

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Vliv práce při studiu na budoucí pracovní
uplatnění vysokoškoláků**

**The Impact of Work while Studying on
Future Employment of University Students**

2023

Barbora Malá

Studijní program: Ekonomika a management
Vedoucí práce: Ing. Martin Šikýř, Ph.D.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Malá** Jméno: **Barbora** Osobní číslo: **499768**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávající katedra/ústav: **Institut manažerských studií**
Studijní program: **Ekonomika a management**

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Vliv práce při studiu na budoucí pracovní uplatnění vysokoškoláků

Název bakalářské práce anglicky:

The Impact of Work while Studying on Future Employment of University Students

Pokyny pro vypracování:

CÍL: Cílem práce je prozkoumat vliv práce při studiu na budoucí pracovní uplatnění vysokoškoláků, posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.

PŘÍNOS: Přínosem práce je návrh vhodných opatření pro lepší využívání práce při studiu a budoucí pracovní uplatnění vysokoškoláků.

OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část - význam práce při studiu a její vliv na budoucí pracovní uplatnění; 3. Praktická část - vyhodnocení šetření o vlivu práce při studiu na budoucí pracovní uplatnění vysokoškoláků, návrhy řešení; 4. Závěr.

Seznam doporučené literatury:

ANÝŽOVÁ, P., VEČERNÍK, J. Vzdělání, dovednost a mobilita. Zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Praha: Karolinum, 2019.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2012.

HORVÁTHOVÁ, P., BLÁHA, J., ČOPÍKOVÁ, A. Řízení lidských zdrojů. Nové trendy. Praha: Management Press, 2016.

PALÍŠKOVÁ, M. Trh práce Evropské unie. Praha: C. H. Beck, 2014.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

Ing. Martin Šikýř, Ph.D. Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: **09.12.2022**

Termín odevzdání bakalářské práce: **27.04.2023**

Platnost zadání bakalářské práce: _____

Ing. Martin Šikýř, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Dagmar Skokanová, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Studentka bere na vědomí, že je povinna vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

_____ Datum převzetí zadání

_____ Podpis studentky

MALÁ, Barbora. *Vliv práce při studiu na budoucí pracovní uplatnění vysokoškoláků*.
Praha: ČVUT 2023. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze,
Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 26. 04. 2023

Podpis:

Poděkování

Ráda bych touto formou poděkovala především svému vedoucímu práce Ing. Martinu Šikýřovi, Ph.D za jeho ochotu a poskytování cenných rad a připomínek v průběhu jejího zpracování. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří si našli čas na vyplnění mého dotazníku a případnou zpětnou vazbu. Nakonec bych ráda poděkovala všem, kteří mi byli při psaní práce oporou.

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je zjistit vliv práce při studiu na budoucí pracovní uplatnění vysokoškolských studentů v závislosti na oboru studia a dalších faktorech jako například délka práce nebo velikost firmy. Teoretická část obsahuje definici možností práce při studiu, včetně smluvních opatření a způsobů, jak si práci při studiu najít. Zároveň jsou zmíněny potencionální důvody, výhody a nevýhody práce při studiu. Praktická část je tvořena vyhodnocením a porovnáním dvou dotazníkových šetření, která prověřují výzkumný předpoklad „Práce při studiu má pozitivní vliv na budoucí uplatnění vysokoškoláků“. Na základě těchto vyhodnocení jsou vypracovány návrhy na zlepšení možností práce při studiu.

Klíčová slova

Práce při studiu, vysokoškolský student, zaměstnávání studentů, budoucí pracovní uplatnění

Abstract

The aim of the bachelor thesis is to investigate the impact of working while studying on the future employment of university students depending on the field of study and other factors such as the length of work or the size of the firm. The theoretical part includes a definition of work-study options, including contractual arrangements and ways to find work-study jobs. Potential reasons, advantages and disadvantages of working while studying are also discussed. The practical part consists of an evaluation and comparison of two questionnaire surveys that test the research assumption "Work-study has a positive effect on the future employment of university students". Based on these evaluations, suggestions for improving work-study opportunities are given.

Keywords

Work while studying, university student, student employment, future employment

Obsah

| | |
|---|----|
| Úvod | 9 |
| 1 Význam pracovního uplatnění studentů | 11 |
| 1.1 Vývoj na českém trhu práce | 11 |
| 1.2 Uplatnění vysokoškolských studentů | 13 |
| 2 Možnosti práce při studiu | 14 |
| 2.1 Brigáda | 14 |
| 2.2 Praxe | 14 |
| 2.3 Stáž | 15 |
| 2.4 Trainee program | 15 |
| 3 Smluvní opatření..... | 17 |
| 3.1 Dohody | 17 |
| 3.2 Pracovní poměr | 18 |
| 3.3 Živnostenský list | 18 |
| 4 Způsoby hledání práce při studiu..... | 20 |
| 4.1 Internet a sociální sítě | 20 |
| 4.2 Možnosti vysokých škol | 21 |
| 4.3 Networking | 21 |
| 5 Pozitiva a negativa práce při studiu na vysoké škole..... | 23 |
| 5.1 Studenti | 23 |
| 5.2 Zaměstnavatelé | 24 |
| 6 Důvody práce při studiu..... | 26 |
| 7 Použité metody | 29 |
| 8 Dotazníkové šetření mezi studenty..... | 31 |

| | | |
|------|---|----|
| 8.1 | Studenti vysokých škol | 32 |
| 8.2 | Absolventi vysokých škol | 47 |
| 8.3 | Ostatní respondenti | 52 |
| 9 | Dotazníkové šetření mezi personalisty /zaměstnavateli | 53 |
| 9.1 | Velikost a obor firmy | 53 |
| 9.2 | Vztah firmy k zaměstnávání vysokoškoláků | 56 |
| 9.3 | Rozhodování při zaměstnávání čerstvých absolventů | 59 |
| 9.4 | Osobní názor na umožnění studentům získat praxi v oboru již při studiu vysoké školy | 65 |
| 10 | Shrnutí dotazníkových šetření..... | 67 |
| 10.1 | Dotazníkové šetření – studenti | 67 |
| 10.2 | Dotazníkové šetření – personalisté a manažeři | 68 |
| 10.3 | Porovnání výsledků dotazníkových | 68 |
| 11 | Návrhy a doporučení | 70 |
| 11.1 | Studenti | 70 |
| 11.2 | Zaměstnavatelé | 71 |
| 11.3 | Vysoké školy | 72 |
| | Závěr..... | 73 |
| | Seznam použitý zdrojů | 74 |
| | Seznam obrázků..... | 77 |
| | Příloha 1 | 80 |
| | Příloha 2 | 89 |

Úvod

V dnešní době čím dál více vysokoškolských studentů během studia pracuje. Kromě finančních důvodů studenti pracují kvůli získání zkušeností a kontaktů, u kterých předpokládají, že jim do budoucna dají výhodu na trhu práce. V pracovních inzerátech se totiž často setkávají s požadavkem několikaleté praxe v oboru. Na tuto situaci začínají reagovat i samotné vysoké školy, které navazují spolupráci s konkrétními firmami a nabízejí možnost získat práci při studiu studentům v oboru v podobě pořádání kariérních veletrhů či praxi zařazují přímo do studijního plánu. Zároveň i firmy od start-upů až po korporátní společnosti čím dál častěji studenty přijímají a častokrát pro ně vytvářejí i speciální pracovní pozice. Výhodou pro společnosti je mimo jiné pozitivní reklama a zviditelnění a zároveň i předpoklad vychování nové generace stálých zaměstnanců. Dává však ale míra a typ práce při studiu budoucím absolventům vysokých škol dostatečně velkou konkurenční výhodu na trhu práce?

Cílem bakalářské práce je zjistit vliv práce při studiu na budoucí pracovní uplatnění vysokoškolských studentů v závislosti na oboru studia a dalších faktorech jako například délka práce nebo velikost firmy. Na základě tohoto cíle byl stanoven výzkumný předpoklad „Práce při studiu má pozitivní vliv na budoucí uplatnění vysokoškoláků“. Zároveň je práce zaměřena i na další výhody a nevýhody práce při studiu na vysoké škole, a to ze strany studentů i zaměstnavatelů.

V teoretické části jsou definovány možnosti práce při studiu, možná smluvní opatření a možné metody, jak si práci při studiu najít. Zároveň jsou zmíněny potencionální výhody a nevýhody práce při studiu, a to jak z pohledu studentů, tak zaměstnavatelů. Poslední kapitola teoretické části je věnována důvodům, proč studenti vysokých škol při studiu pracují.

Praktická část je složena z vyhodnocení dvou dotazníkových šetření a jejich následnému porovnání. První dotazník byl vyplňován především vysokoškoláky a dále také absolventy či neúspěšnými bývalými studenty vysokých škol. Druhý dotazník vyplňovali personalisté a manažeři firem. Cílem těchto dotazníků je potvrdit či vyvrátit výzkumný předpoklad

Výsledkem práce jsou návrhy a doporučení pro vysokoškoláky, jejich potencionální zaměstnavatele a vysoké školy. Tato doporučení jsou vytvořena na základě vyhodnocení a porovnání dotazníkových šetření.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Význam pracovního uplatnění studentů

Na začátku je potřeba upřesnit samotný význam uplatnění studentů vysokých škol na trhu práce a co trh práce představuje.

1.1 Vývoj na českém trhu práce

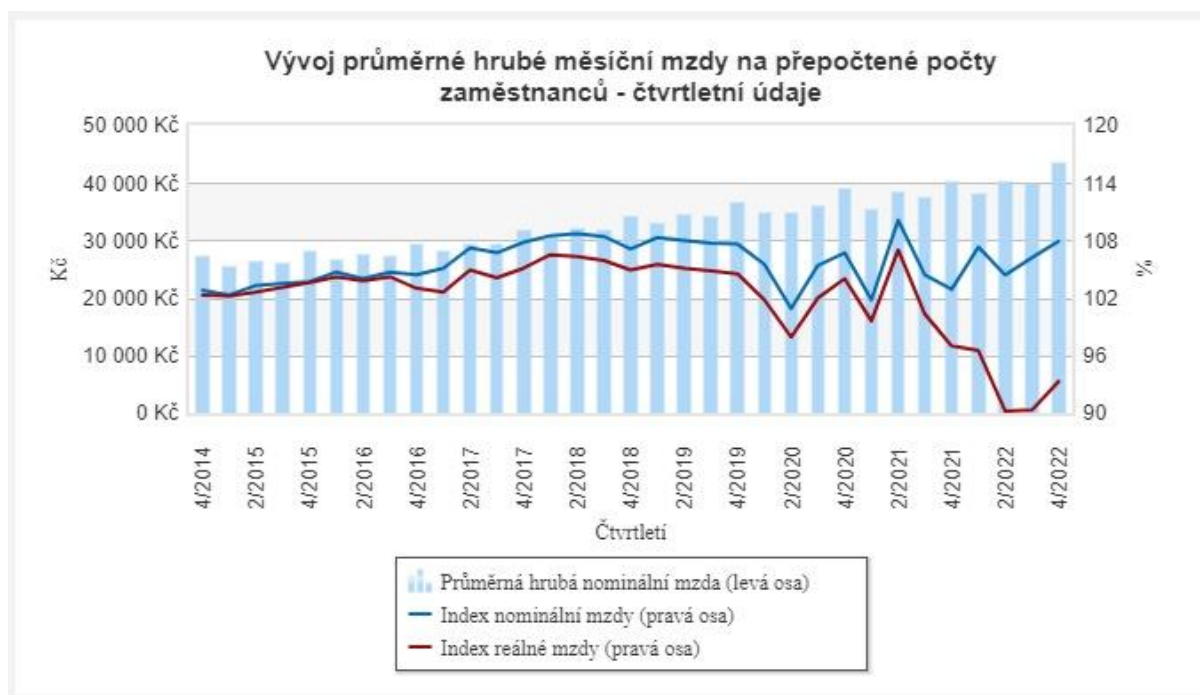
Trh práce je označení pro imaginární prostor, kde se střetává nabídka pracovní síly s její poptávkou. Více konkrétně se jedná o nabídku pracovních schopností, dovedností a zkušeností lidí (uchazečů) a o poptávku zaměstnavatelů na obsazení pracovních pozic těmito lidmi. Lze říct, že na tomto trhu se nachází každý, kdo je starší 15 let a dokončil povinnou školní docházku, protože každý v této skupině má určité schopnosti a dovednosti, které může nabídnout. (Managementmania.com, 2015) V praxi se jedná o vztah těch, kteří se rozhodnou svou práci nabídnout a zaměstnavatelů, kteří jsou ochotni za nabízenou práci zaplatit.

Podle výsledků Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2023) dosáhl podíl ekonomicky aktivních v populaci 77,4 %, během předešlého roku se tedy zvýšil o 0,6 procentního bodu. Od ledna 2022 do ledna 2023 vzrostl podíl zaměstnaných k celé populaci o 0,4 procentního bodu na 75,3 % (věková skupina 15–64 let). Míra zaměstnanosti byla na začátku tohoto roku nejnižší pro věkovou skupinu 15–29 let a činila 44,3 %, pro skupinu obyvatel ve věku od 30 do 49 let pak míra zaměstnanosti dosáhla hodnoty 88,4 % a pro poslední skupinu 50–64 let 80,2 %. U mužů pak míra zaměstnanosti činila 81,6 % a u žen 68,8 %. Zvýšil se ale i podíl nezaměstnaných ke ekonomicky aktivním¹, a to o 0,2 procentního bodu na 2,6 %. Míra nezaměstnanosti u mužů činila v lednu 2023 2,3 % a u žen 3,1 %.

Dalším proměnlivým faktorem souvisejícím s trhem práce je výše mzdy. Podle Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2023) měla průměrná hrubá nominální mzda na přepočtené

¹ Ekonomicky aktivními se rozumí součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných od 15 do 64 let

počty zaměstnanců v národním hospodářství² (dále jen průměrná mzda) ve čtvrtém čtvrtletí roku 2022 výši 43 412 Kč, což je ve srovnání se čtvrtým čtvrtletím roku 2021 o 7,9% více, konkrétně se tedy v meziročním srovnání zvýšila o 3 188 Kč. Je však potřeba brát v potaz, že spotřebitelské ceny se v tomto období zvýšily o 15,7 % a průměrná reálná mzda tak klesla o 6,7 %. Dalším důležitým údajem je medián mezd, který v posledním čtvrtletí minulého roku činil 37 463 Kč. Celkový objem mezd se pak zvýšil o 8,9%. V minulém roce nastal (v porovnání se stejným obdobím roku 2021) největší nárůst průměrné mzdy v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a tepla (o 14,6 %), naopak nejméně vzrostla průměrná mzda v oboru zdravotní a sociální péče (pouze o 4,5 %). Ve vzdělávání dokonce došlo k poklesu průměrné mzdy o 0,3 %.



OBRÁZEK 1: VÝVOJ PRŮMĚRNÉ MZDY ZA POSLEDNÍCH 8 LET

Zdroj: Mzdy a náklady práce. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2023-04-08].

Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace

² Průměrná hrubá nominální mzda je brána jako podíl mezd (včetně příplatků za přesčasy, odměn a náhrad mzdy) připadající na jednoho zaměstnance za jeden měsíc

1.2 Uplatnění vysokoškolských studentů

Uplatnění vysokoškolských studentů na trhu práce se velmi úzce prolíná s tím, zda jsou vysokoškoláci zaměstnatelní. Podle Bostonského procesu se zaměstnatelností myslí nejen schopnost nalézt své první zaměstnání a udržet si ho, ale právě také schopnost se na trhu práce uplatnit. Aby tomu tak bylo, studium vysoké školy by studentům mělo dát potřebné schopnosti, znalosti a postoje, které ho pro vykonávání práce dostatečně kvalifikují. (Koucký a Zelenka, 2011) Otázkou zůstává, zdali tomu tak je.

Podle šetření z roku 2017 si 92 % studentů vysokých škol si myslí, že vysoká škola jim dává více šancí uplatnit se na trhu práce. (Šafránková a Šikýř, 2017) Zároveň záleží i na faktu, jaký přístup mají konkrétní vysoké školy, k pracujícím studentům. Za nejideálnější lze považovat, pokud se škola nebo spíše fakulta snaží rozvrhy a doporučené studijní plány přizpůsobit tak, aby měl student možnost studium s prací kombinovat nebo praxi přímo zařadit do studijních plánů.

Pokud se řeší otázka, zda jsou tedy vysokoškoláci schopni se na trhu práce uplatnit, je potřeba vědět, kolik vysokoškolských studentů během studia pracuje. Podle projektu s názvem Social and Economic Conditions of Student Life in Europe (Sociální a ekonomické podmínky studentského života v Evropě), který probíhal od roku 2018 do roku 2021, od společnosti Eurostudent má 92 % českých studentů přivýdělek ke studiu. Česká republika tak v porovnání s dalšími 26 evropskými státy, jež se projektu zúčastnily, obsadila první příčku právě v procentuálním vyjádření pracujících studentů, pro představu na poslední příčce se umístila Gruzie, kde pracuje pouze 46 % studentů. (Hauschildt, Gwosć, Schirmer a Wartenbergh-Cras, 2021) Pro lepší představu, na konci roku 2021 bylo na českých vysokých školách celkem 303, 5 tisíce studentů (MŠMT), takže zhruba 279 tisíc z nich při studiu pracuje. Podobné výsledky vyšly i v šetření z roku 2017, podle kterého má práci při studiu v oboru, který studují 24 %, mimo obor svého studia 62 % a dalších 8 % práci shání. (Šafránková a Šikýř, 2017) Podle této skutečnosti lze říct, že pracovní nabídky pro studenty vysokých škol na trhu práce existují, bohužel však ale více mimo obor, který studují.

2 Možnosti práce při studiu

V dnešní době je několik možností práce při studiu. Mezi ty nejběžnější lze zařadit takzvané brigády nebo povinné praxe během studia. O něco novějšími pojmy jsou stáž a trainee program, které se občas zaměřují se zmíněnou praxí, a to i přes to, že jsou čím dál častěji tyto formy firmami využívány.

2.1 Brigáda

Z pohledu studentů je brigáda pravděpodobně považována za nejčastější formu práce během studia a často si tento typ přivýdělku hledají již se začátkem studia na střední škole. Lze ji definovat jako zaměstnání s menším rozsahem práce (Chládková, 2019) a nejedná se o dlouhodobou systematickou činnost.

Může být povahy jak celoroční, tak i sezónní a téměř v jakémkoli oboru. Mezi sezónní se řadí práce jako lyžařský instruktor nebo obsluha ve stánku se zmrzlinou, ale i výpomoc na různých odděleních v organizaci, pokud je předpokládán dočasný nedostatek pracovní síly (např. dovolené stálých zaměstnanců, větší množství objednávek v e-shopu během období Vánoc atd.). Celoroční brigáda je u středoškolských studentů často ve formě pomocných pracovníků ve fastfoodových řetězcích nebo na obdobných pozicích. Nabídka celoročního přivýdělku se rozrůstá s překročením věkové hranice 18 let a zároveň s nástupem na vysokou školu, kdy se studenti snaží sbírat zkušenosti přímo v oboru studia, a tak i brigády častěji hledají v příslušném oboru.

Tato forma přivýdělku se nejčastěji zakládá dohodami, tedy dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. (Fetter, 2011) V poslední době se stále častěji využívají i zkrácené formy úvazku na základě klasické pracovní smlouvy.

2.2 Praxe

Praxe je obecně brána jako praktická zkušenost v daném oboru. (Dvořáková, 2020) V tomto případě se ale bude jednat o praxi z pohledu studentů vysokých škol, pak lze praxi definovat jako určitý typ vzdělávacího programu určeného právě pro vysokoškoláky. Účelem praxe je, aby student získal praktickou zkušenost nejčastěji v oboru, který studuje. (Pírek, 2019) Student si během své praxe v dané firmě vyzkouší konkrétní pracovní úkoly na různých pozicích v rámci oddělení, popřípadě v celé firmě.

Bývá spíše krátkodobého charakteru ,ale často je po absolvování takovéto praxe studentovi nabídnuta dlouhodobější spolupráce. Podobně jako u brigády je smluvní opatření nejčastěji v podobě dohod.

Na některých vysokých školách je praxe povinnou součástí studijních oborů. (Dvořáková, 2020) Nejčastěji je povinná praxe zahrnuta v rámci lékařských a s tím souvisejících oborů, ale stále častěji se objevuje ve studijních plánech i jiných oborů. Vysoké školy zařazením povinné praxe reagují na potřebu studentů dokázat své znalosti převést na praktické dovednosti a upevnit si tak konkurenční výhodu na trhu práce.

2.3 Stáž

Dalším typem nabízené pracovní zkušenosti pro studenty je stáž. Ve většině znaků jako např. smluvní opatření, doba trvání nebo zaměření na studenty je stáž velmi podobná praxi, ale i přesto existuje několik rozdílů. Tím hlavním rozdílem je, že stážista nemá možnost si ve větším rozsahu práci ve firmě vyzkoušet. Jeho působení ve firmě probíhá spíše formou stínování (tzv. Job Shadowing), kdy stážista pozoruje dění v organizaci, a především práci jednotlivých zaměstnanců. (Doyle, 2020) Obecně lze tedy říct, že stáž má spíše povahu školení. (Pírek, 2019)

Populární jsou také stáže v zahraničí, kam se studenti mohou dostat v rámci výměnných programů, workshopů nebo díky vzdělávacímu programu Erasmus+. (Dvořáková, 2020)

2.4 Trainee program

Na rozdíl od dvou předchozích možností je trainee program, někdy také označován jako Traineeship, určen primárně pro absolventy vysokých škol a jedná se o pracovní pozici na plný úvazek, je tedy opatřen klasickou pracovní smlouvou. Tento typ programů zavádí samotné firmy a slouží jako příprava na pracovní pozici, na kterou má zaměstnanec nastoupit. V rámci trainee programu je novému zaměstnanci přiřazen takzvaný buddy, který mu pomůže s adaptací ve firmě. Během určitého časového úseku (většinou v rozmezí několika měsíců) se nový zaměstnanec seznámí s chodem celé organizace, oddělení, v němž bude pracovat, a nakonec i s konkrétní pozicí. Ačkoli jsou trainee pozice typičtější spíše pro velké firmy (250 a více zaměstnanců), začíná se tento způsob adaptace nových zaměstnanců využívat i v menších podnicích. (Dvořáková, 2020)

| STÁŽ/PRAXE | TRAINEE PROGRAM |
|-----------------------------------|--|
| v průběhu studia | po ukončení studia |
| měsíce (nejčastěji 3-6 měsíců) | měsíce až roky (nejčastěji 1-3 roky) |
| neplacená (až na výjimky) | placená (plnohodnotný plat) |
| na jednom oddělení | více oddělení (tzv. kolečko) |
| získání zkušeností | získání zkušeností, osobní rozvoj, klíčové kompetence atd. |
| klasické výběrové řízení | komplexní výběrové řízení (několik kol včetně assessment centra) |

OBRÁZEK 2: ROZDÍLY MOŽNOSTÍ PRÁCE PŘI STUDIU

Zdroj: Stáž, praxe, trainee program – co to je?. In: *Ekontech.cz* [online]. 7. 5. 2020[cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://www.ekontech.cz/clanek/staz-praxe-trainee-program-co-je>

3 Smluvní opatření

Bez ohledu na to, jestli student nastoupí do firmy v rámci stáže, praxe nebo brigády, vždy je potřeba uzavřít smluvní vztah právě mezi ním a zaměstnavatelem. V rámci českého zákona existují čtyři, respektive pět možností – Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, pracovní poměr na celý nebo částečný úvazek a práce pro firmu na živnostenský list.

3.1 Dohody

V našem právním systému se pro smluvní opatření vykonané práce využívají dohody dvě, první možností práce takzvaně na dohodu je dohoda o provedení práce (dále jen DPP) a druhou pak dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ).

Každá z těchto dohod má své specifické podmínky, mnoho znaků se ale shoduje, ty jsou definovány § 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce), který vymezuje společná ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále je stanoveno, že výkon práce mimo pracovní poměr podléhá stejné úpravě jako práce vykonávaná v pracovním poměru. Toto však neplatí v případech jako přeřazení na jinou práci, odstupné, cestovní náhrady nebo dovolenou. Co se týče práva na dovolenou či jiné důležité osobní překážky, to lze sjednat na základě vnitřního předpisu, pokud je dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce. Obě dohody musí být uzavřeny písemně, a to ve dvou kopiích, kdy jedna z nich je vydána zaměstnanci. Fyzická osoba může uzavřít DPP i DPČ od dosažení věkové hranice 15 let, a zároveň musí být splněna povinná školní docházka. Tyto skutečnosti jsou jedním z důvodů, proč jsou dohody u přijímání brigádníků, popřípadě stážistů, velmi často využívány. I za práci na dohodu musí být vyplacena alespoň minimální mzda, která je pro rok 2023 stanovena a 103,8 Kč/hod.

Dohoda o provedení práce neboli DPP se uzavírá za podmínky, že rozsah práce, na který je dohoda uzavřena, nepřekročí 300 hodin za kalendářní rok. V rámci tohoto rozsahu práce je započítána i doba práce, kterou koná zaměstnanec pro stejného zaměstnavatele na základě jiné DPP. Tato charakteristika je definována v § 75 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce.

Pokud zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem DPČ, na rozdíl od DPP může rozsah práce přesáhnou 300 hodin za kalendářní rok, nesmí být ale v průměru větší než polovina týdenní pracovní doby. Zároveň § 76 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce definuje, že v rámci DPČ musí být uvedena sjednaná práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Některé výše zmíněné skutečnosti by měla změnit novela zákoníku práce, která vejde v platnost během roku 2023. Díky této novele by zaměstnanci pracující na dohodu měli mít nárok na příplatky za práci o víkendu, o státní svátky nebo v noci, zároveň budou mít při splnění zákonem daných podmínek nárok na dovolenou a pracovní volno při překážkách v práci na straně zaměstnavatele. (Hrtoňová, 2023)

3.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr je vztah, který se uzavírá pracovní smlouvou, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. (§ 33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů) Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance se všemi právy, povinnostmi a pracovními podmínkami, které by pro něj z uzavření pracovní smlouvy vyplývaly. V pracovní smlouvě musí být obsažen druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat, dále místo výkonu práce a den, kdy je určen nástup do práce. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a zaměstnanec i zaměstnavatel musí dostat jedno vyhotovení této smlouvy. Od pracovní smlouvy lze odstoupit též písemně, ale pouze dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. (§ 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů)

Pokud není v pracovní smlouvě sjednána doba trvání pracovního poměru, jedná se automaticky o pracovní poměr na dobu neurčitou. Jestliže doba trvání stanovena byla, jde o pracovní poměr na dobu určitou, zároveň tato doba nesmí pro konkrétního zaměstnance u jednoho zaměstnavatele přesáhnout 3 roky, a to včetně maximálně dvou opakování (popřípadě prodloužení). (§ 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů)

Délka týdenní pracovní doby se u pracovního poměru řídí § 79 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. V zákoníku práce je týdenní pracovní doba stanovena na 40 hodin, v případě vícesměnného nebo nepřetržitého pracovního režimu na 37,5 hodin (platí i pro práci v dolech), u dvousměnného pracovního režimu je pak stanovena na 38,75 hodin. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze sjednat kratší týdenní pracovní dobu, kdy zaměstnanci náleží mzda, která této zkrácené pracovní době odpovídá. Zkrácenou pracovní dobu bez odpovídajícího snížení platu lze sjednat pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

3.3 Živnostenský list

Podle § 5 písm. e) bod 1. zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, může firma osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ) najmout pouze na jednorázovou činnost (např. grafický návrh, oprava stroje), tedy ne na závislou práci.

