

Mladá veda

Young Science

Špeciálne vydanie

Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Číslo 6, ročník 5., vydané v novembri 2017

ISSN 1339-3189

Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk

Fotografia na obálke: Spišská Sobota, Slovensko. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

doc. Ing. Peter Adamišín, PhD. (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Dr. Pavel Chromý, PhD. (Katedra sociálnej geografie a regionálneho rozvoje, Univerzita Karlova, Praha)

prof. Dr. Paul Robert Magocsi (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)

Ing. Lucia Mikušová, PhD. (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)

doc. Ing. Peter Skok, CSc. (Ekomos s. r. o., Prešov)

prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D. (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)

prof. PhDr. Peter Švorc, CSc., predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Petr Tománek, CSc. (Katedra verejnej ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

REDAKCIA

PhDr. Magdaléna Keresztesová, PhD. (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)

Mgr. Martin Hajduk (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

RNDr. Richard Nikischer, Ph.D. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha)

Mgr. Branislav A. Švorc, PhD., šéfredaktor (Vydavateľstvo UNIVERSUM, Prešov)

PhDr. Veronika Trstianska, PhD. (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FSŠ UKF, Nitra)

Mgr. Veronika Zuskáčová (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

VYDAVATEĽ

Vydavateľstvo UNIVERSUM, spol. s r. o.

www.universum-eu.sk

Javorinská 26, 080 01 Prešov

Slovenská republika

© Mladá veda / Young Science. Akékoľvek šírenie a rozmnožovanie textu, fotografií, údajov a iných informácií je možné len s písomným povolením redakcie.

EVALUACE KARIÉRNÍCH KOTEV STUDENTŮ BAKALÁŘSKÉHO STUDIA EKONOMICKÉHO ZAMĚŘENÍ

AN EVALUATION OF CAREER ANCHORS OF BBA STUDENTS IN BUSINESS

Veronika Humlerová, Petra Martišková¹

Veronika Humlerová působí jako odborný asistent na Katedře cestovního ruchu a marketingu, Ústavu podnikové strategie na Vysoké škole technické a ekonomické v Českých Budějovicích. Ve svém výzkumu se zabývá zejména regionálním rozvojem a rozvojem venkova, svou pedagogickou činností zaměřuje na osobnostní rozvoj a manažerské dovednosti. Petra Martišková působí jako odborná asistentka na Katedře cestovního ruchu a marketingu Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích. Ve svém výzkumu se zaměřuje především na marketing a maloobchod, zejména na problematiku řízení vztahů se zákazníky, známou pod zkratkou CRM.

Veronika Humlerová works as an assistant professor at the Department of Tourism and Marketing, at the Faculty of Corporate Strategy, at the Institute of Technology and Business in České Budějovice. In her research she deals with the issues of regional development and rural development, her pedagogical activities she focus on personal development and management skills. Petra Martišková is an assistant professor at the Department of Tourism and Marketing at The Institute of Technology and Business in České Budějovice, Czech Republic. She focuses on marketing and retailing in her research studies, especially on the topic of customer relationship management, abbreviated as CRM.

Abstract

Everyone should care about own career, be able to manage it, plan and evaluate. The concept of "career anchors" has evolved over several decades of long-term research and captures some basic components of how individuals express their attitude to work. The concept of career anchors was developed by Schein in 1978 and we can define it as a model perceived by the individual as their talent, (Yarnall, 1998). Career anchors are widely used as a method of career development in organizations. The article deals with career research of bachelor students of business school and emphasizes the influence of career management on personal and organizational achievements.

