

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Bakalářské kombinované studium
2011 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lada Doležalová, DiS.

Trh práce a absolvent

Praha 2012

Vedoucí bakalářské práce:
Mgr. Izabela Noveská

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Studies
2011 – 2012

BACHELOR THESIS

Lada Doležalová, DiS.

The Labour Market and the Alumni

Prague 2012

The bachelor thesis work supervisor:
Mgr. Izabela Noveská

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Kostelci nad Orlicí dne 2. února 2012.

Lada Doležalová, DiS.

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní Mgr. Izabele Noveské za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce.

Dále děkuji Ing. Milanu Dvorskému, Ph.D. za spolupráci a doplňující informace.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou uplatnění absolventů na trhu práce. Problém nezaměstnanosti všech skupin obyvatelů je v současné době aktuální téma. Proto se tato práce zabývá pracovním uplatněním absolventů a s tím spojenými tématy. V praktické části je empirické šetření provedeno pomocí dotazníku zaměřeného na cílovou skupinu absolventů. Dotazník je zaměřen na přístup absolventů při hledání a získání budoucího povolání a reálnost jejich očekávání od trhu práce. Cílem práce je nalézt návrhy na řešení lepšího uplatnění absolventů na trhu práce.

Klíčové pojmy

absolvent, celoživotní vzdělávání, míra nezaměstnanosti, odměňování, pracovní uplatnění, trh práce, úřad práce, vzdělávání, zaměstnání, životopis.

Annotation

The bachelor thesis deals with problems of alumni employment in the labor market. The unemployment problem of all population groups is a current topic at the moment. Therefore, this bachelor thesis deals with employment of alumni and related topics. In the practical part is an empirical examination made through the questionnaire focused on alumni. The questionnaire is aimed at alumni attitude to searching and obtaining future occupation and the reality of their expectations from the labor market and so on. The aim of the work is found improvement proposals to a solution of better employment of alumni in the labor market.

Key words

alumni, curriculum vitae, education, employment, employment bureau, labor market, lifelong learning, remuneration, unemployment rate.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	10
1. ABSOLVENT	10
2. SITUACE ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE.....	11
2.1 Trh práce před rokem 1989	13
2.2 Trh práce po roce 1989	13
3. ÚŘADY PRÁCE	15
3.1 Evidence na úřadu práce.....	16
3.2 Služby úřadu práce absolventům	16
4. HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	19
4.1 Internet.....	19
4.2 Noviny, inzerce v tisku	20
4.3 Úřad práce.....	20
4.4 Náhodné oslovování potencionálních zaměstnavatelů	20
4.5 Jednání se zaměstnavatelem	20
4.6 Telefonický kontakt	21
4.7 Dopis, email, životopis	22
4.8 Osobní kontakt, pohovor	22
5. VÝHODY A NEVÝHODY ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE	24
6. POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ NA NOVÉ PRACOVNÍKY ..	25
6.1 Životopis	25
6.2 Doklady o vzdělání	26
6.3 Reference	26
7. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	27
7.1 Odměňování peněžní	28
7.2 Odměňování nepeněžní	28
8. CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	29
8.1 Vzdělávání odborné	29
8.2 Profesní vzdělávání.....	29
8.3 Občanské vzdělávání	29
8.4 Zájmové vzdělávání.....	30

8.5 Formální vzdělávání	30
8.6 Neformální vzdělávání	30
8.7 Informální učení	30
PRAKTICKÁ ČÁST.....	32
9. POPIS PRŮZKUMU	32
9.1 Cíl a hypotézy průzkumu.....	32
9.2 Charakteristika průzkumného vzorku.....	33
9.3 Metody sběru dat	34
9.4 Sběr a zpracování údajů.....	34
9.5 Interpretace údajů	35
9.6 Vyhodnocení hypotéz	51
9.7 Shrnutí a doporučení.....	52
ZÁVĚR.....	54
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ.....	55
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	57
SEZNAM PŘÍLOH.....	58

ÚVOD

Téma bakalářské práce je nazvané „Trh práce a absolvent“. Práce se bude zabývat problematikou uplatnění absolventů na trhu práce. Toto téma bylo zvoleno také z důvodu spolupráce autorky práce s absolventy škol v rámci svého zaměstnání. Nezaměstnanost absolventů je v současné době velmi aktuální téma a je třeba mu věnovat zvýšenou pozornost.

První část práce se bude zabývat teoretickými poznatky k tématu. Osvětlí situaci na trhu práce před rokem 1989 a po roce 1989 a bude se věnovat také systému úřadů práce a jejich pomoci směřovanou na absolventy škol. Dalším důležitým bodem bude hledání zaměstnání, jaké jsou možnosti, jak správně jednat se zaměstnavatelem a jak při hledání zaměstnání uspět. V této práci se podíváme rovněž na výhody a nevýhody absolventů na trhu práce, které je pak možné porovnat s výstupem praktické části. Součástí teoretické části bude téma požadavků zaměstnavatelů na nové pracovníky, odměňování zaměstnanců a jeho smysl. Závěr teoretické části bude věnován celoživotnímu vzdělávání absolventů, možnostem dalšího rozvoje absolventů.

Cílem práce je získat odpovědi na otázky týkající se trhu práce z pohledu absolventů. Zjistit postoj mladých dospělých k budoucímu zaměstnání, reálnost jejich požadavků a očekávání od prvního zaměstnání. Nalézt návrhy na řešení lepšího uplatnění absolventů na trhu práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1. ABSOLVENT

Pro potřeby této práce je třeba nejprve vysvětlit často používaný pojem „absolvent“. Jelikož má tento výraz mnoho výkladů, podívejme se na nejznámější z nich a seznámme se s jediným pojmem užívaným v této práci.

V aktuálním znění zákoníku práce se k pojmu absolvent uvádí v § 229 odst. 2 toto: *„Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let“.*¹

Ve slovníku cizích slov se pojem absolvent vysvětluje jako osoba, která splnila podmínky dokončení školy, kurzu, vzdělání apod.

V některých publikacích se o absolventovi hovoří jako o osobě, která ukončila středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání. Za absolventa lze považovat ale také člověka, který ukončil základní školu.

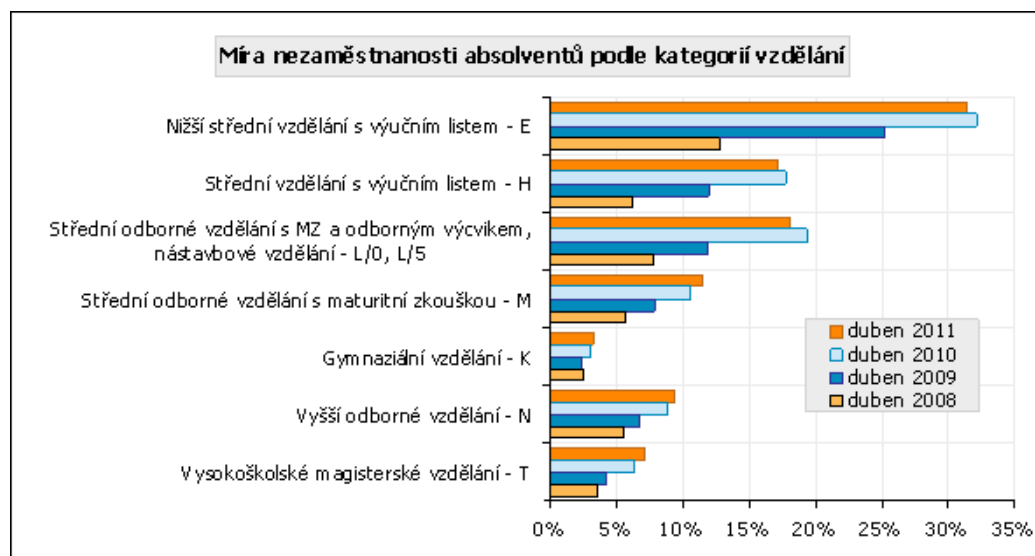
Pro účely této práce budeme používat pojem absolvent vyložený v Zákoníku práce, který navíc specifikujeme tím, že budeme hovořit o absolventovi střední školy, který své vzdělání ukončil závěrečnou zkouškou nebo maturitní zkouškou. Absolventy jiného stupně vzdělání pro účely této práce „opomeneme“, abychom nehovořili o příliš „široké“ cílové skupině.

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., §229

2. SITUACE ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE

Míra nezaměstnanosti absolventů vyjadřuje, kolik procent absolventů zůstalo bez zaměstnání a přihlásilo se do evidence na úřadech práce. Míra nezaměstnanosti absolventů se zjišťuje zpravidla ve dvou ročních obdobích, a to v dubnu a v září. V měsících červenci a srpnu trh práce pojímá vysoký počet absolventů, neboť před letními prázdninami končí studium. Míra nezaměstnanosti v září je vyšší než v dubnu, protože trh práce má dostatek času pojmout čerstvé absolventy z předchozího roku. Porovnáme-li tedy hodnoty nezaměstnanosti v září a v dubnu, je dubnová hodnota spolehlivější.

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorií vzdělání



Zdroj: www.infoabsolvent.cz

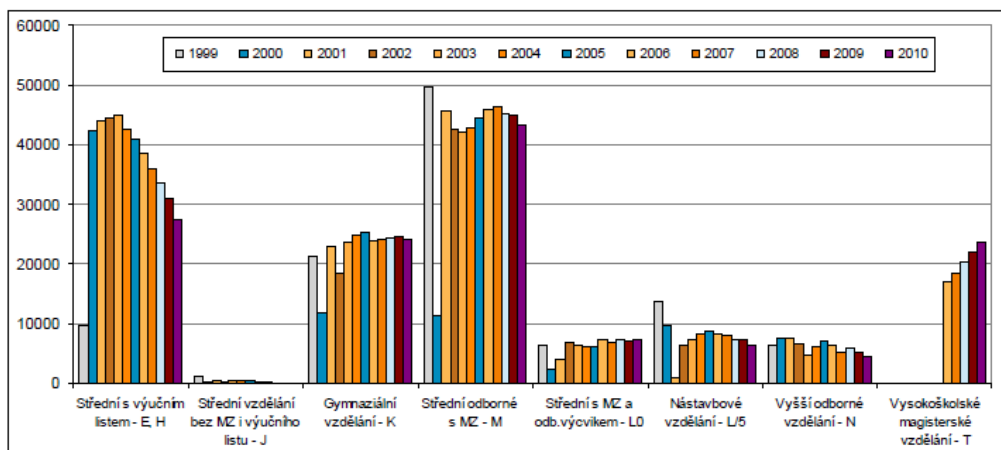
Z Grafu č. 1 můžeme vyčíst míru nezaměstnanosti absolventů v České republice podle kategorií vzdělání. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je u absolventů ze škol s nižším středním vzděláním s výučním listem. Nejmenší míru nezaměstnanosti počítají gymnázia, avšak u této formy vzdělání je vysoký předpoklad, že absolventi pokračují dále ve studiu na vysokých školách, proto tedy nemusí hledat práci. Z níže uvedeného grafu je také zřejmé, že čím vyšší vzdělání, tím je šance na získání zaměstnání vyšší, neboť míra nezaměstnanosti se vzděláním maturitním a vyšším je menší, než u oborů s nižším stupněm vzdělání.

Na základě informací uvedených na Portále Ministerstva práce a sociálních věcí byla míra evidované nezaměstnanosti v České republice k 31. lednu 2012 ve výši 9,1 %. V okrese Rychnov nad Kněžnou se jedná o hodnotu 10,3 %.

V současné době se situace na trhu práce pro absolventy zlepšuje. Zaměstnavatelé, ale i absolventi si uvědomují, co všechno může absolvent oproti běžnému zaměstnanci s několikaletou praxí nabídnout. Situace na trhu práce se pro absolventy zlepšuje díky znalosti jazyků slovem i písmem, díky otevřeným možnostem v zahraničí, neboť je možnost přerušit studium a vycestovat na zahraniční stáž. Zvyšuje se také počítačová gramotnost, vývoj jde stále kupředu a ve škole se studenti učí s moderní technikou.

Mezi největší nedostatky absolventů patří nedostatek praxe, kterou zaměstnavatele vyžadují, aby nemuseli věnovat příliš času na zaučování nového pracovníka. Někteří absolventi mají také nereálné představy o výši nástupní mzdy. Průměrná hrubá mzda v České republice, dle údajů na stránkách Českého statistického úřadu, za 3. čtvrtletí roku 2011 činila 24 089,- Kč.

Graf č. 2: Přehled o počtech absolventů středních, vyšších odb. a vysokých škol



Zdroj: www.infoabsolvent.cz

V Grafu č. 2 vidíme znázorněné počty absolventů různých typů vzdělání. Nejvíce absolventů má vzdělání s výučním listem a maturitní zkouškou. Naopak nejmenší zájem je o vzdělání střední bez výučního listu a bez maturitní zkoušky. Zajímavý nárůst absolventů můžeme vidět u vysokoškolského vzdělání, kdy počty absolventů rok od roku stoupají.

2.1 Trh práce před rokem 1989

Pro srovnání se podívejme na situaci před rokem 1989 a po roce 1989. Na trhu práce se vyskytují dva základní kameny, které by jeden bez druhého jen velmi těžce fungovaly. Prvním z nich je zaměstnavatel – ten kdo práci nabízí a poskytuje, druhým je zaměstnanec, který práci hledá a přijímá.

Na portálu e-polis se hovoří o tom, že *„nezaměstnanost postihla Československo v největší míře ve 30. letech. Po 2. světové válce přivedl strach z opakované nezaměstnanosti k moci Komunistickou stranu Československa. Na našem území fungoval do roku 1989 socialistický systém, který byl založen na centrálním plánování. V Československu vládla Komunistická strana Československa od roku 1948.“*² Tento systém, co se zaměstnanosti týká, spočíval ve snaze udržet plnou zaměstnanost a to i za cenu mnohdy zbytečné nadvýroby. Veškeré podniky byly ve vlastnictví státu, stát s nimi mohl nakládat dle svých rozhodnutí, která se příliš neblížila ekonomickému smýšlení. Hovořilo se o tzv. umělé zaměstnanosti. Pro každého člověka byla povinnost pracovat, jinak mohl být stíhaný.

2.2 Trh práce po roce 1989

Po roce 1989, kdy padl socialistický systém, se očekávalo, že dojde k prudkému nárůstu nezaměstnanosti, a to ve všech postkomunistických zemích. Na portálu e-polis se uvádí, že nezaměstnanost v 1. polovině 90. let nepřesáhla v českých zemích hranici 5 %. Po rozdělení České a Slovenské Federativní Republiky se na Slovensku vytvořila dvojnásobná nezaměstnanost v porovnání s Českou republikou.

Pro srovnání míry nezaměstnanosti v jednotlivých letech jsou níže uvedena data ve dvou tabulkách. V tabulce č. 1 vidíme, že se nezaměstnanost od roku 1993 až do roku 1996 pohybovala kolem 4 %. V roce 1997 dosahuje téměř 5 % a poté v roce 1998 stoupá až na 6,5 %. K poklesu nezaměstnanosti nedochází ani v dalších letech. V roce 1999 se nezaměstnanost zvýšila až na 8,7 % a v roce 2000 na 8,8 %.

² www.e-polis.cz

V 2. polovině 90. let 20. století nezaměstnanost v ČR stoupala. Bylo to dáno restrukturalizací zastaralého průmyslu. V případě nezaměstnanosti žen a mužů byla horší situace na straně žen, kdy míra nezaměstnanosti u žen byla vyšší o více jak třetinu ve srovnání s muži.