Závislá práce je v § 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, definována jako práce, kde je vztah nadřízeného – zaměstnavatele a podřízeného – zaměstnance, zároveň je tato práce vykonávána za mzdu a podle pokynů zaměstnavatele. Pokud tedy fyzická osoba vykonává závislou práci bez uzavření dohody (DPP nebo DPČ) nebo pracovní smlouvy, ale je „zaměstnána“ na vlastní živnostenský list, jedná se o formu nelegálního zaměstnávání (takzvaný švarcsystém).

I přes to, že se jedná o nelegální formu zaměstnávání, se k najímání „zaměstnanců“, kteří pracují na vlastní živnostenský list, zaměstnavatelé uchylují poměrně často. Jedním z důvodů je především skutečnost, že daně a sociální a zdravotní pojištění si v tomto případě odvádí sám „zaměstnanec“, a pro zaměstnavatele je tak tato forma finančně výhodnější. Zároveň zaměstnavatel není povinen vyplácet odstupné či náhradu ze mzdy v případě dočasné pracovní neschopnosti.

4 Způsoby hledání práce při studiu

Studenti už se dávno nemusí spoléhat pouze na inzertní portály. Čím dál více univerzit i jednotlivých fakult pořádá kariérní veletrhy, přednášky konkrétních firem či sdílí pracovní nabídky přímo na svých stránkách, popřípadě provozují vlastní kariérní centra. Navíc se povinné absolvování praxe zařazuje do studijního plánu častěji, a to i u oborů, kde to nebylo do nedávna zvykem. Nelze opomenout ani možnost, že firma osloví studenta sama nebo je student do firmy doporučen.

4.1 Internet a sociální sítě

Možnost vyhledávání pracovních nabídek na internetu lze považovat za velkou výhodu dnešní digitální doby, a i přes to, že to není jediná možnost, jak si student vysoké školy může najít práci, je pravděpodobně stále nejvíce využívána. Internet nabízí studentovi hned několik variant, jak si vhodnou práci najít, tou nejznámější jsou inzertní portály jako například *Jobs.cz*, *Práce.cz* nebo novější *Startupjobs.cz*. Kromě webových prohlížečů lze tyto portály často najít i ve formě mobilních aplikací, mezi nimi stojí za zmínku například *Práce za rohem*, kterou lze najít i ve formě webové stránky. Tyto portály nabízí řadu funkcí, díky kterým lze kromě místa, oboru či konkrétní pozice vyhledat požadovaný úvazek, zvolit si, zda uchazeč hledá dlouhodobé zaměstnání, brigádu nebo krátkodobou stáž, a také třeba platové ohodnocení. Další výhodou těchto portálů je, že velmi často nabízí také tvorbu životopisu, kde se uchazeč vše potřebné může vyplnit vše potřebné do předem vytvořené šablony a zároveň se tento životopis snadno vkládá do odpovědí na inzeráty. Pokud ale student ví, ve které konkrétní firmě, popřípadě firmách, by chtěl pracovat, je jednodušší nalézt a navštívit webové stránky této firmy, neboť oddíl „Kariéra“ nebo „Pracovní nabídky“ je již jejich běžnou součástí.

Spolu s digitální dobou a možnostmi internetového připojení přímo souvisí také sociální sítě. V rámci nabídek práce dominují dvě – Facebook a LinkedIn. Facebook lze stále označit za nejrozšířenější sociální síť u nás a student má hned několik možností, jak ho využít při hledání práce při studiu. Tou nejjednodušší je napsat stručný příspěvek na svůj profil o tom, že práci shání. O něco efektivnější je, když si student vyhledá konkrétní facebookové skupiny, které jsou přímo určeny pro nabídku a poptávku práce a velmi často rozlišené podle místa výkonu práce nebo oboru. Zajímavější je již zmíněný LinkedIn, ten je označován jako kariérní sociální síť a jak už toto označení napovídá, je ideálním místem pro hledání práce. V této síti se spolu s uchazeči o práci pohybují personalisté, headhunteri, ale i manažeři či majitelé firem a má tedy smysl investovat svůj čas do vytvoření kvalitně vypadajícího profilu. (Vybíralová, 2013) S uživatelským profilem, kde budou všechny potřebné informace, nemusí uchazeč přikládat k odpovědím na pracovní nabídky zveřejněné na LinkedInu svůj životopis a zároveň je dobré neopomenout fakt, že

personalisté si uchazeče o práci velmi často na této síti ověřují. Tato síť je také místem, kde se sdílí často zajímavé názory a zkušenosti z různých pracovních prostředí, student tak může získat povědomí o nových trendech nebo si rozšířit svůj přehled, a naopak může svými názory zaujmout potencionálního zaměstnavatele.

4.2 Možnosti vysokých škol

V rámci hledání práce při studiu nelze opomenout možnosti, které nabízí studentovi samotné univerzity. Standardem již bývá zveřejňování pracovních nabídek na webových stránkách jednotlivých fakult nebo kariérních center univerzit. Právě univerzitní kariérní centra jsou místem, kam se student může obrátit, pokud začíná s hledáním práce. Například o kariérním centru Masarykovy univerzity v Brně jeho ředitelka Monika Mikulová říká „Pomáháme studentům a absolventům objevit vlastní kariérní dráhu a rozvíjet v nich schopnosti a dovednosti potřebné k tomu, aby dosahovali svých vysněných kariérních cílů.“ (muni.cz) V kariérních centrech studentovi ať už individuálně či v rámci workshopů a seminářů poradí například jak vytvořit správný životopis nebo jak se připravit na pohovor, zároveň mohou pomoci i s nalezením vhodné pracovní příležitosti. Kariérní centra jsou velmi často i organizátory kariérních veletrhů, které jsou další dobrou příležitostí pro studenty, jak během studia vysoké školy vstoupit na trh práce. Veletrhy kromě kariérních center pořádají také jednotlivé fakulty, na ČVUT patří mezi nejznámější kariérní veletrh Fakulty informačních technologií ČVUT COFIT, který je fakultou pravidelně pořádán již od roku 2014. Nakonec nelze opomenout ani zařazování povinné praxe do studijních plánů i v oborech, u kterých to do nedávna nebylo zvykem. Jako příklad lze uvést Masarykův ústav vyšších studií který povinnou praxi v ekonomickém oboru pilotně zavedl pro školní rok 2021/2022 a od školního roku 2022/2023 je praxe pro nově nastupující studenty součástí studijního plánu jako povinně volitelný předmět.

4.3 Networking

Poslední možnost je občas opomíjena, ale v podstatě souvisí se všemi předchozími. Jedná se o takzvaný „networking“. Toto označení vychází z anglických slov „net“ a „work“, v překladu tedy „sít“ a „práce“, obecně jde tedy o vytváření sítě pracovních vztahů a kontaktů. Teoreticky lze říct, že čím více kontaktů uchazeč zná, tím větší je pravděpodobnost, že se k němu dostanou informace o vhodné pracovní nabídce. (Czillingová, 2017) V konkrétním případě, kdy si pracovní konexe vytváří vysokoškolský student, existuje několik jejích zdrojů. Prvním tímto zdrojem jsou blízcí lidé ze studentova okolí, tedy rodina či přátelé, tyto pracovní vztahy si buduje více méně nevědomě, ale i přes to mohou být pro nalezení vhodné práce rozhodující. Další skupinou konexí opravdu jsou vztahy pracovní, jedná se o ty, které si student vytvořil během předchozích pracovních zkušeností, může se jednat o bývalé kolegy, nadřízené nebo zaměstnance

jiných firem, se kterými během brigády přišel student do kontaktu. Tito lidé jsou mimo jiné i potencionálním zdroj referencí, které by mohl student přiložit ke svému životopisu. Třetím zdrojem konexí jsou již zmíněné vysoké školy. Během studia se student setká s velkým množstvím více či méně významných lidí z oboru, na které se teoreticky může při hledání práce ke studiu obrátit. Další kontakty pak může získat při návštěvě již zmíněného kariérního centra či kariérních dnů různých fakult. Poslední možnost, kterou student má, je aktivně konexe vyhledávat v rámci kariérních veletrhů nebo kariérních dnů firem. V neposlední řadě může student navštěvovat různé společenské akce, kde se potencionální zaměstnavatelé pohybují.

5 Pozitiva a negativa práce při studiu na vysoké škole

Pracovat při studiu vysoké školy s sebou nese pro studenty řadu výhod i nevýhod. Podobně jako vysokoškoláci jsou na tom ale i zaměstnavatelé, i pro ně lze sice zaměstnávání studentů považovat za dobrou příležitost, které ale přináší i řadu komplikací.

5.1 Studenti

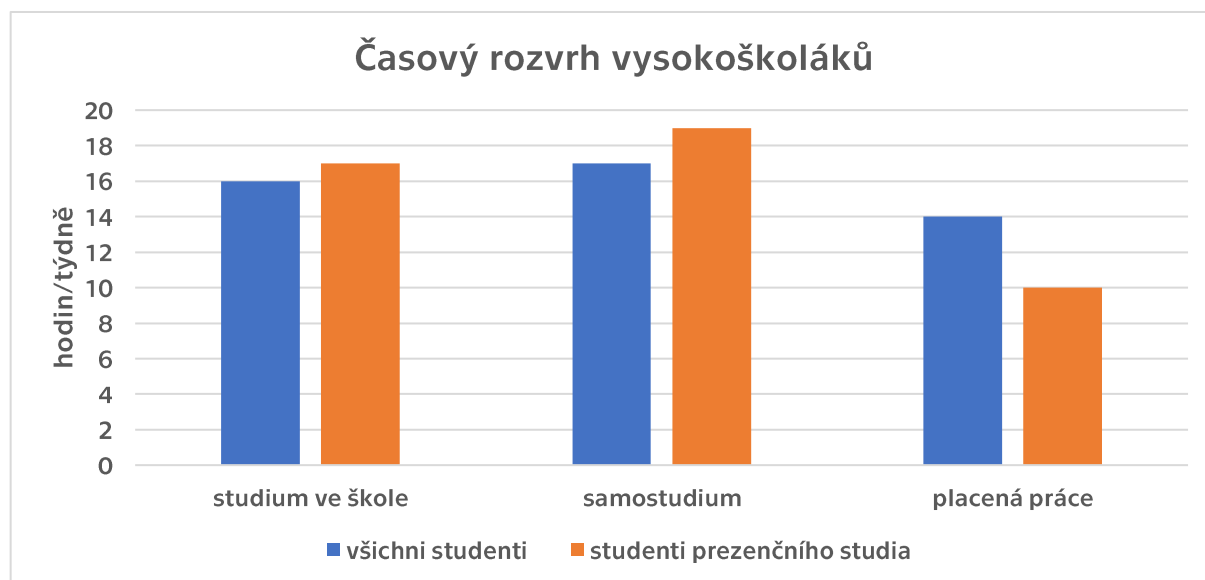
Pozitivní dopady práce při studiu lze zároveň vnímat jako motivaci, pro student během vysokoškolského studia pracuje. V tomto případě budou motivační faktory rozděleny na vnitřní a vnější.

Vnitřní faktory je možné definovat jako ty, které vznikají již během vykonávání práce. (Urban, 2017) U vysokoškolského studenta se jedná o nabývání nových znalostí a zkušeností, kdy propojí naučenou teorii s reálnou praxí. Díky teorii student lépe pochopí určité procesy, které se dějí v praxi, a naopak díky praktické zkušenosti si je schopný vytvořit o dané problematice ucelenější obraz. (Absolvent.cz, 2018) Dále do vnitřní motivace zařadit zlepšení schopnosti plnit úkoly samostatně, student si i díky tomuto je schopný vytvořit pracovní návyky, které mu do budoucna budou výhodou.

Druhou skupinou jsou faktory vnější, jedná se o ty, které přijdou po vykonání dané práce. Tou nejběžnější motivací je v tomto případě finanční ohodnocení, to lze zároveň považovat za hlavní důvod, proč vysokoškoláci při studiu pracují. Důvodům práce při studiu bude věnována další kapitola. (Urban, 2017) Do kategorie vnějších faktorů spadá i získání referencí od svých nadřízených a kolegů, kteří studentovu práci ocenili. Student tyto reference může v budoucnu přiložit ke svému životopisu a zvýšit tak své šance na přijetí na pracovní pozici, na kterou by se hlásil. Další možností je, že dostane nabídku zaměstnání po ukončení svého studia či možnost povýšení.

Práce během studia má ale pro studenta i určité negativní dopady. Pokud student nezvládne správně rozložit svůj čas a bude pracovat na úkor svého studia, je pravděpodobné, že dojde ke zhoršení studijních výsledků. V minulosti proběhlo několik studií, které mimo jiné určovaly týdenní hodinovou hranici, která má již na studium vysokoškoláka vliv. Podle Beerkensové (2011) má na studijní výsledky významný vliv, pokud student pracuje více než 25 hodin, ale podle studie, která proběhla jen o tři roky později studijní výsledky neovlivní pouze pokud student svému zaměstnání věnuje maximálně 8 hodin týdně, naopak velmi velký dopad bude na studium mít týdenní

pracovní doba nad 16 hodin (Body, 2014). Je však dobré konstatovat, že to, jak velký je negativní vliv záleží na tom, jak jsou zaměstnání a konkrétní studijní obor náročné a flexibilní. (Hauschildt, Gwośc, Schirmer a Wartenbergh-Cras, 2021) Zároveň je dosti pravděpodobné, že kromě studia bude muset student omezit i některé své volnočasové aktivity, pokud se během studií rozhodne pracovat.



OBRÁZEK 3: ČASOVÝ ROZVRH VYSOKOŠKOLÁKŮ

Zdroj: Vlastní zpracování podle projektu EUROSTUDENT (Hauschildt, Gwośc, Schirmer a Wartenbergh-Cras, 2021)

S nabytou důvěrou a samostatností pro studenta často přichází i nový příval zodpovědnosti a stresu. To lze považovat za další negativum, pokud se student rozhodne během studia vysoké školy pracovat. Podněty způsobující stres se nazývají stresory a podle Bartůňkové (2010) je možné je rozdělit na čtyři skupiny, konkrétně na psychosociální, biologické, fyzikální a chemické. Stresory, se kterými by se vysokoškolák mohl setkat s ohledem na to, že by pracoval během studia, by se pravděpodobně daly zařadit do skupiny psychosociálních, popřípadě biologické.

5.2 Zaměstnavatelé

Jestliže se zaměstnavatel rozhodne vysokoškolského studenta zaměstnat, může mu to přinést řadu výhod, ale i komplikací. Stejně jako u předchozí podkapitoly budou i v tomto případě nejdříve zmíněna pozitiva. Vysokoškolští studenti jsou stejně jako například volní uchazeči na trhu práce jedním z vnějších zdrojů pro uspokojení potřeby pracovní síly v organizaci. (Koubek, 2015). Upřednostnění studentů před dalšími možnostmi uspokojení této potřeby může nastat ve chvíli, kdy budou vysokoškoláci představovat zajímavý potenciál, který by mohla firma využít, zároveň jsou také často více motivovaní práci

vykonávat. Společně s tím jsou vysokoškolští studenti schopni se vše rychleji učit a také pracovat s novými informacemi. A vzhledem k tomu, že zatím nemívají moc zkušeností, a tak určitě ocení i možnost různých školení a kurzů. Pro zaměstnavatele to znamená možnost vychovat si ideálního zaměstnance do budoucna. Se studenty do firmy kromě motivace přichází i nové nápady. Většina vysokoškolských studentů má přehled o moderních technologiích a zároveň nají spoustu kreativních myšlenek, pro firmu tak mohou být zdrojem nápadů a inovací. (Pruvodcepodnikanim.cz, 2019)

Další výhoda pro zaměstnavatele se týká finančního ohodnocení. Pracovní síla vysokoškoláků je pro zaměstnavatele, oproti tomu, kdyby platil stálého, a především zkušenějšího zaměstnance, levnější. Ve většině případů student se zaměstnavatelem uzavírá jednu z dohod (viz. 3.1 Dohody), to je nepřímý důvod, jak zaměstnavatel ušetří. Pokud bude uzavřena dohoda o provedení práce a měsíční výdělek studenta nepřesáhne 10 000 Kč, ze mzdy se nebude odvádět sociální a zdravotní pojištění. Podobně to je u dohody o pracovní činnosti, kdy, aby se z příjmu studenta neodvádělo sociální a zdravotní pojištění, nesmí být tento příjem vyšší než 4000 Kč. Zároveň pokud student podepíše „Prohlášení poplatníka“, nebude se ze mzdy odvádět ani daň z příjmů, která činí 15 % neboť se uplatní sleva na studenta. Dalším ušetřením financí přispěje práce takzvaně na dohodu tím, že zaměstnavatel studentovi nevyplácí odstupné v případě výpovědi.

Ačkoli pozitiv by se určitě vymyslelo mnohem více, posledním, které stojí za zmínku, je skutečnost, že studenti odlehčí od pracovní zátěže stálým zaměstnancům. Navíc lze využít diverzity pracovní skupiny, která je díky věkové různorodosti flexibilnější, produktivnější a zároveň disponují více zkušenostmi. (Němec a Surynek, 2016).

Existují však i negativa zaměstnávání studentů. Vzhledem k proměnlivosti studijních rozvrhů většinou nelze vysokoškolským studentům nastavit pevnou pracovní dobu a zároveň jsou studenti kvůli studiu méně flexibilnější. Další nevýhodou je, že sice studenti zaměstnavateli ušetří peníze, ale stojí čas. Vzhledem k tomu, že vysokoškoláci ještě nemají mnoho pracovních zkušeností a vše včetně pracovních návyků se musí nově naučit, je možné, že budou minimálně v prvních pár měsících pracovat pomaleji. Zároveň některým firmám může vadit složitější administrativa spojená například se slevami na dani.

6 Důvody práce při studiu

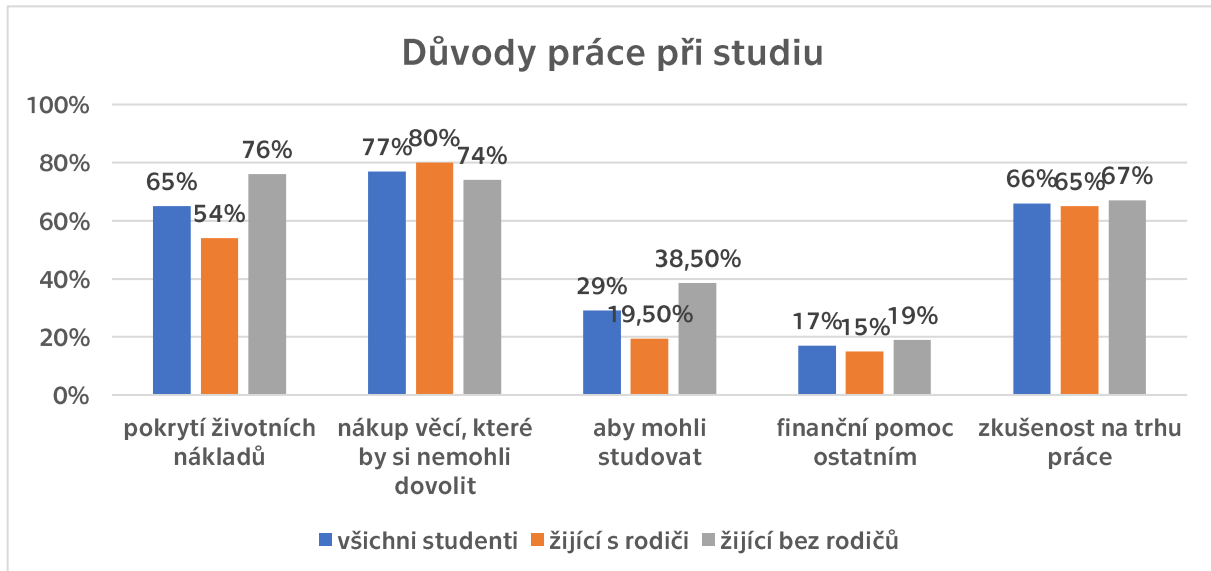
Hlavní důvod, proč vysokoškoláci pracují při studiu, je pravděpodobně finanční přivýdělek, ale existuje několik dalších jako například získání zkušeností na trhu práce.

V dnešní době neustálého zdražování si student rád přivydělá na zlepšení kvality života. Podle projektu společnosti EUROSTUDENT 68 % studentů vysokých škol ze zemí, které se tohoto projektu zúčastnily, uvedlo že během studia si přivydělávají, aby pokryli životní náklady. 65 % studentů uvedlo, že díky práci při studiu si mohou koupit věci, které s před finančním přivýdělkem nemohli dovolit. Více než polovina vysokoškoláků, kteří se projektu zúčastnili, uvedla, že bez toho, aniž by pracovali, by si studium nemohli dovolit. Poslední důvod související s financemi je takový, že téměř čtvrtina vysokoškolských studentů (22 %) pokrývá svým finančním přivýdělkem například část životních nákladů ostatních (primárně rodinní příslušníci). (Hauschildt, Gwosć, Schirmer a Wartenbergh-Cras, 2021)

Důležitou informací, než se přejde k českým vysokoškolákům je, kolik si průměrně měsíčně vydělají. Podle průzkumu Poštovní spořitelny (2022) se průměrná měsíční mzda vysokoškolského studenta pohybuje kolem 6 000 Kč. Pokud se tyto data zúží pouze na studenty vysokých škol v České republice, je nutné si uvědomit, že využití financí v některých případech záleží na tom, zda student stále žije se svými rodiči. Hned u první skupiny tento rozdíl je, zatímco téměř 80 % českých studentů, kteří již se svými rodiči nebydlí, využívá svůj finanční přivýdělek na pokrytí nákladů na život, z těch, kteří u rodičů bydlí, své životní náklady pokrývá pouze zhruba 55 %. Průměrně tak své životní náklady pokrývá 65 % českých vysokoškoláků. U nákupu věcí, jež by si bez přivýdělku nemohli dovolit se již procenta téměř neliší a v České republice tento důvod uvedlo 77 % vysokoškoláků. Poslední dva finanční důvody nemají u vysokoškoláků v ČR příliš velké zastoupení, u prvního z nich je opět potřeba rozdělení podle toho, zda bydlí s rodiči. Jedná se o ty studenty, kteří své finance využívají, aby vůbec měli možnost studovat. Zatímco u studentů, kteří již s rodiči nebydlí, se jedná o zhruba 40 %, u druhé skupiny jde to o polovinu méně, tedy zhruba pouze 20 % (Pro porovnání, na Islandu tento důvod uvedlo 72 % tamních vysokoškoláků). Poslední důvodem, a zároveň nejméně uváděným, je finanční podpora dalších lidí. Tento důvod pro placenou práci při studiu zmínilo pouze 17 % českých vysokoškoláků. (Hauschildt, Gwosć, Schirmer a Wartenbergh-Cras, 2021)

Další důvody s financemi nesouvisí. Jedná se například o získání zkušenosti na trhu práce. Podle společnosti EUROSTUDENT tento důvod uvedlo 57 % vysokoškoláků zemí, které se projektu zúčastnily. V České republice je to důvod pro práci při studiu pro 66 % studentů vysokých škol. Vysokoškolský student tak kromě nových znalostí a dovedností může získat i lepší přehled o možnostech trhu práce a zároveň si vytvořit vyhovující pracovní

návyky dříve, než nastoupí po dokončení studia na trh práce naplno, jak bylo již dříve uvedeno v kapitole 5. Pozitiva a negativa zaměstnání během studia vysoké školy (5.1. Studenti).



OBRÁZEK 4: DŮVODY PRÁCE PŘI STUDIU

Zdroj: Vlastní zpracování podle projektu EUROSTUDENT (Hauschildt, Gwosć, Schirmer a Wartenbergh-Cras, 2021)

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Použité metody

Praktická část této bakalářské práce je tvořena dvěma dotazníkovými šetřeními. Cílem těchto šetření bylo potvrdit či vyvrátit výzkumný předpoklad „Práce při studiu má pozitivní vliv na budoucí uplatnění vysokoškoláků“. Tato šetření probíhala od začátku února 2023 do začátku dubna 2023. Pro obě tato šetření byla využita forma online dotazníku a byla realizována pomocí webové aplikace Google Forms.

Dotazník je jednou z možností metody dotazování, která je jednou z forem kvantitativního výzkumu. Výstupem dotazníku je analýza získaných odpovědí od respondentů, nejčastěji prováděna pomocí tabulek a grafů. Při samotné tvorbě dotazníku je potřeba dbát na to, aby měly výsledná data určitou výpovědní hodnotu. Proto by otázky měly být směřovány jen na to, co je skutečně potřeba zjistit a zároveň by měly být formulovány tak, aby byly pro respondenta snadno pochopitelné. Vyplňování dotazníku by také respondentovi nemělo zabrat příliš mnoho času, ideální doba vyplňování by měla být maximálně 15 minut. (Tahal a kol., 2022)

Za výhodu zvolené metody online dotazování lze považovat snadné vytvoření dotazníku díky webovým aplikacím jako například Google Forms nebo Survio. V těchto aplikacích se následně zobrazují i analýzy získaných dat, které pak napomáhají rychlejšímu vyhodnocení. Další výhodou je snadná distribuce dotazníku a možnost získání velkého množství dat. (Survio.com, 2013)

První dotazník (viz příloha 1) byl cílen primárně na studenty a absolventy všech vysokých škol, zároveň však mohl vyplnit každý, kdo splnil podmínku ukončení alespoň středoškolského vzdělání. Celkem bylo v dotazníkovém šetření získáno 123 odpovědí. Struktura dotazníku se pak lišila, právě s ohledem na to, jaký vztah má daný respondent ke studiu vysoké školy (absolventi 7,3 %, studenti 65,9 %, ti, co studium VŠ nedokončili 5,7 % a ti, co VŠ nikdy nestudovali 21,1 %). Cílem dotazníku bylo zjistit, jaké v jednotlivých skupinách panuje mínění o vlivu pracovních zkušeností během studia vysoké školy na uplatnění budoucích absolventů. Vzhledem k primární věkové skupině byl tento dotazník sdílen především pomocí sociálních sítí (Facebook, Instagram).

Druhý dotazník (viz příloha 2) byl určen především pro personalisty a manažery firem, a zároveň také pro každého zaměstnance, který se náborem nových zaměstnanců aktivně účastní. Toto dotazníkové šetření bylo zasíláno konkrétním osobám, popřípadě na personální oddělení konkrétních firem, byly pro to využity osobní kontakty, e-mailové adresy zveřejněné na webových stránkách firem a sociální síť LinkedIn. Respondenti byli vybíráni na základě velikosti podniku a obor, ve kterém firma působí. Dotazník byl strukturován do čtyř částí:

1. Velikost a obor firmy,
2. Vztah firmy k zaměstnávání studentů,
3. Rozhodování při zaměstnávání čerstvých absolventů,
4. Prostor pro osobní názor na zaměstnávání studentů vysokých škol.