Key words: career planning, career anchors, individual career management, self-management

¹ Adresa pracoviska: Ing. Veronika Humlerová, Ph.D., Ing. Petra Martišková, Ph.D., Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích, Ústav podnikové strategie, Katedra cestovního ruchu a marketingu
E-mail: veronika.humlerova@seznam.cz; petramartisek@gmail.com

Abstrakt

Každý člověk by se měl zabývat svou kariérou, měl by být schopen ji řídit, plánovat a také vyhodnocovat. Koncept „kariérových kotev“ se vyvíjel z několika desetiletí dlouhodobého výzkumu a zachycuje některé základní složky toho, jak jednotlivci vyjadřují svůj vztah k práci. Koncept kariérových kotev vyvinul Schein v roce 1978 a můžeme ho definovat jako model, jak vnímá jednotlivce svůj talent, motivy a hodnoty, které slouží k vedení, omezování, stabilizaci a integraci vlastní kariéry. (Yarnall, 1998) Kariérové kotvy jsou široce používány jako metoda rozvoje kariéry v organizacích. Článek se zabývá kariérem výzkumem studentů bakalářského studia ekonomického zaměření a akcentuje vliv řízení kariéry na osobní a organizační úspěchy.

Klíčové slova: plánování kariéry, kariérové kotvy, individuální řízení kariéry, self-management

Úvod

Kariérem výzkum se přesunul z pojmu tradiční kariéry do stabilního a předvídatelného pracovního prostředí do individuálnější perspektivy. Jednotlivé agentury v oblasti řízení kariéry však stále pravděpodobně zahrnuje interakce mezi organizacemi a jednotlivci. To je zvláště patrné v organizačním řízení kariéry. Teorie kotevních kotev osvětlila pracovní preference profesionálů. (Arnold, 2017)

Koncept kariérových kotev vyvinul Schein v roce 1978 a můžeme ho definovat jako model, jak jednotlivce vnímá svůj talent, motivy a hodnoty, které slouží k vedení, omezování, stabilizaci a integraci vlastní kariéry. (Yarnall, 1998) Kariérová kotva člověka je vyvíjející se seberepozice toho, v čem je člověk dobrý, jaké jsou jeho potřeby a motivy a jaké hodnoty řídí jeho volbu související s prací. (Schein, 2016)

Kariérová kotva člověka je koncepce jednotlivce, která se skládá ze sebe-vnímaných talentů a schopností, základních hodnot a zejména rozvinutého smyslu pro motivy a potřeby, které se týkají kariéry. Kariérové kotvy se vyvíjejí stejně jako člověk, který získá pracovní i životní zkušenosti. Jakmile si jedinec vytvoří vlastní koncept, funguje pro něj jako stabilizační síla. Kotva může být myšlena jako hodnoty a motivy, kterých se člověk nevzdá, pokud je nucen se rozhodnout. Většina z nás si není vědoma našich kariérem kotev, dokud nebudeme nuceni dělat rozhodnutí týkající se vlastního rozvoje, rodiny nebo kariéry, proto je důležité si je uvědomit.

Schein (1976) ve svém výzkumu představil pět kategorií které odrážejí základní hodnoty, motivy a potřeby jedince, které se odrážejí v jeho profesním životě:

- autonomie/nezávislost;
- bezpečnost/stabilita;
- technicko-funkční kompetence;
- obecné manažerské kompetence;
- podnikatelská kreativita.

V 80. letech 20. století byly dalším zkoumáním doplněny tři kategorie:

- služba nebo oddanost příčině;
- čistá/totální výzva;

- životní styl.

Každý typ kotvy je založen buď na dominantním souboru kompetencí, klíčovým motivem nebo na centrální hodnotě, která vede k integrovanému konceptu kariéry kolem preferovaných typů práce, jak chce být jednotlivec řízen, odměňován a jak chce rozvíjet svou budoucnost.

Tak jak se vyvíjí kariéra a život, většina lidí zjistí, že ve svém životě jednou z těchto osm kategorií je kotva, věc, kterou se nevzdávají, ale většina kariér také umožňuje splnění několika potřeb, které jsou základem různých kotev. Například jako profesor mohu naplnit svou potřebu autonomie, bezpečnosti, technické / funkční kompetence a služeb. Nedokázal jsem zjistit, že moje kotva byla autonomie, dokud jsem nemusel posoudit, jak jsem se cítil být předsedou oddělení a zda se stane kandidátem na děkanství. Tváří v tvář propagaci, střelbě, pohybu- buď geografickému nebo funkčnímu, konfrontujeme náš obraz sebe sama a uvědomujeme si naše kariéry. (Schein, 1996)

