

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Studijní program: 6208 B Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodně podnikatelský obor

**Analýza profesních požadavků ze strany
zaměstnavatelů na absolventy vysokých škol**

Vedoucí bakalářské práce:

doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

Autor:

Bc. Robert Šílený

2013

Prohlášení:

Prohlašuji, že svou 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 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.

V Českých Budějovicích dne 15. dubna 2013

.....

Poděkování:

Děkuji vedoucímu práce doc. Ing. Růženě Krninské, CSc. za odborné vedení a cenné rady při zpracovávání diplomové práce.

Obsah

1	Úvod	6
2	Literární rešerše	7
2.1	Sociologie	7
2.1.1	Pojem sociologie	7
2.1.2	Pojmy sociologie	9
2.1.3	Role sociologie ve skupině	11
2.1.4	Vývoj světové sociologie	12
2.1.5	Vývoj české sociologie	14
2.1.6	Současný pohled na sociologii	15
2.2	Sociologický výzkum	16
2.2.1	Přípravná fáze sociologického výzkumu	17
2.2.2	Zdroje dat	18
2.2.3	Fáze zpracování a vyhodnocení závěru z výzkumu	22
2.3	Vzdělání a kvalifikace	23
2.3.1	Pracovní období	24
2.4	Personální management	25
2.4.1	Výběr pracovníků	26
2.5	Trh práce	29
2.6	Nezaměstnanost	30
2.6.1	Měření nezaměstnanosti	31
2.6.2	Typy nezaměstnanosti	32
3	Metodický postup	35
3.1	Obsah a cíl diplomové práce	35
3.2	Postup a sběr dat	35
3.2.1	Přípravná fáze	35
3.2.2	Fáze sběru dat	35
3.2.3	Fáze zpracování dat	36
4	Výsledky vlastního výzkumu	38
4.1	Analýza výzkumu požadavků na absolventy vysokých škol	38
4.1.1	Požadované znalosti	38
4.1.2	Požadované jazykové znalosti	44
4.1.3	Prioritní znalosti manažera získané studiem	50
4.1.4	Ochota přijímat čerstvé absolventy	56

4.1.5	Preferovaná délka praxe.....	58
4.1.6	Důraz kladený na studijní výsledky.....	59
4.1.7	Vzdálenost bydliště od sídla společnosti.....	61
4.1.8	Důraz kladený na rodinný stav	64
4.1.9	Preferovaný rodinný stav	66
4.1.10	Preferovaný věk zaměstnanců	70
4.1.11	Zdroje pro získávání nových zaměstnanců.....	76
4.1.12	Zvyšování kvalifikace zaměstnanců.....	82
4.1.13	Formy zvyšování kvalifikace zaměstnanců.....	84
4.1.14	Možnost vedlejší výdělečné činnosti.....	90
4.1.15	Nástupní plat absolventů VŠ	92
4.1.16	Preferované pracovní schopnosti.....	99
4.1.17	Preferované morálně-etické vlastnosti	105
4.1.18	Preferované obecné vlastnosti manažerů.....	112
4.1.19	Počet zaměstnanců v dotazovaných firmách	118
5	Diskuze.....	119
6	Závěr	122
7	Summary	124
8	Seznam použité literatury	125
9	Přílohy.....	127

1 Úvod

Vzdělání je důležitým předpokladem pro dobré uplatnění každého člověka, pro jeho zařazení do společnosti a v neposlední řadě také souvisí se spokojeností každého jedince. Každý by určitě rád dělal jen to, co ho baví, ale pro určitá zaměstnání je nutná patřičná kvalifikace. Jak se ale lidé, kteří řadu let studují, proto aby v životě mohli dělat to, co chtějí, po škole uplatní na trhu práce? Jak se svými ve škole nabytými vědomostmi a zkušenostmi setkají s požadavky zaměstnavatelů na své zaměstnance?

Na tyto a další otázky jsem se snažil odpovědět ve své diplomové práci na téma: „Analýza profesních požadavků ze strany zaměstnavatelů na absolventy vysokých škol.“

Smysl provedení takovéto analýzy je zcela evidentní, neboť sledování profesních požadavků zaměstnavatelů na své zaměstnance, tedy i na absolventy vysokých škol, na trhu práce představuje důležitou zpětnou vazbu z hlediska hodnocení efektivity a kvality vzdělávání či obsahové náplně realizovaných studijních disciplín. Znalost těchto cenných informací může přispívat k inovacím nabízeného vzdělávání a v konečném efektu i ke zvýšení konkurenceschopnosti vysokých škol.

Současná situace na trhu práce, která je silně ovlivněna „globální krizí“, je v nemalé míře ovlivněna i školským systémem. Na jedné straně je přebytek absolventů některých oborů, pro které bylo obtížné najít uplatnění i v době konjunktury a na straně druhé je i v době „krize“ vysoká poptávka po absolventech jiných oborů, stejně jako za doby hospodářského růstu.

Sledování uplatnění absolventů vysokých škol v praxi by proto mělo být důležitou součástí managementu všech vysokých škol a univerzit. Tyto instituce by měly produkovat takové absolventy, kteří by se měli bez problémů zapojit do pracovního procesu nejen u nás, ale i v ostatních zemích Evropského společenství. Je tedy velmi důležité, aby vysoké školy neustále sledovaly rychle se měnící trendy v oblasti zaměstnanosti, aby analyzovaly uplatnění svých absolventů a na základě těchto analýz pak mohli pružně reagovat úpravou svých studijních programů a zvyšovat tím šance pro uplatnění svých absolventů na trhu práce.

2 Literární rešerše

2.1 Sociologie

2.1.1 Pojem sociologie

Šindlářová (2001) uvádí, že sociologie: latinsky „socius“ je druh, „societas“ je společnost, řecky logos je věda, slovo. Věda o společnosti je však vysvětlení trochu příliš široké a mlhavé. Známe i jiné vědy, které se zabývají společností: historie, demografie, ekonomie, etnografie...- každá z určitého pohledu. Přesnější obrysy bychom možná dostali, kdybychom považovali sociologii spolu např. s psychologií za jednu z věd o člověku, ale o člověku jako bytosti společenské, bytosti ve vztazích k ostatním. A právě vztahy mezi lidmi, jejich seskupování na různých základech, síť společenských vazeb nejrůznější úrovně, vliv existování člověka v rámci různých sociálních skupin na něj i na skupiny – to jsou některá z významných témat sociologie.

Petrusek (2009) říká, že sociologie je úsilí porozumět společnosti, v níž člověk žije, provází lidstvo od nepaměti. Společenské vztahy, normy, politické systémy, vůdcovství, občanská odpovědnost, vztahy mezi národy a rasami, postavení ženy, úloha náboženství a umění – to všechno a mnoho dalšího z oblasti „společenskovední tematiky“ lze číst již v antických textech, v sociálně teologických úvahách středověkých, v osvícenských disputacích. Tedy dávno před tím, než se objevilo slovo „sociologie“ a než se sociologie ustanovila jako věda.

Keller (2012) tvrdí, že sociologie vzniká jako samostatná disciplína mnohem později než klasické vědní obory, a sice v první polovině 19. století. Vychází z názoru, že sociologie prostě nemohla vzniknout dříve, než vznikly problémy, jimiž se zabývá. Jejich společným jmenovatelem je zhroucení všech kontrolních mechanismů, které regulovaly společnost před nástupem průmyslové revoluce.

Geist (2000) zastává názor, že tvůrcem termínu „sociologie“ je A. Comte (1842/IV), který jej začal používat místo dřívějšího termínu sociální fyzika; sociologii dělí na sociální statiku a sociální dynamiku. Termín, přestože proti němu byla vznesena řada námitek, se vžil a je používán k označování „vědy o společnosti“.

Comte byl původně přírodovědec a přírodovědecké metody užíval i při studiu společenských jevů a procesů. Svůj systém označil přírodovědeckými termíny. Sociologii nazýval sociální fyzikou, kterou členil na sociální statiku – oblast jevů a na sociální dynamiku, jež sleduje vývoj lidstva. Tvrdil, že zákony vývoje lidského rodu jsou stejně určité jako zákony, jimiž se řídí pád kamene. Za jeden z předpokladů vědecké metody zkoumání společenských jevů označuje Comte politickou nezaujatost, dále že společnost je třeba zkoumat bez ohledu na možnost využití těchto poznatků (Prochovník, 1991).

Samo vymezení sociologie vykazuje celou škálu definic od různých autorů in Geist (2000) např.:

- věda o společenských jevech – L. F. Ward, E. A. Ross, G. Tarde;
- věda o organizaci a o vývoji společnosti – Ch. A. Ellwood, F. H. Giddings, T. G. Masaryk;
- věda o asociaci – L. L. Bernard, J. Violin;
- věda o civilizaci, výtvořech a institucích – E. Durkheim;
- věda o vzájemném působení lidí, interakci – Ch. H. Cooley, M. Ginsberg, R. M. MacIver;
- věda o sociálních vztazích a jejich formách – G. Simmel, L. v. Aidsé, A. Vierkandt, A. Small;
- věda o skupinách – E. Durkheim, K. Dunkmann, L. Gumplowicz, F. Znaniecki, H. M. Johnson (např. H. M. Johnson (1968): „Sociologie je věda, zabývající se sociálními skupinami, jejich vnitřními formami nebo způsoby organizace, procesy, které směřují k udržení nebo změně těchto forem organizace a vztahy mezi skupinami“);
- studium vztahů a souvztažností mezi různými třídami sociálních i nesociálních jevů, resp. Studium obecných znaků, společných všem třídám společenských jevů P. A. Sorokin.

Téměř obecně je sdílen názor, že předmět sociologie je v porovnání s ostatními sociálními vědami nejrozsáhlejší, nejkomplikovanější, nejkomplexnější a nejvariabilnější, probíhající v několika rovinách sociálního časoprostoru. Sociologie snad jako jediná ze společenských věd svým vědním polem zasahuje ne-li do všech, tak do rozhodující většiny oblastí totálního komplexu života nejrůznějších lidských seskupení (útvárů) a individuí a stává se tak základní sociální vědou, která zároveň sociální vědy završuje.

Soudobé sociologické myšlení navazuje zhruba na šest pramenů, jež představují: A. Comte, H. Spenser a E. Durkheim, K. Marx, M. Weber, G. Simmel, V. Pareto. Sociologie bývá tradičně dělena na sociologii obecnou jako disciplínu základní a teoretickou a na řadu speciálních a užitých sociologických disciplín. Tyto na jedné straně vycházejí ze společného základu obecné sociologie, postupně se relativně osamostatňují, na druhé straně se svými výsledky vracejí do obecné sociologie, jejíž poznatky rozhojňují, upřesňují, verifikují a diferencují. Mezi významné sociologické disciplíny, vedle řady jiných, patří sociologie práce, průmyslu, podniku, obchodu, kultury, práva, mládeže, umění, vědění, pedagogiky a výchovy, rodiny, politiky, venkova, komunit, povolání, kriminální lingvistiky, sportu, sexuální, stáří, vojenství, finanční, řízení, organizace, klinická, medicíny, hospodářství, komunikace, náboženství aj. Řada z těchto disciplín se dále člení, jako např. sociologie umění na sociologii filmu, hudby, literatury, výtvarného umění (Geist, 2000).

2.1.2 Pojmy sociologie

Sociologie sice vznikla v důsledku snahy vědecky poznat a rozumně zorganizovat společnost lidí jako celek pomocí zdůvodněných úprav, ale dnešní ambice většiny sociologických směrů jsou skromnější: co nejlepší poznání a orientace v složitém sociálním světě především jednotlivých „menších“ okruhů, v nichž se každý z nás pohybuje – také proto, že jsou lehčeji přístupné k pozorování a zkoumání vůbec. Stručně vyjádřeno jde o téma „jednotlivec a skupina“, „skupiny vzájemně“, „vnitřní fungování skupiny“, „vnější okolí a skupina“, „skupinové normy, hodnoty“ apod. (Šindlářová, 2001).

Dle Pavlíčkové (2001) se sociologická informace od informací jiných společenských věd odlišuje kompletním pohledem na sociální skutečnost. Centrem sociologického bádání je vždy člověk jako člen sociální skupiny (rodiny, pracovního kolektivu, podniku, národa, státu apod.) ve vztahu k jednotlivým oblastem a stránkám společenského života.

Základním problémem pojetí člověka obecně je chápání váhy a významu určení člověka jako živočicha a člověka jako společenské bytosti. Existují dvě vyhraněné krajnosti: Buď je člověk pojímán v zásadě jako společenská bytost, pro jehož život jsou určující podmínky a zákonitosti přírody, nebo je člověk chápán v zásadě jako společenská bytost, pro jejíž život jsou pak určující podmínky a zákonitosti společnosti. Člověk je bytost sociální, protože žije ve společnosti a ve většině případů také společnost druhých lidí potřebuje.

Problém jedince v sociologii byl řešen v zásadě ve třech formách. Analytický přístup „rozkládá jedince“ na dílčí složky, kdy osobnost je pak průsečíkem a souhrnem těchto složek. Člověk se rodí s určitými vrozenými a zděděnými vlastnostmi i s určitými sociálními dispozicemi. Tyto dispozice se pak se pak v interakci s okolím začínají projevovat a rozvíjet. Jedince obklopuje vnější prostředí, které se k němu vztahuje, působí na něj a on pak působí na ně. Součástí tohoto okolního světa je všechno, co ho přímo nebo nepřímo oslovuje, a tak na něj může působit. Lze tedy říci, že hlavní zdroj rozmanitosti výkladu vztahu přírody a společnosti tkví v rozporném postavení člověka jako bytosti přírodní a současně kulturní.

Společnost, kterou člověk ve většině případů vyhledává je v nejširším smyslu lidstvo, souhrn jedinců spojených historií, vztahy příbuzenskými, ekonomickými, sdílením společných norem, hodnot a rolí, kulturních institucí, nejčastěji žijících v jedné územní lokalitě.

Prochovník (1991) tvrdí, že společnost neboli sociální skupina vzniká z určité společenské potřeby, projevuje se vnitřní jednotnou zorganizovaností, vnitřní mentální jednotnou vtaženou k určitému cíli a vnější specifickou funkcí, již se odlišuje od jiných sociálních skupin.

Šindlářová (2001) uvádí, že podle typu vazby mezi členy dělíme skupiny na ty, u nichž převažuje pojítka osobní a ty, kde je převažující pojítka neosobní. Skupiny s osobním pojítkem můžeme dále členit na neformální, prvotní a malé. Skupiny s neosobním pojítkem se dále člení na formální, druhotné a velké.

Neformální skupiny se vyznačují přímým osobním kontaktem, větší pružností než skupiny formální. Značnou roli v nich mohou hrát citové vazby, mohou být relativně stále, ale také krátkodobé. Mohou vytvořit mocnou síť vztahů, která je efektivnější než sebestropanější stanovená síť dispozic a rolí ve skupině formální. U formálních skupin není těžké se ihned orientovat v systému norem – nařízení a zákazy bývají jednoznačně, převážně písemně dány předem.

Šindlářová (2001) dále uvádí, že prvotní skupiny jsou podle řady autorů dominantní v utváření člověka jako společenské bytosti. V nich získává základní orientaci v sociálním světě, učí se zachovávat normy skupiny a přijímat její hodnoty za své, má blízký vztah k jednotlivým členům skupiny a přes ně, jejich prostřednictvím, je pro něj skupina prvním zázemím i učitelem. V tomto smyslu se za prvotní skupinu považuje především rodina a blízcí přátelé, zvláště z dětského období – ti nám totiž pomáhají modelovat žádoucí způsoby

chování k ostatním lidem, učíme se tomu v kontaktu s nimi. Američan Charles H. Cooley in Šindlářová (2001) vymezil několik základních znaků prvotních skupin:

- existence bezprostředního kontaktu mezi členy skupiny
- nesespecializovaný, neinstrumentální charakter
- relativní stálost a trvalost
- malý počet členů
- relativně intimní vztah mezi členy skupiny

Podle Petruska (2000) je termín druhotné skupiny pozdější a do určité míry se významně překrývá s typem formální skupiny a velké skupiny. Vztahy v sekundární skupině postrádající bezprostřednost kontaktů a intimitu vazeb a většinou jsou zaměřeny k plnění vybraných cílů. Počet členů bývá vyšší, ale striktně se to stanovit nemůže stejně, jako ve všech případech nelze tvrdit, že jsou méně stálé než skupiny prvotní. Snad v jednom bodě bývá shoda, a sice v relativně menším působení druhotných skupin na formování hodnotového systému jedince, na jeho specializaci, na jeho vrůstání do společnosti, ke kterým dochází ve skupinách primárních. Za druhotné skupiny lze považovat např. pracoviště, politické strany, společenská hnutí, dobrovolná sdružení atd.

Osobní vztahy převažují nejen u skupin neformálních, primárních, ale také skupin malých. Určitý počet členů skupiny sebou nese možnost již zmíněného osobního kontaktu členů tváří v tvář, který podmiňuje dosažení určité míry intimity vztahů uvnitř skupiny. Za nejmenší možný počet se považuje většinou tří členná skupina, lze se setkat však s tvrzením, že manželská dvojice je také malou společenskou skupinou vzhledem ke specifickým problémům, které řeší a cílům, kterých chce dosáhnout, stejně jako vzhledem k tomu, že s velkou pravděpodobností se počet jejich členů zvýší. Nelze však striktně stanovit, kdy končí malá skupina a začíná skupina velká, to není dost dobře možné. To podstatné je, že počet je jen tak velký, že umožňuje právě ty blízké vztahy, které jsou pro malou skupinu charakteristické (Šindlářová, 2001).

2.1.3 Role sociologie ve skupině

Podle Prochovníka (1991) je každá sociální skupina, vlastně složitou soustavou pozic a rolí, které jsou obsazeny jejími členy. Pozice jsou místa v hierarchii skupiny, které mají také atributy, jako jsou postavení, moc, vliv a předpokládaný způsob jednání. V malých sociálních

skupinách jsou pozice zastávané jejich členy především spojeny přirozenou autoritou, vlivem a oblibou, naopak ve velkých skupinách jsou spojeny s mocí, kompetencemi, stanovenou autoritou a rozhodováním.

Do stanovených nebo spontánně vzniklých pozic jsou členové skupin jmenováni, dosazováni nebo spontánně uznáváni. V rámci těchto subjektivních pozic členové skupiny pak sehrávají určité role. Sehrávané role by měly být totožné s pozicemi tak svým rozsahem.

Status je pak reálné postavení individua v e skupině, je výrazem vyhodnocení jednoty vztahů mezi zastávanou pozicí, vykonávanou rolí a vyjadřuje reálnou hodnotu člena skupiny.

Prestiž jednotlivých členů skupiny je dána oceněním jejich reálných výsledků, jimiž se podílejí na činnosti skupiny, jak samostatnými členy skupiny, tak i s ostatními skupinami nebo okolím. Pro existenci skupiny má větší váhu míra ocenění zvenčí než zevnitř, protože diskreditace členů skupiny zvenčí snižuje její postavení v očích členů jiných skupin nebo veřejnosti a ta musí se s větší intenzitou bojovat o své bytí (Prochovnik, 1991).

Jiným typem prestiže určitého sociálního okruhu je tzv. profesní prestiž. Jak už název napovídá, je spojena s vykonávaným povoláním a příslušností k obecně více či méně váženému povolání. Míra, v jaké je určité povolání společensky oceňováno, je proměnlivá v čase podle konkrétních potřeb a hodnotových orientací dané společnosti. Prestiž povolání může být podporována a zvyšována. Zajímavou otázkou je, čím má kompenzovat společnost jako celek neatraktivnost a nízké společenské ocenění příslušností k některým povoláním, která přesto jsou nezbytná pro fungování společnosti. Vzhledem k tomu, že často jde o zaměstnání s nepřilíživě vysokými nároky na kvalifikaci, dochází k problémům disproporce např. v odměně za takové povolání ve srovnání s odměnou za jiné, které vyžaduje značně náročné získávání kvalifikace, ale zájemců o ně je dost (Havlová, 1996).

2.1.4 Vývoj světové sociologie

Sociologie je ve srovnání s ostatními společenskými vědami poměrně mladý obor. S její ideou a označením přichází August Comte (1798 – 1857), který je všemi sociology považován za zakladatele sociologie. Dle A. Comta in Geist (2000) měla sociologie odpovědět na otázku, jak se společnost udržuje ve stavu rovnováhy, jak vzniká a trvá řád, a jak se společnost mění a podle jakých zákonitostí, na základě jakých příčin se odehrává vývoj či pokrok (Havlík, 2007).

Z tohoto myšlenkového zdroje čerpá mimo jiné i zhruba v téže době působící Karel Marx (1818 – 1833) (Havlík, 2007).

Podle Havlíka (2007) se sociologie 19. století rozvíjí zejména v linii aspirující na připodobnění metodologie a „exaktnosti“ vědy společnosti vědám přírodním. Sociologové se snaží spíše o pochopení společnosti jako, o vytvoření teorie společnosti, z jejíhož hlediska by byly vyloženy i dílčí společenské jevy a procesy.

K významným představitelům sociologie lze zařadit i Herberta Spencera (1820 – 1903), který srovnává společnost s biologickým organizmem, který se řídí zákony biologické evoluce, ovšem s poukazem na odlišnosti lidské společnosti, z nichž Spencer odvozuje zásadní myšlenku svobody individua. Velkého rozšíření dosáhly také výklady psychologizující, např. instinktivistické teorie, psychologie davů apod. Na základě toho se vyvinula jako samostatný obor sociální psychologie, která má se sociologií řadu styčných rysů (Havlík, 2007).

Ve 20. Století významně ovlivnila sociologii psychologie v koncepci tzv. sociálního behaviorismu, vykládající společenské chování na základě zákonitostí individuálního modelu chování jako reakce na vnější stimuly, procesy sociálního učení a sociálního učení sociální kontroly. Ve vývoji Sociologie se stal další klíčovou postavou Emil Durkheim (1858 – 1917), který odmítl jak naturalistický přístup, tak psychologizaci a razil požadavek výkladu společnosti jen z ní samé. Mluví se o tzv. sociologismu. Za základ vzal společenská fakta, kterými rozuměl fakta společenského (ne individuálního) vědomí, která nezávisejí na jedincích, ale naopak výrazně chování jedinců ovlivňují. Durkheim in Havlík (2007) se rovněž zamýšlel nad otázkami společenského vývoje od společnosti tradiční k moderním, vytvořil teorii dělby práce jako faktoru pokroku.

K dominantním postavám vývoje sociologické teorie lze dále zařadit především německého sociologa Maxe Webera (1864 – 1920). Weber in Havlík (2007) zdůraznil zejména metodologický význam „porozumění“, pochopení smyslu lidské činnosti. Vyzdvihnul přitom význam racionality ve vývoji k moderní společnosti a úlohu náboženství a etiky. Přichází s myšlenkou pojímat sociologii jako chápající, rozumějící vědu, jejímž úkolem není jen objektivistický popis, ale pochopení smyslu, který lidé svému jednání přiřkládají.

2.1.5 Vývoj české sociologie

Prochovnick (1991) tvrdí, že za zakladatele české sociologie je všeobecně označován T. G. Masaryk, jehož význam z hlediska tradic je především v tom, že k nám uvádí Comta, čímž seznamuje naši teoretickou veřejnost se sociologií, jakožto vědou o společnosti. Masaryk ve svých sociologických dílech podává analýzu poměrů ve společnosti a snaží se o její nápravu především v duchu humanismu – v duchu osvěty, kulturnosti, náboženství a mravnosti.

Prvním našim sociologem, který se s úspěchem pokusil o vlastní sociologický systém, byl Emanuel Chalupný, ten pojímá sociologii jako vědu o civilizaci a kultuře. Avšak nejvýznamnějším českým sociologem je Arnošt Inocenc Bláha, velký systematik, který je rovněž průkopníkem sociologických výzkumů u nás, které prováděl již v roce 1910. Podle Arnošta Bláhy není společnost jen prostým součtem jednotlivců, ale je spjata s vnitřní vazbou. Z potřeb existence společnosti jako strukturovaného celku vyplývají různé společenské funkce, činnosti zaměřené k uspokojení základních společenských potřeb. Své dílo završil vydáním monografie „Sociologie“, v níž koncipuje své pojetí sociologie. Člení ji na sociologii obecnou (základní sociologické pojmy a základní objasnění ontologická, sociální statika a dynamika a problém metody) a sociologii speciální (popis jednotlivých sociologických disciplín).

V průběhu druhé světové války bylo znemožněno jakékoli sociologické bádání. Po druhé světové válce byla sociologická bádání na krátké období tří let opět obnovena. Avšak po roce 1948 došlo k totální likvidaci sociologie u nás. Po roce 1964 v souvislosti s dočasným uvolňováním mezinárodního napětí a vznikajícími reformními proudy u nás si postupně sociologie znovu sjednávala své postavení. Sociologie se postupně opět počala na vysokých školách a ve vědeckých institucích pěstovat jako věda, která jediná je s to podat reálnou analýzu společenských problémů. Mezi hlavní obroditele sociologického myšlení u nás v tomto období řadí Prochovnick (1991) Jaroslava s Vojtěchem Tlustým, kteří seznámili československou veřejnost se současným stavem sociologie ve světě. Po krátkém rozmachu sociologie však přišel rok 1968 a došlo v pořadí již k třetímu rozprášení sociologů.

Listopadová revoluce v roce 1989 navrátila naši společnosti k demokracii a humanitě. Opět vytvořila prostor k znovuustavení sociologie jako vědy, která má své nezastupitelné místo v každé moderní společnosti.

2.1.6 Současný pohled na sociologii

Hudečková a Lošťák (2000) tvrdí, že sociologie je považována za nejobecnější společenskou vědu. Radíme ji do skupiny společenských věd. Její vysoce obecný charakter vysvětluje četné vazby na ostatní vědecké disciplíny zmíněné skupiny věd. Obecnost sociologie nespočívá ve vysokém stupni zobecnování jednotlivých sociologických poznatků, ale v jejich vzájemné systémové propojenosti. Sociologie je tedy charakteristická systematickým přístupem k jednotlivostem v celkové koncepci.

Sociologie je věda se svou vlastní historií, teorií, empirií a terminologií. Zabývá se studiem lidského sociálního života a skupin s důrazem na analýzu industrializované společnosti. Sociologii zajímá každé lidské chování s důrazem na analýzu industrializované společnosti. Sociologii zajímá každé lidské chování a klade si následující otázky:

- čím se lidé zabývají,
- jaké jsou jejich vzájemné vztahy,
- jak jsou tyto vztahy organizovány v institucích,
- proč to lidé dělají (hodnoty, normy, objekty pro konání),
- jak zvládá jedinec problémové situace ve společnosti,
- jak pomoci společnosti v jejích problémech.

Sociologické myšlení můžeme charakterizovat jako nekonvenční (uvědomuje si jiný svět než ten, který je zjevný), pochybující (pochybuje vždy o možnosti pouze jednoho směru vývoje věcí) a kosmopolitní (sociologickou perspektivou je široký emancipovaný pohled na svět lidí, jeho podoby a proměny).

Petrusek (2009) říká, že sociologie není jediná věda, která se zabývá společností. K pochopení podstaty „sociologické perspektivy“, je vhodné připomenout, že sociologie je velice úzce spjata zejména s těmito vědními disciplínami:

- filozofií – sociologie sice není filozofická věda, je však s filozofií svázána historicky (vyvinula se z filozofie, zejména z tzv. sociální filozofie, filozofie dějin a morální filozofie) i věcně, protože téměř každý sociologický směr a koncepce má „v pozadí“ určitou filozofickou soustavu;
- historií – všechny sociální instituce se vyvinuly a jejich lepší pochopení je možné jen na bázi historického vědění;

- psychologií – zejména se sociální psychologií, sociologie se snaží vysvětlit sociální život psychickými pohnutkami, bez psychologického vědění je však neúplná, v některých partiích se sociální psychologie a sociologie překrývají;
- ekonomii – hospodářský život je podstatnou složkou u sociálního života, i když ne všechny sociální jevy se samozřejmě dají vysvětlit přímo ekonomicky; ekonomické chování může být dokonce modelem sociálního chování a ne náhodou se proto mnozí významní sociologové sami ekonomii přímo zabývali (Marx, Weber, Pareto, Parsons) a naopak někteří významní ekonomové jsou současně pokládáni za sociology (Schumpeter, Veblen);
- antropologií – sociální a kulturní antropologie se soustřeďuje na studium malých, písma neznalých společenství a na jejich životní způsob, v poslední době však vznikají také antropologické studie věnované moderním společnostem; jde tedy o disciplínu sociologii velmi blízkou;
- politickou vědou – tato u nás donedávna zanedbávaná věda se se sociologií přímo překrývá při zkoumání takových témat jako je volební chování, neformální mocenské struktury apod.

V poslední době se sociologie silně ekologizuje a ekologie se sociologizuje – ukazuje se, že ekologický problém není jen problémem přírodovědeckým, ale také sociálním, politickým a ekonomickým. Sociologie má tedy poměrně úzký vztah prakticky ke všem sociálním vědám a také k některým vědám exaktním a přírodním (matematice, logice, statistice, demografii, biologii, etologii apod.).

2.2 Sociologický výzkum

Lamser in Šindlářová (2001) uvádí, že sociologický výzkum můžeme schematicky rozdělit do tří fází:

- 1) Přípravná fáze
- 2) Získání empirických dat (terénní šetření)
- 3) Fáze zpracování a vyhodnocení závěru z výzkumu

Každá z etap má určité subetapy, jejichž podíl na celkovém zkoumání je časově i obsahově značně rozdílný u různých výzkumů.

Zbořil (2003) rozděluje sociologický výzkum pouze na dvě etapy:

- 1) Etapa přípravy projektu

2) Etapa realizační

Nový a Surynek (2006) sociologický výzkum chápe jako cílevědomé, systematické a organizované získávání, zpracovávání a interpretaci informací o sociální dimenzi objektivní reality.

2.2.1 Přípravná fáze sociologického výzkumu

Šindlářová (2001) přípravnou fází rozděluje na:

- Úvodní studie: dosavadní poznatky o problému, základní cíle, návrh metodiky (použití metod a technik výzkumu).
- Projekt výzkumu: cíle, hypotézy k ověření, způsob sběru empirických dat, způsob výběru objektů zkoumání, způsob vyhodnocení dat a jejich interpretace. V projektu už jsou transformovány výzkumné otázky do konkrétní techniky k získání potřebných dat. Kvalitní projekt výzkumu spoluurčuje úspěšnost výzkumu.
- Ověření vhodnosti a přiměřenosti navrženého postupu, navržených technik sběru dat, zjištění organizační náročnosti práce v terénu, upřesnění cílů a hypotéz. Vše můžeme shrnout pod pojem předvýzkum.
- Vyhodnocení předvýzkumu, úprava projektu podle výsledků.

Surynek a kol. (2001) říká, že studijní příprava výzkumu je spolu s definováním cíle a předmětu jednou z počátečních činností výzkumných prací. Spočívá zejména ve studiu pramenů. V této fázi výzkumu je třeba shromáždit a prostudovat dostupné materiály, které pomohou k vytvoření základní představy o zkoumané skutečnosti. Dále by měl být shromážděn dostupný studijní materiál vztahující se k předmětu výzkumu, zejména zprávy z již realizovaných výzkumů. Již získané poznatky by mohly sloužit ke srovnání s výsledky právě připravovaného výzkumu. Analýza sociálního a sociálně psychického jevu ústí do jeho hypotetického modelu. Hypotézy, z nichž se model skládá, jsou předpokládané, očekávané projevy skutečnosti. Je to odhad možných podob sledovaných jevů, jejich obsahu a pohybu. Cílem výzkumu je poznat a pochopit zkoumanou realitu, a k tomu hypotézy, jako prostředníci poznání reality, slouží (Surynek a kol, 2001).

2.2.2 Zdroje dat

Šindlářová (2001) říká, že získání empirických dat (terénní šetření) je nejnáročnější po organizační stránce. Je to sběr dat pomocí zvolených metod a technik, a to různými způsoby – od osobní účasti výzkumníka, přes tazatelskou síť až k využívání pošta a jiných médií. „Terén“ nemusíme chápat doslova, často probíhá fáze shromažďování materiálu např. vyhodnocením již existujících údajů a pramenů. Shromážděný materiál je třeba kriticky zhodnotit z hlediska jeho úplnosti, validity, reliability.

Zbořil (2003) člení informace (data) na:

- Primární – byly získány prostřednictvím vlastního výzkumu a slouží výhradně nebo především potřebám výzkumu.
- Sekundární – byly shromážděny zpravidla někým jiným původně k nějakému jinému účelu.

Hesková (2003) dělí sekundární data na:

- Interní zdroje.
- Externí zdroje – tento typ údajů lze rozdělit do několika základních skupin:
 - Klasické statistické přehledy.
 - Agenturní výzkum.
 - Panelová šetření.
 - Datové báze.
 - Ostatní zdroje.

Sekundární údaje jsou výchozím bodem výzkumných prací a jejich nezanedbatelnou výhodou jsou nízké náklady a rychlost jejich získávání. Potřebné údaje nemusí být k dispozici, nebo mohou být poněkud zastaralé, nepřesné, neúplné či nespolehlivé. V tomto případě se přikračuje ke sběru primárních dat.

Primární údaje bývají vzhledem k řešenému problému významnější než sekundární a jejich sběr je nákladnější. Obvyklý postup při získávání primárních údajů začíná předběžným dotazováním jednotlivců nebo skupin, s cílem získat rámcovou představu o postojích. Na základě těchto informací lze pak sestavit podrobný postup a metody získávání primárních dat v terénu.

2.2.2.1 Techniky sociologického výzkumu

Šindlářová (2001) uvádí, že techniky sociálního výzkumu slouží jako prostředek, nástroj, kterým získáváme a shromažďujeme informace o výzkumném tématu. I při stanovení jedné techniky jako základní bývá časté kombinování s dalšími např. s technikou studia dokumentů. Podle Šindlářové (2001) existují tyto techniky sociálního výzkumu:

- Pozorování
 - Je považováno za základní techniku shromažďování informací v sociologii. Na rozdíl od běžného pozorování však při záměrném, vědeckém kontrolovaném pozorování existuje cíl, který při pozorování sledujeme. Někteří autoři rozlišují pozorování přímé a nepřímé. V nepřímém pozorování získáváme druhotné informace. Složitým metodickým problémem pozorování je srovnatelnost výsledků různých pozorovatelů nebo výsledků pozorovatel v jiné časové rovině. Proto musí být stanoven jasný systém pozorování a hodnocení prvků pozorování.
- Rozhovor, interview
 - Je to technika shromažďování informací dotazováním. Respondent odpovídá na otázky zaměřené na zkoumaný jev. Umění poslouchat, zvolit vhodnou dobu a místo k rozhovoru a v pravou chvíli rozhovor usměrnit k další otázce patří k nejdůležitějším předpokladům dobrého rozhovoru. Další důležitou okolností, která ovlivňuje, zda nám rozhovor přinese informace, je záznam rozhovoru.
- Dotazník
 - Je protipólem rozhovoru a je vhodný pro zjišťování odpovědí na otázky písemně od velkého počtu lidí. Protože nemůžeme respondentům ni vysvětlit, musí být otázky co nejjednodušší.
- Anketa
 - Má písemné zodpovídání dotazů jako dotazník, ale anketa je stručnější, kratší a bývá spíš sondou do veřejného mínění.
- Studium dokumentu
 - Lamser in Šindlářová (2001) označil dokumenty jako nezamýšlené zdroje informace, informační konzervy.

- Sociometrický test, rozhovor, pozorování
 - Jde o techniky v rámci dále zmíněné sociometrické metody. Přinášejí vpisemné nebo ústní podobě informace o preferencích v rámci skupiny. Členové skupiny bývají dotazováni na to, koho by si vybrali ze skupiny k různým společným činnostem

2.2.2.2 Metody sociologického výzkumu

Šindlářová (2001) metody dělí na:

- Statistická metoda
 - Je velmi často používaná, nejen v sociologickém výzkumu. Vychází z principu hromadnosti společenských jevů, jejichž pravidelnost a opakovatelnost se projevuje při větším počtu sledovaných případů podle teorie pravděpodobnosti. Proto se hodí ke zkoumání velkých souborů, celků a jednoduchých hromadných jevů. Pracuje buď s celým zaklazením souborem, nebo se souborem výběrovým. Výběrový soubor je sestaven tak, aby byl reprezentativní pro celek, který má zastupovat. Jeho velikost se stanoví statistickými postupy a záleží na jeho homogenosti nebo naopak různorodosti. Výhodou statistické metody je schopnost standardizovaného zkoumání rozsáhlých celků měření a srovnání, hledání souvislostí, možnost zobecnění. Nevýhodou je častá redukce souvislostí, zploštění a povrchnost, opisnost. Přesto je statistická procedura nejužívanější.
- Monografická metoda
 - Je opakem statistické metody – zaměřuje se detailně na jeden objekt zkoumání. Ty může poznat do hloubky i při jejich větší komplikovanosti. Nečiní si nároky na reprezentativnost závěrů pro objekty jiné, které zkoumány nebyly. Někdy je výhodné kombinovat ve výzkumu metodu statistickou a monografickou. Monografická zkoumání v sociologii mají u nás svou tradici už z minulosti (I. A. Bláha, K. Galla, M. Hájek. Často bývají spojena s technikou tzv. zúčastněného pozorování.

