

Metodika

„Hodnocení výstupů ze vzdělávání a jiných aspektů vzdělávacího procesu absolventy a zaměstnavateli“

Jiří Balcar
Zdeněk Karásek
Milan Šimek
Marek Hodulík

červen 2014

Obsah

1. Hodnocení zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol v ČR - shrnutí současného stavu	4
1.1 Zdroje informací o absolventech vysokých škol	5
Eurostat	5
Český statistický úřad (ČSÚ)	5
Mezinárodní organizace práce (ILO)	5
Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).....	6
Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, Středisko vzdělávací politiky	6
1.2 Projekty zaměřené na hodnocení zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol	7
1.3 Aktivita zaměřené na perspektivy uplatnitelnosti absolventů vysokých škol v závislosti na vývoji trhu práce v budoucnu	9
Budoucnost profesí	9
Prognóza trhu práce – odhadování vzdělanostních potřeb	9
1.4 Dílčí závěr	10
Literatura	11
2. Kompetence jako podmínka zaměstnatelnosti.....	12
Literatura	16
3. Role kompetencí na českém trhu práce	18
Literatura	22
4. Hodnocení úrovně kompetencí absolventů vysokých škol zaměstnavateli a absolventy	24
4.1 Data a metodika	24
4.2 Měkké kompetence absolventů vysokých škol	26
4.3 Doporučení	35
4.4 Dílčí závěr	38
Literatura	39
5. Doporučení „IPN Kvalita“ pro rozvoj měkkých a obecných kompetencí v průběhu vysokoškolského studia	40
Příloha č. 1	42
Dotazník pro zaměstnavatele _ varianta 1 (identifikace potřeb).....	42

Dotazník pro zaměstnavatele _ varianta 2 (hodnocení VŠ)	46
Příloha č. 2	49
Dotazník absolventi	49

1. Hodnocení zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol v ČR - shrnutí současného stavu

Zaměstnatelnost lze definovat jako kombinaci faktorů, které jednotlivcům umožňují rozvíjet se směrem k získání zaměstnání nebo vstupu do zaměstnání, setrvání v zaměstnání a postupu ve své profesní dráze. Jedná se o složenou koncepci, zahrnující nejen osobnostní vlastnosti, dovednosti, postoje a motivaci každého jednotlivce, ale také další vnější faktory, které překračují rámec politiky v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, jako jsou regulace trhu práce, demografická situace, struktura hospodářství a hospodářská situace obecně.¹

Posilování zaměstnatelnosti je politickou otázkou týkající se všech veřejných orgánů, včetně orgánů odpovídajících za vzdělávání a odbornou přípravu a za zaměstnanost. Na evropské úrovni je tato otázka součástí strategie Evropa 2020.

Tato část je zaměřena na současné způsoby zkoumání problematiky zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol v České republice, shrnuje výsledky v minulosti realizovaných projektů zaměřených na zaměstnatelnost absolventů vysokých škol a upozorňuje na aktivity orientované na prognózy vývoje trhu práce.

V odborných pracích zaměřených na hodnocení zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol jsou využívány zejména tyto charakteristiky:

- počet absolventů vysokých škol, kteří vstupují na trh práce,
- počet nezaměstnaných absolventů vysokých škol,
- podíl nezaměstnaných absolventů vysokých škol na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání,
- míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v porovnání s mírou nezaměstnanosti v celém národním hospodářství,
- specifická míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol (např. podle oboru/fakulty/typu školy),
- délka hledání prvního zaměstnání a jiné.

Hovoříme-li o nezaměstnaných absolventech, máme na mysli osoby splňující definici Ministerstva práce a sociálních věcí. Na základě dohody mezi Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy a Ministerstvem práce a sociálních věcí je pro potřeby statistického sledování používána definice, která definuje nezaměstnaného absolventa jako „uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce ČR podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.“ Ministerstvo práce a sociálních věcí dále upozorňuje, že „absolventi škol se hlásí do evidence Úřadu práce České republiky podle místa svého trvalého bydliště, tzn., že se mohou objevit jako nezaměstnaní v jiném okrese, než v jakém studovali. Tato situace nastává

¹ Závěry Rady ze dne 11. května 2012 o zaměstnatelnosti absolventů vzdělávání a odborné přípravy. (2012/C 169/04). Úřední věstník Evropské unie C 169/11.

zejména u absolventů vysokých škol.² Výše uvedená definice je platná od 1. 1. 2004. Ukončením studia se rozumí datum úspěšného absolvování státní závěrečné zkoušky.

1.1 Zdroje informací o absolventech vysokých škol

Eurostat

Eurostat poskytuje výsledky velmi rozsáhlých průzkumů pracovní síly (Labour Force Survey, dále jen LFS). Z mnoha ukazatelů, které jsou součástí LFS, se k nezaměstnanosti absolventů vysokých škol nejvíce vztahují roční nebo čtvrtletní míry zaměstnanosti/nezaměstnanosti podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání, kde však nevíme, kolik času uběhlo od ukončení vzdělání a tedy kolik z nich má status absolventa. Můžeme pouze tyto počty rozdělit podle věkových skupin. Přesto lze tato data použít alespoň pro mezinárodní srovnání.

Další zajímavý ukazatel LFS nazvaný „Youth Transitions from Education to Working Life in Europe“ z roku 2000 sleduje míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle počtu měsíců, které uběhly od ukončení soustavného vzdělávání. Z tohoto ukazatele lze zjistit, kdo ještě splňuje dvouletý limit absolventa, bohužel však ČR není mezi několika málo zeměmi, kde byl tento ukazatel zjišťován.

Český statistický úřad (ČSÚ)

Zdrojem dat publikovaných ČSÚ jsou Výběrová šetření pracovních sil (VŠPS). Na jednu stranu jsou získané údaje pouze ze vzorku, na druhou stranu zachycují i skutečnosti, které jiná šetření neobsahují. Na základě VŠPS lze zjistit údaje o obyvatelstvu a pracovní síle (věk, pohlaví, vzdělání), o zaměstnanosti a nezaměstnanosti dle oblastí a krajů, dle odvětví činnosti zaměstnaných, o případných druhých zaměstnáních, o způsobech hledání zaměstnání, o míře nezaměstnanosti, míře aktivity, o důvodech neaktivity aj. K otázce pracovní síly s terciárním vzděláním jsou pouze uváděny počty a podíly osob s terciárním vzděláním podle oboru studia, podle věku, podle zaměstnání, podle krajů a také v mezinárodním srovnání. Absolventi vysokých škol zachyceni nejsou. VŠPS se provádí čtvrtletně. Metodiky a definice VŠPS jsou kompatibilní s LFS Eurostatu.

Mezinárodní organizace práce (ILO)

Podobně jako Eurostat ani statistiky ILO nesledují zvlášť skupinu absolventů, jak je pojímána v ČR. Opět se zde nabízí data o pracovní síle a nezaměstnanosti podle věku a dosaženého vzdělání. Škála zemí, za které jsou publikována je mnohem širší než na Eurostatu, nicméně data pro země EU jsou čerpána právě z evropského LSF. Frekvence sledování je roční.

² MPSV. Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

MPSV zveřejňuje podle poboček Úřadu práce České republiky pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých k poslednímu dni měsíce dubna a září. K těmto dnům jsou ve statistikách uvedeny absolutní počty nezaměstnaných absolventů evidovaných na úřadech práce (ÚP). Dále je uvedeno, kolik z nich jsou dosažitelní nezaměstnaní, kolik z nich je v evidenci déle než 5 měsíců a kolik doposud nepracovalo. Dále se uvádí počty nezaměstnaných absolventů, kteří byli ve sledovaném pololetí vyřazeni z evidence, a kolik z těchto bylo umístěno do zaměstnání (kolik do organizačních složek státu či příspěvkové organizace a kolik na jiná pracovní místa). Každý ukazatel je uveden zvlášť pro každý stupeň vzdělání a vždy je doplněn o počet dívek, které jsou v ukazateli započteny.

Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, Středisko vzdělávací politiky

Chceme-li získat srovnatelné údaje, musíme vztáhnout výše uvedené charakteristiky k celkovému počtu absolventů. Tyto relativní ukazatele nabízí Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Středisko vzdělávací politiky.

V databázi, kterou spravuje, lze nalézt tyto ukazatele:

- počet absolventů VŠ (zdrojem je sdružená matrika studentů VŠ),
- počet absolventů studujících na VŠ – tj. počet absolventů, kteří ve zvoleném období absolvovali vysokou školu a poté zahájili další studium na vysoké škole a byli v něm ke zvolenému měsíci a roku stále ještě zapsáni (zdrojem je matrika studentů VŠ),
- nezaměstnaní absolventi – tj. takoví uchazeči o práci registrovaní na úřadu práce, kteří úspěšně ukončili školu maximálně před dvěma lety, jsou bez práce, aktivně práci hledají a jsou připraveni k nástupu do práce do 14 dnů (zdrojem jsou data MPSV ČR k 30. 4. a k 30. 9.), jejich počet tvoří ti, kteří ve zvoleném období absolvovali vysokou školu a ke zvolenému měsíci a roku byli nezaměstnaní,
- míra nezaměstnanosti absolventů – je podíl počtu nezaměstnaných absolventů ku rozdílu mezi celkovým počtem absolventů a počtem absolventů dále studujících na VŠ,
- standardizovaná míra nezaměstnanosti absolventů – je míra nezaměstnanosti absolventů očištěná od vlivu odlišné míry nezaměstnanosti na regionálních trzích práce,³
- koeficient „náročnosti“ okresních trhů práce – jakožto podíl okresní a republikové míry nezaměstnanosti vyjadřuje, na jak náročných trzích práce z hlediska zaměstnatelnosti si absolventi hledají práci.

³ Tento ukazatel tedy zohledňuje rozdílné šance, které studenti mají např. v Moravskoslezském kraji oproti Praze.

1.2 Projekty zaměřené na hodnocení zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol

Problematickou zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol v České republice se dlouhodobě zabývají specialisté Střediska vzdělávací politiky.

Středisko vzdělávací politiky je pracovištěm Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.⁴

Od svého založení v roce 1994 se zaměřuje na tři hlavní oblasti:

- Řešení projektů výzkumného i aplikovaného charakteru, vytváření vlastní poznatkové základny, její předávání a zveřejňování odborné i širší veřejnosti.
- Formulování základních východisek a cílů vzdělávací politiky a návrh konkrétních strategií a postupů.
- Soustavné sledování aktivit OECD, Evropské komise a dalších významných mezinárodních organizací v oblasti školství, vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů, šíření a využívání výsledků jejich práce v České republice.

Cílem činnosti Střediska vzdělávací politiky je poznání celkového vztahu vzdělávání a společnosti, jeho zasazení do širšího rámce vývoje ekonomiky a společnosti a definování nových požadavků, které se kladou na vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů vůbec. Středisko vzdělávací politiky usiluje o vzájemné propojování vývoje v jednotlivých oblastech a o vyhodnocování stavu a vývoje českého školství v národním i v mezinárodním kontextu. Ve své činnosti využívá spolupráce s širokým okruhem odborných institucí a expertů.

Problematickou přechodu absolventů vysokých škol ze vzdělávání do zaměstnání a jejich uplatnění na pracovním trhu zpracovává Středisko vzdělávací politiky v rámci projektu „Studie zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol“, který byl v letech 2006–2007 řešen jako projekt technické pomoci ESF pro Ministerstvo školství (MŠMT).

Projekt obsahoval dvě hlavní části:

- účast na mezinárodním výzkumu uplatnění absolventů vysokých škol – REFLEX,
- vytvoření databáze o zaměstnatelnosti/nezaměstnanosti absolventů vysokých škol.

První část projektu spočívala v zapojení České republiky do širšího mezinárodního výzkumného projektu REFLEX (The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe). V rámci projektu REFLEX (specificky zaměřený výzkumný projekt STREP 6. rámcového programu EU) bylo v letech 2005–2006 provedeno v České republice a v dalších 14 evropských zemích šetření uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu několik let po absolvování a jejich zpětné hodnocení vysokoškolského studia.

⁴ Informace dále prezentované v této části byly čerpány z webových stránek této instituce <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/>

Druhá část projektu (Databáze nezaměstnaných absolventů VŠ) bylo vytvoření a zpřístupnění databáze a následné rozbory pravidelně zjišťovaných údajů o absolventech a nezaměstnaných absolventech jednotlivých vysokých škol a fakult v České republice po roce 2000. Cílem této části projektu bylo zpřístupnit všem zájemcům údaje o zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol na českém pracovním trhu a z nich vycházející analýzy, umožnit jim další práci s databází, a to nejen na úrovni celé České republiky, ale také například při hodnocení jednotlivé vysoké školy nebo fakulty, její srovnávání s jinými apod. Zveřejněné údaje slouží nejen samotným vysokým školám, ale i dalším zájemcům: středním školám, jejich žákům a rodičům; uchazečům o vysokoškolské studium, studentům a absolventům; poradenským pracovníkům a personalistům, zaměstnavatelům, různým úřadům veřejné správy či výzkumným institucím.

Při inovaci a aktualizaci projektu REFLEX 2010 byly vedle zkušeností z předchozích projektů využity rovněž poslední poznatky z mezinárodních projektů HEGESCO (8 zemí jižní a východní Evropy) a PROFLEX (6 zemí Jižní Ameriky).

Projekt REFLEX 2010 měl mezinárodní návaznost, neboť obdobný projekt byl realizován v Rakousku a v Německu. Do realizace projektu se promítlo rovněž řešení individuálního projektu národního Q-RAM, v jehož rámci se byla připravována národní soustava kvalifikací pro terciární vzdělávání.

Šetření realizované v rámci projektu REFLEX 2010 se týkalo několika desítek tisíc absolventů bakalářských a magisterských vzdělávacích programů (v mezinárodní klasifikaci programů ISCED 5A) z let 2005–2006, tedy 4–5 let po získání diplomu. Sběr dat od absolventů veřejných, státních i soukromých vysokých škol proběhl v květnu a červnu 2010.

Dotazník zjišťoval dosažené vzdělání na terciární i sekundární úrovni. Respondenti hodnotili různé aspekty vysokoškolského studia, jako je například studijní nabídka a podmínky studia, kvalitu vyučujících nebo vztah studia a uplatnění v praxi. Absolventi hodnotili také získané znalosti, dovednosti, způsobilosti. Dále se vyjadřovali k etapě přechodu ze školy na pracovní trh, tj. jak získali zaměstnání nebo jak rychle začali po škole pracovat. Popisovali svoji situaci v prvním zaměstnání: například jaký typ pracovní smlouvy získali, jaká byla jejich smluvní a skutečná pracovní doba, jaký byl plat, zda pracovali na místě odpovídajícím jejich vzdělání a nakolik byly využity v práci jejich znalosti a dovednosti. V další části byla zjišťována profesní historie absolventů, tj. například jestli a jak dlouho byli nezaměstnaní, u kolika zaměstnavatelů pracovali. Obdobně jako u prvního zaměstnání absolventi hodnotili svou současnou pracovní pozici, kolik času tráví zaměstnáním, jaký je jejich příjem z hlavního zaměstnání a z jiných činností, vyjadřovali se k některým charakteristikám svého zaměstnavatele a opět hodnotili, jak je práce náročná, zda nabyté vzdělání odpovídá vykonávané práci. Část šetření se týkala kompetencí (tj. znalostí, dovedností, schopností, způsobilostí). Na jedné straně hodnotili absolventi jejich vlastní úroveň a na druhé straně bylo šetřeno, jaká úroveň je vyžadována v současném zaměstnání. Následující část zjišťovala hodnotové postoje k různým charakteristikám práce, což bylo zároveň konfrontováno z hlediska současné pracovní pozice.⁵

⁵ Podrobné zhodnocení postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol za léta 2006–2011 je publikováno web adrese <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/>

Projekt REFLEX 2013 „Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu a hodnocení získaného vysokoškolského vzdělání“ navazuje na obdobné projekty z minulé doby. Šetření realizované v rámci projektu REFLEX 2013 se týkalo dvou cílových skupin. Hlavní skupinou byli absolventi bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů na veřejných, státních i soukromých vysokých školách do pěti let po získání diplomu (tedy absolventi z let 2008–2012). Druhou cílovou skupinou byli jejich zaměstnavatelé. Sběr dat proběhl od poloviny dubna, v květnu a červnu 2013. Po zpracování databáze dostanou zúčastněné vysoké školy anonymní údaje za své absolventy.

1.3 Aktivity zaměřené na perspektivy uplatnitelnosti absolventů vysokých škol v závislosti na vývoji trhu práce v budoucnu

Budoucnost profesí

Projekt Národního vzdělávacího fondu „Budoucnost profesí“ nabízí pohled na vývoj konkrétních profesních skupin.

Projekt se věnuje analýze a prognóze vývoje oborů a sektorů národního hospodářství a jejich potřeb z hlediska pracovní síly. Podle toho je predikována poptávka po jednotlivých profesích. Explicitně však není rozlišován požadovaný stupeň kvalifikace pro dané uplatnění.⁶

Prognóza trhu práce – odhadování vzdělanostních potřeb

Ke stanovení perspektivy vysokoškolsky vzdělaných osob podle oborů lze využít výstupy projektu „Prognóza trhu práce – odhadování vzdělanostních potřeb“. Jedná se údaje za r. 2010 a prognózu na období 2011 – 2015.

