

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Bakalářská práce

David Štěpánek

Požadavky trhu práce na absolventy středních odborných škol

Olomouc 2020

Vedoucí práce: Ing. Alena Opletalová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracoval samostatně a použil jen uvedenou literaturu a zdroje.

V Olomouci dne 13. 3. 2020

David Štěpánek

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval Ing. Aleně Opletalové, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce, poskytování rad a připomínek.

OBSAH

ÚVOD	1
1 VZDĚLÁNÍ A VZDĚLÁVÁNÍ	2
1.1 Vzdělávací systém v České republice.....	2
1.1.1 Střední odborné vzdělávání	4
1.1.2 Střední odborná učiliště.....	4
1.1.3 Konzervatoře.....	5
1.1.4 Střední odborné školy.....	5
2 POJEM ABSOLVENT	11
2.1 Profil absolventa	11
2.2 Postavení absolventů středních odborných škol na trhu práce.....	12
3 TRH PRÁCE A JEHO SUBJEKTY	14
3.1 Subjekty trhu práce.....	14
3.2 Možnosti získání zaměstnání	15
4 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	16
4.1 Krajské pobočky ÚP ČR.....	16
4.2 Kontaktní pracoviště ÚP ČR.....	16
4.3 Politika zaměstnanosti.....	17
4.3.1 Záruky pro mladé v Olomouckém kraji.....	20
4.4 Absolventi z pohledu pracovníků ÚP.....	21
5 PRAKTICKÁ ČÁST	23
5.1 Cíl výzkumu práce	23
5.2 Metodologie.....	26
5.3 Realizace výzkumu.....	26
5.4 Výsledky výzkumu	28
5.5 Diskuze výsledků výzkumu	52
ZÁVĚR	55
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	56
SEZNAM LITERATURY A ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ	57
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	60
SEZNAM PŘÍLOH	62

ÚVOD

Učení provází člověka celým jeho životem. Ať je to v procesu vzdělávání, které napomáhá a podporuje učení, nebo ve stavu vzdělání, k němuž vzdělávání vede. V tomto pojetí můžeme vzdělání chápat buď jako souhrn osvojených znalostí, dovedností a schopností každého jednotlivce, nebo také jako formální uznání výsledků učení a dosažení určitého stupně vzdělání, tedy kvalifikace.

Většina mladých lidí, která nepokračuje v dalším studiu na vyšší odborné nebo vysoké škole, je po absolvování učňovského nebo středoškolského vzdělání postavena před volbu nalezení vhodného pracovního uplatnění. V této souvislosti mne tedy začala zajímat situace, se kterou se setkávají absolventi středních odborných škol v případě, kdy nenajdou okamžité uplatnění na trhu práce a jsou nuceni využít služeb úřadu práce v našem kraji.

Cílem bakalářské práce bude zjistit, jak přistupují pracovníci úřadů práce (dále jen ÚP) v Olomouckém kraji k absolventům středních odborných škol (dále jen SOŠ) a k jejich uplatnění na trhu práce a jak probíhá spolupráce úřadů práce se středními odbornými školami. Pokusím se také ověřit, jaké požadavky považují pracovníci ÚP u absolventů středních odborných škol jakožto budoucích zaměstnanců za klíčové a která oborová zaměření SOŠ jsou pro absolventy nejlepší pro jejich uplatnitelnost.

Bakalářská práce obsahuje dvě části – teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou objasněny pojmy vzdělání, střední odborné vzdělávání, absolvent, trh práce a úřad práce. Obsahem teoretické části jsou rovněž služby nabízené ÚP, které jsou zaměřeny nejen na uplatnění absolventů SOŠ.

V praktické části budu pomocí dotazníkového šetření zjišťovat, jaký přístup zaujímají pracovníci ÚP v Olomouckém kraji k absolventům SOŠ vzhledem k jejich uplatnění na trhu práce. Dále si ověřím, jaké požadavky považují pracovníci ÚP za klíčové s ohledem na uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce, jaká je procentuální uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce a jak dlouho v průměru trvá absolventům SOŠ najít si zaměstnání nebo jaká je nejlepší uplatnitelnost absolventů SOŠ podle jejich oborů.

1 VZDĚLÁNÍ A VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělání je v Pedagogickém slovníku z obsahového hlediska definováno jako „zkonstruovaný systém informací a činností, které jsou plánovány v kurikulu různých škol a vyučovacích předmětů a realizovaných ve výuce“. (Průcha a kol., s. 292)

Souhrnně jsou tyto informace a činnosti chápány jakožto učivo, obsah vzdělání nebo jako vzdělávací cíle. Z hlediska institucionálního je vzdělání společensky organizovanou činností, která je zabezpečována institucí školství, formálního vzdělávání, celoživotního vzdělávání aj.

Vzdělání je obecně souhrn znalostí, dovedností, ale také schopností, které lidé získávají prostřednictvím vzdělávání, výuky a studia. Pojem vzdělání je užíván i v užším významu jako formálně uznané výsledky vzdělávání nebo učení, tedy určitý stupeň vzdělání a kvalifikace.

Psychologický slovník definuje pojem vzdělání jako souhrn vědomostí, dovedností a postojů, které jsou osvojeny jedincem v průběhu života. Vzdělání též definuje jako formální označení stupně dosaženého vzdělání. (Hartl a Hartlová, s. 676)

Vzdělání je v protikladu ke vzdělávání obvykle chápáno nikoli jako proces, nýbrž jako stav, k němuž vzdělávání vede.

Vzdělávání je v psychologickém slovníku definováno jako učením zprostředkované přejímání dosavadních zkušeností lidstva, chování a hodnotových systémů. (Hartl a Hartlová, s. 676)

Vzdělávání je ale také proces, který podporuje a napomáhá učení. U nás se většinou rozlišuje vzdělávání jako formální a neformální. Formální vzdělávání se označuje jako záměrné, strukturované a organizované na rozdíl od neformálního, které organizovanou formu, strukturu a záměr postrádá.

1.1 Vzdělávací systém v České republice

Vzdělávací systém v České republice je definován v Zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání v platném znění.

Tento zákon stanovuje cíle a zásady vzdělávání, systém vzdělávacích programů, jimiž se má předmětných cílů dosahovat a výchovně vzdělávací soustavu, jež je má realizovat.

Základní kostru vzdělávacího systému v České republice tvoří mateřské školy, základní školy, střední a vysoké školy. Vzdělávání je rozděleno *na preprimární, primární, sekundární a terciární*. (Alavia, ©2016)

V dalším textu si pro lepší přehled krátce představíme jednotlivé typy vzdělávání. Vzhledem k tomu, že tato práce je zaměřena na oblast sekundárního vzdělávání, bude jí posléze věnována samostatná část.

- **Preprimárním vzděláváním** se rozumí výchova, která bývá nejčastěji realizována v mateřských školách. Navštěvují je děti ve věku 3 až 6 let. Výjimečně mohou být přijaty i děti mladšího věku, v případě, že v obci nejsou zřízeny denní jesle.
- **Primárním vzděláváním** se rozumí vzdělávání v základních školách (dále jen ZŠ), které navštěvují žáci, kteří dovršili 6 let věku. Délka tohoto vzdělávání je stanovena na 9 let. Primární vzdělávání je rovněž označováno jako povinná školní docházka. ZŠ má dva stupně. První stupeň tvoří 1. - 5. ročník a druhý stupeň 6. - 9. ročník. Žák, který úspěšně absoluuje povinnou školní docházku, obdrží na konci 9. ročníku vysvědčení opatřeno doložkou o získání stupně základního vzdělání.
- **Sekundárním vzděláváním** se rozumí vzdělávání na SŠ, SOŠ, SOU, konzervatořích a gymnáziích. Žáci mohou dosáhnout středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem nebo středního vzdělání s maturitní zkouškou.
- **Terciárním vzděláváním** se rozumí studium na vyšších odborných a vysokých školách. Vyšší odborné školy existují zpravidla při SOŠ a většinou tvoří jeden právní subjekt. Pokrývají úsek požadavků na kvalifikaci mezi středním a vysokoškolským vzděláním. Vyšší odborné vzdělávání je upravováno školským zákonem (Zákon č. 561/2004 Sb.). Vysoké školy mohou být univerzitního i neuniverzitního typu. V České republice se vysokoškolské vzdělávání realizuje na třech úrovních.

1.1.1 Střední odborné vzdělávání

Střední odborná škola (SOŠ) je druhem střední školy v Česku. Poskytuje především úplné střední odborné vzdělání, které je zakončené závěrečnou zkouškou, případně maturitní zkouškou. Délka studia činí zpravidla čtyři roky. Absolventi získávají výuční list, případně maturitní vysvědčení, a jsou kvalifikováni především pro výkon odborných činností v technických, ekonomických, zdravotnických, pedagogických a dalších povolání. Pokud maturitní zkoušku nesloží, dokladem o absolvování středního odborného vzdělání je nikoliv maturitní vysvědčení, ale vysvědčení z posledního ročníku studia. V takovém případě hovoříme o středním odborném vzdělání bez maturity. Krom toho může SOŠ nabízet též i dvouleté či tříleté studium v oborech vzdělání poskytujících střední odborné vzdělání bez maturity. V rámci českého vzdělávacího systému tedy složení maturitní zkoušky studentům též umožňuje, kromě přechodu do praxe, i pokračování v dalším studiu ve kterékoli oblasti vzdělávání na VŠ, či eventuelně i studium na VOŠ. Vzhledem k tomu, že je bakalářská práce zaměřena na střední odborné vzdělávání, konkrétně na absolventy středních odborných škol, je zapotřebí uvést čtenáře do problematiky středního odborného vzdělávání v České republice.