- Typologická metoda
 - Je založena na srovnávání sociálních jevů. Předpokládá určité znalosti o jednotlivých objektech výzkumu. Vytvoří se hypotetické typy a ve výzkumu se ověřuje, zda jsou nosné, zda mají shodné podstatné vlastnosti. Typologická metoda je náročná pro výzkumníka, je komplexnější, než ostatní metody a přináší hlubší poznání.
- Historická metoda
 - Je určitou kombinací sociologických a historických postupů. Snaží se o zachycení vývoje sociálního jevu, jeho kořenů i souvislostí. Sociální jev je chápán jako výsledek dosavadního vývoje jako náznak budoucího vývoje. Historická metoda bývá často kombinována s jinými metodami, např. s monografickou.
- Experimentální metoda
 - Je založena na principu navození a kontroly určitého společenského jevu a vyhodnocení změn, k nimž došlo působením navozeného faktoru. Terénní výzkumy v sociologii pracují často se skupinou experimentální a skupinou kontrolní, které vystaví působení nějakého podnětu. Izolace skupiny při experimentu od všech vnějších vlivů však bývá prakticky nemožná, takže provedení terénního experimentu nebývá příliš časté – s výjimkou „ex post facto“ experimentu, kdy dodatečně sociolog sleduje, zda předcházející jevy mohou být příčinou rozdílů mezi skupinou experimentální a kontrolní. V sociální psychologii se setkáme s experimentem laboratorním.
- Sociometrická metoda
 - Bývá někdy zařazována k experimentální metodě, někdy považována je za techniku získávání údajů, jindy zase povyšována na celý samostatný oddíl sociologie. Zabývá se měřením sociálních vztahů mezi lidmi v malých skupinách. Tyto vztahy v podstatě redukuje na vztahy sympatií a antipatií a lhostejnosti. Zaměřuje se na vzájemnou komunikaci a interakci ve skupinách s bezprostředním odosobním kontaktem. Jejím zakladatelem je Američan Jakob L. Moreno, který jako psychiatr do 30. let 20. stol vypracoval několik technik, které mu měly pomoci poznat vnitřní vazby jednotlivců ve skupině.

2.2.3 Fáze zpracování a vyhodnocení závěru z výzkumu

Získaný materiál roztřídí, vytvoří se kategorie a sleduje se četnost zastoupení jednotlivých kategorií. Dále se zjišťují souvislosti mezi jednotlivými sledovanými znaky a jejich vzájemné závislosti. Ověřují se zvolené hypotézy. Pokud to materiál umožňuje, formují se reprezentativní závěry pro větší okruhy lidí. V současné době kvalitativní údaje se zpracovávají na počítačích a výzkumník pak interpretuje získané tabulky. Kvalitativní údaje se vyhodnocují jinými postupy, např. obsahovou analýzou. Nepovažuje se již za nezbytné vycházet pouze z reprezentativně sestavených výběrových souborů. Obvykle výzkum končí závěrečnou zprávou, která kromě získaných závěrů má obsahovat i celý metodický postup, jak se k závěrům dospělo (Šindlářová, 2001).

Zbořil (2003) rozděluje zpracování údajů na tyto etapy:

- Úprava údajů – spočívá v jejich prověrce z hlediska úplnosti a přesnosti, v doplnění chybějících informací a ve vyloučení údajů zjevně nesprávných. Především je nezbytné prověřit validitu údajů, tzn., zda skutečně vyjadřují to, co vyjadřovat mají.
- Klasifikace údajů – správná klasifikace předpokládá především přesné definování třídících znaků, jednoznačné vymezení tříd, které se musí vzájemně vylučovat a konečně takové stanovení tříd, aby obsáhly všechny prvky zkoumaného souboru.
- Kódování údajů – znamená převedení slovních výrazů nebo klasifikovaných skupin informací do symbolů tak, aby mohla být při zpracování dat použita vyšší výpočetní technika. Kódy umožňují převést údaje na formu přijatelnou pro počítač.
- Sestavení tabulek a grafů – které vyjadřují výsledky výzkumu. Účelem tabulek a grafů je podat názorný a srozumitelný, logicky uspořádaný obraz o zkoumaných jevech, o jejich vývoji, struktuře a závislostech. Při grafickém znázorňování se používají různé typy grafů:
 - Bodové diagramy – k vyjádření závislostí mezi jevy.
 - Spojnicové diagramy – k vyjádření vývojových tendencí.
 - Sloupcové diagramy (histogramy) – při znázorňování rozdělení četností.
 - Výsečové grafy – k zobrazování struktury.

Hesková (2003) říká, že výsledky zpracování shromážděných informací jsou předávány vedoucím pracovníkům v podobě ucelených, verbálně formulovaných závěrů a doporučení. Závěrečná zpráva má velmi vysokou odbornou i formální úroveň. Stylisticky propracovaný text by měl být provázen přehlednými tabulkami, grafy a diagramy.

2.3 Vzdělání a kvalifikace

S výkonem povolání je spojena podstatná etapa života vzhledem k jeho statusotvorné funkci zasahuje nejen ekonomickou aktivitu, ale i mimopracovní část lidské existence. Volba povolání je proto do jisté míry také volbou příštího předpokládaného sociálního statusu a anticipací životní dráhy. Dle Havlové (1996) výběr povolání je spolu se vztahem k povolání výrazem individuální hodnotové orientace. Odráží se v něm očekávání i význam, které mu v životě vymezujeme. Více zásadní se jeví vliv rodičů, kteří vystupují jednak jako profesní vzory, jednak jako informátoři a většinou i koneční rozhodčí profesní volby. Je významné určit životní strategii pro výběr nejen povolání, ale i zaměstnání a předmětu podnikání.

Subjektivní předpoklady, vzdělání a kvalifikace, tj. souhrn všech znalostí schopností a zkušeností použitelných v pracovním procesu. Hlavní podmínkou pro obsazení pracovní pozice je schopnost plnit předpokládané pracovní úkoly, odpovídat požadavkům na sociálně profesní roli. Mít potřebnou kvalifikaci pro konkrétní místo je víc, než absolvovat odpovídající profesní přípravu. Suma znalostí tj. vzdělání, je jen částí psychické kapacity člověka a do kvalifikace kromě ní patří také schopnosti vlastnosti a dovednosti. Všechny tyto složky se vztahují ke konkrétním povoláním a charakteru pracovních činností, které v nich převažují (Havlová, 1996).

Ke kvalifikaci patří také profesní zkušenost, u které neplatí pro všechny případy zásada, že délka výkonu povolání je automaticky pozitivem – může totiž znamenat také stereotyp, rutinu a zjednodušené chápání pracovních úkolů. Pracovní zkušenost se liší podle toho, jestli byla získána:

- 1) Na jednom nebo více pracovních místech,
- 2) U jednoho nebo několika zaměstnavatelů
- 3) V prosperujících nebo neúspěšných organizacích
- 4) Pod vedením dobrého nebo špatného nadřízeného

Obecně se soudí, že pro výkon povolání je prospěšnější mít poznatky z několika a dobře organizovaných zaměstnání s rozdílnými pracovními úkoly.

Podle Havlové (1996) je vzdělání důležitou částí kvalifikace, ale jenom jí se nevynechává. Přesahuje profesní přípravu a v ní získané znalosti pro výkon povolání. Patří k němu vědění odborné i všeobecné, je kultivací osobnosti. Zaujímá klíčové místo při získávání sociální pozice, čím je vyšší, tím obvykle jsou i lepší předpoklady pro vzestup, i když to neplatí bez výjimky. Uznání vzdělání jako hodnoty a výhody pro profesní start najdeme ve výsledcích prestiže povolání, které už od 30. let potvrzují preferovanou profesí, tzn. Povolání s převahou psychických činností a vyžadující systematické studium.

Havlová (1996) dále uvádí, že v zemích s fungujícím trhem práce je vzdělání nástrojem k lepšímu profesnímu uplatnění a netýká se jen etapy profesní přípravy. V postindustriálních společnostech s vysokou mobilitou je permanentním procesem, reagujícím na změny systematickým vzděláváním v rámci určitého povolání v souvislosti s aplikací nových vědeckých technologických poznatků. Jako druhou variantu Havlová (1996) uvádí rekvalifikaci, při které se mění původ povolání za jiné, často zásadně odlišné od původního, aby se tím zlepšilo uplatnění na trhu práce. V obojím případě jde o víc než o přeškolení nebo doškolení – cílem je často dosáhnout zásadní změny v myšlení, v přístupu k pracovním úkolům. Obecně se masivní výuka věnuje práci s výpočetní technikou nebo cizím jazykům, obchodním a manažerským dovednostem, protože se dotýká celých skupin různých povolání, u kterých patří k požadované kvalifikaci.

Organizace rekvalifikačních a vzdělávacích kurzů se stala specializovanou činností široké škály institucí.

Pochopení vysokoškolského studia a vzdělávání vůbec, je jako investice, která se v budoucnu vyplatí. Logicky se orientuje na obory, u kterých se dá předpokládat lukrativní pracovní místo, jako jsou práva, některé cizí jazyky a medicínské obory. Takový pragmatismus, ale není vše určující, investovat do vzdělání jsou ochotni i studenti oborů humanitních, které jsou spíš předmětem osobního zájmu, aniž by nabízely vysoké příjmy. Absolvování studia se i v českých podmínkách stává tím, čím má být: přípravou na profesi, klíčem k sociálnímu vzestupu i kultivací lidského potenciálu. Většina se přesvědčila o funkčnosti a perspektivnosti vysokoškolské kvalifikace, která postupně získává stabilitu a ocenění na trhu práce (Havlová 1996).

2.3.1 Pracovní období

Pracovní období člověka trvající obvykle kolem čtyřicetipěti roků, lze dle Havlové (1996) rozdělit do několika fází:

- 1) Počáteční přípravné období je obdobím, ve kterém jedinec dokončuje svou profesní přípravu na výkon nějakého povolání, nebo dokončuje povinnou školní docházku a hledá první zaměstnání. Pro nekvalifikované pracovníky začíná již v patnácti letech pro nejkvalifikovanější (tedy absolventy vysokých škol) obvykle od 23 do 26 let. Zaznamenává se v něm první setkání mladých lidí s realitou zaměstnání, velmi významné pro další utváření profesionální dráhy.
- 2) Na počáteční období navazuje zkušební, které nelze časově přesně omezit. Začíná po nástupu do prvního zaměstnání a je charakteristické svou nestabilitou. Lidé v této životní fázi často přesně nevědí, který druh práce a jaký ty zaměstnání jim bude vyhovovat. Nestálost a nejistota je tím větší, čím mladší se musí pro určité povolání rozhodnout a čím více je toto rozhodnutí determinováno vnějšími okolnostmi. I uvnitř povolání jsou různé pracovní varianty a mladý člověk zkouší, která z nich mu bude nejlépe vyhovovat. Někdy také není možné nastoupit ihned do zaměstnání, na které aspirujeme, protože nemá volná místa nebo vyžaduje praxi v jiném oboru či na jiné úrovni. Havlová (1996) uvádí, že stav se potom řeší dočasným nástupem do jiného zaměstnání, na které se ovšem pohlíží jako na provizorní.
- 3) Jestliže pobyt v jednom zaměstnání je delší než tři roky, dá se už hovořit o období relativně stálém. Stabilní období tvoří podstatnou část pracovního života, přichází dříve nebo později a jenom ve výjimečných případech nepřichází vůbec. Stabilní období je tvořeno dlouhodobým pobytem v zaměstnání. Dolní hranicí jsou tři roky – horní může zahrnout celé období aktivní ekonomické činnosti. Při získání tohoto relativně stálého zaměstnání se člověk „usazuje“ – upevňuje své sociální kořeny na pracovišti i v lokální komunitě. Prohlubuje své pracovní zkušenosti a znalosti, získává důvěru spolupracovníků, roste příjem a prestiž (Havlová, 1996).

2.4 Personální management

Koubek (2006) uvádí, že každý člověk, který vstoupí na trh práce a následně se uchází o zaměstnání, se jistě setká s personálním řízením. Personální řízení je ta část řízení, která se orientuje na problematiku člověka v pracovním procesu a na jeho vztah k podniku. Protože

úloha člověka má pro fungování podniku zásadní význam, je personální řízení jádrem celého podnikového řízení a je neoddělitelnou součástí práce každého vedoucího pracovníka.

Personální management se v zásadě skládá ze dvou vzájemně se ovlivňujících avšak relativně samostatných funkčních oblastí:

- 1) První z nich je utváření systémových podmínek a předpokladů pro ovlivňování jednání pracovníků.
- 2) Druhou oblastí personálního managementu je vlastní vedení lidí, při kterém jde již o bezprostřední ovlivňování vědomí a jednání pracovníků.

Stýblo (2004) uvádí ještě jednu možnost, jak je možné obsahovou strukturu personálního managementu formulovat a to jako:

1. Personální politiku a její realizaci – cílem je pozitivně ovlivnit získávání a rozmisťování pracovníků, racionální využívání jejich potenciálu, seberealizace pracovníků na každém pracovišti a rozvoj jejich osobnosti.
2. Sociální politiku a její realizaci – cílem je vytváření podmínek pro úspěšnou realizaci personální politiky a pracovní spokojenost zaměstnanců
3. Vedení lidí – cílem je především ovlivňovat ochoty zaměstnanců.

Personální politika podniku je souhrn relativně stabilních zásad, jimiž se podnik řídí při rozhodování, která se přímo nebo nepřímo týkají oblasti práce a lidského činitele. Dobře zformovaná personální politika má zásadní význam pro úspěšnost a dlouhodobou existenci podniku tím, že upevňuje vazbu mezi pracovníky a podnikem, vytváří příznivé klima v podniku, minimalizuje pracovní konflikty, především mezi vedoucími a vedenými pracovníky, respektuje nejen zájmy podniku, ale i zájmy zaměstnanců, jímž dává pocit sociální jistoty (Koubek, 2006).

Personální politika se projevuje i v míře respektování platných zákonů a předpisů vztahující se k oblasti práce a právům člověka.

2.4.1 Výběr pracovníků

Nový a Surynek (2006) uvádí, že trvalý úspěch firmy, podniku, hospodářské organizace závisí do značné míry na té části jejího „kapitálu“, která představuje schopnosti, znalosti, dovednosti, pracovní ochotu a nasazení lidí, kteří v ní pracují. V této souvislosti vystupuje do popředí úroveň takových personálních činností, které jsou spojeny se snahou

vzbudit zájem vhodných kandidátů o práci v dané firmě a vybrat mezi nimi ty, kteří nejlépe odpovídají jejím požadavkům.

Cílem náboru je získávání odborně a profesně vhodných pracovníků v potřebném čase pro určitá konkrétní pracoviště dané hospodářské organizace. Získávání pracovníků vychází z identifikace potřeby pracovníků, která nachází výraz v podniku zpravidla z různých typů personálního plánu. Plánování pracovníků je proces předvídání a realizace opatření v oblasti pohybu lidí do podniku, z podniku i uvnitř podniku. Hlavním smyslem plánování pracovníků je optimalizace využívání lidských zdrojů v podniku (Koubek, 2006).

Koubek (2006) dále uvádí, že potřeba pracovníků je z pravidla vyvolána změnou tržního prostředí, ve kterém se nachází daná organizace. Tyto změny působí bezprostředně nebo zprostředkovaně a promítají se do změn vnitřního prostředí organizace. Ať už je změna v potřebě pracovníků vyvolána jakýmkoli činitelem, je nezbytné, aby získávání pracovníků mělo svůj bezpečný základ ve specifikaci nároků pracovních činností, vztahující se ke konkrétním pracovním místům či funkcím.

Podle Rejfa (2009) by podnik měl mít zpracovány základní charakteristiky všech pracovních činností podniku ve formě např. popisů pracovních míst, které zahrnují nejen obsahovou náplň a podstatné úkoly či vazby na ostatní pracovní místa, ale i základní nároky a požadavky na pracovníky. Při náboru, získávání pracovníků se rozlišuje:

- Získávání pracovníků z vnitropodnikových zdrojů
- Získávání pracovníků z mimopodnikových zdrojů

Pokud podnik získává pracovníky z vnějších zdrojů, jsou možné následující způsoby:

1. Kontakty s úřady práce
2. Spolupráce s personálními útvary jiných organizací
3. Vytipování zcela konkrétních odborníků z jiných podniků a snaha o jejich získání
4. Spolupráce s vysokými školami, středními školami a učiteli
5. Vlastní inzerce v komunikačních prostředcích a sledování inzerátů jiných
6. Vyhlášení konkurzního řízení
7. Pořádání „dnů otevřených dveří“
8. Využití plakátové reklamy, letáků apod.

Jednou z frekventovaných forem výběru pracovníků do řídicích a jiných důležitých funkcí je konkurzní řízení. Jedná se o relativně nový prvek v personálním řízení, kde každý může zvážit své předpoklady a sám se rozhodnout zda být kandidátem pro uvažovanou funkci. Z hlediska toho, kdo vyhlášený konkurz oslovuje, se může jednat o konkurz vnitropodnikový obracející se k vlastním pracovníkům, nebo konkurz veřejný, kterým je umožněno ucházet se o danou funkci jak vlastním zaměstnancům, tak všem ostatním uchazečům (Nový a Surynek, 2006).

Rejf (2009) jako další možnost získávání pracovníků uvádí spontánní zájem uchazečů a doporučení stávajících zaměstnanců.

Zatímco úlohou náboru je vyhledávání vhodných uchazečů o zaměstnání, úlohou výběru je posouzení každého uchazeče vzhledem k uvažované profesi. Výběr a přijímání pracovníků v podniku je tudíž třeba chápat jako významné personální činnosti. Vycházející z potřeby personálního obsazení určitého pracovního místa, přičemž je nebytné v první řadě ujasnění souboru požadavků, které dané pracovní místo na pracovníka klade. Obsahem výběru je tedy posouzení kvalifikačních a osobnostních předpokladů konkrétního pracovníka těmto nárokům dostát, eventuálně i rozhodnutí o tom, který z uchazečů se pro dané místo jeví jako nejvhodnější (Nový a Surynek, 2006).

Vlastní výběrové řízení a přijímací řízení v konkrétním podniku zpravidla zahrnuje:

- Úvodní orientační rozhovor s uchazečem
- Shromáždění a analýzu potřebných údajů o uchazeči na základě jeho osobní dokumentace (tj. životopisu, osobního dotazníku, hodnocení z předcházejících zaměstnání, referencí, apod.)
- Ověření profesních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pracovníka
- Provedení výběrového (přijímacího) rozhovoru
- Celkové vyhodnocení a rozhodnutí o přijetí či nepřijetí uchazeče
- Uzavření pracovní smlouvy, většinou se stanovením oboustranné zkušební doby (Nový a Surynek, 2006)

Informativní (úvodní) rozhovor je první kontakt uchazeče o zaměstnání s podnikem a má výrazný vliv na utváření dojmu potenciálního zaměstnance o daném podniku. Z tohoto důvodu je potřebné zajistit, aby rozhovor probíhal v příjemném prostředí, vstřícné atmosféře a na profesionální úrovni.

Výběrovému rozhovoru s uchazečem je zpravidla při rozhodování o přijetí připisována značná váha. Měl by se ho vždy účastnit řídicí pracovník tohoto potencionálního zaměstnance a měl by při jeho vedení převzít iniciativu, tj. být hlavním tazatelem (Nový a Surynek, 1997).

Stýblo (2004) uvádí, že posuzování způsobilosti uchazeče je náročný úkol. Specifikace požadavků každého v úvahu připadajícího pracovního místa na kvalifikaci uchazeče obsahuje obvykle požadovanou úroveň vzdělání, obor specializace a dobu praxe. V řadě případů se požadují i některé vlastnosti, které bývají člověku vrozené či mají charakter sociálních vlastností, např. organizační schopnosti, umění jednat s lidmi atd.

Klíčová fáze výběrového řízení je ověření profesních kvalifikačních a osobnostních předpokladů uchazeče. Podkladem pro rozhodování o vhodnosti uchazeče mohou být i údaje získané v průběhu výběrového řízení na základě vyjádření přizvaných expertů, tj. údaje s psychologického či lékařského vyšetření případně z expertního posouzení odborné způsobilosti.

Z hlediska osobnostních znaků mohou pracovní připravenost člověka snižovat nebo zdržovat takové vlastnosti, jako je malá ctižádost, nedostatek sebedůvěry, přílišná bázlivost nebo úzkostnost, nebo naopak nadměrné sebevědomí, nedostatečná sebekritičnost, tendence k podceňování jiných či hazardérství. Z hlediska motivačního profilu člověka je žádoucí, aby byla zastoupena činorodost, orientace na skupinovou činnost, orientace na výkon a zaměření směrem k podniku.

Každý z pracovníků má však své cíle, závazky a životní styl, které se s cíly a zájmy organizace kryjí jen částečně. Protože organizace svých cílů dosahuje pouze prostřednictvím realizace pracovních úkolů jednotlivých pracovníků, musí být snahou organizace vytvářet takové pracovní úkoly, které pracovníkům poskytnou příležitost pro uspokojování jejich potřeb a zájmů (Nový a Surynek, 2006).

2.5 Trh práce

Koubek (2006) uvádí, že trh práce je instituce charakteristická pro tržní ekonomiku, kde se setkává nabídka pracovních sil ze strany nositelů pracovní síly s poptávkou po pracovních silách ze strany podniků či jiných zaměstnavatelů.

Buchtová a kol (2002) tvrdí, že trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako

ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly).

Význam trhu práce je zvýrazněn některými dalšími základními souvislostmi ekonomik. Jedná se především o skutečnost, že v ekonomice jako celku je trh práce převodovým mechanismem mezi procesy výroby a spotřeby.

Nabídku pracovních sil ovlivňuje státní či lokální politika zaměstnanosti tím, že zajišťuje funkčnost trhu práce, formuje a přispívá k formování profesně-kvalifikační struktury pracovních zdrojů nebo dokonce vytváří tzv. společensky prospěšná pracovní místa, čímž ovlivňuje velikost nabídky. Velikost nabídky však ovlivňuje i tarifní politika tarifních stran a v jejím rámci především mzdová politika, politika pracovní doby a pracovní podmínky. Úroveň mezd může jak odrazovat, tak stimulovat vstup nositelů pracovní síly na trh práce. Zkrocování pracovní doby může vést vytváření nových pracovních míst a tím snížit nabídku. Stejně tak rozšíření směného provozu vytváří dodatečné pracovní příležitosti a snižuje nabídku. Velikost nabídky dále ovlivňuje i sama velikost poptávky po pracovní síle. Poptávku po pracovních silách determinují především pracovní úkoly jednotlivých organizací odrážející situaci na trhu příslušných výrobků a služeb i podnikové cíle (Koubek, 2006).

2.6 Nezaměstnanost

Jurečka a kol. (2010) označuje nezaměstnanost jako komplexní, zdaleka ne jen ekonomický problém, protože v naší kultuře sehraává práce a zaměstnání klíčovou roli v životě lidí. O tom svědčí i fakt, že vstup do ekonomické aktivity nebo odchod z ní je jedním z našich životních mezníků. Dalším důkazem je podle Jurečka a kol (2010) například skutečnost, že pokud se člověk představuje, jeho zaměstnání patří mezi pět prvních věcí, které o sobě řekne.

Buchtová a kol (2002) uvádí, že nezaměstnanost patří k jevům, kterým je v moderní ekonomii věnována zvýšená pozornost. O jejím významu pak svědčí i to, že od třicátých let 20. století je nezaměstnanost jedním z prioritních témat, na které se orientuje hospodářská politika.

2.6.1 Měření nezaměstnanosti

Aby se nezaměstnanost mohla kvantifikovat, musí se vymezit určité kategorie obyvatelstva. Z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, což je věk od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze. Skupina obyvatel v produktivním věku se člení na další podmnožiny:

- Zaměstnaní – lidé, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek
- Nezaměstnaní – lidé, kteří nemají zaměstnání, ale aktivně hledají. Aktivně hledat zaměstnání v českých podmínkách znamená být evidován jako nezaměstnaný na úřadě práce, pravidelně se tam hlásit a být schopen nastoupit na uvolněné místo v co nejkratší lhůtě.

Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří společně tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo (někdy se tato kategorie obyvatel označuje jako pracovní síla).

Ostatní lidé v produktivním věku, kteří nemají zaměstnání, ani ho z různých důvodů nehledají, jsou řazeni do kategorie ekonomicky neaktivních. Patří sem zejména studenti, kteří se v denním studiu připravují na budoucí povolání, dále lidé v domácnosti, kteří pečují buď o malé děti, nebo handicapované členy rodiny, zdravotně postižení, jimž jejich zdravotní stav znemožňuje pracovat, lidé, kteří ztratili po dlouhodobé snaze o získání zaměstnání naději na nalezení pracovního místa a také osoby, které si zvolily alternativní způsob života – bez práce (Jurečka a kol, 2010).

2.6.1.1 Míra nezaměstnanosti

Nejčastějším ukazatelem nezaměstnanosti je míra nezaměstnanosti, která se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu počtu obyvatel a vyjadřuje se v procentech. Míra nezaměstnanosti se vykazuje nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také za jednotlivé regiony. Pro podrobnější zkoumání trhu práce se určuje míra nezaměstnanosti u dílčích skupin pracovníků, např. u mužů, žen, podle věkových skupin, podle úrovně dosaženého vzdělání (Jurečka a kol, 2010).

Škapa (2012) uvádí, že se České republice využívají dva způsoby měření míry nezaměstnanosti.

1. Míra registrované nezaměstnanosti – tento ukazatel využívaný Ministerstvem práce a sociálních věcí je vyjádřený jako poměr počtu lidí registrovaných na úřadech práce k počtu pracovních sil. Vychází z evidence úřadů práce.

2. Obecná míra nezaměstnanosti – tento ukazatel míry nezaměstnanosti využívaný Českým statistickým úřadem vychází z metodiky ILO (International Labour Organisation, česky Mezinárodní organizace práce), založené na principu výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Podle VŠPS jsou za nezaměstnané považovány všechny osoby starší 15 let, které neměly žádné zaměstnání (nebyly zaměstnané), aktivně hledaly práci (prostřednictvím úřadu práce, jiné zprostředkovatelné práce, v inzerci, přímo v podnicích apod.) a byly připraveny k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů. Pokud jedna z těchto podmínek není splněna, jsou tyto osoby považovány za zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.

2.6.1.2 Míra ekonomické aktivity

Jurečka a kol. (2010) jako další ukazatel, jímž jde popsat trh práce, označuje míru ekonomické aktivity. Tato proměnná lze vypočítat jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel k obyvatelstvu v produktivním věku a vyjadřuje se v procentech.

2.6.2 Typy nezaměstnanosti

Buchtová a kol (2002) uvádí, že podle příčin nezaměstnanosti a podle jejich projevu v ekonomice rozlišujeme tři základní typy nezaměstnanosti:

1) Frikční nezaměstnanost

- Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Vždy existují na trhu ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. Lidé opouštějí místo i z důvodu stěhování a hledají pracovní příležitost v novém bydlišti. Do této skupiny je možno zařadit i ty, kteří hledají první zaměstnání. Svou roli zde hraje i nedostatečná informovanost osob hledajících práci o nabídce vhodných pracovních příležitostí. Frikční nezaměstnanost však není vnímána jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění.

2) Strukturální nezaměstnanost

- Představuje větší problém na trhu práce. Postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Útlum jedněch odvětví či výrob je doprovázen růstem výrob a v jiných odvětvích či výroбах. Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku útlumu některých výrob je však charakteristická tím že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci. Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení atd.) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.

3) Cyklická nezaměstnanost

- Souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem agregátní poptávky v ekonomice. V neoklasické ekonomii ani cyklická nezaměstnanost nepředstavuje závažný problém, ale konfrontace výkladu založeného na předpokladu pružných mezd a cen v ekonomice s realitou ukázala, že nezaměstnanost, zejména ve fázích hospodářské recese, není možno vysvětlovat pouze jako dobrovolnou.

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo.

Jurečka a kol (2010) nezaměstnanost dále dělí na:

- Nezaměstnanost krátkodobou – je relativně méně závažným problémem, zejména pokud její trvání se pohybuje v rozmezí několika týdnů. Byť i tento typ nezaměstnanosti znamená pro dotčené subjekty ekonomickou a psychologickou zátěž, je nutno jej chápat jako sice nepříznivý, přesto nevyhnutelný jev doprovázející vývoj každé dynamické strukturálně proměnlivé ekonomiky

- Nezaměstnanost dlouhodobou – je velmi závažným problémem a je za ní obvykle považována nezaměstnanost trvající déle než jeden rok. V tomto případě začínají působit některé faktory nepříznivě ovlivňující kvalifikaci nezaměstnaných osob, jich sociální pozici a psychiku, včetně volných vlastností. Nepříznivě jsou ovlivněny i rodiny dlouhodobě nezaměstnaných.

3 Metodický postup

3.1 Obsah a cíl diplomové práce

Cílem mé diplomové práce je pojmenovat a analyzovat současné profesní požadavky, které zaměstnavatelé napříč všemi odvětvími požadují po uchazečích o zaměstnání z řad absolventů vysokých škol.

3.2 Postup a sběr dat

3.2.1 Přípravná fáze

Přípravná fáze spočívala v prostudování odborné literatury, která se týkala tématu mé diplomové práce. Na základě získaných poznatků byla vytvořena teoretická část, vybrána metoda sociologického výzkumu a sběru dat.

3.2.2 Fáze sběru dat

Na základě přípravné fáze byla zvolena dotazníková metoda, která je jedním z nejběžnějších nástrojů pro sběr dat na pro různé typy průzkumů. Metoda je složena ze série otázek, které mají za cíl získat názory a skutečnosti od respondentů. Na rozdíl od jiných typů průzkumů (interview, pozorování, telefonický rozhovor, atd.) je možné pomocí dotazníku získat informace levněji a s menší námahou. Výsledná data se navíc dají mnohem jednodušeji zpracovávat.

3.2.2.1 Vysvětlení některých postupů a termínů

Sběrem dat se rozumí vlastní provádění výzkumu v terénu. To znamená použití připravených nástrojů k získání výpovědi o názorech dotazovaných. Nedílnou součástí sběru dat je jejich zápis, to znamená jejich písemné zaznamenání, vyplnění dotazníku a podobně.

- Respondent: Osoba, která při výzkumu odpovídá na dotazy tazatele nebo otázky dotazníku, respektive je předmětem výzkumu; zkoumaná osoba - osoba, u níž se provádí šetření pro výzkum „pokusná osoba“ (Geist, 2000).
- Absolvent: Jedinec, který úspěšně absolvoval Zemědělskou fakultu Jihočeské univerzity (složil státní závěrečné zkoušky, získal vysokoškolský diplom).
- Dotazník: Soubor písemných záměrných otázek, sledujících poznání zcela určitých jevů v určitém souboru osob nebo určité osoby (Geist, 2000).
- Otázka otevřená: Typ otázky, v níž není odpověď respondenta žádným způsobem omezena (Geist, 2000).
- Otázka polootevřená: Typ otázky, jejíž celkové zodpovězení je částečně vázáno několika předem určenými možnostmi (dílčími odpověďmi), ale zároveň ponechává místo pro zcela volnou, neomezenou odpověď (Geist, 2000).
- Otázka uzavřená: Typ otázky, v níž je respondentova odpověď vázána na předem připravené nabízené odpovědi (Geist, 2000).

Respondent odpovídá subjektivně na písemně kladené otázky zaškrtnutím nebo dopsáním příslušné odpovědi. Odpovědi na otázky musí být jednoznačně formulované a mohou být alternativní (ano – ne) nebo odstupňované (rozhodně ano, spíše ano, spíše ne, vůbec ne).

Informace získané vyplněním dotazníků musí být získané ve stejném časovém období. Všem respondentům musí být předloženy stejné dotazníky s totožnými odpověďmi. Účastníci výzkumu musí vyplnění dotazníků vyplnit jednotlivě bez ovlivnění chování a názorů spolupracovníků.

Výhodou této metody je možnost zkoumání velkého počtu respondentů v poměrně krátké době. Další výhodou dotazníkové metody je její anonymita, která vede k větší důvěře a otevřenosti mezi tazatelem a dotazovaným. Respondent má na každou otázku dostatek času a v případě, že nepochopí některou otázku, může kdykoliv vrátit.

3.2.3 Fáze zpracování dat

V první řadě bylo nutné zkontrolovat, zda všechny dotazníky byly vyplněny úplně a věrohodně. Teprve pak mohlo dojít ke statistickému zpracování. Celkem bylo do různých firem, které zaměstnávají vysokoškolsky vzdělané zaměstnance, osobně doručeno 60

dotazníků, z nichž se jich navrátilo osobním odběrem nebo poštou 53. Návratnost tedy byla 84%, přičemž osobně bylo převzato 44 dotazníků. Poměrné zastoupení jednotlivých odvětví: obchod 29%, finance 20%, služby 22%, průmysl 16% a veřejná správa 13%.

Získaná data byla následně zpracována v programech Microsoft Word a Microsoft Excel. K vyhodnocení a interpretaci dosažených výsledků byly použity tabulky a grafy s komentářem.

3.2.3.1 Vysvětlení některých postupů

Zpracování a analýza dat následují hned po sběru dat. Data jsou zkontrolována a roztríděna do zvolených kategorií. Při analýze dat se používají matematické a statistické metody, vícerozměrové analýzy, typologie, korelace, modelování. Běžným postupem je zpracování základních četností tzn. odpovědí na jednotlivé otázky, jejich následné třídění a vyhodnocení podle jejich významu, váhy apod. Interpretace, závěry a zobecnění jsou pak finální etapou každého výzkumného šetření.

Prvotní fází interpretace je pak exaktní popis zkoumané skutečnosti. Následující činnosti jsou vyvozování souvislostí, poukazování na jejich význam, zvláštnosti a nové poznatky, které z nich vyplývají.

V závěrech výzkumu pak musí být jasně, stručně a přehledně shrnuto, které předpoklady se ukázali jako pravdivé a které naopak. Musí však být také přiznáno, které předpoklady nebyly adekvátně připraveny a nebylo proto jednoznačně možné je potvrdit nebo vyvrátit.

4 Výsledky vlastního výzkumu

4.1 Analýza výzkumu požadavků na absolventy vysokých škol

4.1.1 Požadované znalosti

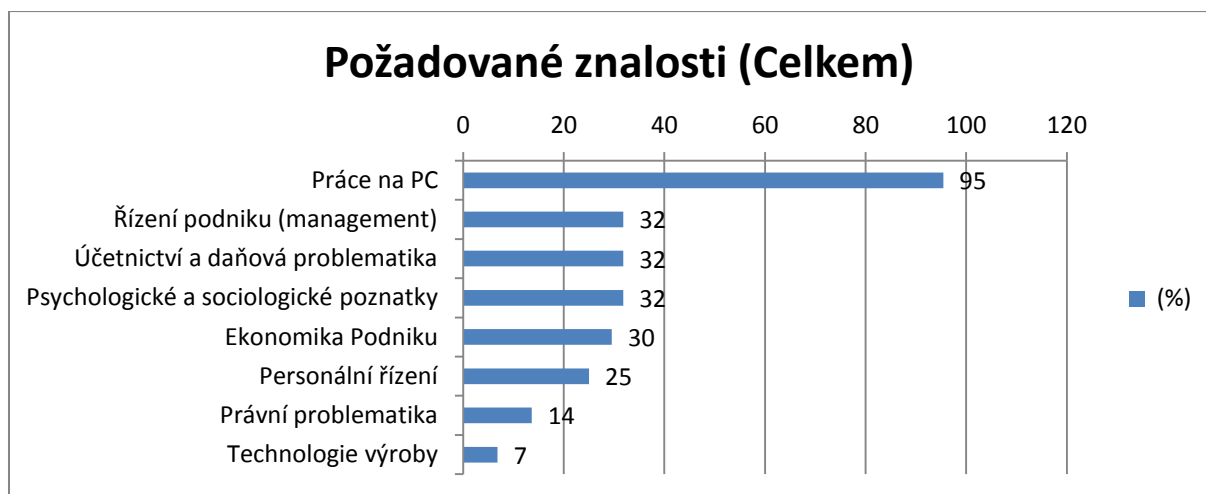
V následujících tabulkách a grafech je znázorněno jaké znalosti zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání. Respondenti mohli zvolit více možností

4.1.1.1 Požadované znalosti ve všech odvětvích

Tab. 1: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání napříč všemi odvětvími.

Požadované znalosti (Celkem)	(%)
Práce na PC	95
Řízení podniku (management)	32
Účetnictví a daňová problematika	32
Psychologické a sociologické poznatky	32
Ekonomika Podniku	30
Personální řízení	25
Právní problematika	14
Technologie výroby	7

Graf 1: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání napříč všemi odvětvími.



