

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PEDAGOGICKÁ
KATEDRA PSYCHOLOGIE

**PŘEDSTAVA STUDENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL O
PROFESNÍM SEBEUPLATNĚNÍ**
BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Ondřej Novák

*Specializace v pedagogice: Psychologie se zaměřením na vzdělávání
(2008 – 2013)*

Vedoucí práce: PhDr. Božena Jiřincová

Plzeň, 2013

Prohlašuji, že jsem předloženou závěrečnou práci vypracoval (a) samostatně s použitím zdrojů informací a literárních pramenů, které uvádím v přiloženém seznamu literatury.

V Plzni dne

.....

vlastnoruční podpis

Na tomto místě bych chtěl poděkovat především vedoucí bakalářské práce, PhDr. Boženě Jiřincové, za čas věnovaný úpravám této práce, za rady a doporučení literatury ohledně daného tématu. Dále děkuji studentům a učitelům, kteří se podíleli na výzkumné části.

Obsah

Obsah	5
Úvod	6
Teoretická část	8
1 Vymezení profese	8
1.1 Kariéra a její pojetí	8
1.2 Koncepce kariéry	10
1.2.1 Tradiční přístup	11
1.2.2 Současné koncepce kariéry	12
2 Šance na terciární vzdělání	15
2.1 Dřívější možnosti vysokoškoláků	16
3 Rozvoj a plánování kariéry	17
3.1 Klíčové kompetence	20
4 Individuální plán rozvoje	21
4.1 Etapy individuálního plánování	22
4.1.1 Sebehodnocení	22
4.1.2 Identifikace kariérových příležitostí	23
4.1.3 Vytyčování kariérových cílů	24
4.1.4 Plánování aktivit	25
4.1.5 Hodnocení	25
4.2 Self-management	26
4.2.1 Sebeuplatnění	27
4.3 Time-management	27
4.4 Neurolingvistické programování	30
4.5 Sebeprogramování a vizualizace cíle	31
5 Motivace	32
5.1 Maslowova pyramida potřeb	34
5.2 Vnitřní a vnější motivace	37
5.3 Výkonová motivace	37
5.4 Demotivace	39
6 Uplatnění absolventů VŠ a jejich přechod z teorie do praxe	39
6.1 Výhody a nevýhody absolventů VŠ na trhu práce	40
6.2 Rozdíly v uplatnění v různých oborech	41
Praktická část	43
7 Cíl terénního šetření	43
7.1 Soubor respondentů	43
7.2 Metoda	44
7.3 Výsledky šetření	44
7.4 Shrnutí výsledků šetření	53
Závěr	55
Resumé	56
Literatura	57
Seznam obrázků a tabulek	60
Seznam příloh	61

Úvod

Téma „Představa studentů vysokých škol o profesním sebeuplatnění“ bylo vybráno na základě aktuálně zhoršené situace v uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce a zajímalo nás i to, zda studenti a absolventi naplňují své předchozí představy o zaměstnání či nikoliv.

Celkem běžným a ustáleným jevem je, že vysokoškolské vzdělání přináší svým držitelům nezpochybnitelnou výhodu na pracovním trhu. Tito lidé snáze nacházejí a získávají práci a míra jejich nezaměstnanosti je nižší oproti osobám s nižším vzděláním. Mohou si vybírat z mnohem širší nabídky práce a jejich kariéra je zpravidla kvalifikovanější i zajímavější a v neposlední řadě za ni získávají vyšší odměnu. Špatnou zprávou je, že v dnešní době nastávají zlé časy i absolventům vysokých škol, ekonomická krize dopadla v plné síle a mnoho absolventů hledá práci marně a tím pádem také klesají i jejich nároky na osobní ohodnocení. Právě proto je mnoho absolventů vysokých škol ochotných nastoupit do zaměstnání, které vyžaduje nižší vzdělání a je určeno například pro absolventy s maturitním vysvědčením nebo výučním listem. Přesto tito lidé ani takovouto práci nezískají, protože zaměstnavatelé se často obávají jejich rychlého „útěku“ za lepším ohodnocením a za lepší práci a raději tak přijmou jedince s nižším stupněm vzdělání. Bohužel mít vysokou školu už zdaleka není vstupenka k dobrému zaměstnání. Je to i tím, že počet absolventů se za poslední desetiletí zdvojnásobil a zároveň roste také míra nezaměstnanosti. Situace na pracovním trhu si žádá od svých zájemců praxi, nejlépe v oboru. Také proto dvě třetiny absolventů vůbec nepracují v oboru, který vystudovali, a proto existují značné rozdíly v zaměstnanosti absolventů různých oborů. Najít vhodné pracovní uplatnění se stává stále větším problémem.

Samotná volba studia a následně povolání je jedním z nejdůležitějších a zároveň téměř nevyhnutelných rozhodnutí ovlivňující zásadním způsobem celý lidský život. Jde samozřejmě o dlouhodobý proces, ve kterém si mladí a dospívající lidé utvářejí představu o své budoucí profesi, která by je určitým způsobem uspokojovala a ve které by se uplatnili.

Rozhodovat se v dnešní době pro budoucí povolání není zrovna jednoduché. V porovnání s minulostí je to dnes značně delší a poměrně složitější proces. Stává se tak díky rozkvětu mnoha nových a vyspělých technologií, které vyžadují úzce specializovanou přípravu na tuto činnost.

Velkým rozporem je v současné době představa mladé generace o životě a profesním uplatnění. Dnešní „mladí“ si cení svého volného času mnohem více než jejich starší kolegové. Chtějí, aby práce rychleji utekla a vyžadují také více dovolené a zároveň nejsou příliš ochotní odpracovat přesčasové hodiny. Odlišný pohled od starší generace je také v tom, že vidí práci jen jako způsob, jak uspokojit své materiální potřeby, ale už méně ve svém zaměstnání vidí náplň nebo smysl života. Čerství dvacátníci na druhou stranu kladou velký důraz na ohodnocení své práce a to hlavně na finanční uznání, ale neméně i na míru společenského uznání. Z toho vyplývá, že klesá touha najít si práci, která má nějaký "smysl". Zaměstnání se stává spíše součástí životního a konzumního stylu a neexistují žádné hodnoty v tom, zda nějakým způsobem prospíváme ostatním.

Současná mladší generace možná tak trochu očekává, že jim „vše spadne do klína“. Mnozí zaměstnavatelé tak musejí pořádat mnohem více výběrových řízení a konkurzů, aby nakonec našli zaměstnance s větším pracovním nasazením a lepší morálkou.

Teoretická část

V této části práce se zmíníme o definici profese, o kariéře a jejím budování a o osobním rozvoji důležitém pro úspěšnost v profesním životě a také o problematice přechodu ze škol do praxe. Dále se pokusíme stručně přiblížit možnosti dnešního vzdělávacího systému s minulými a porovnáme uplatnění v různých oborech.

1 Vymezení profese

Profese je základní obor, druh pracovní činnosti, vykonávané jako zaměstnání či povolání, vyžadující odbornou přípravu, určitou kvalifikaci nebo vzdělání. Prakticky je to povolání, kde je pravidelně vykonávána příslušná pracovní činnost za určité ohodnocení. Tato profesní dráha jedince je nazývána kariérou (cs.wikipedia.org).

1.1 Kariéra a její pojetí

„Kariéru můžeme definovat jako dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál“ (Bělohávek, 1994, s. 11).

„Kariéra je ta složka životní dráhy člověka, která je vázána na jeho pracovní zařazení. Kariérou se rozumí postup v pracovním zařazení, popřípadě vzestupná dráha vůbec“ (Růžička, 1993, s. 8).

„Kariéra je konkrétní sled jednotlivých pracovních míst a pracovních rolí, které člověk vystřídá. Kariéru tvoří sekvence vzestupů, stagnací nebo klesání získávaných pracovních zkušeností“ (Milkovich, Boudreau, 1993, s. 433).

Je zřejmé, že existuje mnoho způsobů a možností, jak vymežit nebo definovat pojem kariéra. Z toho vyplývá, že i význam tohoto pojmu se během uplynulých let určitým způsobem vyvíjel a měnil. Kariéra byla v minulosti spojována pouze s ekonomicky aktivní částí života. V současné době již vymezujeme kariéru detailněji a díky tomu neznamená kariéra jen období ekonomické aktivity, ale může se jednat i o studium, období nezaměstnanosti nebo o dobrovolnickou činnost, protože i během této cesty získáváme potřebné zkušenosti a realizujeme tak svůj budoucí osobní potenciál. Kariéru v současnosti lze považovat za souhrn aktivit, rolí a pozic, které se vztahují k profesní oblasti jedince.

V případě kariéry se jedná o multidisciplinární problematiku. Kariéra v sobě zahrnuje vzdělávání, zaměstnání, individuální vývoj, kariérní volbu, profesní orientaci atd.

Ovlivňuje „nositele“ kariéry a jeho životní styl, souvisí se socioekonomickým a organizačním kontextem, s národní kulturou, má dopad na ekonomickou úroveň jedince a jeho rodiny a v neposlední řadě ovlivňuje jeho spokojenost s životem. Rozdíly v definicích kariéry také vyplývají ze zaměření jednotlivých oborů, jednotlivých přístupů a metod (Pauknerová a kol., 2009).

Slovo „kariéra“ je pojem převzatý z francouzského slova „carrière“ a vyjadřuje ve svém nejobecnějším smyslu dráhu, zpravidla však rychlou, úspěšnou životní dráhu jedince, která je obvykle spojena s postupem v oblasti pracovního uplatnění. I proto byla kariéra v minulosti definována pouze jako postup v profesním žebříčku a byla spíše spojována s úspěšnou profesní dráhou. Právě proto měl tento význam v nedávných dobách mírně pejorativní nádech. V poslední době přestal být tento obrat považován za „nevhodný“ a na budování kariéry se přestalo hledět jako na pouhý postup z funkce na funkci, protože tento růst v sobě zahrnuje i nové zkušenosti, dovednosti a celistvý osobnostní růst.

Kariéra se vždy odehrává na určité časové ose, má svůj začátek, kterým může být nástup do zaměstnání nebo do školy, následuje současnost, tzn. stádium, ve kterém se nyní člověk vyskytuje a co je jeho současnou pracovní či životní náplní a na jejím konci by měl být stanovený cíl. Může se tedy říci, že díky kariéře člověk prochází řadou etap a stádií. Musí si zvykat na nové role, přijímat klady i zápory s ní související a naopak může, nebo dokonce musí čerpat dříve nabyté zkušenosti a nové poznatky využívat pro další cíle.

Jedním z hlavních a již tradičních kritérií kariéry je pozice, v některých profesích může být tímto kritériem hodnota, jak je tomu např. v armádě nebo u policie. Jedná se o určitou moc v organizační struktuře, která ovšem může být pouze formální a nemusí být spjata s velkými výhodami nebo pravomocemi. Dalším měřítkem v pracovní sféře bývá obvykle plat, ohodnocení za jedincovu vykonanou práci. Zde je jasné porovnání s ostatními pracovníky, srovnání s předchozím zaměstnáním atd. Mzda však není jen výrazem pro ohodnocení pracovníka, ale odráží i ekonomickou situaci firmy či podniku. V dnešní době je brán velký zřetel i na další ukazatele kariérního postavení, jsou jimi symbolické předměty, jako např. služební automobil, vlastní kancelář, notebook, mobilní telefon, atd. Dalším ukazatelem může být i množství podřízených pracovníků, rozsah spravovaného majetku a pravomoc při rozhodování. Každý člověk připisuje těmto znakům a symbolům v pracovní sféře různou důležitost, někdo se snaží získat co největší plat, naopak jiný pracovník může toužit po nových zkušenostech a osobním rozvoji.

„Každé z uvedených pojetí kariéry je možné a nelze říci, že některé z nich je lepší či horší. Záleží především na přístupu člověka, na tom, který pohled odpovídá jeho mentalitě.“

Úspěšnost kariéry je vždy vyhodnocována v rámci individuálního hodnotového systému. Ten, kdo klade na první místo dosažení co nejvyšší funkce v organizační hierarchii, bude považovat za úspěšnou kariéru obsazení pozice ve vrcholném vedení. Ten, komu záleží především na odborném růstu, však takovou funkci pohrdne a bude se ohlížet po místě, které přináší nové poznatky a zkušenosti. Přitom oba mají v rámci svého přístupu pravdu a nezpronevěřují se svým ideálům“ (Bělohlávek, 1994, s. 11).

Dalším možným způsobem náhledu na kariéru je její rozčlenění na objektivní a subjektivní. Objektivní kariéra představuje sociologické hledisko, je ovlivňována vnějšími faktory, mezi tyto okolnosti patří socioekonomické prostředí a organizační faktory. K organizačním faktorům patří např. velikost organizace, pracovní pozice, styl vedení, atd. Za socioekonomické faktory lze považovat politickou a ekonomickou situaci, trh práce, možnosti vzdělání, technologický rozvoj, sociální faktory, atd. Objektivní kariéru můžeme hodnotit pomocí materiálů personálních oddělení či prostřednictvím životopisů. Jedná se o výčet absolvovaných kurzů, škol, pracovních zkušeností a změn. Z tohoto pojetí se nedozvídáme nic o stanovených cílech ani o překážkách, které se během kariérního postupu dotyčným jedinci objevily. Oproti tomu subjektivní kariéra reprezentuje psychologický náhled na kariéru, u tohoto vnitřního pojetí můžeme mluvit o cílech, možnostech, zkušenostech, schopnostech, znalostech, postojích, osobním růstu a celkových pocitech jednotlivého člověka, jednoduše se jedná o to jak svoji kariéru vnímá každý jednotlivec sám o sobě. Objektivní a subjektivní pojetí kariéry je ve vzájemné interakci a navzájem se tyto faktory doplňují a ovlivňují a je žádoucí si uvědomit, že objektivní a subjektivní kariéra vytváří jeden celek. Přesto je v těchto pojetích rozdíl, zatímco subjektivní hodnocení kariéry je důležité pro jedince, objektivní hodnocení je důležité pro organizaci, proto je v dnešní době důležité klást důraz na tzv. dualitu kariéry, to znamená zohlednit oba úhly kariéry (Kirovová, 2007).

1.2 Koncepce kariéry

V této kapitole nastíníme základní koncepce kariéry. V souvislosti s vnějšími faktory se vyvinuly dvě základní kariérové koncepce. První z nich je nazývána jako tradiční přístup a druhá je označována jako současné koncepce kariéry.

1.2.1 Tradiční přístup

Tradiční přístup ke kariéře je typický pro období industrializace, tedy pro rozvoj průmyslu a zavádění strojů do výroby. Pro toto období je hlavním významem dobývání surovin a rozvoj těžkého průmyslu. S nástupem industrializace nastaly také ekonomické, technologické, politické a sociální změny, které následně ovlivnily organizace a jejich předmět činnosti, styly řízení, velikost organizační struktury, pracovní pozice atd. (Malinová, 2009). Období industrialismu se vyznačovalo mechanistickým typem organizace, relativně stabilním socioekonomickým prostředím, které bylo doprovázeno velkou specializací pracovních pozic, vysokou organizační strukturou a autokratickým stylem řízení. V tomto období neměli obvykle zaměstnanci žádné rozhodovací pravomoci a svoji práci považovali za téměř jistou a tudíž obvykle neměnili ani zaměstnavatele, ani pracovní pozice. Organizace dlouhodobě řídily a plánovaly kariéru svých zaměstnanců, kariérní postupy byly obvykle pomalé a po delších časových obdobích. K popisu v tradičním pojetí kariéry jsou obvykle používána objektivní kritéria. To vše mělo za následek pasivní postoj jedince, snížení jeho pracovní motivace a morálky a zvýšení závislosti jedince na organizacích (Pauknerová a kol., 2009).

Součástí tradičního pojetí kariéry je také tzv. psychologická smlouva, ta zachycuje nepsaná vzájemná očekávání a závazky mezi organizací a zaměstnancem. Mezi nejčastější ujednání patří míra závazku ze strany zaměstnance a míra podpory od zaměstnavatele. Optimální stav mezi zaměstnancem a organizací nastává tehdy, je-li rovnováha mezi očekávanými povinnostmi a jejich adekvátním plněním. Psychologická smlouva v sobě skrývá vztahový a transakční aspekt, vztahová složka se projevuje např. důvěrou v organizaci či loajalitou a má dlouhodobější charakter, zatímco transakční aspekt je směna toho, co nabízí jedinec organizaci a naproti tomu co nabízí organizace jedinci. Základní podstatou tradiční psychologické smlouvy je jistota zaměstnání nabízená organizací a velmi pomalé, ale vysoce pravděpodobné pravidelné povyšování. Od zaměstnanců je očekávána vysoká úroveň plnění pracovních povinností a loajalita. Organizace si tímto zajišťuje stabilitu, výkonnost a možnost rozvoje a zaměstnanci se dostávají jistoty zaměstnání a možnosti rozvoje kariéry.

Je tedy více než jasné, že tradiční přístup se vyznačuje nízkou mírou kariérových změn, což bylo vnímáno pozitivně a představovalo to loajalitu a oddanost zaměstnance jedné organizaci. Naopak jedinci realizující větší počet kariérových změn byli považováni za problémové a bylo na ně nahlíženo negativně. Právě prostřednictvím tohoto pojetí se

vyskytovaly většinou změny spojené s kariérovým růstem v rámci jedné organizace a v souladu s profesní specializací jedince (Růžička, 1993).

