

ROZVOJ KOMPETENCÍ PRO TRH PRÁCE U ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL

Martina Miškelová¹

¹Mendelova univerzita v Brně, Institut celoživotního vzdělávání, Zemědělská 5, 613 00 Brno, Česká republika

Abstrakt

Konkurenceschopnost a uplatnitelnost absolventů vysokých škol na trhu práce je jedním z klíčových ukazatelů kvality vysokoškolského vzdělávání. Zaměstnanost absolventů patří mezi významné faktory hodnocení univerzity a poskytování zpětné vazby na její činnost. Podpora relevance studia a spolupráce s praxí, kde se klade důraz na rozvoj kompetencí posilující postavení a uplatnění absolventů na trhu práce, je také jedním z prioritních cílů Mendelovy univerzity v Brně (dále jen MENDELU). Cílem příspěvku je na příkladu realizovaného projektu představit konkrétní aktivity, kterými MENDELU naplňuje výše uvedený cíl, a seznámit s výstupy pilotního dotazníkového šetření, které se zabývá zjišťováním kompetencí požadovaných praxí při vstupu absolventa na trh práce. MENDELU od roku 2017 realizuje projekt v rámci OP VVV s názvem Konkurenceschopný absolvent Mendelovy univerzity v Brně (reg. č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/ 16_015/0002365), jehož hlavním cílem je realizovat takové aktivity, které podpoří připravenost absolventů ke vstupu na trh práce a podpoří tak jejich uplatnitelnost a konkurenceschopnost. Konkrétně klíčová projektová aktivita č. čtyři má za úkol dílčími činnostmi propojovat univerzitní prostředí se světem práce a navazovat, podporovat a prohlubovat aktivní spolupráci s potenciálními zaměstnavateli. Dialog mezi univerzitním prostředím a realitou světa práce je nezbytný pro podporu relevance studia a pro podporu připravenosti absolventů k úspěšnému startu jejich profesní kariéry.

Klíčová slova: absolvent, kompetence, konkurenceschopnost, MENDELU, OP VVV, uplatnění, trh práce, zaměstnavatelé

Abstract

DEVELOPING COMPETENCES FOR LABOUR MARKET OF UNIVERSITY GRADUATES

The competitiveness and employability of university graduates in the labour market is one of the key indicators of the quality of higher education. Graduate employment is among the significant factors in university evaluation and providing feedback on its activities. Promoting the relevance of studies and cooperation with practice, where emphasis is put on developing competences that empower graduates' position and applicability in the labour market, is one of Mendel University in Brno's (MENDELU) priority objectives. The aim of the conference contribution is to present the specific activities by which MENDELU fulfils the above stated objectives, using the example of the ongoing project, and to

familiarise the audience with the outcomes of the pilot questionnaire survey, which looks at identifying the competences required by the employers when a graduate enters the labour market. Since 2017, MENDELU has been implementing a strategic project under the OP Research, Development and Education called Competitive Graduate of Mendel University in Brno (Reg. No CZ.02.2.69/0.0/0.0/ 16_015/0002365), the main aim of which is to carry out activities that promote graduates' readiness to enter the labour market and thus promote their employability and competitiveness. In particular, the Key Project Activity No. four aims to connect the university environment with the world of work through its component activities and to establish, support and deepen active collaboration with potential employers. Dialogue between the university environment and the reality of the world of work is essential to promote the relevance of studies and to support graduates' readiness to successfully launch their professional careers.

Keywords: graduate, competences, competitiveness, MENDELU, OP RDE, employment, labour market, employers

ÚVOD

Konkurenceschopnost a uplatnitelnost absolventů vysokých škol na trhu práce je jedním z klíčových ukazatelů kvality poskytovaného vysokoškolského vzdělávání. Zaměstnanost a uplatnitelnost absolventů vysokých škol patří mezi významné faktory hodnocení univerzit a poskytování zpětné vazby na její vzdělávací činnost.

Význam a potřeba zaměstnávání absolventů (nejen) vysokých škol je zcela nepochybný. Vlivem stárnutí populace na trhu práce postupně ubývá ekonomicky aktivního obyvatelstva, kdy starší a zkušenější pracovníci odcházejí z profesního života a často na trhu práce není dostatek kvalifikovaných pracovníků, kteří by je nahradili. Proto jen nezbytné věnovat zaměstnávání absolventů patřičnou pozornost a připravovat je na vstup na trh práce již v průběhu studia a různými způsoby tak posilovat a rozvíjet kompetence, které k úspěšnému vstupu na trh práce potřebují. To vše by mělo být ve shodě s požadavky na kompetence absolventů při vstupu na trh práce, které u nich vyžadují či preferují jejich budoucí zaměstnavatelé, protože jejich požadavky ve velké míře odrážejí aktuální potřeby trhu práce v konkrétních odvětvích a v konkrétních profesích a oborech lidské činnosti. Trh práce se neustále dynamicky mění a vyvíjí, a tak jak se v čase proměňují potřeby zaměstnavatelů, musí být vzdělávací systém a potažmo absolventi vysokých škol, coby nositelé vysokoškolské vzdělanostní úrovně a výstupů vzdělávání, schopni na tyto změny adekvátně reagovat.

1. CÍLE

Cílem příspěvku je informovat o postavení absolventů vysokých škol na trhu práce a kompetencích, kterými by měli disponovat při nástupu do pracov-

ního života. Dále je cílem příspěvku na příkladu realizovaného projektu představit aktivity, kterými konkrétní vysoká škola podporuje uplatnitelnost a konkurenceschopnost svých absolventů na trhu práce, a seznámit s dílčími výstupy pilotního dotazníkového šetření, které se zabývá zjišťováním kompetencí požadovaných praxí při vstupu absolventa dané vysoké školy na trh práce.

2. TEORETICKÝ RÁMEC

Problematika uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je velmi komplexní a v hodnocení jejich uplatnitelnosti a úspěšnosti na trhu práce hraje roli řada významných faktorů. Vzdělávací systém a komplexnost, důslednost a efektivnost školní přípravy absolventů na vstup na trh práce a zapojení se do pracovního procesu hraje klíčovou roli v jejich budoucí uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti (Burdová, 2009).