Projektem, vedle rozlišování zaměstnaneckých kategorií (profesí), explicitně rozlišuje perspektivy oborového uplatnění i dle stupně dosaženého vzdělání. Projekt řeší Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – VÚPSV, v.v.i.⁷ Z veřejně dostupných výstupů⁸ se můžeme za danou skupinu (určenou stupněm a oborem vzdělání) dovědět:

- vývoj počtu zaměstnaných a jejich podíl na všech zaměstnaných,
- průměrnou meziroční míru růstu skupiny v zobrazeném období,
- jaké vzdělání (obor v podrobnějším pojetí) příslušníci skupiny nejčastěji absolvovali,
- jaké zaměstnání nejčastěji vykonávají,
- ve kterých odvětvích nejčastěji pracují,
- jaký podíl tvoří ženy,

⁶ <http://www.budoucnostprofesi.cz/>

⁷ Pod vedením již zmíněné Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání Národního vzdělávacího fondu, o.p.s. a za přímé účasti CERGE-EI (Centrum pro ekonomický výzkum a postgraduální vzdělávání Univerzity Karlovy), ROA (Výzkumné centrum pro vzdělávání a trh práce) Univerzita Maastricht, Holandsko a ESRI (Ústav pro ekonomický a sociální výzkum) Irsko.

⁸ <http://prognozatrhu prace.vupsv.cz/edu>

- jaká je věková struktura skupiny
- a jaká je míra nezaměstnanosti dané skupiny.

Na základě modelu pro odhadování vzdělanostních potřeb pak jsou stanoveny odhady poptávky po práci v pětiletém období (nyní 2011 – 2015) a jejího pokrytí absolventy škol v tomto období. „Z poměru odhadnuté poptávky po práci a nabídky práce absolventů a krátkodobě nezaměstnaných se stanovuje odhad vyhlídek na získání zaměstnání v souladu se získaným vzděláním pro široký rejstřík skupin vzdělání a zaměstnání v blízké budoucnosti.“

Používány jsou tyto ukazatele:

- očekávaný počet nových míst (kombinace expanzní poptávky a náhradní poptávky⁹),
- koeficienty napětí na trhu práce (zda dochází k převisu nabídky nebo poptávky, z čehož jsou odvozeny vyhlídky na získání vhodného zaměstnání na straně jedné a vyhlídky na získání zaměstnance s daným vzděláním na straně druhé).

1.4 Dílčí závěr

Postavení absolventů vysokých škol na trhu práce a jejich zaměstnatelnost jsou v České republice sledovány prostřednictvím ukazatelů orientovaných na vyjádření jejich úspěšnosti získat zaměstnání. Z kvantitativního pohledu se jedná o specifické míry nezaměstnanosti absolventů vysokých škol.

Na trhu práce existuje mnoho dalších faktorů, které ovlivňují to, za jak dlouho si absolvent najde práci a jestli vůbec. Tyto faktory jsou objektivní, např. makroekonomického charakteru a také subjektivní, které také souvisí velmi úzce s problematikou zaměstnatelnosti. Jedná se se např. o zkušenosti absolventů, prestiž vysoké školy a studovaného oboru, očekávání absolventů a jejich osobních vlastností včetně rodinného a sociálního zázemí. Důležitou roli zde hraje také úroveň odborných, obecných a měkkých kompetencí, se kterými absolventi vysokých škol vstupují na trh práce.

⁹ „Expanzní poptávka vyjadřuje změnu poptávky po práci pro danou zaměstnaneckou či vzdělanostní kategorii. V modelu pro odhadování vzdělávacích potřeb se expanzní poptávka definuje jako rozdíl mezi zaměstnaností na konci a na začátku odhadovaného období. Expanzní poptávka je dána expanzí odvětví, kde takto vzdělání působí a může být kladná nebo záporná.“

„Náhradní poptávka je dána počtem uvolněných pracovních míst pro specificky vzdělané. Důvody uvolnění pracovního místa mohou být: odchod do důchodu, změna zaměstnání a jiné. Podstatné je, že pracovní místa zůstávají zachována a jsou obsazována. Místa, která jsou po odchodu pracovníka určena ke zrušení, se do náhradní poptávky nezapočítávají.“

Literatura

<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/>

Koucký, J., Zelenka, M. (2010) *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010*. Praha: Středisko vzdělávací politiky. Dostupné na:

http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf

Koucký, J., Zelenka, M. (2011). *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2011* Praha: Středisko vzdělávací politiky. Dostupné

na http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VŠ_2011.pdf

MPSV. *Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP*. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

Národní vzdělávací fond. *Budoucnost profesí*. Dostupné na: <http://www.budoucnostprofesi.cz/>

Středisko vzdělávací politiky. *Nezaměstnaní absolventi VŠ*. Dostupné na:

<http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/app/navs2010/>

VÚPSV. *Prognóza trhu práce. Odhadování vzdělanostních potřeb 2011 – 2015*. Dostupné na:

<http://prognozatrhu prace.vupsv.cz/edu>

Závěry Rady ze dne 11. května 2012 o zaměstnatelnosti absolventů vzdělávání a odborné přípravy. (2012/C 169/04) Úřední věstník Evropské unie C 169/11.

Zelenka, M., Ryška, R. (2010). *Reflex 2010: zpráva druhá. Přechod ze vzdělávání na trh práce a první práce*.

Praha: Středisko vzdělávací politiky. Dostupné na:

http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/REFLEX2010_Zprava2.pdf

2. Kompetence jako podmínka zaměstnatelnosti

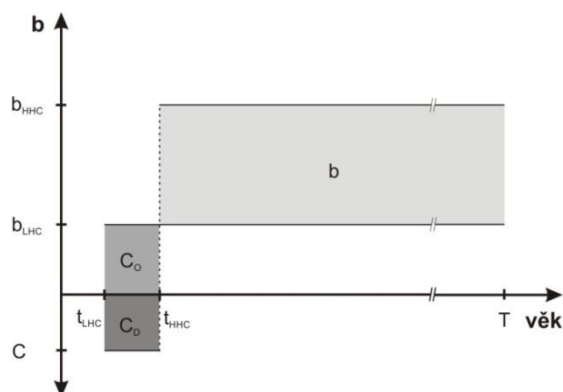
Lidský kapitál je obvykle chápán jako souhrn vrozených a získaných charakteristik jednotlivce, které determinují jeho produktivitu v nejrůznějších oblastech jeho jednání. Jak uvádí Becker (1993) či Schultz (1961), lidský kapitál představuje soubor všech vrozených predispozicí (talent, psychické predispozice, fyzické predispozice) i všech získaných znalostí, dovedností, ale také zdravotní stav, reputaci či morální zásady každého jednotlivce. Na základě produktivní síly tohoto kapitálu získává jedinec finanční a nefinanční výnosy, přičemž jejich velikost je závislá na relativní vzácnosti individuálního lidského kapitálu a jeho ocenění danou společností. Teorie lidského kapitálu je stručně popsána v boxu 1.

Box 1: Podstata teorie lidského kapitálu

Lidský kapitál může být chápán jako specifický druh kapitálu. Jako takový je vytvářen a akumulován investicemi. Jedinec, který usiluje o zvýšení svého lidského kapitálu, snižuje svůj současný užitek tím, že vynakládá své zdroje na zvyšování zásoby svého lidského kapitálu, přičemž očekává, že v důsledku těchto aktivit v budoucnu získá dodatečné výnosy a tím zvýší svůj celkový užitek. Náklady a výnosy investic do lidského kapitálu lze měřit nejen na úrovni individuální, ale také společenské.

Základní model teorie lidského kapitálu, zabývající se rozhodovacím procesem jedince o podstoupení investice do svého lidského kapitálu, popisuje obrázek 2.1 (tento model uvádí také např. Becker, 1993; Borjas, 1996; Filer, Hamermesh, Rees, 1996; Kameníček, 2003). Prostřednictvím tohoto obrázku je znázorněn rozhodovací proces jedince ve věku t_{LHC} let, který již dosáhl určité hodnoty lidského kapitálu. Tento jedinec stojí před volbou, zda bude po zbytek života spokojen s finančními a nefinančními výnosy ve výši b_{LHC} nebo bude dále investovat do svého lidského kapitálu. Pokud se rozhodne dodatečně investovat do svého lidského kapitálu, musí se vzdát po dobu investice $(t_{HHC} - t_{LHC})$ výnosů ve výši b_{LHC} (plocha C_O) a zároveň uhradit přímé náklady ve výši C_D . V budoucnu však může očekávat výnosy ve výši b_{HHC} . Budoucí očekávaný výnos investice je v obrázku 2.1 charakterizován jako rozdíl mezi výnosy spojenými s rozdílnými úrovněmi lidského kapitálu ($b_{HHC} - b_{LHC}$, neboli plocha b). Zvýšené výnosy jsou dle teorie lidského kapitálu vnímány jako kompenzace nutná pro vynaložení nákladů do zvýšení lidského kapitálu. Z výše uvedeného je zřejmé, že pokud chceme investici do lidského kapitálu posuzovat objektivně, je nutné zohlednit také časové rozložení nákladů a výnosů.

Obr. 2.1: Základní model (Zdroj: BORJAS (1996), upraveno)



Pozn.: Takto znázorněný model vychází ze zjednodušujících předpokladů: (i) absence další akumulace lidského kapitálu mimo posuzovanou investici, (ii) absence znehodnocování získaného lidského kapitálu v čase.

Určení optimální investice do lidského kapitálu je značně individuální záležitostí. Na obecné úrovni platí, že jedinec by měl investovat do svého lidského kapitálu, dokud nenaplní podmínku

$$\sum_{n=0}^{t_{HHC}-t_{LHC}-1} \frac{C_{D,n} + C_{O,n}}{(1+r)^n} = \sum_{n=t_{HHC}-t_{LHC}}^{T-t_{HHC}-1} \frac{b_{HHC,n} - b_{LHC,n}}{(1+r)^n},$$

kde n reprezentuje roky trvání investice, a reprezentuje kumulaci výnosů plynoucí z investice, t_{LHC} je počáteční věk jedince v okamžiku investice do dodatečné jednotky lidského kapitálu, t_{HHC} je věk téhož jedince na konci období akumulace lidského kapitálu, který byl dosažen dodatečnou investicí. Tento věk zároveň prezentuje počátek sbírání výnosů z investice do vyšší úrovně lidského kapitálu. Dalšími proměnnými jsou věk jedince (T), kdy je nabytý lidský kapitál plně znehodnocen, přímé náklady (C_D) a náklady obětované příležitosti (C_O), výnosy spojené se stávající úrovní lidského kapitálu (b_{LHC}), výnosy spojené s úrovní lidského kapitálu po absolvování investice (b_{HHC}) a diskontní míra (r).

Výhodou uvedené rovnice je, že umožňuje stanovit jak optimum pro dodatečnou investici do lidského kapitálu, kdy jsou všechny proměnné definovány jako veličiny mezní, tak optimum pro celou zásobu lidského kapitálu jedince, kdy jsou všechny používané veličiny v podobě veličin celkových.

V reálném životě každý člověk představuje jedinečnou kombinaci fyzických a psychických charakteristik, názorů, postojů, idejí, znalostí, dovedností, zkušeností atp., díky kterým je schopen nabízet na trhu práce zcela specifický pracovní vstup. Z tohoto důvodu se každý jedinec hodí pro jiný typ povolání a při výkonu identického zaměstnání jsou různí lidé různě úspěšní. Dle Belze a Siegrista (2001) tyto charakteristiky zároveň ukazují na významnost nalezení shody mezi pracovním potenciálem jednotlivce a požadavky zaměstnavatelů. Pouze pokud dojde ke shodě na straně nabídky i poptávky na trhu práce, je jedinec schopen jednat adekvátně a podávat vysoký pracovní výkon.

V souvislosti s lidským kapitálem lze uvést také koncept kompetencí k výkonu zaměstnání, které představují relativně zjednodušený pohled na pracovní potenciál jedince. Převážná část autorů (např. např. Spencer, 2008; European Commission, 2008; European Commission, 2007; Kessler, 2006; Kessler, Strasbourg, 2005; Cripe, Mansfield, 2002; CEDEFOP, 2002; Woodruffe, 1992) kompetence vnímá jako získané postoje, znalosti a dovednosti jedince, které jsou nezbytné k pracovnímu výkonu. Balcar, Homolová, Karásek et al. (2011) kompetence vnímají širěji a definují je jako soubor vrozených a získaných osobních charakteristik, postojů (dle Statta, 1998 jsou postoje chápány ve smyslu stabilních, dlouhodobých a naučených sklonů reagovat na dané podněty určitým způsobem), znalostí (Reber a Reber, 2001 je vnímají jako podstatnou část informací, které má k dispozici určitá osoba, skupina osob nebo kultura), a dovedností (dle Rebera a Rebera, 2001, se jedná o způsobilosti pro hladký a flexibilní výkon komplexních, dobře organizovaných vzorců chování za účelem dosažení stanoveného cíle), které vedou k vysokému pracovnímu výkonu jedince. Vzhledem ke skutečnosti, že řada autorů vnímá lidský kapitál a kompetence zčásti jako

ekvivalenty, lze teorii lidského kapitálu do jisté míry aplikovat také na oblast kompetencí, jejich akumulaci, rozšiřování, rozvoj a využití na trhu práce.

Jak empiricky dokazují např. Orazem a Vodopivec (1997), v případě, že se jedinci podaří zvýšit či rozšířit svou úroveň kompetencí, dochází ke zlepšení jeho postavení na trhu práce, a to ve formě zvýšení pravděpodobnosti získání zaměstnání, zvýšení mzdového ohodnocení a snížení rizika propuštění. Na základě přenositelnosti kompetencí k jiným zaměstnavatelům lze kompetence rozdělovat na obecné a specifické. Obecné kompetence zvyšují produktivitu zaměstnance u všech potenciálních zaměstnavatelů, oproti tomu specifické kompetence zvyšují jeho produktivitu pouze u zaměstnavatele, který je umožnil získat, či ve velmi specifickém okruhu zaměstnavatelů (kupř. znalost procesů a organizační struktury dané organizace, znalost unikátního software). Pokud je jedinec se specifickými kompetencemi zaměstnán jiným zaměstnavatelem, jsou jeho kompetence do značné míry či úplně znehodnoceny. Z uvedeného vyplývá, že zatímco obecné kompetence zvyšují zaměstnatelnost jedinců, specifické kompetence redukují riziko jejich propuštění. V reálném životě se ovšem čistě obecné a čistě specifické kompetence nacházejí pouze velmi výjimečně, každá kompetence má obvykle svou míru obecnosti/specifičnosti. Kromě toho neexistuje jasně daná a všeobecně uznávaná hranice, která by oddělovala specifické kompetence od obecných. Jak ukazuje Becker (1993), takováto hranice je totiž mimo jiné dána rozsahem a typem konkurence konkrétního trhu.¹⁰

Zatímco v případě veřejného sektoru jsou kompetence obvykle děleny na obecné a specifické z důvodu snahy o zvyšování zaměstnatelnosti vybraných skupin obyvatel, v případě podnikatelského sektoru se lze setkat spíše s členěním na měkké a tvrdé kompetence. Toto členění vychází z podstaty daných kompetencí, nikoliv z jejich přenositelnosti, která je pro podnikatelský sektor pouze málo zajímavá. Balcar, Homolová, Karásek, et al. (2011) definují měkké kompetence jako obtížně měřitelné dovednosti, které jsou úzce svázány s postoji jedince (např. komunikace, spolupráce, leadership, samostatnost, kreativita). Tvrdé kompetence jsou stejnými autory definovány jako snadno měřitelné dovednosti, které jsou úzce svázány se znalostmi jedince a jako takové je lze také relativně snadno rozvíjet (kupř. ICT dovednosti, psaní na stroji). Tvrdé kompetence jsou tedy relativně více spojeny s formální kvalifikací jedince. Přes zdánlivý nesoulad jednotlivých typů kompetencí (tvrdé, měkké, obecné, specifické) mají všechny úzký vztah k zaměstnatelnosti jedince. Řada zaměstnavatelů chápe tvrdé kompetence, formálně získané v daném stupni a oboru vzdělání, jako základní kritérium pro prvotní roztržďení uchazečů o zaměstnání (Balcar, Homolová, Karásek, et al., 2011). Teprve ti uchazeči, kteří naplňují požadované tvrdé kompetence, jsou hodnoceni také

¹⁰ Například kompetence prodáváče v oblasti s jediným obchodem (jediným zaměstnavatelem) mohou být považovány za specifické, stejné kompetence téhož prodáváče v oblasti s mnoha obchody (a tedy i potenciálními zaměstnavateli) jsou obecné, neboť jsou přenositelné. I přes nejasnou hranici mezi obecnými a specifickými kompetencemi lze v relevantní literatuře nalézt mnoho různých seznamů obecných kompetencí, které jsou obvykle velmi podobné jak definicí, tak výčtem jednotlivých kompetencí. Dále lze uvést alespoň některé z nich: Generic skills (NCVER, 2003), Key competencies (European Commission, 2007; Salganik, Rychen, 2003), Employability skills (Department of Education, Employment and Workplace Relations, on-line), Essential skills (Human Resources and Skills Development Canada, on-line), Core skills (Learning and teaching Scotland, on-line), Transferable skills (Community Employment Services Woodstock, on-line; International Olympic Committee, on-line). Národní soustava povolání (2011) poskytuje seznam, definici a behaviorální popis úrovní 15 měkkých kompetencí. Jako měkké kompetence jsou zde prezentovány: efektivní komunikace, spolupráce, kreativita, flexibilita, zákaznická orientace, výkonnost, samostatnost, řešení problémů, plánování a organizace práce, celoživotní učení, proaktivní přístup, odolnost vůči stresu, objevování a orientace v informacích, leadership a ovlivňování ostatních.

na základě svých měkkých kompetencí. V posledních letech se také neustále globálně zvyšuje význam měkkých kompetencí. Kupř. Borghans, Weel and Weinberg (2006) na základě výzkumů ukazují, že v období 1970-2002 se významně zvýšil podíl pracovníků, kteří v rámci své profese významně využívají měkké kompetence. Weinberger (2011) se ve své studii zaměřuje na měkké a kognitivní kompetence a dochází k závěru, že v obdobném období (1977-2010) se zaměstnanost zvyšovala v povoláních vyžadujících jak kognitivní, tak měkké kompetence, avšak v rámci profesí vyžadujících pouze jeden typ těchto kompetencí zaměstnanost stagnovala. K podobným závěrům, podporujícím myšlenku o komplementaritě kognitivních a měkkých dovedností, dospěli také Bacolod a Blum (2008), dle kterých existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi pracovními místy požadujícími jak měkké, tak kognitivní kompetence. Ve své práci také podporují výše uvedený nárůst významu měkkých kompetencí. V rámci sledovaného vzorku jedinců a jejich mzdových výdělků v období 1968-1990 byl vysledován dvojnásobný nárůst jejich výdělků, který byl zejména důsledkem nárůstu výnosnosti kombinace kognitivních a měkkých dovedností.

