

ZAMESTNATEĽNOSŤ A KARIÉROVÉ ZRUČNOSTI ŠTUDENTOV A ABSOLVENTOV VYSOKÝCH ŠKÔL V KONTEXTE ZAMESTNÁVATEĽSKÝCH OČAKÁVANÍ

Elena Lisá⁽¹⁾, Denisa Newman⁽²⁾

⁽¹⁾Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského, Bratislava; ⁽²⁾Fakulta psychológie, Paneurópska vysoká škola, Bratislava

Abstrakt

V tomto príspevku referujeme o vybraných poznatkoch zamestnávateľských očakávaní smerovaných na kariérové kompetencie absolventov vysokých škôl, prezentujeme najmä niektoré zistenia vnímanej dôležitosti a spokojnosti zamestnávateľov zapojených do nášho výskumného projektu s kompetenciami absolventov (KEGA 003PEVŠ-4/2018). Výskumy dlhodobo potvrdzujú, že vnímanie úrovne zručností pre zamestnanie sa medzi zamestnávateľmi a absolventmi líši. Očakávania zamestnávateľov súvisia s rôznymi spoločenskými zmenami a preto ich nemožno považovať za statické. Zamestnávatelia v našom výskume celkovo za najdôležitejšie zručnosti považujú angažovanosť a ochotu urobiť niečo navyše; zodpovedný prístup k práci; morálku a etické správanie; učenie sa zo spätnej väzby; flexibilitu a schopnosť prispôbiť sa zmenám. Ukázalo sa, že zamestnávatelia sú v porovnaní so sebahodnotením študentov a absolventov menej spokojní s úrovňou zručností zamestnatel'nosti u novonastúpených absolventov VŠ.

Kľúčové slová: kariérové kompetencie, zručnosti, zamestnatel'nosť, absolvent vysokej školy

Abstract

In this paper we report on selected findings of employers' expectations on career competencies of university graduates. We present selected findings of the perceived importance and satisfaction of employers involved in our research project with the competencies of graduates (KEGA 003PEVŠ-4/2018). Research has shown that perceptions of level of employability skills differ between employers and graduates. Employers' expectations are related to various societal changes and therefore cannot be considered static. Overall, employers in our research study consider engagement and a willingness to do something extra; responsible approach to work; morality and ethical behavior; learning from feedback; flexibility and the ability to adapt to change to be the most important skills nowadays. We found out that employers are less satisfied with the level of employability skills of newly hired university graduates compared to the self-assessment of students and graduates themselves.

Key words: career competencies, skills, employability, university graduate

Zamestnatelnosť, kariérové zručnosti

Zamestnatelnosť (angl. "employability") je „prevažne konceptualizovaná ako súbor zručností a osobných atribútov, ktoré sú považované za potrebné v priemysle a u absolventov v záujme nájdenia zamestnania“ (Rowe & Zegwaard, 2017, s. 87). Zamestnatelnosť vyjadruje tiež potenciál získať vytúžené zamestnanie.

Vo všeobecnosti vyjadruje zamestnatelnosť súbor zručností, ktoré sa zvyčajne rozdeľujú do troch skupín: a) generické, alebo tzv. prenositeľné zručnosti/kompetencie (napr. tímová práca, komunikačné zručnosti, organizačné zručnosti, plánovanie), b) zručnosti špecifické pre určitý odbor, alebo sektor (napr. zručnosti z oblasti inžinierstva, práva, sociálnej práce) a c) osobné charakteristiky (napr. sebadôvera, reziliencia, lojalita, integrita a pod.). Najčastejšie sa zručnosti pre zamestnatelnosť skúmajú prostredníctvom sebaopisovania, a to najmä v oblasti generických a špecifických pre sektor. Osobné charakteristiky predstavujú individuálny potenciál absolventa. K týmto vlastnostiam možno počítať aj zložky psychologického kapitálu, ktorými sú nádej, sebaúčinnosť, optimizmus, odolnosť (pozri napríklad Greškovičová, Boleková, 2017; Greškovičová, Boleková, 2018). Zložky psychologického kapitálu súvisia s úspechom v zamestnaní a považujú sa za všeobecný prediktor spokojnosti a výkonu v práci (Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007).

Zamestnatelnosť na individuálnej úrovni je často vyjadrovaná ako kompetencia. Kompetenciou sa zvyčajne rozumie „dispozícia človeka, správať sa spôsobom, ktorý zaručuje splnenie zverených úloh požadovaným spôsobom“ (Kubeš, Spillerová, Kurnický, 2004, s.169). Do tejto dispozície podľa Kubeša, Spillerovej a Kurnického (2004) vstupujú rôzne individuálne premenné - od osobnosti, vedomostí a zručností po postoje, hodnoty a motívy, avšak nie je možné kompetenciu za tieto premenné zamieňať; kompetencia zostáva prejavovaná v správaní (Koubek, 2014).