1.2.2 Současné koncepce kariéry

Od 80. až 90. let minulého století probíhají výrazné změny ve společnosti a promítají se i do oblasti kariéry. Pro toto období jsou typické strukturální a ekonomické změny. Velký rozvoj zaznamenal sektor služeb a stává se tak nejrychleji se rozvíjejícím odvětvím, zejména na úkor průmyslových odvětví. Dochází také k politickým a sociálním změnám jako např. rozvoj Evropské Unie nebo pád socialistických režimů. Rozkvět zaznamenávají i informační a komunikační technologie, čímž se urychluje a usnadňuje propojení a globalizace celého světa, trhů, ekonomik a konkurence. Tomuto rozvoji se musí přizpůsobit i podoba a fungování organizací, proto dochází k jejich změnám a transformacím. Těmito změnami máme na mysli rozšiřování pracovní náplně, větší různorodost pracovních úkolů či častější týmovou práci. Po jedincích je vyžadováno samostatné jednání a rozhodování, kreativita atd. Celkově se odpovědnost za kariéru začíná přenášet z organizace na jednotlivce a vznikají nové koncepce kariéry. Uvedeme zde tři nejvýznamnější z těchto koncepcí, jedná se o kariéru bez ohraničení, portfoliovou kariéru a Proteovskou kariéru.

Kariéra bez ohraničení (the boundaryless career) patří mezi významné současné koncepce. V této koncepci je kladen důraz zejména na proměnlivost průběhu kariéry, o strukturovanosti jejího průběhu nelze hovořit. Tento přístup je opakem organizační kariéry a vymezuje se v protikladu ke stabilním a daným hranicím, kde mohla být kariéra limitována pracovními pozicemi, jejich popisem a specifikací, funkcemi, hierarchickými úrovněmi organizace, jednotlivou organizací, profesními limity atd., další ohraničení se mohou týkat profesních limitů, kulturních bariér atd. Ohraničení v kariéře nemusí být vždy objektivní, může být i subjektivní, jedinec může vyhodnotit situaci jako ohrožující a ne jako příležitost. Různé druhy ohraničení tedy souvisí s individuální percepcí, stereotypy, myšlením, rozhodováním, atd. V tomto pojetí kariéry hraje organizace méně významnou roli než v případě tradičního přístupu, odpovědnost za osobní a kariérový rozvoj leží již na jedinci, jedná se proto o individuální řízení kariéry. Proto je velmi hodnocen osobní potenciál, jeho motivace, samostatnost, odpovědnost, odolnost vůči stresu a další kladné individuální charakteristiky. Dalším velkým znakem této koncepce je různorodost pracovních aktivit a pozic a velký důraz je kladen také na rozvoj kompetencí.

Proteovská kariéra (the protean career) patří k nejstarším současným koncepcím kariéry. Tento koncept poprvé představil Douglas T. Hall v 70. letech minulého století, ale k přijetí tohoto konceptu došlo až v 90. letech. Hall použil metaforické pojmenování. Proteus je bůh z řecké mytologie a dokázal podle potřeby měnit svou podobu, čehož využíval k dosažení svých cílů, také anticipoval budoucí změny, kterým se rovněž dokázal přizpůsobovat. Podobně jako u kariéry bez ohraničení se tento přístup vyznačuje individuálním řízením kariéry. Důležité je sebeřízení, individuální hodnoty jedince, aktivita, adaptabilita, pozitivní postoje ke změnám a celoživotnímu učení. Proteovská kariéra je chápána jako proces řízený jedincem. Skládá se z jeho zkušeností, získaných během studia, výcviku a praxe, realizované v několika organizacích, dále z profesních změn a změn pracovních pozic. V tomto pojetí znamenají rozhodnutí jedince během kariéry jen jeho vlastní vůli. Tato rozhodnutí jsou ovlivněna významy a smysluplností pracovních aktivit, jeho individuální percepce významů a hledáním smysluplnosti (Pauknerová a kol., 2009). Změny v kariéře i v běžném životě jsou nahlíženy pozitivně a tak by k nim měl jedinec i přistupovat. To znamená, že takto chápána kariéra je založena na celoživotním učení a odpovědnost za svoji kariéru plně přebírá jedinec. Hodnocení kariéry a její úspěšnost je hodnocena interními kritérii jedince, proto je zřejmé, že tato koncepce vychází ze subjektivní kariéry.

Portfoliová kariéra (the portfolio career) vychází z koncepce portfolia. Tento pojem je v současnosti používán hlavně ve spojení s oblastí financí. Původní význam tohoto slova se vztahuje k deskám na spisy nebo listiny, vypovídajících o dovednostech umělců. Jednalo se o prezentaci jejich prací a návrhů. Portfolio pak obsahuje prezentaci individuální nabídky vlastních prací. V současném kontextu managementu a kariéry je pojem portfolio také používán. V této souvislosti je důležitý pojem portfoliová práce nebo portfoliový zaměstnanec. Portfoliová práce je vymežována především jako práce pro více zaměstnavatelů a její náplň je většinou různorodá. Převážně se jedná o částečné úvazky a nebo práci na dohodu. Pokud se jedná o portfoliovou práci, je možná i kombinace zaměstnaneckého vztahu a podnikání. Portfolio jedince vypovídá o jeho osobnosti a představuje různé druhy znalostí, dovedností, zkušeností a dalších charakteristik jedince, vypovídajících o jeho potenciálu, pracovních zkušenostech v různých oblastech a různých možnostech pro uplatnění jeho potenciálu. Výsledkem hodnocení je pak individuální portfolio, vztahující se k různým druhům pracovních pozic. Důležitý je obsah portfolia a jeho části, které odpovídají dosavadnímu průběhu kariéry a možnostem dalšího uplatnění (Pauknerová a kol., 2009). Tento přístup můžeme vymežit jako soubor schopností,

dovedností a zkušeností, které jedinec může nabídnout na trhu práce. Zaměstnanec si uvědomuje, že jeho hodnota je spojena s jeho znalostmi a dovednostmi, kterými je pro organizace zajímavý či důležitý. Zaměstnanci řeší pro zaměstnavatele specifické úkoly, ale už nejsou pro organizace tak velkou perspektivou do budoucna, jako tomu bylo u tradičního pojetí kariéry.

Současné koncepce kariéry odpovídají odlišným požadavkům organizací, které vyplývají ze změn vnějších faktorů. Současné koncepce kariéry se vyznačují zejména nestrukturovaným průběhem, změnami pracovní náplně, pozic i organizací, individuálním plánováním a řízením kariéry, subjektivními kritérii pro hodnocení rozvoje a úspěšnosti kariéry, potřebou rozvoje kompetencí a potřebou celoživotního učení (Pauknerová a kol., 2009). V současné koncepci je velký význam pro osobní a profesionální rozvoj, pro rozvoj kompetencí a individuální odpovědnost za tento rozvoj. Významné je také hledání smyslu a významu v kariéře. Proto je v současnosti umožněna jedinci velká rozmanitost rozvoje i profesních drah, ale zároveň je vyžadována individuální aktivita, flexibilita, celoživotní učení a odpovědnost. Z toho jasně vyplývá, že jedinec převezme hlavní zodpovědnost za plánování a řízení své kariéry. Aktivní a flexibilní člověk se snadno přizpůsobí situaci, zadanému úkolu nebo náhle vzniklé překážce. Sám bude vyhledávat možná řešení problémů a bude chtít dosáhnout určitého cíle. Každý takový člověk ví, že je v současnosti za svoji kariéru odpovědný jen on sám. Většina jedinců tak v dnešní době volí cestu neustálého vzdělávání a získávání či rozvoje vědomostí, intelektových schopností a praktických dovedností, a to i nad rámec počátečního vzdělávání.

S přechodem od tradiční koncepce kariéry k současným koncepcím se mění i psychologická smlouva. Dochází ke změnám v různých částech psychologické smlouvy. Vztahová stránka ustupuje do pozadí, vzhledem k častějším obměnám pracovních míst, na které ovšem již není nahlíženo negativně, ale spíše pozitivněji, protože jedinci jsou bráni jako zkušení z mnoha různých pracovních oborů a prostředí, zatímco jedinci s minimem kariérových změn jsou pojímáni jako nezkušení, pasivní nebo neschopní. Naopak transakční aspekt má vyšší význam, přestože se ve srovnání s tradiční psychologickou smlouvou výrazně změnil. Organizace již neplánují, neřídí a neorganizují kariéry svých zaměstnanců a ani nemohou nabídnout jistotu zaměstnání. Hlavní odpovědnost leží na samotných zaměstnancích, odpovědnost organizace tak ustupuje do pozadí. Přesto je stále žádoucí doplňující se přístup obou stran. Organizace ovšem mohou poskytovat podmínky pro plnění pracovních úkolů, účinně motivovat a stimulovat své zaměstnance a umožňovat jejich kariérový i osobnostní rozvoj. Od zaměstnanců je očekávána samostatnost,

odpovědnost, aktivita, flexibilita a samozřejmě adekvátní plnění zadaných pracovních úkolů. Kompetentní zaměstnanci jsou pro organizaci předpokladem jejího budoucího rozvoje a konkurenceschopnosti. V současnosti jsou v organizacích uplatňovány jak tradiční, tak současné přístupy ke kariéře. To, které jsou více upřednostňovány, zda tradiční nebo současné přístupy závisí především na předmětu činnosti organizace, jejím managementu, organizační struktuře, atd.

Tyto změny na pracovním trhu jsou důležité i pro většinu absolventů, i když většina z nich nezažila předchozí politický systém, přesto jsou často rezistentní vůči současným změnám. Na vině jsou stereotypy, národní kultura, typ výchovy atd. a z těchto důvodů je potřeba se seznámit se souvislostmi těchto přístupů a pochopit změnu požadavků na absolventy a zaměstnance.

2 Šance na terciární vzdělání

V této části práce se zmíníme o vzdělávacích nerovnostech a možnostech v současnosti a v minulosti, jedná se však pouze o velmi strohé nastínění této situace.

Málokdo dnes pochybuje o tom, že vzdělání je v moderních společnostech klíčem k zaměstnáním zajišťujícím vyšší prestiž, vyšší výdělky, vyšší životní úroveň a celkově vyšší kvalitu života. Čím významnějším zdrojem sociálního vzestupu a životního úspěchu vzdělání v dané společnosti je, tím větší je kladen důraz na to, aby byl přístup ke vzdělání otevřený a spravedlivý. Z toho plyne otázka, komu se vyššího vzdělání dostane a komu zůstane naopak odepřeno, jde o to z jakých důvodů je určitým skupinám obyvatelstva vzdělávací systém otevřený více než jiným. Ve chvíli, kdy rozdíly v dosaženém vzdělání mezi skupinami jsou vnímány jako důsledek nerovných šancí, způsobených něčím jiným než zájmem, schopnostmi a vůlí studovat, např. rasou, náboženstvím, sociálním původem nebo pohlavím, jde o problém dotýkající se sociální spravedlnosti a sociální soudržnosti společnosti.

Přístup k terciárnímu vzdělání je v současné době v České republice umožněn každému uchazeči, který splnil podmínku složení maturitní zkoušky a uspěl v přijímacím řízení, které umožňuje vstup na vysokou školu. Vysokoškolského vzdělání může uchazeč dosáhnout na profesně orientovaných vyšších odborných školách, dále v rámci bakalářského a navazujícího magisterského studia na vysoké škole, které připravuje pro vstup na trh práce, ale také na nejvyšší, doktorský stupeň a nebo na vědeckou kariéru. Míra nezaměstnanosti osob s vysokoškolským vzděláním je v České republice nejnižší ze všech

vzdělanostních kategorií obyvatelstva. Terciární vzdělání také zvyšuje šanci na dosažení vyšších průměrných výdělků (Matějů, Straková a kol., 2006).

Možnosti v přístupu ke vzdělání nebyly vždy stejné a jejich příčinou jsou nerovnosti, které jsou výsledkem dlouhodobých historických procesů, ve kterých hraje významnou roli vzdělávací politika, kultura, ekonomika a trh práce. Současné systémy vzdělávání jsou mnohdy zakořeněné v minulosti. Proto je v rozsahu a charakteru vzdělanostních nerovností vliv z minulosti zpravidla větší než vliv současné vzdělávací politiky, jejíž důsledky se projevují až se zpožděním. V 50. letech probíhala snaha o naplnění vysokých škol z řad potomstva dělnické třídy, toto období je považováno za krátkodobé snížení nerovností v přístupu ke vzdělání. Za socialismu měly vysoké školy možnost být různě důsledné ve sledování třídní a politické vhodnosti a mohly si ideologická kritéria různě vysvětlovat. Zajímavý je i fakt, že neexistovaly jednotné přijímací formuláře se standardizovanými otázkami na sociální původ a politické vyznání.

Zájem o zkoumání problematiky rozmachu terciárního, tedy vysokoškolského vzdělávání a měnících se nerovností v přístupu k němu lze pozorovat již od 60. let dvacátého století. Na mezinárodní srovnávací úrovni se však přesto za posledních 50 let neobjevilo příliš mnoho pravidelných, rozsáhlých nebo systematických pokusů o jejich srovnávání a vyhodnocování. Jedním z důvodů jsou i poměrně omezené možnosti analýz srovnatelných údajů z mezinárodních databází. Současný stav terciárního vzdělání je důsledkem řady institucionálních reforem vysokoškolského vzdělání, rozličných politických zásahů a vývoje právních předpisů. Ačkoliv se počet studentů mezi roky 1989 a 2001 zvýšil, nabídka vzdělávacích příležitostí byla přesto nízká a nestačila pokrýt strmě rostoucí poptávku po terciárním vzdělání. Díky intenzivně rostoucímu počtu uchazečů a nahromaděné neuspokojené poptávce se stal přechod na vysokou školu nejkritičtější momentem vzdělanostní dráhy mladých lidí (Matějů, Straková a kol., 2006).

2.1 Dřívější možnosti vysokoškoláků

Studentský život se také výrazně lišil, dříve studenti neměli takové příležitosti a možnosti jako v současnosti. V nedávné době se studovalo ve stálých skupinách, které měly všechny předměty společné, takže se všichni dobře znali. Většina studentů také bydlela na kolejích nebo dojížděla, dnešní „priváty“ byly spíše výjimkou. Koleje zpravidla měly společné sociální zařízení a kuchyňku, počet osob na pokojích se různil, mohlo jít o dva, ale i o osm lidí. Byla striktně oddělená patra, nebo i celé bloky podle pohlaví.

Menzy neměly takovou úroveň. Na druhou stranu ale měli studenti možnost, pokud se rozhodli, do nich nechodit, kupovat si finančně výhodné stravenky, s nimiž mohli platit v různých bufetech, ale i vinárnách. O cestování do zahraničí nebo zahraničním studiu si většina vysokoškoláků mohla nechat zdát, dostupné byly jen země spřátelené se SSSR. Nabídka cizích jazyků zahrnovala samozřejmě povinnou ruštinu, ale nechyběla ani např. angličtina. Seminární a podobné práce se psaly ručně, závěrečné a diplomové práce na stroji. K většině přednášek existovala tištěná skripta. Při přednáškách vyučující používali výhradně tabuli a křídlo. Dnes zcela samozřejmě a běžné studijní pomůcky byly nedostatkovým zbožím, třeba na kalkulačky se stávaly fronty v Tuzexech. Jak je patrné, mělo studium před rokem 1989 i několik výhod. Dnešní vysokoškoláci by však neměli zapomínat, že mají oproti svým rodičům nejen při studiu, ale i při profesním uplatnění a jeho plánování více svobody a hlavně více možností (www.vysokeskoly.cz).

3 Rozvoj a plánování kariéry

V této kapitole se zmíníme o rozvoji, řízení, plánování a budování kariéry.

Rozvoj kariéry má dvě složky, jednak úsilí jednotlivce o nalezení a uskutečnění své vlastní cesty životem, nazývané plánování kariéry a na druhé straně úsilí organizace, které umožňuje růst pracovníků v souladu s jejich potenciálem, nazývané management kariéry. Pro organizaci i jednotlivce je dobré dosáhnout souladu v situaci, kdy bude pracovník ve shodě s osobními potřebami i potřebami firmy. Na rozvoj kariéry má vliv velká řada skutečností, které těžko pochopíme, ale přesto s profesní kariérou velmi úzce souvisí. Jsou to nejméně dva aspekty, prvním je fyzický a psychický rozvoj od narození po stáří a druhým je osobní a rodinný život jedince (Bělohlávek, 1994). Kariéra je tedy v tomto smyslu určitá rozvojová posloupnost a získávání pracovních zkušeností v čase, konkrétní sled jednotlivých pracovních míst a pracovních rolí. Je výsledkem jak záměrných rozhodnutí založených na profesních zájmech, tak i nevyhnutelností a různých příležitostech. Rozvoj kariéry je důležitý jak pro jednotlivce tak i pro organizace. Rozvoj kariéry v ideálním případě vede k seberealizaci a rozvoji osobního potenciálu, ale o tomto tématu budeme mluvit v následujících kapitolách.

Vývoj kariéry v sobě obsahuje řízení kariéry a plánování kariéry. Řízení kariéry je proces, ve kterém organizace vybírá, hodnotí, orientuje a rozvíjí své zaměstnance tak, aby si zajistila určité množství kvalifikovaných pracovníků, kteří budou odpovídat jejím budoucím požadavkům. Plánování kariéry je proces, ve kterém sami zaměstnanci určují

své cíle a kroky k jejich dosažení a uskutečňují je. Vlastní zaměření kariéry a cílů jednotlivce vychází z jeho zaměření na určité schopnosti a zkušenosti. Z toho vyplývá, že při procesu plánování kariéry hraje nejdůležitější a převažující úlohu sám pracovník, kdežto při procesu řízení kariéry je to organizace (Čejka, 2010). Vzhledem k tématu této práce se budeme věnovat spíše individuálnímu pohledu na problém, tzn. rozvoji a plánování kariéry z pohledu jednotlivce.

