Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta podnikohospodářská
Obor: Podniková ekonomika a management



Bakalářská práce na téma:

Lidský kapitál a investice do vzdělání

Vypracovala: Monika Hrabáková
Vedoucí práce: doc. PhDr. Libuše Macáková, CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma
„Lidský kapitál a investice do vzdělání“
jsem vypracovala samostatně.
Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v přiloženém seznamu literatury.

V Praze dne 1. června 2011 Podpis

Děkuji vedoucí bakalářské práce paní doc. PhDr. Libuši Macákové, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky v průběhu tvory bakalářské práce.

Obsah

1) Úvod 1
2) Lidský kapitál 3
2.1) Měření lidského kapitálu 4
3) Struktura vzdělávání v České republice 7
3.1) Obecné informace 7
3.1.1) Vyšší sekundární vzdělávání 8
3.1.2) Terciární vzdělávání 10
4) Celoživotní vzdělávání 12
5) Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku 15
5.1) Základní strategie 15
5.2) Obecný základ pro rozvoj lidských zdrojů 17
5.3) Financování lidských zdrojů v ČR 20
6) Závislost výše měsíční mzdy na dosaženém vzdělání 24
7) Absolventi vysokých škol a jejich uplatnění na trhu práce 27
8) Shoda vystudovaného oboru a zaměstnání 31
9) Další vzdělávání v České republice 36
9.1) Poskytovatelé dalšího vzdělávání v České republice 40
10) Závěr 43
11) Seznam grafů 44
12) Seznam tabulek 44
13) Zdroje 45
13.1) Literatura 45
13.2) Elektronické zdroje 45
14) Přílohy 47

1) Úvod

V současné době se stále více řeší pojem lidského kapitálu, vzdělávání a investic do vzdělání v průběhu života. Je to logické, neboť trh práce se neustále vyvíjí, tudíž je nutné přizpůsobovat své zkušenosti, znalosti a dovednosti novým trendům. Vědomosti, které člověk nabyl během studia, se postupem času opotřebovávají, tudíž je nutné je neustále inovovat. Možná právě proto je v poslední době stále kladen větší a větší důraz na celoživotní vzdělávání jako nezbytnou součást života každého z nás. Ale velice důležité je i školní vzdělávání, které nám jistým způsobem otevírá nové a nové možnosti. Obecně je známo, že čím vyšším vzděláním člověk disponuje, tím má více možností uplatnění a zhodnocení investovaného času a peněz. Nejen v oblasti všeobecného společenského uznání, ale především v oblasti zaměstnání. U lidí s vyšším vzděláním se předpokládá, že budou mít zajímavější a kreativnější práci a samozřejmě také vyšší mzdu. Tento předpoklad je dán průměrnou výší mzdy, která je tradičně nejvyšší u vysokoškoláků, ale samozřejmě jsou i jisté výjimky. Nejen úroveň dosaženého vzdělání určuje, jak si člověk „povede“ ve svém profesním životě. Pokud se člověk vzdělává v neperspektivním oboru, ve kterém jen těžko nalezne uplatnění (ať už z důvodu odlišných požadavků pracovního trhu nebo z důvodu příliš vysokého počtu absolventů daného oboru), nemůže očekávat, že mu jeho vzdělání, byť třeba vysokoškolské, přinese vyšší mzdu. Stejně tak pokud lidé nebudou své vědomosti neustále inovovat a rozvíjet pracovními zkušenostmi, případně dalším vzděláváním, je téměř jisté, že nebudou pro trh práce dostatečně flexibilní, tudíž se mohou velice snadno stát nezaměstnanými. Je tedy zřejmé, že uplatnění na pracovním trhu souvisí s komplexními investicemi do lidského kapitálu. Úroveň dosaženého vzdělání je sice velice důležitým ukazatelem, ne však jediným.

Ve své práci se zpočátku zabývám teoretickými specifikacemi lidského kapitálu. Popisuji zde složky lidského kapitálu včetně jejich stručné charakteristiky. Lidský kapitál je relativně obtížně měřitelnou veličinou, jelikož jeho měření má jistá omezení, se kterými musíme počítat. Právě měření lidského kapitálu se věnuji v další kapitole. Zmíním zde čtyři základní způsoby měření, které se v praxi využívají. Součástí této kapitoly je i stručné srovnání jednotlivých typů vzdělávání z hlediska míry opotřebení kapitálu a doby použitelnosti v letech. Jak jsem již zmínila výše, naše vzdělání je totiž nutné neustále inovovat a rozšiřovat. Nejvíce významným poskytovatelem vzdělávání v České republice je stát, který zajišťuje veřejné školství. Neméně významné jsou samozřejmě i soukromé školy. Právě strukturou vzdělávání v České republice se věnuje v další kapitole. Charakterizuji zde kromě obecného systému vzdělávání také blíže sekundární a terciární vzdělávání. Školní vzdělávání není však jediným způsobem, který můžeme pro učení zvolit, proto se v další kapitole zabývám celoživotním vzděláváním, jehož nedílnou součástí jsou i univerzity třetího věku. Tento typ vzdělání v současné době nabízí stále více vysokých škol v České republice. Závěrem této kapitoly uvádím

přehlednou tabulku, která zobrazuje, jaké výhody přináší celoživotní vzdělávání jednotlivým subjektům – státu, zaměstnavatelům a samotným vzdělávaným. Jako navazující kapitolu jsem zvolila kapitolu s názvem Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, která vymezuje základní strategie rozvoje lidských zdrojů u nás, obecný základ, se kterým je nutné počítat a v neposlední řadě také možnosti financování lidských zdrojů. Jako jeden ze zdrojů financování uvádím i programy na podporu lidských zdrojů z fondů Evropské unie. V další části mé práce se zabývám praktickou stránkou lidského kapitálu.

Cílem mé práce je zjistit vztah mezi úrovní vzdělání a výší mzdy. Pro zkoumání používám jednak vlastní výzkum a jednak dostupné údaje z Českého statistického úřadu. Mým předpokladem je, že vyšší úroveň vzdělání přináší vyšší mzdy, lepší společenské postavení a zajímavější pracovní příležitosti. V další části se věnuji nezaměstnaností absolventů vysokých škol a to ze tří hledisek. Prvním z nich je míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol podle oborového zaměření fakult, dalším je stupeň vysokoškolského vzdělání a jako poslední hledisko hodnocení vybírám dobu, která uplynula od získání diplomu.

Dalším cílem je zjistit, jak stupeň vysokoškolského vzdělání ovlivňuje míru nezaměstnanosti. Pro tuto část práce předpokládám, že s vyšším stupněm vzdělání absolventů klesá jejich míra nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že je velice důležitý i vystudovaný obor, věnuji se v další kapitole shodě vystudovaného oboru a současného zaměstnání. Shodu posuzuji podle vlastního výzkumu i podle dostupných údajů ze Střediska vzdělávací politiky.

Ve zbývajících dvou kapitolách se věnuji dalšímu vzdělávání. Na základě vlastního výzkumu srovnávám povinně a dobrovolně absolvované kurzy v zaměstnání včetně toho, co bylo předmětem dalších vzdělávacích kurzů. Cílem této části mé práce je zjistit, jestli se zaměstnanci věnují dalšímu vzdělávání a zda jim to přináší nějaké výhody. Součástí předposlední kapitoly jsou i dostupná data Českého statistického úřadu, který se také dalšímu vzdělávání věnuje. V poslední kapitole mé práce se zabývám dalším vzděláváním z hlediska toho, kdo vzdělávání poskytuje. Uvádím zde rozdělení podle podniků, které poskytují vzdělávání svým zaměstnancům na základě například legislativních požadavků. Závěrem přikládám seznam škol v České republice, které se dalšímu vzdělávání věnují, tudíž vidíme, že je na tuto oblast kladen velký důraz i u nás.

2) Lidský kapitál

Lidský kapitál bychom mohli chápat z různých hledisek, jelikož se jedná o široce definovaný pojem, který zahrnuje různé formy investic do lidí. Primárně si pod touto investicí v souvislosti s pojmem lidský kapitál asi vybavíme školní a další vzdělávání, ale patří sem bezesporu i zdravotní péče, výživa, životní styl obyvatelstva apod. Nejčastěji je v ekonomické teorii lidský kapitál vymezen jako *„souhrn znalostí a dovedností člověka, které jsou vytvářeny školním vzděláním, dalším vzděláváním v průběhu života a praxí užitečnou při produkci zboží a služeb“*[1] V souvislosti s touto definicí rozlišujeme tři hlavní složky lidského kapitálu:

- Všeobecné znalosti
- Specifické znalosti
- Technické a vědecké znalosti

Všeobecné znalosti se vztahují k základním jazykovým znalostem a kvantitativní gramotnosti (jedná se o převážně o znalost základů matematiky), ke schopnosti hledat, zpracovávat a následně také využívat informace k řešení zadaných problémů (ať už reálných nebo při studiu). Specifické znalosti přísluší určitým technologiím a výrobním procesům. Týkají se jejich fungování. Patří sem například schopnost pracovat s počítačovými programy, obsluha specifických strojních zařízení apod. Technické a vědecké znalosti zahrnují znalosti potřebné pro produkci nebo vývoj nových technologií. Právě investice do všech oblastí lidského kapitálu zvyšují jednak naši konkurenceschopnost na trhu práce a také mohou ovlivňovat náš peněžní příjem a zároveň i příjem psychický (když máme např. lepší vzdělání než lidé v našem okolí, máme z toho rozhodně lepší pocit). Investice do lidského kapitálu jsou vlastně jednorázové nebo trvající aktivity, které mají určitý dlouhodobější vliv na naše psychické či peněžní příjmy. Mají různou formu (záleží, jestli investujeme do školního vzdělávání, zdravotní péče atd.), na základě které se liší výdělky a s tím související spotřeba, a také je zde důležitý vztah mezi investicí a výnosem.

Všeobecně se traduje, že lidé s vyšším vzděláním mají průměrně vyšší mzdy. Proto se vzdělávání považuje za nejdůležitější formu investice do lidského kapitálu. Postoje a názory, které si lidé během svého života na důležitost investice do vzdělání vytvářejí, vznikají již v raném dětství, neboť velkou roli zde při utváření hodnotových žebříčků hraje nepochybně rodina. A to nejen z hlediska dostatku finančních prostředků na vzdělání. Kromě určitého nadání, které děti po svých rodičích zdědí, zde má velký význam například i chování rodičů k dětem. Pokud se rodiče nebudou svým dětem v oblasti vzdělání dostatečně věnovat, mohou tím být ovlivněny školní výkony dětí, s čímž souvisí i to, jaké další vzdělávání si následně zvolí. Přístup rodičů k dětem by tedy měl být co nejcitlivější a od dětství by měly děti vědět, jak pro ně bude vzdělání v budoucnu důležité a na tom by také měly stavět své společenské

[1] Zdroj: FILIPOVÁ, Lenka. Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2008. 95 s. ISBN 80-86729-38-9

hodnoty. Tradičně se totiž předpokládá, že vyšší úroveň vzdělání přináší lidem vyšší mzdu, vyšší míru ekonomické aktivity a nižší pravděpodobnost nezaměstnanosti. Obecně je ale těžké lidský kapitál nějakým způsobem kvantifikovat. Zmínila bych zde čtyři přístupy k měření lidského kapitálu, které však také mají svá určitá omezení.

2.1) Měření lidského kapitálu

Prvním přístupem, podle kterého můžeme měřit lidský kapitál, je nejvyšší dokončené vzdělání, které patří kvůli jeho jednoduché měřitelnosti a dostupnosti porovnávaných dat k nejčastěji používaným ukazatelům. Úrovně vzdělání jsou definovány podle mezinárodní standardní klasifikace vzdělání (ISCED). Mezi nevýhody ukazatele patří to, že se délka vzdělání v jednotlivých zemích může odlišovat, a navíc není zaměřen na obsah vzdělání a znalosti. Částečně tuto nevýhodu pokrývá další ukazatel, který vznikl na základě tohoto přístupu a zohledňuje počet let studia. Jedná se o výpočet průměrné délky studia (PDS) ekonomicky aktivního obyvatelstva pro danou zemi[2]:

$$\text{PDS} = \frac{(ZV_{osoby} * ZV_{roky}) + (SV_{osoby} * SV_{roky}) + (VV_{osoby} * VV_{roky})}{\text{populace } 15 - 64 \text{ let}}$$

ZV_{osoby}, SV_{osoby} a VV_{osoby} – představují počet osob se základním, středoškolským a vysokoškolským vzděláním a ZVroky, SV roky a VV roky označují počet let vzdělání. Například pro Českou republiku je ZV 9 let, SV Ø 13 let a VV Ø 18 let.

Avšak i tento ukazatel má své nevýhody, které spočívají v tom, že v jednotlivých zemích jsou různé požadavky na dosažení určitého stupně vzdělání. Dále tento ukazatel nezohledňuje různá školení a neformální formy vzdělání a také nebere v potaz fakt, že znalosti, které lidé získávají v průběhu studia, mohou být v průběhu života zapomenuty, případně již nemusí být vzhledem k neustálému pokroku technologií relevantní.

Druhý přístup měření lidského kapitálu je přímé testování dovedností osob pomocí mezinárodního šetření gramotnosti osob. Toto šetření obsahuje dvě části. První část spočívá v testování schopností dotazovaného řešit určité úkoly a druhou část tvoří sběr dalších dat o dotazovaném, jako je ekonomické postavení, vzdělání a další. V rámci první části se testuje literární gramotnost, dokumentová gramotnost a numerická gramotnost. Za řešení úkolů v každé z těchto oblastí dostane dotazovaný body, na jejichž základě se zařadí do příslušné úrovně. Těchto výkonnostních úrovní je rozlišováno pět, první úroveň je nejnižší. Vzhledem k potřebám dnešních demokratických společností je pro zvládnutí společenského a ekonomického života potřebná minimálně úroveň 3, u které se předpokládá, že respondent je

[2] Zdroj: FILIPOVÁ, Lenka. Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2008. 95 s. ISBN 80-86729-38-9

schopen používat písemné materiály k vyvození příslušných závěrů s ohledem na velké množství informací. Díky této metodě měření se přesněji zjistí skutečné schopnosti a dovednosti obyvatel oproti metodě založené na nejvyšším dosaženém vzdělání. Jedná se ale bohužel o nákladnou metodu zjišťování. Třetím přístupem měření lidského kapitálu je odhad tržní hodnoty lidského kapitálu, který zobrazuje ocenění schopností a dovedností obyvatelstva na trhu práce pomocí mzdy, čímž se dá vypočítat průměrná zásoba lidského kapitálu, která je porovnatelná se zásobou fyzického kapitálu (oboje vyjádřené v peněžních jednotkách). Tento model předpokládá, že ve výdělcích je promítnuta mezní produktivita práce a výnosy lidského kapitálu. Dochází tedy ke zkreslení v zemích, kde jsou mzdy nějakým způsobem upravovány – může se jednat o zákon o minimální mzdě, případně kolektivní vyjednávání o mzdách. K výhodám ukazatele patří možnost sledování změn v produktivitě pracovníků v čase a mezi jednotlivými zeměmi. Ukazatel odráží skutečnou úroveň znalostí a schopností. Pro jeho výpočet se využívá následujícího vzorce:[3]

$$\textit{Agregátní lidský kapitál} = \sum_{i=1}^{N} Zi * \frac{PMi}{PM0}$$

Z_i v tomto vzorci vyjadřuje zaměstnanou osobu, i = 1-N, kde N = celkový počet zaměstnaných v ekonomice. PM_i = průměrná mzda zaměstnance i, PM_0 = průměrná mzda zaměstnanců bez kvalifikace (s nulovým lidským kapitálem). Posledním užívaným přístupem pro měření lidského kapitálu je náklad na vytvoření lidského kapitálu, který vychází z tzv. evropského indexu lidského kapitálu. Rozlišuje se zde formální a neformální vzdělání a podle těchto dvou typů se také určují náklady na lidský kapitál. Náklady na formální vzdělání představují přímé výdaje na daný typ vzdělání, kdežto náklady na neformální vzdělání jsou měřeny nepřímo pomocí nákladů příležitosti a to tak, že počet hodin věnovaných neformálnímu vzdělávání se vynásobí průměrnou čistou hodinovou mzdou v dané zemi v daném čase. Vyjádření tohoto ukazatele je prostřednictvím sumy celkových investic do pěti typů vzdělávání – vzdělání v rodině (měřeno jako náklad příležitosti rodičů), formální školní vzdělávání (měřeno jako přímými výdaji), formální terciární vzdělávání (měřeno přímými výdaji), formální a neformální vzdělávání dospělých (převážně měřeno jako náklad ušlé příležitosti) a neformální „učení se praxí“ (měřeno jako náklad ušlé příležitosti). Vzhledem k tomu, že i lidský kapitál se opotřebovává (ať už tím, že určité znalosti a dovednosti zapomínáme, nebo tím, že jsou zastaralé a nedají se použít), můžeme rozlišovat různé délky použitelnosti u jednotlivých typů vzdělání, jak můžeme vidět v následující tabulce:

[3] Zdroj: FILIPOVÁ, Lenka. Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2008. 95 s. ISBN 80-86729-38-9

Tabulka 1 Typy vzdělávání a jejich míra znehodnocení

Typ vzdělání	Doba použitelnosti (v letech)	Míra znehodnocení (v %)
Vzdělání v rodině	40	30
Formální školní	30	30
Formální terciární	20	75
Formální a neformální v. dospělých	10	75
Neformální "učení se praxí"	10	25

Zdroj: FILIPOVÁ, Lenka. Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2008. 95 s. ISBN 80-86729-38-9

Je tedy patrné, že nejdelší dobu použitelnosti a zároveň nejmenší míru znehodnocení vykazuje vzdělání, které získávají děti v průběhu výchovy a za působení rodičů. Naopak nejkratší dobu použitelnosti zde má formální a neformální vzdělávání dospělých, kde je zároveň i největší míra znehodnocení. Obecně se dá tedy říci, že lidský kapitál je nutno neustále rozvíjet a inovovat, abychom zůstali konkurenceschopnými na trhu práce a tím zároveň pozvedli úroveň celé ekonomiky státu.