2.1 Absolventi vysokých škol na trhu práce

Na úvod je třeba definovat, kde je absolventem vysoké školy. Dle Průchy (2012, s. 15) je to „subjekt, který řádně absolvoval studium v příslušném studijním programu na vysoké škole a obdržel vysokoškolský diplom a vysvědčení o státní závěrečné zkoušce.“

Absolventi vysokých škol mají na trhu práce poněkud odlišné postavení oproti absolventům škol nižšího vzdělanostního stupně. Dle Kouckého (2014, s. 21) jsou zejména absolventi vysokých škol „vnímáni jako významný faktor pro rostoucí důležitost znalostí v ekonomice, především v oborech náročných na znalosti.“ Relevantní je též názor Malinové (2011, s. 51), která deklaruje, že vysokoškoláci jsou oproti méně vzdělaným uchazečům o zaměstnání na trhu práce zvýhodnění díky své vzdělanostní úrovni a jsou tak méně ohroženi

nezaměstnaností. Dále též je jejich práce „kvalifikovanější,“ často „zajímavější“ a jsou i lépe finančně ohodnoceni. Dle Malinové (2001, s. 51) „vysokoškolské vzdělání získávají lidé s lepšími schopnostmi, motivací i vyššími aspiracemi.“

Brožová (2003, s. 39) uvádí, že pro zaměstnavatele je vysokoškolský diplom signálem toho, že „jeho držitel bude mít pravděpodobně vyšší schopnosti,“ které se odrážejí nejen v úrovni znalostí, vědomostí a dovedností, ale také v úrovni jejich „schopnosti myšlení a komunikace“, nemluvě „o adaptabilitě a ochotě učit se, o spolehlivosti a motivaci.“ Zaměstnavatel též očekává, že absolventi vysokých škol disponují určitou flexibilitou a adaptabilitou a že jsou si vědomi významu celoživotního vzdělávání, a to v tom smyslu, že ani po absolutoriu vzdělávací dráha člověka není ukončena, protože pro kvalitní a relevantní uplatnění na trhu práce je potřeba se dále kontinuálně vzdělávat, aby (nejen) vysokoškolsky vzdělaní pracovníci byli schopni obstát v současném neustále se měnícím světě práce.

Přesto však i u absolventů vysokých škol platí to, že, stejně jako absolventi nižších vzdělanostních stupňů jsou na trhu práce z pohledu jejich uplatnění a ohrožení nezaměstnaností považováni za potenciálně rizikovou skupinu (Doležalová, 2014, s. 13). Burdová (2009, s. 3) deklaruje, že „to, jak je absolvent při hledání zaměstnání úspěšný či neúspěšný, jakým způsobem a jak rychle nalezne vhodné pracovní uplatnění, může mít značný dopad na jeho celkový přístup k práci a motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života.“

Je zřejmé, že u absolventů se významně projevuje jejich nezkušenost, často až absence praktických znalostí (Úlovec, 2014, s. 9), dovedností a pracovních návyků a potenciální zaměstnavatelé toto mohou vnímat jako překážku v jejich zaměstnatelnosti v porovnání v zaměstnatelnosti profesně zralejších pracovníků. Zkušenější pracovníci mohou dle Vetešky (2018, s. 27) vnímat absolventy jako konkurenci, a to i navzdory nedostatkům odborné praxe, a to zejména kvůli jejich „aktuálním znalostem, schopnostem, dovednostem a především kompetencím.“ Autor (tamtéž) dále uvádí, že na druhou stranu někteří zaměstnavatelé mohou naopak pozitivně kvitovat nezátíženost absolventů předchozími, často negativními či nevhodnými pracovními návyky, které významně ovlivňují kvalitu plnění pracovních úkonů. Doležalová (2014, s. 29) doplňuje, že v rámci svého zkoumání postavení absolventů vysokých škol na trhu práce z pohledu zaměstnavatelů tito též velmi kladně hodnotí nezátíženost absolventů předchozími pracovními návyky, ochotu dále se vzdělávat, flexibilitu, jazykovou vybavenost a dovednosti

v práci s počítačem a aktuální teoretické i praktické znalosti moderních technologií (Doležalová, 2014, s. 29).

Pro lepší představu ohledně počtu a podílu absolventů v české populaci prezentuji několik klíčových statistických údajů, které se týkají zaměstnanosti, nezaměstnanosti a zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol v souvislosti s jejich uplatněním na trhu práce. Existuje mnoho definic pojmů zaměstnanosti a nezaměstnanosti z pohledu trhu práce. Pro účely tohoto příspěvku použiji definice Brožové (2003, s. 77), která jako **zaměstnaného** vnímá toho, „kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání.“ **Nezaměstnaného** člověka pak Brožová (tamtéž) vymezuje jako toho, „kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá.“ Zaměstnaní a nezaměstnaní lidé potom společně tvoří skupinu ekonomicky aktivního obyvatelstva, tj. ekonomicky aktivní pracovní sílu (Brožová, 2003).

Zaměstnatelnost dle Malinové vyjadřuje (2001, s. 52) „schopnost najít a udržet si zaměstnání“ a tato je „do značné míry ovlivněna celkovou situací země a s ní související úrovní kvalifikačních požadavků na pracovním trhu“ (tamtéž).

Celkový počet absolventů českých vysokých škol v České republice kontinuálně klesá, kdy podle statistik Českého statistického úřadu (2021b), které vycházejí z údajů MŠMT ze Sdružených informací matrik studentů (SIMS) v roce 2013 tento počet činil 91,5 tisíc absolventů a v roce 2020 tento počet poklesl na necelých 63 tisíc absolventů vysokých škol. Jde tedy o 30% pokles v rozmezí jedné dekády.

Podle Eurostatu v roce 2019 činila **míra zaměstnanosti českých absolventů**, kteří dosáhli vzdělání na úrovni alespoň ISCED 3 výše 87,3 % (Eurostat, 2020), což převyšuje průměrnou míru zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let, která v roce 2019 činila 80,3 % a o více jak 10 % převyšuje cíl, který si Česká republika v rámci EU stanovala na 75 % (Eurostat, 2021).

Podle statistických informací, které sleduje Úřad práce České republiky a publikuje v měsíčních statistikách, bylo na Úřadě práce ČR k 31. 7. 2021 evidováno celkem 17 287 **nezaměstnaných** absolventů vysokých škol, což činí 6,35% podíl na celkové evidované nezaměstnanosti v daném období. Z prezentovaných dat vyplývá, že míra zaměstnanosti i nezaměstnanosti absolventů vysokých škol v České republice dosahuje akceptovatelných hodnot a pohybuje se v porovnání s ostatními skupinami (vzdělanostními či populačními) relativně nízko.

