

# Uplatnitelnost absolventů vybraných vysokých škol

dodatek ke studii  
Uplatnitelnost absolventů škol  
v podnicích a organizacích  
Moravskoslezského kraje

Kolektiv autorů

Ostrava 2008



Zpracováno v rámci projektu "Equal - Kompetence pro trh práce".  
Tento projekt je financován Evropským sociálním fondem EU  
a státním rozpočtem České republiky.

# **Uplatnitelnost absolventů vybraných vysokých škol**

**dodatek ke studii  
Uplatnitelnost absolventů škol  
v podnicích a organizacích  
Moravskoslezského kraje**

**Kolektiv autorů**

prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.  
doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.  
Ing. Jiří Balcar  
Ing. Silvie Šmajstrlová

Ostrava 2008

© Kolektiv autorů, 2008  
ISBN 978-80-248-1811-5

# **OBSAH**

<b>Úvod</b>	<b>5</b>
<b>VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA</b>	<b>6</b>
EKONOMICKÁ FAKULTA	12
FAKULTA METALURGIE A MATERIÁLOVÉHO INŽENÝRSTVÍ	18
HORNICKO-GEOLOGICKÁ FAKULTA	24
FAKULTA STAVEBNÍ	30
FAKULTA STROJNÍ	36
FAKULTA ELEKTROTECHNIKY A INFORMATIKY	42
<b>OSTRAVSKÁ UNIVERZITA</b>	<b>48</b>
<b>SLEZSKÁ UNIVERZITA</b>	<b>54</b>
<b>UNIVERZITA PALACKÉHO</b>	<b>60</b>
<b>PŘEHLED VYBRANÝCH UKAZATELŮ KVALITY ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL</b>	<b>66</b>
<b>ZÁVĚR</b>	<b>74</b>
<b>PŘÍLOHY</b>	<b>76</b>

# ÚVOD

Předkládaná studie o uplatnitelnosti absolventů vybraných vysokých škol úzce navazuje na studii Uplatnitelnost absolventů škol v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje<sup>1</sup>, ze které vychází a kterou zároveň významně doplňuje. Původní studie mapuje vnímání absolventů různých úrovní a typů škol největšími zaměstnavateli v Moravskoslezském kraji (jedná se 96 podniků a organizací zaměstnávajících celkem 74 326 osob, což odpovídá 17,8 % všech zaměstnaných v Moravskoslezském kraji), přičemž toto hodnocení vychází z disponibilních údajů o osobách, jež řádně ukončily školu závěrečnou zkouškou v období let 2004 až 2007 a následně nastoupily do pracovního poměru v jednom z dotazovaných podniků či jedné z organizací.

Doplňující studie Uplatnitelnost absolventů vybraných vysokých škol, jež stejně jako studie původní vychází z dat šetření prováděného od prosince 2007 do března 2008, se zaměřuje výlučně na deskriptivní vnímané kvality absolventů vysokých škol, přičemž v úvahu je brán jak pohled ze strany zaměstnavatelů, tak pohled ze strany samotných absolventů. Vzhledem k nerovnoměrnému zastoupení absolventů jednotlivých vysokých škol a jejich fakult v rámci zkoumaného vzorku, jež bylo dáno zejména zaměřením, resp. odvětvími působení oslovených zaměstnavatelů a existencí místních vysokých škol, bylo nezbytné se ve studii omezit pouze na ty vysoké školy a fakulty, u nichž byl počet disponibilních pozorování relativně nejvyšší. V této studii jsou tak uvažovány pouze ty vysoké školy a jejich fakulty, u nichž bylo k dispozici alespoň 30 pozorování v případě odpovědí zaměstnavatelů a zároveň alespoň 20 pozorování v případě odpovědí samotných absolventů. Z tohoto důvodu je též nezbytné upozornit na skutečnost, že relevance uváděných výsledků přímo úměrně závisí na počtu disponibilních pozorování za danou vysokou školu či fakultu, na což by mělo být pamatováno zejména při jejich vzájemném srovnávání.

---

<sup>1</sup> Studie Uplatnitelnost absolventů vybraných vysokých škol byla provedena a financována v rámci projektu „Equal - Kompetence pro trh práce“.

<sup>1</sup> Kolektiv autorů (BALCAR, J., FILIPOVÁ, L., GOTTVÁLD, J., ŠIMEK, M., ŠMAJSTRLOVÁ, S.). Uplatnitelnost absolventů škol v podnicích a institucích Moravskoslezského kraje. In *CD - Uplatnitelnost absolventů škol v podnicích a institucích Moravskoslezského kraje* [CD-ROM]. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2008. Adresář: /Kariéra 2008+ sborník. ISBN 978-80-248-1759-0. Dostupné na <<http://resa.rza.cz/www/file.php?id=72>>.

## VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

Deskripce kvality a uplatnitelnosti absolventů Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje je založena na analýze údajů poskytnutých personalisty oslovených organizací a podniků či přímými nadřízenými jednotlivých absolventů a absolventy samotnými. Je vhodné podotknout, že téměř ve všech případech poskytnutí údajů ze strany absolventa byl tento hodnocen také ze strany podniku, což umožňuje velmi přesné porovnání odpovědí absolventů a firem na společné otázky.

Ze strany podniků byly dotazníkovým šetřením získány údaje o 361 absolventech této univerzity (tyto budou nadále označovány jako „*odpovědi zaměstnavatelů*“), ze strany samotných absolventů pak byly získány údaje o 295 absolventech (tyto budou nadále označovány jako „*odpovědi absolventů*“). Strukturu disponibilního vzorku odpovědí personalistů, stejně jako strukturu vzorku odpovědí absolventů zobrazuje tabulka 1.1, přičemž z údajů v ní obsažených vyplývá, že oba uvažované vzorky jsou z pohledu struktury téměř shodné.

Studenti Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava získali zaměstnání nejčastěji na základě vyhledávání volných pracovních pozic přímo na webových stránkách jednotlivých firem nebo na základě doporučení. Úspěšný byl z tohoto pohledu také veletrh pracovních příležitostí pořádaný samotnou školou. Poměrně úspěšným nástrojem podpory zaměstnanosti svých studentů, resp. absolventů, ze stran školy je také umožnění prezentací či náborů firem na půdě školy a inzerce pracovních pozic v prostorách školy. Naopak jako nejméně využívané či účinné se jeví hledání práce na základě informací z rádií nebo na internetových portálech práce. Podrobnější informace o způsobu nalezení zaměstnání poskytuje tabulka 1.2.

Pro úplnost lze dodat, že výsledek jednotlivých výběrových řízení na konkrétní pracovní pozice mohl být pozitivně ovlivněn odbornou praxí získanou již během studií, přičemž tuto „výhodu“ v době žádosti o zaměstnání ve svém případě potvrdilo 37,6 % absolventů. Na druhé straně však zaměstnavatelé uvedli, že pouze u 15,0 % absolventů byla praxe rozhodující podmínkou jejich přijetí a u dalších 3,9 % toto nedokázali určit.

Při následném nástupu do zaměstnání byly, dle vyjádření absolventů, jejich mzdové požadavky naplněny v 55,3 % případů. Interpretace tohoto podílu je ztížena jeho závislostí na mnoha rozličných faktorech, jež musí být vzaty v úvahu. Mezi tyto faktory lze zařadit míru reálnosti mzdových očekávání ze stran absolventů ovlivněnou znalostí poměrů na trhu práce, existenci nedokonalé konkurence na trhu práce, shodu získaného zaměstnání s vystudovaným oborem, kvalitu samotných absolventů apod.

Tab. 1.1: Struktura disponibilního vzorku pozorování

Charakteristiky souboru	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
<b>Pohlaví</b>				
Muž	230	63,7	184	62,4
Žena	131	36,3	111	37,6
<b>Věk</b>				
22-30	341	94,5	279	94,6
31-40	13	3,6	9	3,1
41 a více	5	1,4	4	1,4
<b>Forma studia</b>				
Prezenční studium	323	89,5	280	94,9
Kombinované studium	14	3,9	14	4,7
<b>Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání</b>				
Bakalářský stupeň	41	11,4	33	11,2
Magisterský stupeň	299	82,8	247	83,7
Doktorský stupeň	21	5,8	15	5,1
<b>Fakulta</b>				
Ekonomická fakulta	101	28,0	90	30,5
Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství	56	15,5	43	14,6
Hornicko-geologická fakulta	55	15,2	46	15,6
Fakulta stavební	52	14,4	35	11,9
Fakulta strojní	49	13,6	53	18,0
Fakulta elektrotechniky a informatiky	37	10,2	25	8,5
Fakulta bezpečnostního inženýrství	9	2,5	3	1,0
Počet pozorování	361	100,0	295	100,0

Pozn.: Případný rozdíl mezi celkovým počtem pozorování a sumou pozorování uvedených u jednotlivých ukazatelů odpovídá počtu pozorování, u nichž nebyla odpověď specifikována.

Tab. 1.2: Způsoby získání zaměstnání (odpovědi absolventů)

Způsob získání zaměstnání	Četnost (osob)	Podíl (%)
zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy	67	22,7
doporučení rodičů / známých	56	19,0
veletrh práce pro studenty / absolventy	41	13,9
inzerce v tisku	24	8,1
inzerce nebo prezentace (nábor) firmy na VŠ	17	5,8
využití služeb úřadu práce	15	5,1
využití služeb personálních agentur	10	3,4
oslovení zaměstnavatelem	10	3,4
předchozí spolupráce s firmou	8	2,7
zveřejnění volného pracovního místa na portálech práce	7	2,4
informace z rádia	2	0,7
ostatní	30	10,2
n.a.	8	2,7
Σ	295	100,0

Jedním z ukazatelů úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce, který se nicméně váže také k výše uvedenému, je míra shody mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností získanou předchozím studiem. Jak vyplývá ze subjektivního posouzení personalistů, je tato shoda v případě absolventů Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava relativně vysoká, neboť u 72,3 % absolventů byla identifikována plná shoda jimi vykonávaného zaměstnání s absolvovaným studiem, přičemž alespoň částečnou shodu vykazuje celkem 90,3 % absolventů.

Tab. 1.3: Subjektivní posouzení shody zaměstnání absolventů s oborem jejich studia (odpovědi zaměstnavatelů)

Shoduje se vystudovaný obor se zaměstnáním absolventa?	Četnost (osob)	Podíl (%)
Ano	261	72,3
Částečně	65	18,0
Ne	35	9,7
Σ	361	100,0

Objektivnější nástroj posouzení shody vykonávaného zaměstnání s oborem absolvovaného studia poskytuje ukazatel shody dle metodiky Vysoké školy podnikání (viz příloha 1), jež tuto shodu stanovuje na základě analýzy vzájemného vztahu kódů klasifikace zaměstnání (KZAM) a klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV). Shodu zaměstnání a oboru studia dle metodiky VŠP pro oba disponibilní vzorky pozorování obsahuje tab. 1.4, z níž taktéž vyplývá vysoká míra praktické aplikace odbornosti získané studiem.

Tab. 1.4: Objektivní posouzení shody zaměstnání absolventů s oborem jejich studia dle metodiky VŠP

Shoda KZAM a KKOV	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
A	317	87,8	248	84,1
B	13	3,6	15	5,1
C	3	0,8	13	4,4
D	2	0,6	3	1,0
n.a.	26	7,2	16	5,4
Σ	361	100,0	295	100,0

Pozn.: A - absolvent je pro uvedenou činnost (práci) přímo připravován, B - absolvent není přímo pro uvedenou činnost (práci) připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti je značně logické, C - absolvent pro danou činnost (práci) není v žádném oboru skupiny připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti lze alespoň vzdáleně akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou, D - uplatnění absolventa v dané činnosti (práci) je v protikladu s jeho přípravou, absolvent vůbec nevyužívá své kvalifikace.

Pro úplnost lze doplnit, že zaměstnání přibližně 88 % absolventů lze zařadit do hlavních tříd zaměstnání KZAM 2 (vědeckí a odborní duševní pracovníci) a KZAM 3 (techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech), přičemž přibližně 65 % z celkového počtu uvažovaných absolventů působí v odvětvích výroby základních kovů a hutních výrobků (OKEČ 27), výroby a opravy strojů a zařízení (OKEČ 29), stavebnictví (OKEČ 45), veřejné správy a obrana, povinného sociálního zabezpečení (OKEČ 75) a vzdělávání (OKEČ 80). Pro výkon zaměstnání absolventů Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava



ké školy báňské - Technické univerzity Ostrava je zapotřebí disponovat zejména kompetencemi k řešení problému, k samostatnosti, ke kooperaci, k aktivnímu přístupu a výkonnosti.

Tab. 1.5: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa

Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
Kompetence	Hodnocení	Kompetence	Hodnocení
k řešení problému	5,1	k řešení problému	4,7
k samostatnosti	5,0	k samostatnosti	4,7
ke kooperaci (spolupráci)	5,0	ke kooperaci (spolupráci)	4,6
k aktivnímu přístupu	4,9	k výkonnosti	4,5
k výkonnosti	4,9	k aktivnímu přístupu	4,5
k objevování a orientaci v informacích	4,9	k objevování a orientaci v informacích	4,5
k efektivní komunikaci	4,9	k efektivní komunikaci	4,4
k celoživotnímu učení	4,7	k celoživotnímu učení	4,3
k plánování a organizaci práce	4,7	ke zvládnání zátěže	4,3
ke zvládnání zátěže	4,6	k flexibilitě	4,2
k flexibilitě	4,4	k plánování a organizaci práce	4,0
k uspokojování zákaznických potřeb	4,0	ke komunikaci v cizích jazycích	3,3
ke komunikaci v cizích jazycích	3,8	k uspokojování zákaznických potřeb	3,3
k podnikavosti (podnikavost)	2,9	k podnikavosti (podnikavost)	3,1

Pozn.: Hodnocení významu kompetencí pro výkon daného zaměstnání je založeno na 7 stupňové škále, přičemž tato nabývala hodnot od „0“ pro zcela nevýznamné kompetence až po „6“ pro kompetence, jež jsou pro výkon daného zaměstnání zcela klíčové. Hodnocení významu kompetence pak bylo kvantifikováno jako vážený aritmetický průměr disponibilních odpovědí, přičemž četnost odpovědí byla použita jako váha.

Význam jednotlivých kompetencí byl v případě zaměstnavatelů stanoven na základě 356-357 odpovědí, v případě absolventů byl pak stanoven na základě 279-286 odpovědí.

Z pohledu uplatnitelnosti a potenciální úspěšnosti absolventů na trhu práce jsou nejdůležitějšími ukazateli tohoto šetření hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventů a jejich znalostí cizích jazyků, které pozitivně ovlivňují také míru shody vykonávaného zaměstnání s odborným zaměřením získaným studiem. V případě hodnocení odborné připravenosti absolventů je pozoruhodné, že zaměstnavatelé tuto hodnotí lépe než sami absolventi, neboť personalisté vnímají úroveň odbornosti pozitivně u 95,4 % absolventů, zatímco tito svou odbornost vnímají pozitivně pouze v 83,4 % případů. Při zaměření se pouze na nadprůměrnou úroveň hodnocení, konkrétně na hodnocení „vynikající“ a „dobrá“, se tyto podíly snížily na 57,4 % v případě hodnocení personalistů a na 36,6 % v případě sebehodnocení ze strany absolventů.

Bližší jsou si navzájem názory personalistů a absolventů v případě znalostí cizích jazyků, neboť pozitivní hodnocení těchto znalostí personalisté vyjádřili u 68,7 % absolventů v případě znalostí obecného cizího jazyka a u 56,8 % absolventů v případě znalostí specifického cizího jazyka, přičemž stejné hodnocení svých jazykových znalostí (bez jejich dalšího rozlišení) absolventi vyjádřili v 62,1 % případů. Uvedené výsledky se dále přiblíží v případě zaměření se pouze na hodnocení na úrovni „vynikající“ a „dobrá“, neboť personalisté takto ohodnotili znalostí obecného cizího jazyka u 26,9 % absolventů a

znalosti specifického cizího jazyka u 21,3 % absolventů, přičemž stejné hodnocení vyjádřili absolventi pro své jazykové znalosti v případě 25,8 % z nich.

Tab. 1.6: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	28	7,8	11	3,7
Dobrá	179	49,6	97	32,9
Dostatečná	137	38,0	138	46,8
Nedostatečná	9	2,5	43	14,6
Špatná	1	0,3	3	1,0
Velmi špatná	1	0,3	1	0,3
n.a.	6	1,7	2	0,7
Σ	361	100,0	295	100,0

Tab. 1.7: Hodnocení jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů				Odpovědi absolventů	
	Obecné jazykové znalosti		Odborné jazykové znalosti		Jazykové znalosti	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	31	8,6	20	5,5	15	5,1
Dobrá	66	18,3	57	15,8	61	20,7
Dostatečná	151	41,8	128	35,5	107	36,3
Nedostatečná	74	20,5	88	24,4	84	28,5
Špatná	10	2,8	14	3,9	22	7,5
Velmi špatná	6	1,7	30	8,3	5	1,7
n.a.	23	6,4	24	6,6	1	0,3
Σ	361	100,0	361	100,0	295	100,0

Vzhledem k dalším požadavkům zaměstnavatelů na odborné znalosti zaměstnanců prošlo 81,2 % absolventů v rámci své pracovní pozice dalším vzděláváním, přičemž struktura podstupovaných školení ukazuje na silnou potřebu zaměstnavatele připravit nové zaměstnance na specifické pracovní úkoly, čemuž odpovídá podíl 54,6 % absolventů proškolených na výkon specifické práce či na práci s novými technologiemi a podíl 31,6 % absolventů proškolených v rámci ostatních specifických školení v oblasti kvality, obsluhy a programování specializovaného softwaru, znalost konkrétních právních norem apod. Na druhé straně vysoké podíly absolventů participujících na výuce cizích jazyků (34,3 %) a počítačových dovedností (32,1 %) dává prostor také pro zlepšení jejich profesní připravenosti ze strany školy.

Tab. 1.8: Typy podstupovaných školení (odpovědi zaměstnavatelů)

Typy podstupovaný školení	Ano	Ne	n.a.	Σ	Ukazatel
Školení pro specifickou práci / pro nově zaváděné technologie	197 54,6	96 26,6	68 18,8	361 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Výuka cizích jazyků	124 34,3	169 46,8	68 18,8	361 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Obsluha osobního počítače (PC gramotnost)	116 32,1	177 49,0	68 18,8	361 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Manažerské dovednosti	38 10,5	253 70,1	70 19,4	361 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Marketing, obchodní dovednosti	18 5,0	274 75,9	69 19,1	361 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Ostatní specifická školení	114 31,6	178 49,3	69 19,1	361 100,0	četnost (osob) podíl (%)

Uvedený přehled ukazatelů kvality a uplatnitelnosti absolventů Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava lze zakončit ukazatelem délky zapracování absolventů pro bezproblémový výkon jejich zaměstnání, jež v sobě zrcadlí většinu z výše uvedených ukazatelů, konkrétně náročnost zaměstnání a odvětví působení, míru shody zaměstnání s odbornými znalostmi absolventa a kvalitu jeho přípravy na zaměstnání, ať již realizované výukou na vysoké škole, tak i realizované prostřednictvím dalšího vzdělávání přímo u zaměstnavatele.

Tab. 1.9: Délka zapracování absolventa (odpovědi zaměstnavatelů)

Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VŠ tak, aby mohl vykonávat bezproblémově své zaměstnání?	Četnost (osob)	Podíl (%)
do 6 měsíců	164	45,4
6-12 měsíců	118	32,7
1-3 roky	45	12,5
3 a více let	8	2,2
n.a.	26	7,2
Σ	361	100,0

Z tohoto pohledu lze konstatovat, že 78,1 % absolventů této vysoké školy je plně zapracováno do 1 roku od nástupu do zaměstnání a 45,4 % absolventů je zapracováno dokonce během prvních 6 měsíců.

## EKONOMICKÁ FAKULTA VŠB-TUO

Deskripce kvality a uplatnitelnosti absolventů Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje je založena na analýze údajů poskytnutých personalisty oslovených organizací a podniků či přímými nadřízenými jednotlivých absolventů a absolventy samotnými. Je vhodné podotknout, že téměř ve všech případech poskytnutí údajů ze strany absolventa byl tento hodnocen také ze strany podniku, což umožňuje velmi přesné porovnání odpovědí absolventů a firem na společné otázky.

Ze strany podniků byly dotazníkovým šetřením získány údaje o 101 absolventech této fakulty (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi zaměstnavatelů“), ze strany samotných absolventů pak byly získány údaje o 90 absolventech (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi absolventů“). Strukturu disponibilního vzorku odpovědí personalistů, stejně jako strukturu vzorku odpovědí absolventů zobrazuje tabulka 1.10, přičemž z údajů v ní obsažených vyplývá, že oba uvažované vzorky jsou z pohledu struktury relativně shodné.

Tab. 1.10: Struktura disponibilního vzorku pozorování

Charakteristiky souboru	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
<b>Pohlaví</b>				
Muž	32	31,7	32	35,6
Žena	69	68,3	58	64,4
<b>Věk</b>				
22-30	96	95,0	87	96,7
31-40	3	3,0	2	2,2
41 a více	2	2,0	1	1,1
<b>Forma studia</b>				
Prezenční studium	86	85,1	89	98,9
Kombinované studium	3	3,0	1	1,1
<b>Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání</b>				
Bakalářský stupeň	10	9,9	7	7,8
Magisterský stupeň	87	86,1	80	88,9
Doktorský stupeň	4	4,0	3	3,3
Počet pozorování	101	100,0	90	100,0

Pozn.: Případný rozdíl mezi celkovým počtem pozorování a sumou pozorování uvedených u jednotlivých ukazatelů odpovídá počtu pozorování, u nichž nebyla odpověď specifikována.

Studenti Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava získali zaměstnání nejčastěji na základě vyhledávání volných pracovních pozic přímo na webových stránkách jednotlivých firem, na základě doporučení nebo inzerce v tisku. Ve srovnání s údaji za celou Vysokou školou

báňskou - Technickou univerzitou Ostrava byla úspěšnost veletrhu pracovních příležitostí mizivá, neboť veletrh pořádaný touto univerzitou navštěvují převážně firmy hledající studenty a absolventy technických oborů. Studenti Ekonomické fakulty pak vůbec nezískali zaměstnání ani na základě předchozí spolupráce s firmou, ani na základě inzerce v rádiu.

Tab. 1.11: Způsoby získání zaměstnání (odpovědi absolventů)

Způsob získání zaměstnání	Četnost (osob)	Podíl (%)
zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy	31	34,4
doporučení rodičů / známých	13	14,4
inzerce v tisku	9	10,0
využití služeb úřadu práce	8	8,9
zveřejnění volného pracovního místa na portálech práce	5	5,6
inzerce nebo prezentace (nábor) firmy na VŠ	4	4,4
využití služeb personálních agentur	4	4,4
oslovení zaměstnavatelem	4	4,4
veletrh práce pro studenty / absolventy	2	2,2
předchozí spolupráce s firmou	0	0,0
informace z rádia	0	0,0
ostatní	5	5,6
n.a.	5	5,6
$\Sigma$	90	100,0

Pro úplnost lze dodat, že výsledek jednotlivých výběrových řízení na konkrétní pracovní pozice mohl být pozitivně ovlivněn odbornou praxí získanou již během studií, přičemž tuto „výhodu“ v době žádosti o zaměstnání ve svém případě potvrdilo 25,6 % absolventů. Zaměstnavatelé pak uvedli, že pouze u 15,8 % absolventů byla praxe rozhodující podmínkou jejich přijetí a u dalších 5,9 % toto nedokázali určit.

Při následném nástupu do zaměstnání byly, dle vyjádření absolventů, jejich mzdové požadavky naplněny v 61,1 % případů. Interpretace tohoto podílu je ztížena jeho závislostí na mnoha rozličných faktorech, jež musí být vzaty v úvahu. Mezi tyto faktory lze zařadit míru reálnosti mzdových očekávání ze stran absolventů ovlivněnou znalostí poměrů na trhu práce, existenci nedokonalé konkurence na trhu práce, shodu získaného zaměstnání s vystudovaným oborem, kvalitu samotných absolventů apod.

Jedním z ukazatelů úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce, který se nicméně váže také k výše uvedenému, je míra shody mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností získanou předchozím studiem. Jak vyplývá ze subjektivního posouzení personalistů, není tato shoda v případě absolventů Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava příliš vysoká, neboť plná shoda vykonávaného zaměstnání s absolvovaným studiem byla identifikovaná u 65,3 % absolventů, avšak alespoň částečnou shodu vykazují celkem 84,2 % absolventů.

Tab. 1.12: Subjektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia (odpovědi zaměstnavatelů)

Shoduje se vystudovaný obor se zamětnáním absolventa?	Četnost (osob)	Podíl (%)
Ano	66	65,3
Částečně	16	15,8
Ne	19	18,8
Σ	101	100,0

Objektivnější nástroj posouzení shody vykonávaného zamětnání s oborem absolvovaného studia poskytuje ukazatel shody dle metodiky Vysoké školy podnikání (viz příloha 1), jež tuto shodu stanovuje na základě analýzy vzájemného vztahu kódů klasifikace zamětnání (KZAM) a klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV). Shodu zamětnání a oboru studia dle metodiky VŠP pro oba disponibilní vzorky pozorování obsahuje tab. 1.13, z níž vyplývá vyšší míra praktické aplikace odbornosti získané studiem než v případě předchozím.

Tab. 1.13: Objektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia dle metodiky VŠP

Shoda KZAM a KKOV	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
A	93	92,1	80	88,9
B	2	2,0	4	4,4
C	1	1,0	4	4,4
D	1	1,0	0	0,0
n.a.	4	4,0	2	2,2
Σ	101	100,0	90	100,0

Pozn.: A - absolvent je pro uvedenou činnost (práci) přímo připravován, B - absolvent není přímo pro uvedenou činnost (práci) připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti je značně logické, C - absolvent pro danou činnost (práci) není v žádném oboru skupiny připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti lze alespoň vzdáleně akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou, D - uplatnění absolventa v dané činnosti (práci) je v protikladu s jeho přípravou, absolvent vůbec nevyužívá své kvalifikace.