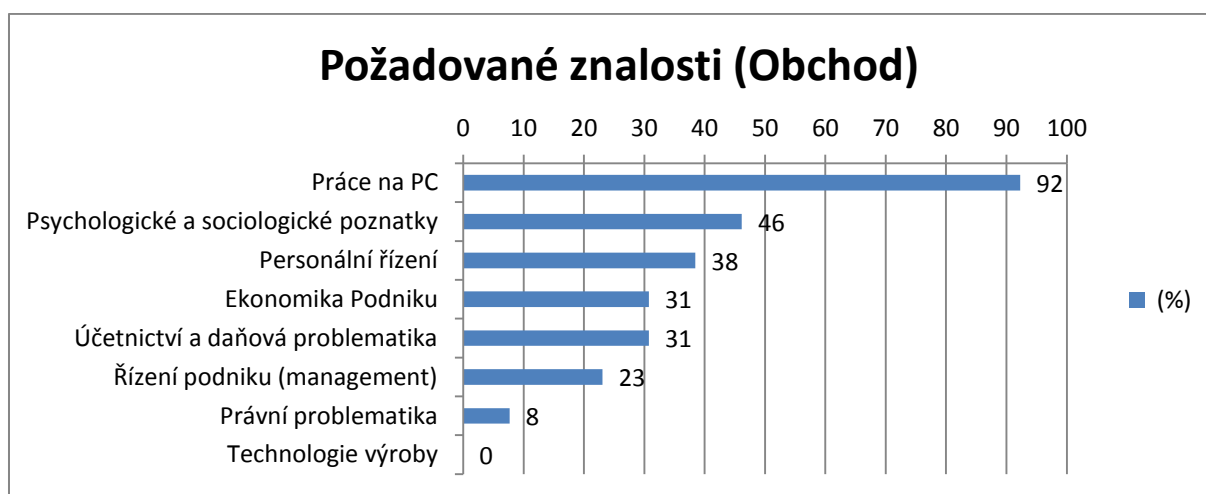
Z předcházející tabulky a grafu je zřejmé že zaměstnavatelé nejvíce požadují znalost práce na PC (97%). Následují pak znalosti řízení podniku (management), účetnictví a daňová problematika, psychologické a sociologické poznatky (32%). Jako nejméně důležité požadují respondenti znalosti z technologie výroby (7%).

4.1.1.2 Požadované znalosti v obchodě

Tab. 2: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání v obchodě

Požadované znalosti (obchod)	(%)
Práce na PC	92
Psychologické a sociologické poznatky	46
Personální řízení	38
Ekonomika Podniku	31
Účetnictví a daňová problematika	31
Řízení podniku (management)	23
Právní problematika	8
Technologie výroby	0

Graf 2: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání v obchodě



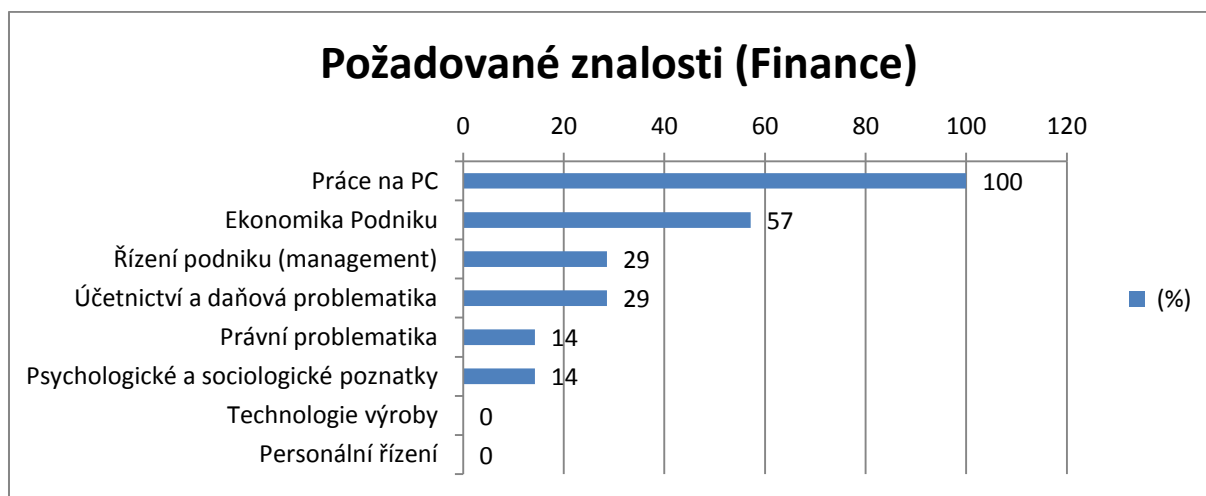
Respondenti působící v obchodě, jako nejdůležitější znalost označili práci na PC (92%). Následně pak psychologické a sociologické poznatky (46%) a personální řízení (38%). Za nejméně důležité pak považují znalosti technologie výroby (0%).

4.1.1.3 Požadované znalosti ve finančnictví

Tab. 3: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání ve finančnictví

Požadované znalosti (Finance)	(%)
Práce na PC	100
Ekonomika Podniku	57
Řízení podniku (management)	29
Účetnictví a daňová problematika	29
Právní problematika	14
Psychologické a sociologické poznatky	14
Technologie výroby	0
Personální řízení	0

Graf 3: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání ve finančnictví



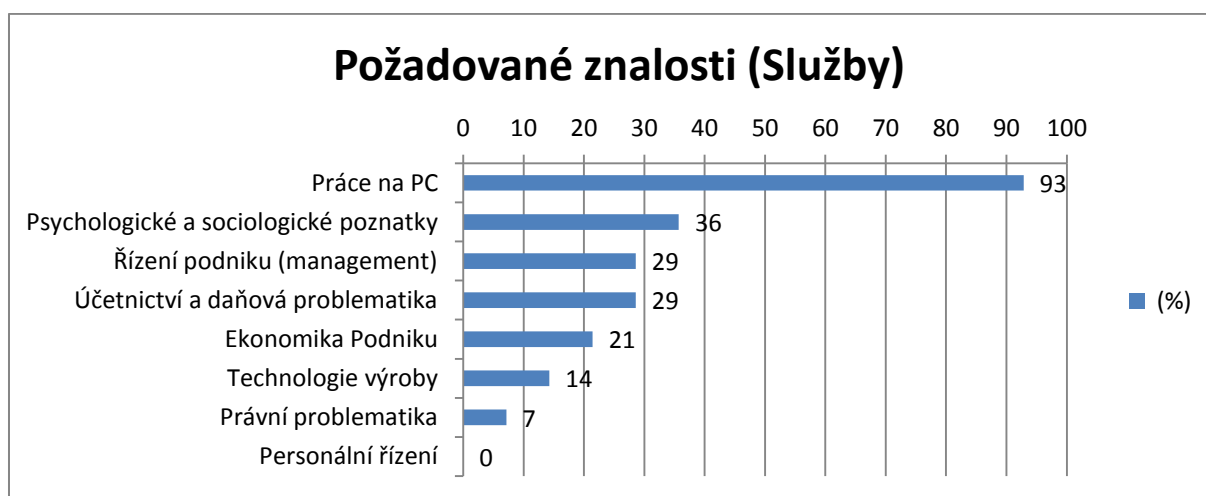
Ve finanční sféře požadují zaměstnavatelé nejvíce práci na PC (100%), dále pak ekonomiku podniku (57%), řízení podniku (management), účetnictví a daňovou problematik (29%). Nejméně pak požadují technologii výroby a personální řízení (0%).

4.1.1.4 Požadované znalosti ve službách

Tab. 4: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání ve službách

Požadované znalosti (Služby)	(%)
Práce na PC	93
Psychologické a sociologické poznatky	36
Řízení podniku (management)	29
Účetnictví a daňová problematika	29
Ekonomika Podniku	21
Technologie výroby	14
Právní problematika	7
Personální řízení	0

Graf 4: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání ve službách



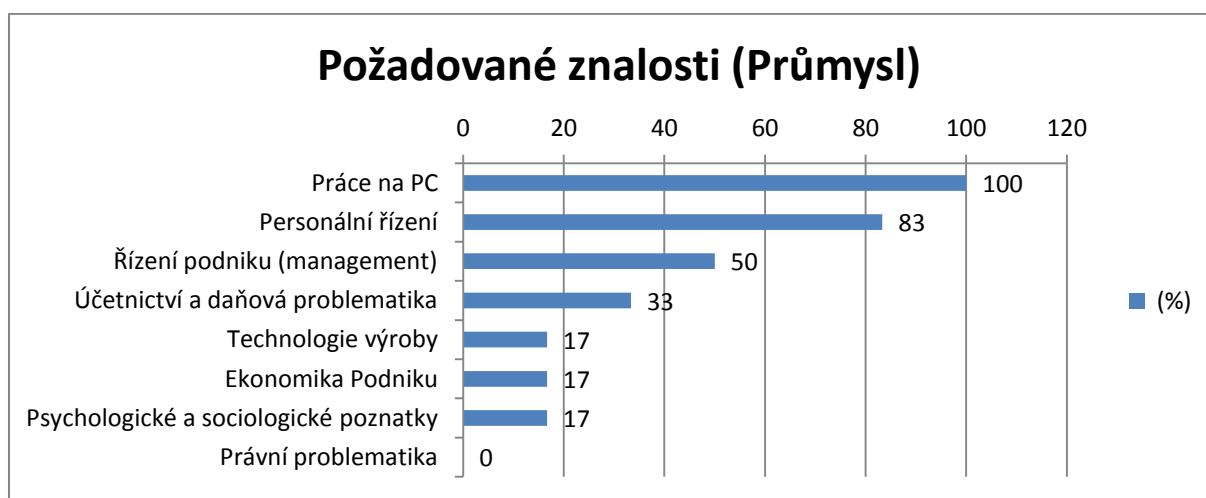
Jak je patrné z předchozí tabulky a grafu, tak zaměstnavatelé působící v oblasti služeb nejvíce po uchazečích o zaměstnání požadují znalosti práce na PC (93%). Následují pak znalosti psychologické a sociologické (36%), řízení podniku (management) a účetnictví a daňová problematika (29%). Na druhou stranu nejméně požadují znalosti personálního řízení (0%).

4.1.1.5 Požadované znalosti v průmyslu

Tab. 5: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání v průmyslu

Požadované znalosti (Průmysl)	(%)
Práce na PC	100
Personální řízení	83
Řízení podniku (management)	50
Účetnictví a daňová problematika	33
Technologie výroby	17
Ekonomika Podniku	17
Psychologické a sociologické poznatky	17
Právní problematika	0

Graf 5: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání v průmyslu



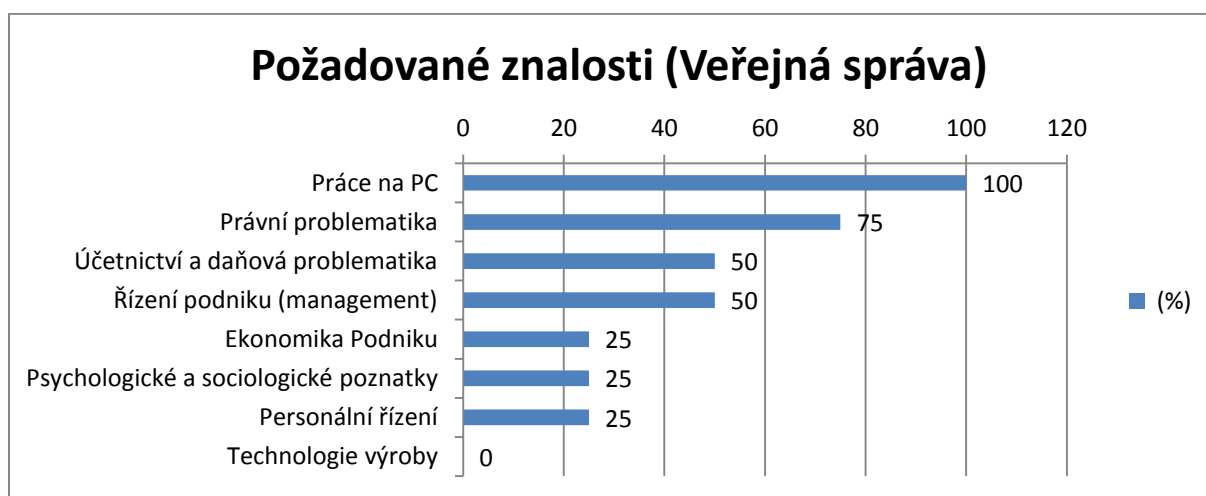
V průmyslové výrobě respondenti nejvíce požadují znalost práce na PC (100%), dále pak personální řízení (83%) a řízení podniku (management) (50%). Naopak nejméně důležité jsou pro ně znalosti právní problematiky (0%)

4.1.1.6 Požadované znalosti ve veřejné správě

Tab. 6: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání ve veřejné správě

Požadované znalosti (Veřejná správa)	(%)
Práce na PC	100
Právní problematika	75
Účetnictví a daňová problematika	50
Řízení podniku (management)	50
Ekonomika Podniku	25
Psychologické a sociologické poznatky	25
Personální řízení	25
Technologie výroby	0

Graf 6: Znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání ve veřejné správě



Respondenti působící ve veřejné správě po uchazečích o zaměstnání nejvíce požadují znalost práce na PC (100%), následují pak znalosti právní problematiky (75%), znalost účetnictví a daňové problematiky a řízení podniku management (50%). Za nejméně důležité pak označují znalosti z technologie výroby (0%).

4.1.2 Požadované jazykové znalosti

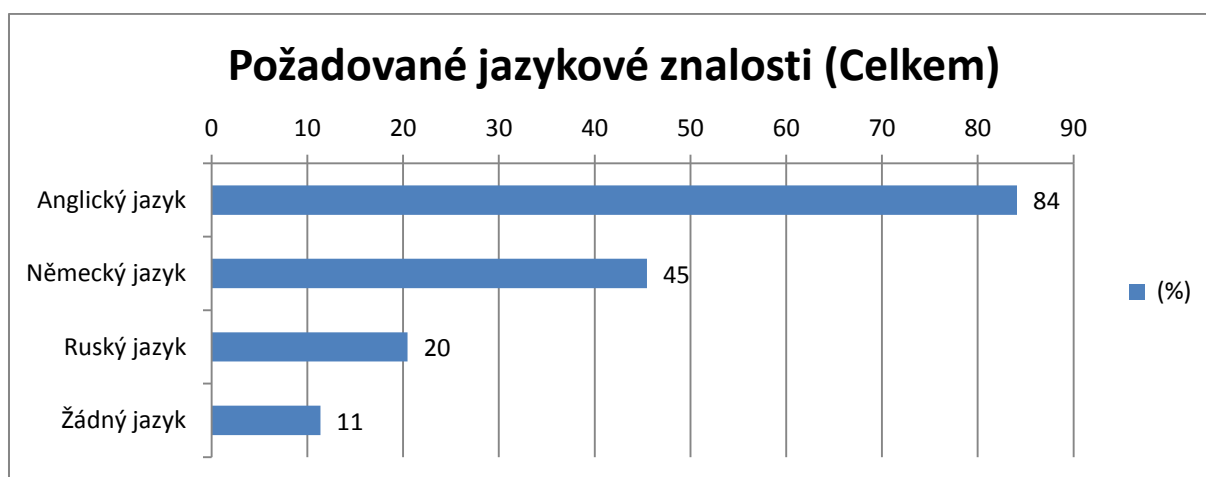
V následujících tabulkách a grafech je znázorněno, jaké zaměstnavatelé požadují jazykové znalosti po uchazečích o zaměstnání. Respondenti mohli zvolit více možností.

4.1.2.1 Požadované jazykové znalosti ve všech odvětvích

Tab. 7: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání

Požadované jazyky (Celkem)	(%)
Anglický jazyk	84
Německý jazyk	45
Ruský jazyk	20
Žádný jazyk	11

Graf 7: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání



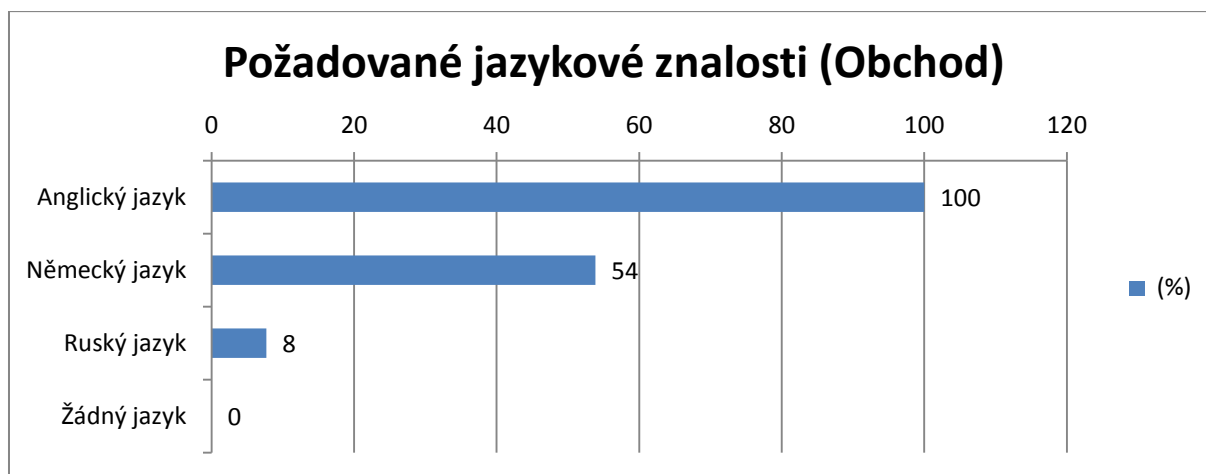
Respondenti napříč všemi odvětvími uvedli, že nejvíce požadují anglický jazyk (84%), dále pak jazyk německý (45%), ruský (20%) a žádný jazyk (11%).

4.1.2.2 Požadované jazykové znalosti v obchodě

Tab. 8: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání v obchodní sféře

Požadované jazyky (Obchod)	(%)
Anglický jazyk	100
Německý jazyk	54
Ruský jazyk	8
Žádný jazyk	0

Graf 8: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání v obchodní sféře



Zaměstnavatelé působící v obchodní sféře nejvíce požadují anglický jazyk (100%), dále pak německý jazyk (54%), ruský jazyk (8%) a žádný jazyk (0%).

4.1.2.3 Požadované jazykové znalosti ve finančnictví

Tab. 9: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání ve finanční sféře

Požadované jazyky (Finance)	(%)
Anglický jazyk	100
Německý jazyk	14
Ruský jazyk	14
Žádný jazyk	0

Graf 9: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání ve finanční sféře



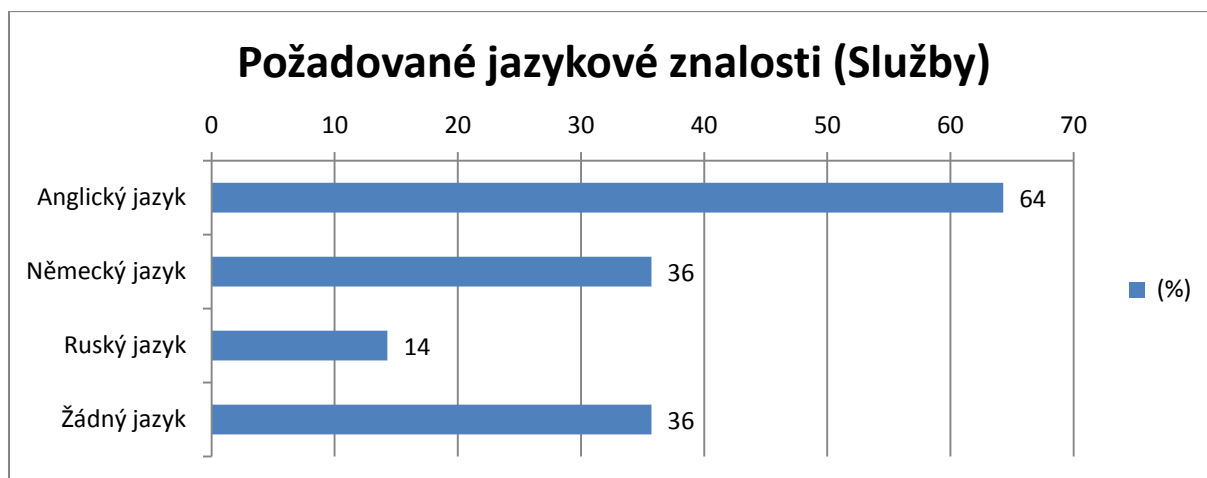
Ve finančním sektoru je podle respondentů nejvíce požadovaný jazyk anglický (100%), dále pak shodně ruský a německý jazyk (14%) a žádný jazyk (0%).

4.1.2.4 Požadované jazykové znalosti ve službách

Tab. 10: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání v sektoru služeb

Požadované jazyky (Služby)	(%)
Anglický jazyk	64
Německý jazyk	36
Ruský jazyk	14
Žádný jazyk	36

Graf 10: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání v sektoru služeb



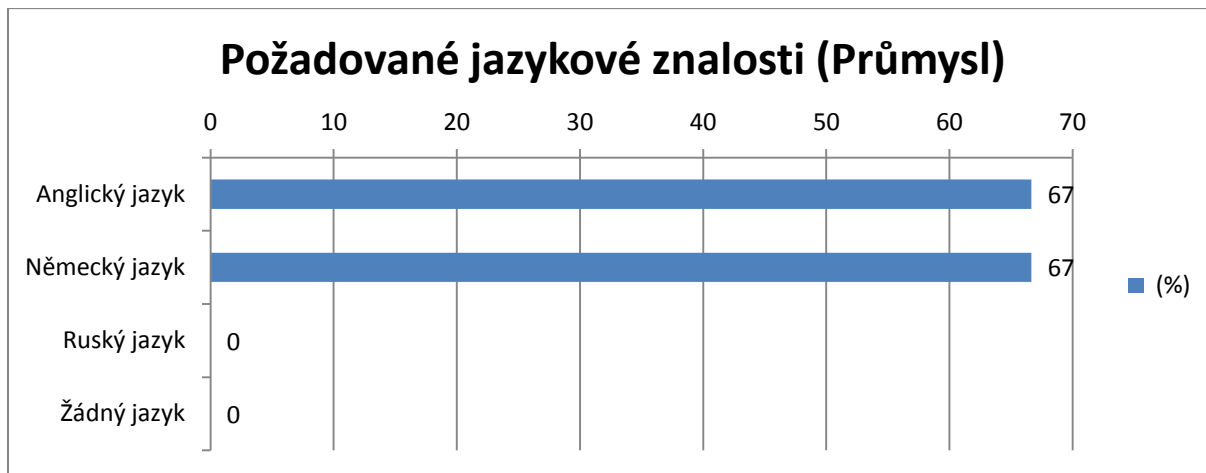
Zaměstnavatelé v sektoru služeb uvedli, že nejvíce požadují znalost anglického jazyka (64%), následuje pak jazyk německý (36%) a ruský jazyk (14%). Žádný jazyk pak nepožaduje 36% respondentů.

4.1.2.5 Požadované jazykové znalosti v průmyslu

Tab. 11: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání v průmyslové výrobě

Požadované jazyky (Průmysl)	(%)
Anglický jazyk	67
Německý jazyk	67
Ruský jazyk	0
Žádný jazyk	0

Graf 11: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání v průmyslové výrobě



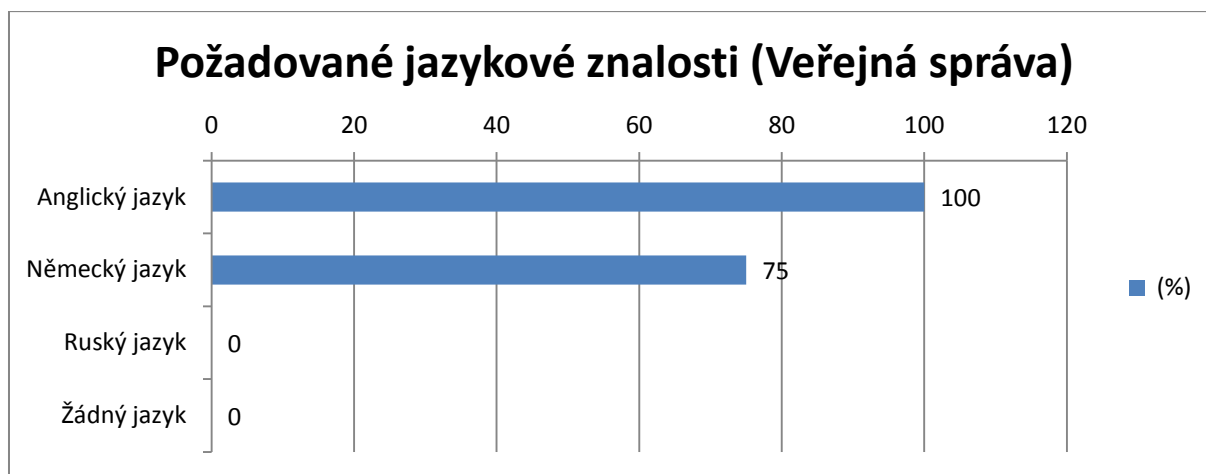
Dotazovaní respondenti z průmyslového sektoru požadují shodně jazyk anglický a německý (67%).

4.1.2.6 Požadované jazykové znalosti ve veřejné správě

Tab. 12: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání ve veřejné správě

Požadované jazyky (Veřejná správa)	(%)
Anglický jazyk	100
Německý jazyk	75
Ruský jazyk	0
Žádný jazyk	0

Graf 12: Jazykové znalosti, které zaměstnavatelé požadují po uchazečích o zaměstnání ve veřejné správě



Ve veřejné správě je nejvíce požadován anglický jazyk (100%). Následuje jazyk německý (75%), ruský jazyk a žádný jazyk (0%).

4.1.3 Prioritní znalosti manažera získané studiem

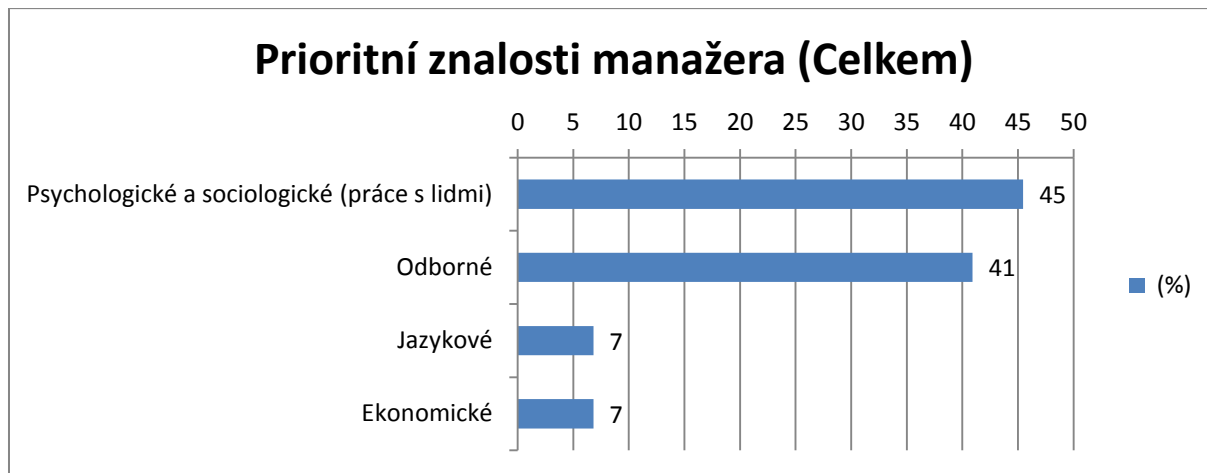
V následujících tabulkách a grafech je znázorněno jaké manažerské znalosti získané studiem, považují respondenti z řad zaměstnavatelů za prioritní. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

4.1.3.1 Prioritní znalosti manažera získané studiem ve všech odvětvích

Tab. 13: Manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní napříč všemi odvětvími

Prioritní znalosti manažera (Celkem)	(%)
Psychologické a sociologické (práce s lidmi)	45
Odborné	41
Jazykové	7
Ekonomické	7

Graf 13: Manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní napříč všemi odvětvími



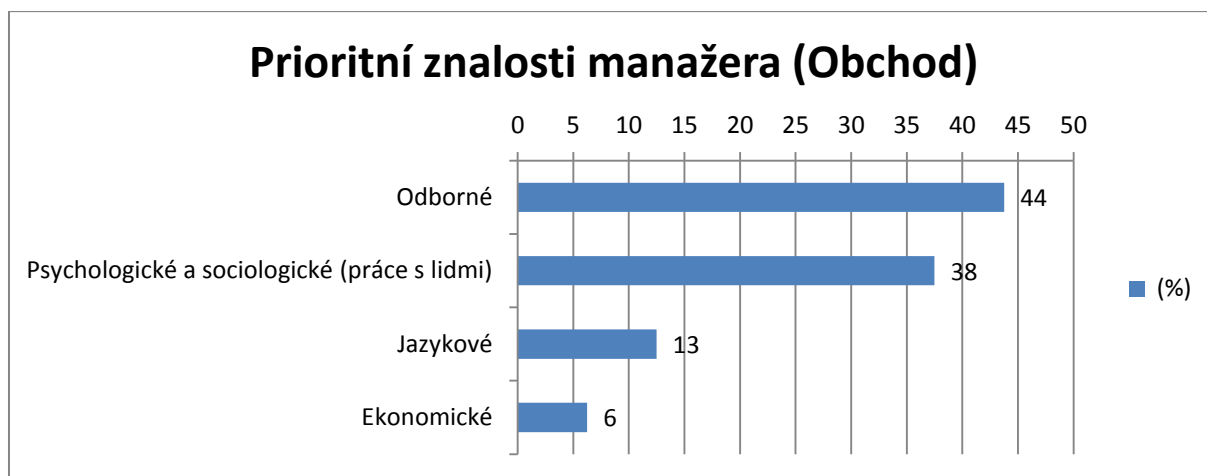
Zaměstnavatelé napříč všemi odvětvími uvedli jako nejvíce důležité manažerské znalosti získané studiem psychologické a sociologické znalosti (práce s lidmi) (45%), následují pak znalosti odborné (41%), jazykové (7%) a ekonomické (7%).

4.1.3.2 Prioritní znalosti manažera získané studiem v obchodě

Tab. 14: manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní v obchodní sféře

Prioritní znalosti manažera (Obchod)	(%)
Odborné	44
Psychologické a sociologické (práce s lidmi)	38
Jazykové	13
Ekonomické	6

Graf 14: Manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní v obchodní sféře



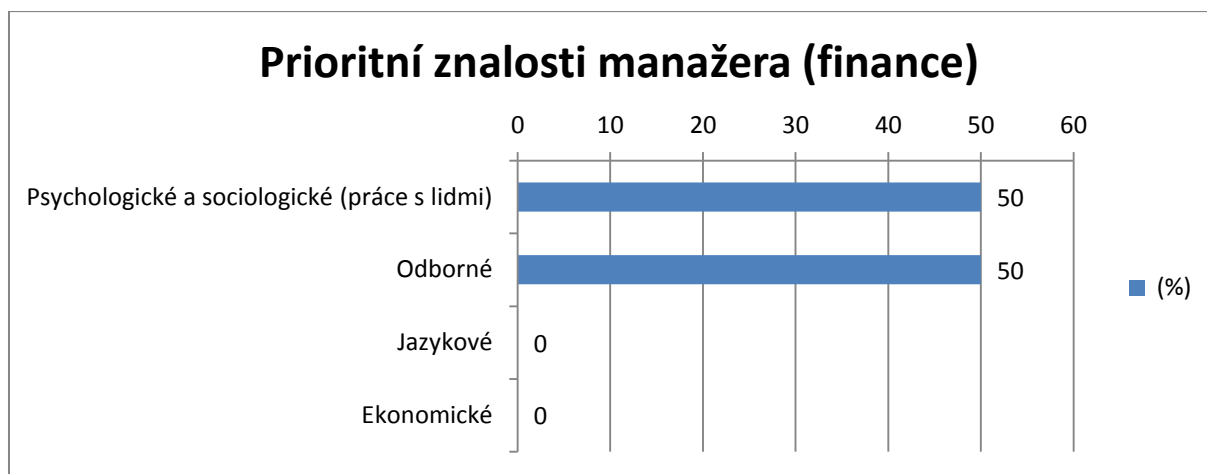
Respondenti z působící v obchodě uvedli, že jsou pro ně nejvíce prioritní manažerské znalosti získané studiem odborné znalosti (44%), dále pak psychologické a sociologické znalosti (práce s lidmi) (38%), jazykové znalosti (13%). Na posledním místě se pak umístili znalosti ekonomické (6%).

4.1.3.3 Prioritní znalosti manažera získané studiem ve finančnictví

Tab. 15: Manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní ve finanční sféře

Prioritní znalosti manažera (finance)	(%)
Psychologické a sociologické (práce s lidmi)	50
Odborné	50
Jazykové	0
Ekonomické	0

Graf 15: Manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní ve finanční sféře



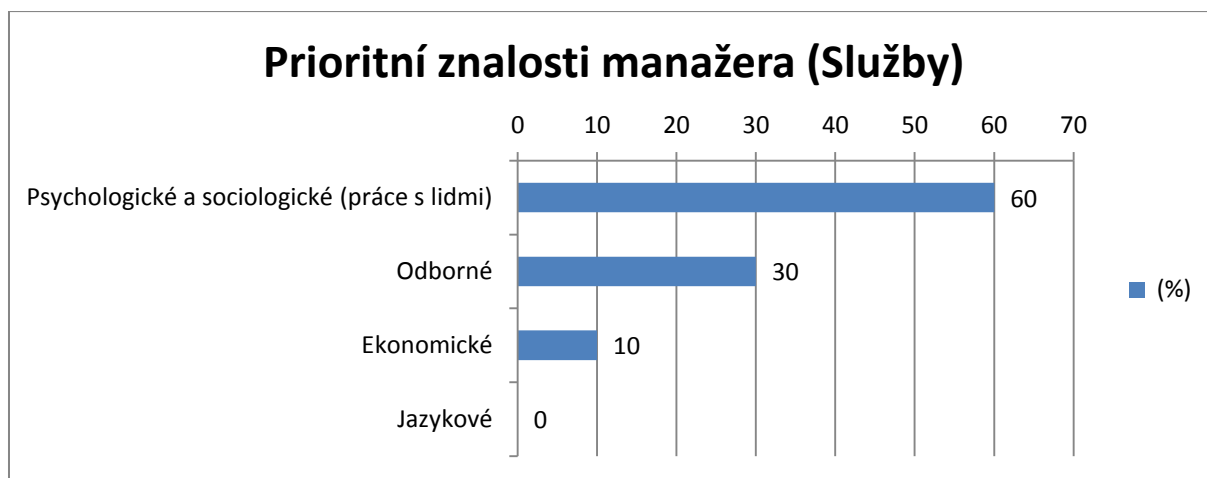
Respondenti z finančního rezortu považují za nejvíce prioritní manažerské znalosti získané studiem shodně psychologické a sociologické znalosti (práce s lidmi) a odborné (50%).

4.1.3.4 Prioritní znalosti manažera získané studiem ve službách

Tab. 16: Manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní v sektoru služeb

Prioritní znalosti manažera (Služby)	(%)
Psychologické a sociologické (práce s lidmi)	60
Odborné	30
Ekonomické	10
Jazykové	0

Graf 16: Manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní v sektoru služeb



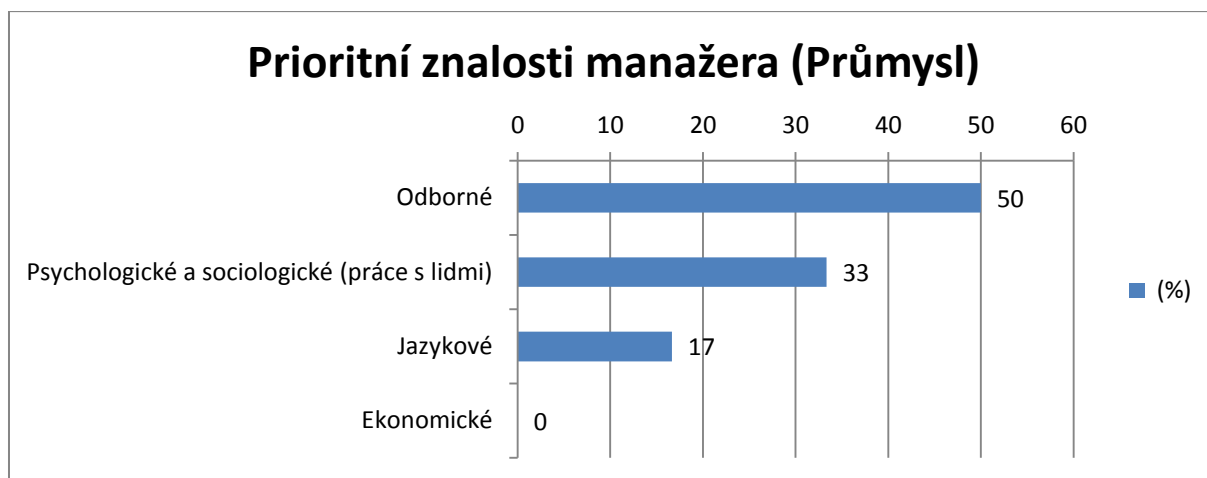
Ve službách považují respondenti z řad zaměstnavatelů za nejvíce prioritní znalosti manažera získané studiem psychologické a sociologické znalosti (práce s lidmi) (60%), dále pak znalosti odborné (30%), ekonomické (10%) a jazykové (0%).