V životě se každý člověk dostane do situace, kdy je potřeba zamyslet se nad svojí pracovní kariérou a zpravidla to bývá na jejím startu. Zvláště po absolvování škol stojí jedinec před otázkou kde a v jakém oboru pracovat? Co mu bude práce přinášet a co je ochoten pro ni obětovat? Je samozřejmé, že čím dříve člověk s plánováním kariéry začne, tím lépe. Na samém počátku tohoto plánování kariéry by se měl každý zamyslet nad svými silnými a slabými stránkami, svým osobnostním nastavením a jakým typem osobnosti je, protože některá zaměstnání jsou vhodná například pro introverta a jiná zase pro extroverta, atd. Člověk by měl mít alespoň přibližnou představu o svém budoucím povolání. Přesto by se neměl k této vizi stoprocentně upínat, protože plánování kariéry je dlouhodobá záležitost a ne všichni se mohou dočkat očekávaného a vytouženého konce (www.lupa.cz).

Zaměření člověka odráží základní motivy, schopnosti a kvalifikaci z procesu rozvoje ještě před tím, než začne pracovat. Tento soubor se označuje jako kariérová kotva. Kariérová kotva je subjektivní představa založená na posouzení vlastních pracovních motivací a schopností. Tato představa vede, stabilizuje a integruje individuální pracovní zkušenosti. Každý člověk je zvyklý se pohybovat kolem této svojí kotvy, ale není vyloučeno, že se přesune k jiné kotvě, při současném přeorientování motivů ve vlastní kariéře (Čejka, 2010). Většina lidí více či méně promýšlí a plánuje své životní kroky a tedy i svojí kariéru. Plánování kariéry můžeme definovat jako úsilí jednotlivce o nalezení a uskutečnění vlastní cesty životem. Postupně sledujeme její směr a všímáme si přelomů na této dráze. Za hybnou sílu a zdroj orientace můžeme určit již zmíněnou kariérovou kotvu. Ze základního bodu, kterým je osobní potenciál, se k ní člověk propracovává přes změny profese, zaměstnání a postavení v zaměstnání. Na této cestě se setkává s překážkami a chybami ať už jde o volbu profese či zaměstnavatele, rozčarování z prvního zaměstnání, kariérové plató¹, nebo dokonce smutek z blížícího se odchodu do důchodu (Bělohlávek, 1994).

¹Stagnace růstu pozice a ohodnocení v zaměstnání spojená obvykle se středním věkem jedince (Bělohlávek, 1994).

Dalším problémem v rozvoji a plánování kariéry může být i míra motivace. Někdo je motivován méně, jiný je naopak až „přemotivován“, např. v honbě za vytouženým zaměstnáním. V každém případě by si měl člověk uvědomit, co ve skutečnosti chce dělat jen on sám. Dobré je si tyto své nápady a přání někde zapsat, např. do deníku, zápisníku, notebooku, atd. a každý den si je přečíst. Zatímco dříve o těchto věcech člověk jen uvažoval, po zapsání o opakování se daná věc stává pro každého více závazná a lépe se mu tyto cíle plní a uskutečňují. Ale o motivaci se ještě následně zmíníme. Samozřejmostí je vyhodnocení vlastních schopností a vědomostí, tedy toho co člověk umí a neumí a co zvládá a nezvládá. U problémů, které jedinec neumí či nezvládá, je opět možnost někde si je zapsat a cíleně pracovat na jejich doplnění, zlepšení a zdokonalení, hlavní v této fázi je si problém přiznat, umět ho „pojmenovat“ a „neschovávat“ se před ním. Naopak záležitosti, které dotyčný umí a ovládá, může využít pro svůj prospěch a tak si zlepšit sebevědomí, náladu a s chutí se může pustit do dalšího zdokonalování svých problémových záležitostí.

Z toho vyplývá, že základem každého plánování, nejen kariéry, je zhodnocení současného stavu. Zatímco zaměstnavatel v první řadě sleduje úspěch a rozvoj své organizace, jedinci jde především o dosažení životního štěstí a spokojenosti. Takový optimální stav ale může pro každého znamenat něco jiného. V porovnání s hodnocením ze strany organizace se v tomto případě jedná hlavně o sebehodnocení a subjektivní dojmy. Pro plánování kroků ve své kariéře by měl mít dotyčný povědomí o tom, kam tato cesta vede a jaké přednosti a zápory s ní souvisejí. Proto je žádoucí se zorientovat na pracovním trhu a vědět, jaké typy pracovních pozic se v jím vybraných oborech vyskytují a jak náročná je vybraná profese či její případná změna. Na základě srovnání individuálních charakteristik a pracovních nabídek by měl být člověk alespoň přibližně schopen určit alternativy vlastního profesního růstu. A zdaleka nejde jen o hledání zaměstnání v současném období, ale také o představu o profesním uplatnění v dlouhodobějším horizontu. Svoje plány na nejbližší období by měl být jedinec schopen definovat přesněji a rozdělit je na jednotlivé „etapy“ s vlastními cíli. Dále je nutné zjistit, jaké aktivity je potřeba vyvinout pro dosažení stanovených cílů a naplánovat jejich realizaci (Malinová, 2011).

Prvním krokem, který by měl jedinec při plánování kariéry udělat, je tzv. sebepoznání, tedy poznat, kdo jsem, co chci, co potřebuji, kam směřuji, co umím a následně zhodnocení těchto aspektů a ze zhodnocení těchto podmínek, možností a příležitostí může člověk dále plánovat. Je tedy jasné, na které oblasti je potřeba se zaměřit

a co je pro plánování a rozvoj kariéry nutné udělat. Takovéto plánování není jen jednorázová činnost, ale měla by to být průběžná záležitost každého, protože v dnešní době dochází k neustálým změnám požadavků organizací, ale často také dochází i ke změně osobních preferencí jedince.

3.1 Klíčové kompetence

Pro plánování a budování kariéry jsou důležité i tzv. klíčové kompetence. Kompetence v běžné řeči znamenají nejčastěji předpoklady nebo schopnosti zvládat určitou funkci, činnost nebo situaci. Kompetence, které jsou zásadní pro uplatnění člověka v pracovním a osobním životě, pak souhrnně označujeme jako klíčové. Klíčové kompetence znamenají souhrn všech znalostí, schopností, dovedností, vědomostí a postojů, které jsou užitečné pro každého jedince, pro jeho rozvoj a uplatnění v současné společnosti a jsou využitelné v soukromé i profesní sféře v průběhu celého života. Kompetentní člověk je ten, který je způsobilý něco vykonávat, činit, projevovat, ovlivňovat nebo v určitém směru působit na své okolí, jednat a chovat se poučeně a odpovědně. Kompetence jsou vázány k určité činnosti, jednání a jeho výsledku, získat je může člověk také jen vlastní činností, prožitkem, aktivitou a praxí. Vznikají propojováním celé řady poznatků, vědomostí, dovedností a schopností, postojů a hodnot. Z toho vyplývá, že klíčové kompetence vedle sebe nestojí izolovaně, různými způsoby se prolínají, jsou multifunkční a lze je získat vždy jen jako výsledek celkového procesu vzdělávání. Čím více je jedinec využívá, tím jsou provázanější, složitější, ale zároveň také efektivnější. Osvojování klíčových kompetencí je proces dlouhodobý a složitý, který má svůj počátek již v předškolním vzdělávání, pokračuje v základním a středním vzdělávání a postupně se dotváří v dalším průběhu života (kisk.phil.muni.cz).

Klíčové kompetence zahrnují celé spektrum kompetencí přesahující hranice jednotlivých odborností. Jsou výrazem schopnosti člověka chovat se přiměřeně situaci, v souladu sám se sebou, tedy jednat kompetentně. Rovina kompetencí se vyznačuje mimo jiné tím, že různé velmi komplexní schopnosti působí společně. Potenciálem k disponování kompetencemi je individuální kompetence k jednání. Ta se vyvíjí za spolupůsobení sociální kompetence, kompetence ve vztahu k vlastní osobě a kompetence v oblasti metod. Sociálními kompetencemi máme na mysli např. schopnost týmové spolupráce, schopnost čelit konfliktním situacím, komunikativnost, atd. Kompetencí ve vztahu k vlastní osobě je myšleno kompetentní zacházení se sebou samým a s vlastní hodnotou, být svým vlastním

managerem, schopnost reflexe vůči sobě samému, vědomé rozvíjení vlastních hodnot, schopnost posuzovat sám sebe a dále se rozvíjet. Kompetence v oblasti metod můžeme považovat za plánovité zaměření na cíl a uplatňování odborných znalostí, vypracování tvořivého řešení, strukturování a klasifikování nových informací, snaha dávat věci do kontextu a poznávání souvislostí, kritické přezkoumání v zájmu dosažení inovací, zvažování šancí a rizik. Získání určité dovednosti neznamena, že zároveň získáváme i schopnost jí využívat a už vůbec ne, že jsme kompetentní v dané oblasti. Kompetence znamená pochopení dovedností a schopností v kontextu svých zkušeností, jejich automatické využívání i v nových a neznámých situacích. Například děti mohou mít lepší dovednosti a schopnosti ve využívání informačních a komunikačních technologií a vyhledávání informací než jejich rodiče, ale pro získání potřebné kompetence potřebují zasadit tyto dovednosti a schopnosti do rámce vlastních zkušeností, znalostí, schopností a vědomostí. To nelze získat jen teoretickým učením, ale praktickým procvičováním a využíváním (wiki.knihovna.cz).

Pro příklad můžeme na závěr uvést kompetence, které jsou považovány za klíčové v oblasti základního vzdělávání: kompetence k učení, k řešení problémů, komunikativní, sociální a personální kompetence, občanské a pracovní kompetence. Každá z těchto kompetencí je samozřejmě ještě detailně rozpracována do jednotlivých bodů (cs.wikipedia.org).

4 Individuální plán rozvoje

Plán osobního rozvoje je dokument nebo seznam s jasným přehledem činností, směřujících ke zvýšení kompetencí jedince. Takovýto plán může obsahovat různé typy vzdělání jedince, účast na stážích a celkové aktivity, které směřují ke zvýšení kvalifikace, k rozvoji znalostí a dovedností. Cílem plánu osobního rozvoje je definovat činnosti, které zajistí rozšíření znalostí, dovedností a kompetencí potřebných pro zlepšení výkonu v zaměstnání nebo pro možný budoucí pohyb v rámci kariéry jedince.

Vzhledem k současným rychlým a náhlým změnám socioekonomických faktorů je nutné a dobré podporovat u jedinců vyhledávání více možných alternativ ve svém rozvoji. Jen díky takovému přístupu je možné posilovat větší flexibilitu individuálního plánování a řízení kariéry. Zároveň vzniká větší možnost uskutečnění a naplnění osobních plánů jedince a jeho osobní spokojenosti (Pauknerová a kol., 2009).

4.1 Etapy individuálního plánování

V postupu osobního plánování kariéry bývají rozlišovány následující etapy individuálního plánování:

- ✓ Sebehodnocení
- ✓ Identifikace kariérových příležitostí
- ✓ Vytyčování kariérových cílů
- ✓ Plánování aktivit
- ✓ Hodnocení

4.1.1 Sebehodnocení

Sebehodnocení se dá aplikovat na všechny aspekty našeho života a zároveň je neoddelitelnou součástí sebepojetí, tzv. self-conceptu. Sebepečetí je v nejširším smyslu definováno jako percepce sebe samého nebo mentální reprezentace sebe samého a lze o něm uvažovat jako o postoji k sobě. Sebehodnocení je proces s vlastnostmi sebezpozorování, při kterém člověk pozoruje své myšlenky, pocity a činy a porovnává je s tím jaký by chtěl být, s tzv. „ideálním já“. Vhodné je, aby „ideální já“ bylo v souladu se všeobecně přijatými morálními normami dané společnosti a nemělo určité patologické sklony. Je dobré, když člověk porozumí sám sobě, svému myšlení, svým emocím a náladám a je si vědom svého chování v různých situacích. Jedině tak může pracovat se svými negativy pro jejich potlačení a kladné stránky posilovat. Zhodnocením těchto vlastností docílí jedinec své budoucí proměny.

Při představě o kariéře a jejím plánování reprezentuje sebehodnocení základní východisko, bohužel ne každý dovede adekvátně rozpoznat a vyhodnotit zpětnou vazbu od svého okolí. Dalším důležitým prvkem při sebehodnocení je i schopnost sebereflexe a utváření komplexního obrazu o vlastní osobnosti v interakci s druhými lidmi. Sebehodnocení při individuálním rozvoji kariéry by mělo obsahovat hlavní osobnostní charakteristiky jedince, které jsou významné z hlediska jeho kariéry. Jedná se o zkušenosti, znalosti, dovednosti a v neposlední řadě o zhodnocení osobních charakteristických vlastností jedince (Pauknerová a kol., 2009). Uplatňují se zde hlavně temperamentové charakteristiky osobnosti. Temperament tedy určuje dynamiku celého prožívání a chování osobnosti jedince, např. u extrovertů a stabilních osob dosahuje sebehodnocení výše než u introvertů a labilních osob. Tyto vlastnosti ovlivňují i způsob prezentace emočního vztahu

k sobě, extroverti a emočně stabilní lidé o sobě mluví spíše pozitivně, zatímco labilní osoby a introverti o sobě pronášejí spíše negativně zbarvené sebehodnotící výroky.

Dalším aspektem je vysoké či nízké sebehodnocení. Lidé s vysokým sebehodnocením mají tendence o sobě dělat nadhodnocené závěry a jejich předpoklady o vlastním výkonu mnohdy překračují jejich reálné schopnosti a to často vede k jejich selhání. Naopak lidé s nižším sebehodnocením si stanovují cíle, o kterých si myslí, že jich mohou snáze dosáhnout, přestože by často zvládli náročnější činnosti a úkoly než které vykonávají, tudíž často sami sebe podceňují.

Cílem sebehodnocení je objevení nových možností pro osobní rozvoj a celkové zlepšení osobnosti jedince. Během tohoto procesu se objeví důležitost kladných stránek osobnosti, naopak slabé stránky a nedostatky může dotyčný alespoň z části odstranit a napravit. Hlavním záměrem je poznání toho, jakým typem osobnosti člověk opravdu je, o co mu v životě jde, kam svým jednáním směřuje a jaká negativa své osobnosti by měl začít napravit. Průběh a především výsledky sebehodnocení může jedinec sledovat hned v několika oblastech svého života, ve kterých je zároveň téměř vždy co vylepšovat. Těmito oblastmi mohou být např.: pracovní oblast, změna zaměstnání nebo nástup do nového zaměstnání, dále pracovní výkon, pracovní vztahy, osobní vztahy, psychická a fyzická kondice a vlastní sebepojetí, zvýšení sebedůvěry, studijní úspěchy, zlepšení organizace času, tzv. time management, atd.

Při sebehodnocení platí, že by se člověk neměl přeceňovat ani podceňovat, což je mnohdy velmi složité. Každý by se měl pokusit objektivně zhodnotit to, v čem je dobrý a co se mu povedlo a umět najít kritiku ke svým slabinám a chybám. Tímto pohledem a zhodnocením zdařilého a nezdařilého může jedinec dosáhnout zlepšení a prohloubení znalostí a dovedností důležitých nejen pro kariéru, ale i pro osobní rozvoj a soukromý život. Zjištěním toho, co zlepšit a co nového se naučit, můžeme považovat za cíl sebehodnocení. Sebehodnocení probíhá v průběhu celého života a je to v podstatě „nekonečný“ proces.

4.1.2 Identifikace kariérových příležitostí

V této části můžeme v podstatě mluvit o vyhledávání a zjišťování informací, týkajících se trendů na trhu práce, trendů v jednotlivých profesích, trendů v organizacích, pracovních pozic, požadavků na zaměstnance, legislativních možností a změn a informačních zdrojů. Informacemi z některých oblastí můžeme disponovat ještě dávno

před sestavováním individuálního plánu kariéry, prostřednictvím brigád a různých druhů pracovních a jiných zkušeností. V této etapě je žádoucí se zaměřit na vhodné pracovní pozice pro sebe samého či pro daného jedince. Zřetel by měl být brán na popis pracovního místa, tzn. na název, oddělení, smysl práce, odpovědnost, povinnosti, pracovní podmínky a vztahy, systém odměňování, atd. Dále by měly být uvedeny požadavky na zaměstnance, jeho vzdělání, zkušenosti a znalosti, dovednosti, vlastnosti a kompetence (Pauknerová a kol., 2009). V této fázi jde především o to prozkoumat všechny dostupné informace o možnostech v rozvoji kariéry a jejím postupu a zjistit své šance v uplatnění na trhu práce a popřípadě se pokusit tyto šance zvýšit. Samozřejmostí je nutnost zorientovat se na pracovním trhu a vědět kde a jaké informace je potřebné vyhledávat.

4.1.3 Vytyčování kariérových cílů

Tím, že jedinec zjistí svoje profesní předpoklady, schopnosti a osobní charakteristiky, ještě není zaručeno, že na jejich základě vybuduje úspěšnou kariéru. Základem je určení cíle, protože jedinec, který neví, kam směřuje, se nemůže nikam dostat. Člověk by měl vědět, co sám chce a kam ho to „táhne“, a stanovit si určitý postup pro dosažení těchto cílů. Aby těchto cílů dosáhl, je potřebné poznat možnosti a příležitosti k jejich dosažení, ale měl by znát i případné překážky a omezení (Malinová, 2009).

