

**Univerzita Palackého v Olomouci**

**Filozofická fakulta**

Katedra sociologie a andragogiky

Obor: Školský management

**Nabídka vysokoškolského vzdělávání a poptávka trhu práce po absolventech - situace  
ve vybraném regionu**

**Proposal of education and demand for graduates situation in selected region**

Bakalářská diplomová práce

**Vladimíra Hůlková**

Vedoucí bakalářské diplomové práce: Prof. PhDr. Dušan Šimek

Olomouc 2012

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 24/3/2013

## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení autora:</b>	Vladimíra Hůlková
<b>Název katedry a fakulty:</b>	Katedra sociologie a andragogiky, Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
<b>Název diplomové práce:</b>	<b>Nabídka vysokoškolského vzdělávání a poptávka po absolventech – situace ve vybraném regionu</b>
<b>Vedoucí práce:</b>	Prof. PhDr. Dušan Šimek
<b>Počet znaků:</b>	137 283
<b>Počet příloh:</b>	1
<b>Počet titulů použité literatury:</b>	94
<b>Klíčová slova:</b>	Vzdělání, vzdělanost, absolvent, trh práce, kompetence, klíčové kompetence, odborné kompetence, úřad práce, nezaměstnanost, zaměstnavatelnost.
<b>Klíčová slova v AJ:</b>	Education, graduate, job market, competencies, key competencies, professional competencies, office work, unemployment, employability.
<b>Anotace:</b>	Bakalářská práce se zabývá poptávkou po absolventech vysokých škol na trhu práce a nabídkou vysokoškolského vzdělání v regionu Pardubice. V teoretické části se zaměřuji na výklad klíčových pojmů ve vztahu k absolventům VŠ. V praktické části popisuji aktuální situaci absolventů VŠ na trhu práce. Analyzuji požadavky na absolventy VŠ ze strany zaměstnavatelů a pomoc při hledání práce ze strany úřadů práce. Na závěr uvádím souhrn faktorů, které vedou k uplatnění na trhu práce.

<b>Annotation:</b>	<p>This bachelor's thesis deals with the demand for college graduates in the labor market and the supply of university education in the Pardubice region. In the theoretical part I am focusing to interpretation of key concepts relating to college graduates. In the practical part I am describing current situation of university graduates in the labor market. I am analyzing requirements for college graduates from employer's site and help in searching by labor offices. In conclusion, I present a summary of the factors that lead to employment at the labor market.</p>
--------------------	---

## Obsah

Úvod .....	6
Nabídka vzdělání a poptávka po absolventech VŠ v regionu Pardubice .....	9
1 Vzdělání .....	9
1.1 Význam vzdělání .....	10
1.2 Klasifikace vzdělání .....	11
1.3 Vzdělanost .....	14
2 Absolvent .....	14
2.1 Členění absolventů .....	15
2.1.1 Absolvent vysoké školy .....	15
3 Trh práce .....	16
3.1 Postavení absolventů na trhu práce .....	16
3.1.1 Postavení absolventů VŠ na pracovním trhu .....	17
3.1.2 Kompetence .....	18
3.1.3 Důvody pro přijetí či nepřijetí absolventů .....	20
3.2 Absolventi a úřad práce .....	21
3.2.1 Služby úřadu práce zaměřené na uplatnění absolventů .....	22
4 Nezaměstnanost .....	24
4.1 Definice nezaměstnanosti .....	24
4.2 Nezaměstnanost a absolventi VŠ .....	25
4.2.1 Zaměstnatelnost absolventa vysoké školy .....	26
4.2.2 Přechod ze školy do zaměstnání .....	27
4.2.3 Zdroje informací o zaměstnavateli .....	28
4.3 Nezaměstnanost absolventů v Pardubickém kraji .....	29
5 Pardubický kraj .....	31
5.1 Základní údaje .....	31
5.2 Popis Pardubického kraje z demografického hlediska .....	32
5.3 Popis Pardubického kraje z ekonomického hlediska .....	33
5.4 Trh práce v kraji Pardubice .....	33
5.5 Nezaměstnanost absolventů VŠ v kraji Pardubice .....	35
6 Vzdělanost v kraji Pardubice .....	37
6.1 Nabídka vysokoškolského vzdělávání v kraji Pardubice .....	38
7 Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji .....	41
7.1 Největší zaměstnavatelé v Pardubickém kraji .....	42
7.2 Nabídka práce pro VŠ absolventy – Pardubický kraj .....	43
7.2.1 Aktuální nabídka práce absolventy .....	52
7.2.2 Faktory uplatnitelnosti absolventů VŠ na trhu práce .....	61
7.3 Pomoc úřadů práce Pardubického kraje absolventům VŠ .....	62
Závěr .....	64
Literatura .....	66
Seznam příloh .....	74

## Úvod

Situace absolventů škol na trhu práce je aktuální téma nejen pro samotné absolventy, ale i pro další instituce, kterých se tento problém přímo dotýká. Otázkou „*Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce.*“ se zabývají pracovníci Ministerstva školství, Úřadů práce, personálních agentur a samozřejmě učitelé a vedení středních, odborných a vysokých škol a jejich absolventi. Na jednom z prvních míst bude stát vzdělání a vzdělávání. Všeobecně platí, čím vyšší vzdělání, tím nižší pravděpodobnost nezaměstnanosti. Vyšším vzděláním máme vyšší kvalitu života, vyšší příjem, lepší životní podmínky a zároveň vzdělaná pracovní síla umožňuje ekonomický růst země. Z toho vyplývá, že dosažení kvalitního vzdělání, by mělo být prioritou každého z nás. Každý jedinec by měl mít snahu získat co nejvyšší vzdělání, podle svých možností a předpokladů, investovat do vzdělání svůj čas, svoje peníze, schopnosti a představy o své budoucnosti. Otázkou zůstává: „*Najde pracovní místo na trhu práce, které by odpovídalo dosaženému vzdělání?*“ Tématem mé bakalářské práce je nabídka vzdělání a poptávka po absolventech vysokých škol v regionu Pardubice. Absolventi a jejich specifické postavení na trhu práce je stále jedním z hlavních problémů politiky zaměstnanosti v České republice. Celosvětová hospodářská recese na Českou republiku dolehla v roce 2008. Došlo ke snížení nabídky volných pracovních míst, vzrostla míra nezaměstnanosti a situace na pracovním trhu se celkově výrazně zhoršila. Míra nezaměstnanosti v červnu 2008 byla 5%, během půl roku vzrostla na 6% a v roce 2010 dosáhla míra nezaměstnanosti 9,9%.<sup>1</sup> Počet absolventů vysokých škol se v posledních letech stále zvyšoval. Ve školním roce 2008-2009 byl počet VŠ studentů v ČR 321 164tis. Ve školním roce 2010-2011 počet vysokoškolských studentů dosáhl počtu 397 006tis. Ve školním roce 2011-2012 byl po dlouhé době počet VŠ studentů o něco nižší - 393 091tis.<sup>2</sup> Podíváme-li se na nezaměstnanost v ČR podle úrovně dosaženého vzdělání, tak statistiky hovoří ve prospěch vysokoškoláků. Obecnou míru nezaměstnanosti dosáhla v roce 2011 u vysokoškolsky vzdělaných osob 2,5%. U osob

---

<sup>1</sup> Srov. Vývoj nezaměstnanosti od července 2004. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost* [online]. © 2011 [cit. 2012-09-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004).

<sup>2</sup> Český statistický úřad- Veřejná databáze. *Počty žáků a studentů podle úrovně vzdělání* [online]. 22.02.2013 [cit. 2013-02-22]. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vzdelavani>.

s úplným středním vzděláním s maturitou byla v tomtéž roce nezaměstnanost 4,8%. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla u osob se základním vzděláním (28,3%).<sup>3</sup>

Postavení vysokoškoláků na pracovním trhu nelze hodnotit pouze z hlediska jejich zaměstnatelnosti (určením míry nezaměstnanosti), ale musí být posouzena i kvalifikační náročnost práce a relativní výše pracovních příjmů. Je zřejmé, že výhody, které přináší vysokoškolský diplom, jsou přímo závislé na počtu vysokoškolsky vzdělaných osob a požadavcích po nich na trhu práce a dále na celkovém nastavení ekonomiky a jejím fungováním v praxi. Lze očekávat, že růst počtu VŠ absolventů povede k tomu, že se budou snižovat výhody jejich postavení na pracovním trhu oproti ostatní populaci. Myslím, že je důležité se tímto problémem zabývat a hledat možná řešení, která by do budoucna přispěla k plynulému přechodu z vysokých škol do praxe a tím napomohla uplatnit se na trhu práce, na kterém požadavky ze strany zaměstnavatelů stále vzrůstají.

Kompatibilitou terciárního vzdělávání a požadavků na absolventy vysokých škol ze strany zaměstnavatelů se zabývá i vláda ČR jak vyplývá z Programového prohlášení Vlády České republiky z roku 2010: *„Vláda uskuteční reformu systému terciárního vzdělávání. Je nutné zvětšit diverzifikaci systému terciárního vzdělávání tak, aby docházelo ke zvyšování kvality vysokoškolského vzdělání a profily absolventů jednotlivých typů škol více odpovídaly různorodým požadavkům zaměstnavatelů a zajišťovaly jejich větší flexibilitu na trhu práce. Tento záměr vláda uskuteční například přísnější kontrolou dodržování akreditačních podmínek, podporou výzkumu a profilace vysokých škol.“*<sup>4</sup> Jeden z důvodů, proč jsem si zvolila toto téma, je jeho aktuálnost v mé rodině. Obě mé děti jsou studenti gymnázií a jejich cíl je vystudovat vysokou školu podle svých zaměření, já sama také studuji a tudíž mě velice zajímá, zda se terciární vzdělání stane opravdovým přínosem v reálném životě.

Cílem mé práce je popsat situaci na trhu práce v regionu Pardubice se zaměřením na absolventy VŠ a zjistit odpověď na otázky:

1. Jaká je aktuální nabídka volných pracovních míst pro absolventy VŠ?
2. Jaké požadavky kladou firmy na absolventy VŠ při přijetí?

<sup>3</sup>ČSÚ- *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS (2. čtvrtletí 2012)*[online] .[cit.2013-02-19].Dostupné na <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-cr-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2012-20462.html>.

<sup>4</sup> Vláda ČR; *Programové prohlášení Vlády České republiky ze 4. srpna 2010*:[online], [cit.2013-02-19].Dostupný na <http://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programova-prohlaseni-74856/>.

3. Jaká je nabídka VŠ a VOŠ v regionu Pardubice?
4. O které obory, z nabídky VŠ a VOŠ Pardubického kraje je zájem na pracovním trhu?
5. Jaká je nabídka pro absolventy VŠ ze strany úřadů práce?

Poznatky získané tímto výzkumem podají absolventům VŠ v regionu Pardubice informace o současném stavu nabídky pracovních míst, požadavcích ze strany firem a podniků a nabídce a pomoci ze strany pracovních úřadů.



# Nabídka vzdělání a poptávka po absolventech VŠ v regionu Pardubice

## 1 Vzdělání

Vzdělání je definováno jako „...souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a zájmů, které si jednotlivec osvojil prostřednictvím vzdělávacího procesu.“<sup>5</sup> Vzdělání je výsledek činnosti - vzdělávání, kterým se rozumí proces získávání a rozvíjení vědomostí, duševních schopností a praktických dovedností.<sup>6</sup> Podle Průchy je vzdělání chápáno jako proces socializace jedince.<sup>7</sup> Socializace jedince je proces, kdy je jedinec schopen přijmout požadavky, které na něj společnost klade.<sup>8</sup> Průcha rozděluje vzdělání na formální a neformální. Formální vzdělávání je definováno platnými zákony, probíhá ve stanoveném čase a formě a je složeno z jednotlivých stupňů (základní, střední a vysokoškolské). Neformální vzdělávání organizují různé instituce, které nepatří do formálního vzdělávacího systému (rekvalifikační kurzy, přednášky, školení). Se vzděláním a vzdělaností je spjata vzdělanostní struktura, což je rozvrstvení obyvatel podle dosažené úrovně vzdělání. Ze vzdělanostní struktury vychází plánování rozvoje školství.<sup>9</sup>

Natálie Simonová ve svém článku o sociologickém chápání uvádí, že dle francouzské encyklopedie Grand Larousse je možné vzdělání definovat pěti způsoby:

- a) jako činnost vychovávající, formující a učící jedince či dítě;
- b) jako specifickou metodu formující a vzdělávající mládež;
- c) jako výcvik vloh a předpokladů jedince;
- d) jako soubor prostředků, díky kterým si společenské skupiny osvojují poznatky a vytvářejí názory a postoje;
- e) jako znalost společenských zvyků, způsobů a slušného chování.<sup>10</sup>

<sup>5</sup> KASÍKOVÁ, Hana a Alena VALIŠOVÁ. *Pedagogika pro učitele*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010. 456 s. ISBN 978-80-247-3357-9. s. 143.

<sup>6</sup> ŠIKULOVÁ, Renata a Zdeněk KOLÁŘ. *Kapitoly z obecné pedagogiky*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2003. s. 33.

<sup>7</sup> PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ J. *Pedagogický slovník*. 6., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2009, 395 s. ISBN 978-807-3676-476.

<sup>8</sup> VALIŠOVÁ, A., KASÍKOVÁ H. *Pedagogika pro učitele*. 2. rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, c2011, 456 s. ISBN 978-802-4733-579.

<sup>9</sup> PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ J. *Pedagogický slovník*. 6., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2009, 395 s. ISBN 978-807-3676-476

<sup>10</sup> SIMONOVÁ, Natálie. Co vlastně znamená „vzdělání“ aneb stejně mu nikdo neunikne. In: *Socioweb.cz* [online]. Nedařováno.[cit.2013-02-20].

Pojem vzdělání je odvozeno z latinského slova „educare“ a vyjadřuje „vedení ven nebo vpřed“.<sup>11</sup> Představuje rozšíření horizontů a vrozených schopností. Na základě vývoje tohoto pojmu lze pojmenovat různé formy a úrovně vzdělání. Rozlišujeme např. vzdělání všeobecné a odborné, vzdělání teoretické a praktické nebo vzdělání základní, střední a vysokoškolské.<sup>12</sup> Právo na vzdělání je deklarováno již v Úmluvě o právech dítěte z roku 1989. Tehdy byl v New Yorku sepsán dokument, který garantuje bezplatné a povinné základní vzdělání, rozlišení vzdělávacích osnov od středních škol i zpřístupnění vysokoškolského vzdělání širokému spektru zájemců. Mimo jiné se zabývá i dostupností poradenství v oblasti vzdělávání, mezinárodní spoluprací a odstraněním negramotnosti. V České republice je právo na vzdělání zakotveno v Ústavě ČR, konkrétně v Listině základních práv a svobod.<sup>13</sup>

### 1.1 Význam vzdělání

Na skutečnosti, že význam vzdělání stále roste, se shodnou odborníci, firmy i zástupci škol. Je tomu tak proto, že se současný pracovní svět zrychluje, neustále jsou nalézány nové technologie a způsoby práce. Nestačí pouze dosáhnout určitého stupně vzdělání, ale je nutné rozšiřovat své znalosti permanentně. Některé firmy si již tento posun uvědomily, a pořádají pravidelná školení, která jejich zaměstnancům napomohou držet krok s dobou a zlepšovat se v jejich práci.<sup>14</sup> Význam vzdělání a kvalifikace se mění nejen ve vztahu k práci, ale i ve struktuře sociálních hodnot. Komplexně se mění přístup ke vzdělání, práci, penězům i bohatství. Změnu nejvíce pociťují ti lidé, jejichž sociální status se pozměňuje důsledkem vědeckých a inovačních změn, např. manažeři.<sup>15</sup> Vzdělání bývalo v minulosti podceňováno. V budoucnosti má být centrem zájmu. Dle Matthiase Horxe se naše průmyslová společnost přemění na společnost vědění. Vzdělanost nám má pomoci:

- třídit, vyhodnocovat a vybírat informace;
- osvojovat si nové vědomosti a učit se;
- přiřazovat nové poznatky k vědomostem stávajícím;

---

<sup>11</sup> Mgr. Petra Juřeníková, Ph.D., *Zásady edukace v ošetrovatelské praxi*, Grada Publish, a.s., 2010, 80s. ISBN 978-80-247-2171-2 (tištěná verze) s.1

<sup>12</sup> ŠIKULOVÁ, Renata a Zdeněk KOLÁŘ. *Kapitoly z obecné pedagogiky*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2003. s. 34

<sup>13</sup> ANONYM. *Individuální a sociální význam vzdělání* [textový dokument]. 2008. s. 1.

<sup>14</sup> VOJTOVIČ, Sergej. *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. s. 103.

<sup>15</sup> Tamtéž.

- používat znalosti v běžném životě;
- získávat specifické poznatky;
- cíleně předávat znalosti dále;
- vytvářet si vlastní názory a postoje;
- rozhodovat se;
- poznávat své osobní šance a cíleně je využívat;
- vést úspěšný život dle svých představ.<sup>16</sup>

Význam vzdělání je ze sociologického hlediska možné rozčlenit do pěti různých pojetí – osobnostního, obsahového, institucionálního, socioekonomického a procesuálního. Osobnostní pojetí spočívá ve skutečnosti, že vzdělání představuje součást socializace jedince. Obsahové pojetí je založeno na domněnce, že vzdělání je systém informací a činností v kurikulu realizovaném při výuce. Institucionální pojetí nám říká, že vzdělání je společensky organizovaná činnost řízená školstvím. Hlavní myšlenkou socioekonomického pojetí je vzdělání jako kategorie charakterizující populaci. Dle míry dosaženého vzdělání je společnost potažmo země „škatulkována“, což má vliv na její ekonomický a kulturní potenciál. Že je vzdělání celoživotním komplexním procesem nám říká pojetí procesuální. Význam vzdělání dle tohoto typu předpokládá, že učení je formou naplňování smyslu života člověka.<sup>17</sup>

## 1.2 Klasifikace vzdělání

Vzdělání je možno členit několika způsoby. Např. podle obsahu a zaměření na všeobecné, přinášející poznatky o přírodě, společnosti a myšlení a vzdělání odborné, které se zaměřuje na poznatky pro výkon určité profese. Vzdělanost může mít rovněž podobu materiální či formativní. Materiální je zaměřena na osvojování si maximálního množství informací bez vzájemných vazeb, kdežto formativní klade důraz na rozvoj myšlení a vnímání. Učení teoretické a praktické není třeba blíže specifikovat. A pak je zde ještě členění na vzdělání klasické a reálné. Klasické je zaměřeno na studium tradičních jazyků latiny a řečtiny, případně na studium řecko-latinské antické kultury,

<sup>16</sup> MURPHYOVÁ-WITTOVÁ, Monika a Petra STAMEROVÁ-BRANDTOVÁ. *Připravte své dítě do života. 8 klíčových dovedností, které by vaše dítě mělo zvládnout*. Praha: Grada Publishing, 2007. 160 s. ISBN 978-80-247-2082-1. s.15

<sup>17</sup> ANONYM. *Individuální a sociální význam vzdělání* [textový dokument]. 2008. s. 1.

kdežto vzdělání reálné dává přednost studiu matematiky, přírodních věd a jazyků moderních.<sup>18</sup> Kvůli možnosti srovnání úrovně vzdělání v jednotlivých zemích vznikla Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání - ISCED (International Standard Classification of Education). Vypracována byla sdružením UNESCO v roce 1976. Klasifikace sestává z pěti čísel. První z nich označuje úroveň vzdělávání, následující dvě obory vzdělání. Zbývající dvě čísla sloužila k podrobnější klasifikaci vzdělávacích programů. Tato klasifikace je neustále aktualizována. Poslední úprava proběhla v roce 1997 a přinesla změnu v podobě ustanovení 7 úrovní vzdělání s vnitřním členěním A až C.

**Preprimární vzdělávání.** Označuje vzdělání v mateřských školách, tedy jakýsi stav bez vzdělání.

**Primární vzdělávání.** Označuje základní vzdělání. Tedy první stupeň jakékoli základní školy, které je garantováno Listinou základních práv a svobod a povinné pro všechny děti. Zařazeny jsou zde rovněž první stupně speciálních škol, zvláštní školy, pomocné školy a rehabilitační třídy.

**Nižší sekundární vzdělávání.** Do této kategorie se řadí druhé stupně základních škol, tedy ukončení 9. třídy (dříve 8. třídy). Součástí jsou i druhé stupně speciálních škol, první až čtvrtý ročník osmiletého gymnázia, první až druhý ročník šestiletého gymnázia, první až čtvrtý ročník osmileté konzervatoře, třetí stupeň zvláštní školy, pracovní stupeň pomocné školy, přípravné studium na základní umělecké školy a první stupeň základního a rozšířeného studia. Nižší sekundární vzdělání je již možno klasifikovat na skupiny A, B, C, kde A představuje možnost přechodu na vyšší vzdělání, B přípravu pro pracovní trh a C odchod na pracovní trh.