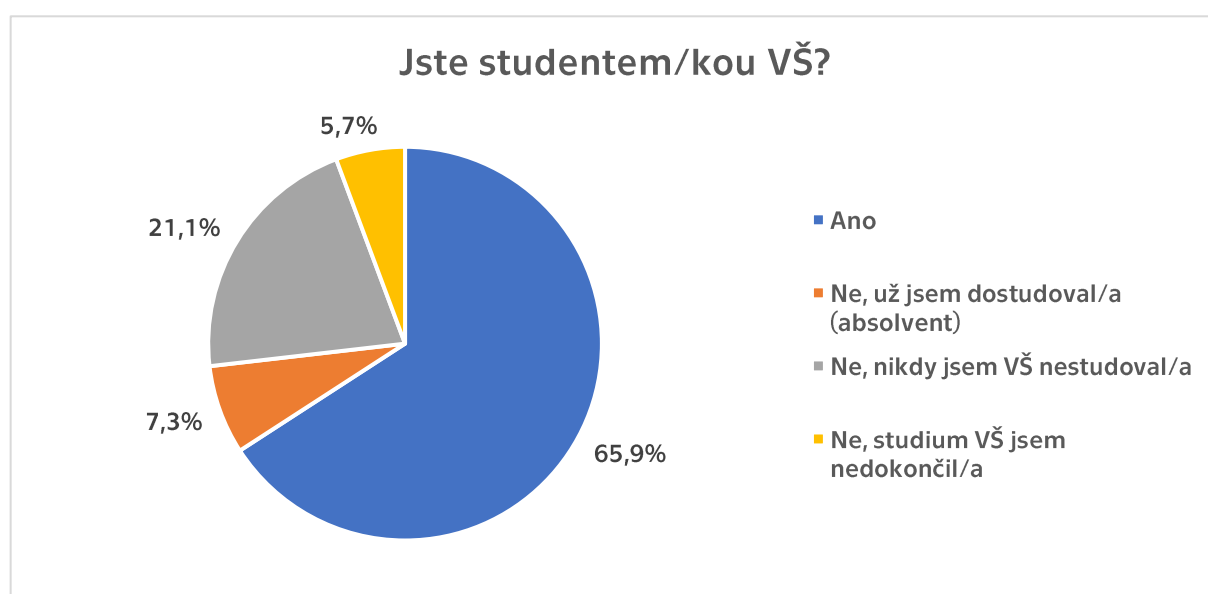
Celkem v tomto dotazníku bylo sesbíráno 21 individuálních odpovědí.

8 Dotazníkové šetření mezi studenty

Cílem tohoto dotazníkového šetření (viz příloha 1) bylo zjistit názor studentů a absolventů vysokých škol na práci při studiu a ověřit výzkumný předpoklad.

Otázka 1: Jste studentem/kou VŠ?

Ze 123 respondentů bylo 81 (65,9 %) studentů vysoké školy a 9 (7,3 %) absolventů. Respondentů, kteří studium vysoké školy začali, ale nedokončili, bylo 7 (a poslední 26 respondentů vysokou školu nikdy nestudovalo).



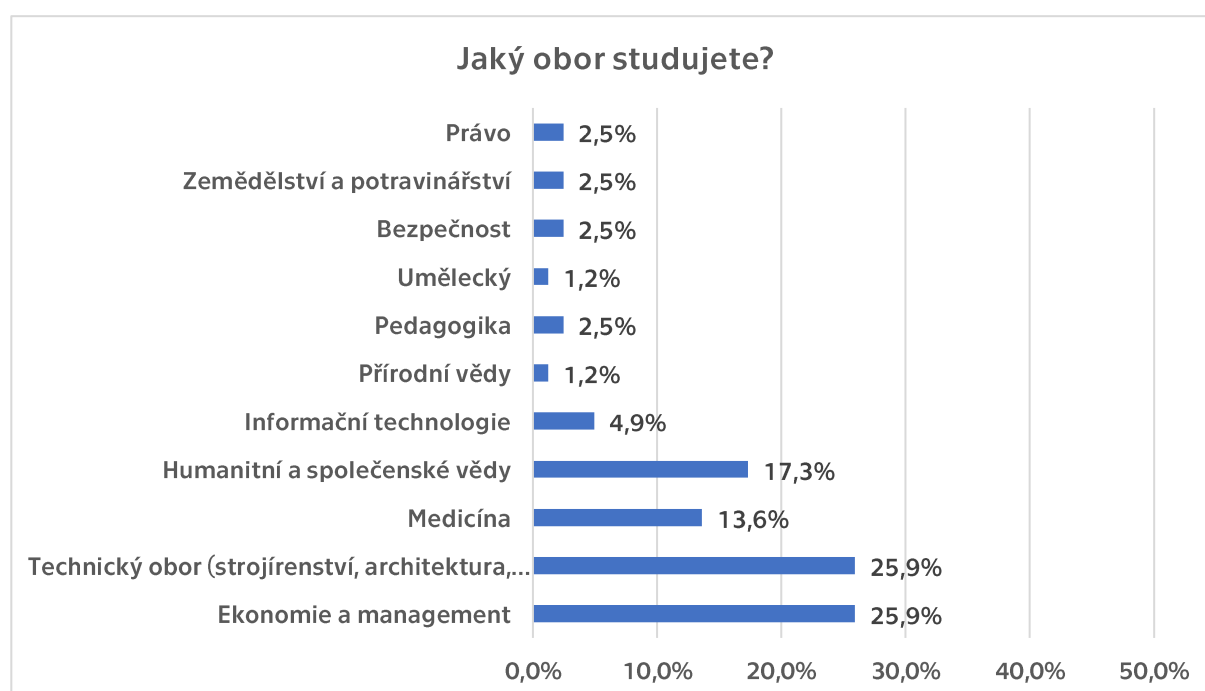
OBRÁZEK 5: JSTE STUDENTEM/KOU VŠ?

Zdroj: Autorka

8.1 Studenti vysokých škol

Otázka 2: Jaký obor studujete?

Celkový počet studujících respondentů bylo 81. Jak vyplývá z grafu, ekonomii a management studuje 21 z nich (25,9 %), stejný počet respondentů (25,9 %) studuje i v technických oborech jako například strojírenství nebo architektura. Obory humanitních a společenských věd jsou zastoupeny 14 respondenty (17,3 %), medicínské obory 11 respondenty (13,6 %) a informační technologie studovali 4 respondenti (4,9 %). Dvěma respondenty (2,5 %) jsou zastoupeny obory zemědělství a potravinářství, bezpečnost, pedagogika a právo. A pouze jeden respondent (1,2 %) studuje umělecký obor a přírodní vědy.

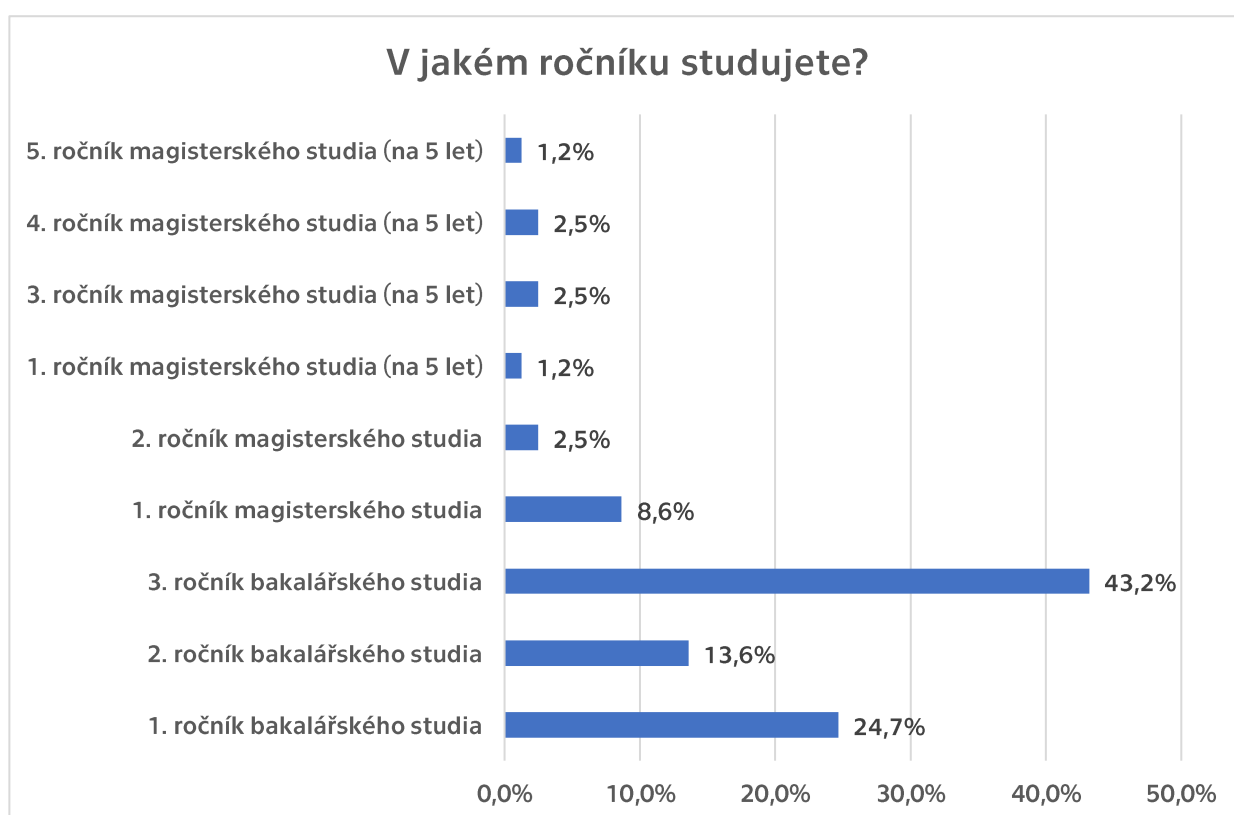


OBRÁZEK 6: JAKÝ OBOR STUDUJETE?

Zdroj: Autorka

Otázka 3: V jakém ročníku studujete?

V 1. ročníku bakalářského studia podle výsledků studuje 20 respondentů (24,7 %), v 2. ročníku bakalářského studia 11 respondentů (13,6 %) a ve 3. ročníku bakalářského studia studuje 35 respondentů (43,2 %). Magisterské studium je zastoupeno 7 respondenty (8,6 %) z 1. ročníku a dvěma respondenty (2,5 %) z 2. ročníku. 6 respondentů studuje v pětiletém studijním oboru, který je koncipovaný jako magisterský. Jeden respondent (1,2 %) studuje v 1. ročníku magisterského studia pětiletého oboru, ve 3. a 4. ročníku magisterského studia pětiletého oboru studují vždy 2 respondenti (2,5 %) a v 5. ročníku magisterského studia pětiletého oboru studuje jeden respondent (1,2 %). Nikdo z respondentů neuvěd, že je studentem doktorského studia.

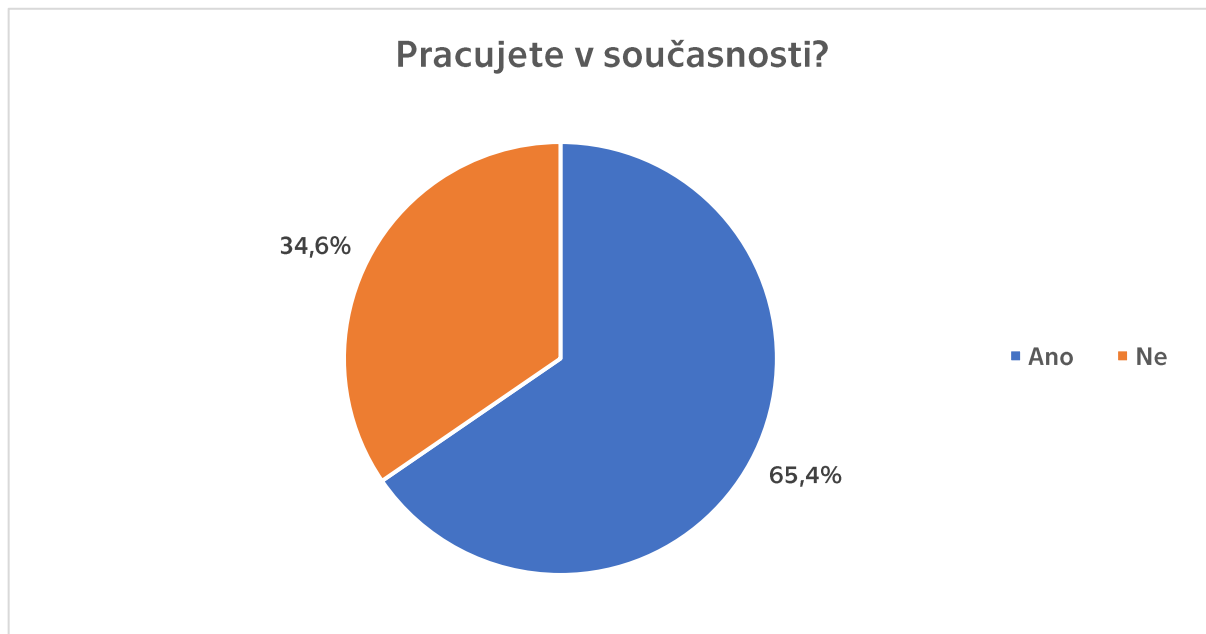


OBRÁZEK 7: V JAKÉM ROČNÍKU STUDUJETE?

Zdroj: Autorka

Otázka 4: Pracujete v současnosti?

Téměř dvě třetiny respondentů uvedlo, že při studiu vysoké školy pracuje, konkrétně se jednalo o 53 respondentů (65,4 %). Zbýlých 28 respondentů (34,6 %) při studiu nepracuje.



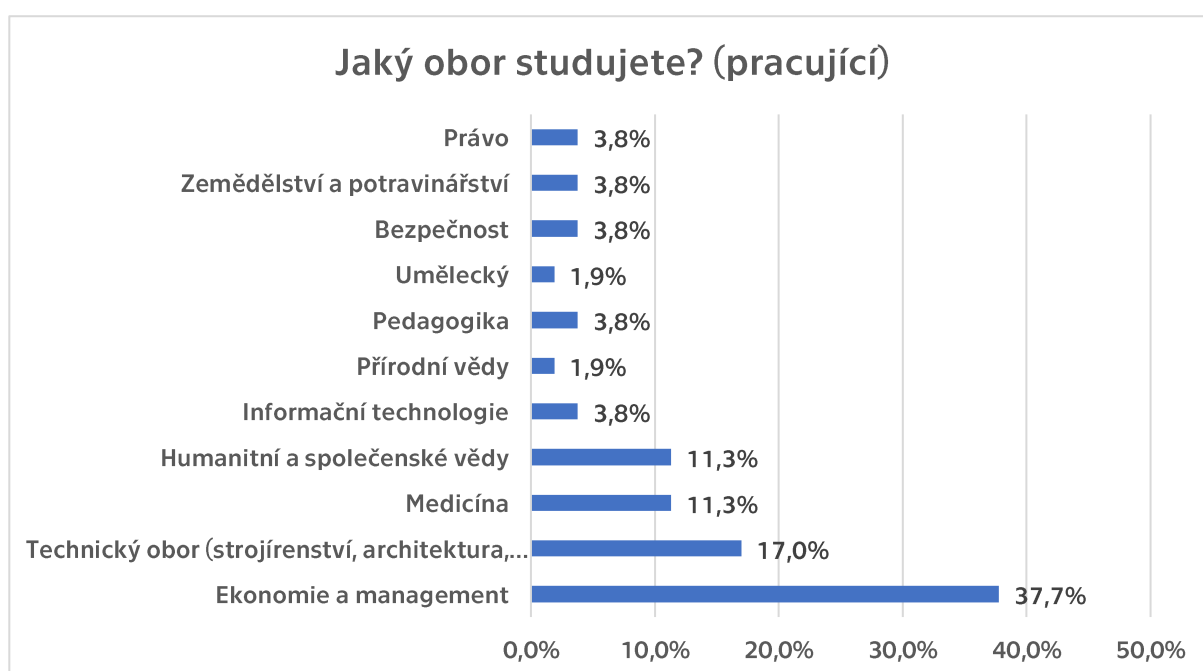
OBRÁZEK 8: PRACUJETE V SOUČASNOSTI?

Zdroj: Autorka

8.1.1 Pracující studenti

Otázka 2: Jaký obor studujete? (pracující studenti)

Celkový počet respondentů, kteří pracují při studiu, byl 53. Nejvíce respondentů z této kategorie studuje v oboru ekonomie a managementu, konkrétně 20 z 53 (37,7 %). Mezi pracujícími studenty z technických oborů patří 9 respondentů (17 %). Humanitní a společenské vědy jsou zastoupeny 6 respondenty (11,3 %), stejně jako medicína. Dva respondenti (3,8 %) jsou studenti z oboru informačních technologií. Totožný počet respondentů (3,8 %), kteří pracují při studiu, studuje právo, zemědělství a potravinářství, pedagogiku a bezpečnost. Přírodní vědy a umělecké obory byly zastoupeny jedním respondentem (1,9 %).

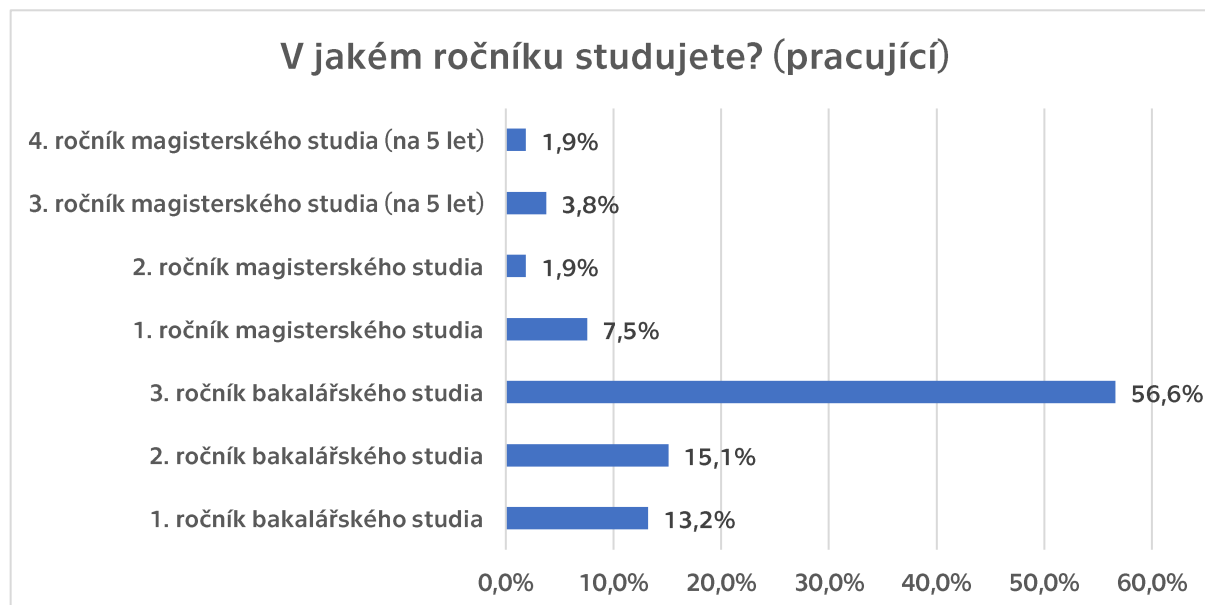


OBRÁZEK 9: JAKÝ OBOR STUDUJETE? (PRACUJÍCÍ)

Zdroj: Autorka

Otázka 3: V jakém ročníku studujete? (pracující studenti)

Respondentů, kteří pracují při studiu, bylo nejvíce z 3. ročníku bakalářského studia, konkrétně 30 (56,6 %). Z 2. ročníku bakalářského studia bylo 8 respondentů (15,1 %) a z 1. ročníku bakalářského studia bylo 7 respondentů (13,2 %). Respondentů z magisterského studia bylo celkem 5, z toho 4 (7,5 %) z 1. ročníku a jeden (1,9 %) z 2. ročníku. V rámci pětiletých oborů odpověděli dva respondenti (3,8 %) z 3. ročníku a jeden (1,9 %) ze 4. ročníku.

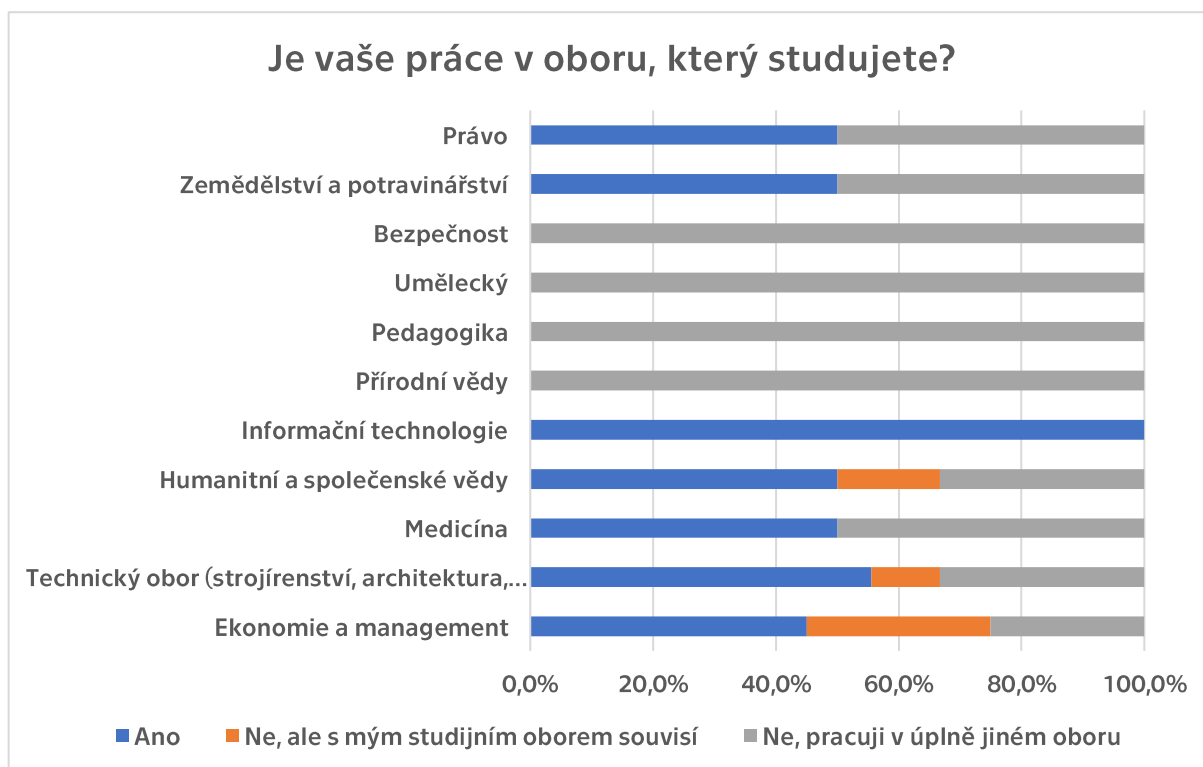


OBRÁZEK 10: V JAKÉM ROČNÍKU STUDUJETE? (PRACUJÍCÍ)

Zdroj: Autorka

Otázka 5: Je vaše práce v oboru, který studujete?

Tato otázka byla vyhodnocována s ohledem na obor respondenta. V oboru ekonomie a managementu téměř polovina respondentů ve svém oboru pracuje, konkrétně 9 respondentů (45 %) a dalších 6 respondentů (30 %) pracuje v oboru, který s jejich studijním souvisí. Zbýlých 5 respondentů (25 %) z oboru ekonomie a management pracuje úplně mimo svůj obor. Z 9 respondentů, kteří studují technický obor, jich 5 (55,6 %) pracuje ve svém oboru a jeden respondent (11,1 %) pracuje ve firmě s oborem, který s jejich studijním souvisí. Mimo obor svého (technický obor) studia pracují 3 respondenti (33,3 %). Z 6 pracujících studentů medicínských oborů jich přesně polovina pracuje v oboru, který studují a druhá polovina pracuje v jiném oboru. Stejné rozložení respondentů (50 % ve studijním oboru, 50 % v jiném oboru) podle oboru zaměstnání je i u těch, kteří studují právo a v oboru zemědělství a potravinářství. Polovina respondentů, konkrétně 3 (50 %), kteří studují humanitní a společenské vědy, pracuje ve svém oboru, v oboru souvisejícím pak pracuje jeden respondent (16,7 %) a poslední dva respondenti (33,3 %) pracují úplně mimo svůj obor. Jediný obor, kde všichni respondenti pracují ve svém oboru, jsou informační technologie. Naopak respondenti, kteří byli studenti pedagogiky, přírodních věd, uměleckých oborů a bezpečnosti, pracují v naprosto odlišném oboru, než je obor jejich studia.

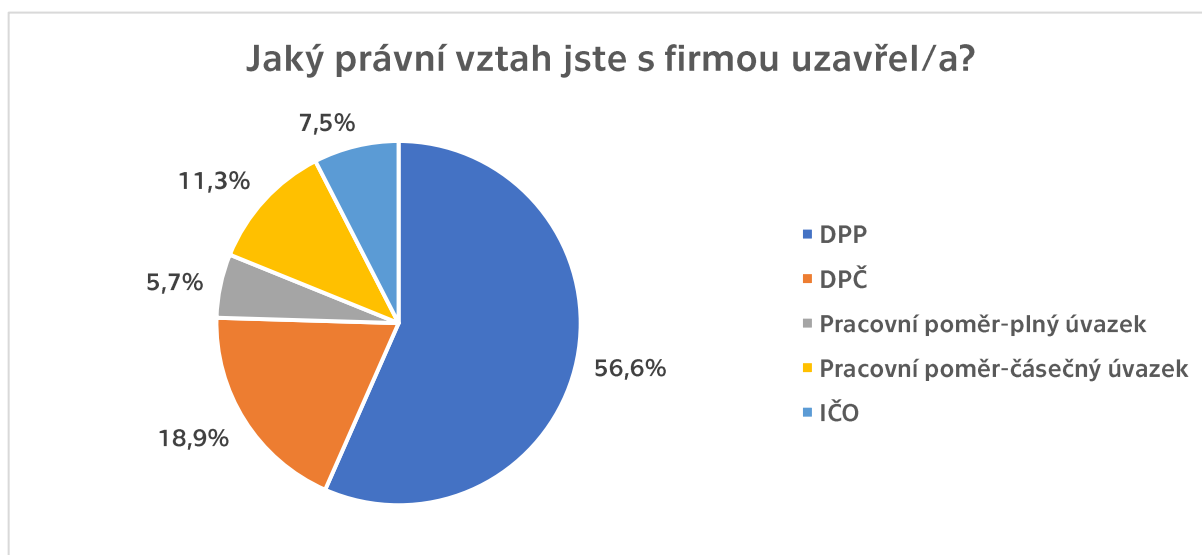


OBRÁZEK 11: JE VAŠE PRÁCE V OBORU, KTERÝ STUDUJETE?

Zdroj: Autorka

Otázka 6: Jaký právní vztah jste s firmou uzavřel/a?

Více jak polovina respondentů s firmou uzavřela dohodu o provedení práce, konkrétně 30 z nich (56,6 %). Druhou z dohod, tedy dohodu o pracovní činnosti, uzavřelo 10 respondentů (18,9 %). Pracovní poměr na částečný úvazek má s firmou podle výsledků uzavřený 6 respondentů (11,3 %) a 3 respondenti (5,7 %) pracovali na plný úvazek. Čtyři respondenti (7,5 %) pracovali pro firmu na vlastní živnostenský list.