Tento příspěvek pojednává a konkrétním příkladu vysoké školy, který ilustruje, jak rozvíjí kompetence potřebné pro trh práce u svých studentů a potažmo budoucích absolventů. Mendelova univerzita v Brně (dále jen MENDELU si je vědoma faktu, že uplatnitelnost svých absolventů je třeba monitorovat a podporovat a podpora relevance studia a spolupráce s praxí, kde se klade důraz na rozvoj kompetencí, které posílí konkurenceschopnost a uplatnění absolventů na trhu práce, je jedním z jejich prioritních strategických cílů. Jak uvádí Výroční zpráva MENDELU za rok 2020, „zaměstnatelnost a uplatnitelnost absolventů Mendelovy univerzity v Brně patří mezi důležité faktory hodnocení univerzity a poskytování zpětné vazby.“ (Mendelova, s. 84). MENDELU od roku 2018 každoročně organizuje dotazníkové šetření mezi absolventy ve třech milníkových obdobích po absolutoriu (čerství absolventi po složení státní zkoušky, dále pak rok a pět let po ukončení studia), pomocí něhož sleduje a vyhodnocuje data o zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů a hodnocení získaných kompetencí a jejich uplatnění v praxi (Mendelova, s. 21). Získaná data pak implementuje v podobě návrhu opatření pro posílení uplatnění absolventů v praxi do svých strategických plánů.

Pokud vezmeme v úvahu konkrétní počty absolventů, se kterými MENDELU kalkuluje, jsou data následující: za rok 2020 uvádí Výroční zpráva celkem 8886 studentů na pěti fakultách a jednom

vysokoškolském ústavu. V roce 2020 ukončilo studium na MENDELU celkem 2058 absolventů, což je 29 % z celkového počtu studentů uváděných za rok 2020. Jak uvádí Tabulka I, v letech 2016 až 2020 došlo k poklesu podílu absolventů na celkovém počtu studentů o 5 %, v absolutních číslech je však tento pokles zanedbatelný. Oproti roku 2016, však v roce 2020 došlo i k 5% poklesu v celkovém počtu studentů, kteří na MENDELU studovali, což koresponduje s globálním trendem, kdy přibližně od roku 2013 kontinuálně klesá počet absolventů na českých vysokých školách (Mendelova, n.d.).

Jsou také sledovány informace z Úřadu práce, tj. statistiky zveřejňované na portálu MPSV. K dispozici jsou tak pravidelně zveřejňované datové soubory týkající se nezaměstnanosti absolventů napříč všemi vysokými školami. Konkrétně pololetní statistika absolventů MENDELU ke dni 30. 4. 2021 uvádí, že bylo v evidenci ÚP celkem 35 nezaměstnaných absolventů MENDELU (MPSV, n. d.). Dle informačního portálu vysokeskoly.com, který prezentuje data o uplatnění absolventů na trhu práce za konkrétní roky včetně historické řady dat, dosahuje průměrná roční nezaměstnanost absolventů pěti součástí MENDELU hodnot uvedených v Tabulce II, přičemž nezaměstnanost absolventů vysokoškolského ústavu zde není evidována.

Každoročně se tedy absolventská základna MENDELU rozrůstá o více jak 2 000 členů, přičemž

Tabulka I: *TPočet studentů a absolventů MENDELU v letech 2016-2020*

Rok	Počet studentů	Počet absolventů	% podíl absolventů
2020	8886	2058	23,2
2019	8413	2169	25,8
2018	8459	2308	27,3
2017	8743	2536	29,0
2016	9199	2575	28,0

Zdroj: Výroční zprávy Mendelovy univerzity v Brně 2016–2020

Tabulka II: *Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů MENDELU*

Roky (údaje v %)	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Agronomická fakulta (AF)	9	19	10,7	14,9	6,8	6,1
Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií (FRRMS)	n/a	n/a	10,7	4,7	7,9	5,8
Lesnická a dřevařská fakulta (LDF)	8	12,7	10,7	8,2	5,5	1,6
Provozně ekonomická fakulta (PEF)	3,9	5,9	10,7	3,5	5,2	1,3
Zahradnická fakulta (ZF)	1,3	5,2	10,7	2,1	1,3	0,9

Zdroj: elektronický portál vysokeskoly.com

v roce 2019 byla míra nezaměstnanosti absolventů MENDELU nejnižší za poslední dekádu. Odlišnosti v míře nezaměstnanosti každé z fakult MENDELU jsou dány zejména s ohledem na aktuální uplatnitelnost absolventů dle konkrétních absolvovaných studijních oborů a dle aktuální poptávky na trhu práce po konkrétních kompetencích a odborných dovednostech. Proto je nevyhnutelné, aby uplatnitelnost absolventů univerzity na trhu práce byla již v rámci vysokoškolského studia podporována nejrozličnějšími podpůrnými aktivitami. A proto je, v souladu s názorem Doležalové (2014, s. 3) nezbytné, aby již v průběhu studií měli studenti „možnost poznat reálné pracovní prostředí, získat konkrétní představy o světě práce a o možnostech svého uplatnění, a aby byli podněcováni k vlastnímu aktivnímu zapojení do pracovního života.“ Toto platí pro absolventy všech ukončených vzdělávacích stupňů.

Doležalová vidí spolupráci se školami jako jednu z klíčových cest, „které vedou k tomu, aby znalosti, schopnosti a dovednosti absolventů škol více odpovídaly požadavkům trhu práce (Doležalová, 2014, s. 36). Je tedy nesmírně důležité, aby studenti již při studiu měli možnost poznat reálné pracovní prostředí ve studovaném oboru a aby měli možnost v rámci praxe či stáže vidět a poznat co nejvíce reálných pracovních situací a řešení pracovních úkolů, zakázek či projektů.

2.2 Kompetence absolventů vysokých škol pro trh práce

Pojem **kompetence** má mnoho definicí a výkladů. Průcha (2012, s. 149) definuje kompetence tak, že tento pojem pokrývá „jak vědomosti, dovednosti, schopnosti, tak i postoje a hodnoty, jejichž specifické kombinace v daném kontextu umožňují kompetentní výkon, k němuž termín kompetence odkazuje a směřuje“ (Průcha, 2012, s. 49). Průcha dále zdůrazňuje preferování pojmu kompetence před jinými termíny, jako např. dovednost, způsobilost, či schopnost, a to i v souvislosti s faktem, že jde o pojem hojně používaný v evropském i v mezinárodním kontextu a také pro svůj rozsah, jež plně vystihuje jeho široký záběr (Průcha, 2012, s. 149).