Překrývání základních hodnot, kariérních orientací a kariérních kotev je poměrně důležité, což naznačuje, že tyto základní hodnoty, orientace a kotvy by měly být současně zvažovány, abychom pochopili faktory a procesy, které jsou základem volby povolání jednotlivců a cesty. (Abessolo, 2017)

Teorie kotevních kotev osvětlila pracovní preference profesionálů, a najdeme je v mnoha studiích zabývajících se řízením kariéry. Arnold (2017) zkoumal vztahy mezi kariérními kotvami a způsobem, jakým lidé vytvářejí svou kariéru nebo jak se tyto konstrukce a jejich vztahy mezi jednotlivými zeměmi mohou lišit.

Kariérové kotvy u generace Y zkoumal Cunha da Silva (2016) a zjistil, že generace Y představuje generační charakteristiky, které vedou vedení lidí k navržení pracovních struktur, které nabízejí aktivity pro vytváření učení, potěšení, seberealizace a smíření mezi pracovním a osobním životem. (Cunha da Silva, 2016)

Feldman a Bolino (1996) uvádějí patnáct návrhů pro testování nebo zlepšení teorie kotevních kotev. V jednom z těchto návrhů, které vedou od původní Scheinovy studie (1996), naznačují, že vzhledem k tomu, že lidé stárnou a získávají více života a pracovních zkušeností, jejich kariérové kotvy se stanou významnějšími.

Cai (2017) pokouší měřit a porovnávat kariéru mezi kandidáty mladých i starých účastníků a účastníků s méně zkušenostmi. Jeho výsledky ukazují, že ženy mají větší pravděpodobnost kariérního zaměření na službu/oddanost příčině a životnímu stylu, a muži mají větší pravděpodobnost, že budou mít kariérní orientaci na autonomii/nezávislosti, obecné manažerské kompetence a podnikatelskou tvořivost. Velikost efektu však byla malá, což naznačuje, že kariérní orientace pro muže a ženy jsou téměř stejné.

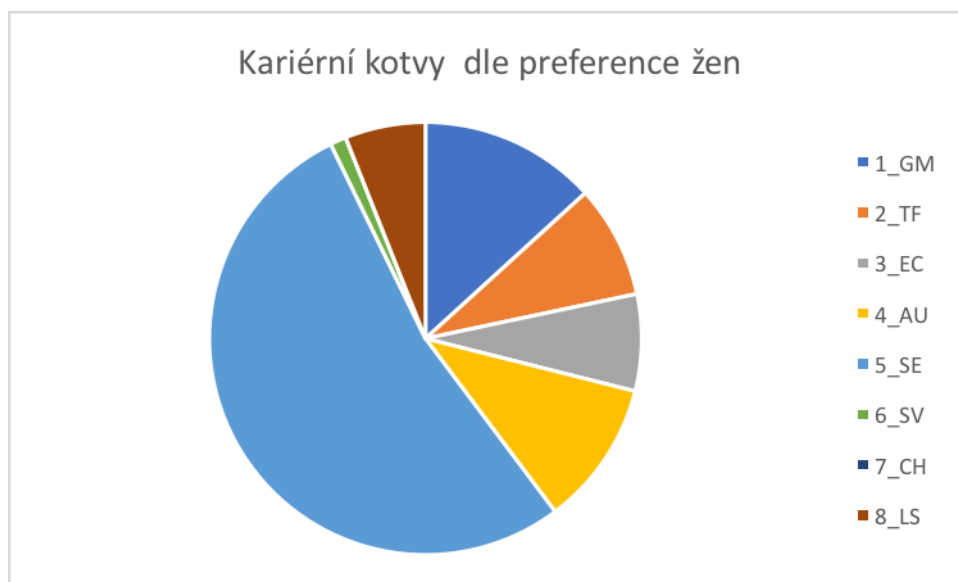
Kariérové kotvy absolventů

Koncept kariérových kotev byl představen studentům bakalářských studií vysokých škol ekonomického zaměření v Jihočeském kraji a jejich úkolem bylo definovat svou hlavní a vedlejší kariérovou kotvu. Vybírat mohli z osmi Scheinem (1996) definovaných kariérních kotev:

1) Obecná manažerská kompetence (GM), v níž se jedinec zaměřuje na možnosti řídit činnosti ostatních a vyšplhat na vyšší úroveň v organizaci.