3) Struktura vzdělávání v České republice

3.1) Obecné informace

Obecné dělení vzdělávání v ČR je na vzdělávání preprimární, kde rozlišujeme jesle a mateřské školy, primární vzdělávání, kam spadají základní školy, nižší sekundární vzdělávání všeobecné (osmiletá a šestiletá gymnázia) a odborné, vyšší sekundární vzdělávání všeobecné a odborné, postsekundární vzdělávání, které nezahrnujeme do terciárního (patří sem nástavbové studium a zkrácené studium) a konečně terciární vzdělávání, kam patří vyšší odborné a vysoké školy. Preprimární vzdělávání využívá v České republice 93,5% dětí, z nichž 93% navštěvuje mateřskou školu, která je určená dětem ve věku 3 – 5 let. Dále můžeme systém vzdělávání rozdělit podle dvou konkrétnějších hledisek – podle vztahu vzdělávání a Ministerstva školství ČR a podle povinnosti účastnit se výuky. Do kategorie vzdělávání, které spadá pod Ministerstvo školství ČR, můžeme zařadit vše kromě preprimárního vzdělávání pro děti do tří let věku, což jsou tzv. jesle, které však vzhledem k délce mateřské dovolené (v současné době max. 3 roky) navštěvuje jen cca 0,5% dětí. Tato kategorie vzdělávání spadá pod Ministerstvo zdravotnictví.

Pokud bychom členili vzdělávání z hlediska povinnosti zúčastnit se výuky, do povinné školní docházky bychom zařadili první stupeň základní školy, neboť od druhého stupně může žák nastoupit na gymnázium (případně konzervatoř), které však musí dokončit. Povinné je tedy alespoň základní vzdělání, minimálně tedy 9 let výuky. Počátek základního vzdělání by měl být od 6 let věku dítěte, může být však zažádáno o odklad. Po absolvování základního vzdělání až 95 % dětí dále pokračuje v dalším vzdělávání. Je možné pokračovat ve studiu na čtyřletém gymnáziu (tuto možnost zvolí kolem 20 % dětí) nebo v odborném vzdělávání, kde si kolem 48 % dětí vybere vzdělávání ukončené maturitní zkouškou. Podle výzkumů z r. 2007 vyšší sekundární vzdělání získá až 94 % populace ve věku 25 – 34 let. Dále podle předešlého vzdělání (bez maturity nebo s maturitou) lze pokračovat v terciárním vzdělávání. Studenti, kteří ukončili sekundární vzdělávání maturitní zkouškou, mohou pokračovat ve studiu na vyšších odborných školách nebo na vysokých školách. Studenti, kteří ukončili své vzdělávání závěrečnou zkouškou s výučním listem, mohou dále pokračovat v nástavbovém studiu pro získání maturitní zkoušky, nebo zvyšovat svou kvalifikaci ve zkráceném studiu. Ze studentů, kteří ukončili studium maturitní zkouškou (cca 72 %) pokračovalo v r. 2008 v terciárním vzdělávání celých 60 %. Studovat v České republice lze na všech stupních vzdělávání na veřejných školách nebo na církevních a soukromých školách. Ve školním roce 2008/2009 bylo z celkového počtu mateřských škol 2,2 % soukromých a církevních, u základních škol se jednalo o 2,6 % škol, u středních škol 25,7 % a u terciárního vzdělávání podíl soukromých a církevních vysokých škol činil 63,3 %.

V další části své práce bych se chtěla věnovat převážně sekundárnímu a terciárnímu vzdělávání, které má pro rozvoj lidského kapitálu a z hlediska investic do vzdělání pravděpodobně největší význam.

3.1.1) Vyšší sekundární vzdělávání

Tento typ vzdělávání zahrnuje především střední školy obecného nebo odborného charakteru, kde je však vždy významně zastoupena obecná vzdělávací složka. Rozlišujeme zde čtyřleté obory, které jsou zakončení maturitní zkouškou, tříleté obory zakončené závěrečnými zkouškami s výučním listem a velmi malé zastoupení zde mají i jednoduché obory, které jsou částečně určeny žákům s těžším mentálním postižením. Do sekundárního vzdělávání zahrnujeme i umělecké typy škol, jako jsou konzervatoře, kde je však možno složit i maturitní zkoušku. *„Cílem středního vzdělávání je rozvíjet vědomosti, dovednosti a hodnoty získané ve vzdělávání základním, a to buď širším všeobecným vzděláváním, nebo odborným vzděláváním spojeným se všeobecným.“*[4]Ve většině případů je toto vzdělávání pro žáky ve věku 15 – 18 let, kde minimální věkovou hranici pro nástup na střední školu udává dokončení povinné školní docházky. Velká část studentů však pokračuje i v nepovinném sekundárním vzdělávání, přičemž většina z nich pokračuje ve vzdělávání, které je ukončeno maturitní zkouškou. Oproti situaci před rokem 1989 se počet studentů, kteří nastoupí na školu ukončenou maturitní zkouškou, téměř zdvojnásobil.

Jedním z typů střední školy s maturitou jsou gymnázia. Rozlišujeme gymnázia čtyřletá, šestiletá a osmiletá. Základním úkolem gymnázia je poskytnout studentům všeobecný přehled a připravit je na terciární vzdělávání. U víceletých gymnázií je nutné splnit především povinnou školní docházku (u šestiletých gymnázií jsou to první dva roky, u osmiletých první čtyři), další studium už pak povinné není. Pro své studium si gymnázium vybírá cca 20 % studentů., z nichž převážná většina po složení maturitní zkoušky pokračuje v terciárním vzdělávání. Ostatní, kteří se rozhodli pro sekundární vzdělávání, mohou pokračovat ve studiu na středních odborných školách, případně středních odborných učilištích, která většinou zajišťuji lepší profesní přípravu. Relativně novým typem středních škol jsou lycea (ekonomická, pedagogická, technická apod.). Tyto typy škol dávají svým studentům odborné vzdělávání na širším všeobecném základě a umožňují pokračování ve studiu stejného oboru v rámci terciárního vzdělávání. Zhruba polovinu výuky na odborných školách představuje všeobecné vzdělání.

Dalším typem škol jsou odborná učiliště, kde se vyučují především praktické dovednosti (všeobecný základ však rozhodně není opomenut) a studium je zde zakončeno výučním listem. Po absolvování tohoto typu školy mohou studenti nadále pokračovat ve dvouletém denním nástavbovém studiu, které je zakončeno maturitní zkouškou, nebo mohou již začít pracovat ve svém vystudovaném oboru. Poměrně malou část sekundárního vzdělávání tvoří jednoleté nebo dvouleté obory, které poskytují speciální vzdělávání žáků s těžším mentálním postižením, případně pro žáky, kteří nedokončili základní vzdělání. V takovém případě tyto obory připravují žáky na nenáročná povolání.

[4] Převzato z: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/structures/041_CZ_CS.pdf

Pro přijetí do dalšího (sekundárního) vzdělávání musí žáci splnit povinnou školní docházku a na některých typech škol také přijímací, případně talentové zkoušky. Na většinu středních škol v současné době přijímají žáky na základě jejich průměru z vysvědčení osmé (pololetní i závěrečné) a deváté třídy (pouze pololetní). Na školách je vypisování minimálně jedno kolo přijímacího řízení, další počet kol není nijak omezen. Žáci si mohou podat přihlášku až na tři střední školy. Po obdržení rozhodnutí o přijetí musí uchazeč škole odeslat zápisový lístek (nejpozději do 5 pracovních dnů od obdržení rozhodnutí o přijetí). Studium na středních školách začíná jako povinné vzdělávání – tedy od 1. září a školní rok je rozdělen do dvou pololetí.

Každá střední škola má na základě Rámcových vzdělávacích programů určený obsah vzdělávání a rámcový učební plán. Rámcové vzdělávací programy připravuje pro každý typ střední školy jiná instituce. Pro gymnaziální obory je to Výzkumný ústav pedagogický v Praze, střední odborné školy má na starosti Národní ústav odborného vzdělávání. Tyto programy poté ještě schvaluje ministerstvo školství. Základní učebnice a další učební pomůcky se vybírají na základě Rámcových vzdělávacích programů a ministerstva školství, další učebnice a pomůcky využívané k výuce schvaluje ředitel školy. Co se týče vyučovacích metod a postupů, volí si je sami učitelé. Následné hodnocení žáků a jejich získaných dovedností je průběžné i závěrečné, přičemž pravidla hodnocení udává školní řád. U všech žáků (zletilých i nezletilých) mají jejich zákonní zástupci (zpravidla rodiče) právo nahlížet do výsledků hodnocení průběžného i závěrečného. Po úspěšném absolvování všech čtyř ročníků (vezmeme-li v úvahu čtyřleté studijní obory s maturitou a čtyřletá gymnázia) skládají studenti maturitní zkoušku, jejíž obsah si určují školy. Na odborných školách se zpravidla jedná o ústní zkoušky, které jsou doprovázeny i praktickou maturitní zkouškou ze zvoleného předmětu v rámci oboru (může to být například účetnictví). Dále pak povinná zkouška z českého jazyka se skládá z praktické a ústní části, kde praktickou část maturitní zkoušky představuje slohová práce na vybrané téma. Podle nového školského zákona bude mít maturitní zkouška od školního roku 2010/2011 dvě části – společnou a profilovou. Společná část bude připravována ministerstvem školství a bude se skládat z českého jazyka a volitelného předmětu. Volitelný předmět je možné si vybrat z pěti cizích jazyků a matematiky.

Od roku 2011/2012 se počítá s maturitní zkouškou složenou ze tří částí – český jazyk, cizí jazyk a volitelný předmět, kde bude na výběr matematika, informatika a společenskovědní základ. Je možné vybrat si ze dvou úrovní obtížnosti. Druhou část maturitní zkoušky – profilovou, bude sestavovat škola na základě rámcového vzdělávacího oboru. Po složení maturitní zkoušky obdrží žák maturitní vysvědčení, které slouží jako doklad o jeho kvalifikaci. U oborů, které nejsou zakončeny maturitní zkouškou, skládají žáci praktickou i teoretickou závěrečnou zkoušku a jako výsledek svého vzdělávání obdrží výuční list. Zatím jsou závěrečné zkoušky v kompetenci jednotlivých škol, ale projekt Nová závěrečná zkouška již předpokládá centrální zadávání těchto zkoušek pro jednotlivé obory. Po ukončení studia na oborech, které nejsou zakončeny maturitní zkouškou, sice žáci nemohou pokračovat v terciárním vzdělávání, mohou si ale rozšířit svou kvalifikaci ve dvouletých nástavbových

oborech, které již maturitní zkouškou jsou zakončeny. Po úspěšném dokončení sekundárního vzdělání mohou absolventi pokračovat ve vzdělávání terciárním, kterému se budu věnovat v následující kapitole.

3.1.2) Terciární vzdělávání

Terciární vzdělávání v České republice je zajišťováno vysokými školami (ať už veřejnými nebo soukromými) a nověji také vyššími odbornými školami. Ve školním roce 2008/2009 se do prezenční formy studia terciárního vzdělávání zapsalo 58,6 % 19letých studentů, z čehož 90 % tvoří vysoké školy, zbytek vyšší odborné školy. Dále se budu věnovat studiu na vysokých školách. Ty se podle zákona o vysokých školách dělí na univerzitní a neuniverzitní. Univerzitní poskytují všechny typy studijních programů, což je bakalářský, magisterský a doktorský, kdežto neuniverzitní typy škol nabízejí svým studentům převážně bakalářské programy a doktorské studium vůbec nenabízejí. Jako další dělení vysokých škol bychom mohli uplatnit na veřejné a soukromé vysoké školy. V současné době v České republice působí 26 veřejných vysokých škol, z nichž dvě jsou neuniverzitního charakteru. Soukromých vysokých škol bylo k 31. 12. 2008 evidováno 45, z nichž většina jsou neuniverzitní instituce.

Vysoké školy realizují akreditované studijní programy a programy celoživotního vzdělávání. Akreditované studijní programy jsou určeny typem (bakalářský, magisterský, doktorský) a formou studia (prezenční, distanční, kombinovaná). Zpravidla se dále tyto programy člení podle typu vysokých škol na kmenové obory, kterých je více než 150 a třídí se například na společenské vědy, matematické vědy, ekonomické vědy apod. Bakalářský studijní program připravuje studenty jak na budoucí povolání, tak na navazující magisterský program. Délka studia bakalářského programu trvá 3 – 4 roky. Za standardní délku například na VŠE se považují tři roky studia. Jakousi „odměnou“ za řádné ukončení bakalářského studia v tomto časovém horizontu je skutečnost, že studenti poté nemusejí na navazující magisterský obor skládat přijímací zkoušky, ale jsou přijati na základě podání přihlášky. Magisterský studijní program se zaměřuje na získávání teoretických poznatků, jejich uplatnění v praxi a další rozvoj dovedností. Standardní délka studia je 1 – 3 roky. Z toho plyne, že délka klasického vysokoškolského studia může být minimálně 3 roky a maximálně 7 let. Na magisterský program může také navazovat program doktorský, který je zaměřen především na samostatnou tvůrčí činnost, a poskytují ho pouze univerzitní vysoké školy ve standardní délce studia 3 – 4 roky. Studium doktorského programu se od bakalářského a magisterského liší také tím, že neprobíhá klasickou formou pomocí přednášek a cvičení, ale je založeno na individuálním studijním plánu.

Pro přijetí do terciárního vzdělávání je nutné mít ukončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou. Zpravidla se také vykonávají přijímací zkoušky. Pro přijetí do magisterského programu je nutné řádně zakončit bakalářský program a pro přijetí do doktorského programu je nutné řádně zakončit magisterský program. Samotné přijetí ke studiu je podmíněno také kapacitou jednotlivých škol, neboť školy mají omezené finanční prostředky. Pro studenty je studium na veřejných vysokých školách bezplatné, ale jsou zde

jisté výjimky a těmi jsou poplatky za procesy spojené s přijímacím řízením, za prodlužování studia nad stanovenou dobu, za studium dalšího programu, případně za studium v cizím jazyce. Škola nabízí svým studentům určité formy podpory ve smyslu dotovaných jídel v menze, dále je poskytování ubytovací stipendium a prospěchové stipendium. Na soukromých školách, kde se platí školné, může být např. prospěchové stipendium uděleno formou „odpuštění“ nebo snížení školného. Co se týče hodnocení studijní úspěšnosti, používá se na většině škol pro lepší meziškolní srovnání kreditový systém.

Bakalářský program se ukončuje státní bakalářskou zkouškou, která je většinou doprovázena obhajobou bakalářské práce. Magisterský program je ukončen státní závěrečnou zkouškou, která obsahuje i obhajobu diplomové práce. Po absolvování se uděluje podle typu školy titul magistr (Mgr.), magistr umění (MgA.), inženýr (Ing.) nebo inženýr architekt (Ing.Arch.). Je zde však také výjimka, a to pro studenty lékařství, kde se uděluje titul MUDr., zubního lékařství s titulem MDDr. a veterinárního lékařství s udíleným titulem MVDr. U těchto oborů se skládá státní rigorózní zkouška. Doktorský program ukončují absolventi státní doktorskou zkouškou a obhajobou disertační práce. Většina absolventů vysoké školy neukončuje své vzdělání titulem z vysoké školy, ale rozšiřují své znalosti v rámci celoživotního vzdělávání, které by mělo být nedílnou součástí života každého z nás.

4) Celoživotní vzdělávání

Za celoživotní vzdělávání můžeme označit všechny formy vzdělávání, které jedinec realizuje v průběhu celého svého života. Zahrnujeme sem formální vzdělávání na školách, firemní školení, dobrovolné vzdělávací kurzy, ale také různé formy učení ve smyslu získávání nových zkušeností, vytváření nových přátelství a sociálních vazeb apod. V současné době si můžeme vybrat z mnoha různých forem vzdělávání, které nabízejí jak školy, tak i jiné instituce; vše záleží jen na vůli a aktivitě jedinců, jestli možnosti dalšího učení využijí. Pro určité typy učení je velice vhodné a v současné době velmi rozšířené využití e-learningu. Pomocí moderních informačních a komunikačních technologií se dají vyučovat například jazyky online. Například přes Skype je možno komunikovat i pomocí web kamery, čímž se výuka stává více osobní. Další výhody, které e-learning nabízí, je například časová dostupnost – kdekoli, kde se právě nacházíme s připojením na internet, můžeme začít svou další výukovou hodinu, nemusíme nikam dojíždět a přizpůsobíme tak své potřeby svým časovým možnostem; dále dostáváme ihned zpětnou vazbu, je možná okamžitá oprava a vyučující se nám může věnovat individuálně. Samozřejmě to není vhodná forma učení pro všechny druhy učení – pokud se jedná o kurzy, kde je zapotřebí manuální zručnost, nebo kde se učíme komunikovat a spolupracovat v týmech, je vhodnější osobní forma učení a navíc by e-learning v takových případech ani využít nešlo.

V r. 2009 provedla společnost Donath-Burson-Marsteller ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR a společnosti Factum Invenio průzkum[5], který se zabýval problematikou vzdělávání dospělých. Cílem tohoto průzkumu byl popis aktuálních problémů celoživotního vzdělávání v České republice a zároveň zodpovězení otázky, jestli ekonomická recese byla pro občany motivující k dalšímu vzdělávání či naopak. Průzkum byl prováděn formou 120 minutové skupinové diskuze, přičemž v každé skupině byla vždy alespoň jedna žena a jeden nezaměstnaný. Dále byli formou elektronického dotazníku osloveni zástupci odborné veřejnosti z akademické obce, manažeři pro lidské zdroje, zástupci státní správy, manažeři společností poskytující vzdělávání v dospělosti a dalších firem (např. ČSOB). Obecné závěry tohoto průzkumu jsou následující:

- Vzdělávání je lidmi vnímáno jako důležitá životní hodnota, ale liší se to v závislosti na individuálních hodnotách jedinců – lidé ve větších městech kladou na vzdělání větší důraz než lidé v menších městech, kteří kladou důraz spíše na rodinné hodnoty.
- Vzdělávání dospělých je vnímáno jako nepostradatelná součást dnešní doby, protože je neustále nutné inovovat své vědomosti a dovednosti, abychom obstáli v konkurenčním prostředí trhu práce. Také se velice rychle vyvíjí oblast komunikačních technologií a jazykové požadavky, což může být zejména problém pro starší generaci, která se musí vše učit prakticky od začátku.