4.1.3.5 Prioritní znalosti manažera získané studiem v průmyslu

Tab. 17: manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní v průmyslovém sektoru

Prioritní znalosti manažera (Průmysl)	(%)
Odborné	50
Psychologické a sociologické (práce s lidmi)	33
Jazykové	17
Ekonomické	0

Graf 17: Manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní v průmyslovém sektoru



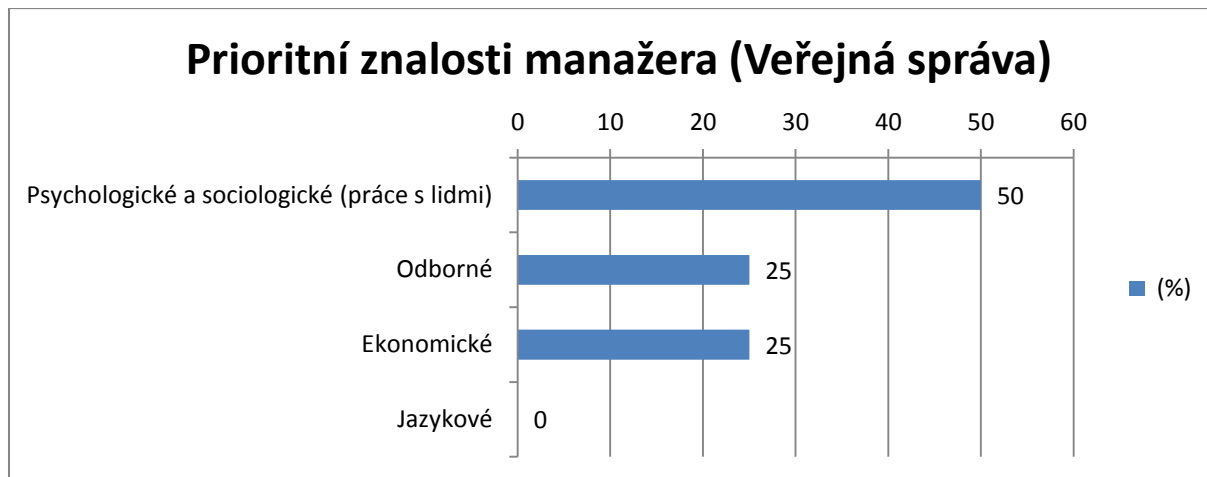
V průmyslovém sektoru jsou považovány za nejvíce prioritní manažerské znalosti získané studiem odborné znalosti (50%), následují pak znalosti psychologické a sociologické (práce s lidmi) (33%), jazykové (17%) a ekonomické (0%).

4.1.3.6 Prioritní znalosti manažera získané studiem ve státní správě

Tab. 18: Manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní ve veřejné správě

Prioritní znalosti manažera (Veřejná správa)	(%)
Psychologické a sociologické (práce s lidmi)	50
Odborné	25
Ekonomické	25
Jazykové	0

Graf 18: Manažerské znalosti získané studiem, které zaměstnavatelé považují za prioritní ve veřejné správě



Respondenti působící ve veřejné správě považují za nejvíce prioritní manažerské znalosti získané studiem znalosti psychologické a sociologické (práce s lidmi) (50%), dále pak shodně odborné a ekonomické znalosti (25%), jazykové znalosti (0%).

4.1.4 Ochota přijímat čerstvé absolventy

V následujících tabulkách je znázorněno, zda jsou respondenti z řad zaměstnavatelů ochotni přijímat čerstvé absolventy vysokých škol. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

4.1.4.1 Ochota přijímat čerstvé absolventy ve všech odvětvích

Tab. 19: Ochota zaměstnavatelů přijímat čerstvé absolventy vysokých škol napříč všemi odvětvími

Ochota přijímat čerstvé absolventy (Celkem)	(%)
Ano	70
Ne	30

Respondenti z řad zaměstnavatelů působící napříč všemi odvětvími uvádí, že jsou ochotni přijímat nové zaměstnance z řad čerstvých absolventů vysokých škol v 70%.

4.1.4.2 Ochota přijímat čerstvé absolventy v obchodě

Tab. 20: Ochota zaměstnavatelů přijímat čerstvé absolventy vysokých škol v obchodní sféře

Ochota přijímat čerstvé absolventy (Obchod)	(%)
Ano	75
Ne	25

Dotázaní respondenti z obchodní sféry uvedli, že jsou ochotni přijímat čerstvé absolventy vysokých škol v 75%.

4.1.4.3 Ochota přijímat čerstvé absolventy ve finančnictví

Tab. 21: Ochota zaměstnavatelů přijímat čerstvé absolventy vysokých škol ve finanční sféře

Ochota přijímat čerstvé absolventy (Finance)	(%)
Ano	75
Ne	25

Respondenti z finančního sektoru v 75% uvedlo, že jsou ochotni přijímat čerstvé absolventy vysokých škol.

4.1.4.4 Ochota přijímat čerstvé absolventy ve službách

Tab. 22: Ochota zaměstnavatelů přijímat čerstvé absolventy vysokých škol v sektoru služeb

Ochota přijímat čerstvé absolventy (Služby)	(%)
Ano	70
Ne	30

V sektoru služeb jsou dle dotázaných respondentů ochotni přijímat čerstvé absolventy vysokých škol z 75%.

4.1.4.5 Ochota přijímat čerstvé absolventy v průmyslu

Tab. 23: Ochota zaměstnavatelů přijímat čerstvé absolventy vysokých škol v průmyslové sféře

Ochota přijímat čerstvé absolventy (Průmysl)	(%)
Ano	50
Ne	50

Z dotázaných respondentů v oblasti průmyslu jich 50% uvedlo, že ochotně přijímají čerstvé absolventy vysokých škol.

4.1.4.6 Ochota přijímat čerstvé absolventy ve veřejné správě

Tab. 24: Ochota zaměstnavatelů přijímat čerstvé absolventy vysokých škol ve veřejné správě

Ochota přijímat čerstvé absolventy (Veřejná správa)	(%)
Ano	75
Ne	25

Podle oslovených respondentů působících ve veřejné správě, je ochota přijímat čerstvé absolventy vysokých škol 75%.

4.1.5 Preferovaná délka praxe

V následující tabulce a grafu je znázorněno, jakou délku praxe respondenti z řad zaměstnavatelů preferují. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

4.1.5.1 Preferovaná délka praxe ve všech odvětvích

Tab. 25: Délka praxe, kterou zaměstnavatelé preferují napříč všemi odvětvími

Preferovaná délka praxe (celkem)	(%)
Do 5 let praxe	100
5 až 10 let praxe	0
Nad 10 let praxe	0

Z předchozí tabulky je zřejmé že všichni dotázaní respondenti napříč všemi odvětvími uvedli preferovanou délku praxe do 5 let (100%).

4.1.6 Důraz kladený na studijní výsledky

V následujících tabulkách a grafech je znázorněno, zda dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů kladou důraz při výběru nových zaměstnanců na studijní výsledky absolventů vysokých škol. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

4.1.6.1 Důraz kladený na studijní výsledky ve všech odvětvích

Tab. 26: Kladený důraz na studijní výsledky u respondentů z oblasti zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími

Důraz kladený na studijní výsledky (Celkem)	(%)
Ano	20
Ne	80

Ze všech dotázaných respondentů napříč všemi obory jich 80% uvedlo, že nekladou žádný důraz na studijní výsledky absolventů vysokých škol.

4.1.6.2 Důraz kladený na studijní výsledky v obchodě

Tab. 27: Kladený důraz na studijní výsledky u respondentů z oblasti zaměstnavatelů ve sféře obchodu

Důraz kladený na studijní výsledky (Obchod)	(%)
Ano	19
Ne	81

V obchodním odvětví 81% respondentů uvedlo, že neklade důraz na studijní výsledky u absolventů vysokých škol.

4.1.6.3 Důraz kladený na studijní výsledky ve finančnictví

Tab. 28: Kladený důraz na studijní výsledky u respondentů z oblasti zaměstnavatelů ve finanční sféře

Důraz kladený na studijní výsledky (Finance)	(%)
Ano	0
Ne	100

Respondenti působící ve finanční sféře ve 100% uvedli, že nekladou žádný důraz na studijní výsledky absolventů vysokých škol.

4.1.6.4 Důraz kladený na studijní výsledky ve službách

Tab. 29: Kladený důraz na studijní výsledky u respondentů z oblasti zaměstnavatelů v oblasti služeb

Důraz kladený na studijní výsledky (Služby)	(%)
Ano	20
Ne	80

Z dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů jich 80% uvedlo, že nekladou důraz na studijní výsledky u absolventů vysokých škol.

4.1.6.5 Důraz kladený na studijní výsledky v průmyslu

Tab. 30: Kladený důraz na studijní výsledky u respondentů z oblasti zaměstnavatelů v oblasti průmyslu

Důraz kladený na studijní výsledky (Průmysl)	(%)
Ano	17
Ne	83

V oblasti průmyslu dotázaní respondenti uvedli, že kladou důraz na studijní výsledky absolventů vysokých škol v 17%.

4.1.6.6 Důraz kladený na studijní výsledky ve státní správě

Tab. 31: Kladený důraz na studijní výsledky u respondentů z oblasti zaměstnavatelů ve veřejné správě

Důraz kladený na studijní výsledky (Veřejná správa)	(%)
Ano	75
Ne	25

Z dotázaných respondentů z oblasti veřejné správy jich 75% uvedlo, že kladou důraz na studijní výsledky absolventů vysokých škol.

4.1.7 Vzdálenost bydliště od sídla společnosti

V následujících tabulkách je znázorněno, zda dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů kladou důraz na vzdálenost bydliště uchazečů o zaměstnání od sídla společnosti. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

4.1.7.1 Vzdálenost bydliště od sídla společnosti ve všech odvětvích

Tab. 32: Důraz zaměstnavatelů na vzdálenost bydliště uchazečů o zaměstnání od sídla společnosti napříč všemi odvětvími

Vzdálenost bydliště (Celkem)	(%)
Ano	34
Ne	66

Z řad zaměstnavatelů působící napříč všemi odvětvími jich 66% uvedlo, že nakladou důraz na vzdálenosti bydliště uchazečů o zaměstnání od sídla společnosti.

4.1.7.2 Vzdálenost bydliště od sídla společnosti v obchodě

Tab. 33: Důraz zaměstnavatelů na vzdálenost bydliště uchazečů o zaměstnání od sídla společnosti v obchodním sektoru

Vzdálenost bydliště (Obchod)	(%)
Ano	44
Ne	56

Z respondentů z obchodního sektoru jich 44% uvedlo, že klade důraz na vzdálenosti bydliště uchazečů od sídla společnosti.

4.1.7.3 Vzdálenost bydliště od sídla společnosti ve finančnictví

Tab. 34: Důraz zaměstnavatelů na vzdálenost bydliště uchazečů o zaměstnání od sídla společnosti ve finančním sektoru

Vzdálenost bydliště (Finance)	(%)
Ano	25
Ne	75

75% zaměstnavatelů ve finančnictví uvedlo, že neklade důraz na vzdálenosti bydliště uchazečů o zaměstnání od sídla společnosti.

4.1.7.4 Vzdálenost bydliště od sídla společnosti ve službách

Tab. 35: Důraz zaměstnavatelů na vzdálenost bydliště uchazečů o zaměstnání od sídla společnosti v sektoru služeb

Vzdálenost bydliště (Služby)	(%)
Ano	20
Ne	80

V sektoru služeb 80% respondentů z řad zaměstnavatelů uvedlo, že neklade důraz na vzdálenost bydliště uchazečů o zaměstnání od sídla společnosti.

4.1.7.5 Vzdálenost bydliště od sídla společnosti v průmyslu

Tab. 36: Důraz zaměstnavatelů na vzdálenost bydliště uchazečů o zaměstnání od sídla společnosti v sektoru průmyslu

Vzdálenost bydliště (Průmysl)	(%)
Ano	50
Ne	50

V oblasti průmyslu respondenti uvedli, že kladou důraz na vzdálenost bydliště uchazečů o zaměstnání od sídla společnosti v 50%.

4.1.7.6 Vzdálenost bydliště od sídla společnosti ve veřejné správě

Tab. 37: Důraz zaměstnavatelů na vzdálenost bydliště uchazečů o zaměstnání od sídla společnosti ve veřejné správě

Vzdálenost bydliště (Veřejná správa)	(%)
Ano	25
Ne	75

Ze všech respondentů působících ve veřejné správě jich 75% uvedlo, že neklade při výběru nových zaměstnanců důraz na vzdálenost jejich bydliště do sídla společnosti.

4.1.8 Důraz kladený na rodinný stav

V následujících tabulkách je znázorněno, zda zaměstnavatelé kladou důraz na rodinný stav uchazečů o zaměstnání. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

4.1.8.1 Důraz kladený na rodinný stav ve všech odvětvích

Tab. 38: Důraz kladený na rodinný stav u respondentů z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími

Důraz kladený na rodinný stav (Celkem)	(%)
Ano	20
Ne	80

Z respondentů napříč všemi odvětvími jich 80% uvedlo, že nekladou důraz na rodinný stav žadatelů o zaměstnání.

4.1.8.2 Důraz kladený na rodinný stav v obchodě

Tab. 39: Důraz kladený na rodinný stav u respondentů z řad zaměstnavatelů v obchodní sféře

Důraz kladený na rodinný stav (Obchod)	(%)
Ano	13
Ne	88

Z respondentů z řad zaměstnavatelů zabývajících se obchodem jich 88% uvedlo, že nekladou důraz na rodinný stav žadatelů o zaměstnání.

4.1.8.3 Důraz kladený na rodinný stav ve finančnictví

Tab. 40: Důraz kladený na rodinný stav u respondentů z řad zaměstnavatelů ve finanční sféře

Důraz kladený na rodinný stav (Finance)	(%)
Ano	0
Ne	100

Celých 100% respondentů z finanční sféry uvedlo, že nekladou vůbec žádný důraz na rodinný stav žadatelů o zaměstnání.

4.1.8.4 Důraz kladený na rodinný stav ve službách

Tab. 41: Důraz kladený na rodinný stav u respondentů z řad zaměstnavatelů ve sféře služeb

Důraz kladený na rodinný stav (Služby)	(%)
Ano	50
Ne	50

V sektoru služeb 50% dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů uvedlo, že kladou důraz na rodinný stav žadatelů o zaměstnání.

4.1.8.5 Důraz kladený na rodinný stav v průmyslu

Tab. 42: Důraz kladený na rodinný stav u respondentů z řad zaměstnavatelů v průmyslové sféře

Důraz kladený na rodinný stav (Průmysl)	(%)
Ano	17
Ne	83

Pouze 17% respondentů z řad zaměstnavatelů v průmyslové oblasti uvedlo, že kladou důraz na rodinný stav žadatelů o zaměstnání

4.1.8.6 Důraz kladený na rodinný stav ve veřejné správě

Tab. 43: Důraz kladený na rodinný stav u respondentů z řad zaměstnavatelů ve veřejné správě

Důraz kladený na rodinný stav (Veřejná správa)	(%)
Ano	25
Ne	75

Ze všech respondentů z řad zaměstnavatelů působících ve veřejné správě jich 75% uvedlo, že nekladou důraz na rodinný stav uchazečů o zaměstnání.

4.1.9 Preferovaný rodinný stav

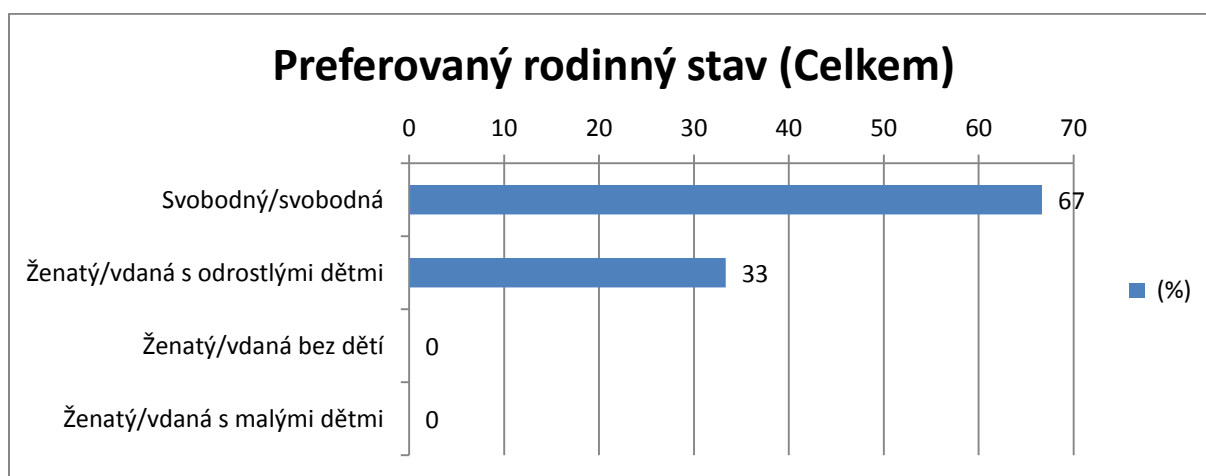
V následujících tabulkách a grafech je znázorněno, jaký rodinný stav žadatelů o zaměstnání respondenti z řad zaměstnavatelů preferují. Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, jejich předcházející odpověď byla, že kladou důraz na rodinný stav uchazečů o zaměstnání. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

4.1.9.1 Preferovaný rodinný stav ve všech odvětvích

Tab. 44: Rodinný stav, který dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u uchazečů o zaměstnání napříč všemi odvětvími

Preferovaný rodinný stav (Celkem)	(%)
Svobodný/svobodná	67
Ženatý/vdaná s odrostlými dětmi	33
Ženatý/vdaná bez dětí	0
Ženatý/vdaná s malými dětmi	0

Graf 19: Rodinný stav, který dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u uchazečů o zaměstnání napříč všemi odvětvími



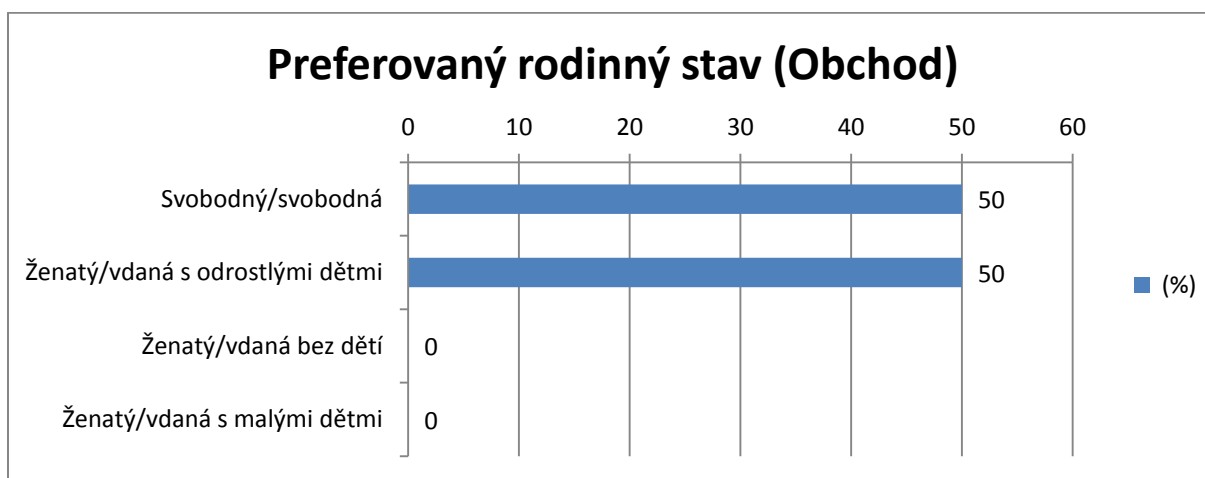
Respondenti z řad zaměstnavatelů v rámci všech odvětví v 67% uvedli, že jejich nejvíce preferovaný rodinný stav při výběru zaměstnanců je svobodný/svobodná. Zbývajících 33% respondentů uvedlo stav ženatý/vdaná s odrostlými dětmi.

4.1.9.2 Preferovaný rodinný stav v obchodě

Tab. 45: Rodinný stav, který dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u uchazečů o zaměstnání v obchodní sféře

Preferovaný rodinný stav (Obchod)	(%)
Svobodný/svobodná	50
Ženatý/vdaná s odrostlými dětmi	50
Ženatý/vdaná bez dětí	0
Ženatý/vdaná s malými dětmi	0

Graf 20: Rodinný stav, který dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u uchazečů o zaměstnání v obchodní sféře



V obchodním sektoru je podle oslovených respondentů shodně preferovaný stav svobodný/svobodná (50%) a ženatý/vdaná s odrostlými dětmi (50%.)

4.1.9.3 Preferovaný rodinný stav ve finančnictví

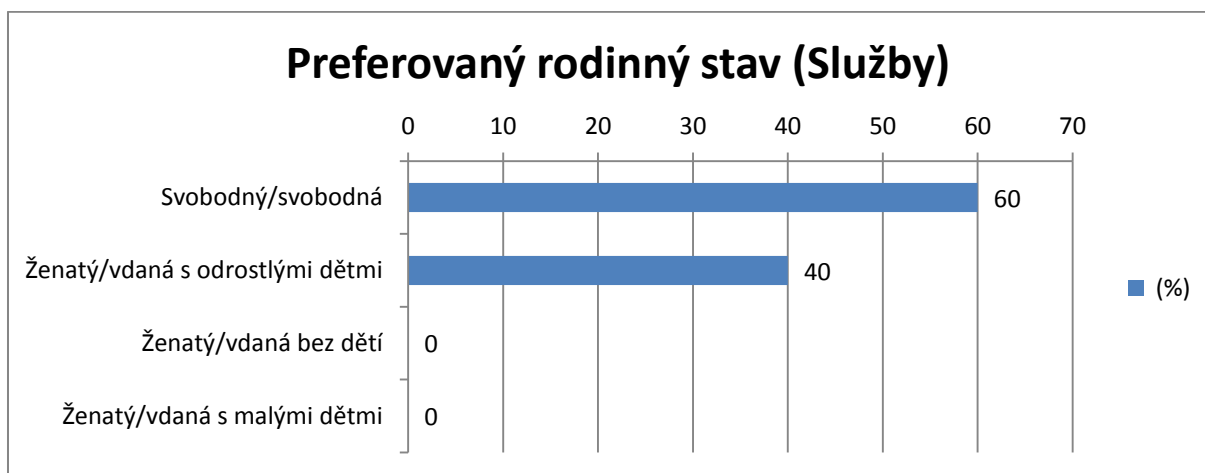
Žádný respondent z řad zaměstnavatelů ve finanční sféře neklade žádný důraz na rodinný stav uchazečů o zaměstnání, viz předchozí otázka a tabulka 46, proto pro ně není žádný rodinný stav preferovaný.

4.1.9.4 Preferovaný rodinný stav ve službách

Tab. 46: Rodinný stav, který dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u uchazečů o zaměstnání v sektoru služeb

Preferovaný rodinný stav (Služby)	(%)
Svobodný/svobodná	60
Ženatý/vdaná s odrostlými dětmi	40
Ženatý/vdaná bez dětí	0
Ženatý/vdaná s malými dětmi	0

Graf 21: Rodinný stav, který dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u uchazečů o zaměstnání v sektoru služeb



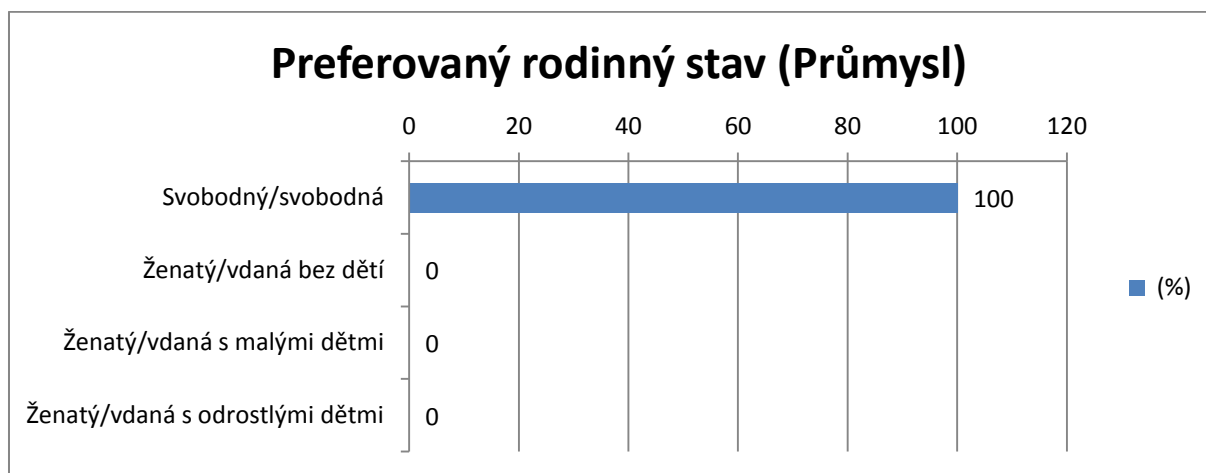
V sektoru služeb 60% respondentů z řad zaměstnavatelů uvedlo jako nejvíce preferovaný rodinný stav svobodný/svobodná. Zbývajících 40% respondentů pak preferuje stav ženatý/vdaná s odrostlými dětmi.

4.1.9.5 Preferovaný rodinný stav v průmyslu

Tab. 47: Rodinný stav, který dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u uchazečů o zaměstnání v průmyslovém sektoru

Preferovaný rodinný stav (Průmysl)	(%)
Svobodný/svobodná	100
Ženatý/vdaná bez dětí	0
Ženatý/vdaná s malými dětmi	0
Ženatý/vdaná s odrostlými dětmi	0

Graf 22: Rodinný stav, který dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u uchazečů o zaměstnání v průmyslovém sektoru



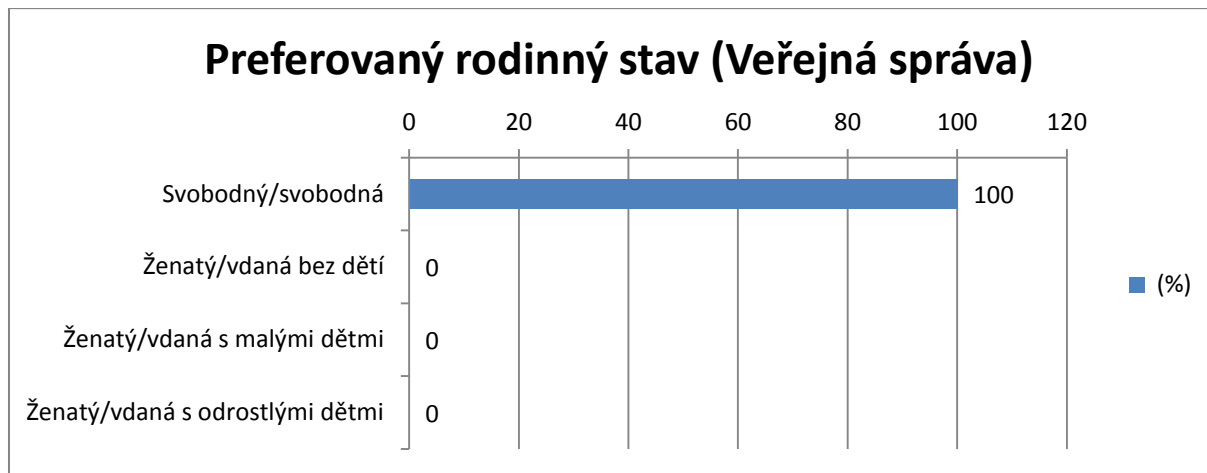
Celých 100% respondentů z řad zaměstnavatelů jako nejvíce preferovaný rodinný stav uchazečů o zaměstnání uvedlo stav svobodný/svobodná.

4.1.9.6 Preferovaný rodinný stav ve státní správě

Tab. 48: Rodinný stav, který dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u uchazečů o zaměstnání ve veřejné správě

Preferovaný rodinný stav (Veřejná správa)	(%)
Svobodný/svobodná	100
Ženatý/vdaná bez dětí	0
Ženatý/vdaná s malými dětmi	0
Ženatý/vdaná s odrostlými dětmi	0

Graf 23: Rodinný stav, který dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u uchazečů o zaměstnání ve veřejné správě



Ve veřejné správě je dle dotázaných respondentů 100% preferován rodinný stav svobodný/svobodná

4.1.10 Preferovaný věk zaměstnanců

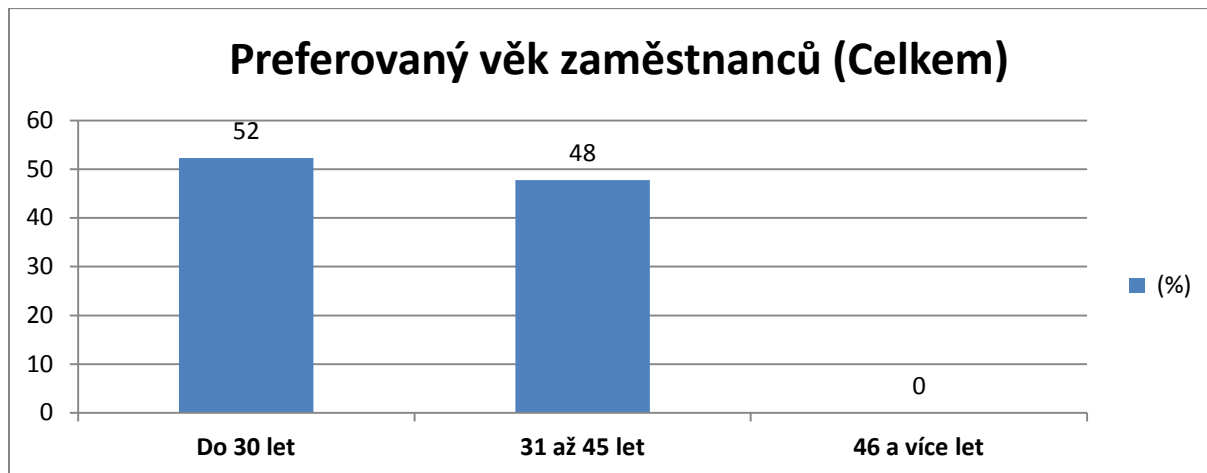
V následujících tabulkách a grafech je znázorněno, jaké věkové kategorie zaměstnanců jsou podle respondentů z řad zaměstnavatelů preferovány. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

4.1.10.1 Preferovaný věk zaměstnanců ve všech odvětvích

Tab. 49: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v rámci všech odvětví

Preferovaný věk zaměstnanců (Celkem)	(%)
Do 30 let	52
31 až 45 let	48
46 a více let	0

Graf 24: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v rámci všech odvětví



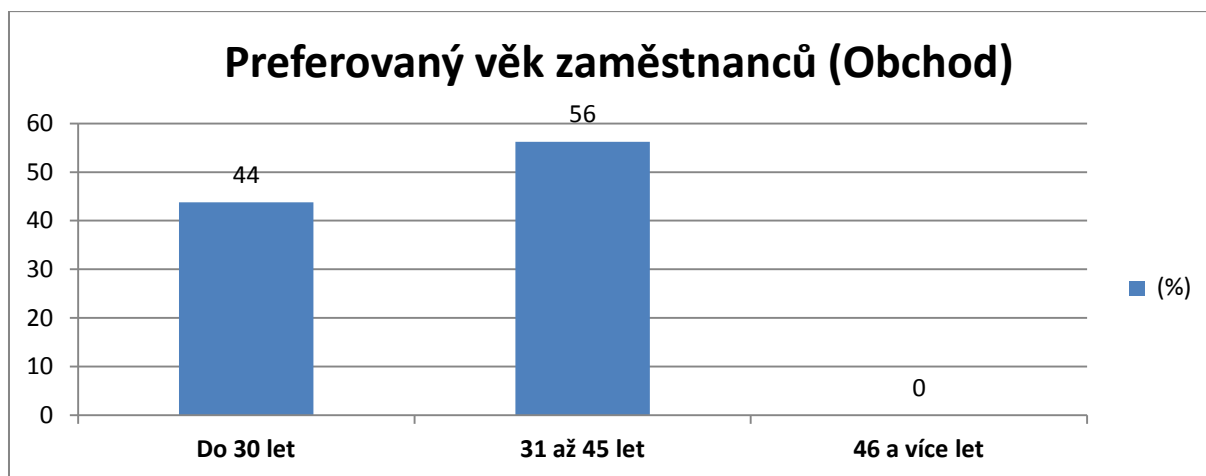
Respondenti z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími uvedli jako nejvíce preferovaný věk zaměstnanců rozmezí do 30 let (52%), následuje pak věkové rozhraní 31 až 45 let (48%)

4.1.10.2 Preferovaný věk zaměstnanců v obchodě

Tab. 50: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v obchodním sektoru

Preferovaný věk zaměstnanců (Obchod)
Do 30 let
31 až 45 let
46 a více let

Graf 25: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v obchodním sektoru



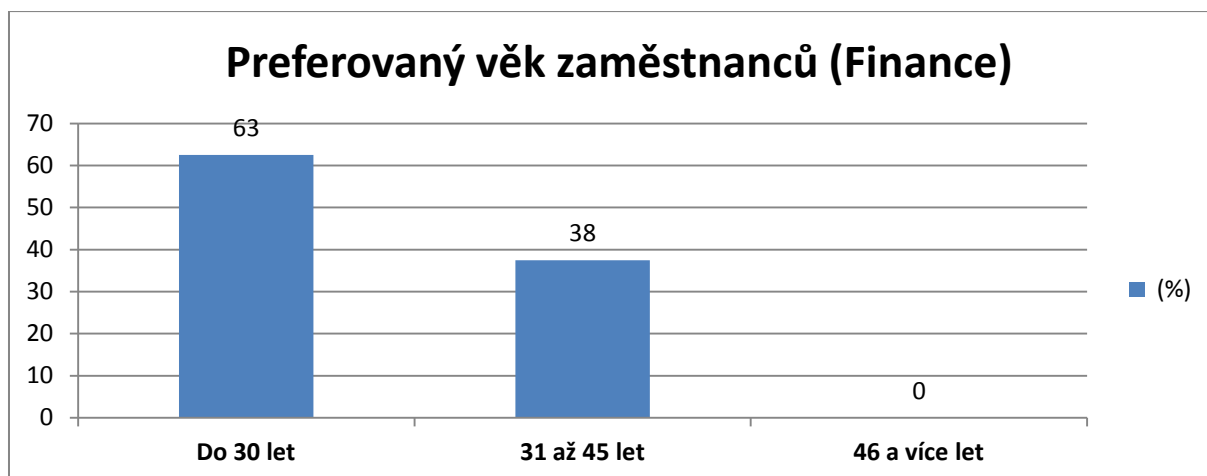
V obchodním sektoru uvedli dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů jako nejvíce preferované věkové rozmezí zaměstnanců 31 až 45 let (56%). Následuje pak věkové rozmezí do 30 let (44%).

4.1.10.3 Preferovaný věk zaměstnanců ve finančnictví

Tab. 51: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů ve finančním sektoru

Preferovaný věk zaměstnanců (Finance)	(%)
Do 30 let	63
31 až 45 let	38
46 a více let	0

Graf 26: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů ve finančním sektoru



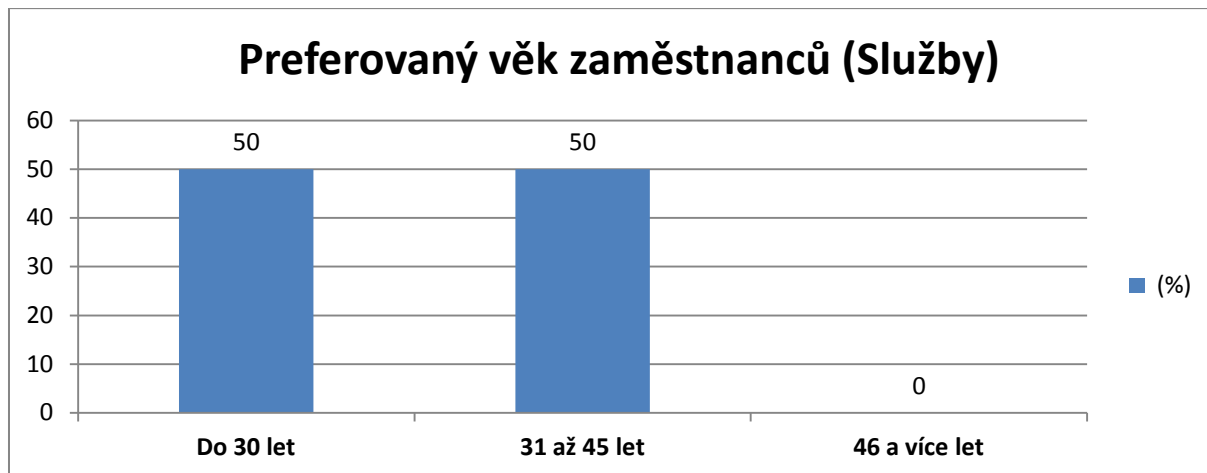
Dotázaní respondenti z finančního sektoru uvedli jako nejvíce preferovaný věk zaměstnanců v rozmezí do 30 let (63%). Věkové rozmezí 31 až 45 let pak preferovalo 38% dotázaných respondentů v tomto odvětví.