V súčasnosti neexistuje jednotná teória zamestnatelnosti. Dôvodmi sú komplexnosť, situačné faktory, meniaci sa trh práce, individuálny záujem a postoj absolventa ako aj jeho profesionálne zameranie. Clarke (2017) navrhuje komplexný model chápania zamestnatelnosti absolventov. Hovorí, že zatiaľ čo zamestnatelnosť absolventov škôl sa zaoberá najmä aspektami ľudského kapitálu, ako sú vedomosti, zručnosti a procesy, menej špecifické a širšie chápanie zamestnatelnosti hovorí o individuálnych premenných (osobnosť, postoje, kariérové orientované správanie), premenných trhu práce a súčasného stavu zamestnania. Preto navrhuje integrovaný model zamestnatelnosti, v ktorom rozoznáva šesť kľúčových dimenzií: ľudský kapitál (zručnosti, kompetencie, pracovné skúsenosti), sociálny kapitál (siete, sociálna trieda, univerzitné hodnotenie), individuálne správanie (riadenie vlastnej kariéry, zručnosti zamerané na budovanie kariéry), individuálne atribúty (charakteristiky osobnosti, prispôsobivosť, flexibilita), trh práce (faktory ponuky, faktory dopytu) a vnímaná zamestnatelnosť. Tento model pomáha identifikovať oblasti individuálnej zodpovednosti študentov a absolventov a oblasti spolupráce medzi univerzitami, zamestnávateľmi a priemyslom. Model zároveň poukazuje na rozličné a

doplňajúce sa roly rôznych expertov v tejto oblasti skúmania, ako sú odborníci a výskumníci v oblasti vzdelávania, kariéry, manažmentu a psychológie.

Očakávania zamestnávateľov

Téma zamestnanosti mladých ľudí často rezonuje v celospoločenských diskusiách na domácej, európskej ako aj celosvetovej scéne. V aktuálnych prioritách a cieľoch Európskej únie, v programovom období 2014 – 2020 figuruje aj zvýšenie zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov až na 75%. Stratégia „Európa 2020“ definuje kľúčové ciele formulované ako nárast zamestnanosti, zvýšenie investícií do vedy, výskumu a inovácií. Vlajkovou loďou európskych cieľov sa stala iniciatíva „New skills for new jobs“, prostredníctvom ktorej sa EÚ usiluje o predikciu zmien znalostí a zručností potrebných v budúcnosti, zosúladienie kompetencií pre pracovný trh a zmenšovanie rozdielov medzi svetom vzdelania a svetom práce (Horný, Ďurina, 2014). V nadväznosti na tieto celoeurópske ciele aj vláda Slovenskej republiky v operačnom programe Ľudské zdroje poukazuje na potrebu iniciatív na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Témy ako podpora zamestnateľnosti mladých, identifikácia nástrojov uľahčujúcich prechod absolventov do zamestnania sú v súčasnej dobe celosvetovej, ako aj domácej scéne (napr. Grajčár, 2019) vysoko aktuálne. Zamestnávateľský prieskum CVTI SR (Janková, 2015) realizovaný na vzorke 2411 subjektov na Slovensku preukázal, že viac ako tretina zamestnávateľov prijala v posledných dvoch rokoch absolventov VŠ (vrátane bakalárskeho stupňa), väčšina zamestnávateľov však absolventov nezamestnala, najmä z dôvodu neprijímania nových zamestnancov. Hlavnými zisteniami tohto domáceho prieskumu boli tiež dôvody, na základe ktorých zamestnávatelia, ktorí odmietajú prijímať absolventov tak činili najmä pre nedostatok praktických skúseností a neúmerným platovým požiadavkám. Tretina tiež uviedla zvýšenú fluktuáciu a skutočnosť, že nedisponujú špeciálnymi, úzko odbornými zručnosťami.

Výskumy dlhodobo potvrdzujú, že vnímanie úrovne zručností pre zamestnanie sa medzi zamestnávateľmi a absolventmi líši (Brief, 1982; Letovancová, Lisá, 2008; Fulcher, 2012; Ju, Zhang, Pacha, 2012; Muyako, Seedwell, 2015; Naveed, Jabeen, Ullah, 2015; Janková, 2015; Low, Botes, Dela Rue, Allen, 2016, Tjahjono, 2016). Nedostatok vhodných zručností je jedným z najčastejších problémov pri zamestnávaní absolventov vysokých škôl (Clarke, 2017; Messum, Wilkes, Peters, & Jackson, 2017; AQU, 2015; Gallup, 2010), alebo pri zamestnávaní v súčasnosti vôbec (UKCES, 2016).