Střední odborné vzdělávání a tedy i přípravu na budoucí povolání žáků zajišťují nejčastěji SOŠ a SOU. Mezi střední odborné vzdělávání lze zařadit i vzdělávání na konzervatořích. Tyto instituce *„poskytují mladým lidem vědomosti, dovednosti a kompetence potřebné pro výkon povolání nebo skupiny povolání a pracovních činností, které jim umožňují kvalifikovaně se uplatnit na trhu práce“*. (Národní ústav pro vzdělávání, ©2011-2020)

Hlavním rozdílem mezi SOŠ a SOU je obsah učiva a zakončení studia. Zatímco žáci SOŠ mohou své studium zakončit maturitní zkouškou, žáci SOU obdrží po úspěšném absolvování svého studia výuční list. Maturitní zkoušky dosáhnou pouze v případě studia na vybraných nástavbových oborech. Absolventi, kteří úspěšně absolvují maturitní zkoušku, mohou ve svém studiu pokračovat na vyšších odborných nebo vysokých školách.

1.1.2 Střední odborná učiliště

Střední odborná učiliště připravují své žáky převážně na budoucí dělnické profese a zajišťují jim odborné vzdělávání. To se uskutečňuje nejčastěji ve dvouletých či tříletých vzdělávacích programech, které bývají ukončeny závěrečnou zkouškou s výučním listem. SOU rovněž organizují nástavbové studium pro absolventy vybraných učebních oborů, díky

čemuž mohou tito absolventi zakončit své studium maturitní zkouškou. Absolventi praktických učebních oborů tak mohou své studium zakončit například maturitní zkouškou z ekonomického oboru, čímž navýší svůj potenciál pro budoucí uplatnění na trhu práce.

Střední odborná učiliště rovněž poskytují „*odbornou přípravou a vzdělávání v jednoletých až tříletých vzdělávacích programech pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, případně pro žáky, kteří ukončili povinnou školní docházku v nižším než 9. ročníku základní školy*“. (Národní ústav pro vzdělávání, ©2011-2020)

1.1.3 Konzervatoře

Průcha (2003, s. 107) definuje konzervatoř jako specifický typ střední odborné školy. Tato škola připravuje žáky ve zpravidla šestiletém studiu pro vybrané umělecké obory jako je zpěv, hudba, tanec nebo dramatické umění. Studium konzervatoře bývá zakončeno absolutoriem. Mezi nejstarší konzervatoře v Evropě patří Pařížská konzervatoř, Konzervatoř Giuseppe Verdiho v Miláně nebo Konzervatoř San Pietro v Neapoli. Nejstarší českou konzervatoří je Pražská konzervatoř, založená roku 1808.

1.1.4 Střední odborné školy

Střední odborné školy patří mezi ty školy, které žákům poskytují částečné odborné vzdělání, čímž je již částečně připravují na pro uplatnění na trhu práce a tím i výkon jejich budoucí profese. Průcha (2003, s. 232) zmiňuje, že SOŠ své žáky připravují „*pro výkon odborných činností, zejména technicko-hospodářských, ekonomických, pedagogických, zdravotnických, sociálně-právních, správních, uměleckých a kulturních*“.

SOŠ poskytují vzdělání ve čtyřletém, případně dvouletém nástavbovém studiu. Toto studium bývá zakončeno maturitní zkouškou. Tyto školy rovněž připravují své žáky i pro studium na vysokých školách, kde mohou prohloubit své znalosti, dovednosti a kompetence, které jsou potřebné pro výkon jejich budoucího povolání.

Vzdělání, které absolvent získá, je rozděleno do několika kategorií na základě toho, zdali žák absolvoval studium zakončené maturitní zkouškou, odborným výcvikem s maturitní zkouškou, případně s vyučením a maturitní zkouškou v případě nástavbového studia. Každá kategorie má svůj specifický kód začínající písmenem římské abecedy. (Infoabsolvent, [2020])

Vzhledem k tomu, že se bakalářská práce věnuje absolventům středních odborných škol v Olomouckém kraji, obsahují následující tabulky příklady vybraných oborů, které mohou žáci studovat na středních odborných školách v Olomouckém kraji. Vzhledem k vysokému počtu oborů v daných kategoriích byly do tabulek z úsporného důvodu vybrány ty obory, které jsou dle svých specifických kódů řazeny do prvních pěti míst.

Kód oboru	Název oboru	Skupina oboru	Kategorie vzdělání	Výstupní certifikát
16-01-M/01	Ekologie a životní prostředí	Ekologie a ochrana životního prostředí	Úplné střední odborné (ÚSO) vzdělání s maturitou (bez vyučení)	Vysvědčení o maturitní zkoušce
16-02-M/01	Průmyslová ekologie	Ekologie a ochrana životního prostředí	ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	Vysvědčení o maturitní zkoušce
18-20-M/01	Informační technologie	Informatické obory	ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	Vysvědčení o maturitní zkoušce
23-41-M/01	Strojírenství	Strojírenství a strojírenská výroba	ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	Vysvědčení o maturitní zkoušce
23-45-M/01	Dopravní prostředky	Strojírenství a strojírenská výroba	ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	Vysvědčení o maturitní zkoušce

Tabulka č. 1. Kategorie M: Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)

Zdroj: vlastní zpracování

Kód oboru	Název oboru	Skupina oboru	Kategorie vzdělání	Výstupní certifikát
23-44-L/01	Mechanik strojů a zařízení	Strojírenství a strojírenská výroba	ÚSO vzdělání s odborným výcvikem a maturitou	Vysvědčení o maturitní zkoušce
23-45-L/01	Mechanik seřizovač	Strojírenství a strojírenská výroba	ÚSO vzdělání s odborným výcvikem a maturitou	Vysvědčení o maturitní zkoušce
23-62-L/01	Optik	Strojírenství a strojírenská výroba	ÚSO vzdělání s odborným výcvikem a maturitou	Vysvědčení o maturitní zkoušce
26-41-L/01	Mechanik elektrotechnik	Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	ÚSO vzdělání s odborným výcvikem a maturitou	Vysvědčení o maturitní zkoušce
34-52-L/01	Tiskař na polygrafických strojích	Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	ÚSO vzdělání s odborným výcvikem a maturitou	Vysvědčení o maturitní zkoušce

Tabulka č. 2. Kategorie L/0: Úplné střední odborné vzdělání s odborným výcvikem a maturitou

Zdroj: vlastní zpracování

Kód oboru	Název oboru	Skupina oboru	Kategorie vzdělání	Výstupní certifikát
23-43-L/51	Provozní technika	Strojírenství a strojírenská výroba	ÚSO vzdělání s vyučením i maturitou – nástavbové studium	Vysvědčení o maturitní zkoušce
26-41-L/51	Mechanik elektrotechnik	Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	ÚSO vzdělání s vyučením i maturitou – nástavbové studium	Vysvědčení o maturitní zkoušce
33-42-L/51	Nábytkářská a dřevařská výroba	Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	ÚSO vzdělání s vyučením i maturitou – nástavbové studium	Vysvědčení o maturitní zkoušce
36-44-L/51	Stavební provoz	Stavebnictví, geodézie a kartografie	ÚSO vzdělání s vyučením i maturitou – nástavbové studium	Vysvědčení o maturitní zkoušce
41-45-L/51	Mechanizace zemědělství a lesního hospodářství	Zemědělství a lesnictví	ÚSO vzdělání s vyučením i maturitou – nástavbové studium	Vysvědčení o maturitní zkoušce

Tabulka č. 3. Kategorie L/5: Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou – nástavbové studium

Zdroj: vlastní zpracování

Výše uvedené kódy oborů slouží k systémovému členění. Tyto kódy vyjadřují stupeň vzdělání, obtížnost studia a charakter přípravy pro uplatnění na trhu práce. Každý z těchto kódů je složen ze skladby čísel a jednoho písmene. První dvojčíslí se váže k dané skupině oboru a písmeno, případně číslo za písmenem obsažené v kódu se váže ke stupni vzdělání.

2 POJEM ABSOLVENT

Definicí pojmu absolvent se dle Průchy (2003, s. 11) rozumí člověk, který předepsaným způsobem ukončil studium na střední nebo vysoké škole, případně v kurzu či jiném vzdělávacím programu a získal náležité osvědčení. Takovým osvědčením se rozumí například vysvědčení o maturitní zkoušce, výuční list nebo diplom.

Zákon o zaměstnanosti však pojem absolvent nedefinuje. Vzhledem k nedostačující odborné praxi absolventů však § 33 hovoří o tom, že uchazečům o zaměstnání, kteří potřebují zvýšit své možnosti uplatnění na trhu práce, se věnuje zvýšená péče ze strany úřadů práce spočívající v sestavení tzv. „*individuálního akčního plánu*“. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Absolventem se dle § 229, odst. 2 zákoníku práce 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, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené*“. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

2.1 Profil absolventa

Profilem absolventa se rozumí cílová kategorie stanovující vzdělávací a výchovné cíle pro určitý typ školy. Jako příklad lze uvést například profil absolventa střední školy polygrafické nebo bakalářského studia oboru učitelství praktického vyučování a odborného výcviku. Profil absolventa „*stanovuje kvality, jimiž by se měl vyznačovat absolvent dané školy poté, co úspěšně dokončí studium a obdrží příslušný právní doklad*“. Formulace profilu absolventa je však složitá, neboť by profil absolventa měl vymezovat cíle kognitivní, psychomotorické a afektivní, cíle odborné, cíle respektující požadavky praxe a rovněž cíle respektující potřeby jedince a společnosti a vybavující jedince pro delší časovou perspektivu. (Průcha a spol., s. 182)

Profil absolventa je možné nalézt například ve školním vzdělávacím programu (dále jen „ŠVP“) dané střední odborné školy. Profil absolventa ve ŠVP obsahuje identifikační údaje konkrétní instituce, stručný popis uplatnění absolventa, očekávané výsledky vzdělávání a kompetence absolventa a informace o způsobu ukončení vzdělávání, potvrzení dosaženého vzdělání a stupni dosaženého vzdělání.