Na základě výše uvedeného přehledu relevantní literatury je zřejmé, že teoretické a empirické práce rozeznávají čtyři základní druhy kompetencí – obecné tvrdé kompetence, specifické tvrdé kompetence, obecné měkké kompetence a specifické měkké kompetence. Všechny tyto kompetence určitým způsobem ovlivňují zaměstnatelnost jedinců. V případě obecných kompetencí je to formou nárůstu pravděpodobnosti na získání odpovídajícího zaměstnání, neboť tento typ kompetencí je běžně využíván jako prvotní rozhodovací kritérium. Odpovídající měkké kompetence následně zvyšují zaměstnatelnost jedince během užšího výběru zaměstnavatelem. Pro zvýšení pravděpodobnosti nalezení odpovídajícího zaměstnání by proto měl jedinec disponovat jak tvrdými, tak měkkými dovednostmi, přičemž specifické měkké dovednosti relevantní pro dané zaměstnání dále zvyšují jeho šance na získání požadovaného zaměstnání. Specifické kompetence (měkké i tvrdé), a jejich nárůst v průběhu doby zaměstnání, zvyšují šanci jedince na udržení si daného zaměstnání.

Literatura

- Bacolod, M., Blum, B. S. (2008). *Two Sides of the Same Coin: U.S. "Residual" Inequality and the Gender Gap*. Working paper. Dostupné na: <http://www.rotman.utoronto.ca/bblum/personal/2%20sides.pdf>
- Balcar, J., Homolová, E., Karásek, Z. et al. (2011). *Transferable competences across economic sectors: Role and importance for Employment at European level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-20946-8. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7124&langId=en>
- Becker, G. S. (1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago. The University of Chicago Press, ISBN 0-226-04120-4.
- Belz, H., Siegrist, M. (2001). *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Prague, Portál. ISBN 80-7178-479-6.
- Borghans, L., Weel, B. ter, Weinberg, B. A. (2006). *People People: Social Capital and the Labor-Market Outcomes of Underrepresented Groups*. Working paper 11985. Dostupné na: <http://www.nber.org/papers/w11985.pdf>
- Borjas, G. J. (1996). *Labor Economics*. New York: The McGraw-Hill Companies, 488 p. ISBN 0-07-006597-7.
- CEDEFOP (2002). *Training and learning for competence*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. ISBN 92-896-0086-1.
- Community Employment Services Woodstock. Checklist of Transferable Skills, on-line. Dostupné na: http://www.ceswoodstock.org/job_search/resumeskillstranf.shtml
- Cripe, E. J., Mansfield, R. S. (2002). *The value-added employee: 31 skills to make yourself irresistible to any company*. Woburn, Butterworth-Heinemann, ISBN 978-0-7506-7451-5.
- Department of Education, Employment and Workplace Relations. *Employability skills*. on-line. Dostupné na: <http://www.deewr.gov.au/Schooling/CareersandTransitions/EmployabilitySkills/Pages/Overview.aspx>
- European Commission (2008). *The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF)*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. ISBN 978-92-79-08474-4.
- European Commission (2007). *The Key Competences for Lifelong Learning - A European Framework*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné na: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/lif-learning/keycomp_en.pdf
- Filer, R. K., Hamermesh, D. S., Rees, A. E. (1996). *The Economics of Work and Pay*. New York: HarperCollins College Publisher. 679 p. ISBN 0-673-99474-0.
- Salganik, L. H., Rychen, D. S. (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. Cambridge: Hogrefe & Huber. ISBN 0889372721.
- Human Resources and Skills Development Canada. *Understanding Essential Skills*. on-line. Dostupné na: http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/essential_skills/general/understanding_es.shtml
- International Olympic Committee. *IOC Athlete Career Programme: Transferable skills*. on-line.

Dostupné na: http://www.olympic.org/Documents/elite_athletes/TRANSFERABLE_SKILLS.pdf

Kameníček, J. (2003). *Lidský kapitál, úvod do ekonomie chování*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 248 p. ISBN 80-246-0449-3.

Kessler, R. (2006). *Competency-Based Interviews*. Franklin Lakes, Career Press. ISBN 978-1-56414-869-8.

Kessler, R., Strasbourg, L. A. (2005). *Competency-Based Resumes*. Franklin Lakes, Career Press. ISBN 978-1-56414-772-1.

Learning and teaching Scotland. on-line. Dostupné na:

<http://www.ltscotland.org.uk/nationalqualifications/resources/coreskills/index.asp>

NCVER (2003). *Defining generic skills: At a glance*. Leabrook, National Centre for Vocational Education Research. ISBN 1-74096-185-4. Dostupné na: <http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr2102b.pdf>

NSP (2011). *Manuál pro tvorbu katalogu Národní soustavy povolání, určeno pro členy sektorových rad, expertních týmů a pracovních skupin*. ver. 2, platná od 07/2011. Dostupné na: http://katalog.nsp.cz/Napoveda/Manual_pro_SR_NSP_II.pdf

Orazem, P. F., Vodopivec, M. (1997). *Value of Human Capital in Transition to Market: Evidence from Slovenia*. European Economic Review, vol. 41, s. 893-903.

Reber, A. S., Reber, E. (2001). *The Penguin Dictionary of Psychology*. 3. ed. London: Penguin Books. ISBN 0-14-051451-1.

Salganik, L. H., Rychen, D. S. (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. Cambridge, Hogrefe & Huber. ISBN 0-889-3-72721.

Schultz, T. W. (1961). *Investment in Human Capital*. The American Economic Review, vol. 51, no. 1, March, pp. 1-17.

Spencer, L. M., Spencer S. M. (2008). *Competence at Work - Models for Superior Performance*. New York, John Wiley & Sons, Inc. ISBN 0-471-54809-X.

Statt, D. A. (1998). *The Concise Dictionary of Psychology*. 3. ed., London: Routledge. ISBN 0-415-17939-4.

Weinberger, C. (2011). *The Increasing Complementarity between Cognitive and Social Skills*. Working paper. Dostupné na: <http://www.econ.ucsb.edu/~weinberg/MathSocialWeinberger.pdf>

Woodruffe, Ch. (1992). What is meant by competency? In Boam, Rosemary; Sparrow, Paul (eds). *Designing and achieving competency?*. London, pp. 16-30.

3. Role kompetencí na českém trhu práce

Poptávkou po kompetencích na českém trhu práce se zabývá celá řada autorů. Mezi oblasti, kterými se ve svém výzkumu zabývají nejčastěji, patří zejména identifikace kompetencí nejvýznamnějších pro úspěch jednice na trhu práce. Dle většiny studií (kupř. Burdová, Paterová, 2009; Kalousková, 2007; Kalousková, 2006; Kalousková, Šťastnová, Úlovcová, Vojtěch, 2004) zaměstnavatelé mírně preferují profesní kompetence před kompetencemi obecnými. Tyto kompetence, v závislosti na výsledcích jednotlivých studií, preferuje 51,7 - 57,7 % zaměstnavatelů. V případě obecných kompetencí jsou upřednostňovány kompetence měkké oproti tvrdým¹¹, přičemž zaměstnavatelé (Burdová, Paterová, 2009; Kalousková, 2007; Kalousková, 2006; Kalousková, Šťastnová, Úlovcová, Vojtěch, 2004) i odborníci z úřadu práce (Skácelová, Vojtěch, 2009; Burdová, Trhlíková, Vojtěch, 2007) upozorňují na vysokou korelaci mezi kvalifikačními požadavky daného pracovního místa a požadavky na obecné kompetence.

Mnoho empirických studií usiluje o vymezení měkkých kompetencí, které zaměstnavatelé považují pro výkon zaměstnání za nejdůležitější. Pro dosažení stanoveného cíle jsou používány různé metodické postupy, včetně odlišných souborů posuzovaných kompetencí.

Mezi relativně často využívané metody patří (i) dotazníkové šetření prováděné napříč sektory (např. Burdová, Paterová, 2009; Kalousková, 2007; Kalousková, 2006; Karásek et al., 2004; Kalousková, Šťastnová, Úlovcová, Vojtěch, 2004) nebo regiony (např. Balcar, Filipová, Gottvald, Šimek, Šmajstrlová, 2008; Gavenda, 2006; Havlena, 2004); (ii) analýza inzerce práce (kupř. Balcar, Janíčková, Filipová, 2012; Šťastnová, Kalousková, Úlovcová, Vojtěch, 2008 a 2006); (iii) rozhovory s pracovníky úřadu práce či pracovních agentur (Skácelová, Vojtěch, 2009; Burdová, Trhlíková, Vojtěch, 2007, resp. Šťastnová, Kalousková, Úlovcová, Vojtěch, 2008 and 2006). Heterogenita výstupů uvedených šetření je dále posilována jejich zaměřením na pracovníky s danou úrovní vzdělání, což dále zvyšuje množství dostupných informací.

Výše uvedené studie poskytují informace o důležitosti měkkých kompetencí celkem pro 39 různých kategorií pracovníků, které se liší v některé z následujících charakteristik: dosažený stupeň vzdělání, ekonomický sektor zaměstnání, region, rok realizace průzkumu, použitá metoda šetření. Na základě meta-analýzy těchto studií lze uvést, že zodpovědnost a komunikace patří mezi nejvýznamnější měkké kompetence alespoň v 50 % z uvedených 39 kategorií, celoživotní vzdělávání, flexibilita/adaptabilita, samostatnost, řešení problémů a spolupráce pak alespoň v 20 % těchto kategorií.

Kromě analýzy současného významu měkkých kompetencí některé práce usilují také o predikci poptávky po těchto kompetencích v budoucnu (Burdová, Paterová, 2009; Kalousková, 2007; Kalousková, 2006; Kalousková, Šťastnová, Úlovcová, Vojtěch, 2004). Jejich závěry ukazují, že celoživotní vzdělávání,

¹¹ Uváděné práce (tj. Burdová, Paterová, 2009; Kalousková, 2007; Kalousková, 2006; Kalousková, Šťastnová, Úlovcová, Vojtěch, 2004) aplikují identickou skupinu 9 měkkých kompetencí a 4 kompetencí tvrdých (ICT dovednosti, jazykové dovednosti, gramotnost a numerická gramotnost). Je možné předpokládat, že pokud by měkké a tvrdé kompetence měly stejný význam, bylo by jejich rozložení v souboru 13 kompetencí rovnoměrné. Pokud by byl tento předpoklad naplněn, v souboru devíti nejdůležitějších kompetencí by byly zastoupeny 2 tvrdé kompetence. Analýza výsledků použitých studií, které zahrnují detailní údaje o 12 kategoriích pracovníků (v závislosti na dosaženém stupni vzdělání, ekonomickém sektoru, regionu a roku analýzy), ukazuje, že v souboru sedmi nejdůležitějších kompetencí jsou průměrně zahrnuty pouze 1,4 tvrdé kompetence.

flexibilita/adaptabilita a vyhledávání a orientace v informacích patří mezi nejčastěji uváděné kompetence s očekávaným nárůstem poptávky. Nejvýrazněji však, dle výše uvedených autorů, poroste poptávka po znalosti cizích jazyků a ICT dovednostech. Srovnatelné údaje uvádí na úrovni celé EU také Balcar (2011).

Všechny výše uvedené výsledky empirických studií se zaměřují na význam měkkých kompetencí pro uplatnění pracovníka na trhu práce a jeho následnou produktivitu při výkonu zaměstnání. Zcela v nich však chybí informace o požadavcích na úroveň těchto měkkých kompetencí, která se může velmi lišit od vnímané důležitosti kompetence. Např. u kuchařů je komunikace jednou z významných měkkých kompetencí, zároveň je však její úroveň (v porovnání s jinými profesemi, kupř. právníkem) relativně nízká.

Národní soustava povolání¹² poskytuje informace o požadované úrovni 15 měkkých kompetencí (jejich seznam obsahuje tabulka 3.1) a mnoha tvrdých kompetencí pro výkon jednotlivých pracovních pozic. Tuto skutečnost mohou velmi dobře využít školy k analýze potřeb trhu práce a nastavení požadovaných výstupů vzdělávání. Kompetence jsou v Národní soustavě povolání hodnoceny na šestistupňové behaviorální škále, přičemž u každé hodnoty je uveden detailní popis znalostí a dovedností ovládaných jedincem s danou úrovní kompetence (viz NSP, 2011). Tato datová základna je autory považována za nejvhodnější a nejrelevantnější zdroj informací, neboť definuje požadovanou úroveň pro všechny uvedené měkké kompetence u všech povolání obsažených v Národní soustavě povolání, tj. nabízí detailní a systematickou datovou základnu pro analýzu měkkých kompetencí na úrovni českého trhu práce.

¹² Viz <http://www.nsp.cz>

Tabulka 3.1: Průměrná požadovaná úroveň měkkých kompetencí na českém trhu práce

Měkké kompetence	Průměrná úroveň (standardní odchylka)	Počet pozorování dle požadované úrovně		
		Úroveň 0-2	Úroveň 3	Úroveň 4-5
Samostatnost	3,47 (0,882)	174 11,60 %	642 42,80 %	684 45,60 %
Výkonnost	3,40 (0,647)	38 2,53 %	911 60,73 %	551 36,73 %
Flexibilita	3,24 (0,701)	126 8,40 %	982 65,47 %	392 26,13 %
Efektivní komunikace	3,24 (0,960)	378 25,20 %	569 37,93 %	553 36,87 %
Proaktivní přístup	3,23 (0,815)	229 15,27 %	814 54,27 %	457 30,47 %
Řešení problémů	3,20 (0,895)	309 20,60 %	691 46,07 %	500 33,33 %
Plánování a organizace práce	3,11 (0,911)	411 27,40 %	588 39,20 %	501 33,40 %
Spolupráce	3,09 (0,741)	318 21,20 %	764 50,93 %	418 27,87 %
Kreativita	3,05 (0,731)	208 13,87 %	1046 69,73 %	246 16,40 %
Odolnost vůči stresu	3,02 (0,684)	326 21,73 %	819 54,60 %	355 23,67 %
Celoživotní vzdělávání	2,67 (1,047)	692 46,13 %	524 34,93 %	142 9,47 %
Vyhledávání a orientace v informacích	2,58 (1,049)	709 47,27 %	486 32,40 %	305 20,33 %
Zákaznická orientace	1,93 (1,804)	738 49,20 %	402 26,80 %	360 24,00 %
Ovlivňování ostatních	1,84 (1,616)	872 58,13 %	350 23,33 %	278 18,53 %
Leadership	0,86 (1,543)	1177 78,47 %	125 8,33 %	198 13,20 %

Zdroj: Balcar (2013)

Balcar (2013) uvádí úrovně měkkých kompetencí požadované zaměstnavateli na úrovni celé ekonomiky, tj. bez členění dle ekonomického sektoru či povolání. Ve své studii analyzuje požadované měkké kompetence reprezentativního vzorku 1,500 zaměstnanců ve věkové kategorii 25-34 let a ukazuje, že mezi měkké kompetence s nejvyššími požadavky patří zejména samostatnost (průměrná hodnota 3,47), výkonnost (3,40), komunikace (3,24), flexibilita (3,24) a proaktivní přístup (3,23). Nejnížší úroveň je požadována v případě leadershipu (0,86), ovlivňování ostatních (1,84), zákaznické orientace (1,93), vyhledávání a orientace v informacích (2,58) a celoživotní učení (2,67). Nízké hodnoty těchto kompetencí však nejsou způsobeny nízkými nároky zaměstnavatelů na jejich úroveň, ale nízkým počtem osob, které je k výkonu svého povolání potřebují; např. nejnížší úroveň kompetence k ovlivňování ostatních postačuje více než 50 % zaměstnanců, a v případě leadershipu je to dokonce 75 % zaměstnanců.

Tato míra agregace je účelná pouze pro získání základní informace a pro rozhodování na národní úrovni. Pro potřeby škol je však užitečnější informace členěná dle sektorů či náročnosti vykonávaného zaměstnání (viz Balcar, 2013) nebo použití informací poskytovaných Národní soustavou povolání.