Očakávania zamestnávateľov súvisia so spoločenskými zmenami, taktiež v súvislosti s nástupom tzv. ekonomiky 4.0 (Kališ, 2017) a preto ich nemožno považovať za statické. Výskumy v technicky a ekonomicky orientovaných smeroch preukázali, že zamestnávatelia očakávali od absolventov menej komunikačné zručnosti a viac špecifické technické zručnosti v študovanom odbore (Muyako, Seedwell, 2015). Výskum medzi študentmi v IT a ekonomickej oblasti ukázal, že zamestnávatelia týchto absolventov v porovnaní s nimi významne vyššie hodnotia všeobecné zručnosti (angl. generic skills), najmä presnosť, time manažment, disciplínu, ústnu komunikáciu a pozitívny prístup (Naveed, Jabeen, Ullah, 2015). Zamestnávatelia vo Veľkej Británii (UKCES, 2016) vnímajú najväčší nedostatok uchádzačov o prácu v prípade operačných zručností

potrebných pre pracovnú pozíciu (riešenie komplexných problémov, technické a praktické zručnosti) ako aj vo vzťahu k práci s ľuďmi (time manažment, práca so zákazníkom). V prípade už zamestnaných pracovníkov vnímali zamestnávateľa najväčšie nedostatky v zručnostiach práce s ľuďmi, ako sú time manažment, tímová práca, práca so zákazníkom, emočná inteligencia, motivácia pracovníkov, schopnosť presvedčiť iných, ako aj nedostatok komplexných analytických zručností. Čerství absolventi bez ohľadu na pracovnú pozíciu na Slovensku vykazovali vo vnímaní zamestnávateľov nedostatky v orientácii na klienta, lojalite, etike, sebareflexii (Letovancová, Lisá, 2008). Najväčšie nedostatky vnímali zamestnávateľa vo veľkej fluktuácii absolventov, slabej príprave na prácu a neadekvátnych platových požiadavkách absolventov. Napríklad zamestnávateľa v zdravotníckom priemysle v Austrálii považujú u absolventov za najdôležitejšie zručnosti integritu a etické správanie, interpersonálne zručnosti, tímovú prácu, flexibilitu a otvorenú myseľ, plánovanie a celoživotné učenie (Messum, Wilkes, Peters, & Jackson, 2017). Zamestnávateľa v španielskom Katalánsku označili za najdôležitejšie zodpovednosť v práci, schopnosť učiť sa nové veci a tímovú prácu. Za najmenej dôležité označili negociačné schopnosti a vedenie. Najväčšie nedostatky zaznamenali v kompetenciách riešenie problémov, praktické zručnosti a schopnosť prinášať nové nápady (AQU, 2015). Schopnosť a ochota učiť sa boli označené ako najdôležitejšie zamestnávateľmi na Novom Zélande. Zatiaľ čo počítačové zručnosti boli hodnotené zamestnávateľmi pozitívne, najväčší rozdiel v dôležitosti a aktuálnom výkone zaznamenali zamestnávateľa v zručnostiach orientácia na služby zákazníkom, poriadok, kvalita a presnosť, medziľudská komunikácia a riešenie problémov (Hodges & Burchell, 2003). Očakávania úrovne platu u absolventov sú vyššie, než ponúkajú zamestnávateľa, absolventom však chýbajú praktické zručnosti. Zamestnávateľa si myslia, že študenti vysokej školy by sa mali viac učiť priamo v teréne. Študenti zase očakávajú viac kontaktov škôl s priemyslom a so zaujímavými zamestnávateľmi (Fulcher, 2012).

Očakávania absolventov a študentov

Nielen očakávania zamestnávateľov, ale aj očakávania absolventov sú veľmi dôležité. Nenaplnenie očakávaní na strane absolventov vedie k skorému opusteniu organizácie. Toto je ďalší dôvod, prečo by zamestnávateľa a školiace inštitúcie mali byť v kontakte už v čase školskej prípravy študentov a mohli vhodne formovať očakávania na zamestnávateľov (Brief, 1982). Messum a kol. (2017) zistili, že absolventi v porovnaní so zamestnávateľmi považujú za významne dôležitejšie zručnosti networkingu a líderstva. Výskum zároveň ukázal, že pri hodnotení aktuálnej úrovne zručností sú hodnotenia manažérov v porovnaní s hodnotením absolventov významne horšie. Absolventi v porovnaní so zamestnávateľmi nadhodnocujú úroveň svojich zručností. Študenti pri výbere zamestnania viac uprednostňujú manažérske pozície, než pozície špecialistov alebo asistentov (Letovancová, Lisá, 2008), no porovnanie s požiadavkami zamestnávateľov ukázalo, že študentom chýbajú potrebné manažérske zručnosti. V oblasti sociálnych kompetencií demonštrovali ako najlepšie rozvinutú potrebu sociálneho kontaktu a komunikácie, avšak kognitívne a výkonové zručnosti neboli dostatočne rozvinuté. Študentom chýbali zručnosti s vedením a ovplyvňovaním iných. Nízka miera

sebapoznania zvyšovala pravdepodobnosť nesprávnej voľby pracovnej pozície absolventov. Čím horšie sa študenti ohodnotili vzhľadom k hodnoteniu zamestnávateľa, tým menej vhodnú pozíciu ako zamestnanie si vybrali. Zvýšené sebavedomie absolventov potvrdili aj výsledky iných autorov (Hodges & Burchell, 2003), ktorí konštatujú, že postoj absolventov k práci, reálnosť ich očakávaní a otvorenosť ďalšiemu vzdelávaniu sú rovnako dôležité, ako práca sama. Na základe výskumných poznatkov následne môžeme definovať podmienky rozvoja zručností u študentov a absolventov ako potrebu pracovať na sebapoznaní a individuálnom rozvoji, potrebu získavať praktické skúsenosti a potrebu získavať poznatky o požiadavkách pracovných pozícií.