Adamec (2021a) uvádí, že pojem kompetence se v současné době uplatňuje v nejrozličnějších kurikulárních dokumentech a snaží se vysvětlit, že cílem vzdělání není jen osvojovat si poznatky a dovednosti, ale také vytvářet nejrozličnější způsobilosti pro život nebo výkon povolání. Dle Vetešky (2008, s. 43) bývají kompetence v souvislosti s pracovním životem vyjádřeny „znalostmi, schopnostmi, povahovými rysy, postoji, dovednostmi a zkuše-

nostmi konkrétního pracovníka,“ přičemž často lze v tomto kontextu najít i pojem kvalifikace, což je „soustava schopností potřebných k získání způsobilosti k výkonu určité specifické činnosti, teda vztah člověka a práce.“ (Veteška 2008, s. 43). Autor (tamtéž, s. 199) mezi nejdůležitější kompetence z hlediska zaměstnanců řadí zejména umění komunikace, samostatné myšlení a jednání, schopnost vyjít vstříc ostatním, schopnost učit se novému, tvořivost, schopnost snášet a odolávat zátěži a další. Zaměstnavatelé pak dle Vetešky (tamtéž, s. 120) jako důležité kompetence uvádějí zejména schopnost jednat samostatně, myslet v souvislostech, samostatně se učit, být připravený podávat výkon, mít radost z práce a dobré pracovní vlastnosti, dále zodpovědnost a sociální přizpůsobivost).

V 80. a 90 letech 20. století začal vznikat koncept tzv. **klíčových kompetencí** (Veteška, 2008). Tento pojem se v českém prostředí začal objevovat v roce 2001 přijetím tzv. Bílé knihy, tj. Národního programu rozvoje vzdělávání. Průcha (2012, s. 150) je v našem kontextu definuje jako kompetence „zaměřené na rozvoj osobnosti, na výchovu k aktivnímu demokratickému občanství a na přípravu vstupu jedince do pracovního života.“ Veteška (2008, s. 45) používá svou definici, kdy klíčové kompetence zahrnují „schopnosti, dovednosti, postoje, hodnoty a osobnostní rysy a vlastnosti osobnosti; umožňují člověku jednat adekvátně v různých pracovních a životních situacích.“ Dále je důležité, že „nejdou vázány na žádnou určitou konkrétní činnost, ale otevírají člověku „univerzálnější“ možnost působit v mnoha funkcích a na mnoha pozicích a úspěšně zdolávat mnohdy překvapivé změny, které nastanou v průběhu pracovního života“ (Veteška, 2008, s. 119–120). Klíčové kompetence nejsou primárně založené na vědomostech, ale na aktivitách a nejsou vázány na konkrétní pracovní místo. V tomto smyslu jsou klíčové kompetence univerzálnější a v pracovním životě širěji uplatnitelné.

Doležalová (2014 s. 13) ve svém výzkumu potřeb zaměstnavatelů a připravenost absolventů uvádí, že dle názoru zaměstnavatelů, jsou nejdůležitější klíčové kompetence u vysokoškoláků „schopnost nést zodpovědnost, komunikační schopnosti, schopnost řešit problém a schopnost rozhodovat se.“ Veteška (2008, s. 122) v rámci své dizertační práce provedl andragogický výzkum, jehož cílem bylo zjišťovat potřeby a názory zaměstnavatelů na to, jaké klíčové kompetence jsou dle jejich názoru důležité a které jsou dále rozvíjeny v rámci dalšího vzdělávání. Dotazovaní zaměstnavatelé jako velmi důležité hodnotí zejména

- komunikační schopnosti a dovednosti;

- adaptabilitu;
- schopnost řešit problémy;
- schopnost týmové práce, kooperativnost;
- ochota učit se a dále se vzdělávat;
- vysoké pracovní nasazení, výkonost.

Veteška (20018, s. 122) dále zdůrazňuje i schopnost jednat samostatně, myslet v souvislostech, samostatně se učit, být připravený podávat výkon, mít radost z práce, být sociálně přizpůsobivý a zodpovědný.

Jak uvádí Doležalová (2014, s. 12) jsou nároky zaměstnavatelů na úroveň klíčových kompetencí „přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků, platí tedy, že s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým klíčovým kompetencím větší význam.“

Doležalová (2014, s. 9) dále dodává, že kromě klíčových kompetencí hrají při úspěšnosti a uplatnitelnosti na trhu práce i **profesní (či odborné) kompetence**, které obsahují „znalosti, dovednosti a návyky získané příslušným vzděláním a praktickými zkušenostmi a jsou úzce svázány s konkrétní odborností. Jejich zvládnutí umožňuje výkon určitých profesí či povolání.“ Z výzkumů autorky (tamtéž) vyplývá, že zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků nejčastěji upřednostňují vyváženost profesních a klíčových kompetencí a že nezáleží pouze na tom, jakými znalostmi a dovednostmi pracovník disponuje, ale také na tom, jak tyto znalosti a dovednosti umí ve své profesi využívat. Úlovec (2014, s. 20) v komparační analýze potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů uvádí, že nároky zaměstnavatelů na odbornost a klíčové kompetence se vždy odvíjí od požadavků a potřeb jednotlivých pracovních pozic. Doležalová (2014) dále poukazuje na fakt, že na pracovníky s vysokoškolským vzděláním jsou kladeny nejvyšší nároky na požadovanou úroveň kompetencí, protože existuje předpoklad, že jako vysokoškolsky vzdělaní lidé mají k tomu veškeré předpoklady. Autorka (tamtéž) pak tuto problematiku uzavírá tvrzením, že zaměstnavatelé nehledají jen odborníky nabitě odbornými znalostmi, ale požadují „aktivního odborníka s rozvinutými klíčovými kompetencemi, schopného řídit projekt, pracovat v týmu, uvědomujícího si nezbytnost celoživotního vzdělávání.“

Aby však bylo možno zajistit **rozvoj kompetencí** absolventů vysokých škol potřebných pro trh práce již v době studia, je potřeba disponovat relevantními informacemi o tom, jaké vlastně kompetence pro úspěšný vstup na trh práce absolvent potřebuje, jaké znalosti, schopnosti a dovednosti zaměstnavatelé vyžadují a jaké úrovně těchto kompetencí absolventi vysokých škol disponují po absolvování

vysokoškolského studia. Úroveň kompetencí má významný vliv na jejich uplatnitelnost a konkurenceschopnost na trhu práce. Většina vysokých škol tak pečlivě sleduje vývoj uplatnitelnosti a zaměstnanosti absolventů jak v globálním mezinárodním, tak v národním či regionálním měřítku. Vysoké školy též realizují vlastní pravidelně průzkumy uplatnění svých absolventů na trhu práce, přičemž výsledky všech těchto šetření promítají do svých strategických plánů rozvoje a relevance poskytovaného vzdělávání.