Pro úplnost lze doplnit, že zamětnání přibližně 87 % absolventů lze zařadit do hlavních tříd zamětnání KZAM 2 (vědečtí a odborní duševní pracovníci) a KZAM 3 (techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech), přičemž přibližně 62 % z celkového počtu uvažovaných absolventů působí, dle odpovědí zaměstnavatelů, v odvětvích výroby základních kovů a hutních výrobků (OKEČ 27) a veřejné správy a obrana, povinného sociálního zabezpečení (OKEČ 75), zatímco v případě odpovědí absolventů se relativně významným stává také odvětví velkoobchodu a zprostředkování velkoobchodu (OKEČ 51), jež spolu s uvedenými dvěma odvětvími zamětnává celkem 65 % absolventů. Pro výkon zamětnání absolventů Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava je zapotřebí disponovat zejména kompetencemi ke kooperaci, k efektivní komunikaci a k samostatnosti.

Tab. 1.14: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa

Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
Kompetence	Hodnocení	Kompetence	Hodnocení
k efektivní komunikaci	5,3	ke kooperaci (spolupráci)	4,7
ke kooperaci (spolupráci)	5,3	k efektivní komunikaci	4,6
k výkonnosti	5,3	k samostatnosti	4,6
ke zvládnání zátěže	5,2	k řešení problému	4,6
k samostatnosti	5,2	k výkonnosti	4,5
k objeovávání a orientaci v informacích	5,1	k objeovávání a orientaci v informacích	4,5
k aktivnímu přístupu	5,1	ke zvládnání zátěže	4,3
k řešení problému	5,1	k aktivnímu přístupu	4,3
k celoživotnímu učení	4,9	k flexibilitě	4,2
k plánování a organizaci práce	4,9	k celoživotnímu učení	3,9
k flexibilitě	4,6	k plánování a organizaci práce	3,9
k uspokojování zákaznických potřeb	4,5	ke komunikaci v cizích jazycích	3,5
ke komunikaci v cizích jazycích	3,7	k uspokojování zákaznických potřeb	3,2
k podnikavosti (podnikavost)	2,9	k podnikavosti (podnikavost)	3,0

Pozn.: Hodnocení významu kompetencí pro výkon daného zaměstnání je založeno na 7 stupňové škále, přičemž tato nabývala hodnot od „0“ pro zcela nevýznamné kompetence až po „6“ pro kompetence, jež jsou pro výkon daného zaměstnání zcela klíčové. Hodnocení významu kompetence pak bylo kvantifikováno jako vážený aritmetický průměr disponibilních odpovědí, přičemž četnost odpovědí byla použita jako váha. Význam jednotlivých kompetencí byl v případě zaměstnavatelů stanoven na základě 100-101 odpovědí, v případě absolventů byl pak stanoven na základě 85-90 odpovědí.

Z pohledu uplatnitelnosti a potenciální úspěšnosti absolventů na trhu práce jsou nejdůležitějšími ukazateli tohoto šetření hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventů a jejich znalostí cizích jazyků, které pozitivně ovlivňují také míru shody vykonávaného zaměstnání s odborným zaměřením získaným studiem. V případě hodnocení odborné připravenosti absolventů je pozoruhodné, že zaměstnavatelé tuto hodnotí výrazně lépe než sami absolventi, neboť personalisté vnímají úroveň odbornosti pozitivně u 96,0 % absolventů, zatímco tito svou odbornost vnímají pozitivně pouze v 76,7 % případů. Při zaměření se pouze na nadprůměrnou úroveň hodnocení, konkrétně na hodnocení „vynikající“ a „dobrá“, se tyto podíly snížily na 56,4 % v případě hodnocení personalistů a na 28,9 % v případě sebehodnocení ze strany absolventů.

Tab. 1.15: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	6	5,9	2	2,2
Dobrá	51	50,5	24	26,7
Dostatečná	40	39,6	43	47,8
Nedostatečná	3	3,0	17	18,9
Špatná	0	0,0	3	3,3
Velmi špatná	0	0,0	1	1,1
n.a.	1	1,0	0	0,0
Σ	101	100,0	90	100,0

Bližší jsou si navzájem názory personalistů a absolventů v případě znalostí cizích jazyků, neboť pozitivní hodnocení těchto znalostí personalisté vyjádřili u 78,2 % absolventů v případě znalostí obecného cizího jazyka a u 54,5 % absolventů v případě znalostí specifického cizího jazyka, přičemž stejné hodnocení svých jazykových znalostí (bez jejich dalšího rozlišení) absolventi vyjádřili v 73,4 % případů. Uvedené výsledky se dále přiblíží v případě zaměření se pouze na hodnocení na úrovni „vynikající“ a „dobrá“, neboť personalisté takto ohodnotili znalostí obecného cizího jazyka u 38,6 % absolventů a znalosti specifického cizího jazyka u 23,8 % absolventů, přičemž stejné hodnocení vyjádřili absolventi pro své jazykové znalosti v případě 34,5 % z nich.

Tab. 1.16: Hodnocení jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů				Odpovědi absolventů	
	Obecné jazykové znalosti		Odborné jazykové znalosti		Jazykové znalosti	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	18	17,8	9	8,9	6	6,7
Dobrá	21	20,8	15	14,9	25	27,8
Dostatečná	40	39,6	31	30,7	35	38,9
Nedostatečná	10	9,9	15	14,9	19	21,1
Špatná	1	1,0	3	3,0	3	3,3
Velmi špatná	0	0,0	16	15,8	2	2,2
n.a.	11	10,9	12	11,9	0	0,0
Σ	101	100,0	101	100,0	90	100,0

Vzhledem k dalším požadavkům zaměstnavatelů na odborné znalosti zaměstnanců prošlo 81,2 % absolventů v rámci své pracovní pozice dalším vzděláváním.

Tab. 1.17: Typy podstupovaných školení (odpovědi zaměstnavatelů)

Typy podstupovaný školení	Ano	Ne	n.a.	Σ	Ukazatel
Obsluha osobního počítače (PC gramotnost)	49	33	19	101	četnost (osob)
	48,5	32,7	18,8	100,0	podíl (%)
Školení pro specifickou práci / pro nově zaváděné technologie	44	38	19	101	četnost (osob)
	43,6	37,6	18,8	100,0	podíl (%)
Výuka cizích jazyků	30	52	19	101	četnost (osob)
	29,7	51,5	18,8	100,0	podíl (%)
Marketing, obchodní dovednosti	10	72	19	101	četnost (osob)
	9,9	71,3	18,8	100,0	podíl (%)
Manažerské dovednosti	7	75	19	101	četnost (osob)
	6,9	74,3	18,8	100,0	podíl (%)
Ostatní specifická školení	41	41	19	101	četnost (osob)
	40,6	40,6	18,8	100,0	podíl (%)

Struktura podstupovaných školení ukazuje na silnou potřebu zaměstnavatele dále zvyšovat počítačové dovednosti absolventů Ekonomické fakulty, pokud se ovšem nejedná o školení k obsluze specifických (ekonomických) programů, která by spadala mezi „školení pro specifickou práci“, jež jsou druhým nejčastějším podstupovaným školením. V kategorii ostatních specifických školení se pak nacházejí



jednak speciální kurzy pro nově přijaté pracovníky, jednak tříšť kurzů zaměřených na různé oblasti práva a ekonomiky.

Uvedený přehled ukazatelů kvality a uplatnitelnosti absolventů Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava lze zakončit ukazatelem délky zapracování absolventů pro bezproblémový výkon jejich zaměstnání, jež v sobě zrcadlí většinu z výše uvedených ukazatelů, konkrétně náročnost zaměstnání a odvětví působení, míru shody zaměstnání s odbornými znalostmi absolventa a kvalitu jeho přípravy na zaměstnání, ať již realizované výukou na vysoké škole, tak i realizované prostřednictvím dalšího vzdělávání přímo u zaměstnavatele.

Tab. 1.18: Délka zapracování absolventa (odpovědi zaměstnavatelů)

Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VŠ tak, aby mohl vykonávat bezproblémově své zaměstnání?	Četnost (osob)	Podíl (%)
do 6 měsíců	62	61,4
6-12 měsíců	31	30,7
1-3 roky	3	3,0
3 a více let	2	2,0
n.a.	3	3,0
Σ	101	100,0

Z tohoto pohledu lze konstatovat, že 92,1 % absolventů této fakulty je plně zapracováno do 1 roku od nástupu do zaměstnání a 61,4 % absolventů je zapracováno dokonce během prvních 6 měsíců.

## FAKULTA METALURGIE A MATERIÁLOVÉHO INŽENÝRSTVÍ VŠB-TUO

Deskripce kvality a uplatnitelnosti absolventů Fakulty metalurgie a materiálového inženýrství Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje je založena na analýze údajů poskytnutých personalisty oslovených organizací a podniků či přímými nadřízenými jednotlivých absolventů a absolventy samotnými. Je vhodné podotknout, že téměř ve všech případech poskytnutí údajů ze strany absolventa byl tento hodnocen také ze strany podniku, což umožňuje velmi přesné porovnání odpovědí absolventů a firem na společné otázky.

Ze strany podniků byly dotazníkovým šetřením získány údaje o 56 absolventech této fakulty (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi zaměstnavatelů“), ze strany samotných absolventů pak byly získány údaje o 43 absolventech (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi absolventů“). Strukturu disponibilního vzorku odpovědí personalistů, stejně jako strukturu vzorku odpovědí absolventů zobrazuje tabulka 1.19, přičemž z údajů v ní obsažených vyplývá, že oba uvažované vzorky jsou si z pohledu struktury relativně blízké.

Tab. 1.19: Struktura disponibilního vzorku pozorování

Charakteristiky souboru	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
<b>Pohlaví</b>				
Muž	38	67,9	30	69,8
Žena	18	32,1	13	30,2
<b>Věk</b>				
22-30	51	91,1	39	90,7
31-40	4	7,1	2	4,7
41 a více	0	0,0	0	0,0
<b>Forma studia</b>				
Prezenční studium	43	76,8	40	93,0
Kombinované studium	4	7,1	3	7,0
<b>Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání</b>				
Bakalářský stupeň	8	14,3	5	11,6
Magisterský stupeň	45	80,4	35	81,4
Doktorský stupeň	3	5,4	3	7,0
Počet pozorování	56	100,0	43	100,0

Pozn.: Případný rozdíl mezi celkovým počtem pozorování a sumou pozorování uvedených u jednotlivých ukazatelů odpovídá počtu pozorování, u nichž nebyla odpověď specifikována.

Studenti Fakulty metalurgie a materiálového inženýrství Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava získali zaměstnání nejčastěji na základě doporučení, prostřednictvím veletrhu pracovních příležitostí a na základě vyhledávání volných pracovních pozic přímo na webových stránkách jednotli-

vých firem. Absolventi uvedené fakulty pak naopak nezískali žádné zaměstnání na základě inzerce v rádiu a také úspěšnost ostatních způsobů, uvedených v tabulce 1.20, byla velmi nízká.

Tab. 1.20: Způsoby získání zaměstnání (odpovědi absolventů)

Způsob získání zaměstnání	Četnost (osob)	Podíl (%)
doporučení rodičů / známých	10	23,3
veletrh práce pro studenty / absolventy	9	20,9
zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy	7	16,3
inzerce v tisku	4	9,3
inzerce nebo prezentace (nábor) firmy na VŠ	2	4,7
předchozí spolupráce s firmou	2	4,7
využití služeb úřadu práce	1	2,3
zveřejnění volného pracovního místa na portálech práce	1	2,3
využití služeb personálních agentur	1	2,3
oslovení zaměstnavatelem	1	2,3
informace z rádia	0	0,0
ostatní	5	11,6
n.a.	0	0,0
$\Sigma$	43	100,0

Pro úplnost lze dodat, že výsledek jednotlivých výběrových řízení na konkrétní pracovní pozice mohl být pozitivně ovlivněn odbornou praxí získanou již během studií, přičemž tuto „výhodu“ v době žádosti o zaměstnání ve svém případě potvrdilo 32,6 % absolventů. Zaměstnavatelé pak uvedli, že pouze u 25,0 % absolventů byla praxe rozhodující podmínkou jejich přijetí a u dalších 7,1 % toto nedokázali určit.

Při následném nástupu do zaměstnání byly, dle vyjádření absolventů, jejich mzdové požadavky naplněny v 48,8 % případů. Interpretace tohoto podílu je ztížena jeho závislostí na mnoha rozličných faktorech, jež musí být vzaty v úvahu. Mezi tyto faktory lze zařadit míru reálnosti mzdových očekávání ze stran absolventů ovlivněnou znalostí poměrů na trhu práce, existenci nedokonalé konkurence na trhu práce, shodu získaného zaměstnání s vystudovaným oborem, kvalitu samotných absolventů apod.

Jedním z ukazatelů úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce, který se nicméně váže také k výše uvedenému, je míra shody mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností získanou předchozím studiem. Jak vyplývá ze subjektivního posouzení personalistů, není tato shoda v případě absolventů Fakulty metalurgie a materiálového inženýrství Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava příliš vysoká, neboť plná shoda vykonávaného zaměstnání s absolvovaným studiem byla identifikována u 62,5 % absolventů, avšak alespoň částečnou shodu vykazuje celkem 92,9 % absolventů.

Tab. 1.21: Subjektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia (odpovědi zaměstnavatelů)

Shoduje se vystudovaný obor se zamětnáním absolventa?	Četnost (osob)	Podíl (%)
Ano	35	62,5
Částečně	17	30,4
Ne	4	7,1
Σ	56	100,0

Objektivnější nástroj posouzení shody vykonávaného zamětnání s oborem absolvovaného studia poskytuje ukazatel shody dle metodiky Vysoké školy podnikání (viz příloha 1), jež tuto shodu stanovuje na základě analýzy vzájemného vztahu kódů klasifikace zamětnání (KZAM) a klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV). Shodu zamětnání a oboru studia dle metodiky VŠP pro oba disponibilní vzorky pozorování obsahuje tab. 1.22, z níž vyplývá velmi vysoká míra praktické aplikace odbornosti získané studiem.

Tab. 1.22: Objektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia dle metodiky VŠP

Shoda KZAM a KKO V	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
A	48	85,7	36	83,7
B	5	8,9	0	0,0
C	1	1,8	3	7,0
D	1	1,8	2	4,7
n.a.	1	1,8	2	4,7
Σ	56	100,0	43	100,0

Pozn.: A - absolvent je pro uvedenou činnost (práci) přímo připravován, B - absolvent není přímo pro uvedenou činnost (práci) připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti je značně logické, C - absolvent pro danou činnost (práci) není v žádném oboru skupiny připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti lze alespoň vzdáleně akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou, D - uplatnění absolventa v dané činnosti (práci) je v protikladu s jeho přípravou, absolvent vůbec nevyužívá své kvalifikace.

Pro úplnost lze doplnit, že zamětnání přibližně 86 % absolventů lze zařadit do hlavních tříd zamětnání KZAM 2 (vědečtí a odborní duševní pracovníci) a KZAM 3 (techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech), přičemž přibližně 55 % z celkového počtu uvažovaných absolventů působí, dle odpovědi zaměstnavatelů, v odvětvích výroby základních kovů a hutních výrobků (OKEČ 27) a výroby kovových konstrukcí a kovářských výrobků (OKEČ 28), zatímco v případě odpovědi absolventů se kromě odvětví výroby základních kovů a hutních výrobků (OKEČ 27) ukazují jako významné odvětví výroby a oprav strojů a zařízení (OKEČ 29) a vzdělání (OKEČ 80), jež celkem zaměstnávají 70 % absolventů. Pro výkon zamětnání absolventů Fakulty metalurgie a materiálového inženýrství Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava je zapotřebí disponovat zejména kompetencemi k samostatnosti, k řešení problému a k výkonnosti.

Tab. 1.23: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa

Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
Kompetence	Hodnocení	Kompetence	Hodnocení
k samostatnosti	5,2	k aktivnímu přístupu	4,8
k řešení problému	5,2	k řešení problému	4,8
k objeovávání a orientaci v informacích	5,0	k samostatnosti	4,7
k výkonnosti	5,0	k výkonnosti	4,6
ke kooperaci (spolupráci)	5,0	k celoživotnímu učení	4,6
k aktivnímu přístupu	4,9	k objeovávání a orientaci v informacích	4,6
ke zvládnání zátěže	4,8	ke kooperaci (spolupráci)	4,3
k efektivní komunikaci	4,7	ke zvládnání zátěže	4,2
k celoživotnímu učení	4,7	k efektivní komunikaci	4,2
k flexibilitě	4,7	k flexibilitě	4,0
k plánování a organizaci práce	4,5	k plánování a organizaci práce	3,7
k uspokojování zákaznických potřeb	4,3	ke komunikaci v cizích jazycích	3,7
ke komunikaci v cizích jazycích	4,0	k uspokojování zákaznických potřeb	3,6
k podnikavosti (podnikavost)	3,5	k podnikavosti (podnikavost)	2,9

Pozn.: Hodnocení významu kompetencí pro výkon daného zaměstnání je založeno na 7 stupňové škále, přičemž tato nabývala hodnot od „0“ pro zcela nevýznamné kompetence až po „6“ pro kompetence, jež jsou pro výkon daného zaměstnání zcela klíčové. Hodnocení významu kompetence pak bylo kvantifikováno jako vážený aritmetický průměr disponibilních odpovědí, přičemž četnost odpovědí byla použita jako váha. Význam jednotlivých kompetencí byl v případě zaměstnavatelů stanoven na základě 56 odpovědí, v případě absolventů byl pak stanoven na základě 38-39 odpovědí.

Z pohledu uplatnitelnosti a potenciální úspěšnosti absolventů na trhu práce jsou nejdůležitějšími ukazateli tohoto šetření hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventů a jejich znalostí cizích jazyků, které pozitivně ovlivňují také míru shody vykonávaného zaměstnání s odborným zaměřením získaným studiem. V případě hodnocení odborné připravenosti absolventů je pozoruhodné, že zaměstnavatelé tuto hodnotí výrazně lépe než sami absolventi, neboť personalisté vnímají úroveň odbornosti pozitivně u 94,6 % absolventů, zatímco tito svou odbornost vnímají pozitivně pouze v 83,6 % případech. Při zaměření se pouze na nadprůměrnou úroveň hodnocení, konkrétně na hodnocení „vynikající“ a „dobrá“, se tyto podíly snížily na 73,2 % v případě hodnocení personalistů a na 37,3 % v případě sebehodnocení ze strany absolventů.

Tab. 1.24: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	5	8,9	2	4,7
Dobrá	36	64,3	14	32,6
Dostatečná	12	21,4	20	46,5
Nedostatečná	2	3,6	6	14,0
Špatná	0	0,0	0	0,0
Velmi špatná	0	0,0	0	0,0
n.a.	1	1,8	1	2,3
Σ	56	100,0	43	100,0

Bližší jsou si navzájem názory personalistů a absolventů v případě znalostí cizích jazyků, neboť pozitivní hodnocení těchto znalostí personalisté vyjádřili u 57,2 % absolventů v případě znalostí obecného cizího jazyka a u 55,4 % absolventů v případě znalostí specifického cizího jazyka, přičemž stejné hodnocení svých jazykových znalostí (bez jejich dalšího rozlišení) absolventi vyjádřili v 53,5 % případech. Velmi blízké jsou si také výsledky při zaměření se pouze na hodnocení na úrovni „vynikající“ a „dobrá“, neboť personalisté takto ohodnotili znalostí obecného cizího jazyka u 17,9 % absolventů a znalostí specifického cizího jazyka u 19,7 % absolventů, přičemž stejné hodnocení vyjádřili absolventi pro své jazykové znalosti v případě 16,3 % z nich. Překvapující je, že personalisté pozitivněji hodnotí jazykové znalosti odborné oproti jazykovým znalostem obecným.

Tab. 1.25: Hodnocení jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů				Odpovědi absolventů	
	Obecné jazykové znalosti		Odborné jazykové znalosti		Jazykové znalosti	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	3	5,4	2	3,6	1	2,3
Dobrá	7	12,5	9	16,1	6	14,0
Dostatečná	22	39,3	20	35,7	16	37,2
Nedostatečná	18	32,1	16	28,6	16	37,2
Špatná	1	1,8	4	7,1	3	7,0
Velmi špatná	4	7,1	4	7,1	0	0,0
n.a.	1	1,8	1	1,8	1	2,3
Σ	56	100,0	56	100,0	43	100,0

Vzhledem k dalším požadavkům zaměstnavatelů na odborné znalosti zaměstnanců prošlo 83,9 % absolventů v rámci své pracovní pozice dalším vzděláváním.

Tab. 1.26: Typy podstupovaných školení (odpovědi zaměstnavatelů)

Typy podstupovaný školení	Ano	Ne	n.a.	Σ	Ukazatel
Skolení pro specifickou práci / pro nově zaváděné technologie	40 71,4	7 12,5	9 16,1	56 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Výuka cizích jazyků	31 55,4	16 28,6	9 16,1	56 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Obsluha osobního počítače (PC gramotnost)	25 44,6	22 39,3	9 16,1	56 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Manažerské dovednosti	7 12,5	40 71,4	9 16,1	56 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Marketing, obchodní dovednosti	3 5,4	44 78,6	9 16,1	56 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Ostatní specifická školení	15 26,8	32 57,1	9 16,1	56 100,0	četnost (osob) podíl (%)

Struktura podstupovaných školení ukazuje na silnou potřebu zaměstnavatele zvyšovat specifické znalosti a dovednosti svých nových zaměstnanců, spolu s jejich jazykovými a počítačovými dovednostmi.

V kategorii ostatních specifických školení se pak ve dvou třetinách případů jedná o školení týkající se řízení kvality.

Uvedený přehled ukazatelů kvality a uplatnitelnosti absolventů Fakulty metalurgie a materiálového inženýrství Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava lze zakončit ukazatelem délky zapracování absolventů pro bezproblémový výkon jejich zaměstnání, jež v sobě zrcadlí většinu z výše uvedených ukazatelů, konkrétně náročnost zaměstnání a odvětví působení, míru shody zaměstnání s odbornými znalostmi absolventa a kvalitu jeho přípravy na zaměstnání, ať již realizované výukou na vysoké škole, tak i realizované prostřednictvím dalšího vzdělávání přímo u zaměstnavatele.

Tab. 1.27: Délka zapracování absolventa (odpovědi zaměstnavatelů)

Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VŠ tak, aby mohl vykonávat bezproblémově své zaměstnání?	Četnost (osob)	Podíl (%)
do 6 měsíců	26	46,4
6-12 měsíců	11	19,6
1-3 roky	16	28,6
3 a více let	0	0,0
n.a.	3	5,4
Σ	56	100,0

Z tohoto pohledu lze konstatovat, že 66,0 % absolventů této fakulty je plně zapracováno do 1 roku od nástupu do zaměstnání a 46,4 % absolventů je zapracováno již během prvních 6 měsíců.

# HORNICKO-GEOLOGICKÁ FAKULTA VŠB-TUO

Deskripce kvality a uplatnitelnosti absolventů Hornicko-geologické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje je založena na analýze údajů poskytnutých personalisty oslovených organizací a podniků či přímými nadřízenými jednotlivých absolventů a absolventy samotnými. Je vhodné podotknout, že téměř ve všech případech poskytnutí údajů ze strany absolventa byl tento hodnocen také ze strany podniku, což umožňuje velmi přesné porovnání odpovědí absolventů a firem na společné otázky.

Ze strany podniků byly dotazníkovým šetřením získány údaje o 55 absolventech této fakulty (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi zaměstnavatelů“), ze strany samotných absolventů pak byly získány údaje o 46 absolventech (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi absolventů“). Strukturu disponibilního vzorku odpovědí personalistů, stejně jako strukturu vzorku odpovědí absolventů zobrazuje tabulka 1.28, přičemž z údajů v ní obsažených vyplývá, že oba uvažované vzorky jsou z pohledu struktury relativně shodné.

Tab. 1.28: Struktura disponibilního vzorku pozorování

Charakteristiky souboru	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
<b>Pohlaví</b>				
Muž	29	52,7	21	45,7
Žena	26	47,3	25	54,3
<b>Věk</b>				
22-30	48	87,3	40	87,0
31-40	4	7,3	3	6,5
41 a více	3	5,4	3	6,5
<b>Forma studia</b>				
Prezenční studium	50	90,9	39	84,8
Kombinované studium	5	9,1	6	13,0
<b>Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání</b>				
Bakalářský stupeň	6	10,9	7	15,2
Magisterský stupeň	46	83,6	35	76,1
Doktorský stupeň	3	5,5	4	8,7
Počet pozorování	55	100,0	46	100,0

Pozn.: Případný rozdíl mezi celkovým počtem pozorování a sumou pozorování uvedených u jednotlivých ukazatelů odpovídá počtu pozorování, u nichž nebyla odpověď specifikována.

Studenti Hornicko-geologické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava získali zaměstnání nejčastěji na základě vyhledávání volných pracovních pozic přímo na webových stránkách jednotlivých firem, na základě doporučení, inzerce v tisku a předchozí spolupráce se zaměstnavatelem.



O něco méně absolventů získalo práci na základě inzerce či prezentace firmy na VŠB-TUO, také nebylo příliš využito služeb úřadů práce a personálních agentur. Studenti Hornicko-geologické fakulty pak vůbec nezískali zaměstnání ani na základě veletrhu pracovních příležitostí, vyhledávání zaměstnání na portálech práce, oslovení zaměstnavatelem ani na základě informací z rádia.