Prepojenie VŠ s praxou

V rámci lepšieho prepojenia vysokoškolského vzdelávania a potrieb praxe očakávajú zamestnávateľia väčšie zahrnutie praktických prípadových štúdií do výučby, zahrnutie diskusných skupín a prezentácie biznis reportov a správ pre klienta, rovnako aj väčšiu odvahu pri realizovaní študentských stáží v rámci získania univerzitného stupňa vzdelania (Low, Botes, Dela Rue, Allen, 2016). Najčastejšou formou spolupráce vysokých škôl a firiem v Španielsku je ponuka pracovných miest pre študentov (AQU, 2015). Najmenej častou je kooperácia pri tvorbe študijných osnov a programov (pozri aj Letovancová, Lisá, 2008). Zamestnávateľia za najlepšiu formu spolupráce považujú začlenenie pracovnej skúsenosti do študijných osnov. Výskum očakávaní zamestnávateľov na kompetencie absolventov môžu slúžiť ako podklad pre kurikulá vysokoškolského vzdelávania v záujme podpory zamestnanosti mladých ľudí, absolventov a ich úspešné uplatnenie a pôsobenie vo vykonávanej profesii (Muyako, Seedwell, 2015).

Záver konferencie "Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov" konanej v Bratislave dňa 11. 4. 2018, ako aj niektoré prieskumy potrieb trhu na Slovensku (napr. Letovancová, Lisá, 2008) poukázali na viaceré odporúčania pre prípravu absolventov, ako aj možnosti vysokých škôl na Slovensku v oblasti podpory kariérových zručností študentov a absolventov a ich kontaktu s trhom práce.

- Profesionálna príprava študentov by sa mala okrem teoretického poznania zameriavať aj na získavanie praktických zručností.
- Modifikovať systém vzdelávania tak, aby reflektoval potreby trhu a mohol sa na nich flexibilne adaptovať.
- Začleniť univerzity do praktických projektov pre trh práce, čo umožní lepší profesionálny tréning absolventov.
- Zamerať pozornosť na študentov nižších ročníkov tak, aby sa vedeli zorientovať na trhu práce a v požiadavkách profesie v praxi.
- V poradenskom kariérovom centre pre študentov sa sústrediť na špecifikáciu pracovných pozícií a vhodných kompetenčných profilov. Vypracovať a používať metodiku hodnotenia kompetencií. Sústrediť sa na rozvoj kompetencií potrebných pre prácu na danej pracovnej pozícii.
- Podporovať stáže študentov v rámci mobilít programu Erasmus+.

- Uchádzať sa o podporu v rámci grantových výziev EU.
- Podporovať sebapoznania študentov a absolventov prostredníctvom poskytovania služieb kariérového rozvoja, konkrétne napríklad prostredníctvom individuálneho poradenstva, diagnostiky, výcvikov spôsobilostí potrebných pre zamestnateľnosť a kariéru, workshopov so zamestnávateľmi.
- Zaradiť výcvikové aktivity do obsahu študijných programov, pričom psychológovia v rozvoji spôsobilostí môžu poskytovať svoje služby absolventom bez ohľadu na študijné zameranie odboru.
- Zvýšiť angažovanosť psychológie v oblasti poskytovania kariérových služieb prostredníctvom vzdelávania, rozvojových aktivít, diagnostiky a interdisciplinárnych podujatí ako sú konferencie, workshopy, semináre a pod.
- Aktívne spolupracovať so zamestnávateľmi na trhu práce a vytvárať príležitosti pre kontakt a diskusiu so študentmi a absolventmi;
- Poskytovať a realizovať výskum alebo odborné poradenstvo pre oblasť zamestnateľnosti a kariérových zručností na domácej pôde vysokej školy, ale aj pre iné profesné organizácie, prípadne štátne inštitúcie;
- Vytvárať, poskytovať a garantovať nástroje diagnostiky a rozvoja v oblasti zamestnateľnosti a kariérových zručností, najmä v zmysle zásadných duševných spôsobilostí.

V tomto príspevku ďalej referujeme o vybraných zisteniach výskumného projektu (KEGA 003PEVŠ-4/2018), ktorého hlavným cieľom bolo podporiť vzdelávanie na vysokých školách v zmysle diagnostiky a rozvoja kariérových kompetencií a zručností podľa aktuálnych očakávaní zamestnávateľov. Hlavný cieľ sledovali tri podciele: a) zmapovanie očakávaní a požiadaviek súčasných zamestnávateľov na kariérové kompetencie a zručnosti zamestnancov z radov absolventov vysokých škôl, b) identifikácia zložiek psychologického kapitálu a formulovanie praktických implikácií pre vysokoškolské vzdelávanie, c) v súvislosti so zisteniami navrhnutie spôsobov hodnotenia a rozvoja zručností psychologického kapitálu u vysokoškolských študentov. V tomto príspevku prezentujeme najmä niektoré zistenia vnímanej dôležitosti a spokojnosti zamestnávateľov zapojených do nášho výskumného projektu s kompetenciami absolventov.