Tabulka č. 1: Vývoj celkové nezaměstnanosti ČR 1993-2000

	[v]	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Σ nezaměst.	%	4,3	4,3	4	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8
Σ nezaměst.	tis.	220	221,2	208,1	201,5	248,3	335,7	454,1	454,5
nezaměst. muži	%	3,4	3,6	3,4	3,3	3,9	5	7,3	7,3
nezaměst. ženy	%	5,4	5,2	4,8	4,7	5,9	8,2	10,5	10,6

Zdroj: www.czso.cz

V tabulce č. 2 vidíme vývoj nezaměstnanosti v letech 2001 až 2009. Porovnáme-li vývoj celkové nezaměstnanosti v tabulce č. 1 a tabulce č. 2, je průměrná míra nezaměstnanosti nižší za období let 1993-2000 než let 2001-2009.

Tabulka č. 2: Vývoj nezaměstnanosti ČR 2001-2009

	[v]	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Σ nezaměst.	%	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7
Σ nezaměst.	tis.	418,3	374,1	399,1	425,9	410,2	371,3	276,3	229,8	352,2
nezaměst. muži	%	6,7	5,9	6,1	7	6,5	5,8	4,2	3,5	5,8
nezaměst. ženy	%	9,9	9	9,9	9,9	9,8	8,8	6,7	5,6	7,7

Zdroj: www.czso.cz

3. ÚŘADY PRÁCE

V případě, že absolvent nenajde zaměstnání, má možnost se evidovat na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. V takovém případě mu úřad práce pomáhá zprostředkovat zaměstnání. Úřady práce, jak je máme možná ještě nyní zapsané v paměti, začaly vznikat v roce 1990 jako reakce na zvyšující se nezaměstnanost. Dříve bylo 14 krajských úřadů práce a 72 okresních úřadů práce, nyní již tento systém neplatí a 1. dubna 2011 ho nahradil nový.

Na Portále Ministerstva práce a sociálních věcí se uvádí, že Úřad práce České republiky vznikl 1. dubna 2011. Tímto datem nabyl účinnost zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Se vznikem Úřadu práce České republiky zanikly předchozí (okresní) úřady práce. Úřad práce České republiky má 14 krajských poboček – viz obrázek č. 1. Krajské pobočky se dále dělí na kontaktní pracoviště. Např. Úřad práce České republiky - Krajská pobočka v Hradci Králové má 15 kontaktních pracovišť. Patří mezi ně Broumov, Dobruška, Dvůr Králové nad Labem, Hořice, Hradec Králové, Jaroměř, Jičín, Kostelec nad Orlicí, Náchod, Nová Paka, Nové Město nad Metují, Nový Bydžov, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov a Vrchlabí.

Obrázek č. 1: Krajské pobočky Úřadu práce České republiky



Zdroj: portal.mpsv.cz

3.1 Evidence na úřadu práce

Evidenci na úřadu práce upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podmínkou zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání je osobně požádat o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má dotyčný bydliště. Pro zprostředkování zaměstnání slouží Žádost o zprostředkování zaměstnání.

Na úřadu práce se nezaměstnaní evidují také proto, aby si sami nemuseli hradit zákonné pojištění, které za ně po dobu jejich evidence na úřadu práce hradí stát. Evidence na úřadu práce je pro absolventy výhodná zejména v tom, že mohou využít zdarma podpůrné programy pro lepší uplatnění na trhu práce.

3.2 Služby úřadu práce absolventům

Úřad práce nabízí absolventům možnost zapojit se do programů, které jim mohou pomoci najít vhodné pracovní uplatnění. Takové programy jsou pro jejich účastníky (někdy na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání) zdarma. Níže uvedených programů mohou využít nejen absolventi, ale i jiné skupiny nezaměstnaných. Hovoří-li se v této práci o službách úřadu práce absolventům, uvádím služby konané na Kontaktním pracovišti úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou. Poskytované služby úřadů práce se mohou lišit, je možné, že na každém úřadu práce se vykonávají odlišné služby. Níže uvedené služby úřadu práce může využít uchazeč o zaměstnání na základě svého zájmu. Povinně je musí absolvovat v případě sepsání Individuálního akčního plánu.

Job cluby

Job club je skupinová aktivita zaměřená na určitou cílovou skupinu. Existují Job cluby pro absolventy, ale také Job cluby smíšené, pro dlouhodobě nezaměstnané atd. Jedná se o cca. pět 3-4 hodinových setkání ve skupině 12-14 uchazečů o zaměstnání. Job cluby pro absolventy jsou zaměřené na seznámení se s trhem práce. Absolventi zde získají informace o tom, jak správně a efektivně napsat písemnosti pro jednání se zaměstnavatelem (motivační dopis, žádost o místo, životopis), mohou využít místní

výpočetní techniku a písemnost si na úřadu práce i vytisknout. Před skupinou zde zkouší nanečisto pohovor se zaměstnavatelem, efektivní telefonování a správné vystupování. Ze své zkušenosti mohu uvést, že ohlasy absolventů na nacvičování pohovorů nanečisto byly velmi kladné, protože absolventi – mnozí dosud bez jakýchkoliv zkušeností s pracovními pohovory – si zde mohli před skupinou vyzkoušet, jak pohovor probíhá a navíc dostali také zpětnou vazbu od ostatních účastníků. Obsahem této skupinové aktivity je také seznámení se základní pracovně-právní problematikou a informacemi o dalším vzdělávání – zejména o rekvalifikacích. Psychologická část Job clubů je zaměřená na komunikaci a sebepoznání. Job cluby vedou vyškolení pracovníci úřadu práce.

Bilanční diagnostika

Může se stát, že si absolvent vybral studijní obor těžce uplatnitelný na trhu práce, nemůže dlouhodobě najít zaměstnání, nebo vystudoval takový obor, ve kterém nechce z nějakého důvodu pracovat. Výběr povolání v 15 letech je pro člověka nelehké životní rozhodnutí a může se stát, že se člověk při svém výběru zmýlí, nebo se jeho představy o budoucím povolání za dobu studia naprosto změní. Pokud uchazeč o zaměstnání neví, jakou práci pro sebe najít, může mu pomoci program Bilanční diagnostika. Tento program není určen pouze pro absolventy, ale mohou se ho zúčastnit nezaměstnaní i z jiných cílových skupin. Bilanční diagnostiku řídí psycholog – jestliže ho úřad práce má, a nebo se tato služba tzv. kupuje od externí firmy. V rámci Bilanční diagnostiky má účastník možnost vypracovat si pod vedením psychologa spoustu testů, jehož výsledky mu mohou pomoci vyřešit jeho situaci spojenou s nezaměstnaností. Problémem může být nespokojenost s původním povoláním a možnost navrhnout povolání vhodnějšího, dlouhodobý problém s hledáním zaměstnání atd. Na závěr tohoto programu vypracuje psycholog pro každého účastníka písemné doporučení a návrh pro možnou změnu. Poté už je na samotném účastníkovi, jak začne situaci řešit. Bilanční diagnostika ukáže možnou cestu, po které je možné vykročit. Zpráva o výsledku bilanční diagnostiky se předává účastníkovi programu většinou za přítomnosti pracovníka úřadu práce, který s účastníkem (uchazečem o zaměstnání) pracuje – zprostředkovatel zaměstnání. Psycholog může doporučit např. další vzdělání a úřad práce jej může zprostředkovat formou rekvalifikace.

Motivační kurzy

Motivační kurzy jsou skupinové aktivity zaměřené na dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání. Mohou být určené pro smíšené skupiny uchazečů o zaměstnání, nebo specifické skupiny (např. absolventy). Motivační kurzy jsou určené pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, protože zde dochází k jejich psychické podpoře, jsou zaměřené na rozvoj komunikačních dovedností, budování dobrého dojmu, zvyšování sebevědomí, ale také na orientaci na trhu práce a v neposlední řadě na možnosti pracovního uplatnění každého účastníka. Mohou být zajišťovány externí firmou, nebo je mohou vést vyškolení zaměstnanci úřadu práce. Obsah motivačních kurzů je vždy přizpůsobován potřebám a přáním dané skupiny. Na začátku kurzu každý z účastníků může vyslovit své přání, které téma by pro něj mělo největší užitek. Na závěr probíhá zhodnocení kurzu, kde se účastníci zamýšlí nad tím, co jim kurz přinesl nového, čím se mohou poučit a z čeho mohou dále čerpat.

Z teorie do praxe

Za zmínku aktivit pro absolventy škol stojí regionální individuální projekt Z teorie do praxe. Projekt je realizovaný na území Královéhradeckého kraje. Tento projekt je časově ohraničen a trvá od května 2010 do listopadu 2012. Předmětem projektu Z teorie do praxe je práce s absolventy škol a osobami po mateřské a rodičovské dovolené, kteří nemají praxi delší dvou let. Projekt dává mimo jiné možnost využít motivační kurzy nebo odborné pracovní praxe.

Semináře pro absolventy

Semináře pro absolventy jsou tzv. přednášky, které se konají přímo v prostorách úřadu práce, a vede je vyškolení pracovník úřadu práce. Jsou různě tematicky zaměřené. Jedna přednáška trvá cca. 2 hodiny. Jedná se např. o semináře *Jak napsat životopis a motivační dopis*, *Jednání se zaměstnavatelem*, *Zdroje volných pracovních míst*.

4. HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Hledání zaměstnání je pro absolventa nelehký úkol. Většina absolventů nemá s hledáním zaměstnání žádné zkušenosti, mnozí ani nevědí, jak správně napsat životopis. Prvním průvodcem se může stát škola a hned vzápětí internet, který je dnes již neodmyslitelnou součástí při vyhledávání nejrůznějších informací. Nejprve je důležité si uvědomit, kde je vůbec práci možné hledat.

4.1 Internet

V dnešním moderním světě používáme internet k vyhledávání nejrůznějších informací. Na internetu se nachází velké množství pracovních portálů, kde zaměstnavatelé a agentury práce uveřejňují své nabídky.

Mezi nejznámější pracovní portály patří např. tyto:

- www.prace.cz;
- www.jobs.cz;
- www.pracevhradci.cz;
- www.monster.cz;
- www.sprace.cz;
- www.joblist.cz;
- www.hledampraci.cz.

Volná pracovní místa zadávaná úřady práce je možné nalézt na Integrovaném portále Ministerstva práce a sociálních věcí portal.mpsv.cz.

Kromě nabídek volných pracovních pozic je možné na internetu objevit i nejrůznější pomůcky, např. rady a tipy jak napsat správně životopis, motivační dopis, žádost o místo, tipy jak uspět u pohovoru, nejčastější otázky zaměstnavatelů, nejlepší odpovědi a mnoho dalšího.

4.2 Noviny, inzerce v tisku

V novinách nebo v tisku se objevují inzeráty, které rovněž nabízejí volné pracovní pozice. Někdy je však třeba ostražitosti, neboť se často objevují také neseriózní nabídky s možností podezřele vysokých odměn.

4.3 Úřad práce

V rámci evidence na úřadu práce může uchazeč o zaměstnání sledovat pravidelně aktualizovanou nabídku volných pracovních míst, a to je možné osobně na vývěsních tabulích na úřadech práce nebo online na internetové stránce Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Vhodné zaměstnání může doporučit také pracovník úřadu práce při jednání s uchazečem o zaměstnání.

4.4 Náhodné oslovování potenciálních zaměstnavatelů

Další možností hledání zaměstnání je vytipování potenciálních zaměstnavatelů a jejich následné oslovení s dotazem na zaměstnání. Potenciálního zaměstnavatele je možné oslovit prostřednictvím dopisu s příloženým životopisem poštou, emailem nebo telefonicky. Efektivní je oslovit zaměstnavatele prostřednictvím pošty, neboť i když není v současné době u daného zaměstnavatele vhodná pracovní nabídka, zaměstnavatel si může vytištěný životopis založit a v případě, že se nějaké vhodné pracovní místo uvolní, projde životopisy zájemců a vhodného kandidáta osloví.

4.5 Jednání se zaměstnavatelem

Poté, co uchazeč o zaměstnání najde informaci o vhodné pracovní nabídce, měl kontaktovat zaměstnavatele a uspět v konkurenci ostatních uchazečů o zaměstnání. Při jednání se zaměstnavatelem, ať už si uchazeč o dané místo vybere jakoukoli formu kontaktu, je velmi důležité udělat dobrý první dojem a slušně vystupovat. K tomu je dobré řídit se zásadami slušného chování. Podívejme se na možnosti, které je při kontaktování zaměstnavatele možné využít. Protože níže uvedené body jsou dost

rozsáhlá témata, věnuje se jim autorka práce jen stručně a doporučuje jejich prostudování v odborné literatuře.

4.6 Telefonický kontakt

Již při telefonickém kontaktu je velmi důležitý první dojem. Telefonování se stalo v dnešní uspěchané době rutinní záležitostí, ale i přesto je velmi důležité dodržovat určité zásady. Návuk telefonování je součástí seminářů konaných úřadem práce pro absolventy. Absolventi si mohou před skupinou vyzkoušet správně telefonovat. Úkol se zdá velmi jednoduchý, avšak mnozí se zapomínají představit, hovor zbytečně protahují anebo vůbec nedokážou vyřídit to, kvůli čemu telefonují. Dva dobrovolníci, jeden v roli zaměstnavatele, druhý v roli zaměstnance, zahrají, jak by měl telefon dle jejich názoru nejlépe probíhat, a ostatní přítomní po dokončení scénky vyhodnocují, co bylo správně. Chování při telefonování a způsob jakým se člověk projevuje je součástí pravidel společenského chování. Zde je několik stručných bodů, jak by měl hovor probíhat:

- pozdravení;
- představení se celým jménem;
- zaujmutí;
- stručné sdělení důvodu telefonování;
- návrh schůzky, dohodnutí termínu a času;
- potvrzení, poděkování, rozloučení.

Při telefonování se doporučuje do telefonu usmívat, neboť druhá strana pozitivní naladění vycítí. Důležité je mít při ruce papír a tužku na případné poznámky, protože díky nervozitě je možné po ukončení hovoru zapomenout, na čem se vlastně obě strany domluvily. Pro telefonování se musí vybrat vhodná doba. Není na místě telefonovat v době oběda nebo pozdě večer. Telefonování by mělo být prostředkem k získání cíle „domluvit se“. Proto by dotyčný neměl vést monolog, ale měl by dát příležitost hovořit i druhé straně. Tématu telefonování se věnují knihy o etiketě, je také možné najít na internetu krátká videa, jak by mělo správné telefonování vypadat.

4.7 Dopis, email, životopis

Někdo by mohl dát přednost písemnému kontaktu před telefonickým a využít poštu nebo email. V takovém případě je nutné připravit si kvalitní životopis a žádost o místo (průvodní dopis). Tyto dvě písemnosti se zasílají většinou spolu. V dopise (emailu) se uvede, proč se uchazeč o dané místo uchází, v krátkosti se představí a projeví přání osobní schůzky a přiložený životopis prozradí zejména pracovní zkušenosti a dovednosti uchazeče. I písemnosti mají své normy, jak by měly správně vypadat. Životopis je první vizitkou a zaměstnavatel by měl mít po jeho přečtení zájem uchazeče o pracovní místo poznat, proto je důležité zaujmout.

4.8 Osobní kontakt, pohovor

Možnost absolvovat pohovor je první úspěšný krok při hledání zaměstnání. Mnoho uchazečů o pracovní pozici se ale k pohovoru ani nedostane. Při pohovoru má uchazeč o pracovní pozici možnost ukázat své kvality a dobře zapůsobit. Setkání je přínosné i pro samotného účastníka, neboť pozná budoucího potenciálního zaměstnavatele. Měla by platit zásada vzájemnosti - nevybírá si pouze zaměstnavatel zaměstnance, ale i zaměstnanec si vybírá, pro koho bude pracovat.

