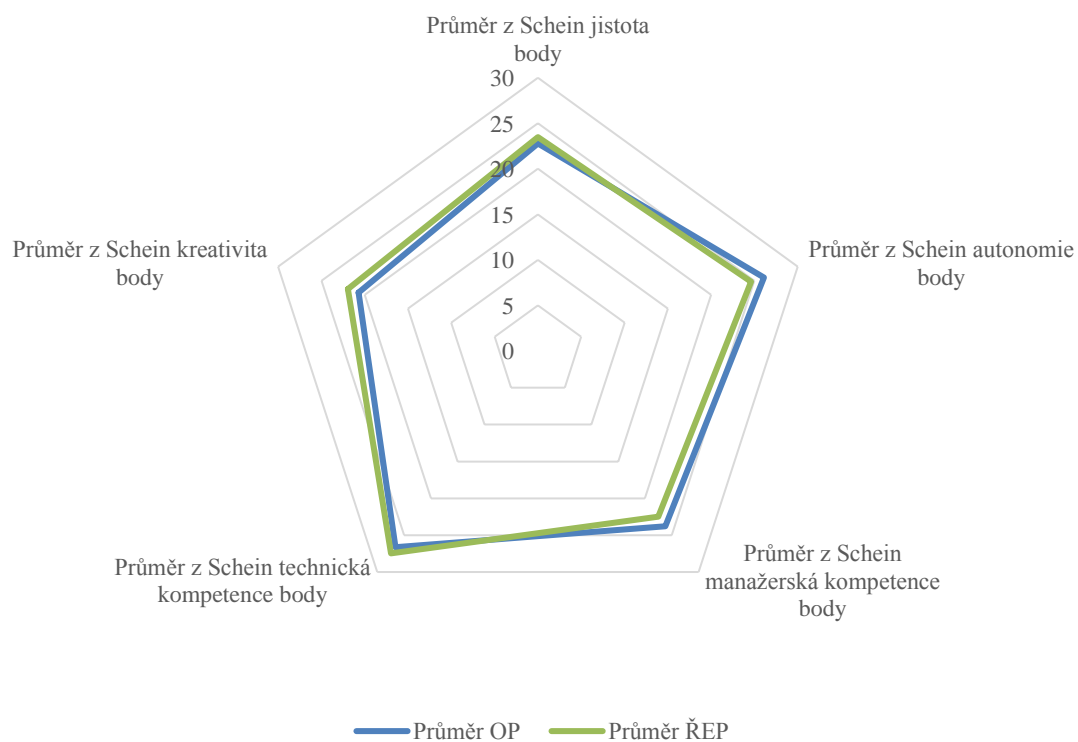
Tabulka 23: Výsledky kariérních předpokladů studentů ŘEP z pohledu Scheinovy typologie

Ukazatel	Průměr	Směrodatná odchylka	Slovní hodnocení
Jistota	23,48	5,47	průměrný
Autonomie	24,61	3,50	průměrný
Manažerská kompetence	22,49	4,46	průměrný
Technická kompetence	27,47	3,25	nedostatečný
Kreativita	21,94	4,08	průměrný

Zdroj: vlastní zpracování

Celkovou situaci přehledně zachycuje Graf 2, který současně zobrazuje výsledky OP i ŘEP pro jednotlivé kariérní předpoklady z pohledu Scheinovy typologie.

Graf 2: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP a ŘEP z pohledu Scheinovy typologie



Zdroj: vlastní zpracování

Za účelem prokázání významnosti rozdílů ve výsledcích jednotlivých kariérních předpokladů studentů OP a ŘEP bylo provedeno statistické testování s těmito výsledky:

1. Na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  se na základě zkoumaných dat podařilo statisticky prokázat, že střední hodnota kariérního předpokladu „autonomie“ je u oboru OP vyšší než u oboru ŘEP, tj. ŘEP se lépe uplatní v zaměstnání, kde je vyžadována „autonomní“ kompetence.
2. V ostatních kariérních předpokladech Scheinovy typologie se na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je ve střední hodnotě mezi obory OP a ŘEP statisticky významný rozdíl.

### Testy normality

Shapiro-Wilkův test na ověření normality prokázal při ověřování normality dat oboru OP a ŘEP v daném kariérním předpokladu ve všech případech, že nelze zamítnout nulovou hypotézu, která tvrdí, že data sledují normální rozdělení. Z toho důvodu bylo užito pro porovnávání dvou nezávislých výběrů F-testu na shodu rozptylů a Studentova t-testu. Detailní výsledky zobrazuje Tabulka 24.

Tabulka 24: Testy normality dat kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Scheinova typologie

Stanovení hypotéz a hladiny významnosti	Výsledek testu	Závěr	Volba dalšího testu
$H_0: jistotaOP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.98303, p-value = 0.7884	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	F-test na shodu rozptylů
$H_0: jistotaREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.97317, p-value = 0.07963	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	
$H_0: autonomieOP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.96153, p-value = 0.1779	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	F-test na shodu rozptylů

$H_0: autonomieREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.97889$ , p-value = 0.1894	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	
$H_0: manazerskaOP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.96344$ , p-value = 0.2073	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	F-test na shodu rozptylů
$H_0: manazerskaREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.98795$ , p-value = 0.6369	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	
$H_0: technickaOP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.96882$ , p-value = 0.3153	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	F-test na shodu rozptylů
$H_0: technickaREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.97836$ , p-value = 0.1748	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	
$H_0: kreativitaOP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.98089$ , p-value = 0.7093	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	F-test na shodu rozptylů
$H_0: kreativitaREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	$W = 0.97398$ , p-value = 0.09015	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	

Zdroj: vlastní zpracování

## Testy na shodu rozptylů

F-test na shodu rozptylů dvou nezávislých výběrů OP a ŘEP vedl v případech všech kariérních předpokladů k závěru, že nelze zamítnout nulovou hypotézu o možné shodě rozptylů. Tento závěr, uvedený v Tabulce 25, je dále aplikován při výpočtech Studentova t-testu.

Tabulka 25: Testy na shodu rozptylů kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Scheinova typologie

Stanovení hypotéz a hladiny významnosti	Výsledek testu	Závěr	Volba dalšího testu
$H_0: \sigma^2 \text{jistotaOP} = \sigma^2 \text{jistotaREP}$ $H_A: \sigma^2 \text{jistotaOP} \neq \sigma^2 \text{jistotaREP}$ $\alpha = 0,05$	F = 0.93043, num df = 40, denom df = 82, p-value = 0.8175	Nezamítá se $H_0$ . Rozptyly jsou s nejvyšší pravděpodobností stejné.	Studentův t-test, homoskedasticita
$H_0: \sigma^2 \text{autonomieOP} = \sigma^2 \text{autonomieREP}$ $H_A: \sigma^2 \text{autonomieOP} \neq \sigma^2 \text{autonomieREP}$ $\alpha = 0,05$	F = 1.2927, num df = 40, denom df = 82, p-value = 0.3265	Nezamítá se $H_0$ . Rozptyly jsou s nejvyšší pravděpodobností stejné.	Studentův t-test, homoskedasticita
$H_0: \sigma^2 \text{manazerskaOP} = \sigma^2 \text{manazerskaREP}$ $H_A: \sigma^2 \text{manazerskaOP} \neq \sigma^2 \text{manazerskaREP}$ $\alpha = 0,05$	F = 0.60646, num df = 40, denom df = 82, p-value = 0.08255	Nezamítá se $H_0$ . Rozptyly jsou s nejvyšší pravděpodobností stejné.	Studentův t-test, homoskedasticita
$H_0: \sigma^2 \text{technickaOP} = \sigma^2 \text{technickaREP}$ $H_A: \sigma^2 \text{technickaOP} \neq \sigma^2 \text{technickaREP}$ $\alpha = 0,05$	F = 0.68794, num df = 40, denom df = 82, p-value = 0.1928	Nezamítá se $H_0$ . Rozptyly jsou s nejvyšší pravděpodobností stejné.	Studentův t-test, homoskedasticita
$H_0: \sigma^2 \text{kreativitaOP} = \sigma^2 \text{kreativitaREP}$ $H_A: \sigma^2 \text{kreativitaOP} \neq \sigma^2 \text{kreativitaREP}$ $\alpha = 0,05$	F = 1.1874, num df = 40, denom df = 82, p-value = 0.5064	Nezamítá se $H_0$ . Rozptyly jsou s nejvyšší pravděpodobností stejné.	Studentův t-test, homoskedasticita

Zdroj: vlastní zpracování

## Studentův t-test

Studentův t-test u většiny kariérních předpokladů prokázal, že nelze zamítnout nulovou hypotézu o shodě středních hodnot dvou výběrů OP a ŘEP. Výjimkou je kariérní předpoklad „autonomie“, kde byla naopak nulová hypotéza zamítnuta. Na základě tohoto výsledku byl proveden pravostranný test, který na uváděné hladině spolehlivosti prokázal, že střední hodnota kariérního předpokladu „autonomie“ je u oboru OP vyšší než u oboru ŘEP. Podrobné výsledky jsou uvedeny v Tabulce 26.

Tabulka 26: Studentův t-test kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Scheinova typologie

Stanovení hypotéz a hladiny významnosti	Výsledek testu	Závěr
$H_0: \mu_{jistotaOP} = \mu_{jistotaREP}$ $H_A: \mu_{jistotaOP} \neq \mu_{jistotaREP}$ $\alpha = 0,05$	$t = -0.67913,$ $df = 122,$ p-value = 0.4983	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou střední hodnoty výsledků odlišné.
$H_0: \mu_{autonomieOP} = \mu_{autonomieREP}$ $H_A: \mu_{autonomieOP} \neq \mu_{autonomieREP}$ $\alpha = 0,05$	$t = 2.1235,$ df = 122, p-value = 0.03574	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat podařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou střední hodnoty výsledků odlišné.
$H_0: \mu_{autonomieOP} = \mu_{autonomieREP}$ $H_A: \mu_{autonomieOP} > \mu_{autonomieREP}$ $\alpha = 0,05$	$t = 2.1235,$ df = 122, p-value = 0.01787	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat podařilo statisticky prokázat, že střední hodnota kariérního předpokladu „autonomie“ je u oboru OP vyšší než u oboru ŘEP, tj. je pro obor OP více rozhodující.
$H_0: \mu_{manazerskaOP} = \mu_{manazerskaREP}$ $H_A: \mu_{manazerskaOP} \neq \mu_{manazerskaREP}$ $\alpha = 0,05$	$t = 1.6184,$ df = 122, p-value = 0.1082	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj.

		že jsou střední hodnoty výsledků odlišné.
$H_0: \mu_{\text{technickaOP}} = \mu_{\text{technickaREP}}$ $H_A: \mu_{\text{technickaOP}} \neq \mu_{\text{technickaREP}}$ $\alpha = 0,05$	t = -1.4197, df = 122, p-value = 0.1582	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou střední hodnoty výsledků odlišné.
$H_0: \mu_{\text{kreativitaOP}} = \mu_{\text{kreativitaREP}}$ $H_A: \mu_{\text{kreativitaOP}} \neq \mu_{\text{kreativitaREP}}$ $\alpha = 0,05$	t = -1.5361, df = 122, p-value = 0.1271	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou střední hodnoty výsledků odlišné.

Zdroj: vlastní zpracování

### 4.1.3 Výsledky podle typologie Davida McClellanda

Z pohledu typologie Davida McClellanda byly u 124 studentů oboru OP a ŘEP bakalářského studia, získané v ZS 2015/2016 a ZS 2016/2017, zjištěny tyto výsledky:

1. Obory OP i ŘEP mají celkově průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje zaměření na výkon. Výsledek vyplývá z Tabulek 27 a 28, kde průměr OP dosáhl úrovně – 1,07 a ŘEP 0,41.
2. Obory OP i ŘEP mají celkově průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje zaměření na přátelství. Výsledek vyplývá z Tabulek 27 a 28, kde průměr OP dosáhl úrovně 3,07 a ŘEP 2,43.
3. Obory OP i ŘEP mají celkově průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje zaměření na moc. Výsledek vyplývá z Tabulek 27 a 28, kde průměr OP dosáhl úrovně – 2,00 a ŘEP – 2,84.

