

Mladá veda

Young Science

Špeciálne vydanie

Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Číslo 1 (špeciálne vydanie), ročník 6., vydané v januári 2018

ISSN 1339-3189

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

Fotografia na obálke: Floriánova brána v Prešove. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

doc. Ing. Peter Adamišin, 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. (Ekonomos 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.

ANALÝZA ZÁMĚRU STUDENTŮ DVOU VYSOKÝCH ŠKOL VĚNOVAT SE PODNIKATELKÉ ČINNOSTI

AN ANALYSIS OF THE INTENTION TO RUN A BUSINESS AMONG STUDENTS OF
TWO UNIVERSITIES OF APPLIED SCIENCES

Zdeněk Caha, Jaroslav Stuchlý, Michal Šuta, Michal Ruschak ¹

Zdeněk Caha působí jako ředitel Ústavu podnikové strategie a je odborný asistent na Katedře managementu na Vysoké škole technické a ekonomické v Českých Budějovicích v České republice. Ve svém výzkumu se věnuje problematice managementu, konkrétně problematice řízení lidských zdrojů, podnikovému vzdělávání a podnikatelské etice. Jaroslav Stuchlý pracuje jako docent na katedře ekonomiky Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích. Specializuje se na ekonometrii a statistiku. Michal Šuta je studentem Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích. Michal Ruschak působí na Ústavu podnikové strategie na Vysoké škole technické a ekonomické v Českých Budějovicích jako finanční manažer projektů.

Zdeněk Caha works as a director of the Faculty of Corporate Strategy and is an assistant professor at the Department of Management at the Institute of Technology and Business in České Budějovice in the Czech Republic. His research is devoted to management, specifically human resource management, corporate education and business ethics. Jaroslav Stuchlý works as an associate professor at the Department of Department of Economics at the Institute of Technology and Business in České Budějovice. He is an expert in econometrics and statistics. Michal Šuta is a student at the Institute of Technology and Business in České Budějovice. Michal Ruschak works at the Faculty of Corporate Strategy. He works also as a financial project manager.

Abstract

The authors of this article first familiarize the readers with the terms competence, entrepreneurial competence and their interpretation and after that they examine the intention to start running an independent business on a sample set of 132 students of two professionally oriented HEIs (one Czech and one German school). The question is, whether the students intend to run an independent business in the period right after the completion of their

¹ Adresa pracoviště: Mgr. Zdeněk Caha, MBA, Ph.D., doc. RNDr. Jaroslav Stuchlý, CSc., Bc. Michal Šuta, Ing. Michal Ruschak, Department of Management, Department of Economics, Faculty of Corporate Strategy, Institute of Technology and Business in České Budějovice, Okružní 517/10, 370 01 České Budějovice, Czech Republic
E-mail: caha@mail.vstecb.cz, stuchly@mail.vstecb.cz, suta@mail.vstecb.cz, ruschak@mail.vstecb.cz

university studies or later, after five years from the completion of the study. The results have shown that only a negligible number of the students of both the institutions consider a foundation or a takeover of a business right after the completion of the education. A slightly higher proportion of the students can imagine themselves starting a business or taking over an existing one after five years from the completion of the studies, however an absolute majority of the students incline to being employed. It therefore seems useful to strengthen and accent the teaching of entrepreneurial competences in adequate study programmes at both the universities, which might encourage the graduates to establish their own companies as well as to improve their overall employability.