Příprava na pohovor

Dříve než se uchazeč o práci vydá na osobní schůzku, měl by se dopředu připravit. Velmi důležité je zjistit si informace o firmě, kam se uchazeč hlásí. Tím prokáže, že má skutečný zájem o firmu a nejen o konkrétní pracovní pozici. Dobré je zopakovat si některé odborné znalosti ze školy, které jsou potřebné při plnění pracovních úkolů spojených s danou pozicí. V rámci přípravy na pracovní pohovor je dobré si dopředu připravit informace o své osobě, případně si s sebou vzít životopis k nahlédnutí.

Samotný pohovor

Bude-li uchazeč dodržovat zásady slušného chování, je to jeden z klíčů k úspěchu. Na trhu práce, s ohledem na konkurenci, kterou uchazeč o danou pracovní pozici má, je velmi těžké obstát. Na pohovor je důležité přijít včas. Samozřejmostí je pozdrav,

představení se a podání ruky. V případě, že uchazeč o zaměstnání přesně neví, kde se místo konání pohovoru nachází, je dobré udělat si dostatečný časový předstih a počítat s případnými neshodami, než přijít pozdě. První dojem se buduje od prvního vstupu do dveří, velmi záleží na tom, jak je člověk oblečen, upraven a jak se chová. Doporučuje se přijít slušně oblečen, záleží samozřejmě také, o jakou pracovní pozici se jedná. Jinak bude oblečený zájemce o pozici zedníka, jinak zájemce o pozici výkonného ředitele. Obsahy přijímacího pohovoru se příliš neliší. Existují nejčastější otázky, které bývají položeny téměř vždy.

Nejčastější dotazy u pohovoru:

- Proč chcete pracovat v naší firmě?
- Jaké jsou vaše silné a slabé stránky?
- Řekněte nám, prosím, něco o sobě.
- Co víte o pracovní pozici, na kterou se hlásíte?
- Co nám můžete nabídnout?
- Proč bychom měli dát přednost zrovna vám?
- Jaký si představujete plat, mzdu?
- Jste ochoten cestovat?
- Chcete se na něco zeptat?

Rozmyslí-li si uchazeč o práci tyto otázky v klidu doma, nebude u pohovoru příliš zaskočený a bude působit klidně. V literatuře je možné najít i některé univerzální, nebo nevhodnější odpovědi na výše uvedené otázky.

Je třeba dát si pozor na diskriminující otázky, které se týkají soukromého života, sexuální orientace, rasového původu, tělesného postižení atd.³

³ Více o tomto problému: MÜLLER-THURAU, Claus Peter. *101 nejčastějších otázek a nejlepších odpovědí u přijímacího pohovoru: jak se připravit a uspět*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. 169 s. ISBN 978-80-247-3685-3.

5. VÝHODY A NEVÝHODY ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE

Absolventi škol se po absolvování studia a složení závěrečných zkoušek dostávají na trh práce s různými představami o svém budoucím uplatnění. Někteří mají vysoké ambice a elán do práce, jiní s hledáním zaměstnání čekají do září, kdy již nemají statut studenta, a až poté začnou zaměstnání hledat. Podívejme se nyní na několik výhod a nevýhod absolventů.

Finance

Někteří absolventi mají od svého prvního finančního ohodnocení nepřiměřené očekávání. To je může poškodit např. u pohovoru, až budou odpovídat na otázku, jakou výši nástupního platu si představují.

Praxe vs. teorie

Praxi lze považovat za největší *slabinu* absolventů. Nulové praktické zkušenosti mohou znamenat delší zaučování absolventa, než člověka s praxí. Na druhou stranu, absolvent je dobře teoreticky připraven ze studia svého oboru. Většinou zvládá dobře práci s počítačem, internetem a moderními technologiemi.

Znalost cizích jazyků

Díky stoupající potřebě znalosti cizích jazyků se v současné době na většinu pracovních míst požaduje alespoň základní znalost cizího jazyka. Absolventi jsou většinou lépe jazykově vybaveni než starší uchazeči o zaměstnání. To však nemusí být pravidlo.

Nezkušenost

Nezkušenost by mohla být vnímána jako nevýhoda absolventů, ale má i své výhody. Díky nezkušenosti nemají absolventi žádné špatné pracovní návyky, vstupují na trh práce s tzv. *čistým štítem*. Zaměstnavatel si může absolventa „vymodelovat“ dle svých potřeb.

6. POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELŮ NA NOVÉ PRACOVNÍKY

Stojí-li zaměstnavatel před úkolem přijmout nového zaměstnance, musí nejprve zvážit, jaký profil by měl nový pracovník splňovat a jaké požadavky bude na uchazeče o zaměstnání klást. Je požadována schopnost práce na osobním počítači a alespoň základní znalost světového jazyka.

Nejčastěji zaměstnavatel vyžaduje dokumenty obsahující informace o uchazečích o zaměstnání, mezi které patří:

- životopis;
- doklady o vzdělání;
- motivační dopis;
- doklad o trestní bezúhonnosti;
- dotazník;
- doklad o praxi;
- reference.

Dokumenty, které bývají vyžadovány nejčastěji, jsou popsány v následujících odstavcích.

6.1 Životopis

Životopis je první vizitka uchazeče o zaměstnání. Zaměstnavatel může stanovit obsah a formu životopisu. Ve většině inzerátů se požaduje nejčastěji životopis strukturovaný. O výhodách a nevýhodách strukturovaného životopisu hovoří Koubek: „*strukturovaný životopis neumožňuje posoudit osobnost uchazeče, jeho vyjadřovací schopnosti, schopnost argumentovat ve svůj prospěch a být přesvědčivý.*“⁴ Strukturovaný životopis je ale pro zaměstnavatele nejprehlednější, uvedené informace o uchazeči o zaměstnání jsou chronologicky a přehledně seřazené. Doplňující informace může poté zaměstnavatel získat prostřednictvím pohovoru. Součástí životopisu bývá

⁴ Koubek, 2006, s. 91

i průvodní dopis, kde uchazeč v krátkosti vysvětlí, kde získal informaci o nabízeném místě, proč má o uvedenou pracovní pozici zájem a ve stručnosti se představí. Na průvodní dopis nebývá ze strany zaměstnavatele požadavek, ale považuje se za samozřejmost.

Někteří zaměstnavatele vyžadují životopis psaný vlastní rukou. Účelem tohoto požadavku je grafologické posouzení uchazečovi osobnosti a vhodnosti pro obsazované místo. Takový požadavek je ale zbytečný, „protože výzkum už dávno prokázal, že grafologie má v tomto případě nulovou validitu (platnost) i nulovou spolehlivost.“⁵

6.2 Doklady o vzdělání

Zaměstnavatel může požadovat doklady o vzdělání v kopiích nebo úředně ověřených kopiích. Někteří zaměstnavatelé po ukončení výběrového řízení vrací kopie dokladů neúspěšným uchazečům. To však není jejich povinnost, ale dobrá vůle.

6.3 Reference

Reference neboli hodnocení pracovníka bývá zaměstnavateli požadováno jen zřídka, stojí ale také za zmínku, neboť názor na ně je převážně negativní. Jedná se o vyjádření předchozího zaměstnavatele o svém bývalém pracovníkovi, můžeme hovořit i o tzv. *posudku*. Názory na reference se v odborné literatuře různí, nejčastěji se ale o referencích hovoří jako o nepřilíš spolehlivém zdroji informací o zaměstnanci, protože pokud nebyli mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dobré vztahy, může zaměstnavatel svému bývalému pracovníkovi v posudku uškodit. V dalším případě může uchazeč o zaměstnání uvést jako osobu poskytující reference takového člověka, o kterém ví, že mu poskytne jen kladné hodnocení. Pro nového zaměstnavatele může být tedy tato informace zkreslující a nebývá často vyžadována.

⁵ Koubek, 2006, s. 91

7. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Dle Koubka (2003) odměňování zaměstnanců není pouze formou mzdy nebo platu, popř. jiných forem peněžní odměny, které poskytuje organizace pracovníkovi jako náhradu za vykonanou práci, ale moderní personalistika chápe odměňování také jako povýšení, formální uznání jako jsou pochvaly a zaměstnanecké výhody, které jsou poskytovány nezávisle na výkonu zaměstnance.

Hovoříme-li o mzdě a platu, je důležité tyto dva pojmy od sebe rozdělit. Všeobecně platí, že mzda je forma peněžité odměny v soukromé správě, plat je forma odměny ve státní správě. Výši mzdy může zaměstnavatel zvolit s přihlédnutím k minimální mzdě v jakékoliv výši. Ve státní správě je systém odměňování stanoven zákonem – zde se přihlíží k dosaženému vzdělání a praxi. Tato forma odměňování může být pro absolventy výrazně demotivující. Zaměstnanci státní správy jsou ohodnoceni dle délky praxe, kterou absolvent nemá. Za stejnou práci dostává nižší plat, než jeho služebně starší kolega.

Odměňování je úzce spjato s motivací zaměstnance. V odborné literatuře se uvádí, že je pro podnik výhodné zveřejňovat výši mzdy, které je možné dosáhnout, neboť toto v zaměstnanci vzbuzuje zájem a motivuje ho k vyšším výkonům. V každém podniku je systém odměňování jiný.

V současnosti se přikládá i velký důraz na vzdělávání, které je poskytované organizacemi jako forma odměny. Odměňování tedy zahrnuje peněžní i nepeněžní formy odměn.

Odměňování je možné vedle zjednodušeného odměňování na peněžní a nepeněžní dělit také na fixní, variabilní a kapitálové. Pro účely této práce nám postačí vysvětlit nejznámější formy peněžního a nepeněžního odměňování.

7.1 Odměňování peněžní

U odměňování peněžního se jedná o mzdu jako takovou. Může být stanovena tarifem nebo dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, procentem ze zisku, nebo kombinací výše uvedených. K peněžnímu odměňování připočítáváme osobní ohodnocení, které může být také stanoveno procentuálně z výše mzdy. Některé podniky odměňují své zaměstnance formou jednorázových odměn, např. odměna za mimořádný výkon, odměna při narození dítěte, odměna za odpracovaná léta, 13. a 14. platy atd.

7.2 Odměňování nepeněžní

Může se jednat také o odměňování nezávislé na pracovním výkonu. Nejčastější formou nepeněžního odměňování je zlevněné stravování, věcné dary např. k pracovním výročím, možnost nákupu produktů podniku za výhodnější cenu, povýšení zaměstnance, další vzdělávání pracovníků, pochvala. Smyslem nepeněžního odměňování je také snaha udržet si zaměstnance v podniku, omezení fluktuace zaměstnanců.

Z kapacitních důvodů této práce není možné se tématu odměňování věnovat hlouběji.⁶ Toto téma je velmi rozsáhlé a samo o sobě by mohlo posloužit jako námět pro jinou práci.

⁶ Více o tomto tématu: KOUBEK, Josef. Personální práce v malých podnicích. 2. dopl. vyd. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0602-4.

8. CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní vzdělávání slouží k rozvoji a zdokonalování osobního i profesního potenciálu člověka. Díky celoživotnímu vzdělávání se člověk zdokonaluje ve svých dovednostech, získává nové znalosti a díky tomu se stává atraktivnějším pro stávajícího nebo i budoucího zaměstnavatele. Člověk se učí, ať chce nebo nechce, celý život. Každý den se setkáváme s novými situacemi, ze kterých můžeme čerpat nové zkušenosti.

„Za zakladatele moderního pojetí celoživotního vzdělávání mohou být považováni Eduard Lindeman a Basil Yeaxlee.“ Dle těchto autorů je „učení integrální součástí života, a proto je i vzdělávání nikdy nekončícím procesem.“⁷

Další vzdělávání začíná většinou po absolvování určitého stupně vzdělání, např. po ukončení střední školy. Dále se může absolvent rozhodnout, jakou formu dalšího vzdělávání zvolí. Somr (2006) rozlišuje níže uvedené typy vzdělávání:

8.1 Vzdělávání odborné

Odborné vzdělávání rozvíjí především kompetence důležité pro oblast profesního života. Jedná se o odborné činnosti, které může člověk získat v rámci školního vzdělávání, celoživotního vzdělávání nebo také rekvalifikacemi.

8.2 Profesní vzdělávání

V rámci profesního vzdělávání člověk rozvíjí své dovednosti a kompetence a získává nové, které jsou nezbytné pro výkon konkrétního povolání nebo zaměstnání.

8.3 Občanské vzdělávání

Občanské vzdělávání umožňuje člověku aktivní účast ve společenském a politickém životě.

⁷ Průcha, 2009, s. 29

8.4 Zájmové vzdělávání

Prostřednictvím individuálních zájmů člověka umožňuje tato forma vzdělávání seberealizaci ve volném čase. Průcha (2009, s. 506) řadí mezi zájmové vzdělávání „*kulturní a estetickou výchovu, pohybovou a sportovní výchovu, cestování a turistiku, zdravotní výchovu, environmentální výchovu, vědecko-technické vzdělávání, jazykové vzdělávání, náboženskou a duchovní výchovu.*“⁸

Celoživotní učení se dle Somra (2006) dále dělí:

8.5 Formální vzdělávání

Jedná se o učení řízené, vzdělává se v institucích - ve školách. Jeho náplň, forma, organizace a hodnocení jsou upraveny zákonem. Váže na sebe vzdělávací stupně - základní, střední, vysokoškolské. Po úspěšném zakončení získává absolvent doklad o absolvování dle typu ukončeného studia, např. vysvědčení, výuční list, maturitní vysvědčení, diplom atd.

8.6 Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání slouží ke zlepšení společenského i pracovního uplatnění člověka. Nejčastěji bývá realizováno zaměstnavateli pro své zaměstnance, v soukromých vzdělávacích institucích, neziskových organizacích i ve školských zařízeních. Řadíme sem např. kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, řidičské kurzy, rekvalifikační kurzy, různá školení a přednášky. Aby se jednalo o neformální vzdělávání, je nutná účast lektora nebo školitele. Neformální vzdělávání vylučuje získání uceleného stupně vzdělání.

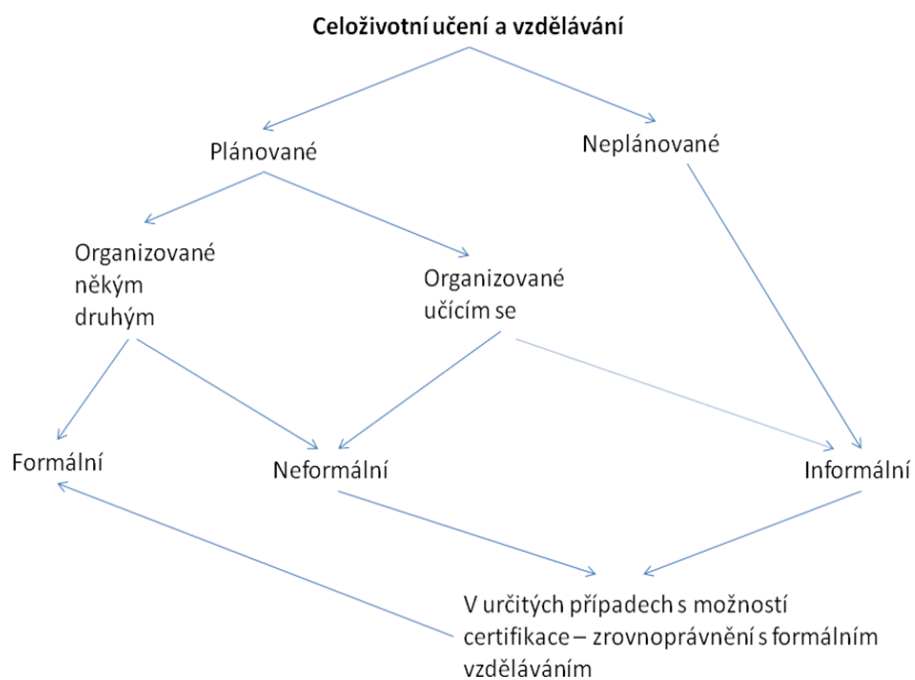
8.7 Informální učení

Informální učení se od předchozích výše uvedených forem učení odlišuje svou nesystematičností, zpravidla se neuskutečňuje ani institucionální formou. Jedná se o nahodilé získávání vědomostí, dovedností a kompetencí z každodenního života doma,

⁸ Průcha, 2009, s. 506

v zaměstnání nebo ve volném čase. Obsahem je také sebevzdělávání, ale „student“ nemá díky nesystematičnosti tohoto typu učení možnost ověřit si získané vědomosti.