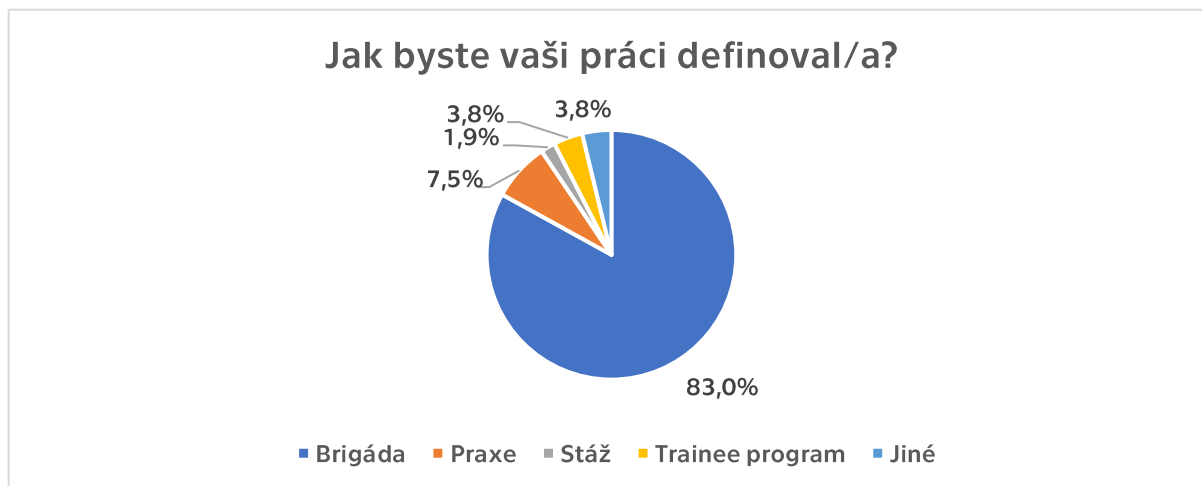


OBRÁZEK 12: JAKÝ PRÁVNÍ VZTAH JSTE S FIRMOU UZAVŘEL/A?

Zdroj: Autorka

Otázka 7: Jak byste vaši práci definoval/a?

Jako brigádu by svoji práci definovalo 44 respondentů (83 %), praxi mají 4 respondenti (7,5 %) a na stáži byl ve firmě jeden respondent (1,9 %). V rámci trainee programu ve firmě pracují dva respondenti (3,8 %). Poslední dva respondenti (3,8 %) definovali svoji práci jako standartní zaměstnání.

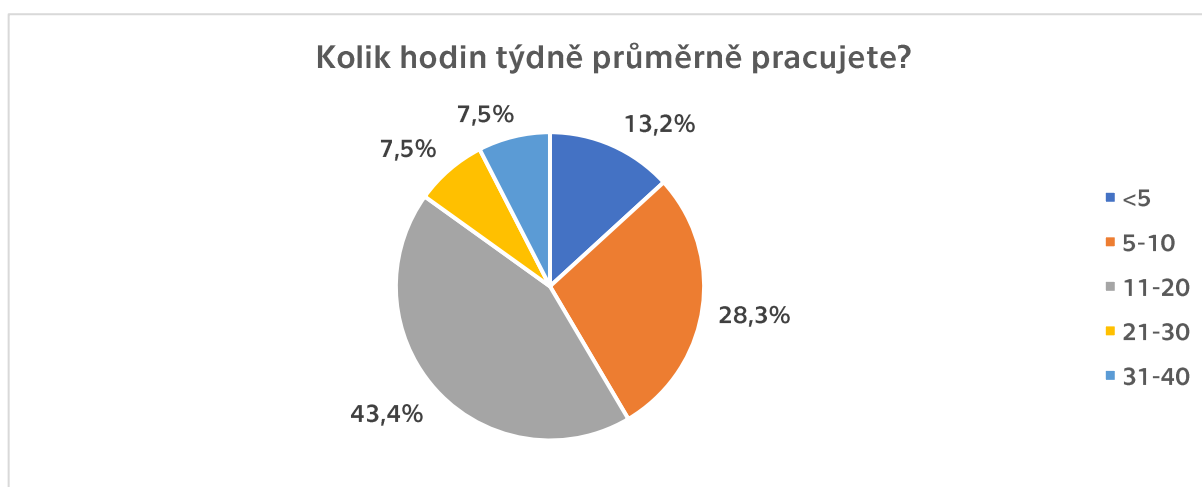


OBRÁZEK 13: JAK BYSTE VAŠI PRÁCI DEFINOVAL/A?

Zdroj: Autorka

Otázka 8: Kolik hodin týdně průměrně pracujete?

Nejvíce respondentů uvedlo, že pracuje průměrně 11-20 hodin týdně, konkrétně 23 z nich (43,4 %), 15 respondentů (28,3 %) pracuje 5-10 hodin týdně a 7 respondentů (13,2 %) v práci tráví ještě o něco méně, tedy do 5 hodin týdně. Od 21 do 30 hodin týdně pracují 4 respondenti (7,5 %) a stejný počet respondentů (7,5 %) věnuje práci 31-40 hodin týdně.

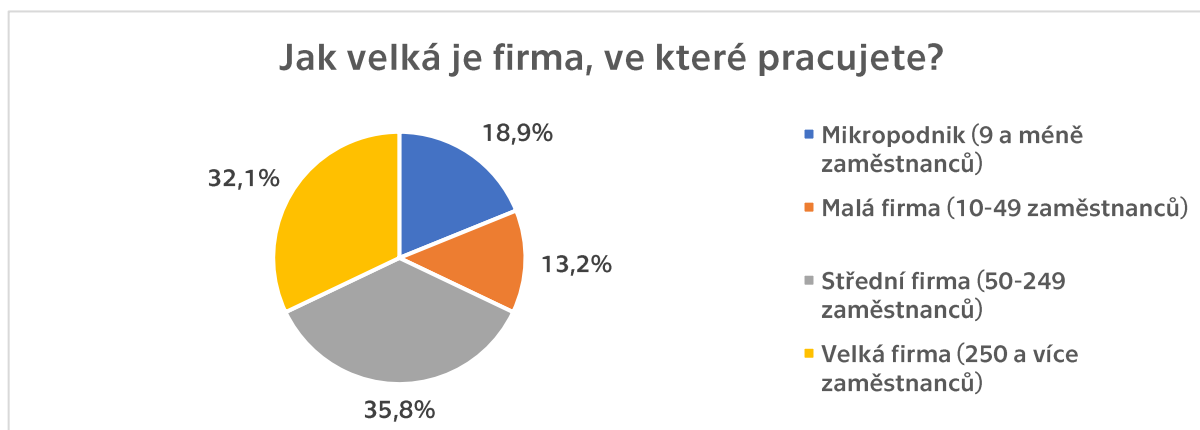


OBRÁZEK 14: KOLIK HODIN TÝDNĚ PRŮMĚRNĚ PRACUJETE?

Zdroj: Autorka

Otázka 9: Jak velká je firma, ve které pracujete?

Ve velké firmě (250 a více zaměstnanců) pracuje 17 respondentů (32,1 %), ve středně velké firmě (50–249 zaměstnanců) pracuje 19 respondentů (35,8 %), v malé firmě (10–49 zaměstnanců) je zaměstnáno 7 respondentů (13,2 %) a v mikropodniku (9 a méně zaměstnanců) pracovalo 10 respondentů (18,9 %).

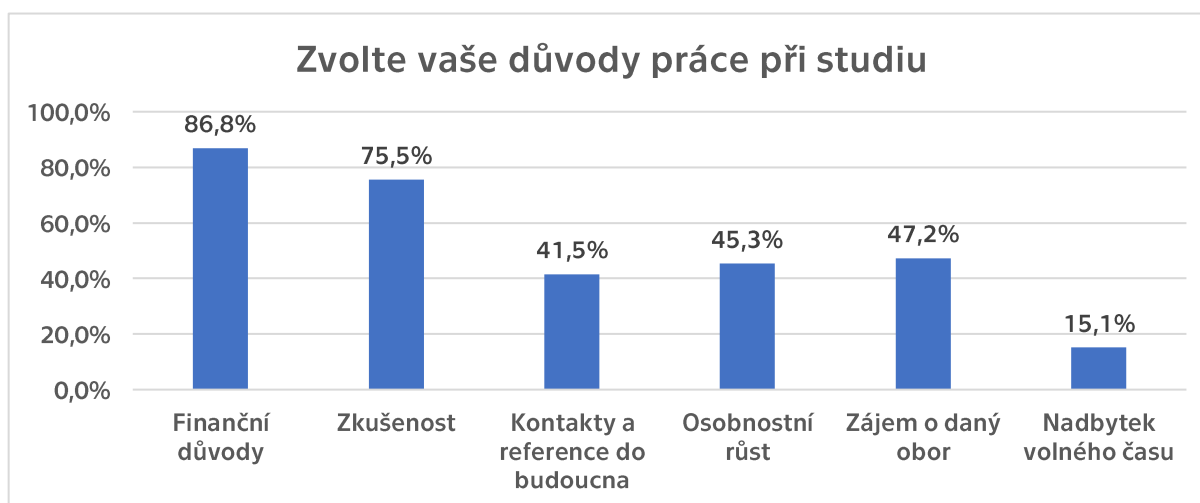


OBRÁZEK 15: JAK VELKÁ JE FIRMA, VE KTERÉ PRACUJETE?

Zdroj: Autorka

Otázka 10: Zvolte vaše důvody práce při studiu

Většina jako důvod, proč pracují při studiu uvedla finanční důvody, konkrétně 46 respondentů (86,9 %) a získání zkušenosti jako důvod uvedlo 40 respondentů (75,5 %). Při studiu pracuje z důvodu zájmu o daný obor 25 respondentů (47,2 %) a jako další důvod uvedlo 24 respondentů (45,3 %) osobnostní růst. Kontakty a reference do budoucna jsou důvodem proč při studiu pracovat pro 22 respondentů (41,5 %). Pro nadbytek volného času pracuje při studiu 8 respondentů (15,1 %).

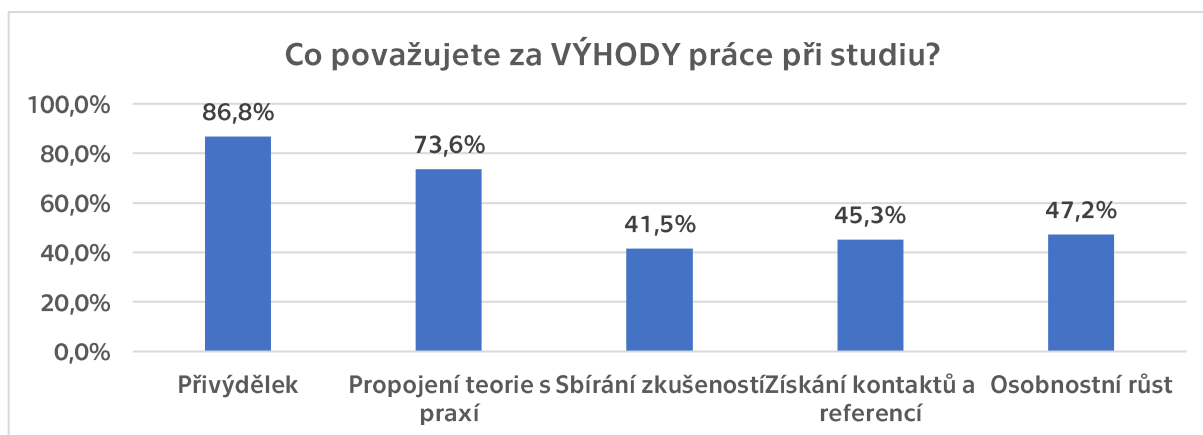


OBRÁZEK 16: ZVOLTE VAŠE DŮVODY PRÁCE PŘI STUDIU (DOTAZNÍK)

Zdroj: Autorka

Otázka 11: Co považujete za VÝHODY práce při studiu?

Výhody práce při studiu poměrně dobře zrcadlí důvody práce při studiu z předešlé otázky. Přivýdělek ke studiu jako výhodu označilo 46 respondentů (86,8 %). Možnost propojení teorie s praxí je výhodou pro 39 respondentů (73,6 %). Sbírání zkušeností je výhodou pro 22 respondentů (41,5 %), získání kontaktů a referencí považuje za další výhodu práce při studiu 24 respondentů (45,3 %) a téměř polovina respondentů, konkrétně 25 (47,2 %), za výhodu označila osobnostní růst.

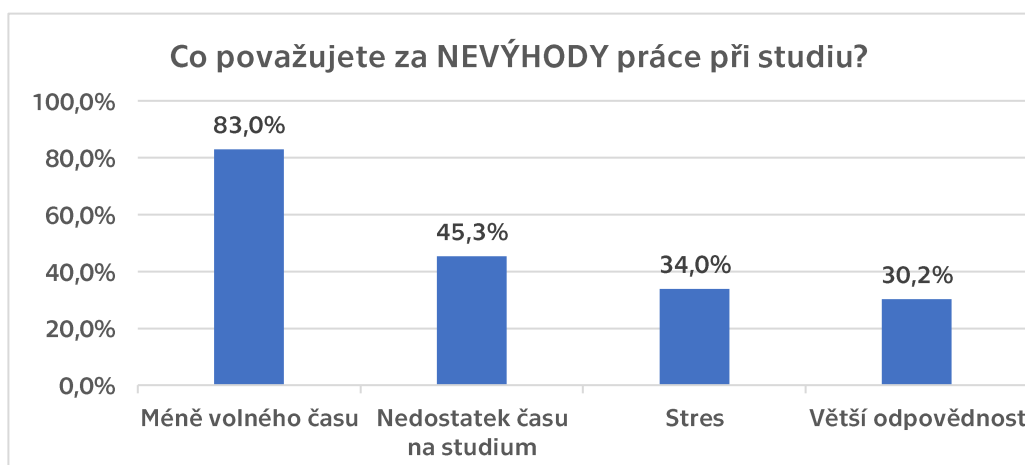


OBRÁZEK 17: CO POVAŽUJETE ZA VÝHODY PRÁCE PŘI STUDIU?

Zdroj: Autorka

Otázka 12: Co považujete za NEVÝHODY práce při studiu?

Za pravděpodobně největší nevýhodu podle výsledků považuje 44 respondentů (83 %) méně volného času, zároveň nedostatek času na studium vnímá 24 respondentů (45,3 %). Více stresu jako nevýhodu uvedlo 18 respondentů (34 %) a 16 respondentů (30,2 %) za nevýhodu považuje i větší odpovědnost, kterou kvůli práci při studiu má.

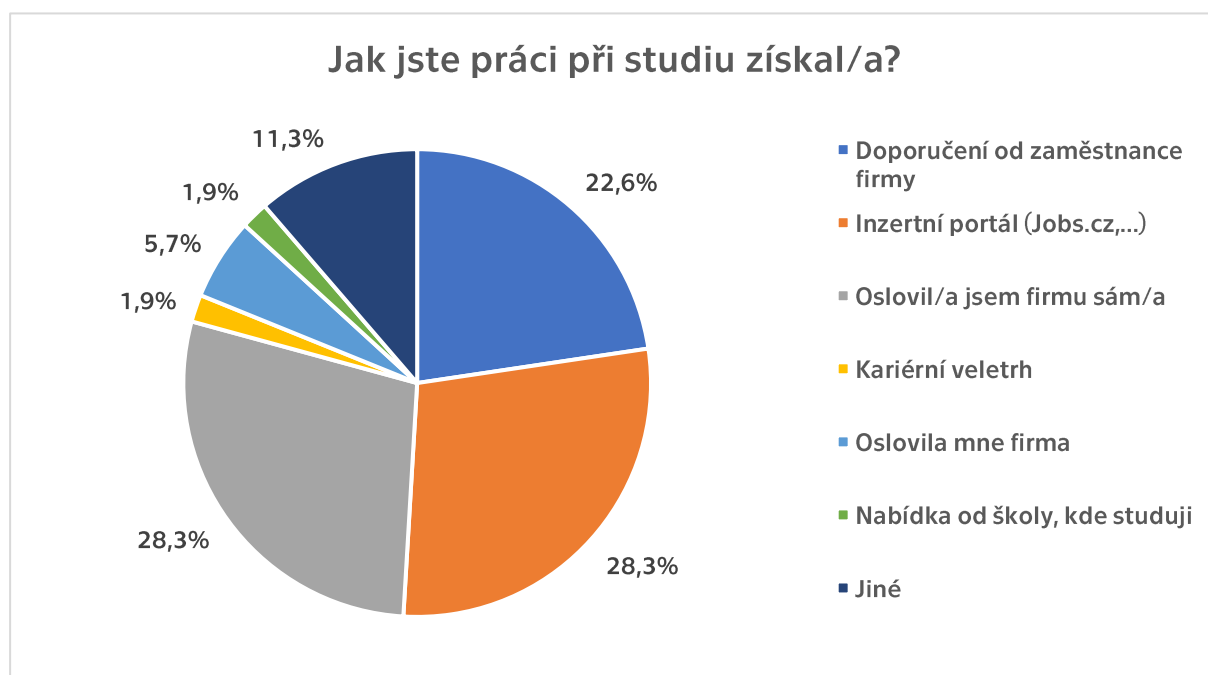


OBRÁZEK 18: CO POVAŽUJETE ZA NEVÝHODY PRÁCE PŘI STUDIU?

Zdroj: Autorka

Otázka 13: Jak jste práci při studiu získal/a?

Přes inzertní portál práci získalo 15 respondentů (28,3 %) a též 15 respondentů (28,3 %) oslovilo přímo firmu, ve které chtěli práci při studiu získat. Doporučení od zaměstnance firmy dostalo 12 respondentů (22,6 %). Díky kariérnímu veletrhu a nabídce od školy, kde respondent studuje, získal práci při studiu vždy jeden respondent (1,9 %). Konkrétní firma oslovila s pracovní nabídkou 3 respondenty (5,7 %). Zbýlých 6 respondentů (11,3 %) získalo informaci o možnosti práce při studiu v konkrétní firmě od rodiny, přátel či známých.



OBRÁZEK 19: JAK JSTE PRÁCI PŘI STUDIU ZÍSKAL/A?

Zdroj: Autorka

Otázka 14: Myslíte si, že vám práce při studiu pomůže při hledání zaměstnání po studiu?

To, že práce během studia pomůže respondentovi při hledání práce po studiu, je pro 23 respondentů (43,4 %) jeden z důvodů proč práci při studiu mám. Naopak dva respondenti (3,8 %) si myslí, že práce při studiu nebude mít při hledání zaměstnání v budoucnu žádný vliv. Dalších 15 respondentů (28,3 %) zvolilo odpověď „spíše ano“ a pro „spíše ne“ se rozhodlo 13 respondentů (24,5 %).



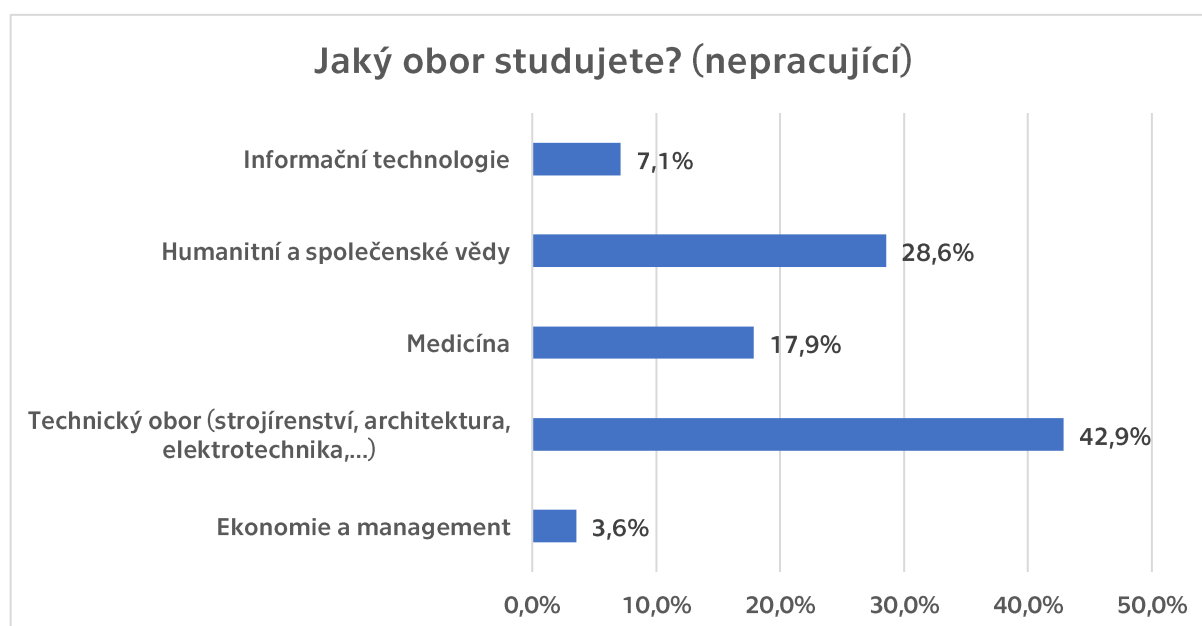
OBRÁZEK 20: MYSLÍTE SI, ŽE VÁM PRÁCE PŘI STUDIU POMŮŽE PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ PO ŠKOLE?

Zdroj: Autorka

8.1.2 Nepracující studenti

Otázka 2: Jaký obor studujete? (nepracující)

Pouze jeden (3,6 %) z 28 respondentů, kteří při studiu nepracují, studuje ekonomii a management. Při studiu technického oboru nepracuje 12 respondentů (42,9 %). Dále bylo mezi nepracujícími studenty 5 respondentů (17,9 %), kteří studují obor medicíny, 8 respondentů (28,6 %), kteří studují humanitní a společenské vědy a také dva respondenti (7,1 %), kteří jsou studenty informačních technologií.

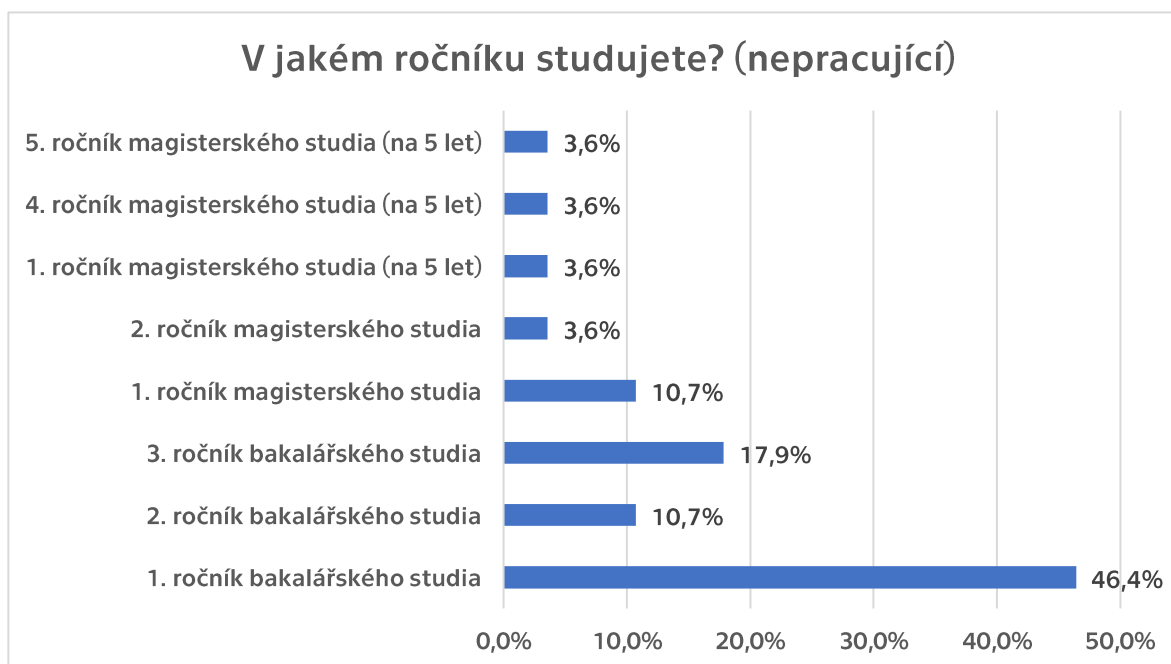


OBRÁZEK 21: JAKÝ OBOR STUDUJETE? (NEPRACUJÍCÍ)

Zdroj: Autorka

Otázka 3: V jakém ročníku studujete? (nepracující)

Nejvíce respondentů, kteří nepracují při studiu, bylo z 1. ročníku bakalářského studia, konkrétně 13 respondentů (46,4 %) z 28. Ve 2. ročníku bakalářského studia a v 1. ročníku magisterského studia byli v tomto případě 3 respondenti (10,7 %). Ve 3. ročníku bakalářského studia studuje 5 respondentů (17,9 %), kteří nemají práci při studiu. Jeden respondent (3,6 %) byl ve 2. ročníku magisterského studia, stejně tak jako v 1., 4. a 5. ročníku magisterského studia pětiletého oboru.

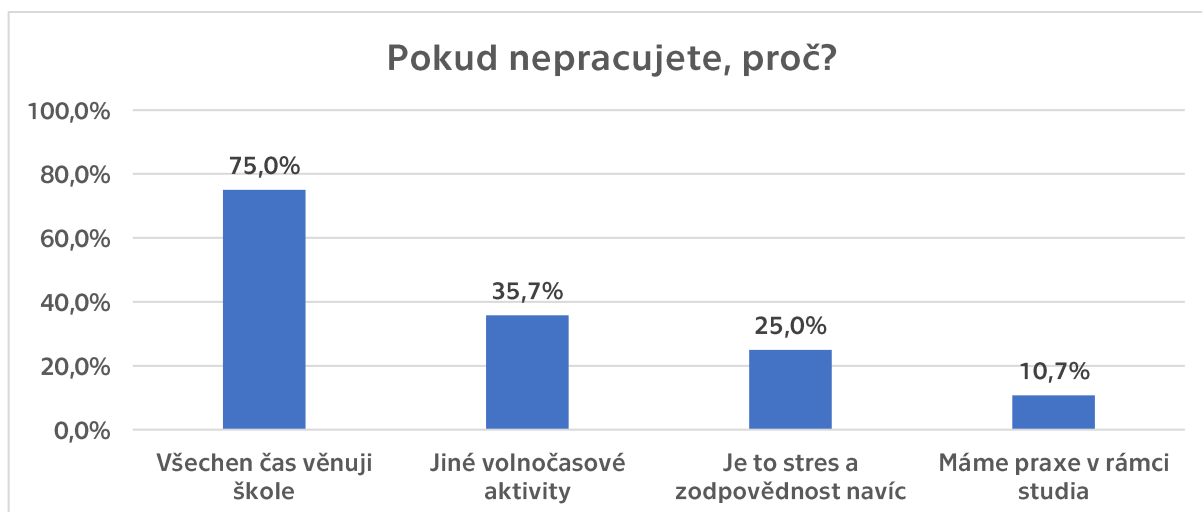


OBRÁZEK 22: V JAKÉM ROČNÍKU STUDUJETE? (NEPRACUJÍCÍ)

Zdroj: Autorka

Otázka 15: Pokud nepracujete, proč?

Tři čtvrtě respondentů, konkrétně 21, uvedlo, že nepracují při studiu, protože všechnen čas věnují škole. Jiným volnočasovým aktivitám svůj čas mimo studium věnuje 10 respondentů (35,7 %). Kvůli stresu a zodpovědnosti navíc nepracovalo při studiu 7 respondentů (25 %) a zbylí 3 respondenti (10,7 %) měli povinné praxe v rámci studia.

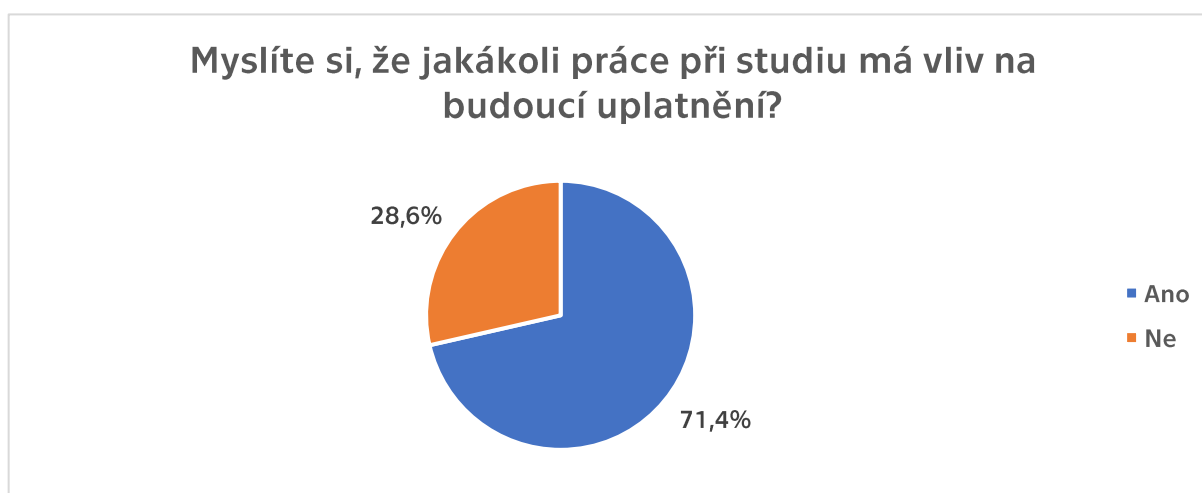


OBRÁZEK 23: POKUD NEPRACUJETE, PROČ?