Druhým okruhem zájmu relevantní literatury je snaha zodpovědět otázku, proč by měly být měkké kompetence rozvíjeny. Zaměstnavatelé i odborníci na trh práce se shodují v tom, že měkké kompetence působí pozitivně na produktivitu zaměstnanců (např. Weinberger, 2011; Conti, Galeotti, Mueller, Pudney, 2009; Bacolod, Blum, 2008; Borghans, Weel, Weinberg, 2008 a 2006; Black, Spitz-Oener, 2007; Kuhn, Weinberger, 2005), díky čemuž se zvyšuje jejich zaměstnatelnost a zároveň výše jejich mzdy. Existenci vztahu mezi mzdou, jako způsobem aproximace produktivity práce, a profesními a měkkými kompetencemi v ČR analyzoval Balcar (2013). Jeho závěry ukazují, že zvýšení úrovně všech 15 měkkých kompetencí v průměru o jednu úroveň na škále definované Národní soustavou povolání vede ke statisticky významnému nárůstu mzdy jedince o 10,06 % (jedná se o tzv. hrubé výnosy). Autor poukazuje, že tento nárůst je obdobný výnosům profesních dovedností získaných během 2,5 let školní docházky.¹³ Výsledky tak potvrzují závěry mnoha studií o produktivitě nejen profesních, ale také měkkých kompetencí. V detailnější analýze byly do modelu zahrnuty také další proměnné (rodinné zázemí, inteligence jedince, jeho preference, vykonávané povolání, ekonomický sektor, charakteristiky zaměstnavatele apod.) Tento podrobnější model ukázal, že přibližně 25 % hrubých výnosů profesních kompetencí a 50 % hrubých výnosů měkkých kompetencí je dosaženo prostřednictvím získání lépe placené pracovní pozice. Tyto výnosy jsou doprovázeny také dalšími výhodami, jako je nižší pravděpodobnost propuštění a následné nezaměstnanosti, vyšší společenskou prestiž či příjemnějším pracovním prostředím. Práce potvrdila statisticky významný vliv profesních kompetencí (2,44 %) a měkkých kompetencí (3,64 %) na mzdovou úroveň i případně, že do modelu byly zahrnuty individuální charakteristiky pracovníků (vzdělání, dosavadní pracovní zkušenosti, kognitivní dovednosti, psychologické rysy, preference atp.) a charakteristiky pracovního místa (počet odpracovaných hodin, způsob odměňování atp.) Tento závěr ukazuje na existenci čistých výnosů z měkkých kompetencí, tj. potvrzuje předpoklad o rozdílné produktivitě a výši mezd zaměstnanců, kteří vykonávají identické či velmi podobné povolání a liší se pouze úrovní profesních či měkkých kompetencí.

Balcar (2013) v neposlední řadě usiloval také o přímou komparaci mzdových výnosů z profesních kompetencí a měkkých kompetencí. Provedená analýza ukazuje, že oba typy sledovaných kompetencí mají velmi podobný dopad na mzdovou úroveň (produktivitu práce) jedince. Na základě aplikace teorie lidského kapitálu (Becker, 1993) autor uvádí, že měkké kompetence by měly být akumulovány ve stejném rozsahu jako profesní kompetence. Reálná míra osvojování si měkkých kompetencí je však výrazně nižší, což lze zdůvodňují tím, že v české společnosti není výnosnost měkkých kompetencí přijímána ve stejném rozsahu jako výnosnost profesní kompetencí. Tyto závěry autor aplikuje na vzdělávací systém a doporučuje oba typy analyzovaných kompetencí rozvíjet současně v rámci vzdělávací soustavy.

¹³ Mzdová výnosnost profesních kompetencí získaných během 1 roku školní docházky je 4,23 %.

Literatura

- Bacolod, M., Blum, B. S. (2008). *Two Sides of the Same Coin: U.S. "Residual" Inequality and the Gender Gap*. Working paper. Dostupné na: <http://www.rotman.utoronto.ca/bblum/personal/2%20sides.pdf>
- Balcar, J. (2013). *Soft skills on Czech labour market*. NIMEO.
- Balcar, J. (2011). *Future skills needs in EU and skills transferability in 2020: sector meta-analysis*. Ekonomická revue, Vol. 14, No. 1, pp. 5-20.
- Balcar, J., Filipová, L., Gottvald, J., Šimek, M., Šmajstrlová, S. (2008). *Uplatnitelnost absolventů škol v podnicích a institucích Moravskoslezského kraje*. Ostrava, VŠB-TUO. ISBN 978-80-248-1759-0. Dostupné na: <http://resa.rza.cz/www/file.php?id=72>
- Balcar, J., Janíčková, L., Filipová, L. (2013). *What general competencies are required from the Czech labour force in job advertisements?* NIMEO.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago, The University of Chicago Press. ISBN 0-226-04120-4.
- Black, S. E., Spitz-Oener, A. (2007). *Explaining Women's Success: Technological Change and the Skill Content of Women's Work*. IZA Working paper 2803. Dostupné na: <http://ftp.iza.org/dp2803.pdf>
- Borghans, L., Weel, B. ter, Weinberg, B. A. (2006). *People People: Social Capital and the Labor-Market Outcomes of Underrepresented Groups*. Working paper 11985. Dostupné na: <http://www.nber.org/papers/w11985.pdf>
- Borghans, L., Weel, B. ter, Weinberg, B. A. (2008). *Interpersonal Styles and Labor Market Outcomes*, *Journal of Human Resources*. Vol. 43, No. 4, pp. 815-858.
- Burdová, J., Paterová, P. (2009). *Šetření potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů v zemědělské sféře*. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupné na: http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=F-9.0.40-XX_Potreby_zamestnavatele_u_pripravenost_absolventu_skol_-_setreni_v_zemedelske_sfere.pdf
- Burdová, J., Trhlíková, J., Vojtěch, J. (2007). *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol – 2006*. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupné na: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/nazory_UP_06.pdf
- Conti, G., Galeotti, A., Mueller, G., Pudney, S. (2009). *Popularity*. ISER Working Paper 2009-03. Dostupné na: <http://www.iser.essex.ac.uk/publications/working-papers/iser/2009-03.pdf>
- Gavenda, M. (2006). *Průzkum mezi podniky v Moravskoslezském kraji 2006*. on-line text. Dostupné na: <http://resa.rza.cz/www/file.php?id=30>
- Havlena, J. (2004) *Kompetenční model MS kraje: Anketa mezi velkými zaměstnavateli*. on-line text. Dostupné na: <http://rzasystem.rza.cz/file.php?fileID=32>
- Kalousková, P. (2007). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - šetření v kvartérním sektoru*. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupné na:

<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=Potreby%20zamestnavatelů%20Okvarter%2007.pdf>

Kalousková, P. (2006). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol - šetření v terciární sféře*. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupné na:

http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=Potreby_zamestnavatelu-tercialni_sfera-2006.pdf

Kalousková, P., Šťastnová, P., Úlovcová, H., Vojtěch, J. (2004). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004*. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupné na:

http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=Potreby_zamestnavatelu-2004.pdf

Karásek, Z. et al. (2004). *Profesní struktura ve strojírenském oboru v Moravskoslezském kraji*. on-line text. Dostupné na: <http://rzasystem.rza.cz/file.php?fileID=34>

Kuhn, P., Weinberger, C. (2005). *Leadership Skills and Wages*. Journal of Labor Economics, Vol. 23, No. 3, pp. 395-436.

NSP (2011). *Manuál pro tvorbu katalogu Národní soustavy povolání, určeno pro členy sektorových rad, expertních týmů a pracovních skupin*. ver. 2, platná od 07/2011. Dostupné na:

http://katalog.nsp.cz/Napoveda/Manual_pro_SR_NSP_II.pdf

Skácelová, P., Vojtěch, J. (2009). *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupné na:

http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nazory_pracovnikuUP2009.pdf

Šťastnová, P., Kalousková, P., Úlovcová, H., Vojtěch, J. (2008). *Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur (2007-08)*. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupné na:

[http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=F-9.0.23-Ka_Potreby_zamestnavatelu_z_pohledu_analyzy_inzertni_nabidky_zamestnani_a_nazoru_pracovniku_personalnich_agentur_\(2007-08\).pdf](http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=F-9.0.23-Ka_Potreby_zamestnavatelu_z_pohledu_analyzy_inzertni_nabidky_zamestnani_a_nazoru_pracovniku_personalnich_agentur_(2007-08).pdf)

Šťastnová, P., Kalousková, P., Úlovcová, H., Vojtěch, J. (2006). *Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur (2006)*. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání. Dostupné na:

http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/Download.aspx?soubor=Potreby_zamestnavatelu-analyza_inzerce-2006.pdf

Weinberger, C. (2011). *The Increasing Complementarity between Cognitive and Social Skills*. Working paper. Dostupné na: <http://www.econ.ucsb.edu/~weinberg/MathSocialWeinberger.pdf>

4. Hodnocení úrovně kompetencí absolventů vysokých škol zaměstnavateli a absolventy

4.1 Data a metodika

V rámci práce jsou využity dvě datové základny poskytující informace o měkkých kompetencích absolventů. Těmi jsou (i) výsledky dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnavateli, (ii) výsledky dotazníkového šetření provedeného mezi absolventy. V následující části budou představeny oba datové zdroje.

Názor zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti absolventů vysokých škol je klíčový pro zaměstnatelnost absolventů. Je možno předpokládat, že očekávání zaměstnavatelů ohledně schopností absolventů výrazně ovlivňuje jejich ochotou absolventy zaměstnat. Dotazníkové šetření, které bylo provedeno v lednu a únoru 2014, představuje významný informační zdroj týkající se výstupů vzdělávání českých vysokých škol. Respondenty šetření byly podnikatelské subjekty zaměstnávající alespoň 10 zaměstnanců, tedy celkem 56 893 možných zaměstnavatelů v České republice (databáze Albertina CZ, verze Silver Edition 10/2013). Z tohoto základního souboru byla zaslána pozvánka k on-line průzkumu 17,3 tisícům zaměstnavatelů. Vzhledem k tomu, že e-mailová pozvánka byla jediným informačním kanálem (nenásledoval žádný osobní telefonát, který by ověřoval, zda byl e-mail doručen top managementu a podpořil ochotu účastnit se dotazníkového šetření), zúčastnilo se pouze 2 321 organizací. Nicméně následující práce s daty vedla k redukci vzorku. Bylo nezbytné vyloučit neúplné odpovědi (vzorek byl snížen na 1 186 odpovědí) a upravit vzorek tak, aby byl statisticky reprezentativní (vzorek byl dále snížen na 770 odpovědí). Vzorek 770 zaměstnavatelů je reprezentativní na základě převládajícího sektoru ekonomické aktivity (NACE rev. 2) a geografické struktury (na úrovni NUTS 3). Počet zaměstnanců nebyl vnímán jako relevantní charakteristika pro tvorbu reprezentativního vzorku, neboť informace o počtu zaměstnanců není uváděna u 58 % ekonomických subjektů (databáze Albertina CZ, Český statistický úřad) a žádné oficiální statistiky neposkytují relevantní informace týkající se velikostní struktury zaměstnavatelů.¹⁴

Dotazníkové šetření, které bylo prováděno mezi absolventy veřejných a státních vysokých škol (absolventi, kteří ukončili školu nejdéle před šesti lety), poskytuje podpůrný informační zdroj, jehož cílem bylo zjistit, jak absolventi hodnotí své měkké kompetence v okamžiku nástupu do prvního zaměstnání. Spolupráci při dotazníkovém šetření přislíbilo 7 z 28 veřejných a státních vysokých škol¹⁵, tento nízký počet je zapříčiněn vysokou administrativní náročností či chybějícími kontakty na vlastní absolventy. Pro získání většího počtu respondentů bylo také využito sociálních sítí a komunikačních kanálů Fondu dalšího

¹⁴ Přesto je však struktura vzorku dle počtu zaměstnanců (69,0 % zaměstnavatelů s 10-49 zaměstnanci, 23,1 % zaměstnavatelů s 50-249 zaměstnanci a 7,9 % zaměstnavatelů s 250 a více zaměstnanci) podobná struktuře ekonomických subjektů s relevantními údaji ohledně počtu zaměstnanců (76,7 % zaměstnavatelů s 10-49 zaměstnanci, 19,5 % zaměstnavatelů s 50-249 zaměstnanci a 3,8 % zaměstnavatelů s 250 a více zaměstnanci).

¹⁵ Spolupráci s absolventy umožnily tyto vysoké školy: Univerzita Palackého v Olomouci, Vysoká škola ekonomická v Praze, Vysoké učení technické v Brně, Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Západočeská univerzita v Plzni, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Janáčkova akademie múzických umění v Brně. Autoři by rádi tímto poděkovali vedení zmíněných vysokých škol za spolupráci a podporu.

vzdělávání. Samotné on-line dotazníkové šetření probíhalo v období únor - duben 2014, zúčastnilo se jej 3 163 absolventů všech typů vysokých škol. Pro získání údajů, srovnatelných s údaji poskytovanými zaměstnavateli, byli ze vzorku vyloučeni absolventi soukromých škol (793 respondentů) a nezaměstnaní absolventi (275 respondentů). Finální vzorek tedy obsahuje 2 095 respondentů. Zastoupení jednotlivých veřejných vysokých škol bylo velmi nerovnoměrné – 2 014 respondentů ze 7 spolupracujících vysokých škol, 81 respondentů z 16 dalších vysokých škol. Proto byly zpracovávány pouze výsledky absolventů vysokých škol, které byly reprezentovány alespoň 100 respondenty. Zastoupenými vysokými školami jsou: Univerzita Palackého v Olomouci (N=637)¹⁶, Západočeská univerzita v Plzni (N=449)¹⁷, Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (N=374)¹⁸, Vysoké učení technické v Brně (N=231)¹⁹, Vysoká škola ekonomická v Praze (N=185)²⁰ a Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (N=112)²¹; což představuje 1 988 respondentů.

V tomto souboru je zahrnuto 39,74 % mužů a 60,26 % žen, přičemž dotazníkového šetření se účastnili převážně absolventi, kteří školu úspěšně ukončili v posledních letech (50,80 % respondentů opustilo vysokou školu v letech 2012-2013; 49,20 % v letech 2008-2011).

V rámci celého souboru je převážná část absolventů zaměstnána v oboru, který byl předmětem jejich studia (61,37 %) či v oboru příbuzném (25,25 %). Naopak zcela mimo zaměření svého studia je zaměstnáno 13,38 % absolventů. Při hodnocení jednotlivých studijních oborů byly v tomto ukazateli identifikovány výrazné odchylky. Zatímco absolventi zdravotnických a lékařských věd (KKOV 5) pracující ve svém oboru z 93,85 % (vzorek 130 osob), absolventi technických věd (KKOV 2-3) vykonávají práci v oboru v 66,88 % případů (vzorek 465 osob), absolventi společenských věd (KKOV 6-7) v 56,64 % případů (vzorek 627 osob, výjimku činí absolventi oboru právo, právní a veřejnosprávní činnost - 77,36 %, a oboru pedagogika,

¹⁶ Struktura vzorku respondentů Univerzity Palackého v Olomouci dle fakult: Pedagogická fakulta (29,51 %), Filozofická fakulta (25,27 %), Právnická fakulta (10,83 %), Přírodovědecká fakulta (9,11 %), Cyrilometodějská teologická fakulta (7,69 %), Lékařská fakulta (6,75 %), Fakulta tělesné kultury (6,28 %) a Fakulta zdravotnických věd (4,55 %).

¹⁷ Struktura vzorku respondentů Západočeské univerzity v Plzni dle fakult: Fakulta pedagogická (27,84 %), Fakulta ekonomická (18,04 %), Fakulta filozofická (15,59 %), Fakulta elektrotechnická (9,35 %), Fakulta zdravotnických studií (9,13 %), Fakulta strojní (8,02 %), Fakulta aplikovaných věd (7,80 %), Fakulta právnická (2,90 %), celoškolská pracoviště (1,11 %) a Fakulta umění a designu (0,22 %).

¹⁸ Struktura vzorku respondentů Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava dle fakult: Ekonomická fakulta (37,43 %), Hornicko-geologická fakulta (15,24 %), Fakulta metalurgie a materiálového inženýrství (13,90 %), Fakulta elektrotechniky a informatiky (10,70 %), Fakulta bezpečnostního inženýrství (8,56 %), Fakulta strojní (7,49 %), Fakulta stavební (6,42 %) a celoškolská pracoviště (6,42 %).

¹⁹ Struktura vzorku respondentů Vysokého učení technického v Brně dle fakult: Fakulta strojního inženýrství (35,50 %), Fakulta elektrotechniky a komunikačních technologií (31,17 %), Fakulta podnikatelská (12,55 %), Fakulta chemická (9,52 %), Fakulta architektury (5,19 %), Fakulta informačních technologií (3,03 %), celoškolská pracoviště (2,16 %) a Fakulta výtvarných umění (0,87 %).

²⁰ Struktura vzorku respondentů Vysoké školy ekonomické v Praze dle fakult: Fakulta mezinárodních vztahů (27,03 %), Fakulta podnikohospodářská (22,70 %), Fakulta financí a účetnictví (18,92 %), Fakulta informatiky a statistiky (14,05 %), Národohospodářská fakulta (14,05 %) a Fakulta managementu (3,24 %).