**Vyšší sekundární vzdělávání.** Je realizováno ukončením čtyřletého gymnázia, pátým až osmým ročníkem osmiletého gymnázia, třetím až šestým ročníkem šestiletého gymnázia, pátým až šestým ročníkem osmileté konzervatoře, prvním až čtvrtým ročníkem šestileté konzervatoře, ukončením střední odborné školy, středního odborného učiliště, učiliště, pracovní školy, základní umělecké školy či druhého stupně základního a rozšířeného studia. Do této kategorie spadá i studium pro dospělé. Rovněž je možné členění do tří specifitějších skupin, které mají stejnou charakteristiku, jako v předcházejícím případě.

---

<sup>18</sup> ANONYM. Vzdělání: charakteristika, druhy vzdělání. In: *Studium-pedagogika-psychologie.blogspot.cz* [online]. Nedatováno.[cit.2013-02-20].Dostupné na <http://pedagogika-psychologie.blogspot.cz>.

**Postsekundární vzdělávání nižší než terciární.** Jedná se o jakýsi mezistupeň mezi vzděláním středním a vysokoškolským. Považuje se za něj nástavbové studium, pomaturitní studium na akreditovaných jazykových školách či jiné nástavbové střední vzdělání. Kategorie má bližší specifikaci v rozsahu A a B, kdy A definuje možnost přechodu na vyšší vzdělání a B prakticky zaměřené studium.

**První stupeň terciárního vzdělávání.** Za první stupeň mezinárodní klasifikace považuje vyšší odborné školy. Jedná se o vzdělání vyšší než střední, ale nižší než vysokoškolské. Lze zde nejčastěji získat titul Dis., tedy diplomovaný specialista. Jako u předcházející kategorie, i zde je klasifikace specifikována písmeny A a B se stejným významem.

**Druhý stupeň terciárního vzdělávání.** Nejvyšší možné dosažené vzdělání. Představováno absolvováním vysoké školy a doktorských studijních programů.<sup>19</sup>

V České republice je rozlišení stupňů vzdělání o poznání jednodušší. Definují se zde zpravidla tři úrovně – vzdělání primární, sekundární a terciární. Některé novější literatury uvádí ještě kvartérní stupeň vzdělání.

**Primární vzdělání** neboli vzdělání základní probíhá v síti základních škol a jsou do něj zařazovány děti ve věku od šesti do čtrnácti let. Hlavním cílem devítileté povinné školní docházky je získání základní gramotnosti – čtení, psaní a počtů. Žáci by rovněž měli získat základní přehled z oblasti historie, vědy, zeměpisu a dalších společenských věd. Elementárnímu vzdělání může předcházet pobyt v mateřské škole či jeslích.<sup>20</sup>

**Sekundární vzdělání** navazuje na vzdělání základní. Dle typu oboru trvá jeden až čtyři roky a poskytují jej střední školy, ke kterým se řadí střední odborná učiliště, střední odborné školy a gymnázia. Sekundární vzdělání je možné dále členit na střední vzdělání bez výučního listu, střední vzdělání s výučním listem a střední vzdělání s maturitou.<sup>21 22</sup>

**Terciární vzdělání** je přístupné absolventům středních škol s maturitou. Zpravidla se jedná o mladé lidi ve věku nad 19 let. Umožňuje získat vyšší kvalifikaci

---

<sup>19</sup>NÁRODNÍ AGENTURA PRO EVROPSKÉ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY. Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání – ISCED. In: *Naep.cz* [online]. ©2007-2013.[cit.2013-02-20].

<sup>20</sup> VÝKONNÁ AGENTURA PRO VZDĚLÁVÁNÍ, KULTURU A AUDIOVIZUÁLNÍ OBLAST. Organizace vzdělávací soustavy České republiky. In: *Eacea.eu.europa.eu* [online]. 2009/2010. s. 83-90.[cit.2013-02-20].

<sup>21</sup> VÝKONNÁ AGENTURA PRO VZDĚLÁVÁNÍ, KULTURU A AUDIOVIZUÁLNÍ OBLAST. Organizace vzdělávací soustavy České republiky. In: *Eacea.eu.europa.eu* [online]. 2009/2010. s. 112-145.[cit.2013-02-21].

<sup>22</sup> Tamtéž.

studiem na vyšší odborné školy nebo škole vysoké.<sup>23 24</sup> Dle průzkumu OECD, jehož výsledky byly publikovány v roce 2011, je nejvyšší podíl obyvatel s terciárním vzděláním ve věkové skupině 25 – 34 let. Terciární vzdělání má přibližně 30 %, což odpovídá 255 milionů lidí v zemích OECD a G20. Tento průměr v současné době stagnuje. V České republice má terciární vzdělání 20 % obyvatel ve věku 25 – 34 let a ve sledované kategorii 55 – 64 let je tento podíl 11 %. V období let 1997 – 2009 se podíl průměrně zvyšoval o 3,7 %.<sup>25</sup> Předpokládá se, že terciární vzdělání dokončí více žen než mužů (46 % ku 31 %). Do 30 let věku tohoto výsledku dosáhne pouze 39 % žen a 25 % mužů. Z výsledků je patrné, že přibližně třetina mladých lidí absolvuje vysokou školu. Na Slovensku již toto číslo představuje 50 % mladé populace.<sup>26</sup>

### 1.3 Vzdělanost

V české pedagogice není pojem vzdělanost přesně vymezen. Tento pojem bývá často chápán jako podíl osob v zemi s určitou úrovní vzdělání neboli dosažená vzdělanost populace. Pojem vzdělanost se často používá při hodnocení dosažených výsledků školství.<sup>27</sup> Vzdělanost a vzdělání mají na trhu práce zcela zásadní význam, jedno s druhým by mělo korespondovat a být v souladu. Trh práce nám v podstatě určuje požadavky na vzdělání. Právě na požadavcích ze strany trhu práce stojí budoucí uplatnitelnost studentů všech škol. Samotné vzdělávání bez budoucího využití získaných znalostí a dovedností v praxi by ztrácelo význam a stalo by se samoúčelným.

## 2 Absolvent

Absolvent je definován subjekt, který ukončil některý druh formálního vzdělávání nebo některý typ vzdělávání neformálního. Za vzdělávání formální je zde považováno

---

<sup>23</sup>VÝKONNÁ AGENTURA PRO VZDĚLÁVÁNÍ, KULTURU A AUDIOVIZUÁLNÍ OBLAST. Organizace vzdělávací soustavy České republiky. In: *Eacea.eu.europa.eu* [online]. 2009/2010. s. 112-145.[cit.2013-02-21]

<sup>24</sup> VÝKONNÁ AGENTURA PRO VZDĚLÁVÁNÍ, KULTURU A AUDIOVIZUÁLNÍ OBLAST. Organizace vzdělávací soustavy České republiky. In: *Eacea.eu.europa.eu* [online]. 2009/2010. s. 158-179.[cit.2013-02-21].

<sup>25</sup> KLEŇHOVÁ, M., P. ŠTASTNOVÁ a P. CIBULKOVÁ. *České školství v mezinárodním srovnání. Stručné seznámení s ukazateli publikace OECD Education at a Glance 2011*. 1. vydání. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2011. s. 15-16.

<sup>26</sup> KLEŇHOVÁ, M., P. ŠTASTNOVÁ a P. CIBULKOVÁ. *České školství v mezinárodním srovnání. Stručné seznámení s ukazateli publikace OECD Education at a Glance 2011*. 1. vydání. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2011. s. 24.

<sup>27</sup> PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ J. *Pedagogický slovník*. 6., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2009, 395 s. ISBN 978-807-3676-476

studium na škole střední, vyšší odborné nebo vysoké, neformální vzdělávání je zastoupeno kurzy a školeními. Dle druhu a úrovně vzdělání či kvalifikace jsou absolventům vydávány doklady o ukončení studia v podobě vysvědčení, osvědčení, certifikátů, titulů a jiných listin.<sup>28</sup> Slovníky cizích slov označují jako absolventa toho, kdo splnil podmínky dokončení školy, kurzu či jiného vzdělání.<sup>29</sup> Absolventem je podle zákoníku práce zaměstnanec vstupující do pracovního poměru po úspěšném ukončení studia, na práci odpovídající jeho kvalifikaci, s odbornou praxí kratší než dva roky.<sup>30</sup>

## 2.1 Členění absolventů

Absolventy lze nejjednodušeji členit dle úrovně dosaženého vzdělání. Dle Školského zákona je tedy možno rozlišit absolventy vzdělání základního, středního, úplného středního, vyššího a vysokoškolského.<sup>31</sup> Podrobnější členění je možno nalézt v Klasifikaci kmenových oborů vzdělání, která diferencuje absolventy základního vzdělání, středního odborného vzdělání, vyučené, vyučené s maturitou, absolventy všeobecného vzdělání, střední odborné školy s maturitou, vyššího a vysokoškolského vzdělání.<sup>32</sup> Roztřídění je možné provést i na základě vystudovaných oborů. V akademickém roce 2009/2010 byly nejvíce oblíbenými obory ekonomie a obchod, technické obory, humanitní a společenské vědy, pedagogika, přírodní vědy, zdravotnictví, lékařství a farmacie, zemědělství a lesnictví, právo a také kultura a umění všeobecně.<sup>33</sup> Absolventy lze dále členit např. z demografického hlediska – podle věku v době ukončení studia, podle pohlaví či podle kraje, ve kterém mají trvalé bydliště. Další diferenciaci si může zvolit uživatel dle aktuálních požadavků, např. struktura absolventů konkrétní školy, členění absolventů určitého města, atd.

### 2.1.1 Absolvent vysoké školy

Absolvent vysoké školy je specifikován jako subjekt, který řádně ukončil studium ve zvoleném studijním programu na vysoké škole a získal vysokoškolský diplom a

---

<sup>28</sup> PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 15.

<sup>29</sup> ANONYM. Absolvent. In: *Slovník-cizích-slov.abz.cz* [online]. ©2005-2006.[cit.2013-02-22].

<sup>30</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 262/2004 Sb., Školský zákon. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 190/2004.

<sup>31</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 561/2006 Sb., Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84/2006. § 229.

<sup>32</sup> MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Klasifikace oborů. In: *Msmi.cz* [online]. ©2006-2012.[cit.2013-02-22].

<sup>33</sup> KORBEL, Petr a Vojtěch KOSTKA. Firmám mizejí inženýři. In: *Ekonom.ihned.cz* [online]. 9. 5. 2011.[cit.2013-02-22].

vysvědčení o státní závěrečné zkoušce. Absolventům je rovněž udělován akademický titul odpovídající typu vysoké školy.<sup>34</sup> V České republice upravuje užívání titulů Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, který zároveň definuje možné akademické tituly. Některé z titulů jsou běžnější a můžeme se s nimi setkat častěji. K těmto se řadí zejména titul Ing., Mgr.. Od zavedení nové úrovně vzdělání – bakalářského stupně se objevuje také větší množství osob s akademickým titulem Bc.

### 3 Trh práce

Trh práce představuje místo, na němž se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Poptávku realizují firmy – potenciální zaměstnavatelé. Nabídka je prezentována jednotlivci nabízejícími svou pracovní sílu. Může být realizován jako trh vnitřní či trh vnější. O vnitřním trhu se hovoří v případě, kdy k interakci nabídky s poptávkou dochází uvnitř konkrétní firmy. Vnější trh je pak trhem všeobecným.<sup>35</sup>

#### 3.1 Postavení absolventů na trhu práce

Uplatnění absolventů na trhu práce se v současné době stává hlavním tématem celé Evropy. Kvůli nárůstu nezaměstnanosti mladých lidí vznikají sociální nepokoje. V době krize po roce 2008 začal trh stagnovat a není vytvářeno dostatek nových míst pro nově příchozí na trh práce, tedy absolventy.<sup>36</sup> Míra nezaměstnanosti absolventů činila před krizí 32,1 %. V roce 2009 se již dostala na hranici 50 %, která se mírně snížila v roce následujícím na 43,9 %. Negativní trendy v ekonomice tak jednoznačně postihují absolventy, kteří vlivem stagnujícího trhu nemohou najít vhodné uplatnění a jsou tak buď nezaměstnaní, nebo jsou nuceni přijmout podřadnou práci neodpovídající jejich nabytému vzdělání.<sup>37</sup> Zvýšený zájem o studium na vyšších odborných školách a vysokých školách je tak možno vysvětlit kromě zájmu o vzdělání i úvahou, že je lepší studovat než být nezaměstnaný či mít neuspokojivé zaměstnání.<sup>38</sup> Kvalita absolventů však dle firem roste a přibližuje se jejich požadavkům. Při výzkumu bylo zjištěno, že u téměř 90 % firem jejich požadavkům vyhovuje nejméně polovina zájemců. Dle těchto

<sup>34</sup> PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 15.

<sup>35</sup> ANONYM. *Trh práce a zaměstnanost* [textový dokument]. Nedatováno.

<sup>36</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Význam vzdělání pro trh práce v ČR (analýza)* [textový dokument]. 2011. s. 8.

<sup>37</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Význam vzdělání pro trh práce v ČR (analýza)* [textový dokument]. 2011. s. 9.

<sup>38</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Význam vzdělání pro trh práce v ČR (analýza)* [textový dokument]. 2011. s. 10.



výsledků lze říci, že školy připravují své studenty a budoucí absolventy na pracovní pozici velmi dobře. Na jedno pracovní místo se však hlásí i více než deset uchazečů.<sup>39</sup>

### 3.1.1 Postavení absolventů VŠ na pracovním trhu

Úroveň dosaženého vzdělání hraje při umisťování do práce velkou úlohu. Je prokázáno, že čím vyšší je stupeň ukončeného vzdělání, tím nižší je míra nezaměstnanosti. Rok od ukončení studia je nezaměstnanost absolventů vysokých škol pouze 3,6 %, což je v porovnání se středními školami (s maturitou 14,5 %, bez maturity 20,2 %) a základním vzděláním (39,2 %) velmi dobrý výsledek.<sup>40</sup> Česká republika má oproti jiným rozvinutým zemím stále nízký počet vysokoškolsky vzdělaných lidí. Informace vyplynula z výsledků výzkumu OECD. Dle jejich výsledků má ČR zhruba 14,5 % osob s terciárním vzděláním. Pro srovnání je vhodné uvést, že průměr zemí OECD je necelých 30 % a průměr zemí EU je 25,3 % osob s vysokou či vyšší školou. Několik posledních let se však situace v naší zemi zlepšuje. Na vysoké školy se hlásí více studentů, což o několik let později přinese zvýšení počtu absolventů. Ze 14 % v roce 2000 se počet vysokoškoláků zvýšil na 36 % v roce 2008, v roce 2009 již přesáhl 44 % a očekává se, že do roku 2017 by měli vysokoškolsky vzdělaní lidé tvořit více než 50 % věkové skupiny 25 – 34 let. Zvyšování počtu absolventů vysokých škol by mělo vést také ke změnám na trhu práce. Pozvolna dochází k úpravě zaměstnatelnosti, výši mezd i kvalifikační náročnosti práce.<sup>41</sup> Jelikož je v ČR nižší počet vysokoškolsky vzdělaných odborníků než v jiných evropských zemích, mají větší šanci získat kvalifikované pracovní místo odpovídající jeho schopnostem a vzdělání. Kromě vzdělání však také závisí na ochotě mladých lidí soutěžit s méně kvalifikovanými pracovníky o způsobilá a lépe placená místa.<sup>42</sup>

Vzhledem k vyšší kvalifikaci a náročnosti vykonávané práce náleží vysokoškolsky vzdělaným odborníkům i vyšší pracovní odměna. Mzda osob s terciárním vzděláním byla v roce 2009 v průměru 46 tisíc korun a převýšila tak o 66 %

---

<sup>39</sup>INSTITUT CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. Postavení a možnosti absolventů na trhu práce. In: *Lli.vutbr.cz* [online]. ©2000-2013.[cit.2013-02-22].

<sup>40</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Význam vzdělání pro trh práce v ČR (analýza)* [textový dokument]. 2011. s. 10.

<sup>41</sup>KOUCKÝ, Jan a Martin ZELENKA. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010* [textový dokument]. Prosinec 2010. s. 2.

<sup>42</sup>KOUCKÝ, Jan a Martin ZELENKA. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010* [textový dokument]. Prosinec 2010. s. 3-4.

celostátní průměrnou mzdu. Absolventi do 30 let věku dostávali v tomto roce přibližně 30 tisíc korun, což je stále o 9 % nad republikovým průměrem.<sup>43</sup>

Souhrnně lze říci, že absolventi vysokých škol jsou na tom podstatně lépe než jejich méně vzdělaní kolegové. Z výsledků srovnání v zemích Evropské unie vyplývá, že vysokoškoláci jsou o 45 % méně ohroženi nezaměstnaností ve srovnání se zbytkem populace. Zato vykonávají o 28 % kvalifikovanější práci a mají o 42 % vyšší mzdy. Souhrnně lze říci, že vysokoškolský diplom zajistí jeho držiteli 38 % zvýhodnění oproti zbytku populace. Dosažené výsledky České republiky jsou nad průměrem Evropské unie. Čeští absolventi VŠ jsou o 64 % méně ohroženi nezaměstnaností, vykonávají o 35 % kvalifikovanější práci než zbytek pracovní síly a získávají dokonce o 66 % vyšší mzdy! Náš souhrnný index tedy převýšil běžnou populaci o 52 %! Oproti roku 2005, kdy byl tento index na hodnotě 58 %, již jde o pokles. Je tedy patrné, že výhody plynoucí z malého počtu vysokoškolských odborníků se s průběžným nasycováním trhu budou vytrácet.<sup>44</sup>

### 3.1.2 Kompetence

Vysoké školy produkují vysoce kvalifikované odborníky a výzkumné pracovníky z mnoha oborů. Zaměstnavatele však nezajímá pouze samotná odbornost, ale žádají i vysoký podíl různých vlastností a dovedností. Tento soubor znalostí, dovedností, vlastností a nabytých zkušeností, který podporuje dosažení určitého cíle, bývá označován jako kompetence. Zjednodušeně lze říci, že kompetence nám říkají jakými způsoby a za pomoci čeho dosáhnout efektivních výsledků.<sup>45</sup> Pojem kompetence může být vnímán dvěma způsoby – jako soubor rozhodovacích pravomocí, z nichž vyplývají odpovědnosti za důsledky rozhodnutí nebo jako sada zdrojů, které si jedinec osvojuje a rozvíjí je pomocí procesu vzdělávání s cílem úspěšně zvládnout úkoly a životní situace.<sup>46</sup>

Kompetence by měla být kontextualizovaná, multidimenzionální, definovaná standardem a měla by mít potenciál pro akci a rozvoj. Z toho vyplývá, že kompetence by měla být vždy zasazená do určitého prostředí nebo situace, skládat se z více zdrojů,

---

<sup>43</sup> KOUCKÝ, Jan a Martin ZELENKA. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010* [textový dokument]. Prosinec 2010. s. 4.

<sup>44</sup> KOUCKÝ, Jan a Martin ZELENKA. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010* [textový dokument]. Prosinec 2010. s. 4-5.

<sup>45</sup> HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2007. s. 61-62.

<sup>46</sup> VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 26.

být vyhodnitelná jak samotným jedincem, tak i okolím a měla by jít stále rozvíjet a zdokonalovat procesem učení.<sup>47</sup>

### **Klíčové kompetence**

Klíčové kompetence vedou k ekonomickému růstu, prosperitě a větší konkurenceschopnosti firem. Podle Hroníka<sup>48</sup> jsou klíčovými kompetencemi orientace na potřeby a očekávání, flexibilita a proaktivita a zvládání námitek, tedy správná argumentace. Kompetence jsou rozvíjeny během vzdělávání a jedná se celoživotní proces, který je velmi individuální. Velký důraz se v souvislosti s tím klade na celoživotní učení a rekvalifikace. Hlavní kompetence mají delší životnost než kompetence odborné. Slouží jako základ pro další vzdělávání a komplexní rozvoj osobnosti. Zároveň jsou prevencí nezaměstnanosti a vedou ke snadnějšímu získání nového pracovního uplatnění.<sup>49</sup> Výběr a pojetí klíčových hodnot je závislé na hodnotách obecně přijímaných ve společnosti.<sup>50</sup> Z výzkumu časopisu *Personál* vyplynulo, že za zcela nezbytné považují zaměstnavatelé následující vlastnosti a dovednosti:

- nést zodpovědnost;
- schopnost řešit problém;
- schopnost vést;
- schopnost rozhodovat se;
- efektivní práce s čísly;
- znalost cizích jazyků;
- ústní a písemný projev na úrovni;
- čtení a porozumění pracovním instrukcím;
- schopnost týmové práce;
- ochota učit se;
- zběhlost v zacházení s informacemi;

---

<sup>47</sup> VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 25.

<sup>48</sup> HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2007. s. 133.

<sup>49</sup> VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 57.

<sup>50</sup> KOLÁŘ, Zdeněk a Renata ŠIKULOVÁ. *Hodnocení žáků*. 2. doplněné vydání. Praha: Grada Publishing, 2009. s. 121.