V současné době plně rychle se měnících a proměnlivých požadavků organizací je téměř nezbytné stanovit si různé druhy a alternativy profesních cílů. Není možné upnout se pouze k jednomu z vytyčených cílů a v případě neúspěchu propadat skepsi, vždy je potřeba uvědomit si další možnosti a alternativní cíle. Tyto cíle můžeme rozdělit na krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé. Více možností tak zajistí jedinci jeho flexibilitu a v případě neúspěchu bude schopen pružně reagovat na vzniklou situaci a bude připraven přejít k jiné alternativě svého plánu. Alternativní a flexibilní přístup k vytyčování cílů je součástí i již zmíněných současných koncepcí kariéry.

U stanovených cílů je důležité, aby splňovaly kritéria metody SMART, což je zkratka, která znamená:

- S - specifické, konkrétní
- M - měřitelné
- A - akceptovatelné, dosažitelné
- R - realistické
- T - termínované, časově vymezené

Metoda SMART je tedy souhrn pravidel, která pomáhají efektivně definovat rámec nebo cíl strategického plánování či obecně jakéhokoliv projektu a v případě individuálního plánu rozvoje tak určí jasné představy budoucího směru jedince (managementmania.com).

4.1.4 Plánování aktivit

Jsou-li stanoveny konkrétní cíle, je potřeba naplánovat aktivity, s jejichž pomocí je možné těchto cílů dosáhnout. Takové činnosti se týkají zejména vlastní aktivity jedince a osvojení a uplatnění specifických dovedností a znalostí potřebných pro hledání a získání zaměstnání. Cíle, jichž lze dosáhnout v krátkém časovém období a které je člověk schopen splnit, by se měly stát základem pro plnění dlouhodobějších cílů (Malinová, 2011).

V rámci individuálního plánování rozvoje a kariéry je podstatné nejen stanovení jednotlivých cílů, včetně jejich alternativ, ale zejména plánování aktivit potřebných k jejich dosažení. V případě kariéry lze tuto etapu přiřadit k individuálnímu řízení kariéry. Je přitom třeba zvažovat vhodnost plánovaných aktivit ve vztahu k jednotlivým cílům, a to zejména z hlediska možností jedince, jeho osobního potenciálu, nejbližších sociálních vztahů, atd. (Pauknerová a kol., 2009). Z tohoto vyplývá, že jedinec by měl plánovat aktivity a činnosti, které mu napomohou k dosažení určitého cíle. Nutností je, aby takovéto činnosti byly vhodně zvoleny a v případě jejich „ztroskotání“ měl jedinec v záloze ještě další možnosti a východiska pro zvládnutí situace a dosažení svých záměrů.

4.1.5 Hodnocení

Jak vyplývá z předchozího textu, v současnosti je důležitá flexibilita plánování a jeho alternativnost. Proto i hodnocení by mělo být průběžné a mělo by reflektovat možné změny jednotlivých etap plánování. Hodnocení neslouží pouze k posouzení úspěšnosti či neúspěšnosti, ale také k uvědomění si vlastní potřeby změn v rámci individuálního plánování kariéry. Lidé během realizace svých představ, cílů a své kariéry, používají různé strategie řízení a plánování kariéry. Jejich vhodnost a aplikovatelnost závisí jak na individuálních charakteristikách jedince, tak i na kontextu externích faktorů. Obvykle lidé používají více strategií, postupů a aktivit pro realizaci svých cílů a ambicí (Pauknerová a kol., 2009). Je tedy potřeba průběžně hodnotit úspěšnost plnění stanovených cílů a podle výsledků či podle změn ve vnímání úspěšnosti naplňování vlastních představ a přání upravovat a případně také měnit nastavené cíle.

Proto je také vhodné zaměřit se celkově na svoji vlastní osobu a nehodnotit své „já“ pouze v souvislosti s profesí nebo kariérou. K tomuto účelu zmíníme následující řádky.

4.2 Self-management

Self-management lze volně přeložit jako sebeřízení a ve své podstatě je to soubor a proces činností, jejichž prostřednictvím si každý člověk stanovuje své pracovní a osobní cíle, plánuje a organizuje jejich plnění a hodnotí jejich dosahování. Sebeřízení je důležitá záležitost, ale stále se setkáváme s lidmi, kteří potřebují řízení organizované spíše z vnějšího prostředí. Vnějšími vlivy je každý jedinec ovlivňován již od svého narození, např. rodiči, školní výchovou, vrstevníky, atd. Přesto by měl každý člověk alespoň usilovat o vlastní řízení života, přestože je to mnohdy velmi složitá cesta, jen tímto krokem lze dosáhnout spokojenějšího a hodnotnějšího života. Sebeřízení je dlouhodobý, téměř celoživotní, proces a pokud chce člověk změnit něco ve svém okolí, měl by se nejdříve pozastavit sám nad sebou a nejprve změnit sám sebe.

Základem tohoto procesu je představa toho, co jedinec chce a způsob jakým toho chce dosáhnout, je to volba určité životní strategie. Je potřeba, aby si člověk uvědomil, kým vlastně je, aby si uvědomil své schopnosti, své přednosti a slabiny, měl by si také ujasnit, kam patří a co může být jeho přínosem do budoucna. Na všechny tyto otázky by měl být člověk schopen sám sobě odpovědět. Další krok spočívá v rozhodnutí převzít odpovědnost nad svým vlastním životem. Úspěšný self-management je jedním z nejdůležitějších předpokladů na cestě za vlastním úspěchem a v konečném důsledku to znamená umět sám na sebe kriticky nahlédnout a z kritiky si vzít dostatečné ponaučení pro své příští kroky a rozhodnutí, jediným problémem při sebekritice může být fakt, že někteří lidé se mohou vidět příliš pozitivně, zatímco v opačném případě na sebe lidé mohou nahlížet až velmi přísně. V tomto případě by vše mělo mít svoji míru a každý jedinec by se měl snažit na sebe nahlížet co nejobektivněji (Porvazník, 2010).

O self-managementu existuje mnoho knih, přednášek, atd. Ale největší podstatu problému by si měl uvědomit každý jedinec, self-management je o řízení sebe sama, tedy vlastního života a vlastních plánů, jde o osobní „vedení“ a jeho smyslem a cílem by měl být spokojenější a smysluplnější život každého jedince.

4.2.1 Sebeuplatnění

Když si jedinec uvědomí své vlastní já a zvládá sebeřízení, může začít řešit problém sebeuplatnění a to v osobním, ale i v profesním životě. V procesu sebeuplatnění je velmi důležité správné stanovení cílů. Jedinec by měl mít jasně stanovené cíle a vědět, čeho chce dosáhnout ve svém osobním a profesním životě. Je vhodné tyto cíle seřadit od klíčových po dílčí, přičemž splnění drobných plánů přináší radost, motivuje a posouvá každého člověka k uskutečnění vyšších cílů. Rozdělením cílů na menší části je také usnadněna kontrola plnění cílů. Bezcílnost a absence tohoto plánování vede k tomu, že člověk nemá žádné zážitky úspěchu, přichází pocity méněcennosti, což má za následek ochromení činností (Porvazník, 2010).

Po vytvoření seznamu cílů následuje proces stanovení priorit a snaha organizovat život tak, aby byly vykonávány přednostně ty věci, které jsou nejdůležitější. Efektivita v sebeuplatnění znamená dávat to nejdůležitější na první místo, to znamená, že plánovat a jednat by měl člověk v souladu se svými prioritami. Efektivnost často nezávisí jen na vynaloženém úsilí, ale na tom, jestli ho jedinec vynaloží správným směrem. V současné době je potřeba, aby každý člověk neustále sledoval změny ve společnosti, které jsou opravdu velmi rychlé a zaměřil se správným směrem na jejich vývoj a využil je pro své sebeuplatnění. Sebeuplatnění je důležitá záležitost, ale nikdo by neměl zapomínat na své vlastní hodnoty. Bohužel na sebeuplatnění je v dnešní době nahlíženo jako na honbu za lepším zaměstnáním, lepším ohodnocením nebo lepším materiálním zabezpečením, ale to, na čem nejvíc záleží, zůstává mnohokrát ležet pod vrstvami naléhavých záležitostí a momentálních starostí spojených s uplatněním jedince (Covey, 2008).

4.3 Time-management

Time-management můžeme volně přeložit jako řízení času. Time-management je souhrn doporučení, postupů a nástrojů pro plánování času. Vznikl za účelem zvýšení efektivity využití času v profesním životě, ale v současné době zasahuje daleko více i do osobního života, důvodem jsou stále vyšší a narůstající nároky na život. Time-management zahrnuje velké množství aktivit, mezi které patří plánování, stanovení cílů, delegování, analýza stráveného času, monitorování a stanovení priorit. Strategie time-managementu by měla vždy začít stanovením určitých osobních cílů. Tyto cíle by měly být zaznamenány, tradičním zvykem je psát si takový seznam např. na kousek papíru. V současné době existuje spousta elektronických ekvivalentů, kde je možné takový seznam nalézt a aktivně

ho používat, např. notebook, mobilní telefon, atd. Pro jednotlivé úkoly či cíle může být následně stanovena důležitost a mohou být také nastaveny lhůty. Výsledkem tohoto procesu je plán se seznamem úkolů, rozvrh nebo kalendář aktivit.

Vývoj time-managementu lze rozdělit do čtyř generací, které vznikaly postupně v závislosti na tom, jak se měnil přístup k času. U první generace řízení času se vůbec nepočítá se stanovením priorit. Zde si jedinec vystačí pouze s poznámkami a seznamem úkolů o tom co má dělat a ze kterého si odškrtnává to, co již splnil a nesplněné činnosti si přesouvá na další den. Člověk tak nemá stanovené žádné priority a nezabývá se tím, zda přispívá k naplňování svých životních představ a cílů. Takovéto řízení času je vlastní mnohým lidem, protože je to cesta nejmenšího odporu. Bohužel takto se člověk nemůže stát efektivním, většinou jedná pod vnějším tlakem a tak má pocit, že věci kolem sebe nedokáže kontrolovat a příčinou tohoto pocitu může být i slabá sebeúcta (Covey, 2008).

U druhé generace si jedinec stanovuje a plánuje časový rozvrh, ke kterému přiřazuje úkoly a povinnosti. Člověk tak ví, co a kdy má dělat. Ale opět si nestanoví žádné priority a nezabývá se tím, jestli jeho činnost přispívá k plnění vyšších, životních hodnot a cílů. U těchto jedinců se můžeme všimnout sklonu soustředit se na plnění stanoveného časového plánu.

Třetí generace řízení času je o krok dál než předchozí dvě. Jedinec má představu o tom, co je pro něj významné a stanoví si cíle, plánuje každý den a stanovuje si priority. Člověk ví co, kdy a jak má udělat. Tento styl převažuje v současné společnosti. Přesto má tento styl plánování své limity. Plánování „ze dne na den“ nebere ohled na cíle, které se dají zohlednit pouze v dlouhodobějším horizontu. Jedinec se zabývá tím co je naléhavé a co si žádá aktuální pozornost tady a teď. Třetí generace zahrnuje stanovení priorit a pořadí jednotlivých činností a je zaměřena hlavně na výkonnost, ale stále nebere v úvahu význam každé činnosti v kontextu osobního poslání, rolí a cílů, proto může dojít k ochuzení přátelských vztahů, radosti ze života, atd. (Covey, 2008).

Čtvrtá generace řízení času je zefektivněním všech z výše uvedených nástrojů. Nástroj řízení času této generace bere v úvahu, že pokud chce člověk efektivně jednat, měl by se nejdříve zaměřit sám na sebe. Tato generace je zaměřena na samotného člověka a jeho uspokojení. Jedinec by měl jasně formulovat své cíle a hodnoty, kterými se chce řídit v každodenním životě. To je to, co pomáhá povznést se nad limity denního plánování a organizovat si čas v týdenním kontextu. Tato generace dává jedinci možnost přistupovat k času v kontextu toho, co je důležité a efektivní. Dává člověku příležitost uspořádat si záležitosti v souladu s jeho hodnotami a podřídit své plány tomu, co je pro něho důležitější

než předem stanovený časový plán. Také dává směr a smysl tomu, jak člověk tráví jednotlivé dny ve svém životě a díky tomu může jedinec vést vyvážený život. Týdenní plán poskytuje člověku širší kontext v tom, co dělá a umožní mu to překonat perspektivu jednoho dne a jedinec je schopen si vytvořit a udržet vztah se svými hodnotami.

Další důležitou oblastí v time-managementu jsou osoby a převážně činnosti, které každému jedinci někdy kradou a ubírají čas, jsou to tzv. zloději času. Těmito špatnými návyky může být nedostatečná organizace pracovního místa a neustálé hledání potřebných věcí a dokumentů. Dalším nekalým návykem je odkládání věcí na později, toto chování je v současnosti často zmiňováno v souvislosti s akademickou prokrastinací, což znamená, že studenti trpí tendencí odkládat plnění svých povinností a úkolů a na pozdější dobu. Tento typ nevhodného návyku je velmi rozšířený a je využíván při nepříjemných povinnostech a úkolech, kdy se jedinci obvykle vybaví množstvím odlišných aktivit, kvůli kterým tento nepříjemný úkol zpravidla odsune na později. Ale bohužel tohle řešení není příliš vhodné ani moc šťastné, protože důležitý úkol musí člověk stejně udělat a při jeho plnění v pozdějším termínu je často ve stresu, což se může projevit i na kvalitě takto „rychle“ vykonané práce. Dalším velkým problémem v souvislosti s časem je neschopnost říci „ne“. Tento úkol je v mnoha případech velmi těžký a choulostivý, lidé mají strach, že když někoho odmítnou, ostatní je přestanou mít rádi. Ale každý jedinec, který neumí říci „ne“, zapomíná sám na sebe a ze strany ostatních je pak obvykle pouze využíván. Slovo „ne“ je běžnou součástí slovníku, který každý denně používá, takže není důvod bát se ho v určité situaci vyslovit a člověk má právo neposkytovat k tomuto rozhodnutí žádné vysvětlování nebo omlouvání, ale samozřejmě, že když někoho odmítáme mělo by vše proběhnout v mezích vstřícnosti, slušnosti nebo přátelství. Dalším velkým problémem beroucí čas mohou být i různé rušivé vlivy, např. zvonící telefon, nečekaná návštěva, atd. Při plánování je vhodné mít i určité časové rezervy pro neplánované a nečekané aktivity. (Covey, 2008).

Time-management a jeho zvládání je pro každého člověka v životě jistě nesmírným přínosem. Umění řídit svůj čas ocení každý jedinec zvláště v období, kdy má více práce než je jeho běžný standard. Dokázat si efektivně zorganizovat čas je chvályhodná vlastnost a jistě jejímu majiteli přinese mnoho výhod, jako např. možnost věnovat se dalším důležitým věcem, možnost věnovat se rodině, zábavě, méně stresu, atd.

4.4 Neurolingvistické programování

Do individuálního plánu rozvoje lze zařadit i komunikaci a tedy i neurolingvistické programování. Neurolingvistické programování je směr, který je využíván v oblasti psychoterapie, ale zároveň v rámci psychologie komunikace. Základní myšlenka tohoto směru spočívá v tom, že si jedinec vytváří tzv. vnitřní nebo smyslové mapy, které předcházejí řeči a aktivitě s ní spojené. Může jít o slova, která nás bezděčně napadnou při určitých podnětech a která bez rozmyslu vyslovíme. Jedná se o samostatný komunikační a psychotherapeutický směr pocházející z USA, za jeho zakladatele můžeme považovat matematika a programátora Richarda Bandlera a lingvistu Johna Grindera. Rozbor názvu tohoto směru znamená:

- ✓ Neuro – označuje smyslové orgány a jejich prostřednictvím vnímaný okolní svět
- ✓ Lingvistické – označuje řeč a to, že vnímané a prožívané uspořádáváme a zhodnocujeme pomocí jazyka
- ✓ Programování - na základě těchto jazykových hodnocení si plánujeme a směřujeme to, jak se vědomě i nevědomě chováme.

Vnitřní mapy naznačují smyslové naladění osobnosti, které může být zaměřené vizuálně, neboli zrakově, sluchově, neboli auditivně a kinesteticky, neboli prožitkově.

- ✓ Vizuální typ – výrazně vnímá obrazové předměty, učení je pro tento typ snazší z knih než z výkladu vyučujícího, pro tento typ je dobré si např. podtrhávat.
- ✓ Auditivní typ – výrazně vnímá zvukové předměty, učí se nejlépe poslechem, hlasitě si opakuje, dobře si pamatuje zvuky a melodie.
- ✓ Kinestetický typ – vnímá pohyb, učí se nejlépe prostřednictvím činnosti, upřednostňuje prožívání, má rád věci v pohybu a v provozu.

Podoba vnitřní mapy každého člověka definuje a určuje způsob jeho jednání a vyjadřování, při kontaktu dvou nebo více jedinců s výrazně odlišným typem vyjadřování, tedy s odlišným typem vnitřních map, může docházet k nedorozuměním a potížím, které se neurolingvistické programování snaží odstraňovat.