²¹ Struktura vzorku respondentů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně dle fakult: Fakulta managementu a ekonomiky (26,79 %), Fakulta aplikované informatiky (24,11 %), Fakulta technologická (23,21 %), Fakulta multimediálních komunikací (13,39 %), Fakulta humanitních studií (11,61 %) a Fakulta logistiky a krizového řízení (0,89 %).

učitelství a sociální péče - 70,92 %). Absolventi oborů týkajících se věd o kultuře a umění (KKOV 8) jsou zaměstnání v oboru pouze ve 47,72 % případů (vzorek 44 osob).

4.2 Měkké kompetence absolventů vysokých škol

Reprezentativní vzorek 770 ekonomických subjektů, které celkem zaměstnávají 93 488 osob, umožňuje objasnit poptávku po vysokoškolsky vzdělané pracovní síle. Z celého vzorku 85,45 % zaměstnavatelů zaměstnává vysokoškolsky vzdělané jedince, kteří reprezentují 22,88 % zaměstnanců těchto organizací. Zbýlých 14,55 % organizací, které nezaměstnávají pracovníky s vysokoškolským vzděláním, většinou spadají do kategorie malých firem (do 49 zaměstnanců) podnikajících v oblasti Ubytování, stravování a pohostinství (NACE I), Velkoobchod a maloobchod (NACE G), Stavebnictvím (NACE F), Doprava a skladování (NACE H), Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (NACE E) nebo Zemědělství, lesnictví a rybářství (NACE A)²².

V rámci provedeného dotazníkového šetření byli manažeři ekonomických subjektů zaměstnávajících absolventy vysokých škol požádáni o evaluaci významu 15 měkkých, jazykových a profesních kompetencí pro pracovní výkon vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Dle získaných odpovědí jsou pro manažery měkké dovednosti jako řešení problémů, efektivní komunikace, výkonnost, flexibilita a samostatnost důležitější či stejně důležité jako odborné znalosti a dovednosti zaměstnanců. Relevantní empirické studie (viz kapitola 3) tyto závěry podporují, neboť schopnosti řešit problémy a efektivně komunikovat jsou těmito studiemi hodnoceny jako nejdůležitější měkké kompetence. Jazykové znalosti jsou obecně vnímány jako méně významné; hlavním důvodem je pravděpodobně nižší četnost skutečného využití těchto kompetencí při výkonu práce na odpovídající pracovní pozici.

Dle vyjádření zaměstnavatelů je pro následujících 10 let předpokládán další nárůst významu odborných znalostí a dovedností, efektivní komunikace, objevování a orientace v informacích, uspokojování zákaznických potřeb a znalosti anglického jazyka (srov. se závěry v kapitole 3).

²² Více než 1/3 ekonomických subjektů v těchto sektorech nezaměstnává zaměstnance s vysokoškolským vzděláním.

Tabulka 4.1: Význam měkkých kompetencí na trhu práce

	Význam kompetencí		Změna významu kompetencí v následních 10 letech	
	Průměr	Směrodatná odchylka	Průměr	Směrodatná odchylka
Řešení problému	5,88	1,121	0,64	0,816
Efektivní komunikace	5,83	1,192	0,72	0,814
Výkonnost	5,82	1,032	0,61	0,840
Flexibilita	5,73	1,124	0,58	0,796
Samostatnost	5,69	1,147	0,64	0,837
Aktivní přístup	5,65	1,121	0,60	0,807
Spolupráce	5,64	1,132	0,62	0,768
Uspokojování zákaznických potřeb	5,64	1,392	0,70	0,841
Kreativita	5,55	1,228	0,55	0,828
Zvládání zátěže	5,55	1,163	0,56	0,871
Celoživotní učení	5,54	1,215	0,62	0,838
Objevování a orientace v informacích	5,52	1,159	0,72	0,793
Plánování a organizace práce	5,47	1,186	0,60	0,790
Ovlivňování ostatních	4,72	1,282	0,33	0,704
Vedení lidí	4,65	1,351	0,46	0,756
Jazyková způsobilost v angličtině	4,56	1,714	0,68	0,817
Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce	3,66	1,692	0,44	0,819
Odborné znalosti a dovednosti	5,69	1,261	0,74	0,853

Zdroj: Vlastní výpočty.

Pozn. 1: Význam kompetencí je vypočítán jako průměrná hodnota odpovědí na škále od 1 (není důležité) do 7 (extrémně důležité)

Změna významu kompetencí je vypočítána jako průměrná hodnota odpovědí na škále -2 významný pokles, -1 mírný pokles, 0 žádná změna, +1 mírný nárůst, +2 silný nárůst.

Pozn. 2: 658 respondentů

Získání relevantních údajů o poptávce po kompetencích absolventů je nezbytné pro správné nastavení priorit a požadavků na jejich rozvoj. Základním problémem je však určení, které kompetence jsou pro

potřeby trhu rozvinuty dostatečně, a které je třeba dále rozvíjet²³. Při hodnocení úrovně jednotlivých kompetencí může napomoci srovnání požadované úrovně jednotlivých měkkých kompetencí a vnímané úrovně absolventů vysokých škol. Pro vyhodnocení obou ukazatelů byla využita škála 1-7, přičemž hodnota 1 reprezentuje úplné nezvládnutí kompetence, hodnota 7 její dokonalé zvládnutí. Z výsledků dotazníkového šetření je zřejmé, že jako nejslabší měkké kompetence jsou ze strany zaměstnavatelů vnímány schopnosti vést lidi (absolventům schází 31,15 % vyžadované úrovně), řešení problémů (29,01 %), samostatnost (27,65 %), plánování a organizace práce (27,52 %) a ovlivňování ostatních (27,33 %). Naopak jako nejméně problémové kompetence vnímají zaměstnavatelé jazykovou způsobilost v angličtině (11,62 %), objevování a orientaci v informacích (16,46 %), celoživotní učení (17,82 %), flexibilitu (18,36 %) a kreativitu (19,13 %). Co se týče odborných znalostí a dovedností, absolventům vysokých škol chybí 25,81 % požadované úrovně.

Na základě výsledků dotazníkového šetření bylo zjištěno, že kompetenční deficit průměrného absolventa vysoké školy, chápán jako rozdíl mezi reálnými kompetencemi absolventa a požadovanými kompetencemi pro výkon jeho pracovní pozice, je pro 15 sledovaných měkkých kompetencí na úrovni 23,66 % a pro odborné znalosti a dovednosti dosahuje hodnoty 28,81 %. Tyto výsledky lze do jisté míry srovnat s metodicky podobnými průzkumy provedenými v zahraničí. Rumunští zaměstnavatelé uvádějí, že deficit mezi požadovanými a skutečnými kompetencemi dosahuje v průměru 28,11 % v případě měkkých kompetencí a 36,79 % v případě odborných znalostí a dovedností (Balcar, 2012). Je nutno uvést, že výsledky rumunského šetření jsou založeny na nereprezentativním vzorku respondentů (277 zaměstnavatelů), kteří byli dotazováni na 10 měkkých kompetencí a jejich úrovně u absolventů středních a vysokých škol. Oproti tomu kompetenční deficit v Bulharsku se v průměru pohyboval na úrovni 20,16 % pro měkké kompetence a 27,43 % pro odborné znalosti a dovednosti (Balcar, 2013b). Nicméně i tyto výsledky jsou pouze orientační, neboť také bulharský průzkum byl proveden na nereprezentativním vzorku, do kterého bylo zahrnuto 86 zaměstnavatelů v hlavním městě, a výzkum sledoval 13 kompetencí absolventů středních a vysokých škol.

²³ Ve třetí kapitole byl uveden empirický důkaz rozdílu mezi důležitostí a požadovanou úrovní měkkých kompetencí. Pearsonův korelační koeficient těchto dvou charakteristik se pro jednotlivé měkké kompetence pohyboval mezi hodnotami 0,3334 (řešení problémů) a 0,6203 (uspokojování zákaznických potřeb). Pro korelační analýzu byly využity odpovědi zaměstnavatelů (N=658).

Tabulka 4.2 : Kompetenční deficit absolventů vysokých škol

	Požadovaná úroveň kompetencí		Dosažená úroveň kompetencí absolventů		Kompetenční deficit (v %)
	Průměr	Směrodatná odchylka	Průměr	Směrodatná odchylka	
Řešení problému	5,86	0,971	4,16	1,356	29,01
Efektivní komunikace	5,88	1,005	4,36	1,278	25,85
Výkonnost	5,78	0,987	4,55	1,255	21,28
Flexibilita	5,61	1,001	4,58	1,286	18,36
Samostatnost	5,75	1,013	4,16	1,416	27,65
Aktivní přístup	5,90	0,985	4,71	1,350	20,17
Spolupráce	5,81	0,941	4,52	1,217	22,20
Uspokojování zákaznických potřeb	5,70	1,245	4,20	1,403	26,32
Kreativita	5,49	1,081	4,44	1,293	19,13
Zvládání zátěže	5,73	1,053	4,32	1,380	24,61
Celoživotní učení	5,50	1,214	4,52	1,380	17,82
Objevování a orientace v informacích	5,71	0,981	4,77	1,302	16,46
Plánování a organizace práce	5,56	1,096	4,03	1,410	27,52
Ovlivňování ostatních	4,94	1,253	3,59	1,365	27,33
Vedení lidí	5,04	1,253	3,47	1,473	31,15
Jazyková způsobilost v angličtině	4,82	1,493	4,26	1,478	11,62
Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce	4,06	1,652	3,27	1,499	19,46
Odborné znalosti a dovednosti	5,89	1,094	4,37	1,394	25,81

Zdroj: vlastní výpočty.

Pozn. 1: Úrovně kompetencí jsou vypočteny jako průměrné hodnoty odpovědí na škále od 1 (úplné nezvládnutí kompetence) do 7 (dokonalé zvládnutí kompetence).

Pozn. 2: 498 respondentů

Na základě výše uvedených údajů je zřejmé, že naplňování požadavků zaměstnavatelů je u jednotlivých měkkých kompetencí ze strany absolventů vysokých škol velmi nerovnoměrné, neboť kompetenční deficit se u 15 vybraných měkkých kompetencí pohybuje v rozmezí 16,46 % - 31,15 %. Je možno také předpokládat, že obdobně rozdílné výsledky by byly získány za jednotlivé vysoké školy a fakulty. Mezi příčiny odlišných kompetencí absolventů je možno uvést různou pozornost kladenou na rozvoj měkkých kompetencí ze strany jednotlivých vysokých škol a rozdílnou skladbou studentů, kteří jednotlivé vysoké školy navštěvují. Jak dokládá Becker (1993), schopnější jedinci obvykle akumulují větší množství lidského kapitálu, tedy i měkkých kompetencí. Vzhledem k rozsahu a náročnosti provedeného dotazníkového šetření již nebylo možné sledovat také hodnocené měkké dovednosti pro absolventy všech fakult veřejných a státních vysokých škol, nicméně rámcově byly tyto kompetence ohodnoceny pro jednotlivé vysoké školy. Dotazníky, distribuované zaměstnavatelům, mimo jiné obsahovaly evaluaci měkkých kompetencí absolventů jednotlivých vysokých škol. Tabulka 4.3 tak obsahuje informace o (i) počtu

zaměstnavatelů v reprezentativním vzorku, kteří zaměstnávají absolventy dané vysoké školy, (ii) hodnocení úrovně těchto absolventů. Pro hodnocení úrovně je opět využito sedmimístné škály, kde hodnota 1 reprezentuje úplné nezvládnutí kompetence a hodnota 7 její dokonalé zvládnutí.

Pro ověření, zda má studium na různých vysokých školách vliv na vnímanou úroveň měkkých kompetencí absolventů, bylo nejprve analyzováno, zda jsou rozdíly v hodnocení statisticky rozdílné. Bylo zjištěno, že u více než $\frac{3}{4}$ škol se hodnocení měkkých kompetencí absolventů statisticky nelišilo od průměrné hodnoty (hodnoty se pohybují v rozmezí 3,40-4,69 s průměrem 4,02). Přesto však absolventi některých škol (Univerzita Karlova v Praze, Masarykova univerzita v Brně, Univerzita Palackého v Olomouci, Vysoká škola chemicko-technologická v Praze a Vysoká škola ekonomická v Praze) dosahují nadprůměrně vysokého hodnocených měkkých kompetencí (na hladině statistické významnosti 0,05), naopak měkké kompetence absolventů Vysoké školy polytechnické Jihlava jsou hodnoceny jako podprůměrné. Objasnění příčin těchto rozdílů může být tématem dalších empirických výzkumů.

Tabulka 4.3 : Hodnocení úrovně měkkých kompetencí absolventů jednotlivých vysokých škol

	Průměrná úroveň měkkých kompetencí	Směrodatná odchylka	Počet respondentů
Univerzita Karlova v Praze	4,69 ***	1,346	160
Masarykova univerzita v Brně	4,49 ***	1,307	170
Veterinární a farmaceutická univerzita Brno	4,47 *	1,370	38
Univerzita Palackého v Olomouci	4,43 ***	1,435	129
Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	4,42 **	1,499	65
Vysoká škola ekonomická v Praze	4,39 ***	1,450	146
Vysoké učení technické v Brně	4,26 *	1,388	129
České vysoké učení technické v Praze	4,19	1,289	163
Mendelova univerzita v Brně	4,16	1,209	81
Česká zemědělská univerzita v Praze	4,14	1,435	102
Akademie múzických umění v Praze	4,08	1,605	25
Slezská univerzita v Opavě	4,03	1,327	68
Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava	4,02	1,446	123
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	3,99	1,387	92
Západočeská univerzita v Plzni	3,92	1,478	111
Univerzita Pardubice	3,90	1,438	77
Ostravská univerzita v Ostravě	3,89	1,392	102
Technická univerzita v Liberci	3,89	1,403	94
Univerzita Hradec Králové	3,87	1,388	75
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	3,87	1,540	94
Akademie výtvarných umění v Praze	3,85	1,586	27
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem	3,83	1,464	87
Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích	3,77	1,750	35
Vysoká škola uměleckoprůmyslová v Praze	3,75	1,191	32
Univerzita obrany	3,70	1,540	27
Janáčkova akademie múzických umění v Brně	3,67	1,494	27
Policejní akademie České republiky	3,59	1,476	29
Vysoká škola polytechnická Jihlava	3,40 **	1,519	35

Zdroj: vlastní výpočty

Pozn. 1: Průměrná úroveň měkkých kompetencí byla hodnocena na škále 1 (úplné nezvládnutí) až 7 (dokonalé zvládnutí).

Pozn. 2: * Úroveň měkkých kompetencí absolventů dané školy se liší od průměrného hodnocení škol (4,02) na hladině významnosti 0,1.

** Úroveň měkkých kompetencí absolventů dané školy se liší od průměrného hodnocení škol (4,02) na hladině významnosti 0,05.

*** Úroveň měkkých kompetencí absolventů dané školy se liší od průměrného hodnocení škol (4,02) na hladině významnosti 0,01.

Význam měkkých kompetencí pro zaměstnavatele, jejich značný deficit (pro jednotlivé kompetence se pohybuje v intervalu 16,46 % - 31,15 %) a zároveň statisticky významný rozdíl jejich úrovně mezi školami vede k úvahám o zavedení a využívání národního systému hodnocení a certifikace měkkých kompetencí. Tuto ideu podporuje 60,84 % oslovených zaměstnavatelů (15,46 % zaměstnavatelů je rozhodně pro, 45,38 % je spíše pro zavedení). Zároveň se také ukazuje, že relativně významný podíl zaměstnavatelů je buď schopen měkké kompetence ohodnotit, nebo se jimi naopak vůbec nezabývá.

Vnímání úrovně měkkých kompetencí absolventů vysokých škol ze strany zaměstnavatelů je klíčové pro jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Důležité informace však mohou poskytnout i samotní absolventi, kteří jsou již zaměstnaní a mají osobní zkušenosti s trhem práce a jeho požadavky. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 1 988 absolventů z 6 veřejných vysokých škol (Univerzita Palackého v Olomouci, Západočeská univerzita v Plzni, Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Vysoké učení technické v Brně, Vysoká škola ekonomická v Praze a Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně). Podstatným rysem této skupiny respondentů je, že jimi tvořený vzorek není na úrovni České republiky reprezentativní, a proto budou závěry konstruovány pro jednotlivé vysoké školy.

Absolventi výše uvedených veřejných vysokých škol hodnotili, stejně jako zaměstnavatelé, úroveň 15 zkoumaných měkkých kompetencí, přičemž se jednalo o jejich zpětné hodnocení k okamžiku ukončení vysokoškolského studia. Získané výsledky a následná komparace s údaji uvedenými zaměstnavateli odhalily několik zajímavých poznatků.