Metódy

Zamestnávateľom aj študentom sme administrovali dotazník, v ktorom posudzovali dôležitosť a spokojnosť s 32 zručnosťami na 6-bodovej škále od 0 do 5. Výskumu sa zúčastnilo 27 zamestnávateľov so sídlom v SR a 534 študentov Paneurópskej vysokej školy v Bratislave. Zber dát prebehol od júla 2018 do novembra 2018. Výber bol príležitostný.

Zoznam zručností v administrovanom dotazníku bol inšpirovaný a vytvorený podľa súčasných štúdií vnímania zručností zamestnávateľmi a absolventmi (Gallup, 2010; AQU, 2015) ako aj zručnosťami odvodenými z teórie psychologického kapitálu (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Cavus, Gökçen, 2015). Išlo o nasledovných 32 zručností: Vedomosti z odboru; Skúsenosti

v odbore; Analýza a riešenie problémov; Počtové, matematické zručnosti; Rozhodovanie; Inovácie, nové nápady a riešenia; Schopnosť získavať nové vedomosti; Učenie sa zo spätnej väzby; Schopnosť pracovať samostatne; Ústny prejav, prezentácie; Písomný prejav, príprava podkladov; Predajné zručnosti; Komunikačné zručnosti pri riešení konfliktov; Počítačové zručnosti na úrovni užívateľa; Tímová práca; Výkon, plnenie úloh podľa zadania; Vedenie, autorita; Negociačné zručnosti; Zodpovedný prístup k práci; Morálka a etické správanie, Schopnosť dosiahnuť cieľ; Presvedčenie, že dokážem dokončiť úlohu; Psychická odolnosť, zvládanie záťaže a stresu; Pokoj, sebaistota; Sebavedomie a seba prezentácia; Flexibilita, prispôsobenie sa zmenám; Očakávanie úspechu; Optimizmus do budúcnosti; Zdolávanie prekážok; Realistický pohľad na seba; Učenie sa zo skúseností; Angažovanosť, ochota urobiť niečo navyše.

Celkové skóre dôležitosti a spokojnosti sme vypočítali ako súčet bodov v 32 zručnostiach. Cronbach alfa vnímania dôležitosti zamestnávateľov a študentov dosiahla hodnoty 0,830 a 0,929 a v spokojnosti so zručnosťami 0,967 a 0,927. V dotazníku pre študentov bola zaradená položka s otázkou o predstave študenta o nástupnom plate absolventa.

Okrem posudzovania dôležitosti a spokojnosti s vybranými zručnosťami bola súčasťou dotazníka pre zamestnávateľov aj škála o spolupráci zamestnávateľov s vysokými školami. Týkala sa skúseností s piatimi formami spolupráce s vysokými školami (škálové hodnoty od 0 po 4) a škálu o preferovanej spolupráci, ktorú by zamestnávateľ považoval za dôležitú (škálové hodnoty od 0 – 5).

Údaje sme analyzovali programom štatistickým JASP 0.8.1.2.

Výskumné zistenia

Porovnanie vnímania **dôležitosti** zručností medzi študentmi a zamestnávateľmi preukázalo štatistickú významnosť ($p = .012$), no len malú vecnú významnosť ($r_{\text{rank-biserial}} = -0.285$). Študenti v porovnaní so zamestnávateľmi považovali za významne dôležitejšie len 3 zručnosti, a to skúsenosti v odbore (v zátvorkách priemerné hodnoty $M=2.55 / 4.10$, $\min=0$, $\max=5$), vedenie, autorita ($2.75 / 3.87$) a vedomosti z odboru ($3.66 / 4.29$). Zamestnávatelia zároveň považovali skúsenosti v odbore u absolventov za najmenej dôležitú zručnosť (2.55). Zamestnávatelia v porovnaní so študentmi považovali za dôležitejšiu zručnosť angažovanosť a ochota urobiť niečo navyše ($4.66 / 3.97$) a zároveň za tú najdôležitejšiu zo všetkých zručností (4.66). Celkovo za ďalšie najdôležitejšie zručnosti považujú zamestnávatelia zodpovedný prístup k práci (4.65), morálku a etické správanie ($4,60$), učenie sa zo spätnej väzby ($4,52$), flexibilitu a schopnosť prispôbiť sa zmenám ($4,5$).

Pri pohľade na zručnosti psychologického kapitálu označené ako dôležité, získali hodnotenie 4 viac bodov v prípade zamestnávateľov aj študentov zručnosti self-efficacy (sebaúčinnosť) a reziliencie: schopnosť dosiahnuť cieľ; presvedčenie, že dokážem dokončiť úlohu; psychická odolnosť, zvládanie záťaže a stresu; flexibilita, prispôsobenie zmenám; zdolávanie prekážok.