Neurolingvistické programování tedy spočívá v modelování vědomých i nevědomých vzorců chování, myšlení a hlavně komunikačních postupů s cílem dosahovat jedinečných a výjimečných výsledků. Umožňuje opustit staré, tradiční vzorce chování a návyky, jež omezují růst jedince a nechat projevit jeho skryté vlohy, neustále rozvíjet nové

způsoby myšlení, které každému pomohou lépe se vyrovnat s nároky vnějšího prostředí. Je to proces, který je postaven na naučení se, jakým způsobem je možné specifické schopnosti jednoho člověka předat druhému člověku tak, aby je mohl prakticky využít.

Mnoho lidí stále přeceňuje význam slovní formy komunikace. Je však pravdou, že studie ukázaly pravý opak. Respektive to, že je důležitější význam nonverbální komunikace právě oproti slovní formě. Jednoduše lze říci, že nezáleží tolik na tom, co kdo říká, ale jak to říká. Toto je samozřejmě velké zjednodušení, protože je potřeba si uvědomit, že v komunikaci ovlivňuje člověka celá řada nonverbálních prvků a nejen řeč těla. Právě v souvislosti s tím, když se řekne nonverbální komunikace, většina lidí vidí pouze řeč těla. Ale do nonverbálních prvků můžeme zařadit i oblečení, předměty a zacházení s nimi, barvy, které má jedinec na sobě, atd.

Existuje velké množství variant a možností použití neurolingvistického programování. Je pořádáno množství seminářů a bylo vydáno mnoho knih a audio programů. Také existují velké rozdíly v hloubce, šířce a kvalitě různých školení a je těžké neurolingvistické programování jednoduše definovat, ale přesto existují určité společné principy. Obecně se neurolingvistické programování snaží o zvýšení možností jedince a jeho flexibility (www.martinkosek.com).

4.5 Sebeprogramování a vizualizace cíle

Téměř každý má zkušenost s intuitivním sebeprogramováním, ale mnoho lidí to vůbec nevnímá a někdy se naopak stane, že se člověk naprogramujeme chybně. Například ráno, když se jedinec probudí s představou, že ho čeká těžký den a v myslí si okamžitě vybaví všechny možné a katastrofické scénáře. Výsledkem těchto představ je, že člověk naladí svou psychiku a organismus na selhání, čímž podstatně sníží odolnost vůči zátěži a stresu a tím zvýší pravděpodobnost neúspěchu. Základem sebeprogramování je jasná představa o pozitivním a očekávaném výsledku. Neprogramujeme se způsobem „měl bych udělat, chtěl bych, budu“, ale programujeme se „udělám, chci, stávám se“. Jen pouhá a malá záměna v těchto slovech často znamená velký krok při sebmotivaci jedince. Zároveň určuje člověku jasné představy o budoucím směřování a konkrétní cíl či záměr.

Vizualizace cíle znamená jednoduše vytvářet náš vlastní svět v naší myslí. Můžeme tomu třeba říkat duševní nácvik či generální zkouška. Obraz toho, čeho chceme dosáhnout, musíme nejprve vytvořit ve vlastní myslí. Většina lidí tvoří svůj svět podvědomě. Když se ale naučíme využívat schopnosti vizualizace, můžeme svůj svět tvořit vědomě. Existuje

mnoho vizualizačních technik ve kterých se spojují vizualizace žádoucích pozitivních cílů, událostí a pozitivních myšlenkových příkazů. Důležité je pracovat s představou jako se skutečností. Tyto vizualizace žádoucího stavu jsou nejúčinnější v relaxovaném stavu, který je charakterizován zpomalením frekvence mozkových vln. Základní podmínkou účinnosti vizualizace je víra v sebe sama, motivace a touha dosáhnout stanovených cílů. Prvním předpokladem je sebepoznání a jasné představy o svých záměrech. Společným jmenovatelem úspěchu je také pozitivní přístup, koncentrace na pozitivní aspekty věcí, událostí, lidí a mobilizace pozitivních emocí jako je radost a naděje (Hargašová, 2009).

5 Motivace

K vizi a představě o své budoucí kariéře a svém profesním uplatnění bezesporu patří i motivace, proto se o této problematice také zmíníme. Motivace je určitá hybná síla, která určuje naše chování a jednání a provází nás celým naším životem, je to určitý souhrn pohnutek vedoucích a směřujících k určitému postoji například při řešení problému či překonání určité překážky.

Toto slovo pochází z latinského slovesa „movere“, což znamená hýbat. V českém jazyce slovu motiv odpovídá výraz pohnutka. Motivaci lze definovat jako souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování a prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního. Ale ne vždy se motivy projevují zvýšenou aktivitou, například pod tíhou únavy se jdeme vyspat a odpočinout si, což je pasivní chování. Motivы určují, zda bude jedinec směřovat k určitému objektu, cíli, či mentálnímu stavu a nebo se mu začne vzdalovat. To znamená, že buď chceme něco získat a dokázat nebo se naopak pokoušíme něčemu vyhnout. Síla motivu určuje, které činnosti dáme přednost a kterou naopak odložíme na později. Naléhavost většiny motivů narůstá, když nejsou dlouhodobě uspokojovány. Na motivaci je možné nahlédnout ze dvou hledisek, v první z nich je motivace chápána jako vnitřní mentální pohnutky jedince, zatímco druhý přístup je převážně behavioristický a snaží se zjistit, jak ovlivňují vnější podněty lidské chování. Motivace lidského chování je nesmírně složitá záležitost a je výsledkem propojení vrozených a získaných faktorů. Motivы člověka můžeme rozdělit do čtyř hlavních okruhů. První z nich jsou sebezáchovné motivы, které mají biologický základ. Druhou oblast tvoří stimulační motivы, ke kterým patří optimální úroveň aktivace, například příliš vysoká úroveň aktivace studenta před zkouškou může být špatná a může působit rušivě. Třetí

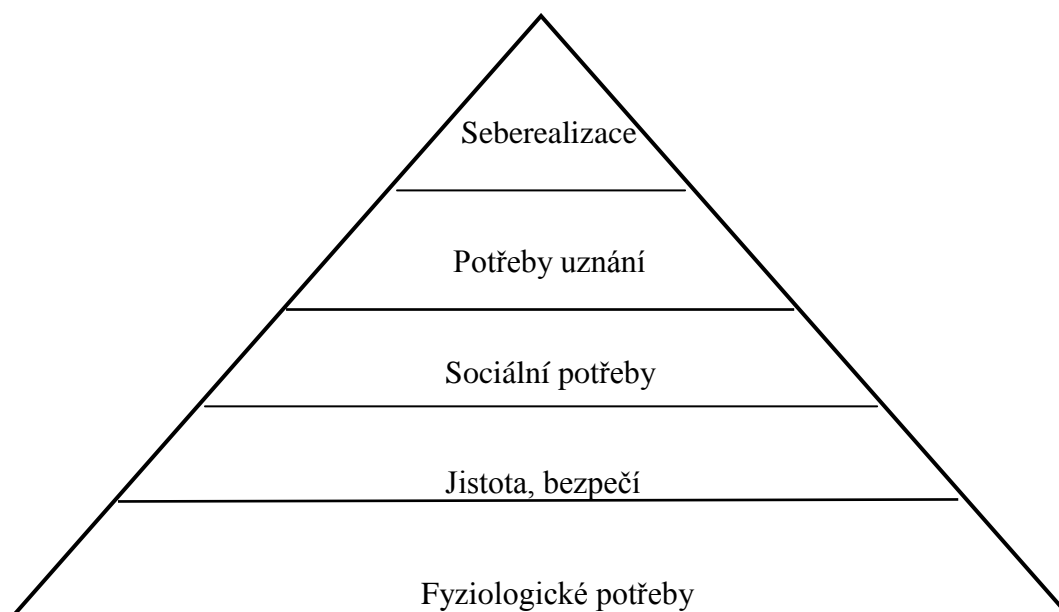
okruhem je sociální oblast, která reguluje a ovlivňuje mezilidské vztahy. Poslední, čtvrtou oblastí jsou individuální psychické motivy, což znamená hledání smyslu života, obrana sebepojetí, potřeba rozhodovat se sám za sebe a svobodně jednat. Sociální a individuální psychické pohnutky se utvářejí během celkového mentálního vývoje pod vlivem společenských tlaků (Plháková, 2007).

Za základní formy motivů jsou pokládány potřeby. Mezi nejznámější teorie potřeb patří Murrayho teorie potřeb a Maslowova hierarchie potřeb. Za to, že termín potřeba zakotvil v psychologii tak pevně a silně, je odpovědný americký psycholog Henry Murray (1893 – 1988). Právě on definoval potřebu jako sílu v oblasti mozku, organizující vnímání, myšlení, snažení a jednání v určitém směru, s cílem změnit existující neuspokojivou situaci. Dále také rozdělil potřeby do dvou hlavních skupin a to na primární (viscerogenní) a sekundární (psychogenní). Primární potřeby jsou uspokojovány na základě fyziologických procesů, patří k nim potřeba vody, kyslíku, potravy, vyhýbání se horku a chladu. Sekundární potřeby jsou zakotveny v psychice a povaze jedince na základě činnosti mozku a tvoří tak podstatu osobnosti. Zvláštní postavení má sexuální potřeba, která se dle Murrayho objevuje mezi primárními i sekundárními potřebami, ale o této potřebě není třeba se více zmiňovat vzhledem k tématu práce. Murray tvrdil, že každý člověk má všechny potřeby, ale existují značné individuální rozdíly v jejich úrovni a intenzitě, což je jistě velmi zajímavý a objektivní názor. Termín potřeba se tak stal v mnoha dílech synonymem pro motiv. Takto pojaté potřeby můžeme definovat jako vědomé či méně vědomé mentální pohnutky a mnohé z nich jsou podloženy i fyziologickými základy (Plháková, 2007).

Potřeby jsou ve skutečnosti naše vnitřní požadavky, které si každý jedinec uvědomuje a snaží se je uspokojit. Potřeby, které nejsou uspokojeny, pociťuje jako nedostatky. Snaha uspokojit potřeby je základem většiny lidských činností. V současné době můžeme potřeby dělit na hmotné a nehmotné, hmotnými máme na mysli např. byt či automobil, zatímco nehmotné potřeby vyjadřují požadavky na znalosti, dovednosti a vlastnosti. Dále můžeme potřeby rozdělit na zbytné a nezbytné, u zbytných potřeb je možno se bez nich obejít, naopak nezbytné potřeby jsou ty, bez kterých se jedinec nemůže obejít a bez jejich neuspokojení hrozí člověku újma či dokonce smrt, jsou jimi např. biologické potřeby jako jídlo, pití nebo kyslík. Potřeby lze rozdělit také na individuální a kolektivní. Individuální potřeba se týká jednotlivce, zatímco kolektivní potřeba může přinést uspokojení dokonce pro celou společnost, může to být např. nová nemocnice nebo dálnice (Sinkule, 1997).

Dalším psychologem, který rozdělil potřeby, je i Abraham Maslow (1908 – 1970). Maslowova hierarchie potřeb má pět základních „kamenů“ tvořící celou pyramidu potřeb, potřeby jsou odstupňovány od nejnižší po nejvyšší. Maslow zároveň také napomohl volnému používání pojmu potřeba v současné psychologii, protože neřešil problém vztahu těla a mysli a předpokládal, že podstata lidských potřeb je biologicky determinovaná, ale s vrozeným potenciálem dalšího rozvoje a formování vnějšími vlivy (Plháková, 2007).

5.1 Maslowova pyramida potřeb



Obrázek 5.1: Maslowova pyramida potřeb

Jak je i zde vidět, potřeby jsou u Maslowa uspořádány od nejnižší po nejvyšší. K základním, fyziologickým potřebám patří žízeň, hlad, spánek, sex, atd. O stupeň výše jsou zastoupeny potřeby bezpečí a jistoty, ke kterým patří jistota, stabilita, osvobození od strachu a úzkosti, potřeba životní struktury, pořádku a zákona. Z toho také vyplývá, že do této skupiny patří např. i jistota zaměstnání a jistota určitého a stálého příjmu či výdělku a přístupu ke zdrojům. Na třetím místě jsou sociální potřeby, to znamená potřeba lásky, přátelství a náklonnosti, potřeba sounáležitosti. Na místě čtvrtém je potřeba uznání, potřeba uspokojení z práce, dosažení úspěšného výkonu a potřeba prestiže. Nejvyšší stupeň pak zaujímá samostatnou kapitolu potřeb člověka, v tomto případě se jedná o touhu jedince po seberealizaci a sebenaplnění, je to tendence využít svůj veškerý potenciál a uskutečnit tak

své životní možnosti a cíle. Do nejvyššího stupně jsou zahrnuty potřeby vědění, porozumění a estetické potřeby (Plháková, 2007).

První čtyři potřeby označuje Maslow jako nedostatkové a dělí je na nižší a vyšší. K nižším patří fyziologické potřeby a potřeby jistoty a bezpečí, k vyšším náleží potřeby náklonnosti, sounáležitosti a uznání. Zatímco samostatnou, pátou a nejvyšší kategorií jsou růstové potřeby jako např. rozvoj osobnosti jedince. Všeobecně platí, že níže položené potřeby jsou významnější a jejich alespoň částečné uspokojení je podmínkou pro vznik méně naléhavých a vývojově vyšších potřeb. Toto však není možné tvrdit zcela bezvýhradně a je dokázáno, že uspokojování vyšších potřeb, např. estetických nebo duchovních, může napomoci v krajních případech lidského života, ve kterých je možnost uspokojování nižších potřeb omezena či znemožněna, např. v prostředí koncentračních táborů. Za nejvyšší potřebu považuje Maslow seberealizaci, která označuje lidskou snahu naplnit svoje schopnosti, záměry a cíle.

Seberealizace je určitá snaha jedince o to být nejlepším jakým jen člověk může být. Maslow definoval seberealizované osoby následovně:

- Přijímají okolnosti života včetně sebe samého, okolnosti neodmítají ani se jim nevyhýbají.
- Jsou spontánní v tvorbě svých myšlenek a činů.
- Jsou tvořiví.
- Zajímají se o řešení problémů, často i o řešení problémů jiných lidí. Řešení takových problémů má v jejich životě velkou roli.
- Cítí blízkost jiných lidí a všeobecně si váží života.
- Mají vnitřní etiku, která je nezávislá na vnější autoritě.
- Posuzují jiné lidi bez předsudků a způsobem, který je možné považovat za objektivní (www.ekonomikon.cz).

Maslowova teorie potřeb umožňuje vysvětlení mnohých otázek, např. proč se lidé vzdají časově náročného, ale vysoce prestižního povolání, když jim hrozí rozpad rodiny. Přesto existuje celá řada výjimek, zvláště v dnešní době, pro mnoho lidí je daleko důležitější pracovní kariéra a profesní růst než potřeba sounáležitosti, lásky nebo přátelství. Maslowova hierarchie potřeb je velmi známá a zaznamenala velký ohlas, protože vysvětluje popis základních pohnutek, které ovlivňují chování a prožívání většiny lidí v naší společnosti. Diskutabilní je předpoklad, že úsilí o seberealizaci vzniká až tehdy,

když jsou uspokojeny tzv. nedostatkové potřeby. Hodně umělců nebo vědců se věnovalo tvůrčí práci, aniž by uspokojili svoje základní existenční podmínky, nebo dokonce potřeby sounáležitosti a uznání. Mnoho z nich vede v tvůrčí době téměř asketický život, ale po dokončení práce si naopak nějakou dobu „užívají“, jako kdyby si chtěli vynahradit dobu, kdy se věnovali jen svému dílu a své práci (Plháková, 2007).

Celkově můžeme říci, že současný trend je velmi podobný práci umělců a vědců, současní mladí lidé cestují, studují, budují své kariéry a profese a pracují na svém uznání a své prestiži, ale není to tím, že by neměli sociální potřeby, ale spíše je časově odsunují za potřebu uznání a teprve až potom chtějí plnit své sociální potřeby a např. zakládat rodiny atd. Na druhou stranu se dá říci, že kariéra je dnes brána jako určitá jistota, bez zaměstnání se lidé cítí ohroženi, zůstávají bez prostředků a cítí celkové nebezpečí své existence. Dá se tedy říci, že uplatnění sebe samého na pracovním trhu z hlediska motivace a potřeb můžeme pojmout ze dvou hledisek, u prvního je zaměstnání bráno jako jistota a zdroj určitého příjmu, zatímco u druhého pohledu můžeme na profesi nahlédnout jako na zdroj uznání a uspokojení z práce. Je tedy zřejmé, že každý jedinec má jiné životní priority a tudíž má i jiný úhel pohledu na své zaměstnání a svoji kariéru.

Maslowovu hierarchii potřeb ještě znovu rozpracoval další americký psycholog Clayton Paul Alderfer, který rozdělil potřeby do tří kategorií. Jeho teorii tří motivačních potřeb nebo také faktorů se též nazývá ERG teorie, což znamená Existence, Relatedness and Growth a v překladu nám tak vzniknou tři nové stupně motivace, které jsou:

- Existenční potřeby (Existence) - se skládají ze základních fyziologických potřeb a potřeb bezpečí a jistoty. Např. jistota stálé mzdy a stálého zaměstnání.
- Vztahové potřeby (Relatedness) - odkazují na lidskou potřebu udržovat vztahy s jinými lidmi, patří sem sociální potřeby, potřeby přijetí, potřeba přátelství a sounáležitosti, zařadit se a touha mít určitý sociální status.
- Růstové potřeby (Growth) - představují touhu po osobním rozvoji, sebenaplnění a sebeaktualizaci. Zahrnují potřeby osobního růstu, vzestupu a rozvoje, které jsou dosaženy plným využitím potenciálu jedince.