Na základě profilu absolventa bude žák své vzdělávací instituce seznámen se svými předpokládanými znalostmi a dovednostmi, které posléze využije pro své uplatnění na trhu práce.

2.2 Postavení absolventů středních odborných škol na trhu práce

Úspěšným dokončením studia získávají absolventi středních odborných škol (dále jen SOŠ) určité schopnosti a dovednosti, které jsou potřebné pro výkon jejich budoucího povolání. Absolventi, kteří nepokračují ve svém studiu na vyšších odborných a vysokých školách, vstupují na trh práce. Někteří hledají zaměstnání v oboru, který vystudovali, jiní se rozhodnou hledat zaměstnání mimo svůj obor. Začátky však mohou být pro absolventy složité, neboť mohou mít problém při hledání zaměstnání. *„Možnost získat zaměstnání je u absolventů často omezována skutečností, že nemají praxi.“* (Kadlec a kol., str. 32)

Problémy při hledání zaměstnání mohou absolventi mít například v regionech, kde je vysoká nezaměstnanost. Ta jim komplikuje možnost uplatnění na trhu práce, neboť si zaměstnavatelé ze zvýšeného počtu uchazečů o danou pracovní pozici mohou vybrat uchazeče s dostatečnou odbornou praxí. Není to však pravidlem. Zaměstnavatelé si na určené pracovní pozice vybírají absolventy, aby u nich mohli nabýt odbornou praxi, část z nich to však činí díky finanční motivaci od úřadů práce. V případě, že absolvent SOŠ je evidován na úřadu práce, může mu být doporučeno absolvovat zpravidla roční odbornou praxi u vybraného zaměstnavatele. *„Úřady práce zaměstnavatelům, kteří přijmou absolventa, refundují část vynaložených mzdových nákladů díky možnosti zřízení absolventského místa jako jednoho z podstatných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.“* (Kadlec a kol., str. 47)

Souhrnné informace o uplatnění absolventů škol jsou zveřejňovány Národním ústavem pro vzdělávání v každoročně vydávaných publikacích s názvem „Uplatnění absolventů škol na trhu práce“ a s uvedeným rokem zpracování. Publikace jsou výstupem systémového projektu Vzdělávání - Informace - Poradenství (VIP Kariéra) a projektu VIP Kariéra II – KP. Přinášejí nejpodstatnější poznatky získané na základě řady výzkumných a analytických prací, do kterých jsou začleňovány informace o studijní dráze žáků SOŠ a VOŠ, volbě jejich studijní dráhy a jejich dalších pracovních a studijních plánech včetně jejich pohledu na absolvovanou přípravu. Dále jsou zde uváděny informace o přechodu absolventů středních odborných škol do praxe, jejich uplatnění z hlediska profesního začlenění, ale také o studiu absolventů středních škol na vysokých a vyšších odborných školách. Uváděny jsou i poznatky

o nezaměstnanosti absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním a o postavení mladých lidí na trhu práce v České republice a v zemích Evropské unie.

„Významně obsáhlejší informace lze získat v Informačním systému Národního ústavu pro vzdělávání o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA), který propojuje informace o školách a oborech vzdělání s poznatky o uplatnění absolventů škol na trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů. Poskytuje rovněž pomoc žákům, kteří mají problémy s učením a hrozí jim odchod ze školy. O vznik systému ISA se postaral Národní ústav odborného vzdělávání v rámci systémového projektu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Vzdělávání – Informace - Poradenství (VIP Kariéra), který je financován z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR.“ (Národní ústav pro vzdělávání, ©2011-2020)

3 TRH PRÁCE A JEHO SUBJEKTY

Trhem se v obecné rovině rozumí místo, kde se střetává nabídka s poptávkou statků nebo služeb. Hovoří-li se však o trhu práce, tento pojem označuje pomyslný prostor, kde dochází ke střetu nabídky s poptávkou pracovních sil. Základ trhu práce tvoří strana poptávky a strana nabídky. *Trh práce je pojem, který označuje pomyslný prostor, kde dochází ke střetu nabídky pracovních sil, tedy lidí, jejich schopností, předpokladů, dovedností a kvalifikace a poptávky ze strany zaměstnavatelů.* (Management Mania, ©2011-2016)

Člověku by se mohlo zdát, že na straně poptavatele stojí uchazeč o zaměstnání a na straně nabízející zaměstnání stojí zaměstnavatel. Ve skutečnosti však stojí uchazeč o zaměstnání na straně nabízející své schopnosti a dovednosti potenciálnímu zaměstnavateli. Na trhu práce tedy pracovní síly poptává zaměstnavatel, respektive ekonomický subjekt.

Na trhu práce se fakticky vyskytujeme my všichni, neboť každý člověk má určité dovednosti, kvalifikaci, předpoklady k vykonávání určité práce (pro určitou pracovní pozici) a z druhé strany existuje poptávka organizací a podnikatelů, kteří potřebují pro svůj chod pracovníky s odpovídajícími schopnostmi, dovednostmi a kvalifikací. Používaný výraz situace na trhu práce znamená, jaká je aktuální poptávka a nabídka na trhu, zdali je dostatek pracovních míst a příležitostí nebo ne. (Management Mania, ©2011-2016)

3.1 Subjekty trhu práce

Subjekty trhu práce jsou pracovní síla na straně zaměstnance a ekonomický subjekt na straně zaměstnavatele. Pracovní sílu představuje součet všech zaměstnaných i nezaměstnaných osob kvalifikovaných pro výkon určité práce v dané ekonomice, například ve státě. Tyto osoby nabízejí své schopnosti, dovednosti a případné zkušenosti svým potenciálním zaměstnavatelům. Právě svým nabízením se projevují svou vůlí, motivací a zájemem se podílet na utváření hodnot ve společnosti.

Ekonomický subjekt, jak již bylo zmíněno, stojí na trhu práce na straně poptávky zaměstnání. Ekonomickým subjektem je jednoduše každý subjekt poskytující zaměstnání v dané ekonomice. Poptávka po zaměstnancích se v rámci České republiky liší s ohledem na daný kraj. Tuto odlišnost poptávky po zaměstnancích si lze vysvětlit geografickými, demografickými či sociálními rozdíly mezi kraji. Velký vliv má rovněž ekonomická situace

3.2 Možnosti získání zaměstnání

Kdykoli během života se můžeme dostat do situace, kdy potřebujeme najít novou práci. Nejprve je dobré si vybrat pracovní obor, ke kterému máme odpovídající vzdělání, případně předpoklady, a ve kterém se budeme moci realizovat.

Možnosti získání adekvátního zaměstnání je celá řada. Pomineme-li možnost získání zaměstnání přímou nabídkou potenciálního zaměstnavatele uchazeči, zbývá nám několik možností, mezi které patří např. vyhledání zaměstnání pomocí různých zprostředkovatelských služeb.

Zatímco dříve se dozvídali zájemci o práci o volných pracovních pozicích z inzerátů v tištěných denících, dnes hojně využívají zprostředkovatelské internetové portály. Mezi nejznámější internetové portály zprostředkující zaměstnání patří např. servery *Práce.cz* a *Jobs.cz*. Tyto portály slouží zaměstnavatelům k umístění volných poptávaných pracovních pozic a uchazečům o zaměstnání k hledání volných pracovních pozic a případnému nabídnutí svých schopností a dovedností těmto zaměstnavatelům.

Další možností, kde hledat své budoucí zaměstnání, jsou aplikace pro mobilní telefony, určené pro nabídku a poptávku pracovních míst. Tyto mobilní aplikace fungují na stejné bázi jako internetové servery, je však zapotřebí vlastnit chytrý mobilní telefon, pomocí kterého si danou aplikaci uživatel stáhne.

Mezi zprostředkovatele zaměstnání patří rovněž personální agentury (dále jen PA), přestože roli zprostředkovatele plní pouze z poloviny. Zaměstnanec, který pomocí PA získá zaměstnání, odvádí svou práci na příslušném pracovišti (ve firmě), avšak je zaměstnancem PA. Ta za něj odvádí sociální a zdravotní pojištění a vyřizuje veškeré pracovní záležitosti na pracovišti. Pod PA nejčastěji spadají ti zaměstnanci, kteří pracují ve společnostech, které potřebují pokrýt pouze dočasnou potřebu pracovníků. Služby PA bývají firmám zpoplatněny.

Jako dalšího zde můžeme uvést i Úřad práce České republiky s jeho kontaktními pracovišti, kterému se věnujeme v další samostatné kapitole.

4 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Úřad práce České republiky (dále jen ÚP) je správním orgánem České republiky s celostátní působností a je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. „*Úřad práce byl zřízen dne 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.*“ (Úřad práce ČR, [b. r.]

ÚP ČR je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. Krajské pobočky obsahují kontaktní pracoviště pro uchazeče o zaměstnání. V čele ÚP ČR stojí generální ředitel, v čele krajských poboček, respektive kontaktních pracovišť stojí ředitel, případně vedoucí.