Key words: Entrepreneurial activity, intention to run a business, entrepreneurial competence, learner

Abstrakt

Autoři toho příspěvku nejprve seznamují s termíny kompetence a podnikatelské kompetence a poté zkoumají na vzorku 132 studentů dvou profesně zaměřených vysokých škol (jedné české a jedné německé) záměr věnovat se samostatné podnikatelské činnosti. Zkoumáno je, zda studující zamýšlejí samostatně podnikat v období bezprostředně po ukončení vysokoškolského studia nebo následně až v časovém odstupu pěti let po ukončení studia. Výsledky ukázaly, že založení podniku či jeho převzetí ihned po ukončení studia zvažuje pouze nepatrný počet studentů obou institucí. V horizontu pěti let po ukončení studia si založení vlastního podniku či převzetí již existující společnosti dokáže představit už o něco větší část studujících, avšak v naprosté většině inklinují studenti k působení v zaměstnaneckém pracovním poměru. Jeví se proto jako žádoucí posílit a více akcentovat výuku podnikatelských kompetencí a podnikatelského myšlení na obou vysokých školách v rámci adekvátních studijních programů, což může umožnit absolventům jak najít odvalu k založení vlastní firmy, tak i zlepšit jejich celkovou zaměstnatelnost.

Klíčová slova: Podnikatelská činnost, záměr podnikat, podnikatelské kompetence, studující

Úvod

Termín „kompetence“ je v současné době velmi často užíván, a to v různých kontextech. Podle statistického šetření v rámci projektu Německá slovní zásoba Univerzity v Lipsku bylo možno k 25. dubnu 2017 nalézt tento termín na 5 205. místě v pořadí nejvíce užívaných německých slov (Universität Leipzig 2017). Již řadu let se v pedagogice, především podnikové, aktivně diskutuje nad kompetencemi v kontextu vzdělávání (Erpenbeck a Sauter 2015). V první řadě je nutné kompetence obecně a plošně popsat, aby bylo možno tento pojem univerzálně a komplexně uchopit. To však není jednoduché a častokrát je termín kompetence využíván jako synonymum pro „schopnosti“, „dovednosti“ nebo „znalosti“. Obecně lze kompetence definovat jako specializovaně orientovaný systém, který se skládá z požadovaných schopností, znalostí a dovedností napomáhajících k dosažení vytyčeného cíle (Weinert 2001a). Kompetence se využívají v oblasti legislativy ve spojitosti s příslušností, oprávněním či zákonností nejvyšších státních orgánů (Erpenbeck a Rosenstiel 2007). Weinert (2001a) tvrdí, že kompetence, lze posuzovat jako kognitivní funkce a dovednosti, díky kterým je umožněno řešit úlohy a zadání v rámci různých sfér a dovedností. Autor dále tvrdí, že od

kompetenci se odvíjí deklarativní a procedurální vědění, které je potřebné pro úkon specifické činnosti. Kompetence lze chápat jako přesahující, intelektuální schopnost s početnými a nepřetržitými odlišnostmi, jejichž nositeli jsou jednotlivci (Weinert 2001a). Toto vymezení kompetenci podtrhuje spojení mezi kompetencí a výkonem. Weinert (2001b) dále popisuje kompetence jako posilující vztah mezi znalostmi, dovednostmi a motivací a to ve významu schopnosti aktivního řešení problémů. Díky tomu tento termín získává významný funkční profil, neboť je odvozen z konkrétních řešení problémů jak v osobním životě, tak v zaměstnání. Při podtržení interakce mezi znalostmi a motivovaností vycházel Weinert z poznatků Roberta W. White z roku 1959. Ten definuje kompetenci jako účinné spojení jedince s prostředím (White 1959). Kromě popsanych hledisek do své definice zařazuje hlavně schopnost řešit problémy, způsobilost kritického myšlení, specializované i mezipředmětové zkušenosti, zdravé a zřejmé sebevědomí a sociální kompetence (Weinert 2001a). V oblasti pedagogiky, a to zejména oborové, se kompetence dělí na věcné, metodické, sociální a osobní (Klieme 2004). Kompetence dále představují schopnosti v otevřených, přehledných, komplexních, dynamických a často i chaotických situacích jednat tvůrčím postupem a samostatně (Erpenbeck a Rosenstiel 2007). Kompetence se proto vyjadřují ve shodě s vymezením Weinerta (2001) více jako umění jednat, než jako vlastnost jedince. Autoři Erpenbeck a Sauter (2015) zjistili, že kompetence lze získat pouze v nových, otevřených a reálných konfliktních situacích v rámci jejich tvůrčího řešení a jednání. Kompetence lze vymezit jako umění jednat, aniž by byl předem nadefinován postup a výsledek (Erpenbeck a Sauter 2015). Autoři taktéž zdůrazňují kreativitu a univerzální schopnost konat, aby podstatné symboly pojmu kompetence a podtrhávají, že z našich niterných pravidel, hodnot a norem vzniká jistá forma sociální sebeorganizace. Hnací silou lidského jednání jsou emoce a motivace (Erpenbeck a Sauter 2015).