Zdroj: Autorka

Otázka 26: Myslíte si, že jakákoli práce při studiu má vliv na budoucí uplatnění?

V případě studujících respondentů, kteří při studiu nepracují, má 20 z nich (71,4 %) názor, že jakákoli práce při studiu má vliv na budoucí uplatnění. Zbylých 8 respondentů (28,6 %) uvedlo, že to žádný vliv nemá.



OBRÁZEK 24: MYSLÍTE SI, ŽE JAKÁKOLI PRÁCE PŘI STUDIU MÁ VLIV NA BUDOUCÍ UPLATNĚNÍ? (NEPRACUJÍCÍ STUDENTI)

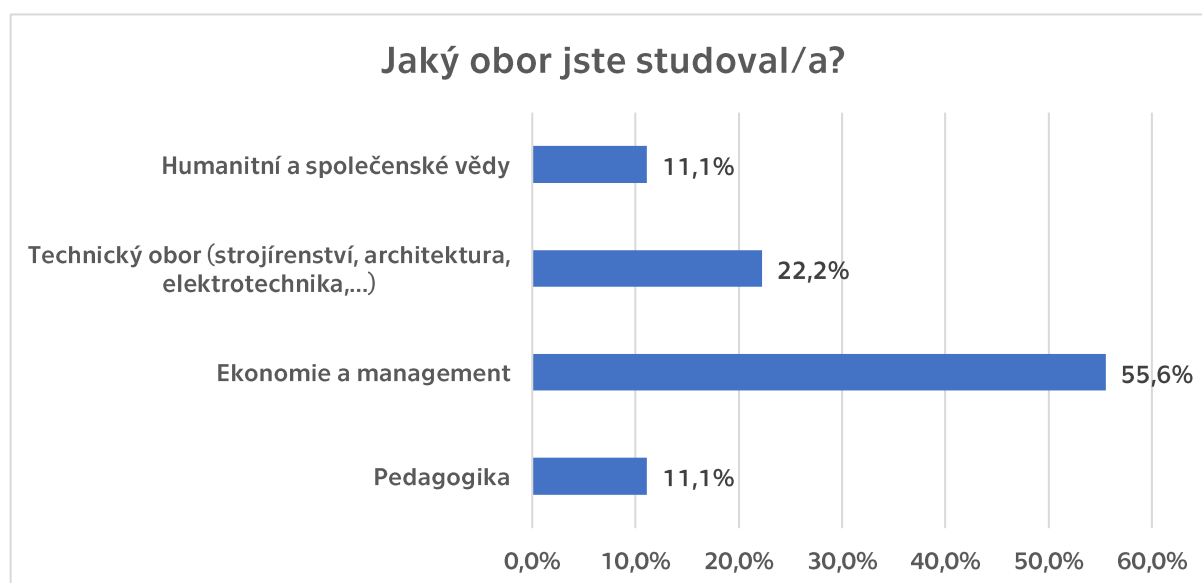
Zdroj: Autorka

8.2 Absolventi vysokých škol

Na dotazník odpovědělo celkem 9 absolventů vysokých škol. Magisterský titul mělo 8 z nich a jeden respondent měl bakalářský titul.

Otázka 16: Jaký obor jste studoval/a?

Ekonomii a management studovalo 5 respondentů (55,6 %), technický obor mají vystudovaný dva respondenti (22,2 %) a pedagogiku, stejně tak jako humanitní a společenské vědy, studoval jeden respondent (11,1 %).

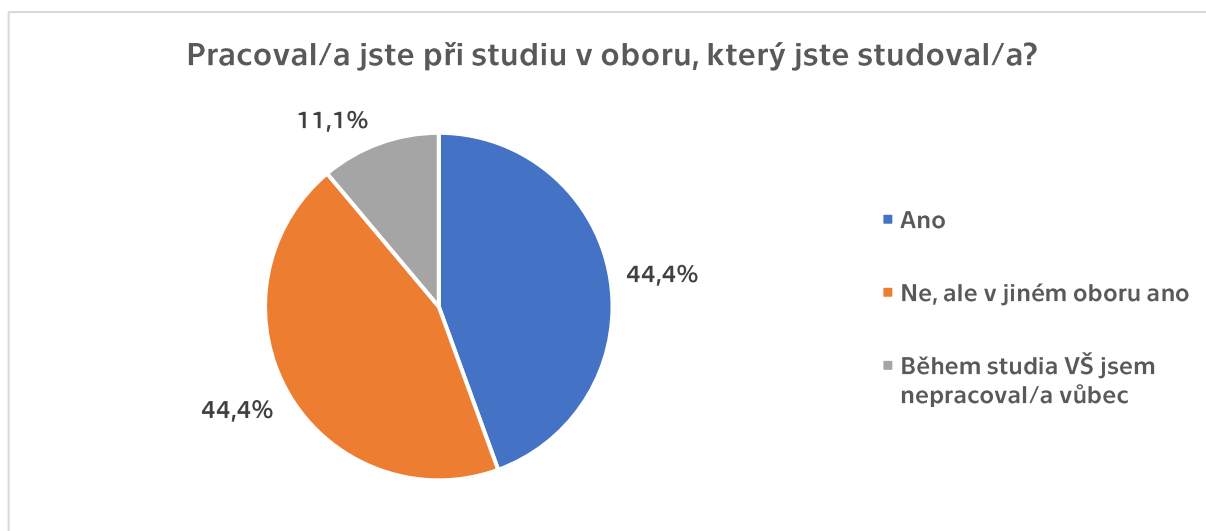


OBRÁZEK 25: JAKÝ OBOR JSTE STUDOVAL/A?

Zdroj: Autorka

Otázka 17: Pracoval/a jste při studiu v oboru, který jste studoval/a?

Ve svém studijním oboru při studiu pracovali 4 respondenti (44,4 %). Mimo svůj obor při studiu pracovali také 4 respondenti (44,4 %) a pouze jeden respondent (11,1 %) při studiu nepracoval vůbec.

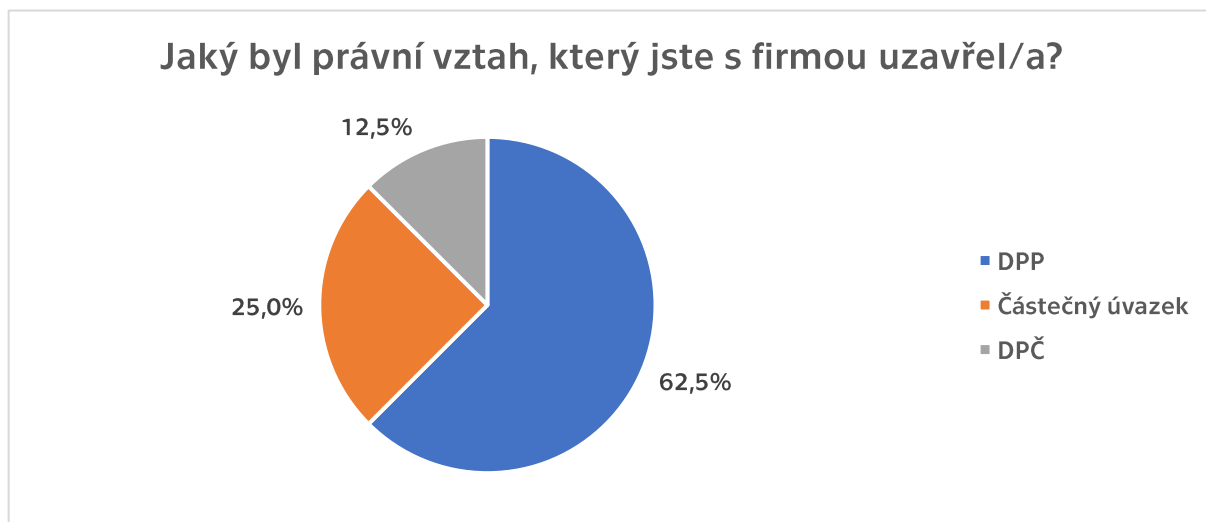


OBRÁZEK 26: PRACOVAL/A JSTE BĚHEM STUDIA V OBORU, KTERÝ JSTE STUDOVAL/A?

Zdroj: Autorka

Otázka 18: Jaký byl právní vztah, který jste s firmou uzavřel/a?

Dohodu o provedení práce s firmou uzavřelo 5 respondentů (62,5 %). Na částečný úvazek při studiu pracovali dva respondenti (25 %) a pouze jeden respondent (12,5 %) uzavřel dohodu o pracovní činnosti. Ani jeden respondent nepracoval na plný úvazek.



OBRÁZEK 27: JAKÝ BYL PRÁVNÍ VZTAH, KTERÝ JSTE S FIRMOU UZAVŘEL/A?

Zdroj: Autorka

Otázka 19: Jak byste práci definoval/a?

Jako brigádu by svou práci při studiu definovalo 6 respondentů (16 %) a poslední dva respondenti (25 %) ji označili jako praxi. Ani jeden z respondentů by svou práci při studiu nedefinoval jako stáž či trainee program.

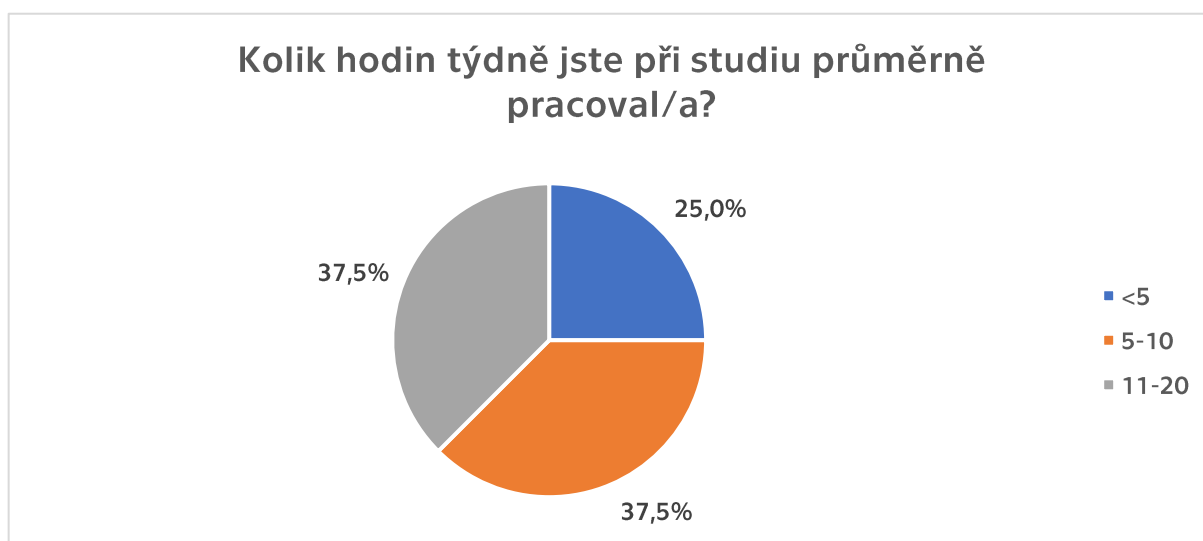


OBRÁZEK 28: JAK BYSTE JI DEFINOVAL/A?

Zdroj: Autorka

Otázka 20: Kolik hodin týdně jste při studiu průměrně pracoval/a?

Do pěti hodin týdně pracovali při studiu dva respondenti (25 %). Od 5 do 10 hodin týdně pracovali 3 respondenti (37,5 %) a stejný počet respondentů (37,5 %) průměrně pracoval od 11 do 20 hodin týdně. Více jak 20 hodin týdně nepracoval ani jeden respondent.

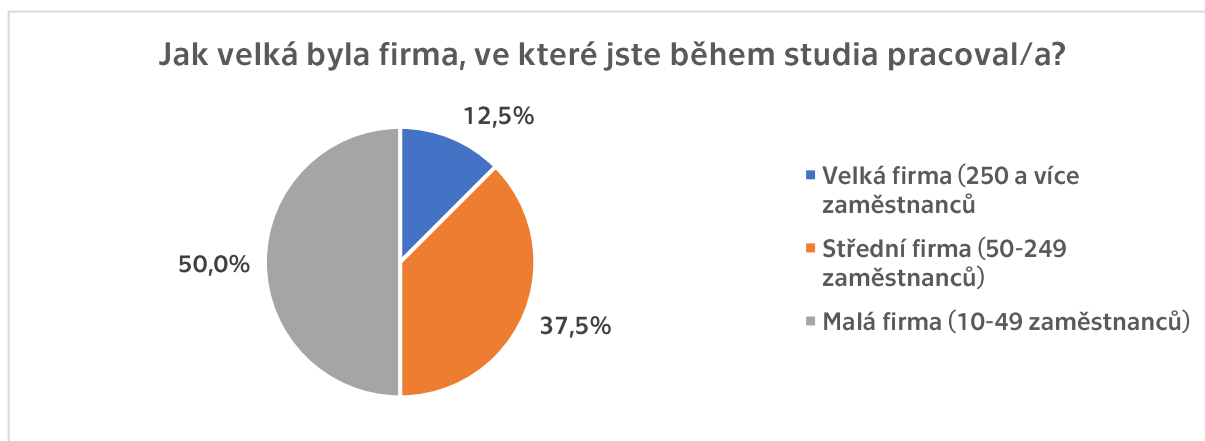


OBRÁZEK 29: KOLIK HODIN TÝDNĚ JSTE PŘI STUDIU PRŮMĚRNĚ PRACOVAL/A?

Zdroj: Autorka

Otázka 21: Jak velká byla firma, ve které jste během studia pracoval/a?

Polovina respondentů uvedla, že při studiu pracovala v malé firmě (10-49 zaměstnanců). Ve střední firmě (50-249 zaměstnanců) pracovali 3 respondenti (37,5 %) a pouze jeden respondent (12,5 %) pracoval ve velké firmě (250 a více zaměstnanců). V mikropodniku (9 a méně zaměstnanců) nepracoval ani jeden z respondentů.

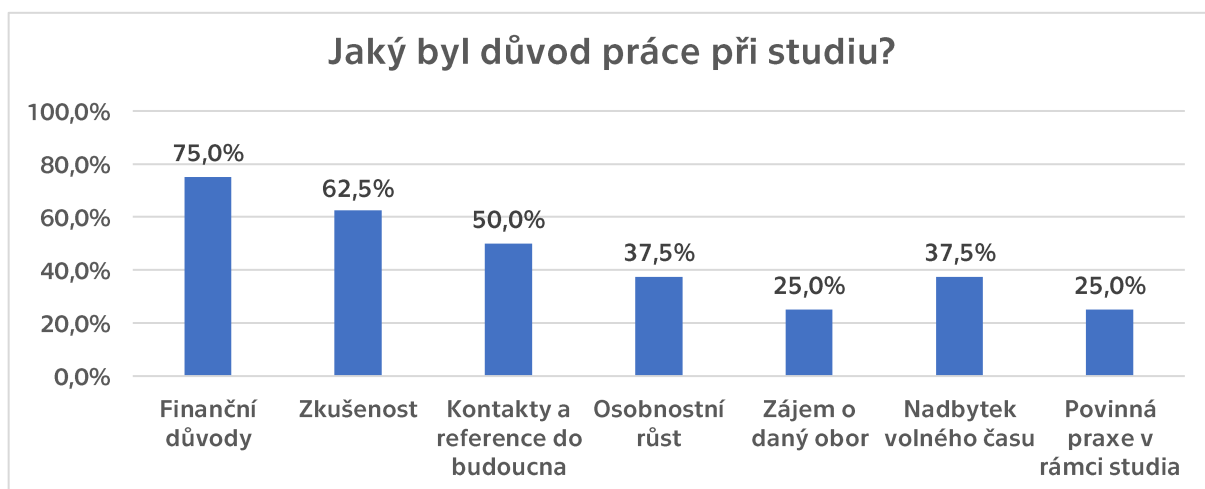


OBRÁZEK 30: JAK VELKÁ BYLA FIRMA, VE KTERÉ JSTE BĚHEM STUDIA PRACOVAL/A?

Zdroj: Autorka

Otázka 22: Jaký byl důvod práce při studiu?

Finanční důvody uvedlo jako důvod práce při studiu 6 respondentů (75 %). Získání zkušeností bylo dalším důvodem proč pracovat při studiu pro 5 respondentů (62,5 %) a kontakty a reference do budoucna pro 4 respondenty (50 %). Osobnostní růst byl důvodem pro 3 respondenty (37,5 %) a stejný počet respondentů (37,5 %) pracoval díky nadbytku volného času. A dva respondenti (25 %) pracovali při studiu kvůli povinné praxi v rámci studia a ze zájmu o daný obor.

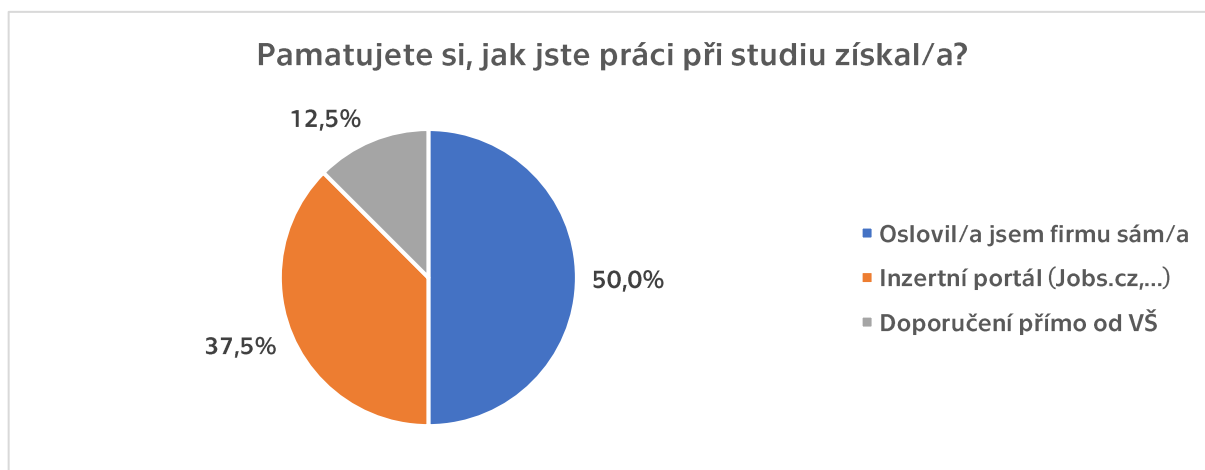


OBRÁZEK 31: JAKÝ BYL DŮVOD PRÁCE PŘI STUDIU?

Zdroj: Autorka

Otázka 23: Pamatujete si, jak jste práci při studiu získal/a?

V tomto případě sami oslovili konkrétní firmu 4 respondenti (50 %), 3 respondenti (37,5 %) využili inzertní portál a jeden respondent (12,5 %) dostal doporučení přímo od své vysoké školy. Ani jeden z respondentů si práci při studiu nenašel díky kariérnímu veletrhu ani nedostal doporučení od zaměstnance firmy. Ani jednoho uchazeče neoslovila firma sama.

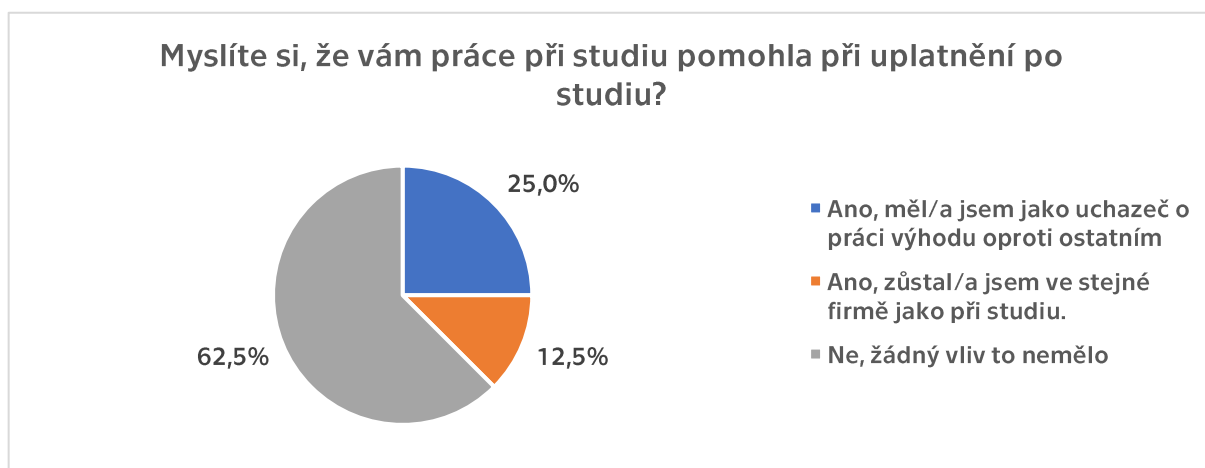


OBRÁZEK 32: PAMATUJETE SI, JAK JSTE PRÁCI PŘI STUDIU ZÍSKAL/A?

Zdroj: Autorka

Otázka 24: Myslíte si, že vám práce při studiu pomohla při uplatnění po studiu?

Dva respondenti (25 %) si myslí, že díky práci při studiu měli následně výhodu oproti ostatním uchazečům a jeden respondent (12,5 %) dokonce zůstal pracovat ve stejné firmě, ve které pracoval při studiu, Zbýlých 5 respondentů (62,5 %) si myslí, že práce při studiu po dokončení studia žádný vliv neměla.



OBRÁZEK 33: MYSLÍTE SI, ŽE VÁM PRÁCE PŘI STUDIU POMOHLA PŘI UPLATNĚNÍ PO STUDIU?

Zdroj: Autorka

8.3 Ostatní respondenti

Mezi ostatní respondenty byli počítáni ti, kteří buď vysokou školu nikdy nestudovali nebo, kteří vysokou školu začali studovat, ale studium nedokončili.

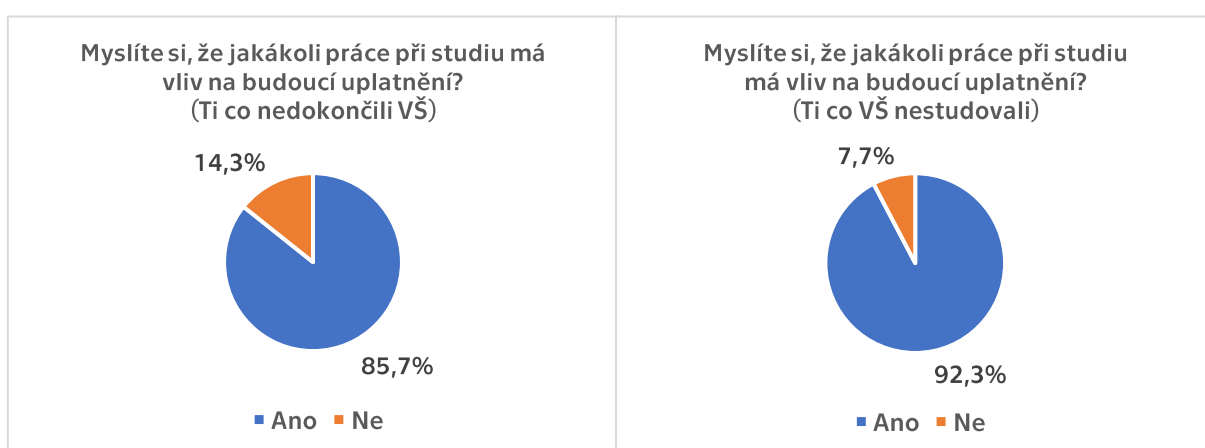
Otázka 26: Myslíte si, že jakákoli práce při studiu má vliv na budoucí uplatnění?

Z celkového počtu 33 respondentů si většina, konkrétně 30 respondentů (90,9 %), myslí, že jakákoli práce při studiu má vliv na budoucí uplatnění absolventa vysoké školy. Zbylí 3 respondenti (9,1 %) zvolili možnost „Ne“.



OBRÁZEK 34: MYSLÍTE SI, ŽE JAKÁKOLI PRÁCE PŘI STUDIU MÁ VLIV NA BUDOUCÍ UPLATNĚNÍ?

Zdroj: Autorka



OBRÁZEK 35: PODROBNĚJŠÍ ROZDĚLENÍ ODPOVĚDÍ PODLE RESPONDENTŮ

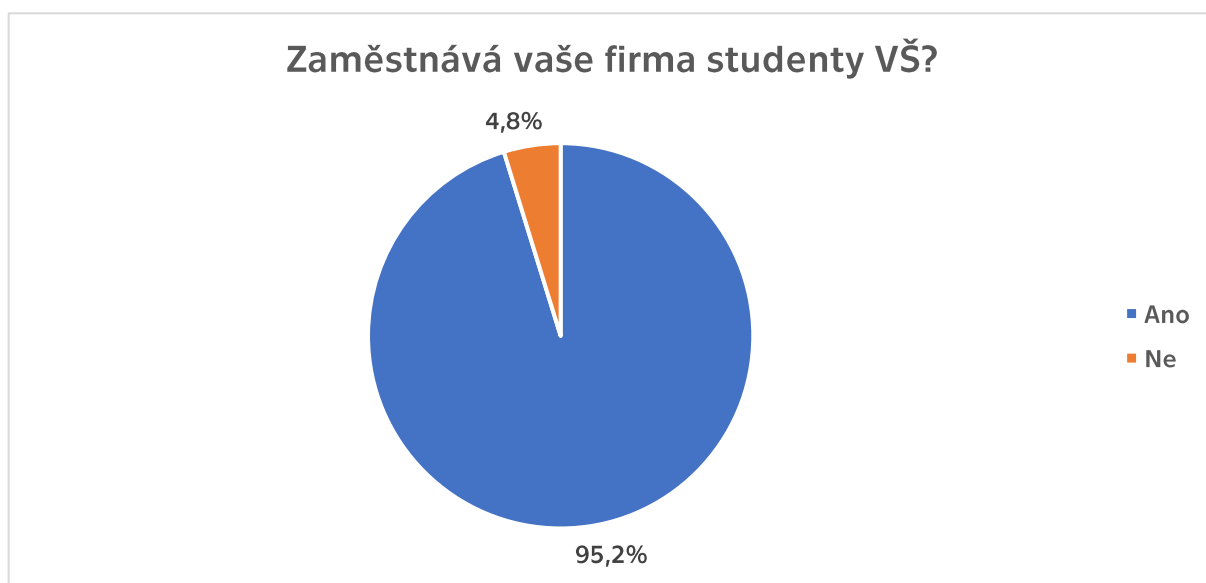
Zdroj: Autorka

9 Dotazníkové šetření mezi personalisty /zaměstnavateli

Cílem tohoto dotazníku bylo zkoumat výzkumný předpoklad, tentokrát ze strany personalistů a manažerů firem. Zároveň zkoumá přístup firem k zaměstnávání vysokoškolských studentů.

Otázka 1: Zaměstnává vaše firma studenty VŠ?