Tab. 1.29: Způsoby získání zaměstnání (odpovědi absolventů)

Způsob získání zaměstnání	Četnost (osob)	Podíl (%)
zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy	13	28,3
doporučení rodičů / známých	8	17,4
inzerce v tisku	5	10,9
předchozí spolupráce s firmou	4	8,7
využití služeb úřadu práce	2	4,3
inzerce nebo prezentace (nábor) firmy na VŠ	2	4,3
využití služeb personálních agentur	1	2,2
zveřejnění volného pracovního místa na portálech práce	0	0,0
oslovení zaměstnavatelem	0	0,0
veletrh práce pro studenty / absolventy	0	0,0
informace z rádia	0	0,0
ostatní	0	0,0
n.a.	11	23,9
Σ	46	100,0

Pro úplnost lze dodat, že výsledek jednotlivých výběrových řízení na konkrétní pracovní pozice mohl být pozitivně ovlivněn odbornou praxí získanou již během studií, přičemž tuto „výhodu“ v době žádosti o zaměstnání ve svém případě potvrdilo 43,5 % absolventů. Zaměstnavatelé pak uvedli, že pouze u 16,4 % absolventů byla praxe rozhodující podmínkou jejich přijetí a u dalších 1,8 % toto nedokázali určit.

Při následném nástupu do zaměstnání byly, dle vyjádření absolventů, jejich mzdové požadavky naplněny v 54,3 % případů. Interpretace tohoto podílu je ztížena jeho závislostí na mnoha rozličných faktorech, jež musí být vzaty v úvahu. Mezi tyto faktory lze zařadit míru reálnosti mzdových očekávání ze stran absolventů ovlivněnou znalostí poměrů na trhu práce, existenci nedokonalé konkurence na trhu práce, shodu získaného zaměstnání s vystudovaným oborem, kvalitu samotných absolventů apod.

Jedním z ukazatelů úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce, který se nicméně váže také k výše uvedenému, je míra shody mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností získanou předchozím studiem. Jak vyplývá ze subjektivního posouzení personalistů, není tato shoda v případě studentů Hornicko-geologické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava příliš vysoká, neboť plná shoda vykonávaného zaměstnání s absolvovaným studiem byla identifikovaná u 67,3 % absolventů, avšak alespoň částečnou shodu vykazuje přesně 80 % absolventů.

Tab. 1.30: Subjektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia (odpovědi zaměstnavatelů)

Shoduje se vystudovaný obor se zamětnáním absolventa?	Četnost (osob)	Podíl (%)
Ano	37	67,3
Částečně	7	12,7
Ne	11	20,0
Σ	55	100,0

Objektivnější nástroj posouzení shody vykonávaného zamětnání s oborem absolvovaného studia poskytuje ukazatel shody dle metodiky Vysoké školy podnikání (viz příloha 1), jež tuto shodu stanovuje na základě analýzy vzájemného vztahu kódů klasifikace zamětnání (KZAM) a klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV). Shodu zamětnání a oboru studia dle metodiky VŠP pro oba disponibilní vzorky pozorování obsahuje tab. 1.31, oproti předchozí subjektivní metodě vyplývá velmi vysoká míra praktické aplikace studiem získané odbornosti.

Tab. 1.31: Objektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia dle metodiky VŠP

Shoda KZAM a KKO V	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
A	48	87,3	36	78,2
B	3	5,5	5	10,9
C	0	0,0	5	10,9
D	0	0,0	0	0,0
n.a.	4	7,3	0	0,0
Σ	55	100,0	46	100,0

Pozn.: A - absolvent je pro uvedenou činnost (práci) přímo připravován, B - absolvent není přímo pro uvedenou činnost (práci) připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti je značně logické, C - absolvent pro danou činnost (práci) není v žádném oboru skupiny připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti lze alespoň vzdáleně akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou, D - uplatnění absolventa v dané činnosti (práci) je v protikladu s jeho přípravou, absolvent vůbec nevyužívá své kvalifikace.

Pro úplnost lze doplnit, že zamětnání přibližně 93,5 % absolventů lze zařadit do hlavních tříd zamětnání KZAM 2 (vědeckí a odborní duševní pracovníci) a KZAM 3 (techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech), přičemž přibližně 74,5 % z celkového počtu uvažovaných absolventů působí, dle odpovědí zaměstnavatelů, v odvětvích Shromažďování, úprava a rozvod vody (OKEČ 41) a Veřejné správy a obrana, povinného sociálního zabezpečení (OKEČ 75), Těžby uhlí, lignitu a rašeliny (OKEČ 10) a ve Vzdělávání (OKEČ 80), zatímco v případě odpovědí absolventů se relativně významnými stávají odvětví Shromažďování, úprava a rozvod vody (OKEČ 41), Vzdělávání (OKEČ 80), Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení (OKEČ 75) a Těžba uhlí, lignitu a rašeliny (OKEČ 10), jež celkem zamětnává 78,3 % absolventů. Pro výkon zamětnání absolventů Hornicko-geologické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava, dle odpovědí zaměstnavatelů i absolventů, je zapotřebí disponovat zejména kompetencemi k samostatnosti a ke kooperaci.

Tab. 1.32: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa

Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
Kompetence	Hodnocení	Kompetence	Hodnocení
k samostatnosti	4,9	k samostatnosti	4,8
ke kooperaci (spolupráci)	4,9	ke kooperaci (spolupráci)	4,6
k objeovávání a orientaci v informacích	4,9	k řešení problému	4,6
k řešení problému	4,8	k výkonnosti	4,5
k celoživotnímu učení	4,7	k objeovávání a orientaci v informacích	4,4
k efektivní komunikaci	4,7	k aktivnímu přístupu	4,3
k aktivnímu přístupu	4,7	k flexibilitě	4,2
k výkonnosti	4,6	k efektivní komunikaci	4,2
k plánování a organizaci práce	4,4	ke zvládání zátěže	4,1
ke zvládání zátěže	4,3	k plánování a organizaci práce	4,0
k uspokojování zákaznických potřeb	4,2	k celoživotnímu učení	3,7
k flexibilitě	4,0	k podnikavosti (podnikavost)	3,1
ke komunikaci v cizích jazycích	3,8	k uspokojování zákaznických potřeb	3,0
k podnikavosti (podnikavost)	3,0	ke komunikaci v cizích jazycích	3,0

Pozn.: Hodnocení významu kompetencí pro výkon daného zaměstnání je založeno na 7 stupňové škále, přičemž tato nabývala hodnot od „0“ pro zcela nevýznamné kompetence až po „6“ pro kompetence, jež jsou pro výkon daného zaměstnání zcela klíčové. Hodnocení významu kompetence pak bylo kvantifikováno jako vážený aritmetický průměr disponibilních odpovědí, přičemž četnost odpovědí byla použita jako váha.

Význam jednotlivých kompetencí byl v případě zaměstnavatelů stanoven na základě 55 odpovědí, v případě absolventů byl pak stanoven na základě 44-45 odpovědí.

Z pohledu uplatnitelnosti a potenciální úspěšnosti absolventů na trhu práce jsou nejdůležitějšími ukazateli tohoto šetření hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventů a jejich znalostí cizích jazyků, které pozitivně ovlivňují také míru shody vykonávaného zaměstnání s odborným zaměřením získaným studiem. V případě hodnocení odborné připravenosti absolventů je pozoruhodné, že zaměstnavatelé tuto hodnotí lépe než sami absolventi, neboť personalisté vnímají úroveň odbornosti pozitivně u 96,4 % absolventů, zatímco tito svou odbornost vnímají pozitivně v 89,1 % případů. Avšak při zaměření se pouze na nadprůměrnou úroveň hodnocení, konkrétně na hodnocení „vynikající“ a „dobrá“, se tyto podíly snížily na 69,1 % v případě hodnocení personalistů a na 28,2 % v případě sebehodnocení ze strany absolventů.

Tab. 1.33: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	5	9,1	0	0,0
Dobrá	33	60,0	13	28,2
Dostatečná	15	27,3	28	60,9
Nedostatečná	0	0,0	5	10,9
Špatná	0	0,0	0	0,0
Velmi špatná	1	1,8	0	0,0
n.a.	1	1,8	0	0,0
Σ	55	100,0	46	100,0

Méně optimistické jsou názory personalistů a absolventů v případě znalostí cizích jazyků, neboť pozitivní hodnocení těchto znalostí personalisté vyjádřili pouze u 47,3 % absolventů v případě znalostí obecného i odborného cizího jazyka, přičemž absolventi své jazykové znalosti ohodnotili pozitivně u 56,5 % případů (bez jejich dalšího rozlišení). Uvedené výsledky se dále přiblíží v případě zaměření se pouze na hodnocení na úrovni „vynikající“ a „dobrá“, neboť personalisté takto ohodnotili znalosti obecného cizího jazyka u 29,1 % absolventů a znalosti specifického cizího jazyka u 21,9 % absolventů, přičemž stejné hodnocení vyjádřili absolventi pro své jazykové znalosti v případě 23,9 % z nich.

Tab. 1.34: Hodnocení jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů				Odpovědi absolventů	
	Obecné jazykové znalosti		Odborné jazykové znalosti		Jazykové znalosti	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	2	3,6	3	5,5	0	0,0
Dobrá	14	25,5	9	16,4	11	23,9
Dostatečná	10	18,2	14	25,4	15	32,6
Nedostatečná	20	36,4	20	36,3	14	30,4
Špatná	4	7,3	3	5,5	5	10,9
Velmi špatná	0	0,0	1	1,8	1	2,2
n.a.	5	9,0	5	9,1	0	0,0
Σ	55	100,0	55	100,0	46	100,0

Vzhledem k dalším požadavkům zaměstnavatelů na odborné znalosti zaměstnanců prošlo 70,9 % absolventů v rámci své pracovní pozice dalším vzděláváním.

Tab. 1.35: Typy podstupovaných školení (odpovědi zaměstnavatelů)

Typy podstupovaný školení	Ano	Ne	n.a.	Σ	Ukazatel
Obsluha osobního počítače (PC gramotnost)	6	33	16	55	četnost (osob)
	10,9	60,0	29,1	100,0	podíl (%)
Školení pro specifickou práci / pro nově zaváděné technologie	8	31	16	55	četnost (osob)
	14,5	56,4	29,1	100,0	podíl (%)
Výuka cizích jazyků	6	33	16	55	četnost (osob)
	10,9	60,0	29,1	100,0	podíl (%)
Marketing, obchodní dovednosti	2	37	16	55	četnost (osob)
	3,6	67,3	29,1	100,0	podíl (%)
Manažerské dovednosti	1	38	16	55	četnost (osob)
	1,8	69,1	29,1	100,0	podíl (%)
Ostatní specifická školení	13	26	16	55	četnost (osob)
	23,6	47,3	29,1	100,0	podíl (%)

Absolventi Hornicko-geologické fakulty prošli velmi často školením počítačové gramotnosti, školením pro nově zaváděné technologie a výuky cizích jazyků. Nejčastěji zvoleným typem školení zaměstnavatelé označili kategorii ostatních specifických školení, ve kterých se pak nacházejí jednak školení v oblasti kvality, jednak kurzy zaměřené na rozšíření řídičské skupiny a na různé oblasti ekonomiky.

Uvedený přehled ukazatelů kvality a uplatnitelnosti absolventů Hornicko-geologické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava lze zakončit ukazatelem délky zapracování absolventů pro bezproblémový výkon jejich zaměstnání, jež v sobě zrcadlí většinu z výše uvedených ukazatelů, konkrétně náročnost zaměstnání a odvětví působení, míru shody zaměstnání s odbornými znalostmi absolventa a kvalitu jeho přípravy na zaměstnání, ať již realizované výukou na vysoké škole, tak i realizované prostřednictvím dalšího vzdělávání přímo u zaměstnavatele.

Tab. 1.36: Délka zapracování absolventa (odpovědi zaměstnavatelů)

Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VS tak, aby mohl vykonávat bezproblémově své zaměstnání?	Četnost (osob)	Podíl (%)
do 6 měsíců	36	65,4
6-12 měsíců	12	21,8
1-3 roky	3	5,5
3 a více let	4	7,3
n.a.	0	0,0
Σ	55	100,0

Z tohoto pohledu lze konstatovat, že 87,2 % absolventů této fakulty je plně zapracováno do 1 roku od nástupu do zaměstnání a 65,4 % absolventů je zapracováno dokonce během prvních 6 měsíců.

## FAKULTA STAVEBNÍ VŠB-TUO

Deskripce kvality a uplatnitelnosti absolventů Fakulty stavební Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje je založena na analýze údajů poskytnutých personalisty oslovených organizací a podniků či přímými nadřízenými jednotlivých absolventů a absolventy samotnými. Je vhodné podotknout, že téměř ve všech případech poskytnutí údajů ze strany absolventa byl tento hodnocen také ze strany podniku, což umožňuje velmi přesné porovnání odpovědí absolventů a firem na společné otázky.

Ze strany podniků byly dotazníkovým šetřením získány údaje o 52 absolventech této fakulty (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi zaměstnavatelů“), ze strany samotných absolventů pak byly získány údaje o 35 absolventech (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi absolventů“). Strukturu disponibilního vzorku odpovědí personalistů, stejně jako strukturu vzorku odpovědí absolventů zobrazuje tabulka 1.37, přičemž z údajů v ní obsažených vyplývá, že oba uvažované vzorky jsou z pohledu struktury relativně shodné.

Tab. 1.37: Struktura disponibilního vzorku pozorování

Charakteristiky souboru	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
<b>Pohlaví</b>				
Muž	40	76,9	27	77,1
Žena	12	23,1	8	22,9
<b>Věk</b>				
22-30	52	100,0	35	100,0
31-40	0	0,0	0	0,0
41 a více	0	0,0	0	0,0
<b>Forma studia</b>				
Prezenční studium	52	100,0	34	97,1
Kombinované studium	0	0,0	1	2,9
<b>Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání</b>				
Bakalářský stupeň	1	1,9	1	2,9
Magisterský stupeň	51	98,1	33	94,2
Doktorský stupeň	0	0,0	1	2,9
Počet pozorování	52	100,0	35	100,0

Pozn.: Případný rozdíl mezi celkovým počtem pozorování a sumou pozorování uvedených u jednotlivých ukazatelů odpovídá počtu pozorování, u nichž nebyla odpověď specifikována.

Veletrhy pracovních příležitostí, které sama univerzita pořádá, se zdají být velmi prospěšné pro studenty a absolventy Fakulty stavební Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava, neboť se tímto způsobem uplatnilo 42,7 % absolventů celého vzorku. Významným způsobem získání zaměst-

nání se také ukázalo zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy a doporučení rodičů a známých. Několik studentů si práci našlo na základě předchozí spolupráce s firmou, oslovení zaměstnavatelem, využití úřadu práce a služeb personálních agentur, inzerce firmy na VŠ a na základě vyhledávání volného pracovního místa na portálech práce.

Tab. 1.38: Způsoby získání zaměstnání (odpovědi absolventů)

Způsob získání zaměstnání	Četnost (osob)	Podíl (%)
veletrh práce pro studenty / absolventy	15	42,7
zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy	5	14,3
doporučení rodičů / známých	5	14,3
předchozí spolupráce s firmou	2	5,7
oslovení zaměstnavatelem	2	5,7
využití služeb úřadu práce	1	2,9
inzerce nebo prezentace (nábor) firmy na VŠ	1	2,9
využití služeb personálních agentur	1	2,9
zveřejnění volného pracovního místa na portálech práce	1	2,9
inzerce v tisku	0	0,0
informace z rádia	0	0,0
ostatní	2	5,7
n.a.	0	0,0
Σ	35	100,0

Pro úplnost lze dodat, že výsledek jednotlivých výběrových řízení na konkrétní pracovní pozice mohl být pozitivně ovlivněn odbornou praxí získanou již během studií, přičemž tuto „výhodu“ v době žádosti o zaměstnání ve svém případě potvrdilo 68,6 % absolventů. Zaměstnavatelé pak uvedli, že pouze u 3,8 % absolventů byla praxe rozhodující podmínkou jejich přijetí.

Při následném nástupu do zaměstnání byly, dle vyjádření absolventů, jejich mzdové požadavky naplněny v 68,6 % případů. Interpretace tohoto podílu je ztížena jeho závislostí na mnoha rozličných faktorech, jež musí být vzaty v úvahu. Mezi tyto faktory lze zařadit míru reálnosti mzdových očekávání ze stran absolventů ovlivněnou znalostí poměrů na trhu práce, existenci nedokonalé konkurence na trhu práce, shodu získaného zaměstnání s vystudovaným oborem, kvalitu samotných absolventů apod.

Jedním z ukazatelů úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce, který se nicméně váže také k výše uvedenému, je míra shody mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností získanou předchozím studiem. Jak vyplývá ze subjektivního posouzení personalistů, je tato shoda v případě studentů Fakulty stavební Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava vysoká, neboť plná shoda vykonávaného zaměstnání s absolvovaným studiem byla identifikována u 96,2 % absolventů a alespoň částečnou shodu vykazuje 98,1 % absolventů.

Tab. 1.39: Subjektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia (odpovědi zaměstnavatelů)

Shoduje se vystudovaný obor se zamětnáním absolventa?	Četnost (osob)	Podíl (%)
Ano	50	96,2
Částečně	1	1,9
Ne	1	1,9
Σ	52	100,0

Objektivnější nástroj posouzení shody vykonávaného zamětnání s oborem absolvovaného studia poskytuje ukazatel shody dle metodiky Vysoké školy podnikání (viz příloha 1), jež tuto shodu stanovuje na základě analýzy vzájemného vztahu kódů klasifikace zamětnání (KZAM) a klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV). Shodu zamětnání a oboru studia dle metodiky VŠP pro oba disponibilní vzorky pozorování obsahuje tab. 1.40, stejně jako předchozí subjektivní metoda ukazuje tabulka velmi vysokou míru praktické aplikace studiem získané odbornosti.

Tab. 1.40: Objektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia dle metodiky VŠP

Shoda KZAM a KKO V	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
A	48	92,3	30	85,6
B	0	0,0	3	8,6
C	0	0,0	1	2,9
D	0	0,0	0	0,0
n.a.	4	7,7	1	2,9
Σ	52	100,0	35	100,0

Pozn.: A - absolvent je pro uvedenou činnost (práci) přímo připravován, B - absolvent není přímo pro uvedenou činnost (práci) připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti je značně logické, C - absolvent pro danou činnost (práci) není v žádném oboru skupiny připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti lze alespoň vzdáleně akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou, D - uplatnění absolventa v dané činnosti (práci) je v protikladu s jeho přípravou, absolvent vůbec nevyužívá své kvalifikace.

Pro úplnost lze doplnit, že zamětnání přibližně 86,5 % absolventů lze zařadit do hlavní třídy zamětnání KZAM 3 (techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech), přičemž přibližně 80,8 % z celkového počtu uvažovaných absolventů působí, dle odpovědí zaměstnavatelů, v odvětví Stavebnictví (OKEČ 45). Odpovědi absolventů se od odpovědí zaměstnavatelů moc nelišily. V 77,1 % případů se absolventi označili za zaměstnance pracující v odvětví Stavebnictví (OKEČ 45). V ostatních případech se jedná o odvětví Vzdělávání (OKEČ 80), Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení (OKEČ 75), Shromažďování, úprava a rozvod vody (OKEČ 41) a Výroba základních a hutních kovů (OKEČ 27). Pro výkon zamětnání absolventů Fakulty stavební Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava, dle odpovědí zaměstnavatelů i absolventů, je zapotřebí disponovat zejména kompetencemi k aktivnímu přístupu, k plánování a organizace práce a k řešení problému.



Tab. 1.41: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa

Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
Kompetence	Hodnocení	Kompetence	Hodnocení
k aktivnímu přístupu	5,4	k aktivnímu přístupu	5,0
k plánování a organizaci práce	5,3	k řešení problému	5,0
k řešení problému	5,2	ke kooperaci (spolupráci)	4,9
k samostatnosti	5,1	k samostatnosti	4,9
k efektivní komunikaci	5,1	k výkonnosti	4,9
k výkonnosti	4,9	k flexibilitě	4,9
k celoživotnímu učení	4,8	k celoživotnímu učení	4,7
ke zvládnání zátěže	4,7	k plánování a organizaci práce	4,6
k objeovávání a orientaci v informacích	4,5	ke zvládnání zátěže	4,4
ke kooperaci (spolupráci)	4,5	k objeovávání a orientaci v informacích	4,3
ke komunikaci v cizích jazycích	4,0	k podnikavosti (podnikavost)	3,8
k flexibilitě	3,9	k efektivní komunikaci	3,7
k uspokojování zákaznických potřeb	3,3	k uspokojování zákaznických potřeb	3,5
k podnikavosti (podnikavost)	1,8	ke komunikaci v cizích jazycích	2,7

Pozn.: Hodnocení významu kompetencí pro výkon daného zaměstnání je založeno na 7 stupňové škále, přičemž tato nabývala hodnot od „0“ pro zcela nevýznamné kompetence až po „6“ pro kompetence, jež jsou pro výkon daného zaměstnání zcela klíčové. Hodnocení významu kompetence pak bylo kvantifikováno jako vážený aritmetický průměr disponibilních odpovědí, přičemž četnost odpovědí byla použita jako váha.

Význam jednotlivých kompetencí byl v případě zaměstnavatelů stanoven na základě 51-52 odpovědí, v případě absolventů byl pak stanoven na základě 33-34 odpovědí.

Z pohledu uplatnitelnosti a potenciální úspěšnosti absolventů na trhu práce jsou nejdůležitějšími ukazateli tohoto šetření hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventů a jejich znalostí cizích jazyků, které pozitivně ovlivňují také míru shody vykonávaného zaměstnání s odborným zaměřením získaným studiem. V případě hodnocení odborné připravenosti absolventů je pozoruhodné, že zaměstnavatelé tuto hodnotí lépe než sami absolventi, neboť personalisté vnímají úroveň odbornosti pozitivně u 100 % absolventů, zatímco tito svou odbornost vnímají pozitivně v 85,7 % případů. Avšak při zaměření se pouze na nadprůměrnou úroveň hodnocení, konkrétně na hodnocení „vynikající“ a „dobrá“, se tyto podíly snížily na 25 % v případě hodnocení personalistů a na 45,7 % v případě sebehodnocení ze strany absolventů.

Tab. 1.42: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	2	3,8	2	5,7
Dobrá	11	21,2	14	40,0
Dostatečná	39	75,0	14	40,0
Nedostatečná	0	0,0	5	14,3
Špatná	0	0,0	0	0,0
Velmi špatná	0	0,0	0	0,0
n.a.	0	0,0	0	0,0
Σ	52	100,0	35	100,0

Rozdílné jsou názory personalistů a absolventů v případě znalostí cizích jazyků, neboť pozitivní hodnocení těchto znalostí personalisté vyjádřili u 84,6 % absolventů v případě znalostí obecného jazyka a 80,8 % absolventů v případě znalostí odborného cizího jazyka. Absolventi své jazykové znalosti ohodnotili pozitivně u 71,4 % případů (bez jejich dalšího rozlišení). Méně optimistické výsledky se projeví v případě zaměření se pouze na hodnocení na úrovni „vynikající“ a „dobrá“, neboť personalisté takto ohodnotili znalosti obecného cizího jazyka u 9,6 % absolventů a znalosti specifického cizího jazyka u 5,8 % absolventů, přičemž hodnocení svých jazykových znalostí bez jejich dalšího rozlišení označilo 25,7 % absolventů.

Tab. 1.43: Hodnocení jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů				Odpovědi absolventů	
	Obecné jazykové znalosti		Odborné jazykové znalosti		Jazykové znalosti	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	0	0,0	0	0,0	3	8,6
Dobrá	5	9,6	3	5,8	6	17,1
Dostatečná	39	75,0	39	75,0	16	45,8
Nedostatečná	5	9,6	7	13,4	6	17,1
Špatná	0	0,0	0	0,0	2	5,7
Velmi špatná	0	0,0	0	0,0	2	5,7
n.a.	3	5,8	3	5,8	0	0,0
Σ	52	100,0	52	100,0	35	100,0

Vzhledem k dalším požadavkům zaměstnavatelů na odborné znalosti zaměstnanců prošlo 96,2 % absolventů v rámci své pracovní pozice dalším vzděláváním.

Tab. 1.44: Typy podstupovaných školení (odpovědi zaměstnavatelů)

Typy podstupovaný školení	Ano	Ne	n.a.	Σ	Ukazatel
Obsluha osobního počítače (PC gramotnost)	7	43	2	52	četnost (osob)
	13,5	82,7	3,8	100,0	podíl (%)
Školení pro specifickou práci / pro nově zaváděné technologie	12	38	2	52	četnost (osob)
	23,1	73,1	3,8	100,0	podíl (%)
Výuka cizích jazyků	4	46	2	52	četnost (osob)
	7,7	88,5	3,8	100,0	podíl (%)
Marketing, obchodní dovednosti	0	50	2	52	četnost (osob)
	0,0	96,2	3,8	100,0	podíl (%)
Manažerské dovednosti	12	38	2	52	četnost (osob)
	23,1	73,1	3,8	100,0	podíl (%)
Ostatní specifická školení	20	30	2	52	četnost (osob)
	38,5	57,7	3,8	100,0	podíl (%)

Absolventi Fakulty stavební prošli velmi často školením pro nově zaváděné technologie a manažerskými dovednostmi. Nejčastěji zvoleným typem školení zaměstnavatelé označili kategorii ostatních specifických školení, ve kterých se pak nacházejí jednak školení v oblasti stavebnictví, jednak soubor kurzů zaměřených +na různé oblasti ekonomiky.

Uvedený přehled ukazatelů kvality a uplatnitelnosti absolventů Fakulty stavební Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava lze zakončit ukazatelem délky zapracování absolventů pro bezproblémový výkon jejich zaměstnání, jež v sobě zrcadlí většinu z výše uvedených ukazatelů, konkrétně náročnost zaměstnání a odvětví působení, míru shody zaměstnání s odbornými znalostmi absolventa a kvalitu jeho přípravy na zaměstnání, ať již realizované výukou na vysoké škole, tak i realizované prostřednictvím dalšího vzdělávání přímo u zaměstnavatele.

Tab. 1.45: Délka zapracování absolventa (odpovědi zaměstnavatelů)

Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VS tak, aby mohl vykonávat bezproblémově své zaměstnání?	Četnost (osob)	Podíl (%)
do 6 měsíců	5	9,6
6-12 měsíců	41	78,8
1-3 roky	4	7,8
3 a více let	2	3,8
n.a.	0	0,0
Σ	52	100,0

Z tohoto pohledu lze konstatovat, že 88,4 % absolventů této fakulty je plně zapracováno do 1 roku od nástupu do zaměstnání s tím, že pouze 9,6 % absolventů je zapracováno během prvních 6 měsíců.