Tabulka 27: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP z pohledu McClellandovy typologie

Kariérní předpoklad	Průměr	Směrodatná odchylka	Slovní hodnocení
Výkon	- 1,07	4,29	průměrný
Přátelství	3,07	4,74	průměrný
Moc	- 2,00	4,39	průměrný

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 28: Výsledky kariérních předpokladů studentů ŘEP z pohledu McClellandovy typologie

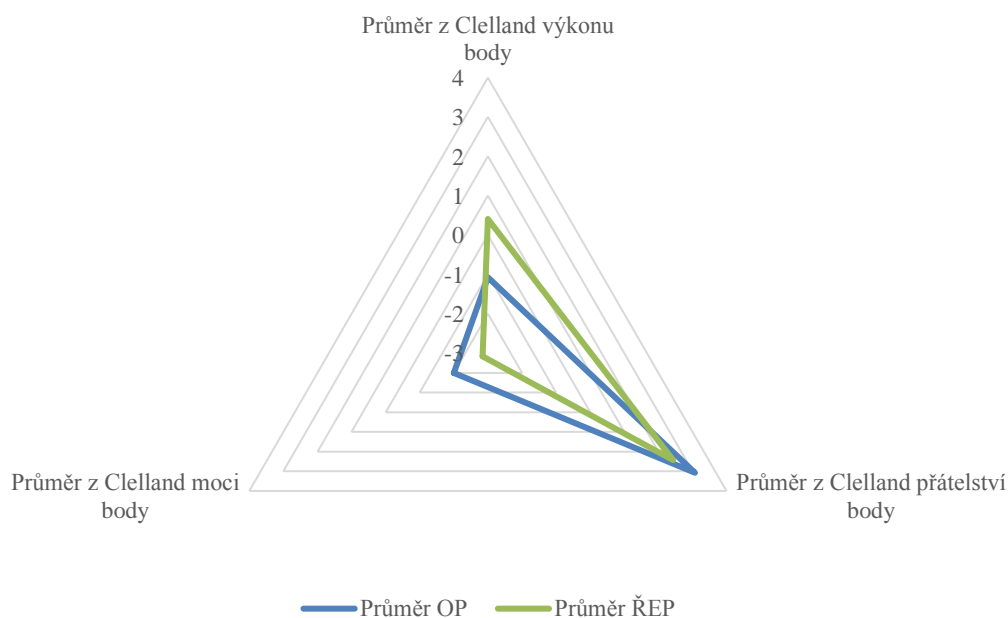
Kariérní předpoklad	Průměr	Směrodatná odchylka	Slovní hodnocení
Výkon	0,41	4,08	průměrný
Přátelství	2,43	4,32	průměrný
Moc	- 2,84	4,11	průměrný

Zdroj: vlastní zpracování



Celkovou situaci přehledně zachycuje Graf 3, který současně zobrazuje výsledky OP i ŘEP pro jednotlivé kariérní předpoklady z pohledu McClellandovy typologie.

Graf 3: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP a ŘEP z pohledu McClellandovy typologie



Zdroj: vlastní zpracování

Za účelem prokázání významnosti rozdílů ve výsledcích jednotlivých kariérních předpokladů studentů OP a ŘEP bylo provedeno statistické testování s těmito výsledky:

1. V žádném ze třech kariérních předpokladů Scheinovy typologie se na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve střední hodnotě statisticky významný rozdíl.

### Testy normality

Shapiro-Wilkův test na ověření normality prokázal při ověřování normality dat oboru OP a ŘEP v daném kariérním předpokladu ve všech případech, že nelze zamítnout nulovou hypotézu, která tvrdí, že data sledují normální rozdělení. Z toho důvodu bylo užito pro porovnávání dvou nezávislých výběrů F-testu na shodu rozptylů a Studentova t-testu. Detailní výsledky zachycuje Tabulka 29.

Tabulka 29: Testy normality dat kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - McClellandova typologie

Stanovení hypotéz a hladiny významnosti	Výsledek testu	Závěr	Volba dalšího testu
$H_0: vykonOP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.98543, p-value = 0.8691	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	F-test, Studentův t-test
$H_0: vykonREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.97674, p-value = 0.1371	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	
$H_0: pratelstviOP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.95969, p-value = 0.1534	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	F-test, Studentův t-test
$H_0: pratelstviREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.97996, p-value = 0.2218	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	
$H_0: mocOP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.94932, p-value = 0.06622	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	F-test, Studentův t-test
$H_0: mocREP \sim N(\mu, \sigma^2)$ $H_A: non H_0$ $\alpha = 0,05$	W = 0.97798, p-value = 0.1651	Nezamítá se $H_0$ . Data pochází pravděpodobně z normálního rozdělení.	

Zdroj: vlastní zpracování

## Testy na shodu rozptylů

F-test na shodu rozptylů dvou nezávislých výběrů OP a ŘEP vedl v případech všech kariérních předpokladů k závěru, že nelze zamítnout nulovou hypotézu o možné shodě rozptylů. Tento závěr, uvedený v Tabulce 30, je dále aplikován při výpočtech Studentova t-testu.

Tabulka 30: Testy na shodu rozptylů kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - McClellandova typologie

Stanovení hypotéz a hladiny významnosti	Výsledek testu	Závěr	Volba dalšího testu
$H_0: \sigma^2 \text{vykonOP} = \sigma^2 \text{vykonREP}$ $H_A: \sigma^2 \text{vykonOP} \neq \sigma^2 \text{vykonREP}$ $\alpha = 0,05$	$F = 1.1073$ , num df = 40, denom df = 82, p-value = 0.6851	Nezamítá se $H_0$ . Rozptyly jsou s nejvyšší pravděpodobností stejné.	Studentův t-test, homoskedasticita
$H_0: \sigma^2 \text{pratelstviOP} = \sigma^2 \text{pratelstviREP}$ $H_A: \sigma^2 \text{pratelstviOP} \neq \sigma^2 \text{pratelstviREP}$ $\alpha = 0,05$	$F = 1.2024$ , num df = 40, denom df = 82, p-value = 0.4771	Nezamítá se $H_0$ . Rozptyly jsou s nejvyšší pravděpodobností stejné.	Studentův t-test, homoskedasticita
$H_0: \sigma^2 \text{mocOP} = \sigma^2 \text{mocREP}$ $H_A: \sigma^2 \text{mocOP} \neq \sigma^2 \text{mocREP}$ $\alpha = 0,05$	$F = 1.1381$ , num df = 40, denom df = 82, p-value = 0.6122	Nezamítá se $H_0$ . Rozptyly jsou s nejvyšší pravděpodobností stejné.	Studentův t-test, homoskedasticita

Zdroj: vlastní zpracování

## Studentův t-test

Studentův t-test u všech kariérních předpokladů McClellandovy typologie prokázal, že nelze zamítnout nulovou hypotézu o shodě středních hodnot dvou výběrů OP a ŘEP. Jinými slovy – na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  se neprokázalo, že by mezi obory OP a ŘEP byl z hlediska střední hodnoty statistický rozdíl. Podrobné výsledky jsou uvedeny v Tabulce 31.

Tabulka 31: Studentův t-test kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - McClellandova typologie

Stanovení hypotéz a hladiny významnosti	Výsledek testu	Závěr
$H_0: \mu_{vykonOP} = \mu_{vykonREP}$ $H_A: \mu_{vykonOP} \neq \mu_{vykonREP}$ $\alpha = 0,05$	$t = -1.8719$ , df = 122, p-value = 0.06361	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou střední hodnoty výsledků odlišné.
$H_0: \mu_{pratelstviOP} = \mu_{pratelstviREP}$ $H_A: \mu_{pratelstviOP} \neq \mu_{pratelstviREP}$ $\alpha = 0,05$	$t = 0.75039$ , df = 122, p-value = 0.4545	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou střední hodnoty výsledků odlišné.
$H_0: \mu_{mocOP} = \mu_{mocREP}$ $H_A: \mu_{mocOP} \neq \mu_{mocREP}$ $\alpha = 0,05$	$t = 1.0507$ , df = 122, p-value = 0.2955	Na hladině spolehlivosti $\alpha = 0,05$ se na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve výsledcích kariérních předpokladů statisticky významný rozdíl, tj. že jsou střední hodnoty výsledků odlišné.

Zdroj: vlastní zpracování

## 4.2 Kariérní předpoklady studentů ve vztahu k následnému kariérnímu uplatnění ve vybraných pozicích

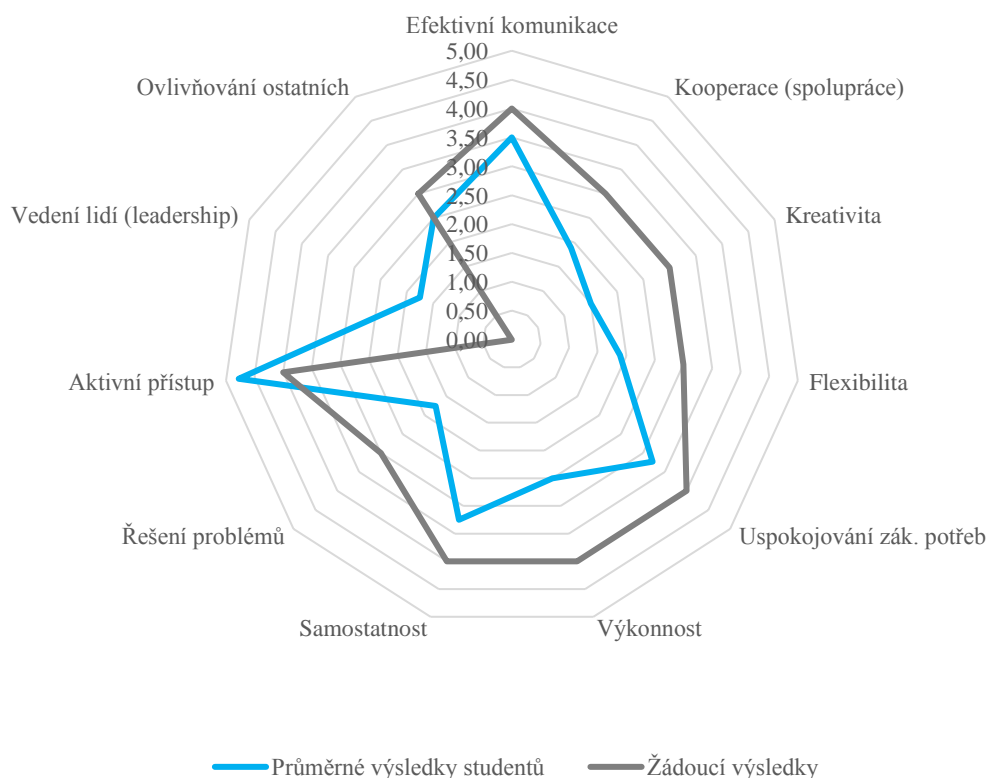
Tato kapitola vychází z druhého dílčího cíle. Jsou zde porovnány kariérní předpoklady absolventů EF JU oborů OP a ŘEP ve vybraných pracovních pozicích s měkkými kompetencemi stanovenými Národní soustavou povolání.

### 4.2.1 Obor obchodní podnikání

#### Asistentka

Pro kariérní pozici Asistentka<sup>4</sup>, která je současně 3. nejčastěji obsazovanou pozicí oboru OP – navazujícího bakalářského i magisterského studia (Ježková & Šuster, 2016), je analyzováno 9 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 4 a Tabulka 32.

Graf 4: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Asistentka ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

<sup>4</sup> Tato pozice je určena pro ženy i muže, databáze NSP totiž neobsahuje pozici Asistent.

Sledovaní studenti OP na pozici Asistentka dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu (4,78 b.), efektivní komunikace (3,50 b.) a uspokojování zákaznických potřeb (3,22 b.)

Oproti žádoucí úrovni měkkých kompetencí, kterou stanovuje NSP, disponují studenti OP nad požadovaný rámec vysokou úrovní měkkých kompetencí v oblasti vedení lidí a aktivního přístupu. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů OP spatřit v oblasti výkonnosti, kreativity, řešení problémů, flexibility a kooperace.