- zběhlost v používání výpočetní techniky;
- adaptabilita a flexibilita.<sup>51</sup>

### **Odborné kompetence**

Odborné kompetence lze definovat jako vědomosti a znalosti o určitém oboru.<sup>52</sup> Jedná se o schopnosti a znalosti, které jsou potřebné pro zvládání pracovních i jiných úkolů na odborné úrovni.<sup>53</sup> Hlavní odborné kompetence jsou tyto:

- praxe;
- rozeznávání souvislostí a okolností;
- orientace v zaměstnání;
- orientace v oboru;
- zvládání postupů a nástrojů;
- strukturované a analytické postupy;
- sociální kompetence, tzv. soft skills.<sup>54</sup>

Odborné kompetence požadované jednotlivými zaměstnavateli se liší v závislosti na konkrétní pracovní pozici, o kterou se absolvent uchází.

### **3.1.3 Důvody pro přijetí či nepřijetí absolventů**

Lze říci, že přibližně 75 % firem v České republice se nebrání přijetí absolventa do pracovního poměru. Čerstvé absolventy pak více přijímají společnosti s větším počtem zaměstnanců. Důvodem je skutečnost, že přijatému absolventovi je nutno se ze začátku věnovat, seznámit jej s firmou, jejím fungováním i náplní práce. Podniky s méně zaměstnanci na takovou činnost nemají čas, neboť by to mohlo způsobit jejich existenční problémy.<sup>55</sup> Nejvíce absolventů je přijímáno do oblasti dopravy, skladování a telekomunikací, stejně jako do sféry sociálních služeb. Vysoký podíl absolventů je možno nalézt v oblasti školství, zdravotnictví a také obchodních služeb. Naopak

<sup>51</sup> ŠKOLSKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL KRÁLOVEHRADECKÉHO KRAJE. Klíčové dovednosti absolventů VŠ. In: *Sipkhhk.cz* [online]. ©2013.[cit.2013-02-22].

<sup>52</sup> BRENNER, Doris a Frank BRENNER. *Poznejte své silné a slabé stránky. Základ úspěšného stanovení cílů a plánů v kariéře*. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 21.

<sup>53</sup> NIERMEYER, Rainer a Manuel SEYFFERT. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2005. s. 49.

<sup>54</sup> ÖTTL, Christine a Gitte HÄRTER. *Prodejte své schopnosti: ukažte, co se ve vás skrývá*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2006. s. 37-38.

<sup>55</sup> ŠKOLSKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL KRÁLOVEHRADECKÉHO KRAJE. Poptávka po absolventech na trhu práce. In: *Sipkhhk.cz* [online]. ©2013.[cit.2013-02-23].

nejméně jich nastoupilo do firem zabývajících se stavebnictvím či do peněžních a pojišťovacích ústavů.<sup>56</sup> Při přijímání absolventů kladou firmy důraz na vzdělání, komunikativnost, slušnost, vztah k lidem, prezentaci, angažovanost, loajalitu, ochotu pracovat, odbornost, znalost oboru, jazykové znalosti, práci na počítači a ochotu učit se.<sup>57</sup>

Hlavní důvody pro přijetí absolventa jsou znalosti jazykové, počítačové a administrativní. Některé firmy zaměstnají absolventa kvůli podpoře z úřadu práce. Výhodami absolventa z pohledu firem je skutečnost, že se lépe učí nové věci, dokážou se přizpůsobit a rychle zapadnou do kolektivu. Jsou flexibilní, nejsou zatíženi nevhodnými pracovními návyky, jsou ochotní se dále vzdělávat a mají nižší platové požadavky než lidé s praxí.<sup>58</sup> Důvodem pro odmítnutí absolventa je absence praxe a relevantních zkušeností, což by mělo za následek delší dobu adaptace ve firmě a proniknutí do způsobu práce. Mezi další kritéria patří nedostatečné dovednosti v oblasti pracovních návyků, jazykové vybavenosti či verbálního projevu. Častým důvodem je také neadekvátně vysoký požadavek na mzdu, specifická představa o pracovní době, nebo pracovním zařazení.<sup>59</sup> Firmy zaměstnají absolventy spíše na odborné profese střední úrovně, do dělnických profesí a do nižší administrativy. Zde jsou více vedeni a rychleji se adaptují na firemní prostředí. Pokud se zde osvědčí a ukážou, že opravdu chtějí pracovat, mají zde velkou šanci na kariérní růst.<sup>60</sup>

### 3.2 Absolventi a úřad práce

Zákon o zaměstnanosti řadí absolventy mezi uchazeče o zaměstnání, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.<sup>61</sup> Po skončení studia je pro absolventa výhodné zaregistrovat se na úřad práce. Dostatečným důvodem by měla být skutečnost, že úřad práce za absolventa hradí zdravotní pojištění, které by si musel

---

<sup>56</sup> ŠKOLSKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL KRÁLOVEHRADECKÉHO KRAJE. Poptávka po absolventech na trhu práce. In: *Sipkhk.cz* [online]. ©2013.[cit.2013-02-23].

<sup>57</sup> ŠKOLSKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL KRÁLOVEHRADECKÉHO KRAJE. Poptávka po absolventech na trhu práce. In: *Sipkhk.cz* [online]. ©2013.[cit.2013-02-23].

<sup>58</sup> KALOUSKOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný přehled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. s. 6.

<sup>59</sup> ŠTASTNOVÁ, P., S. VYMĚTALOVÁ a L. MATĚJKOVÁ. *Absolventi na trhu práce. Co zaměstnavatelé očekávají*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999. s. 20-34.

<sup>60</sup> ŠKOLSKÝ INFORMAČNÍ PORTÁL KRÁLOVEHRADECKÉHO KRAJE. Poptávka po absolventech na trhu práce. In: *Sipkhk.cz* [online]. ©2013.[cit.2013-02-23].

<sup>61</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143/2004. § 33.

jinak hradit sám.<sup>62</sup> Registrace je možná kdykoli, nejpozději však tři pracovní dny po skončení ochranné lhůty, která u absolventů vysokých škol činí jeden měsíc od ukončení studia. Žádost o zprostředkování zaměstnání obsahuje identifikační údaje uchazeče a souhlas s jejich zpracováním, údaje o nejvyšším dosaženém vzdělání a kvalifikaci, specifických znalostech, dovednostech a zájmech vztahujících se k zaměstnání a v neposlední řadě údaje o zdravotním stavu absolventa, kterou mohou mít vliv na omezení pracovní aktivity jedince.<sup>63</sup> Chce-li se absolvent přihlásit na úřad práce, musí doložit doklad o ukončení studia a občanský průkaz.<sup>64</sup> Následně je povinen dodržovat pravidla, ke kterým patří dodržování termínů pravidelných schůzek na úřadu práce, hlásit změny související se zaměstnáním do osmi kalendářních dnů osobně nebo písemnou formou a osobně vyvíjet snahu vedoucí k nalezení odpovídajícího zaměstnání. Splní-li všechny povinnosti, pak má právo na zprostředkování zaměstnání, podporu v nezaměstnanosti, zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání a pracovní rehabilitaci v případě zdravotně postižené osoby. Na podporu v nezaměstnanosti má absolvent nárok pouze v případě, že v předchozích 36 měsících odpracoval alespoň 270 pracovních dnů. Kvůli tomuto požadavku většina absolventů na peněžitou pomoc nedosáhne.<sup>65</sup>

### 3.2.1 Služby úřadu práce zaměřené na uplatnění absolventů

Jak již bylo uvedeno výše, absolventi jsou zařazeni do programu zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání. K jejich rychlejšímu umístění jsou využívány zejména tři podpůrné aktivity – individuální plány, příspěvky na zapracování a zřizování společensky účelných pracovních míst.

**Individuální plán přípravy absolventa** je program věnovaný absolventům s cílem stanovit postup hledání zaměstnání, časový harmonogram a další opatření vedoucí k rychlejšímu nalezení vhodného pracovního místa.<sup>66</sup> Může být vypracován kdykoli v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejdříve však po pěti měsících. Slouží ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce. Jedná se o dokument,

---

<sup>62</sup> LANGOVÁ, Dagmar. Ze školy rovnou na úřad práce. Absolventům se to vyplatí. In: *Finance.idnes.cz* [online]. 5. 11. 2009.[cit.2013-02-23].

<sup>63</sup> ROKYTOVÁ, Božena. Možnosti a povinnosti absolventů ve vztahu k úřadu práce. In: *Clanky.rvp.cz* [online]. 6. 12. 2011.[cit.2013-02-23].

<sup>64</sup> NAVRÁTILOVÁ, Martina. První kroky na úřad práce. In: *Zkola.cz* [online]. 1. 4. 2009.[cit.2013-02-23].

<sup>65</sup> ROKYTOVÁ, Božena. Možnosti a povinnosti absolventů ve vztahu k úřadu práce. In: *Clanky.rvp.cz* [online]. 6. 12. 2011.[cit.2013-02-23].

<sup>66</sup> Tamtéž.

který vypracuje krajská pobočka Úřadu práce společně s uchazečem, v tomto případě s absolventem vysoké školy. V písemnosti se stanoví postup a časový harmonogram plnění opatření ke zvýšení pravděpodobnosti získání pracovního místa s ohledem na kvalifikaci, zdravotní stav, možnosti a schopnosti daného uchazeče.<sup>67</sup> Účelem je vést absolventy ke zdokonalení teoretické a praktické přípravy pro budoucího zaměstnavatele. Absolvent, který se do tohoto programu zapojí, má nárok na úhradu mzdy od úřadu práce.<sup>68</sup>

**Příspěvek na zapracování** je poskytován zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru absolventa a provede jeho zapracování do firemní kultury. Podpora je poskytována na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a úřadem práce a může být poskytována až po dobu tří měsíců. Výše příspěvku je stanoven individuálně, jeho hodnota však nemůže překročit polovinu minimální mzdy.<sup>69</sup>

**Zřizování společensky účelných pracovních míst** realizuje zaměstnavatel ve spolupráci s úřadem práce. Zřízení je realizováno písemnou smlouvou mezi těmito dvěma subjekty. Náklady jsou hrazeny z fondů Ministerstva práce a sociálních věcí, případně ze zdrojů úřadu práce. Na jedno nově zřízené místo může být poskytnuta nenávratná dotace nebo několik druhů dotací návratných. Zaměstnavatel tak může získat až 80 000 Kč.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143/2004. § 33.

<sup>68</sup> ROKYTOVÁ, Božena. Možnosti a povinnosti absolventů ve vztahu k úřadu práce. In: *Clanky.rvp.cz* [online]. 6. 12. 2011.[cit.2013-02-23].

<sup>69</sup> Tamtéž.

<sup>70</sup> Tamtéž.

## 4 Nezaměstnanost

Obyvatelstvo je možno rozdělit na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Do první skupiny patří pracovní síla, druhou skupinu tvoří studenti, penzisté, ženy v domácnosti, ženy na mateřské dovolené, aj. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo lze dále členit na osoby zaměstnané a nezaměstnané. Za osobu zaměstnanou se považuje člověk, který má placené zaměstnání nebo se zaměstnává sám (OSVČ). Nezaměstnaný je pak člověk, který nemá zaměstnání, aktivně si však práci hledá a je schopen do stanovené lhůty do práce nastoupit.<sup>71</sup>

Nezaměstnanost je nejvýznamnějším projevem poruch na trhu práce. Její rozsah vyjadřuje míra nezaměstnanosti. Jedná se o podíl počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.<sup>72</sup>

### 4.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je možno definovat mnoha způsoby. Odborné slovníky vymezují nezaměstnanost takto: „*Nezaměstnanost je ekonomický jev spočívající v existenci nezaměstnaných osob.*“<sup>73</sup> Nezaměstnanost je makroekonomický ukazatel, který identifikuje existenci skupiny práceschopného obyvatelstva, která nemá práci.<sup>74</sup> V knihách se zase objevují následující definice nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je kvalitativní charakteristika spojená s existencí tržního prostředí. Projevuje se jako nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce ve smyslu převisu nabídky práce.<sup>75</sup> Nezaměstnanost je projevem frikcí na pracovním trhu. Jelikož je trh práce trhem nedokonalým, dochází vlivem neúplnosti informací k prodlevě mezi nalezením optimálního pracovního místa a nalezením optimálního pracovníka pro firmy. Lidé nevědí o všech volných pracovních místech a firmy zase nevědí o všech lidech hledajících zaměstnání. Než se navzájem najdou zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří „se k sobě hodí“, zůstávají někteří lidé bez práce a některá pracovní místa zůstávají

---

<sup>71</sup> BĀRTÍKOVÁ, H., J. HĀK a V. STANKOVĀ. *Dlouhodobá nezaměstnanost a hystereze na pracovních trzích* [textový dokument]. Nedatováno.

<sup>72</sup> KERKOVSKÝ, Miloslav. *Ekonomie pro strategické řízení: teorie pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 166.

<sup>73</sup> BUSINESSCENTER.CZ. Slovník pojmů. Nezaměstnanost. In: *Business.center.cz* [online]. ©1998-2013.[cit.2013-02-24].

<sup>74</sup> ANONYM. *Výkladový slovník ekonomických pojmů* [textový dokument]. Nedatováno.[cit.2013-02-24].

<sup>75</sup> DVOŘÁKOVĀ, Zuzana a kolektiv. *Management lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 72.



neobsazena.<sup>76</sup> Dle Mezinárodní organizace práce se za nezaměstnaného považuje osoba, která splňuje tři základní požadavky – je starší patnácti let, aktivně hledá práci, do které je schopna nastoupit do 14 dnů.<sup>77</sup> Nezaměstnanost je tedy negativní jev ekonomiky. Je to stav, kdy lidé, kteří chtějí pracovat a práci aktivně hledají, nemohou najít žádný přiměřený zdroj obživy. Nezaměstnanost vzniká poklesem potřeby pracovních sil v důsledku ekonomických problémů firmy, odvětví nebo ekonomiky či snížením poptávky po určité kvalifikaci.<sup>78</sup>

Jev je možno rozčlenit na nezaměstnanost zjevnou nebo skrytou. Zjevná nezaměstnanost označuje stav, kdy si lidé bez práce zaměstnání aktivně hledají. Pokud jej nehledají tak pouze z přesvědčení, že by žádnou práci stejně nedostali. Skrytá nezaměstnanost se projevuje v případě, kdy dojde k přezaměstnanosti nebo k zaměstnání pracovníků na zkrácený úvazek, i když chtějí pracovat na úvazek plný.<sup>79</sup> Vysoká míra nezaměstnanosti je stejně jako dlouhodobá nezaměstnanost vážným sociálním problémem, jehož důsledkem je vždy pokles sociálního statutu a prestiže, změna životního stylu, omezení sociálních styků, deprese, snižování sebeúcty, vztahová krize či deviantní chování.<sup>80</sup>

## 4.2 Nezaměstnanost a absolventi VŠ

Absolventi škol jsou rizikovou skupinou ekonomicky aktivního obyvatelstva. Hůře se uplatňují na trhu práce a jejich nezaměstnanost je ovlivněna celou řadou faktorů, např. ekonomickou situací země, celkovou nezaměstnaností, stavem trhu práce i strukturou absolventů škol. Nevýhodami absolventů jsou nedostatek praxe, chybějící pracovní návyky a především minimum zkušeností. Zato dokážou konkurovat odbornými a jazykovými znalostmi, počítačovými dovednostmi a flexibilitou. Problémy absolventi zaznamenávají zejména do 25 let věku, poté nastává výrazné zlepšení situace. Míra nezaměstnanosti je následně rozložena dle obvyklého schématu – nejnižší

---

<sup>76</sup> HOLMAN, Robert. *Makroekonomie. Středně pokročilý kurz*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 157.

<sup>77</sup> BUSINESSCENTER.CZ. Slovník pojmů. Nezaměstnaný. In: *Business.center.cz* [online]. ©1998-2013. [cit.2013-02-24].

<sup>78</sup> JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů. 610 hesel*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 169.

<sup>79</sup> JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů. 610 hesel*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 169.

<sup>80</sup> Tamtéž.

míru nezaměstnanosti mají vysokoškoláci a lidé s maturitou.<sup>81</sup> Příčiny nezaměstnanosti absolventů škol jsou zpravidla trojího typu. Prvním problémem je nedostatečný lidský kapitál ve smyslu nedostatku pracovních zkušeností, neznalosti cizích jazyků či práce na počítači, případně neochota odstěhovat se za prací. Druhá příčina je na straně trhu práce a jeho nefunkčních mechanismech. Částečnou odpovědnost pak nesou i vzdělávací instituce formou produkce studentů v neuplatnitelných oborech či kladení nedostatečného důrazu na propojení teorie s praxí. Problémem je také neadekvátní představy absolventů o prvním zaměstnání. Mnozí nechtějí slevit ze svých nároků a marně tak hledají svou ideální práci.<sup>82</sup>

Nenajdou-li absolventi vysokých škol práci, má to pro ně řadu negativních důsledků. Nejvážnějším je finanční závislost na rodičích. Nedostatek peněz však zasahuje do všech sfér společenského života. Mladí lidé se tak musí omezit ve své spotřebě, nedobrovolně omezit sociální kontakty a změnit své životní strategie a plány. Dlouhodobá nezaměstnanost u absolventů způsobí nastolení pocitů méněcennosti, zbytečně ztraceného času a snížení motivace pracovat.<sup>83</sup> Nezaměstnanost absolventů bývá prezentována absolutními počty nezaměstnaných nebo mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti absolventů definuje procento absolventů bez zaměstnání, přihlášených na úřadu práce. Nejvíce se sledují měsíce duben a říjen. Říjnové hodnoty bývají vyšší, neboť na pracovní trh přicházejí čerství absolventi škol. Dubnová hodnota má vyšší vypovídací schopnost, neboť se trh práce po přílivu absolventů ustálí. Pokud je hodnota tohoto ukazatele vysoká, absolventi budou mít větší problémy nalézt zaměstnání. Nalezení práce závisí do značné míry na úrovni vzdělání a oboru, který absolvent vystudoval.<sup>84</sup>

#### **4.2.1 Zaměstnatelnost absolventa vysoké školy**

Zaměstnatelnost vysokoškoláků je ovlivněna ekonomickou situací země a kvalifikačními požadavky na pracovním trhu. Současná ekonomická krize proměnila nedostatek pracovníků v jejich nadbytek a přinesla sebou vysokou míru nezaměstnanosti. Vysokoškoláci jsou na tom ale stále lépe, než lidé s nižším

<sup>81</sup> NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. Nezaměstnanost absolventů škol. In: *Nuov.cz* [online]. ©2008.[cit.2013-02-24].

<sup>82</sup> KLIMPLOVÁ, Lenka. Nezaměstnaní absolventi škol na českém pracovním trhu. In: *Mopo-cz.eu* [online]. ©2006-2007.[cit.2013-02-24].

<sup>83</sup> KLIMPLOVÁ, Lenka. Nezaměstnaní absolventi škol na českém pracovním trhu. In: *Mopo-cz.eu* [online]. ©2006-2007.[cit.2013-02-24].

<sup>84</sup> NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁNÍ. Nezaměstnanost absolventů. In: *Infoabsolvent.cz* [online]. Nedatováno.[cit.2013-02-24].

vzděláním.<sup>85</sup> Zájemců o studium na vysoké škole je stále více. Důvodem tohoto boomu je skutečnost, že bez ohledu na vystudovaný obor vykazují absolventi nižší nezaměstnanost, první zaměstnání hledají krátce a získávají vyšší mzdy než lidé s nižším vzděláním. V souvislosti s těmito skutečnostmi mají lepší sociální postavení ve společnosti a jsou tak spokojenější. Počet pracovních míst pro absolventy vysokých škol se stále zvyšuje. Odborníci předvídají, že v roce 2020 již budou tvořit přibližně 20 % všech pracovních pozic v zemi. Problémem je, že počet absolventů roste rychleji než počet pracovních míst. V roce 2020 tak ani 20 % všech pracovních pozic stačit nebude, absolventů vysokých škol bude ještě více. Důsledkem bude vyšší nezaměstnanost absolventů VŠ a s tím související degradace, která se projeví obsazováním pozic, které nyní zaplňují lidé s nižším vzděláním.<sup>86</sup>

Počet absolventů se v České republice prudce zvyšuje. Roste však rychleji než počet odpovídajících míst v ekonomice. Zatímco růst počtu vysokoškoláků v dospělé populaci se do roku 2020 odhaduje na 43 %, nárůst vhodných pracovních míst se zvýší pouze o 10 %. Aby se vysokoškoláci uplatnili, bude muset vzrůst provázanost teorie s praxí. Statistiky z posledních let ukázaly, že i lidé, kteří právě opustili školu, se musí dále vzdělávat, aby zůstali konkurenceschopní. Za poslední tři roky totiž stoupl počet nezaměstnaných absolventů o téměř 63 %. Doba ekonomické krize tak absolventům nepřeje. Stali se skupinou nejvíce ohroženou nezaměstnaností.<sup>87</sup> Zajímavých výsledků dosáhla i studie Střediska vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Dle jejích výsledků studenty lépe připraví soukromé vysoké školy před školami veřejnými. Důvodem může být větší odpovědnost za studium, ale i skutečnost, že soukromé vysoké školy navštěvují spíše lidé, kteří již odborné vzdělání mají, ale doplňují si jej či rozšiřují při zaměstnání.<sup>88</sup>

#### **4.2.2 Přechod ze školy do zaměstnání**

Přechod ze školy do pracovního procesu je pouze jedním z milníků v životě člověka. Mladí lidé musí na cestě k dospělosti projít mnoha takovými přechody. Přestup do zaměstnání je tedy součástí dlouhého a komplexního procesu v životě člověka. Přechod ze školy do zaměstnání by měl být spoluprací mladých lidí, jejich rodin

---

<sup>85</sup> KOUCKÝ, Jan a Martin ZELENKA. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010* [textový dokument]. Prosinec 2010. s. 2.