4.1.10.4 Preferovaný věk zaměstnanců ve službách

Tab. 52: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v sektoru služeb

Preferovaný věk zaměstnanců (Služby)	(%)
Do 30 let	50
31 až 45 let	50
46 a více let	0

Graf 27: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v sektoru služeb



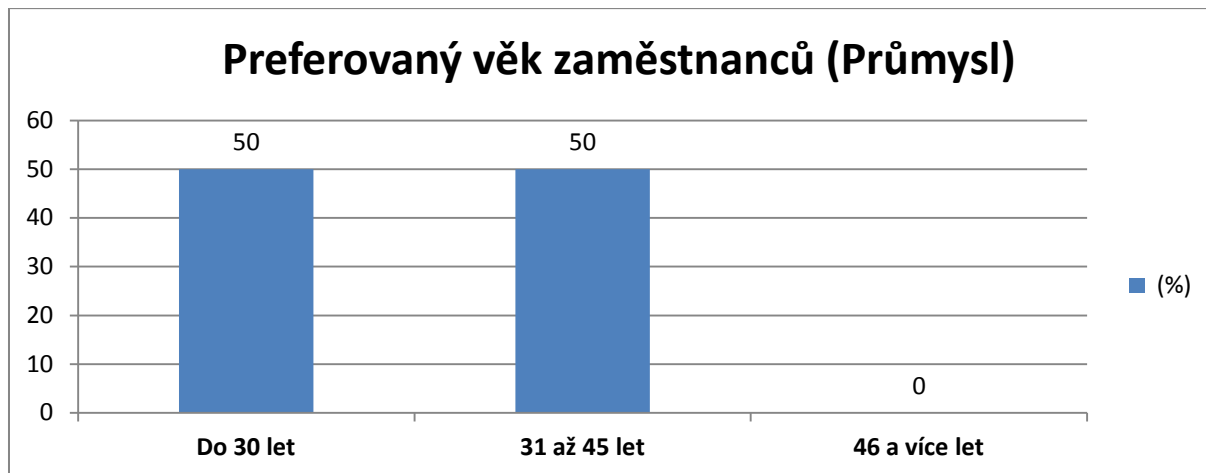
V sektoru služeb, jsou dle dotázaných respondentů shodně preferovány věkové skupiny do 30 let (50%) a 31 až 45 let (50%).

4.1.10.5 Preferovaný věk zaměstnanců v průmyslu

Tab. 53: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru

Preferovaný věk zaměstnanců (Průmysl)	(%)
Do 30 let	50
31 až 45 let	50
46 a více let	0

Graf 28: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru



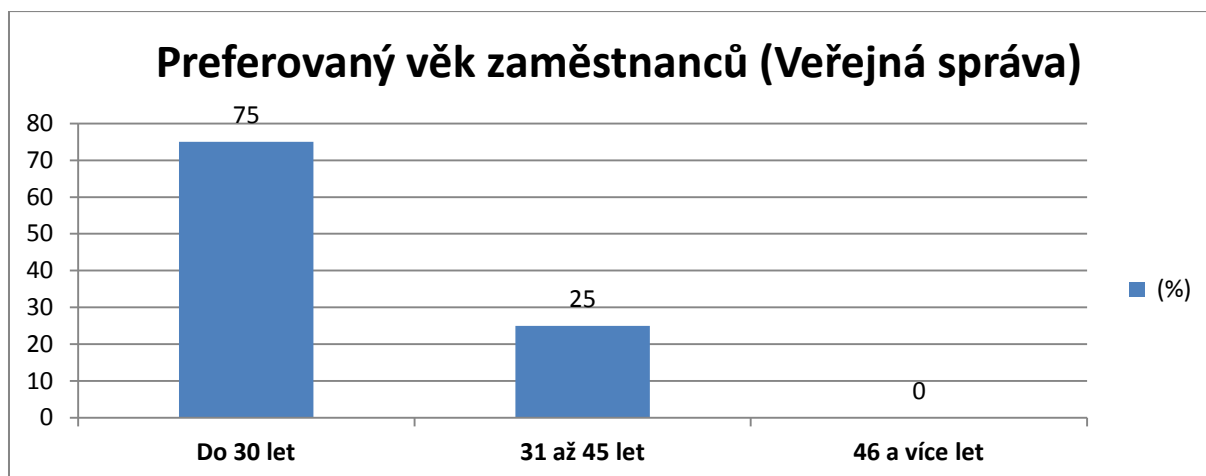
Respondenti z řad zaměstnavatelů působící v průmyslové oblasti označili shodně jako nejvíce preferované věkové skupiny zaměstnanců do 30 let (50%) a 31 až 45 let (50%).

4.1.10.6 Preferovaný věk zaměstnanců ve veřejné správě

Tab. 54: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů ve veřejné správě

Preferovaný věk zaměstnanců (Veřejná správa)	(%)
Do 30 let	75
31 až 45 let	25
46 a více let	0

Graf 29: Preferované věkové kategorie zaměstnanců, dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů ve veřejné správě



Ve veřejné správě je dle respondentů nejvíce preferovaný věk do 30 let (75%). Zbývající respondenti z tohoto oboru preferují věkovou skupinu 31 až 45 let (25%).

4.1.11 Zdroje pro získávání nových zaměstnanců

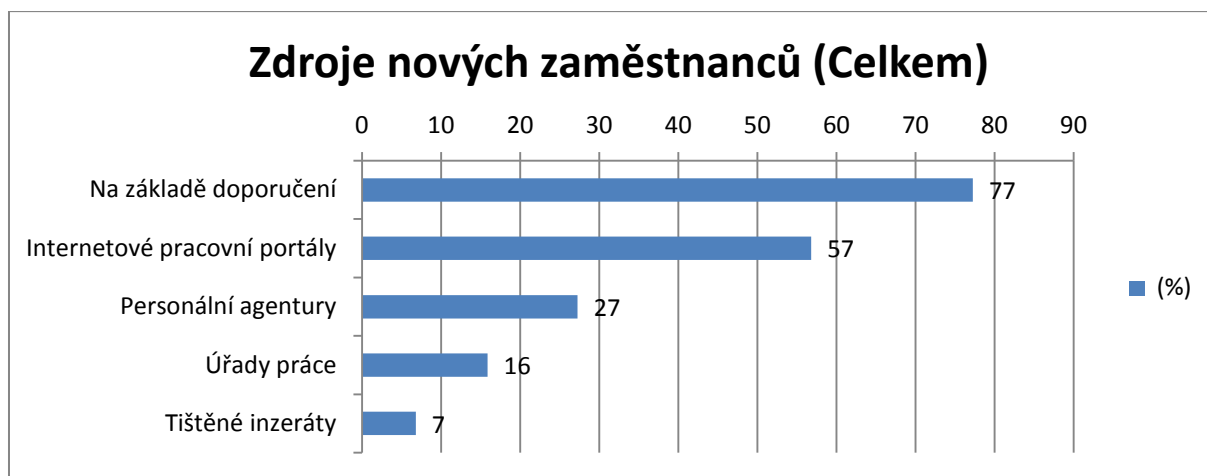
V následujících tabulkách a grafech je znázorněno, jaké zdroje pro získávání nových zaměstnanců se dle oslovených respondentů z řad zaměstnavatelů nejvíce používají. Respondenti mohli zvolit z více možností.

4.1.11.1 Zdroje pro získávání nových zaměstnanců ve všech odvětvích

Tab. 55: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími

Zdroje nových zaměstnanců (Celkem)	(%)
Na základě doporučení	77
Internetové pracovní portály	57
Personální agentury	27
Úřady práce	16
Tištěné inzeráty	7

Graf 30: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími



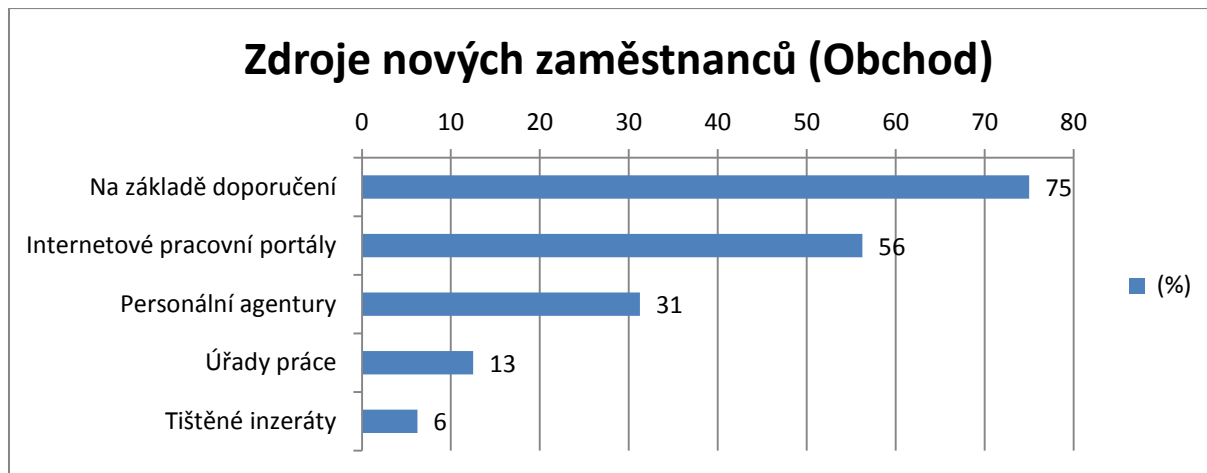
Respondenti z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími využívají nejvíce jako zdroj nových zaměstnanců doporučení (77%), dále pak internetové pracovní kanály (57%), personální agentury (27%), úřady práce (16%). Nejméně pak používají tištěné inzeráty (7%).

4.1.11.2 Zdroje získávání nových zaměstnanců v obchodě

Tab. 56: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v obchodní sféře

Zdroje nových zaměstnanců (Obchod)	(%)
Na základě doporučení	75
Internetové pracovní portály	56
Personální agentury	31
Úřady práce	13
Tištěné inzeráty	6

Graf 31: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v obchodní sféře



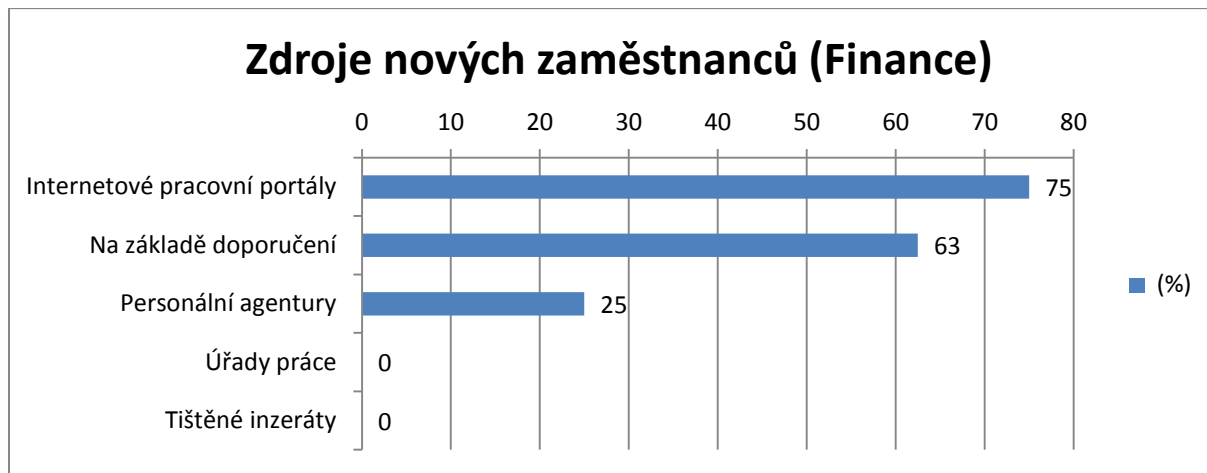
Podle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů je nejvíce používaným zdrojem nových zaměstnanců doporučení (75%), následují internetové pracovní portály (56%), personální agentury (31%), úřady práce (13%) a tištěné inzeráty (6%).

4.1.11.3 Zdroje získávání nových zaměstnanců ve finančnictví

Tab. 57: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů ve finanční sféře

Zdroje nových zaměstnanců (Finance)	(%)
Internetové pracovní portály	75
Na základě doporučení	63
Personální agentury	25
Úřady práce	0
Tištěné inzeráty	0

Graf 32: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů ve finanční sféře



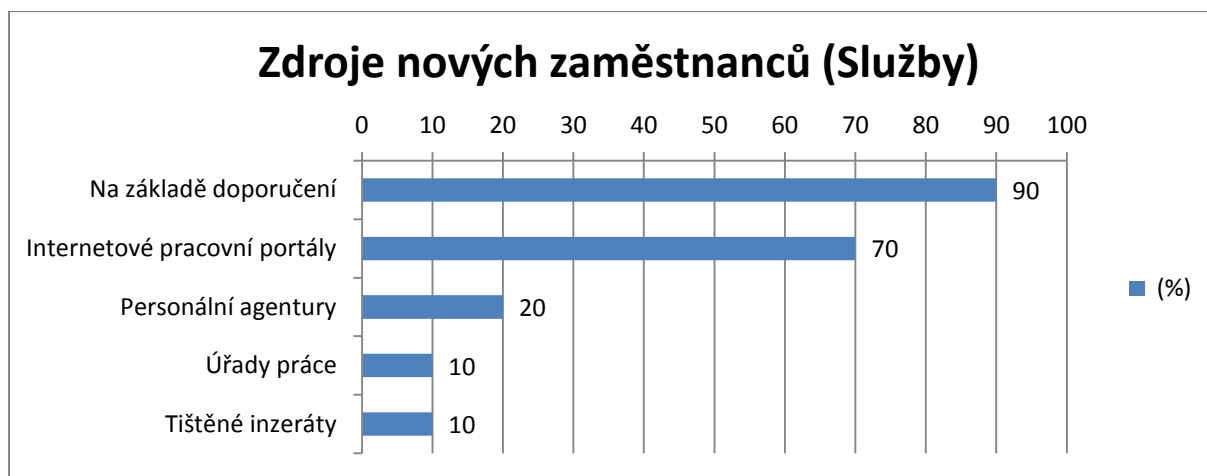
Nejvíce používaným zdrojem zaměstnanců ve finanční sféře jsou podle dotázaných zaměstnavatelů internetové pracovní portály (75%). Jako další zdroje pak uvádí doporučení (63%) a personální agentury (25%). Úřady práce a tištěné inzeráty podle dotázaných respondentů nepoužívají.

4.1.11.4 Zdroje získávání nových zaměstnanců ve službách

Tab. 58: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v sektoru služeb

Zdroje nových zaměstnanců (Služby)	(%)
Na základě doporučení	90
Internetové pracovní portály	70
Personální agentury	20
Úřady práce	10
Tištěné inzeráty	10

Graf 33: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v sektoru služeb



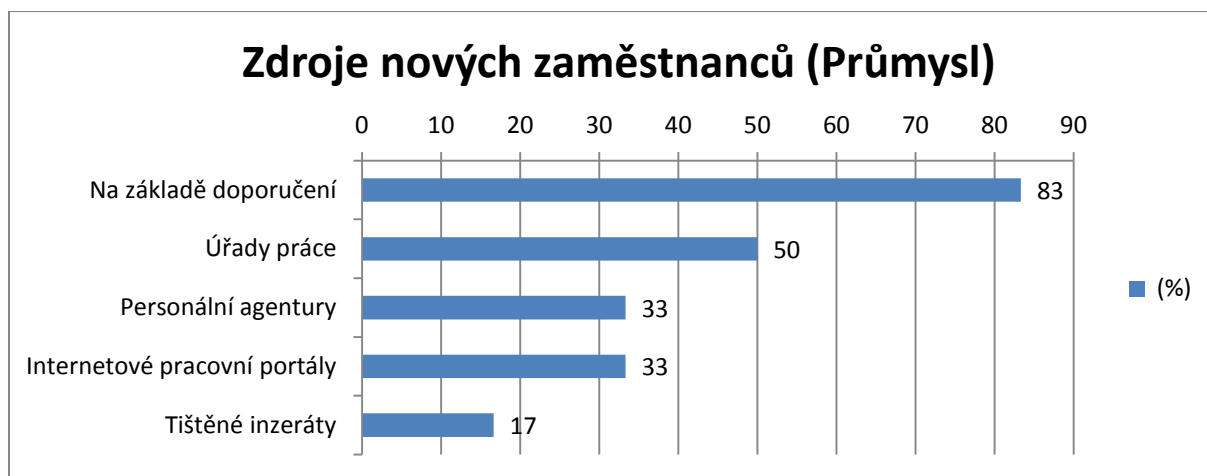
V sektoru služeb je podle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů nejvíce využívaný zdroj pro získávání nových zaměstnanců doporučení (90%). Následují pak internetové pracovní portály (70%), personální agentury (20%), úřady práce (10%) a tištěné inzeráty (10%).

4.1.11.5 Zdroje získávání nových zaměstnanců v průmyslu

Tab. 59: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru

Zdroje nových zaměstnanců (Průmysl)	(%)
Na základě doporučení	83
Úřady práce	50
Personální agentury	33
Internetové pracovní portály	33
Tištěné inzeráty	17

Graf 34: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru



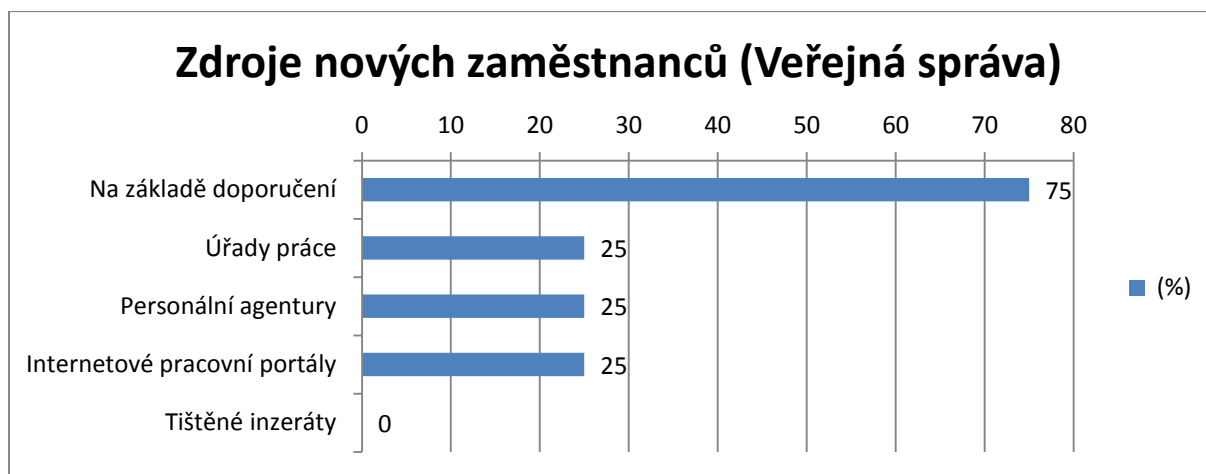
Dotázaní respondenti působící v průmyslovém sektoru uvedli, že pro ně nejvýznamnějším zdrojem získávání zaměstnanců je doporučení (83%), následují pak úřady práce (50%), personální agentury (33%), internetové pracovní portály (33%). Nejméně využívaným zdrojem jsou pro ně tištěné inzeráty (17%).

4.1.11.6 Zdroje získávání nových zaměstnanců ve státní správě

Tab. 60: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů ve veřejné správě

Zdroje nových zaměstnanců (Veřejná správa)	(%)
Na základě doporučení	75
Úřady práce	25
Personální agentury	25
Internetové pracovní portály	25
Tištěné inzeráty	0

Graf 35: Nejvíce používané zdroje pro získávání nových zaměstnanců dle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů ve veřejné správě



Dle dotázaných respondentů působících ve veřejné správě, je nejvýznamnějším zdrojem nových zaměstnanců doporučení (75%). Následující jsou úřady práce, personální agentury a internetové portály se shodnými 25%. Tištěné inzeráty se podle respondentů nevyužívají vůbec.

4.1.12 Zvyšování kvalifikace zaměstnanců

V následujících tabulkách je znázorněno, zda oslovení respondenti z řad zaměstnavatelů umožňují svým zaměstnancům zvyšování kvalifikace. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

4.1.12.1 Zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve všech odvětvích

Tab. 61: Možnost zvyšování kvalifikace zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů dle oslovených respondentů napříč všemi odvětvími

Zvyšování kvalifikace (Celkem)	(%)
Ano	93
Ne	7

Z oslovených respondentů z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími jich 93% uvedlo, že umožňují svým zaměstnancům zvyšování kvalifikace.

4.1.12.2 Zvyšování kvalifikace zaměstnanců v obchodě

Tab. 62: Možnost zvyšování kvalifikace zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů dle oslovených respondentů v obchodní sféře

Zvyšování kvalifikace (Obchod)	(%)
Ano	88
Ne	13

Oslovení respondenti z obchodního sektoru uvedli, že svým zaměstnancům umožňují zvyšování kvalifikace v 88%.

4.1.12.3 Zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve finančnictví

Tab. 63: Možnost zvyšování kvalifikace zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů dle oslovených respondentů ve finanční sféře

Zvyšování kvalifikace (Finance)	(%)
Ano	100
Ne	0

Celých 100% respondentů z finanční sféry uvedlo, že svým zaměstnancům umožňují zvyšování kvalifikace.

4.1.12.4 Zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve službách

Tab. 64: Možnost zvyšování kvalifikace zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů dle oslovených respondentů v sektoru služeb

Zvyšování kvalifikace (Služby)	(%)
Ano	90
Ne	10

V sektoru služeb, 90% oslovených respondentů z řad zaměstnavatelů uvedlo, že umožňují zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců.

4.1.12.5 Zvyšování kvalifikace zaměstnanců v průmyslu

Tab. 65: Možnost zvyšování kvalifikace zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů dle oslovených respondentů v průmyslovém sektoru

Zvyšování kvalifikace (Průmysl)	(%)
Ano	100
Ne	0

Celých 100% zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru, dle oslovených respondentů, umožňuje zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců.

4.1.12.6 Zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve veřejné správě

Tab. 66: Možnost zvyšování kvalifikace zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů dle oslovených respondentů ve veřejné správě

Zvyšování kvalifikace (Veřejná správa)	(%)
Ano	100
Ne	0

Respondenti z řad zaměstnavatelů působících ve veřejné správě uvedli, že svým zaměstnancům umožňují zvyšování kvalifikace ze 100%.

4.1.13 Formy zvyšování kvalifikace zaměstnanců

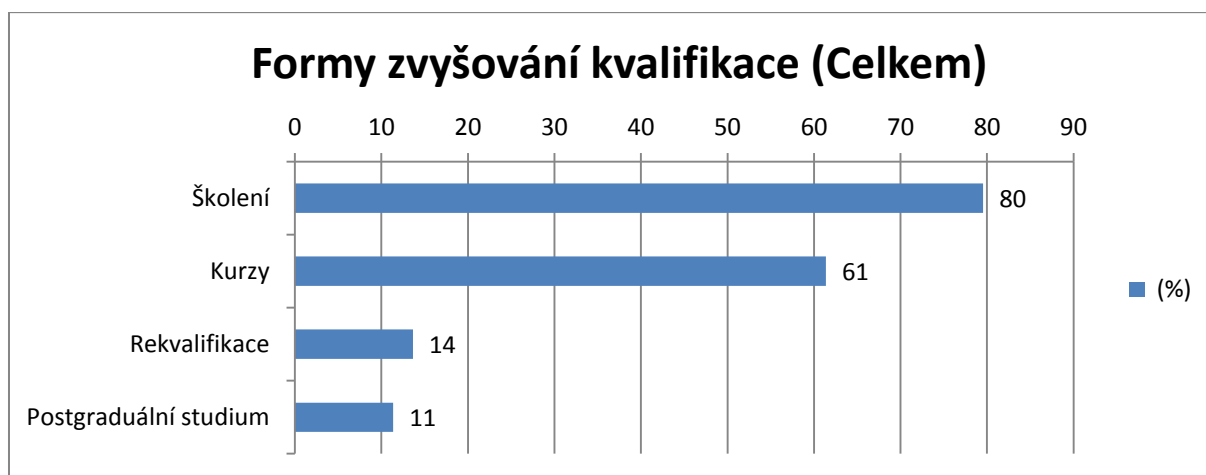
V následujících tabulkách a grafech je znázorněno, jaké formy zvyšování kvalifikace oslovení respondenti z řad zaměstnavatelů umožňují svým zaměstnancům. Odpovídali pouze ti respondenti, kteří na předchozí otázku (možnost zvyšování kvalifikace) odpověděli kladně. Respondenti mohli zvolit více možností.

4.1.13.1 *Formy zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve všech odvětvích*

Tab. 67: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli napříč všemi odvětvími.

Formy zvyšování kvalifikace (Celkem)	(%)
Školení	80
Kurzy	61
Rekvalifikace	14
Postgraduální studium	11

Graf 36: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli napříč všemi odvětvími.



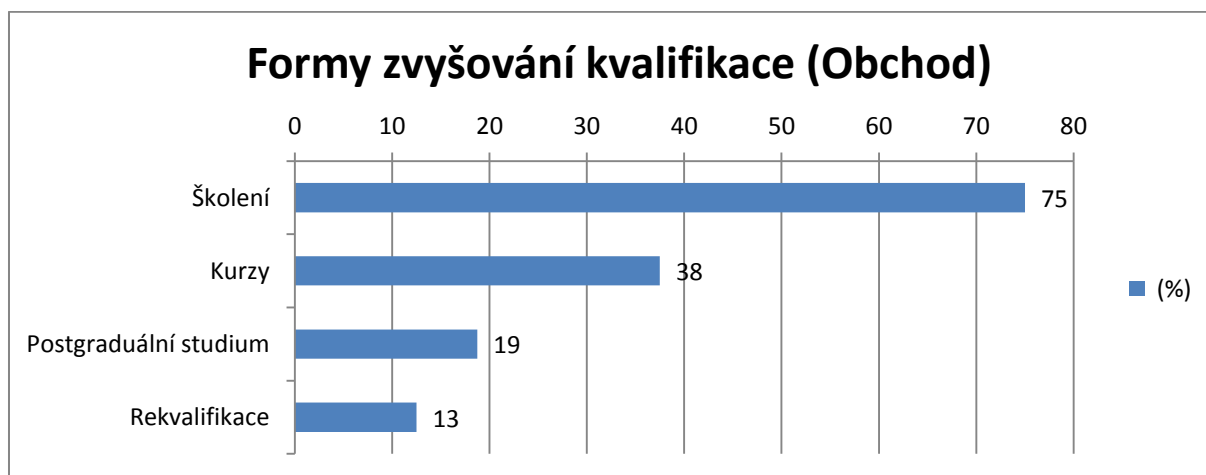
Oslovení respondenti z řad zaměstnavatelů působící napříč všemi sektory uvedli, že nejvíce jako formu zvyšování kvalifikace umožňují školení (80%), dále pak kurzy (61%), rekvalifikace (14%) a postgraduální studium (11%).

4.1.13.2 *Formy zvyšování kvalifikace zaměstnanců v obchodě*

Tab. 68: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli v obchodní sféře

Formy zvyšování kvalifikace (Obchod)	(%)
Školení	75
Kurzy	38
Postgraduální studium	19
Rekvalifikace	13

Graf 37: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli v obchodní sféře



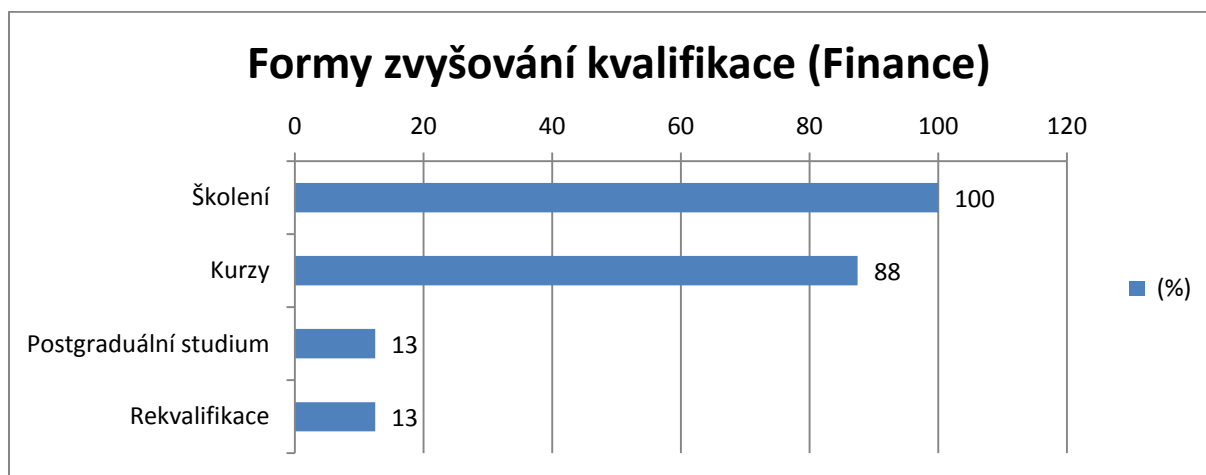
V obchodním sektoru se podle dotázaných respondentů jako formy zvyšování kvalifikace nejvíce využívá školení (75%), následují pak kurzy (38%), postgraduální studium (19%) a nejméně se podle respondentů využívá rekvalifikace (13%).

4.1.13.3 *Formy zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve finančnictví*

Tab. 69: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli ve finančním sektoru

Formy zvyšování kvalifikace (Finance)	(%)
Školení	100
Kurzy	88
Postgraduální studium	13
Rekvalifikace	13

Graf 38: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli ve finančním sektoru



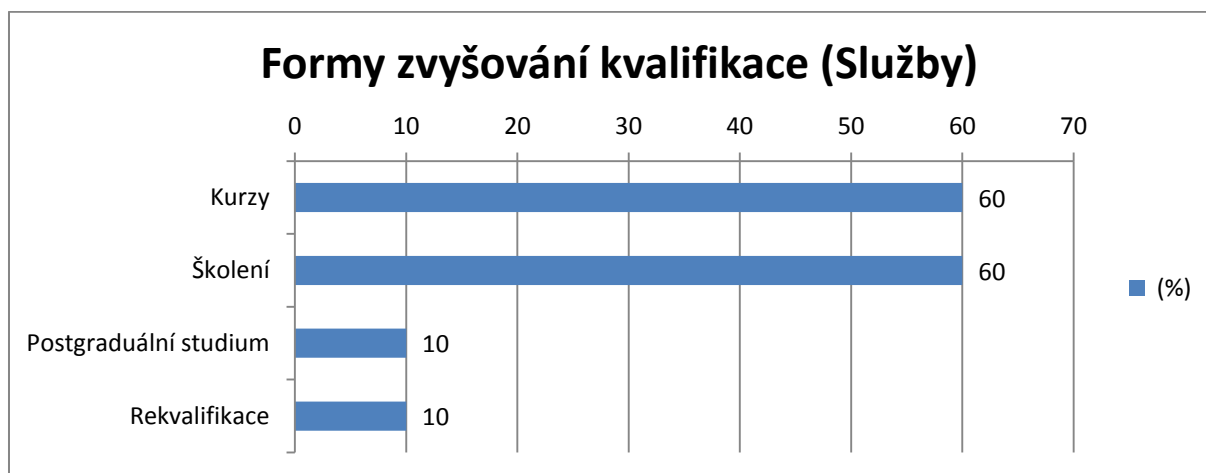
Oslovení respondenti z finančního sektoru označili jako nejvíce využívanou formu zvyšování kvalifikace zaměstnanců školení (100%), dále pak kurzy (88%), postgraduální studium (13%) a rekvalifikace (13%).

4.1.13.4 Formy zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve službách

Tab. 70: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli v sektoru služeb

Formy zvyšování kvalifikace (Služby)	(%)
Kurzy	60
Školení	60
Postgraduální studium	10
Rekvalifikace	10

Graf 39: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli v sektoru služeb



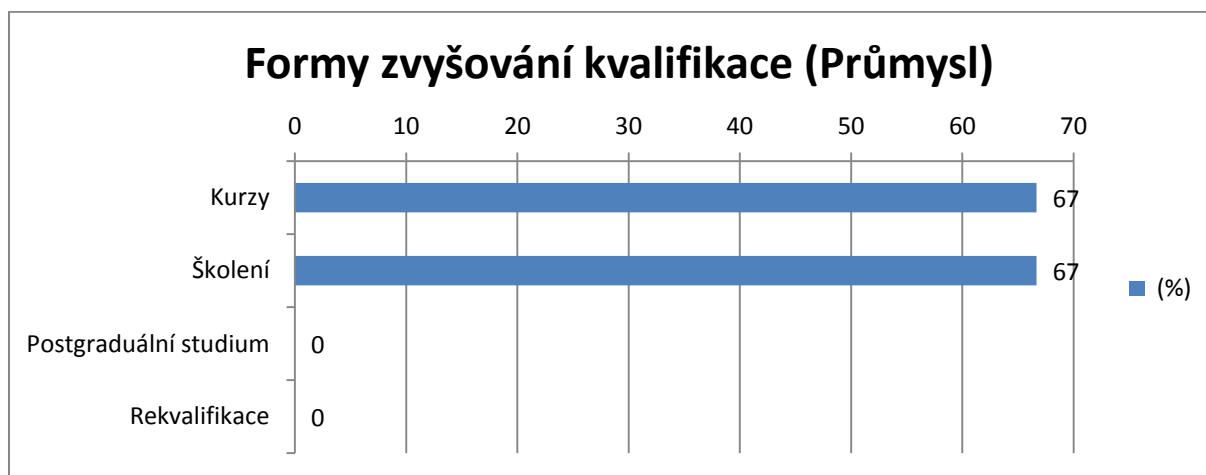
Oslovení respondenti z řad zaměstnavatelů působící v oblasti služeb uvedli, že nejvíce jako formu zvyšování kvalifikace umožňují školení (60%), dále pak kurzy (60%), rekvalifikace (10%) a postgraduální studium (10%).

4.1.13.5 *Formy zvyšování kvalifikace zaměstnanců v průmyslu*

Tab. 71: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli v průmyslovém sektoru

Formy zvyšování kvalifikace (Průmysl)	(%)
Kurzy	67
Školení	67
Postgraduální studium	0
Rekvalifikace	0

Graf 40: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli v průmyslovém sektoru



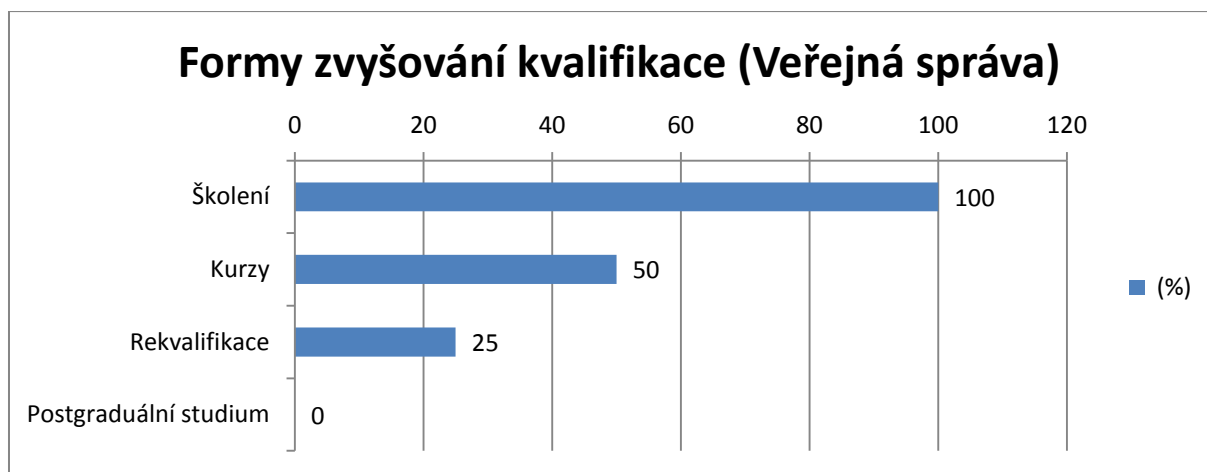
V oblasti průmyslu jsou podle oslovených respondentů shodně využívány kurzy (67%) a školení (67%). Jiné formy zvyšování kvalifikace oslovení zaměstnavatelé nepoužívají.

4.1.13.6 *Formy zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve veřejné správě*

Tab. 72: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli ve veřejné správě

Formy zvyšování kvalifikace (Veřejná správa)	(%)
Školení	100
Kurzy	50
Rekvalifikace	25
Postgraduální studium	0

Graf 41: Formy zvyšování kvalifikace, které jsou umožňovány oslovenými zaměstnavateli ve veřejné správě



Ve veřejné správě se podle 100% oslovených respondentů pro zvyšování kvalifikace zaměstnanců využívá školení, následují pak kurzy (50%) a rekvalifikace (25%).

4.1.14 Možnost vedlejší výdělečné činnosti

V následujících tabulkách je znázorněno, zda je podle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů umožňována vedlejší výdělečná činnost zaměstnanců.

4.1.14.1 Možnost vedlejší výdělečné činnosti ve všech odvětvích

Tab. 73: Možnost zaměstnanců vykonávat vedlejší výdělečnou činnost podle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími.

Vedlejší výdělečná činnost (Celkem)	(%)
Ano	48
Ne	52

Respondenti z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími v 48% uvedli, že svým zaměstnancům umožňují vedlejší výdělečnou činnost.

4.1.14.2 Možnost vedlejší výdělečné činnosti v obchodě

Tab. 74: Možnost zaměstnanců vykonávat vedlejší výdělečnou činnost podle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v obchodním sektoru

Vedlejší výdělečná činnost (Obchod)	(%)
Ano	56
Ne	44

V obchodním sektoru 56% zaměstnavatelů, podle dotázaných respondentů, svým zaměstnancům umožňuje vedlejší výdělečnou činnost.