## FAKULTA STROJNÍ VŠB-TUO

Deskripce kvality a uplatnitelnosti absolventů Fakulty strojní Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje je založena na analýze údajů poskytnutých personalisty oslovených organizací a podniků či přímými nadřízenými jednotlivých absolventů a absolventy samotnými. Je vhodné podotknout, že téměř ve všech případech poskytnutí údajů ze strany absolventa byl tento hodnocen také ze strany podniku, což umožňuje velmi přesné porovnání odpovědí absolventů a firem na společné otázky.

Ze strany podniků byly dotazníkovým šetřením získány údaje o 49 absolventech této fakulty (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi zaměstnavatelů“), ze strany samotných absolventů pak byly získány údaje o 53 absolventech (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi absolventů“). Strukturu disponibilního vzorku odpovědí personalistů, stejně jako strukturu vzorku odpovědí absolventů zobrazuje tabulka 1.46, přičemž z údajů v ní obsažených vyplývá, že oba uvažované vzorky jsou z pohledu struktury relativně shodné.

Tab. 1.46: Struktura disponibilního vzorku pozorování

Charakteristiky souboru	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
<b>Pohlaví</b>				
Muž	47	95,9	47	88,7
Žena	2	4,1	6	11,3
<b>Věk</b>				
22-30	48	98,0	51	96,2
31-40	1	2,0	2	3,8
41 a více	0	0,0	0	0,0
<b>Forma studia</b>				
Prezenční studium	46	93,9	50	94,3
Kombinované studium	2	4,1	3	5,7
<b>Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání</b>				
Bakalářský stupeň	6	12,2	6	11,3
Magisterský stupeň	38	77,6	47	88,7
Doktorský stupeň	5	10,2	0	0,0
Počet pozorování	49	100,0	53	100,0

Pozn.: Případný rozdíl mezi celkovým počtem pozorování a soumou pozorování uvedených u jednotlivých ukazatelů odpovídá počtu pozorování, u nichž nebyla odpověď specifikována.

Studenti Fakulty strojní Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava získali zaměstnání nejčastěji na základě doporučení rodičů a známých. Veletrhy práce jsou pro studenty a absolventy úspěšné, neboť 20,8 % absolventů se uplatnilo díky tomuto způsobu. Významné byly i jiné způsoby, jako

například vyhledávání volných pracovních pozic přímo na webových stránkách jednotlivých firem, inzerce nebo prezentace firmy na VŠB-TUO, předchozí spolupráce se zaměstnavatelem a inzerce v tisku. O něco méně absolventů získalo práci na základě oslovení zaměstnavatelem, informací z rádia a využití služeb personálních agentur. Služeb portálů práce na internetu a úřadů práce v tomto případě nebylo využito.

Tab. 1.47: Způsoby získání zaměstnání (odpovědi absolventů)

Způsob získání zaměstnání	Četnost (osob)	Podíl (%)
doporučení rodičů / známých	12	22,6
veletrh práce pro studenty / absolventy	11	20,8
zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy	5	9,4
inzerce nebo prezentace (nábor) firmy na VŠ	5	9,4
předchozí spolupráce s firmou	4	7,5
inzerce v tisku	4	7,5
oslovení zaměstnavatelem	2	3,8
informace z rádia	2	3,8
využití služeb personálních agentur	1	1,9
zveřejnění volného pracovního místa na portálech práce	0	0,0
využití služeb úřadu práce	0	0,0
ostatní	7	13,3
n.a.	0	0,0
Σ	53	100,0

Pro úplnost lze dodat, že výsledek jednotlivých výběrových řízení na konkrétní pracovní pozice mohl být pozitivně ovlivněn odbornou praxí získanou již během studií, přičemž tuto „výhodu“ v době žádosti o zaměstnání ve svém případě potvrdilo 24,5 % absolventů, přičemž 1,9 % absolventů se k této otázce nevyjádřilo. Zaměstnavatelé pak uvedli, že pouze u 16,3 % absolventů byla praxe rozhodující podmínkou jejich přijetí a u dalších 2 % toto nedokázali určit.

Při následném nástupu do zaměstnání byly, dle vyjádření absolventů, jejich mzdové požadavky naplněny v 43,4 % případů. Interpretace tohoto podílu je ztížena jeho závislostí na mnoha rozličných faktorech, jež musí být vzaty v úvahu. Mezi tyto faktory lze zařadit míru reálnosti mzdových očekávání ze stran absolventů ovlivněnou znalostí poměrů na trhu práce, existenci nedokonalé konkurence na trhu práce, shodu získaného zaměstnání s vystudovaným oborem, kvalitu samotných absolventů apod.

Jedním z ukazatelů úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce, který se nicméně váže také k výše uvedenému, je míra shody mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností získanou předchozím studiem. Jak vyplývá ze subjektivního posouzení personalistů, není tato shoda v případě studentů Fakulty strojní Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava příliš vysoká, neboť plná shoda vykonávaného zaměstnání s absolvovaným studiem byla identifikovaná u 63,3 % absolventů, avšak alespoň částečnou shodu vykazuje daleko vyšší podíl - 91,8 % absolventů.

Tab. 1.48: Subjektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia (odpovědi zaměstnavatelů)

Shoduje se vystudovaný obor se zamětnáním absolventa?	Četnost (osob)	Podíl (%)
Ano	31	63,3
Částečně	14	28,5
Ne	4	8,2
Σ	49	100,0

Objektivnější nástroj posouzení shody vykonávaného zamětnání s oborem absolvovaného studia poskytuje ukazatel shody dle metodiky Vysoké školy podnikání (viz příloha 1), jež tuto shodu stanovuje na základě analýzy vzájemného vztahu kódů klasifikace zamětnání (KZAM) a klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV). Shodu zamětnání a oboru studia dle metodiky VŠP pro oba disponibilní vzorky pozorování obsahuje tab. 1.49, oproti předchozí subjektivní metodě vyplývá velmi vysoká míra praktické aplikace studiem získané odbornosti.

Tab. 1.49: Objektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia dle metodiky VŠP

Shoda KZAM a KKO V	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
A	44	89,8	43	81,1
B	1	2,0	3	5,7
C	0	0,0	0	0,0
D	0	0,0	0	0,0
n.a.	4	8,2	7	13,2
Σ	49	100,0	53	100,0

Pozn.: A - absolvent je pro uvedenou činnost (práci) přímo připravován, B - absolvent není přímo pro uvedenou činnost (práci) připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti je značně logické, C - absolvent pro danou činnost (práci) není v žádném oboru skupiny připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti lze alespoň vzdáleně akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou, D - uplatnění absolventa v dané činnosti (práci) je v protikladu s jeho přípravou, absolvent vůbec nevyužívá své kvalifikace.

Pro úplnost lze doplnit, že zamětnání přibližně 87,7 % absolventů lze zařadit do hlavních tříd zamětnání KZAM 2 (vědečtí a odborní duševní pracovníci) a KZAM 3 (techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech), přičemž přibližně 69,4 % z celkového počtu uvažovaných absolventů působí, dle odpovědí zaměstnavatelů, v odvětvích Výroba a opravy strojů a zařízení jinde neuvedených (OKEČ 29), Pozemní a potrubní doprava (OKEČ 60) a Výroba základních kovů a hutních výrobků (OKEČ 27), zatímco v případě odpovědí absolventů se nejvýznamnějším odvětvím stává (58,5 % odpovědí absolventů Fakulty strojní) Výroba a opravy strojů a zařízení jinde neuvedených (OKEČ 29). Relativní významnost mají, dle absolventů, také následující odvětví: Výroba základních kovů a hutních výrobků (OKEČ 27), Pozemní a potrubní doprava (OKEČ 60), Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), Výroba přívěsů a návěsů (OKEČ 34) a Činnosti v oblasti výpočetní techniky (OKEČ 72). Tato odvětví zaměstnávají 30,2 % absolventů Fakulty strojní VŠB-TUO. Pro výkon zamětnání absolventů Fakulty strojní Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava, dle odpovědí zaměstnavatelů i absolventů, je zapotřebí disponovat zejména kompetencemi k řešení problému, ke kooperaci a k aktivnímu přístupu.

Tab. 1.50: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa

Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
Kompetence	Hodnocení	Kompetence	Hodnocení
k řešení problému	5,0	k řešení problému	4,6
ke kooperaci (spolupráci)	4,9	k aktivnímu přístupu	4,6
k výkonnosti	4,8	ke kooperaci (spolupráci)	4,5
k samostatnosti	4,7	k samostatnosti	4,5
k aktivnímu přístupu	4,7	k výkonnosti	4,5
k objeovávání a orientaci v informacích	4,5	k objeovávání a orientaci v informacích	4,4
k efektivní komunikaci	4,5	k efektivní komunikaci	4,3
k celoživotnímu učení	4,4	ke zvládání zátěže	4,3
k flexibilitě	4,4	k celoživotnímu učení	4,3
k plánování a organizaci práce	4,3	k flexibilitě	4,2
ke zvládání zátěže	4,2	k plánování a organizaci práce	3,9
k uspokojování zákaznických potřeb	4,2	k podnikavosti (podnikavost)	3,5
ke komunikaci v cizích jazycích	3,5	k uspokojování zákaznických potřeb	3,4
k podnikavosti (podnikavost)	3,3	ke komunikaci v cizích jazycích	2,9

Pozn.: Hodnocení významu kompetencí pro výkon daného zaměstnání je založeno na 7 stupňové škále, přičemž tato nabývala hodnot od „0“ pro zcela nevýznamné kompetence až po „6“ pro kompetence, jež jsou pro výkon daného zaměstnání zcela klíčové. Hodnocení významu kompetence pak bylo kvantifikováno jako vážený aritmetický průměr disponibilních odpovědí, přičemž četnost odpovědí byla použita jako váha.

Význam jednotlivých kompetencí byl v případě zaměstnavatelů stanoven na základě 46-47 odpovědí, v případě absolventů byl pak stanoven na základě 49-51 odpovědí.

Z pohledu uplatnitelnosti a potenciální úspěšnosti absolventů na trhu práce jsou nejdůležitějšími ukazateli tohoto šetření hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventů a jejich znalostí cizích jazyků, které pozitivně ovlivňují také míru shody vykonávaného zaměstnání s odborným zaměřením získaným studiem. V případě hodnocení odborné připravenosti absolventů je zajímavé, že zaměstnavatelé tuto hodnotí o něco lépe než sami absolventi, neboť personalisté vnímají úroveň odbornosti pozitivně u 91,9 % absolventů, zatímco tito svou odbornost vnímají pozitivně v 84,9 % případů. Avšak při zaměření se pouze na nadprůměrnou úroveň hodnocení, konkrétně na hodnocení „vynikající“ a „dobrá“, se tyto podíly snížily na 59,2 % v případě hodnocení personalistů a na 45,3 % v případě sebehodnocení ze strany absolventů.

Tab. 1.51: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	4	8,2	2	3,8
Dobrá	25	51,0	22	41,5
Dostatečná	16	32,7	21	39,6
Nedostatečná	3	6,1	8	15,1
Špatná	0	0,0	0	0,0
Velmi špatná	0	0,0	0	0,0
n.a.	1	2,0	0	0,0
Σ	49	100,0	53	100,0

Méně optimistické jsou názory personalistů a absolventů v případě znalostí cizích jazyků, neboť pozitivní hodnocení těchto znalostí personalisté vyjádřili pouze u 55,1 % absolventů v případě znalostí obecného cizího jazyka a u 34,6 % absolventů v případě znalostí odborného cizího jazyka, přičemž absolventi své jazykové znalosti ohodnotili pozitivně jen u 39,6 % případů (bez jejich dalšího rozlišení). Uvedené výsledky relativně dále klesnou v případě zaměření se pouze na hodnocení na úrovni „vynikající“ a „dobrá“, neboť personalisté takto ohodnotili znalosti obecného cizího jazyka u 20,4 % absolventů a znalosti specifického cizího jazyka u 14,2 % absolventů, přičemž stejné hodnocení vyjádřili absolventi pro své jazykové znalosti v případě pouze 15,1 % z nich.

Tab. 1.52: Hodnocení jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů				Odpovědi absolventů	
	Obecné jazykové znalosti		Odborné jazykové znalosti		Jazykové znalosti	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	2	4,1	1	2,0	2	3,8
Dobrá	8	16,3	6	12,2	6	11,3
Dostatečná	17	34,7	10	20,4	13	24,5
Nedostatečná	15	30,6	19	38,8	24	45,3
Špatná	4	8,2	4	8,2	8	15,1
Velmi špatná	2	4,1	8	16,3	0	0,0
n.a.	1	2,0	1	2,0	0	0,0
Σ	49	100,0	49	100,0	53	100,0

Vzhledem k dalším požadavkům zaměstnavatelů na odborné znalosti zaměstnanců prošlo 81,6 % absolventů v rámci své pracovní pozice dalším vzděláváním.

Tab. 1.53: Typy podstupovaných školení (odpovědi zaměstnavatelů)

Typy podstupovaný školení	Ano	Ne	n.a.	Σ	Ukazatel
Obsluha osobního počítače (PC gramotnost)	19 38,8	21 42,9	9 18,4	49 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Školení pro specifickou práci / pro nově zaváděné technologie	37 75,5	3 6,1	9 18,4	49 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Výuka cizích jazyků	32 65,3	8 16,3	9 18,4	49 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Marketing, obchodní dovednosti	3 6,1	36 73,5	10 20,4	49 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Manažerské dovednosti	7 14,3	32 65,3	10 20,4	49 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Ostatní specifická školení	16 32,7	24 49,0	9 18,4	49 100,0	četnost (osob) podíl (%)

Tři čtvrtiny absolventů Fakulty strojní VŠB-TUO prošli školením pro nově zaváděné technologie. Většina z nich podstoupila také výuku cizích jazyků. Významným školením se pro ně stal kurz obsluhy osobního počítače a manažerských dovedností. Velmi často zvoleným typem školení zaměstnavate-



lé označili kategorii ostatních specifických školení, ve kterých se nejčastěji nacházejí školení v oblasti programování a kvality.

Uvedený přehled ukazatelů kvality a uplatnitelnosti absolventů Fakulty strojní Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava lze zakončit ukazatelem délky zapracování absolventů pro bezproblémový výkon jejich zaměstnání, jež v sobě zrcadlí většinu z výše uvedených ukazatelů, konkrétně náročnost zaměstnání a odvětví působení, míru shody zaměstnání s odbornými znalostmi absolventa a kvalitu jeho přípravy na zaměstnání, ať již realizované výukou na vysoké škole, tak i realizované prostřednictvím dalšího vzdělávání přímo u zaměstnavatele.

Tab. 1.54: Délka zapracování absolventa (odpovědi zaměstnavatelů)

Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VŠ tak, aby mohl vykonávat bezproblémově své zaměstnání?	Četnost (osob)	Podíl (%)
do 6 měsíců	10	20,4
6-12 měsíců	12	24,5
1-3 roky	12	24,5
3 a více let	0	0,0
n.a.	15	30,6
Σ	49	100,0

Z tohoto pohledu lze konstatovat, že 44,9 % absolventů této fakulty je plně zapracováno do 1 roku od nástupu do zaměstnání a pouze 20,4 % absolventů je zapracováno během prvních 6 měsíců.

## FAKULTA ELEKTROTECHNIKY A INFORMATIKY VŠB-TUO

Deskripce kvality a uplatnitelnosti absolventů Fakulty elektrotechniky a informatiky Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje je založena na analýze údajů poskytnutých personalisty oslovených organizací a podniků či přímými nadřízenými jednotlivých absolventů a absolventy samotnými. Je vhodné podotknout, že téměř ve všech případech poskytnutí údajů ze strany absolventa byl tento hodnocen také ze strany podniku, což umožňuje velmi přesné porovnání odpovědí absolventů a firem na společné otázky.

Ze strany podniků byly dotazníkovým šetřením získány údaje o 37 absolventech této fakulty (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi zaměstnavatelů“), ze strany samotných absolventů pak byly získány údaje o 25 absolventech (tyto budou nadále označovány jako „odpovědi absolventů“). Strukturu disponibilního vzorku odpovědí personalistů, stejně jako strukturu vzorku odpovědí absolventů zobrazuje tabulka 1.55, přičemž z údajů v ní obsažených vyplývá, že oba uvažované vzorky jsou z pohledu struktury relativně shodné.

Tab. 1.55: Struktura disponibilního vzorku pozorování

Charakteristiky souboru	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
<b>Pohlaví</b>				
Muž	35	94,6	24	96,0
Žena	2	5,4	1	4,0
<b>Věk</b>				
22-30	35	94,6	24	96,0
31-40	1	2,7	0	0,0
41 a více	0	0,0	0	0,0
<b>Forma studia</b>				
Prezenční studium	37	100,0	25	100,0
Kombinované studium	0	0,0	0	0,0
<b>Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání</b>				
Bakalářský stupeň	9	24,3	7	28,0
Magisterský stupeň	22	59,5	14	56,0
Doktorský stupeň	6	16,2	4	16,0
Počet pozorování	37	100,0	25	100,0

Pozn.: Případný rozdíl mezi celkovým počtem pozorování a sumou pozorování uvedených u jednotlivých ukazatelů odpovídá počtu pozorování, u nichž nebyla odpověď specifikována.

Studenti Fakulty elektrotechniky a informatiky Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava získali zaměstnání nejčastěji na základě doporučení rodičů a známých, vyhledávání volných pracovních pozic přímo na webových stránkách jednotlivých firem. O něco méně absolventů získalo práci na

základě veletrhů práce a oslovení zaměstnavatelem. Inzerce v tisku a personální agentury přitáhly jen 8 % absolventů a úřady práce a prezentace firmy na VŠB-TUO pouze 4 %.

Tab. 1.56: Způsoby získání zaměstnání (odpovědi absolventů)

Způsob získání zaměstnání	Četnost (osob)	Podíl (%)
doporučení rodičů / známých	7	28,0
zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy	6	24,0
veletrh práce pro studenty / absolventy	3	12,0
oslovení zaměstnavatelem	3	12,0
inzerce v tisku	2	8,0
využití služeb personálních agentur	2	8,0
využití služeb úřadu práce	1	4,0
inzerce nebo prezentace (nábor) firmy na VŠ	1	4,0
zveřejnění volného pracovního místa na portálech práce	0	0,0
předchozí spolupráce s firmou	0	0,0
informace z rádia	0	0,0
ostatní	0	0,0
n.a.	0	0,0
Σ	25	100,0

Pro úplnost lze dodat, že výsledek jednotlivých výběrových řízení na konkrétní pracovní pozice mohl být pozitivně ovlivněn odbornou praxí získanou již během studií, přičemž tuto „výhodu“ v době žádosti o zaměstnání ve svém případě potvrdilo 64,0 % absolventů. Zaměstnavatelé pak uvedli, že u 10,8 % absolventů byla praxe rozhodující podmínkou jejich přijetí a u dalších 2,7 % toto nedokázali určit.

Při následném nástupu do zaměstnání byly, dle vyjádření absolventů, jejich mzdové požadavky naplněny v 60,0 % případů. Interpretace tohoto podílu je ztížena jeho závislostí na mnoha rozličných faktorech, jež musí být vzaty v úvahu. Mezi tyto faktory lze zařadit míru reálnosti mzdových očekávání ze stran absolventů ovlivněnou znalostí poměrů na trhu práce, existenci nedokonalé konkurence na trhu práce, shodu získaného zaměstnání s vystudovaným oborem, kvalitu samotných absolventů apod.

Jedním z ukazatelů úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce, který se nicméně váže také k výše uvedenému, je míra shody mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností získanou předchozím studiem. Jak vyplývá ze subjektivního posouzení personalistů, je tato shoda v případě studentů Fakulty elektrotechniky a informatiky Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava velmi vysoká, neboť plná shoda vykonávaného zaměstnání s absolvovaným studiem byla identifikovaná u 89,2 % absolventů, avšak alespoň částečnou shodu vykazují všichni absolventi.

Tab. 1.57: Subjektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia (odpovědi zaměstnavatelů)

Shoduje se vystudovaný obor se zamětnáním absolventa?	Četnost (osob)	Podíl (%)
Ano	33	89,2
Částečně	4	10,8
Ne	0	0,0
Σ	37	100,0

Objektivnější nástroj posouzení shody vykonávaného zamětnání s oborem absolvovaného studia poskytuje ukazatel shody dle metodiky Vysoké školy podnikání (viz příloha 1), jež tuto shodu stanovuje na základě analýzy vzájemného vztahu kódů klasifikace zamětnání (KZAM) a klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV). Shodu zamětnání a oboru studia dle metodiky VŠP pro oba disponibilní vzorky pozorování obsahuje tab. 1.58, stejně jako předchozí subjektivní metoda ukazuje tabulka velmi vysokou míru praktické aplikace studiem získané odbornosti.

Tab. 1.58: Objektivní posouzení shody zamětnání absolventů s oborem jejich studia dle metodiky VŠP

Shoda KZAM a KKO V	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
A	27	73,0	20	80,0
B	2	5,4	0	0,0
C	1	2,7	0	0,0
D	0	0,0	1	4,0
n.a.	7	18,9	4	16,0
Σ	37	100,0	25	100,0

Pozn.: A - absolvent je pro uvedenou činnost (práci) přímo připravován, B - absolvent není přímo pro uvedenou činnost (práci) připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti je značně logické, C - absolvent pro danou činnost (práci) není v žádném oboru skupiny připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti lze alespoň vzdáleně akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou, D - uplatnění absolventa v dané činnosti (práci) je v protikladu s jeho přípravou, absolvent vůbec nevyužívá své kvalifikace.

Pro úplnost lze doplnit, že zamětnání přibližně 94,6 % absolventů lze zařadit do hlavních tříd zamětnání KZAM 2 (vědečtí a odborní duševní pracovníci) a KZAM 3 (techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech), přičemž přibližně 59,4 % absolventů je, dle odpovědí zaměstnavatelů, zamětnáno v Činnostech výpočetní techniky (OKEČ 72) a ve Vzdělávání (OKEČ 80). U absolventů byly odpovědi relativně shodné, oblasti Činnost výpočetní techniky (OKEČ 72) a Vzdělávání (OKEČ 80) tvoří 68 % odpovědí. Pro výkon zamětnání absolventů Fakulty elektrotechniky a informatiky Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava, dle odpovědí zaměstnavatelů i absolventů, je zapotřebí disponovat zejména kompetencemi k řešení problému a k objevování a orientaci v informacích.

Tab. 1.59: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa

Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
Kompetence	Hodnocení	Kompetence	Hodnocení
k řešení problému	5,1	k řešení problému	4,9
k objeovávání a orientaci v informacích	5,0	k objeovávání a orientaci v informacích	4,7
ke kooperaci (spolupráci)	4,9	k samostatnosti	4,7
k samostatnosti	4,9	ke kooperaci (spolupráci)	4,6
k aktivnímu přístupu	4,7	k aktivnímu přístupu	4,5
k výkonnosti	4,6	ke komunikaci v cizích jazycích	4,5
k plánování a organizaci práce	4,5	k celoživotnímu učení	4,4
k efektivní komunikaci	4,5	k výkonnosti	4,3
k celoživotnímu učení	4,4	k flexibilitě	4,2
k flexibilitě	4,3	ke zvládnání zátěže	4,0
ke komunikaci v cizích jazycích	4,1	k efektivní komunikaci	3,8
ke zvládnání zátěže	3,8	k plánování a organizaci práce	3,8
k uspokojování zákaznických potřeb	3,1	k uspokojování zákaznických potřeb	3,2
k podnikavosti (podnikavost)	2,8	k podnikavosti (podnikavost)	2,7

Pozn.: Hodnocení významu kompetencí pro výkon daného zaměstnání je založeno na 7 stupňové škále, přičemž tato nabývala hodnot od „0“ pro zcela nevýznamné kompetence až po „6“ pro kompetence, jež jsou pro výkon daného zaměstnání zcela klíčové. Hodnocení významu kompetence pak bylo kvantifikováno jako vážený aritmetický průměr disponibilních odpovědí, přičemž četnost odpovědí byla použita jako váha.

Význam jednotlivých kompetencí byl v případě zaměstnavatelů stanoven na základě 35 odpovědí, v případě absolventů byl pak stanoven na základě 25 odpovědí.

Z pohledu uplatnitelnosti a potenciální úspěšnosti absolventů na trhu práce jsou nejdůležitějšími ukazateli tohoto šetření hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventů a jejich znalostí cizích jazyků, které pozitivně ovlivňují také míru shody vykonávaného zaměstnání s odborným zaměřením získaným studiem. V případě hodnocení odborné připravenosti absolventů je pozoruhodné, že se absolventi ohodnotili lépe než jejich zaměstnavatelé, neboť personalisté vnímají úroveň odbornosti pozitivně u 88,9 % absolventů, zatímco tito svou odbornost vnímají pozitivně v 96 % případů. Avšak při zaměření se pouze na nadprůměrnou úroveň hodnocení, konkrétně na hodnocení „vynikající“ a „dobrá“, se tyto podíly snížily na 56,8 % v případě hodnocení personalistů a na 48 % v případě sebehodnocení ze strany absolventů.

Tab. 1.60: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	5	13,5	2	8,0
Dobrá	16	43,3	10	40,0
Dostatečná	12	32,4	12	48,0
Nedostatečná	1	2,7	0	0,0
Špatná	1	2,7	0	0,0
Velmi špatná	0	0,0	0	0,0
n.a.	2	5,4	1	4,0
Σ	37	100,0	25	100,0

Méně optimistické jsou především názory absolventů v případě znalostí cizích jazyků, pozitivní hodnocení těchto znalostí personalisté vyjádřili u 83,8 % absolventů v případě znalostí obecného cizího jazyka a 75,7 % v případě odborného cizího jazyka, přičemž absolventi své jazykové znalosti ohodnotili pozitivně u 76 % případů (bez jejich dalšího rozlišení). Uvedené výsledky se dále přiblíží v případě zaměření se pouze na hodnocení na úrovni „vynikající“ a „dobrá“, neboť personalisté takto ohodnotili znalostí obecného cizího jazyka u 43,2 % absolventů a znalosti specifického cizího jazyka u 51,3 % absolventů, přičemž stejné hodnocení vyjádřili absolventi pro své jazykové znalosti pouze v případě 36 % z nich.