<sup>86</sup> KORBEL, Petr a Vojtěch KOSTKA. Firmám mizejí inženýři. In: *Ekonom.ihned.cz* [online]. 9. 5. 2011.[cit.2013-02-24].

<sup>87</sup> KAUCKÁ, Kristýna. Uplatnění absolventů VŠ. In: *Czrestart.cz* [online]. 10. 8. 2012.[cit.2013-02-24].

<sup>88</sup> Tamtéž.

a zaměstnavatelů.<sup>89</sup> Tuto specifickou změnu stavu definuje mnoho mezinárodních dokumentů. Například listina HELIOS II označuje přechod jako „...*průběžný proces přizpůsobování, který má mnoho variant nebo faktorů. Je to proces, ke kterému v životě jednotlivce dochází permanentně v souvislosti s kritickými momenty v životě, jako je vstup do mateřské školy, konec základního vzdělání nebo ukončení vzdělávacího období...*“.<sup>90</sup> Definice přechodu ze školy do zaměstnání je dobře zpracována Mezinárodním trhem práce. Ten označuje přechod za „...*proces sociální orientace, který zahrnuje status a změnu role (např. od studenta k uční, od učně k pracujícímu, od závislosti k nezávislosti), a je stěžejní pro začlenění do společnosti.*“<sup>91</sup>

#### 4.2.3 Zdroje informací o zaměstnavateli

Absolvent má větší šanci nalézt práci, pokud prostuduje daný trh a příležitosti v oboru. Vhodné je rovněž získat informace o potencionálních zaměstnavatelích, které se následně mohou hodit při osobním pohovoru. Informace je možno získat dvěma způsoby – z vnitřních nebo vnějších zdrojů.<sup>92</sup> K externím zdrojům informací o zaměstnavateli patří informace získané zvenjšku. Nejčastěji k tomuto účelu slouží média – denní tisk, odborné časopisy, propagační materiály společnosti a jiné aktivity zaměstnavatele (webové stránky, reklamní prostředky, aj.). Data je možné získat také z profesních a hospodářských komor či organizací, katalogů a rejstříků firem, obchodního rejstříku nebo také obchodního věstníku. Některá data mají k dispozici úřady práce a personální agentury.<sup>93</sup> Za interní informace jsou považovány data získaná zevnitř firmy, která nejsou určena k propagaci. Tyto informace bývají zpravidla poskytnuty zaměstnanci firmy. Nabízejí přehled o dění ve společnosti, reálný obraz i podrobné informace. Pracovníci vybrané organizace dokážou absolventovi nejlépe popsat situaci v podniku, stejně jako výhody a nevýhody zvoleného zaměstnavatele. Kromě osobního styku se zástupci organizace je možno požadované informace získat komunikací s tiskovým či personálním oddělením společnosti.<sup>94</sup>

---

<sup>89</sup> EVROPSKÁ AGENTURA PRO ROZVOJ SPECIÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Individuální plán přechodu do zaměstnání. Období podpory přechodu ze školy do zaměstnání* [textový dokument]. Nedařováno. s. 7.

<sup>90</sup> Tamtéž.

<sup>91</sup> Tamtéž.

<sup>92</sup> HLEDAMPRACI.CZ. Informace o potencionálním zaměstnavateli. In: *Hledampraci.cz* [online]. Nedařováno.cit.2013-02-24].

<sup>93</sup> Tamtéž.

<sup>94</sup> Tamtéž.

### 4.3 Nezaměstnanost absolventů v Pardubickém kraji

Míra nezaměstnanosti se v jednotlivých krajích České republiky značně liší. Problémem je stanovování míry nezaměstnanosti absolventů, neboť statistiky o počtu nezaměstnaných jsou vedeny v evidencích úřadů práce, kam se hlásí absolventi podle místa trvalého bydliště. Počty absolventů jsou však hlášeny v krajích dle místa sídla školy. Tím dochází ke zkreslení výsledků.<sup>95</sup> Podle výsledků šetření z roku 2011 jsou nezaměstnaností nejméně postiženi absolventi škol hlavního města Prahy. Pardubický kraj s celkovou mírou nezaměstnanosti 9,8 % procenta jej následuje. Mezi mírou nezaměstnanosti absolventů a celkovou mírou nezaměstnanosti je zde velmi malý rozdíl (1,3 – 1,5 p. b.).<sup>96</sup>

V průběhu roku 2011 se v Pardubickém kraji snížil počet absolventů škol a mladistvých v evidenci úřadu práce o 6,1 %. V září daného roku tvořili absolventi 9,1 % všech registrovaných uchazečů o zaměstnání. I když celkem počet evidovaných absolventů poklesl, mladí lidé s bakalářským, vysokoškolským a doktorským vzděláním zaznamenali nárůst nezaměstnanosti.<sup>97</sup> Hlavním důvodem nezaměstnanosti absolventů v Pardubickém kraji byla nedostatečná či zcela chybějící praxe a také nevhodná kvalifikace. Problémem byl rovněž rozpor mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v otázce odbornosti a specializace. Nejhůře na tom byly ženy, které tvořily 52,2 % nezaměstnaných absolventů.<sup>98</sup> Nejrychleji se do pracovního procesu zapojili mladí lidé, kteří aktivně a odpovědně hledali práci, spolupracovali s úřadem práce a měli skutečný zájem o nalezení vhodného pracovního místa. Obtížně se umísťovali nejen mladiství do 18 let věku se základním vzděláním, ale také absolventi vysokých škol s úzkou specializací.<sup>99</sup> Absolventi škol a mladiství se v evidenci úřadu práce Pardubického kraje objevovali opakovaně v průběhu krátké doby z důvodu nespokojenosti s nalezeným pracovním místem. Dlouhodobě zůstávají v evidenci absolventi škol se zdravotním

---

<sup>95</sup> BURDOVÁ, J., DOLEŽALOVÁ G., CHAMOUTOVÁ, D., KLEŇHOVÁ, M., SKÁCELOVÁ, PL, ŠTASTNOVÁ, P., TRHLÍKOVÁ, J. ÚLOVCOVÁ, H. a J. VOJTĚCH. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2011*. 1. vydání. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2012. s. 23.

<sup>96</sup> BURDOVÁ, J., DOLEŽALOVÁ G., CHAMOUTOVÁ, D., KLEŇHOVÁ, M., SKÁCELOVÁ, PL, ŠTASTNOVÁ, P., TRHLÍKOVÁ, J. ÚLOVCOVÁ, H. a J. VOJTĚCH. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2011*. 1. vydání. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2012. s. 24-25.

<sup>97</sup> KLIMPL, Petr. *Analýza vývoje na trhu práce Pardubického kraje za rok 2011* [textový dokument]. 27. 4. 2012.

<sup>98</sup> Tamtéž.

<sup>99</sup> Tamtéž.

omezením a jiným znevýhodněním, imobilní lidé a zájemci se záznamem v rejstříku trestů.<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> KLIMPL, Petr. *Analýza vývoje na trhu práce Pardubického kraje za rok 2011* [textový dokument]. 27. 4. 2012.

## 5 Pardubický kraj

Obrázek 1 - Erb Pardubického kraje<sup>101</sup>



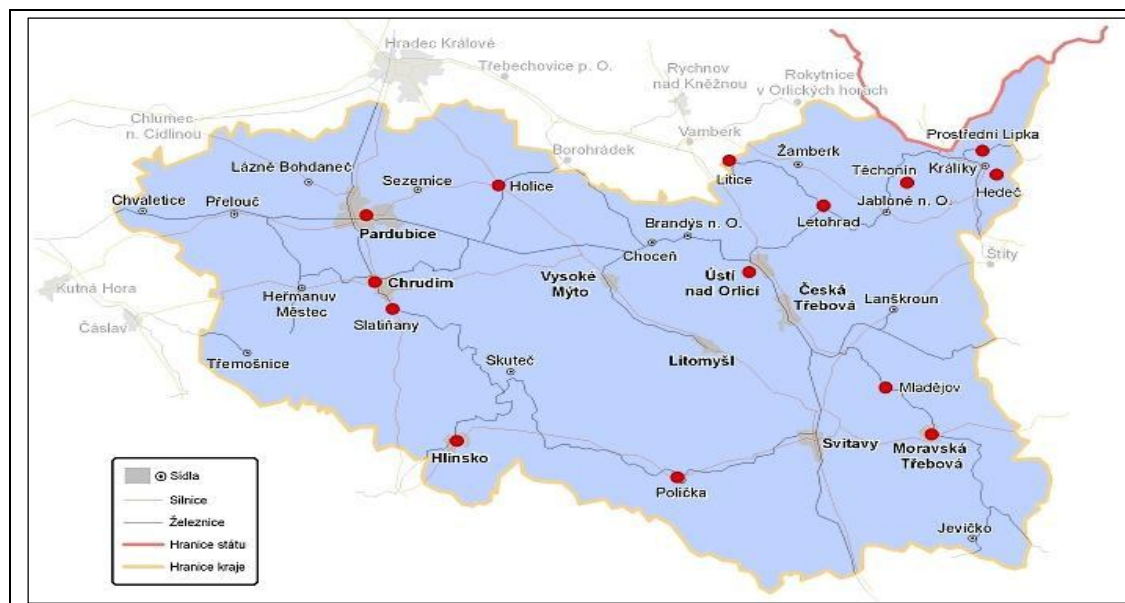
### 5.1 Základní údaje

Pardubický kraj sousedí s krajem Olomouckým, Královéhradeckým, Středočeským, Jihomoravským a krajem Vysočina a je součástí východní části Čech. Část hranice kraje na severovýchodě tvoří hranici s Polskem. Pardubický kraj se svou rozlohou 4 519 km<sup>2</sup> je pátým nejmenším krajem České republiky a je vymezen čtyřmi okresy- Pardubice, Svitavy, Ústí nad Orlicí a Chrudim. Králický Sněžník (1 424 m. n. m.) je nejvyšším bodem kraje a je součástí stejnojmenného pohoří, které je třetí nejvyšší v ČR. Kvůli velmi rozmanitým přírodním podmínkám, osídlení, koncentraci průmyslu a zemědělství je i velice rozdílná kvalita životního prostředí. Stupeň poškození životního prostředí je v pardubické aglomeraci jeden z největších v ČR, a to kvůli chemickému průmyslu (Synthesia, Paramo a elektrárny Opatovice a Chvaletice). Nejlépe na tom jsou oblasti vrchovin v okresech Ústí nad Orlicí a Chrudim. Pardubický kraj věnuje nemalou pozornost rozvoji cestovního ruchu, a to zejména turistice, cykloturistice, zimním sportům (zejména hokeji) atd. Nejznámější závody Pardubického kraje jsou jistě „Velká pardubická steeplechase“ a „Zlatá přilba České republiky“.<sup>102</sup>

<sup>101</sup> Krajský úřad Pardubického kraje [online].Nedatováno. [cit.2012-12-27].Dostupné z <http://www.pardubickykraj.cz/uvodni-strana>.

<sup>102</sup> Český statistický úřad. *Charakteristika Pardubického kraje(údaje za rok 2011)*[online].Nedatováno. [cit.2012-12-27] . Dostupné z <http://www.pardubice.czso.cz>).

Obrázek 2 - Mapa Pardubického kraje<sup>103</sup>



## 5.2 Popis Pardubického kraje z demografického hlediska

Tabulka 1 - Obyvatelstvo Pardubického kraje<sup>104</sup>

	2008	2009	2010	2011
<b>počet obyvatel celkem k 31. 12.</b>	515 185	516 329	517 164	516 411
<b>muži</b>	253 973	254 545	255 117	254 961
<b>ženy</b>	261 212	261 784	262 047	261 450

K 30. 9. 2012 v Pardubickém kraji žilo podle předběžné statistické bilance 516 383 osob celkem, počet mužů byl 254 962 a počet žen byl 261 421. Celkový počet obyvatel se snížil oproti lednu 2012 o 28 osob. Počet obyvatel od začátku roku poklesl

<sup>103</sup>Dodavatel databáze obrázků Picsearch.[online].Nedatováno.[cit.2013-01-03]. Dostupné z <http://www.obrazky.cz>.

<sup>104</sup> Český statistický úřad Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Pardubického kraje 2011.[online].Nedatováno.[cit.2013-01-04].Dostupné z <http://www.pardubice.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/obyvatelstvo-xe>



v okresech Chrudim (o 98) a Svitavy (o 24). Počet obyvatel vzrostl v okresech Pardubice (o 80 osob) a Ústí nad Orlicí (o 74). V Pardubickém kraji je nejlidnatějším okres Pardubice, největší města jsou Pardubice, Chrudim a Svitavy. Počet obyvatel v produktivním věku (15-64) zatím stále mírně klesá. K nepříznivému demografickému vývoji také přispívá malá výstavba bytů (v r. 2012 byla bytová výstavba nejnižší za posledních 10 let).

### **5.3 Popis Pardubického kraje z ekonomického hlediska**

Průměrný počet osob zaměstnaných v podnicích se sídlem v Pardubickém kraji byl v roce 2009 157 300 celkem. Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v těchto podnicích dosáhla v roce 2009 u fyzických osob hodnoty 19 536 Kč – 86,3 % úrovně průměrné hrubé měsíční mzdy v celé ČR (čtvrtá nejnižší mzda). V Pardubickém kraji činil v roce 2009 hrubý domácí produkt (HDP) na 1 obyvatele v PPS 66,6 % průměru EU27 (o 0,1 procentního bodu méně než v roce 2008). Na tvorbu HDP působí v kraji rozhodující měrou služby, které představují 53,3 % hrubé přidané hodnoty (HPH) kraje. Stěžejní je i zpracovatelský průmysl, jehož podíl na HPH kraje v roce 2009 dosáhl 29,5 %. Stavebnictví se na HPH podílelo 7,8 %.<sup>105</sup>

### **5.4 Trh práce v kraji Pardubice**

Situace na trhu práce se začala výrazně zhoršovat v letech 2008 a 2009, kdy volná pracovní místa ubývala, a tím se zvyšovala nezaměstnanost. Tato situace vygradovala v únoru 2010, kdy míra nezaměstnanosti v tomto kraji dosáhla 10,7 %, což znamenalo 20 uchazečů na 1 volné místo. Míra nezaměstnanosti během roku 2010 ještě vzrostla o 0,3 %. Z okresů na tom byly nejhůře Svitavy, které dosáhly 11,6% nezaměstnanosti, nejlépe okres Pardubice, který měl nejnižší míru nezaměstnanosti 6,7 %. Celostátní průměr byl v roce 2010 9,0 %. Situace na trhu práce se zlepšila na začátku roku 2011, kdy míra nezaměstnanosti klesla o 2,5 %.<sup>106</sup> Osoby na trhu práce jsou členěny na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní. V Pardubickém kraji tvořilo v roce 2011 pracovní sílu 57,5 % osob (z toho 239,2 tis. zaměstnaných). Ekonomicky neaktivních bylo 42,5 %.

---

<sup>105</sup>Bussines info.cz *Oficiální portál pro podnikání a export*.28.06.2011.[online].[cit.2013-01-04].Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-pardubickeho-kraje-7262.html>.

<sup>106</sup>Bussines Infí.cz.*Byznys v Pardubickém kraji*.20.07.2011.[online].[cit.2013-01-04]. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/byznys-v-pardubickem-kraji-7263.html>.

Tabulka 2 - Charakteristiky trhu práce v Pardubickém kraji, 2011<sup>107</sup> (vlastní úprava)

	<b>Celkem</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>
<b>Obyvatelstvo 15 let a více (v tis.)</b>	440,9	215,7	225,2
<b>Zaměstnaní (v tis.)</b>	239,2	135,6	103,7
<b>Nezaměstnaní (v tis.)</b>	14,1	6,3	7,8
<b>Neaktivní (v tis.)</b>	178,5	73,8	113,7
<b>Obyvatelstvo 15-64 let (v tis.)</b>	357,9	181,9	176,0
<b>Míra ekonomické aktivity (v tis.)</b>	70,1	77,3	62,6
<b>Míra zaměstnanosti (v tis.)</b>	66,1	73,8	58,2
<b>Míra nezaměstnanosti (v tis.)</b>	5,6	4,5	7,1

V roce 2011 bylo v Pardubickém kraji zaměstnáno 239,2 tis. osob. Podíl zaměstnaných, u kterých se nevyžaduje vyšší vzdělání (dělnické a řemeslnické profese), byl vyšší (37,9 %) než podíl zaměstnaných ve skupině vedoucích a odborných pracovníků (14,7 %). Ze všech krajů ČR měl Pardubický kraj v tomto roce pátou nejnižší hodnotu míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je ve všech krajích nižší u mužů než u žen. Ekonomická aktivita osob ve věku 15-64 let byla v Pardubickém kraji v roce 2011 mírně pod průměrem ČR (77,3 % -Pardubický kraj, 78,7 % -ČR).

<sup>107</sup>Český statistický úřad. *Krajská správa ČSÚ v pardubicích*. [online]. (2012). [cit. 2013-01-05]. Dostupné z [http://www.pardubice.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/1C00241CE9/\\$File/533125\\_12.pdf](http://www.pardubice.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/1C00241CE9/$File/533125_12.pdf).

**Tabulka 3 - Míra registrované nezaměstnanosti v Pardubickém kraji<sup>108</sup> vlastní úprava**

	Evidovaní uchazeči o zam.	z toho dosažitelní	Volná pracovní místa hlášená úřadům práce	Míra registrované nezaměstnanosti (v %)	Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu (v %)
Česká republika	496 762	481 737	40 729	8,49	6,68
Pardubický kraj	21 744	21 181	2 002	7,83	6,01
Z toho okresy					
Chrudim	4 544	4 359	193	8,15	6,12
Pardubice	5 871	5 678	800	6,37	4,98
Svitavy	5 280	5 227	295	9,69	7,25
Ústí nad Orlicí	6 049	5 917	714	8,02	6,22

## 5.5 Nezaměstnanost absolventů VŠ v kraji Pardubice

Na základě posledního sčítání lidu se zjistilo, že se zvyšuje úroveň vzdělání. V Pardubickém kraji se v rozmezí deseti let zvýšil počet vysokoškolsky vzdělaných osob o 52 % (z 29 tis. na 45 tis.). Počet lidí se základním nebo neúplným základním vzděláním stále klesá, přesto jich je v kraji téměř 78 tis. Nejvyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob byl v okrese Pardubice (14 %). Nezaměstnanost, zaměstnanost v Pardubickém kraji podle vzdělání uvádím v tabulkách.

<sup>108</sup> Český statistický úřad. *Míra registrované nezaměstnanosti, neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa podle krajů k 31. 12. 2011.* [online]. 2011. [cit. 2013-01-07]. Dostupný z <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/531011/>.

**Tabulka 4 - Zaměstnaní v NH a míra zaměstnanosti podle vzdělání v Pardubickém kraji<sup>109</sup>** (vlastní úprava)

<b>Rok</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Zaměstnaní celkem (tis. osob)</b>	238,5	235,0	239,2
<b>Vzdělání</b>			
<b>Základní a bez vzdělání</b>	12,1	9,4	9,4
<b>Střední bez maturity</b>	106,6	102,4	102,9
<b>Střední s maturitou</b>	84,8	88,0	86,9
<b>Vysokoškolské</b>	35,0	35,3	40,0
<b>Míra zaměstnanosti celkem (%)</b>	54,1	53,3	54,3

**Tabulka 5 - Nezaměstnaní a obecná míra nezaměstnanosti podle vzdělání v Pardubickém kraji<sup>110</sup>** (vlastní úprava)

<b>Rok</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Nezaměstnaní celkem (tis. osob)</b>	16,4	18,4	14,1
<b>Vzdělání</b>			
<b>Základní a bez vzdělání</b>	3,7	4,0	3,5
<b>Střední bez maturity</b>	6,9	8,6	5,8
<b>Střední s maturitou</b>	4,5	5,0	3,9
<b>Vysokoškolské</b>	1,3	0,9	0,9
<b>Míra nezaměstnanosti celkem (%)</b>	6,4	7,2	5,6

<sup>109</sup> Český statistický úřad. *Statistická ročenka pardubického kraje 2012*. [online]. 2012. [cit. 2013-01-08]. Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajpubl/531011-12-r\\_2012-xe](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajpubl/531011-12-r_2012-xe).