4.1.14.3 Možnost vedlejší výdělečné činnosti ve finančnictví

Tab. 75: Možnost zaměstnanců vykonávat vedlejší výdělečnou činnost podle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů ve finančním sektoru

Vedlejší výdělečná činnost (Finance)	(%)
Ano	50
Ne	50

V sektoru financí, je podle 50% dotázaných respondentů vedlejší výdělečná činnost zaměstnanců umožňována.

4.1.14.4 Možnost vedlejší výdělečné činnosti ve službách

Tab. 76: Možnost zaměstnanců vykonávat vedlejší výdělečnou činnost podle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v sektoru služeb

Vedlejší výdělečná činnost (Služby)	(%)
Ano	50
Ne	50

Rovných 50% respondentů působících v sektoru služeb uvedlo, že vedlejší výdělečná činnost je jejich zaměstnancům umožňována.

4.1.14.5 Možnost vedlejší výdělečné činnosti v průmyslu

Tab. 77: Možnost zaměstnanců vykonávat vedlejší výdělečnou činnost podle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru

Vedlejší výdělečná činnost (Průmysl)	(%)
Ano	50
Ne	50

Respondenti z řad zaměstnavatelů působících v průmyslu v 50% uvedli, že svým zaměstnancům umožňují vedlejší výdělečnou činnost.

4.1.14.6 Možnost vedlejší výdělečné činnosti ve veřejné správě

Tab. 78: Možnost zaměstnanců vykonávat vedlejší výdělečnou činnost podle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů ve veřejné správě

Vedlejší výdělečná činnost (Veřejná správa)	(%)
Ano	0
Ne	100

Celých 100% dotázaných respondentů působících ve veřejné správě uvedlo, že svým zaměstnancům neumožňují žádnou vedlejší výdělečnou činnost.

4.1.15 Nástupní plat absolventů VŠ

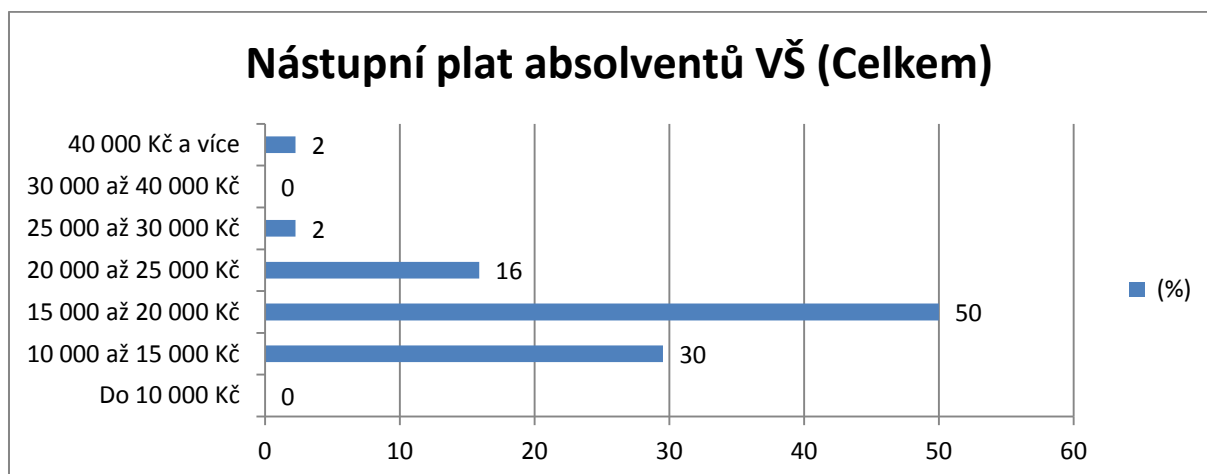
V následujících tabulkách a grafech je znázorněno, jaký podle oslovených zástupců zaměstnavatelů, mají absolventi vysokých škol nástupní plat. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

4.1.15.1 *Nástupní plat absolventů VŠ ve všech odvětvích*

Tab. 79: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími

Nástupní plat absolventů VŠ (Celkem)	(%)
Do 10 000 Kč	0
10 000 až 15 000 Kč	30
15 000 až 20 000 Kč	50
20 000 až 25 000 Kč	16
25 000 až 30 000 Kč	2
30 000 až 40 000 Kč	0
40 000 Kč a více	2

Graf 42: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími



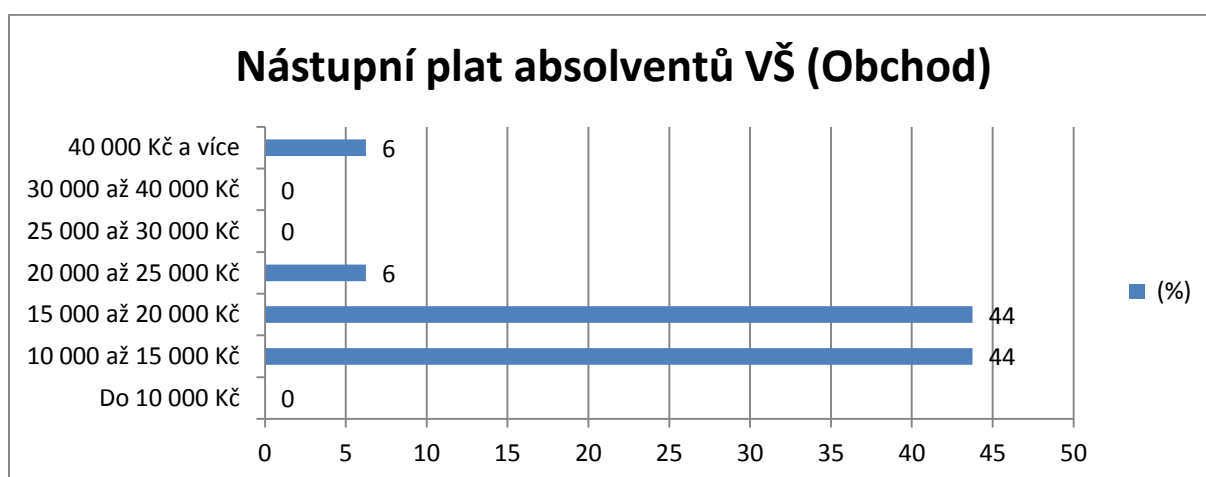
50% dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů působících napříč všemi odvětvími uvedlo, že nejčastějším nástupním platem absolventa vysoké školy je 15000 až 20000 Kč. 30% pak uvedlo rozmezí 10000 až 15000 Kč. Nástupní plat 40000 Kč a více pak uvedlo 2% dotázaných stejně jako nástupní plat 25000 až 30000 Kč.

4.1.15.2 Nástupní plat absolventů VŠ v obchodě

Tab. 80: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů v obchodním sektoru

Nástupní plat absolventů VŠ (Obchod)	(%)
Do 10 000 Kč	0
10 000 až 15 000 Kč	44
15 000 až 20 000 Kč	44
20 000 až 25 000 Kč	6
25 000 až 30 000 Kč	0
30 000 až 40 000 Kč	0
40 000 Kč a více	6

Graf 43: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů v obchodním sektoru



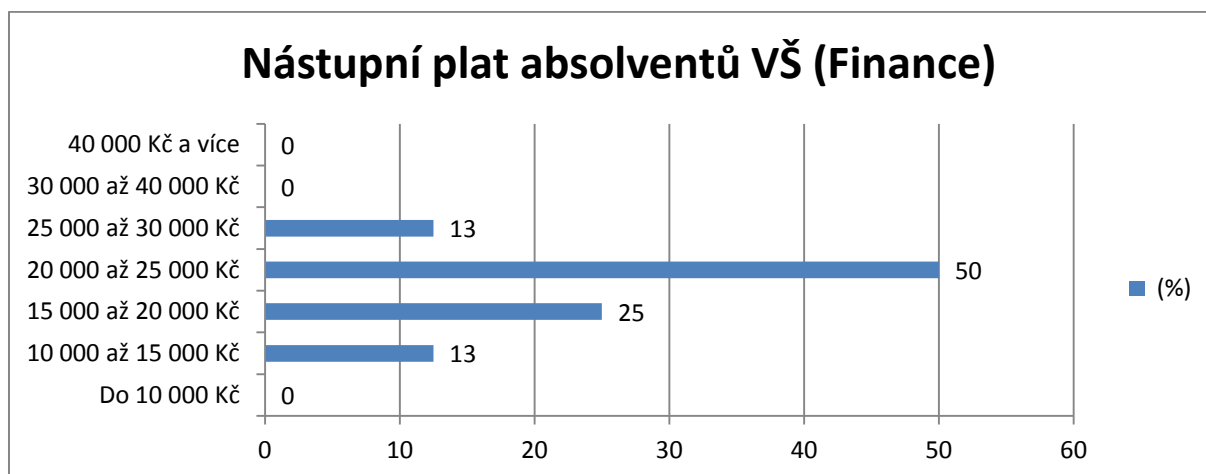
V obchodní sféře 44 % oslovených zástupců zaměstnavatelů jako nejčastější nástupní plat absolventů vysokých škol uvedlo shodně 10000 až 15000 Kč a 15000 až 20000 Kč. Zbývající respondenti pak označili 20000 až 25000 Kč (6%) a 40000 Kč a více (6%).

4.1.15.3 *Nástupní plat absolventů VŠ ve finančnictví*

Tab. 81: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů ve finančním sektoru

Nástupní plat absolventů VŠ (Finance)	(%)
Do 10 000 Kč	0
10 000 až 15 000 Kč	13
15 000 až 20 000 Kč	25
20 000 až 25 000 Kč	50
25 000 až 30 000 Kč	13
30 000 až 40 000 Kč	0
40 000 Kč a více	0

Graf 44: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů ve finančním sektoru



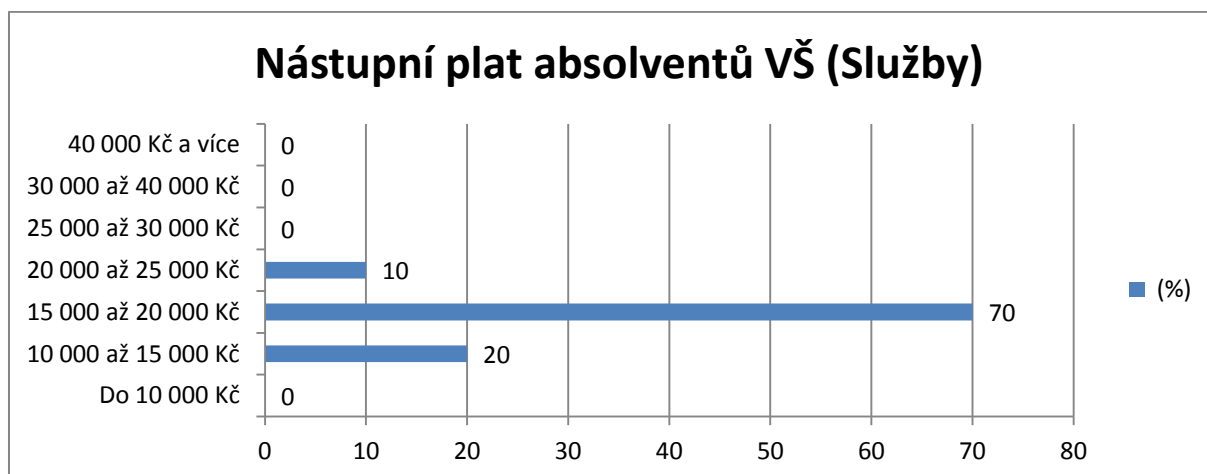
Ve finančním sektoru je podle oslovených zástupců zaměstnavatelů nejčastější nástupní plat absolventů vysokých škol 20000 až 25000 Kč (50%). Následují pak nástupní platy v rozmezí 15000 až 20000 Kč (25%), 10000 až 15000 Kč (13%) a 25000 až 30000 Kč (13%).

4.1.15.4 Nástupní plat absolventů VŠ ve službách

Tab. 82: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů v sektoru služeb

Nástupní plat absolventů VŠ (Služby)	(%)
Do 10 000 Kč	0
10 000 až 15 000 Kč	20
15 000 až 20 000 Kč	70
20 000 až 25 000 Kč	10
25 000 až 30 000 Kč	0
30 000 až 40 000 Kč	0
40 000 Kč a více	0

Graf 45: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů v sektoru služeb



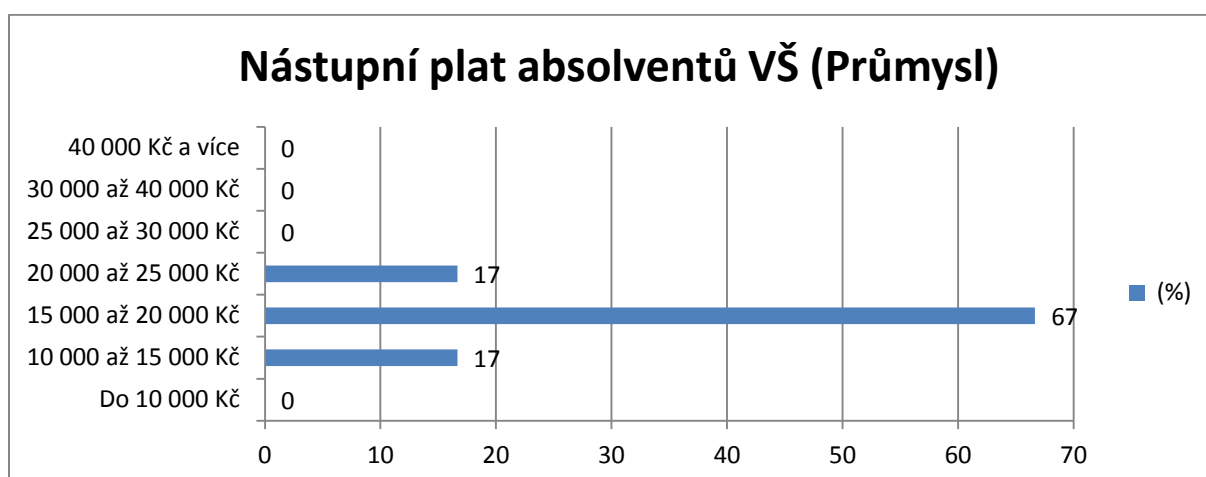
Nástupní plat absolventů vysokých škol v sektoru služeb je podle 70% dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů 15000 až 20000 Kč. Následují pak platy v rozmezí 10000 až 20000 Kč (20%) a 20000 až 250000 Kč (10%).

4.1.15.5 Nástupní plat absolventů VŠ v průmyslu

Tab. 83: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru

Nástupní plat absolventů VŠ (Průmysl)	(%)
Do 10 000 Kč	0
10 000 až 15 000 Kč	17
15 000 až 20 000 Kč	67
20 000 až 25 000 Kč	17
25 000 až 30 000 Kč	0
30 000 až 40 000 Kč	0
40 000 Kč a více	0

Graf 46: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru



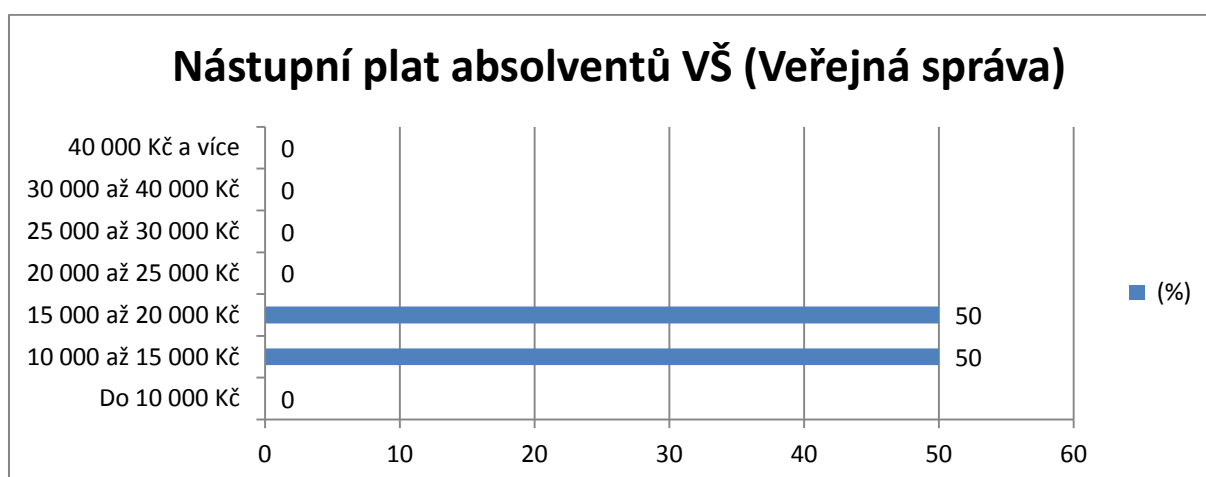
67% oslovených respondentů z řad zaměstnavatelů působících v průmyslu uvedlo jako nejčastější nástupní plat čerstvých absolventů vysokých škol 15000 až 20000 Kč. Zbývající respondenti pak uvedli nástupní platy v rozmezí 10000 až 15000Kč (17%) a 20000 až 25000 Kč (17%).

4.1.15.6 *Nástupní plat absolventů VŠ ve veřejné správě*

Tab. 84: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů ve veřejné správě

Nástupní plat absolventů VŠ (Veřejná správa)	(%)
Do 10 000 Kč	0
10 000 až 15 000 Kč	50
15 000 až 20 000 Kč	50
20 000 až 25 000 Kč	0
25 000 až 30 000 Kč	0
30 000 až 40 000 Kč	0
40 000 Kč a více	0

Graf 47: Nástupní plat absolventů vysokých škol podle oslovených zástupců zaměstnavatelů ve veřejné správě



Respondenti působící ve veřejné správě jako nejčastější rozmezí nástupního platu uvedli shodně 10000 až 15000 Kč (50%) a 15000 až 20000 Kč (50%). Jiné rozmezí respondenty nebylo uvedeno.

4.1.16 Preferované pracovní schopnosti

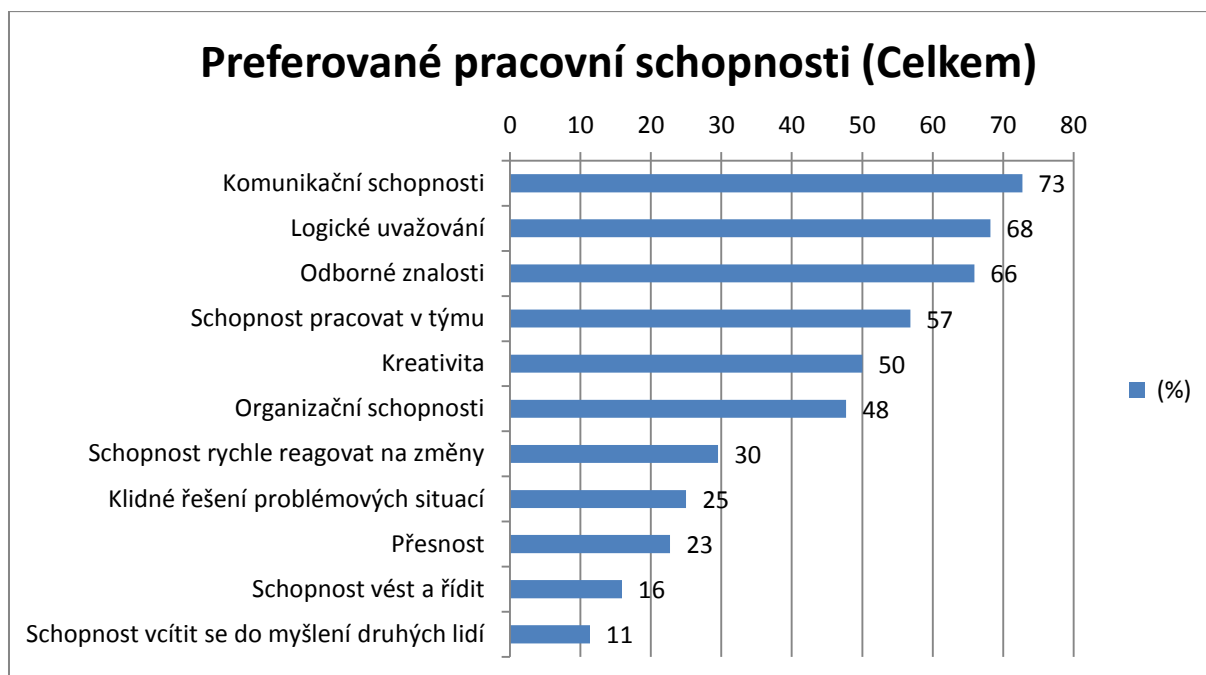
V následujících tabulkách a grafech je znázorněno, jaké pracovní schopnosti oslovení respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u svých zaměstnanců. Respondenti mohli zvolit maximálně pět možností.

4.1.16.1 *Preferované pracovní schopnosti ve všech odvětvích*

Tab. 85: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími

Preferované pracovní schopnosti (Celkem)	(%)
Komunikační schopnosti	73
Logické uvažování	68
Odborné znalosti	66
Schopnost pracovat v týmu	57
Kreativita	50
Organizační schopnosti	48
Schopnost rychle reagovat na změny	30
Klidné řešení problémových situací	25
Přesnost	23
Schopnost vést a řídit	16
Schopnost vcítit se do myšlení druhých lidí	11

Graf 48: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími



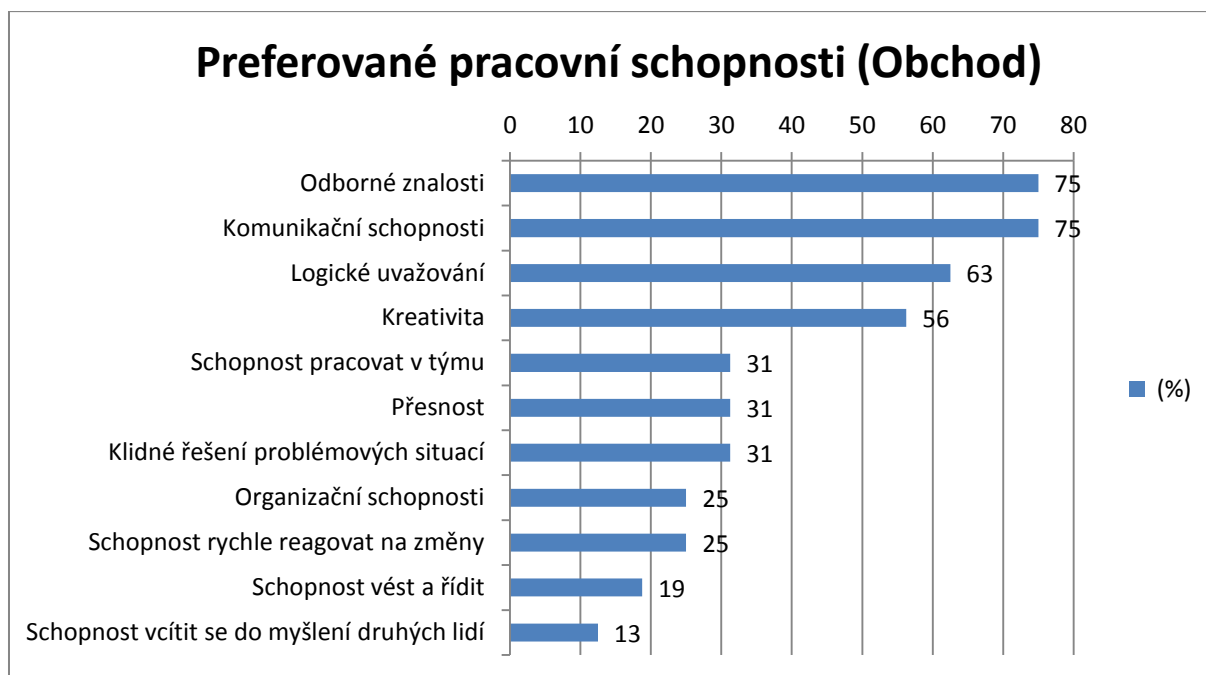
Dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů působících napříč všemi obory označili jako pro ně nejpreferovanější schopnosti komunikační (73%), logické uvažování (68%) a odborné znalosti (66%). Jako nejméně důležitou pak označili schopnost vcítit se do myšlení druhých lidí (11%).

4.1.16.2 Preferované pracovní schopnosti v obchodě

Tab. 86: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících v obchodní sféře

Preferované pracovní schopnosti (Obchod)	(%)
Odborné znalosti	75
Komunikační schopnosti	75
Logické uvažování	63
Kreativita	56
Schopnost pracovat v týmu	31
Přesnost	31
Klidné řešení problémových situací	31
Organizační schopnosti	25
Schopnost rychle reagovat na změny	25
Schopnost vést a řídit	19
Schopnost vcítit se do myšlení druhých lidí	13

Graf 49: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících v obchodní sféře



V obchodním sektoru jsou podle oslovených zástupců z řad zaměstnavatelů nejvíce preferovány odborné znalosti (75%) a komunikační schopnosti (75%), následují logické uvažování (63%) a kreativita (56%). Na druhou stranu nejméně preferovaná je podle respondentů schopnost vcítit se do myšlení druhých lidí.

4.1.16.3 Preferované pracovní schopnosti ve finančnictví

Tab. 87: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících ve finanční sféře

Preferované pracovní schopnosti (Finance)	(%)
Schopnost pracovat v týmu	88
Logické uvažování	75
Komunikační schopnosti	75
Odborné znalosti	63
Kreativita	38
Přesnost	38
Klidné řešení problémových situací	38
Organizační schopnosti	25
Schopnost rychle reagovat na změny	25
Schopnost vcítit se do myšlení druhých lidí	13
Schopnost vést a řídit	0

Graf 50: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících ve finanční sféře



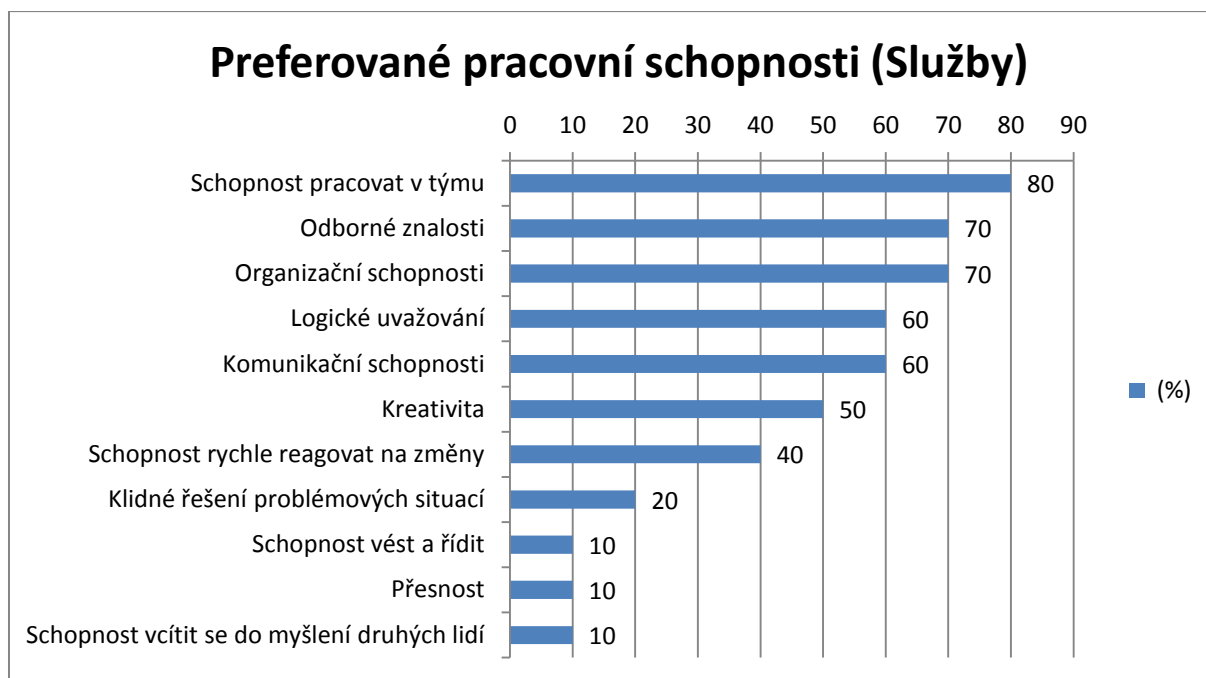
Oslovení zástupci zaměstnavatelů působící ve finanční sféře jako nejvíce preferovanou pracovní schopnost uvádí schopnost pracovat v týmu (88%), dále pak logické uvažování (75%), komunikační schopnosti (75%) a odborné znalosti (63%). Nejmenší důraz je naopak kladen na schopnost vést a řídit (0%).

4.1.16.4 Preferované pracovní schopnosti ve službách

Tab. 88: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících v sektoru služeb

Preferované pracovní schopnosti (Služby)	(%)
Schopnost pracovat v týmu	80
Odborné znalosti	70
Organizační schopnosti	70
Logické uvažování	60
Komunikační schopnosti	60
Kreativita	50
Schopnost rychle reagovat na změny	40
Klidné řešení problémových situací	20
Schopnost vést a řídit	10
Přesnost	10
Schopnost vcítit se do myšlení druhých lidí	10

Graf 51: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících v sektoru služeb



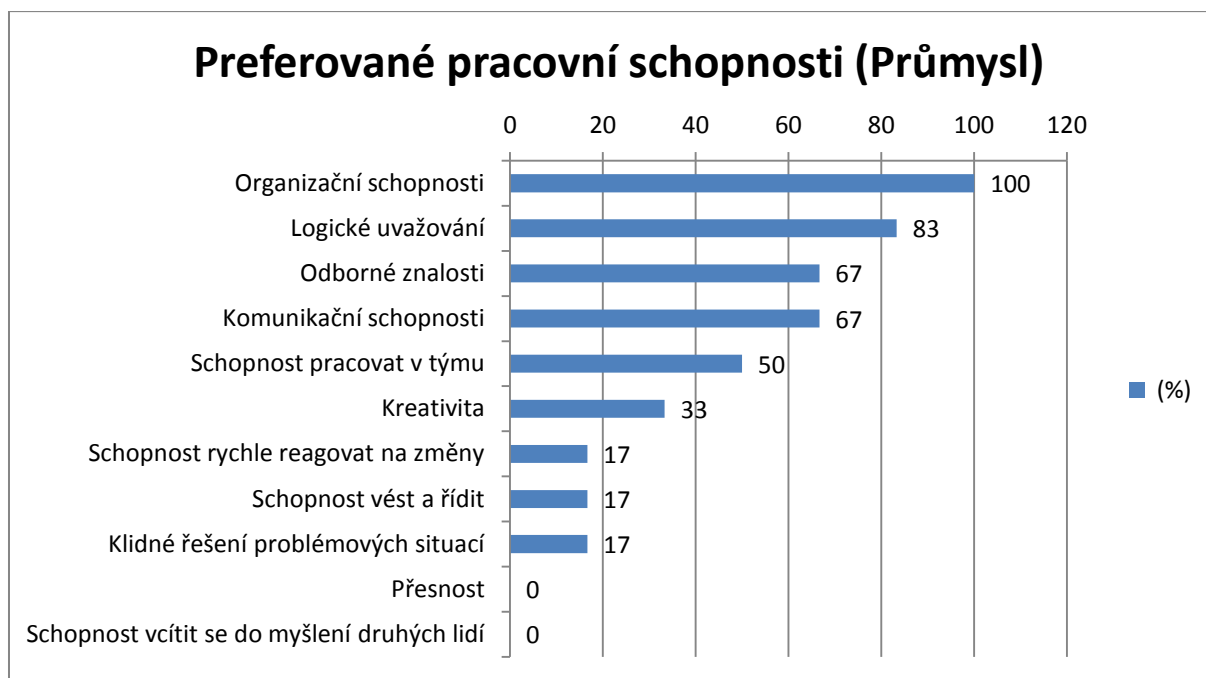
V sektoru služeb je podle oslovených zástupců z řad zaměstnavatelů nejvíce preferovaná schopnost pracovat v týmu (80%), následují odborné znalosti (70%) spolu s organizačními schopnostmi (70%) a logické uvažování. Nejméně jsou pak preferovány schopnost vcítit se do myšlení druhých lidí (10%), přesnost (10%) a schopnost vést a řídit (10%).

4.1.16.5 Preferované pracovní schopnosti v průmyslu

Tab. 89: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících v průmyslovém sektoru

Preferované pracovní schopnosti (Průmysl)	(%)
Organizační schopnosti	100
Logické uvažování	83
Odborné znalosti	67
Komunikační schopnosti	67
Schopnost pracovat v týmu	50
Kreativita	33
Schopnost rychle reagovat na změny	17
Schopnost vést a řídit	17
Klidné řešení problémových situací	17
Přesnost	0
Schopnost vcítit se do myšlení druhých lidí	0

Graf 52: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících v průmyslovém sektoru



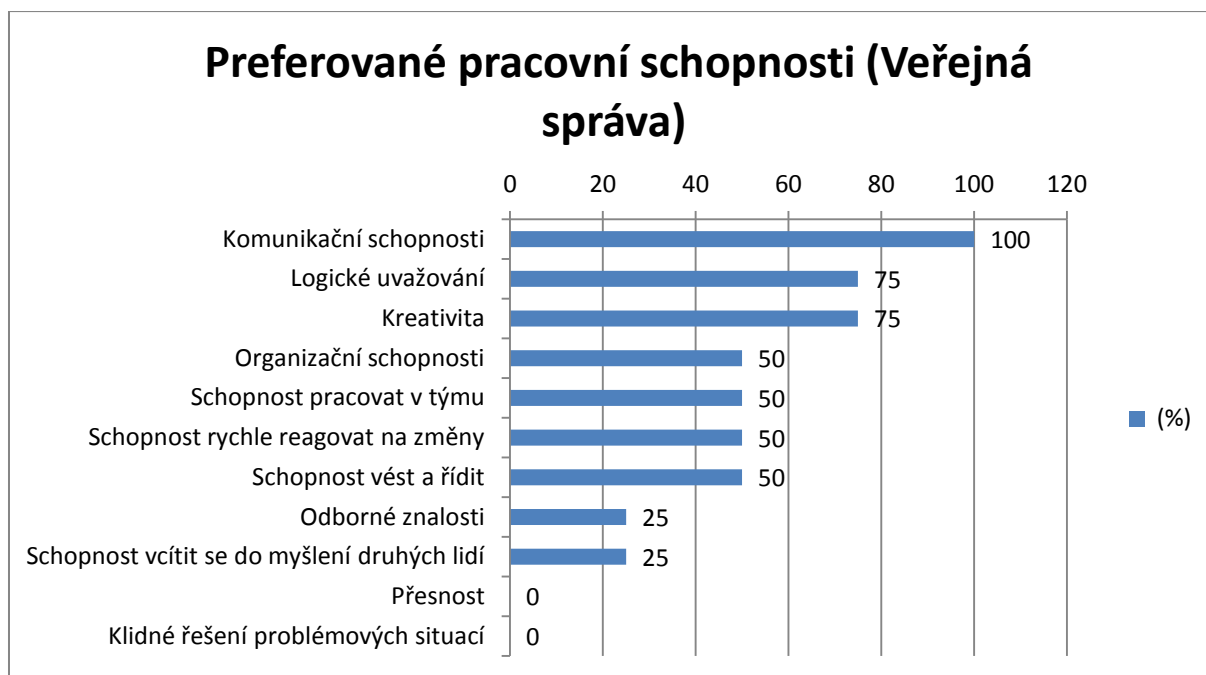
V průmyslovém sektoru se podle oslovených respondentů u zaměstnanců nejvíce preferují organizační schopnosti (100%), logické uvažování (83%) a odborné znalosti (67%) spolu s komunikačními schopnostmi (67%). Na druhou stranu za nejméně důležité byly označeny přesnost (0%) a schopnost vcítit se do myšlení druhých lidí (0%).

4.1.16.6 Preferované pracovní schopnosti ve veřejné správě

Tab. 90: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících ve veřejné správě

Preferované pracovní schopnosti (Veřejná správa)	(%)
Komunikační schopnosti	100
Logické uvažování	75
Kreativita	75
Organizační schopnosti	50
Schopnost pracovat v týmu	50
Schopnost rychle reagovat na změny	50
Schopnost vést a řídit	50
Odborné znalosti	25
Schopnost vcítit se do myšlení druhých lidí	25
Přesnost	0
Klidné řešení problémových situací	0

Graf 53: Pracovní schopnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících ve veřejné správě



Ve veřejné správě jsou dle dotázaných respondentů nejvíce preferované komunikační schopnosti (100%), logické uvažování (75%) a kreativita (75%). Jako nejméně důležité pracovní schopnosti pak respondenti uvedli schopnost klidného řešení problémových situací (0%) a přesnost (0%).