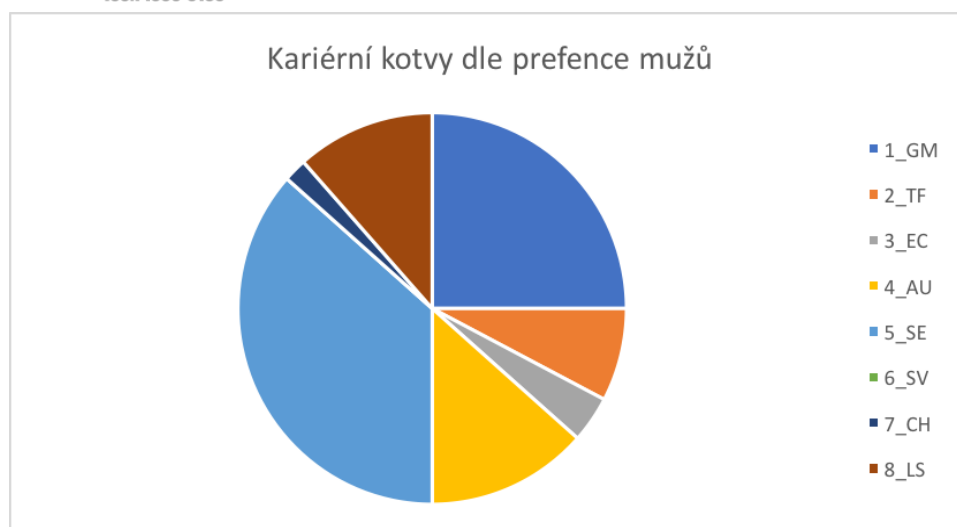
- 2) Technická funkční kompetence (TF), ve které se jedinec snaží využít příležitosti uplatnit se a zdokonalit své dovednosti v určité oblasti práce.
- 3) Podnikatelská tvořivost (EC), v níž jedinec usiluje o vytvoření vlastního podniku nebo organizace.
- 4) Autonomie/nezávislost (AU), v níž se jedinec nevzdává příležitosti definovat vlastní práci vlastním způsobem.
- 5) Bezpečnost/stabilita (SE), ve které má jedinec zájem získat jistotu, stabilitu zaměstnání.
- 6) Služba/oddanost příčině (SV), v níž chce jedinec vykonávat práci, o níž se domnívá, že v širší společnosti přináší něco hodnotného.
- 7) Čistá výzva (CH), v níž se jedinec chopí příležitosti pracovat na řešení zdánlivě obtížných problémů nebo překonává obtížné překážky.
- 8) Životní styl (LS), při kterém jedinec využívá příležitosti k integraci a vyvažování osobních a rodinných potřeb při současném splnění požadavků pracovní kariéry.

Dotazování se zúčastnilo 405 respondentů, 249 žen a 156 mužů. Výsledky ukazuje následující grafy:



Graf. 1 – Hlavní kariérové kotvy zvolené oslovenými ženami
Zdroj: autorky

Graf č. 1 ukazuje preference oslovených žen. 53 % z nich zvolilo z pracovních preferencí nejčastěji kariérní kotvu „jistota“ (5_SE). Druhou nejčastější pak byla kotva zvolena kotva zvaná „obecné manažerské kompetence“ (1_GM). Ani jedna z oslovených žen nezvolila jako pracovní preferenci kariérní kotvu „čistá výzva“ (7_CH).



Graf. 2 – Hlavní kariérové kotvy zvolené oslovenými muži
Zdroj: autorky

Graf č. 2 ilustruje preference oslovených mužů. 37 % z dotázaných mužů zvolilo také kariérní kotvu „jistota“ (5_SE), 25 % pak „obecnou manažerskou kompetenci“ (1_GM). Ani jeden z oslovených mužů nezvolil kariérní kotvu „služba, oddanost příčině“ (6_SV).