<sup>110</sup> Tamtéž.

## 6 Vzdělanost v kraji Pardubice

V posledních letech jak v celé České republice, tak i v Pardubickém kraji, výrazně stoupá počet absolventů vysokých škol. Vzdělanostní úroveň obyvatel stoupá, ale zároveň se prodlužuje příprava studentů pro vstup na trh práce. Na jedné straně roste úroveň pracovní síly z hlediska kvality, na druhé straně zůstává otázka, do jaké míry je po absolventech VŠ poptávka na trhu práce, zda se absolventům vrátí jejich investice do vzdělání, zda naleznou po dokončení studia místo s odpovídající kvalifikací a ohodnocením. Vzdělanostní úroveň obyvatel v Pardubickém kraji mírně zaostává za celostátním průměrem (15,1 % - Pardubický kraj, celkem v ČR 18,2 %). Pardubický kraj je v pořadí třetím krajem (hned za Libereckým a Ústeckým) s nejvyšším podílem vyučených osob. Podíl osob, které dosáhly středního vzdělání s maturitní zkouškou, je 49,1 % (celkem v ČR 53,3 %), podíl osob s vysokoškolským vzděláním je 14,2 % (celkem v ČR 16,4 %). Pardubický kraj je zaměřen na průmyslovou výrobu, z toho pramení vyšší poptávka po méně kvalifikované pracovní síle, což lze dokumentovat i údaji z VŠPS. Z hlediska oborů vzdělání jsou v kraji nadprůměrně zastoupeni pracovníci v technických oborech včetně výroby a stavebnictví a v zemědělských oborech, méně jsou zastoupeni pracovníci společenských oborů vč. obchodu a práva.

Podprůměrný je i podíl ekonomicky aktivních osob s obecným vzděláním. S rozvojem bakalářského studia se snižovaly počty studentů VOŠ, a to do roku 2008. Obrat nastal po roce 2009, kdy se zhoršila situace na trhu práce a studenti odborných středních škol preferovali pokračování ve studiu místo hledání uplatnění v praxi. Podle ÚIV v Pardubickém kraji pokračovalo ve školním roce 2009/2010 na VOŠ 13,5 % maturantů (průměr ČR byl 9,1 %). V Pardubickém kraji jsou preferovanými studijními obory pedagogika (40 % absolventů v roce 2009) a ekonomika (15 %), právě absolventi těchto oborů nacházejí dobré uplatnění.<sup>111</sup> Obtížně hledají zaměstnání absolventi oboru ekologie a ochrana životního prostředí. Na Univerzitě Pardubice je nabídka oborů, které lze studovat, poměrně úzká, což vede k tomu, že 79 % studentů absolvuje svá vysokoškolská studia v jiném kraji (27 % v Praze, 24 % v Jihomoravském a 10 % v Královéhradeckém kraji). Naproti tomu v Pardubickém kraji studují kromě

---

<sup>111</sup>Vývoj lidských zdrojů v pardubickém kraji. *Vybrané kapitoly v letech 2009/2010*. [online].2011.[cit.2013-01-08]. Dostupné na <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/>.

„domácích“ studentů (35 %) zejména studenti z Královéhradeckého (21 %) a Středočeského kraje (12 %).<sup>112</sup>

## 6.1 Nabídka vysokoškolského vzdělávání v kraji Pardubice

V Pardubickém kraji je pouze jedna vysoká škola, a to Univerzita Pardubice, která je jednou ze 26 veřejných vysokých škol založených ze zákona v ČR. Univerzita Pardubice se řadí ke středně velkým vysokým školám v ČR počtem svých studentů, který dosáhl téměř 11 tisíc. **Univerzita Pardubice má 7 fakult:**

- Fakultu chemicko-technologickou- FChT (založenou v roce 1950 jako VŠCHT),
- Fakultu ekonomicko-správní - FES (založenou v roce 1991),
- Dopravní fakultu Jana Pernera - DFJP (založenou v roce 1993)
- Fakultu filozofickou - FF (v roce 1992 založen Ústav cizích jazyků, později přejmenován na Ústav jazyků a humanitních studií, který byl přetransformován na samostatnou Fakultu humanitních studií v roce 2001, přejmenována v prosinci 2005 na Fakultu filozofickou),
- Fakultu restaurování - FR (založenou v roce 2005).
- Fakultu zdravotnických studií - FZS (v roce 2002 byl založen Ústav zdravotnických studií, který byl přetransformován na samostatnou Fakultu zdravotnických studií v lednu 2007),
- Fakultu elektrotechniky a informatiky - FEI (založenou v roce 2002 jako Ústav informatiky, přejmenován v roce 2004 na Ústav elektrotechniky a informatiky, který byl přetransformován na samostatnou fakultu v lednu 2008).

Univerzita Pardubice nabízí bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy v oblastech přírodních, technických a společenských věd, a dále v oborech zdravotnických a uměleckých (téměř 60 studijních programů a více než 130 studijních oborů). Studijní obory i programy jsou v souladu s Boloňskou deklarací a s trendy VŠ vzdělávání ve světě, tedy ve strukturované podobě (na 3-leté bakalářské obory navazují 2-leté magisterské obory). Počet studentů vysokých škol stále stoupá. (viz tab. níže)

---

<sup>112</sup> Vývoj lidských zdrojů v pardubickém kraji. *Vybrané kapitoly v letech 2000-2009*. [online]. Nedatováno. [cit.2013-01-18]. Dostupné z [http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/oranizacni\\_struktura-xe](http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/oranizacni_struktura-xe).

**Tabulka 6 - Studenti vysokých škol s bydlištěm v Pardubickém kraji<sup>13</sup>** (vlastní úprava)

Školní rok	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
<b>Studenti celkem</b>	12 686	13 810	15 027	16 042	16 997
<b>z toho ženy</b>	6 575	7 363	8 193	8 942	9 585
<b>Studenti veřejných vysokých škol</b>	12 265	13 235	14 227	15 016	15 784
<b>Studenti soukromých vysokých škol</b>	424	578	805	1 051	1 234
<b>na VŠ se sídlem v kraji</b>	2 431	2 709	2 953	3 239	3 613

Z výstupu databáze o nezaměstnaných vysokoškolácích Univerzity Pardubice, kterou aktualizuje Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty UK Praha, vyplývá, že se na trhu práce nejlépe uplatňují studenti Fakulty restaurování a Fakulty elektrotechniky a informatiky, nejhůře jsou na tom studenti Fakulty filozofie UP (viz tab. 7).

**Tabulka 7 - Počet nezaměstnaných VŠ - Univerzita Pardubice<sup>14</sup>**

Fakulta	Počet nezaměstnaných
restaurování	0
filozofická	56
chemicko-technologická	32
ekonomicko-správní	47
dopravní	36
zdravotnických studií	8
elektrotechniky a inform.	7
<b>Celkem</b>	<b>186</b>

<sup>13</sup> Český statistický úřad. *Školství v Pardubickém kraji 2009/2010*. 17.05.2012. [online]. [cit. 2013-01-19] Dostupné [http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/skolstvi\\_v\\_pardubickem\\_kraji\\_ve\\_skolnim\\_roce\\_2009](http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/skolstvi_v_pardubickem_kraji_ve_skolnim_roce_2009)

<sup>14</sup> Univerzita Karlova v Praze-Pedagogická fakulta- středisko vzdělávací politiky, *Výstup z databáze o nezaměstnaných vysokoškolácích – Univerzita Pardubice*, září 2011, [online]. Nedatováno. [cit. 2013-01-19]. Dostupné z <http://studentworld.cz/volba-vs-oboru/o-uplatneni-absolventu-v-praxi-150>.

Další možností terciárního studia jsou vyšší odborné školy, které přímo navazují na odborné střední školy. V Pardubickém kraji je devět vyšších odborných škol s různým zaměřením.

**Seznam vyšších odborných škol v Pardubickém kraji:**

1. Obchodní akademie a Vyšší odborná škola ekonomická, Svitavy
2. Střední škola zemědělská a Vyšší odborná škola, Chrudim
3. Vyšší odborná škola – Diplomovaný oční technik, s. r. o., Pardubice
4. Vyšší odborná škola MO, Moravská Třebová
5. Vyšší odborná škola pedagogická Litomyšl
6. Vyšší odborná škola stavební a Střední škola stavební Vysoké Mýto
7. Vyšší odborná škola, Pardubice
8. Střední škola průmyslová strojnická, technická a Vyšší odborná škola Chrudim
9. Vyšší odborná škola a Střední odborná škola technická, Litomyšl
10. Vyšší odborná škola a Střední škola technická, Česká Třebová
11. Anglické gymnázium, Střední odborná škola a Vyšší odborná škola, s. r. o. Pardubice

Zájem o studium na vyšších odborných školách v posledních letech klesá na rozdíl od zájmu studovat VŠ. Situace v Pardubickém kraji – viz tab. 7.

**Tabulka 8 - Vyšší odborné školy v Pardubickém kraji<sup>115</sup>(vlastní úprava)**

Školní rok	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Počet škol	9	9	11	11	11
Počet studentů	1 705	1 711	1 711	1 542	1 516

<sup>115</sup>Český statistický úřad. Školství v Pardubickém kraji 2009/2010. [online]. 17.05.2012. [cit. 2013-01-20]. Dostupné z [http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/skolstvi\\_v\\_pardubickem\\_kraji](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/skolstvi_v_pardubickem_kraji).



## 7 Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji

Ke dni 31. 12. 2010 bylo v Registru ekonomických subjektů v Pardubickém kraji evidováno 112 121 ek. subjektů, z nichž více než 1/3 sídlí v pardubickém okrese, nejméně jich je v okrese Svitavy. Registr ekonomických subjektů je veden Českým statistickým úřadem na základě zákona č. 89/1995 Sb. a zahrnuje všechny subjekty, které mají identifikační číslo bez ohledu na jejich ekonomickou aktivitu. Nejvíce subjektů (29,8 %) je v oblasti obchodu, ubytování a stravování, průmysl je s 15,2 % na druhém místě a následuje stavebnictví s 13,5 %. Zemědělstvím, lesnictvím a rybářstvím se zabývá 4,7 % subjektů. Podle kategorie počtu zaměstnanců byla v kraji k 31. 12. 2010 registrována více než třetina subjektů bez zaměstnanců, 8,1 % subjektů mělo do 9 zaměstnanců, v kategorii 10 – 19 zaměstnanců bylo zastoupeno 1,1 % subjektů. V Pardubickém kraji vykazují největší podíl na zaměstnanosti sektory služeb, průmyslu a stavebnictví, charakteristický je pro tento kraj vysoký podíl průmyslu. Mezi hlavní průmyslová odvětví v Pardubickém kraji patří strojírenství, elektrotechnika a elektronika a tradiční chemická výroba. V kraji působí desítky zahraničních společností, jejichž investice se týkají především výroby elektrických přístrojů, elektroniky a strojírenské výroby. Zahraniční investice jsou lokalizovány zejména na Pardubicku a Svitavsku.<sup>116</sup>

Tabulka 9 - Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji k 31. 12. 2011 podle počtu zaměstnanců<sup>117</sup>

	Pardubický kraj	okres Chrudim	okres Pardubice	okres Svitavy	okres Ústí nad OrL.
Registrované subjekty celkem	114 072	22 502	41 655	20 314	29 601
bez zaměstnanců	39 290	8 411	14 169	7 059	9 651
1 - 9	9 037	1 816	3 354	1 606	2 261
10 - 19	1 222	245	447	226	304
20 - 49	791	167	235	176	213
50 - 249	570	108	194	103	165

<sup>116</sup> Program rozvoje Pardubického kraje, schválen Zastupitelstvem Pardubického kraje usnesením /363/2011 dne 15. 12. 2011, projednáno podle zákona č. 100/2001 Sb., v platném znění. [online].2011.[cit.2013-01-22].Dostupné z <http://www.pardubickykraj.cz/rozvoj-kraje>.

<sup>117</sup> Český statistický úřad. *Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji k 31.12.2012*. [online].2012.[cit.2013-01-22].Dostupné z [www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/ekonomicke\\_subjekty\\_v\\_pardubickem\\_kraji](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/ekonomicke_subjekty_v_pardubickem_kraji).

250 a více	95	13	36	19	27
------------	----	----	----	----	----

## 7.1 Největší zaměstnavatelé v Pardubickém kraji

Největším zaměstnavatelem je FOXCONN CZ, s. r. o. Pardubice zabývající se výrobou výpočetní techniky (společnost je druhým největším exportérem v ČR). Mezi další významné zaměstnavatele patří: AVX Czech Republic v Lanškrouně, který se zabývá elektrotechnickým průmyslem, Iveco Czech Republic ve Vysokém Mýtě a Synthesia Pardubice, podniky chemického průmyslu, Saint-Gobain Vertex v Litomyšli – výroba skla, Rieter CZ v Ústí nad Orlicí, vyrábějící textilní stroje, OEZ v Letohradě, zabývající se elektrotechnickým průmyslem, KIEKERT-CS Pardubice s provozem v Přelouči, podnik automobilového průmyslu, Panasonic Mobile & Automotive Systems Pardubice - výroba mobilních telefonů, Automotive Safety Components International v Jevíčku a REHAU, s. r. o. v Moravské Třebové - automobilový průmysl, Paramo v Pardubicích - chemický průmysl, a Eta v Hlinsku s výrobou domácích spotřebičů.

Tabulka 10 - Největší zaměstnavatelé v Pardubickém kraji k 31. 12. 2011 podle okresů<sup>118</sup>

Okres sídla	Název	Kategorie počtu pracovníků	Hlavní odvětví podle CZ-NACE
Chrudim	Hamzova odborná léčebna pro děti a dospělé	500 - 999	Ústavní zdravotní péče
	MEGATECH Industries Hlinsko s. r. o.	500 - 999	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla
	KOVOLIS HEDVIKOV a. s.	500 - 999	Výroba odlitků z lehkých neželezných kovů
	Chrudimská nemocnice, a. s.	500 - 999	Ústavní zdravotní péče
Pardubice	Panasonic Automotive Systems Czech, s. r. o.	500 - 999	Výroba spotřební elektroniky
	M - SILNICE a. s.	500 - 999	Výstavba silnic a dálnic
	DOSONAP s. r. o.	500 - 999	Činnosti soukr.bezpeč. agentur
	PARAMO, a. s.	500 - 999	Výroba rafinovaných ropných produktů
	JIP východočeská, a. s.	500 - 999	Nespecializovaný velkoobchod s potravinami, nápoji a tabákovými výrobky

<sup>118</sup> Český statistický úřad. *Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji k 31.12.2012*. Dostupné z [www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/ekonomicke\\_subjekty\\_v\\_pardubickem\\_kraji\\_k\\_31\\_12\\_2011](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/ekonomicke_subjekty_v_pardubickem_kraji_k_31_12_2011). [2013-01-22].

	Statutární město Pardubice	500 - 999	Všeobecné činnosti veřejné správy
	ČSOB Pojišťovna, a. s. člen holdingu ČSOB	500 - 999	Životní pojištění
	Univerzita Pardubice	1000- 1499	Terciární vzdělávání
	KIEKERT-CS, s. r. o.	1000- 1499	Výroba ostatních strojů pro speciální účely j. n.
	Pardubická krajská nemocnice, a. s.	1500- 1999	Ústavní zdravotní péče
	Krajské ředitelství policie Pardubického kraje	1500- 1999	Činnosti v oblasti veřejného pořádku a bezpečnosti
	Synthesia, a. s.	1500 - 1999	Výroba barviv a pigmentů
	FOXCONN CZ s. r. o.	3000- 3999	Výroba počítačů a periferních zařízení
Svitavy	Ravensburger Karton s. r. o.	500 - 999	Výroba her a hraček
	SVITAP J. H. J. spol. s r. o.	500 - 999	Výroba ostatních technických a průmyslových textilií
	Svitavská nemocnice, a. s.	500 - 999	Ústavní zdravotní péče
	Litomyšlská nemocnice, a. s.	500 - 999	Ústavní zdravotní péče
	SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s. r.o.	1000- 1499	Výroba skleněných vláken
Ústí nad Orlicí	Autoneum CZ s. r. o.	500 - 999	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla
	KONZUM, obchodní družstvo v Ústí nad Orlicí	500 - 999	Maloobchod s převahou potravin, nápojů a tabákových výrobků v nespecializovaných prodejnách
	Isolit-Bravo, spol. s r. o.	500 - 999	Výroba elektrických spotřebičů převážně pro domácnost
	CZ LOKO, a. s.	500 - 999	Výroba železničních lokomotiv a vozového parku
	SOR Libchavy spol. s r. o.	500 - 999	Výroba motorových vozidel a jejich motorů
	Orlickoústecká nemocnice, a. s.	500 - 999	Ústavní zdravotní péče
	SCHOTT Electronic Packaging Lanškroun s. r. o.	500 - 999	Výroba elektronických součástek
	Rieter CZ s. r. o.	500 - 999	Výroba strojů na výrobu textilu, oděvních výrobků a výrobků z usní
	Iveco Czech Republic, a. s.	1500- 1999	Výroba motorových vozidel a jejich motorů
	OEZ s. r. o.	1500- 1999	Výroba elektrických rozvodných a kontrolních zařízení
	AVX Czech Republic s. r. o.	3000 - 3999	Výroba ostatních elektrických zařízení

## 7.2 Nabídka pracovních příležitostí pro VŠ absolventy - vybrané podniky – Pardubický kraj

Zaměřila jsem se na společnosti a firmy, které patří k největším zaměstnavatelům Pardubického kraje, a zejména na společnosti a firmy s průmyslovou

výrobou, protože sektor průmyslu je pro tento kraj charakteristický, a také proto, že Univerzita Pardubice nabízí studium technických směrů.

### **Foxconn CZ, s. r. o.**

Firma „Foxconn“ je uznávaným globálním leaderem v poskytování kompletních řešení v oblasti IT a produkci spotřební elektroniky až po výrobu součástek pro komunikační a elektronická zařízení. Vyrábí všechny součásti osobního počítače s výjimkou čipů. Jeho zákazníci jsou renomované společnosti světového významu. Firma Foxcon podporuje spolupráci s absolventy VŠ svými aktivitami a nabídkami pro studenty. Firma se účastní veletrhů pracovních příležitostí, kde poskytuje studentům informace o možnostech získání zaměstnání u této firmy. Přímou spolupracuje s Univerzitou Pardubice - zveřejňuje aktuální pracovní místa na webových stránkách univerzity, propaguje letáky o pracovních příležitostech a prezentuje firmu na job fairs, který se každoročně pořádá v areálu Univerzity Pardubice. Univerzita Pardubice zajišťuje odborné kurzy pro zaměstnance firmy. Firma studentům středních, vyšších a vysokých škol nabízí stáže, praxe a vedení diplomových a bakalářských prací. Firma Foxconn aktuálně nabízí pro absolventy VŠ tyto pozice:

**IT-programátor:** brigáda na zkrácený úvazek (znalost AJ, konkrétní znalost požadovaných programů, praxe není podmínkou, ale je vítána);

**SAP – konzultant:** logistika plný úvazek (VŠ vzdělání v oborech IT, elektrotechnika, logistika, znalost AJ, programování, praxe není uvedena);

**SAP – konzultant:** programátor (VŠ vzdělání v oborech IT, elektrotechnika, logistika, znalost AJ, programování, praxe není uvedena);

**Inženýr kvality:** (VŠ vzdělání – technické, strojírenské, znalost AJ, praxe z oblasti kvality);

**Procesní inženýr:** supervizor (VŠ vzdělání technického směru, AJ, 5 let praxe v oboru);

**Procesní inženýr:** (VŠ vzdělání technického směru, znalost mechaniky a pneumatiky, praxe v konstrukci jednoúčelových strojů, délka praxe – neuvedena.<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup>FoxconnCZ,s.r.o.[online].Nedatováno.[cit.2013-02-01].Dostupné z : <http://www.foxconn.cz/czech/kariera/volna-mista/>.

## **Synthesia, a. s.**

Společnost Synthesia je výrobcem vysoce kvalifikované chemie, zaměřeným na pigmenty a barviva, nitrocelulózu, organickou chemii a energetiku. Společnost Synthesia spolupracuje s chemickými a technickými školami:

- Univerzita Pardubice, Fakulta chemicko-technologická
- Vysoké učení technické v Brně
- Univerzita Palackého v Olomouci, Přírodovědecká fakulta
- Střední průmyslová škola chemická Pardubice.