Celkem dotazník vyplnilo 21 respondentů, pouze jeden respondent odpověděl, že vysokoškolské studenty ve firmě nezaměstnávají. Jednalo se o střední firmu (50–249 zaměstnanců) z oboru polygrafie. Jako důvod, proč nezaměstnávají vysokoškolské studenty, respondent uvedl složitější adaptaci studenta ve firmě. První dvě části dotazníku tedy budou vyhodnocovány pouze pro zbylých 20 odpovědí a budou se tak týkat pouze firem, které vysokoškolské studenty zaměstnávají.



OBRÁZEK 36: ZAMĚSTNÁVÁ VAŠE FIRMA STUDENTY VŠ?

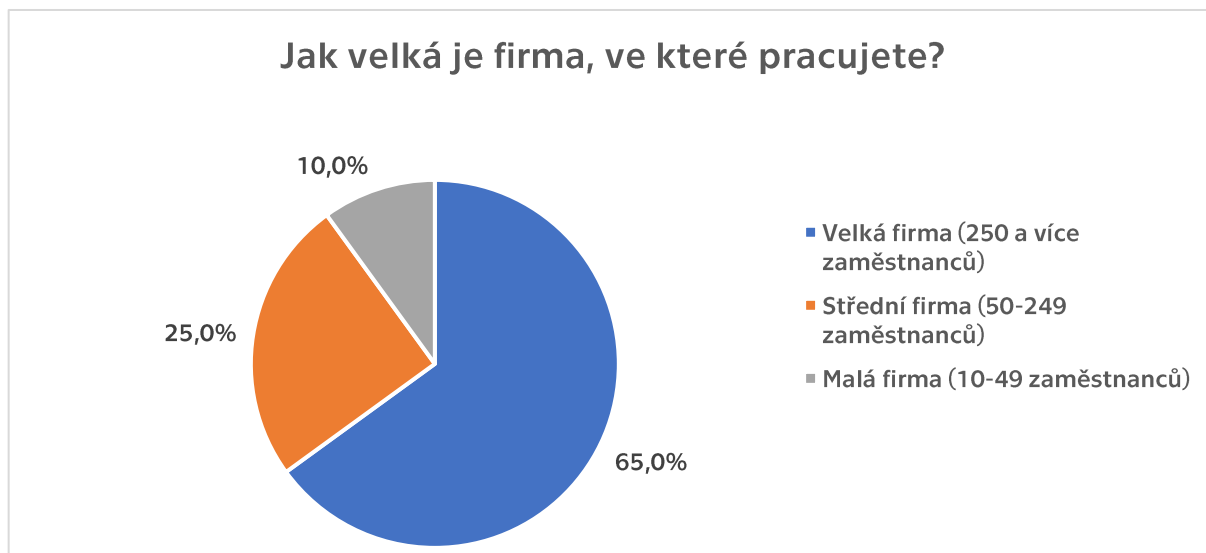
Zdroj: Autorka

9.1 Velikost a obor firmy

První část dotazníku byla určena k rozlišení firem podle velikosti firmy a oboru, ve kterém firma působí.

Otázka 2: Jak velká je firma, ve které působíte?

Z celkového počtu 20 respondentů jich 13 (61,9 %) působí ve velké firmě (250 a více zaměstnanců), 5 (25 %) ve střední firmě (50-249 zaměstnanců) a poslední dva (10 %) pracují v malé firmě (10-49 zaměstnanců). Ani jeden z respondentů neuvedl, že pracuje v mikropodniku (9 a méně zaměstnanců).

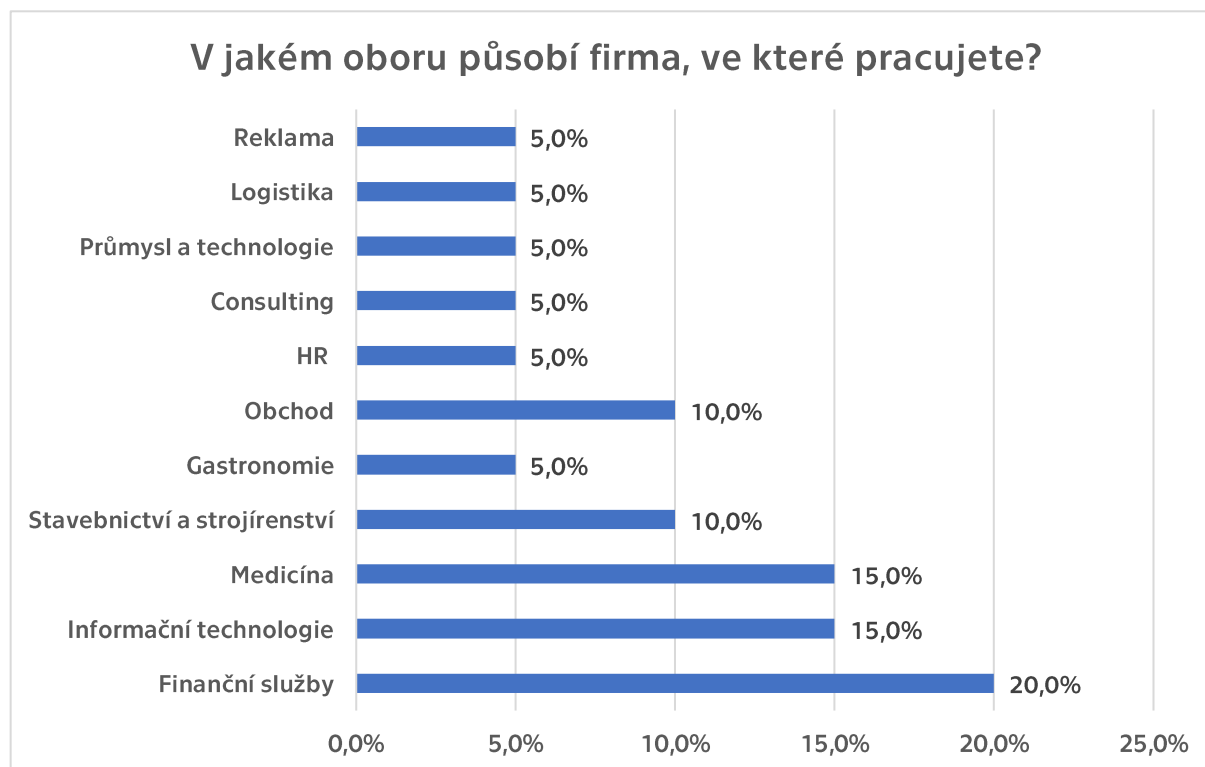


OBRÁZEK 37: JAK VELKÁ JE FIRMA, VE KTERÉ PRACUJETE?

Zdroj: Autorka

Otázka 3: V jakém oboru působí firma, ve které pracujete?

Celkem 4 (20 %) firmy, jejichž zaměstnanci odpověděli na dotazník, působí v oboru finančních služeb a mají tak mezi respondenty největší zastoupení. Následují za nimi informační technologie a medicína, v obou těchto oborech působí 3 (15 %) firmy. Z oboru stavebnictví a strojírenství jsou dvě (10 %) firmy, stejné zastoupení (10 %) mají i obchodní firmy. V odpovědích se dále objevily firmy z oboru gastronomie, HR, logistiky, průmyslu a technologií, reklamy a consultingu. Všechny tyto obory jsou zastoupeny pouze jednou (5 %).



OBRÁZEK 38: V JAKÉM OBORU PŮSOBÍ FIRMA, VE KTERÉ PRACUJETE?

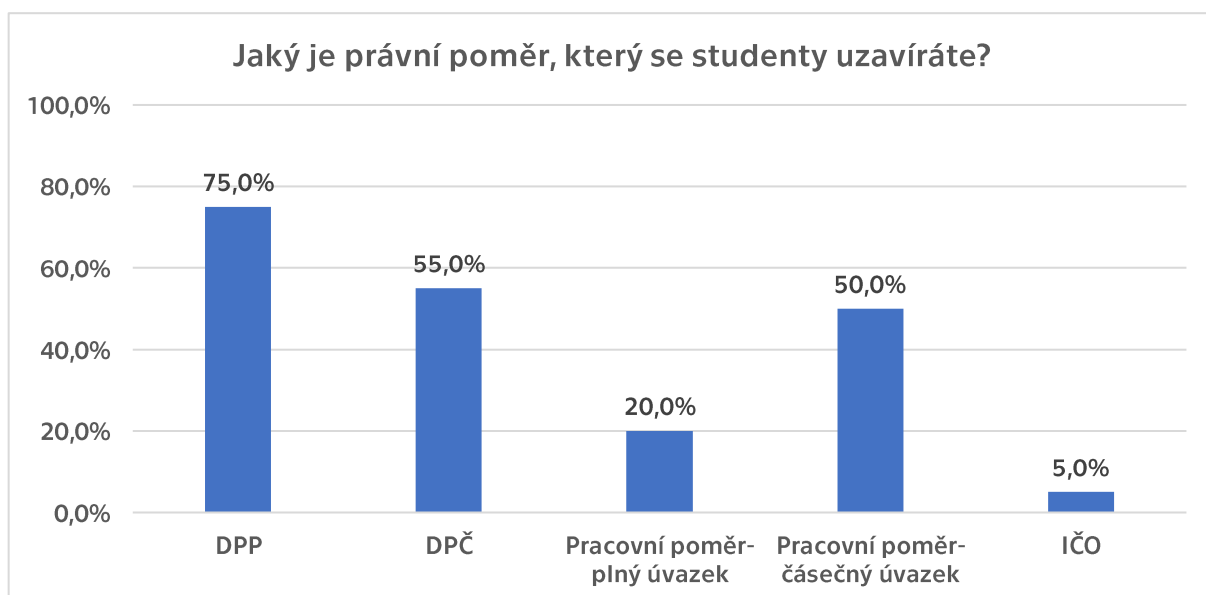
Zdroj: Autorka

9.2 Vztah firmy k zaměstnávání vysokoškoláků

Tato část se zabývala tím, jaké možnosti práce při studiu firmy studentům nabízí. A také co respondenti považují za výhody a nevýhody zaměstnávání vysokoškolských studentů.

Otázka 4: Jaký je právní poměr, který se studenty uzavíráte?

Nejčastěji využívaná je dohoda o provedení práce, tuto možnost ve firmě využívá 15 z 20 respondentů (75 %). Následuje dohoda o pracovní činnosti, kterou se studenty uzavírají firmy 11 respondentů (55 %). Polovina respondentů se studenty uzavírá i pracovní smlouvy na částečný úvazek. O něco méně je využívána pracovní smlouva na plný úvazek, konkrétně ji zvolili pouze 4 respondenti (20 %). Pouze v jedné firmě studenti pracují na vlastní živnostenský list (5 %).

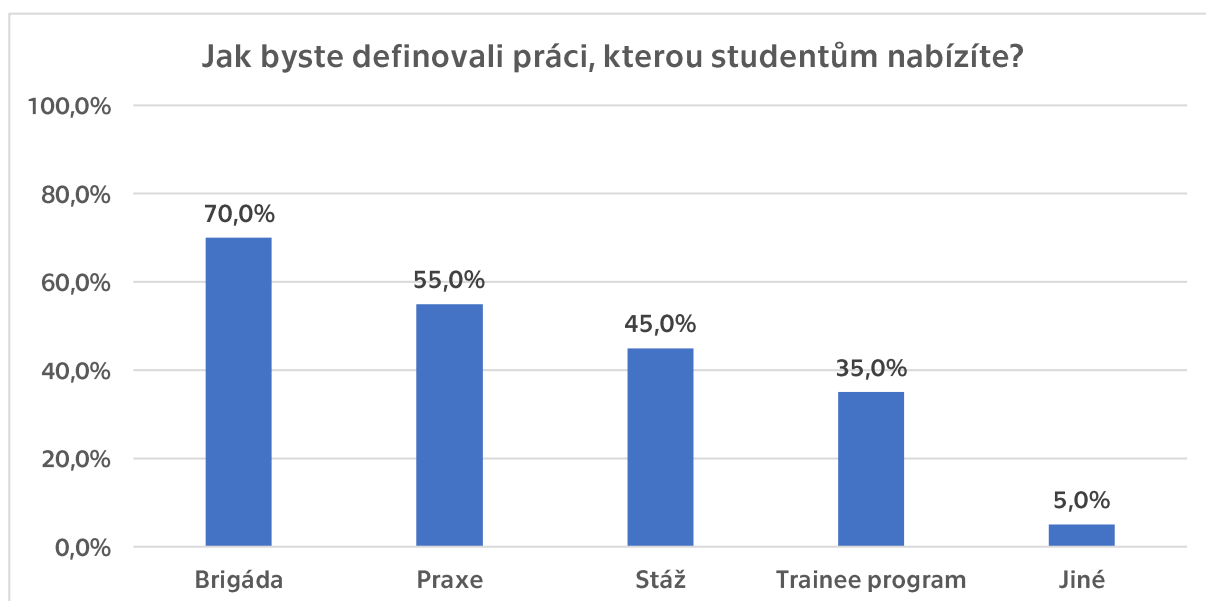


OBRÁZEK 39: JAKÝ JE PRÁVNÍ POMĚR, KTERÝ SE STUDENTY UZAVÍRÁTE?

Zdroj: Autorka

Otázka 5: Jak byste definovali práci, kterou studentům nabízíte?

V této otázce téměř třičtvrtě respondentů uvedlo, že nejčastěji vysokoškolákům jejich firma nabízí brigádu, konkrétně 14 z nich (70 %). Zhruba polovina respondentů uvedla, že nabízí také možnost praxe a stáže, praxi uvedlo 11 z nich (55 %) a stáž 9 z nich (45 %). Trainee programy nabízí vysokoškolákům ve firmách 7 respondentů (35 %). Jeden respondent (5 %) uvedl, že ve firmě mají pro studenty vysokých škol takzvané entry-level pozice v oboru studia konkrétního studenta a po dokončení studia uzavírají se studentem pracovní smlouvu na plný úvazek. V tomto případě se jednalo o firmu z oboru medicíny.

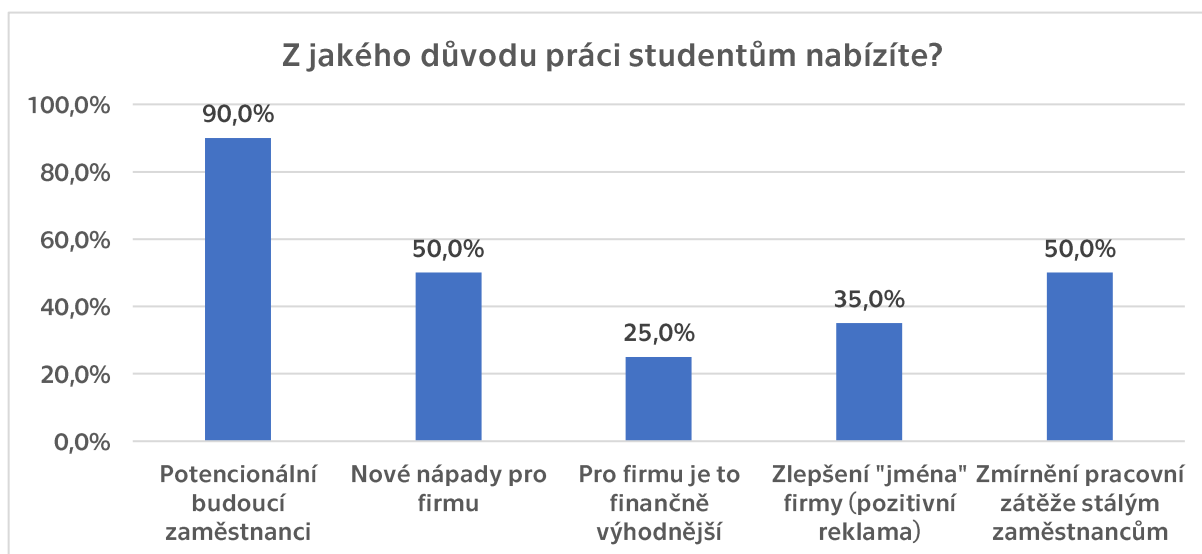


OBRÁZEK 40: JAK BYSTE DEFINOVALI PRÁCI, KTEROU STUDENTŮM NABÍZÍTE?

Zdroj: Autorka

Otázka 6: Z jakého důvodu práci studentům nabízíte?

Většina respondentů jako důvod uvedla, že vysokoškolákům nabízí práci při studiu z toho důvodu, že jsou pro firmu potencionálními zaměstnanci i do budoucna. Konkrétně tento důvod uvedlo 18 z 20 respondentů (90 %). Polovina respondentů (50 %) uvedla, že firma zaměstnává studenty, aby byla zmírněna pracovní zátěž stálým zaměstnancům. Stejně množství respondentů (50 %) studenty považuje za možný zdroj nových nápadů pro firmu. Sedm respondentů (35 %) uvedlo, že nabídka práce pro vysokoškolské studenty tvoří firmě pozitivní reklamu. To, že zaměstnávání studentů je finančně výhodnější, je důvodem 5 respondentů (25 %).



OBRÁZEK 41: Z JAKÉHO DŮVODU PRÁCI STUDENTŮM NABÍZÍTE?

Zdroj: Autorka

Otázka 7: Vidíte nějaké nevýhody v zaměstnávání studentů?

Nejvíce respondentů, konkrétně 10 (50 %), jako nevýhodu označilo menší časovou flexibilitu studentů. Nedostatek zkušeností jako nevýhodu vidí 4 respondenti (20 %). Složitější adaptaci považují za nevýhodu dva respondenti (10 %). Stejný počet respondentů (10 %) uvedl jako další nevýhodu větší časovou investici jiných zaměstnanců. Jeden respondent (5 %) uvedl, že nevýhodou je složitější administrativa spojená se zaměstnáváním studentů. Žádné nevýhody v zaměstnávání vysokoškolských studentů nevidí pouze jeden respondent (5 %).



OBRÁZEK 42: VIDÍTE NĚJAKÉ NEVÝHODY V ZAMĚŠTNÁVÁNÍ STUDENTŮ?

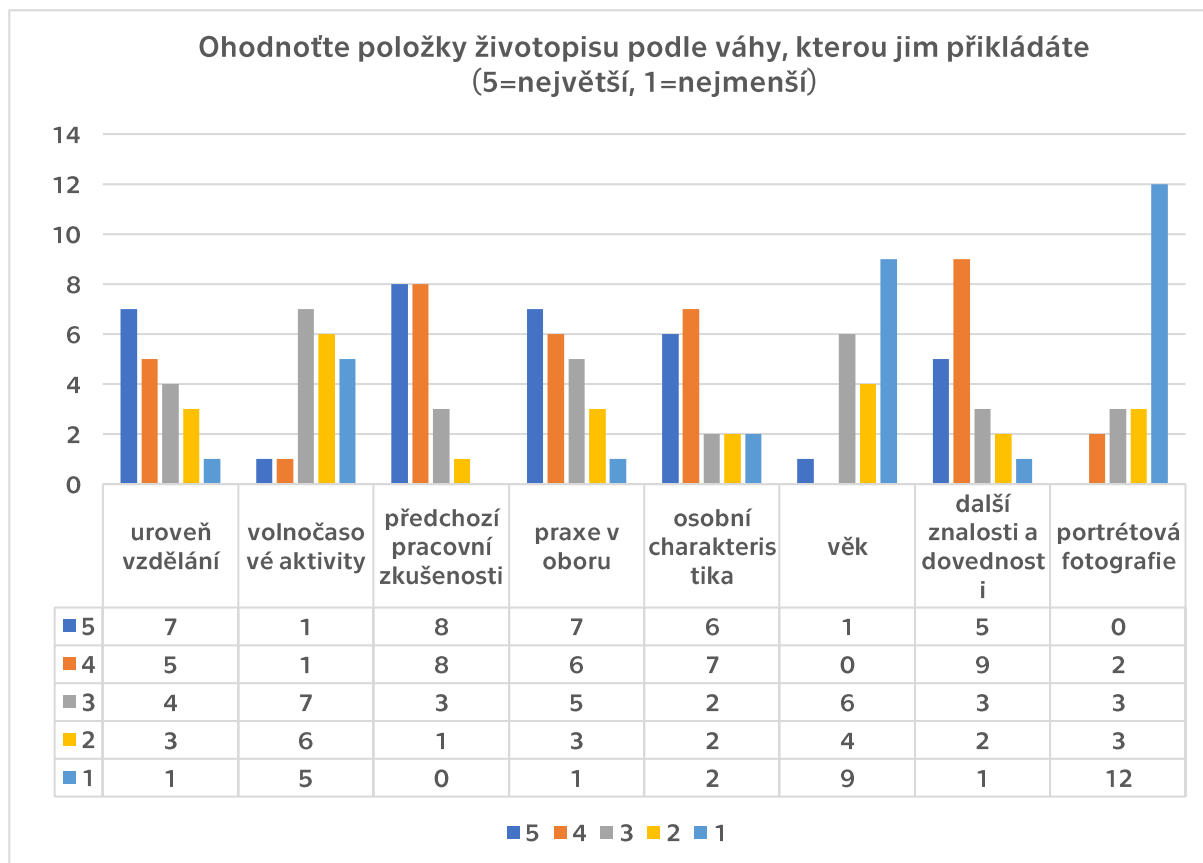
Zdroj: Autorka

9.3 Rozhodování při zaměstnávání čerstvých absolventů

Otázka 9: Máte před sebou životopis uchazeče, který právě dostudoval. Ohodnoťte položky životopisu podle váhy, kterou jim přiřadíte (5=největší, 1=nejmenší)

Úrovni vzdělání přiřadilo nejvyšší hodnotu 7 z 21 respondentů, naopak na druhou stranu této škály umístil úroveň vzdělání pouze jeden respondent. Volnočasové aktivity nebývají podle respondentů rozhodující, pouze jeden respondent je ohodnotil nejvyšší váhou, nejvíce respondentů (7) se přiklání k neutrálnímu stanovisku a 5 respondentů této položce přiřadilo nejmenší hodnotu. Předchozí pracovní zkušenosti naopak za nejméně důležitou položku nepovažoval nikdo a ze všech položek byly nejčastěji ohodnoceny nejvyšší vahou (8 respondentů). Velmi podobně na tom byla také praxe v oboru, které největší váhu dalo 7 respondentů, neutrální stanovisko zaujímal 5 respondentů a pouze jeden respondent předchozí praxi nedával žádnou váhu. I osobní charakteristika byla považována za poměrně důležitou položku, největší váhu jí přiřadilo 6 respondentů a druhou největší váhu zvolilo 7 respondentů, pouze dva respondenti tuto položku

považovali za naprosto nedůležitou. Věku, pravděpodobně protože se jedná o životopis čerstvého absolventa, 9 respondentů přiřadilo nejmenší váhu, 6 respondentů mělo neutrální postoj a pouze jeden respondent věku přiřadil největší váhu. Další znalosti a dovednosti měly nejčastěji přiřazenou váhu 4, tedy spíše větší. Konkrétně tuto váhu přiřadilo 9 respondentů, 5 respondentů pak přiřadilo této položce největší váhu a pouze jeden respondent přiřadil váhu nejmenší. Ze všech položek měla podle 12 respondentů nejmenší váhu portrétní fotografie, naopak žádný respondent této položce nepřidil největší váhu.



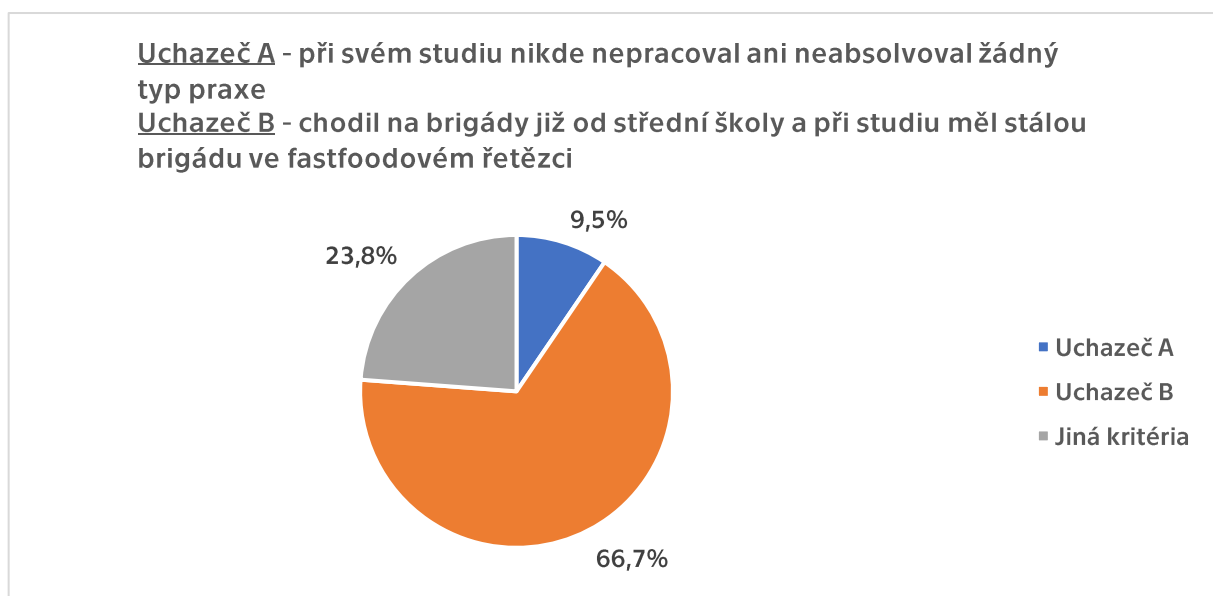
OBRÁZEK 43: OHODNOŤTE POLOŽKY ŽIVOTOPISU PODLE VÁHY, KTEROU JIM PŘIKLÁDÁTE (5=NEJVĚTŠÍ, 1=NEJMENŠÍ)

Zdroj. Autorka

U následující skupiny otázek měli respondenti v modelových situacích rozhodnout mezi dvěma uchazeči, kteří jsou čerství absolventi vysoké školy. Situace byly postavené na rozdílných pracovních zkušenostech uchazečů.

Otázka 10: Uchazeč A – při svém studiu nikde nepracoval ani neabsolvoval žádný typ praxe, Uchazeč B – chodil na brigády již od střední školy a při studiu měl stálou brigádu ve fastfoodovém řetězci

V tomto případě by si 14 z 21 respondentů (66,7 %) vybralo uchazeče B, pouze 2 respondenti (9,5 %) by vybrali uchazeče A. Zbýlých 5 respondentů (23,8 %) by se podle tohoto nedokázalo rozhodnout a pro rozhodování by volili jiná kritéria jako například obor pozice, na kterou se uchazeči hlásí.