Zvolená preference „jistota“ znamená, že studenti po absolvování vysoké školy budou usilovat o získání takového zaměstnání, které bude stabilní, kde budou moci využít příležitost učit se a získat zkušenosti. Samostatnost a self-management se v poslední letech stávají dominantními požadavky na budoucí vývoj kariéry. (Schein, 2016) Jednotlivci, kteří se zpočátku orientovali na nalezení dobrého zaměstnavatele, u něj zůstanou i nadále v případě, že u něj budou cítit jistotu, stabilitu zaměstnání a zároveň příležitost rozvíjet se. Organizace by proto měly pro udržení takovýchto zaměstnanců budovat loajalitu. Loajalita zaměstnanců je hodnota, o kterou může firma snadno přijít, ale není snadné ji vybudovat. Základním prostředkem k ní je především otevřená a srozumitelná komunikace.

Záver

Koncept kariérových kotev je používán po celém světě téměř ve všech oborech či profesích zejména manažery lidských zdrojů. Zjištění kariérové kotvy studenta vysoké školy umožní sjednotit představy absolventů na pracovní místo a nastavení absolventských míst. V oblasti řízení kariéry totiž přecházíme z konceptu řízení kariéry organizací k řízení kariéry jednotlivců.

*Tento článok odporúča na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda:
Ing. Roman Švec, Ph.D.*

Použitá literatúra

1. ABESOLO, Marc, Jérôme ROSSIER a Andreas HIRSCHI. 2017. Basic Values, Career Orientations, and Career Anchors: Empirical Investigation of Relationships. *Frontiers in Psychology* [online]. 8: - [cit. 2017-10-21]. DOI: 10.3389/fpsyg.2017.01556. ISSN 1664-1078. Dostupné na internete: <http://journal.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2017.01556/full>

2. ARNOLD, John, Crispin R. COOMBS a Martin GUBLER. 2017. Career anchors and preferences for organizational career management: a study of information technology professionals in three European countries. *The International Journal of Human Resource Management* [online]. : 1-33 [cit. 2017-10-22]. DOI: 10.1080/09585192.2017.1380058. ISSN 0958-5192. Dostupné na internete: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1380058>
3. Cai, Mengfei, Jared R. Chapman, and Bruce Brown. 2017. "Gender Differences and Age Progression in Career Anchors." *The International Journal of Organizational Diversity* 17 (1): 1-9. doi:10.18848/2328-6261/CGP/v17i01/1-9.
4. CUNHA DA SILVA, Rodrigo, Leonardo NELMI TREVISAN, Elza Fátima ROSA VELOSO a Joel SOUZA DUTRA. 2016. Career anchors and values from different career management perspectives. *Review of Business Management* [online]. : 145-162 [cit. 2017-10-22]. DOI: 10.7819/rbgn.v17i58.2260. ISSN 18064892. Dostupné na internete: <https://rbgn.fecap.br/RBGN/article/view/2260/pdf>
5. FELDMAN, Daniel C. a Mark C. BOLINO. 1996. Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review* [online]. 6(2): 89-112 [cit. 2017-10-23]. DOI: 10.1016/S1053-4822(96)90014-5. ISSN 10534822. Dostupné na internete: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1053482296900145>
6. SCHEIN, Edgar H. 1996. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Perspectives* [online]. 10(4): 80-88 [cit. 2017-10-21]. DOI: 10.5465/AME.1996.3145321. ISSN 1558-9080. Dostupné na internete: <http://amp.aom.org/cgi/doi/10.5465/AME.1996.3145321>
7. SCHEIN, Edgar H. a John VAN MAANEN. 2016. Career anchors and job/role planning. *Organizational Dynamics* [online]. 45(3): 165-173 [cit. 2017-10-22]. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2016.07.002. ISSN 00902616. Dostupné na internete: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0090261616300572>
8. YARNALL, Jane. 1998. Career anchors: results of an organisational study in the UK. *Career Development International* [online]. 3(2): 56-61 [cit. 2017-10-22]. DOI: 10.1108/13620439810207536. ISSN 1362-0436. Dostupné na internete: <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/13620439810207536>