Pro absolventy VŠ je připravený TRAINEE program, což je roční adaptační a rozvojový program pro čerstvé absolventy či absolventky magisterského stupně vysokých škol s chemickým či technickým zaměřením. Každý „trainee“ bude mít přiděleného svého garanta, od kterého se bude učit osvojovat si nové dovednosti a znalosti a postupně se bude připravovat na převzetí vytipované cílové pozice. Aktuálně nabízená místa pro VŠ:

**Strojní inženýr:** (VŠ vzdělání strojního zaměření, znalost AJ, znalost PC, praxe není požadována);

**Technik-mechanik:** (VŠ vzdělání strojní zaměření nebo elektro., praxe není požadována);

**Technolog výroby:** (VŠ vzdělání v oboru Chemické inženýrství, Organická technologie, znalost PC, znalost AJ, praxe není požadována);

**Vedoucí odd. údržba** (VŠ vzdělání ve strojním oboru, znalost PC, praxe není požadována).<sup>120</sup>

## **Paramo, a. s.**

Společnost Paramo je producentem asfaltářských výrobků a mazacích a procesních olejů, včetně výrobků navazujících a pomocných. Firma rovněž nakupuje a zpracovává olejové hydrogenáty a hydrokrakáty z firmy Unipetrol RPA. Společnost Paramo aktuálně nabízí absolventům vysokých škol chemických, strojírenských, ekonomických a IT oborů uplatnění na pozici „Absolvent“ v rámci Junior programu.

**Požadavky ze strany společnosti:** VŠ vzdělání - max. 2 roky po dokončení VŠ, znalost AJ, osobní motivaci, flexibilitu, komunikační a organizační schopnosti, týmovou spolupráci.

**Nabídka ze strany společnosti:** budoucí uplatnění ve společnostech: UNIPETROL, a. s. Benzina (Praha), UNIPETROL RPA, s. r. o., UNIPETROL DOPRAVA, s. r. o.,

---

<sup>120</sup>Synthesia, a.s. člen skupiny Agrofert.[online].2011.[cit.2013-02-02].Dostupné z [www.synthesia.eu/cze](http://www.synthesia.eu/cze).

UNIPETROL SERVICES, s. r. o. (Litvínov, Kralupy nad Vltavou), Paramo a. s. (Pardubice, Kolín). Aktuálně společnost Paramo a. s. Pardubice nabízí 2 volné pozice pro SŠ, žádnou pro VŠ.<sup>121</sup>

### **Panasonic Automotive Systems Czech, s. r. o.**

Společnost představuje evropskou základnu pro výrobu audiotechniky pro světově známé automobilky. Pardubický závod zaměstnává více než tisíc lidí a je držitelem ocenění „Zaměstnavatel regionu“. Spolupracuje se Západočeskou univerzitou v Plzni, a to s technickými fakultami, umožňuje studentům stáže a praxe (upřednostňuje studenty Univerzity Plzeň). Konkrétní program pro absolventy VŠ nenabízí, ale nabízí volné pozice právě absolventům bez praxe. Aktuálně nabízená volná místa pro VŠ:

Sales Administrátor

Specialista měření

Procesní inženýr

Manažer produkce

**Požadavky ze strany společnosti:** specifické znalosti k jednotlivým pozicím, společné požadavky: VŠ vzdělání - technický obor nebo elektro, znalost AJ, komunikační znalost NJ, flexibilita, komunikativní a organizační schopnosti, znalost PC (praxe výhodou, není podmínkou).<sup>122</sup>

### **Kiekert CS, s. r. o.**

Firma se zabývá vývojem a výrobou zámků bočních dveří pro automobilový průmysl. Firma na svých webových stránkách neuvádí spolupráci s konkrétní vysokou školou, ale nabízí exkurze a možnost stáží (po domluvě). Aktuálně nabízená místa pro VŠ:

**Disponent s RJ** (VŠ vzdělání, znalost AJ, RJ, praxe a znalost logistiky, znalost PC);

**Technik kvality** (VŠ vzdělání - technický směr, znalost AJ, znalost PC, praxe v oblasti kvality – 3 roky);

---

<sup>121</sup>Paramo,a.s.[online]Nedatováno.[cit.2013-02-02].Dostupné z <http://www.paramo.cz/cs/index.html>.

<sup>122</sup>Panasonic Marketing Europe GmbH, organizační složka Česká republika.[online].2012.[cit.2013-02-02].Dostupné z <http://www.panasonic.cz/>.

**Technik sériové výroby** (VŠ vzdělání - technický směr, znalost AJ, znalost PC, specific. znalosti - SAP, POKA, FME aj., požadavek na praxi není);

**Inženýr kvality** (VŠ vzdělání – technický směr, znalost AJ, znalost PC, praxe v oblasti kvality min. 3 roky).<sup>123</sup>

### **Univerzita Pardubice**

Univerzitu Pardubice jsem již představila v kap. 6.1. Nyní se zaměřím na Univerzitu Pardubice jako zaměstnavatele. Univerzita patří mezi největší zaměstnavatele kraje Pardubice (více než 1000 zaměstnanců) díky výzkumu a vývoji. V kraji působí 40 pracovišť s více než 20 pracovníky. Základní výzkum se uskutečňuje téměř výhradně na sedmi fakultách Univerzity Pardubice. Univerzita umožňuje studentům účast na výzkumných projektech. **Aktuálně nabízí 2 volné pozice** pro vědecko-výzkumné pracovníky, požadavek na jednu z pozic je odbornost Ph.D. v oboru materiálových věd, na druhé pozici odbornost pro technologii dopravy a řízení kvality.

### **Megatech Industries Hlinsko, s. r. o.**

Firma vyrábí a dodává komponenty pro automobilový a elektrotechnický průmysl. Jedná se zejména o lisování termoplastů, formy pro vstřikování, výrobu plast. dílů, lisování kovů apod. Z toho vyplývá, že zde najde uplatnění více lidí na dělnických pozicích, popř. středoškoláků. Firma nenabízí žádný program pro absolventy a víceméně hledá na vyšší pozice odborníky s praxí. **Aktuálně nabízí 2 pozice** pro osoby s VŠ vzděláním: Key account manager a Project manager, na obě pozice jsou požadavky VŠ vzdělání v technickém směru, znalost AJ, znalost NJ či dalšího jazyka výhodou, znalost specific. požadavků na místo, minimálně 2 roky praxe v oboru – tedy ani jedno místo není vhodné pro absolventy bez praxe (firma nabízí 4 volná místa pro SŠ).<sup>124</sup>

### **Kovolis Hedvikov a. s.**

---

<sup>123</sup>Kiekert CS, s.r.o.[online].Nedatováno. [cit.2013-02-03].Dostupné z [www.kiekert.com/cz/home.html](http://www.kiekert.com/cz/home.html).

<sup>124</sup>Megatech Industries Hlinsko, s.r.o.[online].Nedatováno.[cit.2013-02-03]. Dostupné z <http://www.megatechindustries.com/>.

Společnost KOVOLIS HEDVIKOV a. s. je tlaková slévárna hliníkových slitin, která nabízí svým zákazníkům kompletní řešení jejich potřeb od vývoje dílů, konstrukci a výrobu náradí, výrobu odlitků včetně mechanického opracování, až po jejich případné povrchové úpravy. Společnost nenabízí program pro absolventy VŠ, spolupracuje se SOU Třemošnice, kde nabízí praxi pro jejich studenty. Aktuálně nabízí 11 pracovních míst pro dělníky, 5 volných míst pro SŠ a 4 volné pozice pro VŠ: vedoucí projektu, obchodní referent, logistik a programátor IT. Požadavky na pozice vedoucí projektu a obchodní referent – VŠ vzdělání, znalost AJ, FJ, praxe neuvedena, na pozice logistik a programátor IT – VŠ vzdělání a znalost AJ, praxe neuvedena.<sup>125</sup>

### **Holcim Prachovice a. s.**

Holcim Česko a. s. je předním výrobcem cementu, kameniva a betonu v České republice. Firma je 100% dceřinou společností Holcim Ltd. se sídlem ve švýcarském Curychu. Skupina Holcim je jedním z předních světových dodavatelů cementu a kameniva (drcené kamenivo, písek a štěrky) včetně souvisejících produktů. Společnost se účastní pracovních veletrhů na Univerzitě Pardubice a zároveň nabízí studentům stáže. **Aktuálně nabízí** pro osoby s VŠ vzděláním pozici IT-analytic, požadavky VŠ vzdělání technického směru, znalost AJ, popř. NJ, praxe v oboru 3 roky, a dále pozici Asistent vedoucího výroby - požadavky VŠ vzdělání technického směru, znalost AJ, analytické schopnosti, specific. požadavky v PC a 1 rok praxe v oboru. Tedy pro absolventy bez praxe nenabízí žádné volné místo.<sup>126</sup>

### **Svitap J.H.J., s. r. o.**

Svitap J.H.J., s. r. o. je textilní společnost, která vyrábí a dodává technické tkaniny a technickou konfekci (stany, haly atd.), tkaniny na pracovní ošacení, podstřešní a jiné fólie, syntetické usně a vázací PET pásek. Firma neuvádí žádný konkrétní program pro absolventy VŠ, ale spolupracuje se studenty textilních a designových škol, zejména s Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně. Aktuálně firma nabízí volné pozice pro

---

<sup>125</sup> Kovolís Hedvíkov a.s., [online]. Nedatováno. [cit. 2013-02-03]. Dostupné z <http://www.kovolis-hedvikov.cz/career.html>.

<sup>126</sup> Holcim.cz-Česká republika. [online]. 2013. [cit. 2013-02-03]. Dostupné z <http://www.holcim.cz/lide-a-prace.html>.



SŠ a zejména potom dělnické pozice (šičky). Firma nenabízí žádnou pozici pro absolventy VŠ.<sup>127</sup>

#### **Saint Gobain Adfors CZ, s. r. o.**

Společnost vyrábí a zpracovává vysoce jakostní skleněná vlákna, zpracovává vlákna polyesterová a kombinovaná. V této oblasti se zabývá i vývojem a výzkumem. Společnost zaměstnává více než tisíc zaměstnanců. Společnost neuvádí spolupráci s žádnou VŠ ani nenabízí program pro absolventy. Možnost stáže pouze po osobní domluvě. Pobočky společnosti jsou po celé ČR. **Volné pracovní pozice aktuálně nabízí:** Saint Gobain CZ., s. r. o. Králův Dvůr, a to místa dělnická, žádné místo pro VŠ, dále Saint Gobain security, s. r. o. Hořovice nabízí 2 pozice pro VŠ - Vedoucí projektů – požadavky: VŠ technického směru, znalost AJ, NJ, praxe nepožadována, flexibilita, komunikativní a org. schopnosti, dále nabízí pozici Výrobní inženýr, požadavky: VŠ tech. směru, znalost AJ, NJ, flexibilita, samostatnost, komunikativnost, praxe nepožadována. Společnost aktuálně nenabízí žádné místo pro VŠ v Pardubickém kraji.<sup>128</sup>

#### **Iveco Czech Republic, a. s.**

Společnost se zabývá dopravním průmyslem, vyrábí vozidla pro osobní přepravu, speciální vozidla pro obranu a hasičská zařízení. Společnost organizuje akce na VŠ s technickým a obchodním zaměřením, na kterých prezentuje svoji činnost a nabízí studentům účast na projektech či stážích a zároveň informuje, jak tuto stáž získat. Konkrétní program pro absolventy nenabízí. Aktuálně pro VŠ nenabízí volné místo. Nabízí jedno volné místo pro SŠ - mistr stroj. výroby.<sup>129</sup>

#### **OEZ s. r. o.**

Firma se zabývá elektrotechnickou výrobou. Vyrábí vzduchové jističe, rozvodnice a rozvaděčové skříně, pojistkové systémy a modulární přístroje. Od roku

---

<sup>127</sup>Svitap JHJ,s.r.o.[online].2013.[cit.2013-02-03].Dostupné z <http://www.svitap.cz/lide/zamestnani-personalni-politika>.

<sup>128</sup>SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o. All rights reserved 2011 | Design by Pavel.ct..[online].[cit 2013-02-03].Dostupné z <http://www.vertex.cz/>.

<sup>129</sup>Iveco Czech Republic, a.s.[online].2013.[cit.2013-02-03]Dostupné z [http://www.zivefirmy.cz/liveco-czech-republic\\_fl1722](http://www.zivefirmy.cz/liveco-czech-republic_fl1722).

2007 je součástí firmy Siemens. Firma má 1800 zaměstnanců, a tudíž je významným zaměstnavatelem na Orlicku. V oblasti vývoje a inovací výrobního sortimentu a technologií spolupracuje s odbornými školami i samotnými studenty. Po dohodě umožňuje firma odborné praxe a brigády ve společnosti, spolupracuje při zadávání diplomových nebo doktorandských prací, které jsou zaměřeny na praktické problémy firmy, a poskytuje prostor a zázemí pro práci na těchto zadáních. Přímou spolupracuje a podporuje Střední školu řemesel a služeb v Moravských Budějovicích. Pro absolventy VŠ nenabízí konkrétní program.

### **Aktuální nabídka pracovních míst pro VŠ:**

**Sap konzultant** (VŠ vzdělání tech. směru, znalost AJ, NJ, znalost programování ABAP, praxe nepožadována)

**Technik dodavatelské kvality** – 2 volná místa (VŠ strojního zaměření, znalost AJ, znalost PC, ŘP, praxe nepožadována).<sup>130</sup>

### **AVX Czech Republic, s. r. o.**

Firma se zabývá výrobou tantalových a niobových kondenzátorů, čipových keramických prvků a konektorů. Je největší firmou v okrese Ústí nad Orlicí s více než 3000 zaměstnanců. Spolupráci se studenty ani školami neuvádí, nenabízí na svých webových stránkách ani program pro studenty, pouze po osobní domluvě možnost stáže. Účastní se veletrhů práce, kde prezentuje svoji firmu studentům.<sup>131</sup> Aktuálně nabízí zejména dělnické pozice, pro VŠ nabízí jedno místo:

Strojní inženýr kontroly (VŠ strojní nebo elektro, znalost AJ, zkušenost v oblasti norem TS 16 949, praxe ano - počet let neuveden).

Mezi největší zaměstnavatele Pardubického kraje patří zdravotnická zařízení. Jsou to:

1. Pardubická krajská nemocnice, a. s.;
2. Chrudimská nemocnice, a. s.;
3. Svitavská nemocnice, a. s.;

<sup>130</sup> OEZ s.r.o.[online]Nedatováno.[cit.2013-02-04].Dostupné z <http://www.oez.cz/>.

<sup>131</sup> AVX CzechRepublic.[online].2013.[cit.2013-02-04].Dostupné z <http://www.avx.com/>.

4. Orlickoústecká nemocnice, a. s.;
5. Hamzova odborná léčebna pro děti a dospělé.

Tato zařízení nabízejí stáže a praxe studentům medicíny a studentům středních zdravotních škol. Aktuálně nabízejí volné pozice lékařů, zde je poptávka poměrně vysoká (Chrudim – 1 volné místo, Pardubice - čtyři volná místa, Svitavy - čtyři volná místa, Ústí nad Orlicí - čtyři volná místa, Hamzova odborná léčebna - dvě volná místa). Dále zde najdou uplatnění zejména zdravotní sestry a pomocný zdravotnický personál. Aktuálně volné místo pro VŠ jiného oboru nenabízí žádné z výše jmenovaných zařízení.

**Tabulka 11 - Požadavky a počet volných míst vybraných firem Pardubického kraje pro absolventy VŠ - shrnutí**

Firma, společnost	Počet volných míst celkem	Počet volných míst s požadováním u praxí	Počet pozic vyžadující znalost jazyka	Počet pozic vyžadující znalost PC	Program pro absolventy	Spolupráce s vysokou školou
Foxconn CZ, a. s.	6	2	5	6	NE	Univerzita Pardubice
Synthesia, a. s.	4	0	2	4	ANO	Univerzita Pardubice, VUT - Brno, Univerzita Olomouc
Paramo, a. s.	0	0	0	0	ANO	neuveďeno
Panasonic Automt. Syst. Czech, s. r. o.	4	0	4	4	NE	Západočeská Univerzita Plzeň
Kiekert CS, a. s.	4	2	4	4	NE	neuveďeno
Univerzita Pardubice	2	1	2	2	Programy pro své st.	neuveďeno
Megatech Industries Hlinsko, s. r. o.	2	2	2	2	NE	neuveďeno

Tabulka 11- Pokračování

Firma, společnost	Počet volných míst celkem	Počet volných míst s požadovanou praxí	Počet pozic vyžadující znalost jazyka	Znalost práce na PC	Program pro absolventy	Spolupráce s vysokou školou
Kovolis Hedvikov, a. s.	4	0	4	4	NE	neuveďeno
Holcim Prachovice, a. s.	2	2	2	2	NE	neuveďeno
Svitav J.H.J., s. r. o.	0	0	0	0	NE	Univerzita Tomáš Bati ve Zlíně
Saint Gobain Adfors CZ, s. r. o.	2	0	2	2	NE	neuveďeno
Iveco Czech Republic, a. s.	0	0	0	0	NE	neuveďeno
OEZ, s. r. o.	2	0	2	2	NE	neuveďeno
AVX Czech Republic, s. r. o.	1	1	1	1	NE	neuveďeno
Celkem	33	10	31	33	celkem ano 3	celkem spolupr. 4

### 7.2.1 Aktuální nabídka volných pracovních míst v Pardubickém kraji – zaměřeno na absolventy VŠ, VOŠ a SŠ

V předcházející kapitole jsem se zaměřila na vybrané podniky Pardubického kraje, jednalo se o podniky s největším počtem zaměstnanců. V této kapitole se budu zabývat aktuální nabídkou volných pracovních míst v Pardubickém kraji, která jsou v nabídce úřadů práce jednotlivých okresů v Pardubickém kraji. Při bližším zkoumání volných pracovních míst z hlediska požadavků kompetencí ze strany zaměstnavatele jsem se rozhodla zahrnout do této kapitoly i volná pracovní místa pro absolventy SŠ, protože se často v požadavcích na vzdělání objevuje slovíčko „minimálně“ SŠ, z čehož vyplývá, že o nabízenou pozici může projevit zájem i absolvent VOŠ nebo VŠ

a pravděpodobně bude mít vyšší šanci na úspěch, ovšem v případě, že bude souhlasit s nabízenými podmínkami, zejména finančním ohodnocením. Zaměstnavatelé téměř u všech nabídek specifikují své požadavky na nabízenou pracovní pozici, zejména uvádějí znalosti k dané práci, požadavky praxe, znalost jazyka, znalost práce na PC, zodpovědnost a flexibilitu. Ve většině nabídek je uvedeno i finanční ohodnocení pro nabízenou pozici. Nabídky volných pracovních míst v jednotlivých okresech Pardubického kraje popisují v níže uvedených tabulkách. V souhrnu pak popisují nejčastější požadavky ze strany zaměstnavatelů. Pro úplný přehled pracovní nabídky Pardubického kraje uvádím i počet volných pracovních míst celkem a počet míst pro osoby se základním vzděláním či vyučené.

**Tabulka 12 - Aktuální nabídka volných pracovních míst v okrese Chrudim – únor 2013<sup>132</sup>**

Okres Chrudim - aktuální nabídka volných pracovních míst - únor 2013							
Pro osoby s VŠ nebo VOŠ vzděláním				Pro osoby se SŠ vzděláním			
Profese	Požadovaná praxe(roky)	Počet míst	Nabízený plat (Kč)	Profese	Požadovaná praxe	Počet míst	Nabízený plat
lékař	0	2	21 180	nákupčí	0	1	12 000
projekt manažer	2	1	23 000	dispečer mezinárodní dopr.	ano	2	10 000
obchodní ředitel	3	1	40 000	referent	0	2	13 110
psycholog	3	1	18 000	finanční poradci	0	7	25 000
specialista kooperace	ano	1	23 000	rozpočtář staveb	ano	1	15 000
strojírenský technolog	0	2	20 000	konstruktér	0	1	19 000
				mistr provozu	5	5	24 000
				obchodní manažer	2	1	18 000
				obchodní zástupce	0	5	20 000
				účetní	ano	1	neuveđen

<sup>132</sup> Úřad práce Chrudim. *Volná místa v Chrudimi*[online]. únor 2013.[cit.2013-02-06]. Dostupné z <http://upcr.cz/volna-mista-119>.

				ostraha	0	3	12 000
				vývojový technolog	2	1	20 000

Okres Chrudim - aktuální nabídka volných pracovních míst - únor 2013							
Pro osoby s VŠ nebo VOŠ vzděláním				Pro osoby se SŠ vzděláním			
Profese	Požadovaná praxe	Počet míst	Nabízený plat	Profese	Požadovaná praxe	Počet míst	Nabízený plat
				lektor AJ	2	2	neuveđen
				vedoucí kvality	ano	2	18 000
				učitel autoškoly	ano	1	neuveđen
				programátor web. aplikací	ano	1	20 000
				zdr.sestra	ano	2	12 000
				obchodní referent	0	1	18 000
				servisní technik	2	1	18 000
				pojišť.poradce	0	2	14 000
				lektor NJ	ano	2	neuveđen
<b>Celkem míst</b>		<b>8</b>				<b>43</b>	
<b>Počet míst bez požadované praxe</b>		<b>2</b>				<b>22</b>	

**Tabulka 13 - Aktuální nabídka volných pracovních míst v okrese Pardubice – únor 2013<sup>133</sup>**

Okres Pardubice - aktuální nabídka volných pracovních míst - únor 2013							
Pro osoby s VŠ nebo VOŠ vzděláním				Pro osoby se SŠ vzděláním			
Profese	Požadovaná praxe(roky)	Počet míst	Nabízený plat (Kč)	Profese	Požadovaná praxe	Počet míst	Nabízený plat
vedoucí zásobování	2	1	25 000	finanční poradci	0	7	20 000
vedoucí účtárny	2	1	23 000	nákupčí	0	2	18 000
strojný inženýr	2	1	30 000	telef. operátor	0	3	13 000
koordinátor soc. služeb	ano	1	16 000	zdravotní sestra	0	1	12 000
programátor	ano	1	22 000	technik kvality	0	1	17 500
program. manaž.	5	1	18 000	dopr. dispečer	0	2	20 000
specialista v logistice	ano	1	18 000	personální ref.	0	2	25 000
inženýr kvality	3	1	20 000	rozpočtář	0	1	18 000
lékař	ano	1	40 000	recepční	0	1	12 000
hotelový manažer	ano	1	22 000	prac. v reklamě	0	2	15 000
sociální prac.	0	1	15 000	obchodní zást.	0	8	10 000
advokátní konc.	0	1	15 000	pojišť. poradce	0	6	15 000

<sup>133</sup>Úřad práce Pardubice. *Volná místa v Pardubicích*. [online]. únor 2013. [cit.2013-02-15]. Dostupné z <http://upcr.cz/volna-mista-143>.