Tabulka 32: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Asistentka ve vztahu k žádoucím kompetencím

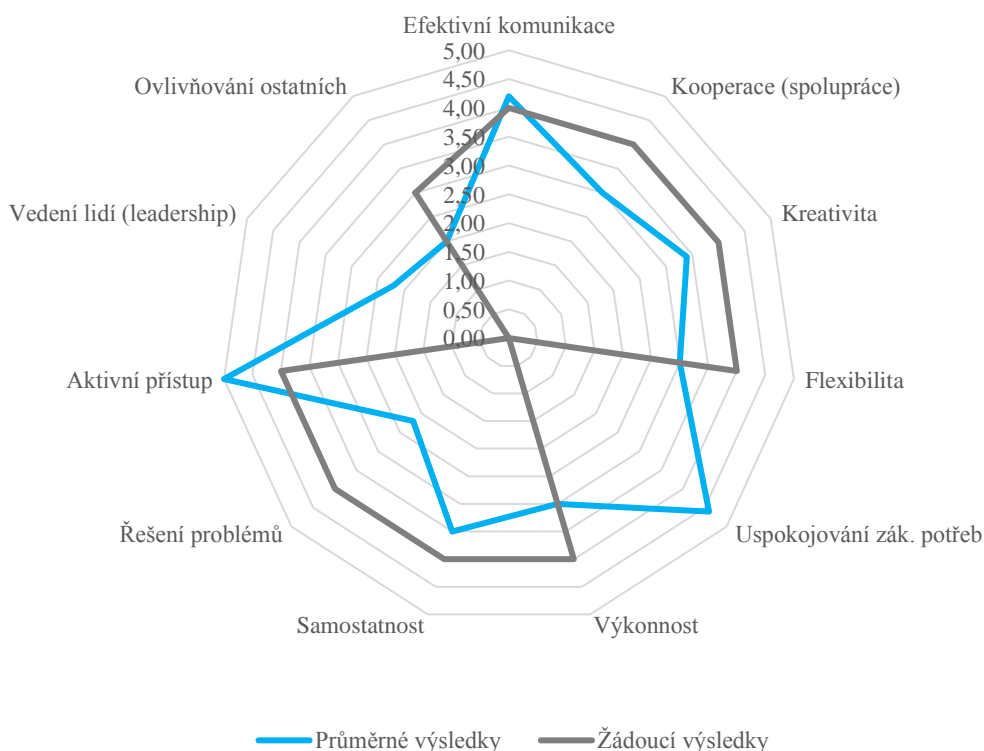
Asistentka	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	3,50	4,00	0,50
Kooperace (spolupráce)	1,89	3,00	1,11
Kreativita	1,50	3,00	1,50
Flexibilita	1,89	3,00	1,11
Uspokojování zák. potřeb	3,22	4,00	0,78
Výkonnost	2,50	4,00	1,50
Samostatnost	3,25	4,00	0,75
Řešení problémů	1,75	3,00	1,25
Aktivní přístup	4,78	4,00	-0,78
Vedení lidí (leadership)	1,75	0,00	-1,75
Ovlivňování ostatních	2,50	3,00	0,50

Zdroj: vlastní zpracování

## Finanční metodik

Pro kariérní pozici Finanční metodik, která je současně 9. nejčastěji obsazovanou pozicí oboru OP – navazujícího magisterského studia a 6. nejčastěji obsazovanou pozicí bakalářského studia (Ježková & Šuster, 2016), je analyzováno 5 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 5 a Tabulka 33.

Graf 5: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Finanční metodik ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

Sledovaní studenti OP na pozici Finanční metodik dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu (5,00 b.), uspokojování zákaznických potřeb (4,60 b.), efektivní komunikace (4,20 b.), samostatnosti (3,5), kreativity (3,4) a uspokojování zákaznických potřeb (3,22 b.)

Úrovně nad rámec měkkých kompetencí požadovaných NSP disponují studenti OP v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, vedení lidí, aktivního přístupu i efektivní komunikace. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů OP spatřit v oblasti schopnosti řešit problémy.

Tabulka 33: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Finanční metodik ve vztahu k žádoucím kompetencím

Finanční metodik	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	4,20	4,00	-0,20
Kooperace (spolupráce)	3,00	4,00	1,00
Kreativita	3,40	4,00	0,60
Flexibilita	3,00	4,00	1,00
Uspokojování zák. potřeb	4,60	0,00	-4,60
Výkonnost	3,00	4,00	1,00
Samostatnost	3,50	4,00	0,50
Řešení problémů	2,20	4,00	1,80
Aktivní přístup	5,00	4,00	-1,00
Vedení lidí (leadership)	2,20	0,00	-2,20
Ovlivňování ostatních	2,00	3,00	1,00

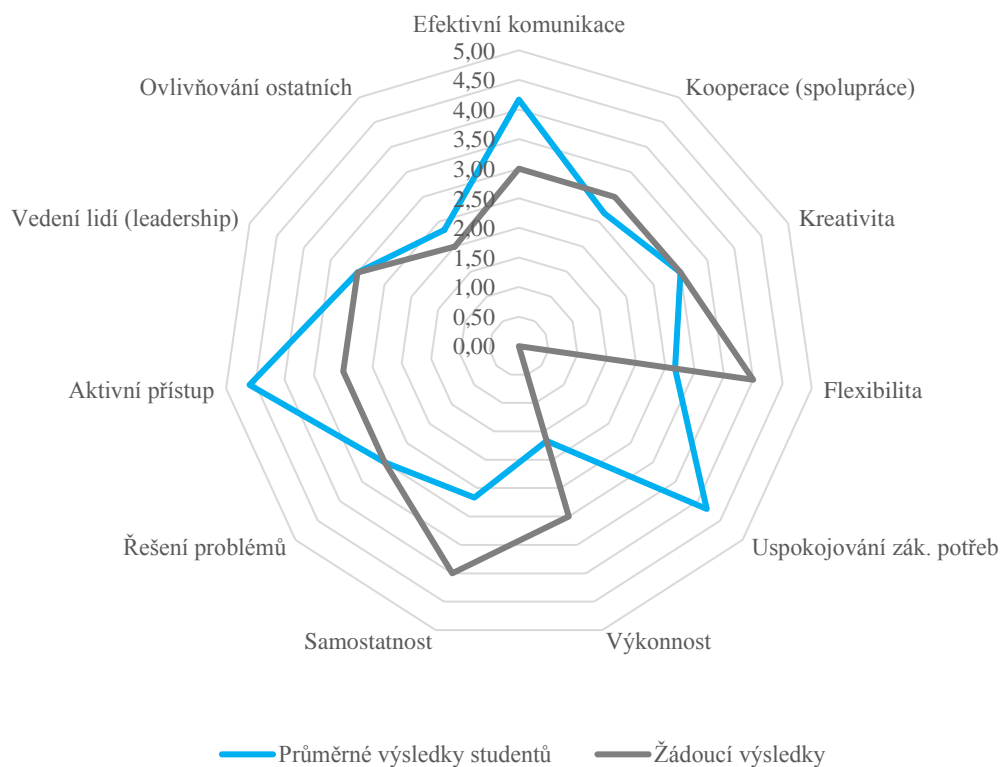
Zdroj: vlastní zpracování



## Logistik výroby

Pro kariérní pozici Logistik výroby, která je současně 5. nejčastěji obsazovanou pozicí oboru OP – navazujícího magisterského studia a 10. nejčastěji obsazovanou pozicí bakalářského studia (Ježková & Šuster, 2016), je analyzováno 7 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 6 a Tabulka 34.

Graf 6: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Logistik výroby ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

Sledovaní studenti OP na pozici Logistik výroby dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu (4,60 b.), uspokojování zákaznických potřeb (4,20 b.) a efektivní komunikace (4,17 b.).

Úrovně nad rámec měkkých kompetencí požadovaných NSP disponují studenti OP v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, aktivního přístupu, efektivní komunikace a ovlivňování ostatních. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů OP spatřit v oblasti flexibility, výkonnosti a samostatnosti.

Tabulka 34: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Logistik výroby ve vztahu k žádoucím kompetencím

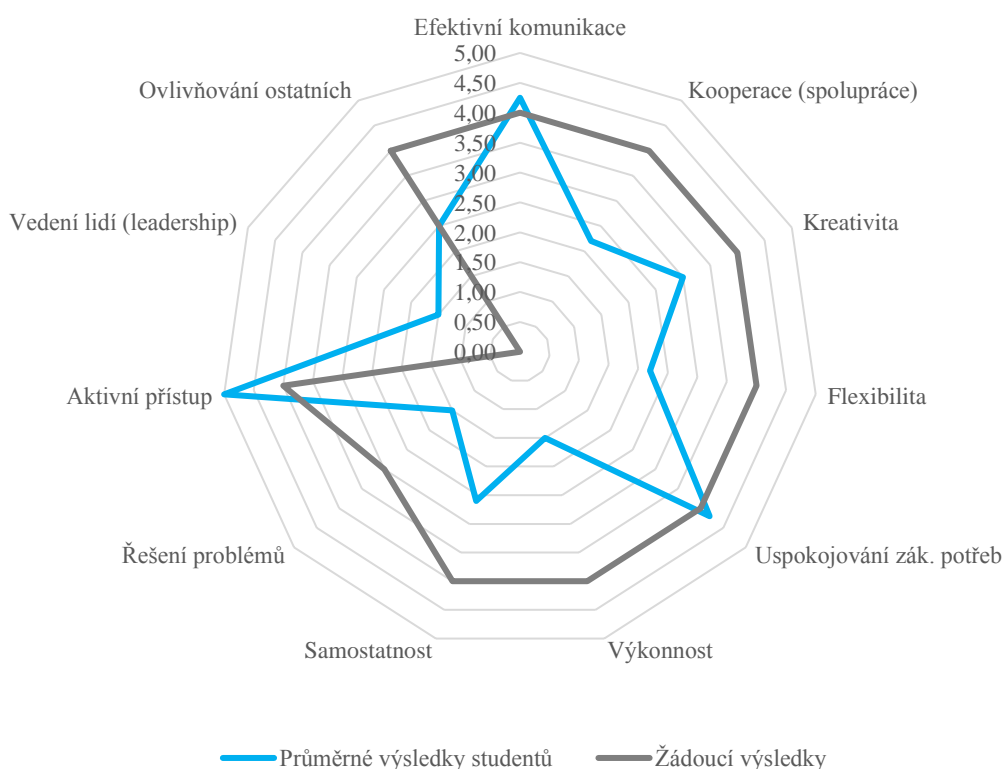
Logistik výroby	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	4,17	3,00	-1,17
Kooperace (spolupráce)	2,67	3,00	0,33
Kreativita	3,00	3,00	0,00
Flexibilita	2,67	4,00	1,33
Uspokojování zák. potřeb	4,20	0,00	-4,20
Výkonnost	1,67	3,00	1,33
Samostatnost	2,67	4,00	1,33
Řešení problémů	3,00	3,00	0,00
Aktivní přístup	4,60	3,00	-1,60
Vedení lidí (leadership)	3,00	3,00	0,00
Ovlivňování ostatních	2,33	2,00	-0,33

Zdroj: vlastní zpracování

## Odborný obchodní referent

Pro kariérní pozici Odborný obchodní referent, která je současně 1. nejčastěji obsazovanou pozicí oboru OP – navazujícího magisterského studia a 1. nejčastěji obsazovanou pozicí bakalářského studia (Ježková & Šuster, 2016), je analyzováno 5 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 7 a Tabulka 35.

Graf 7: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Odborný obchodní referent ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

Sledovaní studenti OP na pozici Odborný obchodní referent dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu (5,00 b.), efektivní komunikace (4,25 b.) a uspokojování zákaznických potřeb (4,20 b.).

Úrovně nad rámec měkkých kompetencí požadovaných NSP disponují studenti OP v oblasti vedení lidí, aktivního přístupu, efektivní komunikace a uspokojování zákaznických potřeb. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů OP spatřit v oblasti výkonnosti, schopnosti kooperace, flexibility, ovlivňování ostatních, řešení problémů a samostatnosti.