Tab. 1.61: Hodnocení jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů				Odpovědi absolventů	
	Obecné jazykové znalosti		Odborné jazykové znalosti		Jazykové znalosti	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	6	16,2	5	13,5	3	12,0
Dobrá	10	27,0	14	37,8	6	24,0
Dostatečná	15	40,6	9	24,4	10	40,0
Nedostatečná	4	10,8	6	16,2	5	20,0
Špatná	0	0,0	0	0,0	1	4,0
Velmi špatná	0	0,0	1	2,7	0	0,0
n.a.	2	5,4	2	5,4	0	0,0
Σ	37	100,0	37	100,0	25	100,0

Vzhledem k dalším požadavkům zaměstnavatelů na odborné znalosti zaměstnanců prošlo 70,3 % absolventů v rámci své pracovní pozice dalším vzděláváním.

Tab. 1.62: Typy podstupovaných školení (odpovědi zaměstnavatelů)

Typy podstupovaný školení	Ano	Ne	n.a.	Σ	Ukazatel
Obsluha osobního počítače (PC gramotnost)	8	18	11	37	četnost (osob)
	21,6	48,6	29,8	100,0	podíl (%)
Školení pro specifickou práci / pro nově zaváděné technologie	25	1	11	37	četnost (osob)
	67,6	2,7	29,7	100,0	podíl (%)
Výuka cizích jazyků	20	6	11	37	četnost (osob)
	54,1	16,2	29,7	100,0	podíl (%)
Marketing, obchodní dovednosti	0	26	11	37	četnost (osob)
	0,0	70,3	29,7	100,0	podíl (%)
Manažerské dovednosti	3	22	12	37	četnost (osob)
	8,1	59,5	32,4	100,0	podíl (%)
Ostatní specifická školení	7	18	12	37	četnost (osob)
	18,9	48,7	32,4	100,0	podíl (%)

Absolventi Fakulty elektrotechniky a informatiky prošli nejčastěji školením pro nově zaváděné technologie, výukou cizích jazyků a počítačové gramotnosti. Často zvoleným typem školení zaměstnavatelé označili kategorii ostatních specifických školení, ve kterých se pak nacházejí především školení v oblasti programování a kvality.

Uvedený přehled ukazatelů kvality a uplatnitelnosti absolventů Fakulty elektrotechniky a informatiky Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava lze zakončit ukazatelem délky zapracování absolventů pro bezproblémový výkon jejich zaměstnání, jež v sobě zrcadlí většinu z výše uvedených ukazatelů, konkrétně náročnost zaměstnání a odvětví působení, míru shody zaměstnání s odbornými znalostmi absolventa a kvalitu jeho přípravy na zaměstnání, ať již realizované výukou na vysoké škole, tak i realizované prostřednictvím dalšího vzdělávání přímo u zaměstnavatele.

Tab. 1.63: Délka zapracování absolventa (odpovědi zaměstnavatelů)

Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VS tak, aby mohl vykonávat bezproblémově své zaměstnání?	Četnost (osob)	Podíl (%)
do 6 měsíců	20	54,1
6-12 měsíců	9	24,3
1-3 roky	3	8,1
3 a více let	0	0,0
n.a.	5	13,5
Σ	37	100,0

Z tohoto pohledu lze konstatovat, že 78,4 % absolventů této fakulty je plně zapracováno do 1 roku od nástupu do zaměstnání a 54,1 % absolventů je zapracováno dokonce během prvních 6 měsíců.

## OSTRAVSKÁ UNIVERZITA

Deskripce kvality a uplatnitelnosti absolventů Ostravské univerzity v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje je založena na analýze údajů poskytnutých personalisty oslovených organizací a podniků či přímými nadřízenými jednotlivých absolventů a absolventy samotnými. Je vhodné podotknout, že téměř ve všech případech poskytnutí údajů ze strany absolventa byl tento hodnocen také ze strany podniku, což umožňuje velmi přesné porovnání odpovědí absolventů a firem na společné otázky.

Ze strany podniků byly dotazníkovým šetřením získány údaje o 63 absolventech této univerzity (tyto budou nadále označovány jako „*odpovědi zaměstnavatelů*“), ze strany samotných absolventů pak byly získány údaje o 43 absolventech (tyto budou nadále označovány jako „*odpovědi absolventů*“). Strukturu disponibilního vzorku odpovědí personalistů, stejně jako strukturu vzorku odpovědí absolventů zobrazuje tabulka 2.1, přičemž z údajů v ní obsažených vyplývá, že oba uvažované vzorky jsou z pohledu struktury téměř shodné.

Studenti Ostravské univerzity získali zaměstnání nejčastěji na základě vyhledávání volných pracovních pozic přímo na webových stránkách jednotlivých firem nebo na základě doporučení, poměrně úspěšné byla také oslovení zaměstnavatelem, úřady práce, personálními agenturami a inzerce v tisku. Nejméně využívané či účinné se jeví hledání práce na základě inzerce nebo prezentace firmy na Ostravské univerzitě, předchozí spolupráce s firmou a prostřednictvím internetových portálů práce. Informace z rádia a veletrhy pracovních příležitostí nepřilákaly do firem ani jednoho absolventa. Podrobnější informace o způsobu nalezení zaměstnání poskytuje tabulka 2.2.

Pro úplnost lze dodat, že výsledek jednotlivých výběrových řízení na konkrétní pracovní pozice mohl být pozitivně ovlivněn odbornou praxí získanou již během studií, přičemž tuto „výhodu“ v době žádosti o zaměstnání ve svém případě potvrdilo 62,8 % absolventů a 2,3 % absolventů se k tomu nevyjádřilo. Na druhé straně však zaměstnavatelé uvedli, že pouze u 9,5 % absolventů byla praxe rozhodující podmínkou jejich přijetí a u dalších 25,4 % toto nedokázali určit.

Při následném nástupu do zaměstnání byly, dle vyjádření absolventů, jejich mzdové požadavky naplněny v 51,2 % případů a 4,7 % absolventů toto neurčilo. Interpretace tohoto podílu je ztížena jeho závislostí na mnoha rozličných faktorech, jež musí být vzaty v úvahu. Mezi tyto faktory lze zařadit míru reálnosti mzdových očekávání ze stran absolventů ovlivněnou znalostí poměrů na trhu práce, existenci nedokonalé konkurence na trhu práce, shodu získaného zaměstnání s vystudovaným oborem, kvalitu samotných absolventů apod.



Tab. 2.1: Struktura disponibilního vzorku pozorování

Charakteristiky souboru	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
<b>Pohlaví</b>				
Muž	24	38,1	17	39,5
Žena	38	60,3	25	58,1
<b>Věk</b>				
22-30	55	87,2	38	88,3
31-40	7	11,2	3	7,0
41 a více	0	0,0	0	0,0
<b>Forma studia</b>				
Prezenční studium	53	84,1	37	86,0
Kombinované studium	6	9,5	5	11,6
<b>Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání</b>				
Bakalářský stupeň	16	25,4	11	25,6
Magisterský stupeň	44	69,8	30	69,8
Doktorský stupeň	3	4,8	1	2,3
<b>Fakulta</b>				
Přírodovědecká fakulta	24	38,1	19	44,1
Filozofická fakulta	10	15,9	6	14,0
Zdravotně-sociální fakulta	9	14,3	7	16,3
Fakulta umění	8	12,7	4	9,3
Pedagogická fakulta	7	11,1	7	16,3
Počet pozorování	63	100,0	43	100,0

Pozn.: Případný rozdíl mezi celkovým počtem pozorování a sumou pozorování uvedených u jednotlivých ukazatelů odpovídá počtu pozorování, u nichž nebyla odpověď specifikována.

Tab. 2.2: Způsoby získání zaměstnání (odpovědi absolventů)

Způsob získání zaměstnání	Četnost (osob)	Podíl (%)
zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy	10	23,3
doporučení rodičů / známých	10	23,3
oslovení zaměstnavatelem	4	9,3
využití služeb úřadu práce	3	6,9
inzerce v tisku	2	4,7
využití služeb personálních agentur	2	4,7
inzerce nebo prezentace (nábor) firmy na VŠ	1	2,3
předchozí spolupráce s firmou	1	2,3
zveřejnění volného pracovního místa na portálech práce	1	2,3
veletrh práce pro studenty / absolventy	0	0,0
informace z rádia	0	0,0
ostatní	6	13,9
n.a.	3	7,0
Σ	43	100,0

Jedním z ukazatelů úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce, který se nicméně váže také k výše uvedenému, je míra shody mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností získanou předchozím studiem. Jak vyplývá ze subjektivního posouzení personalistů, je tato shoda v případě studentů relativně vysoká, neboť u 71,0 % absolventů byla identifikovaná plná shoda jimi vykonávaného zaměstnání s absolvovaným studiem, přičemž alespoň částečnou shodu vykazuje celkem 82,3 % absolventů.

Tab. 2.3: Subjektivní posouzení shody zaměstnání absolventů s oborem jejich studia (odpovědi zaměstnavatelů)

Shoduje se vystudovaný obor se zaměstnáním absolventa?	Četnost (osob)	Podíl (%)
Ano	44	71,0
Částečně	7	11,3
Ne	11	17,7
Σ	62	100,0

Objektivnější nástroj posouzení shody vykonávaného zaměstnání s oborem absolvovaného studia poskytuje ukazatel shody dle metodiky Vysoké školy podnikání (viz příloha 1), jež tuto shodu stanovuje na základě analýzy vzájemného vztahu kódů klasifikace zaměstnání (KZAM) a klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV). Shodu zaměstnání a oboru studia dle metodiky VŠP pro oba disponibilní vzorky pozorování obsahuje tab. 2.4, z níž taktéž vyplývá vysoká míra praktické aplikace odbornosti získané studiem.

Tab.2.4: Objektivní posouzení shody zaměstnání absolventů s oborem jejich studia dle metodiky VŠP

Shoda KZAM a KKOV	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
A	45	71,4	34	79,1
B	6	9,5	4	9,3
C	6	9,5	3	7,0
D	1	1,6	1	2,3
n.a.	5	8,0	1	2,3
Σ	63	100,0	43	100,0

Pozn.: A - absolvent je pro uvedenou činnost (práci) přímo připravován, B - absolvent není přímo pro uvedenou činnost (práci) připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti je značně logické, C - absolvent pro danou činnost (práci) není v žádném oboru skupiny připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti lze alespoň vzdáleně akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou, D - uplatnění absolventa v dané činnosti (práci) je v protikladu s jeho přípravou, absolvent vůbec nevyužívá své kvalifikace.

Pro úplnost lze doplnit, že zaměstnání přibližně 93,6 % absolventů z pohledu zaměstnavatelů a 95,4 % z pohledu absolventů lze zařadit do hlavních tříd zaměstnání KZAM 2 (vědeckí a odborní duševní pracovníci) a KZAM 3 (techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech), přičemž přibližně 61,9 % z celkového počtu uvažovaných absolventů působí v odvětvích Veřejné správy a obrana, povinného sociálního zabezpečení (OKEČ 75), Vzdělávání (OKEČ 80) a Rekreační, kulturní a sportovní činnosti (OKEČ 92) z pohledu personalistů a 71,9 % ve stejných odvětvích plus odvětví Činnosti v oblasti výpočetní techniky (OKEČ 72) z pohledu absolventů. Pro výkon za-

městnání absolventů Ostravské univerzity je zapotřebí disponovat zejména kompetencemi k řešení k samostatnosti, k aktivnímu přístupu, výkonnosti, k řešení problému a efektivní komunikaci.

Tab. 2.5: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa

Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
Kompetence	Hodnocení	Kompetence	Hodnocení
k samostatnosti	5,2	k samostatnosti	5,0
k aktivnímu přístupu	5,1	k objevování a orientaci v informacích	4,9
k výkonnosti	5,1	k řešení problému	4,7
k řešení problému	5,1	k aktivnímu přístupu	4,6
k efektivní komunikaci	5,1	ke zvládnání zátěže	4,6
ke kooperaci (spolupráci)	5,0	k efektivní komunikaci	4,5
k objevování a orientaci v informacích	4,9	k výkonnosti	4,5
ke zvládnání zátěže	4,8	k celoživotnímu učení	4,3
k celoživotnímu učení	4,7	ke kooperaci (spolupráci)	4,2
k flexibilitě	4,5	k flexibilitě	4,0
k uspokojování zákaznických potřeb	4,4	k plánování a organizaci práce	4,0
k plánování a organizaci práce	4,3	ke komunikaci v cizích jazycích	3,7
ke komunikaci v cizích jazycích	3,6	k uspokojování zákaznických potřeb	3,1
k podnikavosti (podnikavost)	2,5	k podnikavosti (podnikavost)	2,4

Pozn.: Hodnocení významu kompetencí pro výkon daného zaměstnání je založeno na 7 stupňové škále, přičemž tato nabývala hodnot od „0“ pro zcela nevýznamné kompetence až po „6“ pro kompetence, jež jsou pro výkon daného zaměstnání zcela klíčové. Hodnocení významu kompetence pak bylo kvantifikováno jako vážený aritmetický průměr disponibilních odpovědí, přičemž četnost odpovědí byla použita jako váha. Význam jednotlivých kompetencí byl v případě zaměstnavatelů stanoven na základě 61 odpovědí, v případě absolventů byl pak stanoven na základě 39-41 odpovědí.

Z pohledu uplatnitelnosti a potenciální úspěšnosti absolventů na trhu práce jsou nejdůležitějšími ukazateli tohoto šetření hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventů a jejich znalostí cizích jazyků, které pozitivně ovlivňují také míru shody vykonávaného zaměstnání s odborným zaměřením získaným studiem. V případě hodnocení odborné připravenosti absolventů je pozoruhodné, že se absolventi hodnotí lépe než jejich zaměstnavatelé, neboť personalisté vnímají úroveň odbornosti pozitivně pouze u 66,7 % absolventů, zatímco tito svou odbornost vnímají pozitivně v 79,1 % případů. Při zaměření se pouze na nadprůměrnou úroveň hodnocení, konkrétně na hodnocení „vynikající“ a „dobrá“, se tyto podíly snížily na 41,3 % v případě hodnocení personalistů a na 37,2 % v případě sebehodnocení ze strany absolventů.

Zajímavé jsou i názory personalistů a absolventů v případě znalostí cizích jazyků, neboť pozitivní hodnocení těchto znalostí personalisté vyjádřili u 38,1 % absolventů v případě znalostí obecného i odborného cizího jazyka (avšak tato otázka nebyla zodpovězena u 50,8 % absolventů). U hodnocení svých jazykových znalostí (bez jejich dalšího rozlišení) se absolventi pozitivně vyjádřili v 79,1 % případů. Uvedené výsledky se dále přiblíží v případě zaměření se pouze na hodnocení na úrovni „vynikající“ a „dobrá“, neboť personalisté takto ohodnotili znalosti obecného cizího jazyka u 25,4 % absol-

ventů a znalosti specifického cizího jazyka u 27 % absolventů, přičemž stejné hodnocení vyjádřili absolventi pro své jazykové znalosti v případě 20,9 % z nich.

Tab. 2.6: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	7	11,1	1	2,3
Dobrá	19	30,2	15	34,9
Dostatečná	16	25,4	18	41,9
Nedostatečná	4	6,3	6	14,0
Špatná	0	0,0	1	2,3
Velmi špatná	0	0,0	0	0,0
n.a.	17	27,0	2	4,6
Σ	63	100,0	43	100,0

Tab. 2.7: Hodnocení jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů				Odpovědi absolventů	
	Obecné jazykové znalosti		Odborné jazykové znalosti		Jazykové znalosti	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	9	14,3	9	14,3	1	2,3
Dobrá	7	11,1	8	12,7	8	18,6
Dostatečná	8	12,7	7	11,1	19	44,2
Nedostatečná	6	9,5	4	6,3	12	27,9
Špatná	1	1,6	0	0,0	2	4,7
Velmi špatná	0	0,0	3	4,8	0	0,0
n.a.	32	50,8	32	50,8	1	2,3
Σ	63	100,0	63	100,0	43	100,0

Vzhledem k dalším požadavkům zaměstnavatelů na odborné znalosti zaměstnanců prošlo 52,4 % absolventů v rámci své pracovní pozice dalším vzděláváním, přičemž struktura podstupovaných školení ukazuje na silnou potřebu zaměstnavatele připravit nové zaměstnance na specifické pracovní úkoly, čemuž odpovídá podíl 25,4 % absolventů proškolených v rámci obsluhy osobního počítače a 23,8 % v rámci výuky cizích jazyků. Menší část zaměstnanců byla proškolená pro nově zaváděné technologie a v oblastech manažerských dovedností a marketingu. Přibližně čtvrtina zaměstnanců podstoupila specifická školení v oblasti personalistiky, trhu práce nebo práva.

Tab. 2.8: Typy podstupovaných školení (odpovědi zaměstnavatelů)

Typy podstupovaný školení	Ano	Ne	n.a.	Σ	Ukazatel
Školení pro specifickou práci / pro nově zaváděné technologie	6 9,5	27 42,9	30 47,6	63 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Výuka cizích jazyků	15 23,8	18 28,6	30 47,6	63 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Obsluha osobního počítače (PC gramotnost)	16 25,4	17 27,0	30 47,6	63 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Manažerské dovednosti	3 4,8	30 47,6	30 47,6	63 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Marketing, obchodní dovednosti	3 4,8	30 47,6	30 47,6	63 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Ostatní specifická školení	16 25,4	17 27,0	30 47,6	63 100,0	četnost (osob) podíl (%)

Uvedený přehled ukazatelů kvality a uplatnitelnosti absolventů Ostravské univerzity lze zakončit ukazatelem délky zapracování absolventů pro bezproblémový výkon jejich zaměstnání, jež v sobě zrcadlí většinu z výše uvedených ukazatelů, konkrétně náročnost zaměstnání a odvětví působení, míru shody zaměstnání s odbornými znalostmi absolventa a kvalitu jeho přípravy na zaměstnání, ať již realizované výukou na vysoké škole, tak i realizované prostřednictvím dalšího vzdělávání přímo u zaměstnavatele.

Tab. 2.9: Délka zapracování absolventa (odpovědi zaměstnavatelů)

Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VŠ tak, aby mohl vykonávat bezproblémově své zaměstnání?	Četnost (osob)	Podíl (%)
do 6 měsíců	38	60,3
6-12 měsíců	8	12,7
1-3 roky	0	0,0
3 a více let	0	0,0
n.a.	17	27,0
Σ	63	100,0

Z tohoto pohledu lze konstatovat, že 73 % absolventů této vysoké školy je plně zapracováno do 1 roku od nástupu do zaměstnání a 60,3 % absolventů je zapracováno dokonce během prvních 6 měsíců.

## SLEZSKÁ UNIVERZITA

Deskripce kvality a uplatnitelnosti absolventů Slezské univerzity v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje je založena na analýze údajů poskytnutých personalisty oslovených organizací a podniků či přímými nadřízenými jednotlivých absolventů a absolventy samotnými. Je vhodné podotknout, že téměř ve všech případech poskytnutí údajů ze strany absolventa byl tento hodnocen také ze strany podniku, což umožňuje velmi přesné porovnání odpovědí absolventů a firem na společné otázky.

Ze strany podniků byly dotazníkovým šetřením získány údaje o 34 absolventech této univerzity (tyto budou nadále označovány jako „*odpovědi zaměstnavatelů*“), ze strany samotných absolventů pak byly získány údaje o 21 absolventech (tyto budou nadále označovány jako „*odpovědi absolventů*“). Strukturu disponibilního vzorku odpovědí personalistů, stejně jako strukturu vzorku odpovědí absolventů zobrazuje tabulka 3.1, přičemž z údajů v ní obsažených vyplývá, že oba uvažované vzorky jsou z pohledu struktury téměř shodné.

Studenti Slezské univerzity získali zaměstnání nejčastěji na základě doporučení nebo vyhledávání volných pracovních pozic přímo na webových stránkách jednotlivých firem nebo na základě. Absolventi Slezské univerzity se uplatnili často prostřednictvím personálních agentur, úřadů práce a inzercí v tisku. Méně úspěšným nástrojem podpory zaměstnanosti svých studentů, resp. absolventů, ze stran školy je také umožnění prezentací či náborů firem na půdě školy a inzerce pracovních pozic v prostorách školy. Podrobnější informace o způsobu nalezení zaměstnání poskytuje tabulka 3.2.

Pro úplnost lze dodat, že výsledek jednotlivých výběrových řízení na konkrétní pracovní pozice mohl být pozitivně ovlivněn odbornou praxí získanou již během studií, přičemž tuto „výhodu“ v době žádosti o zaměstnání ve svém případě potvrdilo 57,1 % absolventů. Na druhé straně však zaměstnavatelé uvedli, že pouze u 11,8 % absolventů byla praxe rozhodující podmínkou jejich přijetí a u dalších 8,8 % toto nedokázali určit.

Při následném nástupu do zaměstnání byly, dle vyjádření absolventů, jejich mzdové požadavky naplněny v 71,4 % případů. Interpretace tohoto podílu je ztížena jeho závislostí na mnoha rozličných faktorech, jež musí být vzaty v úvahu. Mezi tyto faktory lze zařadit míru reálnosti mzdových očekávání ze stran absolventů ovlivněnou znalostí poměrů na trhu práce, existenci nedokonalé konkurence na trhu práce, shodu získaného zaměstnání s vystudovaným oborem, kvalitu samotných absolventů apod.

Tab. 3.1: Struktura disponibilního vzorku pozorování

Charakteristiky souboru	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
<b>Pohlaví</b>				
Muž	10	29,4	8	38,1
Žena	24	70,6	13	61,9
<b>Věk</b>				
22-30	31	91,3	21	100,0
31-40	0	0,0	0	0,0
41 a více	3	8,7	0	0,0
<b>Forma studia</b>				
Prezenční studium	27	79,4	19	90,5
Kombinované studium	6	17,6	2	9,5
<b>Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání</b>				
Bakalářský stupeň	15	44,1	7	33,3
Magisterský stupeň	19	55,9	14	66,7
Doktorský stupeň				
<b>Fakulta</b>				
Obchodně podnikatelská fakulta	21	61,8	13	61,9
Filozoficko-přírodovědecká fakulta	12	35,3	8	38,1
Matematický ústav	1	2,9	0	0,0
Počet pozorování	34	100,0	21	100,0

Pozn.: Případný rozdíl mezi celkovým počtem pozorování a sumou pozorování uvedených u jednotlivých ukazatelů odpovídá počtu pozorování, u nichž nebyla odpověď specifikována.

Tab. 3.2: Způsoby získání zaměstnání (odpovědi absolventů)

Způsob získání zaměstnání	Četnost (osob)	Podíl (%)
doporučení rodičů / známých	5	23,7
zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy	4	19,1
využití služeb personálních agentur	3	14,3
inzerce v tisku	2	9,5
využití služeb úřadu práce	2	9,5
inzerce nebo prezentace (nábor) firmy na VŠ	1	4,8
předchozí spolupráce s firmou	0	0,0
oslovení zaměstnavatelem	0	0,0
zveřejnění volného pracovního místa na portálech práce	0	0,0
veletrh práce pro studenty / absolventy	0	0,0
informace z rádia	0	0,0
ostatní	0	0,0
n.a.	4	19,1
Σ	21	100,0

Jedním z ukazatelů úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce, který se nicméně váže také k výše uvedenému, je míra shody mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností získanou předchozím studiem. Jak vyplývá ze subjektivního posouzení personalistů, je tato shoda v případě studentů Slezské univerzity relativně vysoká, neboť u 73,5 % absolventů byla identifikovaná plná shoda jimi vykonávaného zaměstnání s absolvovaným studiem, přičemž alespoň částečnou shodu vykazuje celkem 85,3 % absolventů.

Tab. 3.3: Subjektivní posouzení shody zaměstnání absolventů s oborem jejich studia (odpovědi zaměstnavatelů)

Shoduje se vystudovaný obor se zaměstnáním absolventa?	Četnost (osob)	Podíl (%)
Ano	25	73,5
Částečně	4	11,8
Ne	5	14,7
Σ	34	100,0

Objektivnější nástroj posouzení shody vykonávaného zaměstnání s oborem absolvovaného studia poskytuje ukazatel shody dle metodiky Vysoké školy podnikání (viz příloha 1), jež tuto shodu stanovuje na základě analýzy vzájemného vztahu kódů klasifikace zaměstnání (KZAM) a klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV). Shodu zaměstnání a oboru studia dle metodiky VŠP pro oba disponibilní vzorky pozorování obsahuje tab. 3.4, z níž taktéž vyplývá vysoká míra praktické aplikace odbornosti získané studiem.

Tab. 3.4: Objektivní posouzení shody zaměstnání absolventů s oborem jejich studia dle metodiky VŠP

Shoda KZAM a KKOV	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
A	28	82,3	18	85,6
B	4	11,8	1	4,8
C	0	0,0	0	0,0
D	0	0,0	1	4,8
n.a.	2	5,9	1	4,8
Σ	34	100,0	21	100,0

Pozn.: A - absolvent je pro uvedenou činnost (práci) přímo připravován, B - absolvent není přímo pro uvedenou činnost (práci) připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti je značně logické, C - absolvent pro danou činnost (práci) není v žádném oboru skupiny připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti lze alespoň vzdáleně akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou, D - uplatnění absolventa v dané činnosti (práci) je v protikladu s jeho přípravou, absolvent vůbec nevyužívá své kvalifikace.