4.1 Krajské pobočky ÚP ČR

Krajské pobočky ÚP jakožto organizační útvary plní celou řadu úkolů v rámci kraje. Mezi tyto úkoly patří zejména zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytování poradenských služeb fyzickým osobám i zaměstnavatelům v oblasti volby povolání či změny povolání a dalšího vzdělávání. Rovněž zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti včetně poskytování příspěvků z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace. Mezi úkoly krajských poboček ÚP patří také zajišťování agendy v oblasti sociálních služeb a dávek a výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů České republiky v zahraničí a zaměstnávání občanů Evropské unie a cizinců v České republice. (Úřad práce ČR, [b. r.]

4.2 Kontaktní pracoviště ÚP ČR

Kontaktní pracoviště jsou organizačními útvary krajských poboček úřadu práce. Součástí kontaktního pracoviště mohou být detašovaná, či dislokovaná územní pracoviště, popř. výjezdní pracoviště. Pracovníci kontaktních pracovišť plní úkoly v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, které spočívají ve vedení evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, kterým vyhledávají vhodná pracovní uplatnění. S uchazeči včetně osob se zdravotním postižením konzultují možnosti uplatnění na společensky účelných pracovních místech a možnosti rekvalifikace. Kontaktní pracoviště se podílí i na realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a provádí výběr

uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V případě uchazečů o zaměstnání, kteří řádně neplní své povinnosti v rámci úřadu práce, rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů, stejně tak rozhodují o možnosti nezařazení uchazečů o zaměstnání do evidence uchazečů. Mezi úkoly v oblasti zprostředkování zaměstnání patří i vypracování a sjednávání individuálních akčních plánů. (Úřad práce ČR, [b. r.]

V oblasti podpory v nezaměstnanosti rozhodují pracovníci kontaktních pracovišť ve správním řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti a v případě rekvalifikace, o její výši. Rovněž mimo jiné vydávají uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených a určeným orgánům potvrzení, vymezená platnou úpravou, o vedení v evidenci a případném poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Kontaktní pracoviště rovněž plní v oblasti *„nepojistných sociálních dávek úkoly správního orgánu prvního stupně dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a zákona o sociálně-právní ochraně dětí“*. Rozhodují ve správním řízení o přiznávání dávek, vedou evidenci žádostí o dávky v informačním systému, zpracovávají údaje potřebné pro rozhodování o dávkách do informačního systému. Mezi další úkoly patří například zpracování řádných i mimořádných výplat dávek, provádění exekucí z přiznaných dávek či zajišťování agendy dávek pěstounské péče. (Úřad práce ČR, [b. r.]

V Olomouckém kraji se nachází celkem 16 kontaktních pracovišť krajské pobočky ÚP České republiky. Tyto kontaktní pracoviště se nachází v Hanušovicích, Hranicích, Javorníku, Jeseníku, Kojetíně, Konicích, Lipníku nad Bečvou, Litovli, Mohelnici, Olomouci, Prostějově, Přerově, Šternberku, Šumperku, Uničově a Zábřehu.

4.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se v ČR člení na aktivní a pasivní.

Zákon o zaměstnanosti (§ 104, odst. 1) definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako *„souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“*. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo práce a sociálních věcí a úřad práce.

Nástroje, pomocí kterých je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou především rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek

na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Zákon č. 435/2004 Sb., § 104, odst. 2)

Rekvalifikace je získání nové kvalifikace, případně zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace. Realizuje se na základě písemné dohody mezi úřadem práce a zájemcem o zaměstnání, případně také mezi agenturou, která rekvalifikaci zajišťuje. Za účastníka úřad práce hradí veškeré náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací, které účastník prokáže.

Dalším nástrojem může být investiční pobídka. Jedná se o hmotnou podporu, která je vyplácena zaměstnavateli za účelem vytvoření nového pracovního místa, případně na rekvalifikaci nebo pro školení jeho stávajících zaměstnanců. Investiční pobídka je poskytnuta při splnění podmínek stanovených úřadem práce a při vytvoření nových pracovních míst v území s vyšší mírou nezaměstnanosti než je běžný průměr.

Veřejně prospěšné práce jsou zaměřeny na vytvoření časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech jako zajišťování pomocných prací v oblasti charity, při kulturních a sportovních akcích, aktivity ve školských zařízeních či aktivity související s ochranou přírody. Úřad práce může poskytnout na základě písemné dohody měsíční příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů na podpořeného uchazeče o zaměstnání. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí - za ně lze považovat obecně prospěšné instituce, které se zabývají vzděláním a vědou, kulturou, školstvím, ochranou zdraví, požární ochranou, ochranou životního prostředí, podporou a ochranou mládeže, ochranou zvířat, humanitární, sociální, charitativní, náboženskou, tělovýchovnou a sportovní činností a obecně prospěšné společnosti. (Úřad práce, [b. r.])

Společensky účelná pracovní místa se zřizují na základě dohody s úřadem práce. Může se jednat o příspěvek na nově zřízené společensky účelné pracovní místo u zaměstnavatele (dále jen SÚPM), které zaměstnavatel nově zřizuje, a které bude obsazovat uchazeči o zaměstnání po dobu sjednanou v dohodě. Poskytnutý příspěvek je účelově vázán – může být použit výhradně za účelem uvedeným v dohodě nebo poskytován na úhradu mzdových nákladů na tohoto zaměstnance, včetně pojistného dle § 113 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a § 26 vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., kterou

se provádí zákon o zaměstnanosti. Dále o společensky účelné pracovní místo vytvořené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále jen SVČ), které je vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Podmínkou poskytnutí příspěvků je udržet nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání nebo pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem SVČ po dobu alespoň jednoho kalendářního roku. (Úřad práce, [b.r.]

Překlenovací příspěvek může úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné na základě dohody. Jde o osobu, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Příspěvek může být poskytnut nejdéle na dobu 5 měsíců, jeho výše se stanoví podle §114 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti. (Úřad práce, [b. r.]

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, tzv. kurzarbeit, byl zaveden v souvislosti s vývojem českého trhu práce, do jehož vývoje výrazně zasáhla po roce 2008 celosvětová hospodářská krize. Příspěvek měl pomoci zaměstnavateli po určitou přechodnou dobu, kdy nemůže zaměstnancům přidělovat práci a kdy se ale současně po určité době předpokládá obnovení odbytu a výroby v původním rozsahu. Výše příspěvku ze strany státu v minulosti činila 20 % průměrného výdělku měsíčně na jednoho zaměstnance. V současné době se znovu uvažuje o zavedení tohoto příspěvku.

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše uvedeného zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. *„Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.“* (Úřad práce, [b. r.]

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (Úřad práce [b. r.])

Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je v Olomouckém kraji i projekt „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“, kterému se vzhledem k zaměření této práce budeme věnovat v samostatné podkapitole. Jiné projekty na podporu aktivní politiky zaměstnanosti pro mladé lidi do 29 let věku nejsou v Olomouckém kraji realizovány.

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje podporu v nezaměstnanosti nezaměstnaným a dále těm, kterým nezaměstnanost hrozí. Mezi výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti se počítají i výdaje spojené s předčasným odchodem do důchodu. Nelze uplatnit v případě odchodu do důchodu ze zdravotních důvodů. V České republice vyplácí úřad práce podporu uchazečům o zaměstnání, kteří splní podmínky dané MPSV.

4.3.1 Záruky pro mladé v Olomouckém kraji

Projekt „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“ je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou mladší 29 let věku (včetně). Tento projekt poskytne uchazečům odborné znalosti a dovednosti v podobě odborné praxe u zaměstnavatelů. Ke každému uchazeči přistupuje individuálně a komplexně, čímž doplňuje stávající aktivní politiku zaměstnanosti.

Cílem tohoto projektu je nabídnout účastníkům souhrn aktivit, které jim napomohou získat chybějící pracovní zkušenosti a připraví je na plnohodnotný vstup na trh práce. Díky tomu mohou rovněž získat potřebné pracovní návyky, které mnohdy mladým uchazečům chybí. Uchazeči bývají obsazováni na pracovní pozice, u kterých je potenciál alespoň minimálního kariérního růstu. Tento projekt rovněž napomáhá tomu, aby v budoucnu nedocházelo k opakované evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Projektu se mohou zúčastnit ti uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců a souhrnná délka jejich pracovní praxe nepřesahuje 3 roky.

V praxi celý proces vypadá tak, že bývají uchazeči o zaměstnání na základě délky jejich evidence na úřadu práce osloveni poradci cílové skupiny, zdali se chtějí projektu zúčastnit. V případě, že s účastí v projektu souhlasí, je jim na základě vzájemné dohody

vybrán zaměstnavatel, u kterého vykonají odbornou praxi formou společensky účelného pracovního místa. Délka této odborné praxe se odvíjí od pracovní smlouvy, kterou uchazeči se zaměstnavatelem v případě dohody podepíší, nejčastěji se jedná o praxi v délce 1 roku. Uchazeč coby nový zaměstnanec bývá zaměstnavatelem umístěn na předem domluvenou pracovní pozici a vykonává úkoly stanovené zaměstnavatelem. Zaměstnanec po dobu své odborné praxe pobírá plat, jehož výši stanoví zaměstnavatel. Zaměstnavateli je z finančních prostředků projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“ vyplácen příspěvek v maximální výši 15.000 Kč po dobu nanejvýše 12 měsíců. Po uplynutí doby odborné praxe se zaměstnavatel rozhodne, zdali si zaměstnance ponechá na dobu neurčitou, nebo zdali jeho odbornou praxi ukončí. Zaměstnanec na konci své odborné praxe obdrží certifikát o absolvování.