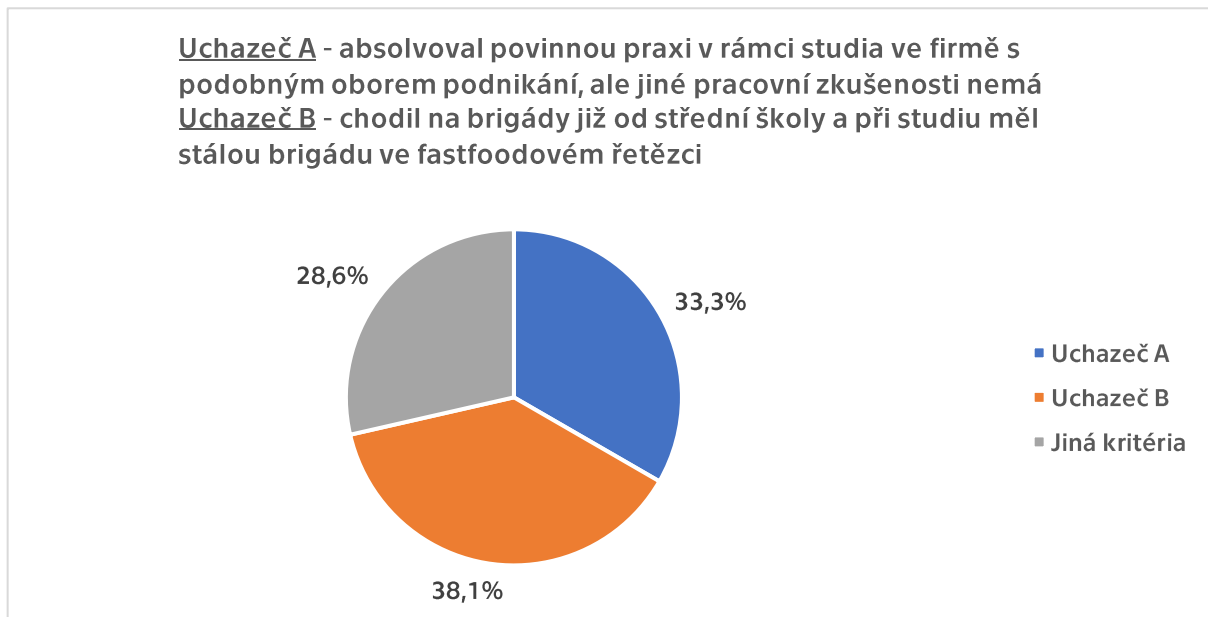


OBRÁZEK 44: MODELOVÁ SITUACE 1

Zdroj: Autorka

Otázka 11: Uchazeč A – absolvoval povinnou praxi v rámci studia ve firmě s podobným oborem podnikání, ale jiné pracovní zkušenosti nemá, Uchazeč B – chodil na brigády již od střední školy a při studiu měl stálou brigádu ve fastfoodovém řetězci

U této modelové situace by 8 respondentů (38,1 %) zvolilo uchazeče B a 7 respondentů (33,3 %) by zvolilo uchazeče A. Rozhodování podle jiných kritérií nebo vybrání obou uchazečů by volilo 6 respondentů (28,6 %).

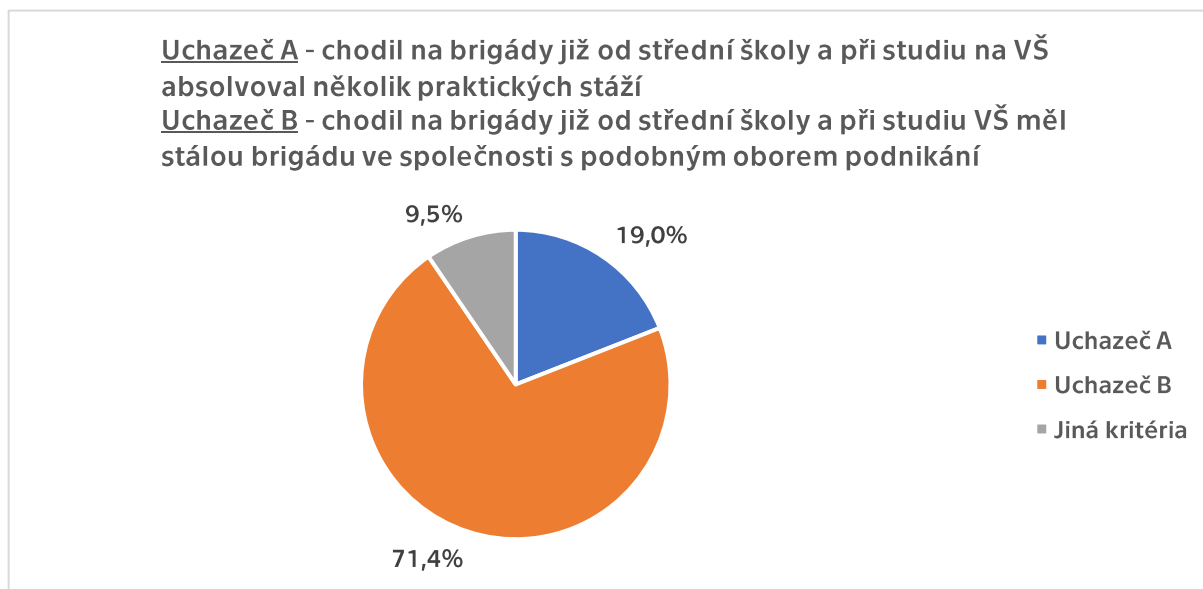


OBRÁZEK 45: MODELOVÁ SITUACE 2

Zdroj: Autorka

Otázka 12: Uchazeč A – chodil na brigády již od střední školy a při studiu na VŠ absolvoval několik praktických stáží, Uchazeč B – chodil na brigády již od střední školy a při studiu VŠ měl stálou brigádu ve společnosti s podobným oborem podnikání

Uchazeče A by v této situaci zvolilo pouze 4 respondenti (19 %). Pro uchazeče B by se rozhodlo 15 respondentů (71,4 %). Ostatní respondenti by se rozhodli podle jiných kritérií.

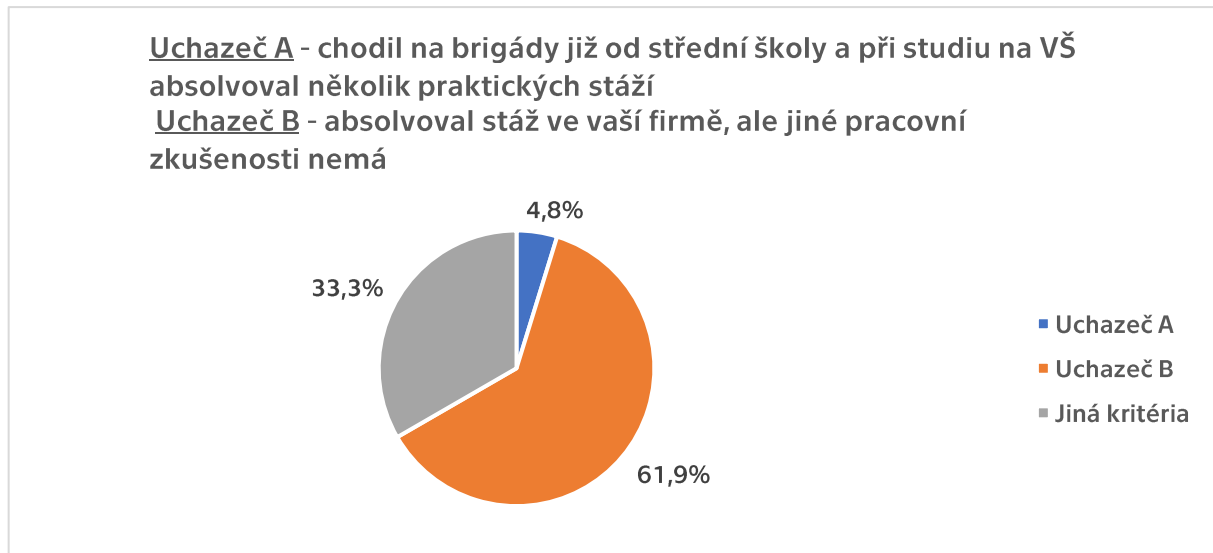


OBRÁZEK 46: MODELOVÁ SITUACE 3

Zdroj: Autorka

Otázka 13: Uchazeč A – chodil na brigády již od střední školy a při studiu na VŠ absolvoval několik praktických stáží, Uchazeč B – absolvoval stáž ve vaší firmě, ale jiné pracovní zkušenosti nemá

Více než polovina respondentů by zvolila uchazeče B, konkrétně 13 (61,9 %) z nich. Naopak uchazeče A by zvolil pouze 1 respondent (4,8 %) a dalších 7 respondentům (33,3 %) by si na pohovor pozvalo oba uchazeče nebo by k rozhodování potřebovali další informace.

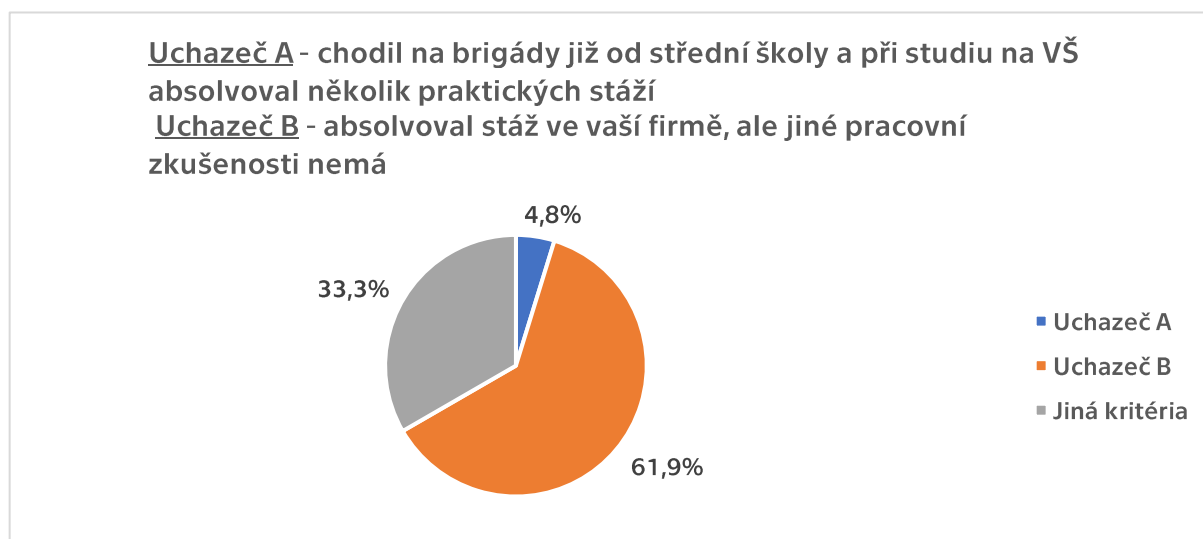


OBRÁZEK 47: MODELOVÁ SITUACE 4

Zdroj: Autorka

Otázka 14: Uchazeč A – chodil na brigády již od střední školy a při studiu VŠ měl stálou brigádu ve společnosti s podobným oborem podnikání, Uchazeč B – absolvoval stáž ve vaší firmě, ale jiné pracovní zkušenosti nemá

Uchazeče A by u této modelové situace zvolilo 5 respondentů (23,8 %). Pro uchazeče B by se rozhodlo 9 respondentů (42,9 %) a třetina respondentů (33,3 %) by k rozhodování potřebovala výsledky uchazeče B ze stáže ve firmě nebo by na pohovor pozvala oba uchazeče.



OBRÁZEK 48: MODELOVÁ SITUACE 5

Zdroj: Autorka

9.4 Osobní názor na umožnění studentům získat praxi v oboru již při studiu vysoké školy

Otázka 15: Jaký je Váš osobní názor na umožnění studentům získat praxi v oboru již při studiu?

Názor respondentů na zaměstnávání vysokoškolských studentů a umožnění jim tak získat pracovní zkušenosti již při studiu je velmi kladný. Považují to za dobrou příležitost pro studenty, kteří si tak vybudují pracovní návyky a zároveň si také mohou najít i práci do budoucna. Z pohledu firem je nabídka práce pro vysokoškoláky možnost, jak si vytipovat talenty mezi nimi a udržet si je ve své firmě. Jeden z respondentů odpověděl „Je to velmi důležité především pro studenta – získání praxe v oboru již během studia a tím získá šanci na lepší pracovní uplatnění po studiu. Pro firmu to může být zase výhodné v tom, že si může "vychovat" své budoucí zaměstnance, které budou ve firmě pak lépe využitelní v plném pracovním procesu.“ Další respondent to dokonce považuje pro firmy za nutnost. „Pro firmy je to dnes nutné, kvalitní studenti jsou takto firmami "zabírány" již

v průběhu studia a po ukončení studia je vysoká šance, že ve firmě zůstanou.“ Jediný problém, na který jeden z respondentů upozornil, je určitá časová náročnost pro obě strany.

10 Shrnutí dotazníkových šetření

10.1 Dotazníkové šetření – studenti

Podle výsledků tohoto dotazníkového šetření lze říct, že většina vysokoškoláků při studiu pracuje. Nejvíce pracujících studentů studuje ve 3. ročníku bakalářského studia a výše. Naopak nejméně pracují studenti 1. ročníku bakalářského studia. Nejvíce pracujících studentů studuje „Ekonomii a management“, v tomto studijním oboru je také velmi vysoký procentuální podíl studentů, kteří mají práci přímo ve svém studijním oboru nebo s ním souvisí. Stoprocentní uplatnění ve svém oboru mají pracující studenti informačních technologií. Úplně mimo svůj studijní obor pracují studenti práv, přírodních věd nebo bezpečnosti. Svou práci studenti nejčastěji získali díky inzertním portálům nebo tím, že firmu sami oslovili. Nejvíce zastoupený typ práce je mezi studenty brigáda a následována je praxí. Zhruba 75 % studentů pracuje takzvaně na dohodu, konkrétně dohodu o pracovní činnosti uzavřela více než polovina studentů. Většina studentů je zaměstnána ve velkých a středních firmách, kde průměrně napracuje 11–20 hodin týdně.

Největší výhodu práce při studiu vidí studenti ve finančním přivýdělku, konkrétně 86,8 % pracujících studentů. Další velkou výhodou vidí studenti v propojení teorie s praxí, kdy tuto výhodu označilo téměř tři čtvrtě pracujících studentů, kteří odpovídali na dotazník. U nevýhod práce při studiu hraje velkou roli čas, za největší nevýhody práce při studiu respondenti považují méně volného času a nedostatek času na studium. Právě čas věnovaný škole uvádí nepracující studenti jako důvod, proč nemají práci při studiu. Hlavním důvodem, proč při studiu studenti pracují, uvedli respondenti finance. Druhým důvodem pak byly zkušenosti získané během práce při studiu.

Většina pracujících studentů uvedla, že lepší pozice na trhu práce po dokončení studia je pro ně jedním z důvodů, proč pracují nebo se k tomuto názoru spíše přiklání. I téměř tři čtvrtě nepracujících studentů si myslí, že jakákoli práce při studiu má na budoucí uplatnění na trhu práce vliv.

Ačkoli ti, kteří vysokou školu nedostudovali nebo ji nikdy nestudovali, se s názorem na vliv práce při studiu na budoucí uplatnění téměř shodují se studenty, absolventi vysokých škol mají názor odlišný. U absolventů si více než polovina myslí, že práce při studiu jim později při uplatnění na trhu práce nepomohla. Takže i přes to, že studenti a ostatní respondenti výzkumný předpoklad „Práce při studiu má pozitivní vliv na budoucí uplatnění vysokoškoláků“ potvrzují, absolventi ji jistým způsobem vyvrací.

10.2 Dotazníkové šetření – personalisté a manažeři

První část dotazníku ukázala že v dnešní době již téměř všechny firmy zaměstnávají vysokoškolské studenty, i přes to ale velké firmy v nabídkách práce pro studenty převládají. Co se týče oborů působení firem, které vysokoškoláky zaměstnávají, jedná se nejčastěji o finance a informační technologie. Téměř tři čtvrtě firem nabízí formu brigády, kolem poloviny pak studentům poskytuje možnost praxe nebo stáže. Většina firem se studenty uzavírá dohodu o provedení práce, popřípadě i dohodu o pracovní činnosti. Největší výhodou u zaměstnávání studentů je podle personalistů možnost, že se z nich v budoucnu stanou stálí zaměstnanci firmy. Navíc personalisté oceňují i kreativitu a nové nápady, které studenti do firem přinášejí. Obecně nevýhodou zaměstnávání studentů není podle odpovědí mnoho, ale ze zmíněných nejvíce převládá menší časová flexibilita studentů, kteří jsou závislí na rozvrhu.

Podle druhé části dotazníku je pro personalisty nejdůležitější položkou životopisu předchozí pracovní zkušenost a praxe v oboru, a to i přes to, že by se jednalo o životopis čerstvého absolventa vysoké školy. To že je při rozhodování důležitá předchozí praxe v oboru, ukázaly i odpovědi v modelových situacích. Většina personalistů a manažerů by si vždy vybrala uchazeče, který má alespoň nějaké pracovní zkušenosti. Pokud by tomu tak bylo u obou, dostane přednost ten uchazeč, který má zkušenosti z oboru působení firmy a v nejideálnějším případě, pokud před tím někdy pracoval ve firmě, která výběrové řízení pořádá. I tak by ale k definitivnímu rozhodnutí potřebovali další informace z životopisu či přímo od uchazečů. Ačkoli tedy předchozí pracovní zkušenosti nejsou jediným kritériem výběru, jsou velmi podstatné.

Na základě poslední části dotazníku lze říct, že většina personalistů i manažerů velmi podporuje zaměstnávání vysokoškoláků ve firmách. Vidí v tom přínos jak pro studenty, tak i pro firmu. Po zhodnocení celého dotazníku je možné i ze strany personalistů potvrdit stanovenou výzkumný předpoklad „Práce při studiu má pozitivní vliv na budoucí uplatnění vysokoškoláků“.

10.3 Porovnání výsledků dotazníkových

Po vzájemném srovnání výsledků dotazníkových šetření lze konstatovat, že s největší pravděpodobností práci při studiu v oboru svého studia seženou studenti informačních technologií a ekonomie. Zároveň pracovní nabídky pro vysokoškolské studenty nejčastěji vytvářejí velké a střední firmy. Výsledky dotazníků se shodují i v nejvíce využívaném typu práce při studiu, tímto typem je brigáda. V případě smluvních opatření lze konstatovat, že většina zaměstnavatelů se studenty uzavírá jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. U studentů i personalistů pak o něco více převládá dohoda o provedení práce.

I u nevýhod práce při studiu pro obě strany hraje největší roli čas, pracující studenti nemají dostatek volného času a čas na studium, zaměstnavatelé mají naopak problém s nedostatečnou časovou flexibilitou studentů. Za výhodu pro studenty obě strany považují, získání nových zkušeností a propojení teorie s praxí. Na druhou stranu pak mohou studenti do firmy přinést nové nápady a mohou být zdrojem budoucích stálých zaměstnanců.

Po celkovém shrnutí dotazníků lze konstatovat, že **výzkumný předpoklad** „Práce při studiu má pozitivní vliv na budoucí uplatnění vysokoškoláků“ byl z obou stran (studenti i zaměstnavatelé) potvrzen. U pracujících studentů je předpoklad lepšího uplatnění jedním z důvodů proč při studiu pracují. Téměř 75 % studentů si též myslí, že práce při studiu má pozitivní vliv na budoucí uplatnění vysokoškoláků. Tento názor většinově (cca 90 %) sdílí i ostatní respondenti, kteří na první dotazník (viz příloha 1) odpovídali. Pro personalisty a manažery jsou předchozí pracovní zkušenosti jedním z nejdůležitějších kritérií, podle kterých se rozhodují při přijímání nových zaměstnanců. Zároveň považují umožnění práce studentů ve firmách za dobrou příležitost a zároveň nutnost pro zaměstnavatele.

11 Návrhy a doporučení

Na základě vyhodnocení jednotlivých dotazníkových šetření a následného shrnutí a porovnání byla navržena doporučení a vypracovány návrhy, které by pomohly k dalšímu zlepšování situace pracujících vysokoškoláků a následné zlepšení jejich pozice na trhu práce. Tyto návrhy a doporučení byly vypracovány pro tři subjekty – studenty, zaměstnavatele a vysoké školy.

11.1 Studenti

Návrhy pro studenty se týkají získání práce při studiu a zlepšení time managementu studenta, protože právě čas ovlivňuje největší nevýhody práce při studiu.

Návrh 1 – Využívání možností práce při studiu

Aby student získal více zkušeností z oboru svého studia, měl by využít co nejvíce příležitostí práce při studiu. Podle výsledků dotazníkového šetření (viz příloha 1) většina studentů při shánění práce při studiu spoléhá na inzertní portály nebo osloví firmu sami na základě pracovních nabídek, které firma sdílí na svých webových stránkách či sociálních sítí. Pouze jeden respondent využil nabídky praxe přímo od vysoké školy a díky návštěvě kariérního veletrhu.

Student by tedy měl více využívat možností, které jim nabízí jejich fakulta, popřípadě vysoká škola. První z možností je sledovat pracovní nabídky, které fakulta zveřejňuje přímo na svých webových stránkách. Student se tak může dostat k zajímavým pracovním pozicím, praxím a stážím. Velkou výhodou těchto nabídek je, že jsou koncipované přímo pro vysokoškoláky. Další variantou je aktivně vyhledávat a navštěvovat kariérní veletrhy. Pokud se bude jednat o kariérní veletrh pořádaný vysokou školou, bude velmi pravděpodobně i v tomto případě platit, že pracovní nabídky budou koncipované primárně pro studenty. Zároveň v případě, že se bude jednat o kariérní veletrh konkrétní fakulty, budou pracovní nabídky ze studijního oboru studenta. Jedním z doporučení týkajících se kariérních veletrhů, je vzít si sebou pár kopií svého životopisu nebo si vytvořit stručnou vizitku s kontakty a například odkazem na profil na LinkedInu.

Se sociální sítí LinkedIn souvisí i další možnost získání práce při studiu. Tato sociální síť se pomalu stává běžnou součástí trhu práce jak pro zaměstnavatele, zaměstnance i uchazeče pro práci. Prvním krokem, který by měl student udělat, je vytvořit si profil a věnovat čas jeho vyplnění. Profil uchazeče v rámci této sociální sítě v podstatě nahrazuje životopis, správně a kvalitně vyplněný profil má tedy větší předpoklad zaujmout

potencionální zaměstnavatele. Zároveň je LinkedIn místem, kde zaměstnavatelé zveřejňují aktuální nabídky práce. Mezi těmito nabídkami může student poměrně snadno vyhledávat vhodné pracovní pozice a snadno se o ně díky kvalitnímu profilu mohou ucházet. Lze také nastavit upozornění na nově zveřejněné pracovní pozice určitého typu jako například stáž nebo juniorská pozice, ale i o něco konkrétněji (účetní, administrativní asistent, ...).

Návrh 2 – Zlepšení time managementu

Další doporučení se týká rozvržení času studenta, kterého se týkali dvě nejčastěji zmiňované nevýhody – nedostatek času na studium a méně volného času. Nejdříve by si student měl uspořádat priority a určit si, kolik času věnuje škole a dalším aktivitám a kolik času zbývá na práci. Podle toho by si měl sestavit svůj časový rozvrh. V dnešní době lze využít různé mobilní aplikace jako například Google calendar nebo Structured. Student tak bude mít lepší přehled o tom, kolik svého času může práci při studiu věnovat.

Zároveň je dobré, pokud to fakulta umožňuje, si rozvrh předmětů sestavit tak, aby měl student předměty co nejbližší u sebe. Kromě toho, že si tak bude moci student lépe naplánovat svůj týdenní režim, bude v práci pravděpodobně efektivnější, pokud bude mít možnost pracovat ve větších časových blocích.

11.2 Zaměstnavatelé

Následující návrhy zahrnují doporučení, jak přivést studenty a čerstvé absolventy do firmy.

Návrh 3 – Získání studentů do firmy

Podle názorů respondentů druhého dotazníku (viz příloha 2) je zaměstnávání studentů téměř nutností bez ohledu na obor a velikost firmy. Pokud chce zaměstnavatel získat do své firmy vysokoškolské studenty, má několik variant.

Nejjednodušší je hledat studenty přímo u zdroje, tedy na vysokých školách. První z nich je zveřejnění aktuálních pracovních nabídek na webových stránkách škol nebo fakult. Firmy se též mohou zúčastnit kariérních veletrhů pořádaných vysokými školami. Tam si mohou zástupci firmy vytipovat mezi studenty vhodné kandidáty na konkrétní pozice. Zároveň studenti tyto akce navštěvují právě proto, aby si práci našli, takže je velká pravděpodobnost, že studenty do firmy získají. Účastí na kariérním veletrhu se také rozšíří mezi studenty povědomí o firmě a může si tak firma vytvořit pozitivní reklamu. Další

možností, jak rozšířit povědomí o své firmě mezi studenty je navázání spolupráce s fakultami, kde pak mohou zaměstnavatelé pořádat přednášky a workshopy v rámci studia. Nabídnout možnost stáže nebo praxe, a tak si najít další talenty pro svou firmu, lze také, pokud partnerské fakultě nabídne zaměstnavatel možnost, aby si studenti u nich ve firmě splnili povinnou praxi při studiu.

Druhou variantou je inzerovat své pracovní nabídky určené pro vysokoškoláky na sociálních sítích, které jsou studenty využívány. Mezi nejvyužívanější sociální síť patří mezi studenty Instagram. Pokud chce firma studenty na této sociální síti zaujmout, je potřeba si vytvořit atraktivní profil firmy a být pravidelně aktivní. V rámci aktivity na Instagramu lze sdílet právě i pracovní nabídky. U příspěvku i pracovních nabídek lze pak využít formu placených příspěvků a zvýšit tak jejich viditelnost. U sociálních sítí nelze opomenout ani LinkedIn, na kterém si profily začínají vytvářet i vysokoškolští studenti. Výhodou je, že pokud má student kvalitně vyplněný profil, může sloužit personalistům firmy místo životopisu a ti si tak snáze mohou najít vhodné uchazeče.

Návrh 4 – Zavedení trainee programů a entry-level pozic

Tento návrh se týká spíše absolventů, ale může se jednat i o studenty posledních ročníků. Pokud chtějí firmy přilákat do firmy nové talenty v podobě zmíněných skupin, měly by vytvářet trainee programy a entry-level pozice. Výhodné je to jak pro firmu, tak i pro nové zaměstnance. Pro studenty a čerstvé absolventy je trainee program dobrá příležitost, jak získat potřebné zkušenosti v oboru, pro zaměstnavatele to znamená nejen mladé zaměstnance ve firmě, ale také jistotu do budoucna, že zaměstnanci budou mít přehled o procesech, které ve firmě probíhají. Entry-level pozice jsou trainee programům podobné, ale jsou zaměřeny o něco konkrétněji.

11.3 Vysoké školy

Vysoké školy spojují dva předchozí subjekty – studenty a zaměstnavatele. Právě proto by se i vysoké školy měly podílet na možnostech svých studentů, jak získat pracovní zkušenosti již při studiu.

Návrh 5 – Zařazení praxe do studijních plánů

Zařazení praxe do studijních plánů by mělo být standardem bez ohledu na obor a ročník studia. Kromě toho, že si tak student může najít práci i do budoucna, pokud se mu na praxi bude dařit, lépe si propojí naučenou teorii s praxí. To může mít pozitivní vliv na studijní výsledky studentů a zároveň lépe pochopí provázanost vyučovaných předmětů.

Závěr

Tato bakalářská práce zkoumala uplatnění absolventů na trhu práce s ohledem na předchozí pracovní zkušenosti. Cílem této práce bylo zjistit, jaký vliv má práce při studiu na budoucí uplatnění vysokoškoláků a potvrdit či vyvrátit tak výzkumný předpoklad „Práce při studiu má pozitivní vliv na budoucí uplatnění vysokoškoláků“.

Teoretická část strukturována do šesti kapitol. Zabývala se zastoupením vysokoškolských studentů na trhu práce. Podle výsledků zahraničního projektu EUROSTUDENT pracuje v České republice 92 % vysokoškoláků. Dále byly v teoretické části definována smluvní opatření, která může student se zaměstnavatelem uzavřít, konkrétně dohody o práci konané mimo pracovní poměr, pracovní smlouva a živnostenský list. Definovány byly i možnosti práce při studiu a byly popsány základní rozdíly mezi nimi. Druhá polovina teoretické části se zabývala výhodami, nevýhodami a důvody práce při studiu. Z výsledků zmíněného projektu EUROSTUDENT též vyplývá, že práci věnují studenti téměř stejné množství času jako prezenčnímu studiu. A také podle výsledků projektu pracují studenti nejčastěji z důvodu, zlepšení finanční situace, aby si mohli koupit věci, které by si jinak nemohli dovolit.