- Absolventi vysokých škol hodnotili své měkké kompetence k okamžiku ukončení vysoké školy vyššími hodnotami v porovnání s údaji uvedenými zaměstnavateli. Zatímco průměrná hodnota získaná při vyhodnocení dotazníkového šetření provedeného u zaměstnavatelů byla ve výši 4,24, samotní absolventi se hodnotili průměrně na úrovni 4,57-5,01. Příznivější hodnocení vlastních měkkých kompetencí se projevuje také při pohledu na vnímanou výši kompetenčního deficitu (tabulka 4.4). Možným zdůvodněním pro vyšší průměrné hodnoty uváděné absolventy v porovnání se zaměstnavateli může být skutečnost, že absolventi mají zkreslený pohled na úroveň svých kompetencí, neboť nemají představu o celém spektru projevů jednotlivých kompetencí. Pokud tedy absolventi nemají reálnou představu o projevech úplně zvládnuté kompetence, nadhodnocují své vlastní schopnosti. Další relevantní zdůvodnění může spočívat ve skutečnosti, že zvládnutí pracovní pozice je v prvních letech zaměstnání jednodušší (a vyžaduje tak menší zásobu měkkých kompetencí), zatímco v pozdějších fázích kariéry musí pracovníci zvládat náročné úkoly.
- Hodnocení úrovně měkkých kompetencí absolventů jednotlivých vysokých škol je naprosto odlišné, pokud jsou školy hodnoceny absolventy a zaměstnavateli (tabulka 4.3). To potvrzuje také statisticky

nevýznamný Pearsonův korelační koeficient mezi hodnocením absolventů a zaměstnavatelů. Je pravděpodobné, že výše uvedený rozpor v hodnocení spočívá zejména v neznalosti zastoupení jednotlivých úrovní měkkých kompetencí v pracující populaci, a tedy neschopnost absolventů provést relevantní srovnání svých měkkých kompetencí s absolventy jiných škol.

- Relativní úrovně hodnocených měkkých kompetencí, získané od zaměstnavatelů i absolventů, jsou podobné. Je evidentní, že obě sledované skupiny se shodují v tom, které měkké kompetence jsou rozvinuty více a které naopak méně (viz tabulka 4.2). Korelační analýza, která testovala závislost mezi úrovněmi měkkých kompetencí uváděných zaměstnavateli a absolventy, potvrdila jejich vysokou závislost (Pearsonův korelační koeficient nabýval hodnot 0,7828 - 0,9259). Tento výsledek také naznačuje, že všechny vysoké školy rozvíjejí či zanedbávají podobné měkké kompetence.

Tabulka 4.4: Kompetenční deficit pohledem zaměstnavatelů a absolventů 6 vysokých škol

	Zaměstn avatelé (viz tab. 4.2)	Absolventi škol (u názvu školy uvedena její pozice ve srovnání úrovní měkkých kompetencí absolventů; viz tab. 4.3)					
		UP (4)	VŠE (6)	VUT (7)	VŠB- TUO (13)	ZČU (15)	UTB (20)
Průměr deficitu měkkých kompetencí	23,66	9,79	15,33	16,13	10,47	10,36	14,6
Vedení lidí	31,15	15,92	36,39	28,16	13,47	18,69	27,18
Řešení problému	29,01	16,42	17,88	19,82	13,78	15,43	20,09
Samostatnost	27,65	11,33	14,68	14,38	11,44	9,98	11,93
Plánování a organizace práce	27,52	13,40	19,81	20,68	9,61	13,49	19,79
Ovlivňování ostatních	27,33	14,82	30,22	24,49	14,39	16,71	20,11
Uspokojování zákaznických potřeb	26,32	12,18	22,19	25,29	16,57	17,02	23,43
Efektivní komunikace	25,85	18,02	29,67	22,45	16,42	17,94	22,29
Zvládání zátěže	24,61	13,04	14,08	11,06	7,69	13,17	15,58
Spolupráce	22,20	8,17	18,16	14,61	7,04	7,58	13,00
Výkonnost	21,28	8,05	10,16	12,14	7,94	8,23	12,95
Aktivní přístup	20,17	4,29	6,77	8,59	3,77	5,74	7,98
Kreativita	19,13	8,85	12,34	8,71	6,50	6,58	1,60
Flexibilita	18,36	5,93	9,63	5,23	1,47	3,43	5,92
Celoživotní učení	17,82	4,08	3,16	3,33	3,08	2,52	1,52
Objevování a orientace v informacích	16,46	2,75	7,43	7,76	3,22	2,10	2,77
Jazyková způsobilost v angličtině	11,62	1,97	16,85	21,10	14,16	6,78	16,00
Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce	19,46	0,92	-15,15	22,93	17,01	4,69	14,29
Odborné znalosti a dovednosti	25,81	16,15	21,64	19,64	20,86	16,48	26,37
N	498	637	185	231	374	449	112

Pozn. 1: UP - Univerzita Palackého v Olomouci, VŠE - Vysoká škola ekonomická v Praze, VUT - Vysoké učení technické v Brně, VŠB-TUO - Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, ZČU - Západočeská univerzita v Plzni, UTB - Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Pozn. 2: Záporná hodnota kompetenčního deficitu (viz jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce u VŠE) znamená, že absolventi hodnotí svou úroveň dané kompetence jako převyšující skutečné potřeby pro kvalitní výkon jejich zaměstnání.

Dotazníky, které byly distribuovány zaměstnavatelům i absolventům, se také snažily objasnit otázku, které měkké kompetence chybí absolventům nejvíce. Z odpovědí zaměstnavatelů není možno, z důvodu omezeného počtu respondentů, identifikovat konkrétní kompetenční deficity pro jednotlivé školy či fakulty. Tyto údaje bylo však možné získat z odpovědí absolventů (viz tabulka 4.4). Jak je zřejmé z předchozího textu, absolventi hodnotí úroveň svých schopností pozitivněji než zaměstnavatelé, proto se jeví jako vhodnější využít analýzu relativních deficitů sledovaných kompetencí, než jejich absolutní úroveň. Přesto je možné určit kompetence, jejichž rozvoj v rámci vysokoškolského studia by výrazně usnadnil přechod absolventů na trh práce.

Při hodnocení předkládaných výsledků je nezbytné mít na paměti, že celý průzkum se zabýval pouze situací zaměstnaných absolventů. Pokud by do průzkumu byly zahrnuty také nezaměstnaní absolventi, kompetenční deficity, které jsou momentálně na úrovni 23,66 % pro měkké kompetence a 25,81 pro odborné znalosti a dovednosti, by se dále prohloubily.

4.3 Doporučení

Na základě výše prezentovaných výsledků dotazníkového šetření prováděného mezi zaměstnavateli a zaměstnanými absolventy vysokých škol je možno získané poznatky shrnout následovně:

- Řešení problémů, efektivní komunikace, výkonnost a flexibilita jsou pro zaměstnavatele významnější než odborné znalosti a dovednosti. Předpokládá se, že v následujících 10 letech bude nadále narůstat význam odborných kompetencí, efektivní komunikace, objevování a orientace v informacích, uspokojování zákaznických potřeb a znalost anglického jazyka.
- Rozdíl mezi skutečnou úrovní kompetencí absolventa vysoké školy a požadavky na výkon jím zastávaného pracovního místa se pro 15 měkkých kompetencí pohybuje v intervalu 16,46 % - 31,15 %, v případě odborných znalostí a dovedností se pohybuje na úrovni 25,81 %. Z pohledu zaměstnavatelů lze největší kompetenční deficity identifikovat v případě vedení lidí, řešení problémů, samostatnosti, plánování a organizace práce a ovlivňování ostatních.
- Rozvoj měkkých kompetencí na většině vysokých škol probíhá na podobné úrovni a je zaměřen na stejné kompetence.
- Více než 60,84 % všech dotazovaných zaměstnavatelů by uvítalo zavedení systému hodnocení a certifikace úrovně měkkých kompetencí.

Předložené shrnutí již naznačuje možná doporučení, a to zejména na úrovni jednotlivých vysokých škol a fakult. Vybraná doporučení by zároveň měla být podporována realizací dalších opatření v systému počátečního vzdělávání:

- Vysoké školy by se měly ve větší míře orientovat na systematický rozvoj měkkých kompetencí, přičemž by zároveň neměl být omezován rozvoj odborných znalostí a dovedností. Tohoto cíle je možno dosáhnout především adekvátními změnami vedení výuky a zvyšováním didaktických dovedností vysokoškolských pedagogů.

- Rozvoj měkkých kompetencí v rámci vysokých škol by neměl být oddělen od zbytku vzdělávacího systému, ale měl by navazovat na kompetence získávané na úrovni základních a středních škol. Výsledky empirických studií ukazují, že struktura měkkých kompetencí, které jsou vyžadovány od absolventů vysokých škol, jsou velmi podobné s kompetencemi vyžadovanými od běžné populace. V této oblasti již došlo k dílčímu zlepšení situace, neboť povinnost rozvíjet měkké kompetence je zahrnuta do rámcových vzdělávacích programů. Také byly vytvořeny a testovány didaktické materiály, které mají podporovat rozvoj měkkých kompetencí během standardní výuky (více informací kupř. Štefflová, 2012). Přesto však systematický rozvoj měkkých kompetencí na národní úrovni neprobíhá.
- Vysoké školy by se obecně měly zaměřovat zejména na rozvíjení těch měkkých kompetencí, které vykazují největší kompetenční deficit či kompetencí, u nichž se předpokládá velký nárůst jejich budoucího významu. Tabulka 4.5 poskytuje přehled sledovaných kompetencí z pohledu výše uvedených charakteristik. Ukazuje, že vysoké školy by se měly zaměřovat zejména na rozvoj kompetencí k řešení problému a samostatnosti, protože tyto jsou dle vyjádření zaměstnavatelů velmi důležité, očekává se další nárůst jejich významu a zároveň vykazují vysoký kompetenční deficit. Také lze doporučit rozvoj kompetencí k plánování a organizování, ovlivňování ostatních, efektivní komunikaci, uspokojování zákaznických potřeb a v relevantních případech také vedení lidí.

Tabulka 4.5: Identifikace rozvojových potřeb absolventů vysokých škol

	Význam kompetencí	Změna významu komp. v následujících 10 letech	Kompetenční deficit
Řešení problému	5,88	0,64	29,01
Efektivní komunikace	5,83	0,72	25,85
Výkonnost	5,82	0,61	21,28
Flexibilita	5,73	0,58	18,36
Samostatnost	5,69	0,64	27,65
Aktivní přístup	5,65	0,6	20,17
Spolupráce	5,64	0,62	22,20
Uspokojování zákaznických potřeb	5,64	0,70	26,32
Kreativita	5,55	0,55	19,13
Zvládání zátěže	5,55	0,56	24,61
Celoživotní učení	5,54	0,62	17,82
Objevování a orientace v informacích	5,52	0,72	16,46
Plánování a organizace práce	5,47	0,60	27,52
Ovlivňování ostatních	4,72	0,33	27,33
Vedení lidí	4,65	0,46	31,15
Jazyková způsobilost v angličtině	4,56	0,68	11,62
Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce	3,66	0,44	19,46
Odborné znalosti a dovednosti	5,69	0,74	25,81

Zdroj: vlastní výpočty.

Pro další výzkumné a analytické činnosti lze doporučit především následující aktivity:

- Hlubší analýzu kompetencí a kompetenčních deficitů na úrovni jednotlivých fakult či oborů. Získané údaje mohou umožnit efektivní zaměření rozvoje měkkých kompetencí studentů. Proto je doporučena realizace opakovaných šetření na (i) úrovni zaměstnavatelů, které by probíhalo v pravidelných intervalech (kupř. 5 let)²⁴ a umožnilo získat detailní a aktuální přehled o vnímání

²⁴ Návrh dotazníku je přílohou č. 1.

úrovně absolventů a očekávaných požadavcích na jejich kompetence; (ii) úrovni absolventů, které by bylo prováděno každoročně a poskytovalo aktuální zpětnou vazbu (toto šetření je doporučeno provádět zejména mezi absolventy, kteří úspěšně ukončili své studium na vysoké škole v předchozím roce)²⁵.

- Vypracování detailní analýzy, která by vyhodnotila aktuálně používané metody rozvoje měkkých kompetencí v rámci vysokoškolského vzdělání, evaluovala jejich reálný dopad a navrhla jejich modifikace nebo zavedení nových výukových metod, které by vedly k potřebnému rozvoji měkkých kompetencí studentů.

4.4 Dílčí závěr

Význam měkkých kompetencí pro úspěšné začlenění jedince na trh práce a jeho kariérní růst je v současné době nepochybnitelný. Lepší vybavenost měkkými kompetencemi vede ke snazšímu nalezení zaměstnání a vyšší produktivitě zaměstnanců. Dle Hany Krbcové, která pracovala na pozici personální ředitelky společnosti ČEZ, měkké kompetence „umožňují zaměstnancům opravdu využít jejich znalosti. Nejlépe rozdíl poznáte, když porovnáváte mezi stejně vzdělanými lidmi s rozdílně vyvinutými kompetencemi. Ten, který si je dostatečně osvojil, dokáže rychleji, aktivněji využít všechno co zná. Jeho výkonnost bývá o 20-40 % vyšší.“ (Štefflová, 2012). Její tvrzení je v souladu s výsledky empirických výzkumů, dle kterých mají měkké kompetence na českém trhu práce stejný význam jako odbornost.

Z těchto důvodů se předkládaný text zaměřil na evaluaci úrovně měkkých kompetencí absolventů českých veřejných a státních vysokých škol. Z pohledu zaměstnavatelů disponují vysokoškolští absolventi nedostatečnou úrovní měkkých kompetencí, v závislosti na typu měkké kompetence se jedná o 16,46 - 31,15 % nižší úroveň, než jaká je vyžadovaná pro dané pracovní místo. Tyto výsledky byly navíc získány při hodnocení zaměstnaných, tedy úspěšnějších absolventů. Největší nedostatky dle zaměstnavatelů leží v oblastech vedení lidí, řešení problémů, samostatnost, plánování a organizace práce a ovlivňování ostatních. Detailní analýzou bylo zjištěno, že jednotlivé vysoké školy rozvíjejí měkké kompetence velmi podobně. Absolventi tak disponují téměř identickou strukturou a úrovní svých měkkých kompetencí.

Na základě zjištěných údajů je zřejmé, že vysoké školy by se měly začít zabývat systematickým rozvojem měkkých kompetencí svých studentů (nejlépe v návaznosti na aktivity nižších stupňů vzdělávání). V rámci procesu systematického rozvoje měkkých kompetencí by mělo docházet k následujícím činnostem: (i) identifikaci kompetencí a stanovení úrovně, které musí absolvent ovládat, (ii) ohodnocení současné úrovně měkkých kompetencí studentů a zároveň identifikaci kompetencí, které je třeba rozvíjet, (iii) nalezení nejvhodnějších nástrojů a didaktických postupů pro rozvoj měkkých kompetencí a osvojení si práce s nimi, (iv) realizaci a zároveň také monitorování procesu rozvoje kompetencí.

Je možno předpokládat, že specifikace kompetencí a jejich úrovně, které by si měli studenti v průběhu svého vysokoškolského studia osvojit, identifikace jejich rozvojových potřeb a průběžné monitorování a

²⁵ Návrh dotazníku je přílohou č. 2.

hodnocení rozvoje měkkých kompetencí je pro školy relativně jednoduché. Za tímto účelem je možno využít systému zpětné vazby ze strany zaměstnavatelů a absolventů, přičemž konkrétní podoba je autory podrobněji nastíněna v kapitole Doporučení. Získané informace je také možno doplnit a kombinovat s dalšími informačními kanály, kupř. Národní soustavou povolání, která může významně napomoci při specifikaci kompetenčních profilů absolventů různých oborů. Pravděpodobně nejobtížnější fází procesu rozvoje měkkých kompetencí absolventů je identifikace a aplikace výukových metod, které budou zároveň podporovat rozvoj měkkých a odborných kompetencí. S tímto prvkem souvisí také potřeba osvojit si nezbytné znalosti a dovednosti ze strany vysokoškolských pedagogů, kteří následně mohou zajistit, že nově aplikované vyučovací metody dosáhnou stanovených cílů.

Literatura

- Balcar, J. (2013b). *Soft Competencies in Bulgaria*. Economic Alternatives, No. 2, pp. 88-99.
- Balcar, J. (2012). *The „Soft Five“ in Romania*. The Romanian Economic Journal, Vol. 15, No. 43, pp. 21-41.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press. ISBN 0-226-04120-4.
- Štefflová, J. (2012). *Vštěpuje škola žákům kompetence potřebné pro život?* Učitel'ské noviny, Vol. 115, No. 29, pp. 10-11.

5. Doporučení „IPN Kvalita“ pro rozvoj měkkých a obecných kompetencí v průběhu vysokoškolského studia

V návaznosti na výsledky domácích i zahraničních průzkumů a studií, včetně výsledků šetření reprezentativního vzorku zaměstnavatelů provedeného v tomto projektu, doporučujeme následující opatření k systémovému zajištění rozvoje měkkých kompetencí v průběhu vysokoškolského studia v České republice:

1. **Postupné šíření, až k plošnému zavedení, ověřených nástrojů k diagnostice a rozvoji měkkých kompetencí** definovaných Národní soustavou povolání na vysokých školách. Zaměřit se na ty měkké kompetence, které nejvíce požadují a očekávají zaměstnavatelé od absolventů vysokoškolského studia, tj. zejména kompetence k samostatnosti, k efektivní komunikaci, ke spolupráci, k řešení problémů, k uspokojování zákaznických potřeb, k vedení lidí a k ovlivňování. Rozvoj měkkých kompetencí realizovat s využitím metodicky jednotného přístupu a nástrojů v rámci celého systému počátečního vzdělávání. K tomu je nutné proškolit pedagogy v metodách a technikách zkušenostního učení zaměřeného na rozvoj dovedností. Tento didaktický přístup je základem nejen pro rozvoj měkkých kompetencí, ale také pro lepší osvojení teoretického základu předmětů s využitím experimentování a praktického osvojení. Rozvoj měkkých kompetencí, při využití tohoto didaktického přístupu, pak může být realizován jak v rámci běžných předmětů studia (například formou týmové práce, projektů, prezentací, řešení problémů apod.), v rámci specifických tréninků těchto kompetencí, které se stanou součástí studijního plánu, ale také v průběhu pracovních stáží, dobrovolnické praxe či jiných forem mimoškolní činnosti studentů.
2. Systémový rozvoj měkkých kompetencí na VŠ umožní také **zavedení "Certifikátu měkkých kompetencí"**, který by vydávaly školy svým absolventům jako standardní dokument akceptovaný zaměstnavateli. Tento certifikát, bude-li založen na transparentním procesu rozvoje a hodnocení měkkých kompetencí, by usnadnil absolventům vstup na trh práce a zaměstnavatelům výběr kvalitních zaměstnanců.