Jako příklady sledování vývoje uplatnitelnosti absolventů na trhu práce na celonárodní i mezinárodní úrovni lze uvést několik komplexních šetření, které byly v posledních dekáдах realizovány a do kterých se zapojila i Česká republika. Národní průzkumy postavení absolventů vysokých škol a jejich uplatnitelnost na trhu práce jsou realizovány za podpory Evropské unie a rozpočtu České republiky a jejich výstupy jsou dostupné, a tudíž dále využitelné (např. Doležalová, 2014; Úlovec, 2014; Burdová, 2009 apod.). Výstupy z těchto šetření tvoří informační základnu pro určování dalšího směru, kterým se má ubírat rozvoj relevantních kompetencí pro úspěch na trhu práce v rámci systému vzdělávání a profesní přípravy.

Prvním významným šetřením mezi absolventy vysokých škol v mezinárodním měřítku byl projekt CHEERS (Careers after Higher Education: a European Research Study), kdy v roce 1998 probíhal první sběr dotazníků od absolventů vysokých škol 4–5 let od získání diplomu. V roce 2006 se Česká republika poprvé zapojila do longitudinálního mezinárodního projektu REFLEX (The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe), který cílil také na absolventy 4–5 let po získání diplomu. Česká republika se do projektu REFLEX zapojila i v roce 2010, kdy proběhlo národní šetření v ČR Zaměstnatelnost absolventů vysokých škol a jejich postavení na pracovním trhu mezi absolventy VŠ z let 2005 a 2006 (4–5 let po získání diplomu). V roce 2013 proběhlo další národní šetření v ČR v rámci projektu REFLEX s názvem Uplatnění absolventů vysokých škol a hodnocení získaného vzdělání, v rámci něhož, kromě cílové skupiny absolventů VŠ 2008 až 2012 byl též rozeslán pilotní dotazník i jejím zaměstnavatelům (Koucký, 2014, s. 17).

V roce 2018 proběhlo národní šetření ABSOLVENT 2018, jehož cílovou skupinou byli absolventi vysokých škol z let 2013–2017, tj. 1 až 5 let po získání diplomu, a kteří již ukončili svá vysokoškolská studia (Zelenka et al, 2019). Tohoto rozsáhlého šetření se zúčastnilo 37 českých vysokých škol

včetně MENDELU, kdy bylo získáno více než 21 000 vyplněných dotazníků. Výsledky přináší detailní informace mj. o tom, jak absolventi hodnotí vysokoškolské studium, jak vnímají a jak zvládli přechod ze školy do praxe, dále výzkum poskytl podrobné informace o tom, jak vnímají absolventy vysokých škol dotazovaní zaměstnavatelé a jak hodnotí jejich vysokoškolským studiem získané relevantní kompetence (Zelenka *et al.*, 2019).

V roce 2018 se Česká republika prostřednictvím Centra pro studium vysokého školství zapojila do projektu EUROGRADUATE, konkrétně do pilotního šetření, jehož cílem bylo zejména otestovat proveditelnost plánovaného celoevropského šetření absolventů a nastavit podmínky pro uskutečnění rozsáhlejšího průzkumu, jenž by poskytl porovnatelná data o absolventech vysokých škol napříč státy Evropské unie. Cílovou skupinou byli absolventi VŠ z let 2013 a 2017 v osmi evropských členských státech (CSVŠ, 2021, EUROGRADUATE, 2020).

2.3 Příklad rozvoje kompetencí pro trh práce absolventů vysokých škol

Většina vysokých škol si je dobře vědoma potřeby monitorovat úroveň klíčových a odborných profesních kompetencí svých absolventů, aby je bylo možno cíleně a efektivně rozvíjet a variabilně podporovat v rámci jejich vysokoškolského studia. Nabídka aktivit vysokých škol v této oblasti bývá velmi široká a její rozmanitost pak závisí od velikosti univerzity, počtu studentů, oborového a profesního zaměření studia apod. Často se jedná o veletrhy pracovních příležitostí, zvaní hostů z praxe do výuky, semináře a workshopy pro rozvoj měkkých kompetencí a v neposlední řadě též informační a poradenská podpora v otázkách kariérového rozhodování a studijních záležitostech.

Výroční zpráva MENDELU za rok 2020 uvádí, že „podpora uplatnitelnosti absolventů je od roku 2015 rozvíjena prostřednictvím Kariérního dne, který je každoročně organizován na univerzitě“ nebo „prostřednictvím veletrhu pracovních příležitostí pro studenty a absolventy vysokých škol JobChallenge, na jehož organizaci se univerzita podílí společně s dalšími brněnskými univerzitami“ (Mendelova, n. d., s. 85).

V příspěvku uvádím konkrétní příklad aktivit, kterými podporuje uplatnitelnost a rozvoj kompetencí svých absolventů na trhu práce Mendelova univerzita v Brně (dále jen MENDELU). Tímto příkladem jsou aktivity uskutečňované v rámci pětiletého strategického projektu finančně podpořeného z Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání s názvem **Konkurenceschopný**

absolvent Mendelovy univerzity v Brně (reg. č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/ 16_015/0002365), který univerzita realizuje od roku 2017. Projekt těmito aktivitami „reaguje na potřebu připravit do praxe konkurenceschopné absolventy, kteří získají studiem na MENDELU relevantní znalosti, dovednosti a v maximální míře rozvinou své kompetence pro úspěšné uplatnění na trhu práce“ (Odbor, n. d.). Mezi tyto aktivity patří zejména aktivity v rámci inovace stávajících studijních programů a v souvislosti se zvýšením úrovně relevance studia návrh nových profesně orientovaných oborů, které více reflektují požadavky praxe, zavádění nových výukových trendů, propojení univerzitního prostředí se světem práce, příprava absolventů MENDELU pro mezinárodní kariéru či podpora jejich profesního rozvoje atp. Jako další příklad podpory uplatnitelnosti na trhu práce studentů, potažmo absolventů MENDELU, lze uvést rozvoj podnikatelských kompetencí prostřednictvím specificky zaměřeného kurzu s názvem „Podnikni to!“. Dle Adamce (2021b) je výchova k podnikání a posilování podnikatelských dovedností a výzkum postojů vysokoškolských studentů signifikantním zájmem výzkumu a praxe již po několik dekad. Cílem kurzu, který univerzita realizuje již od roku 2016, je odstranit případné obavy studentů z podnikání obecně a zmírnit jejich strach z nedostatku finančních zdrojů nebo vlastních zkušeností.