Obrázek č. 2: Schéma celoživotního učení a vzdělávání



Zdroj: Průcha, 2009, s. 31

PRAKTICKÁ ČÁST

9. POPIS PRŮZKUMU

Ke zpracování praktické části byla zvolena metoda dotazování prostřednictvím dotazníku. Otázky v dotazníku byly sestaveny poté, co byla kompletně zpracovaná teoretická část této práce. Otázky reagují na potřebu získat názory absolventů na témata, která se objevují v teoretické části. Autorka se snaží získat odpovědi budoucích absolventů na otázky týkající se trhu práce, ze kterých může poté vycházet při ověřování svých hypotéz. Průzkum byl realizován v měsíci únoru, kdy je předpoklad, že budoucí absolventi jsou již rozhodnutí, zda budou po ukončení studia hledat zaměstnání, nebo se budou věnovat dalšímu studiu. Mezi respondenty se objevili také ti, kteří mají zájem dále studovat, a rovněž oni byli pro tento výzkum zajímavým „vzorkem“. V době průzkumu nebylo ale jasné, zda byli k dalšímu studiu přijati nebo ne a mohli tudíž odpovídat na všechny otázky v dotazníku.

9.1 Cíl a hypotézy průzkumu

Cílem dotazníkového šetření je získat odpovědi na otázky týkající se trhu práce z pohledu absolventů. Cílem je rovněž zjistit návrhy na řešení lepšího uplatnění absolventů na trhu práce. Otázkami stanovenými v dotazníku se autorka snaží zjistit, jaký postoj zaujímají noví absolventi k situaci na trhu práce, nakolik reálné jsou jejich představy o budoucím pracovním uplatnění, o finančním ohodnocení a o své kvalifikační připravenosti. Autorka se pokouší porovnat odpovědi respondentů se skutečností, do jaké míry jsou představy absolventů o trhu práce reálné.

Hypotézy průzkumu

- 1) Nadpoloviční většina respondentů se nebude cítit dostatečně kvalifikačně připravená pro výkon budoucího povolání.
- 2) Absolventi budou požadovat nástupní plat od 21 000 Kč výše.

- 3) Absolventi budou ochotni za zaměstnáním dojíždět.
- 4) Ideální pracovní doba bude dle absolventů jen ranní směna 6:00–14:00 hod.
- 5) Největší problém při hledání zaměstnání absolventů bude nedostatek praxe.
- 6) Nadpoloviční většina respondentů začne s hledáním zaměstnání až po oficiálním dokončení studia.
- 7) Absolventi, kteří nenaleznou práci do konce školního roku, se budou evidovat na úřadu práce.

9.2 Charakteristika průzkumného vzorku

Průzkum byl proveden ve 3 třídách středních škol. Autorka požádala o vyplnění dotazníků v každé třídě 20 budoucích absolventů. Celkem bylo rozdáno 60 dotazníků. Autorka realizovala průzkum osobně, aby byla zajištěna co největší návratnost. Každému respondentovi vysvětlila, jak má dotazník správně vyplnit a jak postupovat při jeho odevzdání.

V prvním případě se jednalo o budoucí absolventy tříletého učebního oboru Automechanik. Jednalo se ryze o chlapeckou třídu. Z celkového počtu 20 dotazníků muselo být vyřazeno celkem 5 dotazníků, neboť 3 nebyly vyplněné kompletně – některé otázky nebyly vůbec zodpovězeny a 2 respondenti dotazníku zřejmě nerozuměli a vyplnili je nesprávně. K vyhodnocení mohla autorka využít celkem 15 dotazníků.

Druhý vzorek byl získán ve 4. ročníku studijního oboru Informatika v ekonomice. Opět bylo rozdáno 20 dotazníků. 2 dotazníky se autorce vrátily vyplněné nekompletně a 1 dotazník byl vyplněný chybně, nemohl být tedy zahrnut do vyhodnocení, neboť by mohl ovlivnit objektivnost výsledku. Chyba spočívala v tom, že respondent zakroužkoval u každé otázky všechny odpovědi. V této třídě se jednalo o smíšený kolektiv, který čítal 10 respondentů a 7 respondentek.

Poslední skupina respondentů byla složena z budoucích absolventů studijního oboru Obchodní akademie. Vzorek byl složen z 18 žen a 2 mužů a v tomto případě se podařilo

získat zpět všech 20 dotazníků. Každý dotazník byl vyplněný správně, autorka mohla pro vyhodnocení průzkumu využít všech 20 dotazníků.

9.3 Metody sběru dat

Data byla shromážděna prostřednictvím dotazníků. Z celkového počtu 60 rozdaných dotazníků bylo využito ke zpracování 52 dotazníků. V přepočtu na procenta se pracovalo s téměř 87 % dotazníků. Vysokého procenta návratnosti správně vyplněných dotazníků bylo dosaženo přítomností autorky, neboť dotazníky ihned na místě sbírala zpět. Z pohledu autorky se podařilo získat vzorek dostatečné kvality, aby mohl být dosažen objektivní výsledek. Dotazník obsahoval celkem 17 otázek. U některých z nich měli respondenti možnost napsat i své vlastní odpovědi – nebyli omezeni možností odpovídat jen dle stanovených odpovědí. Některé otázky byly otevřené a u nich si autorka stanovila za cíl získat co nejvíce názorů budoucích absolventů k danému tématu. Toho mohlo být dosaženo jedině tak, že respondentům bylo umožněno odpovídat „volně“. U poslední otázky se mohli zamyslet nad tím, co můžou budoucímu zaměstnavateli nabídnout a svoji odpověď mohli rozepsat dle své libosti.

9.4 Sběr a zpracování údajů

Jak bylo již v předchozím odstavci zmíněno, z celkového počtu dotazníků mohla autorka pro jejich zpracování využít téměř 87 %. Po realizaci průzkumu v jednotlivých třídách byly dotazníky shromážděny podle jednotlivých studijních oborů. Poté byly výsledky za jednotlivé studijní obory zapsány do tabulek, kam autorka zaznamenávala četnosti jednotlivých odpovědí. Následně všechny tabulky autorka sloučila v jednu společnou a výzkumný vzorek vyhodnocovala jako celek. Takto učinila z důvodu snadnějšího zpracování dat. U výsledků některých otázek bude uvedeno i vyhodnocení po skupinách, ale takový způsob vyhodnocení bude zvolen jen u zajímavých nebo překvapivých výsledků. Jednotlivé otázky nebudou z kapacitních důvodů této práce rozpracovány dle studijních oborů dopodrobna, ale vyhodnoceny celkově.

Tabulka č. 3: Procenta správně vyplněných a vrácených dotazníků k vyhodnocení

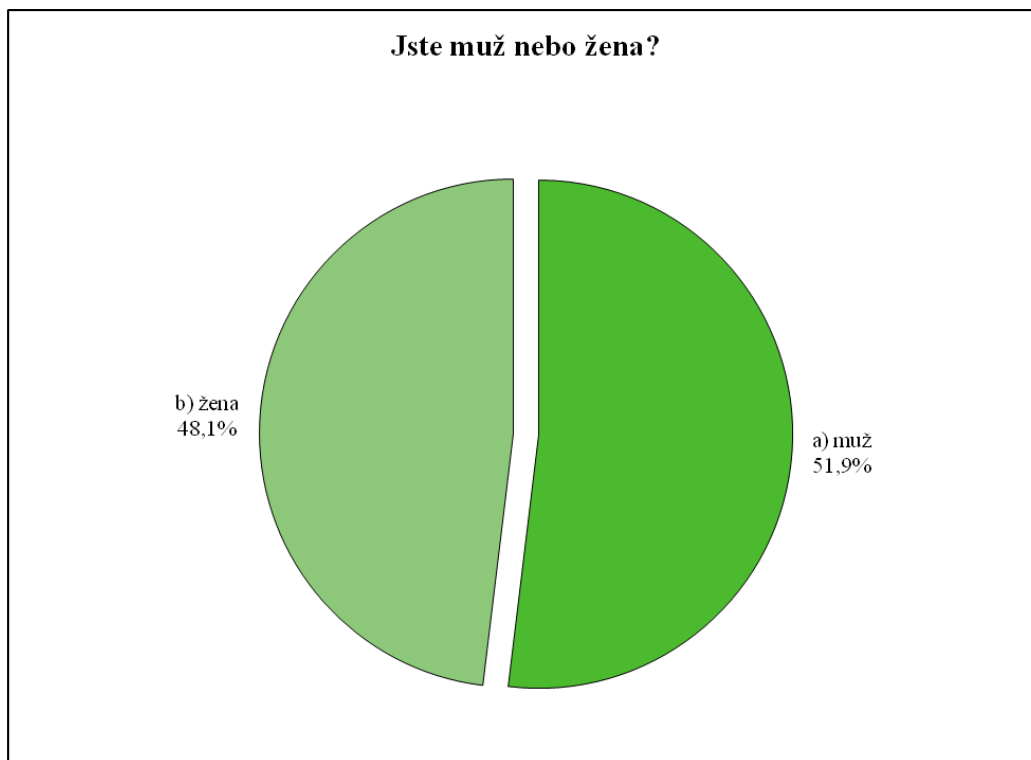
Výzkumný vzorek	Automechanik	Informatika v ekonomice	Obchodní akademie	Celkem
Procenta správně vyplněných dotazníků	25,00 %	28,30 %	33,40 %	86,70 %

Zdroj: vlastní zpracování autorky

9.5 Interpretace údajů

Pro lepší interpretaci výsledků byly jednotlivé otázky a odpovědi zaznamenány do grafů.

Graf č. 3: Vyhodnocení otázky č. 1



Zdroj: vlastní zpracování autorky

Graf č. 3 znázorňuje počet respondentů mužů a žen. Celkově se průzkumu zúčastnilo více mužů než žen. Zapojilo se 51,9 % mužů a 48,1 % žen. Podíváme-li se na vyhodnocení této otázky podrobněji, dozvíme se, že z celkového počtu 52 správně vyplněných dotazníků bylo 7 žen studujících studijní obor Informatika v ekonomice, 18 žen studujících obor Obchodní akademie a v oboru Automechanik žádná žena.

U studijního oboru Informatika v ekonomice a Automechanik se jednalo převážně o chlapecké kolektivy. Věk respondentů odpovídal věku studujících třetích a čtvrtých ročníků středoškolského studia, tedy 18–20 let. Všichni respondenti studují v okrese Rychnov nad Kněžnou, kam dojíždějí nebo docházejí z místa svého bydliště, které může být i mimo tento okres. Otázka bydliště nebyla v dotazníku položena, neboť její odpověď není pro tento průzkum podstatná.

Graf č. 4: Vyhodnocení otázky č. 2



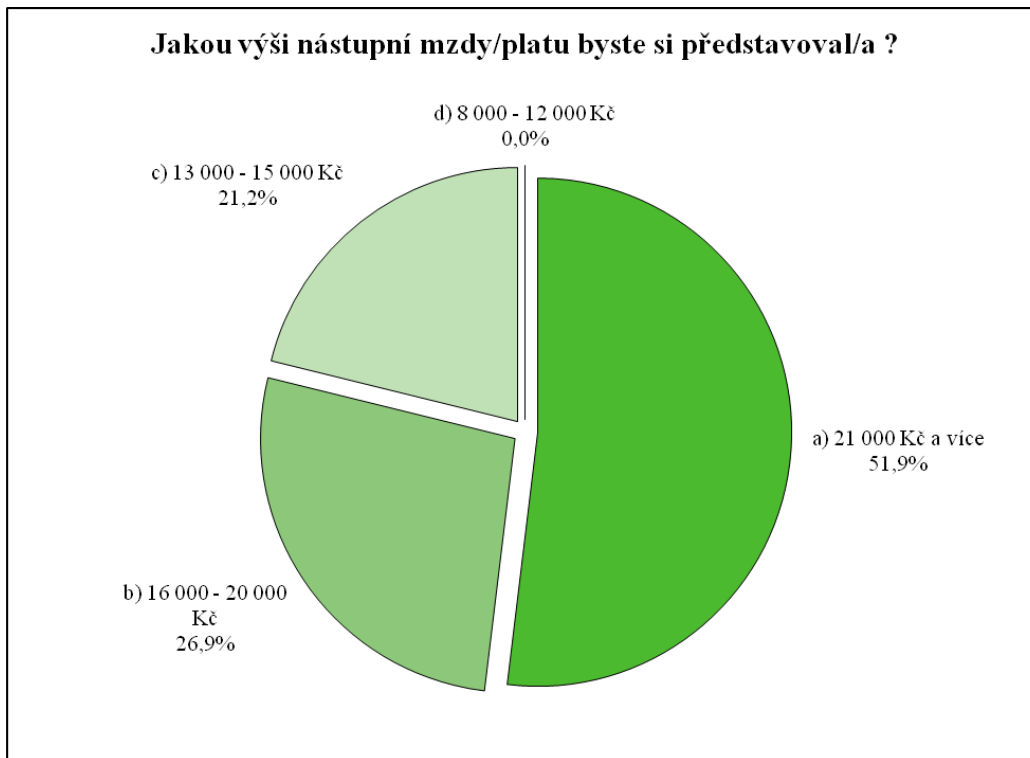
Zdroj: vlastní zpracování autorky

V grafu č. 4 je zobrazena četnost jednotlivých odpovědí na otázku, zda se budoucí absolventi cítí být kvalifikačně připraveni pro výkon budoucího zaměstnání. Nejvíce odpovědí uvedli *b) částečně* – 38,5 %, poté uvedli odpověď *a) ano* – 28,8 %. Pro budoucí povolání se necítí být kvalifikačně připraveno 19,2 % respondentů. Odpověď *nevím* uvedlo 13,5 % respondentů.

U této otázky se můžeme zamyslet nad tím, z jakého důvodu se budoucí absolventi necítí být kvalifikačně připraveni pro budoucí zaměstnání. Nemusí být spokojeni s kvalitou učené látky, obsah učiva se jim může zdát stručný. Dalším důvodem může

být nízké sebevědomí respondentů. Skutečný důvod není znám, a proto se tato otázka může stát předmětem dalšího průzkumu.