[5] Zdroj: http://dbm.cz/pruzkumy/127-vzdelavani-dospelych-v-cr

Většina lidí souhlasí s tím, že vzdělávání v dospělosti je potřebné a to zejména kvůli udržení konkurenceschopnosti na trhu práce a kvůli dosažení svých profesních cílů. Dále se lidé vzdělávají kvůli lepšímu pocitu z osobního rozvoje a také si tím otevírají další možnosti. Motivací pro další vzdělávání ale může být také ztráta zaměstnání nebo nejistota způsobená ekonomickou recesí, případně dalšími osobními vlivy jako je mateřská dovolená. Bohužel uvědomění si potřeby dalšího vzdělávání na teoretické úrovni je vyšší než reálný počet dospělých, kteří se sami vzdělávají. Když už projevují aktivitu v oblasti vzdělávání, bývá to většinou formou čtení knih, získávání všeobecného přehledu z tisku a aktuálních zpráv apod. Vzdělávání například formou různých kurzů lidé nepodstupují z finančních důvodů, z časových důvodů, někteří také proto, že mají strach z nových věcí (zejména starší lidé), nebo prostě jen raději věnují svůj volný čas jiným rekreačním aktivitám. Nabídku dalšího vzdělávání respondenti výzkumu považují za dostatečnou, ale víceméně se shodují v tom, že některé kurzy působí nedůvěryhodně a co se týče rekvalifikačních kurzů, které nabízejí úřady práce, tak zde zase není dostatečná kapacita, je omezený výběr a chybí zde podrobnější informace o možnosti účastnit se těchto kurzů. Jak tedy zvýšit motivaci lidí k tomu, aby se sami dále během svého života vzdělávali? Prvním krokem by určitě bylo zvýšení informovanosti ohledně možného vzdělávání, dále finanční podpory znevýhodněním skupinám obyvatel (jako jsou například starší lidé v předdůchodovém věku, ženy na mateřské dovolené) a v neposlední řadě také rozšíření a zkvalitnění nabídky rekvalifikačních kurzů.

Nedílnou součástí celoživotního vzdělávání jsou univerzity třetího věku. Stručně řečeno je univerzitou třetího věku *„vzdělávací aktivita prováděná na vysokoškolské úrovni (přednášky, semináře, cvičení), a určená zejména pro seniory“*[6] Instituce, která nabízí pro seniory nejrůznější informace o této formě vzdělávání je Asociace univerzit třetího věku, která v České republice funguje již od r. 1993. Dvěma hlavními cíly této instituce je zabezpečení vzájemné informovanosti svých členů a zajištění mezinárodních kontaktů s vedoucími evropskými organizacemi. V současné době má tato organizace 31 členů, kteří se starají o její chod. Spolupracujícími vysokými školami, které nabízejí možnost studia v rámci univerzit třetího věku, jsou Univerzita Karlova v Praze, ČVÚT v Praze, VŠE v Praze, České zemědělská univerzita v Praze, Vysoká škola chemicko-technologická v Praze, Vysoké učení technické v Brně, Masarykova univerzita v Brně, Mendelova univerzita v Brně, Západočeská univerzita v Plzni, Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Univerzita Palackého v Olomouci, Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, Vysoká škola báňská – Technická univerzita v Ostravě, Slezská univerzita v Opavě, Technická univerzita v Liberci, Univerzita Pardubice, Univerzita Hradec Králové, Veterinární a farmaceutická univerzita Brno, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně a Vysoká škola polytechnická Jihlava.[7] Cílem univerzit třetího věku je umožnit seniorům v důchodovém věku, aby se kvalifikovaně a na univerzitní úrovni mohli dozvědět nejnovější informace z oblastí, jako je věda, technika, kultura a další. Podmínkou pro přijetí na Univerzitu třetího věku například na Univerzitě Karlově v Praze je dosáhnutí důchodového věku a většinou je podmínkou i dosažení středoškolského vzdělání s maturitou. Druhá podmínka může být v některých případech

[6] Zdroj: http://www.lli.vutbr.cz/univerzita-tretiho-veku
[7] Zdroj: http://au3v.vutbr.cz/clenove.php

prominuta. Konkrétně na výše zmíněné univerzitě se poplatek za semestr výuky pohybuje od 100 do 500 Kč v závislosti na fakultě. Další vzdělávání přináší benefity nejen samotným jedincům, ale také státu a zaměstnavatelům. Následující tabulka tyto benefity pro jednotlivé subjekty ukazuje:

Tabulka 2 Benefity celoživotního vzdělávání pro jednotlivé subjekty

STÁT	*ZAMĚSTNAVATEL*	*JEDINEC*
✓ VYŠŠÍ ZAMĚSTNANOST ✓ VYŠŠÍ KONKURENCESCHOPNOST ✓ ZNALOSTNĚ ORIENTOVANÁ EKONOMIKA ✓ PODPORA MOBILITY OBČANŮ ✓ ROVNÝ PŘÍSTUP ✓ ŠANCE PRO ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY, MIGRANTY A NÍZKO-KVALIFIKOVANÉ	✓ KVALIFIKOVANÍ A MOTIVOVANÍ ZAMĚSTNANCI ✓ VYŠŠÍ KONKURENCESCHOPNOST ✓ RŮST PRODUKTIVITY PRÁCE ✓ MOŽNOST OVLIVNIT PROFIL KVALIFIKACE (NSK) ✓ LEPŠÍ IMAGE FIRMY	✓ MOŽNOST ZVÝŠIT A PROHLOUBIT KVALIFIKACI ✓ VYŠŠÍ ZAMĚSTNATELNOST ✓ ZLEPŠENÍ POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE, PODPORA MOBILITY ✓ MOTIVACE K OSOBNÍMU ROZVOJI ✓ ZVÝŠENÍ SOCIÁLNÍHO STATUSU ✓ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ✓ ZMĚNA POSTOJE K CŽU ✓ MOTIVACE POKRAČOVAT V DV
ZMĚNA PŘÍSTUPU V MYŠLENÍ SPOLEČNOSTI SMĚREM KE KONCEPTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ A POSKYTNUTÍ MOŽNOSTI UZNAT KVALIFIKACI ZÍSKANOU V PRŮBĚHU ŽIVOTA RŮZNÝMI CESTAMI.		

Zdroj: http://www.msmt.cz/file/11567

5) Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku[8]

5.1) Základní strategie

V roce 2003 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí dokument, který obsahuje strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Jsou stanoveny určité cíle vycházející z potřeb české ekonomiky a společnosti. Cíle rozvoje lidských zdrojů jsou následující: [9]

1) Nastolit celoživotní učení jako běžnou praxi.

2) Připravit lidské zdroje v ČR na výzvy, které přináší informační a znalostní společnost, globální ekonomika, nezbytnost udržitelného rozvoje a blížící se členství v Evropské unii (dokument byl vydán ještě před vstupem ČR do EU)

3)Zvýšit mezinárodní konkurenceschopnost české ekonomiky a její přitažlivost pro investory

4) Zvýšit zaměstnatelnost pracovních sil a tím pozitivně ovlivnit zaměstnanost

5) Zlepšit využívání omezených zdrojů a mobilizaci nutných prostředků pro rozvoj lidských zdrojů

Pojem rozvoj lidských zdrojů je pojímán jako *„celoživotní vzdělávání a učení (formální i neformální), včetně učení z praxe (informální), orientované zejména na lepší pracovní uplatnění, zvýšení kompetencí a výkonnosti jednotlivců i týmů, a zahrnuje pod tento pojem širokou škálu aktivit, příležitostí a stimulů ve vzdělávací soustavě, v hospodářské praxi, veřejné správě i jiných sektorech.“*[10]

Pro zvyšování kvality rozvoje lidských zdrojů je nutné věnovat značnou pozornost také celoživotnímu učení, kterému jsme se podrobněji věnovali v předchozí kapitole.

V České republice jsou formulovány tři generace obyvatel, pro které je nutné vytvořit podmínky pro rozvoj lidských zdrojů jak pro současné, tak i pro jejich budoucí využití. Rozlišujeme zde generaci starší střední, mladší střední a mladou. Všechny tyto typy se liší nejenom věkem, ale především svými pracovními zkušenostmi a návyky, které jednotlivým kategoriím určitým způsobem předurčují postup jejich rozvoje v oblasti vzdělávání. Do starší střední generace zařazujeme pracující osoby (zaměstnance, manažery i podnikatele) ve věku 45 let a výše, které mají největší problémy s udržením, případně znovuzískáním pracovního místa. Hlavním důvodem je jejich vzdělání, které bývá často považováno za zastaralé, a

[8] Čerpáno z: *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Praha : Úřad vlády ČR, 2003. Úvod, s. 136. ISBN 80-86734-02-1.

[9] Převzato z: *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Praha : Úřad vlády ČR, 2003. Úvod, s. 136. ISBN 80-86734-02-1.

[10] Převzato z: *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Praha : Úřad vlády ČR, 2003. Úvod, s. 136. ISBN 80-86734-02-1.

pracovní návyky, které neodpovídají současným požadavkům a standardům. Na druhou stranu však mají díky svému dlouholetému působení na trhu práce neocenitelné zkušenosti. Vzhledem ke stárnutí populace v České republice je také žádoucí udržet tyto pracovníky v zaměstnání co nejdelší dobu. Kvůli tomu by tedy tato skupina obyvatel měla být stimulována k samostatnému vzdělávání a měla by se naučit rychlejšímu přizpůsobování se požadovaným pracovním podmínkám.

Druhou skupinou obyvatel je mladší střední generace zahrnující osoby, které pracují krátkou dobu od ukončení svého vzdělání, nebo se k ukončení svého vzdělání blíží. Jen část této skupiny dosáhla požadovaného stupně kvalifikace a znalostí, proto je tato část obyvatel důležitým strategickým zdrojem pro budoucnost, a to kvůli ovlivňování budoucí zaměstnanosti v České republice. Jako příklad takových lidí bychom mohli uvést úspěšné manažery u zahraničních firem nebo úspěšné mladé podnikatele. Zbývající část mladší střední generace má velmi silnou konkurenci v osobách z vyspělejších zemí, které mají například lepší znalost světových jazyků, zejména angličtiny.

Této generaci je třeba věnovat značnou pozornost, protože se jedná o klíčovou generaci, která bude mít velký vliv na hospodářský rozvoj země v následujících dvaceti letech. Kromě toho bude poskytováním svých znalostí a zkušeností ovlivňovat také mladší generaci.

Za mladou generaci považujeme mládež od mateřských škol až po vysoké školy. Právě pro tuto skupinu obyvatel je nutná změna vzdělávacího systému – měl by být více pružný a internacionální. Problém může být v tom, že současná střední generace ovlivňuje při společné práci generaci mladou, tudíž může docházet k přenášení některých špatných návyků a přístupů.

Programy, které bude nutné pro rozvoj lidských zdrojů zvolit, je vzhledem ke specifickým vlastnostem tří výše uvedených generací nezbytné cíleně zaměřit na jednotlivé skupiny obyvatel.

V České republice žije okolo 10 milionů obyvatel, z nichž více než polovina (5,3 milionů) je ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Vzhledem k tomu, že se počítá s výrazným stárnutím populace, měly by se pro rozvoj lidských zdrojů zvolit následující strategie:

1) Česká republika by se měla spoléhat na své vlastní rozvojové síly, měla by podporovat vzdělání a posilovat dovednosti a znalosti české populace. Při volbě této strategie by se ČR především zaměřila na rozvoj mladší střední a starší střední generace, aby se zvýšila atraktivnost těchto obyvatel pro trh práce. V souvislosti s tím je nutné počítat se zvyšováním důchodového věku.

2) Druhou strategií je zmírňování důsledků stárnutí populace aktivním přístupem v oblasti migrační politiky, tedy přijímání kvalifikovaných a vzdělaných pracovníků ze zahraničí a usnadňování podmínek pro jejich přijetí na český trh práce. V září 2001 byla v České republice schválena koncepce nového aktivního přístupu k řízení migrace, která zahrnuje aktivní výběr kvalifikovaných pracovníků pro trvalé přesídlení na území našeho státu. Pomocí

tohoto přístupu sice nelze stárnutí populace zastavit, ale lze jím zmírnit některé její negativní dopady na českou společnost.

Pro Českou republiku by bylo vhodné zkombinovat obě výše zmíněné strategie. I zahraniční pracovníci, kteří by přišli do ČR za prací, by měli mít usnadněné možnosti dalšího vzdělávání (včetně jejich rodin), budou tak v budoucnosti důležitými klienty pro značný počet škol i vzdělávacích programů. Existuje zde však riziko, že vzdělanější čeští občané budou z České republiky odcházet za kvalitnější prací do zahraničí. Takové osoby můžeme nazvat talenty, které jsou velice vzácným zdrojem, mají totiž přirozenou schopnost vykonávat určité činnosti na špičkové úrovni. V České republice bychom mohli počet takových lidí vyčíslit na 100 000 – 150 000, přičemž mezi velmi talentované jedince můžeme zařadit další milion z ekonomicky aktivních obyvatel. Kromě objevování takových talentů je také nutné zajistit jejich další rozvoj a možnost se prosadit. Cílem vzdělávání a rozvoje všech pracovníků (nejen těch nejlepších) by mělo být maximální využití jejich zkušeností, znalostí a dovedností. Je samozřejmé, že česká ekonomika musí počítat s určitým odlivem svých talentů, avšak kvalitnějšími pracovními podmínkami a nabídkami zajímavé práce může tento odliv minimalizovat.

Je nutné počítat s tím, že v posledních letech jsou možné výdaje státního rozpočtu na další vzdělávání obyvatel omezené. Proto si Česká republika stále klade otázku, jak vhodným způsobem své zdroje rozdělit do jednotlivých oblastí, čemu dát přednost a kde naopak výdaje státního rozpočtu omezovat. Kromě nutnosti rozvíjení lidských zdrojů a zkvalitňování vzdělání se Česká republika potýká i s řadou dalších problémů, jako je například růst nezaměstnanosti, z čehož plynou výdaje na sociální dávky a aktivní politiku zaměstnanosti; problémy s financováním zdravotní péče a další. Kromě omezených výdajů státu jsou také samozřejmě omezené výdaje domácností, zejména těch s nižšími příjmy. Pro takové rodiny může být problematické investovat část svých financí do vzdělávání dětí, čímž se může brzdit jak další rozvoj lidských zdrojů pro celý stát, tak i případné hledání dalších talentů. To platí nejen o rodinách, ale i o menších podnicích, které nemají dostatek prostředků na financování dalšího rozvoje a vzdělávání svých zaměstnanců. Aby se více podporovalo investování sociálně slabších rodin a menších podniků do vzdělání, je nutné zlepšit dostupné finanční nástroje, jako jsou podmínky pro půjčky, stipendia, granty, daňové úlevy atd.

5.2) Obecný základ pro rozvoj lidských zdrojů

Za obecný základ rozvoje lidských zdrojů se považují určité znalosti a dovednosti, kterými by občané dané země měli disponovat, aby se mohl v pracovním i společenském životě náležitě uplatnit a dosáhnout tak životních úspěchů a spokojenosti jako všichni ostatní. Nedá se říci, že by takové znalosti a dovednosti automaticky znamenali jisté výhody, ale jejich absence může jedince oproti ostatním značně znevýhodnit. Ukázalo se, že i individuální hodnoty jedince a společenský život, které zdánlivě nemají se vzděláním nic společného, mají velký vliv na rozvoj a uplatnění lidských zdrojů. Ráda bych zde uvedla několik základních druhů gramotnosti, které jsou ovlivnitelné vzděláním, výchovou, ale také společenskou praxí

a zkušeností. Ke každému druhu uvedu také hlavní strategické směry rozvoje a další doporučení.

Informační gramotnost

Informačně gramotný jedinec je schopen informace vyhledávat, porovnávat, hodnotit a také efektivně využívat pro své potřeby. Nesmí se však jednat o gramotnost pasivní, která znamená, že jedinci jsou informace poskytnuty a on je pak schopen a ochoten na základě toho jednat. Projevuje se postojem k informacím ve všech oblastech života, ale není zřetelná, tudíž si spousta lidí neuvědomuje její potřebu, ani případné nedostatky. Rozvoj této gramotnosti je považován za znak kvalitního školního vzdělání, v jehož rámci by mělo docházet k tvořivé práci s informacemi, včetně rozvíjení moderních metod jejich sběru a zpracování. V České republice byl mimo jiné přijat program Státní informační politika ve vzdělávání. Ačkoli se tento program zabývá především rozvojem v oblasti informačních a komunikačních technologií, je důležité, aby se informační gramotnost neomezila jen na tuto oblast.

Občanská gramotnost

Občanská gramotnost je umění orientovat se a žít v daném společenském prostředí včetně toho, že se lidé musí cítit a být platným členem tohoto prostředí, musí využívat jeho předností, realisticky spatřovat jeho možnosti a slabiny a uvědomovat si svá práva a povinnosti. S tím také souvisí i odnaučování se návykům určitých typů společenského prostředí, například totalitního režimu. Zahrnujeme sem i právní vědomí, působení jedince na pracovním trhu, toleranci k jiným společenským skupinám (z hlediska víry i rasy), definování a zároveň i uplatňování morálních zásad a životních hodnot a spoluodpovědnost za situaci a vývoj v užší i širší komunitě. V České republice je stav občanské gramotnosti ovlivněn především vývojem po roce 1989, kdy nebyla nijak citlivě rozvíjena – v průběhu historických transformací byla malá informační podpora české společnosti. S tím souvisí i pokles důvěry občanů v politiky na základě nerealistických slibů, které nebyly naplněny, tudíž rozvoj demokratické gramotnosti zbrzdil i nedostatek kladných vzorů politického chování a jednání. Vhodným východiskem z této situace může být znovuprověření stavu občanské výchovy na školách a aktualizace vzdělávacích programů, které by měly občanskou gramotnost podporovat a zároveň vysvětlovat význam demokratické kultury a chování pro budoucnost společnosti. Pro podporu tohoto cíle je nutné děti mimo jiné naučit toleranci vůči ostatním etnickým a náboženským skupinám, naučit je samostatně uvažovat o jejich budoucí profesní kariéře i budoucím soukromém životě, správné dodržování životosprávy a udržování duševní i fyzické kondice. Pro starší generaci je vhodné použít neformální informační a vzdělávací zdroje, jako jsou například různé občanské organizace, tisk, televize apod.