Konkrétně klíčová projektová aktivita číslo čtyři má realizaci dílčích činností propojovat univerzitní prostředí se světem práce a navazovat, podporovat a prohlubovat aktivní spolupráci s potenciálními zaměstnavateli. Dialog mezi univerzitním prostředím a realitou světa práce je nezbytný pro podporu relevance studia a pro podporu připravenosti absolventů k spěšnému startu jejich profesní kariéry. Stěžejní aktivitou je organizace výše zmíněného veletrhu pracovních příležitostí – **Kariérního dne na MENDELU**, který poskytuje sdílený prostor pro setkání studentů a absolventů MENDELU s potenciálními zaměstnavateli napříč oborovým spektrem, kde tak mohou navázat nové perspektivní kontakty a domluvit se na nejrůznějších formách spolupráce ještě v rámci vysokoškolského studia. Mezi další aktivity patří realizace **workshopů se zaměstnavateli**, kde se ve vzájemném dialogu prolíná akademický svět s realitou světa práce. Zaměstnavatelé přinášejí cenné poznatky z praxe, na které se akademický svět snaží reagovat a reflektovat je v obsahu vysokoškolského vzdělávání. Součástí je též **realizace dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli**, které zjišťuje úroveň a relevanci odborných a klíčových kompetencí požadovaných praxí při vstupu absolventa MENDELU na trhu práce.

Při konkrétním popisu se zaměřuji na **Kariérní den na MENDELU**, který vznikl z potřeby aktivně a efektivně propojit univerzitní prostředí se světem práce. Poskytuje sdílený prostor pro osobní setkání studentů, budoucích absolventů s konkrétními zaměstnavateli ještě v rámci jejich vysokoškolského studia. Studenti tak mají konkrétní možnost na jednom místě v jeden den navštívit zaměstnavatele napříč oborovým spektrem a seznámit se s různorodými možnostmi profesního uplatnění a vzájemné spolupráce, kterých mohou využít již v rámci studia. Kariérní den je na MENDELU pořádán od roku 2015, přičemž za celouniverzitní akci jej lze považovat od roku 2018, kde se této akce poprvé zúčastnily všechny univerzitní součásti. Od roku 2018 se tak počet vystavovatelů pohybuje kolem čísla 50. Celková odhadovaná návštěvnost této akce ze strany studentů je přibližně 1 500, s výjimkou letošního ročníku, kdy se tato akce konala kompletně v online prostředí a návštěvnost ze strany studentů – absolventů byla vlivem současné koronavirové situace, kdy sami studenti deklarují, že jsou již z online světa unaveni, poměrně nižší (necelých 600 studentů). Zájem zaměstnavatelů o účast na Kariérním dni na MENDELU každoročně převyšuje kapacitní možnosti akce. Akce je vystavovateli kladně hodnocena, co se týče úrovně organizačního zabezpečení i z hlediska účasti, motivace a aktivity účastníků z řad studentů a absolventů MENDELU. O rostoucí prestiži této akce svědčí i fakt, že v roce 2021 se jeho online verze účastnilo celkem 12 zaměstnavatelů, kteří figurují na předních příčkách studie TOP Zaměstnavatelé 2021, která je projektem Asociace studentů a absolventů a probíhá mezi studenty českých vysokých škol (Asociace, 2021).

Kromě možnosti přímého kontaktu se zástupci zaměstnavatelů, mají studenti možnost navštívit některou z doplňkových aktivit v podobě seminářů a workshopů z oblasti kariérního poradenství a posilování dovedností pro řízení kariéry, tzv. career management skills (Komárek, 2019). Na rozvoji kompetencí potřebných na trhu práce se tak podílí svými aktivitami i Poradenské a profesní centrum MENDELU, které se významně na organizaci akce podílí a jehož cílem je zejména poskytování podpory a poradenských služeb studentům se specifickými vzdělávacími potřebami, odstraňování překážek ve studiu, podpora osobnostního rozvoje a pořádání aktivit, které zvyšují uplatnitelnost na trhu práce. Poskytované služby tak zahrnují zejména „studijní poradenství, kariérové poradenství a koučování v oblasti profesního i osobnostního rozvoje“ (Institut, 2021, n. s.).

3. METODOLOGIE

Jednou z dalších výše uvedených aktivit pro podporu rozvoje kompetencí absolventů MENDELU je též **právě realizované dotazníkové šetření** mezi stávajícími a potenciálními zaměstnavateli, které je realizováno v rámci projektové aktivity číslo 4 uvedeného projektu a které se zaměřuje na zjišťování, jaké kompetence jsou po absolventech požadovány zaměstnavateli při vstupu na trh práce. V současné chvíli byl ukončen sběr dat, která se budou analyzovat a zpracovávat. Výsledky šetření budou zpracovány v samostatné studii. Proto v příspěvku zatím uvádím předběžné výsledky z pilotního ověřování tohoto kompetenčního dotazníku mezi vystavovateli na Kariérním dni 2021, kteří jsou též současnými nebo stávajícími zaměstnavateli absolventů MENDELU.

Data pro výše uvedené pilotní ověřování kompetenčního dotazníku mezi zaměstnavateli vycházejí z Dotazníků zpětné vazby od vystavovatelů účastnících se Kariérního dne 2021. Tento dotazník je klíčovým zdrojem dat pro získávání zpětné vazby a pokládané otázky se týkají průběhu, organizace a míry naplnění očekávání účastníků této akce. Získaná data jsou souhrnně zpracována a prezentovaná vedení univerzity formou Souhrnné zprávy a prezentace, která obsahuje klíčová data o průběhu akce z pohledu vystavovatelů, studentů a organizátorů.

V rámci realizovaných ročníků Kariérního dne v projektu Konkurenceschopný absolvent Mendelovy univerzity v Brně jsou k dispozici dotazníky ze tří ročníků. V roce 2018 a 2019 byly dotazníky distribuovány v listinné podobě přímo v den konání akce všem přítomným zástupcům vystavovatelů, přičemž byla poskytnuta i možnost zaslat elektronický dotazník e-mailem. V roce 2021 v rámci online podoby této akce byl vytvořen a distribuován aktualizovaný elektronický dotazník, kdy byla přidána sekce obsahující šest otázek zaměřených na zaměstnávání absolventů MENDELU a na hodnocení jejich odborných a měkkých kompetencí.

4. VÝSLEDKY

Výsledky výše popsaného průzkumu u zaměstnavatelů, kteří se účastnili Kariérního dne 2021, jsou následující. Dotazník zpětné vazby pro vystavovatele vyplnilo 60 zástupců z celkem 50 účastnících se vystavovatelů. Na otázky, které se dotazují na zaměstnávání absolventů MENDELU, a úroveň jejich kompetencí jsme získali následující data:

Na otázku „Zaměstnáváte již alespoň jednoho absolventa/absolventku MENDELU?“ poskytlo odpověď celkem 58 respondentů, z toho 44 respondentů (75,9 %) odpovědělo kladně a 14 respondentů (24,1 %) odpovědělo záporně.