Okres Pardubice - aktuální nabídka volných pracovních míst - únor 2013							
Pro osoby s VŠ nebo VOŠ vzděláním				Pro osoby se SŠ vzděláním			
Profese	Požadovaná praxe(roky)	Počet míst	Nabízený plat (Kč)	Profese	Požadovaná praxe	Počet míst	Nabízený plat
technolog výroby	0	1	17 500	manažer obch. týmu	0	1	40 000
vedoucí odd.	0	1	20 000	účetní	ano	2	18 000
učitel II.stupeň	0	1	20 000	vedoucí prodeje	ano	1	16 000
vedoucí dopravy	ano	1	22 500	projektant	0	1	22 500
inženýr přístrojů	1	1	28 000	obchodní ref.	ano	2	17 000
lékař special.	ano	4	30 000	produkt.special.	0	2	18 000
				vedoucí kanc.	ano	1	20 000
				realitní mak.	0	1	10 000
				vedoucí konstr.	10	1	28 000
				vedoucí projek.	10	1	28 000
				referent obch.	0	3	20 000
				konstruktér	0	3	25 000
				technolog	ano	2	18 000
				tech. metrolog	ano	1	25 000
<b>Celkem míst</b>		<b>21</b>				<b>58</b>	
<b>Počet míst bez požadované praxe</b>		<b>5</b>				<b>47</b>	



**Tabulka 14 - Aktuální nabídka volných pracovních míst v okrese Svitavy – únor 2013<sup>134</sup>**

Okres Svitavy - aktuální nabídka volných pracovních míst - únor 2013							
Pro osoby s VŠ nebo VOŠ vzděláním				Pro osoby se SŠ vzděláním			
Profese	Požadovaná praxe(roky)	Počet míst	Nabízený plat (Kč)	Profese	Požadovaná praxe	Počet míst	Nabízený plat
sociální prac.	ano	1	13 600	vedoucí kanceláře	0	5	15 000
sociální pracovník spec.	ano	1	17 000	finanční konzultant	0	3	14 000
asistent ekonom. odd.	0	1	20 000	účetní	ano	1	8 000
fyzioterapeut	0	2	20 000	finanční poradci	0	2	30 0000
obchodní refer.	1	1	19 000	obchodní asis.	0	1	14 000
servisní por.	5	1	16 000	asistent prodeje	2	1	12 000
IT-programátor	ano	1	20 000	obchodní ref.	0	2	17 000
ekonom	ano	1	20 000	realitní mak.	0	1	10 000
lékař LDN	0	1	19 000	asistent prodeje	0	1	19 000
zubní lékař	0	1	20 000	skladník	0	1	9 000
lékař	ano	3	22 000	finanční por.	0	20	20 000
				manažer	0	4	12 000
				refer.logistiky	ano	1	15 000
				finanční por.	0	9	15 000
				programátor	5	1	25 000

<sup>134</sup> Úřad práce Svitavy. *Volná místa ve Svitavách*. [online]. únor 2013. [cit.2013-02-15]. Dostupné z <http://upcr.cz/volna-mista-162>.

Okres Svitavy - aktuální nabídka volných pracovních míst - únor 2013							
Pro osoby s VŠ nebo VOŠ vzděláním				Pro osoby se SŠ vzděláním			
Profese	Požadovaná praxe(roky)	Počet míst	Nabízený plat (Kč)	Profese	Požadovaná praxe	Počet míst	Nabízený plat
				odbytový agent	ano	1	18 000
				obchodní zást.	0	10	20 000
				agronom	0	1	20 000
<b>Celkem míst</b>		<b>14</b>				<b>65</b>	
<b>Počet míst bez požadované praxe</b>		<b>5</b>				<b>60</b>	

Tabulka 15 - Aktuální nabídka volných pracovních míst v okrese Ústí nad Orlicí – únor 2013<sup>135</sup>

Okres Ústí nad Orlicí - aktuální nabídka volných pracovních míst - únor 2013							
Pro osoby s VŠ nebo VOŠ vzděláním				Pro osoby se SŠ vzděláním			
Profese	Požadovaná praxe (roky)	Počet míst	Nabízený plat (Kč)	Profese	Požadovaná praxe	Počet míst	Nabízený plat
jednatel obch. společnosti	ano	1	45 000	stavbyvedoucí	ano	2	15 000
nákupčí	ano	2	25 000	účetní	ano	1	18 000
obch. manažer	5	1	35 000	produkční	ano	1	18 000

<sup>135</sup> Úřad práce Ústí nad Orlicí. *Volná místa v Ústí nad Orlicí*. [online]. únor 2013. [cit. 2013-02-16]. Dostupné z <http://upcr.cz/volna-mista-171>.

Okres Ústí nad Orlicí - aktuální nabídka volných pracovních míst - únor 2013							
Pro osoby s VŠ nebo VOŠ vzděláním				Pro osoby se SŠ vzděláním			
Profese	Požadovaná praxe(roky)	Počet míst	Nabízený plat (Kč)	Profese	Požadovaná praxe	Počet míst	Nabízený plat
projektový man.	ano	1	30 000	admin. asist.	0	1	18 000
vedoucí projekt.	ano	1	30 000	recepční	2	1	12 000
plánovač výroby	0	1	18 000	obchodní zás.	0	16	16 000
technolog	0	1	20 000	obchodní zást.	ano	3	20 000
technik	0	2	20 000	vedoucí prodeje	ano	1	20 000
řídící prac.	ano	1	45 000	správce sítě	ano	3	20 000
strojní inženýr	0	1	20 000	finanční poradce	0	5	15 000
vývojář softw.	0	1	25 000	finanční makléř	0	3	20 000
úředník výroby	ano	1	25 000	nákupčí	ano	1	18 000
provozní technik	0	1	21 000	technolog	0	4	15 000
klinický psycholog	0	1	19 000	telefonistka	0	4	9 500
lékař	0	1	22 500	vedoucí kancel.	ano	2	20 000
lékař	ano	1	30 000	lektor	0	1	15 000
stroj. projekt.	0	1	15 000	vedoucí obch.	ano	1	30 000
logoped	0	3	16 670	programátor	0	6	16 000

Okres Ústí nad Orlicí - aktuální nabídka volných pracovních míst - únor 2013							
Pro osoby s VŠ nebo VOŠ vzděláním				Pro osoby se SŠ vzděláním			
Profese	Požadovaná praxe(roky)	Počet míst	Nabízený plat (Kč)	Profese	Požadovaná praxe	Počet míst	Nabízený plat
učitel I. st.	0	1	21 000	konstruktér	ano	4	20 000
personalista	ano	1	24 000	referent	ano	2	18 000
analytik	ano	1	25 000	dispečer	0	1	15 000
advokátní kon.	0	1	15 000	technik	ano	4	20 000
				pojišť. agent	0	13	15 000
				manažer	ano	1	20 000
				technik	0	1	14 000
				projektant	0	1	18 000
				elektrotechnik	2	1	25 000
				tiskař	ano	1	neuveden
				ředitelka MŠ	ano	1	24 000
				manažer obch.	0	1	18 000
<b>Celkem míst</b>		<b>26</b>				<b>87</b>	
<b>Počet míst bez požadované praxe</b>		<b>15</b>				<b>57</b>	

V následující tabulce uvádím počet volných pracovních míst v Pardubickém kraji, která nabízejí úřady práce jednotlivých okresů, celkem, a dále uvádím počet volných pracovních míst na pozice finančních poradců či konzultantů a pojišťovacích agentů, a to z toho důvodu, že se domnívám, že je tato pozice specifickou nabídkou na trhu práce. Na pozice finančních poradců a pojišťovacích agentů není ve většině případů uveden požadavek na konkrétní obor vzdělání. Dá se říci, že je to nabídka pro všechny, kteří mají odvalu a chuť to vyzkoušet a jsou rozhodnutí zainvestovat do kurzů, které firmy, nabízející tato místa, organizují. Je to zaměstnání založené na MLM - multi level marketingu, který zkracuje distribuční řetězec na minimum, a tím šetří čas i peníze, bohužel může být zaměněn za systém pyramidy či letadla. Pyramidová hra nebo letadlo

je podvodný model prodeje, který nemůže dlouhodobě fungovat. Mezi pyramidovým schématem a MLM je však též široká šedá zóna. Pyramidy neboli letadla využívají těžké rozlišitelnosti s legálními obchodními modely.<sup>136</sup> Právě z těchto důvodů je o místa finančních poradců menší zájem než o „klasické zaměstnání“.

**Tabulka 16 - Aktuální nabídka volných pracovních míst v Pardubickém kraji-únor 2013**

Volná prac. místa v	Z toho pro				
	VŠ a VOŠ	SŠ	Vyučení ZŠ	a Finanční por.a Pojišť. agenti	Celkem
Pardubický kraj	69	176	393	77	715
okrese Chrudim	8	34	68	9	119
okrese Pardubice	21	45	67	13	146
okrese Svitavy	14	31	60	34	139
okrese Ústí nad Orlicí	26	66	189	21	302

### 7.2.2 Požadavky na absolventy VŠ ze strany zaměstnavatelů a faktory ovlivňující jejich uplatnění na trhu práce

Na absolventy vysokých škol jsou ze strany zaměstnavatelů kladeny v porovnání s ostatními stupni dosaženého vzdělání největší nároky na jejich znalosti, dovednosti a schopnosti. Mezi nejžádanější kompetence VŠ absolventů se řadí komunikační znalosti a dovednosti a znalosti cizích jazyků. Velký důraz, v kontextu s uplatněním na trhu práce, je kladen na schopnosti rozhodovat se, nést zodpovědnost a zběhlost v zacházení s informacemi a výpočetní technikou. Dalšími schopnostmi, které se dostávají do popředí, jsou týmová spolupráce, adaptabilita a flexibilita. Velký důraz je kladen na úroveň vzdělání v daném oboru, přičemž zaměstnavatelé preferují spíše široké profesní a odborné znalosti před úzkou specializací. Ze strany zaměstnavatelů je kladen důraz i na požadavek praxe, a to hned z dvou důvodů. Jednak zaměstnavatelé potřebují člověka, který v krátké době začne podávat vysoký výkon (zejména menší

<sup>136</sup>MultiLevelMarketing.MLM podnikání, síťový marketing.J.Jansa,[online].Nedatováno.[cit.2013-02-18].Dostupné z <http://multilevelmarketing-mlm.deni.cz/>.

firmy, kde je dopad ekonomické krize silnější). Dále u člověka s praxí, který ví, co od dané práce může očekávat, je vyšší pravděpodobnost setrvání na dané pozici. Absolventi bez praxe často nevědí, co konkrétní práce obnáší a většinou vyzkouší v kratší době více zaměstnání. To představuje pro zaměstnavatele riziko, že náklady na jejich zaučení přijdou vniveč, a raději vyberou zkušenější pracovníky.

Mezi faktory, které ovlivňují uplatnění absolventů VŠ na trhu práce, samozřejmě patří hospodářský a sociálně-demografický vývoj regionu a vývoj nezaměstnanosti. Důležitou roli hrají vlivy subjektivní povahy, jako schopnost prosadit se, aktivní přístup při hledání zaměstnání, orientace na trhu práce a motivace jednotlivců najít si práci. Uplatnitelnost absolventů na trhu práce ovlivňuje též struktura vzdělávací nabídky. Kraj jako zřizovatel stanovuje částečně kvóty počtu žáků pro jednotlivé obory, ale i tak nabídka míst v některých oborech vzdělání výrazně převyšuje poptávku po daném odborném zaměření a naopak.<sup>137</sup> V příloze uvádím kompetence podle důležitosti tak, jak vyplynuly z dotazníkového šetření, které proběhlo na úřadech práce v ČR.

### **7.3 Úřady práce Pardubického kraje – nabídka absolventům s VŠ vzděláním**

Absolventy VŠ a úřad práce popisují již v kapitolách 3.2 a 3.2.1. V této kapitole se zaměřím na konkrétní nabídky úřadů práce, které jsou vhodné pro absolventy s vysokoškolským vzděláním. Všeobecně se předpokládá, že absolventi VŠ jsou schopni se sami zorientovat na trhu práce a najít si zaměstnání. Úřady práce věnují zvýšenou pozornost spíše osobám s nižším vzděláním, osobám se zdravotním postižením, těhotným a kojícím ženám a matkám po ukončení mateřské dovolené, problémovým osobám (po výkonu trestu, společensky nepřizpůsobeným) atd. Speciální programy, určené cíleně absolventům vysokých škol, úřady práce v Pardubickém kraji nenabízejí, zabývají se absolventy všeobecně.

Prvním programem, který by se měl dostat do povědomí budoucích studentů, je IPS. IPS jsou informační a poradenská střediska při ÚP, která poskytují aktuální informace o síti studijních a učebních oborů středních a vysokých škol v ČR, o možnostech uplatnění jednotlivých oborů na trhu práce.<sup>138</sup> Vzhledem k zvyšování

---

<sup>137</sup> Skácelová, P. , Vojtěch, J. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*, Praha: NÚOV 2009, 33 stran. [textový dokument]. s. 27-33

<sup>138</sup> Informační a poradenská střediska při ÚP. MPSV.[online].02.06.2006.[cit.2013-02-19]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>.

počtu absolventů VŠ a snižování počtu volných pracovních míst by si každý jedinec, který uvažuje o studiu na VŠ, měl zjistit, o které obory je zájem na trhu práce, a tomu přizpůsobit výběr školy. Dalším zajímavým programem je Integrovaný systém typových pozic (ISTP). Je to databáze struktury, náplně jednotlivých profesí, mezd, požadované kvalifikace, škol i volných pracovních míst. Součástí ISTP je poradenský nástroj JOB-TIP, který klientům pomáhá při hledání práce či rekvalifikaci (rekvalifikace je spíše pro osoby s nižším vzděláním než je VŠ, přesto i absolventi VŠ, kteří dlouhodobě nemohou najít práci, mohou rekvalifikaci využít, většinou je součástí individuálního plánu).<sup>139</sup>

Pro uplatnění na trhu práce dále slouží program Job Club. Job Club zprostředkuje seznamy volných prac. míst včetně inzertní nabídky denního tisku, nabídky projektů EFS a rekvalifikačních kurzů, finanční poradenství a webové stránky nabízející zaměstnání. O zařazení do skupinového programu Job Club se žádá právě na ÚP.<sup>140</sup> Poslední službou, o které bych se chtěla zmínit, je EURES. Po připojení České republiky k Evropské unii se úřady práce staly součástí sítě EURES, jejímž posláním je usnadňovat mobilitu pracovních sil. Služby poskytují Eures poradci, kteří působí na úřadech práce v krajských městech. Na jednotlivých pobočkách úřadů práce působí kontaktní osoba pro Eures, která podá zájemcům o práci v zahraničí informace a kontakt na poradce.<sup>141</sup> Úřady práce mají také informace a informační materiály podniků a firem, které nabízejí stáže studentům nebo mají juniorské pozice či nabízejí brigády.

---

<sup>139</sup>Integrovaný systém typových pozic. MPSV.[online].Nedatováno.[cit.2013-02-22].Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/istp>.

<sup>140</sup>Integrovaný portál MPSV.Job Club. [online].Nedatováno.[cit.2013-02-20].Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>.

<sup>141</sup> Integrovaný portál MPSV.*Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru.* [online].Nedatováno[cit.2013-02-20].Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures).

## Závěr

Důležitým aspektem pro vývoj zaměstnanosti každého regionu je uplatnění absolventů škol na trhu práce. Cílem mé bakalářské práce bylo popsat současnou situaci absolventů vysokých škol na trhu práce v regionu Pardubice. Pozitivním zjištěním je, že region Pardubice patří mezi kraje s nižším stupněm nezaměstnanosti (pátý v ČR). Počet vysokoškolsky vzdělaných osob stále vzrůstá (viz kapitola 5.5.), přesto míra nezaměstnanosti vysokoškoláků je nejnižší v porovnání s ostatními stupni vzdělání (5,6 %). Poptávka na trhu práce v daném regionu je aktuálně (únor 2013) pro osoby s vysokoškolským vzděláním 69 volných pracovních míst z celkového počtu 715 nabízených pracovních míst. Z hlediska okresů je více volných pracovních míst v okresech Pardubice (21 míst) a Ústí nad Orlicí (26 míst), nejmenší poptávka je v okrese Chrudim (8 míst). Praxe je vyžadována u 42 pracovních nabídek, což je 61 % z celkového počtu, z čehož vyplývá, že požadavek na praxi je jedním z důležitých faktorů uplatnitelnosti na trhu práce. Mezi významné požadavky ze strany zaměstnavatelů v regionu Pardubice na absolventy vysokých škol dále patří znalost cizích jazyků a zručnost v používání výpočetní techniky. Z vybraných 14 zaměstnavatelů (největší zaměstnavatelé podle počtu zaměstnanců), kteří aktuálně nabízejí 33 volných pracovních míst, je uveden požadavek na znalost cizího jazyka (preferované jazyky AJ a NJ) u 31 pracovních nabídek, což je 94 % z celku, a požadavek na zručnost v používání výpočetní techniky u 33 pracovních nabídek, což je 100 % z celku. Z toho vyplývá, že znalost jazyků a výpočetní techniky se považují u absolventů VŠ téměř za samozřejmost. Dalšími schopnostmi, které se dostávají do popředí v požadavcích, jsou týmová spolupráce, flexibilita, adaptabilita a schopnost rozhodovat se. Zaměstnavatelé kladou důraz i na odborné znalosti a schopnosti, v současné době však preferují široký „záběh“ v daném oboru než úzkou specializaci. Jak jsem již uvedla v kapitole 7.2.2. - uplatnitelnost absolventů na trhu práce ovlivňuje též struktura vzdělávací nabídky. V regionu Pardubice je pouze jedna vysoká škola, a to Univerzita Pardubice, která nabízí studium na sedmi fakultách (viz kap. 6.1.). Na trhu práce se nejlépe uplatní studenti Fakulty restaurování, zdravotnických studií a elektrotechniky a informatiky UP. Nejhůře se uplatňují studenti z Filozofické fakulty a Ekonomicko-správní fakulty UP. V regionu Pardubice mají studenti možnost studovat na některé z jedenácti nabízených vyšších odborných škol, o toto studium v posledních



letech klesá zájem, což zřejmě způsobuje vzrůstající počet studentů vysokých škol a také fakt, že titul Dis., kterým je zakončeno studium VOŠ, není uznán jako vysokoškolský titul, což se projevuje poptávkou na trhu práce a finančním ohodnocením ze strany zaměstnavatelů.

V kapitole 7. 3. popisují pomoc absolventům ze strany úřadů práce. Všeobecně lze říci, že absolventi vysokých škol nejsou z pohledu úřadů práce ohroženou skupinou, proto se úřady více zaměřují na osoby s nižším vzděláním. Pro absolventy vysokých škol jsou na úřadech práce k dispozici programy (viz kap. 7. 3.), které jim pomůžou zorientovat se na trhu práce. Očekává se však jejich aktivní přístup k hledání zaměstnání, jistý rozhled a znalost práce s výpočetní technikou. Samozřejmostí je sepsání životopisu a zvládnutí pohovorů. Z mé práce dále vyplynulo, že jedním z problémů uplatnitelnosti absolventů VŠ na trhu práce je nedostatečná spolupráce vysokých škol se zaměstnavateli. Ze 14 vybraných zaměstnavatelů nabízejí program pro VŠ studenty pouze 3 zaměstnavatelé a spolupráci s konkrétní vysokou školou uvádějí pouze 4 zaměstnavatelé. Z toho vyplývá, že studenti nemají v regionu Pardubice mnoho možností získávat praxi v oboru během studia.