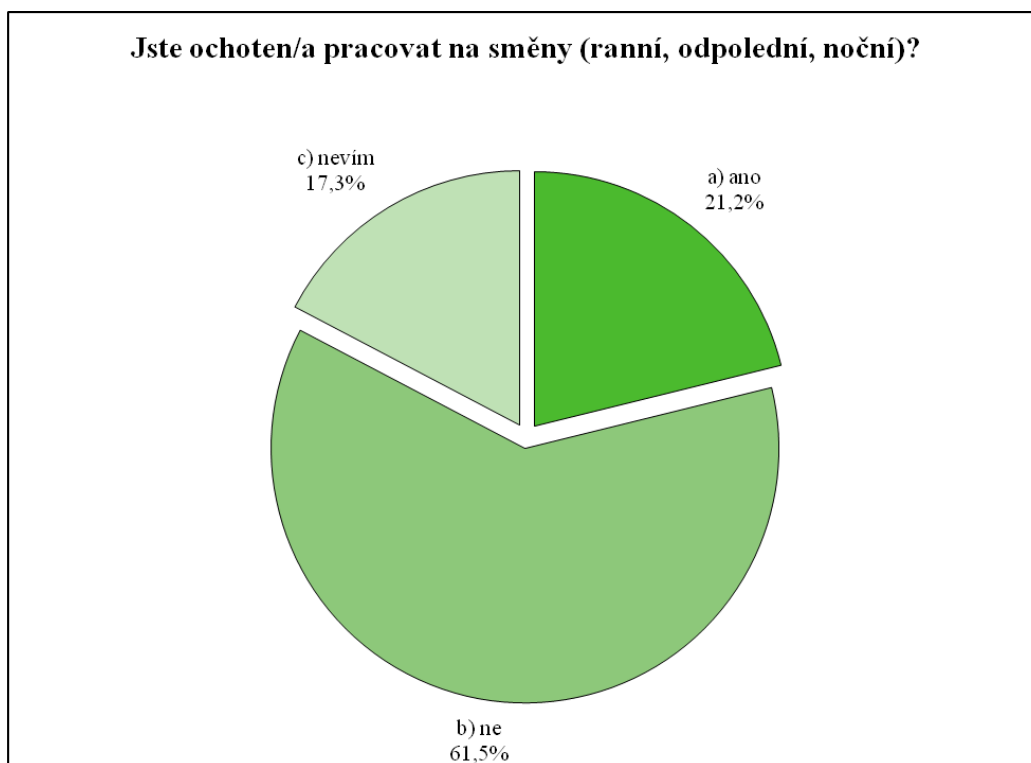
Graf č. 5: Vyhodnocení otázky č. 3



Zdroj: vlastní zpracování autorky

V otázce č. 3 získáváme odpovědi na otázku, jakou výši nástupní mzdy/platu by si absolventi představovali. Při vyplňování dotazníku bylo autorkou respondentům zdůrazněno, že by se mělo jednat o jejich *reálnou* představu. V naprostém vedení se ocitla odpověď čítající nejvyšší částku ze všech nabízených možností, a to *21 000 Kč a více* – 51,9 %. Naopak odpověď s nejnižší částkou *8 000–12 000 Kč* se neobjevila ani jednou. 26,9 % absolventů by se spokojilo s nástupní mzdou/platem ve výši *16 000–20 000 Kč*. 21,2 % respondentů volilo odpověď *c) 13 000–15 000 Kč*. Z těchto výsledků můžeme usoudit, že absolventi mají s přihlédnutím k nulovým pracovním zkušenostem celkem vysoké nároky na svůj první nástupní plat/mzdu. To by mohlo negativně ovlivnit výsledek výběrového řízení, neboť zaměstnavatel může považovat absolventa s takovým požadavkem a nulovou praxí za náročného.

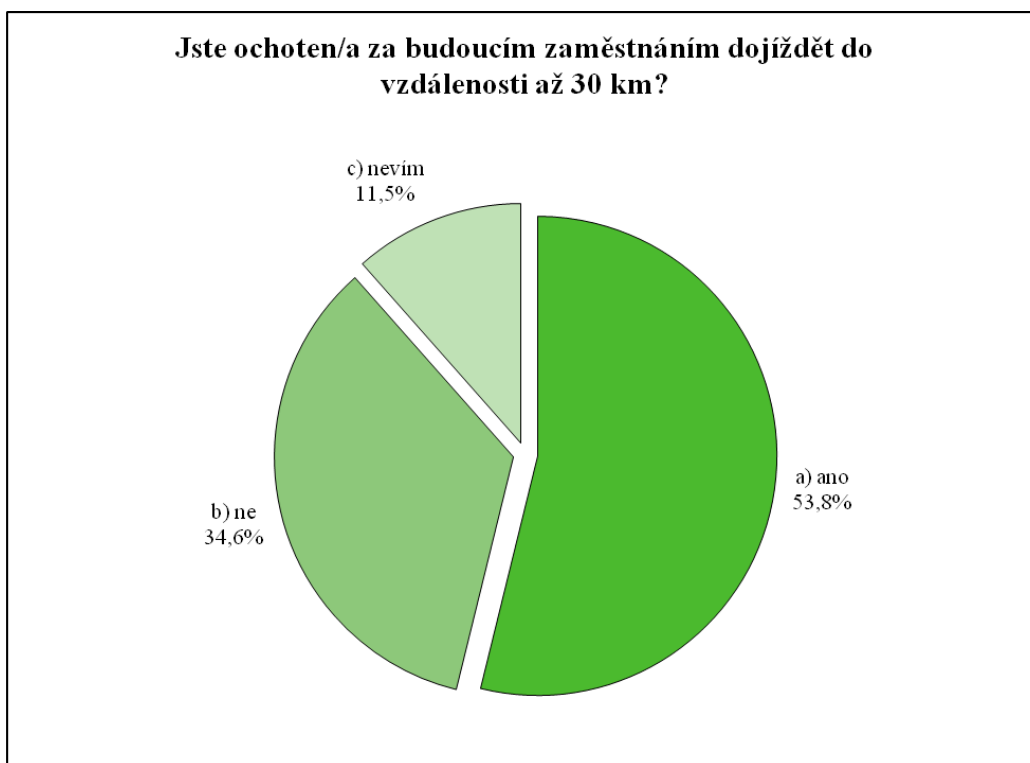
Graf č. 6: Vyhodnocení otázky č. 4



Zdroj: vlastní zpracování autorky

Graf č. 6 znázorňuje ochotu budoucích absolventů pracovat na směny. 61,5 % respondentů na směny pracovat nechce. 21,2 % respondentů by bylo ochotných pracovat na směny, zbývajících 17,3 % uvedlo odpověď *c) nevím*. U této otázky autorka porovnávala pro zajímavost odpovědi rozdělené dle skupin respondentů podle studijních oborů. 17,6 % respondentů oboru Informatika v ekonomice by bylo ochotno pracovat ve směnném provozu. U studijního oboru Automechanik by práce ve směnném provozu nevalila 40 % respondentů. 20 % respondentů oboru Obchodní akademie by bylo ochotno pracovat ve směnném provozu.

Graf č. 7: Vyhodnocení otázky č. 5

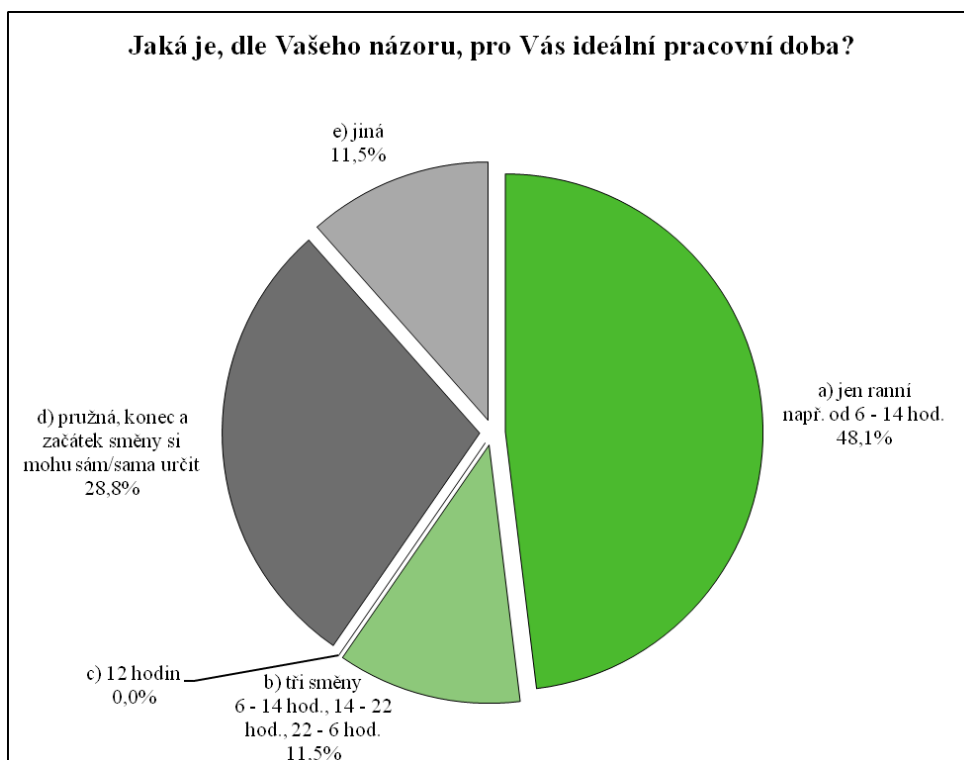


Zdroj: vlastní zpracování autorky

Pátou otázkou bylo zjištěno, že nadpoloviční počet respondentů je ochoten za zaměstnáním dojíždět do vzdálenosti až 30 km – takto odpovědělo 53,8 % respondentů. Situace na trhu práce bohužel neumožňuje absolventům takovou volbu, aby si mohli vybrat, zda za zaměstnáním dojíždět nebo ne, a z těchto odpovědí je zřejmé, že si tuto situaci absolventi uvědomují a budou ochotni se v tomto směru přizpůsobit. Za zaměstnáním dojíždět odmítlo 34,6 % respondentů, což je celkem vysoké procento, vzhledem k tomu že 30 km není tak vysoká vzdálenost. 11,5 % respondentů nemá tuto otázku zatím vyjasněnou a uvedli odpověď *c) nevím*.

Autorka se domnívá, že respondenti, kteří odpověděli, že za zaměstnáním nebudou ochotni dojíždět, možná časem svůj názor přehodnotí. Situace na trhu práce není příliš příznivá a kvůli získání zaměstnání je nutné ze svých požadavků slevit.

Graf č. 8: Vyhodnocení otázky č. 6



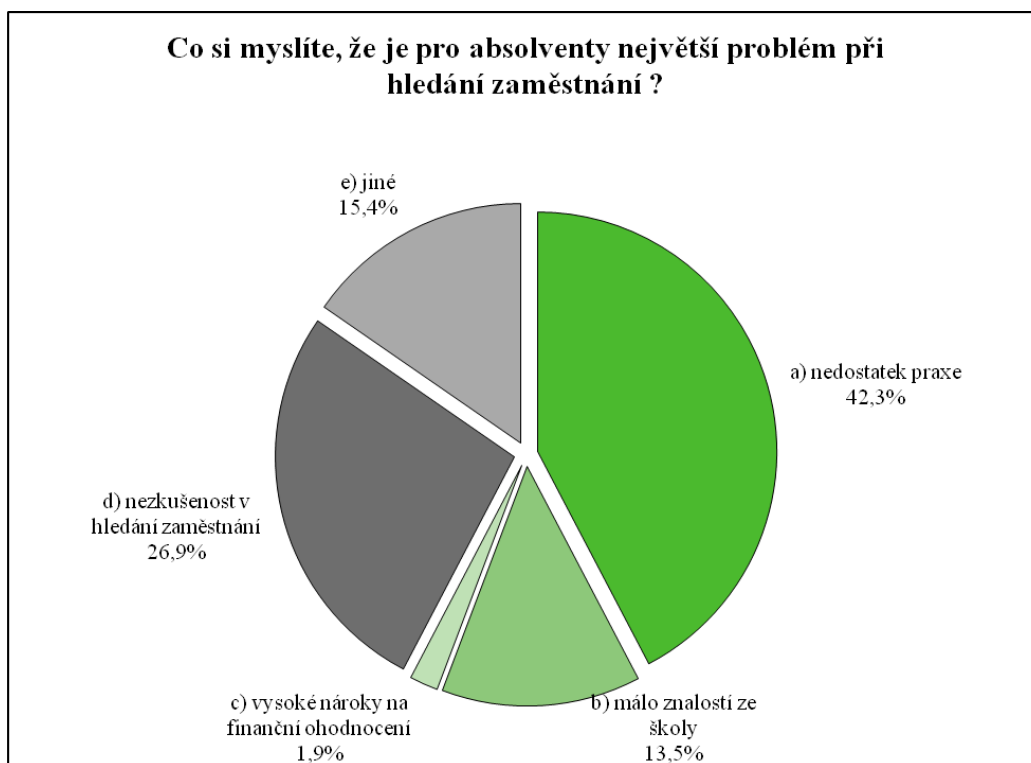
Zdroj: vlastní zpracování autorky

Za ideální pracovní dobu považují budoucí absolventi jen ranní směnu od 6:00 do 14:00 hodin. Jako druhou možnost uvedli pružnou pracovní dobu, kdy by si začátek a konec směny mohli sami určit. Nejméně populární odpovědí byla 12 hodinová pracovní směna, protože ji ve své odpovědi neuvedl ani jeden respondent. 11,5 % respondentů využilo ke své odpovědi možnost e), kdy měli možnost napsat „jinou“ pracovní dobu, než uvedenou.

Respondenti uváděli např. tyto možnosti:

- 9:00 – 17:00 hod.;
- 7:30 – 15:30 hod.;
- 9:00 – 14:00 hod.;
- 8:00 – 12:00 hod.

Graf č. 9: Vyhodnocení otázky č. 7

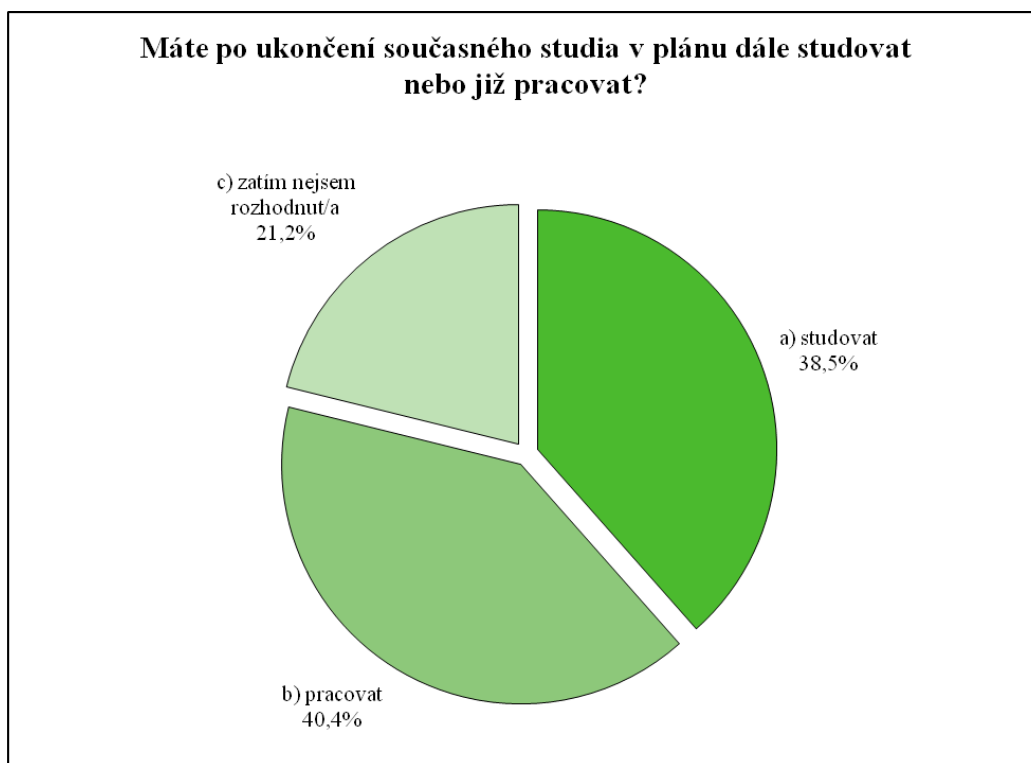


Zdroj: vlastní zpracování autorky

Největší problém při hledání zaměstnání vidí respondenti v nedostatku praxe – 42,3 % odpovědí. Jako další uvádějí nezkušenost v hledání zaměstnání – 26,9 % odpovědí. 13,5 % respondentů si myslí, že největší nedostatek při hledání zaměstnání je, že mají málo znalostí ze školy. Problém ve vysokých nárocích na finanční ohodnocení vidí pouze 1,9 % respondentů. Zajímavé byly rovněž ty odpovědi, kdy respondenti uváděli svými slovy, co vidí jako problém při hledání zaměstnání:

- není dostatek volných míst;
- nevím, kde vůbec zaměstnání hledat;
- zaměstnavatelé absolventy diskriminují;
- zaměstnavatelé mají vysoké požadavky, které absolvent nemůže splnit;
- předpoklad brzkého nástupu na mateřskou dovolenou v případě žen;
- o absolventy není zájem.