Využití této teorie motivačních potřeb je v praxi téměř shodná jako Maslowova teorie potřeb. Uspokojením existenčních potřeb narůstá význam vztahových potřeb a jejich uspokojením roste význam potřeb růstových. A naopak neuspokojením růstových potřeb roste význam vztahových, případně existenčních. Alderfer tedy tvrdí, že může nastat např.

situace nespokojenosti s výší mzdy, která může mít své důvody v neuspokojení vztahových či růstových potřeb a je potřeba najít právě důvody nespokojenosti.

Pokud se týká profesního uplatnění jsou potřeby existence vyjádřeny obavami o finanční ohodnocení a pracovní prostředí. Potřeby vztahů by měly být naplněny interakcí s ostatními lidmi na pracovišti a potřeby růstu by měl zajistit kariérní postup, vzdělávání a pocit dosažení úspěchu. Jednotlivé stupně potřeb zde nejsou plně hierarchické, jako je tomu u Maslowovy teorie. V jeden okamžik může působit několik potřeb najednou a další naplnění jedné úrovně nevede automaticky k touze naplnit následující úroveň (managementmania.com).

5.2 Vnitřní a vnější motivace

Na motivaci lze ještě také nahlédnout ze dvou hledisek, za prvé se jedná o vnější motivaci a druhým případem je motivace vnější. O vnější motivaci mluvíme tehdy, když člověk vykonává nějakou činnost kvůli určitému typu odměny, zatímco vnitřní motivace ovlivňuje lidské chování bez jakékoliv odměny. U vnitřní motivace se jedná o aktivity, které jedince uspokojují samy o sobě a vyplývají z jeho vnitřních pohnutek. Jejich podstatou je lidská tendence vyhledávat novost a rozptýlení, schopnost řešit problémy, překonávat překážky, atd. Výsledky mnoha výzkumů prokázaly, že pokud lidé dělají určitou činnost z vlastní iniciativy a pro své potěšení, vydrží u ní déle než u aktivity, ke které jsou přinuceni vnějšími okolnostmi. Užití odměn ve snaze řídit či ovládat lidské chování snižuje motivaci a spokojenost z vykonané práce. Přesto jsou odměny, které motivaci opravdu zvýší, například to může být upřímně vyslovená pochvala (Plháková, 2007).

5.3 Výkonová motivace

Tento druh motivace spadá do sociálních motivů a projevuje se tím, že každý jedinec plní úkoly na určité úrovni a řídí se subjektivními standardy dobrého výkonu. Existuje několik motivů, které různými způsoby ovlivňují chování jedince ve výkonových situacích. Řadíme mezi ně dosažení úspěšného výkonu, vyhýbání se neúspěchu a vyhýbání se úspěchu. Jedinci s velkou potřebou úspěšného výkonu upřednostňují středně obtížné úkoly, které jim zajišťují určitou obtížnost, ale jejich zvládnutí je pro ně reálně možné a odpovídá jejich schopnostem. Lidé s nízkou výkonovou motivací si vybírají velmi snadné nebo naopak velmi složité úlohy. Těžké úkoly si vybírají zřejmě proto, že neúspěch ve

složitým úkolu na ně nevrhá tak špatné světlo a úspěch sami ani neočekávali. Lehké úkoly nekladou velké nároky na výkon a jejich zvládnutí je potvrzením jejich vlastní kompetence. Lidé s vysokou potřebou úspěchu jsou soutěživí, ale jde jim především o individuální výkony a uplatnění vlastních schopností (Plháková, 2007).

Potřeba vyhnout se neúspěchu pramení z toho, že nikdo není rád, když v něčem neuspěje. Tento motiv se projevuje dvěma způsoby. První z těchto způsobů můžeme specifikovat českým příslovím „kdo nic nedělá, nic nezkazí“. Z toho vyplývá, že jedinec uznávající tuto strategii se vyhýbá výkonovým situacím. Druhým způsobem je snaha jedince udělat vše možné pro to, aby se vyhnul selhání. Pro tohoto člověka je jediným východiskem tvrdá práce a odříkání, aby dosáhl úspěchu a vyhnul se selhání, neúspěchu a odhalení své mnohdy domnělé neschopnosti.

Potřeba vyhnout se úspěchu je výsledkem obav ze zátěže, odpovědnosti a odmítání druhými lidmi, např. ve třídě, kde je většina žáků průměrných by se mohl stát pilný a nadaný student „černou ovčí“ a terčem šikany, proto raději splyne s průměrem (Plháková, 2007).

Do sociálních motivů člověka patří také potřeba sdružování a moci. Ten, kdo má vysokou potřebu přátelství, usiluje o vytvoření a udržování přátelských vztahů s lidmi kolem sebe a nemá potřebu druhé lidi ovládat, spíše chce být ostatními akceptovaný a oblíbený. Dává přednost práci v kolektivu a je nešťastný, když má pracovat o samotě. Většinou se úspěšně zapojuje do týmové práce. Takový jedinec je zvláště užitečný například v sociální práci, v personálních útvarech nebo ve styku s veřejností.

Potřeba moci se naopak projevuje snahou řídit ostatní lidi, ovlivňovat jejich jednání a být za ně odpovědný. Člověk s potřebou moci je prospěšný tehdy, když je uplatňování této potřeby zaměřeno na prospěch ostatních. Na druhé straně, pokud je cílem takového člověka pouhá osobní moc, dochází dříve nebo později ke konfliktu se zájmy zaměstnavatele a organizace.

Motivace je součástí lidského života a každý s ní pracuje jiným stylem, jednotlivec tak může dosáhnout svého cíle mnoha různými způsoby, jediný cíl může uspokojit velké množství potřeb a každý se ve svých potřebách liší, proto i motivace jsou různé. Proto existuje mnoho teorií, které se motivace týkají a které ji vysvětlují. Přesto si uvedeme ještě jeden jev, který s motivací souvisí a je jejím opakem.

5.4 Demotivace

Demotivace je fenomén, který se v naší současné společnosti poměrně často vyskytuje. Jedná se o situaci, kdy se člověk snaží uspokojit nějakou potřebu a do cesty se mu postaví určitá zdánlivě nepřekonatelná překážka. U takového jedince nastává frustrace a nechuť k dalšímu výkonu, motivační energie člověka tak zůstává nevybitá a nahromaděná. Největším zdrojem demotivace je pocit nespravedlnosti, např. když zaměstnanec nedostane odměnu, kterou očekával, dalším důvodem demotivace u dětí může být i neobjektivní hodnocení ze strany rodičů, učitelů, trenérů, atd. Dalším zdrojem může být i zbytečná nedůvěra vůči jedinci a jeho časté kontrolování.

Člověk pak reaguje na frustraci různým způsobem, např. že zesílí své úsilí, aby překonal překážku, ale obvykle se vzdává svého záměru, vybíjí potlačenou energii násilím a agresí, hledá náhradní cíle, sám sebe přesvědčuje, že cíl, o který usiloval, nestojí za to a že je vlastně dobře, že ho nedosáhl a vše si racionalizuje nebo vrací se k vývojově nižším způsobům uspokojení potřeb, atd. Proto je někdy možná lepší na místo úvah, jak lépe motivovat blízké, přátele, zaměstnance a lidi kolem sebe, aby se člověk zamyslel spíše nad tím, jak bránit jejich případné demotivaci (kariera.ihned.cz).

6 Uplatnění absolventů VŠ a jejich přechod z teorie do praxe

Problematika přechodu absolventů po ukončení vysoké školy do pracovního života je v posledních několika letech ve středu pozornosti veřejnosti, politiků a samotných studentů. Absolventi představují na trhu práce rizikovou skupinu. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní kategorie občanů. Dalším z důvodů, proč zaměstnavatelé absolventy odmítají, je kromě nedostatku praxe a pracovních zkušeností také delší doba na zapracování, kterou absolvent potřebuje. S tím souvisí i obava zaměstnavatelů, že první pracovní poměr je pro absolventa spíše dočasné řešení začátku pracovní kariéry a že po zapracování bude absolvent mířit jinam. Také proto mnoho zaměstnavatelů a organizací projevuje větší ochotu přijímat absolventy, mají-li možnost je ještě před uzavřením pracovního poměru blíže poznat, např. prostřednictvím absolventských stáží nebo praxí. Nedostatek praxe sice absolventy znevýhodňuje, přesto mají široké pole, kde zkušenějším pracovníkům konkurují. Ceněnou výhodou jim přinášejí zaměstnavatelem oceňované čerstvé odborné znalosti, jazykové dovednosti a také dovednosti pracovat s počítačem a s novodobými technologiemi. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry

může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace. Problém uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce v obecné rovině závisí na stavu a vývoji ekonomické situace a celkové míře nezaměstnanosti. Svou roli hraje i otázka strukturální nerovnováhy na trhu práce, tedy nabídky a poptávky po pracovních silách z hlediska oborové struktury a samozřejmě i situace v jednotlivých regionech. Postavení absolventů škol na trhu práce je tedy z velké části determinováno vnějšími ekonomickými faktory.

První pracovní období nebo zkušenost člověka, který opustil školu, je obvykle poznamenáno nejistotou a zklamáním. Zjišťuje, že to, co se učil ve škole, v praxi funguje trochu jinak. Dalším problémem začínajícího zaměstnance se může stát jeho představa o uplatnění dovedností a znalostí ze školy. Přestože je zvědavý na odbornou práci, často je „odsunut“ na banální a rutinní úkoly, kde nemůže prokázat své kvality. Takto mladý a nedočkavý jedinec se těžko smiřuje s tím, že se ke složitější a kvalifikovanější práci dostane až po měsících nebo dokonce až po letech (Bělohlávek, 1994).

6.1 Výhody a nevýhody absolventů VŠ na trhu práce.

Studenti a absolventi vysokých škol:

- jsou ambiciózní, mají velký elán dokázat, že se firmám vyplatí je zaměstnat a platit jim za jejich práci odpovídající mzdu,
- jsou většinou velmi dobře teoreticky připraveni a vzdělaní v odpovídajícím oboru studia a znají současné trendy,
- velmi dobře zacházejí s internetem a obecně s výpočetní technikou a moderními technologiemi,
- mají obvykle jazykové znalosti na vyšší úrovni než je tomu u starší generace uchazečů o práci. Avšak i jazykové znalosti jsou značně rozdílné nejen do počtu jazyků, které absolvent či uchazeč o práci zná, ale i v kvalitě znalosti jazyka,
- mohou nabídnout jen omezené praktické zkušenosti v oboru, ve kterém se chtějí dále rozvíjet. Ve srovnání s absolventy ze středních škol mohou vysokoškoláci nabídnout více zkušeností, a to i v oboru,
- získávají v průběhu studia kontakt s praxí, např. formou zpracování diplomové práce či stáže,
- mají alespoň nějakou představu o svém dalším profesním životě, ve srovnání se středoškoláky mnohem konkrétnější, ale přesto mnohdy ani absolvent vysoké školy není připraven na cílený vstup na trh práce,

- jsou zvyklí učit se, zpracovávat informace, jsou flexibilnější a rychleji si osvojují nové poznatky,
- snáze přijmou pracovní nabídku za menší mzdu s možností profesního růstu i kariérového postupu,
- nejsou „zkažení“ předchozími zaměstnáními, velmi dobře se přizpůsobí organizační kultuře i pracovním požadavkům nového zaměstnavatele (Malinová, 2011).

6.2 Rozdíly v uplatnění v různých oborech

Je zřejmé, že vysokoškoláci jsou na tom mnohem lépe s uplatněním, než lidé s nižším vzděláním. Přesto existují značné rozdíly v uplatnitelnosti v odlišných oborech. V současném žebříčku uplatnění zauímají první místo s přehledem IT obory. Zájem je zvláště o vývoj aplikací a systémů. Dokazuje to i fakt, že téměř každý šestý pracovní inzerát na internetu je z této oblasti. Studenti vysokoškolských IT oborů jsou mnohdy „rozebíráni“ firmami již v průběhu svého studia. Na druhém místě skončily technické obory, jako např. konstruktér, průmyslový designér, elektroinženýr či inženýr v energetice. V této oblasti je podobná situace jako u IT oborů, uchazečů o práci s požadovanými schopnostmi a znalostmi je nedostatek. Až patnáct procent pracovních poptávek na internetu je z oblasti obchodu. Zde je ovšem konkurence mnohem vyšší než u předchozích oborů, neboť na obdobné pozice se hlásí nejen absolventi ekonomických oborů, ale například i humanitních oborů. Medicína, zvláště pak stomatologie a farmacie jsou obory, které jsou stále na vzestupu. Potřeba těchto odborníků v moderní společnosti stále roste. Absolventů stomatologie je v současnosti kritický nedostatek, po odchodu do důchodu silné generace zubařů se uvolní více pracovních míst, než jsou absolventi schopni zaplnit. Vysokou šanci na uplatnění mají všeobecní lékaři a specialisté. Úspěšní v uplatnění jsou také absolventi právnických fakult. Mírně pod průměrem nezaměstnanosti zůstává pedagogika, učitelství a sociální péče, v průměru nalezneme humanitní a ekonomické obory (www.vysokeskoly.cz).

Při úvahách týkajících se uplatnění je důležité si uvědomit fakt, že vystudovaný obor nehraje z hlediska budoucího zaměstnání takovou roli jako v minulosti. Vztah vystudovaného oboru a zaměstnání není tak přímočarý jako před pár desítkami let, absolvent nemusí nutně pracovat přesně v tomtéž oboru, který vystudoval (www.studentworld.cz).

V dnešní době tedy není ani výjimkou, že člověk nepracuje v oboru, který vystudoval. Pro firmy je proto důležitý mezioborový přesah, schopnost jedince se učit, analytické myšlení, znalosti cizích jazyků a soft skills, nebo-li měkké dovednosti, mezi které patří komunikativnost, kreativita, asertivita, atd. Člověk schopný přizpůsobit se neustálým změnám a dále se rozvíjet má vysokou šanci na uplatnění v jakémkoliv oboru. O takové zaměstnance bude pravděpodobně na trhu vždy velký zájem (www.vysokeskoly.cz).

Mimochodem, je dobré si uvědomit, že z hlediska uplatnění je vystudovaný obor jen jedním z kritérií. To, že určitý obor vykazuje větší míru nezaměstnanosti, nemusí nutně souviset s kvalitou či zaměřením výuky, ale třeba také s charakteristikou studentů, kteří na něj obvykle nastupují. Důležité je vědět, že aktivní, schopný a flexibilní absolvent se na pracovním trhu vždy uplatní i bez ohledu na vystudovaný obor (www.studentworld.cz).

Rozdíly v uplatnění jednotlivých oborů jsou proměnlivé a víceméně se mění každým rokem, může za to trh práce, změny v nezaměstnanosti, oblíbenost jednotlivých oborů, atd. Vlivem velkého a rychlého rozvoje nových technologií, nových pracovních postupů, míst a celkových modernizací také vznikají na vysokých školách stále nové obory, které lákají mnoho studentů do svých řad.

Praktická část

Praktická část je zaměřena na zjištění informací týkajících se představ studentů vysokých škol o profesním sebeuplatnění. Metodou zjišťování informací bylo zvoleno dotazníkové šetření. V této části práce budou definovány cíle terénního šetření, soubor respondentů, metoda šetření a interpretace výsledků dotazníku. Tento dotazník je vložen v příloze.

7 Cíl terénního šetření

Představy a jejich naplnění jsou důležité pro úspěšné uplatnění absolventů na pracovním trhu, proto je cílem tohoto šetření analýza a zmapování představ studentů vysokých škol o jejich studiu, uplatnění a o tom, jak se celkově staví k životním zkušenostem a výzvám. Na základě formulace tématu bakalářské práce byly stanoveny tyto výzkumné otázky: Z jakého důvodu jste zvolil/a svůj studijní obor? Jste spokojen/a s Vaší volbou studia? Jste spokojen/a s obsahem vzdělání, které Vám dosud nabídla VŠ? Změnil/a jste v průběhu studia představy o studiu a uplatnění? V jakém období jste začal/a hledat nebo se chystáte začít s hledáním uplatnění? Hledáte (našel/našla jste) uplatnění ve Vámi studovaném oboru? Jakým způsobem hledáte nebo budete hledat uplatnění? Domníváte se, že celoživotní vzdělávání je pro Vás důležité? V čem vidíte překážky v uplatnění po ukončení studia? Máte vedle svého hlavního studijního oboru ještě další oblast vzdělávání nebo rozvoje? Máte nějakou zahraniční zkušenost? Jakou zahraniční zkušenost máte? Kolika světovými jazyky jste schopen/schopna se porozumět? Byl/a byste ochoten/ochotná kvůli vysněnému zaměstnání změnit bydliště? Jak jste na tom s časem? Máte svůj určitý harmonogram nebo se podřizujete aktuální situaci? Jak plánujete své povinnosti? V jakém časovém horizontu plánujete své povinnosti? Jak reagujete na výzvy a příležitosti? Jakým způsobem si stanovujete své cíle? Myslíte si, že jste úspěšný/á v plnění svých cílů? Co Vás motivuje k plnění Vašich cílů? Na tyto výzkumné otázky budeme hledat odpovědi prostřednictvím dotazníkového šetření.

