

e1 Ekonomické listy

2 | 2017

- | | |
|----|--|
| 3 | Komparácia možností financovania majetku podniku z externých zdrojov |
| 13 | Vývoj hodnocení kvality ekonomických předmětů studenty vysoké školy |
| 27 | Etické kodexy univerzit a vysokých škol |
| 40 | Vnímání příčin uplatnitelnosti absolventů a jejich závislosti a specifika u dílčích skupin |
| 56 | Zvýšení konkurenční výhody VŠEM rozvojem kvality výuky a kompetencí absolventů VŠEM za využití softwarových nástrojů ERP systémů |

Obsah

Recenzované články

Komparácia možností financovania majetku podniku z externých zdrojov	3
Ing. Emília Balážová, PhD.	
Vývoj hodnocení kvality ekonomických předmětů studenty vysoké školy	13
Ing. Lucie Vnoučková, Ph.D., Ing. Hana Urbancová, Ph.D., Ing. Helena Smolová, Ph.D.	
Etické kodexy univerzit a vysokých škol	27
doc. Ing. Marie Bohatá, CSc.	
Vnímání příčin uplatnitelnosti absolventů a jejich závislosti a specifika u dílčích skupin	40
PhDr. Markéta Šnýdrová, Ph.D., PhDr. Ivana Šnýdrová, CSc., Ing. Lucie Vnoučková, Ph.D.	

Zprávy a sdělení

Zvýšení konkurenční výhody VŠEM rozvojem kvality výuky a kompetencí absolventů VŠEM za využití softwarových nástrojů ERP systémů	56
Ing. Jitka Zborková, Ph.D.	

Komparácia možností financovania majetku podniku z externých zdrojov*

Ing. Emília Balážová, PhD.

Technická univerzita vo Zvolene, T. G. Masaryka 24, 96053 Zvolen
balazova@tuzvo.sk

Úvod

K dôležitým rozhodnutiam pri podnikaní patrí výber možnosti financovania investícií, ktoré sú spojené s plynulým fungovaním podniku, so schopnosťou obstať v konkurenčnom prostredí, s napĺňaním podnikových cieľov a vízií alebo s prípadným rozširovaním podnikateľskej činnosti. Ak podnik nedokáže zabezpečiť financovanie investícií z vlastných zdrojov, má možnosť využiť externé, cudzie zdroje financovania majetku. V súčasnosti je podnikateľským subjektom ponúkaná široká škála foriem financovania podnikových potrieb, či už zo strany bánk pomocou rôznych úverov, alebo iných finančných inštitúcií, ktoré ponúkajú alternatívne formy financovania. K externým zdrojom financovania majetku podniku patrí aj pomoc zo strany štátu, Európskej únie a to formou rôznych dotácií a príspevkov. Podnik by mal zvážiť, s akými finančnými zdrojmi bude pokrývať svoje investičné zámery, pretože kapitál použitý na financovanie majetku by mal zodpovedať stupňu jeho likvidity (schopnosť premeniť majetok na finančné zdroje). Podľa Kolenku a Hajdúchovej (2008) sa najjednoduchšie posudzuje financovanie podnikových aktivít pomocou zásady zlatého bilančného pra-

vidla, ktoré hovorí, že dlhodobý investičný majetok by mal byť financovaný zo zdrojov, ktoré sú dlhodobo viazané, t. j. vlastný kapitál alebo dlhodobý cudzí kapitál. Pomocou dodržiavania zásady zlatého bilančného pravidla, môže podnik dosiahnuť udržanie finančnej stability podniku. Ak podnik financuje dlhodobý majetok z krátkodobých zdrojov, môže mať z dlhodobého hľadiska finančné problémy. Na riešenie problému financovania podnik môže využiť externé zdroje financovania.

1 Teoretické východiská a metódy

Pred rozhodnutím o alternatívne využitia zdrojov financovania v podniku je dôležité uskutočniť finančnú analýzu, zhodnotiť zdravie podniku a zapracovať výsledky z finančnej analýzy do rozhodovania o financovaní projektov a do finančného plánovania. Výber možnosti financovania majetku v podniku do značnej miery ovplyvnia ukazovatele finančnej stability – ukazovateľ zadlženosti, ukazovateľ úrokového krytia a úrokového zaťaženia, pravidlo finančnej páky. Ukazovateľ miery finančného rizika (stupň finančnej páky) je jednou z foriem vyjadrenia miery zadlženosti podniku, ktorý je založený

* Článok je zpracovaný ako jeden z výstupů výzkumného projektu *Ekonomické a právne podmienky trvalo udržateľného využívania lesov verejnou registrovaného u Grantovej agentury VEGA (Vedecká grantová agentura MŠV-VaŠ SR) pod evidenčným číslom VEGA 1/0688/16.*

najmä na skutočnosti, že cudzí kapitál je zvyčajne lacnejší ako vlastný kapitál. Výhodnosť použitia cudzieho kapitálu a únosnosť dlhového bremena je možné zistiť porovnaním rentability celkového kapitálu (ROA – Return on Total Assets) a rentability vlastného kapitálu (ROE – Return on Equity) pomocou ukazovateľa index finančnej páky. Index finančnej páky (na báze výpočtu z rentability pred zdanením) sa rovná ziskovému účinku finančnej páky. Úroková miera, ktorá by mala byť nižšia ako ROA, môže slúžiť ako krajná prijateľná hodnota ROA, od ktorej sú zistené hodnoty uspokojivé resp., pod ktorou sú neuspokojivé. Ako hranica prijatia hodnoty ROE sa môže použiť výnos z bezrizikovej alokácie prostriedkov na finančnom trhu (t. j. napríklad výnos z 5 – ročných štátnych dlhopisov), nad ktorým sú zistené hodnoty ROE uspokojivé a pod ktorým sú neuspokojivé (Holečková, 2008; Brealey, Myers, Allen, 2013). Niektorí autori (Higgins, 1997) varujú: pred mechanickou aplikáciou výstupov z finančnej analýzy prostredníctvom účtovných ukazovateľov rentability; pred možnosťou ovplyvňovať výšku zisku; pred subjektivitou v interpretácii výsledkov. Higgins (1997) okrem iného poukazuje na kritické faktory, ktoré môžu ovplyvniť rentabilitu vlastného kapitálu (ROE) a to: časovosť (timing problem) – nezohľadňuje časovú hodnotu peňazí, problém rizikivosti (risk problem) a problém oceňovania (value problem). Autori Brealey, Myers, Allen (2013) rozoberajú okrem iného problémy s investovaním podniku, analyzujú investičné rozhodnutia a rozhodnutia o spôsobe financovania investičných rozhodnutí. Pri rozhodovaní o investovaní a výbere alternatívy financovania autori (Brealey, Myers, Allen, 2013) vychádzajú z teórie riadenia hodnoty (čistá súčasná hodnota, riziko a súčasná hodnota investičných príležitostí, súčasná hodnota a miera výnosnosti a i.).

Vo všeobecnosti sa investor – vlastník rozhoduje medzi dvomi základnými alternatívami financovania majetku a to: medzi využitím vlastných zdrojov alebo využitím cudzích zdrojov financovania. K externým zdrojom financovania patrí aj finančná pomoc podnikom zo strany štátu, ktorá smeruje hlavne na financovanie vedeckovýskumných a vývojových prác, zameraných na zvyšovanie rastu technickej úrovne a kvality výrobkov, na realizáciu zámerov štrukturálnej politiky, tiež na realizáciu ekologických projektov a projektov so sociálnym zameraním ako je vytváranie pracovných miest. Finančná pomoc je určená aj na stabilizáciu a rozvoj poľnohospodárstva a potravinárskeho priemyslu, podporu exportu a mnohých iných zámerov prameňiacich z cieľov hospodárskej politiky štátu. Z inštrumentária hospodárskej politiky štátu tiež vyplýva organizovanie finančnej podpory podnikov.

Okrem podpory od štátu môžu podnikatelia využívať pomoc od nadnárodných inštitúcií. Podľa Vlachynského (2009) vstupom do Európskej únie SR splnila predpoklady pre čerpanie finančných prostriedkov z fondov Európskej únie (EÚ). Keďže európska regionálna politika je založená na finančnej solidarite medzi regiónmi, snaží sa dosahovať hlavný cieľ, ktorým je odstrániť nerovnosti v ekonomickej a sociálnej sfére medzi jednotlivými regiónmi EÚ. Programové obdobia EÚ majú 7 ročný interval. V období rokov 2004–2006 vypracovala SR strategický dokument s názvom Národný rozvojový plán, ktorého súčasťou boli 4 operačné programy. Prvé programové obdobie, do ktorého bola SR zainteresovaná počas celého jeho trvania, bolo obdobie 2007–2013. SR v tomto programovom období mohlo čerpať finančné prostriedky vo výške viac ako 11,36 miliárd €. V súčasnosti prebieha programové obdobie

2014–2020 s objemom finančných prostriedkov vo výške 15 miliárd € a EÚ bude v rámci tohto programového obdobia poskytovať pomoc členským štátom. SR v tomto programovom období čerpá a bude čerpať prostriedky v rámci šiestich operačných programov. (Fetisovová et al., 2014). V rámci operačných programov sa EÚ rozhodla podporovať aj podnikateľov a to formou rôznych záruk pre ľahšie získanie úveru, tiež financovaním pomocou fondov rizikového kapitálu, formami rôznych pôžičiek, úverových programov, nenávratných finančných zdrojov alebo pomocou fondov (Záručný fond MSP, Fond na podporu rýchlorašúcich a inovačných MSP, štrukturálne fondy a iné).

Na základe skutočností uvedených v predchádzajúcich častiach a na základe finančnej analýzy v konkrétnom podniku, bol stanovený hlavný cieľ príspevku, ktorým je: podľa výsledkov komparácie možností financovania majetku z externých zdrojov, odporučiť najvýhodnejší variant financovania stroja vo zvolenom podniku. Pre splnenie cieľa bola uskutočnená analýza sekundárnych zdrojov, z ktorých vznikol prehľad teoretických východísk k danej problematike. Pri spracovaní článku boli využité logické metódy zahŕňajúce analýzu, syntézu, indukciu, dedukciu, komparáciu, modelovanie. Článok bol spracovaný pomocou evaluácie dát z primárneho výskumu. Rozhodovací proces vychádzal z vymedzenia problému, identifikácie vhodných a odlišných charakteristík, stránok a faktorov problému – voľby variantu financovania stroja (Fotr et al., 2006). Jedná sa o finančné rozhodovanie podľa viackriteriálneho modelu s nejednoznačnosťou výberových kritérií. Výber možností financovania majetku podniku z externých zdrojov (konkrétne financovanie z úverov) bol uskutočnený na základe požiadaviek a kritérií preferovaných manažmen-

tom hodnoteného podniku, v zmysle ktorých sa následne rozhodlo a bola odporučená alternatíva financovania (predovšetkým podľa kritéria celkovej zaplatenej čiastky bez zohľadnenia faktora času). Na výber variantu financovania majetku z úverových zdrojov mali vplyv aj závery a výsledky z finančnej analýzy uskutočnenej v tomto podniku (výsledky z finančnej analýzy ex post a ex ante – Quick test). Pri rozhodovaní o výbere možnosti financovania boli východiskom vypočítané hodnoty finančných ukazovateľov (rentability, likvidity, zadlženosti, aktivity, Quick testu), taktiež výsledky v zmysle pravidla finančnej páky, ďalej výsledky z hodnotenia rentability zdrojov ROE a ROA. Na odporúčanú alternatívu financovania vplývalo zhodnotenie výsledkov pravidla pre výber cudzieho kapitálu.

2 Komparácia vybraných možností financovania

V tejto časti príspevku je stručne charakterizovaný predmet činnosti vybraného podniku a porovnáme vybrané možnosti financovania majetku z externých zdrojov. Proces získavania externých zdrojov financovania na kúpu technologického zariadenia by mal byť racionálny, selektívny a čo najmenej administratívne zaťažujúci, preto je dôležité vykonať dôkladnú analýzu produktov určených na získavanie kapitálu a takisto aj analýzu podmienok, ktoré musí podnikateľský subjekt splniť pre získanie zdrojov potrebných na financovanie svojho investičného zámeru. Od výsledkov týchto analýz sa odvíja celý proces získavania cudzích zdrojov financovania. Keďže na financovanie kúpy stroja Prisma 6000 SP potrebuje podnik získať finančné zdroje vo výške 81 300 €, je potrebné navrhnúť taký spôsob financovania, ktorý nebude zaťažovať podnik, najmä čo sa týka výšky splátok. Preto sú analyzované a porovnávané hlavne dlhodobé formy

financovania. Na základe charakteristiky podniku (právna forma, veľkosť podniku, predmet podnikania, ekonomická a finančná situácia) je možné uvažovať o nasledovných spôsoboch získavania externých zdrojov financovania: finančné úvery, dodávateľské úvery, finančný lízing, finančná podpora zo strany štátu, resp. programov EÚ vo forme dotácií, zvýhodnených úverov, poskytnutých záruk, úrokových výhod.

2.1 Charakteristika podniku

Analyzovaný podnik NIVA EXPO, s.r.o. sa zameriava na piliarsku výrobu, porez dreva, hobľovanie a impregnovanie dreva, opracovanie drevnej hmoty a výrobu komponentov z dreva, stolárstvo, výrobu jednoduchých výrobkov z dreva a zostavovanie stolárskych dielov alebo súčastí do finálnych produktov. Podnik vykonáva podnikateľskú činnosť vo vlastných priestoroch, pričom disponuje dvomi výrobnými halami a administratívnou budovou. Kvôli zabezpečeniu výroby firma vlastní 15 rôznych výrobných zariadení a na výrobnú činnosť zamestnáva 19 kvalifikovaných pracovníkov. Keďže podnik pre svojich klientov zabezpečuje aj distribúciu výrobkov, disponuje vozovým parkom, ktorý dostatočne pokrýva potreby podniku v tejto oblasti. Podnik plánuje rozšírenie výrobného sortimentu. Na tieto účely potrebuje firma obstarat' nové technologické zariadenie na výrobu dvierok na kuchynské linky a vstavané skrine. Ide o technologické zariadenie označované ako nárezové centrum Prisma 6000 SP.

2.2 Komparácia úverových produktov

K tomu, aby mohol byť podnikateľovi navrhnutý najvýhodnejší bankový úver na financovanie kúpy stroja, bolo potrebné analyzovať porovnateľné úverové produkty vybraných bánk v SR. Analyzované boli produkty bánk, ktoré umož-

ňovali splatnosť úveru 10 rokov, kde je minimálna výška úveru nižšia alebo rovná investičným potrebám analyzovaného podniku (81 300 €) a produkty, ktoré financovali investičný zámer do výšky 100 % z ceny investície. Týmto kritériám vyhovovali produkty 8 bánk, ktorých parametre sú zhrnuté v tabuľke 1.

Bankové inštitúcie ponúkajú malým a stredným podnikom zvýhodnené úverové produkty v rámci spoločnej iniciatívy Európskej komisie JEREMIE. Táto iniciatíva pramení zo snahy o zlepšenie prístupu malých a stredných podnikateľov ku kapitálovým zdrojom EÚ. JEREMIE ponúka podnikateľom nové možnosti investovania prostriedkov zo štrukturálnych fondov. Jedná sa o návratné formy finančnej pomoci prostredníctvom záručných a úverových fondov, pričom podnikatelia takúto pomoc môžu využiť aj v prípade, ak nedisponujú vlastnými finančnými prostriedkami na realizáciu investičných projektov. Na rozdiel od nenávratných finančných prostriedkov, ktoré sa získavajú z operačných programov a štrukturálnych fondov, finančné prostriedky v rámci iniciatívy JEREMIE, sú firmám ihneď k dispozícii vo forme úveru alebo rizikového kapitálu. Finančný sprostredkovateľ pre iniciatívu JEREMIE je Slovenský záručný a rozvojový fond (SZRF), ktorý je riadený Európskou investičnou bankou. V rámci tohto projektu poskytuje SZRF bankám záruky na úvery pre segment malých a stredných podnikov vo výške 70 %, čo umožňuje bankám v značnej miere zlepšiť úverové podmienky pre tento typ žiadateľov o úver. Zvýhodnenie úverových podmienok sa týka najmä nižších úrokových sadzieb a takisto aj nižších požiadaviek na zabezpečenie daného úveru. Aj keď iniciatíva JEREMIE bola vyhlásená v rámci operačných programov v programovom období rokov 2007–2013, možnosť získať zvýhodnené úvery

Tabuľka 1 ►

Prehľad produktov určených na investičné financovanie podnikov

BANKA	NÁZOV	ÚČEL	MIN. VÝŠKA ÚVERU	MAX. VÝŠKA ÚVERU	DOBA SPLATNOSTI	FORMA ZABEZPEČENIA	ÚROKOVÁ SADZBA
ČSOB	Investičný úver	Kúpa, rekonštrukcia nehnuteľností, nákup áut, strojov, refinancovanie a konsolidácia úverov	4 tis. €	500 tis. €	1 – 15 rokov	Avalovaná biankozmenka, v prípade vyšších limitov nehnuteľnosť	1M/3M/12M EURIBOR + marža podľa bonity klienta
OTP	Financovanie investičných potrieb	Obstaranie hmotného a nehmotného investičného majetku, financovanie modernizácie a rekonštrukcie majetku	Úvery s individuálne stanovenou výškou v závislosti od zhodnotenia finančnej situácie a schopnosti splácať úver		1 – 10 rokov	Možnosť zabezpečenia úveru predmetom investície, resp. iným hnutelným / nehnuteľným majetkom	Individuálna – podľa bonity klienta
POŠTOVÁ BANKA	Splátkový úver dlhodobý	Nákup dlhodobého hmotného, resp. nehmotného majetku, financovanie investičnej výstavby alebo rekonštrukčných prác, prefinancovanie záväzkov klienta	Podľa výšky investičného zámeru, bonity klienta, spôsobu zabezpečenia		1 – 10 rokov	Vlastná biankozmenka vystavená majiteľmi, pohľadávky z obchodného styku, nehnuteľný majetok, hnutelný majetok, pohľadávky z obchodného styku, a iné akceptované bankou	Individuálna – podľa bonity klienta
PRIMA BANKA	Terminovaný úver	Obstaranie / rozšírenie stálych aktív	V závislosti od výšky investície		1 – 10 rokov	Finančné ručenie, nehnuteľný majetok, hnutelný majetok, cenné papiere, banková záruka, biankozmenka, zmenka, osobné ručenie	Fix 3 roky – 2,20 % Fix 5 rokov – 3,50 %
SLSP	Splátkový úver	Rekonštrukčné práce, výstavba, kúpu nehnuteľnosti, technologických zariadení, strojov	10 tis. €	400 tis. €	1 – 12 rokov	Zabezpečenie hnutelným alebo nehnuteľným majetkom	12 M EURIBOR + obchodná marža banky v závislosti od druhu obchodu

(Pokračování na straně 8)

(Pokračování ze strany 7)

BANKA	NÁZOV	ÚČEL	MIN. VÝŠKA ÚVERU	MAX. VÝŠKA ÚVERU	DOBA SPLATNOSTI	FORMA ZABEZPEČENIA	ÚROKOVÁ SADZBA
SZRB	Priamy úver	Podpora rozvoja MSP, financovanie investičných a prevádzkových potrieb	3 tis. €	Podľa výšky investície	Do 10 rokov	Vinkulácia termínovaného vkladu, záložné právo k nehnuteľným veciam, záložné právo k hnutelným veciam, záložné právo k pohľadávkam	Pevná úroková sadzba fixovaná na časové obdobia stanovená v závislosti od bonity klienta
TATRA BANKA	Bussiness Úver Hyp	Krátkodobé aj dlhodobé investičné zámery, nákup strojov, zariadení, zásob a krytie iných investičných potrieb	10 tis. €	200 tis. €	1–10 rokov	Ručenie tuzemskou nehnuteľnosťou	Fix 1 rok od 4,95 % Fix 3 roky od 5,25 % Fix 5 rokov od 5,55 %
VÚB	Investičné financovanie	Obstaranie hmotného a nehmotného investičného majetku, nákup know-how, financovanie výskumu	V závislosti od investície		1–10 rokov	Všetky prípustné formy zabezpečenia vrátane nástrojov vymožiteľnosti práva veriteľa	0,25 % + obchodná marža stanovená na základe bonity klienta

Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov bánk v SR (2016)

mali podnikatelia do 31. 10. 2016. Tieto zvýhodnené úverové produkty ponúkalo v SR 5 bankových inštitúcií a to: Tatra banka, OTP banka, Unicredit Bank, Slovenská sporiteľňa (SLSP) a Slovenská záručná a rozvojová banka (SZRB). Základné kritéria pri porovnávaní bankových produktov z iniciatívy JEREMIE sú kvôli obsahovému obmedzeniu článku a lepšej prehľadnosti spracované a zhrnuté v tabuľke 2.

Analýzovaný podnik spĺňal všetky podmienky na to, aby mohol žiadať o investičný úver z iniciatívy JEREMIE. Na základe porovnania úverových produktov z iniciatívy JEREMIE bolo navrhnuté podniku využiť možnosť financovania pomocou úveru v SZRB.

2.3 Zhodnotenie navrhnutého spôsobu financovania

Po vykonaní selektívnej analýzy bola navrhnutá ako najvýhodnejšiu forma financovania investičných potrieb podniku úverová forma financovania. Do úvahy sa pri tom vzali výsledky z vykonanej finančnej analýzy podniku, ktoré preukázali, že podnik je v takej ekonomickej situácii, že môže žiadať o získanie finančných zdrojov úverovou formou. Okrem toho sa prihliadalo pri návrhu spôsobu financovania investície aj na preferencie podnikateľa. Keďže bankový sektor SR ponúka širokú škálu investičných úverov pre malých a stredných podnikateľov, pomocou analýzy daných produktov bol

Tabuľka 2 ▶

Prehľad bankových produktov z iniciatívy JEREMIE

BANKA	PRODUKT	ÚČEL	VÝŠKA ÚVERU	SPLATNOSŤ	VÝHODY ÚVERU
TATRA BANKA	Úver z úverovej linky SRZF	Podpora podnikateľských aktivít MSP	Do 1 milióna €	1–10 rokov	Zvýhodnená úroková sadzba o 0,4 % oproti ostatným produktom, nižšia potreba zabezpečenia úveru
OTP BANKA	Otp JEREMIE úvery	Investície do hmotného alebo nehmotného majetku	Do 1 milióna €	1–10 rokov	Znížená úroková sadzba oproti iným investičným úverom, nižšie požiadavky na zabezpečenie
UNICREDIT BANK	JEREMIE	Investície do podnikanie pre sektor MSP	Do 2,14 milióna €	1–10 rokov	Ľahký prístup k úverom s nižšou úrokovou sadzbou a nižším zabezpečením vďaka záruke od SRZF
SLSP	Úver zabezpečený portfóliovou zárukou JEREMIE	Podpora investičných projektov pre rozvoj podnikania MSP	Do 1,071 milióna €	1–10 rokov	Nižšia úroková sadzba oproti iným investičným úverom, nižšia požiadavka na zabezpečenie úveru
SZRB	Portfóliový úver JEREMIE	Investičný úver na nákup hmotného a nehmotného majetku	Do 1 milióna €	1–10 rokov	Zľava z úrokovej sadzby vo výške 0,2 %, pričom 70 % výšky úveru je poskytovaných bezúročne zo zdrojov štrukturálnych fondov v rámci iniciatívy JEREMIE

Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov z bánk v SR (2016)

zvolený taký produkt, ktorý prinesie najlepšie riešenie pre tento podnik. Na základe komparácie stanovených kvantitatívnych a kvalitatívnych kritérií, ktoré boli identifikované pred rozhodovaním o variantoch financovania stroja (Fotr a kol., 2006), bolo odporučené podniku využiť úver z iniciatívy JEREMIE. Uvedený úverový produkt bol pre podnikateľov ľahšie prístupný a ponúka niekoľko výhod oproti iným investičným úverom. Je to napr. úrokové zvýhodnenie a nižšie požiadavky na zabezpečenie úveru. Vďaka poskytnutej záruke od SZRF boli tieto typy úverov dostupné aj pre viac rizikovejších klientov. Za najvýhodnejší produkt z úvero-

vej iniciatívy JEREMIE bol zvolený Portfóliový úver zdieľaného rizika JEREMIE od SZRB, ktorý okrem úrokového zvýhodnenia a nižších požiadaviek na zábezpeku úveru klientom ponúkal aj úrokovú úľavu a to: 70 % výšky úveru je poskytovaných bezúročne zo zdrojov štrukturálnych fondov v rámci iniciatívy JEREMIE. Klient tak dosiahne značnú finančnú úsporu oproti iným úverovým produktom, ktoré sú určené pre malých a stredných podnikateľov na financovanie dlhodobých investičných zámerov. Finančnú úsporu, ktorá pramení z návrhu financovania prostredníctvom úveru od SZRB prezentujeme v tabuľke 3.

Tabuľka 3 ▶
Porovnanie dlhodobých investičných úverových produktov

Banka	Prima banka	SZRB
Produkt	Termínovaný úver	Portfóliový úver zdieľaného rizika JEREMIE
Výška úveru v €	81 300	81 300
Úroková sadzba v %	3,5	4,1
Splatnosť (roky)	10	10
Mesačná splátka v €	803,94	722,35
Celková zaplatená suma v €	96 473,05	86 681,72
Zaplatené úroky v €	15 173,05	5 381,72

Prameň: Vlastné spracovanie

V tabuľke 3 je možné vidieť, že napriek vyššej úrokovej sadzbe v SZRB, je výška mesačnej splátky v SZRB nižšia o 81,59 € (v porovnaní s Prima Bankou). Výška splatených úrokov za to isté obdobie je pri portfóliovom úvere zdieľaného rizika JEREMIE nižšia o 9791,33 € ako v Prima Banke. Uvedený fakt je spôsobený tým, že pri portfóliovom úvere JEREMIE je úročených len 30 % z celkovej sumy úveru.

Záver

Pri rozhodovaní o výbere alternatívy financovania boli východiskovými zdrojmi vypočítané hodnoty finančných ukazovateľov (rentability, likvidity, zadlženosti a aktivity, Quick testu), taktiež výsledky v zmysle pravidla finančnej páky, ďalej výsledky z hodnotenia rentability zdrojov ROE a ROA (Holečková, 2008; Brealey, R. A., Myers, S. C., Allen, F., 2013). Vybranú alternatívu financovania ovplyvnilo tiež hodnotenie výsledkov vyplývajúcich z pravidiel a kritérií pre výber cudzieho kapitálu (Fotr et al., 2006).

Pomocou selektívnej analýzy boli vylúčené formy externých zdrojov financovania, ktoré sa

nepovažovali ako optimálne riešenie pre financovanie majetku vo vybranom podnik. Následne boli analyzované produkty na bankovom trhu v SR a skúmali sa jednotlivé kritéria, ktoré musí podnik splniť, aby mohol žiadať o úver. V rámci analýzy úverových produktov boli hodnotené produkty podporované z EÚ a ktoré sú určené pre malých a stredných podnikateľov so sídlom podnikania mimo bratislavského kraja. Hodnotený podnik spĺňal základné parametre a podmienky vyplývajúce z úverového produktu podporovaného z EÚ, preto bol odporúčaný konateľovi spoločnosti podnikateľský úver z iniciatívy JEREMIE. Tento typ úveru ponúkal v porovnaní s bežným podnikateľským úverom okrem lepšej dostupnosti aj možnosť získania vyššieho úverového limitu s výhodnejšou úrokovou sadzbou. Prínosom analýzy je skutočnosť, že na základe zistených výsledkov (z finančnej analýzy a selektívnej analýzy), bol navrhnutý taký spôsob financovania majetku podniku z externých zdrojov, ktorý pomohol v danom podniku získať finančné prostriedky na financovanie kúpy nárezového centra s výhodnejšími podmienkami, v porovnaní s inými bankovými produktmi (viď tabuľka 3). Na základe komparatívnej analýzy a z nej vyplývajúcich odporúčaní sa podnikateľ rozhodol pre portfóliový úver ponúkaný SZRB. Na záver je potrebné podotknúť, že pri porovnávaní úverových produktov sa neuvažovalo o vplyve časovej hodnoty peňazí, o vplyve poistenia na cenu úverového produktu a neanalyzoval sa vplyv amortizácie stroja. Zvolený prístup pri výbere externého zdroja financovania majetku má obecnjšie využitie. Analýza vplyvu časovej hodnoty peňazí a poistenia boli predmetom podrobnejšej analýzy úverových produktov, ktoré sú cieľom ďalšieho výskumu.

LITERATURA

- BREALEY, R. A., MYERS, S. C., ALLEN, F. (2013). *Teorie a praxe firemních financí*. BizBooks. 1072 s. ISBN 978-80-265-0028-5.
- FETISOVOVÁ, E. - NAGY, L. - VLACHYNSKÝ, K. (2014). *Aktuálne trendy vo financiách malých a stredných podnikov*. Bratislava: Ekonóm. 261 s. ISBN 978-80-225-3990-6.
- FOTR J., ŠVECOVÁ L., DĚDINA J., HRŮZOVÁ H., RICHTER J. (2006). *Manažerské rozhodování. Postupy, metody, nástroje*. Ekopress. 409 s. ISBN 80-86929-15-9.
- HIGGINS, R. C. (1997). *Analýza pro finanční management*. Praha: Grada Publishing. 399 s. ISBN 978-80-7169-404-5.
- HOLEČKOVÁ, J. (2008). *Finanční analýza firmy*. 1. vyd. Praha: ASPI - Wolter Kluwer. 208 s. ISBN 978-807357-392-8.
- INTERNÉ PODNIKOVÉ ÚČTOVNÉ VÝKAZY A MATERIÁLY (2016). NIVA EXPO, s.r.o.
- KOLENKA, I. - HAJDÚCHOVÁ, I. (2008). *Financovanie podniku*. Zvolen: Technická univerzita. Lesnícka fakulta. 84 s. ISBN 978-80-228-1873-5.
- NBS (2016). [online]. [cit. 2016-04-23]. Dostupné na WWW: <http://www.nbs.sk/sk/statisticke-udaje/udajove-kategorie-sdds/urokove-sadzby/priemerne-urokove-miery-z-uverov-obchodnych-bank>
- SLOVENSKÁ ZÁRUČNÁ A ROZVOJOVÁ BANKA (2016). [online]. [cit. 2016-06-28]. Dostupné z WWW: https://www.szrb.sk/files/files/priamy_uver.pdf
- SLOVENSKÁ ZÁRUČNÁ A ROZVOJOVÁ BANKA (2016). [online]. [cit. 2016-06-28]. Dostupné z WWW: Dostupné na internete: <http://www.szrf.sk/sk/jeremie>
[https://www.szrb.sk/files/files/jeremie%20ii\(1\).pdf](https://www.szrb.sk/files/files/jeremie%20ii(1).pdf)
- SLOVENSKÁ ZÁRUČNÁ A ROZVOJOVÁ BANKA (2016). [online]. [cit. 2016-03-14]. Dostupné z WWW: Dostupné na internete: <http://www.szrf.sk/sk/jeremie>
[https://www.szrb.sk/files/files/jeremie%20ii\(1\).pdf](https://www.szrb.sk/files/files/jeremie%20ii(1).pdf)
- SÚVAHA (2013–2015). NIVA EXPO, s.r.o.
- TATRA BANKA (2016). [online]. [cit. 2016-04-13]. Dostupné z WWW: <http://www.tatrabanka.sk/sk/business/uvery-financovanie/specialne-financovanie/uver-z-uverovej-linky-szrf-jeremie-prsl.html>
- UNICREDIT BANK (2016) [online]. [cit. 2016-03-20]. Dostupné z WWW: <http://www.unicreditbank.sk/sk/firmy/financovanie/firemne-financovanie/jeremie-program>
- VLACHYNSKÝ, K. a kol. (2009). *Podnikové financie*. Bratislava: Iura Edition. 524 s. ISBN 978-80-8078-258-0.
- VÝKAZ ZISKOV A STRÁT (2013–2015). NIVA EXPO, s.r.o.

COMPARISON OF POSSIBILITIES OF FINANCING ENTERPRISE PROPERTY USING EXTERNAL SOURCES

Ing. Emília Balážová, PhD.

ABSTRACT

The paper deals with the analysis of possibilities of the enterprise fixed assets financing using the external financial sources. Based on the selective analysis, the JEREMIE bank loan of the Slovenská záručná a rozvojová banka is proposed to finance the machinery purchase. Consequently, the concrete variant of the enterprise fixed assets financing is evaluated and proposed. Considering the decision making on the financing alternatives, the calculated value of financial indicators (profitability, liquidity, indebtedness, and activity) were used, together with the results of financial leverage, evaluation of ROE and ROA as well as the results of assessment of financial liabilities.

KEY WORDS

financial sources, external financial sources, credits, capital structure

JEL CLASSIFICATION

M41, M49, G2, G21, G32

Vývoj hodnocení kvality ekonomických předmětů studenty vysoké školy

Ing. Lucie Vnoučková, Ph.D., Ing. Hana Urbancová, Ph.D., Ing. Helena Smolová, Ph.D.

Vysoká škola ekonomie a managementu, Nárožní 2600/9a, Praha 5
lucie.vnouckova@vsem.cz

Úvod

Předměty v oblasti ekonomie a ekonomiky jsou stěžejními výukovými předměty na každé ekonomicky zaměřené vysoké škole. Zároveň se tyto předměty zaměřují na klíčovou oblast celé společnosti i organizací, tedy oblast konkurenceschopnosti z pohledu společnosti i dané organizace, která je klíčová pro současný vývoj. Právě proto je článek zaměřen na hodnocení kvality právě ekonomických předmětů.

Cílem článku je na základě výsledků hodnocení výuky prováděného pomocí sběru dotazníků a hodnocení Radou pro vnitřní hodnocení kvality na Vysoké škole ekonomie a managementu provést vyhodnocení vývoje kvality výuky v oblasti ekonomie a ekonomiky, interpretovat vybrané aspekty hodnocení studentů a formulovat doporučení k dalšímu kontinuálnímu zlepšování v oblasti hodnocení kvality a její implementace.

Článek se nejprve věnuje úvodu do problematiky, následují teoretická východiska práce, která popisují jednotlivé klíčové koncepty popsané v současné odborné literatuře. Třetí je metodika, popisující získání a práci s primárními daty. V kapitole Výsledky jsou uvedeny a interpretovány výstupy z šetření a je zhodnocen přístup studentů k dílčím otázkám v porovnání hodnocení mezi trimestry akademických let 2015/2016 a 2016/2017 v oblasti ekonomie a ekonomiky. Navazuje kapitola Diskuse, která porovnává a ko-

mentuje získané výsledky s obdobnými výzkumy a odbornou literaturou. Kapitola Závěr shrnuje jednotlivé dílčí výstupy článku a uvádí doporučení.

1 Teoretická východiska práce

Dosavadní výzkumy prokazují, že celosvětově většina vysokých škol a univerzit používá jako primární metodu hodnocení učitelů a výuky samotné hodnocení studentů a že tato evaluace je trvalou součástí programů pro měření kvality vzdělávání (Chen a Hoshower, 2003; Richardson, 2005). Marsh a Roche (2000) zastávají názor, že zjišťování pohledů a názorů studentů může být pro kvalitu výuky velmi přínosné.

Efektivní formativní hodnocení následně může podpořit studenta a jeho zájem o výuku prostřednictvím zpětné vazby a jeho aktivnější zapojením do procesu učení nebo získávání studijních zkušeností.

Vlastnosti formativního hodnocení rovněž odpovídají indikátorům kvality výzkumu, tedy v otázkách reliability (spolehlivosti) a validity (platnosti) (Gikandi, Morrow, Davis, 2011). Zde je ovšem nutné podotknout, že není možné zaměňovat měření studentské spokojenosti s měřením kvality výuky, a že tyto dva konstrukty nelze považovat za synonyma a z poznání jednoho odvozovat přímo pochopení druhého (Bedggood a Donovan, 2012).

Výsledné hodnocení kvality výuky je velmi významně navázáno na osobnost samotného pedagoga (Vakili et al., 2011), přičemž sledovat lze jeho pedagogickou praxi, vědecké tituly nebo využívané metody výuky. Prozesky (2000) zdůrazňuje nutnost dobrých komunikačních schopností pedagoga. Konkrétněji pak podtrhuje důležitost srozumitelného výkladu, adekvátních učebních materiálů nebo schopnost jasně vysvětlit cíle výuky a dosáhnout jich. Naopak Otani, Joon a Cho (2012) na základě výsledků svého výzkumu uvádí, že kompletní naplnění avizovaných cílů daného předmětu sice může pozitivně ovlivnit celkovou spokojenost studentů, ale tento atribut není chápán jako zcela stěžejní.

Cao (2012) na základě výzkumu profesora Kennetha A. Feldmana z Univerzity v New Yorku předložil souhrn komponentů studentského hodnocení efektivity výuky. Jedná se o respekt vůči studentů a péči o ně, znalosti pedagogů ve vyučovaném předmětu, schopnost vzbudit zájem studentů schopnost a ochotu pomoci, schopnost povzbuzovat diskuzi, jasnost a srozumitelnost výuky, nadšení, připravenost na výuku a schopnost řízení třídy (class management), spravedlnost a objektivnost nebo podněcování inteligence či zlepšování dovedností studentů.

Na uvedené oblasti hodnocení mají samozřejmě různí autoři odlišné názory. Například Otani, Joon a Cho (2012, s. 538) ve svém výzkumu zjistili, že nejdůležitějším atributem v rámci hodnocení kvality výuky je schopnost přednášejícího vysvětlit danou látku srozumitelně, což je v souladu s výše uvedeným tvrzením (2000). Druhou v pořadí důležitosti podle dané studie byla schopnost lektora vytvořit příjemné a kreativní prostředí, ve kterém je možné diskutovat a klást otázky.

Mimo osobnost pedagoga nelze opomenout rovněž ani vliv zařazení předmětu do určitého

ročníku studia nebo velikost třídy (Calvo, Markauskaite a Trigwell, 2010, s. 16). O velikosti třídy se zmiňují rovněž Vakili et al. (2011) a dále doplňují takové aspekty, jakými jsou doba trvání výuky, její odborná či vědecká úroveň nebo dodržování obecných či specifických vzdělávacích pravidel a předpisů. Otani, Joon a Cho (2012) dále upozorňují na určité specifikum v oblasti získávání nových uplatnitelných znalostí. Studenti mohou dle jejich názoru získat nové poznatky, které mohou lektori svým působením ovlivnit, ale pro studenty je velmi obtížné tento vliv přesně detekovat.

Oblast ekonomie či ekonomiky, která je jádrem tohoto článku, má samozřejmě, co se týče obsahu a způsobu výuky, určitá specifika, která následně mohou mít vliv na hodnocení studentů. Becker a Watts (2001) ve své studii zjistili, že tento obor skutečně bývá, pravděpodobně kvůli dále uvedeným aspektům, ve srovnání s ostatními velmi často studenty hodnocen hůře. Mezi specifika výuky těchto předmětů patří například využívání statistických a matematických modelů pro analýzu problémů reálného života (Hansen, 2001), což pro řadu studentů může být obtížné či nudné (Colander, 2000). S tím souvisí i nutnost mít schopnost abstraktního myšlení a schopnost uplatnit tento způsob myšlení na praktické problémy (Johnston et al., 2000). Stejně tak jsou tyto předměty zařazovány, ve snaze rozšířit ekonomickou gramotnost studentů, i do takových studijních programů, ve kterých nejsou stěžejními, což se opět může projevit ve vyšší míře kritiky ze strany studentů, k větším problémům s pochopením probírané látky a dalšími potížemi v procesu učení (Salemi a Siegfried, 1999). Jako jeden z hlavních problémů uvádějí Becker a Watts (2001) nižší úroveň možnosti aktivního zapojení studentů do výuky, což je dáno právě jejím speciálním obsahem. Smith (2002)

vidí problém rovněž v používání standardních učebních materiálů, což vede ke stylu výuky pomocí klasických přednášek bez výrazného zapojení stimulujících technik a interaktivního vztahu se studenty.

V textu výše již byly uvedeny obecné vlastnosti, kterými by měl vyučující oplývat. Na základě výsledků výzkumu autorů Zhang, Fike a DeJesus (2015, s. 47) je lze vztáhnout konkrétně k výuce, respektive k vyučujícím, ekonomických předmětů. V tomto ohledu lze zmínit vlastnosti jako je odborná erudovanost, spravedlivost v hodnocení a v přístupu, schopnost předávat informace, ochota pomoci, sebedůvěra, schopnost povzbuzovat studenty a naslouchat jim nebo schopnost stanovení dosažitelných cílů.

Ongeri (2009, s. 6) poté jednoduše shrnuje problematické oblasti výuky obdobných předmětů do tří částí: samotný obsah předmětu, připravenost studentů a očekávání pedagogů. Na druhé straně nelze opomenout ani nereálná očekávání ze strany studentů (Grimes a Millea, 2005). Již v roce 1996 proto Stanley L. Brue, profesor na Pacifické luteránské univerzitě, doporučoval pedagogům vyučujícím ekonomii nebo ekonomiku neustále rozvíjet používané metody (Brue, 1996). Například ve výzkumu Holečkové (2016) zabývající se výukou ekonomických předmětů byl prokázán významný pozitivní vliv metody Argumentační esej. Krpálek (2015) dále doporučuje v této souvislosti využívání kazuistik, případových studií, besed a přednášek nebo týmových prací. Dále pak redesignovat stávající podobu předmětů a přehodnocovat předpoklady a požadavky daných programů (Brue, 1996). Tento postup by při správném uplatnění mohl ná-

sledně vést k vyšší spokojenosti studentů daných předmětů.

Předkládaný článek se věnuje hodnocení ekonomických předmětů v pěti sledovaných obdobích¹⁾ s možností srovnání a vývoje. Vzhledem k dílčím specifikům uvedeným v teoretických východiscích je dále diskutována i potřeba studentů diskutovat, být zapojeni do výuky a jejich nároky na studijní materiály.

2 Metodika

Data pro výzkum byla využita ze studentského hodnocení výuky, respektive studenty absolvovaných předmětů v rámci oborů realizovaných Vysokou školou ekonomie a managementu. Výzkum byl vytvořen za účelem mapování kvality výuky a vzdělávání a řízení vnitřní kvality na zkoumané soukromé vysoké škole. Dotazník určený pro sběr dat vycházel z otázek měření kvality výuky, a byl sestaven za pomoci teorie k tématu (viz teoretická východiska) a obdobných provedených výzkumů (Danielson, McGreal, 2000; Weisberg et al., 2009; Ahmad, Aziz, 2009; Gullickson, 2009; Hallinger, Heck, Murphy, 2014; O'Connor, O'Hagan, 2016).

Článek prezentuje jak formativní, tak sumativní interní hodnocení kvality výuky. Cílem je určit úroveň vnitřního hodnocení kvality vzhledem k získaným výsledkům a zapojení studentů do aktivní participace na hodnocení prostřednictvím aktivního odevzdávání hodnocení dílčích studovaných oblastí a sdělování poznatků během období studia.

Data byla analyzována v průběhu prvních pěti trimestrů (období září 2015 – červen 2016 v akademickém roce 2015/2016 a v období září 2016 – duben 2017 v akademickém roce 2016/2017.

¹⁾ Pět sledovaných období je zvoleno v rámci doporučení hodnocení interní kvality výsledků studia (Standard 4) u akreditační asociace ACBSP (ACBSP, 2016).

Celkem bylo evaluováno 797 hodnocení studenty ekonomických předmětů. Počty hodnocení v jednotlivých trimestrech uvádí tabulka 1.

Tabulka 1 ▶

Přehled hodnocení výuky studenty za období

Časové období	Počet hodnocení	Počet předmětů	Počet vyučujících
1. trimestr 2015/16	323	8	9
2. trimestr 2015/16	81	4	4
3. trimestr 2015/16	85	4	4
1. trimestr 2016/17	199	5	7
2. trimestr 2016/17	109	7	5

Zdroj: vlastní zpracování

Do hodnocení nebyli zahrnuti všichni studenti Vysoké školy ekonomie a managementu, o.p.s. v daném akademickém roce, ale formuláře vyplnili pouze studenti, kteří se účastnili výuky (výuka je pro studenty dobrovolná, ne všichni studenti se jí účastnili). Hodnocení proto není zkruseno výpověďmi studentů, kteří by neměli o průběhu výuky ucelený přehled. Jednalo se pouze o ty, kteří navštěvují přednášky, cvičení a semináře pravidelně. Pro studenty, kteří se výuky účastnili, bylo hodnocení povinné, tj. návratnost se blížila 100 %.

Cíle článku bylo dosaženo jednak na základě analýzy sekundárních zdrojů, ze kterých vznikl přehled teoretických východisek k dané problematice, ale následně i na rozboru výstupů dotazníkového šetření mezi studenty ve sledovaném období. Data pro výzkum poskytly formuláře studentského hodnocení výuky absolvovaných předmětů v rámci všech oborů i forem studia realizovaných Vysokou školou ekonomie a managementu (bakalářské obory Podniková ekonomika, Marketing, Komunikace a lidské zdroje a magisterský obor Management firem,

vždy v prezenční i kombinované formě). Každý student vyplňoval dotazník pro každý jím absolvovaný předmět. Sběr dat proběhl v papírové formě pomocí dotazníku, který studenti vyplňovali na posledním výukovém soustředění každého absolvovaného předmětu. Studenti vyplňovali kvantitativní dotazník se škálou odpovědí zaměřených na tři hlavní oblasti: výuku, vyučujícího a studijní podklady, materiály a zajištění. Škála hodnocení odpovídá následujícím vyjádřením klasifikační stupnice, nebo následující posloupnosti výroků vyjadřující názor respondenta na položenou otázku: 1 = určitě ano, 2 = spíše ano, 3 = neutrální, 4 = spíše ne, 5 = určitě ne.

Kvantitativní část byla doplněna i kvalitativní částí, kde studenti mohli vyjádřit svůj názor vzhledem k výuce daného předmětu, nebo jiným oblastem, ke kterým se chtěli vyjádřit. Pětibodová škála hodnotila detailně předmět, vyučujícího, přípravu výuky, studijní pomůcky, techniku výuky, technologie používané při výuce, schopnosti vyučujícího, propojení předmětu s praxí, adekvátnost studijních materiálů, textů, prezentací, videolearningu a cvičení.

Dotazník obsahuje základní informace o pohledu respondenta, studijní skupině, ročníku a zaměstnání studenta. Díky těmto charakteristikám dotazníku bude nadále možné detailněji rozebrat hodnocení kvality výuky studenty. Dotazníky byly distribuovány i vyučujícím, kteří hodnotí výuku, práci se studijní skupinou, organizaci výuky, její technické zajištění. Dotazníky jsou následně vyhodnocovány a doplňují informace poskytnuté studenty a slouží pro porovnání názorů obou stran (student – vyučující).

V předloženém článku jsou zkoumány oblasti výuky ekonomie a ekonomiky podle hodnocení studentů v porovnání mezi jednotlivými zkoumanými trimestry. Srovnání mezi studenty a vyučujícími bude předmětem dalšího článku.

Data byla shromažďována pomocí CAPI (papírové dotazování) a následně zaznamenávána do statistického softwaru. Finální soubor dat byl tříděn podle identifikačních otázek a podle absolvovaných předmětů a vyučujících.

Struktura respondentů je následující:

- Pohlaví respondentů: 325 (40,78 %) mužů, 472 (59,22 %) žen.
- Praxe studentů: 332 (41,66 %) pracuje v oblasti, kterou studuje, 457 (57,34 %) nepracuje a 8 studentů neodpovědělo.

Všechna primární data byla nejprve vyhodnocena pomocí nástrojů deskriptivní statistiky. Následně byly testovány závislosti mezi jednotlivými znaky pro zjištění dílčích vztahů mezi proměnnými. Byla využita analýza asociace, Pearsonův koeficient. Statisticky významné výsledky jsou pak dále prezentovány na hladině významnosti 0,05. Pro zpracování a analýzu dat byl použit Excel 2013.

3 Výsledky

V kapitole věnující se výsledkům jsou uvedeny výstupy z rozboru hodnocení oblastí výuky předmětů v oblasti ekonomie a ekonomiky. Jde o strategie aktivního přístupu k výuce, které vyplynuly z výstupů ze zpracování dat hodnocení výuky studenty. Dílčí výsledky jsou diskutovány vzhledem k využití pro další úpravy kvality výuky. Výsledky vážící se k předmětům a vyučujícím jsou následně diskutovány jak s akademiky, tak studenty, a to pro možnost jejich specifikace a uplatnění vhodných úprav, které mohou vést k dalšímu zvyšování kvality výuky a výsledků učení.

Tabulka 2 ukazuje souhrnné průměrné hodnocení předmětů v oblasti ekonomie a ekonomiky za pět posledních sledovaných trimestrů od září 2015 do dubna 2017 a jejich vývoj, který lze hodnotit jako pozitivní.

Tabulka 2 ▶

Hodnocení dílčích trimestrů

Časové období	průměr	medián	modus	sm.odch.	% spokojenosti
1. trimestr 2015/16	2,05	1,66	2,00	0,96	74
2. trimestr 2015/16	1,80	1,72	1,53	0,77	80
3. trimestr 2015/16	1,87	1,25	1,69	0,86	78
1. trimestr 2016/17	1,83	1,13	1,69	0,91	79
2. trimestr 2016/17	1,70	1,53	1,42	0,78	82,5

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 2 vyplývá, že za sledované období dochází k posunu v pozitivním vnímání studentů a celkově roste jejich spokojenost s výukou, předměty i vyučujícími, což dokládají postupně se zlepšující průměrné hodnoty hodnocené výuky v oblasti ekonomie a ekonomiky. Ve sledovaném období došlo k nárůstu spokojenosti ze 74 na 82,5 %. Jak je vidět z tabulky 2, všechny průměrné hodnoty se postupně zlepšují, v případě modu a mediánu lze odvozovat ještě vyšší spokojenost studentů, protože se hodnocení stále více přibližuje úrovni 1 a v posledních měřeních převládá.

Tabulka 3 uvádí výsledky hodnocení jednotlivých výroků studenty. Jde o aritmetický průměr naměřených hodnot s tím, že škála na úrovni 1 deklarovala úplný souhlas. Jak je vidět z výsledných hodnot, studenti hodnotili sledované oblasti na poměrně vysoké úrovni dosahující výsledků v průměru v rozsahu <1,44; 2,12>. Nejlépe studenti hodnotili vhodné podkladové materiály pro výuku a další samostatné studium. Ekonomické předměty jsou specifické svou náročností na samostudium a procvičování látky, proto zřejmě studenti oceňují perfektní přípravu a zpracování

podkladových materiálů a prezentací vyučujících. U předmětů zaměřených například na lidské zdroje naopak nejlépe hodnotili možnost zapojení do výuky. Velmi vážně brali studenti náročnost předmětu (průměrná hodnota 2,09). Naopak nejhůře hodnotili studenti propojení předmětů s praxí, což ovšem významně ovlivnil předmět teoretická ekonomie, kterou procházejí

všichni studenti povinně a která tvoří základ pro další studijní předměty. Celkově lze ovšem shrnout, že sledované oblasti mají relativně dobré až výborné výsledky.

Z tabulky 3 vyplývá, že úroveň hodnocení se postupně mezi trimestry zlepšuje, přičemž si lze všimnout, že jsou rozdíly v hodnocení předmětu, výuky/výkladu a vyučujících. Nejhůře jsou

Tabulka 3 ▶

Průměr hodnocení za sledované období

		1TR	2TR	3TR	1TR	2TR	PRŮM.
předmět naplnil očekávání	P	2,09	1,58	1,75	1,88	1,65	1,79
předmět je náročný	Ř	2,04	2,56	1,94	1,77	2,17	2,09
předmět je užitečný	E	2,10	1,57	1,60	1,85	1,57	1,74
předmět je propojený s praxí	D	2,74	2,14	2,15	2,14	1,97	2,23
prezentace k předmětu je adekvátní	M	1,78	1,28	1,52	1,59	1,34	1,50
předmět je vhodně zařazen	Ě	2,00	1,53	1,78	1,73	1,71	1,75
PRŮMĚR, PŘEDMĚT		2,12	1,78	1,79	1,82	1,74	
vedení přednášek je vyhovující	V	1,87	1,28	1,65	1,67	1,38	1,57
styl výkladu je vyhovující	Ý	2,03	1,30	1,73	1,78	1,39	1,64
výklad je srozumitelný	K	2,05	1,23	1,68	1,90	1,40	1,65
tempo mi vyhovuje	L	2,14	1,43	1,84	2,18	1,50	1,82
způsob přednášení látky mi vyhovuje	A	2,18	1,38	1,71	1,90	1,52	1,74
PRŮMĚR, VÝKLAD	D	2,05	1,32	1,72	1,88	1,44	
působí jako odborník	V	1,47	2,22	2,29	2,12	2,17	2,05
má schopnost motivovat k učení	Y	2,20	1,46	1,61	1,46	1,37	1,62
má schopnost zaujmout	U	2,06	1,59	1,57	1,48	1,37	1,61
vytváří pozitivní atmosféru	Č	1,75	1,72	1,85	1,94	1,60	1,77
vhodně vysvětluje	U	2,02	1,58	1,87	1,82	1,44	1,75
má schopnost propojit teorii a praxí	J	2,25	1,23	1,65	1,47	1,28	1,58
látku vhodně procvičuje	Í	2,31	1,36	1,71	1,75	1,35	1,69
věnuje se studentům	C	1,74	1,70	1,70	1,80	1,60	1,71
dává možnost vyjádřit se	Í	1,59	1,41	1,89	1,88	1,50	1,65
PRŮMĚR, VYUČUJÍCÍ		1,93	1,59	1,79	1,75	1,52	

Zdroj: vlastní zpracování

ze všech tří jmenovaných oblastí hodnoceny předměty samotné. Tomu se ovšem nelze divit, stejným způsobem jsou ekonomické předměty popisovány i v teorii, kdy studentům často připadají matematické modely ekonomického fungování náročné, nepochopitelné, neaplikovatelné nebo nudné. Přesto lze zhodnotit, že ani předměty nejsou hodnoceny nijak negativně, ale na úrovni na pětibodové škále, kde 1 je celkový souhlas a 5 je nesouhlas s výrokiem, průměrně kolem 1,8, což lze označit jako spokojenost přibližně z 80 %.

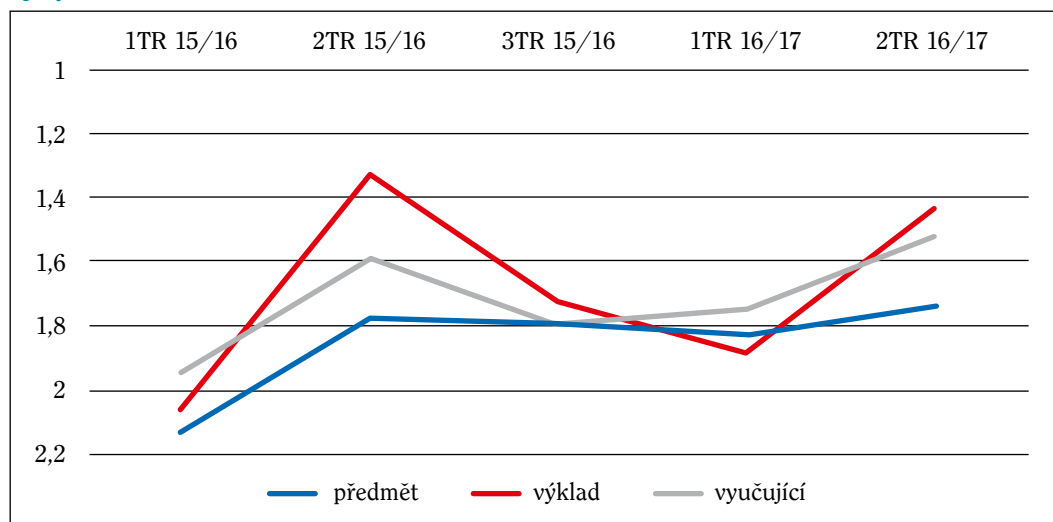
Naopak výuku či výklad jako takový a vyučujícího studenti hodnotí pozitivněji než předměty, které jsou vyučovány. Za sledované období se výklad velmi výrazně pozitivně posunul k vyšším hodnotám kladného hodnocení (dosáhl až průměru 1,44), lze tedy shledat, že zpětná vazba poskytovaná studenty má na vyučující pozitivní vliv a sami vyučující se snaží výklad studentům zprostředkovat stále lépe.

Hodnocení vyučujícího má ze všech tří oblastí nejlepší průměrné hodnocení, i když pozitivní vývoj je pozvolnější. Je nutné uvést, že v jednotlivých trimestrech působili někteří vyučující stále, ovšem docházelo k dílčím změnám, které mohly průměrné hodnocení ovlivnit. Nicméně základní soubor vyučujících zůstává nezměněn. Naopak jsou dále využíváni ti, kteří dosahují nejlepších výsledků a jsou dále doplňováni dalšími, jejichž hodnocení dosahovalo obdobných, nebo i lepších hodnot, než byl původní průměr.

Vývoj hodnocení je názorně vidět v grafu 1. Dochází k postupnému zlepšování hodnocení, ovšem s dílčími propady. Pod původní hodnotu se ovšem hodnocení již nedostává a trend je rostoucí. Nejvýraznější změna je patrná u výuky, kde jsou studenti hodně citliví jak na přístup a styl podání látky, tak na konkrétní osobnosti vyučujících. Jsou patrné změny mezi trimestry, kdy nejhorší hodnocení je vždy v 1. trimestru daného akademického roku, kdy probíhá výuka

Graf 1 ▶

Vývoj hodnocení za sledované období



Zdroj: vlastní zpracování

teoretické ekonomie. V následujících trimestrech je již hodnocení lepší, předměty nejsou tak negativně vnímány.

Dále si lze v grafu 1 všimnout, že nejstabilnější vývoj je u předmětů. Tam křivka v čase neklesá, ale postupně pomalu pozitivně roste, což je velmi příznivé pro celkovou koncepci přijímání ekonomických předmětů. Lze shrnout, že výsledky hodnocení vykazují mírně zlepšující se trend, rozdílů však nejsou výrazné. Studenti hodnotí mírně pozitivní trend zlepšování kvality výuky všech ekonomických předmětů.

V souvislosti se specifiky ekonomických předmětů byly testovány hypotézy o vztazích mezi jednotlivými sledovanými proměnnými. Bylo předpokládáno, že jednotlivé proměnné, charakterizující hodnocení výuky, předmětů a vyučujících mezi sebou, budou výrazně provázány a bude docházet k silným pozitivním korelacím. U většiny proměnných bylo tohoto předpokladu dosaženo, jak lze vidět v tabulce 4 u hypotéz H2, H4, H5 a H6, které charakterizují většinu pozitivních vztahů, kdy statisticky významné vztahy byly nalezeny v případě užitečnosti předmětu a vhodným stylem výkladu, splněními očekává-

ními a dostupnými materiály pro výuku (kvalitní a dostupné materiály jsou u ekonomických předmětů pro studenty velmi zásadní, jak vyplynulo z výzkumu).

Naopak, do tabulky 4 byly použity i nalezené korelace negativní či bezvýznamné, které u jiných předmětů vycházejí pozitivně. Tento výsledek je viditelný u hypotézy 1, kdy náročné předměty se studentům nejeví pozitivně, a dále negativní korelace u H3, kdy odbornost vyučujícího negativně koreluje s očekáváním u předmětu, ale tento výsledek byl shledán i u jiných proměnných. Vnímání vyučujícího jako odborníka tedy má negativní vztah ke splnění očekávání u ekonomických předmětů. Vzhledem k tomu, že jinak byly předměty hodnoceny poměrně pozitivně, lze odvodit, že vyučující předčili očekávání studentů, které u daných předmětů měli. Stejný výsledek je viditelný i u H7, kde je opět silná negativní korelace vztahu užitečnosti předmětu a odborníka jako vyučujícího.

Dalším zajímavým výsledkem je zjištění téměř nulového vztahu mezi pozitivním vnímáním předmětu (jeho užitečnost, viz H8, ale i očekávání, které bylo nalezeno ve výsledcích, ale

Tabulka 4

Hypotézy o vztazích mezi vnímáním studentů

Hypotéza	Personuův koeficient	Síla závislosti
H1: předmět naplnil očekávání – je náročný	-0,619	Silná negativní
H2: předmět naplnil očekávání – je užitečný	0,964	Velmi silná pozitivní
H3: předmět naplnil očekávání – vyučující je odborník	-0,855	Silná negativní
H4: předmět naplnil očekávání – vyučující procvičuje látku	0,973	Velmi silná pozitivní
H5: předmět je užitečný – způsob přednášek mi vyhovuje	0,944	Velmi silná pozitivní
H6: předmět je užitečný – prezentace k předmětu je adekvátní	0,922	Velmi silná pozitivní
H7: předmět je užitečný – vyučující je odborník	-0,918	Velmi silná negativní
H8: předmět je užitečný – možnost vyjádřit se	0,166	Velmi nízká, bezvýznamná

Zdroj: vlastní zpracování

v tabulce 4 neuvedeno) a možností vyjádřit se. Ekonomické předměty jsou specifické náročností na výklad a počítání předmětů, takže studenti neočekávají vlastní aktivitu a zapojení se do výuky, respektive je jim lhostejná. Soustředí se více na podklady pro výuku, viz H6. To je téměř opakem u jiných předmětů, kdy studenti preferují praktické zapojení do výuky a podklady nehrají tak významnou roli (viz např. Vnoučková et al., 2016a, 2016b, 2016c).

Celkově lze shrnout, že Vysoká škola ekonomie a managementu si v rámci interních cílů kvalitativního hodnocení stanovila limit pro minimální hodnoty spokojenosti studentů s kvalitou výuky na hranici 75 %. Tento cíl byl stanoven v souvislosti s mezinárodní akreditací ACBSP – Accreditation Council for business Schools and Programs (ACBSP, 2015). Dílčí výsledky v hodnocení kvality u zvolené oblasti přesahují minimální hranici a dosahují vysokých hodnot s nízkou úrovní změn v porovnání mezi trimestry. Stabilní pozitivní výsledek ve studentském hodnocení kvality lze chápat jako potvrzení dlouhodobé strategie VŠEM v oblasti vzdělávání studentů a personální strategie VŠEM.

I přes to, že ekonomické předměty jsou studenty mezinárodně shledávány jako nejobtížnější a nejméně oblíbené, rozbor situace ve sledovaném období přinesl pozitivní výsledky, kdy se průměrná hodnocení sice drobně liší od hodnocení ostatních oblastí, které jsou hodnoceny pozitivněji a s vyššími průměry spokojenosti, ale oblast ekonomie a ekonomiky není výrazně pozadu.

4 Diskuse

S ohledem na prezentované výsledky kontinuálního výzkumu lze konstatovat, že sledovaná Vysoká škola ekonomie a managementu v souladu s Novelou vysokoškolského zákona má zaveden

a monitoruje vnitřní hodnocení kvality, jehož dílčí část prezentuje právě uvedený článek. Je však nutné si uvědomit, že zajištění kvality každého předmětu, tedy i v článku prezentovaných výsledků z předmětů ekonomie a ekonomiky je chápáno jako dlouhodobý proces, jenž musí být založen na nepřetržité interakci personálního, technicko-organizačního a obsahového zabezpečení studia. Nastavení hodnocení vývoje kvality ekonomických předmětů musí být založeno na pravidelném uskutečňování výzkumů na straně pedagogů a studentů, jehož výsledky budou poskytovat ucelenou a komplexní informační základnu s podněty na zlepšení. Takové výsledky pak dopomohou vedení vysoké školy k neustálému zlepšování výukových procesů a zvyšování kvality výuky obecně, což zdůrazňuje i Ramsden (2006).

Sledovaná vysoká škola používá jako primární metodu hodnocení pedagogů a výuky v souladu s výzkumy Chen a Hoshower (2003) a Richardson (2005) zpětné hodnocení studentů a vedení školy výsledky hodnocení pokládá za přínosné s ohledem na zlepšování vzdělávacích procesů a jde o základ pro hodnocení kvality výuky celé školy a nastavení dílčích strategií rozvoje, což je v souladu s výroky Marsh a Roche (2000). Je však nutné doplnit, že systém hodnocení kvality musí být nastaven tak, aby studenty k hodnocení kvality výuky motivoval a zajistil jejich dostatečnou účast ve výzkumu. I přes vhodné nastavení interních procesů hodnocení kvality výuky totiž zůstává stále největší riziko selhání systému hodnocení kvality výuky v lidském faktoru. Toto riziko je však s ohledem na to, že se studenti i vyučující do výzkumu hodnocení kvality výuky zapojují až na poslední přednášce či semináři, zajištěno. Lze tak konstatovat, že výsledky poskytují vedení školy relevantní a důležitou zpětnou vazbu, kterou aktivně využívá

ke zlepšení systému hodnocení kvality a samotnému zvýšení kvality vzdělávání studentů ve sledovaných předmětech ekonomie a ekonomika. Kvalita výuky následně mj. pomůže ke zvýšení společenských ekonomických efektů, jako je zvýšení zaměstnanosti, zvýšení vzdělanosti ve znalostní společnosti aj., což potvrzují např. výzkumy Woessmann (2016).

S ohledem na konkrétní výsledky provedeného zhodnocení výstupů z předmětu ekonomie a ekonomiky lze konstatovat, že ačkoliv předměty ekonomie a ekonomika nepatří mezi oblíbené předměty studentů sledované vysoké školy, výsledky dokazují, že výuka je v daných předmětech založena na kvalitních pedagogích, což je v souladu s Vakili et al. (2011). Podle studentů mají vyučující dobré komunikační schopnosti (v souladu s Prozesky (2000)). Stejně tak při výuce pedagogové v předmětech ekonomie a ekonomiky kladou důraz na pomoc studentům (s vysvětlením látky, příkladů aj.) a o výsledcích a z nich vyplývajících důsledcích diskutují. To pak má za následek větší nadšení z výuky relativně těžších ekonomických předmětů – ekonomie a ekonomiky (např. oproti komunikačním dovednostem) i na straně studentů a pocit spravedlivosti a objektivnosti při závěrečných hodnocení z daných předmětů, což dokládají i výsledky výzkumu Cao (2012).

5 Závěr

Výsledky výzkumu ukázaly, že oslovení studenti, kteří se aktivně účastní přednášek a cvičení, celkově pozitivně hodnotili realizovanou výuku ve sledovaných trimestrech akademického roku 2015/2016 a 2016/2017. Naměřené hodnoty převyšují stanovenou minimální hranici spokojenosti ve výši 75 %, kterou si stanovilo vedení VŠEM. Na základě zhodnocení stanovených 20 kritérií hodnocení při 5 bodové škále bylo zjištěno, že

studenti ze tří sledovaných oblastí (předmět, výuka a vyučující) nejlépe hodnotí vyučující a podklady pro výuku. Spokojenost oslovených studentů s kvalitou výuky vybraných předmětů se pohybovala na pětibodové škále, kde 1 je úplný souhlas s výrokem a 5 úplný nesouhlas, v průměru od $\langle 2,12; 1,44 \rangle$, což lze u ekonomických předmětů, které jsou často hodnoceny nejméně pozitivně ze všech vyučovaných oblastí na zkoumané vysoké škole, brát jako velmi pozitivní výsledek. Kladně lze hodnotit také postupný pozitivní vývoj všech sledovaných proměnných v čase.

Jak již bylo uvedeno, výuka a hodnocení výuky ekonomických předmětů má svá specifika a liší se v dílčích oblastech od předmětů jiného zaměření. Z výzkumu vyplynulo, že dílčími specifiky jsou na základě výsledků testování hypotéz dostupné a adekvátní materiály pro výuku a prezentace vyučujících, které jsou u ekonomických předmětů pro studenty velmi zásadní. Dalším specifikem je výsledek uvádějící, že odbornost vyučujícího negativně koreluje s očekáváním u předmětu, což ovšem dokládá, že vyučující jsou schopni předčít očekávání studentů, protože vyučující byli jinak hodnoceni nejlépe z hodnocených oblastí, kterými byly: předmět, výuka a vyučující.

Praktickým přínosem článku je získání zpětné vazby od studentů na realizovanou výuku v uplynulých dvou letech a možnost realizace nápravných opatření v oblasti pedagogiky, studia i technicko-organizačního zajištění. Limitem článku je zaměření se pouze na studenty, kteří se dobrovolně výuky pravidelně účastní. Ovšem výsledky nejsou zkráceny subjektivními názory studentů, kteří na výuku chodí ojedinele či vůbec. Výzkum bude opakován i v následujících akademických letech pro možnost sledování vývoje.

REFERENCE

- ACBSP. ACBSP Standards and Criteria for Demonstrating Excellence in Baccalaureate/Graduate Degree Schools and Programs. *The Accreditation Council for Business Schools and Programs* [online]. 2016 [cit. 2017-21-06]. Dostupný z: https://c.ymcdn.com/sites/www.acbsp.org/resource/collection/EB5F486D-441E-4156-9991-00D6C3A44ED1/ACBSP_Standards_and_Criteria_-_Bacc-Grad.pdf
- ACBSP. A Process Book For Institutions Seeking Initial & Reaffirmation of Accreditation. *The Accreditation Council for Business Schools and Programs* [online]. 2015 [cit. 2017-06-02]. Dostupný z: c.ymcdn.com/sites/www.acbsp.org/resource/collection/EB5F486D-441E-4156-9991-00D6C3A44ED1/Accreditation_Process_Manual_for_Baccalaureate_and_Graduate_Degree_Programs.pdf.
- AHMAD, F., AZIZ, J. Students' perception of the teachers' teaching of literature communicating and understanding through the eyes of the audience. *European Journal of social sciences*, 2009, roč. 7, č. 3, s. 17-26. ISSN 1469-8412.
- BECKER, W. E., WATTS, M. Teaching methods in US undergraduate economics courses. *The Journal of Economic Education*, 2001, roč. 32, č. 3, s. 269-279. ISSN 2152-4068.
- BEDGGOOD, R. E., DONOVAN, J. D. University performance evaluations: what are we really measuring? *Studies in Higher Education*, 2012, roč. 37, č. 7, s. 825-842. ISSN 0307-5079.
- BRUE, S. L. Controversy and change in the American economics curriculum. *The American Economist*, 1996, roč. 40, č. 2, s. 44-51. ISSN 0569-4345.
- CALVO, R. A., MARKAUSKAITE, L., TRIGWELL, K. Factors affecting students' experiences and satisfaction about teaching quality in engineering. *Australasian Journal of Engineering Education*, 2010, roč. 16, č. 2, s. 139-148. ISSN 1324-5821.
- CAO, L. Brilliant quality of teaching in American universities - A study based on student evaluation. *Journal of Hebei Normal University* (Educational Science Edition), 2012, roč. 14, č. 3. ISSN 1009-413X.
- COLANDER, D. Telling better stories in introductory macro. *The American Economic Review*, 2000, roč. 90, č. 2, s. 76-80. ISSN 0002-8282.
- DANIELSON, C., MCGREAL, T. *Teacher evaluation to enhance professional practice*. Alexandria, VA : Association for Supervision and Curriculum Development, 2000. 156 s. ISBN 978-0871203809.
- GIKANDI, J. W., MORROW, D., DAVIS, N. E. Online formative assessment in higher education: A review of the literature. *Computers & Education*, 2011, roč. 57, č. 4, s. 2333-2351. ISSN 0360-1315.
- GRIMES, P. W., MILLEA, M. J. Student Evaluation of Teaching Scores in Economics. In: MIXON, F. *Shaping the Learning Curve: Essays on Economic Education*. Lincoln, NE : iUniverse, 2005, s. 3-14. ISBN 978-0-595-78595-7.
- GULLICKSON, A. *The personnel evaluation standards: How to assess systems for evaluating educators*. Thousand Oaks, CA : Corwin, 2009. 232 s. ISBN 978-0761975090.

- HALLINGER, P., HECK, R. H., MURPHY, J. Teacher evaluation and school improvement: An analysis of the evidence. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 2014, roč. 26, č. 1, s. 5-28. ISSN 1874-8600.
- HANSEN, W. L. Expected proficiencies for undergraduate economics majors. *The Journal of Economic Education*, 2001, roč. 32, č. 3, s. 231-242. ISSN 0022-0485.
- HOLEČKOVÁ, L. Přínosy metody Argumentační esej ve výuce ekonomických předmětů. *Ekonomické Listy*, 2016, č. 3, s. 3-12. ISSN 1804-4166.
- CHEN, Y., HOSHOWER, L. B. Student evaluation of teaching effectiveness: An assessment of student perception and motivation. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 2003, roč. 28, č. 1, s. 71-87. ISSN 0260-2938.
- JOHNSTON, C. G., JAMES, R. H., LYE, J. N., MCDONALD, I. M. An evaluation of collaborative problem solving for learning economics. *The Journal of Economic Education*, 2000, roč. 31, č. 1, s. 13-29. ISSN 0022-0485.
- KRPÁLEK, P. Didaktické a mediální aspekty ve výuce podnikové ekonomiky a financí. In: CHROMÝ, J., ŠEDIVÝ, J., DRTINA, R. *Sborník recenzovaných příspěvků mezinárodní vědecké konference Média a vzdělávání 215*. Praha: Extrasystem Praha, 2015, s. 116-119. ISBN 978-80-87570-35-7.
- MARSH, H. W., ROCHE, L. A. Effects of grading leniency and low workload on students' evaluations of teaching: Popular myth, bias, validity, or innocent bystanders? *Journal of Educational Psychology*, 2000, roč. 92, č. 1, s. 202. ISSN 0022-0663.
- O'CONNOR, P., O'HAGAN, C. Excellence in university academic staff evaluation: a problematic reality? *Studies in Higher Education*, 2016, roč. 41, č. 11, s. 1943-1957. ISSN 0307-5079.
- ONGERI, J. D. Poor student evaluation of teaching in economics: A critical survey of the literature. *Australasian Journal of Economics Education*, 2009, roč. 6, č. 2, s. 1-24. ISSN 1448-448X.
- OTANI, K., KIM, B. J., CHO, J.-I. Student evaluation of teaching (SET) in higher education: How to use SET more effectively and efficiently in public affairs education. *Journal of Public Affairs Education*, 2012, roč. 18, č. s, s. 531-544. ISSN 1523-6803.
- PROZESKY, D. R. Communication and effective teaching. *Community Eye Health*, 2000, roč. 13, č. 35, s. 44-45. ISSN 0953-6833.
- RAMSDEN, P. A performance indicator of teaching quality in higher education: The course Experience Questionnaire. *Studies in Higher Education*, 2006, roč. 16, č. 2, s. 129-150. ISSN 0307-5079.
- RICHARDSON, J. T. E. Instruments for obtaining student feedback: A review of the literature. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 2005, roč. 30, č. 4, s. 387-415. ISSN 0260-2938.
- SALEMI, M. K., SIEGFRIED, J. J. The state of economic education. *The American Economic Review*, 1999, roč. 89, č. 2, s. 355-361. ISSN 0002-8282.

SMITH, W. D. Applying Angelo's Teacher's Dozen to Undergraduate Introductory Economics Classes: A Call for Greater Interactive Learning. *Eastern Economic Journal*, 2002, roč. 28, č. 4, s. 539-549. ISSN 0094-5056.

VAKILI, A., HAJAGHAJANI, S., RASHIDY-POUR, A., GHORBANI, R. An investigation of factors influencing student evaluation of teacher performance: A comprehensive study in Semnan University of Medical Sciences. *Koomesh*, 2011, roč. 12, č. 2, s. 93-103. ISSN 1608-7046.

VNOUČKOVÁ, L., URBANCOVÁ, H., SMOLOVÁ, H., ŠMEJKALOVÁ, J. Students' evaluation of education quality in human resource management area: case of private Czech university. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 9, 2016a (2). pp. 45-51. ISSN 1803-1617.

VNOUČKOVÁ, L., URBANCOVÁ, H., SMOLOVÁ, H., ŠMEJKALOVÁ, J. Hodnocení kvality vyučovaných předmětů studenty podle odborných oblastí. *Ekonomické listy*, 7, 2016b (1). pp. 26-44. ISSN 1804-4166.

VNOUČKOVÁ, L., URBANCOVÁ, H., SMOLOVÁ, H., ŠMEJKALOVÁ, J. Perception of Education Quality in Subjects Related to Human Resources by University Students. *Proceedings of the 13th International Conference on Efficiency and Responsibility in Education*, Prague, Czech University of Life Sciences, 2016c. pp. 658-665. ISBN 978-80-213-2646 0. ISSN 2336-744X.

WEISBERG, D., SEXTON, S., MULHERN, J., KEELING, D., SCHUNCK, J., PALCISCO, A., MORGAN, K. *The widget effect: Our national failure to acknowledge and act on differences in teacher effectiveness*. Brooklyn, N.Y. : New Teacher Project, 2009. 42 s.

WOESSMANN, L. The economic case for education. *Education Economics*, 2016, roč. 24, č. 1, s. 3-32. ISSN 0964-5292.

ZHANG, S., FIKE, D., DEJESUS, G. Qualities university students seek in a Teacher. *Journal of Economics and Economic Education Research*, 2015, roč. 16, č. 1, s. 42. ISSN 1533-3604.

DEVELOPMENT OF QUALITY EVALUATION OF ECONOMIC SUBJECTS BY UNIVERSITY STUDENTS

Ing. Lucie Vnoučková, Ph.D., Ing. Hana Urbancová, Ph.D., Ing. Helena Smolová, Ph.D.

ABSTRACT

The aim of the paper is to realize formative quality evaluation of partial education areas and to interpret concrete student's evaluation and to create in-time feedback regarding quality level of evaluated areas and approaches in area of economic subjects. The aim is filled based on results of analysis of quality evaluation by students of University of Economics and management. The data were collected in private Czech university in the period since September 2015 to March 2017 of the academic year 2015/2016 and 2016/2017 (5 measurements). The results are based on a quantitative survey focused on students by questionnaire data collection (n=797). The methods used were comparison, induction, deduction, and synthesis. Descriptive statistics was used to present the results. The results show that quality evaluation is satisfactory, in studied area reached over 75 per cent level of satisfaction and is constantly growing; in recent measurements reached over 80 per cent. Mostly, high level of satisfaction of students and high level of quality evaluation were reached. The measured values seem to be stable, as differences between trimesters were minimal. Stable results may be seen as confirmation of set long time strategy. The article presents partial level of education quality in analysed university. Therefore, limit of the study is straight focus on one private university.

KEYWORDS

Quality, evaluation, education, university, student, economics

JEL CLASSIFICATION

A22, A23, I21, I23

Etické kodexy univerzit a vysokých škol*

doc. Ing. Marie Bohatá, CSc.

CERGE-NHÚ, Politických vězňů 7, Praha 1

marie.bohata@cerge-ei.cz

Úvod

Cílem tohoto článku je představit etické kodexy jako nejrozšířenější nástroj etického řízení a v kontextu zkušeností ze zahraničí uvést první dílčí empirické poznatky o využívání kodexů v České republice. Zaměřujeme se na oblast terciárního vzdělávání jako důležitý sektor společenského a ekonomického života, který významně ovlivňuje budoucnost národa. Článek je jedním z výstupů výzkumného projektu VŠEM „Etika v řízení vysokých škol“, jehož cílem je poskytnout relevantní podněty k vypracování etické politiky českých vysokých škol.

1 Vývoj, typologie a struktura etických kodexů

S etickými kodexy se setkáváme v organizacích podnikatelského i veřejného sektoru a v profesních sdruženích či oborech činnosti. Kodexy se začaly masivně objevovat nejprve v USA (White, Montgomery, 1980; Weaver, 1993; Schwartz, 2001), a to zejména jako reakce na aféru Watergate¹, a později se šířily i v Evropě a dalších zemích. Lze se domnívat, že jejich vznik a výskyt souvisí s charakterem a způsobem fungování socio-ekonomických systémů, tj. především

úlohou státu a charakterem institucionálního rámce, který je určován jak formálními, tak neformálními institucemi. Významnou roli hraje míra regulace, vynucování práva, ale i kultura a tradice.

Kodexy vznikaly jako nástroj seberegulace, tedy jako dobrovolně přijímaný etický závazek dané organizace či profese (Beauchamp, Bowie, 1993; Adams, Tashchian, Shore, 2001). Dodržování takového závazku je samozřejmě žádoucí a organizace/profese by se měla snažit podporovat jednání, které je v souladu s kodexem, motivovat zaměstnance/členy k dodržování kodexu a používat i odpovídající sankce za eventuální porušování kodexu. Přední němečtí a švýcarští autoři (Steinmann, Loehr, 1992; Wittmann, 1995; Ulrich, Wieland, 1998) považují přijímání kodexů za projev institucionalizace etiky a kodexy podle nich stojí vedle práva a právo doplňují. Steinmann a Loehr (1992, s.67) hovoří o kriticky loajálním doplňku práva. Je třeba zdůraznit, že kodex jako takový není právně vymahatelný, protože ani etické jednání obecně není právně vymahatelné (na rozdíl od institutu práva). Pokud nás zajímá motivace organizace dobrovolně přijímat etické normy a aspirovat na prosazování etických

*) Článek vznikl s podporou grantu Centra ekonomických studií Vysoké školy ekonomie a managementu.

¹⁾ Skandál, který vypukl v USA v roce 1972 po odhalení že do sídla Demokratické strany v komplexu Watergate ve Washingtonu, D.C. násilně vnikli pracovníci aparátu republikánského prezidenta Richarda Nixona. Skandál měl za následek nejen rezignaci prezidenta a oslabení pravomocí spojených s funkcí prezidenta, ale též významně posílil kontrolní úlohu médií.

principů v podnikání i ve veřejné službě, lze uvést snahu zvyšovat kvalitu a integritu prostředím, zlepšovat vnímání organizace jejími partnery i veřejností, ale i předcházet případné regulaci, která by mohla být vyvolána šířením neetických praktik, jež společnost již není ochotna tolerovat. Výjimečně však některé organizace vytvářejí kodexy závazné (zaměstnanec firmy může dostat při uzavírání smlouvy kodex k podpisu a na základě porušení kodexu mu hrozí výpověď). Je určitým překvapením, že takový přístup k etickým kodexům inspirovaný právem je poměrně oblíbený v České republice (např. Etický kodex státních zaměstnanců má formu služebního předpisu náměstka vnitra pro státní službu, některé etické kodexy vysokých škol mají formu vnitřního předpisu a nabývají platnosti dnem registrace MŠMT apod.).

V literatuře se obvykle rozlišují dva typy kodexů a různí autoři je pojmenovávají různým způsobem. Jedna skupina autorů, již reprezentují např. Rohr (1989) či Bowman (1990) hovoří o „high road“ a „low road“ kodexech, přičemž „high road“ představují proaktivní kodexy s důrazem na to, jak dělat věci správně, zatímco „low road“ kodexy jsou reaktivní a zaměřují se hlavně na právní a administrativní kontrolu, která by měla předcházet špatným praktikám. „Low road“ kodexy obvykle reagují na skandály a lze říci, že představují jakýsi seznam zákazů.

Další autoři, např. Brien (1998) rozlišují přímý a nepřímý přístup. Přímý přístup zahrnuje opatření, která se zaměřují na neetické chování, objasňuje jeho podstatu, popisuje je a snaží se od neetického chování odradit či mu zabránit pomocí varování a sankcí. Nepřímé přístupy jsou zacílené na etiku nepřímo cestou zaměření se na dosažitelné cíle. V centru pozornosti je obvykle vytváření a udržování důvěry, které vede k etickému jednání. Kodexy mohou obsahovat jak

přímé, tak nepřímé přístupy, přičemž přímé přístupy hrají obvykle hlavní roli.

Asi nejčastější pohled na rozdíly v etických kodexech zdůrazňuje principy a hodnoty jako jádro pro jeden typ kodexů, zatímco pro druhý typ jsou typické konkrétní návody a pravidla jednání. Každý typ má své výhody a nevýhody. Hodnotově orientované kodexy vyrůstají ze silné kultury organizace a dále ji upevňují. Rozvíjejí individuální schopnosti etické argumentace uvnitř organizace, ale nedávají konkrétní návody, jak řešit etická dilemata. Nepředvídané situace řeší zejména formou analogie. Monitorování, zda a jak jsou tyto kodexy dodržovány v praxi, je obtížné. V kodexech obsahujících pravidla převažuje legalistický tón a diskuze o etických dilematech v organizaci je velmi omezená. Monitorování, jak jsou dodržovány v běžném životě organizace, je podstatně snazší, ale vznikají obtíže v případě nepředvídaných situací a problémů. Praxe však ukazuje, že v posledních 10–20 letech se tyto rozdíly často stírají a kodexy zahrnují oba rozměry, tedy jak hodnoty či principy, tak i konkrétní normy či pravidla jednání (Webley, Johnson, 2016).

Pro úplnost ještě dodejme, že v angličtině se setkáváme i s rozlišováním mezi etickými kodexy (Codes of Ethics, Ethical Codes), které představují základní hodnoty a vztahy k zainteresovaným skupinám a jsou určeny veřejnosti, a kodexy chování (Codes of Conduct) adresované zaměstnancům, protože definují vnitřní pravidla. Nezdá se však, že tato terminologie se uplatňuje striktně a nepřenese se ani do jiných jazyků.

Ze zřejmých důvodů se kodexy staly předmětem zájmu v ČR až v polovině 90. let minulého století. Na půdě Společnosti pro etiku v ekonomice se rozvíjela nejprve teoretická debata a byla vypracována první studie, která shrnula dosažité poznatky ze zahraničí a nastínila mode-

lový etický kodex (Bohatá, 1994). Ve spolupráci s některými podniky (např. TONASO, a.s.) či Českou manažerskou asociací byly navrhovány první etické kodexy. Jak ukazují pozdější publikace (Seknička, Putnová, 2016) či nově přijímané kodexy (např. Etický kodex společnosti ČEZ přijatý v roce 2015), obsah kodexů se od té doby v podstatě nezměnil a kodexy mají většinou tuto ustálenou strukturu:

- preambule (závazek respektovat právo, vysvětlení cílů a poslání),
- vztahy k zákazníkům,
- vztahy k vlastníkům a investorům,
- vztahy k zaměstnancům,
- vztahy k dodavatelům,
- vztahy ke konkurentům,
- vztahy k vládě a místní komunitě.

Kodexy mají svá nesporná pozitiva, ale i určité negativní stránky (Bohatá, 1997). S přijetím a uplatňováním kodexu v každodenním životě jsou spojovány zejména tyto přínosy:

- Kodex pomáhá upevňovat kulturu organizace odrážející její hodnoty. Definiuje její politiku v jednotlivých oblastech a ve vztahu k zainteresovaným skupinám. Omezuje subjektivitu a nekonzistentnost v rozhodování.
- Zlepšuje vnímání organizace veřejností i ostatními zainteresovanými skupinami.
- Demonstruje snahu organizace jednat v souladu s platnými normami a dobrými mravy, čímž ji může ochránit při obvinění z neetického jednání či porušení zákona.
- Zvyšuje loajalitu zaměstnanců, hrdost být zaměstnancem dané organizace a usnadňuje tak získávání kvalitních pracovníků.
- Napomáhá vytvářet příznivé pracovní klima.
- Je důležitým předpokladem účinného vedení. Dosahování vysokého standardu v jednání vrcholového managementu velmi pozitivně ovlivňuje ostatní zaměstnance.

- Je katalyzátorem pozitivních změn.
- Usnadňuje jednání se zainteresovanými skupinami.
- Napomáhá dobré a otevřené komunikaci.
- Zabraňuje nadřízeným, aby po podřízených požadovali neetické jednání.
- Zvyšuje výkonnost organizace.

Kodexy však bývají také podrobovány nejrůznější kritice, přičemž hlavní výtky lze shrnout do následujících tří bodů:

- Kodexy představují pouze fráze a krásná slova.
- Kodexy nemají smysl, pokud neobsahují sankce.
- Chování jednotlivců, ať ve vedení nebo na nejnižší úrovni v organizaci, je určováno hodnotami osvojovanými si od dětství, a nikoliv psanými kodexy. Kodexy tedy mohou podkopávat právo jedince zaujímat na pracovišti morální postoje.

2 Empirické poznatky ze zahraničí

Pokud jde o oblast vysokého školství, neexistují mezinárodní studie, které by přinášely empirickou evidenci charakterizující status a povahu kodexů, ani postupy využívané při vypracování a implementaci kodexů. Jsou však k dispozici empirické studie, které jsou věnovány etickým kodexům na univerzitách a vysokých školách (college) v USA. První z nich byla publikována v roce 2001 (Rezaee, Elmore, Szendi, 2001). Autoři se obrátili na vedoucí představitele univerzit a vysokých škol, protože u nich bylo možno předpokládat největší znalost etických kodexů jejich institucí. Každý z oslovených 1000 respondentů obdržel dotazník, který obsahoval následující oddíly:

- 1) existence kodexu (etické politiky),
- 2) směrnice a jiné dokumenty zahrnuté do etické politiky,

- 3) osoby odpovědné za přípravu kodexu,
- 4) postupy při implementaci a monitorování kodexů,
- 5) důvody pro přijetí kodexu a
- 6) obecná demografická data.

Míra návratnosti úplně vyplněných dotazníků činila 29 %, přičemž více než 60 % institucí, které odpověděly na dotazník, byly privátní. 99 % odpovědí poskytly školy, které fungovaly déle než 20 let a více než polovina z nich déle než 100 let.

Z hlediska uvedeného projektu VŠEM, který se zabývá náměty pro etickou politiku českých vysokých škol, jsou zajímavé zejména tyto výsledky:

Existence kodexu: 71 % respondentů potvrdilo existenci kodexu (etickou politiku). Pokud jde o oblasti zahrnuté do etické politiky, nejčastěji se vyskytoval střet zájmů (69%) a dodržování univerzitní politiky (61 %). Méně než polovina respondentů uvedla: soulad s použitelnými externími pravidly a regulacemi (47 %), stížnosti (46 %), pracovní výkon zaměstnanců (45 %), důvěrnost údajů souvisejících s majetkovými otázkami (41 %), kariérní postup a definitiva (40 %), finanční podvody (40 %) a podvodné chování v rámci vědeckých a školních aktivit (39 %).

Příprava kodexu chování: Kodexy byly většinou vypracovány interními pracovníky univerzit. Nejčastěji se jednalo o prezidenta (57 %), vice-prezidenta pro vědecké záležitosti (49 %) a senát fakulty (46 %). Zainteresované strany mimo univerzitu vstupovaly do procesu přípravy kodexu jen v menší míře, např. vládní a státní autority (19 %) či akreditační orgán (8 %).

Implementace a monitorování univerzitních kodexů: Pokud jde o postupy využívané při implementaci a monitorování kodexů, většina respondentů (59 %) informovala, že vytištěný kodex byl předán pedagogům a dalším zaměstnancům. Téměř polovina kodexů (49 %)

byla schvalována (potvrzována) senátem fakulty, prezidentem a správním orgánem. Z výzkumu vyplynul jen malý zájem sledovat dodržování kodexu v každodenním životě. Nedodržování kodexů bylo vyšetřováno a napravováno pouze u 19 % respondentů. Dle malého počtu respondentů (7 %) bylo vyžadováno, aby pedagogičtí i administrativní pracovníci každoročně předkládali potvrzení/certifikát, že jednají v souladu s kodexem.

Motivace přijetí kodexu: Autoři studie se obrátili na finanční vice-prezidenty univerzit s požadavkem, aby označili míru jejich souhlasu s několika výroky týkajícími se kodexu. Byla použita pětibodová škála, přičemž hodnota 1 znamenala silný nesouhlas a 5 silný souhlas. Respondenti se vysoce ztotožnili s výrokem, že *etický kodex může demonstrovat závazek univerzity stanovit standardy, jejichž dodržování společnost od univerzit očekává* (průměr odpovědí 4,2). Těž se silně ztotožnili s výrokem že, *etické standardy jsou zapotřebí k řešení etických dilemat v akademických institucích* (4,1). Respondenti též souhlasili, že kodexy by měly být vyžadovány na všech univerzitách a vysokých školách (3,9) a že *přijetí standardů zvýší společenský status akademického prostředí* (3,6). Naproti tomu respondenti nesouhlasili, že *diverzita akademického prostředí činí přijetí etických kodexů obtížným* (2,7).

V souvislosti s finanční a ekonomickou krizí, která vypukla v roce 2008, se zřetelně změnilo postoje společnosti a významně vzrostl tlak na účinnější řízení a správu a na skládání účtů (accountability). V tomto kontextu řada organizací - včetně institucí akademických - revidovala své etické kodexy a vyhodnocovala jejich efektivnost. Z tohoto hlediska je zajímavá studie věnovaná vnímání kodexů a jejich efektivnosti pedagogy a zaměstnanci amerických univerzit a vysokých škol (Yahr, Bryan, Schimmel, 2009).

Autoři vyšli ze zkušeností podnikatelské sféry, které ukázaly, že efektivnost kodexů je především funkcí jejich designu a implementace, přičemž zásadní význam má zapojení zainteresovaných stran do těchto procesů. Důležitou roli hraje ale i způsob komunikace/šíření kodexu uvnitř organizace i navenek. Koncem roku 2008 uvedení autoři provedli průzkum, do nějž se zapojilo 397 subjektů univerzitní a vysokoškolské sféry. Více než dvě třetiny byly subjekty veřejné a polovinu tvořily subjekty velké (více než 15 000 zapsaných studentů). Podobně jako ve výše uvedené studii (Rezaee, Elmore, Szendi, 2001) téměř tři čtvrtiny respondentů odpověděly, že jejich univerzity mají etický kodex, 17 % respondentů nebylo známo, jestli jejich instituce kodex přijaly a necelé tři čtvrtiny respondentů odpověděly, že si kodex přečetly.

Jako ukázkou uvádíme následující výsledky týkající se vypracování a implementace kodexu (průměry počítané na šestibodové škále, kdy 6 znamená silný souhlas a 1 silný nesouhlas).

Vypracování a charakter kodexu: Relevantní zainteresované strany měly možnost vyjádřit náměty při návrhu kodexu (4,3) a při návrhu implementačního procesu (3,9), kodex je konzistentní s organizační kulturou (4,8), kodex diferencuje mezi etickým a neetickým jednáním (4,4), kodex je příliš specifický (2,4), kodex je příliš obecný (3,3).

Komunikace a implementace kodexu: instituce poskytuje dostatečné vysvětlení a trénink ke kodexu (4,0), postup pro oznamování případných porušení kodexu je jasný (4,2), je zajištěna ochrana soukromí „obviněné“ osoby (4,5) a osoby oznamující porušení kodexu (4,3), pokud někdo potřebuje vysvětlení, ví, na koho se obrátit (4,2), jsou určeny konkrétní osoby, které mají jednat v případě porušení kodexu (4,6), udělování sankcí za porušování kodexu je konzistentní

(3,7), hodně případů porušování kodexu zůstává neoznámeno (4,0).

Kromě četnosti odpovědí dle hodnotící škály jsou zajímavé i směrodatné odchylky charakterizující mnohdy značný názorový rozptyl. Markantní rozdíl se objevily např. u postupu pro oznamování případných porušení kodexu či znalosti, na koho se obrátit v případě potřeby nějakého vysvětlení. Lze se domnívat, že právě tyto skutečnosti signalizují hlavní slabiny efektivního uplatňování kodexů uvnitř příslušných institucí.

Úlohu etických kodexů a etické politiky v sektoru terciárního vzdělávání ve Spojeném království osvětluje empirická studie z prosince 2004, kterou zpracovala asociace „Universities UK“ a „Standing Conference of Principals“ na základě dotazníku zodpovězeného 99 univerzity a vysokými školami. Ukázalo se nejen, že neexistuje koherentní ani konzistentní přístup k etické politice, protože různé útvary mají svá pravidla a předpisy, ale není ani shoda na tom, co představuje etika v kontextu terciárního vzdělávání. Nejtypičtějším příkladem etických problémů byla etika ve výzkumné činnosti, k níž měly vypracovány kodexy univerzity reprezentované 41 % respondentů. Jenom sedm respondentů odpovědělo, že mají etickou politiku pro celou instituci a z toho pouze u pěti institucí pokrývala tato politika i jiné oblasti než výzkum. Jednotliví respondenti používali i velmi odlišnou terminologii: kodexy, směrnice, politiky, prohlášení, charty, dokumenty, rámce nebo manuály a příručky. 5 % respondentů uvedlo, že nemají etický kodex ani žádný jiný dokument zabývající se etickými problémy. 78 % respondentů uvedlo, že jejich instituce má nějaký etický výbor, ale v 61 % případů se tento výbor zabývá pouze etickými problémy výzkumu. 73 % respondentů sdělila, že jejich instituce publikovala své hodnoty, přičemž řada z nich se pouze hlásila k „sedmi principům

veřejného sektoru“ (nezištnost, integrita, objektivita, otevřenost, skládání účtů, čestnost a leadership), jež publikoval tzv. Nolanův výbor². Pokud jde o současné a budoucí etické otázky, respondenti identifikovali zdroje financování, sponzorování a etiku komerčních aktivit.

Situaci v oblasti implementace kodexů ilustrovaly např. tyto odpovědi: 73 % dotázaných sdělilo, že jejich instituce poskytla pracovníkům kopii kodexu či jiného relevantního dokumentu, 45 % dotázaných institucí nabízelo trénink k významu a používání kodexu, 71% respondentů uvedlo, že v jejich instituci je určena osoba, která má zajišťovat interní poradenství ke kodexu a 5% respondentů sdělilo, že mají k dispozici nějakou externí linku pro případnou pomoc nebo radu související s kodexem.

Výzkum se zabýval i efektivností etické politiky. Podle 53 % respondentů jejich instituce nějakým způsobem monitorovala efektivnost kodexů. Pouze 37 % respondentů sdělilo, že v otázce efektivnosti kodexů jejich instituce konzultují zaměstnance a studenty.

Inspirativní evropskou kontinentální zkušenost s etickými kodexy nacházíme v Nizozemsku, kde Asociace univerzit (NAVU) vypracovala řadu kodexů pro jednotlivé oblasti činností, jako jsou výchova, výzkum, řízení a správa (governance) či používání osobních dat ve výzkumu. Asociace kodexy navrhuje a jednotlivé univerzity se hlásí k jejich dodržování. V případě, že se ke kodexu přihlásí, jsou povinny monitorovat jeho dodržování v praxi a příslušné roční zprávy publikovat na webových stránkách NAVU. Řada univerzit jako např. univerzita v Maastrichtu, Groningen, Twente, Leidenu či Tilburgu se ke kodexům přihlásila

a zprávy o dodržování jednotlivých kodexů publikují i na svých stránkách.

Stěžejním kodexem je The Netherlands Code of Conduct for Academic Practice, který definuje principy pro výuku a výzkum. Byl přijat v roce 2004 a revidován v letech 2012 a 2014. Týká se jak pedagogických, tak i administrativních pracovníků a vychází z přesvědčení, že integrita každého člena akademické komunity je základem akademické praxe a podmínkou důvěryhodnosti v očích zainteresovaných stran. Principy představují nástroj seberegulace uplatňovaný v rámci mezinárodního a národního práva. Zastřešujícím principem je transparentnost a každý pracovník musí být schopen demonstrovat, jak principy stanovené kodexem uplatňuje v praxi. Kodex obsahuje šest principů, které jsou definovány a dále podrobněji rozpracovány do podoby nejlepších postupů. Těmito principy jsou: čestnost a poctivost, spolehlivost, ověřitelnost, nestrannost, nezávislost a odpovědnost. Při implementaci kodexu je respektována autonomie jednotlivých univerzit, která je považována za hlavní atribut akademické svobody.

Autorce tohoto článku není známo, že obdobné národní vysokoškolské kodexy by existovaly i v jiných evropských zemích. Je však nutno uvést snahu pomáhat vysokým školám a univerzitám s vypracováním zásad a zaváděním etické politiky, které vyvíjí např. britský Institute of Business Ethics ve spolupráci s Council for Industry in Higher Education. Tomuto účelu slouží i nedávná publikace „Ethics Matters: Managing Ethical Issues in Higher Education“, která představuje jakousi příručku pro univerzity a vysoké školy poskytující návod, jak nastartovat debatu o etických otázkách. Na

²⁾ *Poradní orgán premiéra k otázkám etiky ve veřejném životě, který byl vytvořen v r.1994 a v roce 1995 publikoval svou první zprávu obsahující i uvedených sedm principů.*

základě dosavadních zkušeností příručka vysvětluje nutnost koordinace uvnitř organizace a klade důraz na proces přípravy etického rámce/kodexu, který považuje za stejně důležitý jako výsledný dokument.

V některých evropských zemích jsou na národní úrovni řešeny dílčí etické otázky. Takovým příkladem může být Německo, kde byl v roce 2009 přijat společný kodex týkající se zahraničních studentů studujících na německých univerzitách a vysokých školách. Jeho smyslem je jednotně definovat jejich práva a povinnosti³.

3 Empirické poznatky z České republiky

Etické kodexy v českém vysokém školství mají zatím poměrně krátkou historii a dosud se ani nerozvinula významnější odborná diskuze k tomuto tématu. Na 5. zasedání sněmu Rady vysokých škol (RVŠ) v květnu 2007 byl schválen *uzorový Etický kodex pro akademické pracovníky vysokých škol (VŠ)*, který obsahuje obecné zásady, zásady pro pedagogickou práci a zásady pro vědeckou, uměleckou a další tvůrčí práci. V oblasti vědecké práce a výzkumu se tento kodex plně shoduje s Etickým kodexem výzkumných pracovníků Akademie věd ČR. Není však známo, z jakých dalších zdrojů vychází a zda byl podroben širší oponentuře. Lze předpokládat že jeho účelem bylo inspirovat jednotlivé VŠ, aby si vypracovaly vlastní kodex, který by zároveň odrážel jejich specifika. Je však třeba konstatovat, že uzorový kodex nenavrhuje žádné zásady pro studenty a činí je tak v podstatě pouze objektem pedagogické práce. Některé zásady jsou natolik obecné, že nedávají žádnou představu o hodnotách, k nimž se VŠ hlásí. Jako příklad lze uvést: *Akademický pracovník zachovává ve své práci vysoký standard dodržování lidských mravních*

principů a etických zásad, plně respektuje zásady tohoto kodexu.

Komise pro etiku v pedagogické a vědecké práci RVŠ vypracovala v roce 2011 přehled o etických kodexech na VŠ v ČR a dospěla k těmto zjištěním (Materiál pro 21. zasedání předsednictva RVŠ dne 20. října 2011):

- Žádná soukromá VŠ nemá na svých stránkách etický kodex zveřejněn.
- Z celkem 26 veřejných VŠ 9 škol kodex nemá, resp. nebyl na stránkách školy nalezen.
- Dvě VŠ kodex připravují.
- Tři VŠ přijaly vzorový kodex RVŠ.
- Osm VŠ má kodex pouze pro akademické pracovníky; vychází většinou ze vzorového kodexu RVŠ.

Z výše uvedených zjištění komise učinila závěr, že většina VŠ přistupuje k zavedení etického kodexu formálně, etické otázky jsou považovány za okrajové do té doby, než se objeví mediálně zajímavá aféra a ani poté nejsou vyvozeny obecně platné závěry, které by umožňovaly předcházet problémům a zlepšovat obraz vysokoškolského prostředí u veřejnosti. Komise považuje za zarážející, že pouze čtyři VŠ formulovaly etická pravidla také pro studenty, přičemž se domnívá, že studenti často porušují tato pravidla pouze z neznalosti. Materiál pro předsednictvo RVŠ dále uvádí, že nedodržování etických principů úzce souvisí s kvalitou vysokoškolského procesu. Na základě zpracované analýzy vedení RVŠ doporučilo členům, aby na svých školách informovali o těchto výsledcích a zdůrazňovali užitečnost formulace etických principů na VŠ v Etickém kodexu, který by byl veřejně přístupný na webových stránkách školy a v němž by byly také formulovány etické principy pro studenty.

³⁾ *Obdobný kodex je i součástí výše zmíněného nizozemského souboru kodexů.*

Od té doby nebyla zpracována žádná další analýza, která by posoudila, zda VŠ na výzvu předsednictva RVŠ zareagovaly. Lze se však domnívat, že důraz na kvalitu, který je obsažen v zákoně č. 111/1998 Sb. o vysokých školách, povede ke zvýšenému zájmu o kodexy a jejich efektivnější využívání, než ukázala výše citovaná analýza.

V rámci uvedeného výzkumného projektu VŠEM jsme jako jedno z východisek pro formulaci námětů pro rozvíjení systémového přístupu k etice v řízení vysokých škol porovnali některé rysy etických kodexů velkých českých univerzit. Konkrétně se jednalo o kodexy Karlovy univerzity (UK), Masarykovy univerzity (MU), Vysokého učení technického v Brně (VÚT) a Českého vysokého učení technického v Praze (ČVUT). Pro výběr těchto kodexů byla určující nejen velikost univerzit, ale také dostupnost kodexu a informací o jednání etických komisí. Dále nás zajímalo, zda kodex je už po nějakou dobu v platnosti a zda svým obsahem a pojetím překračuje vzorový etický kodex doporučený RVŠ. Dalším kritériem výběru bylo pokrytí různých forem přijímání a schvalování kodexu. S ohledem na výzkumný záměr považujeme za důležité zejména tyto dílčí poznatky:

Etické kodexy se poněkud liší v rozsahu své působnosti: na jedné straně se vyskytuje širší pojetí, kdy se kodex týká akademických a vědeckých pracovníků, studentů a dalších zaměstnanců univerzit (jak je tomu u kodexu UK, ČVUT a VUT), užší pojetí lze nalézt u kodexu MU, který nezahrnuje studenty).

Smyslem etického kodexu je: *vyjádřit etické standardy (UK), předcházet protiprávnímu jednání a trestní odpovědnosti UK, shrnout základní etické požadavky na výše uvedené pracovníky (ČVUT), představit soubor základních morálních pravidel, která nemohou na akade-*

mické půdě absentovat (VUT), shrnout základní etické požadavky na jednání dotčených zaměstnanců MU, související s jejich odbornými a akademickými aktivitami, především se vzdělávací, výzkumnou a hodnotitelskou či expertní činností.

Etické kodexy mají podobnou strukturu: obsahují obecné či společné požadavky na etické jednání (UK, VUT, MU), následně obvykle rozlišují etické zásady v pedagogické činnosti, ve vědecko-výzkumné činnosti a tvůrčí činnosti (UK, ČVUT, VUT). Některé kodexy obsahují navíc etické zásady v expertní a hospodářské činnosti (ČVUT, VUT, MU). Svou větší podrobností se vymyká etický kodex MU, který obsahuje vedle výše uvedeného i samostatné články uvádějící etické zásady pro týmovou práci, zveřejňování výsledků, zásady kolegiálního chování, správy dat a využívání informačních technologií aj. Mnohé z těchto zásad jsou rozptýleny i v textu ostatních etických kodexů. Všechny výše uvedené kodexy mají explicitně či implicitně vyjádřenu i zásadu loajality k univerzitě a k veřejnosti. Pouze v etickém kodexu UK je v rámci společných zásad (bod 12) ustanovení o nemožnosti využívat *akademickou půdu pro uplatňování zájmů politických stran a hnutí.*

Konsenzuální přístup při vypracování kodexu je zřetelný zejména v dikci kodexu UK, který např. v preambuli uvádí, že *kodex je výrazem společného úsilí o vyjádření některých zásad profesní etiky, jež zavazují osoby spojené s univerzitou.*

Uvedené etické kodexy se liší svou formou. Kodex ČVUT je vnitřním předpisem, který nabývá platnosti dnem registrace MŠMT, kodex MU má formu směrnice vydávané rektorem. Kodex UK stojí vedle právních a vnitřních předpisů a je stvrzován podpisem rektora, zástupce Akademického senátu a zástupce Vědecké rady. Kodex

VUT navazuje na vnitřní předpisy, ale nemá charakter právního předpisu, je však *morálně závazný pro všechny členy akademické obce*.

Etický kodex UK přijatý v roce 2013 byl v roce 2016 aktualizován a jako obecná zásada dobrých mravů je explicitně uvedeno tzv. „*zlaté pravidlo*“⁴. Pokud jde o konkrétní uplatňování tohoto pravidla v praktickém jednání, předpokládá se *reflexe a diskuse osob s rozličnými vědeckými, filozofickými a teologickými východiskými*. Tímto rozšířením kodex UK prohlubuje svůj charakter nepřímého kodexu.

S výjimkou UK, kde byl kodex vypracován na základě široké diskuze, neexistují veřejně přístupné informace o procesu přípravy kodexů a eventuálním zapojení zainteresovaných stran.

V jednotlivých kodexech je v různém rozsahu stanoven postup při jejich porušování. V kodexu UK je uvedeno, že *k posuzování podnětů ve věci dodržování Etického kodexu se ustavuje Etická komise. Podrobnosti o Etické komisi a o přijímání podnětů upravuje Jednací řád Etické komise, který po projednání v Akademickém senátu UK vydává svým opatřením rektor*. Podobně etický kodex ČVUT předpokládá posuzování přestupků proti němu Etickou komisí, a to v souladu s Jednacím řádem etické komise vydaným rektorem ČVUT po projednání v Akademickém senátu. Etická komise je zřízena rektorem ČVUT a je jeho poradním orgánem. Členy Etické komise jmenuje rektor po projednání v Akademickém senátu ČVUT. Podněty k posouzení porušení Etického kodexu předkládají akademičtí pracovníci a studenti Etické komisi v souladu s jejím jednacím řádem. Jednání Etické komise jsou neveřejná a účastníci jednání Etické komise jsou vázáni mlčenlivostí. Závažná a vědomá porušení tohoto kodexu mohou však být posuzována jako

porušení pracovních povinností, resp. disciplinární přestupek. Etická komise na VUT je poradním orgánem rektora. Podnět k projednání neetického jednání podává člen akademické obce VUT či jiný zaměstnanec VUT písemně rektorovi. Podnět musí obsahovat konkrétní vymezení skutkové podstaty neetického jednání, musí být řádně zdůvodněn. Anonymní podněty Etická komise neprojednává s výjimkou případů, kdy tak rozhodne rektor VUT.

Na MU probíhá projednávání případů porušení etického kodexu standardně po linii organizační struktury s možností předložení případu k posouzení komisi MU v kterékoli fázi projednávání. Případy porušení etického kodexu mohou být se zřetelem ke své povaze, jakož i dalším okolnostem případu, posouzeny jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k pracovníkem vykonávané práci, případně jako nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. S uvedeným posouzením může být spojeno uplatnění příslušných pracovněprávních důsledků. Přitom na MU funguje *Etická komise* jako stálý poradní orgán rektora. Jeho předsedu a členy jmenuje rektor. Vedle toho existuje speciální *Etická komise pro výzkum*, která se zabývá etickými aspekty výzkumu prováděném na MU. Na MU působí dále *Panel pro rovné příležitosti*, který vykonává dohled nad uplatňováním a dodržováním principů nediskriminace a rovnosti. Je stálým poradním orgánem rektora.

Lze tedy konstatovat, že na implementaci etických kodexů v zásadě dohlížejí Etické komise. Jejich jednání jsou neveřejná a zveřejňované zápisy velmi strohé, takže v podstatě neexistuje zpětná vazba a není využívána potenciální výchovná funkce působení těchto orgánů.

⁴⁾ *Jednat tak, jak si dotyčná osoba přeje, aby ostatní jednali s ní, resp. nečiní jiným to, co nechceš, aby činili tobě.*

Neexistuje dosud žádné monitorování, jak se kodexy v praxi dodržují, ani žádné hodnocení jejich efektivnosti. Zdá se, že po přijetí kodexů zatím nenásledovaly žádné další kroky, které by nasvědčovaly aktivnímu využívání kodexu jako účinného nástroje řízení.

Závěr

Institute poskytující vysokoškolské vzdělání se snaží posilovat akademickou integritu. Etické kodexy jsou považovány za efektivní nástroj, jejich potenciál však není dosud plně využíván. V tomto směru vzdělávací instituce všeho druhu zůstávají za korporátním sektorem, který ukazuje, že efektivnost kodexu je funkcí přípravy kodexu, jeho šíření a implementace, přičemž zapojení zainteresovaných stran do všech těchto procesů hraje velmi důležitou roli.

Publikování kodexu samo o sobě nezaručí etické jednání. Zásadní je edukace a trénink členů organizace, monitorování, jak je kodex dodržován, reportování a v neposlední řadě i revize reflektující zkušenosti s využíváním kodexu a reagující na měnící se podmínky. Zkušenosti

ukazují, že efektivní kodex musí být pertinentní, dostatečně specifický a aktuální.

Historie kodexů v českém vysokém školství je zatím poměrně krátká, ale lze tvrdit, že potenciál kodexů není doceňován a přístup k jejich zavádění je značně formální. Ke konstatování značné formálnosti v přístupu k etickým kodexům dospěla i RVŠ na základě své analýzy z roku 2011. Z veřejně přístupných zdrojů lze usuzovat, že nedošlo k žádnému výraznějšímu pozitivnímu posunu. Není vnímána potřeba konzistentní etické politiky, jejíž součástí a významným nástrojem např. vedle řízení rizik, je právě etický kodex. Lze však očekávat, že určitým impulzem se může stát řízení kvality, jehož uplatňování vyžaduje zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách. Mezi etikou a kvalitou existuje silná vazba a v korporátním sektoru jsou etické kodexy důležitým prvkem systémů řízení kvality. Informace o přístupech jednotlivých VŠ k řízení kvality nejsou většinou veřejně dostupné. Výjimku představuje UK, která uvádí jednacím řád Etické komise mezi klíčovými předpisy a dokumenty k zajišťování a hodnocení kvality.

LITERATURA

- ADAMS, J.S., TASCHIAN, A., SHORE, T.H. (2001). Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics* 29 (3), 199-211.
- BEAUCHAMP, T.L., BOWIE, N.E. (1993). *Ethical Theory and Business*, Prentice-Hall Inc., 653 s. ISBN 0-13-290347-4.
- BOHATÁ, M. (1994). *Modelový etický kodex*. Praha, CERGE-EI.
- BOHATÁ, M. (1997). *Základy hospodářské etiky*. Praha, VŠE.
- BOWMAN, J.S. (1990). Ethics in Government: A National Survey of Public Administrators. *Public Administration Review* 50 (3), s. 345-353.
- BRIEN, A. (1998). Professional Ethics and the Culture of Trust, *Journal of Business Ethics* 17 (3). s. 391-410.
- ETHICS MATTERS: MANAGING ETHICAL ISSUES IN HIGHER EDUCATION. (2016). [online]. [cit. 2017-06-01]. Dostupné z WWW: <http://www.ibe.org.uk/codes-of-ethics-for-universities/71/53>.
- MATERIÁL PRO 21. ZASEDÁNÍ PŘEDSEDNICTVA RVŠ. (2011). [online]. [cit. 2017-07-14]. Dostupné z WWW: <http://www.areopag.cz/content/etika-ve-vysokoskolskem-prostredi-eticke-kodexy-navysokych-skolach-v-ceske-republice>.
- REZAEI, Z., ELMORE, R.C., SZENDI, J.Z. (2001). Ethical Behavior in Higher Educational Institutions: The Role of the Code of Conduct. *Journal of Business Ethics* 30 (2). s. 171-183.
- ROHR, J. A. (1989). *Ethics for Bureaucrats: An Essay on Law and Values*. Marcel Dekker, Inc., New York, s. 60-65.
- SEKNIČKA, P., PUTNOVÁ, A. (2016). *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Grada Publishing, a.s., 200 s. ISBN 978-80-247-5545-8.
- STEINMANN, H., LOEHR, A. (1992). *Grundlagen der Unternehmensethik*. Stuttgart: Poeschel, 219 s. ISBN 3-7910-9157-3.
- SCHWARTZ, M. (2001). The Nature of the Relationship between Corporate Codes of Ethics and Behavior. *Journal of Business Ethics* 32 (3). s. 247-262.
- THE NETHERLANDS CODE OF CONDUCT OF ACADEMIC PRACTICE. (2004). [online]. [cit. 2017-06-01]. Dostupné z WWW: [http://www.vsn.nl/files/documenten/Domeinen/Onderzoek/The_Netherlands_Code%20of_Conduct_for_Academic_Practice_2004_\(version2014\)](http://www.vsn.nl/files/documenten/Domeinen/Onderzoek/The_Netherlands_Code%20of_Conduct_for_Academic_Practice_2004_(version2014)).
- THE SEVEN PRINCIPLES OF PUBLIC LIFE. (1995). [online]. [cit. 2017-06-01]. Dostupné z WWW: <https://www.gov.uk/organisations/the-committee-on-standards-in-public-life>.
- ULRICH, P., WIELAND, J. (1998). *Unternehmensethik in der Praxis. Impulse aus den USA, Deutschland und Schweiz*. Bern; Stuttgart; Wien: Haupt. 258 s. ISBN 3-258-05801-6.

VZOROVÝ ETICKÝ KODEX PRO AKADEMICKÉ PRACOVNÍKY VYSOKÝCH ŠKOL. (2007). [online]. [cit. 2017-06-01]. Dostupné z WWW: <https://www.slu.cz/su/slu/cz/dokumenty/eticke-kodexy/10p6etickykodex>.

WEAVER, G.R. (1993). Corporate Codes of Ethics: Purpose, Process and Content Issues. *Business and Society* 32 (1), s. 44-58.

WEBLEY, S., JOHNSON, D. (2016). *Codes of Business Ethics: a guide to developing and implementing an effective code*. Institute of Business Ethics, London.

ISBN 978-1-908534-25-5.

WITTMANN, S. (1995). *Ethik-Kodex and Ethik-Kommission. Ansätze zur Institutionalisierung von Unternehmensethik*. Beiträge und Berichte Nr.69. Institut für Wirtschaftsethik an der Hochschule St.Gallen.

White, B.J., Montgomery, B.R. (1980). Corporate Codes of Conduct. *California Management Review* 23 (2). s 80–87.

Yahr, M.A., Bryan, L.D., Schimmel, K. (2009). Perceptions of College and University Codes of Ethics. *Journal of Academic and Business Ethics*, Vol 2. [online]. [cit. 2017-06-01]. Dostupný z WWW: <http://www.aabri.com/jabe.html>.

ETHICAL CODES OF UNIVERSITIES AND COLLEGES

doc. Ing. Marie Bohatá, CSc.

ABSTRACT

The article provides a brief overview of the development, typology and structures of codes of ethics/ codes of conduct as the most widespread instruments of ethics management in organizations. The major part of the article deals with empirical evidence on the emergence, nature and implementation of codes in universities and colleges. Survey results from the US and UK are presented together with the experience from the Netherlands. Due to a relatively short history of the ethical codes introduced in universities and colleges in the Czech Republic, empirical evidence in this area is very limited. To fill the gap comparisons of four codes are made and results discussed in the context of international experience.

KEYWORDS

Ethical codes, codes of conduct, implementation of ethical codes and codes of conduct, ethical commissions, universities and colleges.

JEL CLASSIFICATION

A13, D22, D73, I23

Vnímání příčin uplatnitelnosti absolventů a jejich závislosti a specifika u dílčích skupin

PhDr. Markéta Šnýdrová, Ph.D., PhDr. Ivana Šnýdrová, CSc., Ing. Lucie Vnoučková, Ph.D.

Vysoká škola ekonomie a managementu, a.s., Nárožní 2600/9a, Praha 5
marketa.snydrova@vsem.cz

Úvod

Terciární vzdělávání přináší absolventům značnou a těžko zpochybnitelnou výhodu na trhu práce. Přesto však při konfrontaci s požadavky trhu práce řada z nich nemusí uspět, mohou mít problémy při získávání pracovního místa, a to paradoxně přesto, že poptávka po vysokoškolsky vzdělané pracovní síle roste. Úloha vysoké školy z pohledu uplatnitelnosti absolventa spočívá v poskytnutí takových znalostí, dovedností a schopností, které jsou předpokladem pro výkon kvalifikované práce a zároveň jsou požadovány zaměstnavateli (Koucký, Zelenka, 2011). Ačkoliv uplatnitelnost absolventů na trhu práce hraje klíčovou roli při výběru studovaného oboru, je nutno zmínit, že v rámci České republiky je dle Kouckého a Zelenky (2011) vztah mezi vystudovaným oborem a následnou volbou zaměstnání spíše volnější a absolventi často hledají uplatnění v rámci příbuzných oborů. Lze konstatovat, že odchody do jiných profesí tedy odrážejí jak vztah absolventů k oboru a práci v něm, tak i situaci na trhu práce (Trhlíková, Vojtěch, Úlovcová, 2008). Marková (2012) dodává, že důvodem, proč řada absolventů působí mimo vy-

studovaný obor, je, že zaměstnavatelé stále více akcentují mezioborový přesah, schopnost učit se, analytické myšlení, znalosti cizích jazyků a soft skills. Absolventi, kteří jsou schopni přizpůsobovat se neustálým změnám na trhu práce, pracovat na sobě a rozvíjet se, mají velkou šanci se uplatnit v jakémkoliv oboru (Marková, 2012). Podle autorky jsou takoví zaměstnanci pro zaměstnavatele zajímaví a perspektivní.

Zaměstnavatelé se však často zaměstnávání absolventů brání. Jedním z nejčastěji zmiňovaných důvodů je chybějící praxe nejen ve vystudovaném oboru, ale v některých případech jakákoliv praktická zkušenost (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

Zaměstnavatelé v tomto ohledu zdůrazňují, že absolventi nejsou připraveni na trh práce a často jim chybí některé základní kompetence, potřebné pro úspěšný výkon pracovní pozice (Tymon, 2013). Hinchliffe a Jolly (2010) uvádějí, že uplatnitelnost absolventů záleží rovněž na velikosti zaměstnavatele a sektoru, v němž zaměstnavatel působí. Úlovec (2014) k tomu dodává, že při získávání a výběru nových zaměstnanců zaměstnavatelé pohlížejí rozdílně na absolventa

⁹⁾ Článek vznikl s podporou grantu Centra ekonomických studií Vysoké školy ekonomie a managementu v rámci projektu GCES1117.

a zaměstnance s praxí. Důraz na praktické zkušenosti kladou hlavně zaměstnavatelé v rámci sekundárního sektoru, zatímco organizace působící v terciárním a kvartérním sektoru jsou v tomto ohledu benevolentnější a praxi tolik neakcentují (Úlovec, 2014). Někteří autoři, např. Tymon (2013), Trčka (2014), však zdůrazňují, že největší slabinou absolventů podle zaměstnavatelů jsou právě pouze teoretické znalosti problematiky a nulová praxe. Výzkum také ukazuje, že většina zaměstnavatelů preferuje absolventa s praxí v daném oboru činnosti, nebo přímo v dané firmě (v rámci brigády, stáže apod.), případně absolventa, který má alespoň nějaké pracovní zkušenosti (Úlovec, 2014). Dalším nejčastěji uváděným důvodem, bránícím zaměstnávání absolventů jsou často nepřiměřené požadavky absolventů na mzdu, pozici či flexibilitu místa výkonu a času výkonu práce, která by jim umožnila sladit osobní a pracovní život.

Tento článek je primárně zaměřen na problematiku uplatnitelnosti absolventů VŠEM. V jeho rámci jsou prezentovány výsledky primárního výzkumu zaměřeného na uplatnění absolventů VŠEM a na skutečnost, jak absolventi VŠEM vnímají obecné příčiny problematické uplatnitelnosti absolventů vysokých škol. Cílem článku je na základě rozboru uplatnění současných absolventů VŠEM a analýzy jejich vnímání obecných příčin problematické uplatnitelnosti absolventů stanovit závislosti a specifika u dílčích skupin, definovat jejich provázanost a uvést postupy řešení nalezených dílčích problémů.

První část článku se zaměřuje na teoretická východiska, která tvoří základ pro zpracování výsledkové části. Metodický postup ukazuje způsob zpracování získaných primárních dat. Kapitola výsledky se zaměřuje na vyhodnocení výsledků provedeného dotazníkového šetření a jejich interpretaci. Diskuse a závěr pak sumarizují

zjištění z provedených výzkumů, propojují je se získanými teoretickými poznatky a uvádějí doporučení na další úpravy kurikula a cílů studia, včetně zaměření studijních programů a jejich specializací.

1 Teoretická východiska

Absolventi vysokoškolského studia patří do rizikových skupin na trhu práce. V některých oborech se nezaměstnanost absolventů v posledních letech zvýšila; jedná se především o studenty architektury, stavebnických a hornických fakult (Hníková, 2016). Mnoho absolventů má také problémy získat pracovní uplatnění ve vystudovaném oboru (Helyer, Lee, 2014). Výzkumy REFLEX 2010 (Koucký, Zelenka, 2011) a REFLEX 2013 (Koucký, Ryška, Zelenka, 2014), které se zaměřovaly na uplatnění absolventů vysokých škol po absolutoriu, ukázaly, že v České republice v horizontu 4–5 let po absolutoriu pracuje každý pátý absolvent mimo svůj obor studia (Koucký, Zelenka, 2011; Koucký, Ryška, Zelenka, 2014).

Důvodů, proč zaměstnavatelé nechtějí absolventy zaměstnávat či proč si řada absolventů hledá uplatnění v příbuzných oborech či dokonce v oborech zcela odlišných, je celá řada. Mezi nejčastěji uváděné důvody patří (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008; Buchtová et al, 2013; Koucký, Ryška, Zelenka, 2014; Veber, 2014): nedostatečná praxe; nadměrná očekávání z hlediska mezd na jedné straně a nabídky zaměstnavatelů na straně druhé; ekonomická situace a nedostatek pracovních míst pro absolventy daného oboru; převzdělanost; neshoda mezi oborem studia a zaměstnáním; atd. Nejčastěji uváděným důvodem, proč se zaměstnavatelé brání zaměstnávání absolventů, je jejich chybějící praktická zkušenost (Vavrečková, 2009). Zaměstnavatelé obvykle tedy dávají přednost zkušeným zaměstnancům před čerstvými absolventy, kteří

mají mnoho požadavků, ale nemají podstatnou praktickou zkušenost z uplatnění na trhu práce, dodávají Kostoglou, Paloukis (2007). Jistá rozporuplnost v přístupu zaměstnavatelů se pak ukazuje v tom, že zaměstnavatelé jako hlavní důvod pro zaměstnávání absolventů škol zdůrazňují skutečnost, že tato skupina není zatížena předchozími pracovními návyky, protože si tak mohou absolventy sami „zformovat“. Na druhé straně jsou nerozvinuté pracovní návyky absolventů brány jako částečný handicap, protože absolventům škol trvá déle, než se v rámci pracovní pozice zapracují (Úlovec, 2014). Hrehová, Ilečko (2016) uvádějí, že se v posledních letech zvýšil počet univerzitních studentů, aniž by se udržela kvalita vzdělávání. Studenti nejsou často vysokými školami připravováni na reálné pracovní uplatnění, neboť teoretické studium v některých případech nekorresponduje s reálným pracovním životem (Hrehová, Ilečko, 2016). Gelard a Saleh (2011) naopak zdůrazňují význam a přínos univerzitního vzdělání pro budoucí pracovní uplatnění, který spočívá v získání odpovídajících teoretických znalostí a dovedností využitelných v rámci budoucí práce.

Shaw, Fairhurst, (2008) v souvislosti s požadavky absolventů na pracovní pozici zmiňují skutečnost, že absolventi z generace Y mají naprosto jiná očekávání než absolventi z předchozích generací, s čímž by měli zaměstnavatelé počítat¹⁾. Právě nadhodnocená očekávání jsou druhým nejčastěji uváděným důvodem, proč zaměstnavatelé nechtějí absolventy zaměstnávat, a to bez ohledu na sektor působení zaměstnavatele (Kalousková, Vojtěch, 2008). Svobodová (2015) souhlasí a doplňuje, že kromě přehnaných mzdových/platových požadavků a přehnaných ambicí, absolventi často projevu-

jí malý zájem o nabízenou pracovní pozici jako takovou. Koucký, Ryška, Zelenka (2014) poukazují v této souvislosti na skutečnost, že vývoj kvalifikační struktury pracovních míst, byl v letech 2008–2014 výrazně ovlivněn ekonomickou krizí. Zároveň je však nutno zmínit rychle rostoucí počet ekonomicky aktivních vysokoškoláků, kteří nově vstupují na pracovní trh (Koucký, Ryška, Zelenka, 2014).

Buchtová, Šmajš a Bolelucký (2013) zmiňují, že absolventi, kteří ukončili vzdělání v méně žádaných oborech a nemohou nalézt v daném oboru pracovní uplatnění, často ztrácejí motivaci a tím jejich šance na získání vhodného uplatnění klesá.

Diktát trhu vyžaduje stálou inovativnost, to znamená zdokonalování a zdokonalovat může jen stále se zdokonalující člověk. Inovace znamená tedy nápor nejen na znalosti a dovednosti, ale také na jejich proměnu. Přizpůsobovat se musí tedy nejen člověk sám, ale také systém jeho vzdělávání (Palán, 2007). Výzkumy REFLEX 2010 a REFLEX 2013 ukazují, že uplatnitelnost absolventů ekonomických oborů v rámci České republiky závisí na druhu fakulty, kterou absolvent vystudoval (Koucký, Zelenka, 2011; Koucký, Ryška, Zelenka, 2014; Hníková, 2016). Je třeba zmínit, že díky ekonomické krizi se postavení absolventů na pracovním trhu zhoršilo a k nejnvýraznějšímu zhoršení došlo u uplatnění absolventů u technických, zemědělských, ekonomických a přírodovědných fakult.

V současné době je však již průměrná míra nezaměstnanosti na nejnižších hodnotách od roku 2008, což se projevuje i na zaměstnanosti (Hníková, 2016). Koucký (2014) však uvádí, že se absolventům ekonomických oborů snížily mezi lety 2010–2013 příjmy a rovněž průměrná kva-

¹⁾ Generace Y označuje generaci narozenou cca mezi lety 1980–2004.

lifikační náročnost práce, kterou dělají. Čtvrtina z nich pracuje na místech, která nevyžadují VŠ vzdělání, a další pětina využívá VŠ vzdělání jen částečně (Kaucký 2014). To souvisí s požadavky zaměstnavatelů na kompetence absolventů, které se zaměřují především na jazykovou vybavenost, schopnost prezentovat, práci s informacemi, počítačové dovednosti, schopnost pracovat v týmu (Ryška, Zelenka, 2011), komunikační dovednosti, schopnost řešit problém, nést odpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím, schopnost rozhodovat se (Úlovec, 2014) a samozřejmě odbornost ve studovaném oboru (Koucký, 2014). Profesní odbornost předpokládá vysoký stupeň zvládnutí znalostí a dovedností, které jsou pro danou oblast relevantní, pouhé zvládnutí znalostí a dovedností nestačí, je nutné rovněž umět využít těchto znalostí k určení a nalezení řešení problémů v dané oblasti (Ryška, Zelenka, 2011). Ryška a Zelenka (2011) dále uvádějí, že na úroveň dosažených kompetencí má vliv náročnost studijního programu, orientace výuky na studenta a studijní výsledky. Celková úroveň kompetencí se pak projevuje na příjmu, kvalifikační náročnosti vykonávané práce a ve spokojenosti v zaměstnání.

Článek se věnuje uplatnitelnosti absolventů VŠEM, kteří spadají mezi absolventy ekonomických oborů a jejich vnímání obecných příčin problémů v uplatnitelnosti absolventů vysokých škol. Článek je výstupem širší studie absolventů. Tento výstup prezentuje jejich názor a zkušenost právě s uplatněním absolventů.

2 Metodika zpracování informací a výsledků

Teoretická východiska byla zpracována za pomoci rešerše literárních zdrojů. Za účelem využití relevantních zdrojů byla v databázích hledána klíčová slova, jako jsou absolvent, faktory ovliv-

ňující nezaměstnanost absolventů, nezaměstnanost, uplatnitelnost absolventů vysokých škol apod. Následně byly komparovány názory a pohledy citovaných autorů s cílem zpracovat vzhled do zkoumané problematiky a vytvořit základ pro zpracování výsledků primárního šetření.

Data pro zhodnocení uplatnitelnosti absolventů VŠEM a jejich vnímání příčin problematické uplatnitelnosti absolventů vysokých škol byla shromážděna pomocí primárního dotazníkového šetření. V rámci výzkumu byli osloveni všichni absolventi VŠEM za posledních 5 let (tj. od roku 2012 do ledna 2017), celkem 704 osob. Návrh dotazníku v době zpracování článku činila 138 kusů dotazníku, tj. výzkumu se zúčastnilo 138 absolventů VŠEM (n=138).

Účast absolventů v šetření není náhodná (odpověděli jen ti absolventi, kteří sami chtěli) a proto výsledky mohou být zkreslené. Ke zkreslení mohlo dojít právě i vzhledem k tomu, že dotazník nevyplnili všichni absolventi VŠEM.

Dotazník byl zaměřen na uplatnitelnost a zkušenosti absolventů VŠEM a jejich vnímání příčin problémů v uplatnitelnosti absolventů vysokých škol. Dotazník obsahuje celkem 31 otázek, z toho 6 otázek otevřených, 24 otázek s možností výběru odpovědi a 1 otázku, kde respondenti pomocí pětibodové škály, kde 1 znamená zcela souhlasím a 5 znamená zcela nesouhlasím, vyjadřují míru souhlasu či nesouhlasu s uvedenými tvrzeními. Otázky jsou členěny do 7 oblastí: Práce při studiu, požadavky na zaměstnání, příprava na praxi studiem, kompetence důležité pro praxi a jejich zprostředkování studiem, uplatnitelnost absolventů, možnost spolupráce s Alma Mater, demografické otázky. V rámci tohoto článku jsou zpracovány odpovědi týkající se důvodů způsobujících problémy uplatnění absolventů vysokých škol; uplatnění/zaměstnání absolventů VŠEM a konkrétních pozic,

kteří zastávají. Tyto otázky byly zvoleny s cílem vyhodnotit níže stanovené hypotézy. Data byla shromážděována pomocí metody CAWI (online dotazník) a následně zaznamenávána do statistického software. Online vyplňováním dotazníku byla zajištěna také anonymita respondentů.

Šetření probíhalo od poloviny května 2017 do 10. června 2017. Výsledky dotazníkového šetření byly dále zpracovány do tabulek, kde jsou uvedeny v absolutních i relativních četnostech. Následně byly výsledky dále zkoumány a podrobeny testování souvislostí a vnímání jednotlivých příčin různými skupinami absolventů. Pro další testování bylo naformulováno šest nulových hypotéz. Hypotézy jsou uvedeny jako nulové, tj. o neexistenci vztahu mezi sledovanými znaky tak, aby pomocí statistického testování mohla být hypotéza buď vyvrácena, nebo ponechána v platnosti. Negativní formulace hypotéz vychází také z doporučení statistické literatury, např. Hebák et al. (2006), Hendl (2006), Anderson (2009). Více záporů v hypotézách vychází z postavení výroků týkajících se nedostatků absolventů a proto nemohly být výroky vždy převedeny do pozitivního znění, neboť by pak vyjádření o schopnostech a kvalitách či specializaci absolventů nedávalo smysl.

Testovány byly vlivy všech identifikačních otázek (tj. věk, pohlaví, typ studia, zaměstnání) na všechny výroky o vnímané uplatnitelnosti absolventů, ovšem statisticky významný vliv genderu byl nalezen pouze u výroku týkajícího se nedostatečné specializace absolventů. Proto je zde hypotéza uvedena. Stejně bylo postupováno i s testy ostatních výroků, nicméně závislosti nebyly statisticky významné, a proto nebyly v článku uvedeny.

Chi-kvadrát test byl také použit u všech sledovaných proměnných, ale výsledky odhalily statisticky významné rozdíly pouze u pohlaví a typu

studia (bakalářské versus magisterské). U ostatních identifikačních údajích o vzorku statisticky významné rozdíly nalezeny nebyly, a tudíž nejsou dále prezentovány.

Prezentované hypotézy jsou následující:

- H₁ Neexistuje vztah mezi vnímáním významu uplatitelnosti absolventů a úrovní jejich specializace z hlediska vnímání žen.
- H₂ Neexistuje vztah mezi vnímáním významu uplatitelnosti absolventů a úrovní jejich specializace z hlediska vnímání mužů.
- H₃ Neexistuje vztah mezi úrovní specializace absolventů a kompetencemi absolventů dle zaměstnavatelů.
- H₄ Neexistuje vztah mezi obsazováním pracovních míst pracovníky s neodpovídající kvalifikací a nedostatečnou specializací absolventů vysokých škol.
- H₅ Neexistuje vztah mezi vnímáním příčin problémů uplatnění absolventů a pohlavím respondentů.
- H₆ Neexistuje vztah mezi vnímáním příčin problémů uplatnění absolventů a úrovní studia (Bc/Mgr.)

K testování byly použity analýzy korelace a rozdílů pomocí Pearsonova korelačního koeficientu a Chi kvadrát testu. Oba testy byly provedeny na hladině významnosti 0,05.

Další testy (např. logit a multinomial logit regrese) nejsou v článku prezentovány, neboť nebyly splněny vstupní podmínky pro testování nebo výsledky nebyly statisticky významné. Stejně tak nejsou v článku dále rozvedeny délka praxe, místo narození, či studijní prospěch, mezinárodní praxe, či rodinný stav, protože tyto informace nebyli ochotni všichni absolventi sdělit a provedený výzkum se na ně nezaměřoval. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 46 mužů a 92 žen. Z hlediska formy studia se dotazníkového šetření

zúčastnilo 98 absolventů kombinovaného studia, 39 absolventů prezenčního studia, jeden respondent formu studia nevyplnil. Věkové rozvrstvení respondentů ukazuje, že nejvíce byla zastoupena věková skupina 26–30 let (43 respondentů, tj. 31,16 %), následována věkovou skupinou v rozmezí 20–25 let (27 respondentů, tj. 19,57 %). Třetí největší skupinu tvořili respondenti ve věku 41–45 let (20 respondentů, tj. 14,49 %). Věkové skupiny 31–35 let a 36–40 let byly zastoupeny 18 respondenty (tj. 13, 04 %) a 14 respondenty (tj. 10,14 %). Nejméně respondentů bylo ve věkových rozmezích 51 a více let (8 respondentů, tj. 5,80 %) a 46–50 let (6 respondentů, tj. 4,34 %). 2 respondenti věk nevyplnili.