Podnikatelským kompetencím se věnuje stále více pozornosti nejen v akademickém prostředí. To je zřejmé z odborných příspěvků publikovaných v různých periodikách a časopisech, které jsou zaměřeny na vzdělávání. Kmecová (2016) prezentuje, že je důležité v rámci evropského vzdělání zavádět do výuky výchovu k podnikavosti a zavádět vzdělávací programy na rozvoj podnikatelských dovedností. Autor Eickhoff (2007) konstatuje, že podnikatelské myšlení a jednání nesmí být omezeno na další vzdělávání, ale musí být umožněno ve všech fázích vzdělávání. To znamená, že se s podnikatelským jednáním a myšlením musí obeznámit žáci všeobecně vzdělávacích škol. Díky tomu se vytváří pozitivní postoj k ekonomice a k podnikání. Podnikatelské kompetence představují soubor způsobilostí, které se skládají z odborných a metodických znalostí, dovedností a specificky profesních schopností. Tyto způsobilosti se pomocí kognitivního zaměření vyznačují zejména tím, že je lze získat, lze se je naučit, změnit, nacvičit či zlepšit za poměrně krátkou dobu (Müller 2013). Zmíněná definice je rozšířena o psychologické aspekty, ovlivňující založení společnosti, dobu podnikatelské činnosti a její úspěšnost (Müller, Sauerland a Raab 2016). Podnikatelské kompetence představují schopnosti jednotlivců přeměnit myšlenky ve skutek. Tento proces požaduje kreativitu, inovaci a ochotu nést riziko, jakož i talent plánovat a uskutečňovat projekty se záměrem dosažení konkrétních cílů. Tyto specifické kompetence podporují jedince nejen v jeho každodenním osobním životě, ale také v jeho zaměstnání k uvědomění si a uchopení šancí a příležitostí. Tvoří základní složku pro zvláštní schopnosti a znalosti,

potřebují ti, kdo začínají s živnostenskou činností nebo k ní přispívají. Základním elementem podnikatelských kompetencí by mělo také být uvědomění si etických hodnot a zodpovědné řízení podniku. Zmíněnou definicí její autoři považují za obecně platný, výstižný a směřodatný vzor. Tyto kompetence jsou nesmírně důležité pro každého, bez ohledu na jeho zaměstnání.

Teorie zabývající se psychologii se od 60. let 20. století zaměřují na otázku, proč někteří jednotlivci zakládají podniky nebo se snaží o samostatnou výdělečnou činnost a jiní naopak ne. Autor McClelland je považován za prvního autora, který využil empirické metody psychologického výzkumu. Na základě jeho šetření bylo zjištěno, že zejména pět lidských vlastností, zvyšuje pravděpodobnost založení podniku (McClelland, 1961, 1965, 1987; McClelland a Winter, 1969): vůle a vnitřní potřeba podávat vysoký výkon; sebevědomí a asertivní chování; střední až vysoká ochota nést riziko; tolerance a emoční stabilita i v nejistých podmínkách a typ alfasamce, dominance. Tyto vlastnosti se velmi často označují jako „Velká pětka“ podnikatelských vlastností člověka.