Praktické část byla tvořena vyhodnocením a srovnáním dvou dotazníkových šetření (viz příloha 1 a 2). Cílem těchto dotazníků bylo prověřit výzkumný předpoklad z pohledu vysokoškoláků a zaměstnavatelů. Na základě výsledků prvního dotazníku určeného primárně vysokoškoláků a absolventům (viz příloha 1) je možné konstatovat, že nejčastěji práci při studiu ve svém oboru získají studenti, kteří studují informační technologie nebo ekonomii a management. Zároveň lze potvrdit data z teoretické části, že nejčastějším důvodem ke studiu jsou právě finanční důvody. Dalším důvodem, proč studenti pracují, je předpokládaná výhoda při budoucím uplatnění na trhu práce. Tím pracující studenti, stejně jako ostatní respondenti, potvrzují stanovený výzkumný předpoklad. Z absolventů si, ale pouze necelých 40 % myslí, že jim práce při studiu pomohla v budoucím uplatnění. Z výsledků druhého dotazníku, který byl poslán personalistům a manažerům firem, lze vyhodnotit, že primárním důvodem, proč většina firem v dnešní době vysokoškoláky zaměstnává, je možnost, že se ze studentů stanou stálí zaměstnanci firmy. Po vyhodnocení druhé části dotazníku též konstatovat, že předchozí pracovní zkušenosti a praxe v oboru jsou stále hlavním kritériem rozhodování, při výběru nových zaměstnanců. A při výběru mezi čerstvými absolventy vysokých škol, tedy dají přednost tomu, kdo má více pracovních zkušeností, ideálně v oboru podnikání firmy. I personalisté a manažeři firem tedy potvrzují výzkumný předpoklad. Po vyhodnocení informací získaných z dotazníkových šetření bylo stanoveno pět návrhů, které obsahovaly doporučení pro studenty, zaměstnavatele i vysoké školy, jak zlepšit možnosti práce při studiu pro vysokoškolské studenty. Návrhy jsou primárně zaměřeny na vzájemnou spolupráci těchto tří subjektů.

Seznam použitých zdrojů

BARTŮŇKOVÁ, Staša, 2010. *Stres a jeho mechanismy*. Praha: Karolinum, ISBN 9788024618746.

BEERKENS, M., E. MÄGI a L. LILL. 2011. University studies as a side job: causes and consequences of massive student employment in Estonia. *High Educ.*, (61), 679-692. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.1007/s10734-010-9356-0>

BODY, Kady Marie-Danielle, Liliane BONAL a Jean FRANÇOIS GIRET. Does student employment really impact academic achievement? The case of France. *Applied Economics*. 3061-3073. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.1080/00036846.2014.920483>

CZILLINGOVÁ, Lucie, 2017. 5 tipů, jak najít studentskou brigádu. In: *Studentskefinance.cz* [online]. 12.1.2017 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://student.finance.cz/484406-jak-najit-brigadu/>

DOYLE, Alison, 2020. What Is Job Shadowing?. In: *The balance: Make money personal* [online]. 17.7.2020 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.thebalancemoney.com/what-is-job-shadowing-2062024>

DVOŘÁKOVÁ, Barbora, 2020. Stáž, praxe, trainee program – co to je?. In: *Ekontech.cz* [online]. 7.5.2020 [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://www.ekontech.cz/clanek/staz-praxe-trainee-program-co-je>

FETTER, Richard W., 2011. Nezletilí studenti a prázdninové brigády: vše, co potřebujete vědět. In: *Měšec.cz* [online]. 10.5.2011 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/nezletili-studenti-a-prazdninove-brigady-vse-copotrebujete-vedet/>

HAUSCHILDT, Kristina, Christoph GWOSĆ, Hendrik SCHIRMER a Froukje WARTENBERGH-CRAS, 2021. *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe: projekt EUROSTUDENT*. Německo: wbv Media GmbH & Co. KG Bielefeld, ISBN 978-3-7639-6709-4. Dostupné také z: https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EUROSTUDENT_VII_Synopsis_of_Indicators.pdf

HOLÝ, Dalibor, 2023 *Vývoj českého trhu práce – 4. čtvrtletí 2022* In: *czso.cz* [online]. 6.3.2023 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/165397798/cpmz030623_analyza.pdf/9188d396-86d5-4cb0-ab2d4f88e8e4c2fa?version=1.0

CHLÁDKOVÁ, Alena, 2019 *Zaměstnávání brigádníků*. In: *Práce a mzda* [online]. 8.7.2019 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/8991/zamestnavani-brigadniku>

KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press.. ISBN 978-80-7261-288-8.

KOUCKÝ, Jan a Martin ZELENKA, 2011. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu*. Praha, 2011. Univerzita Karlova.

NĚMEC, Otakar a Alois SURYNEK, 2015. *Postoje mladých lidí ke starším pracovníkům (sekundární analýza)*. In: *Vysoká škola ekonomická v Praze* [online]. [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://relik.vse.cz/2015/download/pdf/46-Surynek-Alois-paper.pdf>

PÍREK, Štěpán, 2019. *Co je co? Praxe, stáž, trainee program*. In: *Jobfairs.eu: Lepší práce u férových firem* [online]. 22.1.2019 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.jobfairs.eu/magazin/co-je-co-praxe,-staz,-trainee-program>

ŠAFRÁNKOVÁ, Jana Marie a Martin ŠIKÝŘ, 2017. *Perspektivy rozvoje lidského potenciálu: výzvy současné praxe řízení lidských zdrojů*. Ostrava: Key Publishing, Monografie. ISBN 978-80-7418-279-2.

TAHAL, Radek a kol., 2022. *Marketingový výzkum: Postupy, metody, trendy*. 2. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3535-6.

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing, ISBN 978-80-271-0227-3.

VYBÍRALOVÁ, Alžběta, 2013 *Využití sociálních sítí pro získání práce*. In: *Flek.cz* [online]. 26.9.2013 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://flek.cz/clanky/hledam-praci/jak-vyuzit-socialni-site-pro-ziskani-prace>

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2023. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 24. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006>

ČESKO. Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – znění od 1. 4. 2023. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 24. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004>

DATA O STUDENTECH, POPRVÉ ZAPSANÝCH A ABSOLVENTECH VYSOKÝCH ŠKOL. In: *MŠMT ČR* [online]. 20.1.2022 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: https://dsia.msmt.cz//vystupy/vu_vs.html

Jak dát podnikání nový impulz? Zaměstnejte studenty!. In: *Průvodce podnikáním ČSOB* [online]. 6.5.2019 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/jak-dat-podnikani-novy-impulz-zamestnejte-studenty/>

Kariérní centrum MUNI [online]. [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://kariera.muni.cz/>

Kariérní veletrh COFIT. In: *Fakulta informačních technologií ČVUT* [online]. [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://fit.cvut.cz/cs/spoluprace/pro-studenty/veletrh-cofit>

Proč se vyplatí pracovat při studiu?. In: *Absolvent.cz* [online]. 7.2.2018 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.absolvent.cz/clanek/proc-se-vyplati-pracovat-pri-studiu>

Online dotazníky a jejich výhody / nevýhody. In: *Survio.com* [online]. 19.2.2013 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: https://www.survio.com/cs/blog/serialy/online-dotazniky-1-vyhody-a-nevyhody-2#Naklady_na_zpracovani_dotazniku

Trh práce (Labour Market). In: *Managementmania.com* [online]. 12.10.2015 [cit. 2023-02-19]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market>

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Vývoj průměrné mzdy za posledních 8 let..... | 12 |
| Obrázek 2: Rozdíly možností práce při studiu | 16 |
| Obrázek 3: Časový rozvrh vysokoškoláků..... | 24 |
| Obrázek 4: Důvody práce při studiu..... | 27 |
| Obrázek 5: Jste studentem/kou VŠ? | 31 |
| Obrázek 6: Jaký obor studujete? | 32 |
| Obrázek 7: V jakém ročníku studujete?..... | 33 |
| Obrázek 8: Pracujete v současnosti? | 34 |
| Obrázek 9: Jaký obor studujete? (pracující)..... | 35 |
| Obrázek 10: V jakém ročníku studujete? (pracující)..... | 36 |
| Obrázek 11: Je vaše práce v oboru, který studujete?..... | 37 |
| Obrázek 12: Jaký právní vztah jste s firmou uzavřel/a? | 38 |
| Obrázek 13: Jak byste vaši práci definoval/a? | 39 |
| Obrázek 14: Kolik hodin týdně průměrně pracujete? | 39 |
| Obrázek 15: Jak velká je firma, ve které pracujete?..... | 40 |
| Obrázek 16: Zvolte vaše důvody práce při studiu (dotazník)..... | 40 |
| Obrázek 17: Co považujete za VÝHODY práce při studiu? | 41 |
| Obrázek 18: Co považujete za NEVÝHODY práce při studiu?..... | 41 |
| Obrázek 19: Jak jste práci při studiu získal/a? | 42 |
| Obrázek 20: Myslíte si, že vám práce při studiu pomůže při hledání zaměstnání po škole? | 43 |
| Obrázek 21: Jaký obor studujete? (nepracující) | 44 |
| Obrázek 22. V jakém ročníku studujete? (nepracující)..... | 45 |

| | |
|---|----|
| Obrázek 23: Pokud nepracujete, proč?..... | 46 |
| Obrázek 24: Myslíte si, že jakákoli práce při studiu má vliv na budoucí uplatnění? (nepracující studenti)..... | 46 |
| Obrázek 25: Jaký obor jste studoval/a?..... | 47 |
| Obrázek 26: Pracoval/a jste během studia v oboru, který jste studoval/a? | 48 |
| Obrázek 27: Jaký byl právní vztah, který jste s firmou uzavřel/a?..... | 48 |
| Obrázek 28: Jak byste ji definoval/a?..... | 49 |
| Obrázek 29: Kolik hodin týdně jste při studiu průměrně pracoval/a? | 49 |
| Obrázek 30: Jak velká byla firma, ve které jste během studia pracoval/a?..... | 50 |
| Obrázek 31: Jaký byl důvod práce při studiu?..... | 50 |
| Obrázek 32: Pamatujete si, jak jste práci při studiu získal/a? | 51 |
| Obrázek 33: Myslíte si, že vám práce při studiu pomohla při uplatnění po studiu?..... | 51 |
| Obrázek 34: Myslíte si, že jakákoli práce při studiu má vliv na budoucí uplatnění? | 52 |
| Obrázek 35: Podrobnější rozdělení odpovědí podle respondentů | 52 |
| Obrázek 36: Zaměstnává vaše firma studenty VŠ?..... | 53 |
| Obrázek 37: Jak velká je firma, ve které pracujete?..... | 54 |
| Obrázek 38: V jakém oboru působí firma, ve které pracujete? | 55 |
| Obrázek 39: Jaký je právní poměr, který se studenty uzavíráte?..... | 56 |
| Obrázek 40: Jak byste definovali práci, kterou studentům nabízíte? | 57 |
| Obrázek 41: Z jakého důvodu práci studentům nabízíte?..... | 58 |
| Obrázek 42: Vidíte nějaké nevýhody v zaměstnávání studentů? | 59 |
| Obrázek 43: Ohodnoťte položky životopisu podle váhy, kterou jim přikládáte (5=největší, 1=nejmenší)..... | 60 |
| Obrázek 44: Modelová situace 1 | 61 |
| Obrázek 45: Modelová situace 2 | 62 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| Obrázek 46: Modelová situace 3 | 63 |
| Obrázek 47: Modelová situace 4 | 64 |
| Obrázek 48: Modelová situace 5 | 65 |

Příloha 1

Praxe při studiu a budoucí uplatnění - student

Dobrý den, jmenuji se Barbora Malá a jsem studentkou 3. ročníku oboru Ekonomika a management na Masarykově ústavu vyšších studií ČVUT v Praze. Tento dotazník slouží jako podklad pro praktickou část mé bakalářské práce na téma „Vliv práce při studiu na budoucí pracovní uplatnění vysokoškoláků“.

* Označuje povinnou otázku

1. Jste studentem/kou VŠ? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano *Přeskočte na otázku 2*
- Ne, už jsem dostudoval/a (absolvent) *Přeskočte na otázku 16*
- Ne, nikdy jsem VŠ nestudoval/a *Přeskočte na otázku 26*
- Ne, studium VŠ jsem nedokončil/a *Přeskočte na otázku 26*

Student VŠ

2. Jaký obor studujete? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ekonomie a management
- Humanitní a společenské vědy
- Informační technologie
- Technický obor (strojírenství, architektura, elektrotechnika,...)
- Jazyky a mezinárodní studia
- Právo
- Medicína
- Jiné: _____

3. V jakém ročníku studujete?

Označte jen jednu elipsu.

- 1. ročník bakalářského studia
- 2. ročník bakalářského studia
- 3. ročník bakalářského studia
- 1. ročník magisterského studia
- 2. ročník magisterského studia
- Doktorské studium
- Jiné: _____

4. Pracujete v současnosti ?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne *Přeskočte na otázku 15*

5. Je vaše práce v oboru, který studujete?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne, ale s mým studijním oborem souvisí
- Ne, pracuji v úplně jiném oboru

6. Jaký právní vztah jste s firmou uzavřel/a?

Označte jen jednu elipsu.

- DPP
- DPČ
- Pracovní poměr - částečný úvazek
- Pracovní poměr - plný úvazek
- IČO
- Jiné: _____

7. Jak byste vaši práci definoval/a?

STÁŽ

- určená pro **studenty vysokých škol**, kteří chtějí již při studiu pracovat, nejčastěji v oboru, který studují
- povaha spíše školící než praktická
- jednoduché výběrové řízení
- většinou neplacená

PRAXE

- podobné stáži
- zaměřena více na praktickou zkušenost z pracovního prostředí
- povinnou součástí studijních programů na některých vysokých školách
- praktikantovi je častěji, než stážistovi nabídnuta možnost další spolupráce ve formě plnohodnotné pracovní pozice v rámci dané firmy

BRIGÁDA

- druh vedlejšího přivýdělku, který je rozšířený většinou mezi studenty
- je vyplácena mzda nebo jiná odměna
- bývá i mimo studijní obor studenta
- většinou se zakládá prostřednictvím dohod

TRAINEE PROGRAM

- určený pro **absolventy** vysokých škol a počtem hodin, které trainee ve firmě odpracuje, se řadí mezi full-time pozice
- má za úkol seznámit absolventa s širším okruhem firemních aktivit a poskytnout mu možnost nahlédnout do fungování hned několika oddělení
- výběrové řízení je zpravidla více kolové a jedním z těchto kol je často assessment centrum

<https://www.ekontech.cz/clanek/staz-praxe-trainee-program-co-je>

[https://cs.wikipedia.org/wiki/Brig%C3%A1da_\(p%C5%99iv%C3%BDd%C4%9Blek\)](https://cs.wikipedia.org/wiki/Brig%C3%A1da_(p%C5%99iv%C3%BDd%C4%9Blek))

Označte jen jednu elipsu.

- Stáž
- Praxe
- Brigáda
- Trainee program
- Jiné: _____

8. Kolik hodin týdně průměrně pracujete?

Označte jen jednu elipsu.

- <5
- 5-10
- 11-20
- 21-30
- 31-40

9. Jak velká je firma, ve které pracujete?

Označte jen jednu elipsu.

- Velká firma (250 a více zaměstnanců)
- Střední firma (50-249 zaměstnanců)
- Malá firma (10-49 zaměstnanců)
- Mikropodnik (9 a méně zaměstnanců)

10. Zvolte vaše důvody práce při studiu

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Finanční důvody
- Zkušenost
- Kontakty, reference
- Osobnostní růst
- Zájem o daný obor
- Nadbytek volného času
- Jiné: _____

11. Co považujete za VÝHODY práce při studiu?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Přivýdělek
- Propojení teorie s praxí
- Sbírání zkušeností
- Získání kontaktů a referencí
- Osobnostní růst
- Jiné: _____

12. Co považujete za NEVÝHODY práce při studiu?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Méně volného času
- Nedostatek času na studium
- Stres
- Větší odpovědnost
- Jiné: _____

13. Jak jste práci při studiu získal/a?

Označte jen jednu elipsu.

- Inzertní portál (Jobs.cz,...)
- Kariérní veletrh
- Doporučení od zaměstnance společnosti
- Oslovil/a jsem společnost sám/a
- Oslovila mne společnost
- Nabídka od školy, kde studuji
- Povinná praxe v rámci studia
- Jiné: _____

14. Myslíte si, že vám práce při studiu pomůže při hledání zaměstnání po škole?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano, je to jeden z důvodů, proč práci při studiu mám
- Spíše ano
- Spíš ne
- Ne, nemyslím si, že by to mělo nějaký vliv

15. Pokud nepracujete, proč?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Všechn čas věnuji škole
- Jiné volnočasové aktivity
- Je to stres a zodpovědnost navíc
- Máme praxe v rámci studia
- Jiné: _____

Přeskočte na otázku 26

Absolvent VŠ

16. Jaký obor jste studoval/a?

Označte jen jednu elipsu.

- Ekonomie a management
- Humanitní a společenské vědy
- Informační technologie
- Technický obor (strojírenství, architektura, elektrotechnika,...)
- Jazyky a mezinárodní studia
- Právo
- Medicína
- Jiné: _____

17. Jaký je váš dosažený vysokoškolský titul?

Označte jen jednu elipsu.

- Bakalářský
- Magisterský
- Doktorský

18. Pracoval/a jste při studiu v oboru, který jste studoval/a?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano *Přeskočte na otázku 19*
- Ne, ale v jiném oboru ano *Přeskočte na otázku 19*
- Během studia VŠ jsem nepracoval/a vůbec *Přeskočte na otázku 26*

19. Jaký byl právní vztah, který jste s firmou uzavřel/a?

Označte jen jednu elipsu.

- DPP
- DPČ
- Pracovní poměr - částečný úvazek
- Pracovní poměr - plný úvazek
- IČO
- Jiné: _____

20. Jak byste práci definoval/a?

STÁŽ

- určená pro **studenty vysokých škol**, kteří chtějí již při studiu pracovat, nejčastěji v oboru, který studují
- povaha spíše školící než praktická
- jednoduché výběrové řízení
- většinou neplacená

PRAXE

- podobné stáži
- zaměřena více na praktickou zkušenost z pracovního prostředí
- povinnou součástí studijních programů na některých vysokých školách
- praktikantovi je častěji, než stážistovi nabídnuta možnost další spolupráce ve formě plnohodnotné pracovní pozice v rámci dané firmy

BRIGÁDA

- druh vedlejšího příjvodu, který je rozšířen většinou mezi studenty
- je vyplácena mzda nebo jiná odměna
- bývá i mimo studijní obor studenta
- většinou se zakládá prostřednictvím dohod

TRAINEE PROGRAM

- určený pro **absolventy** vysokých škol a počtem hodin, které trainee ve firmě odpracuje, se řadí mezi full-time pozice
- má za úkol seznámit absolventa s širším okruhem firemních aktivit a poskytnout mu možnost nahlédnout do fungování hned několika oddělení
- výběrové řízení je zpravidla více kolové a jedním z těchto kol je často assessment centrum

<https://www.ekontech.cz/clanek/staz-praxe-trainee-program-co-je>

<https://cs.wikipedia.org/wiki/Briga%C3%A1da> [p%C5%99iv%C3%BDd%C4%9Blek]

Označte jen jednu elipsu.

- Stáž
- Praxe
- Brigáda
- Trainee program
- Jiné: _____

21. Kolik hodin týdně jste během studia průměrně pracoval/a?

Označte jen jednu elipsu.

- <5
 5-10
 10-20
 20-30
 30-40

22. Jak velká je firma, ve které jste během studia pracoval/a?

Označte jen jednu elipsu.

- Velká firma (250 a více zaměstnanců)
 Střední firma (50-249 zaměstnanců)
 Malá firma (10-49 zaměstnanců)
 Mikropodnik (9 a méně zaměstnanců)

23. Jaký byl důvod práce při studiu?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Finanční důvody
 Zkušenost
 Kontakty a reference do budoucna
 Osobnostní růst
 Zájem o daný obor
 Nadbytek volného času
 Povinná praxe v rámci studia
 Jiné: _____

24. Pamatujete si, jak jste práci při studiu získal/a?

Označte jen jednu elipsu.

- Inzertní portál (Jobs.cz,...)
- Kariérní veletrh
- Doporučení od zaměstnance společnosti
- Oslovila mne společnost
- Oslovil/a jsem společnost sám/a
- Nevzpomínám si
- Jiné: _____

25. Myslíte si, že vám práce při studiu pomohla při uplatnění po studiu?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano, zůstal/a jsem ve stejné firmě jako při studiu.
- Ano, měl/a jsem jako uchazeč o práci výhodu oproti ostatním
- Ne, žádný vliv to nemělo

26. Myslíte si, že jakákoli práce při studiu má vliv na budoucí uplatnění?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

Příloha 2

Praxe při studiu a budoucí uplatnění absolventů - personalisté/manažeři

Dobrý den, jmenuji se Barbora Malá a jsem studentkou 3. ročníku oboru Ekonomika a management (zaměření: personalistika) na Masarykově ústavu vyšších studií ČVUT v Praze. Tento dotazník slouží jako podklad pro praktickou část mé bakalářské práce na téma "Vliv práce při studiu na budoucí pracovní uplatnění vysokoškoláků".

* Označuje povinnou otázku

1. Zaměstnává vaše firma studenty VŠ?

Označte jen jednu elipsu.

- Ano *Přeskočte na otázku 4*
 Ne *Přeskočte na otázku 8*

2. Jak velká je firma, ve které pracujete?

Označte jen jednu elipsu.

- Velká firma (250 a více zaměstnanců)
 Střední firma (50-249 zaměstnanců)
 Malá firma (10-49 zaměstnanců)
 Mikropodnik (9 a méně zaměstnanců)

3. V jakém oboru působí firma, ve které pracujete? *

Označte jen jednu elipsu.

- Finanční služby
 Informační technologie
 Reklama
 Právo
 Medicína
 Stavebnictví
 Gastronomie
 Obchod
 Jiné: _____

4. Jaký je právní poměr, který se studenty uzavíráte?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- DPP
- DPČ
- Pracovní poměr - částečný úvazek
- Pracovní poměr - plný úvazek
- IČO
- Jiné: _____

5. Jak byste definovali práci, kterou studentům nabízíte?

STÁŽ

- určená pro **studenty vysokých škol**, kteří chtějí již při studiu pracovat, nejčastěji v oboru, který studují
- povaha spíše školící než praktická
- jednoduché výběrové řízení
- většinou neplacená

PRAXE

- podobné stáži
- zaměřena více na praktickou zkušenost z pracovního prostředí
- povinnou součástí studijních programů na některých vysokých školách
- praktikantovi je častěji, než stážistovi nabídnuta možnost další spolupráce ve formě plnohodnotné pracovní pozice v rámci dané firmy

BRIGÁDA

- druh vedlejšího přivýdělku, který je rozšířený většinou mezi studenty
- je vyplácena mzda nebo jiná odměna
- bývá i mimo studijní obor studenta
- většinou se zakládá prostřednictvím dohod

TRAINEE PROGRAM

- určený pro **absolventy** vysokých škol a počtem hodin, které trainee ve firmě odpracuje, se řadí mezi full-time pozice
- má za úkol seznámit absolventa s širším okruhem firemních aktivit a poskytnout mu možnost nahlédnout do fungování hned několika oddělení
- výběrové řízení je zpravidla více kolové a jedním z těchto kol je často assessment centrum

<https://www.ekontech.cz/clanek/staz-praxe-trainee-program-co-je>

[https://cs.wikipedia.org/wiki/Brig%C3%A1da_\(p%C5%99iv%C3%BDd%C4%9Blek\)](https://cs.wikipedia.org/wiki/Brig%C3%A1da_(p%C5%99iv%C3%BDd%C4%9Blek))

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Stáž
- Praxe
- Brigáda
- Trainee program
- Jiné: _____

6. Z jakého důvodu práci studentům nabízíte?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Potencionální budoucí zaměstnanci
- Nové nápady pro firmu
- Pro firmu je to finančně výhodnější
- Zlepšení "jména" firmy (pozitivní reklama)
- Zmírnění pracovní zátěže stálým zaměstnancům
- Jiné: _____

7. Vidíte nějaké nevýhody v zaměstnávání studentů?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Nedostatek zkušeností
- Menší časová flexibilita
- Složitější administrativa
- Složitější adaptace
- Jiné: _____

Přeskočte na otázku 9

Sekce bez názvu

8. Pokud ne, proč?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Nedostatek zkušeností
- Menší časová flexibilita
- Složitější administrativa
- Složitější adaptace
- Nedostatek finančních prostředků
- Velké množství stálých zaměstnanců
- Jiné: _____

Zaměstnávání čerstvých absolventů

9. Máte před sebou životopis uchazeče, který právě dostudoval.
Ohodnoťte položky životopisu podle váhy, kterou jim přiřkládáte (5=největší, 1=nejmenší)

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| úroveň vzdělání | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| volnočasové aktivity | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| předchozí pracovní zkušenosti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| praxe v oboru | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| osobní charakteristika | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| věk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| další znalosti a dovednosti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| portrétová fotografie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Rozhodování při výběru kandidátů

Tato sekce obsahuje pět modelových situací.

Na výběrové řízení u vás ve firmě, se přihlásili **dva uchazeči**, oba čerství absolventi VŠ, na pohovor můžete pozvat **pouze jednoho z nich**. Vyberte, kterého z uchazečů si v konkrétní situaci pozvete. Pokud **nebude možné vybrat** jednoznačně jednoho z uchazečů, zvolte možnost „**Jiná**“ a stručně vysvětlete.

10. **1.**

Uchazeč A - při svém studiu nikde nepracoval ani neabsolvoval žádný typ praxe
Uchazeč B - chodil na brigády již od střední školy a při studiu měl stálou brigádu ve fastfoodovém řetězci

Označte jen jednu elipsu.

- Uchazeč A
 Uchazeč B
 Jiné: _____

11. **2.**

Uchazeč A - absolvoval povinnou praxi v rámci studia ve firmě s podobným oborem podnikání, ale jiné pracovní zkušenosti nemá
Uchazeč B - chodil na brigády již od střední školy a při studiu měl stálou brigádu ve fastfoodovém řetězci

Označte jen jednu elipsu.

- Uchazeč A
 Uchazeč B
 Jiné: _____

12. **3.**

Uchazeč A - chodil na brigády již od střední školy a při studiu na VŠ absolvoval několik praktických stáží
Uchazeč B - chodil na brigády již od střední školy a při studiu VŠ měl stálou brigádu ve společnosti s podobným oborem podnikání

Označte jen jednu elipsu.

- Uchazeč A
 Uchazeč B
 Jiné: _____

13. **4.**

Uchazeč A - chodil na brigády již od střední školy a při studiu na VŠ absolvoval několik praktických stáží

Uchazeč B - absolvoval stáž ve vaší firmě, ale jiné pracovní zkušenosti nemá

Označte jen jednu elipsu.

- Uchazeč A
- Uchazeč B
- Jiné: _____

14. **5.**

Uchazeč A - chodil na brigády již od střední školy a při studiu VŠ měl stálou brigádu ve společnosti s podobným oborem podnikání

Uchazeč B - absolvoval stáž ve vaší firmě, ale jiné pracovní zkušenosti nemá

Označte jen jednu elipsu.

- Uchazeč A
- Uchazeč B
- Jiné: _____

15. Jaký je Váš osobní názor na umožnění studentům získat praxi v oboru již při studiu?

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře