

Lisá, E., Newman, D.

Psychologické aspekty zamestnatelnosti vysokoškolských študentov a absolventov v kontexte očakávaní zamestnávateľov

Žilina, Georg 2020, 127 stran

Posuzovaná kniha se věnuje psychologickým souvislostem uplatnění vysokoškolských absolventů na trhu práce. Přitom se zabývá otázkami teoretického i praktického charakteru a neopomíjí ani metodologické a empirické zázemí sledované problematiky. Autorky z katedry psychologie bratislavské Panevropské vysoké školy dílo sepsaly s grantovou podporou (KEGA 003PEVŠ-4/2018).

Naplnění potřebných individuálních odborných kvalit uchazečů o zaměstnání v souladu s požadavky a očekáváním potenciálních zaměstnavatelů je jistě v zájmu uchazečů samých i v zájmu ekonomického rozvoje z pohledu zaměstnavatelských organizací, potažmo v celospolečenském kontextu. I když je v současné teorii věd o práci zřejmá orientace na psychologický kapitál s příklonem k existenciálním otázkám pracovní síly jakožto hlavního nositele rozvojového potenciálu na úkor dříve často uplatňovaného byrokratického přístupu, stále nelze říci, že by v domácí odborné literární produkci byl k dispozici dostatek prací, které by tento trend podstatně zachycovaly. V tomto smyslu je kniha nesporně aktuální a potřebná.

Text je rozčleněn do dvou hlavních kapitol nazvaných „Zamestnateľnosť“ a „Vybrané psychologické aspekty zamestnateľnosti vyplývajúce z očakávaní zamestnávateľov“ ďalej ešte členených na podkapitoly. Vedle toho kniha obsahuje úvodní a závěrečnou pasáž a obligátní seznam použitých literárních zdrojů.

První kapitola se zabývá očekáváním zaměstnavatelů a potenciálních zaměstnanců a je zde také nastolena otázka propojení vysokých škol a praxe,

mimo jiné i s ohledem na průzkum potřeb trhu na Slovensku. Pokud jde o formy spolupráce zaměstnavatelů s vysokými školami, vedle zřejmě nejvíce využívané inzerce a propagace zmiňují autorky také možnost využívání studentských stáží na pracovištích.

Přiblížení pohledu českých a slovenských zaměstnavatelů i studentů a absolventů vysokých škol na předpoklady absolventů k účinnému naplňování profesionálních rolí se snaží opřít o přehled odpovídajících teoretických poznatků v mezinárodním kontextu i o vlastní empirický výzkum. V tomto výzkumu zaměstnavatelé v souvislosti s psychologickým kapitálem zdůrazňovali často pracovní angažovanost (té je podobně jako flexibilitě věnována v knize samostatná pasáž ve druhé kapitole) příznačnou mimo jiné oddaností a plným zaujetím vykonávanou prací a ochotou podávat pracovní výkony i nad rámec běžných povinností. Kromě toho považovali zaměstnavatelé za důležité předpoklady zaměstnatelnosti pracovní morálku, zodpovědný přístup k práci, schopnost učit se na základě zpětné vazby, flexibilitu a otevřenost ke změnám. Studenti v tomto kontextu zdůrazňovali hlavně zkušenosti v daném oboru. Oprávněnost tohoto důrazu lze podpořit např. výsledky výzkumů poukazujících na vyšší úroveň zaměstnatelnosti absolventů oborů, které zahrnují povinné praxe. Nedostatečné znalosti a dovednosti absolventů byly v obecné rovině považovány za největší překážku uplatnění v zaměstnání. Ovšem pokud jde o konkrétní situace a detaily, je zajímavé, že představy zaměstnavatelů a studentů či absolventů vysokých škol na Slovensku, podobně jako v celé Evropě, nejsou totožné a spokojenost zaměstnavatelů s reálnými kompetencemi absolventů je podstatně nižší, než se domnívají absolventi.

Pasáže druhé kapitoly věnované zejména pracovní angažovanosti a flexibilitě se zabývají teoretickým vymezením těchto fenoménů i otázkami spojenými s jejich zjišťováním, na ně se zároveň vážou relevantní výzkumné studie. Je patrné, že na Slovensku, v souladu se světovými trendy, souvisí

míra angažovanosti s úrovní zastávané pracovní pozice. Nejangažovanější jsou pracovníci na řídicích a vyšších pozicích. Při zjišťování pracovní angažovanosti ve firmách dospěly autorky k zajímavému poznatku, že výsledky mohou pravděpodobně korespondovat i s umístěním pracovní pozice zadavatele požadavku na vyplnění příslušných dotazníků ve firemní hierarchii. Flexibilitu v pracovní adaptaci včetně přizpůsobení se změnám lze v kontextu zaměstnatelnosti absolventů škol považovat za důležitou součást kariérových kompetencí. V současných dynamických podmínkách v zaměstnavatelských organizacích se objevují i přístupy neakcentující pouze vyrovnání se s více méně dílčími nebo jednorázovými změnami v systému, ale i se změnami permanentními, které prakticky nekončí („metamorfing“). Změny se uskutečňují v různých rovinách a zaměstnanci se přitom stávají jejich tvůrci i vlastníky, což od nich vyžaduje nezdídka i zásadní změny v přístupu k práci i k organizaci samé.

Při výzkumu potřebných podmínek předpokladů zaměstnanosti za účasti početného výběru respondentů vycházejí autorky z dotazníkových metod zavedených v Evropské unii.

Recenzovaná kniha představuje zdařilý a náročně zpracovaný původní pokus o rozšíření poznatkové báze v otázce zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol. Autorky se snaží o komplexní interdisciplinárně založený pohled, v němž se opírají o relevantní odborné zdroje i o vlastní výzkumná zjištění přibližující aktuální situaci ve Slovenské i České republice. Přináší zajímavé i užitečné informace i v evropském kontextu. Kniha má předpoklady oslovit širokou čtenářskou obec složenou ze studentů a odborníků zaměřených na psychologickou a pedagogickou problematiku HR i na realizaci personální politiky.

Karel Paulík

<https://doi.org/10.14712/23366486.2020.7>