4.4 Absolventi z pohledu pracovníků ÚP

Absolventi obecně představují skupinu uchazečů o zaměstnání, jejichž uplatnění na trhu práce nemusí být zpočátku jednoduché. Co má podle pracovníků úřadů práce vliv na jejich uplatnitelnost? Jaké jsou nevýhody absolventů coby budoucích zaměstnanců? Kadlec a kol. (2000) uvádějí, že dle pracovníků úřadů práce uplatnění absolventů nejčastěji negativně ovlivňují především jejich chybějící praxe, nevyhovující stav znalostí, dovedností a schopností. U určitých profesí snižuje šanci na uplatnění i chybějící specializace, která je spojená s výkonem vybraných kvalifikačních zkoušek. Jako příklad uvádí svářečské zkoušky nebo zkoušky elektrikářů.

Dále autor zmiňuje, že dle pracovníků úřadů práce někteří absolventi nedisponují schopností se správně prezentovat. Úřady práce jsou poté nuceny absolventy coby uchazeče o zaměstnání zařazovat na vybrané adaptační kurzy, aby se jejich schopnost sebeprezentace zlepšila, neboť to zanedbaly školy, kde daní absolventi studovali. Šťastnová a kol. (1999) v principu souhlasí a dále uvádí, že školy rovněž nedostatečně učí své žáky smyslu pro kvalitu a iniciativě, což se může následně odrážet na výkonu jejich budoucího povolání. Pracovníci úřadu práce považují za důležité, aby školy, které připravují své žáky na výkon jejich budoucí profese, vhodně reagovaly na postupný nástup nových technologií, což následně dává absolventům pomyslný náskok před ostatními uchazeči o zaměstnání. Jsou poté totiž více zběhlí v práci s výpočetní technikou a ve věci nových technologií mají také lepší teoretické znalosti.

Jako rozhodující faktor dobrého uplatnění na trhu práce uvádějí pracovníci úřadů

práce absolvované vzdělání. „*Podstatná je kvalita obsahu přípravy a následně pak i kvalita cílových znalostí, dovedností a schopností budoucího absolventa.*“ (Kadlec a kol., str. 42)

Nutností však je i těsnější propojení školy s praxí a rychlejší přizpůsobení odborného vzdělávání měnícím se kvalifikačním požadavkům trhu práce. V neposlední řadě pracovníci úřadů práce uvedli, že školy by měly připravovat absolventy na výkon práce především v těch oborech, které jsou na trhu práce dobře uplatnitelné.

Součástí autorova díla jsou i výsledky šetření „*Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol*“, které bylo provedeno v roce 2000. Toto šetření přineslo výsledky, na základě kterých mají absolventi škol i přes výše uvedená negativa poměrně dobré šance na uplatnění na trhu práce v konkurenci s jinými uchazeči o zaměstnání. Konkrétně 22.7 % dotázaných vyhodnotilo šance absolventů na uplatnění na trhu práce v konkurenci s jinými uchazeči jako velmi dobré, 37.2 % jako poměrně dobré a z 20.5 % jako dobré. Zbývajících 15.8 % respondentů vyhodnotilo šance absolventů jako spíše špatné a 3.8 % jako velmi špatné. (Kadlec a kol., str. 42)

5 PRAKTICKÁ ČÁST

Jak již vyplývá z názvu této bakalářské práce, předmětem zájmu jsou požadavky trhu práce na absolventy středních odborných škol. K realizaci praktické části bakalářské práce byla proto zvolena forma kvantitativního výzkumu v podobě dotazníkového šetření mezi pracovníky kontaktních míst úřadů práce, kteří mají osobní zkušenosti s absolventy středních odborných škol.

Dotazníkové šetření se nabízelo jako nejlepší možnost k získání většího počtu dat za dané období na konkrétních kontaktních pracovištích ÚP v Olomouckém kraji. Po jejich vyhodnocení bude zjištěno nejen to, jaký přístup zaujímají pracovníci ÚP v Olomouckém kraji k absolventům SOŠ vzhledem k jejich uplatnění na trhu práce, ale také ověřeno, jaké požadavky považují pracovníci ÚP za klíčové s ohledem na uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce, jaká je procentuální uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce a jak dlouho v průměru trvá absolventům SOŠ najít si zaměstnání. Přínos práce spočívá v objasnění, jaká je nejlepší uplatnitelnost absolventů SOŠ podle jejich oborů, a tedy, jaké obory jsou pro budoucí žáky SOŠ nejlepší pro jejich uplatnitelnost na trhu práce.

Předpokládám, že se podaří potvrdit, že požadavky pracovníků ÚP na absolventy SOŠ spočívají v rámci trhu práce především v dosaženém vzdělání absolventů SOŠ a jejich praxi v oboru. Dále se budu zabývat hypotézou, že se přístup pracovníků ÚP k absolventům SOŠ výrazně neliší od přístupu k jiným uchazečům o zaměstnání v rámci daného ÚP.

5.1 Cíl výzkumu práce

Cílem výzkumu v rámci mé bakalářské práce je zjistit, jak přistupují pracovníci ÚP v Olomouckém kraji k absolventům SOŠ a k jejich uplatnění na trhu práce a jak probíhá spolupráce ÚP se SOŠ. Bude mne zajímat, jaké požadavky považují pracovníci ÚP u absolventů středních odborných škol jakožto budoucích zaměstnanců za klíčové, jak dlouho v průměru absolventům SOŠ trvá najít si zaměstnání a která oborová zaměření SOŠ jsou pro absolventy nejlepší pro jejich uplatnitelnost.

V rámci výzkumu byly stanoveny výzkumné otázky, jejichž zodpovězením bude naplněn cíl práce. Součástí každé výzkumné otázky jsou konkrétní dotazníkové otázky, které se k nim vztahují.

K výzkumné otázce č. 1: „Jaké požadavky na absolventy SOŠ považují pracovníci úřadů práce za klíčové, aby byli co nejvíce uplatnitelní na trhu práce?“ byly stanoveny následující dotazníkové otázky:

Dotazníková otázka č. 2: Jaké požadavky na absolventy SOŠ považujete za klíčové pro jejich lepší uplatnitelnost na trhu práce?

Dotazníková otázka č. 3: Je pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ důležitá praxe v oboru (brigády, stáže,...)?

Dotazníková otázka č. 4: Je pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ důležitá praxe mimo obor (brigády, stáže,...)?

K výzkumné otázce č. 2: „Jak probíhá spolupráce úřadů práce se SOŠ při nacházení uplatnění pro absolventy na trhu práce?“ byly stanoveny následující dotazníkové otázky:

Dotazníková otázka č. 5: Jak probíhá spolupráce Vašeho úřadu práce se SOŠ při nacházení uplatnění pro absolventy na trhu práce?

Dotazníková otázka č. 6: Jaké formy poradenství při výběru budoucího povolání nabízí Váš úřad v rámci spolupráce se SOŠ?

Dotazníková otázka č. 7: Jak často v průměru spolupracuje Váš úřad práce se SOŠ?

K výzkumné otázce č. 3: „Co nabízejí úřady práce absolventům SOŠ pro lepší uplatnitelnost na trhu práce?“ byly stanoveny následující dotazníkové otázky:

Dotazníková otázka č. 8: Co absolventům SOŠ nabízí Váš úřad práce na podporu pro jejich lepší uplatnitelnost na trhu práce?

Dotazníková otázka č. 9: Jak často využívají absolventi SOŠ možnost pracovní rehabilitace v rámci Vašeho úřadu práce?

Dotazníková otázka č. 10: Jak často využívají absolventi SOŠ možnost účasti v projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“ v rámci Vašeho úřadu práce?

Dotazníková otázka č. 11: Jak často využívají absolventi SOŠ možnost rekvalifikačního kurzu v rámci Vašeho úřadu práce?

K výzkumné otázce č. 4: „Jaký přístup zaujmají pracovníci úřadů práce k absolventům SOŠ?“ byly stanoveny následující dotazníkové otázky:

Dotazníková otázka č. 12: Na základě kterých kritérií nabízíte absolventům SOŠ volná pracovní místa?

Dotazníková otázka č. 13: Věnujete absolventům SOŠ více času v průběhu schůzky, než jiným uchazečům o zaměstnání?

Dotazníková otázka č. 14: Necháváte absolventům SOŠ více času k nalezení práce, než jiným uchazečům o zaměstnání?

Dotazníková otázka č. 15: Nabízíte absolventům SOŠ více volných pracovních míst, než jiným uchazečům o zaměstnání?

Dotazníková otázka č. 16: Nabízíte absolventům SOŠ více rekvalifikačních kurzů, než jiným uchazečům o zaměstnání?

Dotazníková otázka č. 17: Jak byste ohodnotili svůj přístup k absolventům SOŠ coby uchazečům o zaměstnání v rámci Vašeho úřadu práce?

K výzkumné otázce č. 5: „Jaká je doba, za kterou získávají uchazeči z řad absolventů SOŠ uplatnění na trhu práce?“ byly stanoveny následující dotazníkové otázky:

Dotazníková otázka č. 18: Jak dlouho v průměru trvá absolventům SOŠ najít si zaměstnání?

Dotazníková otázka č. 19: Trvá absolventům SOŠ najít si zaměstnání déle, než jiným uchazečům?