Tabulka 35: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Odborný obchodní referent ve vztahu k žádoucím kompetencím

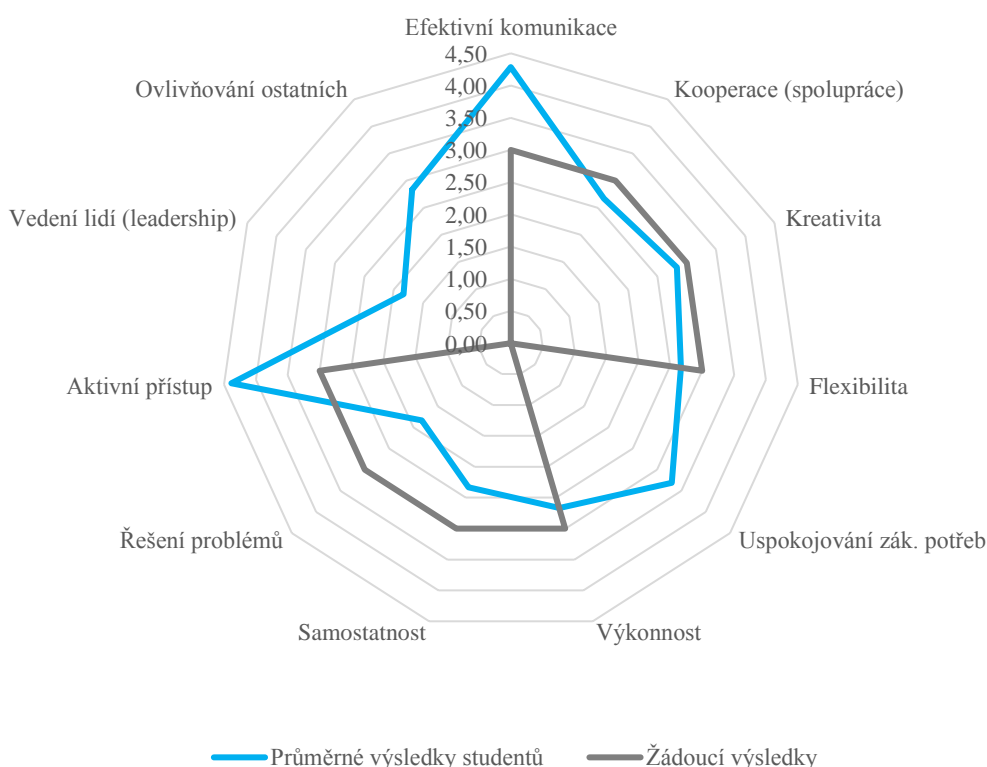
Odborný obchodní referent	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	4,25	4,00	-0,25
Kooperace (spolupráce)	2,20	4,00	1,80
Kreativita	3,00	4,00	1,00
Flexibilita	2,20	4,00	1,80
Uspokojování zák. potřeb	4,20	4,00	-0,20
Výkonnost	1,50	4,00	2,50
Samostatnost	2,60	4,00	1,40
Řešení problémů	1,50	3,00	1,50
Aktivní přístup	5,00	4,00	-1,00
Vedení lidí (leadership)	1,50	0,00	-1,50
Ovlivňování ostatních	2,50	4,00	1,50

Zdroj: vlastní zpracování

## Odborný účetní

Pro kariérní pozici Odborný účetní, která je současně 4. nejčastěji obsazovanou pozicí oboru OP – navazujícího magisterského studia a 5. nejčastěji obsazovanou pozicí bakalářského studia (Ježková & Šuster, 2016), je analyzováno 14 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 8 a Tabulka 36.

Graf 8: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Odborný účetní ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

Sledovaní studenti OP na pozici Odborný účetní dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu (4,38 b.), efektivní komunikace (4,29 b.) a uspokojování zákaznických potřeb (3,31 b.)

Úrovně nad rámec měkkých kompetencí požadovaných NSP disponují studenti OP v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, ovlivňování ostatních, vedení lidí, aktivního přístupu a efektivní komunikace. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů OP spatřit ve schopnosti řešit problémy.

Tabulka 36: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Odborný účetní ve vztahu k žádoucím kompetencím

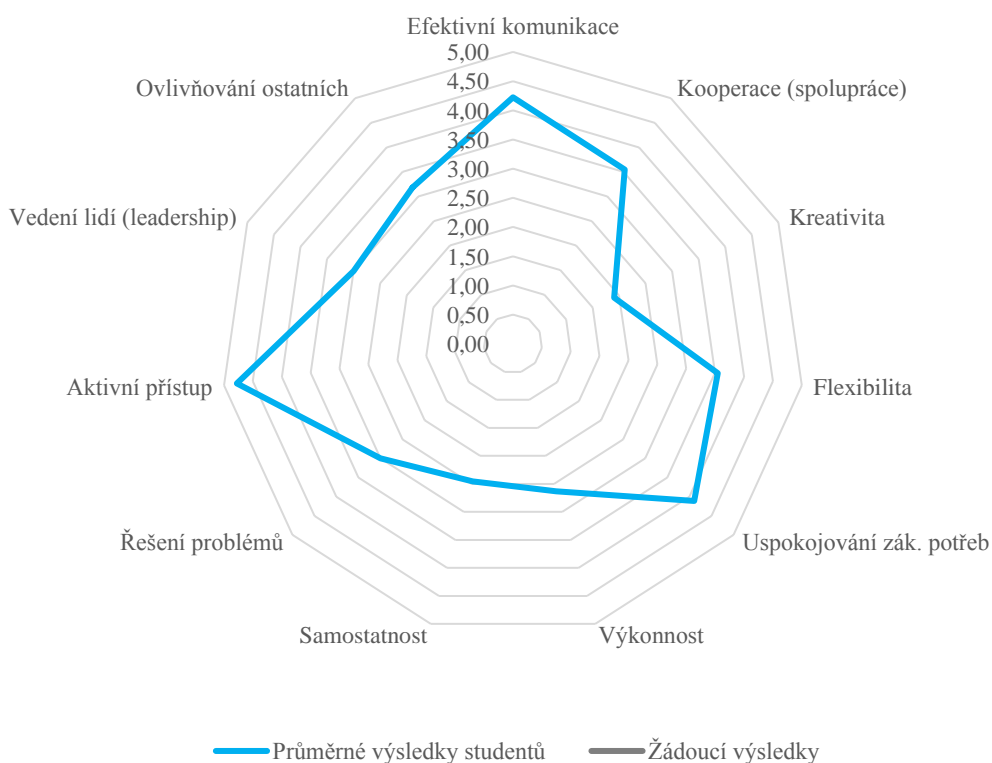
Odborný účetní	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	4,29	3,00	-1,29
Kooperace (spolupráce)	2,67	3,00	0,33
Kreativita	2,83	3,00	0,17
Flexibilita	2,67	3,00	0,33
Uspokojování zák. potřeb	3,31	0,00	-3,31
Výkonnost	2,67	3,00	0,33
Samostatnost	2,33	3,00	0,67
Řešení problémů	1,83	3,00	1,17
Aktivní přístup	4,38	3,00	-1,38
Vedení lidí (leadership)	1,83	0,00	-1,83
Ovlivňování ostatních	2,83	0,00	-2,83

Zdroj: vlastní zpracování

## Ředitel nespécifikovaného úseku

Pro kariérní pozici Ředitel nespécifikovaného úseku<sup>5</sup>, která je současně 5. nejčastěji obsazovanou pozicí oboru OP – navazujícího magisterského studia a 4. nejčastěji obsazovanou pozicí bakalářského studia (Ježková & Šuster, 2016), je analyzováno 12 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 9 a Tabulka 37.

Graf 9: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Ředitel nespécifikovaného úseku ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

Sledovaní studenti OP na pozici Ředitel nespécifikovaného úseku dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu (4,78 b.), efektivní komunikace (4,22 b.), uspokojování zákaznických potřeb (4,11 b.), kooperace (3,55 b.), flexibility (3,55 b.) a ovlivňování ostatních (3,18 b.). Databáze NSP tuto pozici nesleduje a z toho důvodu není možné srovnat skutečné a žádoucí výsledky.

<sup>5</sup> V telefonickém šetření respondent uvedl jako svou současnou pozici „ředitel(ka)“ bez další specifikace (Ježková & Šuster, 2016).

Tabulka 37: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Ředitel nspecifikovaného úseku ve vztahu k žádoucím kompetencím

Ředitel nspecifikovaného úseku	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	4,22	N/A	N/A
Kooperace (spolupráce)	3,55	N/A	N/A
Kreativita	1,91	N/A	N/A
Flexibilita	3,55	N/A	N/A
Uspokojování zák. potřeb	4,11	N/A	N/A
Výkonnost	2,64	N/A	N/A
Samostatnost	2,45	N/A	N/A
Řešení problémů	3,00	N/A	N/A
Aktivní přístup	4,78	N/A	N/A
Vedení lidí (leadership)	3,00	N/A	N/A
Ovlivňování ostatních	3,18	N/A	N/A

Zdroj: vlastní zpracování

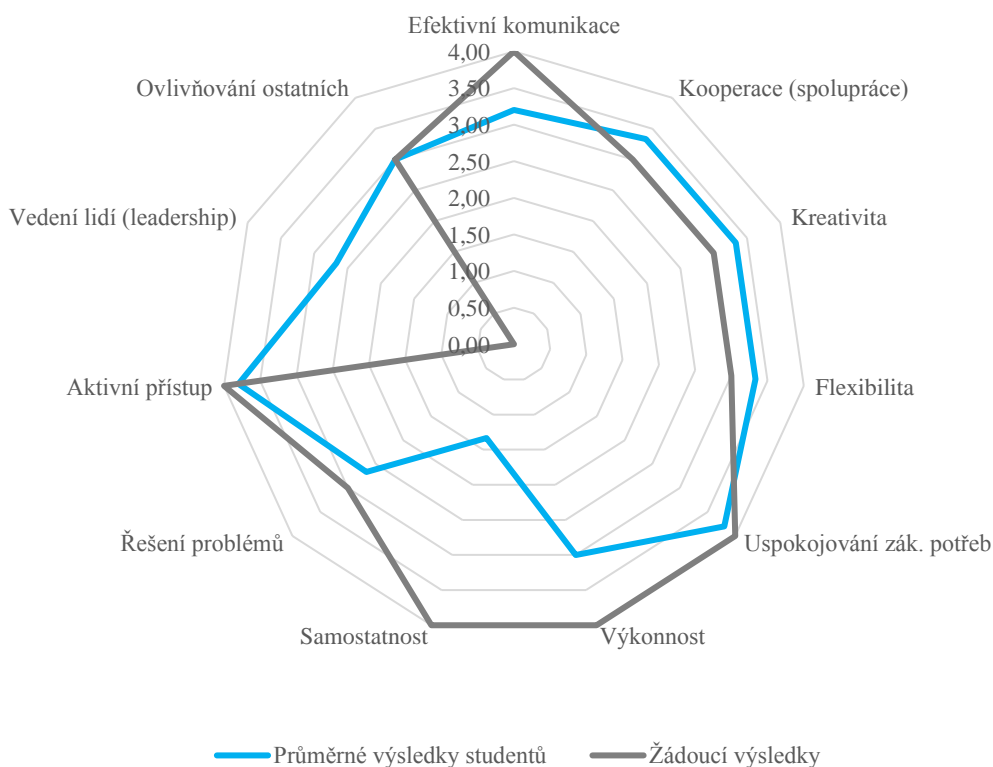


## 4.2.2 Obor Řízení a ekonomika podniku

### Asistentka

Pro kariérní pozici Asistentka, která je současně 8. nejčastěji obsazovanou pozicí oboru ŘEP – navazujícího magisterského studia a 2. nejčastěji obsazovanou pozicí bakalářského studia (Ježková & Šuster, 2016), je analyzováno 5 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 10 a Tabulka 38.

Graf 10: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Asistentka ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

Sledovaní studenti ŘEP na pozici Asistentka dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu (3,80 b.), uspokojování zákaznických potřeb (3,80 b.), kooperace (3,33 b.), flexibilita (3,33 b.) a kreativita (3,33 b.).

Úrovně nad rámec měkkých kompetencí požadovaných NSP disponují studenti ŘEP v oblasti vedení lidí, kooperace, kreativity a flexibility. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů ŘEP spatřit ve schopnosti být samostatný.

Tabulka 38: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Asistentka ve vztahu k žádoucím kompetencím

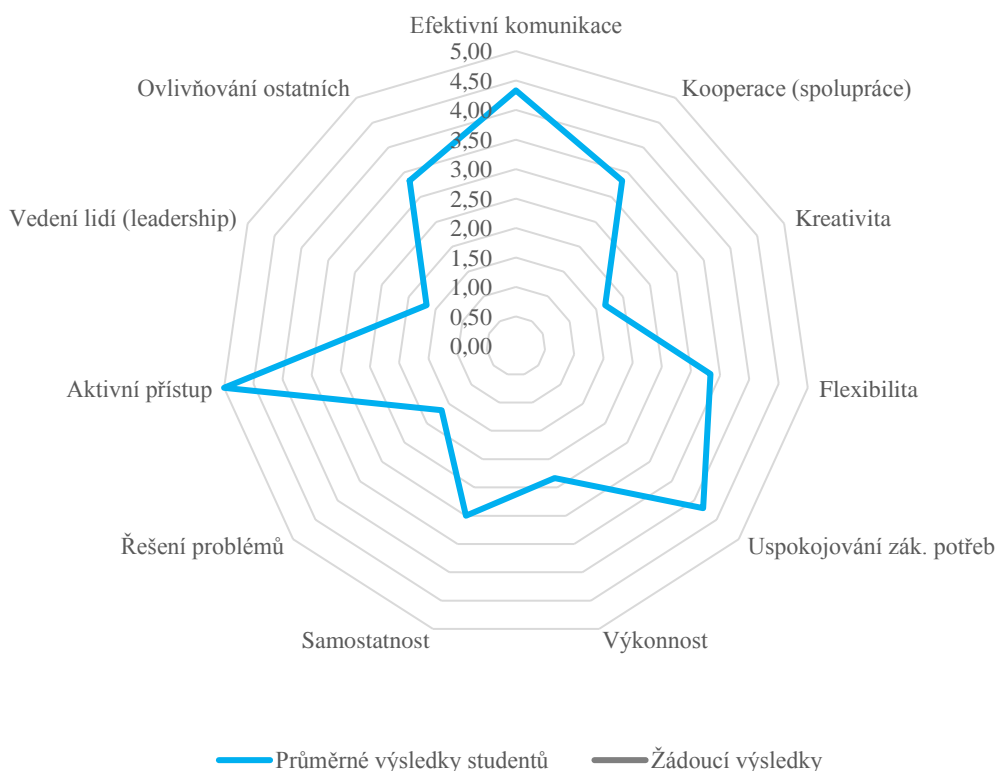
Asistentka	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	3,20	4,00	0,80
Kooperace (spolupráce)	3,33	3,00	-0,33
Kreativita	3,33	3,00	-0,33
Flexibilita	3,33	3,00	-0,33
Uspokojování zák. potřeb	3,80	4,00	0,20
Výkonnost	3,00	4,00	1,00
Samostatnost	1,33	4,00	2,67
Řešení problémů	2,67	3,00	0,33
Aktivní přístup	3,80	4,00	0,20
Vedení lidí (leadership)	2,67	0,00	-2,67
Ovlivňování ostatních	3,00	3,00	0,00

Zdroj: vlastní zpracování

## Bankovní poradce

Pro kariérní pozici Bankovní poradce, která je současně 5. nejčastěji obsazovanou pozicí oboru ŘEP – navazujícího magisterského (Ježková & Šuster, 2016), je analyzováno 6 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 11 a Tabulka 39.