Šetření se zúčastnilo 69 absolventů bakalářského studia (1 absolvent bakalářského studia právě studuje magisterské studium), 34 absolventů magisterského studia, 27 respondentů absolvovalo jak bakalářský, tak magisterský stupeň studia), 6 absolventů MBA a 2 absolventi 3 měsíčního studijního programu – modulu.

Všechna primární data byla nejprve vyhodnocena pomocí nástrojů deskriptivní statistiky. Pro zpracování a analýzu dat byl použit Excel 2013.

3 Výsledky

Kapitola věnující se výsledkům uvádí výstupy z rozboru uplatnění absolventů VŠEM, a jejich názory a zkušenosti na příčiny a důsledky uplatnitelnosti absolventů obecně. Nejprve je uvedeno souhrnně uplatnění a pozice absolventů VŠEM tak, jak je uvedli respondenti provedeného výzkumu a následně se kapitola věnuje důvodům, které ovlivňují uplatnitelnost absolventů. V závěru kapitoly jsou uvedeny výsledky testování hypotéz týkajících se názorů na uplatnitelnost absolventů a rozdíly ve vnímání příčin.

Díličí výsledky jsou diskutovány vzhledem k využití pro další úpravy profilů absolventů,

skladby studijních plánů, úprav studijních předmětů, cílů předmětů a studia a získaných znalostí, dovedností a způsobilostí během studia na VŠEM. Výsledky jsou následně diskutovány jak s akademiky, tak studenty, a to pro možnost jejich specifikace a uplatnění vhodných úprav, které mohou vést k dalšímu zvyšování kvality výuky a uplatnění absolventů.

Studie se nejprve zaměřila na aktuální zaměstnanost a působení absolventů. Četnosti uvádějící současné zaměstnání u respondentů zapojených ve studii ukazují, že, téměř 100 % absolventů je zaměstnaných; nezaměstnaný je pouze jediný. Tento výsledek je velmi pozitivní a ukazuje na dobrou uplatnitelnost absolventů. Většina absolventů je zaměstnána na zaměstnanecké pozici (53,62 %), ale značná část pracuje na manažerské pozici (26,81 %). Pouze studiu se věnuje dále jen jeden z respondentů. Většina ostatních absolventů se současně věnuje i práci/zaměstnání. Stává se standardem, že po absolvování bakalářského stupně vzdělání již studenti nacházejí pracovní uplatnění, byť na částečný/snížený úvazek. Značnou roli hraje také skutečnost, že téměř polovina studentů VŠEM jsou studenti kombinovaného studia, kteří byli zaměstnáni již při vstupu do studia.

Konkrétní zaměření pracovní pozice sledovaných absolventů uvádí tabulka 1. Při pohledu na rozdělení četností nejvíce absolventů působí v managementu organizací, dále v oblasti financí, personalistiky, jako specialisté či na administrativních pozicích. Uplatňují se poměrně často ale i v marketingu a obchodu.

Tabulka 1 uvádí, že bez pracovního zařazení je pouze jediný oslovený absolvent. Za pozornost stojí taktéž uplatnění absolventů v oblasti IT, přesto, že se této oblasti studované obory primárně nevěnují.

Tabulka 1 ▶
Pracovní pozice absolventů

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Management	37	26,81
Finance	17	12,32
Personalistika	15	10,87
Specialista	15	10,87
Administrativa	11	7,97
Marketing	9	6,52
ostatní	8	5,80
Management obchodu	7	5,07
Asistent	6	4,35
Obchodník	6	4,35
IT	5	3,62
rodičovská dovolená	1	0,72
nezaměstnaný	1	0,72
CELKEM	138	100

Pramen: Vlastní zpracování

V další části dotazníku byli respondenti žádáni, aby uvedli, v čem spatřují hlavní důvody problematického uplatnění absolventů na trhu práce obecně. Výsledky jsou uvedeny v tabulce 2. Jak vyplývá z výsledků šetření mezi absolventy, jako nejčastější důvod problémů s uplatněním shledávají absolventi nedostatečnou odbornou praxi, což jako jeden z důvodů uvedlo téměř 64 % respondentů. Jako další často uváděné důvody se objevovaly nezáměr ze strany absolventů přijmout pracovní nabídku a související nízké platové/mzdové ohodnocení, které absolventi nejsou ochotni přijmout. Z uvedených výsledků lze usuzovat, že si sami absolventi uvědomují problém spíše sami u sebe a rovněž přemrštěné nároky některých absolventů. Tento výsledek dokládají i další komentáře některých respondentů, které k otázce uvedli. Například se vyjadřovali k nereálným očekáváním, nechuti pracovat na plný úvazek či s vysokým tempem/výkonem, přemrštěným

požadavkům na odměny, výhody a benefity, necht' začít od začátku s nižším platem a postupně se vypracovat, či nereálné představy o vlastních schopnostech a uplatnění. Někteří respondenti se vyjadřovali poměrně kriticky ke straně absolventů. Například jeden z oslovených absolventů uvedl: „*Nechut' tvrdě pracovat, hlavní zájem o live balance a benefity*“. Další doplnil: „*Nechut' začít „od píky“ i s nižším platem*“, či: „*Naprosto nereálné představy a požadavky absolventů ve vazbě na to co skutečně mohou nabídnout, co umějí a jaké mají pracovní návyky*“. Obdobně se vyjadřovali i další respondenti. Pouze jediný doplňující komentář hodnotil kriticky stranu zaměstnavatele slovy: „*přemrštěné požadavky za-*

Tabulka 2 ▶
Vnímané důvody problematického uplatnění absolventů

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Nedostatečná odborná praxe	88	63,77
Nízké platové/mzdové ohodnocení, které absolventi nechtějí přijmout	64	46,38
Nezájem absolventů přijmout pracovní nabídku	58	42,03
Vysoké počty absolventů oboru	56	40,58
Kompetence absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů	43	31,16
Nedostatečná znalost jazyků	32	23,19
Nedostatečná specializace absolventů	28	20,29
Nezájem o absolventy oboru	13	9,42
Nesoulad s nabízenými pracovními místy	12	8,70
Místa jsou obsazována pracovníky s neodpovídající kvalifikací	9	6,52
Rozhodující zaměstnavatelé jsou z důvodu krize v útlumu	0	0,00

Pramen: Vlastní zpracování

městnavatelů na množství absolvovaných stáží a získaných certifikátů“. Ostatní respondenti, kteří se slovně vyjádřili, přisuzovali problém s přijetím pracovního místa straně samotných absolventů. Je to i v souvislosti s tím, že nyní je velmi nízká nezaměstnanost a najít pracovní místo tak opravdu není problém, pokud chce dotyčný přijmout nabízenou pozici. To potvrzuje i výsledek u tvrzení, které nabízelo možnost uvádějí jako příčinu uplatnitelnosti absolventů ve smyslu útlumu zaměstnavatelů po krizi. Tuto možnost ovšem nezvolil ani jediný z respondentů.

Jako další důvody problematického uplatnění absolventů uváděli respondenti často vysoké počty absolventů v oboru (40,58 %), neodpovídající kompetence absolventů, které nejsou v souladu s požadavky zaměstnavatelů (31,16 %) a nedostatečnou specializaci absolventů (20,29 %), viz tabulka 2. S těmito výroky lze již dále pracovat pro úpravu studijních plánů a kurikula studentů, protože se týkají konkrétně oblastí, se kterými je možné na vysoké škole operovat a nejedná se o osobnostní faktory, jako je ochota přijmout místo i s nižším ohodnocením, nebo ochota se postupně vypracovat. Na tyto oblasti bude proto brán zřetel pro další úpravu studijních předmětů, cílů a kompetencí v rámci kurikula.

Vzhledem k uvedeným výsledkům představujícím pohled absolventů-respondentů na příčiny problematického uplatnění absolventů, bylo dále zkoumáno, zda jsou mezi odpověďmi souvislosti, či zda některá skupina vnímá příčiny rozdílně. K tomu posloužily analýzy korelace a rozdílů pomocí Pearsonova korelačního koeficientu a Chi kvadrát testu. Oba testy byly provedeny na hladině významnosti 0,05. Výsledky uvádí tabulka 3. V tabulce jsou prezentovány pouze výsledky, které jsou statisticky významné. Vliv genderu byl nalezen právě pouze u výroku týkajícího se nedostatečné specializace absolventů. U ostatních výroků toto neplatí. Lze tedy tvrdit, že mzdové/platové ohodnocení není vnímáno různými pohlavími rozdílně, stejně tak ani zájem absolventů o nabídky není ovlivněn pohlavím, ani ostatní výroky, uvedené v tabulce 2. Stejně tak byly testovány korelace mezi všemi výroky mezi sebou, ale statisticky významná závislost byla nalezena jen u výroků prezentovaných v tabulce 3.

Výsledky Chi-kvadrát testu odhalily rozdíly u pohlaví a typu studia (bakalářské versus magisterské). U ostatních identifikačních údajích o vzorku statisticky významné rozdíly nalezeny nebyly a tudíž nejsou v tabulce 4 uvedeny.

Tabulka 3 ▶

Hypotézy týkající se uplatnění absolventů

Hypotéza	Test	koeficient	závěr
Nedostatečná specializace absolventů – žena	Pearsonův koef. Korelace	0,228	Slabá závislost
Nedostatečná specializace absolventů – muž		0,095	Žádná závislost
Kompetence absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů – nedostatečná specializace absolventů		0,242	Slabá závislost
Místa jsou obsazována pracovníky s neodpovídající kvalifikací – nedostatečná specializace absolventů		0,260	Slabá závislost
Příčiny problémů uplatnění absolventů – pohlaví	Chi-kvadrát test	0,000	Statisticky rozdílné
Příčiny problémů uplatnění absolventů – úroveň studia (Bc./Mgr)		0,008	Statisticky rozdílné

Pramen: Vlastní zpracování

Jak již bylo uvedeno v tabulce 2, značná část respondentů (20 %) uvedla, že problémem s uplatnitelností absolventů na trhu práce souvisí jejich nedostatečná specializace. Tento výstup byl dále testován, a bylo zjištěno, že daný předpoklad statisticky významně souvisí s tvrzením a vnímáním u žen. U mužů se tato závislost neprojevila a problém tak významně nevnímají. Důvodů může být několik, mj. lze zmínit i možné horší vstupní podmínky u žen-absolventek na trhu práce oproti mužům, ovšem tento předpoklad nelze potvrdit. V návaznosti na výsledky je ovšem možné více zaměřit studium a racionální volbu specializace pro ženy, či prohloubit diskusi o volbě specializace během studia.

Nedostatečná specializace absolventů dále koreluje s tvrzením, že kompetence absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů a dále s výrokem, že pracovní místa jsou obsazována pracovníky s neodpovídající kvalifikací. Všechny tyto výroky jsou provázány a ukazují na nutnost specializace a užšího profilu kompetencí u studijních programů, respektive jejich specializací, sestavením užšího a jasnějšího kurikula u programových specializací včetně definic výstupních kompetencí studentů/absolventů tak, aby byl tento problém odstraněn nebo značně redukován. K tomuto cíli má přispět právě výzkum absolventů, který je prováděn, a jeho výsledky dále ukáží na konkrétní kompetence, které absolventi považují za zásadní a potřebné pro pracovní uplatnění a ty budou dále použity pro tvorbu kurikula a v návaznosti i pro úpravu studijních předmětů, jejich cílů a dosažených kompetencí či jejich rozvoje.

Výstupy v tabulce 3 testované pomocí Chi kvadrát testu dále uvádí, že vnímání a pohled na příčiny problematického uplatnění absolventů se liší podle pohlaví respondentů (jak již uvedl výsledek výše, kdy ženy častěji shledávají problém

s dostatečnou specializací, ovšem muži nikoliv). Nicméně výsledek testu statisticky významně prokazuje celkové rozdíly mezi pohlavími a jejich náhledem nebo zkušenostmi s nalezením pracovního místa a příčinách problémů, které na této cestě shledávají. Přes deklaraci rovného přístupu nejspíše v praxi opravdu dochází k diferencovanému přijímání mužů a žen, či preferencí na jejich schopnosti a dovednosti u zaměstnavatelů.

Stejně, jako byl nalezen rozdíl ve vnímání oblastí ovlivňujících uplatnitelnost absolventů podle pohlaví, tak byl nalezen statisticky významný rozdíl u absolventů bakalářského a magisterského stupně vzdělání. Je tedy prokazatelné, že absolventi magisterského stupně vysokoškolského vzdělání mají signifikantně odlišnou pozici na trhu práce oproti absolventům bakalářského stupně. Z výsledků tedy plyne, že další vzdělávání na magisterském stupni studia přináší studentům a absolventům další přidanou hodnotu, která mění jejich postavení na trhu práce. Tento výsledek je pozitivním zjištěním podporující rozvoj studentů během dalšího studia a dopad na jejich širší rozhled a uplatnění, včetně odstranění dílčích problémů s uplatněním v zaměstnání či podnikání.

4 Diskuse

Výsledky primární studie ukazují, že uplatnitelnost absolventů VŠEM na trhu práce je velmi dobrá, neboť zaměstnanost absolventů je téměř 100 %; nezaměstnaný je pouze jediný (0,72 %). Při hodnocení uplatnitelnosti absolventů VŠEM je nutno zmínit, že téměř polovina studentů VŠEM jsou studenti kombinovaného studia, působící v praxi a doplňující si teoretické znalosti. Výsledky jsou tak v souladu s tím, co uvádějí Kaucký a Zelenka (2013), kteří zdůrazňují dlouhodobou lepší uplatnitelnost absolventů soukromých vysokých škol ve srovnání s absolventy

veřejných vysokých škol. Tento stav má podle autorů dvě hlavní příčiny. Jednou z příčin je: (1) působnost části soukromých vysokých škol v Praze, kde je možno hovořit o širší nabídce odpovídajících pracovních příležitostí než v ostatních regionech. (2) Druhou, podstatnější příčinou je skutečnost, že soukromé vysoké školy mnohem častěji navštěvují lidé staršího věku, kteří už zaměstnání mají a jen si doplňují nebo zvyšují svou kvalifikaci (Kaucký a Zelenka, 2013).

Obecné příčiny problémů při uplatnění absolventů zjištěné v rámci primární výzkumné sondy vykazují soulad s důvody, ovlivňujícími uplatnitelnost absolventů, které jsou zmiňovány dalšími autory (př. Trhlíková, Vojtěch, Úlovcová, 2008; Marková, 2012; Tymon, 2013; Úlovec 2014; Trčka, 2014, atd.). Respondenti jako nejčastější důvod problémů s uplatněním vnímají nedostatečnou odbornou praxi (64 % respondentů). Mezi dalšími zmiňovanými příčinami se objevily nezáměr ze strany absolventů přijmout pracovní nabídku a související nízké platové/mzdové ohodnocení, které absolventi nejsou ochotni přijmout (př. nereálnost očekávání absolventů, nechuť pracovat na plný úvazek či s vysokým tempem/výkonem, přemrštěné požadavky na odměny, výhody a benefity, nechuť začít od začátku s nižším platem a postupně se vypracovat, či nereálné představy o vlastních schopnostech a uplatnění). Výsledky jsou tak ve shodě s tvrzením Sirata a Shuiba (2012) či Markové (2012), kteří zjistili, že mnoho absolventů očekává vysoké mzdové/platové ohodnocení, ale přístup k práci je nesprávný, neboť je nezajímá získání pracovní zkušenosti, nýbrž hledají své vysněné zaměstnání a nižší pozici nejsou ochotni přijmout. Lze tak usuzovat, že sami absolventi nacházejí problémový přístup spíše na straně absolventů než zaměstnavatelů. Moleke (2010) v souvislosti s nereálným očekáváním zmiňuje, že

najít si zaměstnání vyžaduje aktivitu a v případě nezkušených absolventů i čas.

Jako další vnímané důvody problematického uplatnění absolventů vysokých škol uváděli respondenti často vysoké počty absolventů v oboru (40,58 %), neodpovídající kompetence absolventů, které nejsou v souladu s požadavky zaměstnavatelů (31,16 %) a nedostatečná specializace absolventů (20,29 %). Vysoké počty absolventů určitých oborů a dlouhodobě malý zájem o absolventy určitých oborů zmiňují také Skácelová a Vojtěch (2009). Znalost požadavků zaměstnavatelů na kompetence uchazečů o zaměstnání je zásadní (Balcar, Janičková, Filipová, 2014). Soulad mezi těmito očekávanými a úrovní, dle zaměstnavatelů nejdůležitějších kompetencí, významně ovlivňuje zaměstnatelnost absolventa. Beneš (2014) zmiňuje, že mnoho vysokoškolsky vzdělaných absolventů dnes pracuje na místech, která vyžadují jen středoškolské vzdělání. To potvrzují i výsledky primárního výzkumu, které souhlasně tvrdí, že nedostatečná specializace absolventů koreluje s výrokem, že kompetence absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů a taktéž, že pracovní místa jsou obsazována pracovníky s neodpovídající kvalifikací.

Je vhodné zmínit, že Vuorinen-Lampila (2012) v rámci výsledků svého výzkumu uvádí, že muži jsou častěji než ženy schopni zajistit si stále zaměstnání na plný úvazek a dále, že v případě mužů častěji koresponduje stupeň jejich dosaženého vzdělání s jejich pracovní pozicí. Výstupy provedené primární výzkumné sondy pak prokázaly rozdíl mezi muži a ženami ve vnímání a pohledu na příčiny problematického uplatnění absolventů.

Expanze terciárního vzdělávání vytváří nové příležitosti, avšak na druhé straně snižuje jeho hodnotu (Shavit, Arum, Gamoran, 2007; Santiago, Tremblay, Arnal, 2008; Beneš, 2014), což se

projevuje odklonem k nižším stupňům vzdělávání (Shavit, Arum, Gamoran, 2007). Jako pozitivum lze brát skutečnost, že možnost dosažení nižšího stupně přivádí ke studiu i studenty, kteří by se jinak terciárního vzdělávání nezúčastnili (Shavit, Arum, Gamoran, 2007). Výzkum provedený Zelenkou (2008) však prokázal, že absolventi s vyšším stupněm vzdělání nalézají odpovídající pracovní uplatnění v kratší době než absolventi s nižším stupněm vzdělání. Statistické testování výsledků primární výzkumné sondy potvrdilo, že absolventi magisterského stupně vysokoškolského vzdělání mají na trhu práce odlišnou pozici než absolventi bakalářského stupně. Z výsledků tedy plyne, že další vzdělávání na magisterském stupni studia přináší studentům a absolventům další přidanou hodnotu, která mění jejich postavení na trhu práce. Lze tak souhlasit s Kouckým (2008), který uvádí, že vzdělání je nejdůležitějším faktorem předurčujícím úspěch v profesním životě.

5 Závěr

Článek přináší výsledky rozboru uplatnění absolventů VŠEM, a jejich názory a zkušenosti na příčiny a důsledky uplatnitelnosti absolventů. Respondenti uvedli jako nejčastější důvod problémů s uplatněním nedostatečnou odbornou praxí (64 % respondentů), dále nezáměr ze strany absolventů přijmout pracovní nabídku a související nízké platové/mzdové ohodnocení, které absolventi nejsou ochotni přijmout. Tento výsledek dokládají i další komentáře k nereálným očekáváním, nechuti pracovat na plný úvazek či s vysokým tempem/výkonem, přemrštěným požadavkům na odměny, výhody a benefity, necht' začít od začátku s nižším platem a postupně se vypracovat, či nereálné představy o vlastních schopnostech a uplatnění. Lze říci, že sami absolventi si uvědomují problém u sebe a přemrštěných nárocích některých absolventů.

Jak bylo zjištěno, dílčím problémem s uplatnitelností absolventů na trhu práce je nedostatečná specializace (20 %). Při testování bylo zjištěno, že tento předpoklad statisticky významně souvisí s tvrzením a vnímáním u žen. Proto je vhodné více zaměřit studium a racionální volbu specializace pro ženy, či prohloubit diskusi o volbě specializace během studia. Nedostatečná specializace absolventů dále koreluje s tvrzením, že kompetence absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů, což ukazuje na nutnost specializace a užšího profilu kompetencí u studijních programů, respektive jejich specializací, sestavení užšího a jasnějšího kurikula včetně definic výstupních kompetencí studentů/absolventů. K tomuto cíli přispěje právě prováděný výzkum absolventů, jehož výsledky ukáží na konkrétní potřebné kompetence absolventů.

Další rozbor situace přinesl zjištění, že vnímání a pohled na příčiny problematického uplatnění absolventů se liší podle pohlaví respondentů, což ukazuje na nerovnost v přístupu k zaměstnávání mužů a žen, respektive na odlišné kompetence, které jsou od nich požadovány, což vyúsťuje v rozdílné vnímání příčin problémů uplatnitelnosti absolventů. Stejně tak byl nalezen rozdíl ve vnímání oblastí ovlivňujících uplatnitelnost absolventů u absolventů bakalářského a magisterského stupně vzdělání. Absolventi magisterského stupně mají prokazatelně odlišnou pozici oproti absolventům bakalářského stupně na trhu práce. Další vzdělávání na magisterském stupni studia přináší absolventům přidanou hodnotu, která mění jejich postavení na trhu práce. Tento výstup dokládá rozvoj studentů během dalšího studia a dopad na jejich širší rozhled a uplatnění, včetně odstranění dílčích problémů s jejich uplatněním po ukončení studia.

Uvedené výsledky budou využity pro další úpravy profilů absolventů, skladby studijních plá-

nů, cílů předmětů a studia a získaných znalostí, dovedností a způsobilostí. Bude i nadále probíhat diskuse s akademiky i studenty pro možnost specifikace a uplatnění vhodných úprav vedoucích k dalšímu zvyšování kvality výuky a uplatnění absolventů VŠEM.

Limitem článku je zaměření se pouze na absolventy VŠEM, kteří se dobrovolně dotazníkového šetření zúčastnili, nejedná se o názor všech. Výzkum bude opakován a prohlubován o kvalitativní část s cílem doplnění informací a vysvět-

lení oblastí, které kvantitativní výzkum odhalil, ovšem dále nevysvětlil. Vzorek, vzhledem k dobrovolné participaci absolventů, nelze považovat za reprezentativní. Stejně tak, vzhledem k počtu současných absolventů by vzorek musel obsahovat 534 respondentů, aby byl reprezentativní. Bohužel ovšem řadu respondentů již nelze kontaktovat, vzhledem k delší době od absolutoria a ztráty funkční emailové adresy. Jedná se o sondu do vnímaných příčin uplatnitelnosti absolventů VŠEM.