V rámci medzinárodnej výskumnej kooperácie kolegovia v Českej republike zistili obdobné výsledky (Lisá, Medzihorský, 2018). Zamestnávateľa v Českej republike, ktorí sa zúčastnili výskumu (N=39) za najdôležitejšie považujú kompetencie: zodpovedný prístup k práci, morálka a etické správanie, presvedčenie, že dokážem dokončiť úlohu, angažovanosť, ochota urobiť niečo navyše a schopnosť dosiahnuť cieľ.

Porovnanie vnímania **spokojnosti** medzi študentmi a zamestnávateľmi preukázalo štatistické i vecne významné rozdiely ($p < .001$; $r_{\text{rank-biserial}} = -0.551$). Študenti boli spokojnejší, než zamestnávateľa, štatisticky a vecne významne jednotlivo v 19 zručnostiach - flexibilita a prispôsobenie sa zmenám (v zátvorkách priemerné hodnoty, M= 3.25 / 3.89), prekonávanie prekážok (3.04 / 3.81), realistický pohľad na seba (2.5 / 3.79), schopnosť učiť sa zo skúseností (3.16 / 4.10), angažovanosť a ochota urobiť niečo navyše (2.68 / 3.82), analýza a riešenie problémov (3.12 / 3.77), rozhodovanie (2.69 / 3.58), inovácie nové nápady a riešenia (3.04 / 3.64), schopnosť získavať nové vedomosti (3.40 / 4.06), učiť sa zo spätnej väzby (2.96 / 3.95), schopnosť pracovať samostatne (2.70 / 4.06), predajné zručnosti (2.31 / 3.07), komunikačné zručnosti pri riešení konfliktov (2.81 / 3.75), tímová práca (3.00 / 3.84), výkon a plnenie úloh podľa zadania (3.20 / 3.94), vedenie a autorita (2.63 / 3.58), negociačné zručnosti (2.77 / 3.42), zodpovedný prístup k práci (2.92 / 4.08), morálka a etické správanie (3.44 / 4.26).

Z týchto boli zamestnávateľa najmenej spokojní v zručnostiach: predajné zručnosti (2.31), realistický pohľad na seba (2.52), vedenie a autorita (2.63), angažovanosť a ochota urobiť niečo navyše (2.68), rozhodovanie (2.69), schopnosť pracovať samostatne (2.72), negociačné zručnosti (2.77), komunikačné zručnosti pri riešení konfliktov (2.81), zodpovedný prístup k práci (2.92), učiť sa zo spätnej väzby (2.96). Naopak najspokojnejší boli zamestnávateľa so zručnosťou očakávania úspechu (4,0), sebavedomím a sebaaprezentáciou (3,82), optimizmom do budúcnosti (3,66), počítačovými zručnosťami (3,64) a presvedčením, že dokážem dokončiť úlohu (3,6).

Zamestnávateľa sa ďalej vyjadrovali k potrebe ďalšej spolupráce s vysokými školami, pričom odpovedali na škále 0 – 5 bodov na otázku, akú spoluprácu by privítali a považovali za dôležitú. Z odpovedí vyplynulo, že najviac by privítali stáž (M=4,29, Me=5) a povinnú prax na pracovisku (M=3,88, Me=5).

V rámci ťažkostí súvisiacich s najímaním absolventov uviedli zamestnávateľa a študenti ako najčastejší dôvod chýbanie správnych zručností u absolventov. Neakceptácia platu bol z pohľadu zamestnávateľov druhá najčastejšia prekážka pri zamestnávaní absolventov. Medián očakávaného platu študentov zahrnutých do výskumu je vo výške 1100 eur, pričom najvyššie očakávania majú študenti informatiky (1600 eur) a najnižšie očakávania študenti psychológie (1000 eur).

Záver

Po zmapovaní očakávaní a požiadaviek súčasných zamestnávateľov na kariérové kompetencie a zručnosti zamestnancov z radov absolventov sa v našom projekte ukázalo, že celkovo za

najdôležitejšie zručnosti považujú zamestnávateľa angažovanosť a ochotu urobiť niečo navyše; zodpovedný prístup k práci; morálku a etické správanie; učenie sa zo spätnej väzby; flexibilitu a schopnosť prispôbiť sa zmenám. Ukázalo sa, že zamestnávateľa sú v porovnaní so sebahodnotením študentov a absolventov menej spokojní s úrovňou zručností zamestnateľnosti u novonastúpených absolventov VŠ.

Z výsledkov výskumu je tiež badateľné, že zamestnávateľské očakávania sú špecifické pre jednotlivé sektory hospodárstva (Newman, Tomčík, Ivanková-Macejová, 2018). Tento fakt je potrebné zohľadniť pri vytváraní stratégií posilnenia a rozvíjania kariérových zručností a zamestnateľnosti absolventov vysokých škôl.