I když zde navrhujeme postupné plošné zavedení do systému vysokoškolského studia, obě výše uvedená opatření mohou být poměrně rychle využita těmi vysokými školami, které chtějí získat či posílit svou konkurenční výhodu a stát se lídry ve vzdělávání kompetentních vysokoškoláků.

Na měkké kompetence obecně využitelné v jakémkoliv zaměstnání navazuje návrh dalšího opatření, které má podpořit systémový rozvoj podnikavosti a podnikání.

3. **Postupné šíření, až k plošnému zavedení, ověřených nástrojů k diagnostice a rozvoji kompetence k podnikavosti.** Rozvoj této měkké kompetence je důležitý pro aktivní přístup vysokoškoláků k budoucímu pracovnímu uplatnění. Účelem opatření je zvýšit podíl studentů VŠ, kteří již během studia, bezprostředně po jeho ukončení nebo po několika letech praxe v zaměstnání jdou do rizika vlastního podnikání („entrepreneurship“). K vlastnímu podnikání je pak nezbytné rozvoj této měkké kompetence k podnikavosti (soft skill) **doplnit rozvojem odborných podnikatelských kompetencí** (hard skills), jako je například podnikatelské plánování, cash-flow management, marketing apod. Tato měkká kompetence je však dobře využitelná i pro ty

absolventy, kteří vlastní podnikání nezahájí, ale využijí svou podnikavost u jiného zaměstnavatele („intrapreneurship“).

V oblasti obecných kompetencí navrhujeme zejména opatření ke zlepšení výuky a využívání cizích jazyků, s povinnou angličtinou a dalšími jazyky (s doporučenou němčinou). Podmínkou lepšího využití angličtiny na vysokých školách je nastavení požadované výstupní úrovně dle mezinárodních standardů pro jednotlivé úrovně ZŠ a SŠ tak, aby na VŠ přicházeli studenti již na úrovni B2, která umožní realizaci následujících navrhovaných opatření.

4. Zavedení povinnosti výuky minimálně jednoho odborného předmětu na VŠ v angličtině.
5. Zapojení zahraničních odborníků do výuky na VŠ.
6. Zvýšení podílu studentů VŠ, kteří vystudují alespoň jeden semestr v zahraničí.

K posílení „internacionalizace“ našich vysokých škol potřebujeme zvýšit počet talentovaných zahraničních studentů, ale také přednášejících a výzkumných odborníků, k čemuž by měla pomoci následující navrhovaná opatření.

7. Aktualizovat a implementovat strategické plány rozvoje fakult a vysokých škol, jejichž cílem bude dosažení evropské konkurenceschopnosti ve výzkumné i pedagogické oblasti („challenge culture“).
8. Zavést angličtinu jako druhý „úřední jazyk“ na VŠ.
9. Lépe propagovat české VŠ v zahraničí.

Pro **měření a hodnocení zaměstnatelnosti absolventů** vysokých škol doporučujeme dvě opatření.

10. Z kvantitativního pohledu doporučujeme využívat některý z existujících ukazatelů míry nezaměstnanosti absolventů VŠ nebo kombinaci několika z nich, se zaměřením na postižení stavu a vývoje v delším časovém období.
11. Z kvalitativního pohledu doporučujeme zavést systém pravidelného monitoringu a hodnocení úrovně měkkých a obecných kompetencí ze strany zaměstnavatelů a absolventů vysokých škol.

Navržený přístup je zcela v souladu se Závěry Rady EU (2012/C 169/04) ze dne 11. 5. 2012 o zaměstnatelnosti absolventů vzdělávání a odborné přípravy. **V oblasti systémového rozvoje měkkých kompetencí se ČR může stát příkladem dobré praxe pro Evropu**, pokud bude realizovat tato doporučení, která jsou v souladu také s Národní strategií inteligentní specializace ČR (dokument ve stavu projednávání).

Příloha č. 1

Dotazník pro zaměstnavatele _ varianta 1 (identifikace potřeb)

QA: Uved'te IČ vaší firmy

QB: Uved'te počet zaměstnanců ve vaší organizaci

.....

QC: Uved'te počet vysokoškoláků, které zaměstnáváte.

.....

QD: Uved'te počet vysokoškoláků, kteří pracují ve vaší organizaci a kteří ukončili své studium na veřejné nebo státní vysoké škole (nikoli soukromé) před 1-6 lety

.....

Q1: Jakou důležitost přikládáte jednotlivým kompetencím pro pracovní výkon vašich vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců?

7 – EXTRÉMNĚ DŮLEŽITÉ, 1 – NENÍ DŮLEŽITÉ

EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE Schopnost aktivně komunikovat, včetně schopnosti dobře prezentovat a také schopnosti dobře naslouchat a argumentovat.	1	2	3	4	5	6	7
KOOPERACE (SPOLUPRÁCE) Připravenost a schopnost podílet se aktivně a zodpovědně na skupinové práci. Je opakem nezdravé soutěživosti, stejně tak jako opakem preference pracovat sám.	1	2	3	4	5	6	7
KREATIVITA Schopnost aktivně vyhledávat příležitosti a iniciovat změny a nové nápady s cílem získat vyšší výkon, ekonomický růst, vyšší efektivitu, kvalitu nebo jinak definovaný úspěch a výsledek. Kreativní myšlení a práce zahrnují intuici, vnitřní motivaci, tvořivost při produkci nápadů, zvládnutí rizik a připravenost ke změnám.	1	2	3	4	5	6	7
FLEXIBILITA Operativnost a pružnost v myšlení, chování a přístupech k úkolům a situacím, které jsou před jednotlivcem denně stavěny. Je to schopnost změnit či přizpůsobit své pracovní návyky, chování a efektivně pracovat v nových nebo měnících se situacích.	1	2	3	4	5	6	7
USPOKOJOVÁNÍ ZÁKAZNICKÝCH POTŘEB Zájem a úsilí zaměřené na zjišťování a uspokojování klientských potřeb.	1	2	3	4	5	6	7
VÝKONNOST Zájem pracovat dobře nebo podle standardu vynikajícího výkonu.	1	2	3	4	5	6	7
SAMOSTATNOST Schopnost pracovat soustředěně, vědomě a vytrvale na svém úkolu. Samostatný člověk se snaží, co nejvíce zastat bez přispění ostatních. Zná své silné stránky i své slabiny, nemusí být příliš kontrolován.	1	2	3	4	5	6	7
ŘEŠENÍ PROBLÉMU Schopnost dokázat problém včas rozpoznat i správně pojmenovat, posoudit ho, podívat se na problém z různých úhlů, zvolit správnou cestu, svůj záměr realizovat a dotáhnout jej do konce, následně zhodnotit výsledek.	1	2	3	4	5	6	7

PLÁNOVÁNÍ A ORGANIZOVÁNÍ PRÁCE Dovednost systematicky a objektivně plánovat a organizovat práci svou i ostatních, a to s přihlédnutím k cíli, prioritám, prostředkům, zdrojům a k času.	1	2	3	4	5	6	7
CELOŽIVOTNÍ UČENÍ Schopnost a ochotu přijímat nové informace, účastnit se krátkodobých a dlouhodobých vzdělávacích programů.	1	2	3	4	5	6	7
AKTIVNÍ PŘÍSTUP Vůle dělat nad rámec pracovních povinností, požadavků a očekávání. Projevem tohoto postoje jsou návrhy zlepšení práce, zvýšení pracovních výkonů a výsledků, nalezení nebo vytvoření nových příležitostí, vyřešení problémů.	1	2	3	4	5	6	7
ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE Připravenost a schopnost zvládat stresové zátěže, překážky, neúspěchy a frustrace.	1	2	3	4	5	6	7
OBJEVOVÁNÍ A ORIENTACE V INFORMACÍCH Schopnost vyhledat, najít, rozpoznat, vybrat validní nebo důležité informace potřebné v dané situaci. Zahrnuje různé výzkumy, vyhledávání informací a práci s nimi, nespokojení se s povrchními nebo nedostatečnými informacemi.	1	2	3	4	5	6	7
VEDENÍ LIDÍ Ujímat role vůdce skupiny. Představuje touhu a odhodlání vést ostatní nejen z pozice formální autority.	1	2	3	4	5	6	7
OVLIVŇOVÁNÍ OSTATNÍCH Přesvědčovat, ovlivňovat, zapůsobit na ostatní s cílem získat jejich podporu pro vlastní věc nebo je významně ovlivnit.	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V ANGLIČTINĚ Popisuje průřezově (napříč obory) požadovanou znalost angličtiny. Používá se v případě, že se požaduje znalost angličtiny pro výkon práce (pozice).	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V DALŠÍM CIZÍM JAZYCE Popisuje průřezově (napříč obory) požadovanou znalost dalších světových či v ČR využívaných jazyků. Používá se v případě, že se požaduje znalost daného jazyka pro výkon práce (pozice).	1	2	3	4	5	6	7
ODBOBNÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI relevantní pro výkon zaměstnání	1	2	3	4	5	6	7

Q2: Odhadněte, jak se asi změní význam jednotlivých kompetencí pro výkon zaměstnání vašich vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců v následujících 10 letech.

	Výrazný pokles	Mírný pokles	Žádná změna	Mírný nárůst	Výrazný nárůst
EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE					
KOOPERACE (SPOLUPRÁCE)					
KREATIVITA					
FLEXIBILITA					
USPOKOJOVÁNÍ ZÁKAZNICKÝCH POTŘEB					
VÝKONNOST					
SAMOSTATNOST					
ŘEŠENÍ PROBLÉMU					
PLÁNOVÁNÍ A ORGANIZOVÁNÍ PRÁCE					
CELOŽIVOTNÍ UČENÍ					
AKTIVNÍ PŘÍSTUP					
ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE					
OBJEVOVÁNÍ A ORIENTACE V INFORMACÍCH					
VEDENÍ LIDÍ					
OVLIVŇOVÁNÍ OSTATNÍCH					
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V ANGLIČTINĚ					
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V DALŠÍM CIZÍM JAZYCE					
ODBOBNÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI relevantní pro výkon zaměstnání					

Q3: Jaká úroveň jednotlivých kompetencí je potřebná pro efektivní výkon zaměstnání u vašich vysokoškolsky vzdělaných pracovníků?

7 – DOKONALÉ ZVLÁDNUTÍ KOMPETENCE, 1 – ÚPLNĚ NEZVLÁDNUTÍ KOMPETENCE

EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE	1	2	3	4	5	6	7
KOOPERACE (SPOLUPRÁCE)	1	2	3	4	5	6	7
KREATIVITA	1	2	3	4	5	6	7
FLEXIBILITA	1	2	3	4	5	6	7
USPOKOJOVÁNÍ ZÁKAZNICKÝCH POTŘEB	1	2	3	4	5	6	7
VÝKONNOST	1	2	3	4	5	6	7
SAMOSTATNOST	1	2	3	4	5	6	7
ŘEŠENÍ PROBLÉMU	1	2	3	4	5	6	7
PLÁNOVÁNÍ A ORGANIZOVÁNÍ PRÁCE	1	2	3	4	5	6	7
CELOŽIVOTNÍ UČENÍ	1	2	3	4	5	6	7
AKTIVNÍ PŘÍSTUP	1	2	3	4	5	6	7
ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE	1	2	3	4	5	6	7
OBJEVOVÁNÍ A ORIENTACE V INFORMACÍCH	1	2	3	4	5	6	7
VEDENÍ LIDÍ	1	2	3	4	5	6	7
OVLIVŇOVÁNÍ OSTATNÍCH	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V ANGLIČTINĚ	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V DALŠÍM CIZÍM JAZYCE	1	2	3	4	5	6	7
ODBORNÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI relevantní pro výkon zaměstnání	1	2	3	4	5	6	7

Q4: Jak hodnotíte úroveň jednotlivých kompetencí vašich vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, kteří ukončili svá studia na veřejné nebo státní vysoké škole (nikoli soukromé) před 1-6 lety. Odhadněte prosím úroveň jejich kompetencí V DOBĚ NÁSTUPU DO VAŠÍ ORGNAIZACE.

7 – DOKONALÉ ZVLÁDNUTÍ KOMPETENCE, 1 – ÚPLNĚ NEZVLÁDNUTÍ KOMPETENCE

EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
KOOPERACE (SPOLUPRÁCE)	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
KREATIVITA	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
FLEXIBILITA	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
USPOKOJOVÁNÍ ZÁKAZNICKÝCH POTŘEB	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
VÝKONNOST	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
SAMOSTATNOST	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
ŘEŠENÍ PROBLÉMU	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
PLÁNOVÁNÍ A ORGANIZOVÁNÍ PRÁCE	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
CELOŽIVOTNÍ UČENÍ	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
AKTIVNÍ PŘÍSTUP	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
OBJEVOVÁNÍ A ORIENTACE V INFORMACÍCH	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
VEDENÍ LIDÍ	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
OVLIVŇOVÁNÍ OSTATNÍCH	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V ANGLIČTINĚ	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V DALŠÍM CIZÍM JAZYCE	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit
ODBORNÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI relevantní pro výkon zaměstnání	1	2	3	4	5	6	7	Nedokáží posoudit

Q5: Uved'te vaše hodnocení průměrné úrovně měkkých kompetencí absolventů jednotlivých veřejných a státních vysokých škol v době jejich nástupu do vaší organizace. Při tomto hodnocení vycházejte ze zkušeností vaší organizace.

7 – DOKONALÉ ZVLÁDNUTÍ KOMPETENCE, 1 – ÚPLNĚ NEZVLÁDNUTÍ KOMPETENCE

	1	2	3	4	5	6	7	Nemám s absolventy této školy žádnou zkušenost
Akademie múzických umění v Praze	1	2	3	4	5	6	7	
Akademie výtvarných umění v Praze	1	2	3	4	5	6	7	
Česká zemědělská univerzita v Praze	1	2	3	4	5	6	7	
České vysoké učení technické v Praze	1	2	3	4	5	6	7	
Janáčkova akademie múzických umění v Brně	1	2	3	4	5	6	7	
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	1	2	3	4	5	6	7	
Masarykova univerzita v Brně	1	2	3	4	5	6	7	
Mendelova univerzita v Brně	1	2	3	4	5	6	7	
Ostravská univerzita v Ostravě	1	2	3	4	5	6	7	
Policejní akademie České republiky	1	2	3	4	5	6	7	
Slezská univerzita v Opavě	1	2	3	4	5	6	7	
Technická univerzita v Liberci	1	2	3	4	5	6	7	
Univerzita Hradec Králové	1	2	3	4	5	6	7	
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem	1	2	3	4	5	6	7	
Univerzita Karlova v Praze	1	2	3	4	5	6	7	
Univerzita obrany	1	2	3	4	5	6	7	
Univerzita Palackého v Olomouci	1	2	3	4	5	6	7	
Univerzita Pardubice	1	2	3	4	5	6	7	
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	1	2	3	4	5	6	7	
Veterinární a farmaceutická univerzita Brno	1	2	3	4	5	6	7	
Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava	1	2	3	4	5	6	7	
Vysoká škola ekonomická v Praze	1	2	3	4	5	6	7	
Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	1	2	3	4	5	6	7	
Vysoká škola polytechnická Jihlava	1	2	3	4	5	6	7	
Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích	1	2	3	4	5	6	7	
Vysoká škola uměleckoprůmyslová v Praze	1	2	3	4	5	6	7	
Vysoké učení technické v Brně	1	2	3	4	5	6	7	
Západočeská univerzita v Plzni	1	2	3	4	5	6	7	

Q6: Jaký je váš názor na certifikaci měkkých kompetencí absolventů (posouzení způsobilosti absolventů v oblastech komunikace, spolupráce, flexibility, samostatnosti atd.)? Domníváte se, že by certifikace byla pro absolventy a zaměstnavatele užitečným dokladem?

1 – ROZHODNĚ ANO, 2 – SPÍŠE ANO, 4 – SPÍŠE NE, 5 – ROZHODNĚ NE

Dotazník pro zaměstnavatele _ varianta 2 (hodnocení VŠ)

Podmínkou je velký vzorek respondentů, jinak výzkum nepřinese lepší informace než varianta 1

Tato varianta nebyla pilotována, může zde být problém s časovou náročností!

QA: Uvedte IČ vaší firmy

QC: Uvedte počet zaměstnanců ve vaší organizaci

.....

QD: Uvedte počet vysokoškoláků, které zaměstnáváte.

.....

**QE: Uvedte počet vysokoškoláků, kteří pracují ve vaší firmě a kteří ukončili své studium na veřejné nebo státní vysoké škole (nikoli soukromé) před 1-6 let
 (Dále bude pro tyto osoby používán termín absolvent VŠ)**

.....

Q1: Zatrhnete vysoké školy a následně fakulty, jejichž absolventy (1-6 let po ukončení VŠ) zaměstnáváte.