Cíl a metodika

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jaká část studujících zamýšlí podnikat po ukončení vysoké školy. Výzkumný vzorek tvořili studující Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích (VŠTE), která je profesně zaměřenou vysokou školou a Ostbayerische Technische Hochschule (OTH Regensburg), která je obdobně zaměřenou vysokou školou, avšak v Německu.

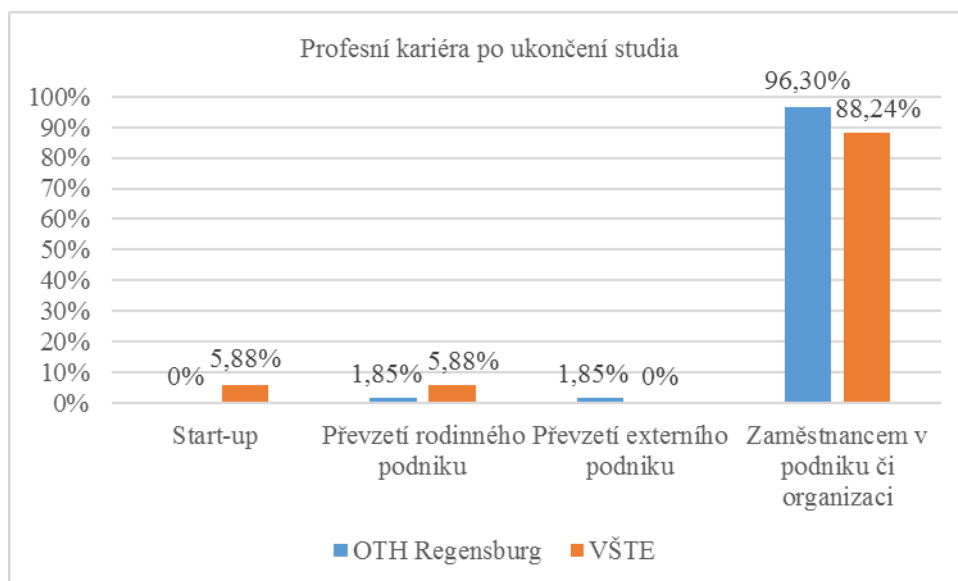
Toto dílčí výzkumné šetření srovnává dvě položky rozsáhlejšího dotazníkového šetření (Caha, et al 2017). První z těchto položek zkoumá zamýšlené směřování profesní kariéry studentů ihned po ukončení studia, druhá položka potom záměr po pěti letech po ukončení studia. Výzkumné šetření probíhalo v březnu a dubnu 2017 elektronickou formou a zúčastnilo se ho celkem 132 studentů z VŠTE v Českých Budějovicích a OTH Regensburg. Výzkumný vzorek tvořilo 57,6 % respondentů z VŠTE a 42,4 % studentů z OTH Regensburg. Při vyhodnocování byli bráni v potaz pouze respondenti, kteří na danou otázku odpověděli.

Výsledky výzkumného šetření

S ohledem na podnikatelské kompetence byli studující obou vysokých škol v první položce konfrontováni s otázkou, zda jsou rozhodnuti věnovat se bezprostředně po ukončení vysoké školy podnikatelské činnosti nebo pouze působit v roli zaměstnance. Výsledky ukazují Graf 1.

Výsledky můžeme shrnout následovně:

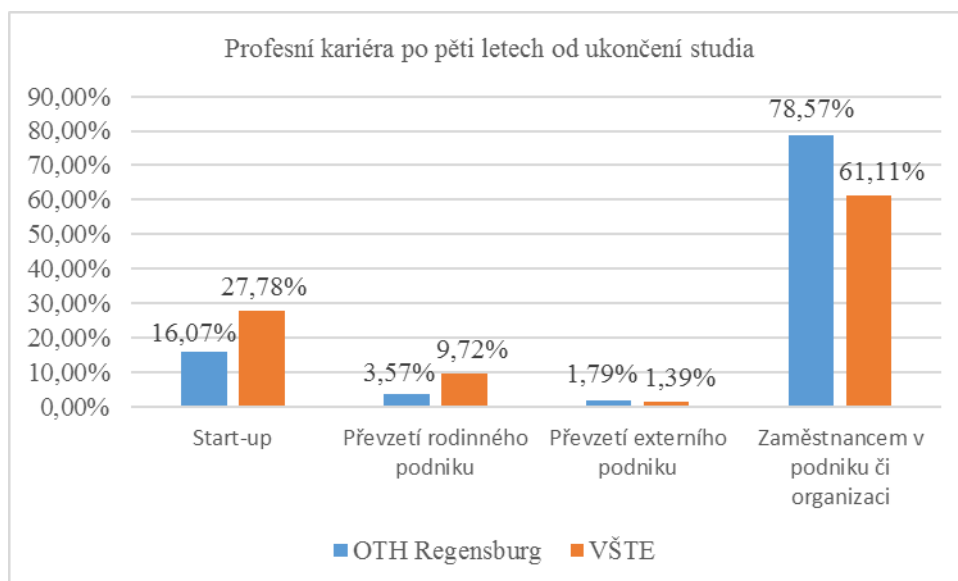
1. Žádný studující OTH Regensburg není rozhodnut ihned po ukončení studia začít podnikat, u studentů VŠTE jsou rozhodnuti začít podnikat 4 studenti.
2. Jeden studující z OTH Regensburg se chystá po ukončení studiu převzít rodinný podnik, na VŠTE jsou to 4 studenti.
3. Jeden studující z OTH Regensburg je připraven převzít již existující podnik, u studujících VŠTE žádný.
4. 52 studujících z OTH Regensburg se chystá působit ihned po ukončení vysoké školy v roli zaměstnance, u studentů VŠTE to je 60 studujících.



Graf 1 – Profesní kariéra bezprostředně po ukončení studia
Zdroj: Vlastní výzkum

S ohledem na podnikatelské kompetence byli studující v druhé položce konfrontováni s otázkou, zda jsou rozhodnuti věnovat se s odstupem pěti let po ukončení vysoké školy podnikatelské činnosti nebo pouze působit v roli zaměstnance. Výsledky ukazuje Graf 2. Výsledky můžeme shrnout následovně:

1. 9 studujících OTH Regensburg je rozhodnuto pět let po ukončení studia začít podnikat, u studentů VŠTE je rozhodnuto začít v tomto časovém horizontu 20 studujících.
2. Dva studující z OTH Regensburg se chystají pět let po ukončení studia převzít rodinný podnik, na VŠTE je to 7 studentů.
3. Jeden studující z OTH Regensburg je připraven převzít v časovém rámci pět let po ukončení studia již existující podnik, u studujících VŠTE také jeden.
4. 44 studujících z OTH Regensburg se chystá pět let po ukončení vysoké školy působit v roli zaměstnance, u studentů VŠTE je to rovněž 44 studujících.



Graf 2 – Profesní kariéra 5 let po ukončení studia
Zdroj: Vlastní výzkum

Závěr

Výsledky výzkumu u studujících VŠTE v Českých Budějovicích a studujících na OTH Regensburg, který se týkal záměru vlastní podnikatelské činnosti, jednoznačně ukazují, že založení podniku či jeho převzetí ihned po ukončení studia zvažuje pouze nepatrný počet studentů obou institucí. V horizontu pěti let po ukončení studia si založení vlastního podniku či převzetí již existující společnosti dokáže představit již o něco větší část studujících, avšak v majoritní většině inklinují studenti k působení v zaměstnaneckém pracovním poměru. Změnit tento stav by bylo možno, dle našeho názoru, posílením a větším akcentováním výuky podnikatelských kompetencí, jejichž nabytí umožní absolventům nejen zakládat vlastní firmy, nýbrž zlepšit i jejich celkovou zaměstnatelnost jako takovou.