7.1 Soubor respondentů

Cílovou skupinou byli současní studenti vysokých škol, mezi kterými se vyskytlo i několik „čerstvých“ absolventů vysokých škol, kteří v dotazníku mimo výzkumných otázek uváděli také svůj věk, pohlaví, obor a ročník studia. Celkem tento dotazník zodpovědělo 59 respondentů z širokého spektra oborů a z tohoto důvodu zde není uvedena

oborová příslušnost. Z respondentů je 36 mužů (61%) a 23 žen (39%). Věkové rozpětí respondentů se pohybovalo od dvaceti let do jednadvaceti let. Dotazník byl distribuován elektronicky prostřednictvím elektronických adres. Reakce a odpovědi na dotazník jsou zcela anonymní.

7.2 Metoda

K získání dat byl použit jeden z nejběžnějších nástrojů pro jejich sběr, tedy dotazník. Dotazník je speciální písemnou metodou, který tvoří soubor otázek, které jsou předkládány respondentům. Cílem této metody bylo hromadně získat subjektivní údaje respondentů o jejich postojích, názorech, potřebách, motivech, zájmech, vztazích, atd. Tato metoda předpokládá ochotu respondenta ke spolupráci a upřímnosti. Úkolem respondentů bylo odpovědět na dané otázky zaškrtnutím odpovědi (popř. odpovědí) z nabídnutých alternativ nebo volným vepsáním odpovědi na určené místo.

Vytvořený dotazník obsahuje celkem 22 otázek, z tohoto počtu je 19 otázek uzavřených a 3 otázky jsou polouzavřené. Přičemž v první, sedmé, deváté, desáté a dvaadvacáté otázce mohli respondenti zvolit více možných alternativ odpovědí. Ve zbývajících otázkách si mohli studenti vybrat pouze jednu z nabízených možností.

7.3 Výsledky šetření

Otázka č. 1: Z jakého důvodu jste si zvolil/a svůj studijní obor?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Zájem o obor	40	26%
Přání rodičů nebo blízkých	16	10%
Získání titulu	21	13%
Získání vyššího příjmu po absolvování studia	22	14%
Získání zajímavější práce po absolvování studia	25	16%
Představa vysokoškolského života	22	14%
Nejasná představa o budoucnosti	8	5%
Ostatní	2	1%

Tabulka 7.1: Odpovědi k otázce č. 1

Z výsledků vyplývá velmi povzbudivá informace, která naznačuje velkou pravděpodobnost, že studenti, kteří se zájmem o obor nastoupili do školy mají v úmyslu v tomto zaměření pokračovat do budoucna a obor je tak současně jejich zálibou, což má velmi pozitivní účinek na jejich motivaci. Na opačném konci stojí studenti, kteří zvolili

svůj obor na přání rodičů a blízkých, nebo dokonce studenti s nejasnou představou o budoucnosti na jejímž základě zvolili svůj obor studia.

Otázka č. 2: Jste spokojen/a s volbou studia?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Rozhodně ano	23	39%
Spíše ano	20	34%
Spíše ne	16	27%
Rozhodně ne	0	0%

Tabulka 7.2: Odpovědi k otázce č. 2

Celkem 73% respondentů uvedlo, že je víceméně spokojeno se svojí volbou studia. Přesto 27% tázaných odpovědělo, že je spíše nespokojeno s volbou, příčinami jejich nespokojenosti může být velká řada, např. studenti, kteří zvolili svůj obor na přání rodičů a blízkých, nebo dokonce studenti s nejasnou představou o budoucnosti, atd. Spíše se nabízí otázka, jak tento problém řešit a do budoucna se snažit podobným nesnázím předcházet.

Otázka č. 3: Jste spokojen/a s obsahem vzdělání, které Vám dosud nabídla VŠ?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Rozhodně ano	14	24%
Spíše ano	27	46%
Spíše ne	18	31%
Rozhodně ne	0	0%

Tabulka 7.3: Odpovědi k otázce č. 3

Dohromady 70% respondentů odpovědělo, že jsou celkem spokojeni se vzděláním, které jim dosud nabídla VŠ. 31% studentů je spíše nespokojeno s obsahem vzdělání, které jim dosud nabídla VŠ. Tento problém by měl být možná řešen samotnými vysokými školami, které mohou zjistit, v jakém směru jsou studenti nespokojeni s obsahem vzdělání a na tento problém se mohou následně lépe zaměřit.

Otázka č. 4: Změnil/a jste v průběhu studia své představy o studiu a uplatnění?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Rozhodně ano	3	5%
Spíše ano	22	37%
Spíše ne	24	41%
Rozhodně ne	10	17%

Tabulka 7.4: Odpovědi k otázce č. 4

58% z dotazovaných nezměnilo během studia své představy o uplatnění, ale 42% respondentů spíše své představy změnilo. Studenti, kteří své představy nezměnily, mohou dále zlepšovat své uplatnění a rozvoj. Naopak respondenti, kteří představy změnilo se musí zaměřit na nové cíle a směry a pracovat na jejich uskutečnění nebo alespoň stávající cíle upravit dle svých představ. Při celkovém změně představ o uplatnění je důležité pečlivě zvážení nových záměrů, aby se předešlo předchozímu neúspěchu.

Otázka č. 5: V jakém období jste začal/a nebo se chystáte začít s hledáním uplatnění?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Před studiem na VŠ	7	12%
V průběhu studia na VŠ	29	49%
Po absolvování VŠ	11	19%
Odkládám na neurčito	12	20%

Tabulka 7.5: Odpovědi k otázce č. 5

Kladný jev je vidět v tom, že téměř polovina studentů (popř. absolventů) začíná s hledáním uplatnění již během studia. Lidé, kteří hledají uplatnění již před studiem, mohli projít určitým obdobím pracovního procesu, ale nakonec se vrátili zpět „do lavic“, protože zjistili, že ke svému lepšímu uplatnění potřebují získat více vědomostí. Jediní, kteří čekají na to, až dokončí studia a teprve poté se začnou poohlížet po uplatnění, mohou mít problémy. Respondenti odkládající hledání uplatnění na neurčito, mohou být například studenti, kteří na vysokou školu nastoupili v nedávné době a ještě se nestihli „zapojit“ do dění nebo ti, kteří o svém uplatnění nemají žádnou představu.

Otázka č. 6: Hledáte (našel/našla jste) uplatnění ve Vámi studovaném oboru?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Ano	21	36%
Ne, ale ve velmi podobném	10	17%
V úplně jiném	10	17%
Nevím, zatím uplatnění nehledám	18	31%

Tabulka 7.6: Odpovědi k otázce č. 6

Z tabulky vyplývá, že více než polovina studentů hledá uplatnění v oboru studia nebo ve velmi podobném oboru. 17% uvedlo jedinců uvedlo, že hledá uplatnění v jiném oboru. Z toho vyplývá, že 70% studentů má cíl a ví kde hledat své uplatnění. Třetina respondentů ovšem neví a uplatnění nehledá, otázkou je, s jakým záměrem do oboru nastoupili.

Otázka č. 7: Jakým způsobem hledáte nebo budete hledat uplatnění?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Přes kontakty od přátel a známých	44	41%
Přes internet - např. rozesíláním životopisů, kontaktováním firem, atd.	33	31%
Přes personální agentury	6	6%
Přes úřad práce	10	9%
Přes inzerci v tisku	12	11%
Ostatní	2	2%

Tabulka 7.7: Odpovědi k otázce č. 7

U této otázky jsou odpovědi téměř jasné, nejvíce lidí hledá práci prostřednictvím internetu a známých, v současné době je to nejpohodlnější, nejrozšířenější a nejjistější způsob, jak sehnat vhodné uplatnění. Na třetím místě skončila inzerce v tisku, ale i ta má v dnešní době daleko méně příznivců, než tomu bylo dříve. Přesto je při shánění uplatnění nevhodnější využít všech možných alternativ pro zvýšení úspěšnosti při hledání.

Otázka č. 8: Domníváte se, že celoživotní vzdělávání je pro Vás důležité?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Rozhodně ano	27	46%
Spíše ano	19	32%
Spíše ne	12	20%
Rozhodně ne	1	2%

Tabulka 7.8: Odpovědi k otázce č. 8

Celoživotní vzdělávání je v soudobé společnosti určitě žádoucí a 78% jedinců si je této skutečnosti vědomo. 22% jedinců bude nejspíše nuceno změnit názor vlivem současného tlaku na nové znalosti a vědomosti, které jsou potřeba vzhledem k rychlému celosvětovému vývoji.

Otázka č. 9: V čem vidíte překážky v uplatnění po ukončení studia?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Vysoké požadavky zaměstnavatele a nízká flexibilita uchazečů	8	10%
Požadavek praxe	38	46%
Nízké finanční ohodnocení	27	33%
Vysoký počet absolventů/uchazečů daného oboru	9	11%

Tabulka 7.9: Odpovědi k otázce č. 9

Největším současným problémem absolventů je požadavek praxe, proto je nejnvhodnější již během studia si praxi zajistit a při vstupu na pracovní trh být touto výhodou vybaven. Třetina respondentů také uvedla, že vidí problém v nízkém finančním ohodnocení, tato skutečnost by však neměla absolventům bránit při vstupu do zaměstnání, protože obvykle určitou dobu trvá jejich ztotožnění s prací a finanční ohodnocení se během tohoto časového období také zvýší.

Otázka č. 10: Máte vedle svého hlavního studijního oboru ještě další oblast vzdělávání nebo rozvoje?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Nemám	33	51%
Ano, mám vedlejší studijní sloup	4	6%
Ano, mám certifikovaný kurz	5	8%
Ano, již mám zaměstnání (brigádu, atd.) související se studiem	8	12%
Ano, mám ještě jinou aktivitu v oblasti rozvoje nebo vzdělávání	15	23%

Tabulka 7.10: Odpovědi k otázce č. 10

Zajímavé je, že v předchozí, deváté otázce studenti odpovídali, že největším problémem je požadavek praxe, přesto více než polovina respondentů odpověděla v desáté otázce, že nemá žádnou další oblast vzdělávání či rozvoje.

Otázka č. 11: Máte nějakou zahraniční zkušenost? (např. zaměstnání, studium, atd.)

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Ano	23	39%
Ne	36	61%

Tabulka 7.11: Odpovědi k otázce č. 11

Tato otázka je spíše filtračního typu a souvisí s následující otázkou.

Otázka č. 12: Jakou zahraniční zkušenost máte?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Mám pracovní zkušenost ze zahraničí	14	24%
Mám studijní zkušenost ze zahraničí	3	5%
Mám jinou zkušenost ze zahraničí	6	10%
Nemám žádnou zkušenost ze zahraničí, ale v budoucnu chci do zahraničí vycestovat	11	19%
Nemám žádnou zkušenost ze zahraničí a ani se do zahraničí nechystám	25	42%

Tabulka 7.12: Odpovědi k otázce č. 12

Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že převládá zahraniční nezkušenost. Přesto by 19% studentů rádo v budoucnu do zahraničí vycestovalo. Zajímavý je také fakt, že

v současné době převládá pracovní zkušenost ze zahraničí nad studijním pobytem v zahraničí.

Otázka č. 13: Kolika světovými jazyky jste schopen/schopna se dorozumět?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Žádným, pouze rodným	16	27%
1	30	51%
2	13	22%
3	0	0%
4 a více	0	0%

Tabulka 7.13: Odpovědi k otázce č. 13

Chvályhodné je, že alespoň určitými jazykovými schopnostmi disponuje více než třetina respondentů, bohužel 27% respondentů je schopno se dorozumět pouze prostřednictvím svého rodného jazyka.

Otázka č. 14: Byl/a byste ochoten/ochotná kvůli vysněnému zaměstnání změnit bydliště?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Ne	15	25%
Ano, ale jen v rámci kraje nebo regionu	9	15%
Ano, ale jen v rámci ČR	12	20%
Ano, ale jen v rámci EU	6	10%
Ano, zcela	17	29%

Tabulka 7.14: Odpovědi k otázce č. 14

Otázka zjišťuje flexibilitu, připravenost a odhodlanost ke změně při cestě za svým vysněným cílem. Výsledky jsou téměř stejnoměrné.

Otázka č. 15: Jak jste na tom s časem?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Obvykle nic nestíhám	21	36%
Dovedu si čas naplánovat a vše mi přesně vychází	18	31%
Čas mám rozvržený s dostatečně velkou rezervou	20	34%

Tabulka 7.15: Odpovědi k otázce č. 15

Úkolem otázky bylo zjistit, jak respondenti pracují s časem. Odpovědi na tuto otázku jsou opět téměř stejnoměrné.

Otázka č. 16: Máte svůj určitý harmonogram nebo se podřizujete aktuální situaci?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Ano, mám a snažím se ho bezvýhradně dodržovat	5	8%
Ano, mám, ale flexibilně ho upravuji podle situace	43	73%
Ne, řídím se jen podle aktuální situace	11	19%

Tabulka 7.16: Odpovědi k otázce č. 16

Otázka zjišťuje, zda studenti používají určité řízení času. Z odpovědí vychází, že většina respondentů má svůj čas naplánovaný, ale flexibilně reaguje na přichozí změny.

Otázka č. 17: Jak plánuje své povinnosti?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Neplánuji	4	7%
Plánuji, ale jen okrajově	25	42%
Plánuji a zapisuji si je, např. alespoň na útržky papíru	12	20%
Plánuji, mám zápisník bez kterého jsem ztracen	18	31%

Tabulka 7.17: Odpovědi k otázce č. 17

Otázka má za úkol zjistit, jakým způsobem si respondenti plánují své povinnosti. Z čehož vyplývá, že alespoň nějakým způsobem si povinnosti plánují téměř všichni.

Otázka č. 18: V jakém časovém horizontu plánujete své povinnosti?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
V žádném, neplánuji je	5	8%
Denně	23	39%
Týdně	26	44%
Měsíčně	5	8%

Tabulka 7.18: Odpovědi k otázce č. 18

Otázka se týká časového horizontu pro plánování povinností, což je velmi důležitý jev, přesto mnoho jedinců neví jak správně povinnosti plánovat. Týdenní plán používá nejvíce respondentů, jelikož je nejefektivnější, protože přesahuje rámec jednoho dne a umožňuje tak do pracovního života vnést i jiné hodnoty, jako např. přátelství a soudržnost.

Otázka č. 19: Jak reagujete na výzvy a příležitosti?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Přijmu každou výzvu, život je přeci hra	9	15%
Většinu příležitostí přijmu, ale musím přesně vědět, o co se jedná	15	25%
To zpravidla záleží na aktuální situaci	23	39%
Většinou mi příležitosti utečou, jsem spíše zdrženlivý/á	12	20%

Tabulka 7.19: Odpovědi k otázce č. 19

Otázka zjišťuje reakce na výzvy a příležitosti. Z odpovědí vychází, že většině respondentů záleží na okolnostech a aktuální situaci nebo jsou spíše zdrženliví.

Otázka č. 20: Jakým způsobem si stanovujete své cíle?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Cíle si nestanovuji	2	3%
Mám určitou představu, ale nemám stanovené konkrétní cíle	34	58%
Cíle mám stanovené a prioritní cíle si zapisuji	9	15%
Všechny své cíle mám pečlivě zapsané, abych si mohl/a udělat rekapitulaci úspěšnosti	14	24%

Tabulka 7.20: Odpovědi k otázce č. 20

Otázka se zabývá způsobem stanovení cílů jednotlivce. Někteří lidé si cíle nestanovují z důvodu, že se bojí zklamání z neúspěchu a proto si raději žádné cíle nekladou, na druhou stranu ale takový člověk nemůže ničeho dosáhnout, protože neví kam svým jednáním směřuje. Určitá představa je lepší než žádná, přesto ani tito lidé nemají stanovené konkrétní cíle, jedná se tak jen o neurčitou představu. Vždy je vhodné mít stanovené jasné cíle, které si člověk může opakovat a rekapitulovat jejich výsledky.

Otázka č. 21: Myslíte si, že jste úspěšný/á v plnění svých cílů?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Rozhodně ano	8	14%
Spíše ano	35	59%
Spíše ne	15	25%
Rozhodně ne	1	2%

Tabulka 7.21: Odpovědi k otázce č. 21

Otázka zjišťuje, zda se respondenti považují za úspěšné v plnění svých cílů. To může korespondovat s jejich sebevědomím a sebehodnocením, které se může dále odrážet v jejich životě a současně mít i vliv na jejich uplatnění.

Otázka č. 22: Co Vás motivuje k plnění Vašich cílů?

Možnost odpovědi	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Nemám žádnou významnou motivaci	8	8%
Lepší materiální zabezpečení	25	26%
Zlepšení osobní prestiže a osobnostní růst	29	30%
Dokázat, že na to mám	31	32%
Ostatní	4	4%

Tabulka 7.22: Odpovědi k otázce č. 22

Motivy samozřejmě mohou být velmi různorodé. Z odpovědí je zřejmé, že největším motivem je cokoli, co je pro respondenty důležité a hlavním hybným motivem pro studenty je dokázat sobě i okolí, že překonají překážku a že jsou schopni problém zvládnout.

7.4 Shrnutí výsledků šetření

Na výsledky tohoto šetření byly nalezeny následující odpovědi. Zajímavé je, že v osmé otázce nejvíce respondentů uvedlo, že je pro ně celoživotní vzdělávání rozhodně důležité, přesto více jak polovina respondentů hned v desáté otázce odpověděla, že vedle svého oboru vzdělávání již nemá žádnou oblast rozvoje. Z toho vyplývá, že mladí lidé vědí o potřebě neustálého vzdělávání, ale málokdo ji využívá a málo jedinců podle této potřeby jedná.