Vystavovatelé byli též dotazováni, jakou fakultu absolventi MENDELU, které zaměstnávají či zaměstnávali, absolvovali. Ze 44 odpovědí, které shrnuje Tabulka III, vyplývá, že nejčastěji jde o Provozně ekonomickou fakultu (PEF, 36 %), dále Lesnickou a dřevařskou fakultu (LDF, 18 %) a Agronomickou fakultu (AF, 16 %). 10 zástupců vystavova-

telů (23 %) neví přesně, kterou fakultu absolventi MENDELU, které zaměstnávají, absolvovali.

Další otázky se týkaly *odborných a měkkých kompetencí, které by u daných absolventů vystavovatelé, tj. jejich zaměstnavatelé přivítali* (tj. co dalšího by měli umět či znát). Na dotaz ohledně odborných dovedností odpovědělo konkrétně 21 respondentů, což činí 35 % z celkového počtu respondentů. Otevřené otázky obecně nebývají tak často zodpovídané, proto je počet respondentů poměrně nízký. Nicméně, ze získaných odpovědí, které uvádí Tabulka IV, vyplývá, že nejčastěji by respondenti

Tabulka III: Typ absolvované součásti MENDELU

Název součásti	Počet zaměstnávaných absolventů	% podíl
Provozně ekonomická fakulta	16	36
Lesnická a dřevařská fakulta	8	18
Agronomická fakulta	7	16
Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií	2	4,5
Zahradnická fakulta	1	2,2
ICV	0	0
Nevím přesně	10	22,7
Celkem	44	100

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka IV: Kompetence požadované zaměstnavateli

		Četnost výskytu
Odborné kompetence	Znalosti z oboru financí, finančních trhů a investičních programů.	3
	Znalosti z oboru ekonomika a podniková ekonomika.	2
	Znalosti z oblasti projektového řízení.	1
	Znalosti procesního inženýrství.	1
	Větší znalosti nároků rostlin.	1
	Orientace v terénu.	1
	Propojení s praxí, praktické dovednosti.	1
Měkké /klíčové kompetence	Práce s informacemi – více dávat informace do souvislostí.	3
	Komunikační dovednosti.	2
	Předpoklady vědeckého myšlení (v případě vědecké práce).	2
	Schopnost odvést dobrou práci.	1
	Být otevřený učit se novým věcem.	1
	Jazyková vybavenost (zejména anglický jazyk).	2
Celkem		21

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka V: *Měkké/klíčové kompetence, které by měly být rozvíjeny dle názoru zaměstnavatelů*

Měkké / klíčové kompetence	Četnost výskytu	
	Komunikační dovednosti.	7
	Zodpovědnost.	2
	Samostatnost.	2
	Sebereflexe.	1
	Spolehlivost.	1
	Schopnost prezentovat výsledky řešení.	1
	Schopnost kritického myšlení.	1
	Prezentační dovednosti.	1
	Time management.	1
	Lepší jazyková vybavenost.	1
	Empatie a pokora.	1
	Celkem	19

Zdroj: Vlastní zpracování

uvítali konkrétní odbornou kompetenci či dovednost, znalost, přičemž jejich typ odpovídá určitému vystudovanému oboru a typu zaměstnání či pracovní pozici, na které jsou absolventi zaměstnáni. Jelikož nejvíce zaměstnaných absolventů MENDELU pochází z PEF, nejčastěji se vyskytují odborné kompetence odpovídající profilu absolventa některého ze studijních oborů této fakulty. V této otázce byly také uváděny kompetence, které lze spíše zařadit do kompetencí měkkých, tzv. soft-skills a kompetencí klíčových.

Na otázku „*Jak hodnotíte jeho/její měkké kompetence (komunikace, kooperace, vyjednávání, sebereflexe, když nastoupil/a jako absolvent do zaměstnání?*“ odpovědělo 36 respondentů, přičemž 17 z nich (47 %) vyjádřilo neutrální postoj, 10 (28 %) kritický postoj a 9 (25 %) vyjádřilo pozitivní postoj k úrovni měkkých kompetencí absolventů po nástupu do zaměstnání. Průměrná míra spokojenosti s úrovní měkkých kompetencí těchto absolventů potom činí 7,9 na stupnici od 1 do 10, kdy 1 značí nejnižší a 10 nejvyšší míru spokojenosti, což lze hodnotit jako pozitivní výstup.

Na otevřenou otázku „*Které konkrétní měkké kompetence by absolvent/ka měl/a u sebe rozvíjet?*“ odpovědělo celkem 17 zástupců vystavovatelů. Nejčastěji uváděné kompetence, kterou by měli absolventi podle respondentů rozvíjet, jsou uvedeny v Tabulce V.

5. DISKUZE

Prezentované pilotní šetření kompetencí absolventů požadovaných praxí při vstupu na trh práce

je pouze předběžným shrnutím získaných dat, na které navážou výstupy z právě realizovaného komplexního dotazníkového šetření.

Z dat pilotního šetření týkajícího se zjišťování kompetencí požadovaných u absolventů MENDELU stávajícími či potenciálními zaměstnavateli z řad vystavovatelů Kariérního dne na MENDELU 2021 vyplývá, že více jak 75 % z nich již nějakého absolventa MENDELU zaměstnávalo, tudíž mají s jejich zaměstnáváním určitou zkušenost a mohou tak posoudit reálnou úroveň jejich kompetencí při vstupu na trh práce.

Respondenti nejčastěji zaměstnávají absolventy z Provozně ekonomické fakulty (PEF), což se odráží i ve výčtu konkrétních odborných kompetencí, které by zaměstnavatelé u absolventů uvítali, a které tak směřovaly zejména do ekonomické a informační oblasti (finance, finanční trhy, investiční programy a ekonomika či podniková ekonomika byly uváděny opakovaně, viz Tabulka IV). Více než jednou se též vyskytl požadavek na předpoklady vědeckého myšlení (v případě vědecké práce) a jazyková vybavenost (zejména anglický jazyk).