Ekonomická gramotnost

Do ekonomické gramotnosti zařazujeme znalosti a dovednosti občanů v rámci specifického ekonomického prostředí, které jsou nutné pro zvládání osobního i profesního života v různých funkcích, přičemž určitou míru znalostí v této oblasti by měl vykazovat

každý občan žijící v daném hospodářském systému. V rámci ekonomické gramotnosti vystupují lidé v tržní ekonomice v různých rolích – jako spotřebitelé, výrobci, zaměstnanci, zaměstnavatelé, podnikatelé, investoři apod. Cílem ekonomické gramotnosti je co nejrychlejší dosáhnutí lepších znalostí o fungování evropské a světové ekonomiky (je důležité umět spatřovat českou ekonomiku jako součást evropského a světového hospodářství), pravidlech konkurence, možnostech investování atd. Kromě zvyšování informovanosti v těchto oblastech je také nutné prosazovat praktickou schopnost ekonomického rozhodování a jednání. Zvyšování úrovně ekonomické gramotnosti by mělo být posláním všech typů škol. Nejvíce efektivní by bylo zavést výuku zaměřenou na toto téma už od druhého stupně základních škol. Co se týče středních generací obyvatelstva, bylo by vhodné připravit informační a vzdělávací akce formou kurzů a příruček a podporovat média zabývající se touto problematikou. Proto by se do těchto akcí měli zapojit všechny významné subjekty – finanční úřady, banky v čele s Českou národní bankou, podnikatelské svazy, odbory, hospodářské komory a další. Všechny aktivity podporující ekonomickou gramotnost by měly být pojaty formou praktického učení, jako jsou například podnikatelské hry, simulace, rozhodovací modely, zakládání a provoz školních podniků a další interaktivní formy učení, ve kterých je možné si znalosti přímo procvičit a získat i zpětnou vazbu.

Gramotnost pro udržitelnost rozvoje

„Gramotnost pro udržitelnost rozvoje zahrnuje systém znalostí o zákonitostech přírody, o vztazích člověka k prostředí, o současných globálních a regionálních problémech lidstva i o možnostech a způsobech jejich řešení prostředky ekonomickými, sociálně právními, vědeckými a technickými i za aktivní účasti občanů a jejich vzájemné spolupráce na místní, regionální i globální úrovni.“[11]

Dříve se vzdělávání a výchova v této oblasti až tolik neprosazovala, až v posledním desetiletí se postupně začíná Česká republika věnovat rozvoji vzdělávání v této oblasti. Na podporu této gramotnosti je důležité rozvíjet školní a mimoškolní výchovu, vztahy školy k občanskému životu a moderní informační technologie. Díky rozvíjení této oblasti se lépe rozvíjí i mezilidské vztahy a komunikace a spolupráce mezi školami a institucemi, což je také stěžejním úkolem Evropské unie.

Jazyková gramotnost

Vzhledem k tomu, že česky se mluví pouze na území České republiky, která je ve stálé interakci s okolními zeměmi, je nezbytně nutné, aby se čeští občané učili nějakému světovému jazyku. Jelikož za nejvíce využitelný se považuje anglický jazyk, který se stal komunikačním jazykem po celém světě ať už v oblasti obchodních osobních jednání nebo emailové komunikace, měli by se Češi tomuto jazyku učit. Podle dříve realizovaných průzkumů se jen 15 % Čechů domluví anglicky, což je nejen málo, ale zároveň klasická

[11] Převzato z: *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Praha : Úřad vlády ČR, 2003. Úvod, s. 136. ISBN 80-86734-02-1.

domluva v angličtině určitě nestačí. Pro zvyšování vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce by se Češi měli aktivně anglickému jazyku učit, zdokonalovat ho a procvičovat. Kromě toho je pro vyšší úroveň jazykové gramotnosti dobré věnovat se i dalším cizím jazykům, zejména němčině, ruštině a francouzštině. Je žádoucí začít s výukou anglického jazyka už v mateřské škole, kdy děti lépe vstřebávají informace a rychleji se učí. S dalším jazykem se doporučuje začít už na druhém stupni základní školy, aby se postupně znalost jazyků mohla prohlubovat na středních a vysokých školách. Je především důležité dbát na praktickou využitelnost jazyka a ústní vyjadřování. V terciárním vzdělávání by měly být nabízeny nepovinné kurzy angličtiny i dalších jazyků. Občanům, kteří neměli angličtinu v době svého studia povinnou, je třeba nabídnout různé typy vzdělávacích kurzů, jazykových pobytů a podobně. V dnešní době jazykové školy nabízejí nepřeberné množství kurzů na všech možných úrovních a se všemi možnými výukovými metodami. Pravděpodobně kvůli úspoře času se používá pro výuku angličtiny informační technika ve smyslu videohovorů a e-learningu. I mnohé firmy se snaží motivovat své zaměstnance ke zvyšování jazykové gramotnosti nabízením zvýhodněných jazykových kurzů, případně jim kurzy proplácejí v plné výši. Využitím této možnosti zaměstnanci nejen zvyšují své momentální možnosti v rámci dané firmy, ale zároveň do budoucna zvyšují svou konkurenceschopnost na trhu práce v případě, že by o svou práci přišli.

V této kapitole jsem nastínila určité oblasti, ve kterých je žádoucí rozvíjet lidské zdroje a podporovat vzdělávání. Nyní ale nastává otázka, jakým způsobem tyto cíle a strategie financovat. A právě financováním rozvoje lidských zdrojů v těchto oblastech bych se chtěla věnovat v následující kapitole, což do strategie rozvoje lidských zdrojů bezpochyby patří.

5.3) Financování lidských zdrojů v ČR

V České republice je oblast financování lidských zdrojů velice diskutovaným a citlivým tématem. Dají se zde vymezit dva hlavní problémy financování:

1) nedostatek finančních prostředků jak na celostátní úrovni, tak i ve firmách a dokonce v samotných rodinách

2) obtížené hledání nových a efektivních metod financování

V České republice se vzdělávání financuje z veřejných rozpočtů, což může být vzhledem ke schodku státního rozpočtu velkým problémem. Stále se hledají nové a nové metody financování, které však nemusí být až tak efektivní. Veřejné školy by měly být motivovány k hledání nových mimorozpočtových zdrojů financování na základě jejich vlastních aktivit. Ke snižování nákladů nepochybně také vede online výuka a distanční vzdělávání. Celý systém by měl postupně přecházet na financování ze soukromých zdrojů, kde však narážíme na další úskalí. Mnohé rodiny mají v současné době finanční problémy a jednou z oblastí, kterou omezí jako první, může být právě vzdělávání, kterému nepřikládají až takovou důležitost a neuvědomují si, že nynější investice do vzdělání dětí (ale i rodičů) jim může za několik let přinést spoustu výhod například v podobě vyšších příjmů. Je samozřejmé,

že zejména rodiny s podprůměrnými příjmy mohou mít problémy s tím, aby vzdělání financovali – uvědomují si sice jeho důležitost, ale nemají na něj finanční prostředky. Proto by se do pomoci takovým rodinám měly zapojit i bankovní instituce. Již existují určité zvýhodněné produkty, jako jsou půjčky pro studenty, studentská konta apod., ale banky by se měly zaměřit i na vzdělávající se dospělé, neboť doposud nabízené produkty jsou většinou věkově omezeny do 26 let.

Problémy s financováním vzdělávání se ale netýkají jen soukromé sféry, ale také firemního vzdělávání. Firmy mají problémy s tím, aby se udržely na trhu, byly dostatečně konkurenceschopné a ještě k tomu by měly zvyšovat kvalifikaci svých zaměstnanců ze svých vlastních zdrojů. Pro některé společnosti může další financování této oblasti znamenat krach. Z této skutečnosti vyplývá, že poptávka po firemním vzdělávání závisí také na hospodářském vývoji firem.

Je nutné, aby Česká republika přijala určitou strategii, kde investování do rozvoje lidských zdrojů bude prioritní. Zejména investice do aktivní politiky zaměstnanosti (hlavně rekvalifikace a další programy zvyšující konkurenceschopnost zaměstnanců) by měla výrazně pomoci zaměstnancům rozvíjet své schopnosti na jejich současném pracovním místě a zároveň se připravovat na budoucí pracovní místa, protože zaměstnavatelé neustále zvyšují své požadavky. Co se týče investování do rozvoje lidských zdrojů z hlediska podniků, je žádoucí zavést určitá zvýhodnění, aby podniky investovaly do vzdělávání svých zaměstnanců. Takovým zvýhodněním mohou například být daňové úlevy v případě, že firmy budou financovat vzdělávací kurzy svých zaměstnanců, výzkum a vývoj apod. Jednou z takových již existujících forem daňové úlevy jsou položky snižující základ daně právnických osob, které jsou uvedeny v Zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Při výpočtu základu daně se jedná o odečtení hodnoty darů, které právnická osoba poskytla na veřejně prospěšné účely (jedná se mimo jiné i o dary obcím, organizačním složkám státu apod.), přičemž ve výčtu těchto účelů najdeme i dary poskytnuté školským zařízením. Nejedná se tedy o podporu firemního vzdělávání, ale o podporu vzdělávání jako takového. Samozřejmě je možnost odpočtu od základu daně omezená – podniky mohou od základu daně odečítat dary jen do určité výše

(5 % základu daně, který je upraven podle zákona) a je zde podmínka i pro minimální výši daru, nicméně pro dary poskytnuté veřejným vysokým školám a výzkumným institucím si mohou odečíst až 10 % upraveného základu daně.

V současné době se rozvoji lidských zdrojů v České republice věnuje i Evropský sociální fond. Hlavními cíly této instituce je především pomoc nezaměstnaným při vstupu na trhu práce, rovné příležitosti (a to jak z hlediska pohlaví, tak z hlediska různých sociálních skupin), rozvoj kvalifikace a flexibility pracovních sil, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání a také se věnuje celoživotnímu vzdělávání. Jsou stanoveny tři základní programy platné pro období 2007 – 2013, které umožňují čerpat prostředky Evropského sociálního fondu pro rozvoj lidských zdrojů. Prvním z programů je operační program nazvaný Lidské zdroje a zaměstnanost, který je zaměřený na snižování nezaměstnanosti s pomocí aktivní politiky zaměstnanosti, profesního vzdělávání apod. Jedná

se o vícecílový operační program. V rámci tohoto programu je možno z fondů Evropské unie čerpat celkem 1,84 mld. €, což je zhruba 6,8 % celkového objemu prostředků, které má Česká republika právo čerpat z fondů Evropské unie. V grafu č. 1 a tabulce č. 3 je znázorněn podíl registrovaných žádostí, schválených projektů a projektů v realizaci z celkové alokace. Rozdělení dotací je dáno podle prioritních os, což jsou tematické celky v rámci operačního programu. Tyto osy se ještě dále člení na dílčí oblasti podpory.

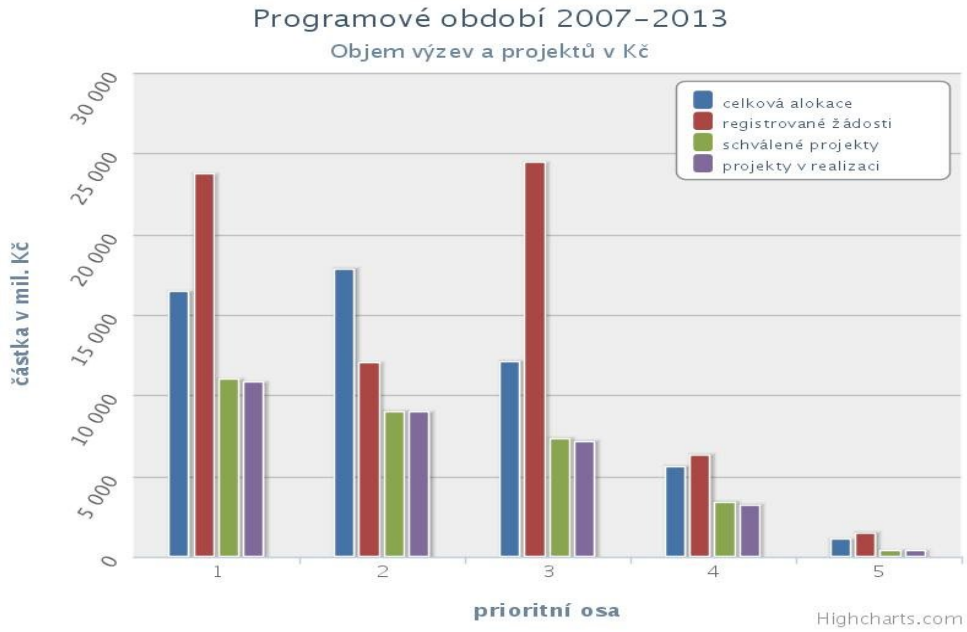
Tabulka 3 Programové období 2007-2013

Programové období 2007 - 2013 (v mil. Kč)

Prioritní osa	Celková alokace	Registrované žádosti	Schválené projekty	Projekty v realizaci
1	16411	23699	10991	10785
2	17817	11983	8972	8946
3	12095	24410	7297	7133
4	5568	6298	3363	3185
5	1054	1438	334	334

Zdroj: Monit7+ a MSC2007, stav ke dni 2. 2. 2011

Graf 1 Programové období 2007 - 2013



Zdroj: http://www.esfcr.cz/statisticka-data-cerpani

Další program, který se týká rozvoje lidských zdrojů, je operační program s názvem Vzdělávání pro konkurenceschopnost zabývající se vzděláváním všech možných typů včetně celoživotního vzdělávání. Celkově je tento program dotován částkou 2 151,4 mil. €. Ze zdrojů Evropské unie je na něj přiděleno 7 % z prostředků strukturálních fondů, což činí cca 1 828,7

mil. €, a 322,7 mil. € ze státního rozpočtu České republiky. Program je rozdělen na 5 prioritních os – 1. Počáteční vzdělávání; 2. Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj; 3. Další vzdělávání; 4. Systémový rámec celoživotního učení; 5. Technická pomoc. V rámci těchto os jsou rozlišovány ještě typy projektů, které mohou být z programu financovány. Jedná se o individuální a grantové projekty. Individuální projekty se týkají os č. 1, 2, 3 a 4 a předkládají se v rámci výzev Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Projekty mohou být realizovány jak na území celé České republiky, tak pouze v jednotlivých regionech. Grantové projekty se týkají os č. 1 a 3 a je možné je předkládat v rámci globálních grantů. Jsou realizovány v jednotlivých krajích a výše podpory pro tento projekt je průměrně v rozmezí 250 000 – 400 000 Kč, ale záleží na podmínkách výzvy, přičemž projekt musí trvat maximálně 3 roky, aby podpora mohla být udělena. Posledním z programů platných pro období 2007 – 2013 je operační program Praha – Adaptabilita, jehož globálním cílem je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. Program je platný pouze pro Prahu a vzhledem k podmínkám Evropské unie, která rozdělila regiony v ČR podle jejich výše HDP, nemůže tedy Praha čerpat prostředky určené jiným krajům a naopak. Celkově je pro tento program vyčleněno 127,52 mil. €, z nichž 108,39 mil. € čerpá Česká republika z fondů Evropské unie, a zbylých 19,13 mil. € má být přiděleno z národních veřejných zdrojů. Jako příklad podpory z tohoto programu můžeme uvést projekt týkající se VŠE s názvem **„***Certifikace a prohloubení znalostí studentů a vyučujících VŠE v oblasti IT“*[12]. Na tento projekt byly vyčleněny finanční prostředky ve výši 3 078 998,78 Kč. Primárně je zde zaměření na prohloubení znalostí IT u studentů, kteří nestudují informatické obory, podpora je zde ale také pro zvyšování kvalifikace vyučujících manažerské informatiky. Součástí kurzů pokročilejších informatických předmětů je získání certifikátu od společnosti Microsoft pro několik nejlepších studentů, které je také hrazeno z tohoto projektu. Program je realizován od 1. 1. 2009 do 30. 6. 2011.

Jak tedy můžeme z předešlých příkladů vidět, existují programy Evropské unie na podporu financování vzdělávání, ale je to samozřejmě omezený zdroj financování, který je ne vždy efektivní. Proto je nutné motivovat například samotné firmy a domácnosti, aby více investovaly do vzdělávání a do lidských zdrojů a spatřovaly v tom opravdovou investici, která se jim za několik let vrátí.

[12]Zdroj:http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/projekty/671_certifikace-a-prohloubeni-znalosti_regcislo0233.html?support=19&regcislo=&zadpartner=&obsah=&z-all=&stranka=1

6) Závislost výše měsíční mzdy na dosaženém vzdělání

Při zkoumání závislosti výše měsíční čisté mzdy a dosaženého vzdělání, zde použijeme mimo jiné data Českého statistického úřadu, který tyto informace poskytuje. Na základě údajů z r. 2009, které byly zpracovány Střediskem vzdělávací politiky, jsem sestavila následující tabulku, která zobrazuje hrubou měsíční mzdu a pro lepší srovnatelnost s vlastním výzkumem i přepočítanou čistou měsíční mzdu.[13] Ve výpočtu nebyly zohledněny slevy na děti a na vyživovanou manželku/manžela, počítala jsem pouze se slevou na poplatníka, kterou uplatňují všichni. Tato sleva činila v r. 2009 2 070 Kč na poplatníka za měsíc.