Pro úplnost lze doplnit, že zaměstnání přibližně 85,3 % absolventů z pohledu zaměstnavatelů a 76,2 % z pohledu samotných absolventů lze zařadit do hlavních tříd zaměstnání KZAM 2 (vědeckí a odborní duševní pracovníci) a KZAM 3 (techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech), přičemž přibližně 76,6 % z celkového počtu uvažovaných absolventů působí v odvětvích Veřejné správy a obrana, povinného sociálního zabezpečení (OKEČ 75), ve Výrobě kovových konstrukcí a kovodělných výrobků (OKEČ 28), ve Výrobě zdravotnických, přesných, optických a časoměrných přístrojů (OKEČ 33), v Činnostech v oblasti výpočetní techniky (OKEČ 72) a ve



Vzdělávání (OKEČ 80) z pohledu personalistů, 66,6 % absolventů pracuje z jejich pohledu v následujících odvětvích: OKEČ 80, 33, 72 a 75. Pro výkon zaměstnání absolventů Slezské univerzity je zapotřebí disponovat zejména kompetencemi k samostatnosti, ke kooperaci, k objevování a orientaci v informacích a k výkonnosti.

Tab. 3.5: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa

Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
Kompetence	Hodnocení	Kompetence	Hodnocení
k samostatnosti	5,2	k objevování a orientaci v informacích	5,3
ke kooperaci (spolupráci)	5,2	k výkonnosti	5,2
k výkonnosti	5,1	k řešení problému	5,1
k řešení problému	5,1	k samostatnosti	5,0
k aktivnímu přístupu	5,0	k aktivnímu přístupu	4,9
k objevování a orientaci v informacích	5,0	k efektivní komunikaci	4,7
ke zvládnání zátěže	4,9	k celoživotnímu učení	4,7
k uspokojování zákaznických potřeb	4,8	k plánování a organizaci práce	4,5
k flexibilitě	4,7	ke kooperaci (spolupráci)	4,4
k celoživotnímu učení	4,6	ke zvládnání zátěže	4,3
k plánování a organizaci práce	4,3	k flexibilitě	4,3
ke komunikaci v cizích jazycích	3,8	ke komunikaci v cizích jazycích	3,9
k podnikavosti (podnikavost)	3,3	k uspokojování zákaznických potřeb	3,6
k efektivní komunikaci	3,2	k podnikavosti (podnikavost)	3,1

Pozn.: Hodnocení významu kompetencí pro výkon daného zaměstnání je založeno na 7 stupňové škále, přičemž tato nabývala hodnot od „0“ pro zcela nevýznamné kompetence až po „6“ pro kompetence, jež jsou pro výkon daného zaměstnání zcela klíčové. Hodnocení významu kompetence pak bylo kvantifikováno jako vážený aritmetický průměr disponibilních odpovědí, přičemž četnost odpovědí byla použita jako váha. Význam jednotlivých kompetencí byl v případě zaměstnavatelů stanoven na základě 32-33 odpovědí, v případě absolventů byl pak stanoven na základě 21 odpovědí.

Z pohledu uplatnitelnosti a potenciální úspěšnosti absolventů na trhu práce jsou nejdůležitějšími ukazateli tohoto šetření hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventů a jejich znalostí cizích jazyků, které pozitivně ovlivňují také míru shody vykonávaného zaměstnání s odborným zaměřením získaným studiem. V případě hodnocení odborné připravenosti jsou odpovědi obou stran podobné, neboť personalisté vnímají úroveň odbornosti pozitivně u 79,4 % absolventů, zatímco tito svou odbornost vnímají pozitivně v 76,2 % případů. Při zaměření se pouze na nadprůměrnou úroveň hodnocení, konkrétně na hodnocení „vynikající“ a „dobrá“, se tyto podíly snížily na 41,2 % v případě hodnocení personalistů a na 19 % v případě sebehodnocení ze strany absolventů.

Rozdílné jsou názory personalistů a absolventů v případě znalostí cizích jazyků, neboť pozitivní hodnocení těchto znalostí personalisté vyjádřili u 61,8 % absolventů v případě znalostí obecného cizího jazyka a u 52,9 % absolventů v případě znalostí specifického cizího jazyka, přičemž stejné hodnocení svých jazykových znalostí (bez jejich dalšího rozlišení) absolventi vyjádřili v 95,2 % případů. Uvedené výsledky se přibližují v případě zaměření se pouze na hodnocení na úrovni „vynikající“ a „dobrá“, neboť personalisté takto ohodnotili znalosti obecného cizího jazyka u 35,3 % absolventů a znalosti

specifického cizího jazyka u 23,5 % absolventů, přičemž stejné hodnocení vyjádřili absolventi pro své jazykové znalosti v případě 52,4 % z nich.

Tab. 3.6: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	0	0,0	0	0,0
Dobrá	14	41,2	4	19,0
Dostatečná	13	38,2	12	57,2
Nedostatečná	2	5,9	4	19,0
Špatná	0	0,0	1	4,8
Velmi špatná	0	0,0	0	0,0
n.a.	5	14,7	0	0,0
Σ	34	100,0	21	100,0

Tab. 3.7: Hodnocení jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů				Odpovědi absolventů	
	Obecné jazykové znalosti		Odborné jazykové znalosti		Jazykové znalosti	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	2	5,9	2	5,9	0	0,0
Dobrá	10	29,4	6	17,6	11	52,4
Dostatečná	9	26,5	10	29,4	9	42,8
Nedostatečná	2	5,9	2	5,9	1	4,8
Špatná	1	2,9	1	2,9	0	0,0
Velmi špatná	0	0,0	3	8,9	0	0,0
n.a.	10	29,4	10	29,4	0	0,0
Σ	34	100,0	34	100,0	21	100,0

Vzhledem k dalším požadavkům zaměstnavatelů na odborné znalosti zaměstnanců prošlo 85,3 % absolventů v rámci své pracovní pozice dalším vzděláváním, přičemž struktura podstupovaných školení ukazuje na silnou potřebu zaměstnavatele připravit nové zaměstnance na specifické pracovní úkoly, čemuž odpovídá podíl 67,6 % absolventů proškolených na výkon specifické práce či na práci s novými technologiemi a podíl 35,3 % absolventů proškolených v rámci ostatních specifických školení, která nejsou blíže určena. Poměrně značná část absolventů prošla i výukou cizích jazyků a školením obsluhy osobního počítače. Menší část absolventů se proškolila v rámci marketingu a manažerských dovedností.

Tab. 3.8: Typy podstupovaných školení (odpovědi zaměstnavatelů)

Typy podstupovaný školení	Ano	Ne	n.a.	Σ	Ukazatel
Školení pro specifickou práci / pro nově zaváděné technologie	23 67,6	6 17,6	5 14,7	34 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Výuka cizích jazyků	16 47,1	13 38,2	5 14,7	34 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Obsluha osobního počítače (PC gramotnost)	19 55,9	10 29,4	5 14,7	34 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Manažerské dovednosti	3 8,8	26 76,5	5 14,7	34 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Marketing, obchodní dovednosti	7 20,6	22 64,7	5 14,7	34 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Ostatní specifická školení	12 35,3	17 50,0	5 14,7	34 100,0	četnost (osob) podíl (%)

Uvedený přehled ukazatelů kvality a uplatnitelnosti absolventů Slezské univerzity lze zakončit ukazatelem délky zapracování absolventů pro bezproblémový výkon jejich zaměstnání, jež v sobě zrcadlí většinu z výše uvedených ukazatelů, konkrétně náročnost zaměstnání a odvětví působení, míru shody zaměstnání s odbornými znalostmi absolventa a kvalitu jeho přípravy na zaměstnání, ať již realizované výukou na vysoké škole, tak i realizované prostřednictvím dalšího vzdělávání přímo u zaměstnavatele.

Tab. 3.9: Délka zapracování absolventa (odpovědi zaměstnavatelů)

Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VŠ tak, aby mohl vykonávat bezproblémově své zaměstnání?	Četnost (osob)	Podíl (%)
do 6 měsíců	24	70,6
6-12 měsíců	4	11,8
1-3 roky	2	5,9
3 a více let	0	0,0
n.a.	4	11,8
Σ	34	100,0

Z tohoto pohledu lze konstatovat, že 82,4 % absolventů této vysoké školy je plně zapracováno do 1 roku od nástupu do zaměstnání a 70,6 % absolventů je zapracováno dokonce během prvních 6 měsíců.

## UNIVERZITA PALACKÉHO OLMOUC

Deskripce kvality a uplatnitelnosti absolventů Univerzity Palackého v podnicích a organizacích Moravskoslezského kraje je založena na analýze údajů poskytnutých personalisty oslovených organizací a podniků či přímými nadřízenými jednotlivých absolventů a absolventy samotnými. Je vhodné podotknout, že téměř ve všech případech poskytnutí údajů ze strany absolventa byl tento hodnocen také ze strany podniku, což umožňuje velmi přesné porovnání odpovědí absolventů a firem na společné otázky.

Ze strany podniků byly dotazníkovým šetřením získány údaje o 30 absolventech této univerzity (tyto budou nadále označovány jako „*odpovědi zaměstnavatelů*“), ze strany samotných absolventů pak byly získány údaje o 20 absolventech (tyto budou nadále označovány jako „*odpovědi absolventů*“). Strukturu disponibilního vzorku odpovědí personalistů, stejně jako strukturu vzorku odpovědí absolventů zobrazuje tabulka 4.1, přičemž z údajů v ní obsažených vyplývá, že oba uvažované vzorky jsou z pohledu struktury velmi podobné.

Studenti Univerzity Palackého získali zaměstnání nejčastěji na základě doporučení rodičů a známých a následuje vyhledávání volných pracovních pozic přímo na webových stránkách jednotlivých firem. Naopak jako nejméně využívané či účinné se jeví hledání práce pomocí ostatních způsobů. Podrobnější informace o způsobu nalezení zaměstnání poskytuje tabulka 4.2.

Pro úplnost lze dodat, že výsledek jednotlivých výběrových řízení na konkrétní pracovní pozice mohl být pozitivně ovlivněn odbornou praxí získanou již během studií, přičemž tuto „výhodu“ v době žádosti o zaměstnání ve svém případě potvrdilo 60,0 % absolventů. Na druhé straně však zaměstnavatelé uvedli, že pouze u 3,0 % absolventů byla praxe rozhodující podmínkou jejich přijetí a u dalších 6,7 % toto nedokázali určit.

Při následném nástupu do zaměstnání byly, dle vyjádření absolventů, jejich mzdové požadavky naplněny v přesně 50,0 % případů. Interpretace tohoto podílu je ztížena jeho závislostí na mnoha rozličných faktorech, jež musí být vzaty v úvahu. Mezi tyto faktory lze zařadit míru reálnosti mzdových očekávání ze stran absolventů ovlivněnou znalostí poměrů na trhu práce, existencí nedokonalé konkurence na trhu práce a vlastní situací na trhu práce, shodu získaného zaměstnání s vystudovaným oborem, kvalitu samotných absolventů apod.

Tab. 4.1: Struktura disponibilního vzorku pozorování

Charakteristiky souboru	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
<b>Pohlaví</b>				
Muž	6	20,0	3	15,0
Žena	24	80,0	17	85,0
<b>Věk</b>				
22-30	29	96,7	17	85,0
31-40	1	3,3	2	10,0
41 a více				
<b>Forma studia</b>				
Prezenční studium	27	90,0	17	85,0
Kombinované studium	2	6,7	3	15,0
<b>Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání</b>				
Bakalářský stupeň	2	6,7	2	10,0
Magisterský stupeň	26	86,7	17	85,0
Doktorský stupeň	2	6,7	1	5,0
<b>Fakulta</b>				
Právnická fakulta	13	43,3	4	20,0
Lékařská fakulta	7	23,3	6	30,0
Filozofická fakulta	5	16,7	4	20,0
Pedagogická fakulta	2	6,7	3	15,0
Přírodovědecká fakulta	1	3,3	0	0,0
Fakulta tělesné kultury	1	3,3	1	5,0
Cyrilometodějská teologická fakulta	1	3,3	1	5,0
Počet pozorování	30	100,0	20	100,0

Pozn.: Případný rozdíl mezi celkovým počtem pozorování a sumou pozorování uvedených u jednotlivých ukazatelů odpovídá počtu pozorování, u nichž nebyla odpověď specifikována.

Tab. 4.2: Způsoby získání zaměstnání (odpovědi absolventů)

Způsob získání zaměstnání	Četnost (osob)	Podíl (%)
doporučení rodičů / známých	9	45,0
zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy	4	20,0
využití služeb úřadu práce	1	5,0
využití služeb personálních agentur	1	5,0
inzerce v tisku	0	0,0
oslovení zaměstnavatelem	0	0,0
inzerce nebo prezentace (nábor) firmy na VŠ	0	0,0
předchozí spolupráce s firmou	0	0,0
zveřejnění volného pracovního místa na portálech práce	0	0,0
veletrh práce pro studenty / absolventy	0	0,0
informace z rádia	0	0,0
ostatní	4	20,0
n.a.	1	5,0
Σ	20	100,0

Jedním z ukazatelů úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce, který se nicméně váže také k výše uvedenému, je míra shody mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností získanou předchozím studiem. Jak vyplývá ze subjektivního posouzení personalistů, je tato shoda v případě studentů Univerzity Palackého relativně vysoká, neboť u 76,7 % absolventů byla identifikovaná plná shoda jimi vykonávaného zaměstnání s absolvovaným studiem, přičemž alespoň částečnou shodu vykazuje celkem 83,4 % absolventů.

Tab. 4.3: Subjektivní posouzení shody zaměstnání absolventů s oborem jejich studia (odpovědi zaměstnavatelů)

Shoduje se vystudovaný obor se zaměstnáním absolventa?	Četnost (osob)	Podíl (%)
Ano	23	76,7
Částečně	2	6,7
Ne	5	16,7
Σ	30	100,0

Objektivnější nástroj posouzení shody vykonávaného zaměstnání s oborem absolvovaného studia poskytuje ukazatel shody dle metodiky Vysoké školy podnikání (viz příloha 1), jež tuto shodu stanovuje na základě analýzy vzájemného vztahu kódů klasifikace zaměstnání (KZAM) a klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV). Shodu zaměstnání a oboru studia dle metodiky VŠP pro oba disponibilní vzorky pozorování obsahuje tab. 4.4, z níž taktéž vyplývá vysoká míra praktické aplikace odbornosti získané studiem.

Tab. 4.4: Objektivní posouzení shody zaměstnání absolventů s oborem jejich studia dle metodiky VŠP

Shoda KZAM a KKOV	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
A	18	60,0	13	65,0
B	11	36,7	0	0,0
C	1	3,3	3	15,0
D	0	0,0	0	0,0
n.a.	0	0,0	4	20,0
Σ	30	100,0	20	100,0

Pozn.: A - absolvent je pro uvedenou činnost (práci) přímo připravován, B - absolvent není přímo pro uvedenou činnost (práci) připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti je značně logické, C - absolvent pro danou činnost (práci) není v žádném oboru skupiny připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti lze alespoň vzdáleně akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou, D - uplatnění absolventa v dané činnosti (práci) je v protikladu s jeho přípravou, absolvent vůbec nevyužívá své kvalifikace.

Pro úplnost lze doplnit, že zaměstnání přibližně 93,3 % absolventů lze zařadit do hlavních tříd zaměstnání KZAM 2 (vědeckí a odborní duševní pracovníci) a KZAM 3 (techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech), přičemž přibližně 37 % z celkového počtu uvažovaných absolventů působí v odvětvích Veřejné správy (OKEČ 75), Zdravotní a sociální péče (OKEČ 85), a Shromažďování a úprava vody (OKEČ 41). Pro výkon zaměstnání absolventů Palackého univerzity je zapotřebí disponovat zejména kompetencemi k celoživotnímu učení, k efektivní komunikaci, k samostatnosti, ke kooperaci a k řešení problému.

Tab. 4.5: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa

Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
Kompetence	Hodnocení	Kompetence	Hodnocení
k celoživotnímu učení	5,5	k celoživotnímu učení	5,2
k efektivní komunikaci	5,5	k samostatnosti	5,2
ke kooperaci (spolupráci)	5,5	k řešení problému	5,0
k samostatnosti	5,4	k aktivnímu přístupu	4,9
k aktivnímu přístupu	5,4	k objeovávání a orientaci v informacích	4,8
k výkonnosti	5,4	k výkonnosti	4,8
k řešení problému	5,3	ke kooperaci (spolupráci)	4,6
k objeovávání a orientaci v informacích	5,3	k efektivní komunikaci	4,5
ke zvládání zátěže	5,3	k plánování a organizaci práce	4,4
k flexibilitě	5,1	ke zvládání zátěže	4,4
k uspokojování zákaznických potřeb	4,9	k flexibilitě	4,3
k plánování a organizaci práce	4,7	k podnikavosti (podnikavost)	3,4
ke komunikaci v cizích jazycích	3,4	ke komunikaci v cizích jazycích	3,4
k podnikavosti (podnikavost)	2,6	k uspokojování zákaznických potřeb	3,3

Pozn.: Hodnocení významu kompetencí pro výkon daného zaměstnání je založeno na 7 stupňové škále, přičemž tato nabývala hodnot od „0“ pro zcela nevýznamné kompetence až po „6“ pro kompetence, jež jsou pro výkon daného zaměstnání zcela klíčové. Hodnocení významu kompetence pak bylo kvantifikováno jako vážený aritmetický průměr disponibilních odpovědí, přičemž četnost odpovědí byla použita jako váha.

Význam jednotlivých kompetencí byl v případě zaměstnavatelů stanoven na základě 30 odpovědí, v případě absolventů byl pak stanoven na základě 17-19 odpovědí.

Z pohledu uplatnitelnosti a potenciální úspěšnosti absolventů na trhu práce jsou nejdůležitějšími ukazateli tohoto šetření hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventů a jejich znalostí cizích jazyků, které pozitivně ovlivňují také míru shody vykonávaného zaměstnání s odborným zaměřením získaným studiem. V případě hodnocení odborné připravenosti absolventů je pozoruhodné, že zaměstnavatelé tuto hodnotí lépe než sami absolventi, neboť personalisté vnímají úroveň odbornosti pozitivně u 93,3 % absolventů, zatímco tito svou odbornost vnímají pozitivně pouze v 85,0 % případů. Při zaměření se pouze na nadprůměrnou úroveň hodnocení, konkrétně na hodnocení „vynikající“ a „dobrá“, se tyto podíly snížily na 80,0 % v případě hodnocení personalistů a na pouhých 35,0 % v případě sebehodnocení ze strany absolventů.

Bližší jsou si navzájem názory personalistů a absolventů v případě znalostí cizích jazyků, neboť pozitivní hodnocení těchto znalostí personalisté vyjádřili u 73,7 % absolventů v případě znalostí obecného cizího jazyka ale jen u 43,3 % absolventů v případě znalostí specifického cizího jazyka, přičemž stejné hodnocení svých jazykových znalostí (bez jejich dalšího rozlišení) absolventi vyjádřili v 85,0 % případů. Uvedené výsledky se dále přiblíží v případě zaměření se pouze na hodnocení na úrovni „vynikající“ a „dobrá“, neboť personalisté takto ohodnotili znalosti obecného cizího jazyka u 33,4 % absolventů a znalosti specifického cizího jazyka u 26,6 % absolventů, přičemž stejné hodnocení vyjádřili absolventi pro své jazykové znalosti v případě 35,0 % z nich.

Tab. 4.6: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů		Odpovědi absolventů	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	2	6,7	0	0,0
Dobrá	22	73,3	7	35,0
Dostatečná	4	13,3	10	50,0
Nedostatečná	0	0,0	3	15,0
Špatná	0	0,0	0	0,0
Velmi špatná	0	0,0	0	0,0
n.a.	2	6,7	0	0,0
Σ	30	100,0	20	100,0

Tab. 4.7: Hodnocení jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání

Hodnocení	Odpovědi zaměstnavatelů				Odpovědi absolventů	
	Obecné jazykové znalosti		Odborné jazykové znalosti		Jazykové znalosti	
	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)	Četnost (osob)	Podíl (%)
Vynikající	2	6,7	1	3,3	1	5,0
Dobrá	8	26,7	7	23,3	6	30,0
Dostatečná	12	40,0	5	16,7	10	50,0
Nedostatečná	4	13,3	3	10,0	3	15,0
Špatná	0	0,0	2	6,7	0	0,0
Velmi špatná	0	0,0	8	26,7	0	0,0
n.a.	4	13,3	4	13,3	0	0,0
Σ	30	100,0	30	100,0	20	100,0

Vzhledem k dalším požadavkům zaměstnavatelů na odborné znalosti zaměstnanců prošlo 83,3 % absolventů v rámci své pracovní pozice dalším vzděláváním, přičemž struktura podstupovaných školení ukazuje na silnou potřebu zaměstnavatele připravit nové zaměstnance na specifické pracovní úkoly, čemuž odpovídá podíl 43,3 % absolventů proškolených na výkon specifické práce či na práci s novými technologiemi a podíl 50 % absolventů proškolených v rámci ostatních specifických školení v oblasti kvality, obsluhy a programování specializovaného softwaru, znalost konkrétních právních norem apod. Nicméně nejvyšší podíl absolventů participoval na školení počítačových dovedností (60 %), což dává prostor také zlepšením profesní připravenosti na straně školy.



Tab. 4.8: Typy podstupovaných školení (odpovědi zaměstnavatelů)

Typy podstupovaný školení	Ano	Ne	n.a.	Σ	Ukazatel
Školení pro specifickou práci / pro nově zaváděné technologie	13 43,3	12 40,0	5 16,7	30 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Výuka cizích jazyků	3 10,0	22 73,3	5 16,7	30 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Obsluha osobního počítače (PC gramotnost)	18 60,0	7 23,3	5 16,7	30 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Manažerské dovednosti	1 3,3	24 80,0	5 16,7	30 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Marketing, obchodní dovednosti	1 3,3	24 80,0	5 16,7	30 100,0	četnost (osob) podíl (%)
Ostatní specifická školení	15 50,0	10 33,3	5 16,7	30 100,0	četnost (osob) podíl (%)

Uvedený přehled ukazatelů kvality a uplatnitelnosti absolventů Palackého univerzity lze zakončit ukazatelem délky zapracování absolventů pro bezproblémový výkon jejich zaměstnání, jež v sobě zrcadlí většinu z výše uvedených ukazatelů, konkrétně náročnost zaměstnání a odvětví působení, míru shody zaměstnání s odbornými znalostmi absolventa a kvalitu jeho přípravy na zaměstnání, ať již realizované výukou na vysoké škole, tak i realizované prostřednictvím dalšího vzdělávání přímo u zaměstnavatele.

Tab. 4.9: Délka zapracování absolventa (odpovědi zaměstnavatelů)

Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VŠ tak, aby mohl vykonávat bezproblémově své zaměstnání?	Četnost (osob)	Podíl (%)
do 6 měsíců	12	40,0
6-12 měsíců	13	43,3
1-3 roky	3	10,0
3 a více let	0	0,0
n.a.	2	6,7
Σ	30	100,0

Z tohoto pohledu lze konstatovat, že 83,3 % absolventů této vysoké školy je plně zapracováno do 1 roku od nástupu do zaměstnání a 40,0 % absolventů je zapracováno dokonce během prvních 6 měsíců.

## PŘEHLED VYBRANÝCH UKAZATELŮ KVALITY ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL

V následujícím přehledu vybraných ukazatelů kvality absolventů vysokých škol jsou shrnuty některé důležité výsledky za již podrobněji analyzované vysoké školy (Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Ostravská univerzita, Slezská univerzita a Palackého univerzita). Obdobné výsledky jsou prezentovány také za šest fakult VŠB-TU Ostrava.

O úspěšnosti absolventů škol na trhu práce může do jisté míry vypovídat shoda mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností jakou absolvent získal absolvováním příslušného oboru studia. Zaměstnavatelé v případě všech analyzovaných vysokých škol uváděli vysokou míru shody. Nejvyšší plná shoda (v 76,7 % odpovědích) byla zaznamenána v případě Univerzity Palackého.

V případě zahrnutí i odpovědí, které vyjadřovaly kromě plné shody také částečnou shodu, bylo nejvyšších hodnot dosaženo v případě Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava (90,3 %).

Tab. 5.1: Subjektivní posouzení shody zaměstnání absolventů s oborem jejich studia (odpovědi zaměstnavatelů)

Shoduje se vystudovaný obor se zaměstnáním absolventa? (v %)	Ano	Částečně	Ne	Četnost (osob)
VŠB -TU Ostrava	72,3	18,0	9,7	361
<i>Ekonomická fakulta</i>	65,3	15,8	18,8	101
<i>Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství</i>	62,5	30,4	7,1	56
<i>Hornicko-geologická fakulta</i>	67,3	12,7	20,0	55
<i>Fakulta stavební</i>	96,2	1,9	1,9	52
<i>Fakulta strojní</i>	63,3	28,5	8,2	49
<i>Fakulta elektrotechniky a informatiky</i>	89,2	10,8	0,0	37
Ostravská univerzita	71,0	11,3	17,7	62
Slezská univerzita	73,5	11,8	14,7	34
Univerzita Palackého	76,7	6,7	16,7	30

Míra shody je již více diferencovaná v případě jednotlivých fakult VŠB-TUO. Nejvyšší plné shody bylo dosaženo u absolventů Stavební fakulty (96,2 %) a Fakulty elektrotechniky a informatiky (89,2 %). Naopak v případě 20 % absolventů Hornicko-geologické fakulty a 18,8 % absolventů Ekonomické fakulty zaměstnavatelé konstatovali, že vystudovaný obor se neshoduje se zaměstnáním absolventa.

Kromě znalostí a dovedností, jimiž musí absolvent pro výkon svého zaměstnání disponovat, a které získává studiem na vysoké škole, je jeho úspěšnost závislá také na úrovni jeho měkkých dovedností, někdy označovaných jako klíčové kompetence. Klíčové kompetence jsou souborem znalostí, dovedností a postojů využitelných na celém trhu práce, a nejen na něm. Kompetence pracovníkům umožňují

plné využití jejich potenciálu, přičemž minimální požadavky na úroveň těchto kompetencí se s rostoucí náročností zaměstnání zvyšují. V rámci šetření byli zaměstnavatelé vyzváni, aby se vyjádřili k významu klíčových kompetencí pro výkon zaměstnání jednotlivých absolventů.