Jako nejčastější měkké, potažmo klíčové kompetence, které by měli absolventi MENDELU více rozvíjet, jsou uváděny zejména komunikační dovednosti (v součtu v 9 případech, pokud zohledníme kompetence uváděné v Tabulce IV i V). Tento výstup koresponduje i s výstupy, které uvádí Veteška (2008, s. 122) a Doležalová (2014, s. 13), kdy komunikační schopnosti a dovednosti zaměstnavatelé coby respondenti v jejich výzkumech hodnotili jako jedny z nejdůležitějších kompetencí, a tudíž je třeba je dostatečně rozvíjet a věnovat jim pozor-

nost. Jako další kompetence vhodné k dalšímu rozvoji uvádějí respondenti práci s informacemi, zodpovědnost a samostatnost (více jak jeden výskyt v odpovědích respondentů, viz Tabulka IV a V). Zejména poslední dvě jmenované kompetence

uvádějí jako důležité z pohledu zaměstnavatelů i Veteška (2008) a Doležalová (2014). Shodu lze též najít u schopnosti odvést dobrou práci a otevřenosti učit se novým věcem (Tabulka IV, Veteška 2008).

ZÁVĚR

Příspěvek prezentuje základní informace ohledně situace a postavení absolventů vysokých škol na trhu práce a nutnosti rozvoje jejich odborných a klíčových kompetencí potřebných pro úspěch na trhu práce, ideálně ještě v rámci vysokoškolského studia, čímž je posílena jejich šance na dobré pracovní uplatnění při zahájení jejich profesní kariéry.

Příspěvek též poskytuje konkrétní příklad realizace aktivit na rozvoj a podporu kompetencí, které absolventi konkrétní vysoké školy potřebují pro úspěšný vstup na trh práce dle názorů zaměstnavatelů. Univerzita v rámci strategického projektu (ale i mimo tento rámec) vyvíjí různorodé aktivity na podporu uplatnitelnosti a konkurenceschopnosti svých absolventů na trhu práce, protože si je vědoma faktu, že uplatnitelnost a zaměstnatelnost absolventů jsou jedny z klíčových ukazatelů pro zpětnou vazbu její vzdělávací činnosti.

Kompetence požadované po absolventech MENDELU jsou ve velké míře obdobné jako ty, které uvádějí citovaní autoři (Veteška, 2008; Doležalová, 2014) ve svých výzkumech. Toto též souvisí se studovaným oborem a s oborem činnosti či profesí, které se absolventi po skončení vysokoškolského studia věnují, tj. je oborově specifické, zejména pokud se jedná o odborné kompetence. Tzv. klíčové kompetence jsou požadovány shodně napříč všemi obory a profesními oblastmi, protože to jsou kompetence vyžadované nejen pro úspěch v pracovním životě, ale také v tom běžném či osobním. Jakmile budou zpracovány výstupy z realizovaného komplexního dotazníkového šetření, bude vytvořen rámec doporučení, který bude využitelný při plánování dalších aktivit v rámci posilování relevantních kompetencí absolventů, které jsou klíčové pro jejich uplatnitelnost na trhu práce.

LITERATURA

- Adamec, P. (2021a). Perception of Own Level of Information and Communication Competencies by Students of Teaching for Secondary Vocational Schools. In *INTED2021: Proceedings*. Valencia: International Academy of Technology, Education and Development (IATED).
- Adamec, P. (2021b). Reflexion of courses aimed at developing entrepreneurial competences for university students. In *EDULEARN21 Proceedings*. Valencia: International Academy of Technology, Education and Development. Dostupné z <https://library.iated.org/view/ADAMEC2021REF>
- Asociace studentů a absolventů. (2021). *Studie TOP Zaměstnavatelé 2021*. Dostupné z: <https://topzaměstnavatele.cz/>.
- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Burdová, J., & Paterová, P. (2009). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v zemědělské sféře*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.
- Centrum pro studium vysokého školství. (2021). *Aktuální projekty*. Dostupné z: <https://csvs.cz/aktualni-projekty/>.
- Centrum vzdělávání AMOS. (n. d.). *Uplatnění absolventů na trhu práce dle školy*. Dostupné z: <https://www.vysokeskoly.com/uplatneni-absolventu/>.
- Český statistický úřad. (2021a). *Souhrnná data o České republice*. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/souhrnna_data_o_ceske_republice.
- Český statistický úřad. (2021b). *Vysoké školy*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/vysoke-skoly>.
- Doležalová, G. (2014). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciálním sektoru*. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/TER_Potreby_zamestnavatele_pro_www.pdf.
- Eurostat. (2020). *Míra zaměstnanosti absolventů*. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00053>.
- Eurostat. (2021). *Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let, v členění dle pohlaví*. Dostupné z: http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=t2020_10.

- Institut celoživotního vzdělávání MENDELU. (2021). *Poradenské a profesní centrum*. Dostupné z: <https://icv.mendelu.cz/ppc>.
- Komárek, L. (2019). Career management skills – důležitost jejich aplikace a možnosti měření. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, (15), 6–17. Dostupné z: https://www.euroguidance.sk/document/casopis/2019_15_01_Komarek_Libor.pdf.
- Koucký, J., Ryška, R., & Zelenka, M. (2014). *Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol: Výsledky šetření REFLEX 2013*. Praha: Univerzita Karlova v Praze.
- Malinová, L. (2011). *Rozvoj profesní kariéry*. Praha: Vysoká škola ekonomická.
- Mendelova univerzita v Brně. (n. d.). *Výroční zprávy univerzity*. Dostupné z: <https://mendelu.cz/25000-vyrocní-zpravy>.
- MPSV. (n.d.). *Pololetní statistiky absolventů*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pololetni-statistiky-absolventu>.
- Odbor pro podporu tvůrčí činnosti Mendelovy univerzity v Brně (n. d.). *OP VVV řešené projekty: Konkurenceschopný absolvent Mendelovy univerzity v Brně*. Dostupné z: <https://optc.mendelu.cz/projektove-centrum/op-vvv-resene-projekty/28655-esf>.
- Průcha, J., & Veteška, J. (2012). *Andragogický slovník*. Praha: Grada.
- Sedláček, J., Zelenka, M., & Ryška, R. (2020). *EUROGRADUATE pilot survey: Národní zpráva Česko*. Dostupné z: https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/2020/10/EUROGRADUATE_na%CC%81rodni%CC%81_zpra%C%81va_C%CC%8Cesko_cs.pdf.
- Úlovec, M. (2014). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.
- Veteška, J., & Tureckiová, M. (2008). *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada.
- Zelenka, M. et al (2019). *Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018*. Praha: Středisko vzdělávací politiky pedagogické fakulty Univerzity Karlovy a Centrum pro studium vysokého školství.

Kontakt

Mgr. Martina Miškelová: martina.miskelova@mendelu.cz