Tabulka 4 Závislost vzdělání a výše mzdy

	Měsíční mzda	
Vzdělání	**Hrubá**	**Čistá**
ZŠ a nedokončené	17 501	14 120
SŠ bez maturity	20 923	16 476
SŠ s maturitou	27 668	21 128
VOŠ a Bc.	31 833	23 995
Magisterské a doktorské	49 016	35 838
Průměrná mzda	23 555	18 293

Zdroj: zpracováno dle: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf

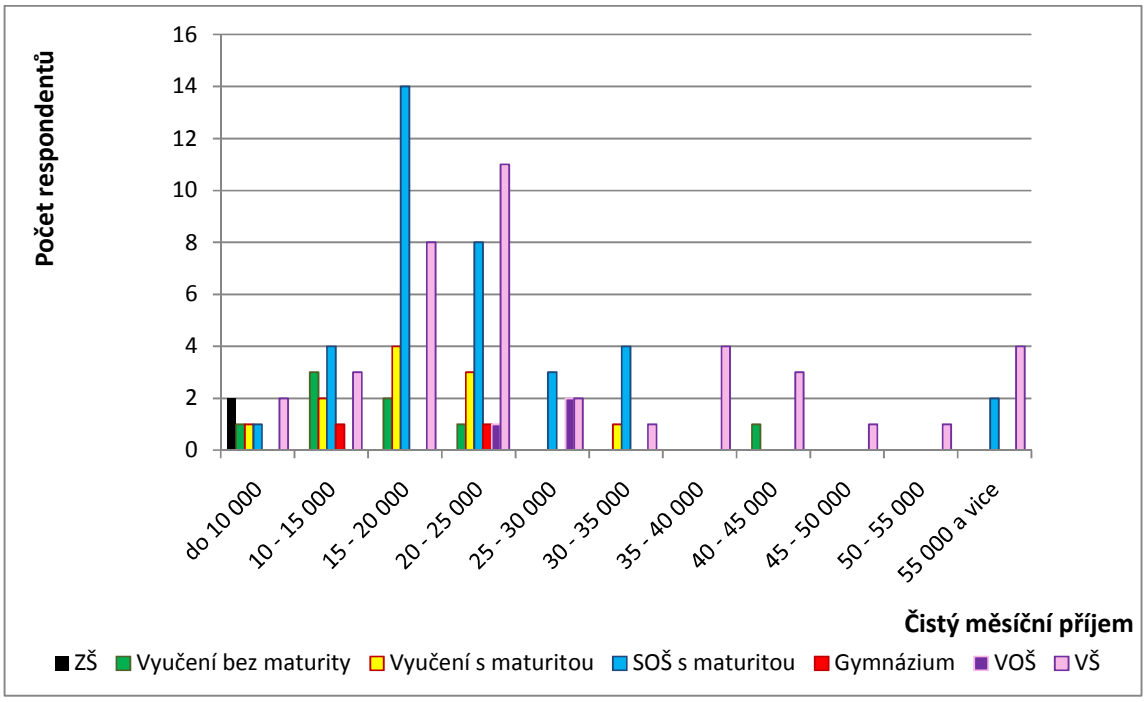
Jak můžeme z tabulky vidět, průměrné mzdy dosahovali lidé, kteří měli nejméně středoškolské vzdělání s maturitou. Lidé se základním vzděláním a vzděláním bez maturity hranice průměrné mzdy nedosáhli. Průměrná mzda je samozřejmě omezeným ukazatelem, neboť lidé s velmi vysokými příjmy tuto hodnotu zvyšují. Lepší vypovídací schopnost má ovšem medián průměrných hrubých mezd, který se více přibližuje realitě. Udává se, že medián je zhruba o 2 500 – 3 500 nižší než uváděná průměrná hrubá mzda. Například podle průzkumu společnosti Merces[14] činila průměrná mzda v r. 2010 22 750 Kč a medián činil 20 000 Kč.

Podle předešlé tabulky tedy vidíme, že čím mají lidé vyšší vzdělání, tím mají vyšší mzdu. Vzhledem k tomu, že se jedná o průměr, může samozřejmě v rámci každého typu vzdělání docházet k určitým výkyvům (například lidé nižšího vzdělání mají vyšší mzdu, než je pro jejich úroveň vzdělání očekávané), ale to jsou nepatrné rozdíly, tudíž se dá obecně říci, že vyšší vzdělání v průměru opravdu přináší vyšší finanční ohodnocení.

[13] Zdroj: http://kalkulacky.idnes.cz/cr_kalkulator-ciste-mzdy-2009.php

[14] Zdroj: http://zpravy.e15.cz/domaci/ekonomika/xcgfnh

Graf 2 Závislost výše čistého měsíčního příjmu a dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 2 zobrazuje závislost výše měsíčního čistého příjmu na dosaženém vzdělání. Jedná se o výstup z vlastního průzkumu, kterého se celkem pomocí online dotazníku zúčastnilo 102 respondentů. Jak vyplývá z předchozích kapitol, hlavním cílem rozvoje lidského kapitálu je touha zdokonalovat se, získávat lepší kvalifikaci a s tím související výhody, jako je lepší postavení ve společnosti, nebo právě vyšší mzdové ohodnocení. Obecně můžeme říci, že čím vyšší má člověk dosažené vzdělání, tím vyšší jeho mzda je. Průměrná mzda za celý rok 2010 činila 23 951 Kč.[15] Využiji zde tohoto údaje jakožto výchozího bodu pro hodnocení, zda opravdu díky vyššímu vzdělání mají lidé vyšší mzdy. Pokud se tedy zaměříme na graf, průměrná mzda v ČR spadá do definované kategorie 20 000 – 25 000 Kč. Z celkového počtu respondentů mají v této kategorii největší zastoupení lidé, kteří absolvovali vysokou školu (11 respondentů), na druhém místě této hodnoty dosáhli lidé s absolvovanou střední odbornou školou s maturitou (8 respondentů). Respondenti s jiným vzděláním jsou v této mzdové kategorii zastoupeni okrajově – 3 lidé vyučeni s maturitou, dále pak 1 respondent z kategorie vyučení bez maturity, gymnázium a VOŠ. Ačkoli by mnozí z nás předpokládali, že lidé s vysokoškolským vzděláním se budou pohybovat ve vyšších sférách, z předešlého grafu je vidět, že tomu tak vždy není.

V kategorii 20 000 – 25 000 Kč (tedy kategorie, kam spadá právě i průměrná mzda) je nejvíce absolventů vysokých škol ze všech příjmových kategorií. Dokonce se objevili dva respondenti s vysokoškolským vzděláním i v příjmové kategorii do 10 000 Kč. Nutno říci, že

[15] Na základě dat Českého statistického úřadu: http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz030911.doc

se nejedná o nezaměstnané osoby (což by tento příjem vysvětlovalo), ale o osoby, které již několik let pracují. Pokud si tedy položíme otázku, proč tedy jejich příjem je tak nízký, ačkoli spatřujeme přímou úměru mezi výší vzdělání a příjmy, pravděpodobně lze odpověď hledat v tom, v jakém oboru respondenti pracují. Oba dva pracují ve stejném oboru, který také vystudovali. Jeden z respondentů je překladatel, takže výše jeho příjmu by se dala vysvětlit tím, že jeho práce je nárazová, tudíž mohl ve výzkumu uvádět svou mzdu nikoli průměrně za celý rok, ale za měsíc, kdy byl dotazován. Druhý respondent pracuje jako bakteriolog. Výši jeho mzdy bychom mohli vysvětlit tak, že se pravděpodobně jedná o vědeckou práci, která u nás ještě není příliš doceněna jako například v zahraničí. Navíc se jedná o práci, ve které jsou spíše nárazové příjmy, takže investice do vzdělání a do této vědomostně náročné práce se projevuje až později. Tyto dva příklady ukazují, že anii v rámci vyššího vzdělání se nemusí vždy projevit přímá úměra mezi úrovní vzdělání a výší mzdy. Je to sice skutečnost, kterou očekáváme, ale záleží na mnoha okolnostech. Pokud se podíváme na průzkum z opačného pohledu, zjistíme, že v té nejvyšší příjmové kategorii (zde 55 000 Kč a více) se nacházejí dva respondenti, kteří mají jako nejvyšší vzdělání střední odbornou školu s maturitou.

Zde mohou být tyto nepředpokládatelné skutečnosti vysvětlovány opět oborem, který si respondenti zvolili, dále praxí, kterou v daném oboru mají, a v neposlední řadě je zde také důležitý fakt, zda se jedná o zaměstnance, nebo OSVČ. Podnikatelé mají obecně vyšší příjmy než zaměstnanci, jsou-li úspěšní, a to bez ohledu na vzdělání. Celkově se tedy dá říci, že vyšší vzdělání sice lidem přináší větší výhody v podobě vyšších mezd, vyššího společenského postavení apod., existují ale určité výjimky. Vždy záleží kromě pracovních příležitostí, které se nám naskytnou, na praxi, oboru, kterému jsme se rozhodli věnovat, formě zaměstnání a v poslední době také na typu vystudované školy (zvláště co se týče vysokých škol). Absolventi totiž také často mají problém si po studiu najít práci.

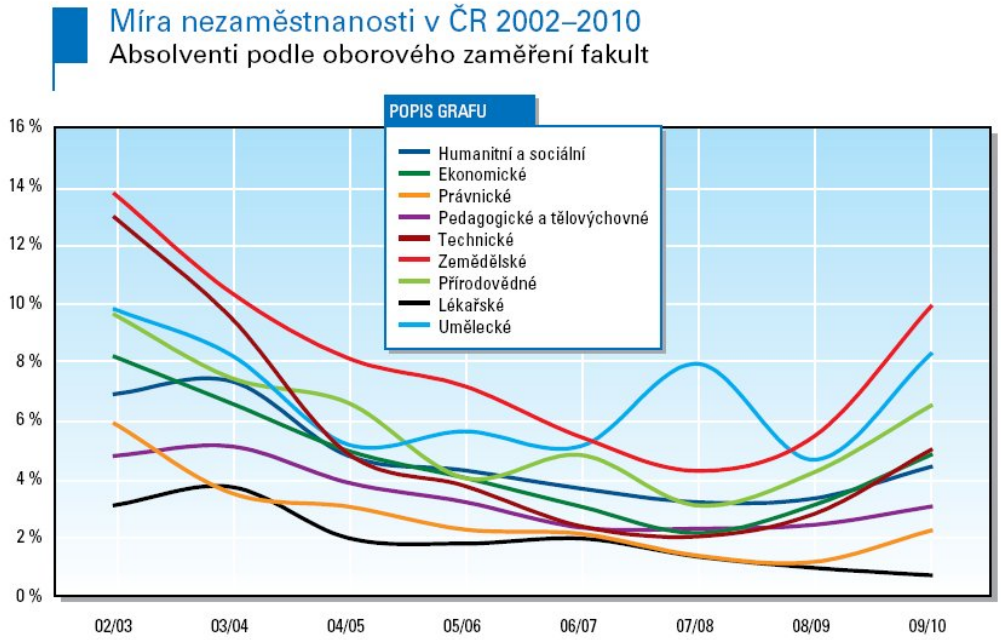
Středisko vzdělávací politiky Univerzity Karlovy v Praze[16] realizovalo studii[17], která ukazuje, absolventi jakých vysokých škol mají na trhu práce nejlepší uplatnění, tudíž se nemusí téměř vůbec bát, že by po absolvování daných škol nenašli zaměstnání. Studie se dále zabývala absolventy vysokých škol z pohledu jejich uplatnění na pracovním trhu, výší jejich příjmů a dále také zaměstnatelností absolventů podle doby, která uplynula od získání diplomu. Tato studie byla realizována ve spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v r. 2010. Nejprve bych na základě této studie rozebrala míru nezaměstnanosti absolventů podle toho, jaké fakulty (jakého zaměření) vystudovali.

[16] Středisko vzdělávací politiky Univerzity Karlovy v Praze, které má na této studii největší podíl a také ji publikuje na svých stránkách, se problematikou a analýzou vysokých škol zabývá již od r. 2002. Dále se zástupci této instituce účastní různých mezinárodních konferencí a výzkumných projektů nejen v Evropě, ale také například v USA a v Japonsku.

[17] Zdroj: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf

7) Absolventi vysokých škol a jejich uplatnění na trhu práce

Graf 3 Míra nezaměstnanosti v ČR 2002 - 2010



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

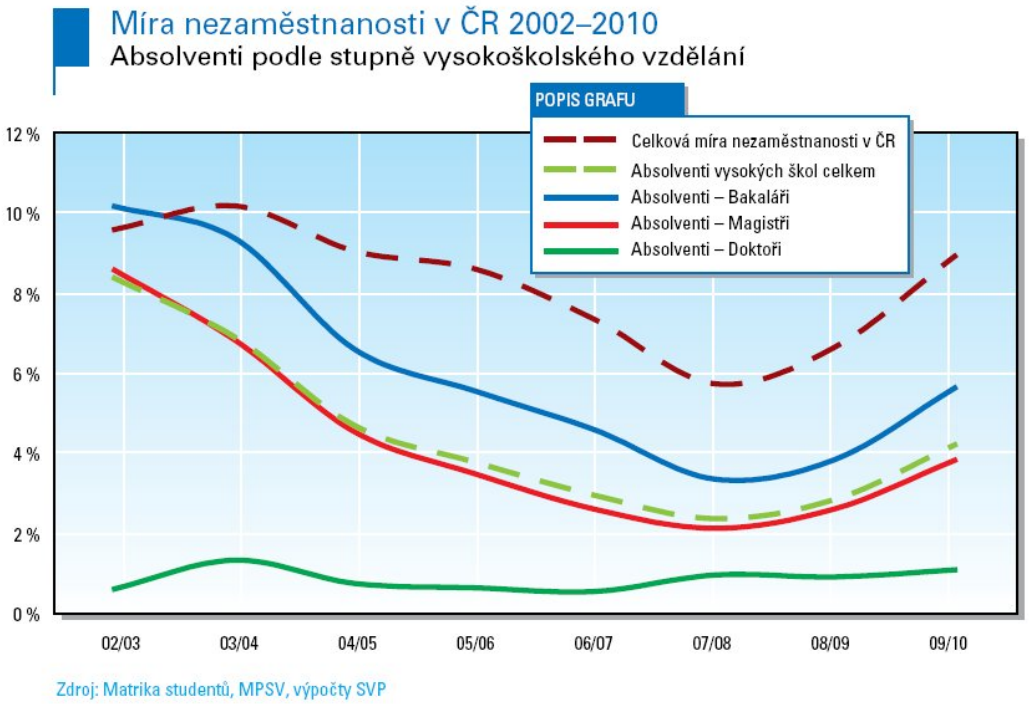
Pokud bychom se zaměřili na meziroční míru nezaměstnanosti v posledním sledovaném roce (2009/2010), nejnižší míru nezaměstnanosti vykazují studenti, kteří vystudovali lékařské fakulty. Míra nezaměstnanosti zde nepřesahuje ani 1 % a můžeme vidět neustálou klesající tendenci. Na druhém místě jsou právnické obory, u kterých je míra nezaměstnanosti kolem 2 %, přičemž na tuto hodnotu vzrostla až v posledním sledovaném roce; v předešlých letech vykazovala (až na období 2006/2007) klesající tendenci. Na přijatelné hranici míry nezaměstnanosti (okolo 3 %) jsou fakulty pedagogické a tělovýchovné, u kterých je také zaznamenána spíše klesající tendence od období 2003/2004. Naopak nejhorší postavení mají obory zemědělské a umělecké. Nezaměstnanost absolventů zemědělských fakult dokonce v prvním sledovaném období 2002/2003 dosahovala výše 14 %. Až do období 2007/2008 vykazovala klesající tendenci, která se ale ve zmiňovaném období narušila a míra nezaměstnanosti se tak dostala na úroveň 10 % pro poslední sledované období.

Celkově na všech typech fakult vidíme, že z dlouhodobého hlediska mají míry nezaměstnanosti přibližně stejný vývoj, až na výjimky u přírodovědných a uměleckých oborů, kde je vývoj míry nezaměstnanosti nepředvídatelný a kolísavý v jednotlivých obdobích. Nejvýraznější zhoršení míry nezaměstnanosti můžeme pozorovat u fakult ekonomického, technického, zemědělského a přírodovědného zaměření. Vysvětlením tohoto jevu je hlavně ekonomická krize, která ovlivnila zejména právě průmysl a podnikatelský sektor.

Obecně je zajímavá skutečnost, že absolventi soukromých vysokých škol vykazují v posledních třech letech menší míru nezaměstnanosti než absolventi veřejných vysokých škol. V období 2009/2010 byla meziroční míra nezaměstnanosti absolventů soukromých vysokých škol 3,2 %, oproti tomu u absolventů veřejných vysokých škol byla 4,4 %. Do určité míry lze tuto skutečnost vysvětlit tím, že soukromé vysoké školy často navštěvují i pracující lidé, kteří si jen doplňují nebo rozšiřují kvalifikaci.

Kromě typu školy záleží uplatnění absolventů na trhu práce také na stupni vysokoškolského vzdělání, jak můžeme vidět v následujícím grafu.