Graf 11: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Bankovní poradce ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

Sledovaní studenti ŘEP na pozici Bankovní poradce dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu (5,00 b.), efektivní komunikace (4,33 b.), uspokojování zákaznických potřeb (4,20 b.), ovlivňování ostatních (3,33 b.), kooperace (3,33 b.) a flexibility (3,33 b.). Výsledky nelze srovnat s databází NSP, která tuto pozici v současné době nesleduje.

Tabulka 39: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Bankovní poradce ve vztahu k žádoucím kompetencím

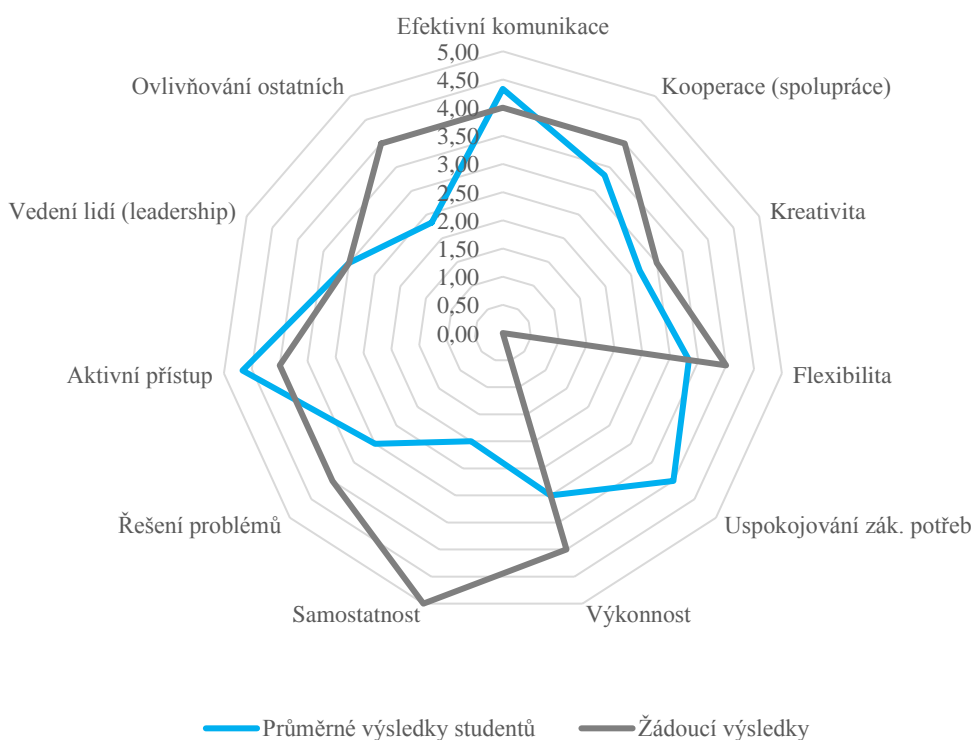
Bankovní poradce	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	4,33	N/A	N/A
Kooperace (spolupráce)	3,33	N/A	N/A
Kreativita	1,67	N/A	N/A
Flexibilita	3,33	N/A	N/A
Uspokojování zák. potřeb	4,20	N/A	N/A
Výkonnost	2,33	N/A	N/A
Samostatnost	3,00	N/A	N/A
Řešení problémů	1,67	N/A	N/A
Aktivní přístup	5,00	N/A	N/A
Vedení lidí (leadership)	1,67	N/A	N/A
Ovlivňování ostatních	3,33	N/A	N/A

Zdroj: vlastní zpracování

## Finanční manažer

Pro kariérní pozici Finanční manažer, která je současně jakožto manažerská pozice 1. nejčastěji obsazovanou pozicí oboru ŘEP – navazujícího magisterského a 3. nejčastěji obsazovanou pozicí bakalářského studia (Ježková & Šuster, 2016), je analyzováno 6 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 12 a Tabulka 40.

Graf 12: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Finanční manažer ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

Sledovaní studenti ŘEP na pozici Finanční manažer dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu (4,67 b.), efektivní komunikace (4,33 b.), uspokojování zákaznických potřeb (4,00 b.), kooperace (3,33 b.) a flexibility (3,33 b.).

Úrovně nad rámec měkkých kompetencí požadovaných NSP disponují studenti ŘEP v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, aktivního přístupu a efektivní komunikace. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů ŘEP spatřit ve schopnosti být samostatný, ovlivňování ostatních a flexibility.

Tabulka 40: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Finanční manažer ve vztahu k žádoucím kompetencím

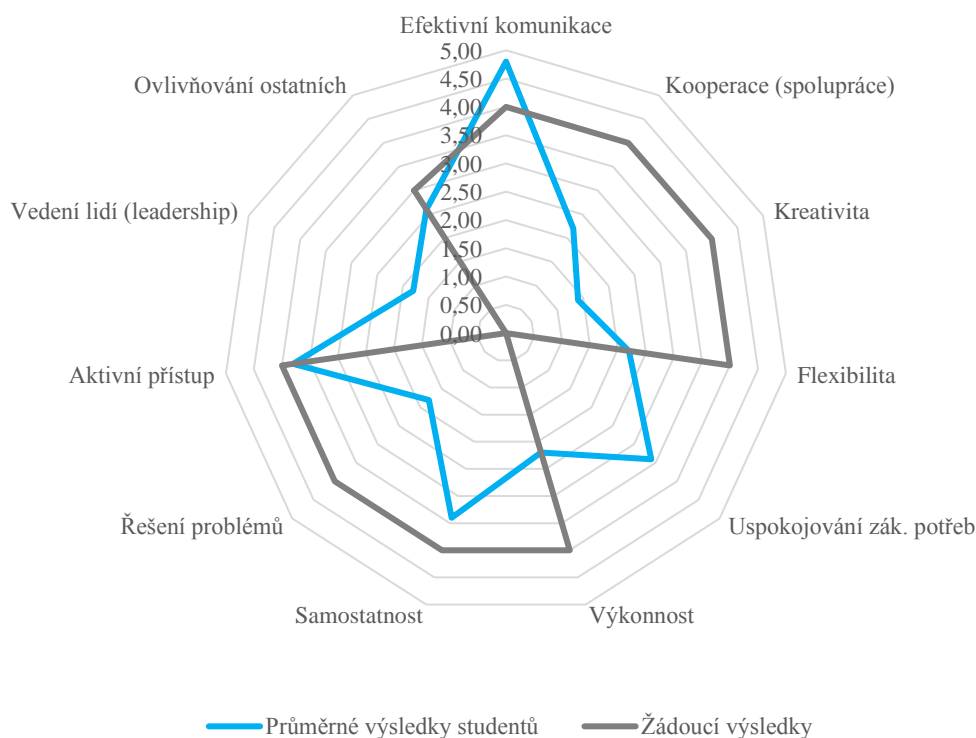
Finanční manažer	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	4,33	4,00	-0,33
Kooperace (spolupráce)	3,33	4,00	0,67
Kreativita	2,67	3,00	0,33
Flexibilita	3,33	4,00	0,67
Uspokojování zák. potřeb	4,00	0,00	-4,00
Výkonnost	3,00	4,00	1,00
Samostatnost	2,00	5,00	3,00
Řešení problémů	3,00	4,00	1,00
Aktivní přístup	4,67	4,00	-0,67
Vedení lidí (leadership)	3,00	3,00	0,00
Ovlivňování ostatních	2,33	4,00	1,67

Zdroj: vlastní zpracování

## Finanční metodik

Pro kariérní pozici Finanční metodik, která je současně jakožto manažerská pozice 10. nejčastěji obsazovanou pozicí oboru ŘEP – navazujícího magisterského a 6. nejčastěji obsazovanou pozicí bakalářského studia (Ježková & Šuster, 2016), je analyzováno 5 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 13 a Tabulka 41.

Graf 13: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Finanční metodik ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

Sledovaní studenti ŘEP na pozici Finanční metodik dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti efektivní komunikace (4,80 b.), aktivního přístupu (3,80 b.), uspokojování zákaznických potřeb (3,40 b.) a samostatnosti (3,40 b.).

Úrovně nad rámec měkkých kompetencí požadovaných NSP disponují studenti ŘEP v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, vedení lidí a efektivní komunikace. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů ŘEP spatřit ve schopnosti kreativity, řešení problémů, kooperace, flexibility a výkonnosti.

Tabulka 41: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Finanční metodik ve vztahu k žádoucím kompetencím

Finanční metodik	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	4,80	4,00	-0,80
Kooperace (spolupráce)	2,20	4,00	1,80
Kreativita	1,40	4,00	2,60
Flexibilita	2,20	4,00	1,80
Uspokojování zák. potřeb	3,40	0,00	-3,40
Výkonnost	2,20	4,00	1,80
Samostatnost	3,40	4,00	0,60
Řešení problémů	1,80	4,00	2,20
Aktivní přístup	3,80	4,00	0,20
Vedení lidí (leadership)	1,80	0,00	-1,80
Ovlivňování ostatních	2,60	3,00	0,40

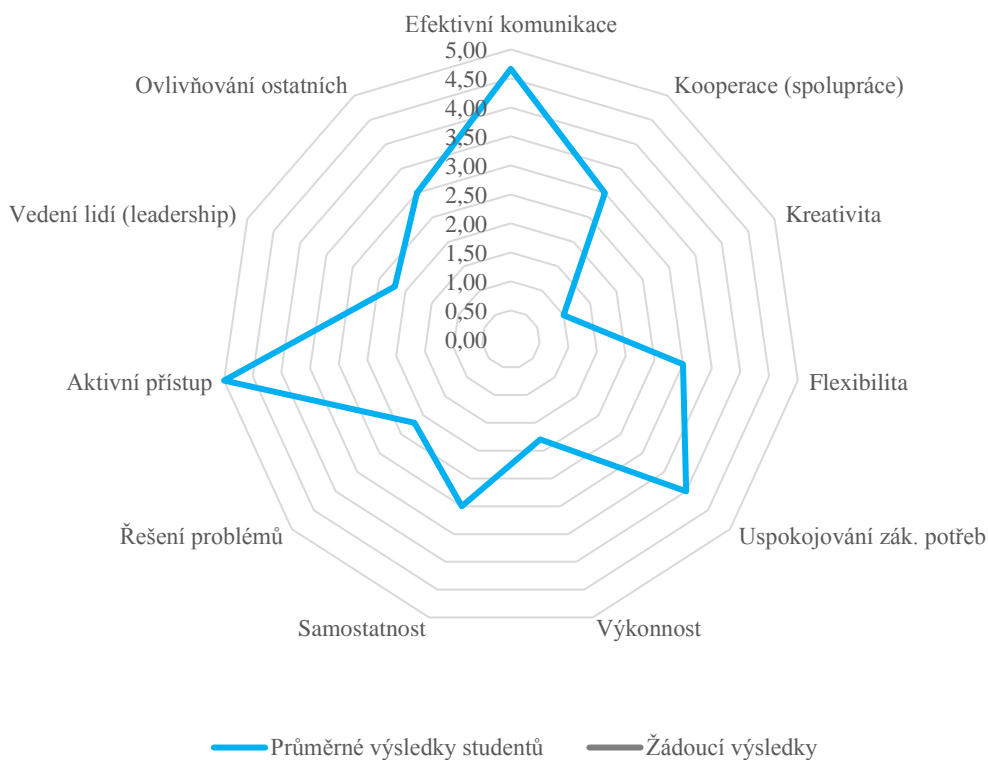
Zdroj: vlastní zpracování



## Odborný bankovní pracovník

Pro kariérní pozici Odborný bankovní pracovník je analyzováno 5 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 14 a Tabulka 42.