K výzkumné otázce č. 6: „Jaká je úspěšnost absolventů při hledání zaměstnání v rámci svého oboru?“ byly stanoveny následující dotazníkové otázky:

Dotazníková otázka č. 20: Jaká je procentuální úspěšnost absolventů SOŠ při hledání zaměstnání v rámci jejich studovaného oboru?

Dotazníková otázka č. 21: Jak hodnotíte šance absolventů SOŠ obstát při hledání zaměstnání v rámci svého studovaného oboru v konkurenci s jinými uchazeči?

K výzkumné otázce č. 7: „Absolventi, kterých oborových zaměření jsou nejúspěšnější při hledání práce v rámci svého studovaného oboru?“ byly stanoveny následující dotazníkové otázky:

Dotazníková otázka č. 22: Absolventi, kterých oborových zaměření SOŠ jsou nejúspěšnější při hledání práce v rámci Vašeho úřadu práce?

Dotazníková otázka č. 23: Co je hlavním důvodem úspěšnosti absolventů těchto oborových zaměření SOŠ při hledání zaměstnání v rámci Vašeho úřadu práce?

5.2 Metodologie

Výzkum v rámci bakalářské práce je realizován pomocí kvantitativního přístupu, který spočívá ve sběru a analýze dat. Získaná data poté slouží k potvrzení či vyvrácení počáteční hypotézy. „*Výzkum s použitím kvantitativní metodologie se soustřeďuje hlavně na ověřování vztahů mezi proměnnými, nebo na zjištění, jakým způsobem se proměnné k sobě vztahují. Ještě před vlastním empirickým výzkumem je nezbytné znát proměnné a postup interpretace dat.*“ (Švaříček a kol., s. 22)

Ke sběru dat byla využita metoda dotazníkového šetření. Tato metoda byla zvolena z důvodu vyššího počtu dotazovaných osob a jednoznačnosti jejich odpovědí, které tak můžeme následně lépe analyzovat. Jako výhody dotazníkového šetření spatřuji časovou úspornost, rychlý a přímočarý sběr dat, přesnost získaných dat a jejich rychlou analýzu.

Dotazníkové šetření patří mezi relativně nejpoužívanější metodu k získání požadovaných dat nejen v pedagogickém, ale i psychologickém nebo sociologickém výzkumu. Dotazník umožňuje hromadné získávání dat formou písemně připravených a formulovaných otázek a získání jejich písemných odpovědí.

5.3 Realizace výzkumu

Jak již bylo v podkapitole 5.2 Metodologie uvedeno, vlastní výzkum bakalářské práce probíhal prostřednictvím dotazníkového šetření. V rámci tohoto šetření jsem oslovil pracovníky všech kontaktních pracovišť ÚP ČR v Olomouckém kraji. V Olomouckém kraji se nachází 16 kontaktních pracovišť ÚP, na kterých pracuje dle dostupných informací cca 150 kontaktních pracovníků. Pracovníkům ÚP byly dotazníky zaslány elektronickou poštou spolu

s informacemi a se žádostí o jejich vyplnění. Dotazníkové šetření proběhlo prostřednictvím on-line platformy Survio mezi 15. květnem a 25. červnem letošního roku. Doba trvání výzkumného šetření byla 42 dní. Pracovníci jednotlivých kontaktních míst odpovídali zcela anonymně, jediným neanonymním údajem bylo určení z on-line platformy, ze kterého kontaktního pracoviště byla odpověď odeslána.

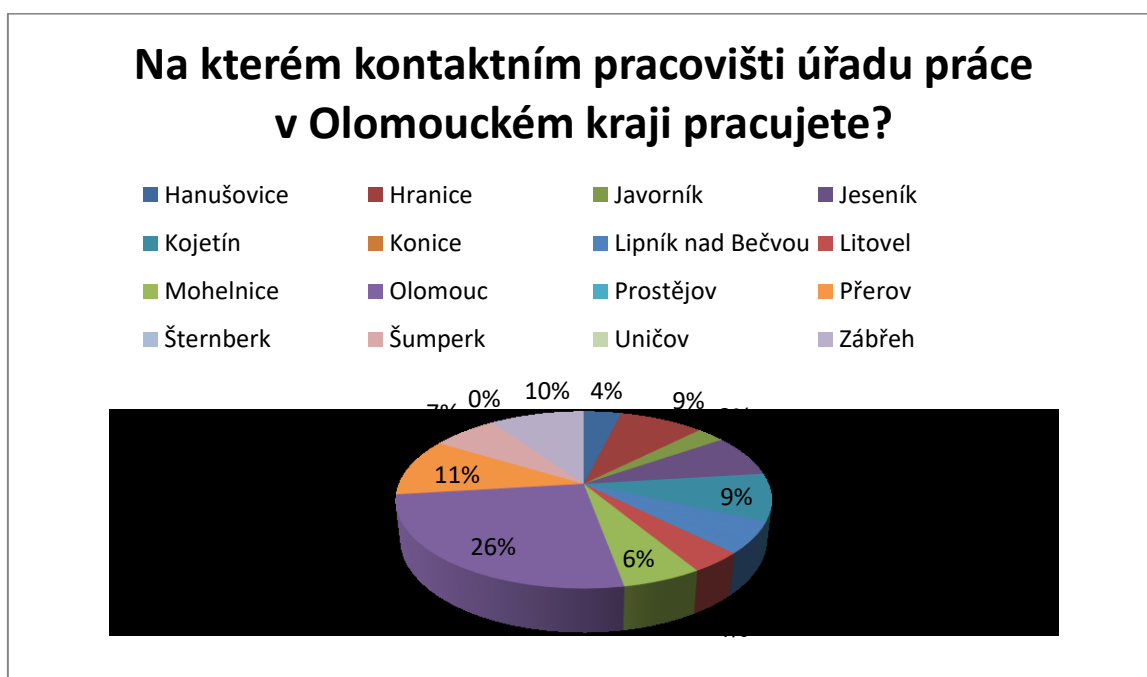
Dotazníkové otázky byly sestaveny na základě výzkumných otázek, viz podkapitola 5.1 Cíl výzkumu práce. Ke každé výzkumné otázce jsem vytvořil nejméně 2 dotazníkové otázky. Celkový počet dotazníkových otázek je 23. Tyto otázky se zaměřují na klíčové požadavky pracovníků ÚP na absolventy SOŠ, formy spolupráce ÚP se SOŠ, nabídky ÚP pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ, přístup pracovníků ÚP k absolventům SOŠ a úspěšnost absolventů SOŠ při hledání zaměstnání v rámci svého studovaného oboru. Dotazník, který je v příloze č. 1 bakalářské práce, obsahoval uzavřené, polouzavřené, polytomické a výčtové otázky.

Předpokládaný počet obdržených zodpovězených dotazníků jsem tedy stanovil na 150. Skutečný počet získaných vyplněných dotazníků je 104. Důvodem rozdílu mezi předpokládaným a skutečným počtem obdržených vyplněných dotazníků je skutečnost, že se dotazníkového šetření vůbec nezúčastnili pracovníci 4 kontaktních pracovišť v Olomouckém kraji.

5.4 Výsledky výzkumu

Následující podkapitola slouží k vyobrazení výsledků dotazníkového šetření. Jak jsem již uvedl v podkapitole 5.3 Realizace výzkumu, oslovil jsem pracovníky všech 16 kontaktních pracovišť ÚP v Olomouckém kraji. Výsledky šetření jsou interpretovány jednotlivě prostřednictvím výšečových grafů. Součástí každého grafu je dotazníková otázka a odpovědi pracovníků ÚP vyjádřeny v procentech.

Otázka č. 1: Na kterém kontaktním pracovišti úřadu práce v Olomouckém kraji pracujete?

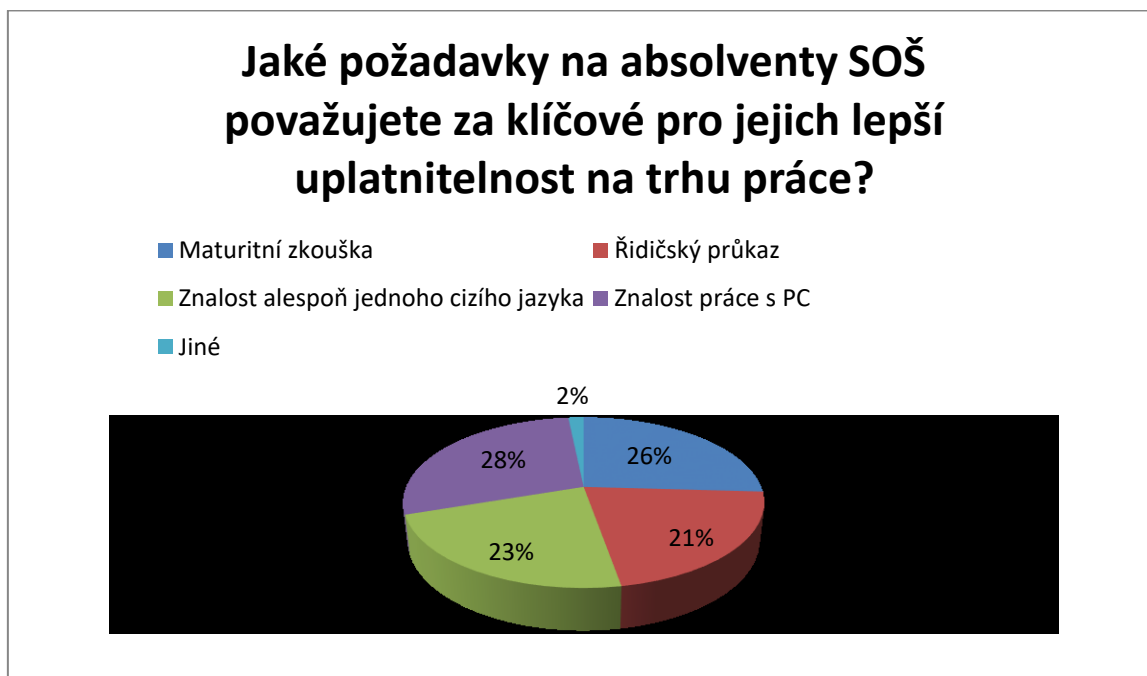


Graf č. 1: Podíl pracovníků kontaktních pracovišť ÚP v Olomouckém kraji zúčastněných dotazníkového šetření podle konkrétního kontaktního pracoviště

Zdroj: vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se zúčastnili celkem 104 pracovníci ze 12 kontaktních pracovišť ÚP v Olomouckém kraji. Dotazníkového šetření se vůbec nezúčastnili pracovníci 4 kontaktních pracovišť ÚP v Olomouckém kraji, konkrétně z Konice, Prostějova, Šternberku a Uničova. Nejvíce odpovědí jsem obdržel od pracovníků ÚP v Olomouci, Přerově a Zábřehu.