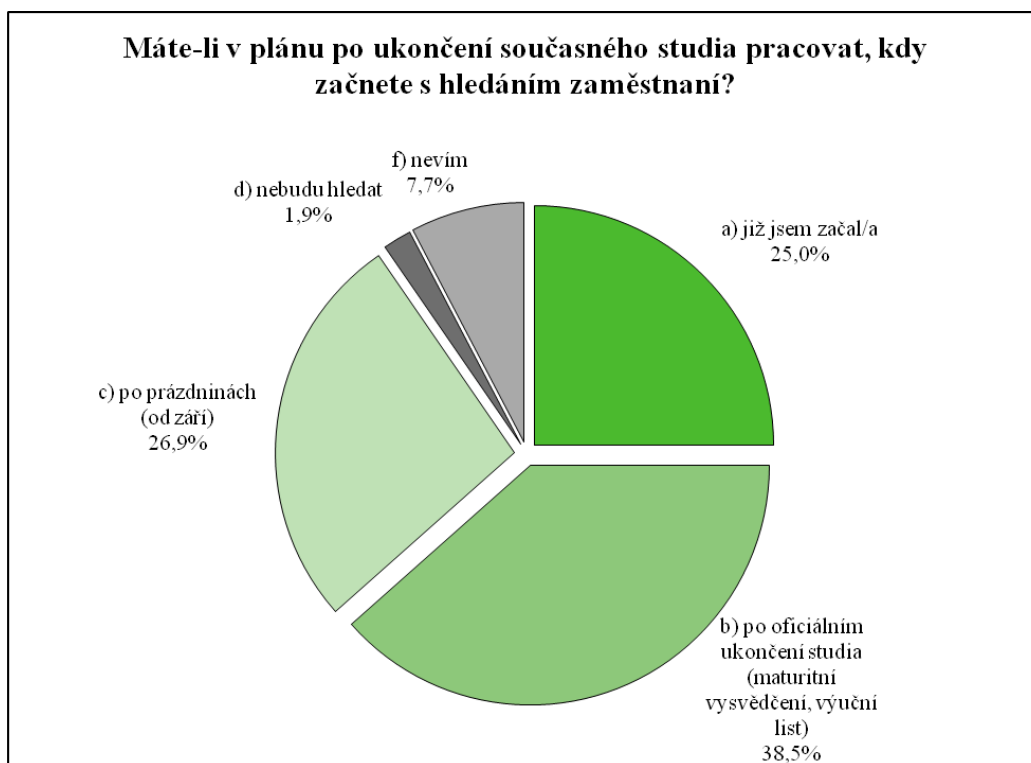
Graf č. 10: Vyhodnocení otázky č. 8



Zdroj: vlastní zpracování autorky

Otázka č. 8 posloužila ke zjištění, zda se budoucí absolventi připravují k dalšímu (dennímu) studiu, anebo mají v plánu po ukončení současného studia pracovat. Z uvedeného grafu můžeme vyčíst, že 21,2 % respondentů je zatím nerozhodnuto, tedy zatím nevědí, zda by chtěli již pracovat, nebo se nadále věnovat studiu. Zájem o studium má 38,5 % respondentů. U této odpovědi se jednalo o „plány“ respondentů, kteří ještě k dalšímu studiu nebyli přijati. Při zadávání dotazníku bylo u této otázky zdůrazněno, že se jedná o současný stav, který nemusí korespondovat s tím, jak dopadnou případné přijímací zkoušky k dalšímu studiu. Bylo rovněž zdůrazněno, že se u odpovědi *a) studovat* jedná o denní, nikoli „dálkové“ studium. Existuje také možnost, že respondenti, kteří nyní v dotazníku volili možnost dalšího studia, nebudou k dalšímu studiu přijati a mohou začít pracovat. Z této otázky je patrné, že celkem vysoký počet studentů má zájem o další studium. Z toho plyne jejich uvědomění, jak důležité je vzdělání. Začít pracovní kariéru chce celkem 40,4 % respondentů.

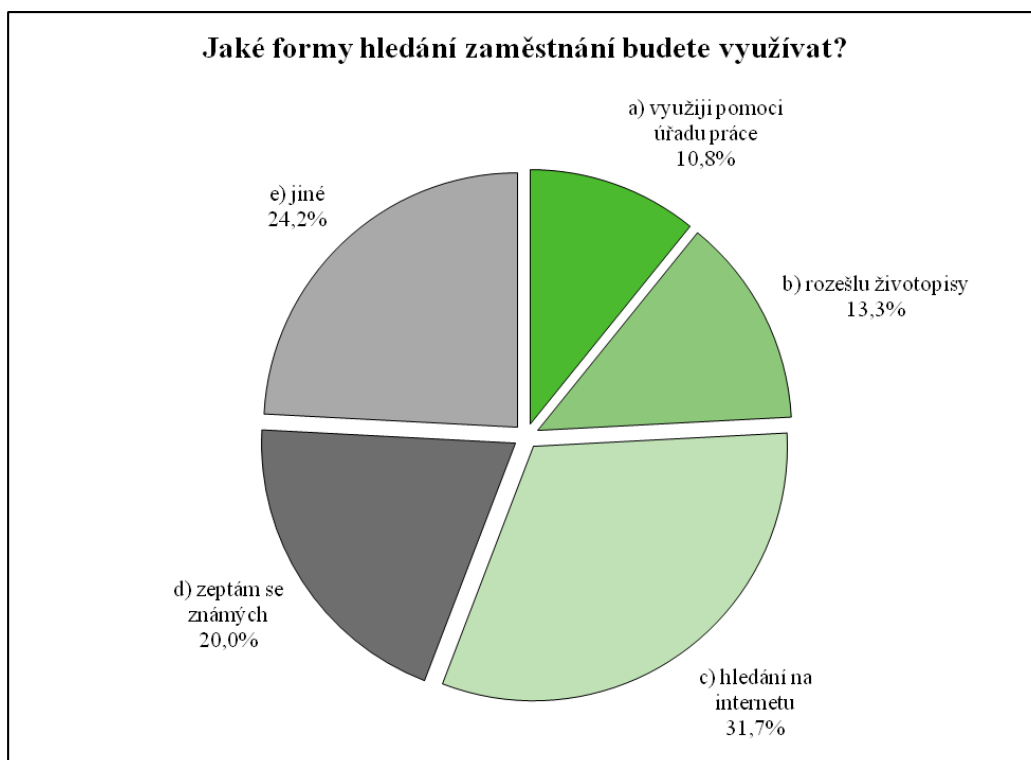
Graf č. 11: Vyhodnocení otázky č. 9



Zdroj: vlastní zpracování autorky

V grafu č. 11 je znázorněno, kdy začnou budoucí absolventi hledat zaměstnání. Tato otázka se týkala všech respondentů, protože v době, kdy se dotazníkového šetření účastnili, nebylo jasné, zda ti, kteří se hlásí k dalšímu studiu, budou nebo nebudou přijati. Z uvedených odpovědí můžeme předpokládat zodpovědnost respondentů, protože všichni odpovídali veskrze tak, že hledat zaměstnání dříve či později budou. Nejvíce respondentů bude hledat zaměstnání po oficiálním dokončení studia, po složení maturitní nebo závěrečné zkoušky – takto odpovědělo 38,5 % budoucích absolventů. Druhá nejčtenější odpověď byla využívána možnost *c) po prázdninách – od září* – 26,9 % odpovědí. Tím se potvrzuje autorčina zkušenost z personální oblasti, kdy se o volná místa hlásilo mnoho absolventů až v září, neboť si chtěli (jak sami uváděli) „užít“ poslední prázdniny. Absolventi hledající zaměstnání až po prázdninách na tom jsou v porovnání s těmi, kteří začnou hledat zaměstnání již po složení maturitní nebo závěrečné zkoušky znatelně v nevýhodě, protože na ně žádná volná místa nemusí zůstat. „Předběhnou“ je ti, kteří začnou zaměstnání hledat s předstihem.

Graf č. 12: Vyhodnocení otázky č. 10



Zdroj: vlastní zpracování autorky

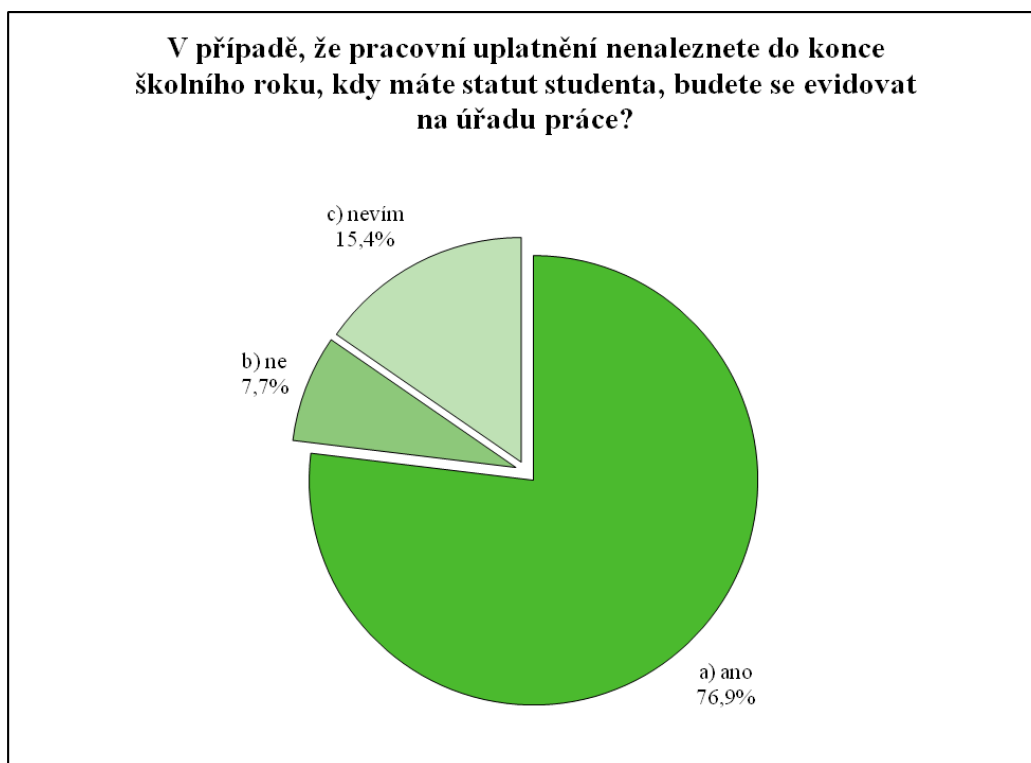
Graf č. 12 ukazuje, jaké formy hledání zaměstnání budou absolventi využívat. U této otázky bylo možné využít více odpovědí. „Favoritem“ se stala odpověď *c) hledání na internetu* – 31,7 % odpovědí respondentů, což dokazuje všeobecný fakt, že internet je pro mladé lidi již naprostá součástí jejich životů. Jako další možnost bude využíváno dotazování se po zaměstnání u známých, tuto možnost využije 20 % budoucích absolventů. U odpovědi *e)* měli respondenti prostor pro uvedení vlastních forem hledání zaměstnání, odpověď vypsalo 24,2 % respondentů.

Byly uvedeny např. tyto formy:

- obrátím se na agenturu práce;
- budu se ptát osobně v různých firmách;
- procházení inzerátů v novinách.

Stejně jako u 6. a 7. otázky, nebyli ani u 9. otázky respondenti příliš ochotní vymýšlet své odpovědi a vybírali raději z připravených možností.

Graf č. 13: Vyhodnocení otázky č. 11

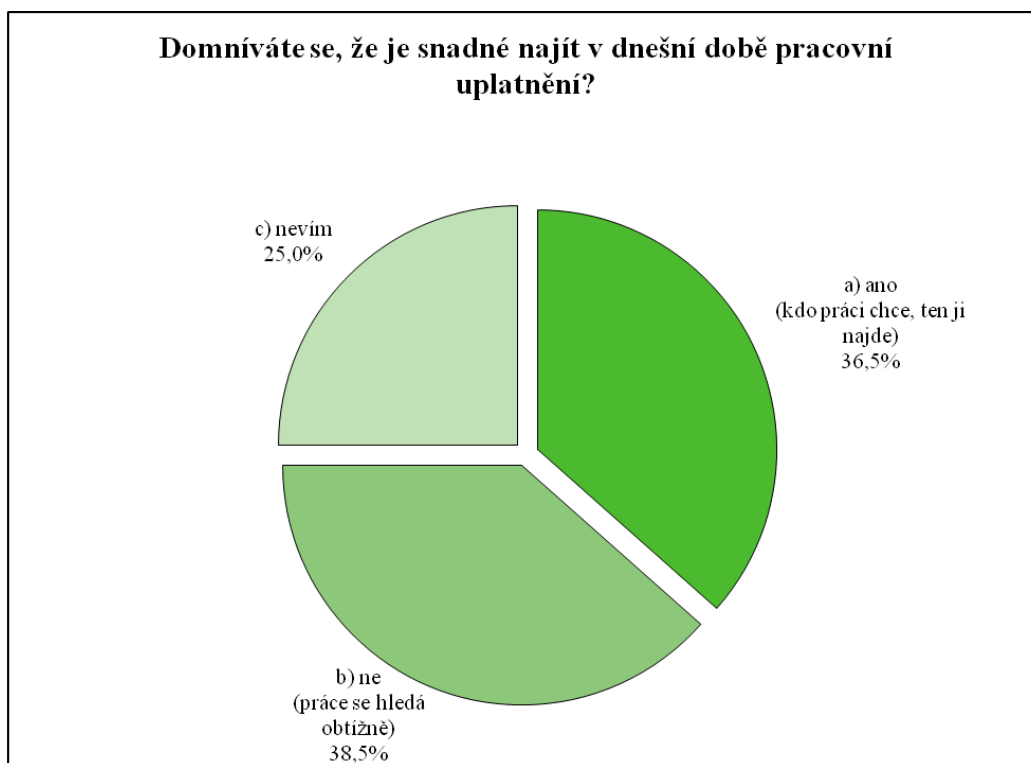


Zdroj: vlastní zpracování autorky

Při vyplňování dotazníku bylo u otázky 11 stručně autorkou vysvětleno, jaká práva a povinnosti vyplývají z evidence na úřadu práce. Absolventi s nulovou praxí nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale je za ně hrazeno zákonné pojištění, které je každý člověk povinen si platit. Je-li člověk evidovaný na úřadu práce, toto pojištění za něho hradí stát, není-li evidovaný, musí pojištění hradit „ze svého“.