V tabulce 5.2 je uvedeno hodnocení významu kompetencí pro výkon zaměstnání absolventů z pohledu zaměstnavatelů za jednotlivé vysoké školy. V případě všech analyzovaných vysokých škol jsou u jejich absolventů velmi významně zaměstnavateli hodnoceny (pravděpodobně i vyžadovány) kompetence k řešení problému, kompetence k samostatnosti, kompetence ke kooperaci, kompetence k aktivnímu přístupu a kompetence k výkonnosti. Naopak zaměstnavatelé nižší váhu v přisuzují kompetenci ke komunikaci v cizích jazycích a kompetenci k podnikavosti a to u všech analyzovaných škol. V případě požadavků na absolventy Univerzity Palackého se projevilo mírně vyšší hodnocení významu některých kompetencí ze strany zaměstnavatelů oproti zbývajícím vysokým školám.

Z pohledu jednotlivých fakult VŠB-TUO opět dominují kompetence k řešení problému, kompetence k samostatnosti. Výše zmíněné kompetence ke komunikaci v cizích jazycích a podnikavosti jsou hodnoceny zaměstnavateli u absolventů fakult jako méně významné.

V tabulce 5.3 je uveden pohled absolventů na kompetence, které jsou podle nich významné pro výkon jejich zaměstnání. Z pohledu nejvyšší míry významnosti u absolventů všech hodnocených škol dominuje kompetence k samostatnosti. Vyšších hodnot je dosahováno také v případě kompetence k řešení problému, kompetence k aktivnímu přístupu a kompetence k výkonnosti. Za kompetence s nižší významností pro výkon jejich zaměstnání absolventi považují kompetenci k podnikavosti, kompetenci k uspokojování zákaznických potřeb a kompetenci ke komunikaci v cizích jazycích bez ohledu na typ školy.

U absolventů fakult VŠB-TU Ostrava je pohled na význam kompetencí pro výkon jejich zaměstnání poměrně vyrovnan bez významných diferencí a odpovídá výsledkům za celou univerzitu, případně za celý soubor hodnocených škol. Pouze v případě Fakulty elektrotechniky a informatiky je akcentována z pohledu absolventů kompetence ke komunikaci v cizích jazycích.

Tab. 5.2: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa (odpovědi zaměstnavatelů)

Význam kompetence pro výkon zaměstnání (hodnocení v rámci škály „0“ pro nevýznamné až „6“ pro klíčové)	řešení problému	samostatnost	kooperace	aktivní přístup	výkonnost	objevování a orientace v informacích	efektivní komunikace	celoživotní učení	plánování a organizace práce	zvládnání zátěže	flexibilita	uspokojování zákaznických potřeb	komunikace v cizích jazycích	podnikavost
VŠB - TU Ostrava	5,1	5,0	5,0	4,9	4,9	4,9	4,9	4,7	4,7	4,6	4,4	4,0	3,8	2,9
<i>Ekonomická fakulta</i>	5,1	5,2	5,3	5,1	5,3	5,1	5,3	4,9	4,9	5,2	4,6	4,5	3,7	2,9
<i>Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství</i>	5,2	5,2	5,0	4,9	5,0	5,0	4,7	4,7	4,5	4,8	4,7	4,3	4,0	3,5
<i>Hornicko-geologická fakulta</i>	4,8	4,9	4,9	4,7	4,6	4,9	4,7	4,7	4,4	4,3	4,0	4,2	3,8	3,0
<i>Fakulta stavební</i>	5,2	5,1	4,5	5,4	4,9	4,5	5,1	4,8	5,3	4,7	3,9	3,3	4,0	1,8
<i>Fakulta strojní</i>	5,0	4,7	4,9	4,7	4,8	4,5	4,5	4,4	4,3	4,2	4,4	4,2	3,5	3,3
<i>Fakulta elektrotechniky a informatiky</i>	5,1	4,9	4,9	4,7	4,6	5,0	4,5	4,4	4,5	3,8	4,3	3,1	4,1	2,8
Ostravská univerzita	5,1	5,2	5,0	5,1	5,1	4,9	5,1	4,7	4,3	4,8	4,5	4,4	3,6	2,5
Slezská univerzita	5,1	5,2	5,2	5,0	5,1	5,0	3,2	4,6	4,3	4,9	4,7	4,8	3,8	3,3
Univerzita Palackého	5,3	5,4	5,5	5,4	5,4	5,3	5,5	5,5	4,7	5,3	5,1	4,9	3,4	2,6

Tab. 5.3: Význam kompetencí pro výkon zaměstnání absolventa (odpovědi absolventů)

Význam kompetence pro výkon zaměstnání (hodnocení v rámci škály „0“ pro nevýznamné až „6“ pro klíčové)	řešení problému	samostatnost	kooperace	aktivní přístup	výkonnost	objevování a orientace v informacích	efektivní komunikace	celoživotní učení	plánování a organizace práce	zvládnání zátěže	flexibilita	uspokojování zákaznických potřeb	komunikace v cizích jazycích	podnikavost
VŠB - TU Ostrava	4,7	4,7	4,6	4,5	4,5	4,5	4,4	4,3	4,3	4,2	4,0	3,3	3,3	3,1
<i>Ekonomická fakulta</i>	4,6	4,6	4,7	4,3	4,5	4,5	4,6	3,9	3,9	4,3	4,2	3,2	3,5	3,0
<i>Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství</i>	4,8	4,7	4,3	4,8	4,6	4,6	4,2	4,6	3,7	4,2	4,0	3,6	3,7	2,9
<i>Hornicko-geologická fakulta</i>	4,6	4,8	4,6	4,3	4,5	4,4	4,2	3,7	4,0	4,1	4,2	3,0	3,0	3,1
<i>Fakulta stavební</i>	5,0	4,9	4,9	5,0	4,9	4,3	3,7	4,7	4,6	4,4	4,9	3,5	2,7	3,8
<i>Fakulta strojní</i>	4,6	4,5	4,5	4,6	4,5	4,4	4,3	4,3	3,9	4,3	4,2	3,4	2,9	3,5
<i>Fakulta elektrotechniky a informatiky</i>	4,9	4,7	4,6	4,5	4,3	4,7	3,8	4,4	3,8	4,0	4,2	3,2	4,5	2,7
Ostravská univerzita	4,7	5,0	4,2	4,6	4,5	4,9	4,5	4,3	4,0	4,6	4,0	3,1	3,7	2,4
Slezská univerzita	5,1	5,0	4,4	4,9	5,2	5,3	4,7	4,7	4,5	4,3	4,3	3,6	3,9	3,1
Univerzita Palackého	5,0	5,2	4,6	4,9	4,8	4,8	4,5	5,2	4,4	4,4	4,3	3,3	3,4	3,4

Pozn.: Hodnocení významu kompetencí pro výkon daného zaměstnání v tabulkách 5.2 a 5.3 je založeno na 7 stupňové škále, přičemž tato nabývala hodnot od „0“ pro zcela nevýznamné kompetence až po „6“ pro kompetence, jež jsou pro výkon daného zaměstnání zcela klíčové. Hodnocení významu kompetence pak bylo kvantifikováno jako vážený aritmetický průměr disponibilních odpovědí, přičemž četnost odpovědí byla použita jako váha.

Je-li poslání univerzit v oblasti vzdělávání pojato jako příprava odborníků pro rozličné oblasti lidské činnosti a odborník je chápán jako osoba, jejíž odbornost je hodnocena jako „dobrá“ či „vynikající“, pak lze podíl absolventů, jejichž odbornost byla takto ohodnocena, pojmut jako měřítko úspěšnosti jednotlivých škol a fakult při dosahování uvedeného cíle a zároveň jako měřítko kvality jejich absolventů.

Tab. 5.4: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání (odpovědi zaměstnavatelů)

Úroveň odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání (v %)	Vynikající	Dobrá	Dostatečná	Nedostatečná	Špatná	Velmi špatná	n.a.	Četnost (osob)
VŠB -TU Ostrava	7,8	49,6	38,0	2,5	0,3	0,3	1,7	361
<i>Ekonomická fakulta</i>	5,9	50,5	39,6	3,0	0,0	0,0	1,0	101
<i>Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství</i>	8,9	64,3	21,4	3,6	0,0	0,0	1,8	56
<i>Hornicko-geologická fakulta</i>	9,1	60,0	27,3	0,0	0,0	1,8	1,8	55
<i>Fakulta stavební</i>	3,8	21,2	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0	52
<i>Fakulta strojní</i>	8,2	51,0	32,7	6,1	0,0	0,0	2,0	49
<i>Fakulta elektrotechniky a informatiky</i>	13,5	43,3	32,4	2,7	2,7	0,0	5,4	37
Ostravská univerzita	11,1	30,2	25,4	6,3	0,0	0,0	27,0	63
Slezská univerzita	0,0	41,2	38,2	5,9	0,0	0,0	14,7	34
Univerzita Palackého	6,7	73,3	13,3	0,0	0,0	0,0	6,7	30

Z hodnocených univerzit je podíl absolventů s „dobrou“ či „vynikající“ odbornou připraveností nejvyšší v případě Univerzity Palackého (80,0 %), za kterou následují Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (57,4 %), Ostravská univerzita (41,3 %, z toho 11,1 p.b. tvoří hodnocení „vynikající“), Slezská univerzita (41,2 % s absencí hodnocení „vynikající“). Negativní hodnocení (nedostatečná, špatná nebo velmi špatná odborná připravenost) bylo zastoupeno minimálně, v případě Univerzity Palackého se zaměstnavatelé vyjadřovali pouze pozitivně.

Na absolventy jednotlivých fakult VŠB-TUO je pohled zaměstnavatelů diferencovaný. Vysoké hodnocení odborné připravenosti ve stupních vynikající a dobrá ze strany zaměstnavatelů získalo 73,2 % absolventů Fakulty metalurgie a materiálového inženýrství a 69,1 % absolventů Hornicko-geologické fakulty. Nízkých hodnot dosáhli absolventi Stavební fakulty (25,0 %). V tomto případě bylo významně zastoupeno hodnocení dostatečně (75,0 %).

Tak jako zaměstnavatelé se i absolventi se vyjadřovali k úrovni své odborné připravenosti v den nástupu do zaměstnání.

Tab. 5.5: Hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání (odpovědi absolventů)

Úroveň odborné (profesní) připravenosti absolventa v době nástupu do zaměstnání (v %)	Vynikající	Dobrá	Dostatečná	Nedostatečná	Špatná	Velmi špatná	n.a.	Četnost (osob)
VŠB -TU Ostrava	3,7	32,9	46,8	14,6	1,0	0,3	0,7	361
<i>Ekonomická fakulta</i>	2,2	26,7	47,8	18,9	3,3	1,1	0,0	101
<i>Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství</i>	4,7	32,6	46,5	14,0	0,0	0,0	2,3	56
<i>Hornicko-geologická fakulta</i>	0,0	28,2	60,9	10,9	0,0	0,0	0,0	55
<i>Fakulta stavební</i>	5,7	40,0	40,0	14,3	0,0	0,0	0,0	52
<i>Fakulta strojní</i>	3,8	41,5	39,6	15,1	0,0	0,0	0,0	49
<i>Fakulta elektrotechniky a informatiky</i>	8,0	40,0	48,0	0,0	0,0	0,0	4,0	37
Ostravská univerzita	2,3	34,9	41,9	14,0	2,3	0,0	4,6	63
Slezská univerzita	0,0	19,0	57,2	19,0	4,8	0,0	0,0	34
Univerzita Palackého	0,0	35,0	50,0	15,0	0,0	0,0	0,0	30

Při využití prvních dvou stupňů škály hodnocení (vynikající a dobrá odborná připravenost) se hodnotili nejvíce pozitivně absolventi Ostravské univerzity (v 37,2 % případech). I v případě VŠB-TUO a Univerzity Palackého bylo dosahováno poměrně vyrovnaných pozitivních hodnot (36,6 % - VŠB TUO a 35,0 % UP Olomouc). Pouze absolventi Slezské univerzity hodnotili svou odbornou připravenost jako vynikající nebo dobrou hodnotili pouze v 19,0 % odpovědí. V rámci vyjádření absolventů analyzovaných univerzit převažovalo hodnocení dostatečná odborná připravenost (od 41,9 % do 57,2 %). Negativní hodnocení (nedostatečná, špatná nebo velmi špatná odborná připravenost) se vyskytovala v odpovědích absolventů méně často. Nejvyššího podílu bylo dosaženo v případě Slezské univerzity (23,8 %) a nejnižšího v případě Univerzity Palackého (15,0 %).

V rámci hodnocení fakult VŠB-TUO absolventi využili celou škálu stupnice v pouze případě Ekonomické fakulty. Pozitivní hodnocení však stále převažuje s 76,7 % oproti negativnímu s 23,3 %. Průzkum ukázal, že nejlépe profesně připravující fakultou z pohledu absolventů se stala Fakulta elektrotechniky a informatiky VŠB-TUO. V tomto sledování žádný absolvent nezvolil negativní stupeň. 48 % absolventů této fakulty svou odbornou připravenost vnímalo jako dostatečnou, druhá polovina zvolila dobrou a vynikající variantu.

V případě hodnocení odborné připravenosti absolventů je zajímavé, že zaměstnavatelé ji hodnotí výrazně lépe než sami absolventi u všech analyzovaných vysokých škol, přičemž rozdíly v tomto hodnocení jsou v případě jednotlivých vysokých škol poměrně výrazné. Např. zaměstnavatelé hodnotí odbornou připravenost absolventů Univerzity Palackého jako vynikající a dobrou v 80 % vyjádření, ale absolventi této školy tak sebe hodnotí pouze v 35 % vyjádření. Hodnocení zaměstnavatelů a absolventů se k sobě nejvíce blíží v případě Ostravské univerzity (zaměstnavatelé uvádějí 41,3 % vysoce pozitivních hodnocení a absolventi 37,2%).

Vybavenost absolventů obecnými a odbornými jazykovými schopnostmi při nástupu do zaměstnání hodnotili zaměstnavatelé, ve srovnání s hodnocením odborné připravenosti, již méně příznivě.

Tab. 5.6: Hodnocení obecných jazykových znalostí absolventů v době nástupu do zaměstnání (odpovědi zaměstnavatelů)

Uroveň obecných jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání (v %)	Vynikající	Dobrá	Dosta- tečná	Nedo- sta- tečná	Špat- ná	Velmi spat- ná	n.a.	Čet- nost (osob)
VŠB -TU Ostrava	8,6	18,3	41,8	20,5	2,8	1,7	6,4	361
<i>Ekonomická fakulta</i>	17,8	20,8	39,6	9,9	1,0	0,0	10,9	101
<i>Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství</i>	5,4	12,5	39,3	32,1	1,8	7,1	1,8	56
<i>Hornicko-geologická fakulta</i>	3,6	25,5	18,2	36,4	7,3	0,0	9,0	55
<i>Fakulta stavební</i>	0,0	9,6	75,0	9,6	0,0	0,0	5,8	52
<i>Fakulta strojní</i>	4,1	16,3	34,7	30,6	8,2	4,1	2,0	49
<i>Fakulta elektrotechniky a informatiky</i>	16,2	27,0	40,6	10,8	0,0	0,0	5,4	37
Ostravská univerzita	14,3	11,1	12,7	9,5	1,6	0,0	50,8	63
Slezská univerzita	5,9	29,4	26,5	5,9	2,9	0,0	29,4	34
Univerzita Palackého	6,7	26,7	40,0	13,3	0,0	0,0	13,3	30

V případě hodnocení obecných jazykových znalostí (byly zahrnuty pouze odpovědi vynikající a dobrá) se z pohledu zaměstnavatelů nelépe umístili absolventi Slezské univerzity (35,3 %). Absolventi Univerzity Palackého získali tato hodnocení v 33,4 %, absolventi Vysoké školy báňská - Technické univerzity Ostrava ve 26,9 % a absolventi Ostravské univerzity ve 25,4 %. V případě této univerzity však bylo získáno velmi málo odpovědí a nejsou známy informace o více než polovině vzorku absolventů.

Obecné jazykové znalosti absolventů jednotlivých fakult VŠB-TUO jsou zaměstnavateli hodnoceny diferencovaně. Výrazně pozitivně zaměstnavatelé hodnotili obecné jazykové znalosti absolventů Fakulty elektrotechniky a informatiky a Ekonomické fakulty.

Tab. 5.7: Hodnocení odborných jazykových znalostí absolventů v době nástupu do zaměstnání (odpovědi zaměstnavatelů)

Uroveň odborných jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání (v %)	Vynikající	Dobrá	Dosta- tečná	Nedo- sta- tečná	Špat- ná	Velmi spat- ná	n.a.	Čet- nost (osob)
VŠB -TU Ostrava	5,5	15,8	35,5	24,4	3,9	8,3	6,6	361
<i>Ekonomická fakulta</i>	8,9	14,9	30,7	14,9	3,0	15,8	11,9	101
<i>Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství</i>	3,6	16,1	35,7	28,6	7,1	7,1	1,8	56
<i>Hornicko-geologická fakulta</i>	5,5	16,4	25,4	36,3	5,5	1,8	9,1	55
<i>Fakulta stavební</i>	0,0	5,8	75,0	13,4	0,0	0,0	5,8	52
<i>Fakulta strojní</i>	2,0	12,2	20,4	38,8	8,2	16,3	2,0	49
<i>Fakulta elektrotechniky a informatiky</i>	13,5	37,8	24,4	16,2	0,0	2,7	5,4	37
Ostravská univerzita	14,3	12,7	11,1	6,3	0,0	4,8	50,8	63
Slezská univerzita	5,9	17,6	29,4	5,9	2,9	8,9	29,4	34
Univerzita Palackého	3,3	23,3	16,7	10,0	6,7	26,7	13,3	30

Odborné jazykové znalosti absolventů zaměstnavateli byly označeny jako vynikající a dobré u 27,0 % absolventů Ostravské univerzity, 26,6 % absolventů Univerzity Palackého, 23,5 % absolventů Slezské univerzity a 21,3% absolventů VŠB-TUO. V případě absolventů Univerzity Palackého se rovněž vyskytuje významnější zastoupení odpovědí špatná a velmi špatná (33,4 %).

Odborné jazykové znalosti absolventů jednotlivých fakult VŠB-TUO jsou zaměstnavateli hodnoceny diferencovaně. Výrazně pozitivně zaměstnavatelé hodnotili odborné jazykové znalosti absolventů Fakulty elektrotechniky a informatiky (51,3 % hodnocení vynikající a dobré).

Absolventi škol se také vyjadřovali k úrovni svých jazykových znalostí, kterými disponovali v den nástupu do zaměstnání.

Tab. 5.8: Hodnocení jazykových znalostí absolventů v době nástupu do zaměstnání (odpovědi absolventů)

Úroveň jazykových znalostí absolventa v době nástupu do zaměstnání (v %)	Vynikající	Dobrá	Dostatečná	Nedostatečná	Špatná	Velmi špatná	n.a.	Četnost (osob)
VŠB -TU Ostrava	5,1	20,7	36,3	28,5	7,5	1,7	0,3	361
<i>Ekonomická fakulta</i>	6,7	27,8	38,9	21,1	3,3	2,2	0,0	101
<i>Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství</i>	2,3	14,0	37,2	37,2	7,0	0,0	2,3	56
<i>Hornicko-geologická fakulta</i>	0,0	23,9	32,6	30,4	10,9	2,2	0,0	55
<i>Fakulta stavební</i>	8,6	17,1	45,8	17,1	5,7	5,7	0,0	52
<i>Fakulta strojní</i>	3,8	11,3	24,5	45,3	15,1	0,0	0,0	49
<i>Fakulta elektrotechniky a informatiky</i>	12,0	24,0	40,0	20,0	4,0	0,0	0,0	37
Ostravská univerzita	2,3	18,6	44,2	27,9	4,7	0,0	2,3	63
Slezská univerzita	0,0	52,4	42,8	4,8	0,0	0,0	0,0	34
Univerzita Palackého	5,0	30,0	50,0	15,0	0,0	0,0	0,0	30

Své jazykové znalosti jako dobré nebo vynikající označilo 52,4 % absolventů Slezské univerzity (bylo uvedeno pouze hodnocení dobré). Poměrně pozitivně hodnotí své jazykové znalosti rovněž absolventi Univerzity Palackého (35,0 %). Stejně hodnotilo své jazykové znalosti v den nástupu do zaměstnání 25,8 % respondentů z VŠB-TUO a 20,9 % respondentů z Ostravské univerzity.

Za nedostatečné, špatné nebo velmi špatné označilo své jazykové znalosti 37,7 % respondentů VŠB-TUO a 32,6 % respondentů z Ostravské univerzity. Negativní hodnocení ze strany absolventů Slezské univerzity a Univerzity Palackého jsou výrazně méně zastoupena (4,8% v případě Slezské univerzity a 15,0 % v případě Univerzity Palackého).

Jazykové znalosti absolventů jednotlivých fakult VŠB-TUO jsou absolventy hodnoceny diferencovaně. Výrazně negativně hodnotili své jazykové znalosti absolventi Strojní fakulty (60, 4 % odpovědí nedostatečné, špatné, velmi špatné), Fakulty metalurgie a materiálového inženýrství (44,2 %) a Hornicko-geologické fakulty (41,3 %).



Vysoká škola, ani případná absolvovaná praxe nemůže absolventa zcela připravit na výkon jeho zaměstnání, takže pro jeho bezproblémový výkon potřebuje jistou dobu na zapracování. Při vyhodnocování doby zapracování podle jednotlivých univerzit lze konstatovat, že převážná většina absolventů (ve všech případech více než 73,0 %) je zapracována během jednoho roku a velká část absolventů již během prvních 6 měsíců.

Tab. 5. 9: Délka zapracování absolventů (odpovědi zaměstnavatelů)

Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VŠ tak, aby mohl vykonávat bezproblémově své zaměstnání? (v %)	Do 6 měsíců	6-12 měsíců	1-3 roky	3 a více let	n.a.	Četnost (osob)
VŠB -TU Ostrava	45,4	32,7	12,5	2,2	7,2	361
<i>Ekonomická fakulta</i>	61,4	30,7	3,0	2,0	3,0	101
<i>Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství</i>	46,4	19,6	28,6	0,0	5,4	56
<i>Hornicko-geologická fakulta</i>	64,4	21,8	5,5	7,3	0,0	55
<i>Fakulta stavební</i>	9,6	78,8	7,8	3,8	0,0	52
<i>Fakulta strojní</i>	20,4	24,5	24,5	0,0	30,6	49
<i>Fakulta elektrotechniky a informatiky</i>	54,1	24,3	8,1	0,0	13,5	37
Ostravská univerzita	60,3	12,7	0,0	0,0	27,0	63
Slezská univerzita	70,6	11,8	5,9	0,0	11,8	34
Univerzita Palackého	40,0	43,3	10,0	0,0	6,7	30

Např. v případě VŠB-TUO je 78,1 % absolventů této vysoké školy plně zapracováno do 1 roku od nástupu do zaměstnání a 45,4 % absolventů je zapracováno během prvních 6 měsíců. U dalších analyzovaných vysokých škol jsou poměry v oblasti zapracování obdobné v závislosti na typu studia a konkrétním vykonávaném zaměstnání.

Rovněž doby zapracování absolventů jednotlivých fakult VŠB-TUO se liší v závislosti na oboru studia. Např. 92,1 % absolventů Ekonomické fakulty je podle názoru zaměstnavatelů plně zapracováno do 1 roku od ukončení studia. V případě Fakulty strojní je obdobný podíl pouze 44,9 %.

## ZÁVĚR

Závěrem jsou shrnuty významné poznatky, které vyplynuly ze vyhodnocení dotazníkového šetření za vybrané vysoké školy a fakulty VŠB-TU Ostrava.

O úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce může do jisté míry vypovídat shoda mezi vykonávaným zaměstnáním a odborností jakou absolvent získal absolvováním příslušného oboru studia. Zaměstnavatelé v případě všech analyzovaných vysokých škol uváděli vysokou míru shody. Míra shody byla již více diferencovaná v případě jednotlivých fakult VŠB-TUO.

V případě všech analyzovaných vysokých škol jsou zaměstnavateli velmi významně hodnoceny (pravděpodobně i vyžadovány) kompetence k řešení problému, kompetence k samostatnosti, kompetence ke kooperaci, kompetence k aktivnímu přístupu a kompetence k výkonnosti. Zaměstnavatelé nižší váhu v přisuzují kompetenci ke komunikaci v cizích jazycích a kompetenci k podnikavosti, a to u všech analyzovaných škol. V případě jednotlivých fakult VŠB-TUO opět dominují kompetence k řešení problému, kompetence k samostatnosti. Kompetence ke komunikaci v cizích jazycích a podnikavosti jsou hodnoceny zaměstnavateli u absolventů fakult jako méně významné.

Z pohledu absolventů dominuje jako důležitá kompetence k samostatnosti. Vyšších hodnot je dosaženo také v případě kompetence k řešení problému, kompetence k aktivnímu přístupu a kompetence k výkonnosti. Za kompetence s nižší významností pro výkon jejich zaměstnání absolventi považují kompetenci k podnikavosti, kompetenci k uspokojování zákaznických potřeb a kompetenci ke komunikaci v cizích jazycích bez ohledu na typ školy. U absolventů fakult VŠB-TU Ostrava je pohled na význam kompetencí pro výkon jejich zaměstnání poměrně vyrovnán bez významných diferencí a odpovídá výsledkům za celou univerzitu, případně za celý soubor hodnocených škol.

V rámci hodnocení odborné (profesní) připravenosti absolventů v den nástupu do zaměstnání je z pohledu zaměstnavatelů podíl absolventů s „dobrou“ či „vynikající“ odbornou připraveností nejvyšší v případě Univerzity Palackého (80,0 %), za kterou následují Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (57,4 %), Ostravská univerzita (41,3 %), Slezská univerzita (41,2 %). Negativní hodnocení (nedostatečná, špatná nebo velmi špatná odborná připravenost) bylo zastoupeno minimálně.