Graf 14: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Odborný bankovní pracovník ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

Sledovaní studenti ŘEP na pozici Odborný bankovní pracovník dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu (5,00 b.), efektivní komunikace (4,67 b.) a uspokojování zákaznických potřeb (4,00 b.). Databáze NSP tuto pozici v současné době nesleduje a z toho důvodu není možné srovnat skutečné a žádoucí výsledky.

Tabulka 42: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Odborný bankovní pracovník ve vztahu k žádoucím kompetencím

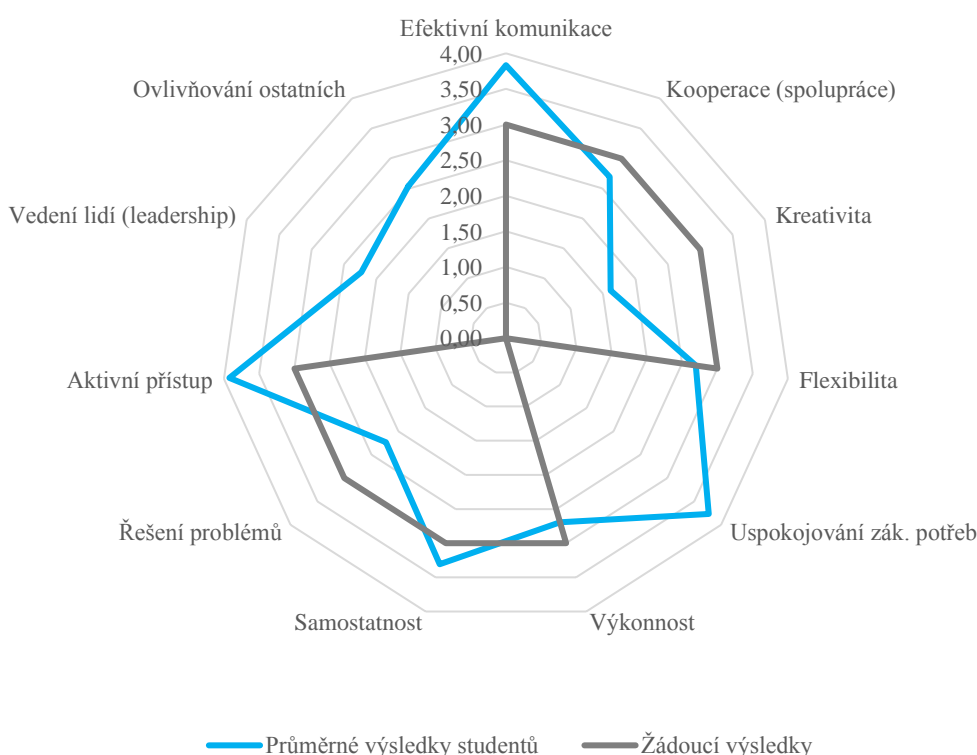
Odborný bankovní pracovník	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	4,67	N/A	N/A
Kooperace (spolupráce)	3,00	N/A	N/A
Kreativita	1,00	N/A	N/A
Flexibilita	3,00	N/A	N/A
Uspokojování zák. potřeb	4,00	N/A	N/A
Výkonnost	1,80	N/A	N/A
Samostatnost	3,00	N/A	N/A
Řešení problémů	2,20	N/A	N/A
Aktivní přístup	5,00	N/A	N/A
Vedení lidí (leadership)	2,20	N/A	N/A
Ovlivňování ostatních	3,00	N/A	N/A

Zdroj: vlastní zpracování

## Odborný účetní

Pro kariérní pozici Odborný účetní, která je současně jakožto manažerská pozice 2. nejčastěji obsazovanou pozicí oboru ŘEP – navazujícího magisterského a 1. nejčastěji obsazovanou pozicí bakalářského studia (Ježková & Šuster, 2016), je analyzováno 13 respondentů, jejichž výsledky znázorňuje Graf 15 a Tabulka 43.

Graf 15: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Odborný účetní ve vztahu k žádoucím kompetencím



Zdroj: vlastní zpracování

Sledovaní studenti ŘEP na pozici Odborný účetní dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivní přístup (3,92 b.), efektivní komunikace (3,83 b.), uspokojování zákaznických potřeb (3,77 b.) a samostatnosti (3,31 b.).

Úrovně nad rámec měkkých kompetencí požadovaných NSP disponují studenti ŘEP v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, ovlivňování ostatních, vedení lidí, aktivní přístup, efektivní komunikace a samostatnosti. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů ŘEP spatřit v nedostatečné schopnosti kreativity.

Tabulka 43: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Odborný účetní ve vztahu k žádoucím kompetencím

Odborný účetní	Průměrné výsledky	Žádoucí výsledky	Rozdíl
Efektivní komunikace	3,83	3,00	-0,83
Kooperace (spolupráce)	2,69	3,00	0,31
Kreativita	1,62	3,00	1,38
Flexibilita	2,69	3,00	0,31
Uspokojování zák. potřeb	3,77	0,00	-3,77
Výkonnost	2,69	3,00	0,31
Samostatnost	3,31	3,00	-0,31
Řešení problémů	2,23	3,00	0,77
Aktivní přístup	3,92	3,00	-0,92
Vedení lidí (leadership)	2,23	0,00	-2,23
Ovlivňování ostatních	2,54	0,00	-2,54

Zdroj: vlastní zpracování

## **5 Diskuze**

Vzhledem k úzce zaměřenému cíli práce zabývajícím se kariérodními předpoklady, resp. kompetencemi studentů EF JU, se nepodařilo najít obdobně zaměřený výzkum, s jehož pomocí by bylo možné diskutovat výsledky. Z toho důvodu jsou v této části diskutovány použité přístupy a jejich přesnost.

### **5.1 Kariérodní předpoklady studentů za poslední 2 školní roky**

V této části práce byly popisovány a testovány průměrné výsledky studentů 3 kariérodních testů za poslední 2 roky a bylo zjišťováno, zda mezi obory OP a ŘEP existuje statisticky významný rozdíl.

Průměrný výsledek, se kterým je v této části pracováno, je jako střední hodnota náchylný k extrémním hodnotám. Z toho důvodu byl k výsledkům také doplněn údaj o směrodatné odchylce, který doplňuje informaci o tom, zda jsou si jednotlivé prvky v souboru spíše podobné, nebo nikoliv. Pokud se týče prostého slovního hodnocení průměrných výsledků, vychází se z upraveného slovního hodnocení bodových výsledků dle Bělohávkova (1994), které má pouze 3 kategorie: rozhodující, částečný a minimální. Pokud by se například výsledek nacházel na hraně mezi dvěma kategoriemi, není tento fakt žádným způsobem zdůrazněn či zohledněn a výsledek je prostým způsobem zařazen do jedné z patřičných kategorií.

### **5.2 Kariérodní předpoklady studentů ve vztahu k následnému kariérodnímu uplatnění ve vybraných pozicích**

Tato část práce porovnává výsledky osobnostních testů absolventů (tedy jejich kariérodní předpoklady) v souvislosti s aktuální pracovní pozicí a porovnává je s měkkými kompetencemi v databázi NSP.

Závěry této oblasti jsou zcela ovlivněny navrženým způsobem přepočtu výsledků osobnostních testů na měkké kompetence dle NSP viz tabulka 5-15 v kapitole 3.4.4. Tento přepočet bylo nutné provést, protože v opačném případě by neexistovala možnost srovnat získané výsledky s výsledky žádanými. Zatímco způsob převodu některých výsledků osobnostních testů na měkké kompetence stanovené NSP je pravděpodobně přesný (např.

Výkonnost dle NSP na Výkon dle Mc Clellanda), u jiných výsledků je existující souvislost odvozena od popisu kompetence v literární rešerši a její podobností s kompetencí stanovenou NSP (např. měkká kompetence Uspokojování zákaznických potřeb dle NSP je dána do souvislosti s se Sociální kompetencí dle Hollanda) a u některých dalších kompetencí je existující souvislost s kompetencí dle NSP dána logickou dedukcí (např. schopnost Flexibility dle NSP negativně spojena s kompetencí Jistoty dle Scheina, tedy že flexibilní člověk nevyžaduje vysokou míru jistoty). Dále zatímco v kapitole Kariérní předpoklady studentů za poslední 2 školní roky bylo pracováno s číselnými výsledky osobnostních testů autorů J. Hollanda, E. Scheina a D. McClellanda a data jsou tedy přesnější, v kapitole Kariérní předpoklady studentů ve vztahu k následnému kariérnímu uplatnění ve vybraných pozicích bylo pracováno se slovní kategorizací výsledků osobnostních testů, která byla následně převedena na bodové hodnocení 1, 3 a 5. Důvodem práce se slovní kategorizací výsledků a jejím přepočtem a nikoliv s číselnými výsledky je ten, že číselné výsledky jsou v databázi k dispozici teprve od ZS 2013/2014, avšak řada absolventů, s jejichž daty je v této kapitole pracováno, absolvovali osobnostní testy ještě v dřívějších semestrech.

Dalším námětem pro diskuzi je volba popisovaných pracovních pozic ve vztahu ke kariérním předpokladům. Pro každý z oborů OP a ŘEP bylo zvoleno 6 pracovních pozic, pro které bylo možné získat největší počet respondentů za účelem zajištění robustního vzorku dat. Přesto bylo pro některé pozice, zvláště v oboru ŘEP, k dispozici pouze 5-6 respondentů a výsledky mohou být z onoho důvodu náchylné k nepřesnostem a zobecnění nemusí být platná. Výsledky dále nejsou rozlišeny podle pohlaví ani typu studia (bakalářské a navazující) taktéž z důvodu, že by pro některé pozice nebyl k dispozici dostatečný počet dat a popis kariérních předpokladů ve vztahu k získané pracovní pozici by vůbec nebylo možné vytvořit.

Pro otestování rozdílů v kompetencích mezi obory OP a ŘEP bylo místy z důvodu prokázání neexistence normálního rozdělení dat užito neparametrického Mann-Whitneyova testu, který je obecně slabší, než parametrický test, protože je větší pravděpodobnost, že se dopustíme chyby 2. druhu (Rost, 2007). Poslední oblastí, ve které mohly vzniknout nepřesnosti, je způsob přiřazení pozic zjištěných telefonickým rozhovorem k pozicím definovaným NSP. Pozice zjištěné telefonickým rozhovorem byly mnohdy obecnější než pozice definované NSP. Dále je předpokládáno, že respondent uvedl svou pozici pravdivě, ale tato skutečnost není v podmínkách této práce ověřitelná.

## 6 Závěr

Cílem této práce bylo analyzovat kariérní předpoklady studentů EF JU oborů ŘEP a OP ve vztahu k následnému kariérnímu uplatnění absolventů ve vybraných pracovních pozicích. Za účelem splnění uvedeného cíle byly vytvořeny dva cíle dílčí:

### **Kariérní předpoklady studentů za poslední 2 školní roky**

Prvním dílčím cílem bylo analyzovat kariérní předpoklady studentů EF JU oborů OP a ŘEP na základě kariérových testů Johna Hollanda, Edgara Scheina a Davida McClellanda a určit, zda rozdíly jednotlivých oborů jsou statisticky významné.

Z pohledu typologie Johna Hollanda bylo zjištěno, že obory OP i ŘEP mají silné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje podnikavý přístup. Obor OP má průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje sociální přístup, zatímco obor ŘEP má kariérní předpoklady pro tento typ povolání silné. Obory OP i ŘEP mají dále průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje umělecký, konvenční a zkoumavý přístup. U realistického přístupu mají studenti obou oborů nedostatečné kariérní předpoklady.

Na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  se na základě zkoumaných dat podařilo statisticky prokázat, že medián kariérního předpokladu „podnikavý“ je u oboru ŘEP vyšší než u oboru OP, tj. ŘEP mají lepší kariérní předpoklady v „podnikavé“ kompetenci.

Na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  se na základě zkoumaných dat podařilo statisticky prokázat, že střední hodnota kariérního předpokladu „umělecký“ je u oboru OP vyšší než u oboru ŘEP, tj. OP mají lepší kariérní předpoklady v „umělecké“ kompetenci.