4.1.17 Preferované morálně-etické vlastnosti

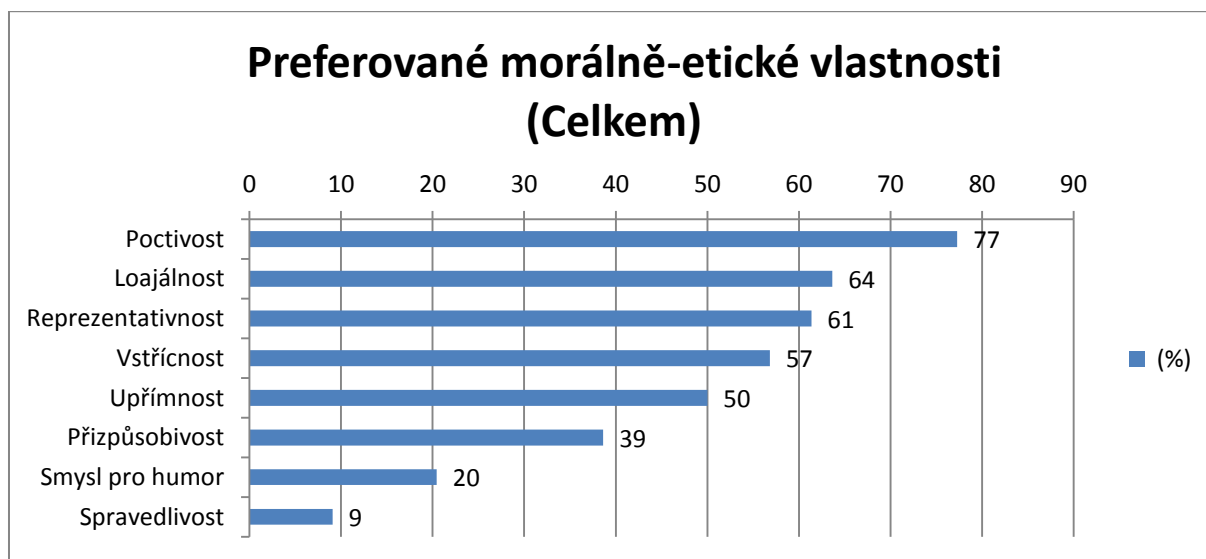
V následujících tabulkách a grafech je znázorněno, jaké morálně-etické vlastnosti oslovení respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u svých zaměstnanců. Respondenti mohli zvolit maximálně pět možností.

4.1.17.1 Preferované morálně-etické vlastnosti ve všech odvětvích

Tab. 91: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících napříč všemi odvětvími

Preferované morálně-etické vlastnosti (Celkem)	(%)
Poctivost	77
Loajálnost	64
Reprezentativnost	61
Vstřícnost	57
Upřímnost	50
Přizpůsobivost	39
Smysl pro humor	20
Spravedlivost	9

Graf 54: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů působících napříč všemi odvětvími



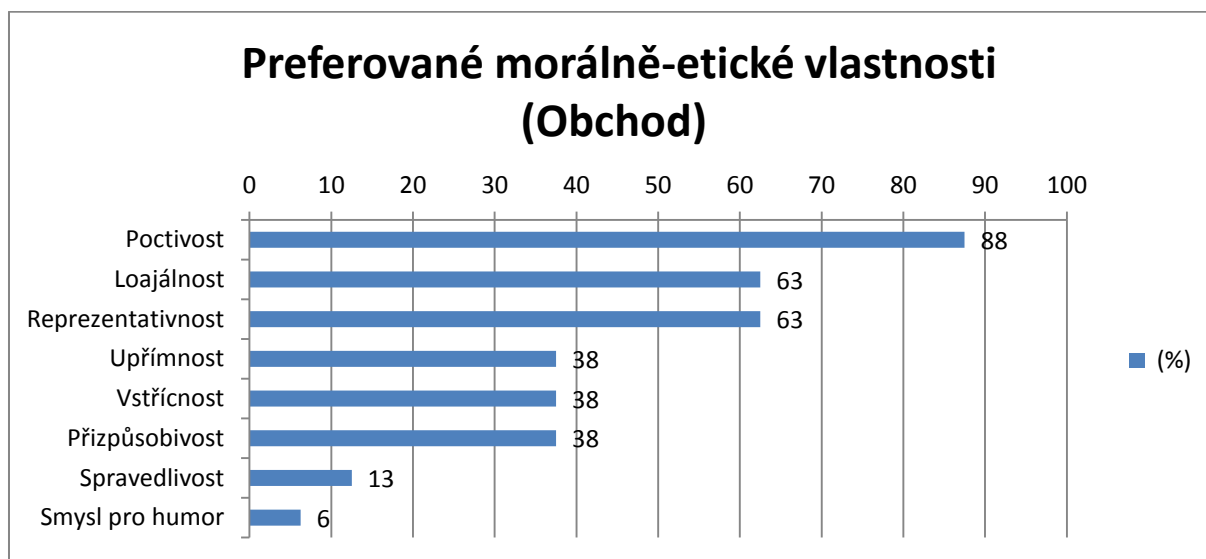
Dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů působících napříč všemi obory označili jako pro ně nejpreferovanější morálně-etické vlastnosti zaměstnanců poctivost (77%), loajálnost (64%) a reprezentativnost (61%). Jako nejméně důležitou vlastnost pak označili spravedlivost (9%).

4.1.17.2 Preferované morálně-etické vlastnosti v obchodě

Tab. 92: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v obchodní sféře

Preferované morálně-etické vlastnosti (Obchod)	(%)
Poctivost	88
Loajálnost	63
Reprezentativnost	63
Upřímnost	38
Vstřícnost	38
Přizpůsobivost	38
Spravedlivost	13
Smysl pro humor	6

Graf 55: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v obchodní sféře



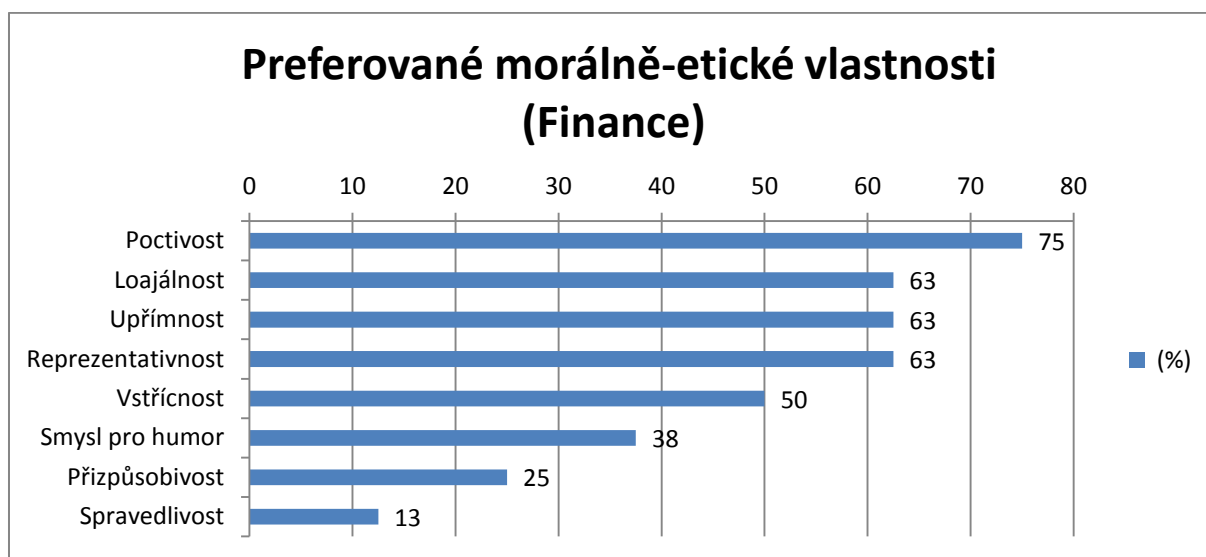
V obchodním sektoru jsou podle oslovených zástupců z řad zaměstnavatelů nejvíce preferovány poctivost (88%), loajálnost (63%) a reprezentativnost (63%). Na druhou stranu nejméně preferovaný je podle respondentů smysl pro humor (6%).

4.1.17.3 Preferované morálně-etické vlastnosti ve finančnictví

Tab. 93: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci u řad zaměstnavatelů ve finanční sféře

Preferované morálně-etické vlastnosti (Finance)	(%)
Poctivost	75
Loajálnost	63
Upřímnost	63
Reprezentativnost	63
Vstřícnost	50
Smysl pro humor	38
Přizpůsobivost	25
Spravedlivost	13

Graf 56: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů ve finanční sféře



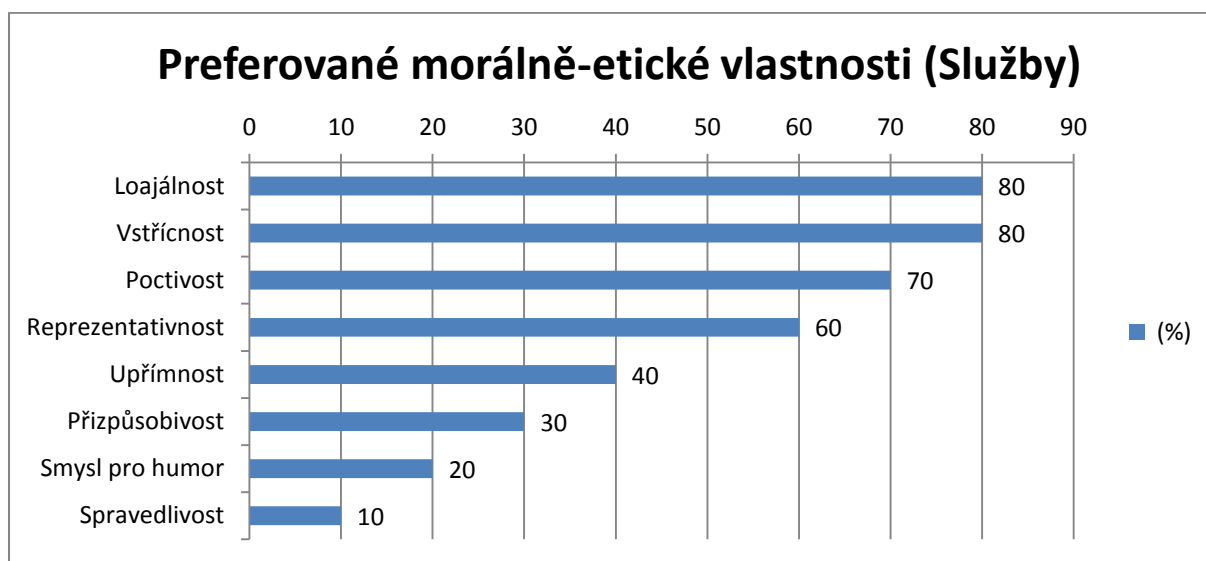
Oslovení zástupci zaměstnavatelů působící ve finanční sféře jako nejvíce preferovanou morálně-etickou vlastnost uvádí poctivost (75%), následují loajálnost (63%), upřímnost (63%), reprezentativnost (63%) a vstřícnost (50%). Nejmenší důraz je naopak kladen na spravedlivost (13%).

4.1.17.4 Preferované morálně-etické vlastnosti ve službách

Tab. 94: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v sektoru služeb

Preferované morálně-etické vlastnosti (Služby)	(%)
Loajálnost	80
Vstřícnost	80
Poctivost	70
Reprezentativnost	60
Upřímnost	40
Přizpůsobivost	30
Smysl pro humor	20
Spravedlivost	10

Graf 57: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v sektoru služeb



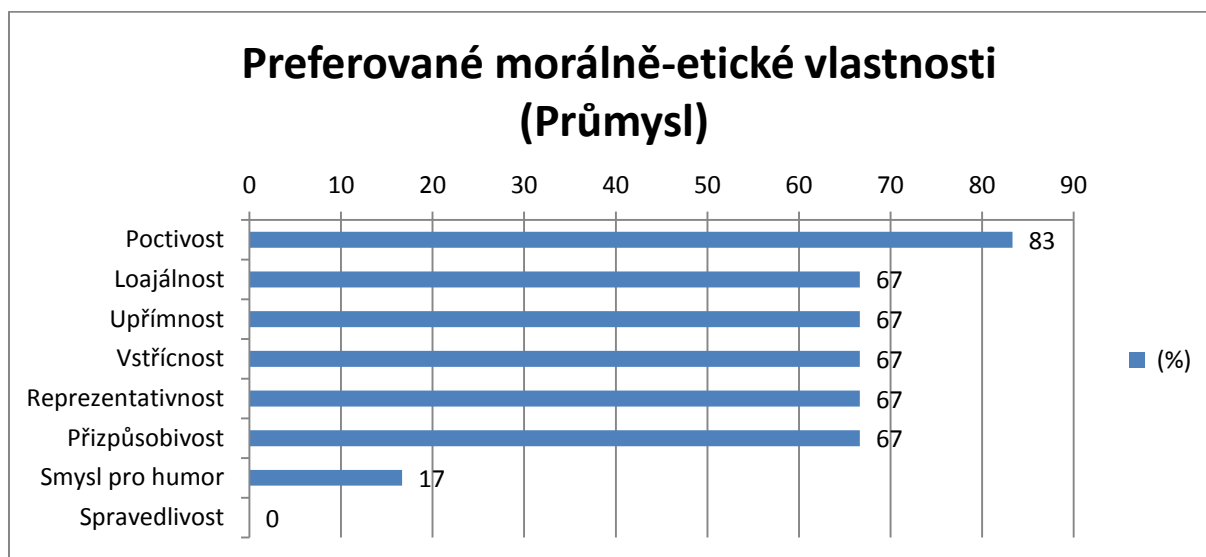
V sektoru služeb je podle oslovených zástupců z řad zaměstnavatelů nejvíce preferovaná loajálnost (80%) spolu s vstřícností (80%). Dále pak poctivost (70%) a reprezentativnost (60%). Nejméně je pak preferována spravedlivost (10%).

4.1.17.5 Preferované morálně-etické vlastnosti v průmyslu

Tab. 95: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru

Preferované morálně-etické vlastnosti (Průmysl)	(%)
Poctivost	83
Loajálnost	67
Upřímnost	67
Vstřícnost	67
Reprezentativnost	67
Přizpůsobivost	67
Smysl pro humor	17
Spravedlivost	0

Graf 58: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru



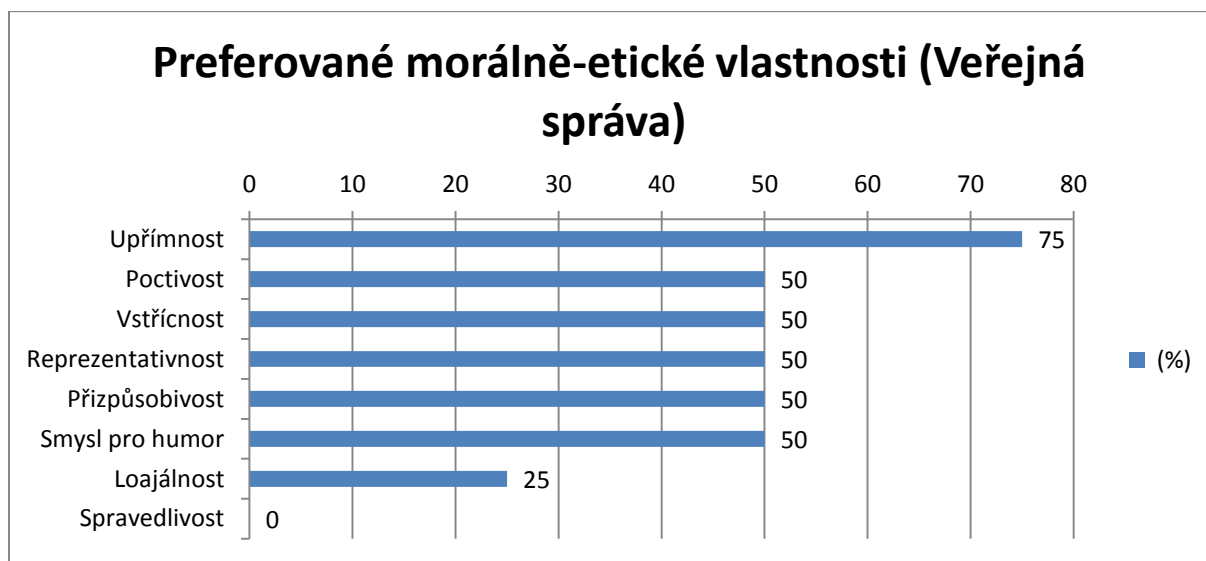
V průmyslovém sektoru se podle oslovených respondentů u svých zaměstnanců nejvíce preferují poctivost (83%), shodně pak loajálnost, upřímnost, vstřícnost reprezentativnost, přizpůsobivost (67%). Na druhou stranu za nejméně důležitou byla označena spravedlivost (0%).

4.1.17.6 Preferované morálně-etické vlastnosti ve veřejné správě

Tab. 96: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů ve veřejné správě

Preferované morálně-etické vlastnosti (Veřejná správa)	(%)
Upřímnost	75
Poctivost	50
Vstřícnost	50
Reprezentativnost	50
Přizpůsobivost	50
Smysl pro humor	50
Loajálnost	25
Spravedlivost	0

Graf 59: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů ve veřejné správě



Ve veřejné správě jsou dle dotázaných respondentů nejvíce preferovaná upřímnost (75%), následují po 50% poctivost, vstřícnost, reprezentativnost, přizpůsobivost a smysl pro humor. Jako nejméně důležitou morálně-etickou vlastnost respondenti uvedli spravedlivost (0%).

4.1.18 Preferované obecné vlastnosti manažerů

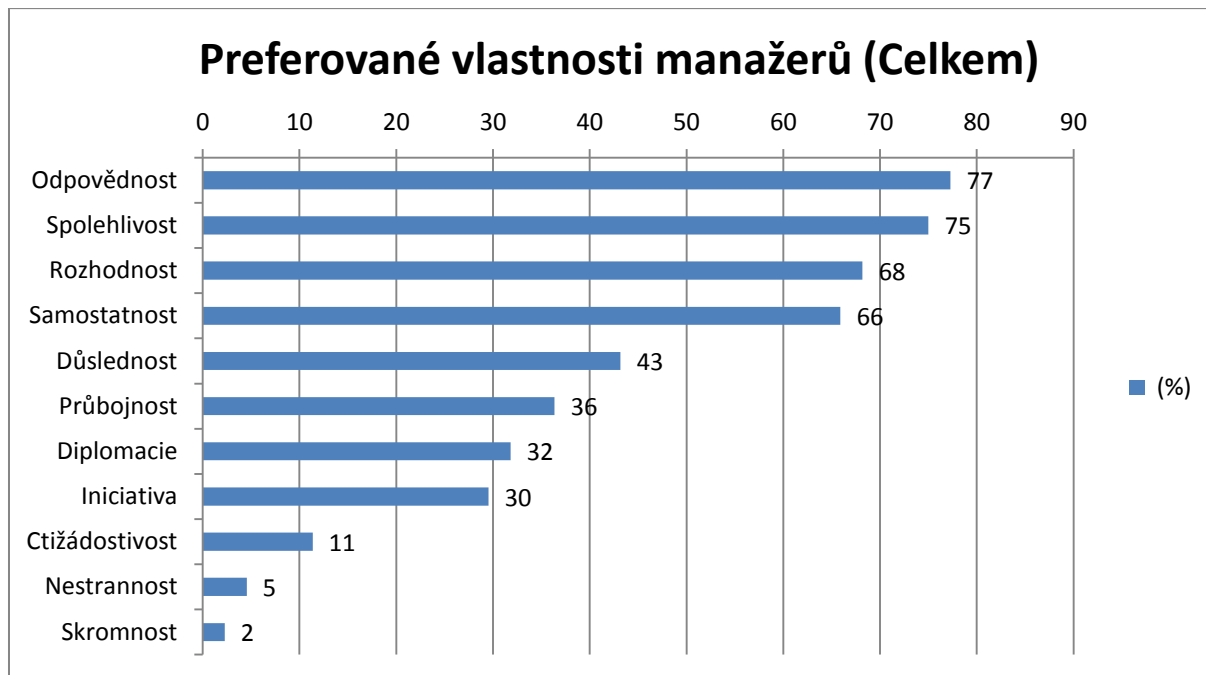
V následujících tabulkách a grafech je znázorněno, jaké obecné vlastnosti manažerů oslovení respondenti z řad zaměstnavatelů preferují u svých zaměstnanců. Respondenti mohli zvolit maximálně pět možností.

4.1.18.1 *Preferované obecné vlastnosti manažerů ve všech odvětvích*

Tab. 97: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími

Preferované vlastnosti manažerů (Celkem)	(%)
Odpovědnost	77
Spolehlivost	75
Rozhodnost	68
Samostatnost	66
Důslednost	43
Průbojnost	36
Diplomacie	32
Iniciativa	30
Ctižádostivost	11
Nestrannost	5
Skromnost	2

Graf 60: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů napříč všemi odvětvími



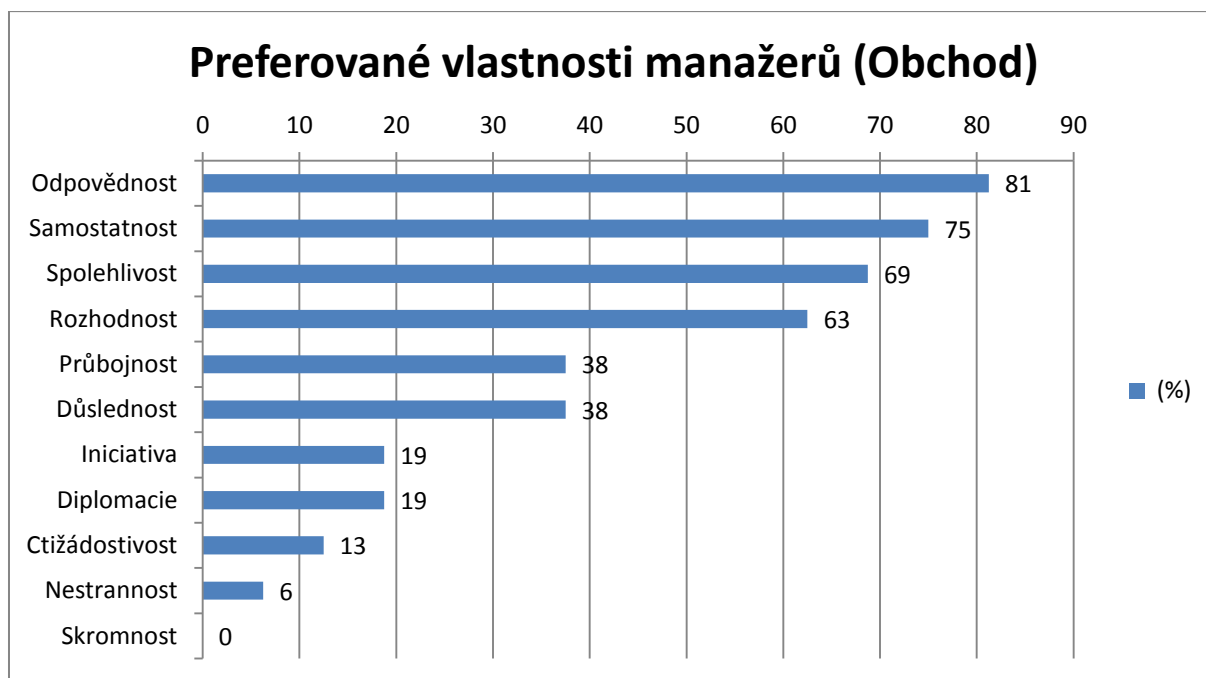
Dotázaní respondenti z řad zaměstnavatelů působících napříč všemi obory označili jako pro ně nejpreferovanější manažerskou vlastnost odpovědnost (77%), následně označili spolehlivost (75%) a rozhodnost (68%). Jako nejméně důležitou manažerskou vlastnost pak uvedli skromnost (2%).

4.1.18.2 Preferované obecné vlastnosti manažerů v obchodě

Tab. 98: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v obchodní sféře

Preferované vlastnosti manažerů (Obchod)	(%)
Odpovědnost	81
Samostatnost	75
Spolehlivost	69
Rozhodnost	63
Průbojnost	38
Důslednost	38
Iniciativa	19
Diplomacie	19
Ctižádostivost	13
Nestrannost	6
Skromnost	0

Graf 61: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v obchodní sféře



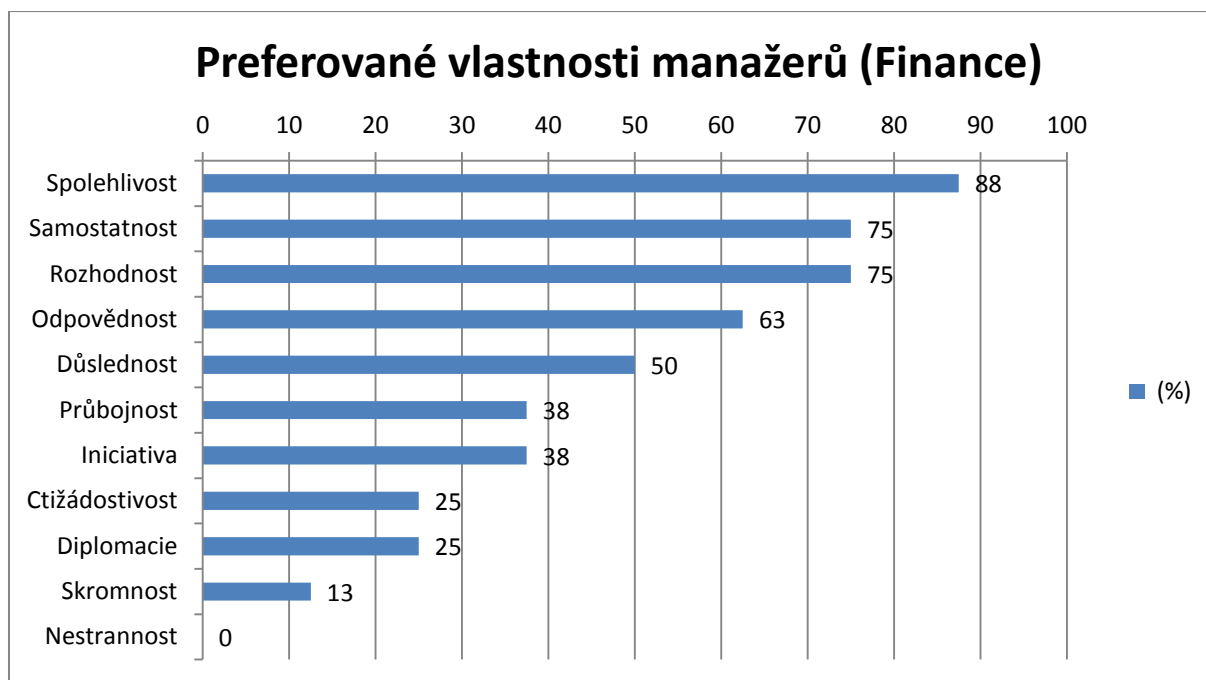
V obchodním sektoru jsou podle oslovených zástupců z řad zaměstnavatelů nejvíce preferovány manažerské vlastnosti odpovědnost (81%), samostatnost (75%) a spolehlivost (69%). Na druhou stranu nejméně preferovaná je podle respondentů skromnost (0%)

4.1.18.3 Preferované obecné vlastnosti manažerů ve finančnictví

Tab. 99: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů ve finanční sféře

Preferované vlastnosti manažerů (Finance)	(%)
Spolehlivost	88
Samostatnost	75
Rozhodnost	75
Odpovědnost	63
Důslednost	50
Průbojnost	38
Iniciativa	38
Ctižádostivost	25
Diplomacie	25
Skromnost	13
Nestrannost	0

Graf 62: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů ve finanční sféře



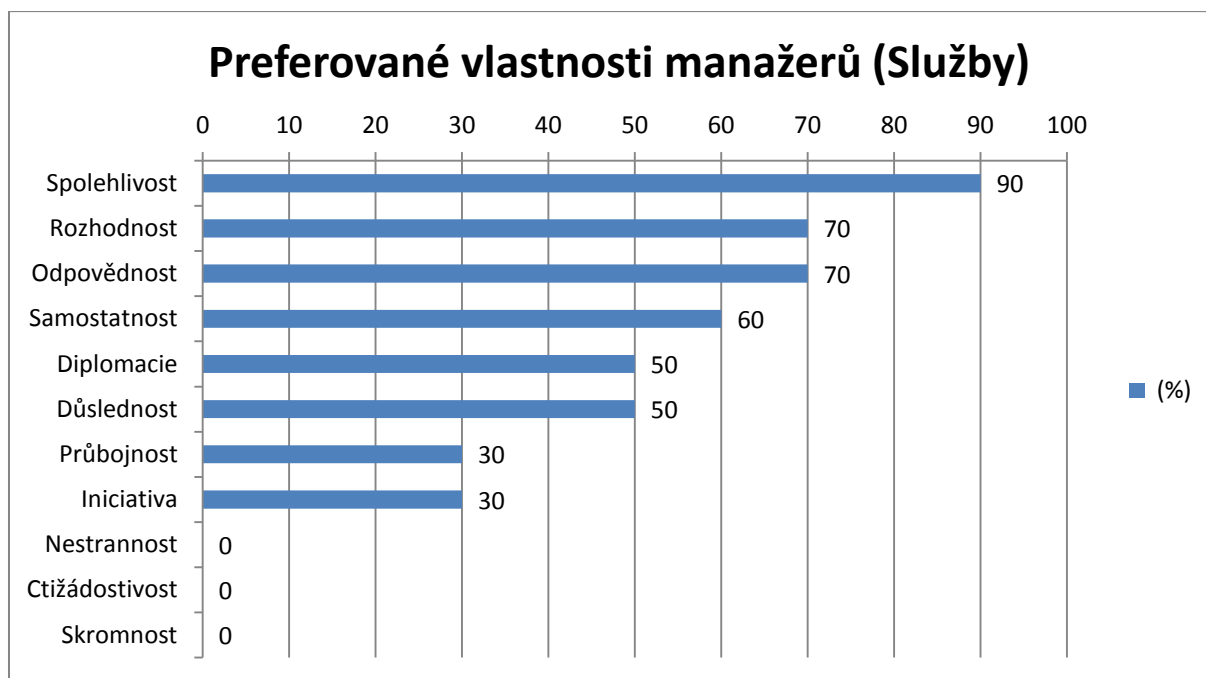
Oslovení zástupci zaměstnavatelů působící ve finanční sféře jako nejvíce preferovanou manažerskou vlastnost uvádí spolehlivost (88%), dále pak samostatnost (75%), rozhodnost (75%) a odpovědnost (63%). Nejmenší důraz naopak kladou na nestrannost (0%).

4.1.18.4 Preferované obecné vlastnosti manažerů ve službách

Tab. 100: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v sektoru služeb

Preferované vlastnosti manažerů (Služby)	(%)
Spolehlivost	90
Rozhodnost	70
Odpovědnost	70
Samostatnost	60
Diplomacie	50
Důslednost	50
Průbojnost	30
Iniciativa	30
Nestrannost	0
Ctižádostivost	0
Skromnost	0

Graf 63: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v sektoru služeb



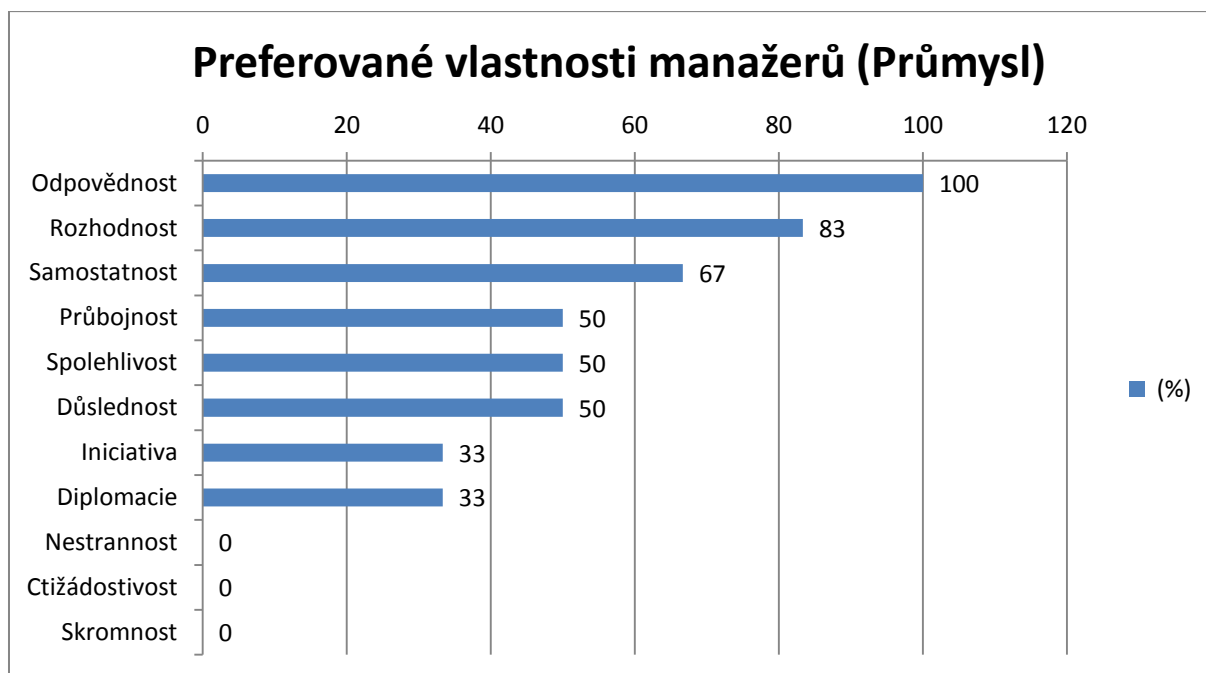
V sektoru služeb je podle oslovených zástupců z řad zaměstnavatelů nejvíce preferovaná manažerská vlastnost spolehlivost (90%), následují rozhodnost (70%), odpovědnost (70%) a samostatnost (60%). Nejméně jsou pak preferovány nestrannost (0%), ctižádostivost (0%) a skromnost (0%).

4.1.18.5 Preferované obecné vlastnosti manažerů v průmyslu

Tab. 101: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru

Preferované vlastnosti manažerů (Průmysl)	(%)
Odpovědnost	100
Rozhodnost	83
Samostatnost	67
Průbojnost	50
Spolehlivost	50
Důslednost	50
Iniciativa	33
Diplomacie	33
Nestrannost	0
Ctižádostivost	0
Skromnost	0

Graf 64: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru



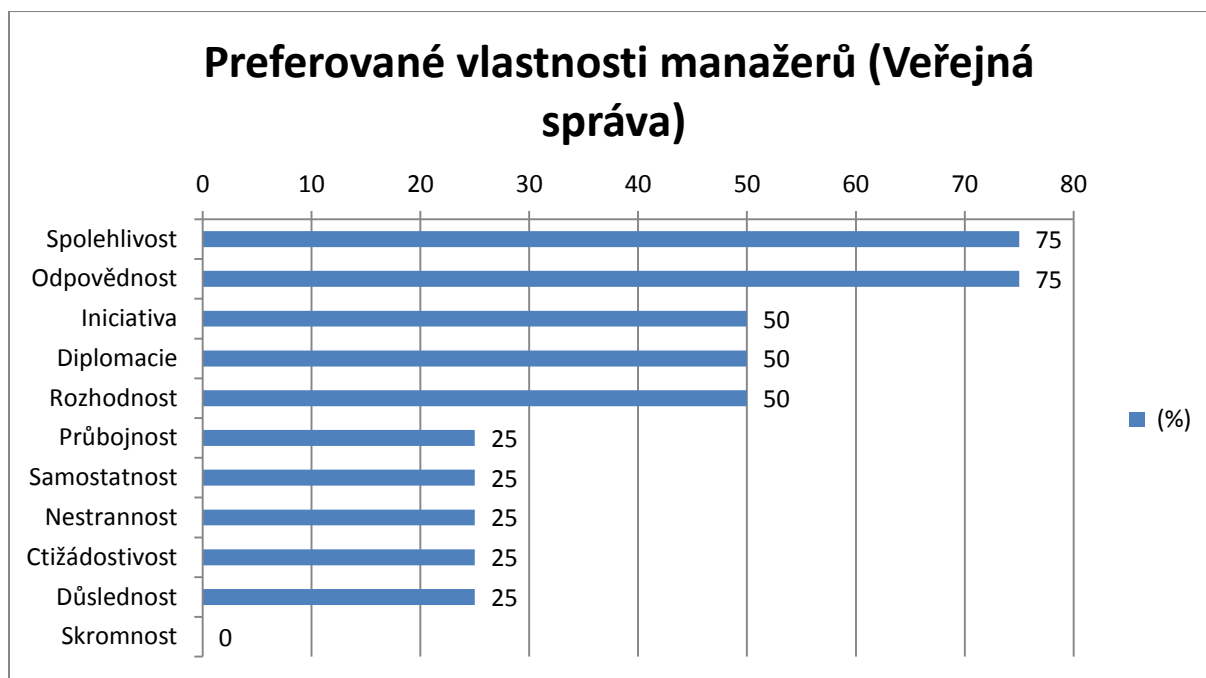
V průmyslovém sektoru se podle oslovených respondentů u zaměstnanců nejvíce preferují jako manažerské vlastnosti odpovědnost (100%), rozhodnost (83%), samostatnost (67%). Na druhou stranu za nejméně důležité byly označeny nestrannost (0%), ctižádostivost (0%) a skromnost (0%).