Graf 4 Míra nezaměstnanosti v ČR 2002-2010

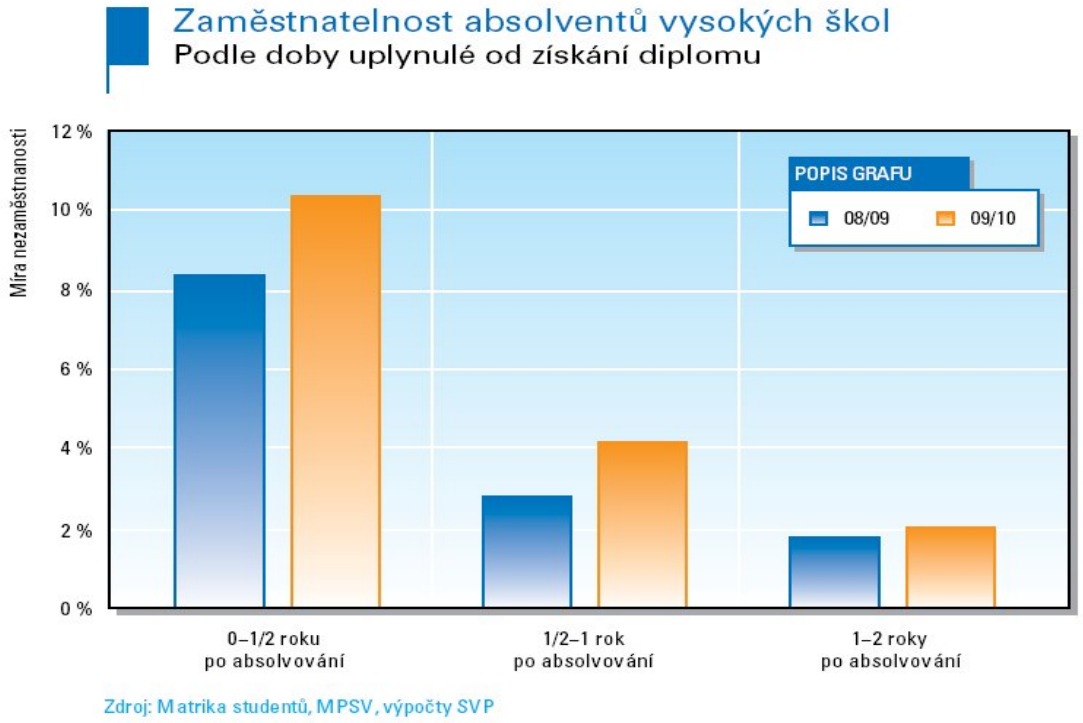


Zdroj: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf

Z grafu č. 4 je velice jasně vidět, že nejvyšší míru nezaměstnanosti podle stupně vysokoškolského vzdělání mají bakaláři. Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti vykazují doktoři, kde ani v jednom ze sledovaných období nedosáhla míra nezaměstnanosti hranice 2 %. Je zde tedy nepřímá úměra mezi stupněm vysokoškolského vzdělání a mírou nezaměstnanosti – čím vyšší mají absolventi stupeň vysokoškolského vzdělání, tím nižší je míra nezaměstnanosti. Vliv na zvýšení míry nezaměstnanosti v posledním sledovaném období měla bezesporu ekonomická krize, která se nejvíce dotkla absolventů bakalářských a magisterských programů. U bakalářských programů se zvýšila míra nezaměstnanosti z 3,8 % na 5,6 %, u magisterských programů se jednalo o zvýšení z 2,6 % na 3,6 %. Naopak na absolventy doktorského studia měla ekonomická krize jen zanedbatelný vliv. I přes zvýšení míry nezaměstnanosti u vysokoškoláků je jejich míra nezaměstnanosti stále na přijatelné úrovni. Důvodem je také, to, že Česká republika má nízký podíl absolventů vysokých škol

například oproti jiným zemím Evropské unie, i přesto, že vysokoškoláků stále přibývá. V případě, že absolventi vysokých škol neměli v průběhu studia žádnou stálou práci, tudíž nenasbírali potřebné pracovní zkušenosti, může být jejich vstup na trh práce touto skutečností poněkud ztížený. Na následujícím grafu je znázorněno uplatnění absolventů podle doby, která uplynula od získání jejich diplomu.

Graf 5 Zaměstnatelnost absolventů vysokých škol



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

Z grafu č. 5 můžeme vidět, že čerství absolventi vysokých škol (tedy 0 – 0,5 roku po absolvování) mají nejvyšší míru nezaměstnanosti. Tento stav se o více než polovinu zlepšuje po uplynutí dalšího půl roku až roku. Ve školním roce 2009/2010 se na úřadu práce jakožto nezaměstnaných přihlásilo 10 % čerstvých absolventů, kdežto absolventů, kteří měli půl roku až rok od získání diplomu, bylo na úřadech práce registrováno 4,2 %. V dalším roce (tedy 1 – 2 roky po absolvování) je míra nezaměstnanosti těchto absolventů již okolo 2 %, z čehož vyplývá, že se v prvních obdobích jedná o tzv. frikční nezaměstnanost, která je charakteristická právě pro absolventy škol, nebo pro zaměstnance, kteří přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého. Proto může být tato míra nezaměstnanosti poněkud zavádějící, ale vzhledem k podmínkám, které mohou ovlivnit přechod absolventů na trh práce, je nutné ji uvést. Jednou z překážek zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol je totiž právě nedostatek pracovních zkušeností. Tyto zkušenosti absolventi mohou právě v průběhu let získávat, proto se jejich míra nezaměstnanosti postupně snižuje až na určitou úroveň.

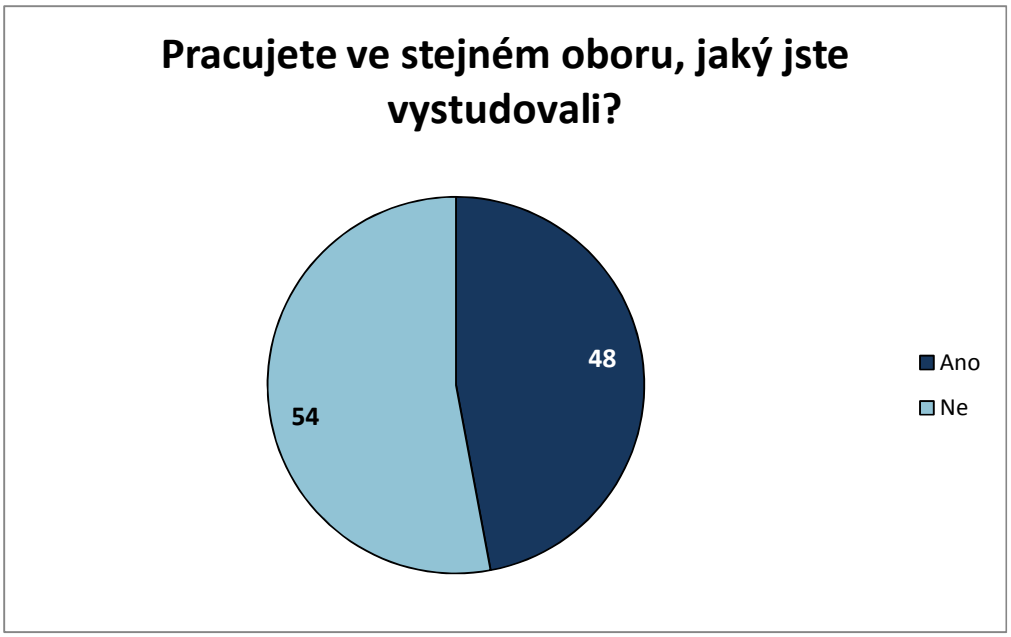
Dá se tedy obecně říci, že čím delší mají absolventi praxi, tím více jsou zaměstnatelní. Kromě toho i v tomto případě hraje roli skutečnost, jakou fakultu (jakého zaměření) studenti vystudovali. I podle toho si snáze nebo hůře hledají práci hned po absolvování školy. Například absolventi fakult s technickým zaměřením si hledají bezprostředně po absolvování školy práci nejhůře, následně se však jejich míra nezaměstnanosti snižuje rychleji než u jiných oborů.

Z předešlých grafů je tedy patrné, že uplatnění absolventů vysokých škol závisí na několika různých faktorech. Prvním z nich je stupeň vysokoškolského vzdělání, dále potom vystudovaný obor a v neposlední řadě také pracovní zkušenosti. V poslední době ale není neobvyklé, že lidé pracují v jiných oborech, než které vystudovali (a to se netýká jen vysokých škol). Této problematice se budu věnovat v následující části mé práce.

8) Shoda vystudovaného oboru a zaměstnání

V této části své práce jsem se rozhodla zaměřit se na shodu vystudovaného oboru a vykonávaného zaměstnání. A výsledky jsou překvapující. Svým vlastním výzkumem jsem zjistila, že u více než poloviny dotazovaných se vystudovaný obor neshoduje s tím, ve kterém nyní pracují. Výsledek zobrazuje následující graf.

Graf 6 Práce ve vystudovaném oboru



Zdroj: vlastní výzkum

Ze 102 respondentů jich 54 odpovědělo, že nepracuje ve svém vystudovaném oboru, což je cca 52 % respondentů. Posouzení, zda se jedná o shodu s vystudovaným oborem či nikoli, bylo na samotných respondentech.

Vzdělanostní složení respondentů bylo následující:

Tabulka 5 Složení respondentů podle vzdělání

ZŠ	Vyučení		SOŠ	Gymnázium	VOŠ	VŠ
	bez maturity	s maturitou				
2	8	11	36	2	3	40

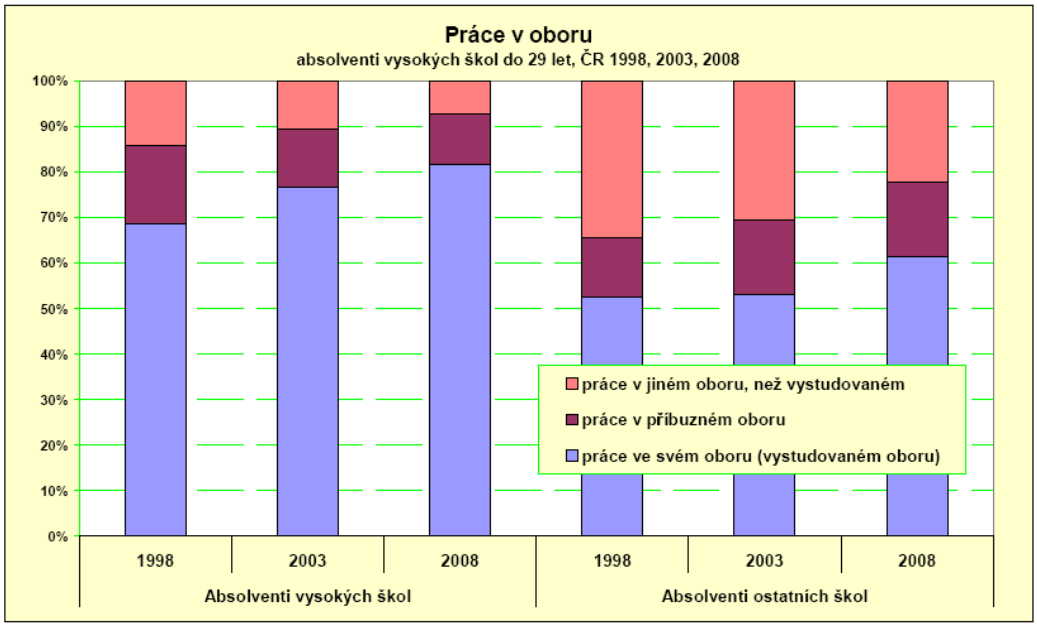
Zdroj: vlastní výzkum

Ve skupině respondentů, kteří jsou vyučení bez maturity, jsou čtyři respondenti, kteří pracují ve vystudovaném oboru a čtyři, kteří v něm nepracují. Z respondentů s nejvyšším dosaženým vzděláním vyučení s maturitou pracují ve vystudovaném oboru pouze čtyři

z jedenácti. Z celkového počtu 36 respondentů se vzděláním SOŠ jich pouze 14 pracuje v původně vystudovaném oboru, což je cca 39 %. U skupiny gymnaziálního vzdělání je jeden respondent, jehož gymnázium bylo všeobecně zaměřeno, tudíž uvedl, že ve svém vystudovaném oboru nepracuje, a druhý respondent měl gymnázium se zaměřením na ekonomii a v daném oboru také nyní pracuje. Ve skupině VOŠ jsou dva respondenti pracující ve svém vystudovaném oboru a jeden ne. Největší zastoupení měli v mém vzorku respondentů absolventi vysokých škol, z nichž 23 pracuje ve svém vystudovaném oboru, což odpovídá zhruba 57 % z této skupiny.

Z výsledků tohoto šetření tedy celkově vyplývá, že více než polovina lidí nepracuje ve svém vystudovaném oboru a největší podíl na tom mají absolventi středních odborných škol, u kterých ve svém oboru pracuje jen o něco více než třetina. Naopak nejvyšší podíl shody vzdělání a zaměstnání zde mají vysokoškoláci. Skutečnost, že vyšší podíl shody mezi vzdělání a zaměstnáním mají absolventi vysokých škol oproti absolventům jiných škol, dokladuje i expertizní studie s názvem Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce.[18] V letech 1998, 2003 a 2008 byla provedena studie mezi absolventy, která zahrnovala i otázku, zda respondent pracuje ve stejném oboru, jaký studoval. Zhodnocení této skutečnosti bylo na samotných dotazovaných.

Graf 7 Práce v oboru



Zdroj: Šetření Absolventi škol, Retrospektivní šetření pracovních sil II., Výzkum uplatnění absolventů škol na pracovním trhu a kvalifikačních nároků práce, vlastní výpočty

Zdroj: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/SHODA_2009_pro_www.pdf

[18] Zdroj: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi%20Expertiza%20Oct09.pdf

Z grafu č. 7 můžeme vidět, že v jiném než vystudovaném oboru pracuje podstatně menší podíl vysokoškoláků (cca o 20 % méně) než absolventů jiných škol. Pro posouzení zde máme tři kategorie – práce v jiném než vystudovaném oborou, práce v příbuzném oboru a práce ve vystudovaném oboru. Nejčastějšími důvody vysokoškoláků pro práci v jiných oborech je to, že nenalezli ve svém oboru uplatnění, případně očekávali vyšší finanční ohodnocení, než které bylo pro danou pozici nabídnuto. Dalším hlediskem, ze kterého můžeme sledovat shodu mezi vzděláním a zaměstnáním, je hledisko shody mezi dosaženou úrovní vzdělání a úrovní vzdělání, která pro vykonávané zaměstnání přísluší – zda absolvent pracuje v podhodnocené práci z hlediska vzdělání či nikoliv. Ve své práci se však tímto druhým pohledem zabývat nebudu.

Pro rok 2009 byla provedena studie[19], kterou v r. 2011 vydal Národní ústav odborného vzdělávání a která se týká shody zaměstnání a dosaženého vzdělání mezi lidmi, kteří absolvovali střední odborné školy, případně jsou vyučeni. Pro začátek zde uvádím tabulku, ve které jsou klasifikovány jednotlivé typy zaměstnání:

Tabulka 6 Roztřídění zaměstnanců

Hlavní třídy KZAM	Vyučení			Maturanti OV		
	2001	2005	2009	2001	2005	2009
1-Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	0,6%	0,6%	2,4%	2,3%	2,6%	7,4%
2-Vědečtí a odborní duševní pracovníci	0,4%	0,1%	0,4%	6,4%	5,1%	7,0%
3-Techničtí, zdravotničtí, pedagog. pracovníci	3,9%	3,5%	5,7%	32,7%	30,2%	42,3%
4-Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	3,9%	4,2%	4,9%	16,9%	17,5%	11,2%
5-Provozní pracovníci ve službách a obchodě	22,1%	25,5%	16,0%	18,5%	17,5%	11,2%
6-Kvalif. dělníci v zemědělství, lesnictví apod.	2,3%	0,9%	1,8%	1,1%	0,6%	0,9%
7-Řemeslníci a kvalif. výrobci, zpracovatelé, opraváři	40,0%	33,6%	34,0%	10,1%	11,5%	9,4%
8-Obsluha strojů a zařízení	19,6%	21,3%	23,8%	6,9%	11,0%	7,2%
9-Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	7,3%	10,3%	10,1%	5,1%	4,0%	2,5%
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Absolventi: vyučení a maturanti OV - věková skupina 20 až 24 let

Zdroj: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/SHODA_2009_pro_www.pdf

Devět definovaných tříd zaměstnanců se ještě dále dá sloučit do čtyř skupin a to následujícím způsobem. Skupiny 1 – 4 zařadíme do jedné kategorie s názvem Střední a vyšší odborní pracovníci, úředníci; třída 5 zůstává s názvem Provozní pracovníci ve službách a obchodě; třídy 6 – 8 mají souhrnný název Kvalifikovaní dělníci a výrobci a poslední třída 9 jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Každá z těchto čtyř skupin se vyznačuje určitým typem pracovníků, kteří jsou klasifikováni podle dosaženého vzdělání. Pro první skupinu je nejvíce charakteristické střední vzdělání s maturitní zkouškou, dále potom i vysokoškolské vzdělání, které se ale vztahuje k primárně definované třídě 2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci. Do druhé skupiny patří pracovníci s ukončeným středním vzděláním ať už s maturitou nebo bez maturity. U třetí skupiny je předpokládané vzdělání pracovníků vyučení. V poslední skupině by se měli pracovníci s ukončeným středním vzděláním vyskytovat jen minimálně. Nejvíce pracovníků s vyučením se vyskytuje ve skupině č. 3 (Kvalifikovaní

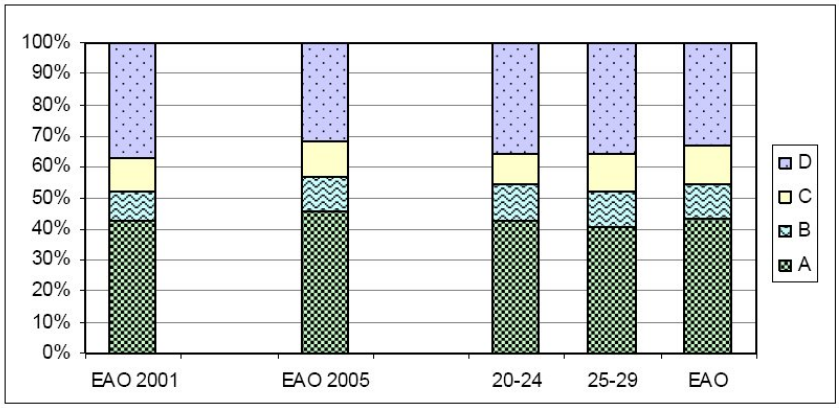
[19] Zdroj: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/SHODA_2009_pro_www.pdf

dělníci a výrobci), naopak nejvíce pracovníků s maturitou se vyskytuje ve skupině č. 1 (Střední a vyšší odborní pracovníci, úředníci). Tam dokonce od roku 2005 do roku 2009 podíl pracovníků s maturitou stoupl o 12,3 procentních bodů.