Otázka č. 2: Jaké požadavky na absolventy SOŠ považujete za klíčové pro jejich lepší uplatnitelnost na trhu práce?



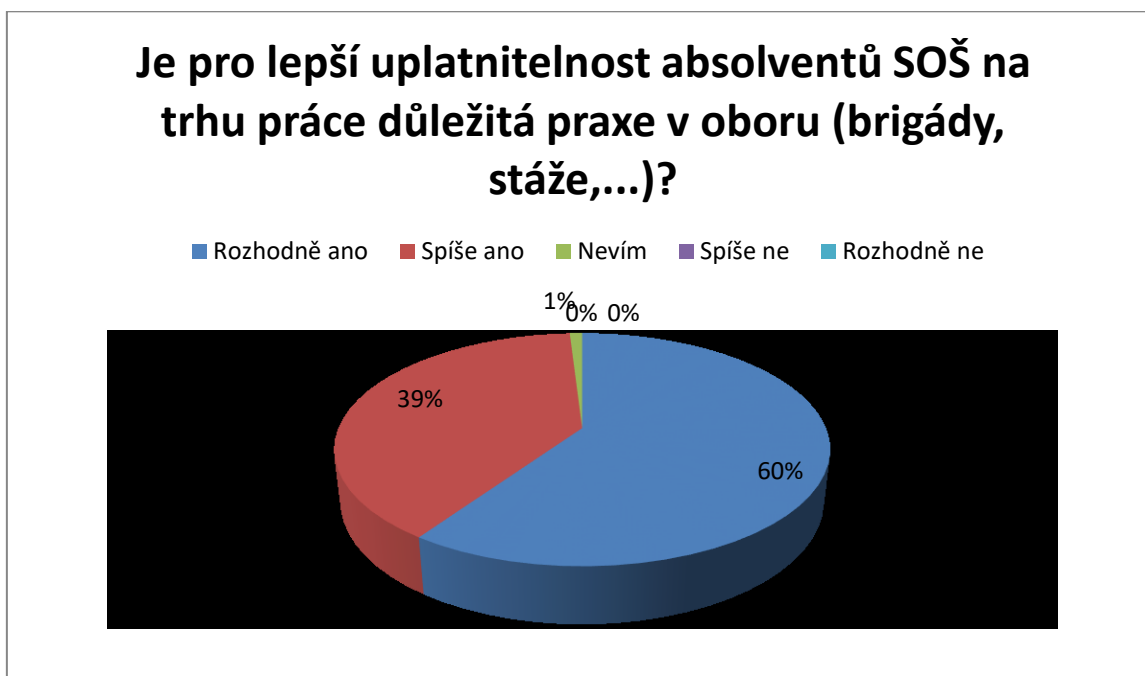
Graf č. 2: klíčové požadavky pracovníků ÚP na absolventy SOŠ

Zdroj: vlastní zpracování

Dotazníková otázka se týkala klíčových požadavků na absolventy SOŠ coby uchazeče o zaměstnání. Z výše uvedených výsledků je zřejmé, že v 28 % všech odpovědí považují pracovníci ÚP za klíčový požadavek na absolventy SOŠ jejich znalost práce s PC. Lze z tohoto výsledku dovodit, že bez počítačové gramotnosti se v dnešní době uchazeči o zaměstnání z řad absolventů SOŠ neobejdou a znalost práce s PC bude také patrně častým požadavkem případných zaměstnavatelů. Druhým nejvyšším výsledkem s 26 % všech odpovědí u této dotazníkové otázky byl požadavek na maturitní zkoušku, kterou získávají absolventi při úspěšném dokončení studia na SOŠ. Je tedy zřejmé, že minimálně podle pracovníků ÚP musí uchazeči o zaměstnání disponovat ukončeným středoškolským vzděláním s maturitní zkouškou, díky které mají vyšší šance na uplatnění na trhu práce. Ve 23 % všech odpovědí zvolili respondenti znalost alespoň jednoho cizího jazyka, která je v dnešní době v mnoha oborech pro uchazeče o zaměstnání výhodou. Respondenti ve 21 % všech odpovědí zvolili variantu řidičského průkazu. Požadavek na držení řidičského průkazu, nejčastěji skupiny B, může být součástí požadavků zaměstnavatelů na budoucí zaměstnance.

Můžeme se domnívat, že všechny čtyři zmíněné požadavky jsou v dnešní době tím zásadním a základním, co absolventům SOŠ umožňuje lepší uplatnitelnost na trhu práce před jinými uchazeči o zaměstnání.

Otázka č. 3: Je pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce důležitá praxe v oboru (brigády, stáže,...)?

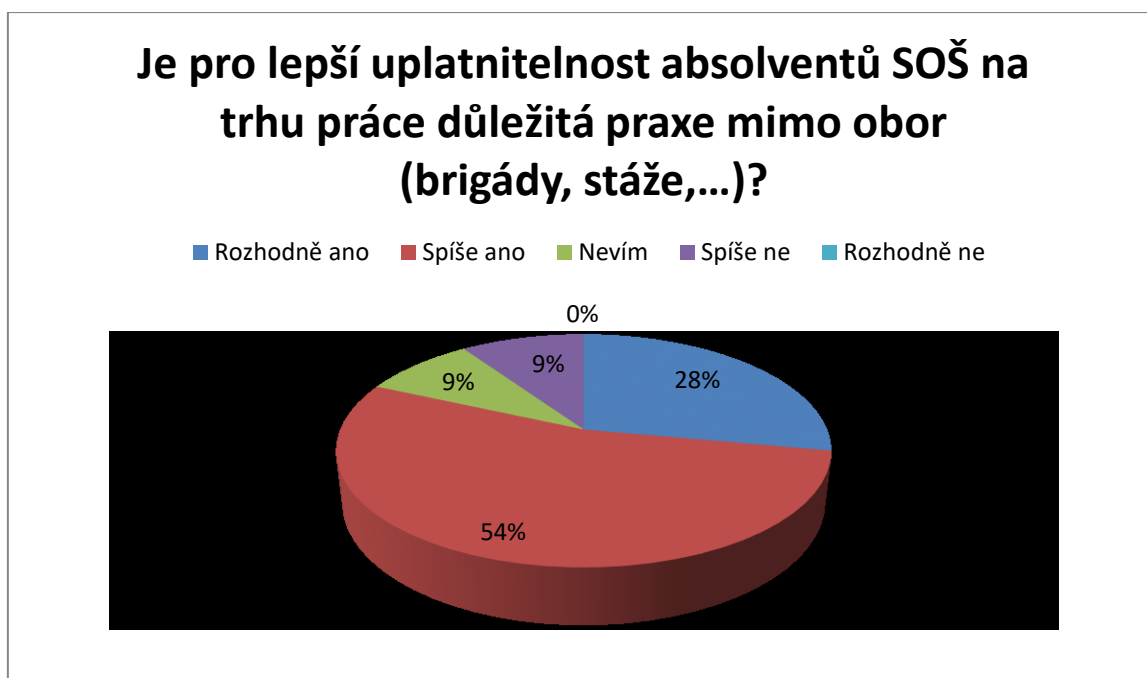


Graf č. 3: důležitost praxe v oboru pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě výsledků je patrné, že pracovníci ÚP považují praxi absolventů SOŠ v oboru, například v podobě stáží či brigád, za důležitou. Tři pětiny respondentů považují praxi absolventů v oboru za rozhodně důležitou. Důvodem může být fakt, že zaměstnavatelé ve svých požadavcích uvádějí praxi uchazeče o zaměstnání v oboru za výhodu v konkurenci s uchazeči, kteří praxí v oboru nedisponují. U dotazníkové otázky nebyla zaznamenána ani jedna odpověď, kdy by pracovníci ÚP ve věci důležitosti praxe absolventů v oboru odpověděli záporně.

Otázka č. 4: Je pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce důležitá praxe mimo obor (brigády, stáže,...)?