4.1.18.6 Preferované obecné vlastnosti manažerů ve veřejné správě

Tab. 102: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů ve veřejné správě

Preferované vlastnosti manažerů (Veřejná správa)	(%)
Spolehlivost	75
Odpovědnost	75
Iniciativa	50
Diplomacie	50
Rozhodnost	50
Průbojnost	25
Samostatnost	25
Nestrannost	25
Ctižádostivost	25
Důslednost	25
Skromnost	0

Graf 65: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány oslovenými zástupci z řad zaměstnavatelů ve veřejné správě

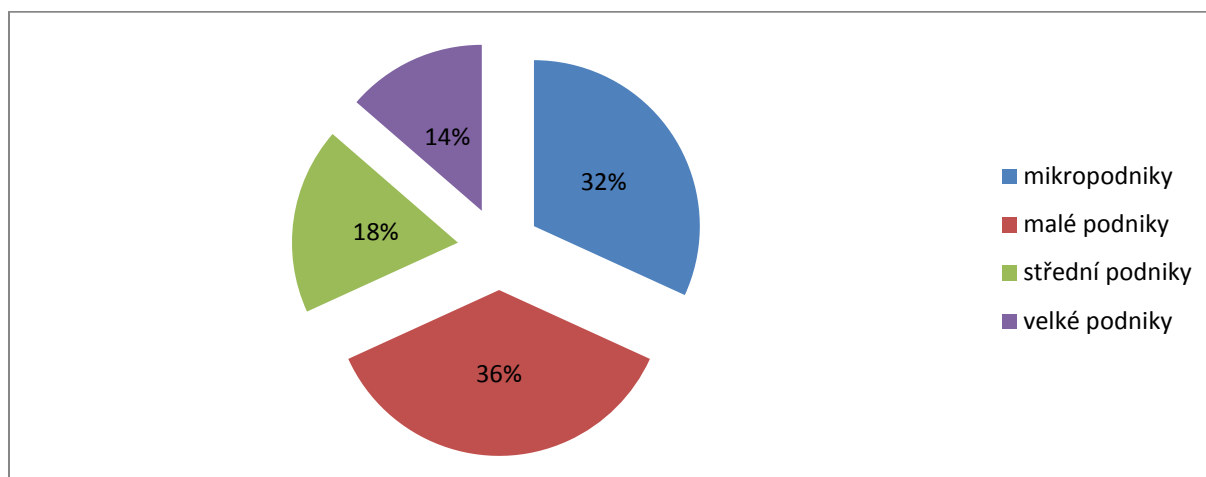


Ve veřejné správě je dle dotázaných respondentů nejvíce preferovaná spolehlivost (75%) a odpovědnost (75%) a jako nejméně preferovaná je skromnost (0%).

4.1.19 Počet zaměstnanců v dotazovaných firmách

Z následujícího grafu je zřejmá struktura dotázaných zaměstnavatelů z hlediska velikosti podle metodiky EU.

Graf 66: struktura dotazovaných podniků z hlediska velikosti podle metodiky EU



5 Diskuze

Porovnáme-li výsledky analýzy požadavků ze strany zaměstnavatelů na absolventy vysokých škol mezi jednotlivými odvětvími, zjistíme, že pro všechny obory je zcela nejdůležitější znalost práce na PC. Respondenti ze sektorů financí, průmyslu a veřejné správy tuto znalost požadují dokonce ze 100%. Zaměstnavatelé ze sektoru služeb pak znalost práce na PC požadují z 93% a zaměstnavatelé z obchodu 92%. Znalosti z oblasti řízení podniku jsou nejvíce požadovány v průmyslu a veřejné správě (50%), zatímco nejméně v obchodě (23%). Co se týče znalosti účetnictví a daňové problematiky, tak ta je nejvíce požadována ve veřejné správě (50%) a nejméně ve finančnictví a službách (29%). Znalosti ekonomiky podniku jsou nejvíce požadovány v sektoru financí (57%) a na druhou stranu nejméně v průmyslovém sektoru (17%). Podle dotázaných respondentů je znalost personálního řízení nejvíce požadována v průmyslu (83%), zatímco nejméně ve finančnictví a službách (0%). Zatím co pro zaměstnavatele z oblasti veřejné správy je velice důležitá znalost právní problematiky (75%), tak pro ostatní obory je tato znalost nedůležitá – obchod (8%), služby (7%) a ostatní obory (0%).

Velmi důležité pro současné zaměstnavatele jsou jazykové znalosti. V obchodě, finančnictví, průmyslu a ve veřejné správě je podle respondentů ve 100% vyžadována znalost alespoň jednoho cizího jazyka. Pouze v sektoru služeb a to 36% dotázaných uvedlo, že nepožadují žádný cizí jazyk. V obchodě, finančnictví a ve veřejné správě je u uchazečů o zaměstnání vyžadována znalost anglického jazyka (100%). V průmyslovém sektoru je požadován shodně jazyk anglický a jazyk německý (67%). Němčina je podle respondentů důležitá i ve veřejné správě, kdy ji jako požadovanou označilo 75% dotázaných. Zástupci zaměstnavatelů ze sektoru financí a služeb ze 14% požadují ještě jazyk ruský.

Znalost psychologie a sociologie (práce s lidmi) požadují nejvíce jako prioritní manažerskou znalost respondenti působící v oblasti služeb (60%), nejméně pak respondenti z obchodního sektoru (44%). Pro zástupce z finanční sféry jsou nejdůležitější manažerské znalosti získané studiem odborné znalosti (50%), na druhou stranu nejméně důležité jsou tyto znalosti pro respondenty z veřejné správy (25%). Ekonomické znalosti jsou nejdůležitější pro zaměstnavatele ve veřejné správě (25%), zatímco nejméně důležité jsou pro finanční a průmyslový sektor (0%).

Přijímat čerstvé absolventy vysokých škol jsou nejvíce ochotni oslovení zástupci zaměstnavatelů z oblasti obchodu, služeb a veřejné správy (75%). Nejméně ochotní přijímat

absolventy jsou v průmyslu (50%). V případě, že zaměstnavatelé po uchazečích požadují praxi, tak je ze 100% preferovaná praxe do 5 let. Největší důraz na studijní výsledky absolventů při přijímacím řízení kladou zaměstnavatelé ve veřejné správě (75%), na druhou stranu nejmenší důraz na výsledky kladou zaměstnavatelé z finančního sektoru (0%). Vzdálenost bydliště od sídla společnosti je nejméně důležitá pro respondenty ze sektoru služeb (20%). Nejvíce se na vzdálenost bydliště uchazeče o zaměstnání od sídla společnosti klade dle respondentů z řad zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru (50%).

Na základě doporučení své zaměstnance podle dotázaných respondentů nejvíce přijímají v sektoru služeb (90%), naopak nejméně ve finanční sféře (63%). Finanční sféra své zaměstnance nejčastěji hledá na internetových pracovních portálech (75%), zatímco nejméně internet k hledání nových zaměstnanců využívají ve veřejné správě (25%). Personální agentury pro hledání nových zaměstnanců nejčastěji využívají v průmyslovém sektoru (33%), nejméně pak ve službách (20%). V průmyslovém sektoru se pro vyhledávání nových zaměstnanců také nejvíce používají tištěné inzeráty (17%), zatímco ve veřejné správě a finančnictví se nepoužívají vůbec.

Školení, jako nepoužívanější forma vzdělávání zaměstnanců se podle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů používá ve finančním sektoru a ve veřejné správě (100%). Na druhou stranu školení používají nejméně v sektoru služeb (60%). Ve finančním sektoru jsou nejvíce ze všech odvětví používány také kurzy (88%), zatímco v obchodě jsou používány nejméně (38%). Ve veřejné správě se nejvíce používá rekvalifikace (25%), naopak nejméně se rekvalifikace podle dotázaných respondentů používá v průmyslu (0%). Postgraduální studium u svých zaměstnanců nejvíce podporují v obchodě (19%), ve veřejné správě a v průmyslu postgraduální studium nepodporují vůbec.

Nižší nástupní plat než 10 000 Kč absolventi vysoké školy podle dotázaných respondentů z řad zaměstnavatelů nikde nedostanou. Nástupní plat ve výši 10 000 Kč až 15 000 Kč nejčastěji uchazeči o zaměstnání dostanou ve veřejné správě (50%), zatímco 15 000 Kč až 20 000 Kč nejčastěji obdrží v sektoru služeb (70%). Ve finančním sektoru mají budoucí zaměstnanci z řad čerstvých absolventů vysokých škol největší šanci získat nástupní plat v rozmezí 20 000 Kč až 25 000 Kč (50%) a 25 000 Kč až 30 000 Kč (13%). Vyšší nástupní plat než 30 000 Kč mají podle dotázaných respondentů šanci získat pouze 6% uchazečů z obchodní sféry. V jiných odvětvích se podle dotázaných respondentů tak vysoké mzdy čerstvým absolventům vysokých škol neposkytují.

Ve veřejné správě z pracovních schopností zaměstnanců nejvíce preferují komunikační schopnosti (100%). Tyto schopnosti jsou naopak nejméně ceněny v sektoru služeb (60%).

Logického uvažování si nejvíce váží zaměstnavatelé v průmyslu (83%) a nejméně ve službách (60%). V obchodním sektoru zaměstnatelé nejvíce preferují odborné znalosti (75%), zatímco nejméně si jich považují ve veřejné správě (25%). Schopnost pracovat v týmu je nejvíce preferována ve finanční sféře (88%), nejméně pak v obchodě (31%). Oslovení zaměstnavatelé působící ve veřejné správě označili jako velmi důležitou kreativitu (75%), která je nejméně preferovaná v průmyslu (33%).

Poctivosti, si jako morálně-etické vlastnosti nejvíce cení respondenti působící v oblasti obchodu (88%), zatímco za nejméně důležitou jí považují v sektoru veřejné správy (50%). V sektoru služeb za nejvíce preferované morálně-etické vlastnosti považují shodně loajálnost a vstřícnost (80%). Na druhou stranu loajálnost nejméně upřednostňují zástupci zaměstnavatelů z veřejné správy (25%) a vstřícnost v obchodě (38%). Reprezentativnost je podle oslovených respondentů ceněna v průmyslu (67%) a nejméně ve veřejné správě (50%).

Odpovědnost, jako nejdůležitější manažerskou vlastnost označili respondenti působící v průmyslovém sektoru (100%). Nejméně pak odpovědnost u svých manažerů požadují zaměstnavatelé ve finanční sféře (63%). Ve službách si zaměstnavatelé u svých manažerů nejvíce cení spolehlivosti (90%). Na druhou stranu nejméně si spolehlivosti podle dotázaných respondentů cení v průmyslovém sektoru (50%). V průmyslovém sektoru u svých manažerů zase velmi preferují rozhodnost (83%), která je ve veřejné správě preferována naopak ze všech odvětví nejméně (50%). V sektoru obchodu a financí shodně preferují samostatnost (75%), která je nejméně vyžadována ve veřejné správě (25%).

6 Závěr

Analýza výsledků požadavků ze strany zaměstnavatelů na absolventy vysokých škol ukazuje, že zaměstnavatelé působící napříč všemi odvětvími po svých zaměstnancích nejvíce vyžadují znalost práce na PC. Jako další velmi důležité znalosti uvedli řízení podniku (management), psychologicko-sociologické znalosti a účetnictví a daňová problematika. Znalost alespoň jednoho cizího jazyka vyžaduje 89% zaměstnavatelů. Téměř všichni uvedli, že požadují znalost anglického jazyka, polovina zaměstnavatelů požaduje navíc jazyk německý. Jako nejdůležitější manažerské znalosti získané studiem jsou zástupci z řad zaměstnavatelů považovány znalosti psychologicko-sociologické, v těsném závěsu za nimi se pak umístili znalosti odborné. Dvě třetiny zaměstnavatelů jsou ochotni přijímat čerstvé absolventy vysokých škol, zbývající třetina pak preferuje uchazeče o zaměstnání s délkou praxe do pěti let. Na studijní výsledky neklade důraz více než tři čtvrtiny dotázaných respondentů. Dvě třetiny respondentů neklade důraz ani na vzdálenost bydliště od sídla společnosti. Menší polovina zaměstnavatelů preferuje věk svých zaměstnanců do 30 let, větší polovina pak preferuje věkové rozmezí zaměstnanců 30 až 45 let. Tři čtvrtiny zaměstnavatelů používá jako zdroj nových zaměstnanců doporučení, internetové pracovní portály pak využívá více než polovina dotázaných. Téměř všichni zaměstnavatelé svým zaměstnancům umožňují zvyšování kvalifikace, nejčastěji formou školení a kurzů. Vedlejší pracovní činnost je umožňována polovině zaměstnanců. Nástupní plat poloviny zaměstnanců z řad absolventů vysokých škol je v rozmezí 15 000 Kč až 20 000 Kč, třetina zaměstnanců pak obdrží nástupní plat v rozmezí 10 000 Kč až 15 000 Kč. Z pracovních schopností jsou zaměstnavateli nejvíce preferovány komunikační schopnosti, následovány logickým uvažováním a odbornými znalostmi. Poctivost, loajálnost a vstřícnost jsou pak nejvíce uznávané morálně-etické vlastnosti. U manažerů jsou zaměstnavateli nejvíce oceňované vlastnosti odpovědnost, spolehlivost a rozhodnost.

Z výsledků analýzy požadavků ze strany zaměstnavatelů na absolventy vysokých škol lze vyvodit následující návrhy:

- Všechny studijní programy na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích by se měly soustavně orientovat na výuku práce na PC a jazyků.

- Studijní program Obchodní podnikání, za předpokladu, že jeho absolventi budou vstupovat především do sféry obchodu, by se měl více soustředit na výuku předmětů podporující odborné a psychologicko-sociální znalosti.
- Studijní program Účetnictví a finanční řízení podniku, za předpokladu, že jeho absolventi budou vstupovat především do finanční sféry, by se měl společně s odbornými a psychologicko-sociálními předměty ještě více soustředit na ekonomiku podniku.
- Studijní program Řízení a ekonomika podniku, za předpokladu, že jeho absolventi budou vstupovat především do průmyslového sektoru, by se měl více soustředit na personální řízení, odborné znalosti.
- Studijní program Strukturální politika EU pro veřejnou správu, za předpokladu, že jeho absolventi budou vstupovat především do veřejné správy, by se měl více soustředit na právní problematiku a psychologicko-sociologické znalosti.

7 Summary

The aim of this thesis was to analyze the professional requirements of employers for graduates. The first step of all was to gather information from professional literature, which is mentioned in the literature review at the beginning of the thesis. On the basis of gathered knowledge was chosen method of sociological research and method of data collection.

On the basis of previous step was as the data collection method chosen questionnaire survey, which is one of the most common tool for gathering all kinds of data. The questionnaire was consisted of 20 questions included closed and semi closed questions. The questionnaires were personally delivered to 60 companies, which are employing staff with a university degree. Fifty three questionnaires have returned back.

In the third and the last step, all of the returned questionnaires were checked if they were filled in properly and completely. Afterward could start process of processing dates by Microsoft Word and Microsoft Excel.

The final results were given in the form of charts and graphs which were explained in detail during discussion. The results showed some recommendations for faculty of economy and its syllabus.

8 Seznam použité literatury

1. CALHOUN, Craig J, Donald LIGHT, Suzanne Infeld KELLER a Donald LIGHT. *Sociology*. 6th ed. New York: McGraw-Hill, c1994, xxvii, 651 p. ISBN 00-703-7879-7.
2. DLOUHÁ, Drahomíra. *Psychologie práce*. 2. nezměněné vyd. Brno: Mendlova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 1998, 60 s. ISBN 80-715-7302-7.
3. GEIST, Bohumil. *Psychologický slovník*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství Vodnář, 2000, 425 s. ISBN 80-862-2607-7.
4. HARRIS, Steve. *Sociology: A-level study guide*. Revised and updated. Harlow: Pearson Education, 2003. ISBN 14-058-2126-4
5. HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, 774 s. ISBN 80-717-8303-X.
6. HAVLÍK, Radomír. *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 128 s. ISBN 978-802-4613-857.
7. HESKOVÁ, Marie. *Marketing*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zemědělská fakulta, 2003, 189 s. ISBN 80-704-0620-8.
8. HORALÍKOVÁ, Marie. *Personální řízení*. 5. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2006, 260 s. ISBN 978-80-213-1585-3.
9. HUDEČKOVÁ, Helena a Michal LOŠŤÁK. *Sociologie I*. Vyd. 3. Praha: ČZU PEF Praha ve vydavatelství Credit, 2000, 92 s. ISBN 80-213-0679-3.
10. JEŘÁBEK, Hynek. *Úvod do sociologického výzkumu*. Dot. Praha: Karolinum, 1993, 162 s. ISBN 80-706-6662-5.
11. KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. 6. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2012, 204 s. Studijní texty (Slon), 2. sv. ISBN 978-807-4191-022.
12. KOUBEK, Josef. *Personální řízení 2*. Vyd. 2. Praha: Oeconomica, 2006, 136 s. ISBN 80-245-1022-7.
13. NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery: občanská nauka (základy společenských věd)*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006, 288 s. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.
14. PAVLÍČKOVÁ, Helena. *Sociální psychologie*. Vyd. 2., nezměn. Brno: Mendlova zemědělská a lesnická univerzita, 1998, 56 s. ISBN 80-715-7304-3.
15. PETRUSEK, Miloslav. *Základy sociologie*. Praha: Akademie veřejné správy, 2009, 189 s. ISBN 978-808-7207-024.

16. PROCHOVNÍK, Štěpán, Anna PAPŘOKOVÁ a Jarmila PREMUSOVÁ. *Obecná sociologie: občanská nauka (základy společenských věd)*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská, 1991, 158 s. Manažer. ISBN 80-707-8090-8.
17. REJF, Libor. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 2., přeprac. Praha: České vysoké učení technické, 2009, 145 s. ISBN 978-80-01-04388-2.
18. RITZER, George. *Sociological beginnings: on the origins of key ideas in sociology*. New York: McGraw-Hill, c1994, xi, 209 p. ISBN 00-705-2974-4.
19. SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Psychologie: Lexikon základních pojmů*. 1.vyd. Praha: Naše vojsko, 1994, 203 s. ISBN 80-206-0459-6.
20. STÝBLO, Jiří. *Personální management jako nástroj řízení změn*. Vyd. 1. Praha: VOX, 2004, iv, 122 s. Management (VOX). ISBN 80-863-2443-5.
21. SURYNEK, Alois. *Základy sociologického výzkumu*. 1.vyd. Praha: Management Press, 2001, 160 s. ISBN 80-726-1038-4.
22. ŠINDLÁŘOVÁ, Jana. *Základy sociologie: (přednášky)*. Vyd. 2., nezměn. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2001, 68 s. ISBN 80-715-7547-X.
23. ŠKAPA, Stanislav. *Mikroekonomie I*. Vyd. 2., přeprac. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2012, 131 s. Učební texty vysokých škol. ISBN 978-80-214-4574-1.
24. ZBOŘIL, Kamil. *Marketingový výzkum: metodologie a aplikace*. Vyd. 2. Praha: Oeconomica, 2003, 171 s. ISBN 80-245-0615-7.

9 Přílohy

Příloha 1: Seznam tabulek a grafů

Příloha 2: Dotazník

Příloha 1: Seznam tabulek a grafů

Tabulky

Tab. 2: Znalosti napříč všemi odvětvími.	38
Tab. 2: Znalosti v obchodě	39
Tab. 3: Znalosti ve finančnictví	40
Tab. 4: Znalosti ve službách	41
Tab. 5: Znalosti v průmyslu	42
Tab. 6: Znalosti ve veřejné správě	43
Tab. 7: Jazykové znalosti napříč všemi odvětvími	44
Tab. 8: Jazykové znalosti v obchodní sféře	45
Tab. 9: Jazykové znalosti zaměstnání ve finanční sféře	46
Tab. 10: Jazykové znalosti v sektoru služeb	47
Tab. 11: Jazykové znalosti v průmyslové výrobě	48
Tab. 12: Jazykové znalosti ve veřejné správě	49
Tab. 13: Manažerské znalosti napříč všemi odvětvími	50
Tab. 14: Manažerské znalosti v obchodní sféře	51
Tab. 15: Manažerské znalosti ve finanční sféře	52
Tab. 16: Manažerské znalosti v sektoru služeb	53
Tab. 17: manažerské znalosti v průmyslovém sektoru	54
Tab. 18: Manažerské znalosti ve veřejné správě	55
Tab. 19: Ochota přijímat čerstvé absolventy vysokých škol napříč všemi odvětvími	56
Tab. 20: Ochota přijímat čerstvé absolventy vysokých škol v obchodní sféře	57
Tab. 21: Ochota přijímat čerstvé absolventy vysokých škol ve finanční sféře	57
Tab. 22: Ochota přijímat čerstvé absolventy vysokých škol v sektoru služeb	57
Tab. 23: Ochota přijímat čerstvé absolventy vysokých škol v průmyslové sféře	58
Tab. 24: Ochota přijímat čerstvé absolventy vysokých škol ve veřejné správě	58
Tab. 25: Délka praxe, kterou zaměstnavatelé preferují napříč všemi odvětvími	59

Tab. 26: Kladený důraz na studijní výsledky napříč všemi odvětvími	59
Tab. 27: Kladený důraz na studijní výsledky ve sféře obchodu	60
Tab. 28: Kladený důraz na studijní výsledky ve finanční sféře	60
Tab. 29: Kladený důraz na studijní výsledky v oblasti služeb	60
Tab. 30: Kladený důraz na studijní výsledky v oblasti průmyslu	61
Tab. 31: Kladený důraz na studijní výsledky ve veřejné správě	61
Tab. 32: Důraz na vzdálenost bydliště od sídla společnosti napříč všemi odvětvími	62
Tab. 33: Důraz na vzdálenost bydliště od sídla společnosti v obchodním sektoru	62
Tab. 34: Důraz na vzdálenost bydliště od sídla společnosti ve finančním sektoru	62
Tab. 35: Důraz na vzdálenost bydliště od sídla společnosti v sektoru služeb	63
Tab. 36: Důraz na vzdálenost bydliště od sídla společnosti v sektoru průmyslu	63
Tab. 37: Důraz na vzdálenost bydliště od sídla společnosti ve veřejné správě	63
Tab. 38: Důraz kladený na rodinný stav napříč všemi odvětvími	64
Tab. 39: Důraz kladený na rodinný stav v obchodní sféře	64
Tab. 40: Důraz kladený na rodinný stav ve finanční sféře	64
Tab. 41: Důraz kladený na rodinný stav ve sféře služeb	65
Tab. 42: Důraz kladený na rodinný stav v průmyslové sféře	65
Tab. 43: Důraz kladený na rodinný stav ve veřejné správě	65
Tab. 44: Rodinný stav, preferovaný u uchazečů o zaměstnání napříč všemi odvětvími	66
Tab. 45: Rodinný stav, preferovaný u uchazečů o zaměstnání v obchodní sféře	67
Tab. 46: Rodinný stav, preferovaný u uchazečů o zaměstnání v sektoru služeb	67
Tab. 47: Rodinný stav, preferovaný u uchazečů o zaměstnání v průmyslovém sektoru	69
Tab. 48: Rodinný stav, preferovaný u uchazečů o zaměstnání ve veřejné správě	69
Tab. 49: Preferované věkové kategorie zaměstnanců v rámci všech odvětví	70
Tab. 50: Preferované věkové kategorie zaměstnanců v obchodním sektoru	71
Tab. 51: Preferované věkové kategorie zaměstnanců ve finančním sektoru	72
Tab. 52: Preferované věkové kategorie zaměstnanců v sektoru služeb	73
Tab. 53: Preferované věkové kategorie zaměstnanců v průmyslovém sektoru	74
Tab. 54: Preferované věkové kategorie zaměstnanců ve veřejné správě	75

Tab. 55: Zdroje pro získávání nových zaměstnanců napříč všemi odvětvími	76
Tab. 56: Zdroje pro získávání nových zaměstnanců v obchodní sféře	77
Tab. 57: Zdroje pro získávání nových zaměstnanců ve finanční sféře	78
Tab. 58: Zdroje pro získávání nových zaměstnanců v sektoru služeb	79
Tab. 59: Zdroje pro získávání nových zaměstnanců v průmyslovém sektoru	80
Tab. 60: Zdroje pro získávání nových ve veřejné správě	81
Tab. 61: Možnost zvyšování kvalifikace napříč všemi odvětvími	82
Tab. 62: Možnost zvyšování kvalifikace v obchodní sféře	83
Tab. 63: Možnost zvyšování kvalifikace ve finanční sféře	83
Tab. 64: Možnost zvyšování v sektoru služeb	83
Tab. 65: Možnost zvyšování kvalifikace v průmyslovém sektoru	84
Tab. 66: Možnost zvyšování ve veřejné správě	84
Tab. 67: Formy zvyšování kvalifikace napříč všemi odvětvími.	85
Tab. 68: Formy zvyšování kvalifikace v obchodní sféře	86
Tab. 69: Formy zvyšování kvalifikace ve finančním sektoru	87
Tab. 70: Formy zvyšování kvalifikace v sektoru služeb	88
Tab. 71: Formy zvyšování kvalifikace v průmyslovém sektoru	89
Tab. 72: Formy zvyšování kvalifikace ve veřejné správě	89
Tab. 73: Možnost vykonávat vedlejší výdělečnou činnost napříč všemi odvětvími	90
Tab. 74: Možnost vykonávat vedlejší výdělečnou činnost v obchodním sektoru	91
Tab. 75: Možnost vykonávat vedlejší výdělečnou činnost ve finančním sektoru	91
Tab. 76: Možnost vykonávat vedlejší výdělečnou činnost v sektoru služeb	91
Tab. 77: Možnost vykonávat vedlejší výdělečnou činnost v průmyslovém sektoru	92
Tab. 78: Možnost vykonávat vedlejší výdělečnou činnost ve veřejné správě	92
Tab. 79: Nástupní plat absolventů vysokých škol napříč všemi odvětvími	93
Tab. 80: Nástupní plat absolventů vysokých škol v obchodním sektoru	94
Tab. 81: Nástupní plat absolventů vysokých škol ve finančním sektoru	95
Tab. 82: Nástupní plat absolventů vysokých škol v sektoru služeb	96
Tab. 83: Nástupní plat absolventů vysokých škol v průmyslovém sektoru	97

Tab. 84: Nástupní plat absolventů vysokých škol ve veřejné správě	98
Tab. 85: Pracovní schopnosti, které jsou preferovány napříč všemi odvětvími	99
Tab. 86: Pracovní schopnosti, které jsou preferovány v obchodní sféře	100
Tab. 87: Pracovní schopnosti, které jsou preferovány ve finanční sféře	101
Tab. 88: Pracovní schopnosti, které jsou preferovány v sektoru služeb	102
Tab. 89: Pracovní schopnosti, které jsou preferovány v průmyslovém sektoru	103
Tab. 90: Pracovní schopnosti, které jsou preferovány ve veřejné správě	104
Tab. 91: Morálně-etické vlastnosti, které jsou preferovány napříč všemi odvětvími	106
Tab. 92: Morálně-etické vlastnosti, které jsou preferovány v obchodní sféře	107
Tab. 93: Morálně-etické vlastnosti, které jsou preferovány ve finanční sféře	108
Tab. 94: Morálně-etické vlastnosti zaměstnanců, které jsou preferovány ve službách	109
Tab. 95: Morálně-etické vlastnosti, které jsou preferovány v průmyslovém sektoru	110
Tab. 96: Morálně-etické vlastnosti, které jsou preferovány ve veřejné správě	111
Tab. 97: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány napříč všemi odvětvími	112
Tab. 98: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány v obchodní sféře	113
Tab. 99: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány ve finanční sféře	114
Tab. 100: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány v sektoru služeb	115
Tab. 101: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány v průmyslovém sektoru	116
Tab. 102: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány ve veřejné správě	117

Grafy

Graf 1: Znalosti napříč všemi odvětvími.	39
Graf 2: Znalosti o zaměstnání v obchodě	40
Graf 3: Znalosti ve finančnictví	41
Graf 4: Znalosti ve službách	42
Graf 5: Znalosti v průmyslu	43
Graf 6: Znalosti ve veřejné správě	44
Graf 7: Jazykové znalosti napříč všemi odvětvími	45

Graf 8: Jazykové znalosti v obchodní sféře	46
Graf 9: Jazykové znalosti zaměstnání ve finanční sféře	47
Graf 10: Jazykové znalosti, v sektoru služeb	48
Graf 11: Jazykové znalosti v průmyslové výrobě	49
Graf 12: Jazykové znalosti zaměstnání ve veřejné správě	50
Graf 13: Manažerské znalosti získané studiem napříč všemi odvětvími	51
Graf 14: Manažerské znalosti v obchodní sféře	52
Graf 15: Manažerské znalosti ve finanční sféře	53
Graf 16: Manažerské znalosti v sektoru služeb	54
Graf 17: Manažerské znalosti v průmyslovém sektoru	55
Graf 18: Manažerské znalosti ve veřejné správě	56
Graf 19: Rodinný stav, preferovaný u uchazečů o zaměstnání napříč všemi odvětvími	66
Graf 20: Rodinný stav, preferovaný u uchazečů o zaměstnání v obchodní sféře	67
Graf 21: Rodinný stav, preferovaný u uchazečů o zaměstnání v sektoru služeb	68
Graf 22: Rodinný stav, preferovaný u uchazečů o zaměstnání v průmyslovém sektoru	69
Graf 23: Rodinný stav, preferovaný u uchazečů o zaměstnání ve veřejné správě	70
Graf 24: Preferované věkové kategorie zaměstnanců v rámci všech odvětví	71
Graf 25: Preferované věkové kategorie zaměstnanců v obchodním sektoru	72
Graf 26: Preferované věkové kategorie zaměstnanců ve finančním sektoru	73
Graf 27: Preferované věkové kategorie zaměstnanců v sektoru služeb	74
Graf 28: Preferované věkové kategorie zaměstnanců v průmyslovém sektoru	75
Graf 29: Preferované věkové kategorie zaměstnanců zaměstnavatelů ve veřejné správě	76
Graf 30: Zdroje pro získávání nových zaměstnanců napříč všemi odvětvími	77
Graf 31: Zdroje pro získávání nových zaměstnanců v obchodní sféře	78
Graf 32: Zdroje pro získávání nových zaměstnanců ve finanční sféře	79
Graf 33: Zdroje pro získávání nových zaměstnanců v sektoru služeb	80
Graf 34: Zdroje pro získávání nových zaměstnanců v průmyslovém sektoru	81
Graf 35: Zdroje pro získávání nových zaměstnanců ve veřejné správě	82
Graf 36: Formy zvyšování kvalifikace napříč všemi odvětvími	85

Graf 37: Formy zvyšování kvalifikace v obchodní sféře	86
Graf 38: Formy zvyšování kvalifikace finančním sektoru	87
Graf 39: Formy zvyšování kvalifikace v sektoru služeb	88
Graf 40: Formy zvyšování kvalifikace v průmyslovém sektoru	89
Graf 41: Formy zvyšování kvalifikace ve veřejné správě	90
Graf 42: Nástupní plat absolventů vysokých škol napříč všemi odvětvími	93
Graf 43: Nástupní plat absolventů vysokých škol v obchodním sektoru	94
Graf 44: Nástupní plat absolventů vysokých škol ve finančním sektoru	95
Graf 45: Nástupní plat absolventů vysokých škol v sektoru služeb	96
Graf 46: Nástupní plat absolventů vysokých škol v průmyslovém sektoru	97
Graf 47: Nástupní plat absolventů vysokých škol ve veřejné správě	98
Graf 48: Pracovní schopnosti zaměstnanců napříč všemi odvětvími	100
Graf 49: Pracovní schopnosti zaměstnanců v obchodní sféře	101
Graf 50: Pracovní schopnosti zaměstnanců ve finanční sféře	102
Graf 51: Pracovní schopnosti zaměstnanců v sektoru služeb	103
Graf 52: Pracovní schopnosti zaměstnanců v průmyslovém sektoru	104
Graf 53: Pracovní schopnosti zaměstnanců ve veřejné správě	105
Graf 54: Morálně-etické vlastnosti, které jsou preferovány napříč všemi odvětvími	106
Graf 55: Morálně-etické vlastnosti, které jsou preferovány v obchodní sféře	107
Graf 56: Morálně-etické vlastnosti, které jsou preferovány ve finanční sféře	108
Graf 57: Morálně-etické vlastnosti, které jsou preferovány v sektoru služeb	109
Graf 58: Morálně-etické vlastnosti, které jsou preferovány v průmyslovém sektoru	110
Graf 59: Morálně-etické vlastnosti, které jsou preferovány ve veřejné správě	111
Graf 60: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány napříč všemi odvětvími	113
Graf 61: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány v obchodní sféře	114
Graf 62: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány ve finanční sféře	115
Graf 63: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány v sektoru služeb	116
Graf 64: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány v průmyslovém sektoru	117
Graf 65: Obecné vlastnosti manažerů, které jsou preferovány ve veřejné správě	118

Příloha 2: Dotazník

Analýza profesních požadavků ze strany zaměstnavatelů na absolventy vysokých škol

1. Jaké znalosti požadujete? (lze zvolit více možností)

1. Práce s PC
2. Právní problematika
3. Řízení podniku (management)
4. Ekonomika Podniku
5. Účetnictví a daňová problematika
6. Personální řízení
7. Technologie výroby
8. Psychologické a sociologické poznatky
9. Jiná odpověď

2. Jaké požadujete jazykové znalosti? (lze zvolit více možností)

1. Anglický jazyk
2. Německý jazyk
3. Ruský jazyk
4. Francouzský jazyk
5. Žádný
6. Jiná odpověď

3. Jaké znalosti získané studiem považujete u manažera za prioritní? (pouze jedna možnost)

1. Odborné
2. Ekonomické
3. Psychologické a sociologické (práce s lidmi)
4. Jazykové
5. Jiná odpověď

4. Přijímáte ochotně čerstvé absolventy VŠ s tím, že je vychováte podle svých potřeb?

1. Ano
2. Ne

5. Pokud přijímáte raději absolventy s praxí, tak:

1. Do 5 let praxe
2. 5 až 10 let praxe
3. Nad 10 let praxe

6. Berete ohled při výběru nových zaměstnanců na jejich studijní výsledky?

1. Ano
2. Ne

7. Berete při výběru nových zaměstnanců v úvahu vzdálenost jejich bydliště od sídla společnosti?

1. Ano
2. Ne

8. Jaké preferujete pohlaví u svých zaměstnanců?

1. Muži
2. Ženy
3. Na pohlaví nezáleží

9. Jaký rodinný stav upřednostňujete?

1. Svobodný/svobodná
2. Ženatý/vdaná bez dětí
3. Ženatý/vdaná s malými dětmi
4. Ženatý/vdaná s odrostlými dětmi

10. Jaké věkové kategorie zaměstnanců preferujete?

1. Do 30 let
2. 31 až 45 let
3. 46 a více let

11. Z jakých zdrojů získáváte nové zaměstnance? (lze zaškrtnout více možností)

1. Úřady práce
2. Tištěné inzeráty
3. Personální agentury
4. Internetové pracovní portály
5. Na základě doporučení
6. Jiná odpověď

12. **Umožňujete svým zaměstnancům zvyšování kvalifikace?**
1. Ano
 2. Ne
13. **Pokud Ano, tak jakou formou umožňujete svým zaměstnancům zvyšování kvalifikace? (lze zaškrtnout více možností)**
1. Postgraduální studium
 2. Rekvalifikace
 3. Kurzy
 4. Školení
 5. Jiná odpověď
14. **Tolerujete u svých zaměstnanců vedlejší výdělečnou činnost?**
1. Ano
 2. Ne
15. **Jaký nástupní plat u Vás mají absolventi VŠ?**
1. Do 10 000 Kč
 2. 10 000 až 15 000 Kč
 3. 15 000 až 20 000 Kč
 4. 20 000 až 25 000 Kč
 5. 25 000 až 30 000 Kč
 6. 30 000 až 40 000 Kč
 7. 40 000 Kč a více
16. **Jaké pracovní schopnosti preferujete u svých zaměstnanců? (lze zaškrtnout maximálně 5 možností)**
1. Odborné znalosti
 2. Logické uvažování
 3. Organizační schopnosti
 4. Schopnost pracovat v týmu
 5. Schopnost rychle reagovat na změny
 6. Schopnost vést a řídit
 7. Komunikační schopnosti
 8. Kreativita
 9. Přesnost
 10. Schopnost vcítit se do myšlení druhých lidí
 11. Klidné řešení problémových situací
 12. Jiná odpověď

17. Jaké morálně-etické vlastnosti preferujete u svých zaměstnanců? (lze zaškrtnout maximálně 5 možností)

1. Poctivost
2. Důvěryhodnost
3. Loajálnost
4. Upřímnost
5. Vstřícnost
6. Reprezentativnost
7. Přizpůsobivost
8. Smysl pro humor
9. Spravedlivost
10. Jiná odpověď

18. Jaké obecné vlastnosti preferujete u svých zaměstnanců na pozicích manažerů? (lze zaškrtnout maximálně 5 možností)

1. Průbojnost
2. Spolehlivost
3. Iniciativa
4. Samostatnost
5. Nestrannost
6. Ctižádostivost
7. Diplomacie
8. Skromnost
9. Rozhodnost
10. Odpovědnost
11. Důslednost
12. Jiná odpověď

19. V jakém hospodářském odvětví působíte? (např. zpracovatelský průmysl; výroba strojů a zařízení; pohostinství a ubytování; nemovitosti, služby pro podniky, výzkum a vývoj; veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení; zdravotnictví)

20. Kolik lidí pracuje ve Vaší společnosti?

1. 1 až 9 lidí
2. 10 až 49 lidí
3. 55 až 99 lidí
4. 100 až 249 lidí
5. 250 až 999 lidí
6. 1000 a více lidí