Po vysvětlení předešlé klasifikace skupin můžeme přejít na samotné hodnocení vztahu mezi vystudovaným oborem a oborem, ve kterém poté lidé skutečně pracují. Studie Národního vzdělávacího ústavu[20] vymezila čtyři kategorie, podle kterých určuje, zda se vystudovaný obor shoduje s následným zaměstnáním či nikoliv. Kategorie A znamená úplnou shodu, kdy absolvent byl pro svou současnou práci přímo během studia připravován, kategorie B znamená částečnou shodu, kdy absolvent nebyl pro určitou činnost připravován během studia přímo, ale jeho práce v daném oboru je logická. Kategorie C znamená dílčí neshodu, kdy absolvent pro určitou činnost připravován nebyl, ale jeho práce není s vystudovaným oborem v protikladu, a poslední kategorií je kategorie D, která označuje hrubou neshodu, kdy zaměstnání absolventa je v protikladu s jeho studijní přípravou. Vzhledem k tomu, že studie probíhala i v roce 2001 a 2005, ukážeme si na následujícím grafu, jakým způsobem se shoda vzdělání a zaměstnání v průběhu let změnila. Ve studii byly klasifikovány tři skupiny – lidé ve věku 20 – 24 let, 25 – 29 let a celkově ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Graf 8 Celkové hodnocení shody absolventů SOŠ a všech EAO

Obrázek 16: Celkové hodnocení shody absolventů středního odborného vzdělávání a všech EAO (2001, 2005, 2009 v %)



A - úplná shoda, B - částečná shoda, C - dílčí neshoda, D - hrubá neshoda

Zdroj: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/SHODA_2009_pro_www.pdf

Z grafu č. 8 můžeme vidět, že pokud vezmeme v úvahu ekonomicky aktivní obyvatelstvo v roce 2009, míra shody vzdělání a zaměstnání (kategorie A i B) se pohybuje mezi 50 a 60 %. Od roku 2001 tedy nebyla zaznamenána žádná výraznější změna, neboť můžeme vidět, že procentní hranice je téměř stále stejná. Pouze hrubá neshoda ve vzdělání a zaměstnání poklesla z 37 % v roce 2001 na 33 % v roce 2009, což je pozitivní skutečnost, která nám říká, že absolventi středního odborného vzdělávání stále více uplatňují své znalosti

[20] Zdroj: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/SHODA_2009_pro_www.pdf

a kvalifikaci získané studiem i ve svém zaměstnání. Pokud bychom absolventy středního vzdělávání rozdělili na absolventy středních škol s maturitou a absolventy učilišť, zjistíme, že mezi těmito dvěma skupinami vzdělání jsou odlišné míry shody mezi vzděláním a zaměstnáním. Vyučení ve všech věkových kategoriích dosahují úplné shody v míře 47 %, což je o 7 procentních bodů více než u maturantů. Pokud bychom ale vzali skupinu A a B (úplná a částečná shoda), jsou na tom maturanti zase naopak lépe s 59 %, kdežto u vyučených alespoň částečná shoda činí 51 %.

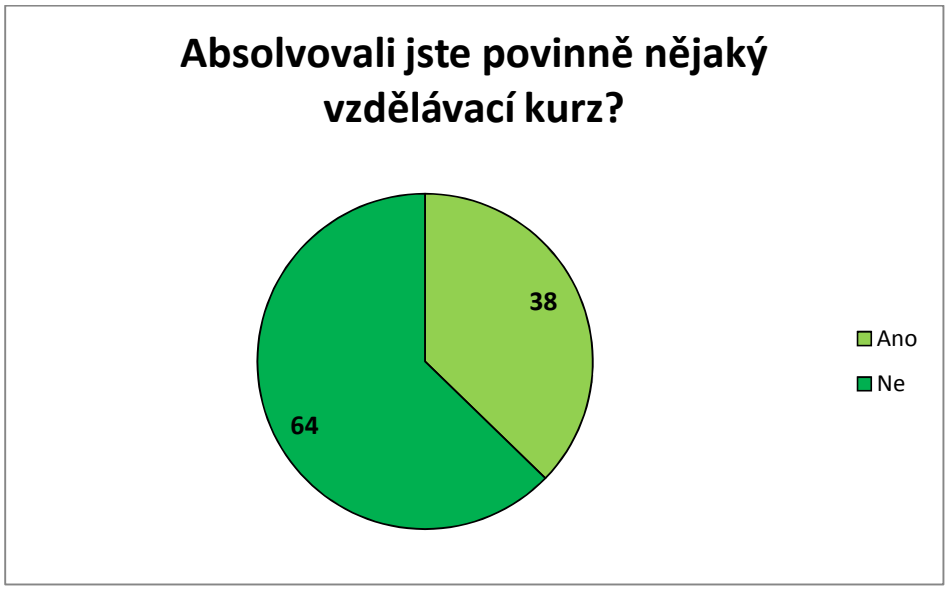
Na druhou stranu u maturantů je poměrně vysoký podíl částečné shody. Je tomu tak proto, že střední odborné školy se snaží co nejvíce do svých učebních plánů zahrnovat všeobecný přehled, tudíž mají maturanti větší možnosti při výběru budoucího zaměstnání oproti například vyučeným, kteří se sice zaměřují na jeden obor, ale zase se mu více věnují, tudíž se dá říci, že pro své budoucí zaměstnání jsou více prakticky vybaveni (pracují-li samozřejmě ve vystudovaném oboru). Hrubá neshoda činí u maturantů 28 %, u vyučených až 37 %. Absolventi tedy nevyužívají dostatečně své kvalifikace, protože v hrubé neshodě se objevují i případy, kdy absolventi dělají méně kvalifikovanou práci, než jakou by reálně zvládli. Od roku 2001 se situace zlepšila u maturantů, kdy klesl podíl hrubé neshody.

U vyučených zůstal podíl zhruba na stejné úrovni. Příčiny neshod, které vznikají mezi oborem vzdělání a následným zaměstnáním jsou velice individuální a mohou se lišit u každého z absolventů. Může to být například způsobeno požadavky trhu práce, které se mohou značně lišit od struktury absolventů v daném období. Dalším důvodem jsou individuální preference absolventů, kdy jim práce mimo obor může přinést vyšší finanční ohodnocení (pokud se jim naskytne vhodná příležitost), případně jiné výhody. Je proto důležité již při výběru vzdělání se orientovat na to, jaké bude budoucí uplatnění na trhu práce a jaké možnosti v rámci daného oboru jsou. Nicméně je možno si během života svou kvalifikaci měnit prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, případně ji rozšiřovat prostřednictvím zdělávacích kurzů, kterých je v současné době na českém trhu celá řada.

9) Další vzdělávání v České republice

Na vzdělávání během zaměstnání se v poslední době klade stále větší důraz. Rozšiřování či změna kvalifikace a našich dovedností a znalostí nám dává větší možnosti přizpůsobit se neustále se měnícím podmínkám trhu práce. Díky tomu se stáváme více flexibilními pracovníky a jsme konkurenceschopnější. Proto bychom na další vzdělávání neměli zapomínat ani v době, kdy již máme stálé pracovní místo. Znalosti a dovednosti získané během běžného studia se totiž mohou morálně opotřebovávat – mohou být již zastaralé a v daném pracovním oboru irelevantní. Navíc se postupně vyvíjí každé pracovní místo, takže tam, kde ještě před pár lety nebylo zapotřebí například využívání anglického jazyka, je dnes tato znalost nutností. Proto jsem se v rámci svého průzkumu zaměřila také na to, zda dotazovaní museli povinně absolvovat nějaký vzdělávací kurz na jejich současné pozici. Výsledky jsou následující:

Graf 9 Absolvování povinných vzdělávacích kurzů



Zdroj: vlastní výzkum

Povinný vzdělávací kurz tedy absolvovalo pouze 38 respondentů ze všech dotazovaných, což je přibližně 37 %. Většinou se jednalo o kurzy specifické pro dané pracovní místo, párkrát se vyskytly jazykové kurzy a počítačové kurzy. Jedná se tedy o neformální formu vzdělávání dospělých. Pokud bychom rozdělili respondenty podle vzdělání, byl v této skupině jeden absolvent gymnázia, 3 absolventi středního odborného učiliště s maturitou, 17 absolventů střední odborné školy a 17 absolventů vysoké školy. Vidíme tedy, že největší podíl na povinně absolvovaných kurzech mají absolventi středních odborných a vysokých škol.

Výsledky výzkumu jsou samozřejmě do určité míry zkresleny počtem respondentů, který je u oficiálně realizovaných studií a průzkumů mnohem větší. Většinou se totiž předpokládá, že vysokoškoláci budou i během svého profesního života absolvovat více vzdělávacích kurzů. Koneckonců i podle výsledků studie,[21] která se zabývala neformálním vzděláváním dospělých, vyšlo najevo, že neformálnímu vzdělávání se více věnují vysokoškoláci. Důvodem mohou být jednak vyšší požadavky v rámci pracovního místa, jednak také potřeba absolventů vysokých škol ve svém vzdělávání i nadále pokračovat. Celkově se však studie týkala neformálního vzdělávání, které nebylo dále rozděleno na povinně a dobrovolně absolvované kurzy. V rámci vlastního výzkumu jsem toto rozdělení provedla.

Graf 10 Absolvování dobrovolných vzdělávacích kurzů



Zdroj: vlastní výzkum

Vidíme, že u dobrovolných vzdělávacích kurzů je respondentů ještě méně – 33. Zde se už však objevovali pouze respondenti nejméně středním odborným vzděláním, kterých bylo 12, absolventi vyšších odborných škol (2) a vysokoškoláci, kterých bylo 16. Nejvíce zde tedy bylo vysokoškoláků. Pokud bychom dohromady seskupili dobrovolně a povinně absolvované vzdělávací kurzy, zjistili bychom, že absolventů vysokých škol bylo celkem 27, dále bylo 23 absolventů středních odborných škol, dva absolventi gymnázia, dva absolventi středního odborného učiliště s maturitou a dva absolventi vyšší odborné školy. Výsledky jsou samozřejmě očištěny o duplicitu (pokud někdo absolvoval zároveň povinný i dobrovolný vzdělávací kurz jakéhokoli zaměření, je započítán pouze jednou).

[21] Zdroj: http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/EE004A2939/$File/331309k03.pdf

Celkově se tedy na jakékoli formě dalšího vzdělávání podílelo 56 respondentů, což je více než polovina. Součástí výzkumu byla také otázka, zda jim absolvování kurzů přineslo nějaké výhody v rámci současné pracovní pozice. Zde u povinně absolvovaných kurzů odpovědělo kladně 12 respondentů z 38. U osmi z nich byly výhody formou finanční – vyšší platové ohodnocení, případně prémie, další dva uvedli jako výhody větší rozhled, více informací o problematice a možnost vykonávat větší rozsah prací, zbývající dva uvedli jako výhodu povýšení, s čímž podle mého názoru úzce souvisí i platové zvýhodnění.

U dobrovolných vzdělávacích kurzů uvedlo 8 respondentů, že jim tyto kurzy přinesly nějaké výhody. V šesti případech se jednalo zvýšení platu (u dvou z nich spojené s povýšením), jeden respondent díky kurzu začal více otevřeně komunikovat s lidmi na pracovišti (jednalo se o komunikační kurz) a poslední respondent uvedl, že mu vzdělávací kurz pomohl sehnat práci v oboru. Pravděpodobně bychom očekávali, že vzdělávací kurzy přinesou výhody více respondentům, ale to může být dáno například tím, že od absolvování kurzu neuplynula ještě doba potřebná k otestování dovedností získaných v kurzu. Tímto jsem se ve svém dotazníku již nezabývala, tudíž to považuji za jisté omezení výzkumu. Co se týče zaměření dobrovolně absolvovaných kurzů, nejvíce se objevoval anglický jazyk (12 respondentů), na druhém místě byly specifické kurzy pro dané pracovní místo (9 respondentů) a na třetím a čtvrtém místě byly kurzy zahrnující komunikaci a psychologii a kurzy výpočetní techniky (u obou kurzů 6 respondentů).

Další vzdělávání dospělých můžeme také rozčlenit na formální, neformální a informální. Nejdříve si jednotlivé typy vzdělávání definujeme.

„Formální vzdělávání se realizuje ve vzdělávacích institucích, jeho funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Takovouto typickou vzdělávací institucí je škola. Formální vzdělávání zahrnuje na sebe navazující vzdělávací stupně a typy, které jsou určeny buď celé populaci (např. základní povinné vzdělávání), nebo určitým skupinám (např. středoškolské a vysokoškolské vzdělávání). Absolvování tohoto vzdělávání je potvrzováno certifikátem.“

„Neformální vzdělávání je veškeré vzdělávání, které nevede k ucelenému školskému vzdělání. Realizuje se mimo formální vzdělávací systém. Je zaměřené na určité skupiny populace a organizují je různé instituce (instituce pro vzdělávání dospělých, podniky, kulturní zařízení, nadace, kluby apod.). Pojem „non-formal adult education" dle výkladu UNESCO, zahrnuje vzdělávací programy a kurzy, které nevyžadují, aby byli účastníci do tohoto kurzu oficiálně zapsáni. Tento typ vzdělávání není ukončován předepsanou formou.“

„Informální učení je proces získávání vědomostí, osvojování dovedností a postojů z každodenních zkušeností, z prostředí, kontaktů. Jedná se o vzdělávání neinstitucionální, probíhající v rodině, mezi vrstevníky, v práci, ve volném čase, při sledování TV či rozhlasu

apod. Na rozdíl od formálního vzdělávání či neformálního vzdělávání je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované.“[22]

Na základě průzkumu[23], který Český statistický úřad zveřejnil ve svých publikacích, byly ohledně dalšího vzdělávání dospělých zjištěny následující poznatky.

Tabulka 7 Rozdělení podle oboru a typu dalšího vzdělávání

Obor vzdělávání	Typ vzdělávání		
	formální	neformální	informální
Společenské vědy, obchod, právo	33,0 %	17,0 %	12,2 %
Technika, výroba, stavebnictví	13,0 %	10,5 %	12,6 %
Vzdělávání, výchova	12,0 %		
Zdravotnictví, sociální péče	10,0 %	8,0 %	5,4 %
Přírodní vědy, matematiky, informatika	9,1 %		20,3 %
Humanitní vědy, umění (zahrnuje jazyky)	8,8 %	14,5 %	21,1 %
Služby	6,5 %	37,0 %	12,4 %
Zemědělství, veterinářství	2,6 %		7,8 %
Obecné vzdělávání	1,8 %		

Zdroj:vlastní zpracování na základě dat z:
http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/EE004A9261/$File/331309k04.pdf

Můžeme zde vysledovat, v jakých oborech se nejčastěji lidé dále vzdělávají. Jsou zde samozřejmě velké rozdíly mezi jednotlivými typy vzdělávání.

Co se týče formálního vzdělávání, celá třetina takto se vzdělávajících dospělých se věnuje společenským vědám, obchodu a právu. Další uvedené obory jsou z celkového počtu vzdělávajících se řádově kolem deseti procent, jsou tedy daleko za „vedoucím oborem“. Z hlediska pohlaví se dá říci, že humanitním oborům, jako jsou právě společenské vědy, zdravotnictví apod., se více věnují ženy. Oproti tomu muži se dále vzdělávají v oborech spíše s technickým zaměřením. V oblasti neformálního vzdělávání se nejvíce lidé vzdělávají v oboru služeb – tento obor představuje celých 37 %. Společenské vědy, obchod a právo je na druhém místě s podílem 17 %. Oproti formálnímu vzdělávání je zde v tomto oboru značný rozdíl. Může to být vysvětlováno tím, že neformální vzdělávání více souvisí s profesním životem lidí, proto se lidé více vzdělávají v oborech, které jsou pro ně více prakticky využitelné, případně v oborech, které dělají pro svou vlastní zábavu (což by vysvětlovalo nárůst podílu studia humanitních věd a umění oproti formálnímu vzdělávání).

V rámci neformálního vzdělávání se také zjišťovalo, jaké jsou formy tohoto vzdělávání. Téměř tři čtvrtiny dotazovaných se vzdělávalo prostřednictvím akcí, které souvisejí se zaměstnáním, dále se objevovaly soukromé lekce a kurzy (15 %), semináře a

[22] Zdroj: http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSinformaceodalsimvzdelavani.htm

[23] Zdroj: http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/EE004A9261/$File/331309k04.pdf

workshopy (10 %) a do určité míry (3 %) také otevřené nebo distanční vzdělávání. U informálního vzdělávání jsou téměř stejné podíly oborů humanitní vědy, umění a přírodní vědy, matematika, informatika. Co se týče zdrojů informálního učení, nejčastěji byla jako zdroj uváděna četba tištěných materiálů (knihy, odborné časopisy atd.). Na druhém místě využívali respondenti ke vzdělávání počítače (cca 24 %), dále potom multimédia (televize, rádio..) se zastoupením 21 %. Poslední místa obsadila rodina a kolegové (13,7 %), návštěva muzeí a kulturních památek (6,1 %) a učební centra, kam patří i knihovny (4,7 %). Z uvedených údajů tedy vidíme, že obor, kterému se lidé pro další vzdělávání věnují, velice závisí na tom, o jaký typ vzdělávání se jedná (formální, neformální, informální). Podle toho samozřejmě lidé volí i své informační zdroje.

V tabulce č. 8 vidíme výsledky výzkumu z r. 2002, které ukazují, kolik lidí se u nás vlastně vzdělává a do jaké skupiny obyvatel patří. Výzkumu se účastnili respondenti starší 15 let.

Tabulka 8 Počet osob ve vzdělávacím procesu podle vybraných skupin (roční průměr 2002, v tis. osob)

	Celkem	Žáci a studující	Pracující (vč. mateřských dovolených)	Důchodci	Ostatní
Celkem	1 122,3	781,7	295,2	29,5	16,0
Muži	563,1	394,2	153,6	11,8	3,5
Ženy	559,2	387,5	141,6	17,7	12,5

Zdroj: CZESANÁ, Věra; MATOUŠKOVÁ, Zdeňka. Lidské zdroje v České republice 2003. Praha: Národní vzdělávací fond, 2003. 239 s. ISBN 80-86728-06-4.