V ostatních kariérních předpokladech Hollandovy typologie se na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je ve střední hodnotě mezi obory OP a ŘEP statisticky významný rozdíl.

Z pohledu typologie Edgara Scheina bylo zjištěno, že obory OP i ŘEP mají průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, ve kterém je vyžadována jistota, manažerská kompetence a kreativita. Nedostatečné kariérní předpoklady mají současně obory OP i ŘEP v kompetenci technické. Obor OP má dále nedostatečné předpoklady pro typ povolání, kde je vyžadována autonomie. Obor ŘEP má pro tento typ povolání předpoklady průměrné.

Na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  se na základě zkoumaných dat podařilo statisticky prokázat, že střední hodnota kariérního předpokladu „autonomie“ je u oboru OP vyšší než u oboru ŘEP, tj. ŘEP se lépe uplatní v zaměstnání, kde je vyžadována „autonomní“ kompetence.

V ostatních kariérních předpokladech Scheinovy typologie se na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je ve střední hodnotě mezi obory OP a ŘEP statisticky významný rozdíl.

Z pohledu typologie Davida McClellanda bylo zjištěno, že obory OP i ŘEP mají průměrné kariérní předpoklady pro typ povolání, které vyžaduje zaměření na výkon, přátelství i moc.

V žádném ze třech kariérních předpokladů Scheinovy typologie se na hladině spolehlivosti  $\alpha = 0,05$  na základě zkoumaných dat nepodařilo prokázat, že je mezi obory OP a ŘEP ve střední hodnotě statisticky významný rozdíl.

### **Kariérní předpoklady studentů ve vztahu k následnému kariérnímu uplatnění ve vybraných pozicích**

Druhým dílčím cílem bylo porovnat kariérní předpoklady absolventů EF JU oborů OP a ŘEP ve vybraných pracovních pozicích s měkkými kompetencemi stanovenými NSP.

Pro obor OP bylo analyzováno 6 pracovních pozic, pro které byl v databázích k dispozici největší počet respondentů - Asistentka, Finanční metodik, Logistik výroby, Odborný obchodní referent, Odborný účetní a Ředitel nespecifikovaného úseku.

Na pozici **Asistentka** (OP) oproti žádoucí úrovni měkkých kompetencí, kterou stanovuje NSP, disponují studenti OP nad požadovaný rámec vysokou úrovní měkkých kompetencí v oblasti vedení lidí a aktivního přístupu. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů OP spatřit v oblasti výkonnosti, řešení problémů, flexibility a kooperace.

Na pozici **Finanční metodik** (OP) oproti žádoucí úrovni měkkých kompetencí, kterou stanovuje NSP, disponují studenti OP nad požadovaný rámec vysokou úrovní měkkých kompetencí v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, vedení lidí, aktivního přístupu i efektivní komunikace. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů OP spatřit v oblasti schopnosti řešit problémy.



Na pozici **Logistik výroby (OP)** oproti žádoucí úrovni měkkých kompetencí, kterou stanovuje NSP, disponují studenti OP nad požadovaný rámec vysokou úrovní měkkých kompetencí v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, aktivního přístupu, efektivní komunikace a ovlivňování ostatních. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů OP spatřit v oblasti flexibility, výkonnosti a samostatnosti.

Na pozici **Odborný obchodní referent (OP)** oproti žádoucí úrovni měkkých kompetencí, kterou stanovuje NSP, disponují studenti OP nad požadovaný rámec vysokou úrovní měkkých kompetencí v oblasti vedení lidí, aktivního přístupu, efektivní komunikace a uspokojování zákaznických potřeb. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů OP spatřit v oblasti výkonnosti, schopnosti kooperace, flexibility, ovlivňování ostatních, řešení problémů a samostatnosti.

Na pozici **Odborný účetní (OP)** oproti žádoucí úrovni měkkých kompetencí, kterou stanovuje NSP, disponují studenti OP nad požadovaný rámec vysokou úrovní měkkých kompetencí v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, ovlivňování ostatních, vedení lidí, aktivního přístupu a efektivní komunikace. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů OP spatřit ve schopnosti řešit problémy.

Na pozici **Ředitel nespécifikovaného úseku (OP)** dosahují studenti vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu, efektivní komunikace, uspokojování zákaznických potřeb, kooperace a ovlivňování ostatních. Databáze NSP tuto pozici nesleduje a z toho důvodu není možné srovnat skutečné a žádoucí výsledky.

Pro obor ŘEP bylo analyzováno také 6 pracovních pozic, pro které byl k dispozici největší počet respondentů – Asistentka, Bankovní poradce, Finanční manažer, Finanční metodik, Odborný bankovní pracovník a Odborný účetní.

Na pozici **Odborný účetní (ŘEP)** oproti žádoucí úrovni měkkých kompetencí, kterou stanovuje NSP, disponují studenti ŘEP nad požadovaný rámec vysokou úrovní měkkých kompetencí v oblasti vedení lidí, kooperace, kreativity a flexibility. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů ŘEP spatřit ve schopnosti být samostatný.

Na pozici **Bankovní poradce** (ŘEP) dosahují studenti vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu, efektivní komunikace, uspokojování zákaznických potřeb, ovlivňování ostatních, kooperace a flexibility. Výsledky nelze srovnat s databází NSP, která tuto pozici v současné době nesleduje.

Na pozici **Finanční manažer** (ŘEP) oproti žádoucí úrovni měkkých kompetencí, kterou stanovuje NSP, disponují studenti ŘEP nad požadovaný rámec vysokou úrovní měkkých kompetencí v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, aktivního přístupu a efektivní komunikace. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů ŘEP spatřit ve schopnosti být samostatný, ovlivňování ostatních a flexibility.

Na pozici **Finanční metodik** (ŘEP) oproti žádoucí úrovni měkkých kompetencí, kterou stanovuje NSP, disponují studenti ŘEP nad požadovaný rámec vysokou úrovní měkkých kompetencí v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, vedení lidí a efektivní komunikace. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů ŘEP spatřit ve schopnosti kreativity, řešení problémů, kooperace, flexibility a výkonnosti.

Na pozici **Odborný bankovní pracovník** (ŘEP) dosahují studenti dosahují vysoké úrovně měkkých kompetencí v oblasti aktivního přístupu, efektivní komunikace a uspokojování zákaznických potřeb. Databáze NSP tuto pozici v současné době nesleduje a z toho důvodu není možné srovnat skutečné a žádoucí výsledky.

Na pozici **Odborný účetní** (ŘEP) oproti žádoucí úrovni měkkých kompetencí, kterou stanovuje NSP, disponují studenti ŘEP nad požadovaný rámec vysokou úrovní měkkých kompetencí v oblasti uspokojování zákaznických potřeb, ovlivňování ostatních, vedení lidí, aktivní přístup, efektivní komunikace a samostatnosti. Naopak nedostatečnou úroveň měkkých kompetencí oproti žádoucímu modelu lze u studentů ŘEP spatřit v nedostatečné schopnosti kreativity.

Pokud jde o porovnání skutečných kariérních předpokladů a žádoucích kariérních předpokladů stanovených NSP pro jednotlivé pozice, pak obory OP i ŘEP splňují nejčastěji nad očekávání úroveň těchto měkkých kompetencí: uspokojování zákaznických potřeb, vedení lidí, aktivní přístup, efektivní komunikace a ovlivňování ostatních.

Naopak obor OP nesplňuje očekávání nejčastěji v těchto měkkých kompetencích: výkonnost, řešení problémů, flexibilita, samostatnost a kooperace. Obor ŘEP pak nejčastěji nesplňuje očekávání u těchto měkkých kompetencích: samostatnost, řešení problémů, výkonnost, a kreativita.

## 6.1 Navržená doporučení

Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích lze na základě uvedených společných problémových jmenovatelů doporučit zejména zavedení takových prvků do výuky, které budou působit na zlepšení schopnosti studentů řešit problémy, budou je učit k větší samostatnosti a umožní jim zlepšit jejich výkonnost.

Schopnost studentů **řešit problémy** je možné posílit například prostřednictvím řešení fiktivních případových studií, popřípadě případových studií z reálné praxe v rámci vyučovaných předmětů, podobně, jako je tomu v současné době například v předmětech Logistika, Manažerský simulátor, Semestrální projekt firma. Řešení případových studií může současně posilovat jak **samostatnost** studentů, tak jejich schopnost práce v týmu.

Pokud jde o zlepšení **výkonnosti**, jedním z možných řešení může být zavedení a procvičování metod ve vybraných vyučovaných předmětech, které studentům umožní cílené osvojení si dovedností spojených s time managementem, prací s myšlenkovými mapami, multitaskingem, určováním priorit úkolů, ale také se sebemotivací.

## **I. Summary and keywords**

The objective of this work was to analyze the career skills of students of the Faculty of Economics of the University of South Bohemia in České Budějovice in relation to the subsequent career of graduates in selected work positions. Two sub-objectives were created in order to meet the main objective.

The first sub-objective was to analyze the career skills of students of the Faculty of Economics of the University of South Bohemia in České Budějovice of the study program Business (hereinafter referred to as OP) and Management and economics of company (hereinafter referred to as REP) based on career tests of John Holland, Edgar Schein and David McClelland and to determine whether the differences in individual study programs are statistically significant.

At the confidence level  $\alpha = 0.05$  based on the surveyed data it has been statistically proven that median of the "enterprising" career skill is higher for the group of REP than of OP; then that the mean value of the "artistic" career skill is higher for the group of OP than of REP and at last that the mean value of the "autonomy" career skill is higher for the group of OP than of REP. Other differences than these were not proven to be statistically significant.

The second sub-objective was to compare the career skills of graduates of the Faculty of Economics of the University of South Bohemia in České Budějovice of the study programs OP and REP in selected work positions with the soft skills stipulated by National System of Occupations.

It was found that despite the different work positions that were analyzed and regardless to the study program, the graduates were competent in the area of satisfying customer needs, leadership, proactive approach, effective communication and influencing others. On the other hand they were not competent in the area of performance, problem solving, flexibility, independence and cooperation.

### **Keywords**

career, career skills, competences, competences of students, soft skills, generation Z, McClelland, Holland, Schein.

## II. Seznam použitých zdrojů

1. Anděl, J. (1998). *Statistické metody*. Praha: Matfyzpress.
2. Bedrnová, E. et al. (2009). *Management osobního rozvoje: Duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press.
3. Bedrnová, E., & Nový, I. et al. (2007). *Psychologie a sociologie řízení* (3. rozš. vyd.). Praha: Management Press.
4. Bělohávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada.
5. Bhatnagar, N., & Bhatnagar, M. (2012). *Effective Communication and Soft Skills: Strategies for Success*. Noida: Pearson education.
6. Brabazon, T. (2002). *Digital Hemlock: Internet Education and the Poisoning of Teaching*. Sydney: UNSW Press.
7. Čermáková, J. (1994). *Poznej svou osobnost: Vaše skutečné vlohy, Typy inteligence, Jak se aktivněji prosazovat, Naučte se myslet pozitivně*. Praha: Gemini.
8. Databáze kompetencí [Online]. Retrieved February 25, 2017, from <http://kompetence.nsp.cz/>
9. Greenhaus, J., & Callanan, G. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. London: Sage Publications.
10. Henseler, C. (2012). *Generation X Goes Global: Mapping a Youth Culture in Motion*. New York: Routledge.
11. Hersen, M., & Thomas, J. C. (2006). *Comprehensive handbook of personality and psychopathology: Volume 1 Personality and everyday functioning*. Hoboken: Wiley.
12. Hodgson, A. (2000). *Policies, Politics and the Future of Lifelong Learning*. London: Kogan Page.
13. Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada.