Pri zámere identifikovať zložky psychologického kapitálu, dôležité pre súčasných zamestnávateľov absolventov VŠ sa ukázalo, že zamestnávateľa za dôležité považovali najmä zručnosti self-efficacy (sebaúčinnosti) a reziliencie: angažovanosť a ochota urobiť niečo navyše; schopnosť dosiahnuť cieľ; presvedčenie, že dokážem dokončiť úlohu; psychická odolnosť, zvládanie záťaže a stresu; flexibilita, prispôsobenie zmenám; zdolávanie prekážok. Zamestnávateľa kladú zjavný dôraz na kľúčový význam psychologického kapitálu v kariérových zručnostiach študentov a absolventov vysokých škôl. V rámci praktických implikácií pre vysokoškolské vzdelávanie poznatky tiež prezentujeme v monografii na tému kariérových zručností zamestnateľnosti absolventov VŠ, v nej sme sa venovali vybraným kariérovým zručnostiam psychologického kapitálu podrobnejšie. Špecificky sa monografia venuje zručnostiam psychologického kapitálu, ktoré patria vo vnímaní zamestnávateľov k tým najdôležitejším, no s ktorými sú zároveň málo spokojní.

Nedostatky (angl. gaps) v zručnostiach študentov nie sú zriedkavé, no študenti ich nevnímajú (Messum, Wilkes, Peters, & Jackson, 2017; Letovancová, Lisá, 2008). Preto by úlohou vysokých škôl mala byť podpora v oblasti zlepšovania sebauvedomovania študentov (Messum, Wilkes, Peters, & Jackson, 2017). Eby, Butts a Lockwood (2003) ukázali, že študenti, ktorí mali dobre vyvinutý koncept kariérových cieľov a realistické zhodnotenie vlastných zručností a spôsobilostí sa vnímali ako lepšie zamestnateľní než ostatní študenti. Ako uvádza Clarke (2017), pri rozvoji kariérových zručností je potrebné pochopiť a diferencovať medzi rolou vysokoškolskej vzdelávacej inštitúcie a rolou jednotlivca. Vzdelávacia inštitúcia môže poskytnúť študentom a absolventom podporu v podobe kariérových poradní, ktoré budú u študentov facilitovať procesy reflexie a sebauvedomenia. Pracovníci kariérového poradenstva v rámci vysokej školy môžu budovať uvedomenie si dôležitosti vlastností potrebných pre úspech v zamestnaní, ako napr. self-management a osobná zodpovednosť za získanie a udržanie zamestnania. Aj Rowe a Zegwaard (2017) uvádzajú, že na rozdiel od veľkej pozornosti venovanej ľudskému kapitálu, sa v rámci employability skills venuje menej pozornosti individuálnym vlastnostiam, dopadu vnímaných zručností zamestnateľnosti a vplyvu trhu práce na reálne výsledky ohľadne zamestnania. Práve týmto stránkam sa môžu v rámci vysokoškolského prostredia venovať poradenské psychologické kariérové centrá pre študentov.

ZOZNAM LITERATÚRY

- AQU. (2015). Employers' perceptions of the employability and skills of recent graduates in Catalonia : Main findings of the AQU Catalunya Employers Survey 2014. Barcelona: AQU.
- Brief, A. (1982). Undoing the Educational Process of the Newly-Hired Professional. *The Personnel Administrator* 27 (9), 55-58.
- Cavus, M., F., Gökçen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
- Clarke, M. (2017). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context, *Studies in Higher Education*, 43(9), 1-15. doi: 10.1080/03075079.2017.1294152.
- Eby, L., Butts, M, Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Fulcher, M. (2012). Architecture student salary expectations 20% above reality. *The Architects' Journal* (Jun 29, 2012). <https://www.architectsjournal.co.uk/home/architecture-student-salary-expectations-20-above-reality/8632366.article>
- Gallup (2010). Employers' perception of graduate employability. Analytical report. http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_304_en.pdf
- Grajčár, Š. (2019). Správa zo seminára "Prognózy vývoja na trhu práce a uplatnenie absolventov". *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, 2019 (16), 65-67.
- Greškovičová, K., & Boleková, V. (2017). Relationship between creativity and resilience in university students. *CER Comparative European Research* 2017, 4(1), 97-101. London: Sciemcee Publishing.
- Greškovičová, K., & Boleková, V. (2018). Gratitude and its relationship to creative personality and resilience in university students. *QUAERE*, VIII, 702-711. Hradec Králové: Magnanimitas.
- Hodges, D., & Burchell, N. (2003). Business Graduate Competencies: Employers' Views on Importance and Performance. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2), 16-22.
- Horný, P., Ďurina, J. (2014). Prenositelné kompetencie absolventov slovenských vysokých škôl. CVTI SR. Dostupné na: https://vysokoskolacidopraxe.cvtisr.sk/files/horny_durina_prenositelne-kompetencie-absolventov-slovenskych-vs.pdf
- Janková, M. (2015). Zamestnávateľský prieskum. Bratislava: Centrum vedecko-technických informácií SR. Dostupné na: <http://www.cvtisr.sk/buxus/docs/VS/absolvent/zamestnavatelia.pdf>
- Ju, S., Zhang, D., Pacha, J., 2012. Employability Skills Valued by Employers as Important for Entry-Level Employees With and Without Disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals* 35 (1), 29-38. doi: 10.1177/0885728811419167.