Naprostá většina respondentů je rozhodnuta využít možnosti evidence na úřadu práce – 76,9 %. Otázkou je, zda se absolventi na úřadu práce budou evidovat s nadějí, že jim úřad práce pomůže najít zaměstnání, nebo na pomoc při hledání zaměstnání nebudou spoléhat a využijí evidenci jen z důvodu placení pojistného státem. Tato otázka zůstává nezodpovězena a může posloužit jako námět pro další výzkum. Na úřad práce se nebude evidovat 7,7 %, 15,4 % respondentů nemá tuto otázku zatím rozhodnutou a odpovědělo *c) nevím*. Zamysleme se také kriticky nad tím, kolika uchazečům o zaměstnání najde vhodné zaměstnání sám úřad práce. Mohu-li mluvit z vlastní zkušenosti, zaměstnání jsem si našla vždy sama.

Graf č. 14: Vyhodnocení otázky č. 12

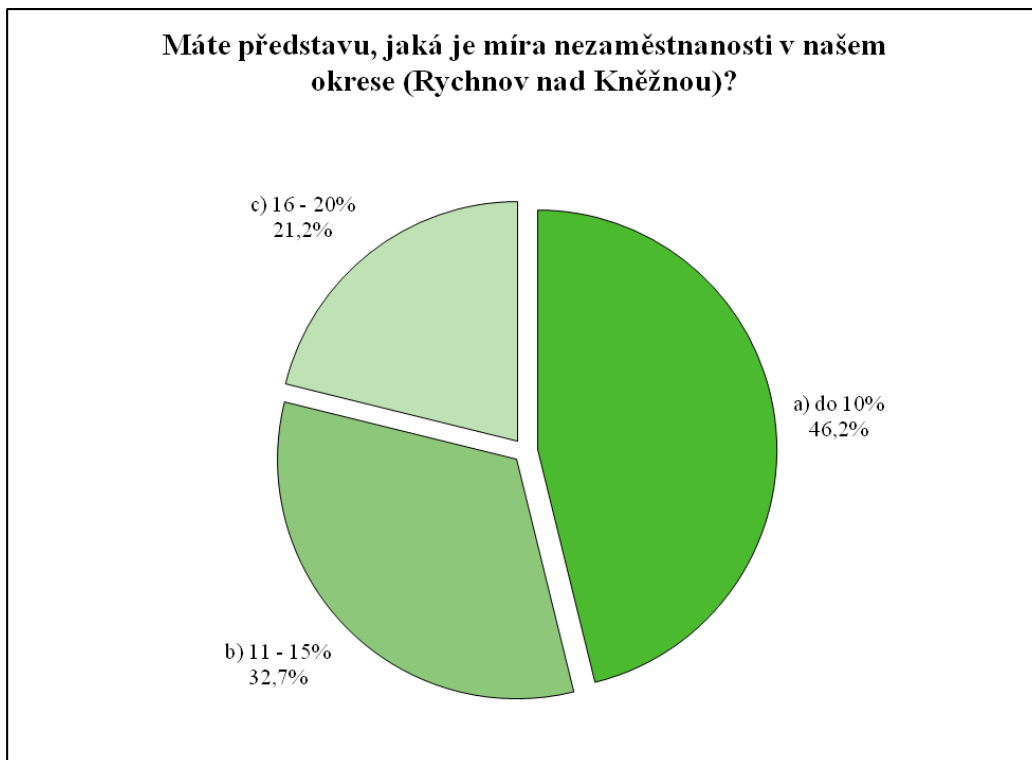


Zdroj: vlastní zpracování autorky

U otázky č. 12 je výsledek týkající se obtížnosti hledání zaměstnání celkem vyvážený. 36,5 % respondentů uvádělo odpověď *a) ano, kdo práci chce, ten ji najde*, 38,5 % respondentů se domnívá, že se práce hledá obtížně a 25 % respondentů neví, zřejmě si na tuto otázku neudělali dosud vlastní názor.

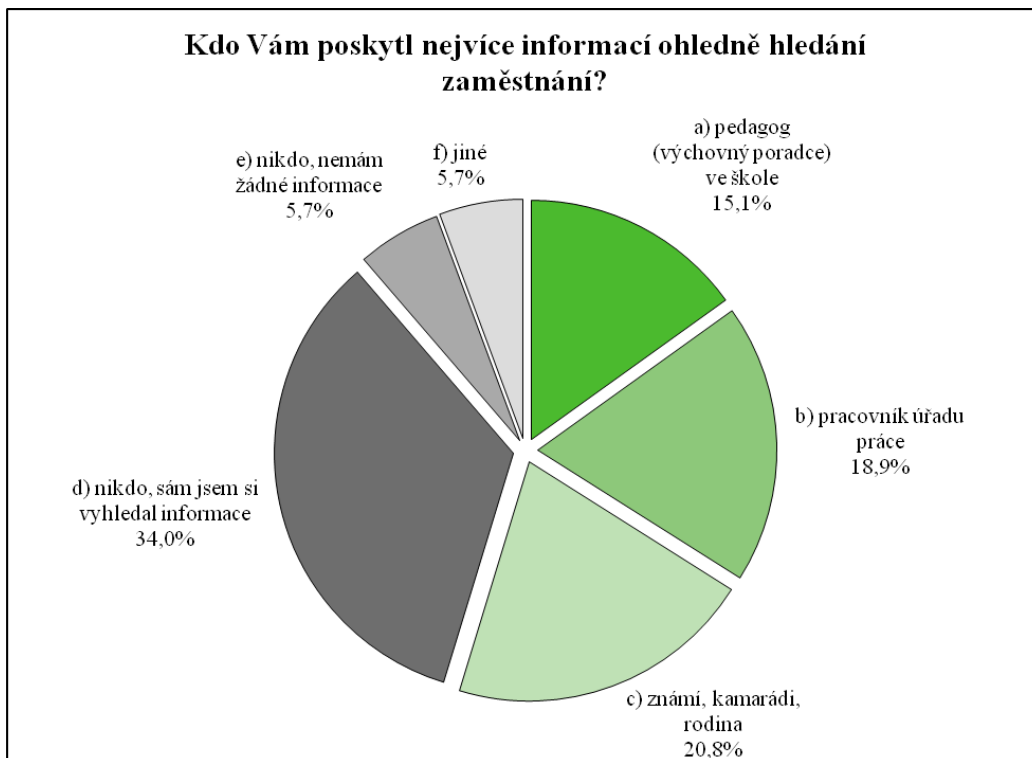
V teoretické části této práce je uvedeno, jaká je míra nezaměstnanosti v okrese Rychnov nad Kněžnou. Jedná se o průměrnou hodnotu 8,2 % za měsíc leden 2012. S touto hodnotou můžeme porovnat odpovědi respondentů. Nejblíže skutečnosti byli respondenti, kteří uvedli možnost *a) do 10 %*, tuto odpověď využilo 46,2 % respondentů. Jako druhou možnost volili respondenti odpověď *b) 11–15 %*. Odhady respondentů týkající se míry nezaměstnanosti jsou uvedeny v grafu č. 15.

Graf č. 15: Vyhodnocení otázky č. 13



Zdroj: vlastní zpracování autorky

Graf č. 16: Vyhodnocení otázky č. 14



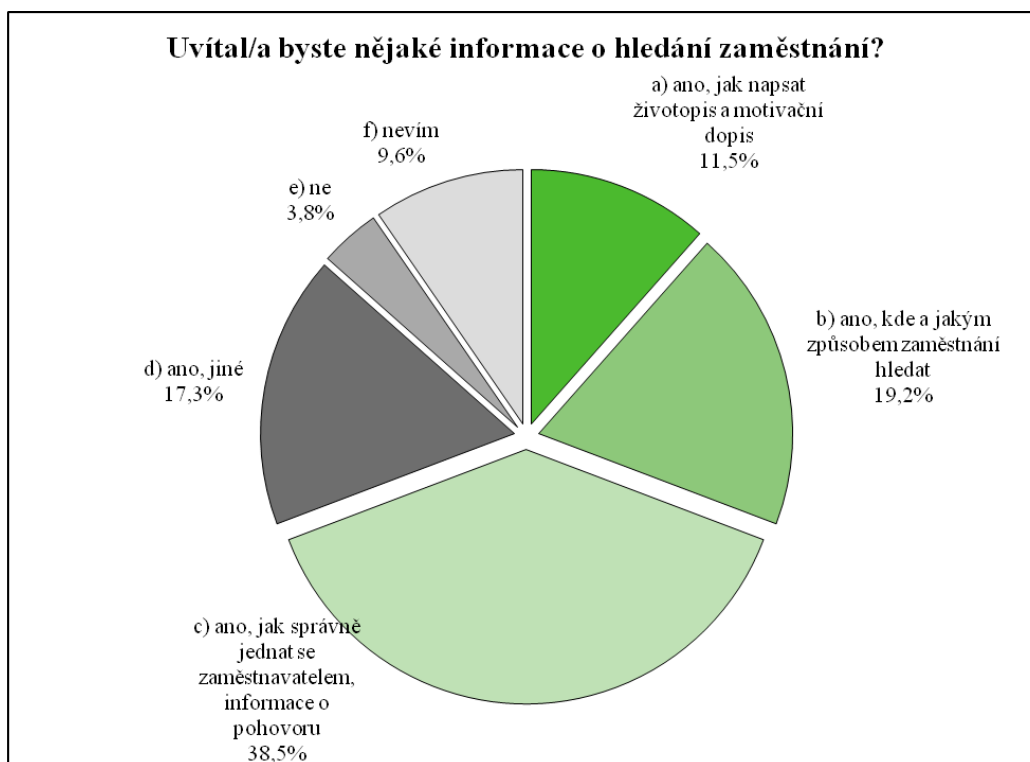
Zdroj: vlastní zpracování autorky

Graf č. 16 uvádí četnost odpovědí na otázku „Kdo a kde Vám poskytl nejvíce informací ohledně hledání zaměstnání?“ Nejvíce respondentů si informace vyhledalo samo – 34 %, jako druhá nejčastější odpověď byla označována možnost *c) známí, kamarádi, rodina* ve výši 20,8 % a jako třetí nejčastější odpověď *b) pracovník úřadu práce* – 18,9 % . Četnost ostatních odpovědí je uvedena v grafu. U této otázky byla také možnost uvést vlastní odpověď, pokud nebyla uvedena mezi nabízenými možnostmi. Tuto možnost zvolilo pouze 5,8 % respondentů.

Objevovaly se zde níže uvedené odpovědi, které jsou pro lepší porozumění uvedené ve větách:

- informace poskytl personalista při pohovoru;
- informace jsem získala z knihy o personálních činnostech;
- informace z brožury získané na odboru sociálních věcí.

Graf č. 17: Vyhodnocení otázky č. 15



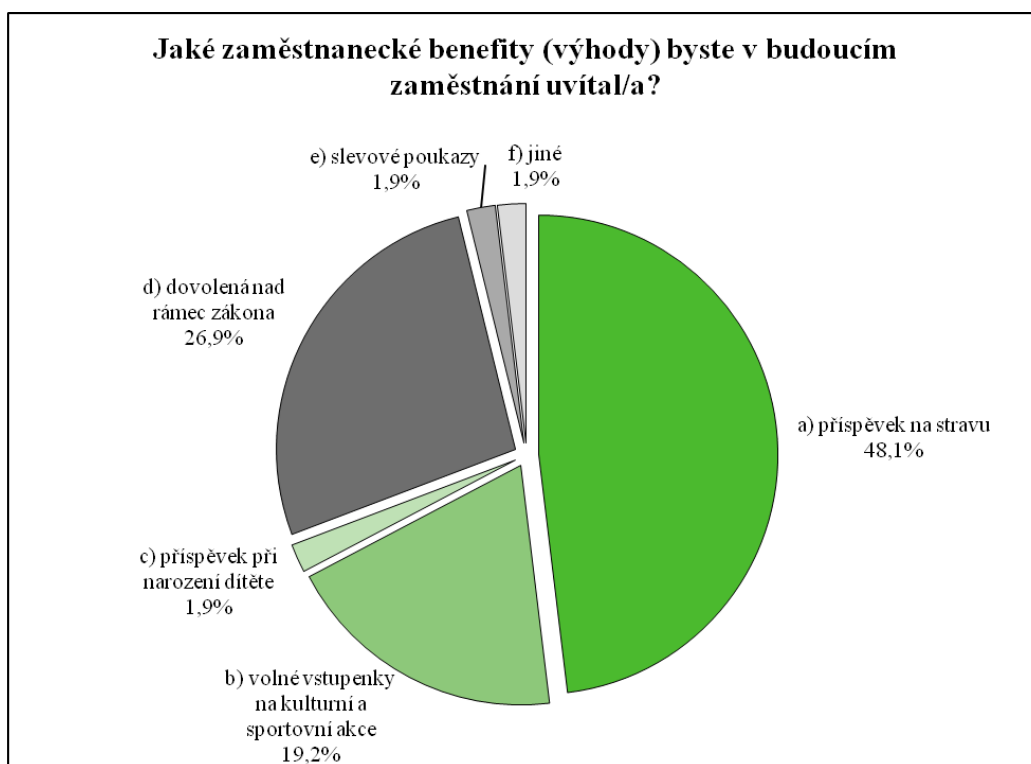
Zdroj: vlastní zpracování autorky

Otázkou č. 15 bylo zjištěno, že by absolventi uvítali informace o hledání zaměstnání – jak napsat životopis a motivační dopis, kde a jakým způsobem hledat zaměstnání, jak jednat se zaměstnavatelem a informace o pohovoru. U této otázky byla nabídnuta i možnost uvedení vlastních návrhů. Nadpoloviční většina všech dotazovaných by uvítala informace ze světa práce, neboť odpovědi a) až d) byly uváděné nejčastěji.

Respondenti sami uváděli potřebu získat tyto informace:

- brožuru s žebříčkem firem, kde je uvedena atraktivita zaměstnavatele dle délky působení na trhu, dle spolehlivosti vyplácení mzdy, dle referencí stávajících zaměstnanců;
- jak udělat první dojem;
- informace o tom jak fungují assessment centra.

Graf č. 18: Vyhodnocení otázky č. 16



Zdroj: vlastní zpracování autorky

V grafu č. 18 je znázorněna popularita jednotlivých zaměstnaneckých benefitů. Nejvíce respondentů by uvítalo příspěvek na stravu, dovolenou nad rámec zákona (více

jak 4 týdny) a volné vstupenky na kulturní a sportovní akce. Ostatní odpovědi byly označovány v zanedbatelných počtech. Respondenti měli možnost uvést i „své“ nápady na zaměstnanecké benefity, které by rádi využívali.

Mezi odpověďmi se objevovaly např. tyto benefity:

- možnost kariérního růstu;
- služební automobil;
- služební telefon;
- služební notebook;
- školení a další vzdělávání hrazené firmou.