Z tabulky je patrné, že největší podíl na celkovém počtu osob, které v dané době byli ve vzdělávacím procesu, byli žáci a studující (téměř 70 %), na druhém místě byli pracující lidé (okolo 26 %) a nejméně se vzdělávacích procesů účastnili důchodci (2,6 %) a ostatní (1,4 %). Dá se tedy říci, že zhruba čtvrtina všech osob, které se v České republice vzdělávají, jsou pracující osoby. Celkově je to však relativně malý podíl dále se vzdělávajících osob. Pro vyšší konkurenceschopnost na trhu práce a větší flexibilitu zaměstnanců by se lidé měli více vzdělávat. Podíl dále se vzdělávajících osob se však stále zvyšuje a i spousta škol v České republice se do dalšího vzdělávání zapojuje. Blíže se o tom zmíníme v následující kapitole.

9.1) Poskytovatelé dalšího vzdělávání v České republice

Na další vzdělávání zaměstnanců je v současné době kladen velký důraz, protože je součástí koncepce celoživotního učení, které je jedním z pilířů vzdělávací politiky Evropské unie. V České republice je oproti ostatním státům Evropské unie stále nízký stupeň rozvoje dalšího vzdělávání. Šetření[24], které se provedlo celkem ve 25 zemích (15 členských zemí, Norsko, 9 kandidátských zemí), ukazuje situaci v oblasti dalšího vzdělávání za rok 1999. Za největšího poskytovatele a iniciátora dalšího vzdělávání zaměstnanců jsou považovány

[24] Zdroj: Lidské zdroje v České republice 2003. Praha: Národní vzdělávací fond, 2003. 239 s. ISBN 80-86728-06-4

podniky. Za sledovaný rok, kdy bylo dotazováno 31 529 českých podniků, se ukázalo, že 67 % z nich poskytuje svých zaměstnancům další odborné vzdělávání, v němž jsou zahrnuty různé formy vzdělávání (na pracovišti i mimo), studium při zaměstnání, semináře a přednášky apod.

Nejvíce poskytovaly svým zaměstnancům další vzdělávání podniky z oboru výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody, na druhém místě podniky vyrábějící dopravní prostředky, dále podniky z oblasti služeb – peněžnictví a pojišťovnictví, pošty a telekomunikace. Naopak nejméně v oblasti vzdělávání podporovaly své zaměstnance podniky z oboru pohostinství a ubytování, dřevozpracujícího a nábytkářského průmyslu a maloobchody a podniky zabývající se opravami spotřebního zboží. Jsou zde tedy velké rozdíly i mezi odvětvími, které nejsou dány jen samotným rozhodnutím a ochotou zaměstnavatele. Další vzdělávání zaměstnanců vyplývá i z charakteru výrobku či služby – zda je nutné výrobek (službu) často inovovat, s čímž souvisí i další vzdělávání.

Dalším rozhodujícím faktorem může být například legislativa. Pokud je nutné pro provoz podniku umět a znát určité předpisy, podnik bude jistě vynakládat na další vzdělávání svých zaměstnanců více finančních prostředků než podnik, u kterého žádné náročné legislativní předpisy nejsou. Výše finančních prostředků, kterou mají podniky vyčleněny na vzdělávání svých zaměstnanců, zde také hraje velkou roli. To se odvíjí samozřejmě také od velikosti podniků. Nejvíce poskytují další vzdělávání podniky, které mají 250 zaměstnanců a více, naopak nejmenší podíl zde mají podniky v rozmezí 10 – 49 zaměstnanců. Z 9 kandidátských zemí, mezi kterými byl tento průzkum mimo jiné realizován, měla Česká republika prvenství v poskytování dalšího vzdělávání zaměstnavateli. Vzdělávací kurzy mohou být prováděny externě nebo interně v rámci samotných podniků. Podle zmiňovaného šetření jsou v České republice více využívány externí poskytovatelé vzdělávacích kurzů. Téměř polovinu všech kurzů zajišťují soukromé vzdělávací organizace. Z velmi malé části jsou kurzy zajišťovány ve spolupráci se středními a vysokými školami, což ve sledovaném roce ukazuje nízkou míru zapojení škol na dalším vzdělávání.

V současné době se ale situace mění, na dalším vzdělávání se podílí spousta středních i vysokých škol. V letech 2005 – 2008 byl s podporou Evropského sociálního fondu realizován projekt UNIV (Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol poskytujících vzdělávací služby dospělým). Díky tomuto projektu se rozšířila nabídka celoživotního učení v různých krajích České republiky, protože původně bylo zapojeno pouze šest krajů ČR a z každého kraje cca 11 škol, což se ukázalo jako nedostatečné. Navazujícím projektem je v současné době projekt UNIV2, který si klade za cíl proměnit střední školy v instituce, které neposkytují pouze počáteční vzdělávání, nýbrž instituce, které se věnují konceptu celoživotního učení. Na základě toho by se měla rozšířit nabídka dalšího vzdělávání na středních školách pomocí tvorby nových učebních programů. S tím samozřejmě také souvisí rozvoj informačních systémů o nabídce dalšího vzdělávání na školách. V současné době je do projektu zapojeno třináct krajů České republiky (Praha má v této oblasti vlastní vzdělávací programy) a to s následujícím počtem škol.

Tabulka 9 Podpora škol v programu UNIV2

Kraj	Počet škol
Jihočeský	25
Jihomoravský	35
Karlovarský	12
Královehradecký	22
Liberecký	14
Moravskoslezský	36
Olomoucký	25
Pardubický	22
Plzeňský	26
Středočeský	33
Ústecký	28
Vysočina	22
Zlínský	25

Zdroj: http://www.nuov.cz/univ2k/univ

Celkem je tedy do projektu zapojeno 325 škol z celé České republiky, což je proti období 2005 – 2008, kdy se prosazoval program UNIV, nárůst o cca 492 %. Je tedy vidět znatelný nárůst angažovanosti středních škol na dalším vzdělávání, což je pro rozvoj lidských zdrojů velice důležitý poznatek. Na tomto příkladu totiž vidíme, že v České republice vzrůstá snaha o rozvoj lidských zdrojů jak v oblasti klasického školního vzdělávání, tak i v oblasti vzdělávání dalšího, na kterém se podílí stále více škol.

10) Závěr

Ve své práci jsem se nejprve zabývala teoretickými podklady a informacemi o lidském kapitálu, které nastínily následně probíranou problematiku. V další části se již věnuji svým předpokladům a cílům, které jsou zmíněny v úvodu této práce.

Při zkoumání vztahu mezi výší vzdělání a výší výdělku jsem použila data z vlastního výzkumu i dostupná data Českého statistického úřadu. Můj předpoklad, že existuje přímá úměra mezi výší vzdělání a výší výdělku, se potvrdil. Potvrdilo se, že v jednotlivých kategoriích vzdělání vždy existují určité výjimky, které závisí na mnoha faktorech. Jedním z nich je u vysokoškoláků například vystudovaný obor, který má mimo jiné také vliv na míru nezaměstnanosti. Kromě toho míra nezaměstnanosti také závisí na stupni vysokoškolského vzdělání. Mým předpokladem bylo, že absolventi s vyšším stupněm vysokoškolského vzdělání, vykazuji nižší míru nezaměstnanosti. Na základě dostupných studií Střediska vzdělávací politiky se můj stanovený předpoklad potvrdil. Nejnižší míru nezaměstnanosti opravdu vykazují absolventi doktorských programů a nejvyšší míru nezaměstnanosti naopak absolventi programů bakalářských. Dalším faktorem k posouzení míry nezaměstnanosti byla doba uplynulá od získání diplomu. Na základě dostupné studie se ukázalo, že čím delší dobu jsou absolventi od získání diplomu, tím menší je jejich míra nezaměstnanosti, což nepochybně souvisí s tím, že získávají určitou praxi, díky níž jsou pak lépe zaměstnatelní.

Posledním cílem mé práce bylo zjistit, jaké vzdělávací kurzy absolvují lidé během svého zaměstnání a zda jim tyto kurzy přinášejí nějaké výhody. Na základě vlastního výzkumu jsem zjistila, že povinně absolvovalo nějaký vzdělávací kurz cca 37 % respondentů. U dobrovolných vzdělávacích kurzů je toto procento ještě nižší – něco málo přes 32 %. Předpoklad, že vzdělávací kurzy přinášejí lidem výhody, se potvrdil jen částečně. Povinné vzdělávací kurzy přinesly nějaké výhody pouze 12 z 38 respondentů. U dobrovolných vzdělávacích kurzů to bylo pouze 8 respondentů z celkového počtu 33.

Vzdělávání dospělých se věnuje i Český statistický úřad, který hlavně sleduje, v jakých oborech se lidé během svého života vzdělávají. To se liší hlavně podle toho, o jaký typ vzdělávání se jedná. Uvedené členění je na vzdělávání formální, neformální a informální. V r. 2002 byl také proveden výzkum, jehož výsledky jsou zveřejněny v publikaci Lidské zdroje v České republice 2003. Tento výzkum ukazuje, kolik lidí se celkově v České republice vzdělává. Největší zastoupení zde samozřejmě mají studenti a žáci, druhé místo obsadily pracující osoby. Postupně se počet studujících u nás zvyšuje a zvyšuje se i počet škol, které podporují celoživotní vzdělávání. Oproti roku 2008 počet škol poskytujících další vzdělávání vzrostl o více než 400 %.

Je tedy patrná stále se zvyšující snaha podporovat v České republice jednak samotné školní vzdělávání a hlavně naplňovat koncept celoživotního učení, které je pro každého z nás velice důležitou součástí jak profesního tak i soukromého života.

11) Seznam grafů

Graf 1 Programové období 2007 - 2013 22
Graf 2 Závislost výše čistého měsíčního příjmu a dosaženého vzdělání 25
Graf 3 Míra nezaměstnanosti v ČR 2002 - 2010 27
Graf 4 Míra nezaměstnanosti v ČR 2002-2010 28
Graf 5 Zaměstnatelnost absolventů vysokých škol 29
Graf 6 Práce ve vystudovaném oboru 31
Graf 7 Práce v oboru 32
Graf 8 Celkové hodnocení shody absolventů SOŠ a všech EAO 34
Graf 9 Absolvování povinných vzdělávacích kurzů 36
Graf 10 Absolvování dobrovolných vzdělávacích kurzů 37

12) Seznam tabulek

Tabulka 1 Typy vzdělávání a jejich míra znehodnocení 6
Tabulka 2 Benefity celoživotního vzdělávání pro jednotlivé subjekty 14
Tabulka 3 Programové období 2007-2013 22
Tabulka 4 Závislost vzdělání a výše mzdy 24
Tabulka 5 Složení respondentů podle vzdělání 31
Tabulka 6 Roztřídění zaměstnanců 33
Tabulka 7 Rozdělení podle oboru a typu dalšího vzdělávání 39
Tabulka 8 Počet osob ve vzdělávacím procesu podle vybraných skupin (roční průměr 2002, v tis. osob) 40
Tabulka 9 Podpora škol v programu UNIV2 42

13) Zdroje

13.1) Literatura

- FILIPOVÁ, Lenka. Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Praha : Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2008. 95 s. ISBN 80-86729-38-9
- Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Praha: Úřad vlády ČR, 2003. 136 s. ISBN 80-86734-02-1
- CZESANÁ, Věra; MATOUŠKOVÁ, Zdeňka. Lidské zdroje v České republice 2003. Praha: Národní vzdělávací fond, 2003. 239 s. ISBN 80-86728-06-4
- KAMENÍČEK, Jiří. Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování. Praha: Karolinum, 2003. 248 s. ISBN 80-246-0449-3

13.2) Elektronické zdroje

- czso.cz [online]. 2009 [cit. 2011-05-09]. Ediční plán 2009. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/EE004A2939/$File/331309k03.pdf>.
- msmt.cz [online]. 2010 [cit. 2011-05-09]. Informace o dalším vzdělávání. Dostupné z WWW: <http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSInformaceodalsimvzdelavani.htm>
- KOUCKÝ, Jan; ZELENKA, Martin. Středisko vzdělávací politiky [online]. 2009 [cit. 2011-05-10]. Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce. Dostupné z WWW: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi%20Expertiza%20Oct09.pdf
- Info absolvent [online]. 2007 [cit. 2011-05-10]. Uplatnění absolventů v oboru a důvody pro práci v jiném oboru. Dostupné z WWW: http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?CiloveSkupiny=2&KodStranky=4.3.09
- Msmt.cz [online]. 2010 [cit. 2011-05-10]. Další vzdělávání. Dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/file/11567>
- KOUCKÝ, Jan; ZELENKA, Martin. Strediskovzdelavacipolitiky.info [online]. 2010 [cit. 2011-05-10]. Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010. Dostupné z WWW: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf>
- DOLEŽALOVÁ, Mgr. Gabriela; VOJTĚCH, Ing. Jiří. Nuov.cz [online]. 2011 [cit. 2011-05-10]. Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání - 2009. Dostupné z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/SHODA_2009_pro_www.pdf>
- KOUCKÝ, Jan; ZELENKA, Martin. Strediskovzdelavacipolitiky.info [online]. 2010 [cit. 2011-05-10]. Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010. Dostupné z WWW: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_VS_2010.pdf>

- Eacea.ec.europa.eu [online]. 2009/2010 [cit. 2011-05-10]. Struktury systémů vzdělávání a odborné přípravy v Evropě. Dostupné z WWW: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/structures/041_CZ_CS.pdf>
- Dbm.cz [online]. 2009 [cit. 2011-05-10]. Vzdělávání dospělých v ČR. Dostupné z WWW: <http://dbm.cz/pruzkumy/127-vzdelavani-dospelych-v-cr>
- lli.vutbr.cz [online]. 2010 [cit. 2011-05-10]. Univerzita třetího věku. Dostupné z WWW: <http://www.lli.vutbr.cz/univerzita-tretiho-veku>
- Au3v.vutbr.cz [online]. 2011 [cit. 2011-05-10]. Internetový zpravodaj. Dostupné z WWW: <http://au3v.vutbr.cz/clenove.php>
- Prahafondy.eu [online]. 2009 [cit. 2011-05-10]. Projekty. Dostupné z WWW: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/projekty/671_certifikace-a-prohloubeni-znalosti_regcislo0233.html?support=19&regcislo=&zadpartner=&obsah=&z-all=&stranka=1>
- Kalkulacky.idnes.cz [online]. 2009 [cit. 2011-05-10]. Kalkulátor čisté mzdy v roku 2009. Dostupné z WWW: <http://kalkulacky.idnes.cz/cr_kalkulator-ciste-mzdy-2009.php>
- Czso.cz [online]. 2010 [cit. 2011-05-10]. Průměrné mzdy 4. čtvrtletí 2010. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz030911.doc>
- Nuov.cz [online]. 2009 [cit. 2011-05-10]. Síť škol zapojených v projektu UNIV2. Dostupné z WWW:<http://www.nuov.cz/univ2k/univ>
- Esfcr.cz [online]. 2010 [cit. 2011-05-12]. Statistická data čerpání. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/statisticka-data-cerpani>
- Esfcr.cz [online]. 2010 [cit. 2011-05-12]. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>
- Msmt.cz [online]. 2010 [cit. 2011-05-12]. Informace o dalším vzdělávání. Dostupné z WWW: <http://aplikace.msmt.cz/HTM/JSinformaceodalsimvzdelavani.htm>

14) Přílohy

Dotazník k praktickému výzkumu

1. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

☐ Základní

☐ Vyučení bez maturity

☐ Vyučení s maturitou

☐ Střední odborná škola

☐ Gymnázium

☐ Vyšší odborná škola

☐ Vysoká škola

2. Jaký obor jste vystudovali?

3. Pracujete ve stejném oboru, jaký jste vystudovali?

☐ Ano ☐ Ne

4. Na jaké pozici v současné době pracujete?

5. Jak dlouho působíte na vaší současné pozici? (uveďte prosím v letech)

6. Jaký je váš čistý měsíční příjem?

☐ do 10 000 Kč

☐ 10 000 – 15 000 Kč

☐ 15 000 – 20 000 Kč

☐ 20 000 – 25 000 Kč

☐ 25 000 – 30 000 Kč

☐ 30 000 – 35 000 Kč

☐ 35 000 – 40 000 Kč

☐ 40 000 – 45 000 Kč

☐ 45 000 – 50 000 Kč

☐ 50 000 – 55 000 Kč

☐ 55 000 Kč a více

7. Absolvovali jste v rámci Vaší současné pozice POVINNĚ nějaký vzdělávací kurz? (pokud Ne, pokračujte otázkou č. 12)

☐ Ano ☐ Ne

8. Jaký kurz jste absolvovali?

9. Využili jste znalosti, zkušenosti získané v tomto kurzu v rámci Vaší pozice?

☐ Ano ☐ Ne

10. Zlepšila se nějak Vaše pozice ve firmě po absolvování tohoto kurzu? (např. vyšší plat, povýšení apod.)

☐ Ano ☐ Ne

11. Jakým způsobem se Vaše pozice zlepšila?

12. Absolvovali jste v rámci Vaší současné pozice DOBROVOLNĚ nějaký vzdělávací kurz?(pokud Ne, pokračujte otázkou č. 17)

☐ Ano ☐ Ne

13. Jaký kurz jste absolvovali?

14. Využili jste znalosti, zkušenosti získané v tomto kurzu v rámci Vaší pozice?

☐ Ano ☐ Ne

15. Zlepšila se nějak Vaše pozice ve firmě po absolvování tohoto kurzu? (např. vyšší plat, povýšení apod.)

☐ Ano ☐ Ne

16. Jakým způsobem se Vaše pozice zlepšila?

17. Pohlaví

☐ Muž ☐ Žena

18. Jaký je Váš věk?

☐ do 35 let

☐ 36 – 40 let

☐ 41 – 45 let

☐ 46 – 50 let

☐ 51 – 55 let

☐ 55 let a více