- Kališ, M. (2017). Posudzovanie psychickej spôsobilosti pre prácu – otázky a výzvy ekonomiky 4.0. In: Gregar, A.; Horák, M. (Eds.), Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie Psychologie práce a organizace 2017 (s. 244 – 257). Zlín, ČR.
- Koubek, L. (2014). Praktická psychologie pro manažery a personalisty. Brno: MotivPress.
- Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R. (2004). Manažerské kompetence. Způsobnosti výjimečných manažerů. Praga: Grada Publishing.
- Letovancová, E., Lisá, E. (2008). Professional orientation of university students and comparing them with requirements of vocational positions in labor market in Bratislava. In: Kairos, Köln: Verlag für Angewandte Managementforschung, 66-91.
- Lisá, E. (ed.) (2018). Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej interdisciplinárnej konferencie konanej na Paneurópskej vysokej škole v Bratislave, dňa 11. apríla 2018 (s.10 -11). Bratislava, SR.
- Low, M.; Botes, V.; Dela Rue, D.; Allen, J. (2016) Accounting Employers' Expectations - The Ideal Accounting Graduates. The E - Journal of Business Education & Scholarship of Teaching 10(1), 36-57.
- Luthans, F., Avolio, B., J., Avey, J., B., Norman, S., M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, Personnel Psychology, 60, 541-572.
- Messum, D., Wilkes, L., Peters, C., & Jackson, D. (2017). Senior managers' and recent graduates' perceptions of employability skills for health services management. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, Special Issue, 18(2), 115-128.
- Muyako, S., Seedwell T. (2015). Quality In Accounting Graduates: Employer Expectations Of The Graduate Skills In The Bachelor Of Accounting Degree. European Scientific Journal 11(22), 165-180.
- Naveed, T. A.; Jabeen, T.; Ullah, S. (2015). An Appraisal of Mismatch between Employers' Expectations and Graduating Students' Perception about Employability Skills; A Case Study of Gujrat (Pakistan), The Pakistan Journal of Social Issues 5, 88-109.
- Newman, D., Ivanková - Macejová, S., Tomčík, D. (2018). Očakávania zamestnávateľov na zručnosti zamestnateľnosti absolventov vysokej školy In: Lisá, E. (Ed.), Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov škôl. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej interdisciplinárnej konferencie konanej na Paneurópskej vysokej škole v Bratislave, dňa 11. apríla 2018 (s. 22 - 41). Bratislava, SR.
- Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (2017). Developing graduate employability skills and attributes: Curriculum enhancement through work-integrated learning. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, Special Issue, 18(2), 87-99.
- Tjahjono, H. (2016). Mapping workplace learning approaches in Indonesian companies and their evolution. Dizertačná práca. Boston University.

UKCES (2016). Employer Skills Survey 2015: UK Results. Dostupné na: www.gov.uk/ukces



Doc. Mgr. Elena Lisá, PhD., pôsobí ako vysokoškolský učiteľ od roku 2006, v súčasnosti na Fakulte sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského. Zaoberá sa diagnostikou osobnosti v práci a v kariérovom poradenstve. Je autorkou kníh *Psychodiagnostika v řízení lidských zdrojů* (2019), *Výcvik diagnostických zručností I.* (2019), *Hry k rozvoji sociálních kompetencí žáků 1. stupně ZŠ* (2010). V rámci projektu *Požiadavky súčasných zamestnávateľov na kariérové kompetencie zamestnancov* usporiadala konferenciu, ktorej výstupom je zborník príspevkov *Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov vysokých škôl* (2018). Momentálne v spolupráci s Mgr. D. Newman, PhD. úspešne ukončili projekt Kega „*Identifikácia psychologického kapitálu na základe analýzy očakávaní zamestnávateľov na kariérové kompetencie absolventov*“, ktorého výstupom je monografia *Psychologické aspekty zamestnateľnosti vysokoškolských študentov a absolventov v kontexte očakávaní zamestnávateľov* (2020).



Mgr. Denisa Newman, PhD., pôsobí na Fakulte psychológie Paneurópskej vysokej školy v Bratislave. Pedagogicky, odborne a vedecko-výskumne sa orientuje najmä na oblasti pracovnej a organizačnej psychológie, psychológie zmeny, rozvoja potenciálu a osobnosti dospelých. Pravidelne publikuje v domácom, či zahraničnom prostredí. V oblasti zamestnateľnosti absolventov vysokých škôl sa spolupodieľala na výskumnom projekte „*Požiadavky súčasných zamestnávateľov na kariérové kompetencie zamestnancov*“, je spoluautorkou monografie *Psychologické aspekty zamestnateľnosti vysokoškolských študentov a absolventov v kontexte očakávaní zamestnávateľov* (2020).

Citujte ako:

Lisá, E., Newman, D. (2020). Zamestnateľnosť a kariérové zručnosti študentov a absolventov vysokých škôl v kontexte zamestnávateľských očakávaní. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2020 (17), str. 47-58. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231