(Po zatržení vysoké školy se seznam rozšíří o její fakulty).

	Počet absolventů, kteří pracují ve Vaší organizaci
Akademie múzických umění v Praze	
Akademie výtvarných umění v Praze	
Česká zemědělská univerzita v Praze	
České vysoké učení technické v Praze	
Janáčkova akademie múzických umění v Brně	
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	
Masarykova univerzita v Brně	
Mendelova univerzita v Brně	
Ostravská univerzita v Ostravě	
Policejní akademie České republiky	
Slezská univerzita v Opavě	
Technická univerzita v Liberci	
Univerzita Hradec Králové	
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem	
Univerzita Karlova v Praze	
Univerzita obrany	
Univerzita Palackého v Olomouci	
Univerzita Pardubice	
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	
Veterinární a farmaceutická univerzita Brno	
Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava	
Vysoká škola ekonomická v Praze	
Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	
Vysoká škola polytechnická Jihlava	
Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích	
Vysoká škola uměleckooprůmyslová v Praze	
Vysoké učení technické v Brně	
Západočeská univerzita v Plzni	
SUMA	Automaticky se počítá a kontroluje se s otázkou QE

Q2: Jakou důležitost přikládáte jednotlivým kompetencím pro současný a budoucí pracovní výkon vašich vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců?

7 – EXTRÉMNĚ DŮLEŽITÉ, 1 – NENÍ DŮLEŽITÉ

EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE Schopnost aktivně komunikovat, včetně schopnosti dobře prezentovat a také schopnosti dobře naslouchat a argumentovat.	1	2	3	4	5	6	7
KOOPERACE (SPOLUPRÁCE) Připravenost a schopnost podílet se aktivně a zodpovědně na skupinové práci. Je opakem nezdravé soutěživosti, stejně tak jako opakem preference pracovat sám.	1	2	3	4	5	6	7
KREATIVITA Schopnost aktivně vyhledávat příležitosti a iniciovat změny a nové nápady s cílem získat vyšší výkon, ekonomický růst, vyšší efektivitu, kvalitu nebo jinak definovaný úspěch a výsledek. Kreativní myšlení a práce zahrnují intuici, vnitřní motivaci, tvořivost při produkci nápadů, zvládnutí rizik a připravenost ke změnám.	1	2	3	4	5	6	7
FLEXIBILITA Operativnost a pružnost v myšlení, chování a přístupech k úkolům a situacím, které jsou před jednotlivcem denně stavěny. Je to schopnost změnit či přizpůsobit své pracovní návyky, chování a efektivně pracovat v nových nebo měnících se situacích.	1	2	3	4	5	6	7
USPOKOJOVÁNÍ ZÁKAZNICKÝCH POTŘEB Zájem a úsilí zaměřené na zjišťování a uspokojování klientských potřeb.	1	2	3	4	5	6	7
VÝKONNOST Zájem pracovat dobře nebo podle standardu vynikajícího výkonu.	1	2	3	4	5	6	7
SAMOSTATNOST Schopnost pracovat soustředěně, vědomě a vytrvale na svém úkolu. Samostatný člověk se snaží, co nejvíce zastat bez přispění ostatních. Zná své silné stránky i své slabiny, nemusí být příliš kontrolován.	1	2	3	4	5	6	7
ŘEŠENÍ PROBLÉMU Schopnost dokázat problém včas rozpoznat i správně pojmenovat, posoudit ho, podívat se na problém z různých úhlů, zvolit správnou cestu, svůj záměr realizovat a dotáhnout jej do konce, následně zhodnotit výsledek.	1	2	3	4	5	6	7
PLÁNOVÁNÍ A ORGANIZOVÁNÍ PRÁCE Dovednost systematicky a objektivně plánovat a organizovat práci svou i ostatních, a to s přihlédnutím k cíli, prioritám, prostředkům, zdrojům a k času.	1	2	3	4	5	6	7
CELOŽIVOTNÍ UČENÍ Schopnost a ochotu přijímat nové informace, účastnit se krátkodobých a dlouhodobých vzdělávacích programů.	1	2	3	4	5	6	7
AKTIVNÍ PŘÍSTUP Vůle dělat nad rámec pracovních povinností, požadavků a očekávání. Projevem tohoto postoje jsou návrhy zlepšení práce, zvýšení pracovních výkonů a výsledků, nalezení nebo vytvoření nových příležitostí, vyřešení problémů.	1	2	3	4	5	6	7
ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE Připravenost a schopnost zvládat stresové zátěže, překážky, neúspěchy a frustrace.	1	2	3	4	5	6	7
OBJEVOVÁNÍ A ORIENTACE V INFORMACÍCH Schopnost vyhledat, najít, rozpoznat, vybrat validní nebo důležité informace potřebné v dané situaci. Zahrnuje různé výzkumy, vyhledávání informací a práci s nimi, nespokojení se s povrchními nebo nedostatečnými informacemi.	1	2	3	4	5	6	7
VEDENÍ LIDÍ Ujímat role vůdce skupiny. Představuje touhu a odhodlání vést ostatní nejen z pozice formální autority.	1	2	3	4	5	6	7
OVLIVŇOVÁNÍ OSTATNÍCH Přesvědčovat, ovlivňovat, zapůsobit na ostatní s cílem získat jejich podporu pro vlastní věc nebo je významně ovlivnit.	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V ANGLIČTINĚ Popisuje průřezově (napříč obory) požadovanou znalost angličtiny. Používá se v případě, že se požaduje znalost angličtiny pro výkon práce (pozice).	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V DALŠÍM CIZÍM JAZYCE Popisuje průřezově (napříč obory) požadovanou znalost dalších světových či v ČR využívaných jazyků. Používá se v případě, že se požaduje znalost daného jazyka pro výkon práce (pozice).	1	2	3	4	5	6	7
ODBOBNÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI relevantní pro výkon zaměstnání	1	2	3	4	5	6	7

Q3: Uved'te vaše hodnocení průměrné úrovně měkkých kompetencí absolventů VŠ, kteří u Vás pracují (v členění dle fakult, na kterých studovali). Hodnoťte úroveň jejich kompetencí k okamžiku nástupu do vaší organizace. Hodnocení vyjádřete v procentech jako míru naplnění vašich požadavků na výkon jejich pracovních pozic.

(Např. odpověď 60 = absolventi této fakulty, kteří jsou u nás zaměstnaní, naplňují naše požadavky na VŠ zaměstnance ze 60 %).

Lze doporučit zobrazování tabulky fakult pro jednotlivé VŠ odděleně. Měla by být možnost rozpracovaný dotazník uložit a vrátit se k němu později.

	VŠ + Fakulta 1	VŠ + Fakulta 2	VŠ + Fakulta 3	VŠ + Fakulta 4	VŠ + Fakulta 5	...
EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE						
KOOPERACE (SPOLUPRÁCE)						
KREATIVITA						
FLEXIBILITA						
USPOKOJOVÁNÍ ZÁKAZNICKÝCH POTŘEB						
VÝKONNOST						
SAMOSTATNOST						
ŘEŠENÍ PROBLÉMU						
PLÁNOVÁNÍ A ORGANIZOVÁNÍ PRÁCE						
CELOŽIVOTNÍ UČENÍ						
AKTIVNÍ PŘÍSTUP						
ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE						
OBJEVOVÁNÍ A ORIENTACE V INFORMACÍCH						
VEDENÍ LIDÍ						
OVLIVŇOVÁNÍ OSTATNÍCH						
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V ANGLIČTINĚ						
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V DALŠÍM CIZÍM JAZYCE						
ODBORNÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI relevantní pro výkon zaměstnání						

Příloha č. 2

Dotazník absolventi

QA: Uveďte, jaký má vámi vystudovaný obor souvislost s vámi vykonávaným zaměstnáním.

- 1 – PRACUJI V OBORU, KTERÝ JSEM VYSTUDOVAL,
- 2 – PRACUJI V PŘÍBUZNÉM OBORU,
- 3 – PRACUJI VE ZCELA JINÉM OBORU,
- 4 – NEMÁM ZAMĚSTNÁNÍ (PŘESKOČIT OTÁZKY Q1 A Q2)

Q1: Jakou důležitost přikládáte jednotlivým kompetencím pro výkon Vašeho zaměstnání?

7 – EXTRÉMNĚ DŮLEŽITÁ, 1 – NENÍ DŮLEŽITÁ

EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE Schopnost aktivně komunikovat, včetně schopnosti dobře prezentovat a také schopnosti dobře naslouchat a argumentovat.	1	2	3	4	5	6	7
KOOPERACE (SPOLUPRÁCE) Připravenost a schopnost podílet se aktivně a zodpovědně na skupinové práci. Je opakem nezdravé soutěživosti, stejně tak jako opakem preference pracovat sám.	1	2	3	4	5	6	7
KREATIVITA Schopnost aktivně vyhledávat příležitosti a iniciovat změny a nové nápady s cílem získat vyšší výkon, ekonomický růst, vyšší efektivitu, kvalitu nebo jinak definovaný úspěch a výsledek. Kreativní myšlení a práce zahrnují intuíci, vnitřní motivaci, tvořivost při produkci nápadů, zvládnutí rizik a připravenost ke změnám.	1	2	3	4	5	6	7
FLEXIBILITA Operativnost a pružnost v myšlení, chování a přístupech k úkolům a situacím, které jsou před jednotlivcem denně stavěny. Je to schopnost změnit či přizpůsobit své pracovní návyky, chování a efektivně pracovat v nových nebo měnících se situacích.	1	2	3	4	5	6	7
USPOKOJOVÁNÍ ZÁKAZNICKÝCH POTŘEB Zájem a úsilí zaměřené na zjišťování a uspokojování klientských potřeb.	1	2	3	4	5	6	7
VÝKONNOST Zájem pracovat dobře nebo podle standardu vynikajícího výkonu.	1	2	3	4	5	6	7
SAMOSTATNOST Schopnost pracovat soustředěně, vědomě a vytrvale na svém úkolu. Samostatný člověk se snaží, co nejvíce zastat bez přispění ostatních. Zná své silné stránky i své slabiny, nemusí být příliš kontrolován.	1	2	3	4	5	6	7
ŘEŠENÍ PROBLÉMU Schopnost dokázat problém včas rozpoznat i správně pojmenovat, posoudit ho, podívat se na problém z různých úhlů, zvolit správnou cestu, svůj záměr realizovat a dotáhnout jej do konce, následně zhodnotit výsledek.	1	2	3	4	5	6	7
PLÁNOVÁNÍ A ORGANIZOVÁNÍ PRÁCE Dovednost systematicky a objektivně plánovat a organizovat práci svou i ostatních, a to s přihlédnutím k cíli, prioritám, prostředkům, zdrojům a k času.	1	2	3	4	5	6	7
CELOŽIVOTNÍ UČENÍ Schopnost a ochotu přijímat nové informace, účastnit se krátkodobých a dlouhodobých vzdělávacích programů.	1	2	3	4	5	6	7
AKTIVNÍ PŘÍSTUP Vůle dělat nad rámec pracovních povinností, požadavků a očekávání. Projevem tohoto postoje jsou návrhy zlepšení práce, zvýšení pracovních výkonů a výsledků, nalezení nebo vytvoření nových příležitostí, vyřešení problémů.	1	2	3	4	5	6	7
ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE Připravenost a schopnost zvládat stresové zátěže, překážky, neúspěchy a frustrace.	1	2	3	4	5	6	7
OBJEVOVÁNÍ A ORIENTACE V INFORMACÍCH Schopnost vyhledat, najít, rozpoznat, vybrat validní nebo důležité informace potřebné v dané situaci. Zahrnuje různé výzkumy, vyhledávání informací a práci s nimi, nespokojení se s povrchními nebo nedostatečnými informacemi.	1	2	3	4	5	6	7
VEDENÍ LIDÍ Ujímat role vůdce skupiny. Představuje touhu a odhodlání vést ostatní nejen z pozice formální autority.	1	2	3	4	5	6	7
OVLIVŇOVÁNÍ OSTATNÍCH Přesvědčovat, ovlivňovat, zapůsobit na ostatní s cílem získat jejich podporu pro vlastní věc nebo je významně ovlivnit.	1	2	3	4	5	6	7
EKONOMICKÉ POVĚDOMÍ Znalost a schopnost používání obecných ekonomických principů a pojmů (příjem, výdej,...). Schopnost se orientovat ve finančních službách a produktech.	1	2	3	4	5	6	7
PRÁVNÍ POVĚDOMÍ Orientace v právním systému, přehled o právech a povinnostech a možnostech, kam se obrátit o pomoc.	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V ANGLIČTINĚ Popisuje průřezově (napříč obory) požadovanou znalost angličtiny. Používá se v případě, že se požaduje znalost angličtiny pro výkon práce (pozice).	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V DALŠÍM CIZÍM JAZYCE Popisuje průřezově (napříč obory) požadovanou znalost dalších světových či v ČR využívaných jazyků. Používá se v případě, že se požaduje znalost daného jazyka pro výkon práce (pozice).	1	2	3	4	5	6	7
ODBORNÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI relevantní pro výkon Vašeho zaměstnání	1	2	3	4	5	6	7

Q2: Jaká úroveň jednotlivých kompetencí je potřebná pro efektivní výkon Vašeho zaměstnání?

7 – DOKONALÉ ZVLÁDNUTÍ KOMPETENCE, 1 – úplné nezvládnutí KOMPETENCE

EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE	1	2	3	4	5	6	7
KOOPERACE (SPOLUPRÁCE)	1	2	3	4	5	6	7
KREATIVITA	1	2	3	4	5	6	7
FLEXIBILITA	1	2	3	4	5	6	7
USPOKOJOVÁNÍ ZÁKAZNICKÝCH POTŘEB	1	2	3	4	5	6	7
VÝKONNOST	1	2	3	4	5	6	7
SAMOSTATNOST	1	2	3	4	5	6	7
ŘEŠENÍ PROBLÉMU	1	2	3	4	5	6	7
PLÁNOVÁNÍ A ORGANIZOVÁNÍ PRÁCE	1	2	3	4	5	6	7
CELOŽIVOTNÍ UČENÍ	1	2	3	4	5	6	7
AKTIVNÍ PŘÍSTUP	1	2	3	4	5	6	7
ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE	1	2	3	4	5	6	7
OBJEVOVÁNÍ A ORIENTACE V INFORMACÍCH	1	2	3	4	5	6	7
VEDENÍ LIDÍ	1	2	3	4	5	6	7
OVLIVŇOVÁNÍ OSTATNÍCH	1	2	3	4	5	6	7
EKONOMICKÉ POVĚDOMÍ	1	2	3	4	5	6	7
PRÁVNÍ POVĚDOMÍ	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V ANGLIČTINĚ	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V DALŠÍM CIZÍM JAZYCE	1	2	3	4	5	6	7
ODBOBNÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI relevantní pro výkon Vašeho zaměstnání	1	2	3	4	5	6	7

Q3: Jak hodnotíte svou úroveň jednotlivých kompetencí bezprostředně po ukončení studia na VŠ?

7 – DOKONALÉ ZVLÁDNUTÍ KOMPETENCE, 1 – ÚPLNÉ NEZVLÁDNUTÍ KOMPETENCE

EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE	1	2	3	4	5	6	7
KOOPERACE (SPOLUPRÁCE)	1	2	3	4	5	6	7
KREATIVITA	1	2	3	4	5	6	7
FLEXIBILITA	1	2	3	4	5	6	7
USPOKOJOVÁNÍ ZÁKAZNICKÝCH POTŘEB	1	2	3	4	5	6	7
VÝKONNOST	1	2	3	4	5	6	7
SAMOSTATNOST	1	2	3	4	5	6	7
ŘEŠENÍ PROBLÉMU	1	2	3	4	5	6	7
PLÁNOVÁNÍ A ORGANIZOVÁNÍ PRÁCE	1	2	3	4	5	6	7
CELOŽIVOTNÍ UČENÍ	1	2	3	4	5	6	7
AKTIVNÍ PŘÍSTUP	1	2	3	4	5	6	7
ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE	1	2	3	4	5	6	7
OBJEVOVÁNÍ A ORIENTACE V INFORMACÍCH	1	2	3	4	5	6	7
VEDENÍ LIDÍ	1	2	3	4	5	6	7
OVLIVŇOVÁNÍ OSTATNÍCH	1	2	3	4	5	6	7
EKONOMICKÉ POVĚDOMÍ	1	2	3	4	5	6	7
PRÁVNÍ POVĚDOMÍ	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V ANGLIČTINĚ	1	2	3	4	5	6	7
JAZYKOVÁ ZPUSOBILOST V DALŠÍM CIZÍM JAZYCE	1	2	3	4	5	6	7
ODBOBNÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI relevantní pro výkon Vašeho zaměstnání	1	2	3	4	5	6	7

Demografie

QA: Vysoká škola

VÝBĚR ZE SEZNAMU VYSOKÝCH ŠKOL

QB: Fakulta

VÝBĚR ZE SEZNAMU PŘÍSLUŠNÝCH FAKULT

QC: Obor

VÝBĚR ZE SEZNAMU OBORŮ DLE KLASIFIKACE KKO

QD: Pracovní pozice, na které pracujete

.....

QE: Pohlaví

M/Ž

QF: Kraj, ve kterém pracujete

VÝBĚR ZE SEZNAMU KRAJŮ

QG: IČ zaměstnavatele (slouží ke správné identifikaci oblasti ekonomických aktivit)

.....

QH: Rok ukončení vysoké školy