LITERATURA

- ANDERSON, V. (2009). *Research methods in human resource management*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- BALCAR, J., JANÍČKOVÁ, L., FILIPOVÁ, L. (2014). What General Competencies Are Required from the Czech Labour Force? *Prague Economic Papers*, Vol. 2014, no. 2, p. 250-265, 2014. Dostupné z WWW: <https://ssrn.com/abstract=2488735>.
- BENEŠ, M. (2014). *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5.
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELUCKÝ, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. Praha: Grada. ISBN 978-82-247-4282-3.
- GELARD, P., SALEH, K., E. (2011). Impact of some contextual factors on entrepreneurial intention of university students. *African Journal of Business*, vol. 5, no. 26, p. 10707-10717. ISSN 1993-8233.
- HALYER, R., LEE, D. (2014). The Role of Work Experience in the Future Employability of Higher Education Graduates. *Higher Education Quarterly Special Issue: Employer Engagement*, vol. 348-372, DOI: 10.1111/hequ.12055.
- HEBÁK, P., MALÁ, I., HUSTOPECKÝ, J. (2006). *Vícerozměrné statistické metody*. Praha: Informatorium.
- HENDL, J. (2006). *Přehled statistických metod zpracování dat*. Praha: Portál.
- HINCHLIFFE, G., W., JOLLY, A. (2011). Graduate identity and employability. *British Educational Research Journal*, vol. 37, no. 4, p. 263-584. ISSN 0141-1926.
- HNÍKOVÁ, E. (2016). Které studium „vyrábí“ nejvíc nezaměstnaných? Problémy mají architekti, stavebníci i horníci. [online]. *Ekonom*. [cit. 21.6.2017]. Dostupné na www: <http://ekonom.ihned.cz/c1-65169440-ktere-studium-vyrabi-nejvic-nezamestnanych-problemy-maji-architekti-stavebnici-i-hornici>.
- HREHOVÁ, D., ILEČKO, T. (2016). Development and support of entrepreneurial competencies for career growth. *Proceedings of The 8th MAC 2016*. Praha: ČVUT, s. 227-230. ISBN 978-80-88085-14-0.
- HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. (2008). *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidová práva. ISBN 978-80-254-2662-3.
- KALOUSKOVÁ, P., VOJTĚCH, J. (2008). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled*, NUOV, s. 44.
- KOUCKÝ, J. (2014). *Jenom diplom zaměstnání nezaručí, vzkazuje uchazečům o VŠ expert*. [online]. Praha: novinky.cz [cit. 22.6.2017]. Dostupné na www: <https://www.novinky.cz/veda-skoly/326044-jenom-diplom-zamestnani-nezaruci-vzkazuje-uchazecum-o-vs-expert.html>.
- KOUCKÝ, J., BARTUŠEK, A., ZELENKA, M. (2008). *Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů*. Praha: Středisko vzdělávací politiky, Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy. ISBN 978-80-7290-370-2.

- KOUCKÝ, J., RYŠKA, R., ZELENKA, M. (2014). *Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol. REFLEX 2013*. Praha: Středisko vzdělávací politiky, Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy.
- KOUCKÝ, J., ZELENKA, M. (2013). *Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2013*. [online]. Praha: Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty UK [cit. 15.6.2017]. Dostupné na www: <http://www.Zamestnatelnost%20a%20uplatneni%20absolventu%20vysoch%20skol%20na%20pracovnim%20trhu%202013.pdf>.
- KOUCKÝ, J., ZELENKA, M. (2011). *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2011*. [online]. Praha: Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty UK [cit. 7.6.2017]. Dostupné na www: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi_V%20C5%A0_2011.pdf.
- MARKOVÁ, M. (2012). *Exkluzivně: Žebříček nejoblíbenějších oborů a uplatnění absolventů*. [online]. Vysoké školy [cit. 7.6.2017]. Dostupné na www: <http://www.vysokeskoly.cz/clanek/zebricek-o-jake-obory-je-nejvetsizajem-a-uplatneni-absolventu>.
- MOLEKE, P. (2010). *The graduate labour market*. Cape Town, South Africa: Employment and Economic Policy Research Programme, Human Sciences Research Council.
- PALÁN, Z. (2007). *Úvahy o trendech v akumulaci lidského kapitálu. Sborník: Role vysokých škol v rozvíjení koncepce celoživotního vzdělávání: další vzdělávání na vysokých školách*. Praha: KAPR. ISBN 978-80-254-0561-1.
- RYŠKA, R., ZELENKA, M. (2011). *Absolenti vysokých škol: hodnocení vzdělání, uplatnění absolventů, kompetence*. Praha: Středisko vzdělávací politiky Pedagogická fakulta UK. ISBN 978-80-7290-527-0.
- SANTIAGO, P., TREMBLAY, K., BASRI, E., ARNAL, E. (2008). *OECD Reviews of Tertiary Education for the Knowledge Society: Volume 1*. OECD Publishing: ISBN 978-92-64-04652-8.
- SHAVIT, Y., ARUM, R., GAMORAN, A. (2007). *Stratification in Higher Education: A Comparative Study*. Stanford: Stanford University Press. ISBN 9780804771528.
- SHAW, S., FAIRHURST, D. (2008). Engaging a new generation of graduates, *Education + Training*, vol. 50, no. 5, p. 366–378. ISSN 0040-0912. <https://doi.org/10.1108/00400910810889057>.
- SIRAT, M., SHUIB, M. (2012). *Employability of graduates in Malaysia*. Bangkok, Thailand: Asian and Pacific Regional Bureau for Education, UNESCO.
- SKÁCELOVÁ, P., VOJTĚCH, J. (2009). *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha. [online]. [cit. 2017-06-12]. Dostupné z WWW: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nazory_pracovniku-UP2009.pdf.
- SVOBODOVÁ, D. (2015). *Profesní poradenství. Vybrané kapitoly*. Praha: Grada. ISBN 978-82-247-5092-7.
- TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J., ÚLOVCOVÁ, H. (2008). *Připravenost absolventů Středních odborných škol na uplatnění v praxi*. Praha: NUOV.

- TRČKA, L. (2014). Vzdělávací procesy - výzkum potřeb a zkušeností zaměstnavatelů absolventů. *Trendy ekonomiky a managementu*, vol. 8, no. 19, p. 63–69. ISSN 1802-8527.
- TYMON, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in higher education*, vol. 38, no. 6, p. 841-856. ISSN 0307-5079.
- ÚLOVEC, M. (2014). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza*. Praha: NUOV. 35 s.
- KOSTOGLU, V., PALOUKIS, S. (2007). Graduates' Employment in European Union. *In Proceedings of the 5th International Conference "New Horizons in Industry, Business and Education"*. NHIBE. p. 103–107.
- VAVREČKOVÁ, J. (2009). Terciárně vzdělaní odborníci a jejich potřeba českém trhu práce. *Acta Oeconomica Pragensia*, vol. 5, p. 20–35. ISSN 0572-3043.
- VEBER, J. (2014). *Moderní management se bez absolventů neobejde*. Studenta.cz. [online]. [cit. 2017-06-12]. Dostupné z WWW:<http://www.studenta.cz/dekan-veber-moderni-management-se-bez-absolventu-neobejde/magazin/article/1696>.
- VUORINEN-LAMPILA, P. (2016). Gender segregation in the employment of higher education graduates. *Journal of Education and Work*. vol. 29, no. 3. ISSN 1469-9435.
- ZELENKA, M. (2008). *Přechod absolventů škol ze vzdělání na pracovní trh*. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova. ISBN 978-80-7290-372-6.

PERCEPTION OF CAUSES OF FINDING EMPLOYMENT OF GRADUATES AND ITS RELATIONS AND SPECIFICS PERCEIVED BY PARTIAL INTEREST GROUPS

PhDr. Markéta Šnýdrová, Ph.D., PhDr. Ivana Šnýdrová, CSc., Ing. Lucie Vnoučková, Ph.D.

ABSTRACT

The paper focus on the phenomenon of finding employment by graduates. The paper analyses perception of problems with finding employment within graduates of University of Economics and Management. The aim is to reveal relations and specifics of perceived problems of finding employment by university graduates and their partial groups, to define its correlations and differences between partial groups and to define procedures to solve fractional problems. The aim is based on analysis of current graduates and their perception of causes of problems related to finding employment. The data were collected using electronic questionnaire (CAWI) focused on the employment of graduates. The questionnaire was filled by 138 graduates of University of Economics and Management. The outputs were statistically processed and tested by correlation analysis and analysis of difference by Pearson and Chi square tests. Statistically significant results were presented at the significance level 0.05. The results show that employability of graduates of University of Economics and Management is on satisfactory level because only one respondent of studied sample is unemployed. Respondents mentioned as the main causes of problems of finding employment insufficient experience and practice, excessive expectations of new graduates without connection on their applicable competencies which are not in line with demand of employers, and insufficient specialisation of graduates. The view into causes of finding employment by graduates statistically significantly vary by gender and by graduates of bachelor and master degree. Limit of the paper is focus only on graduates who participated voluntarily.

KEYWORDS

Graduate, unemployment, causes of finding employment, employer, student

JEL CLASSIFICATION

M54, I29, J29

Zvýšení konkurenční výhody VŠEM rozvojem kvality výuky a kompetencí absolventů VŠEM za využití softwarových nástrojů ERP systémů

Ing. Jitka Zborková, Ph.D.

Vysoká škola ekonomie a managementu, Nárožní 2600/9A, 15800 Praha 5
jitka.zborkova@vsem.cz

Projekt CES VŠEM – průběžná zpráva (30. 6. 2017)

Projekt se zaměřuje na oblast ERP (Enterprise Resource Planning) systémů a jejich využití pro řízení podnikových zdrojů. Projekt byl zahájen v listopadu 2016, předpokládaná doba realizace je 24 měsíců. Záměrem projektu je implementace a využití softwarového nástroje ERP systému SAP do výuky. Tohoto cíle bude dosaženo na základě tvorby nových předmětů, a to dle klíčových podnikových funkcí, jejichž členění odpovídá i struktura systému SAP. Jedná se o oblast externího i interního řízení financí – SAP ERP Financials (např. finanční výkaznictví, controlling, manažerské účetnictví, účetnictví a správa majetku, treasury management), druhou oblast představuje SAP ERP Operations, která se soustředí na oblasti související s vlastní provozní činností subjektu (např. nákup, odbyt, logistika, skladové hospodářství, plánování výroby) a třetí závěrečná část je představována řešením SAP ERP Corporate Services, kterou lze charakterizovat jako řízení souvisejících podnikových (zejména administrativních) oblastí (v této kategorii se předmět bude soustředit převážně na personalistiku a ří-

zení lidských zdrojů). Všechny předměty budou zastřešeny průvodním předmětem, který představuje úvod k ERP systémům se zaměřením na řešení, nastavení a ovládání systému SAP ERP.

Dílčí cíle projektu jsou navázány na výstupy projektu. Jedná se především o:

- **Rozvoj kvality výuky.** Tohoto dílčího cíle bude dosaženo na základě tvorby nových předmětů. Nové předměty jsou tvořeny za využití softwarového nástroje SAP ERP.
- **Zvýšení konkurenční výhody.** Tohoto dílčího cíle bude dosaženo především díky členství VŠEM v SAP University Competence Center. Členství přináší řadu výhod, samozřejmostí je využití softwaru SAP při výuce. Hlavním benefitem členství je především příležitost pro navázání potenciálních kontaktů, spolupráce se zapojenými univerzitami a partnery z podnikové sféry, získání přístupu k odborným zdrojům, analýzám až po možnost zapojit se do řady podporovaných aktivit společností SAP
- **Rozvoj kompetencí budoucích absolventů.** Studenti, respektive budoucí absolventi, zís-

kají praktické zkušenosti s ERP systémem, a to prostřednictvím aktivní práce s případovými studii, čímž dojde k prohloubení odborných znalostí studentů.

Páteřním nástrojem projektu je práce se softwarovou podporou ERP, specificky se systémem společnosti SAP. Tento systém umožňuje vstup do online prostředí podnikových informačních systémů a dává prostor pro vytvoření vhodné

koncepce nových předmětů. Tyto předměty jsou koncipovány tak, aby se ve výuce plně využívalo řešení dané oblasti softwarového nástroje ERP systému SAP.

Plánovaný výstup je připravován v podobě 4 předmětů v českém jazyce, přičemž dva z nich budou také v anglickém jazyce. Zaměření předmětů bylo vybráno tak, aby přinášelo vzhled do primárních a klíčových podnikových funkcí. Tím získá absolvent těchto studijních předmětů

Tabulka 1 ►

*Přehled informací o výstupech projektu za období listopad – červen 2017 a nejbližše plánovaných aktivit (označeny *)*

Výstup	Stručný popis aktivit	Typ výstupu	Fáze zpracování
Zapojení VŠEM jako člena SAP UNIVERSITY ALLIANCES, navázání spolupráce s UCC Magdeburg	<ul style="list-style-type: none"> komunikace s vybraným SAP UA, UCC a ACC volba druhu členství, vhodného SW řešení příprava a překlad dokumentů (členství, registrace, hosting licence, využití SW při výuce) * zajištění hostingu systému SAP 	<ul style="list-style-type: none"> licenční smlouva členství v SAP UNIVERSITY ALLIANCES přístup do online softwarového rozhraní hosting systému SAP 	<ul style="list-style-type: none"> splněno aktivní využívání online softwarového rozhraní rozpracované – zajištění hostingu systému SAP
Tvorba obsahu a koncepce nových předmětů za podpory výuky SAP ERP	<ul style="list-style-type: none"> návrh struktury a vazeb konceptu předmětů SAP ERP koncepce případových studií pro dané předměty 	<ul style="list-style-type: none"> struktura a koncept případových studií (celkem 4 koncepty) 	<ul style="list-style-type: none"> splněno
Tvorba případových studií	<ul style="list-style-type: none"> specifikace a tvorba obsahu navržených předmětů - případové studie, zpracování jednotlivých kapitol, zadání samostatné práce * překlad zpracovaných materiálů k vybraným předmětům 	<ul style="list-style-type: none"> případové studie studijní materiály samostatná práce překlad materiálů 	<ul style="list-style-type: none"> částečně splněno (předmět Úvod do SAP ERP, SAP OPERATIONS) rozpracováno (SAP FINANCIALS A SAP CORPORATE SERVICES) rozpracováno – překlad
Publikační výstupy související s vlastní realizací projektu	<ul style="list-style-type: none"> zpráva pro Ekonomické listy VŠEM (2x) článek na konferenci (2x) 	<ul style="list-style-type: none"> průběžná zpráva o stavu řešení projektu příspěvek s aspirací na publikování ve WoS či Scopus 	<ul style="list-style-type: none"> průběžně řešeno

Zdroj: vlastní zpracování

ucelené znalosti k těmto podnikovým aktivitám z prostředí ERP systému.

Během prvních měsíců projektu bylo klíčové navázat kontakt se SAP University Alliances a zrealizovat členství VŠEM v SAP University Alliances programu. Následně navázat také spolupráci s vybraným University Competence centrem (UCC), který je stěžejní pro technické zajištění využití systému SAP a dále umožňuje rozšířený přístup k tomuto softwarovému řešení. Samotná komunikace týkající se členství do SAP University aliance a dalších, následných členství byla časově náročná (probíhala jak e-mailových způsobem, tak prostřednictvím konferenčních rozhovorů).

Tabulka výše uvádí jednotlivé klíčové aktivity, které byly v období listopad 2016 - červen 2017 realizovány a přispívají tak k naplnění celkového cíle projektu. Dále jsou v tabulce po-

psány i nejbližší plánované aktivity včetně jejich současného stupně realizace.

Znalost softwarových nástrojů ERP je v současné době jednoznačnou nutností pro správné řízení podnikových procesů. Představuje významnou konkurenční výhodu, jak pro studenty, budoucí absolventy, tak pro instituci poskytující tyto služby. Integrace vybraného softwarového nástroje ERP je logickým krokem nejen v podnikové praxi, ale i v kurikulu vzdělávacích institucích. V současné době lze zhodnotit, že dílčí cíle projektu a související výstupy jsou plněny a lze pokračovat v plnění hlavního cíle projektu.

Projekt byl dne 21. 2. 2017 a 23. 5. 2017 představen zájemcům na Dnech vědy. V případě zájmu účastnit se na jednotlivých výstupech projektu, kontaktujte prosím hlavní řešitelku projektu Ing. Jitku Zborkovou, Ph.D.

Pokyny pro autory

Odborný vědecký časopis Ekonomické listy se skládá ze dvou částí, recenzované a nerecenzované. V recenzované části jsou uveřejňovány pouze příspěvky, o jejichž zařazení rozhodla redakční rada na základě recenzního řízení; v nerecenzované části pak zejména ekonomické přehledy vycházející ze šetření převážně mezinárodních odborných institucí, zprávy z konferencí či recenze publikací aj.

Autoři sami uvádějí, do které části nabízejí své příspěvky.

Redakce přijímá pouze dosud nepublikované příspěvky.

Na zařazení příspěvku nevzniká právní nárok.

Rukopis příspěvku do recenzované části (v členění úvod, vlastní stat', závěr, literatura; abstrakt, klíčová slova a JEL klasifikace v anglickém jazyce) o celkovém rozsahu do 45 000 znaků může být předkládán v českém, slovenském nebo anglickém jazyce, a to pouze v elektronické podobě zasláním na e-mailovou adresu: elisty@vsem.cz. Grafy předkládejte v Excelu, tabulky ve Wordu. Seznam literatury uvádějte v abecedním pořadí dle normy ČSN.

Ekonomické listy

číslo 2, ročník 8.

Odborný časopis Centra ekonomických studií Vysoké školy ekonomie a managementu a Vysoké školy ekonomie a managementu;

Vycházejí 3 čísla ročně

Vydavatel

Centrum ekonomických studií Vysoké školy ekonomie a managementu, o.p.s.

Nárožní 2600/9a, 158 00, Praha 5, www.cesvsem.cz

IČ: 25473361

Vysoká škola ekonomie a managementu, a.s.

Nárožní 2600/9a, 158 00, Praha 5, www.vsem.cz

IČ: 01801376

Redakce: Ing. Lucie Vnoučková, Ph.D., lucie.vnouckova@vsem.cz

Redakční radu řídí: Prof. Ing. Milan Žák, CSc.

Redakční rada

Dr. Adam Drab, Faculty of Social Sciences, Jan Długosz University Częstochowa

Doc. Ing. Mojmír Helisek, CSc., Vysoká škola finanční a správní

Doc. Ing. Jaroslava Hynšlová, Ph.D., Vysoká škola ekonomie a managementu

Prof. Ing. Christiana Klíková, CSc., Ekonomická fakulta, Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava

Ing. Václav Klusoň, DrSc., bývalý vědecký pracovník Ekonomického ústavu

Doc. Ing. Šárka Laboutková, Ph.D., Ekonomická fakulta, Technická univerzita v Liberci

Ing. Renáta Madzinová, Ph.D., Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia v Prešove

Doc. Ing. Tomáš Pavelka, Ph.D., Vysoká škola ekonomická

Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Prof. Ing. Antonín Slaný, CSc., Ekonomicko-správní fakulta, Masarykova univerzita Brno

Doc. Ing. Ivo Straka, CSc., Vysoká škola obchodní v Praze

Doc. Ing. Miroslav Špaček, Ph.D., MBA, Vysoká škola ekonomie a managementu

Ing. Hana Urbancová, Ph.D., Provozně ekonomická fakulta, Česká zemědělská univerzita v Praze

Ing. Bořek Vašíček, Ph.D., Ph.D., Česká národní banka

Ing. Josef Vlášek, Český statistický úřad

Ing. Lucie Vnoučková, Ph.D., Vysoká škola ekonomie a managementu

Doc. Ing. Norbert Žid, CSc., Fakulta informatiky a statistiky, Vysoká škola ekonomická v Praze

Jazyková redakce: Za formální správnost příspěvků odpovídají autoři.

Grafická úprava: Luboš Vyskočil

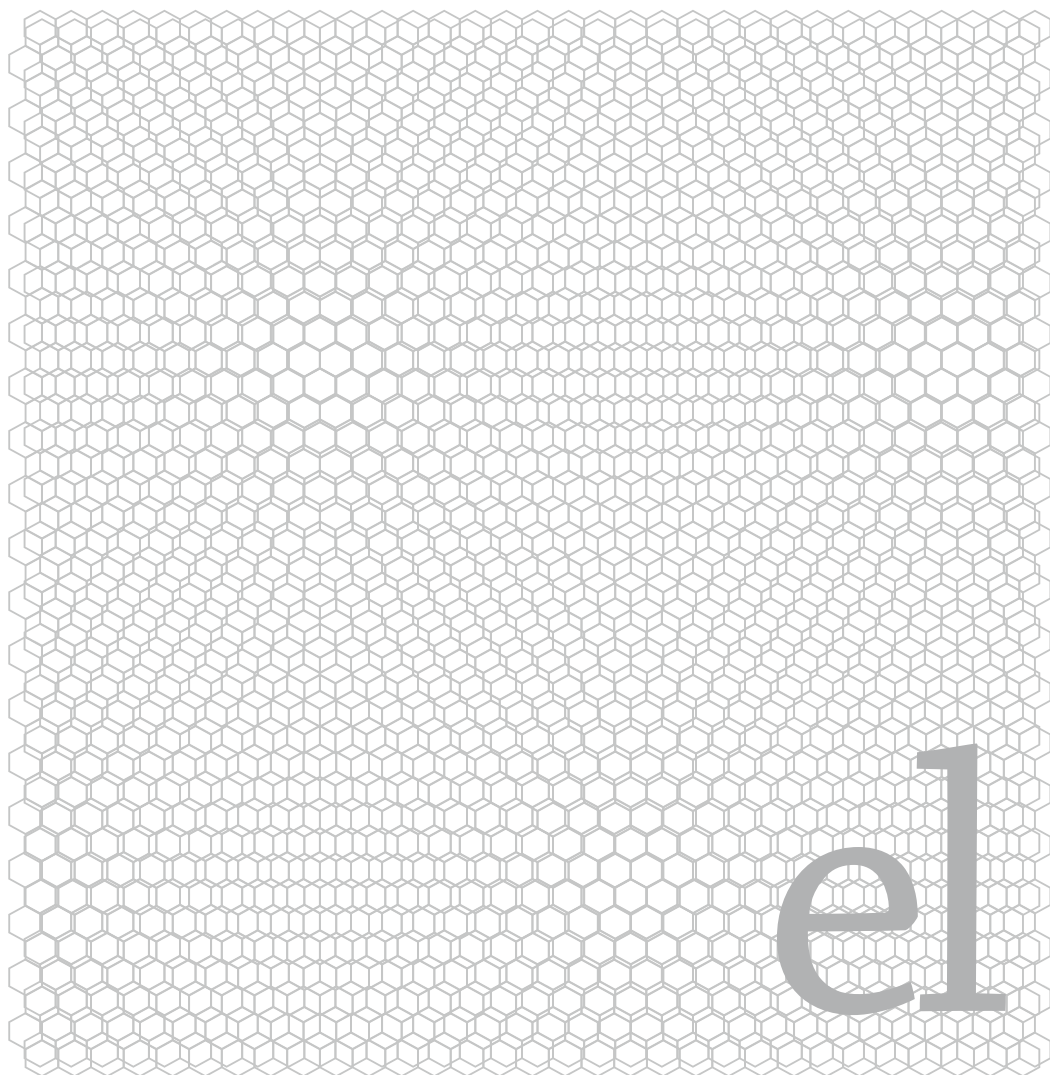
Vyšlo dne: 25. 8. 2017

ISSN: 1804-4166

© Centrum ekonomických studií Vysoké školy ekonomie a managementu, o.p.s.

© Vysoká škola ekonomie a managementu, a.s.

EKONOMICKÉ LISTY 2 | 2017



e1