Tento článek odporučal na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda:
Ing. Iveta Kmecová, Ph.D.

Článek vznikl díky programu „Cíl EÚS 2014-2020 ČR - Svobodný stát Bavorsko“ projekt „Podnikatelské kompetence na česko-bavorském trhu práce“, registrační číslo 34.

Použitá literatura

1. CAHA, Z. et al., 2017. *Unternehmerische Kompetenzen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften am Beispiel einer Hochschule in Ostbayern und Südböhmen*. Lüdenschied: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-54-5.
2. EICKHOFF, M. T., 2007. *Unternehmerisches Denken und Handeln fördern! – Förderung in der beruflichen Bildung*. BWP – *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 36. Jahrgang, 2/2007, 36-37.

3. ERPENBECK, J. a L. ROSENSTIEL, 2007. *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten od Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. ISBN 978-3-7910-2477-6.
4. ERPENBECK, J. a W. SAUTER, 2015. *Wissen, Werte und Kompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung*. Wiesbaden: Springer Gabler. ISBN 978-3-658-09954-1.
5. KLIEME, E., 2004. Was sind Kompetenzen und wie lassen sie sich messen? *Auszug aus Pädagogik*. **6**(2004), 10-13. Dostupné z: http://www.studienseminar-koblenz.de/medien/pflichtmodule_unterlagen/2004/11/Bildungsstandards/Was%20sind%20Kompetenzen%20und%20wie%20lassen%20sie%20sich%20messen%20-%20Klieme.pdf
6. KMECOVÁ, I., 2016. Survey analysis of business potencial and aptitude for business. *Forum Scientiae Oeconomia*. **4**(3), 151-162. ISSN 2300-5947.
7. McCLELLAND, D. C. a D. G. WINTER, 1969. *Motivating Economic Achievement*. New York: Free Press. ISBN 978-0-029-20500-6.
8. McCLELLAND, D. C., 1961. *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand. ISBN 978-1-891-39639-7.
9. McCLELLAND, D. C., 1965. Achievement and entrepreneurship. *Journal of Personality and Social Psychology*. **1**(4), 389-392. ISSN 0022-3514.
10. McCLELLAND, D. C., 1987. Characteristics of successful entrepreneurs. *Journal of Creative Behaviour*. **21**(3), 219-233. ISSN 2162-6057.
11. MÜLLER, G. F., 2013. Unternehmerische Kompetenz. In: *Management-Diagnostik*. Göttingen: Hogrefe Verlag, 467-473. ISBN 978-3-8017-2385-9.
12. MÜLLER, G. F., M. SAUERLAND a G. RAAB, 2016. *Wir alle sind Unternehmer! – Die Psychologie erfolgreicher Gründung und Führung od Unternehmen*. Hamburg: Windmühle Verlag. ISBN 978-3-86451-034-2.
13. UNIVERSITÄT LEIPZIG, 2017. *Projekt Deutscher Wortschatz* [online]. Dostupné z: http://corpora.uni-leipzig.de/de?corpusId=deu_newscrawl_2011.
14. WEINERT, F. E., 2001. Competencies and key competencies: Educational perspective. In: *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Science*. Amsterdam, Oxford: Elsevier. ISBN 978-0080430768.
15. WEINERT, F. E., 2001a. Concept of Competence: A Conceptual Clarification. In: *Defining and Selecting Key Competencies*. Seattle, Toronto, Bern, Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers, 45-65. ISBN 0-88937-248-9.
16. WEINERT, F. E., 2001b. Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – Eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: *Leistungsmessungen in Schulen*. Weinheim. Basel: Beltz Verlag, 27-28. ISBN 978-3407252562.
17. WHITE, R. H., 1959. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*. **66**(5), 297-333. ISSN 0033-295X.