Vyhodnocení otázky 17

U otázky č. 17 – „*Co můžete svému budoucímu zaměstnavateli nabídnout*“ – měli respondenti možnost uvádět pouze vlastní odpovědi. Někteří uvedli „nic“ nebo „nevím“, někteří nápady nešetřili. U této otázky není uveden graf, neboť se jednalo o otevřenou otázku, kdy respondenti měli možnost odpovídat dle svého uvážení a mohli uvést i více odpovědí. Některé odpovědi byly uváděny opakovaně a jsou seřazeny sestupně dle četnosti uvedení:

- znalost práce na PC;
- jazyky – němčina, angličtina, francouzština, ruština;
- řidičský průkaz;
- znalost účetnictví;
- znalost speciálních PC programů, znalost programování;
- psaní na klávesnici všema deseti prsty;
- samostatnost;
- schopnost pracovat v týmu;
- spolehlivost;
- ochota dále se vzdělávat;
- časová flexibilita;
- komunikativnost;
- hodně praxe v rámci školy;

- pracovitost;
- šikovnost, zručnost;
- bezúhonnost;
- loajalita;
- živnostenský list;
- dodržování interních norem a zákonů;
- pozitivní přístup.

9.6 Vyhodnocení hypotéz

1) Nadpoloviční většina respondentů se nebude cítit dostatečně kvalifikačně připravená pro výkon budoucího povolání.

Hypotéza č. 1 se nepotvrdila. Výzkum prokázal, že nadpoloviční většina respondentů se cítí být zcela, nebo alespoň částečně kvalifikačně připravena pro výkon budoucího povolání.

2) Absolventi budou požadovat nástupní plat od 21 000 Kč výše.

Hypotéza č. 2 se potvrdila. Odpověď čítající nejvyšší částku ze všech nabízených možností, a to 21 000 Kč a více, byla nejčtenější.

3) Absolventi budou ochotni za zaměstnáním dojíždět.

Tato hypotéza se potvrdila. Z výsledků je patrné, že většina absolventů je ochotna za zaměstnáním dojíždět.

4) Ideální pracovní doba bude dle absolventů jen ranní směna 6:00-14:00 hod.

Hypotéza se potvrdila. Nejvíce respondentů označilo jako ideální pracovní dobu od 6:00 do 14:00 hod.

5) Největší problém při hledání zaměstnání absolventů bude nedostatek praxe.

Hypotéza se potvrdila. Největší problém při hledání zaměstnání absolventů vidí respondenti v nedostatku praxe.

6) Nadpoloviční většina respondentů začne s hledáním zaměstnání až po oficiálním dokončení studia.

Hypotéza se nepotvrdila. Autorka předpokládala, že s hledáním zaměstnání začne nadpoloviční většina respondentů po oficiálním dokončení studia, ale z výsledků dotazníků vyšlo najevo, že respondenti jsou jiného názoru. Hledat zaměstnání začne po oficiálním dokončení studia 38,5 % respondentů, což nadpoloviční většina není.

7) Absolventi, kteří nenaleznou práci do konce školního roku, se budou evidovat na úřadu práce.

Vyhodnocením otázky č. 11 se potvrdila poslední hypotéza – Absolventi, kteří nenaleznou práci do konce školního roku, se budou evidovat na úřadu práce.

9.7 Shrnutí a doporučení

Cílem této práce bylo prostřednictvím dotazníkového šetření získat odpovědi na otázky týkající se trhu práce. Cílem práce bylo rovněž zjistit reálnost požadavků a očekávání budoucích absolventů týkající se trhu práce. Výsledky dotazníkového šetření dokazují, že požadavky a očekávání budoucích absolventů týkající se trhu práce, jsou reálné. Nedostalo se nám žádných překvapivých nebo nečekaných odpovědí. Z výsledků jednotlivých otázek získala autorka potřebná data k tomu, aby se mohla zamyslet nad možnými návrhy lepšího uplatnění absolventů na trhu práce.

Z vyhodnocení dotazníků vyplynula nedostatečná informovanost absolventů o trhu práce a zaměstnanosti vůbec, proto autorka vidí jako jeden z možných způsobů řešení tohoto problému v osvětě budoucích absolventů, která by mohla začít v posledním roce studia. Tato forma osvěty by byla rozdělena do jednotlivých tematických bloků a obsahovala by informace o mzdě/platu, informace o zaměstnavatelích v regionu, besedy se zaměstnavateli a zaměstnanci, sdělení požadavků jednotlivých zaměstnavatelů na absolventy, zákoník práce, informace o systému dalšího vzdělávání, o možnostech vzdělávacích kurzů, rekvalifikacích. Obdobné besedy se v současné době realizují prostřednictvím úřadů práce, ale jedná se pouze o krátké bloky s velmi

stručnými informacemi, které se konají pro jednotlivé ročníky středních (i základních škol) max. dvakrát v roce. Způsob takové osvěty je nedostatečný, je třeba s budoucími absolventy pracovat dlouhodobě a již během studia je připravovat na hledání zaměstnání. Navrhuji využít externí vzdělávací či personální firmu, která se zaměstnaností a dalším vzděláváním zabývá a má komplexní informace o trhu práce v ČR. Tato forma informování budoucích absolventů se jeví jako efektivní. Otázkou je, zda by byl ze strany studentů o tyto informace skutečný zájem, v případě že by se tyto informační hodiny uskutečňovaly v době po vyučování.

Jako možné řešení by bylo také zintenzivnit v tomto směru již probíhající činnost úřadu práce, jehož pracovníci školy navštěvují. Zde se nabízí ale další otázka, a to zda kapacita pracovníků úřadu práce je nyní dostačující na to, aby po hromadném propouštění v roce 2011, mohli tuto iniciativu vzít za svou.

Dalším z možných řešení lepšího uplatnění absolventů na trhu práce je získávat další vzdělání a praxi již v průběhu studia. Např. účastnit se jazykových kurzů, výměnných pobytů v zahraničí, účastnit se dobrovolných praxí ve firmách a už v průběhu studia si tvořit *dobré jméno*.

ZÁVĚR

V bakalářské práci na téma Trh práce a absolvent se autorka zaměřila na problematiku uplatnění absolventů na trhu práce.

První část práce vychází ze studia odborné literatury a věnuje se především teoretickým poznatkům k tématu. Autorka se zabývala stěžejními tématy, která jsou zaměřená především na absolventy. Nejprve jsme se v této práci mohli seznámit se situací na trhu práce před rokem 1989 a po roce 1989, kdy došlo postupem času k výrazným změnám na poli zaměstnanosti. Součástí této kapitoly je také zhodnocení situace na trhu práce v posledních několika letech. Důležitou součástí práce je také informování o systému úřadu práce. Práce se věnuje také různým způsobům hledání zaměstnání. Dalším stěžejním tématem jsou výhody a nevýhody absolventů na trhu práce a požadavky zaměstnavatelů na nové pracovníky. V závěru teoretické části se nám dostávají informace o možnostech ohodnocení a o dalším vzdělávání, které mohou absolventi po ukončení svého studia využívat.

V praktické části byly zpracovány výsledky z empirického výzkumu. Jednotlivé výsledky byly pro přehlednost zpracovány graficky a okomentovány. Na základě těchto výsledků mohly být vyhodnoceny stanovené hypotézy. Z celkového počtu 7 hypotéz jich bylo 5 potvrzeno. V návaznosti na zjištěné výsledky bylo navrženo řešení lepšího uplatnění absolventů na trhu práce, které spočívá v kvalitnější informovanosti budoucích absolventů již v rámci studia pomocí informačních bloků o zaměstnanosti a s tím spojenými tématy.

Cílem práce bylo získat odpovědi na otázky týkající se trhu práce z pohledu absolventů. Zjistit postoj mladých dospělých k budoucímu zaměstnání, reálnost jejich požadavků a očekávání od prvního zaměstnání. Tohoto cíle bylo dosaženo prostřednictvím dotazníkového šetření. Hlavním cílem práce bylo nalézt řešení lepšího uplatnění absolventů na trhu práce. Jak se ukázalo, řešení lepšího uplatnění absolventů na trhu práce spočívá v kvalitnější informovanosti, která by měla začít již v rámci studia a to co nejdříve.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007. 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

KALOUSKOVÁ, Pavla; VOJTĚCH, Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - souhrnný přehled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. 44 s.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 215 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých podnicích*. 2., přeprac. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2003. 248 s. Manažer. ISBN 80-247-0602-4.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.

KRAUS, Jiří a kol. *Nový akademický slovník cizích slov A-Ž*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2005. 879 s. ISBN 80-200-1351-2.

KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MÜLLER-THURAU, Claus Peter. *101 nejčastějších otázek a nejlepších odpovědí u přijímacího pohovoru: jak se připravit a uspět*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. 169 s. ISBN 978-80-247-3685-3.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. 165 s. ISBN 80-247-1388-8.

SOMR, Zdeněk, et al. *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: NÚOV, 2006. 72 s.

ÚLOVCOVÁ, Helena, et al. *Uplatnění absolventů na trhu práce - 2010*. Vyd. 1. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2011. 99 s.

PRŮCHA, Jan, ed. *Pedagogická encyklopedie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 935 s. ISBN 978-80-7367-546-2.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné z WWW: <www.zakonik-prace-online.cz>.

Integrovaný portál ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2002 [cit. 2011-11-14]. Dostupné z WWW: <portal.mpsv.cz>.

Český statistický úřad [online]. 2009, Aktualizováno dne 14.11.2011 [cit. 2011-11-14]. Dostupné z WWW: <www.czso.cz>.

Informační portál pro absolventy [online]. 2010, Aktualizováno dne 14.02.2012 [cit. 2012-02-14]. Dostupné z WWW: <www.infoabsolvent.cz>.

Internetový politologický časopis e-Polis [online]. [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/>

Národní ústav odborného vzdělávání [online]. 2008, Aktualizováno dne 11.02.2012 [cit. 2012-02-11]. Dostupné z WWW: <www.nuov.cz>.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Krajské pobočky Úřadu práce České republiky	15
Obrázek č. 2: Schéma celoživotního učení a vzdělávání.....	31

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vývoj celkové nezaměstnanosti ČR 1993 - 2000.....	14
Tabulka č. 2: Vývoj nezaměstnanosti ČR 2001 - 2009	14
Tabulka č. 3: Procenta správně vyplněných a vrácených dotazníků k vyhodnocení.....	35

Seznam grafů

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorií vzdělání.....	11
Graf č. 2: Přehled o počtech absolventů středních, vyšších odb. a vysokých škol.....	12
Graf č. 3: Vyhodnocení otázky č. 1	35
Graf č. 4: Vyhodnocení otázky č. 2	36
Graf č. 5: Vyhodnocení otázky č. 3	37
Graf č. 6: Vyhodnocení otázky č. 4	38
Graf č. 7: Vyhodnocení otázky č. 5	39
Graf č. 8: Vyhodnocení otázky č. 6	40
Graf č. 9: Vyhodnocení otázky č. 7	41
Graf č. 10: Vyhodnocení otázky č. 8	42
Graf č. 11: Vyhodnocení otázky č. 9	43
Graf č. 12: Vyhodnocení otázky č. 10	44
Graf č. 13: Vyhodnocení otázky č. 11	45
Graf č. 14: Vyhodnocení otázky č. 12	46
Graf č. 15: Vyhodnocení otázky č. 13	47
Graf č. 16: Vyhodnocení otázky č. 14	47
Graf č. 17: Vyhodnocení otázky č. 15	48
Graf č. 18: Vyhodnocení otázky č. 16	49

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník.....	I
---------------------------	---

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

Jmenuji se Lada Doležalová, jsem studentkou bakalářského oboru Vzdělávání dospělých na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze a v současné době zpracovávám bakalářskou práci na téma „*Trh práce a absolvent*“.

Ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku. Jeho vyhodnocení bude součástí mé bakalářské práce.

Obsahem je několik jednoduchých otázek, vyplnění je *zcela anonymní* a zabere Vám jen několik minut, za které Vám tímto děkuji.

Na otázky odpovězte zakroužkováním nejvhodnější odpovědi.

1. Jste muž nebo žena?

- a) muž
- b) žena

2. Cítíte se být kvalifikačně připraven/a pro budoucí zaměstnání?

- a) ano
- b) částečně
- c) ne
- d) nevím

3. Jakou výši nástupní mzdy/platu byste si představoval/a?

- a) 21 000 Kč a více
- b) 16 000–20 000 Kč
- c) 13 000–15 000 Kč
- d) 8 000–12 000 Kč

4. Jste ochoten/a pracovat na směny (ranní, odpolední, noční)?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

5. Jste ochoten/a za budoucím zaměstnáním dojíždět do vzdálenosti až 30 km?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

6. Jaká je, dle Vašeho názoru, pro Vás ideální pracovní doba?

- a) jen ranní např. od 6:00–14:00 hod.
- b) tři směny 6:00–14:00 hod., 14:00–22:00 hod., 22:00–6:00 hod.
- c) 12 hodin

- d) pružná, konec a začátek směny si mohu sám/sama určit
- e) jiná, vypište.....

7. Co si myslíte, že je pro absolventy největší problém při hledání zaměstnání?

- a) nedostatek praxe
- b) málo znalostí ze školy
- c) vysoké nároky na finanční ohodnocení
- d) nezkušenost v hledání zaměstnání
- e) jiné, vypište

8. Máte po ukončení současného studia v plánu dále studovat nebo již pracovat?

- a) studovat
- b) pracovat
- c) zatím nejsem rozhodnut/a

9. Máte-li v plánu po ukončení současného studia pracovat, kdy začnete s hledáním zaměstnání?

- a) již jsem začal/a
- b) po oficiálním dokončení studia (maturitní vysvědčení, výuční list)
- c) po prázdninách (od září)
- d) nebudu hledat
- e) nevím

10. Jaké formy hledání zaměstnání budete využívat? (možno více odpovědí)

- a) využiji pomoci úřadu práce
- b) rozešlu životopisy
- c) hledání na internetu
- d) zeptám se známých
- e) jiné, vypište

11. V případě, že pracovní uplatnění nenaleznete do konce školního roku, kdy máte statut studenta, budete se evidovat na úřadu práce?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

12. Domníváte se, že je snadné najít v dnešní době pracovní uplatnění?

- a) ano (kdo práci chce, ten ji najde)
- b) ne (práce se hledá obtížně)
- c) nevím

13. Máte představu, jaká je míra nezaměstnanosti v našem okrese (Rychnov nad Kněžnou)?

- a) do 10 %
- b) 11–15 %
- c) 16–20 %

14. Kdo Vám poskytl nejvíce informací ohledně hledání zaměstnání?

- a) pedagog (výchovný poradce) ve škole
- b) pracovník úřadu práce
- c) známí, kamarádi, rodina
- d) nikdo, sám jsem si vyhledal informace
- e) nikdo, nemám žádné informace
- f) jiné, vypište

15. Uvítal/a byste nějaké informace ohledně hledání zaměstnání?

- a) ano, jak napsat životopis a motivační dopis
- b) ano, kde a jakým způsobem zaměstnání hledat
- c) ano, jak správně jednat se zaměstnavatelem, informace o pohovoru
- d) ano, jiné, vypište jaké.....
- e) ne
- f) nevím

16. Jaké zaměstnanecké benefity (výhody) byste v budoucím zaměstnání uvítal/a?

- a) příspěvky na stravu
- b) volné vstupenky na kulturní a sportovní akce
- c) příspěvek při narození dítěte
- d) dovolená nad rámec zákona
- e) slevové poukazy
- f) jiné, vypište.....

17. Co můžete svému budoucímu zaměstnavateli nabídnout (jaké Vaše znalosti a dovednosti)?

Vypište.....
.....

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lada Doležalová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Trh práce a absolvent

Rok: 2011/2012

Počet stran textu bez příloh: 58

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů české literatury a pramenů: 12

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 6

Vedoucí práce: Mgr. Izabela Noveská