14. Chaston, I. (2010). *Entrepreneurial Management in Small Firms*. London: Sage.
15. Inoue, Y. (2007). *Online Education for Lifelong Learning*. Hershey, PA: Information Science Pub.
16. Irving, B., & Malik, B. (2005). *Critical Reflections on Career Education and Guidance: Promoting social justice within a global economy*. Oxon: Routledge-Falmer.
17. Jandourek, J. (2012). *Slovník sociologických pojmů*. Praha: Grada.
18. Ježková, V., & Šuster, F. (2016). *Analýza výsledků dotazníkového šetření absolventů EF JU 2012-2015*. České Budějovice: Ekonomická fakulta JU.
19. Klein, M. (2003). *Objav sám seba*. Bratislava: Persona.
20. Krninská, R. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. České Budějovice: Jihočeská univerzita.
21. Krninská, R., & Šuster, F. (2017). *Databáze výsledků osobnostních testů z předmětů RO a MOSTI ze školních let 2006/2007 až 2016/2017 [Databáze]*. České Budějovice.
22. Kubeš, M., Spillerová, D., & Kurnický, R. (2004). *Manažerské kompetence: Způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada.
23. Lock, R. (2005). *Taking Charge of Your Career Direction: Career Planning Guide, Book 1* (5th ed.). Belmont: Thomson Brooks/Cole.
24. McKee, A., Kemp, T., & Spence, G. (2012). *Management: a Focus on Leaders*. Frenchs Forest: Pearson Australia.
25. Mládková, L. (2004). *Management znalostí v praxi*. Praha: Professional Publishing.
26. OECD Competency framework [Online]. (2014). Paris: OECD. Retrieved from [https://www.oecd.org/careers/competency\\_framework\\_en.pdf](https://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf)

27. Plamínek, J. (2011). *Vedení lidí, týmů a firem: Praktický atlas managementu* (4. zcela přep. vyd.). Praha: Grada.
28. R Core Team. A Language and Environment for Statistical Computing [Computer software]. (2017). Vienna: R Foundation for Statistical Computing. Retrieved from <https://www.R-project.org>
29. Ramasubbu, S. (2015). *From Gen X to Y and Z: Technology and the Generation Gap* [Online]. In *The Huffington Post*. The Huffington Post. Retrieved from [http://www.huffingtonpost.com/suren-ramasubbu/from-gen-x-to-y-and-z-tec\\_b\\_7645410.html](http://www.huffingtonpost.com/suren-ramasubbu/from-gen-x-to-y-and-z-tec_b_7645410.html)
30. Robbins, S., DeCenzo, D., Coulter, M., & Woods, M. (2013). *Management: the Essentials* (2nd ed.).
31. Rost, M. (2006). *Testování hypotéz: dvouvýběrový t-test, Studentův párový test*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.
32. Rost, M. (2007). *Statistické metody v ekonomii*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.
33. Scott, J., & Marshall, G. (2009). *A Dictionary of Sociology*. Oxford: Oxford University Press.
34. Sivák, R. et al. (2011). *Slovník znalostnej ekonomiky*. Bratislava: SPRINT dva.
35. Tulgan, B. (2015). *Bridging the soft skills gap: How to Teach the Missing Basics to Today's Young Talent*. Hoboken: Wiley.
36. Tulgan, B., & Martin, C. (2001). *Managing Generation Y: Global Citizens Born in the Late Seventies and Early Eighties*. Amherst: HRD Press.

### III. Seznam tabulek, grafů a obrázků

#### Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet respondentů pro splnění prvního dílčího cíle z hlediska studovaného oboru a pohlaví .....	30
Tabulka 2: Vliv kariérního předpokladu na kariéru na základě dosažených výsledků... 30	30
Tabulka 3: Složení respondentů pro splnění druhého dílčího cíle - OP .....	31
Tabulka 4: Složení respondentů pro splnění druhého dílčího cíle - ŘEP .....	32
Tabulka 5: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Efektivní komunikace .....	32
Tabulka 6: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Kooperace .....	33
Tabulka 7: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Kreativita .....	33
Tabulka 8: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Flexibilita .....	34
Tabulka 9: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Uspokojování zákaznických potřeb .....	34
Tabulka 10: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Výkonnost .....	35
Tabulka 11: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Samostatnost .....	35
Tabulka 12: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Řešení problémů .....	36
Tabulka 13: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Aktivní přístup .....	36
Tabulka 14: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Vedení lidí (leadership) .....	37
Tabulka 15: Propojení výsledků osobnostních testů s měkkými kompetencemi dle NSP - Ovlivňování ostatních .....	37
Tabulka 16: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP z pohledu Hollandovy typologie .....	42



Tabulka 17: Výsledky kariérních předpokladů studentů ŘEP z pohledu Hollandovy typologie .....	42
Tabulka 18: Testy normality dat kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Hollandova typologie.....	44
Tabulka 19: Testy na shodu rozptylů kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Hollandova typologie .....	46
Tabulka 20: Mann-Whitneyův test kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Hollandova typologie.....	46
Tabulka 21: Studentův t-test kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Hollandova typologie.....	48
Tabulka 22: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP z pohledu Scheinovy typologie .....	49
Tabulka 23: Výsledky kariérních předpokladů studentů ŘEP z pohledu Scheinovy typologie .....	50
Tabulka 24: Testy normality dat kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Scheinova typologie.....	51
Tabulka 25: Testy na shodu rozptylů kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Scheinova typologie .....	53
Tabulka 26: Studentův t-test kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - Scheinova typologie.....	54
Tabulka 27: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP z pohledu McClellandovy typologie .....	56
Tabulka 28: Výsledky kariérních předpokladů studentů ŘEP z pohledu McClellandovy typologie .....	56
Tabulka 29: Testy normality dat kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - McClellandova typologie.....	58
Tabulka 30: Testy na shodu rozptylů kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - McClellandova typologie .....	59
Tabulka 31: Studentův t-test kariérních předpokladů studentů z oborů OP a ŘEP - McClellandova typologie.....	60
Tabulka 32: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Asistentka ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	62
Tabulka 33: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Finanční metodik ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	64

Tabulka 34: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Logistik výroby ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	66
Tabulka 35: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Odborný obchodní referent ve vztahu k žádoucím kompetencím.....	68
Tabulka 36: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Odborný účetní ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	70
Tabulka 37: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Ředitel nespecifikovaného úseku ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	72
Tabulka 38: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Asistentka ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	74
Tabulka 39: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Bankovní poradce ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	76
Tabulka 40: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Finanční manažer ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	78
Tabulka 41: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Finanční metodik ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	80
Tabulka 42: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Odborný bankovní pracovník ve vztahu k žádoucím kompetencím.....	82
Tabulka 43: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Odborný účetní ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	84

## Seznam grafů

Graf 1: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP a ŘEP z pohledu Hollandovy typologie .....	43
Graf 2: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP a ŘEP z pohledu Scheinovy typologie .....	50
Graf 3: Výsledky kariérních předpokladů studentů OP a ŘEP z pohledu McClellandovy typologie .....	57
Graf 4: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Asistentka ve vztahu k žádoucím kompetencím.....	61
Graf 5: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Finanční metodik ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	63
Graf 6: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Logistik výroby ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	65
Graf 7: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Odborný obchodní referent ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	67
Graf 8: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Odborný účetní ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	69
Graf 9: Kariérní kompetence studentů oboru OP k pozici Ředitel nespecifikovaného úseku ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	71
Graf 10: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Asistentka ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	73
Graf 11: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Bankovní poradce ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	75
Graf 12: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Finanční manažer ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	77
Graf 13: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Finanční metodik ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	79
Graf 14: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Odborný bankovní pracovník ve vztahu k žádoucím kompetencím.....	81
Graf 15: Kariérní kompetence studentů oboru ŘEP k pozici Odborný účetní ve vztahu k žádoucím kompetencím .....	83

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Klíčové kompetence podle Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD).....	17
Obrázek 2: Hexagonální model kariérových typů dle Hollanda.....	20
Obrázek 3: Kritické obory testu na shodu rozptylů - F-test.....	39
Obrázek 4: Kritické obory v případě homoskedasticity .....	40
Obrázek 5: Kritické obory v případě heteroskedasticity .....	40

## **IV. Seznam užitých zkratk**

EF JU	Ekonomická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NSP	Národní soustava povolání
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
OP	Obchodní podnikání
ŘEP	Řízení a ekonomika podniku
ZS	Zimní semestr

## **V. Seznam příloh**

1. Zdrojový kód použitý pro statistická zjištění v programu R

## VI. Přílohy

### Zdrojový kód použitý pro statistická zjištění v programu R

```
data<-read.csv("C:/.../Diplomová práce/Databáze/posledni_2_roky.csv",header=TRUE,sep=";",dec=",")
```

```
head(data)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP",]$holland_realisticky)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP",]$holland_zkoumavy)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP",]$holland_konvencni)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP",]$holland_umelecky)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP",]$holland_podnikavy)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP",]$holland_socialni)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP",]$holland_realisticky)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP",]$holland_zkoumavy)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP",]$holland_konvencni)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP",]$holland_umelecky)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP",]$holland_podnikavy)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP",]$holland_socialni)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP",]$schein_jistota)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP",]$schein_autonomie)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP",]$schein_manazerska)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP",]$schein_techicka)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP",]$schein_kreativita)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP",]$schein_jistota)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP",]$schein_autonomie)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP",]$schein_manazerska)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP",]$schein_techicka)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP"],)$schein_kreativita)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$clelland_vykon)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$clelland_pratelstvi)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$clelland_moc)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP"],)$clelland_vykon)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP"],)$clelland_pratelstvi)
```

```
shapiro.test(data[data$obor_zkratka=="REP"],)$clelland_moc);
```

```
wilcox.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$holland_realisticky,data[data$obor_zkratka=="REP"],)$holland_re  
alisticky,paired=FALSE,alternative="two.sided")
```

```
wilcox.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$holland_zkoumavy,data[data$obor_zkratka=="REP"],)$holland_zk  
oumavy,paired=FALSE,alternative="two.sided")
```

```
wilcox.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$holland_konvencni,data[data$obor_zkratka=="REP"],)$holland_ko  
nvencni,paired=FALSE,alternative="two.sided")
```

```
wilcox.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$holland_podnikavy,data[data$obor_zkratka=="REP"],)$holland_po  
dnikavy,paired=FALSE,alternative="two.sided")
```

```
wilcox.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$holland_podnikavy,data[data$obor_zkratka=="REP"],)$holland_po  
dnikavy,paired=FALSE,alternative="less")
```

```
var.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$holland_umelecky,data[data$obor_zkratka=="REP"],)$holland_umelec  
ky,alternative="two.sided")
```

```
t.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$holland_umelecky,data[data$obor_zkratka=="REP"],)$holland_umelecky  
,alternative="two.sided",var.equal=TRUE)
```

```
t.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$holland_umelecky,data[data$obor_zkratka=="REP"],)$holland_umelecky  
,alternative="greater",var.equal=TRUE)
```

```
wilcox.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$holland_socialni,data[data$obor_zkratka=="REP"],)$holland_socia  
lni,paired=FALSE,alternative="two.sided")
```

```
var.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$clelland_vykon,data[data$obor_zkratka=="REP"],)$clelland_vykon,alt  
ernative="two.sided")
```

```
var.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],)$clelland_pratelstvi,data[data$obor_zkratka=="REP"],)$clelland_pratels  
tvi,alternative="two.sided")
```



```
var.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$clelland_moc,data[data$obor_zkratka=="REP"],$clelland_moc,alternative="two.sided")
```

```
t.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$clelland_vykon,data[data$obor_zkratka=="REP"],$clelland_vykon,alternative="two.sided",var.equal=TRUE)
```

```
t.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$clelland_pratelstvi,data[data$obor_zkratka=="REP"],$clelland_pratelstvi,alternative="two.sided",var.equal=TRUE)
```

```
t.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$clelland_moc,data[data$obor_zkratka=="REP"],$clelland_moc,alternative="two.sided",var.equal=TRUE)
```

```
var.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$schein_jistota,data[data$obor_zkratka=="REP"],$schein_jistota,alternative="two.sided")
```

```
var.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$schein_autonomie,data[data$obor_zkratka=="REP"],$schein_autonomie,alternative="two.sided")
```

```
var.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$schein_manazerska,data[data$obor_zkratka=="REP"],$schein_manazerska,alternative="two.sided")
```

```
var.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$schein_techicka,data[data$obor_zkratka=="REP"],$schein_techicka,alternative="two.sided")
```

```
var.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$schein_kreativita,data[data$obor_zkratka=="REP"],$schein_kreativita,alternative="two.sided")
```

```
t.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$schein_jistota,data[data$obor_zkratka=="REP"],$schein_jistota,alternative="two.sided",var.equal=TRUE)
```

```
t.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$schein_autonomie,data[data$obor_zkratka=="REP"],$schein_autonomie,alternative="two.sided",var.equal=TRUE)
```

```
t.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$schein_autonomie,data[data$obor_zkratka=="REP"],$schein_autonomie,alternative="greater",var.equal=TRUE)
```

```
t.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$schein_manazerska,data[data$obor_zkratka=="REP"],$schein_manazerska,alternative="two.sided",var.equal=TRUE)
```

```
t.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$schein_techicka,data[data$obor_zkratka=="REP"],$schein_techicka,alternative="two.sided",var.equal=TRUE)
```

```
t.test(data[data$obor_zkratka=="OP"],$schein_kreativita,data[data$obor_zkratka=="REP"],$schein_kreativita,alternative="two.sided",var.equal=TRUE)
```