### **Souhrn poznatků**

1. Praxe je velmi důležitým požadavkem ze strany zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců, proto je důležité zaměřit se na získání praxe již během studia na VŠ.
2. Znalost cizích jazyků a používání výpočetní techniky jsou základními požadavky na trhu práce. Studenti by se tedy měli naučit aktivně hovořit cizím jazykem, nejlépe AJ a NJ, a měli by být zruční v práci s výpočetní technikou, a to i v oborech, kde se IT nevyučuje.
3. Již při výběru vysoké školy brát zřetel na to, jaký je o obor, který chceme studovat, zájem na trhu práce.
4. Důležitým faktorem při hledání uplatnění na trhu práce je aktivní přístup absolventů, rozeslání životopisů, sledování pracovních nabídek, orientace na trhu práce, snaha získat stáž či brigádu ve svém oboru atd.

## Literatura

### Knižní zdroje

1. Brenner, Doris a Brenner, Frank. *Poznejte své silné a slabé stránky: základ úspěšného stanovení cílů a plánů v kariéře*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 171 s. Praxe & kariéra. ISBN 978-80-247-2691-5.
2. Burdová, J. a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2011*. 1. vydání. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2012.
3. Dvořáková, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
4. Evropská agentura pro rozvoj speciálního vzdělávání. *Individuální plán přechodu do zaměstnání. Období podpory přechodu ze školy do zaměstnání*. [textový dokument]. Nedatováno.
5. Holman, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. xiv, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-861-3.
6. Hroník, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 233 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
7. Jandourek, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 258 s. ISBN 978-80-247-3679-2.
8. Kalousková, Pavla, Vojtěch, Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný přehled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008.
9. Keřkovský, Miloslav. *Ekonomie pro strategické řízení: teorie pro praxi*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004. xii, 184 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 80-7179-885-1.
10. Kleňhová, M. a kol. *České školství v mezinárodním srovnání. Stručné seznámení s ukazateli publikace OECD Education at a Glance 2011*. 1. vydání. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2011.
11. Kolář, Zdeněk, Šikulová, Renata. *Hodnocení žáků*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2009. 199 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-2834-6.
12. Koucký, Jan, Martin Zelenka. *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2010* [textový dokument]. Prosinec 2010.
13. Murphy-Witt, Monika, Stamer-Brandt, Petra. *Připravte své dítě do života: osm klíčových dovedností - jak je můžete svému dítěti zprostředkovat a jak si je může dítě*

- s vaší pomocí osvojit*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 155 s. Clever life. ISBN 978-80-247-2082-1.
14. Niermeyer, Rainer a Seyffert, Manuel. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. 109 s. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1223-7.
  15. Öttl, Christine a Härter, Gitte. *Prodejte své schopnosti: ukažte, co se ve vás skrývá*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 128 s. ISBN 80-247-1794-8.
  16. Průcha, Jan, Walterová, Eliška, Mareš, Jiří. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2009. 395 s. ISBN 978-80-7367-647-6.
  17. Průcha, Jan., Veteška, Jaroslav. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1.
  18. Skácelová, P. , Vojtěch, J. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*, Praha: NÚOV 2009, 33 stran. [textový dokument].
  19. Šikulová, Renata. Kolář, Zdeněk. *Kapitoly z obecné pedagogiky: distanční texty pro studenty kombinované formy studia*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Pedagogická fakulta, 2003. 81 s. ISBN 80-7044-485-1.
  20. Šťastnová, Pavlína a kol. *Absolventi na trhu práce: co zaměstnavatelé očekávají?*. 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999. 70 s. ISBN 80-211-0304-3.
  21. Vališová, Alena, Kasíková a kol. *Pedagogika pro učitele*. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2011. 456 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-3357-9.
  22. Veteška, Jaroslav. Tureckiová, Michaela. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 159 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1770-8.
  23. Vojtovič, Sergej. *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. 186 s. Expert. ISBN 978-80-247-3948-9.

#### **Internetové zdroje**

24. Anonym. Absolvent. In: *Slovník-cizich-slov.abz.cz* [online]. ©2005-2006.
25. Anonym. *Individuální a sociální význam vzdělání* [textový dokument]. 2008. s. 1.
26. Anonym. *Trh práce a zaměstnanost* [textový dokument]. Nedatováno.
27. Anonym. *Výkladový slovník ekonomických pojmů* [textový dokument]. Nedatováno.
28. Anonym. Vzdělání: charakteristika, druhy vzdělání. In: *Studium-pedagogika-psychologie.blogspot.cz* [online]. Nedatováno.
29. AVX Czech Republic. [online]. Nedatováno. [cit.2013-02-04]. Dostupné z <http://www.avx.com/>.

30. Bártíková, H. a kol. Dlouhodobá nezaměstnanost a hystereze na pracovních trzích. [textový dokument]. Nedatováno. Národohospodářská fakulta VŠE. Katedra hospodářské a sociální politiky. Dostupné z:  
<http://nb.vse.cz/~LAPACEKM/Prace/1245/hystereze.pdf>.
31. Businesscenter.cz. Slovník pojmů. Nezaměstnanost. In: *Businesscenter.cz* [online]. ©1998-2013.
32. Businesscenter.cz. Slovník pojmů. Nezaměstnaný. In: *Businesscenter.cz* [online]. ©1998-2013.
33. Bussinesinfo.cz *Oficiální portál pro podnikání a export*. 28. 06. 2011. Dostupné z  
<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-pardubickeho-kraje-7262.html>  
[cit.2013-01-07]
34. BussinesInfo.cz. *Byznys v Pardubickém kraji*. 20.07.2011. Dostupné z  
<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/byznys-v-pardubickem-kraji-7263.html>[cit.2013-01-07].
35. Česká republika. Zákon č. 262/2004 Sb., Školský zákon. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 190/2004.
36. Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143/2004. § 33.
37. Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143/2004. § 33.
38. Česká republika. Zákon č. 561/2006 Sb., Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84/2006. § 229.
39. Český statistický úřad. *Charakteristika Pardubického kraje(údaje za rok 2011)*[online].Nedatováno.[cit.2012-12-27].Dostupé z <http://www.pardubice.czso.cz>
40. Český statistický úřad. *Míra registrované nezaměstnanosti, neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa podle krajů k 31. 12. 2011.*[online].2011.[cit.2013-01-08]. Dostupný z  
<http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/531011/>.
41. Český statistický úřad. Veřejná databáze.*Počty žáků a studentů podle úrovně vzdělání* [online].22.02.2013[cit.2013-02-22]. Dostupné na:  
[www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vzdelavani](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vzdelavani).
42. Český statistický úřad. *Význam vzdělání pro trh práce v ČR (analýza)* [textový dokument]. 2011. s. 8.

43. Český statistický úřad. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Pardubického kraje v roce 2011*. [online]. 2011. [cit. 2013-01-03]. Dostupné z <http://www.pardubice.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/obyvatelstvo-xe>.
44. Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS (2. čtvrtletí 2012)* [online]. 2012. [cit. 2013-01-05]. Dostupné na <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zamestnanost-a-nezamestnanost-v-cr-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2012-20462.html>.
45. Český statistický úřad. *Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji k 31.12.2012*. [online]. 2012. [cit. 2013-01-22]. Dostupné z [http://www.czso.cz/xe/redakce.nfs/i/ekonomicke\\_subjekty\\_v\\_pardubickem\\_kraji](http://www.czso.cz/xe/redakce.nfs/i/ekonomicke_subjekty_v_pardubickem_kraji).
46. Český statistický úřad. *Krajská správa ČSÚ v pardubicích*. [online]. 2012. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z [http://www.pardubice.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/1C00241CE9/\\$File/533125\\_12.pdf](http://www.pardubice.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/1C00241CE9/$File/533125_12.pdf)
47. Český statistický úřad. *Statistická ročenka pardubického kraje*. [online]. 2012. [cit. 2013-01-17]. Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajpubl/531011-12-r\\_2012-xe](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajpubl/531011-12-r_2012-xe).
48. Český statistický úřad. *Školství v Pardubickém kraji 009/2010*. [online]. 17.05.2012. [cit. 2013-01-19]. Dostupné z [http://www.czso.cz/xe/redakce.nsf/i/skolstvi\\_v\\_pardubickem\\_kraji\\_ve\\_skolnim\\_roce\\_2009\\_2010](http://www.czso.cz/xe/redakce.nsf/i/skolstvi_v_pardubickem_kraji_ve_skolnim_roce_2009_2010).
49. Dodavatel databáze obrázků Picsearch. [online]. Nedatováno. [cit. 2013-01-07]. Dostupné z <http://www.obrazky.cz>.
50. Foxconn CZ, s.r.o. [online]. Nedatováno. [cit. 2013-02-01]. Dostupné z <http://www.foxconn.cz/czech/kariera/volna-mista/>.
51. Hledampraci.cz. Informace o potencionálním zaměstnavateli. In: *Hledampraci.cz* [online]. Nedatováno.
52. Holcim.cz-Česká republika. [online]. Nedatováno. [cit. 2013-02-03]. Dostupné z <http://www.holcim.cz/lide-a-prace.html>.
53. Informační a poradenská střediska při ÚP.MPSV.02.06.2006. [online]. 2012. [cit. 2013-02-19]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>.

54. Institut celoživotního vzdělávání. Postavení a možnosti absolventů na trhu práce. In: *Lli.vutbr.cz* [online]. ©2000-2013.
55. Integrovaný portál MPSV.Job Club.[online]. Nedatováno.[cit.2013-02-19].Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>.
56. Integrovaný portál MPSV.*Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. [online].Nedatováno.[cit.2013-02-19].Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures).
57. Integrovaný systém typových pozic. MPSV.[online].Nedatováno.[cit.2013-02-19].Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/istp>.
58. Iveco Czech Republic, a.s.[online].Nedatováno.[cit.2013-02-03].Dostupné z [http://www.zivefirmy.cz/iveco-czech-republic\\_f11722](http://www.zivefirmy.cz/iveco-czech-republic_f11722).
59. Jansa, J. MultiLevelMarketing. *MLM podnikání, síťový marketing*. [online]. Nedatováno. [cit.2013-02-18]Dostupné z <http://multilevelmarketing-mlm.deni.cz/>.
60. Kaucká, Kristýna. Uplatnění absolventů VŠ. In: *Czrestart.cz* [online]. 10. 8. 2012.
61. Kiekert CS, s.r.o. [online].Nedatováno.[cit.2013-02-02].Dostupné z <http://www.kiekert.com/cz/home.html>.
62. Klimpl, Petr. *Analýza vývoje na trhu práce Pardubického kraje za rok 2011* [textový dokument]. 27. 4. 2012.
63. Klimplová, Lenka. Nezaměstnaní absolventi škol na českém pracovním trhu. In: *Mopo-cz.eu* [online]. ©2006-2007.
64. Korbel, Petr, Kostka, Vojtěch. Firmám mizejí inženýři. In: *Ekonom.ihned.cz* [online]. 9. 5. 2011. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-51766900-firmam-mizeji-inzenyri>.
65. Kovolis Hedvikov a.s,[online].Nedatováno.[cit.2013-02-03].Dostupné z <http://www.kovolis-hedvikov.cz/career.html>.
66. Krajský úřad Pardubického kraje [online].Nedatováno.[cit.2012-12-21].Dostupné z <http://www.pardubickykraj.cz/uvodni-strana>.
67. Langová, Dagmar. Ze školy rovnou na úřad práce. Absolventům se to vyplatí. In: *Finance.idnes.cz* [online]. 5. 11. 2009. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/ze-skoly-rovnou-na-urad-prace-absolventum-se-to-vyplati-pj5-/podnikani.aspx?c=A091007\\_1268853\\_zamestnani\\_bab](http://finance.idnes.cz/ze-skoly-rovnou-na-urad-prace-absolventum-se-to-vyplati-pj5-/podnikani.aspx?c=A091007_1268853_zamestnani_bab).
68. Megatech Industries Hlinsko, s.r.o. [online].Nedatováno.[cit.2013-02-03]. Dostupné z <http://www.megatechindustries.com/>.

69. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Klasifikace oborů. In: *Msmt.cz* [online]. ©2006-2012.
70. Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání – ISCED. In: *Naep.cz* [online]. ©2007-2013.
71. Národní ústav odborného vzdělávání. Nezaměstnanost absolventů škol. In: *Nuov.cz* [online]. ©2008.
72. Národní ústav pro vzdělávání. Nezaměstnanost absolventů. In: *Infoabsolvent.cz* [online]. Nedatováno.
73. Navrátilová, Martina. První kroky na úřad práce. In: *Zkola.cz* [online]. 1. 4. 2009. Dostupné z:  
[www.zkola.cz/zkedu/zaciastudenti/proabsolventy/uradprace/29058.aspx](http://www.zkola.cz/zkedu/zaciastudenti/proabsolventy/uradprace/29058.aspx).
74. OEZ s.r.o.[online].Nedatováno.[cit.2013-02-02].Dostupné z <http://www.oez.cz/>.
75. Panasonic Marketing Europe GmbH, organizační složka Česká republika.2012. [online].Nedatováno.[cit.2013-02-02].Dostupné z <http://www.panasonic.cz/>.
76. Paramo,a.s.[online].Nedatováno.[cit.2013-02-01].Dostupné z <http://www.paramo.cz/cs/index.html>.
77. Program rozvoje Pardubického kraje, schválen Zastupitelstvem Pardubického kraje usnesením /363/2011 dne 15. 12. 2011,projednáno podle zákona č. 100/2001 Sb., v platném znění.[online].Nedatováno. [cit.2013/02-20].Dostupné z <http://www.pardubickykraj.cz/rozvoj-kraje>.
78. Rokytová, Božena. Možnosti a povinnosti absolventů ve vztahu k úřadu práce. In: *Clanky.rvp.cz* [online]. 6. 12. 2011. Dostupné z:  
<http://clanky.rvp.cz/clanek/c/O/14379/moznosti-a-povinnosti-absolventu-ve-vztahu-k-uradu-prace.html/>.
79. Saint-Gobain Adfors CZ s.r.o. 2011.[online].Nedatováno.[cit.2013-02-03].Dostupné z <http://www.vertex.cz/>.
80. Simonová, Natálie. Co vlastně znamená „vzdělání“ aneb stejně mu nikdo neunikne. In: *Socioweb.cz* [online]. Nedatováno. Dostupné z:  
<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=235&lst=105>.
81. Svitap JHJ,s.r.o.[online].Nedatováno.[cit.2013-02-03].Dostupné z <http://www.svitap.cz/lide-zamestnani/personalni-politika>.
82. Synthesia, a.s. člen skupiny Agrofert.2011,[online].2011.[cit.2013-02-01].Dostupné z <http://www.synthesia.eu/cze>.

83. Školský systém, Mgr. Petra Juřeniková, PhD. *Zásady edukace v praxi*, Grada Publish, a.s., 2010, 80s. ISBN 978-80-247-2171-2 (tištěná verze) s. 1.
84. Školský informační portál Královéhradeckého kraje. Klíčové dovednosti absolventů VŠ. In: *Sipkhk.cz* [online]. ©2013.
85. Univerzita Karlova v Praze - Pedagogická fakulta- středisko vzdělávací politiky, *Výstup z databáze o nezaměstnaných vysokoškolácích – Universita Pardubice, září 2011*, Dostupné z <http://studentworld.cz/volba-vs-oboru/o-uplatneni-absolventu-v-praxi-150>.
86. Úřad práce Chrudim. *Volná místa v Chrudimi*. [online]. únor 2013. [cit. 2013-02-5]. Dostupné z <http://upcr.cz/volna-mista-119>.
87. Úřad práce Pardubice. *Volná místa v Pardubicích*. [online]. únor 2013. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z <http://upcr.cz/volna-mista-143>.
88. Úřad práce Svitavy. *Volná místa ve Svitavách*. [online]. únor 2013. [cit. 2013-02-05]. Dostupné z <http://upcr.cz/volna-mista-162>.
89. Úřad práce Ústí nad Orlicí. *Volná místa v Ústí nad Orlicí*. [online]. únor 2013. [cit. 2013-02-06]. Dostupné z <http://upcr.cz/volna-mista-171>.
90. Vláda ČR; *Programové prohlášení Vlády České republiky ze 4. srpna* [online]. 2010; [cit. 2013-02-19]. Dostupný na <http://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programova-prohlaseni-74856/>.
91. Výkonná agentura pro vzdělávání, kulturu a audiovizuální oblast. Organizace vzdělávací soustavy České republiky. In: *Eacea.eu.europa.eu* [online]. 2009/2010. s. 83-90.
92. Vývoj lidských zdrojů v pardubickém kraji. *Vybrané kapitoly v letech 2000-2009*. Dostupné z [http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/oranizacni\\_struktura-xe](http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/oranizacni_struktura-xe). [2013-01-17].
93. Vývoj nezaměstnanosti od července 2004. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost* [online]. © 2011 [cit. 2012-09-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004).
94. Vzdělání: charakteristika, druhy vzdělání. In : *Studium-psychologie-pedagogika.blogspot.cz*. [online]. Nedatováno. [cit. 2013-02-20]. Dostupné z <http://www.pedagogika-psychologie.blogspot.cz>.



## Seznam tabulek

Tabulka 1 Obyvatelstvo Pardubického kraje .....	32
Tabulka 2 Charakteristiky trhu práce v Pardubickém kraji, 2011 .....	34
Tabulka 3 Míra registrované nezaměstnanosti v Pardubickém kraji vlastní úprava.....	35
Tabulka 4 Zaměstnaní v NH a míra zaměstnanosti podle vzdělání v Pardubickém kraji .....	36
Tabulka 5 Nezaměstnaní a obecná míra nezaměstnanosti podle vzdělání v Pardubickém kraji .....	36
Tabulka 6 Studenti vysokých škol s bydlištěm v Pardubickém kraji(vlastní úprava).....	39
Tabulka 7 Počet nezaměstnaných VŠ - Univerzita Pardubice .....	39
Tabulka 8 Vyšší odborné školy v Pardubickém kraji(vlastní úprava) .....	40
Tabulka 9 Ekonomické subjekty v Pardubickém kraji k 31. 12. 2011 podle počtu zaměstnanců .....	41
Tabulka 10 Největší zaměstnavatelé v Pardubickém kraji k 31. 12. 2011 podle okresů .....	42
Tabulka 11 Požadavky a počet volných míst vybraných firem Pardubického kraje pro absolventy VŠ ...	51
Tabulka 12 - Aktuální nabídka volných pracovních míst v okrese Chrudim – únor 2013.....	53
Tabulka 13 - Aktuální nabídka volných pracovních míst v okrese Pardubice – únor 2013 .....	55
Tabulka 14 - Aktuální nabídka volných pracovních míst v okrese Svitavy – únor 2013.....	57
Tabulka 15 - Aktuální nabídka volných pracovních míst v okrese Ústí nad Orlicí – únor 2013.....	58
Tabulka 16 - Aktuální nabídka volných pracovních míst v Pardubickém kraji-únor 2013.....	61

## Seznam obrázků

Obrázek 1 - Erb Pardubického kraje .....	31
Obrázek 2 - Mapa Pardubického kraje .....	32

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 - Důležitost kompetencí podle pracovníků úřadů práce

## Příloha č. 1 - Důležitost kompetencí podle pracovníků úřadů práce

Kompetence požadované zaměstnavateli podle názorů pracovníků úřadů práce. V dotazníkovém šetření, které proběhlo na úřadech práce v ČR, měli pracovníci těchto úřadů u každé kategorie vzdělání ohodnotit číslicí 1 až 4, jakou důležitost mají podle jejich zkušeností vybrané znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Hodnoticí škála, ze které mohli pracovníci úřadů práce vybírat, byla následující: 1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité a 4 - nedůležité. V následující tabulce a grafu jsou zachyceny výsledky hodnocení důležitosti kompetencí absolventů podle vzdělání. Výsledné hodnoty jsou uváděny v procentech na jedno desetinné místo, přičemž v součtu za každou kompetenci odpovědi dosahují 100 %.

### Výběr kategorie vzdělání: vysokoškolské

	1 - velmi důležité	2 - spíše důležité	3 - spíše nedůležité	4 - nedůležité
Komunikační schopnosti a dovednosti (ústní a písemný projev)	95,5%	4,5%	0,0%	0,0%
Zběhllost v cizích jazycích	95,5%	4,5%	0,0%	0,0%
Schopnost rozhodovat se	94,0%	6,0%	0,0%	0,0%
Nést zodpovědnost	94,0%	6,0%	0,0%	0,0%
Zběhllost v zacházení s informacemi	92,5%	7,5%	0,0%	0,0%
Ochota učit se	89,6%	10,4%	0,0%	0,0%
Zběhllost v používání výpočetní techniky	89,6%	10,4%	0,0%	0,0%
Schopnost řešit problém	88,1%	11,9%	0,0%	0,0%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	80,6%	17,9%	1,5%	0,0%
Adaptabilita a flexibilita	77,6%	22,4%	0,0%	0,0%
Schopnost vést	68,7%	29,9%	0,0%	1,5%
Schopnost týmové práce	59,7%	40,3%	0,0%	0,0%
Práce s čísly při plnění pracovních úkolů či při pracovním uplatnění	56,1%	40,9%	3,0%	0,0%