Za porovnání stojí také otázky čtrnáct a devatenáct. Ve čtrnácté otázce uvádí 29% jedinců, že jsou ochotni se kamkoliv přestěhovat kvůli vysněnému zaměstnání, naopak v devatenácté otázce uvádí jen 15% respondentů, odhodlanost přijmout každou výzvu nebo

příležitost. Za zavádějící pojem můžeme v tomto případě považovat „vysněné zaměstnání“, protože pod tímto pojmem si může každý představit něco jiného.

V patnácté otázce odpovědělo 36% studentů, že obvykle nic nestíhá, to může souviset s tím, že mají špatné plánování. Plánování se týká otázka osmnáct, ve které odpovědělo 16% studentů, že vůbec neplánují nebo plánují v měsíčním horizontu a 39% z dotazovaných uvedlo, že plánují každý den, což také není vhodné. Nejvhodnější je týdenní plánování, ale o tomto problému jsme se již zmínili.

V otázce dvacet, týkající se stanovení cílů, uvedlo 58% jedinců, že mají určitou představu, ale nemají stanovené konkrétní cíle. Pouhých 24% odpovídajících si cíle zapisuje pro rekapitulaci úspěšnosti, z toho vyplývá, že 59% respondentů v jednadvacáté otázce uvádí, že jsou spíše úspěšní v plnění cílů. Souvisí to s tím, že nemají zpětnou vazbu. Kdyby si více lidí své cíle zapisovalo a hodnotilo jejich výsledek, mohlo by možná více dotazovaných hodnotit, že jsou rozhodně úspěšní v plnění cílů.

V poslední otázce uvádí 32% jedinců, že je nejvíce motivuje dokázat to, že jsou dobří, dokázat, že na to mají. To dokazuje, že nejlepší variantou motivace je vnitřní motiv, ihned za tímto podnětem následuje osobnostní růst a zlepšení osobní prestiže a na třetím místě je materiální zabezpečení a jeho případné zlepšení.

Kladným úkazem tohoto dotazníku je skutečnost, že respondenti z většiny uvádějí zájem o obor a jsou ve většině spokojeni s volbou studia i obsahem vzdělání, které jim vysoká škola doposud nabídla. Dalším pozitivem je hledání uplatnění vysokoškoláků již během studia a samotné uplatnění nebo jeho hledání v oboru studia. Ideální je také fakt, že studenti považují celoživotní vzdělávání za velmi důležité. Negativa můžeme spatřit v požadavku praxe ze strany zaměstnavatele při žádání o zaměstnání, ale větší problém je v tom, že většina studentů nemá vedle svého oboru žádnou další oblast rozvoje či vzdělávání. Celkově však můžeme říci, že dotazník dopadl poměrně pozitivně až na menší zápory, které jsou jistě jen nevýhodou jednotlivců a nechají se snadno napravit.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zaměřit se na představy studentů vysokých škol, které souvisejí s jejich profesním sebeuplatněním. Teoretická část práce byla orientována na vyjasnění základních pojmů a problémů týkajících se tématu. Nejdříve bylo vhodné informovat o profesi a kariéře, v této části bylo zmíněno pojetí kariéry a její koncepce. Dále byly zmíněny šance na terciární vzdělání a dřívější možnosti vysokoškoláků. Následně byl představen rozvoj a plánování kariéry, z něhož práce plynule přechází do klíčových kompetencí. Další kapitolou je individuální plán rozvoje a etapy individuálního plánování rozvoje, v individuálním plánu rozvoje je zmíněn i self-management, time-management a neuroloingvistické plánování. Další částí nad kterou se práce pozastavuje je oblast motivace, s níž je spojena Malowova pyramida a další složky vztahující se k tématu motivace. Poslední oddíl teoretické části se zabývá uplatněním absolventů VŠ, jejich výhodami a nevýhodami na pracovním trhu a nerovnostmi v uplatnění v různých oborech. V teoretické části je shrnuto mnoho záležitostí, které mají vliv na představy studentů o profesním sebeuplatnění a nad kterými se studenti mohou zamyslet.

Praktická část spočívala v provedení dotazníkového šetření a představením výsledků tohoto terénního šetření. Dotazník zjišťoval spokojenost studentů se zvoleným oborem, období v kterém studenti začínají hledat uplatnění na pracovním trhu a způsob hledání uplatnění. Dále se tímto šetřením zjistilo, v čem jedinci vidí překážky v uplatnění a zda považují celoživotní vzdělávání za důležité a jakým způsobem ke vzdělávání přistupují. Dotazník také odhalil způsob, jakým studenti pracují s časem a jak postupují při plánování povinností a také zjistil jaké stanovisko zaujímají studenti VŠ k výzvám a příležitostem a odhalil způsob, jakým si jedinci stanovují cíle a co je motivuje k jejich plnění.

Resumé

Tématem této bakalářské práce je představa studentů vysokých škol o profesním sebeuplatnění. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je vymezeno několik základních pojmů, které se týkají tématu uplatnění. V této části práce jsou definovány záležitosti týkající se kariéry, šancí na vysokoškolské vzdělání, dále problematika spadající do rozvoje a plánování kariéry, zmíněn je také individuální plán rozvoje a motivace. Poslední oddíl teoretické části se zabývá uplatněním absolventů vysokých škol. Praktická část prezentuje výsledky terénního šetření, které byly získány prostřednictvím dotazníku, jehož cílem bylo zjistit představy a postoje studentů vysokých škol k profesnímu sebeuplatnění.

Summary

This thesis deals with the ideas and attitudes of university students towards their professional assertion. The thesis is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part contains several basic definitions of assertion. Matters of carrier, its development and planning, chances for university education, personal plan of development and motivation are all defined in the theoretical part of the thesis. Final segment of theoretical part is referring to professional assertion of university students. Practical part of the thesis presents results of the research, which was based on questionnaire. The main purpose of research was acquisition of student's ideas and attitudes towards their future professional assertion.

Literatura

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X.

COVEY, Stephen R. *7 návyků skutečně efektivních lidí*. Praha: Management press, 2008. ISBN 978-80-7261-156-0.

ČEJKA, Robin. *Rozvoj lidských zdrojů*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010.

HARGAŠOVÁ, Marta. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. ISBN 978-80-247-2642-7.

KIROVOVÁ, Iva. *Kariéra v souvislosti s přechodem k postindustrialismu*. Ostrava: Vysoká škola báňská, 2007. ISBN: 978-80-248-1667-8.

KREIDL, Martin. *Cesty ke vzdělání*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2008. ISBN 978-80-7043-678-3.

MALINOVÁ, Lenka. *Rozvoj profesní kariéry*. Praha: Oeconomica, 2011. ISBN 978-80-245-1796-4.

MATĚJŮ, Petr, STRAKOVÁ, Jana a kol. *Nerovné šance na vzdělání*. Praha: Academia, 2006. ISBN 20-200-1400-4.

MILKOVICH, George T., BOUDREAU, John W. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. ISBN 80-85623-29-3.

PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: pracovní postupy*. Praha: Oeconomica, 2009. ISBN: 978-80-245-1599-1.

PLHÁKOVÁ, Alena. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia, 2007. ISBN 978-80-200-1499-3.

PORVAZNÍK, Ján. *Celostní management: pilíře kompetence v řízení. 2.* prepracované a doplnené vydání. Bratislava: SPRINT, 2003. ISBN 80-89085-05-9.

RŮŽIČKA, Jiří a kol. *Řízení profesní kariéry zaměstnanců*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1993. ISBN 80-7079-531-X.

SINKULE, Jan. *Základy ekonomie*. Plzeň: Sportovní a podnikatelská střední škola, 1997.

TEMPLAR, Richard. *107 zlatých pravidel úspěšného manažera*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4176-5.

Internetové zdroje a články

Alderferova teorie motivačních potřeb [online]. 2013 [cit. 2013-05-10]. Dostupné z: <<https://managementmania.com/cs/alderferova-teorie-motivacnich-potreb>>

KAVANOVÁ, Lucie. *Jaké to bylo studovat před rokem 89* [online]. 2009 [cit. 2013-06-08]. Dostupné z: <<http://www.vysokeskoly.cz/clanek/jake-to-bylo-studovat-pred-rokem-89>>

Klíčové kompetence [online]. 2010 [cit. 2013-05-28]. Dostupné z:

<http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Kl%C3%AD%C4%8Dov%C3%A9_kompetence>

Klíčové kompetence [online]. 2013 [cit. 2013-05-28]. Dostupné z:

<[http://wiki.knihovna.cz/index.php?title=Kl%C3%AD%C4%8Dov%C3%A9_kompetence_\(informa%C4%8Dn%C3%AD_vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD\)](http://wiki.knihovna.cz/index.php?title=Kl%C3%AD%C4%8Dov%C3%A9_kompetence_(informa%C4%8Dn%C3%AD_vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD))>;

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Kl%C3%AD%C4%8Dov%C3%A9_kompetence>

KOSEK, Martin. *Neurolingvistické programování* [online]. 2013 [cit. 2013-06-10].

Dostupné z: <<http://www.martinkosek.com/clanky/psychologie/neurolingvisticke-programovani.html>>

MARKOVÁ, Martina. *Exkluzivní žebříček nejoblíbenějších oborů a uplatnění absolventů* [online]. 2012 [cit. 2013-06-16]. Dostupné z:

<<http://www.vysokeskoly.cz/clanek/zebricek-o-jake-obory-je-nejvetsi-zajem-a-upatneni-absolventu>>

Maslowova pyramida potřeb [online]. 2013 [cit. 2013-05-14]. Dostupné z:
<<http://www.ekonomikon.cz/ekonomika/maslowova-pyramida>>

Plánování kariéry [online]. Tisková zpráva, 2009 [cit. 2013-02-27]. Dostupné z:
<<http://www.lupa.cz/tiskove-zpravy/planovani-kariery-jak-ji-nasmerovat-a-vybrat-si/>>

Profese [online]. 2013 [cit. 2013-02-01]. Dostupné z:
<<http://cs.wikipedia.org/wiki/Profese>>

SMART [online]. 2013 [cit. 2013-05-02]. Dostupné z:
<<https://managementmania.com/cs/smart>>

URBAN, Jan. *Jak bránit demotivaci zaměstnanců* [online]. 2011 [cit. 2013-06-15].
Dostupné z: <<http://kariera.ihned.cz/c1-53215060-jak-branit-demotivaci-zamestnancu>>

VÍTA, Martin. *O uplatnění absolventů v praxi* [online]. 2011 [cit. 2013-06-16]. Dostupné
z: <<http://studentworld.monty.cz/volba-vs-oboru/o-uplatneni-absolventu-v-praxi-150>>

Seznam obrázků a tabulek

Obrázek 5.1: Maslowova pyramida potřeb.....	34
Tabulka 7.1: Odpovědi k otázce č. 1.	44
Tabulka 7.2: Odpovědi k otázce č. 2.	45
Tabulka 7.3: Odpovědi k otázce č. 3.....	45
Tabulka 7.4: Odpovědi k otázce č. 4.....	46
Tabulka 7.5: Odpovědi k otázce č. 5.....	46
Tabulka 7.6: Odpovědi k otázce č. 6.....	47
Tabulka 7.7: Odpovědi k otázce č. 7.....	47
Tabulka 7.8: Odpovědi k otázce č. 8.....	48
Tabulka 7.9: Odpovědi k otázce č. 9.....	48
Tabulka 7.10: Odpovědi k otázce č. 10.....	49
Tabulka 7.11: Odpovědi k otázce č. 11.....	49
Tabulka 7.12: Odpovědi k otázce č. 12.....	49
Tabulka 7.13: Odpovědi k otázce č. 13.....	50
Tabulka 7.14: Odpovědi k otázce č. 14.....	50
Tabulka 7.15: Odpovědi k otázce č. 15.....	50
Tabulka 7.16: Odpovědi k otázce č. 16.....	51
Tabulka 7.17: Odpovědi k otázce č. 17.....	51
Tabulka 7.18: Odpovědi k otázce č. 18.....	51
Tabulka 7.19: Odpovědi k otázce č. 19.....	52
Tabulka 7.20: Odpovědi k otázce č. 20.....	52
Tabulka 7.21: Odpovědi k otázce č. 21.....	53
Tabulka 7.22: Odpovědi k otázce č. 22.....	53

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník představ vysokoškoláků o profesním sebeuplatnění

Příloha č. 1: Dotazník představ vysokoškoláků o profesním sebeuplatnění

Obor:
Ročník:

Věk:
Pohlaví: muž / žena

1. Z jakého důvodu jste zvolil/a svůj studijní obor? (zvolit lze více možností)
 - Zájem o obor
 - Přání rodičů nebo blízkých
 - Zisk titulu
 - Zisk vyššího příjmu po absolvování studia
 - Získání zajímavější práce po absolvování studia
 - Nejasná představa o budoucnosti
 - Představa vysokoškolského života
 - Jiný důvod

2. Jste spokojen/a s Vaší volbou studia?
 - Rozhodně ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Rozhodně ne

3. Jste spokojen/a s obsahem vzdělání, které Vám dosud nabídla VŠ?
 - Rozhodně ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Rozhodně ne

4. Změnil/a jste v průběhu studia představu o studiu a uplatnění?
 - Rozhodně ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Rozhodně ne

5. V jakém období jste začal/a hledat nebo se chystáte začít s hledáním uplatnění?
 - Před studiem na VŠ
 - V průběhu studia na VŠ
 - Po absolvování VŠ
 - Odkládám na neurčito

6. Hledáte (našel/našla jste) uplatnění ve Vámi studovaném oboru?
 - Ano
 - Ne, ale ve velmi podobném
 - V úplně jiném

- Nevím, zatím uplatnění nehledám
7. Jakým způsobem hledáte nebo budete hledat uplatnění? (zvolit lze více možností)
- Přes kontakty od přátel a známých
 - Přes internet – např. rozesíláním životopisů, kontaktováním firem, atd.
 - Přes personální agentury
 - Přes úřad práce
 - Přes inzerci v tisku
 - Jinak
8. Domníváte se, že celoživotní vzdělávání je pro Vás důležité?
- Rozhodně ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Rozhodně ne
9. V čem vidíte překážky v uplatnění po ukončení studia? (zvolit lze více možností)
- Vysoké požadavky zaměstnavatele a nízká flexibilita uchazečů
 - Požadavek praxe
 - Nízké finanční ohodnocení
 - Vysoký počet absolventů/uchazečů daného oboru
10. Máte vedle svého hlavního studijního oboru ještě další oblast vzdělávání nebo rozvoje? (zvolit lze více možností)
- Nemám
 - Ano, mám vedlejší studijní sloup
 - Ano, mám certifikovaný kurz
 - Ano, již mám zaměstnání (brigádu, atd.) související se studiem
 - Ano, mám ještě jinou aktivitu v oblasti rozvoje nebo vzdělávání
11. Máte nějakou zahraniční zkušenost? (například zaměstnání, studium, atd.)
- Ano
 - Ne
12. Jakou zahraniční zkušenost máte?
- Mám pracovní zkušenost ze zahraničí
 - Mám studijní zkušenost ze zahraničí
 - Mám jinou zkušenost ze zahraničí
 - Nemám žádnou zahraniční zkušenost, ale v budoucnu chci do zahraničí vycestovat (za prací, za studiem, atd.)
 - Nemám žádnou zahraniční zkušenost a ani se do zahraničí nechystám

13. Kolika světovými jazyky jste schopen/schopna se dorozumět?

- Žádným, pouze rodným
- 1
- 2
- 3
- 4 a více

14. Byl/a byste ochoten/ochotná kvůli vysněnému zaměstnání změnit bydliště?

- Ne
- Ano, ale jen v rámci kraje nebo regionu
- Ano, ale jen v rámci ČR
- Ano, ale jen v rámci EU
- Ano, zcela

15. Jak jste na tom s časem?

- Obvykle nic nestíhám
- Dovedu si čas naplánovat a vše mi přesně vychází
- Čas mám rozvržený s dostatečně velkou rezervou

16. Máte svůj určitý harmonogram nebo se podřizujete aktuální situaci?

- Ano, mám a snažím se ho bezvýhradně dodržovat
- Ano, mám, ale flexibilně ho upravuji podle situace
- Ne, řídím se jen podle aktuální situace

17. Jak plánujete své povinnosti?

- Neplánuji
- Plánuji, ale jen okrajově
- Plánuji a zapisuji si je, např. alespoň na útržky papíru
- Plánuji, mám diář (notebook, mobil), bez kterého jsem ztracen/a

18. V jakém časovém horizontu plánujete své povinnosti?

- V žádném, neplánuji je
- Denně
- Týdně
- Měsíčně

19. Jak reagujete na výzvy a příležitosti?

- Přijmu každou výzvu, život je přeci hra
- Většinu příležitostí přijmu, ale musím přesně vědět, o co se jedná
- To zpravidla záleží na aktuální situaci
- Většinou mi příležitosti utečou, jsem spíše zdrženlivý/á

20. Jakým způsobem si stanovujete své cíle?

- Cíle si nestanovuji
- Mám určitou představu, ale nemám stanovené konkrétní cíle
- Cíle mám stanovené a prioritní cíle si zapisuji
- Všechny své cíle mám pečlivě zapsané, abych si mohl/a udělat rekapitulaci úspěšnosti

21. Myslíte si, že jste úspěšný/á v plnění svých cílů?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

22. Co Vás motivuje k plnění Vašich cílů? (zvolit lze více možností)

- Nemám žádnou významnou motivaci
- Lepší materiální zabezpečení
- Zlepšení osobní prestiže a osobnostní růst
- Dokázat, že na to mám
- Jiný motiv