Při využití prvních dvou stupňů škály hodnocení (vynikající a dobrá odborná připravenost) se hodnotili nejvíce pozitivně absolventi Ostravské univerzity (v 37,2 % případů). I v případě VŠB-TUO a Univerzity Palackého bylo dosaženo poměrně vyrovnaných pozitivních hodnot (36,6 % - VŠB TUO a 35,0 % UP Olomouc). Pouze absolventi Slezské univerzity hodnotili svou odbornou připravenost jako

vynikající nebo dobrou pouze v 19,0 % odpovědí. V rámci vyjádření absolventů analyzovaných univerzit převažovalo hodnocení dostatečná odborná připravenost (od 46,2 % do 57,2 %). Negativní hodnocení (nedostatečná, špatná nebo velmi špatná odborná připravenost) se vyskytovala v odpovědích absolventů méně často.

Ačkoli uvedené výsledky lze pojímat jako ukazatel relativní úspěšnosti vysokých škol při přípravě studentů na povolání, vysoká četnost hodnocení na úrovni „dostatečná“ ukazuje na značný prostor k dalšímu zlepšení.

V případě hodnocení odborné připravenosti absolventů je zajímavé, že zaměstnavatelé ji hodnotí výrazně lépe než sami absolventi u všech analyzovaných univerzit s poměrně výraznými rozdíly v případě jednotlivých univerzit. Např. zaměstnavatelé hodnotí odbornou připravenost absolventů Univerzity Palackého jako vynikající a dobrou v 80,0 % vyjádření, ale absolventi této školy tak sebe hodnotí pouze v 35,0 % vyjádření. Hodnocení zaměstnavatelů a absolventů se k sobě nejvíce blíží v případě Ostravské univerzity (zaměstnavatelé uvádějí 41,3 % vysoce pozitivních hodnocení a absolventi 37,2 %).

Vybavenost absolventů obecnými a odbornými jazykovými schopnostmi při nástupu do zaměstnání hodnotili zaměstnavatelé, ve srovnání s hodnocením odborné připravenosti, již méně příznivě v případě všech analyzovaných vysokých škol a fakult VŠB-TU Ostrava. Za nedostatečné, špatné nebo velmi špatné označilo své jazykové znalosti 37,7 % respondentů VŠB-TUO a 32,6 % respondentů z Ostravské univerzity. Negativní hodnocení ze strany absolventů jsou výrazně méně zastoupena v případě Slezské univerzity a v případě Univerzity Palackého.

Vysoká škola, ani případná absolvovaná praxe nemůže absolventa zcela připravit na výkon jeho zaměstnání. Absolvent potřebuje pro bezproblémový výkon jistou dobu na zapracování. Při vyhodnocování doby zapracování podle jednotlivých univerzit lze konstatovat, že převážná většina absolventů (ve všech případech více než 73 %) je zapracována během jednoho roku a velká část absolventů již během prvních 6 měsíců.

## PŘÍLOHY

### Příloha 1: Metodika shody dle Vysoké školy podnikání<sup>2</sup>

V rámci průzkumu uplatnitelnosti absolventů škol z let 2004 až 2007 v podnicích a organizacích MSK byla provedena shoda mezi vykonávanou profesí a vzděláním absolventa. Velmi podrobně byla identifikována vykonávaná profese absolventa. Ta je zachycována na úrovni kódů Klasifikace zaměstnání KZAM. Tyto získané údaje byly porovnávány se studijním oborem, který absolvent vystudoval dle číselníku KKOV. V analýzách jsou využívány následující skupiny oborů:

Skupina oborů vzdělávání	Kód
Hutnictví a slévárenství	HUTSLE
Strojírenství a strojírenská výroba	STRO
Elektrotechnika, telekomunikace, výpočetní technika	ELEKT
Technická chemie	CHEMIE
Hornictví, těžební průmysl	HORN
Potravinářství a potravinářská chemie	POTR
Textilní výroba a oděvnictví	TEXODEV
Kožedělná a obuvnická výroba	KUZE
Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	DREVO
Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	POLYG
Výroba a zpracování skla, plastu aj.	SKLO
Stavebnictví, geodézie a kartografie	STAV
Zemědělství, lesnictví a rybářství	ZEMĚ
Zdravotnictví	ZDRA
Ekonomika a administrativa	EKON
Obchod (provoz, sklad, prodavači)	OBCH
Gastronomie, hotelnictví a turismus	GASTR
Osobní služby	SLUŽ
Vzdělávání učitelů a pedagogické vědy	PEDA
Umění a užité umění	UMENI

Shoda mezi vzděláním a zaměstnáním je hodnocena tak, že za zaměstnání adekvátní z hlediska oboru vzdělání (zaměstnání, pro které je absolvent připravován) je nutno považovat takové, které koresponduje alespoň s jedním oborem vzdělání vyskytující se v dané skupině oborů. Prováděná porovnání tedy umožňují posoudit uplatnění kvalifikace absolventů pouze z hlediska celých skupin oborů, nikoli z hlediska jednotlivých učebních a studijních oborů. To znamená, že uváděné dané výsledky jsou výrazně příznivější než skutečnost. Posouzení shody neumožňuje zachytit nesoulad v rámci skupin oborů, např. když soustružník je zaměstnán jako mechanik opravář, nebo když vyučený kuchař pracuje jako číšník.

<sup>2</sup> Autorem této přílohy je Ing. Kateřina Dudková.

Pro hodnocení souladu mezi vzděláním a zaměstnáním byla použita čtyřstupňová škála. Kriteria hodnocení byla vyjádřena následovně:

Kód	Popis
A	Absolvent je pro uvedenou činnost (práci) v některém z oborů skupiny přímo připravován.
B	Absolvent není přímo pro uvedenou činnost (práci) připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti je značně logické (odpovídající, přiměřené - např. absolvent skupiny strojírenství pracuje jako důlní či hutní technik).
C	Absolvent pro danou činnost (práci) není v žádném oboru skupiny připravován, ale jeho uplatnění v dané činnosti lze alespoň vzdáleně akceptovat, není v protikladném vztahu s jeho přípravou (absolvent skupiny strojírenství, stavebnictví apod. oborů SOŠ pracuje jako obchodní agent, celník apod. - lze předpokládat, že toto uplatnění poskytuje alespoň v části případů možnost dílčího uplatnění získaných znalostí a dovedností).
D	Uplatnění absolventa v dané činnosti (práci) je v protikladu s jeho přípravou, absolvent vůbec nevyužívá své kvalifikace, v této činnosti nemá co pohledávat (např. absolvent skupiny strojírenství nebo stavebnictví pracuje jako barman, kuchař či jako sekretářka).

Pro sjednocení názoru výše uvedené klasifikace byla stanovena další upřesnění:

- je-li vykonávána dělnická práce odpovídající skupině oborů (vyučený by měl zařazení A), pak absolvent studijního oboru SOU (maturitní zkouška) dostává hodnocení A - za předpokladu, že uvedená práce je náročnější na kvalifikaci B - když k výkonu této dělnické práce není vyšší úroveň vzdělání potřebná pak absolvent studijního oboru SOŠ dostává hodnocení B - za předpokladu, že uvedená práce je náročnější na kvalifikaci C- když k výkonu této dělnické práce není vyšší úroveň vzdělání potřebná,
- je-li vykonávána práce určená pro pracovníka s maturitou odpovídající skupině oborů (hodnocení A), pak pokud ji vykonává pracovník vyučený, dostává hodnocení B,
- pokud absolvent vykonává práci ředitele či vedoucího, pak je hodnocen A, pokud jde o oborovou shodu a vzdělání s maturitou, vyučený má C není-li oborová shoda, dostává absolvent s maturitou C (je alespoň částečně připravován pro řízení), vyučený dostává hodnocení D,
- absolvent s maturitou na SOU ve funkci mistra odborné výchovy má hodnocení B,
- úředníci ve vztahu k výrobě - pokud jsou pouze vyučení, jsou hodnoceni obvykle C, s výjimkou dílenských plánovačů, kteří jsou hodnoceni B,
- uplatnění jako řidiči - hodnotí se D, kromě alespoň částečné oborové shody - tj. např. vyučení strojaři A, odstupňovaně některé další (zemědělci - hodnotíme B), absolventi ze skupin textil-oděv, stavebnictví apod. pokud pracují jako řidiči, jsou hodnoceni D. Pokud dělají řidiče absolventi s maturitou, jsou hodnoceni lépe než D jen výjimečně (např. řidič speciálních vozidel - C).

Vyhodnocení shody přípravy ve skupině oborů a vykonávaných zaměstnání bylo provedeno podle jednotné metodiky. To znamená, že posouzení zejména v oblasti neshody či hrubé neshody je individuální z hlediska skupiny oborů a stejná vykonávaná zaměstnání (např. řidič, prodavač apod.) jsou hodnocena podle faktické úrovně shody vzdělání a zaměstnání, tedy z hlediska možnosti využití vzdělání absolventa.

Z uvedených definicí shody je zřejmé, že i při použití čtyřstupňové škály je výrazný rozdíl mezi prvními třemi hodnotami škály (A, B, C), kdy absolvované vzdělání je vhodné pro výkon daného zaměstnání, a hodnocením D - hrubá neshoda, kdy získané vzdělání není využito a naprosto neodpovídá práci, kterou absolvent vykonává.

## Příloha 2: Dotazník

Tab. P8.1: Otázky relevantní pro kapitolu Zaměstnanci v podnicích Moravskoslezského kraje

Číslo otázky	Změní otázky
1	Sféra působení (převažující obor podnikání) dle OKEČ (plný kód OKEČ dle přiložené klasifikace)
2	Obec (plný kód obce dle přiloženého číselníku obcí)
3	Počet zaměstnanců
4	Jaká je struktura (podíl) zaměstnanců s VŠ vzděláním ve Vaší organizaci? Celkem s VŠ vzděláním Z toho absolventi
5	Jaká je struktura (podíl) zaměstnanců s maturitou (včetně VOŠ) ve Vaší organizaci? Celkem s maturitou (VOŠ) Z toho absolventi
6	Jaká je struktura (podíl) zaměstnanců z výučních oborů bez maturity ve Vaší organizaci? Celkem vyučení Z toho absolventi
7	Přijímáte do Vaší organizace absolventy VŠ? ▪ ano (pokračujte otázkou 9) ▪ ne (pokračujte otázkou 8, dále otázkou 10 a 11)
8	Pokud ne, jaké důvody Vás k tomu vedou? (možno uvést více odpovědí) ▪ nedostatek pracovních zkušeností ▪ delší doba, kterou potřebují na zapracování ▪ omezená možnost přijímat absolventy na dobu určitou ▪ pozice není vhodná pro absolventa ▪ nízká úroveň pracovní morálky ▪ jiné (vypíšte)
9	Pokud absolventy VŠ přijímáte, jaké důvody Vás k tomu vedou z pohledu dalšího rozvoje společnosti? ▪ znalost nových technologií, novější teoretické znalosti ▪ možnost vychovat si nového zaměstnance podle svých potřeb ▪ jazyková vybavenost ▪ ochota a schopnost se rychle učit ▪ nezátíženost předchozími negativními pracovními návyky ▪ flexibilita ▪ spolupráce se školami při výběru absolventů ▪ náhrada za odchod zaměstnance
10	Jaká je a jakou předpokládáte optimální vzdělanostní strukturu Vašich zaměstnanců? Základní vzdělání, současný podíl v % Základní vzdělání, očekávaný podíl v % Vyučení, současný podíl v % Vyučení, očekávaný podíl v % SŠ s maturitou a VOŠ, současný podíl v % SŠ s maturitou a VOŠ, očekávaný podíl v % Vysokoškolské vzdělání, současný podíl v % Vysokoškolské vzdělání, očekávaný podíl v %
11	Ve kterých profesích očekáváte příjem nových zaměstnanců dle KZAM? (čtyřmístný kód KZAM dle přiložené klasifikace; maximálně 20 položek)

Tab. P8.2: Otázky relevantní pro kapitolu Absolventi středních odborných učilišť, středních škol a vyšších odborných škol

Číslo otázky	Změní otázky
1	Identifikační číslo absolventa SOU, SŠ a VOŠ (pořadové číslo absolventa; pro každého absolventa je vyplněn celý dotazník)
2	Pohlaví <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ muž</li> <li>▪ žena</li> </ul>
3	Věk
4	Obor studia absolventa dle KKOV (čtyřmístný kód KKOV dle přiložené klasifikace) slovní popis
5	Rok ukončení studia
6	Rok přijetí absolventa do zaměstnání
7	Která hlavní kritéria Vás vedla k přijetí tohoto absolventa? (Seřadte podle důležitosti od 1 do 11, 1= nejvíce důležitá, 11= nejméně důležitá) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ možnost vychovat si nového zaměstnance dle svých potřeb</li> <li>▪ využití finančních výhod (např. dotace z ÚP)</li> <li>▪ spolupracujeme se školami při výběru vhodných zaměstnanců</li> <li>▪ odborné znalosti</li> <li>▪ jazykové znalosti</li> <li>▪ předchozí odborná praxe</li> <li>▪ kvalita a úroveň absolvované školy</li> <li>▪ osobní dojem, vystupování</li> <li>▪ reference</li> <li>▪ modelové řešení situací během výběrového řízení</li> <li>▪ jiná (vypíšte)</li> </ul>
8	Jakou profesi vykonává absolvent ve Vaší organizaci? dle KZAM (čtyřmístný kód KZAM dle přiložené klasifikace) slovní popis
9	Shoduje se obor, který absolvent SOU, SŠ a VOŠ vystudoval s oborem, ve kterém nyní pracuje? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ano</li> <li>▪ ne</li> <li>▪ částečně</li> </ul>
10	Prošel absolvent u Vás školením, tak aby mohl vykonávat své povolání? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ano (pokračujte otázkou 11)</li> <li>▪ ne (konec dotazníku)</li> </ul>
11	Kterého z následujících typů školení či výuky se tento absolvent VŠ zúčastnil? (možno uvést více odpovědí) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ školení na zavádění nové technologie</li> <li>▪ PC gramotnost</li> <li>▪ marketing, obchodní dovednosti</li> <li>▪ školení pro specifickou práci</li> <li>▪ výuka cizích jazyků</li> <li>▪ jiná (vypíšte)</li> </ul>



Tab. P8.3: Otázky relevantní pro kapitolu Klíčové profese vyžadující střední vzdělání z pohledu zaměstnavatelů

Číslo otázky	Změni otázky
1	Klíčové profese podniku ( <i>lze jich uvést více; pro každou profesi je vyplněn celý dotazník</i> ) dle KZAM (čtyřmístný kód KZAM dle přiložené klasifikace) slovní popis
2	Jak dlouho v průměru trvá zapracování absolventů SOU, SŠ a VOŠ tak, aby mohli vykonávat bezproblémově své povolání? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ do 6 měsíců</li> <li>▪ 6-12 měsíců</li> <li>▪ 1-3 roky</li> <li>▪ 3 a více let</li> </ul>
3	Ohodnoťte průměrnou profesní připravenost absolventů SOU, SŠ a VOŠ v době nástupu do zaměstnání? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ velmi špatná</li> <li>▪ špatná</li> <li>▪ nedostatečná</li> <li>▪ dostatečná</li> <li>▪ dobrá</li> <li>▪ vynikající</li> </ul>
4	U jednotlivých kompetencí ohodnoťte jejich význam pro výkon klíčové profese kompetence k efektivní komunikaci (na škále od 0 pro nevýznamné až po 6 pro klíčové) kompetence ke kooperaci (spolupráci) kompetence k podnikavosti (podnikavost) kompetence k flexibilitě kompetence k uspokojování zákaznických potřeb kompetence k výkonnosti kompetence k samostatnosti kompetence k řešení problému kompetence k plánování a organizaci práce kompetence k celoživotnímu učení kompetence k aktivnímu přístupu kompetence ke zvládnání zátěže kompetence k objevování a orientaci v informacích kompetence ke komunikaci v cizích jazycích
5	Jak hodnotíte obecné znalosti cizího jazyka absolventů SOU, SŠ a VOŠ? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ velmi špatné</li> <li>▪ špatné</li> <li>▪ nedostatečné</li> <li>▪ dostatečné</li> <li>▪ dobré</li> <li>▪ vynikající</li> </ul>
6	Jak hodnotíte průměrné znalosti odborného cizího jazyka u absolventů SOU, SŠ a VOŠ? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ velmi špatné</li> <li>▪ špatné</li> <li>▪ nedostatečné</li> <li>▪ dostatečné</li> <li>▪ dobré</li> <li>▪ vynikající</li> </ul>
7	Jaké jsou hlavní důvody pro odchod absolventů SOU, SŠ a VOŠ z této profese? (možno uvést více odpovědí) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nedostatečné odborné znalosti</li> <li>▪ nízká úroveň pracovní morálky</li> <li>▪ lepší pracovní nabídka</li> <li>▪ vyšší výdělek</li> <li>▪ lepší možnosti dalšího profesního růstu</li> <li>▪ rodinné důvody</li> <li>▪ nevím</li> <li>▪ jiné (vypište)</li> </ul>

Tab. P8.4: Otázky relevantní pro kapitolu Absolventi vysokých škol z pohledu zaměstnavatelů

Číslo otázky	Změní otázky
1	Identifikační číslo absolventa VŠ (pořadové číslo absolventa; pro každého absolventa je vyplněn celý dotazník)
2	Pohlaví <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ muž</li> <li>▪ žena</li> </ul>
3	Věk
4	Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ bakalářský stupeň</li> <li>▪ magisterský stupeň</li> <li>▪ doktorský stupeň</li> </ul>
5	Forma studia <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ prezenční studium</li> <li>▪ kombinované (dálkové) studium</li> </ul>
6	Rok ukončení studia
7	Název školy
8	Název fakulty
9	Studijní program dle KKOV (čtyřmístný kód KKOV dle přiložené klasifikace) slovní popis
10	Studijní obor
11	Rok přijetí absolventa VŠ do zaměstnání
12	Která hlavní kritéria Vás vedla k přijetí tohoto absolventa VŠ? (Seřadte podle důležitosti od 1 do 11, 1= nejvíce důležitá, 11= nejméně důležitá) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ možnost vychovat si nového zaměstnance dle svých potřeb</li> <li>▪ využití finančních výhod (např. dotace z ÚP)</li> <li>▪ spolupracujeme se školami při výběru vhodných zaměstnanců</li> <li>▪ odborné znalosti</li> <li>▪ jazykové znalosti</li> <li>▪ předchozí odborná praxe</li> <li>▪ kvalita a úroveň absolvované školy</li> <li>▪ osobní dojem, vystupování</li> <li>▪ reference</li> <li>▪ modelové řešení situací během výběrového řízení</li> <li>▪ jiná (vypíšte)</li> </ul>
13	Jakou profesi vykonává absolvent VŠ ve Vaší organizaci? dle KZAM (čtyřmístný kód KZAM dle přiložené klasifikace) slovní popis
14	Shoduje se obor, který absolvent VŠ vystudoval s oborem, ve kterém nyní pracuje? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ano</li> <li>▪ ne</li> <li>▪ částečně</li> </ul>
15	Byla absolvovaná praxe rozhodující podmínkou pro přijetí tohoto absolventa do Vaší organizace? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ano</li> <li>▪ ne</li> <li>▪ nevím</li> </ul>
16	Prošel absolvent VŠ u Vás školením, tak aby mohl vykonávat své povolání? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ano</li> <li>▪ ne</li> </ul>
17	Kterého z následujících typů školení či výuky se tento absolvent VŠ zúčastnil? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ manažerské dovednosti</li> <li>▪ PC gramotnost</li> <li>▪ marketing, obchodní dovednosti</li> <li>▪ školení pro specifickou práci/ pro nově zaváděné technologie</li> <li>▪ výuka cizích jazyků</li> <li>▪ jiná (vypíšte)</li> </ul>
18	Jak dlouho trvalo zapracování absolventa VŠ, tak aby mohl vykonávat bezproblémově své povolání? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ do 6 měsíců</li> <li>▪ 6-12 měsíců</li> <li>▪ 1-3 roky</li> <li>▪ 3 a více let</li> </ul>
19	Ohodnoťte odbornou (profesní) připravenost tohoto absolventa VŠ v době nástupu do zaměstnání? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ velmi špatná</li> <li>▪ špatná</li> <li>▪ nedostatečná</li> <li>▪ dostatečná</li> <li>▪ dobrá</li> <li>▪ vynikající</li> </ul>

20	<p>U jednotlivých kompetencí ohodnoťte jejich význam pro výkon profese absolventa (na škále od 0 pro nevýznamné až po 6 pro klíčové)</p> <p>kompetence k efektivní komunikaci kompetence ke kooperaci (spolupráci) kompetence k podnikavosti (podnikavost) kompetence k flexibilitě kompetence k uspokojování zákaznických potřeb kompetence k výkonnosti kompetence k samostatnosti kompetence k řešení problému kompetence k plánování a organizaci práce kompetence k celoživotnímu učení kompetence k aktivnímu přístupu kompetence ke zvládnutí zátěže kompetence k objevování a orientaci v informacích kompetence ke komunikaci v cizích jazycích</p>
21	<p>Jak hodnotíte obecné znalosti cizího jazyka tohoto absolventa VŠ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>velmi špatné</i></li> <li>▪ <i>špatné</i></li> <li>▪ <i>nedostatečné</i></li> <li>▪ <i>dostatečné</i></li> <li>▪ <i>dobré</i></li> <li>▪ <i>vynikající</i></li> </ul>
22	<p>Jak hodnotíte znalosti odborného cizího jazyka týkající se profese tohoto absolventa VŠ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>velmi špatné</i></li> <li>▪ <i>špatné</i></li> <li>▪ <i>nedostatečné</i></li> <li>▪ <i>dostatečné</i></li> <li>▪ <i>dobré</i></li> <li>▪ <i>vynikající</i></li> </ul>
23	<p>Je tento absolvent VŠ ve Vaší organizaci stále zaměstnán?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>ano</i></li> <li>▪ <i>ne</i></li> </ul>
24	<p>Jaké byly hlavní důvody pro odchod tohoto absolventa VŠ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>nedostatečné odborné znalosti</i></li> <li>▪ <i>nízká úroveň pracovní morálky</i></li> <li>▪ <i>lepší pracovní nabídka</i></li> <li>▪ <i>vyšší výdělek</i></li> <li>▪ <i>lepší možnosti dalšího profesního růstu</i></li> <li>▪ <i>rodinné důvody</i></li> <li>▪ <i>nevím</i></li> <li>▪ <i>jiné (vypíšte)</i></li> </ul>

Tab. P8.5: Otázky relevantní pro kapitolu Sebereflexe absolventů vysokých škol

Číslo otázky	Změní otázky
1E	Pohlaví <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ muž</li> <li>▪ žena</li> </ul>
2E	Věk
3E	Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ bakalářský stupeň</li> <li>▪ magisterský stupeň</li> <li>▪ doktorský stupeň</li> </ul>
4E	Typ studia <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ prezenční studium</li> <li>▪ kombinované (dálkové) studium</li> </ul>
5E	Rok ukončení studia
6E	Název školy
7E	Název fakulty
8E	Studijní program dle KKOV (čtyřmístný kód KKOV dle přiložené klasifikace) slovní popis
9E	Studijní obor
10E	Rok přijetí absolventa VŠ do zaměstnání
11E	Vykonávaná profese dle KZAM (čtyřmístný kód KZAM dle přiložené klasifikace) slovní popis
12E	Jakým způsobem jste získal(a) své pracovní místo? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ veletrh práce pro studenty / absolventy</li> <li>▪ inzerce v tisku</li> <li>▪ doporučení rodičů / známých</li> <li>▪ informace z rádia</li> <li>▪ zveřejnění volného pracovního místa na www stránkách firmy</li> <li>▪ využití služeb personálních agentur</li> <li>▪ využití služeb úřadu práce</li> <li>▪ jiným (vypište)</li> </ul>
13E	Byl Váš mzdový požadavek při nástupu do zaměstnání totožný s nástupním platem? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ano</li> <li>▪ ne</li> </ul>
14E	Získali jste během studia odbornou praxí? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ano</li> <li>▪ ne</li> </ul>
15E	U kompetencí důležitých pro výkon Vaší profese proveďte hodnocení jejich významu kompetence k efektivní komunikaci (na škále od 0 pro nevýznamné až po 6 pro klíčové) kompetence ke kooperaci (spolupráci) kompetence k podnikavosti (podnikavost) kompetence k flexibilitě kompetence k uspokojování zákaznických potřeb kompetence k výkonnosti kompetence k samostatnosti kompetence k řešení problému kompetence k plánování a organizaci práce kompetence k celoživotnímu učení kompetence k aktivnímu přístupu kompetence ke zvládnání zátěže kompetence k objevování a orientaci v informacích kompetence ke komunikaci v cizích jazycích
16E	Jak hodnotíte své jazykové znalosti v době nástupu do zaměstnání? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ velmi špatné</li> <li>▪ špatné</li> <li>▪ nedostatečné</li> <li>▪ dostatečné</li> <li>▪ dobré</li> <li>▪ vynikající</li> </ul>
17E	Jak hodnotíte své odborné znalosti v době nástupu do zaměstnání? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ velmi špatné</li> <li>▪ špatné</li> <li>▪ nedostatečné</li> <li>▪ dostatečné</li> <li>▪ dobré</li> <li>▪ vynikající</li> </ul>

# Uplatnitelnost absolventů vybraných vysokých škol

dodatek ke studii

Uplatnitelnost absolventů škol v podnicích a  
organizacích Moravskoslezského kraje

## *Autoři studie*

prof. Ing. Gottvald Jaromír, CSc.  
(Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava)

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.  
(Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava)

Ing. Jiří Balcar  
(RPIC-ViP, s.r.o.)

Ing. Silvie Šmajstrlová  
(Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava)

## *Tvorba databáze*

Ing. Silvie Šmajstrlová  
(Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava)

Ing. Kateřina Dudková  
(Vysoká škola podnikání, a.s.)

Bc. Jan Krčmař  
(Vysoká škola podnikání, a.s.)

## *Vydala*

Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava

Úsek prorektora pro rozvoj

Ostrava, 2008

1. vydání

## *Tisk*

Ediční středisko VŠB-TUO

Náklad 70 ks

## *ISBN*

978-80-248-1811-5

## *Neprodejné*



Zpracováno v rámci projektu „Equal - Kompetence pro trh práce“.  
Tento projekt je financován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.