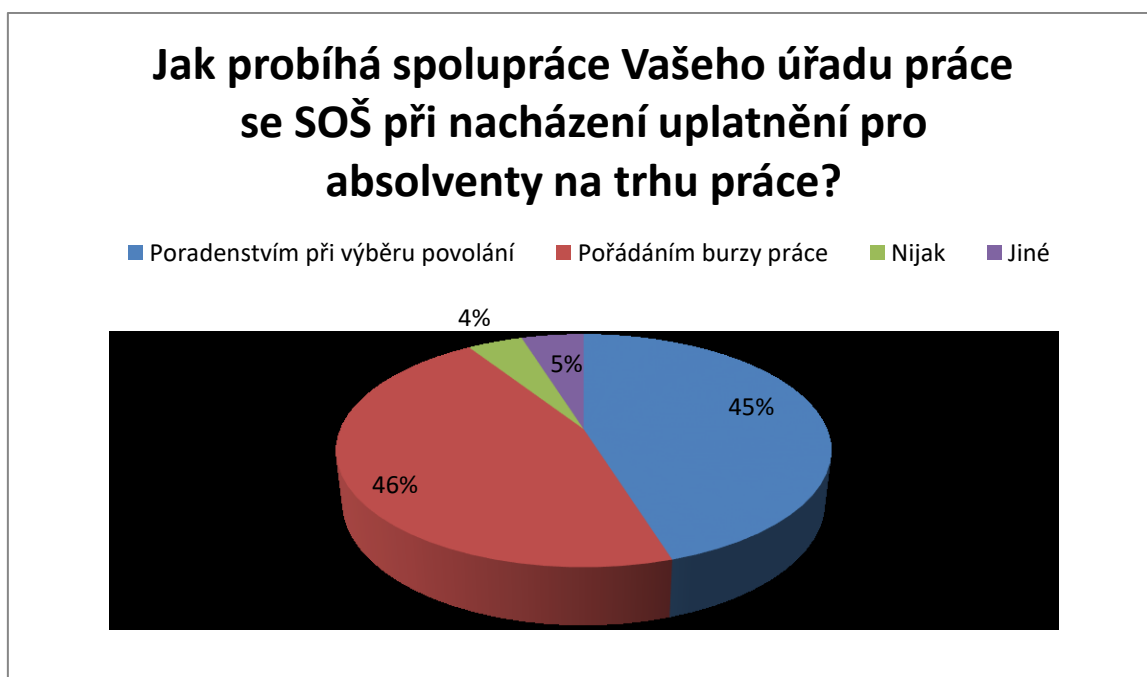
Graf č. 4: důležitost praxe mimo obor pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování

Ve věci důležitosti praxe absolventů SOŠ mimo obor pro lepší uplatnitelnost na trhu práce se již odpovědi respondentů z ÚP více rozcházejí. Více než polovina dotázaných pracovníků považuje praxi absolventů SOŠ mimo obor za „spíše důležitou“, přibližně třetina respondentů za „rozhodně důležitou“. Praxe mimo obor může absolventům SOŠ pomoci najít si zaměstnání i mimo svůj vystudovaný obor. To může být považováno za výhodu v případě, že nehledají zaměstnání v oblasti oboru, který studovali na SOŠ. Z výsledků je zřejmé, že méně než desetina dotázaných pracovníků považuje praxi absolventů mimo obor za „spíše nedůležitou“.

Můžeme se domnívat, že jakákoliv pracovní praxe, ať již v oboru, nebo mimo obor, má vliv na lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce.

Otázka č. 5: Jak probíhá spolupráce Vašeho úřadu práce se SOŠ při nacházení uplatnění pro absolventy na trhu práce?



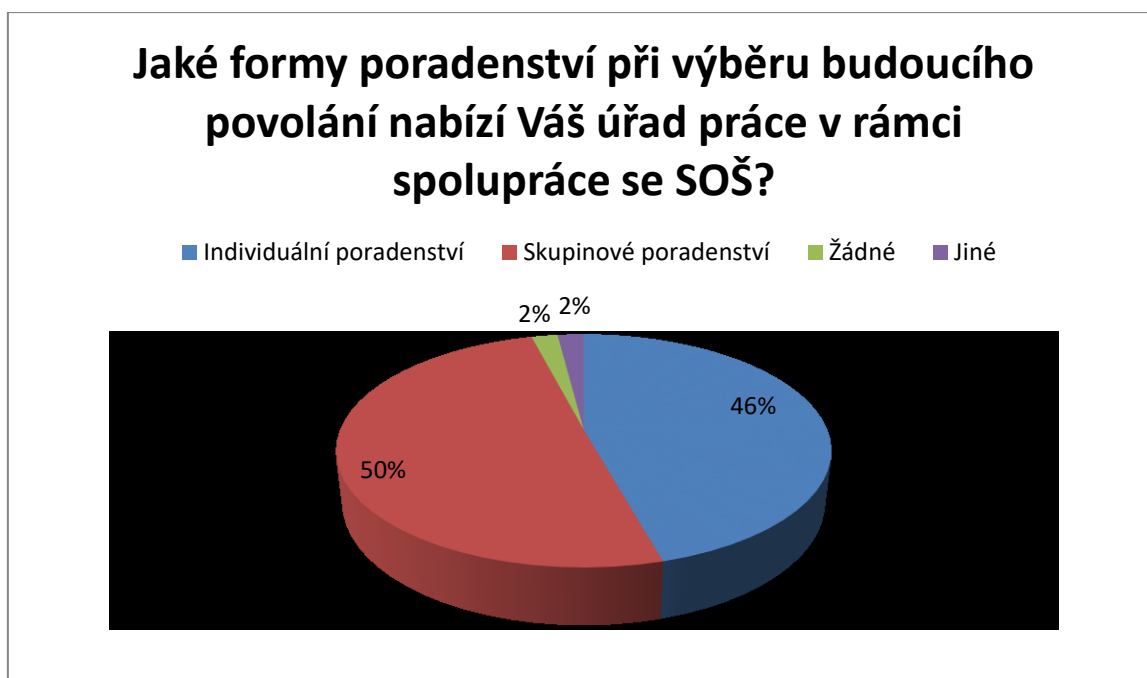
Graf č. 5: forma spolupráce ÚP se SOŠ

Zdroj: vlastní zpracování

V případě výše uvedené výčtové dotazníkové otázky, týkající se formy spolupráce ÚP se SOŠ, je patrné, že ÚP v Olomouckém kraji ve většině případů se SOŠ spolupracují. Forma spolupráce spočívá v pořádání burzy práce a také v poradenství při výběru povolání. Některé ÚP v Olomouckém kraji se SOŠ nespupracují žádnou formou. Můžeme se pouze domnívat, co je faktickou příčinou této skutečnosti a bylo by třeba se jí zabývat více dopodrobna. To by ovšem bylo časově náročné a vhodné zkoumat ve větším měřítku, například na celorepublikové úrovni.

Ze zjištěných výsledků vyplývá, že spolupráce ÚP a SOŠ v Olomouckém kraji funguje a absolventi mají možnosti využít nabídek na burzách práce nebo v poradenství při výběru povolání.

Otázka č. 6: Jaké formy poradenství při výběru budoucího povolání nabízí Váš úřad práce v rámci spolupráce se SOŠ?

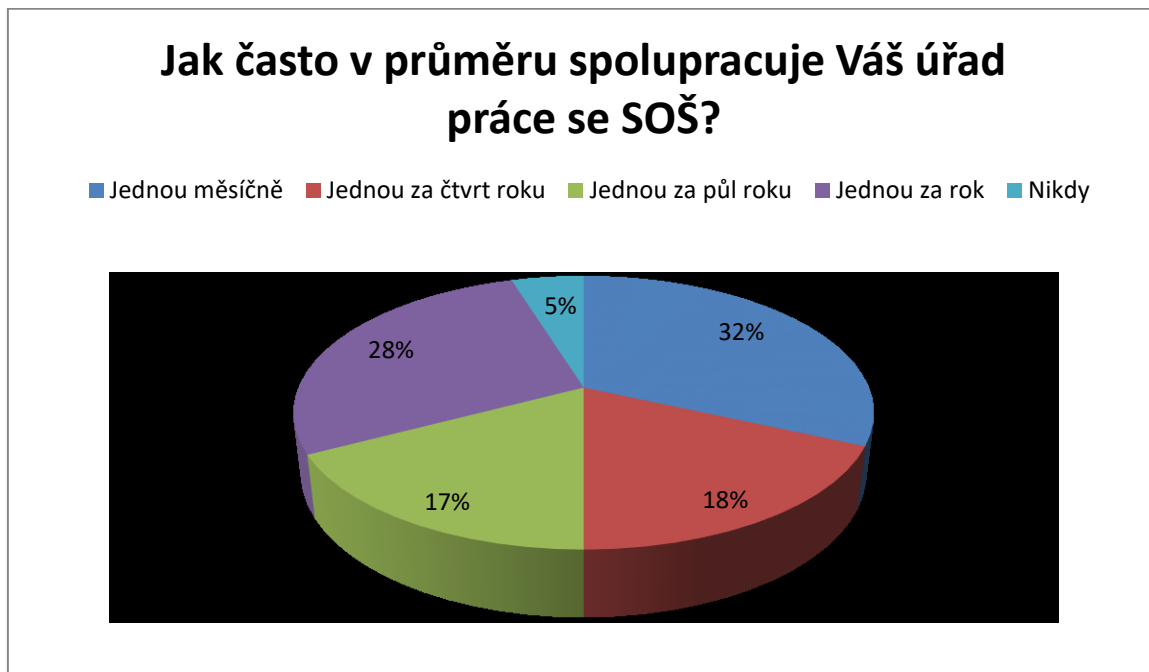


Graf č. 6: formy poradenství v rámci spolupráce ÚP se SOŠ

Zdroj: vlastní zpracování

Ze všech získaných odpovědí u této dotazníkové otázky lze vyčíst, že ÚP v Olomouckém kraji volí v případě spolupráce se SOŠ formou poradenství nejčastěji možnost skupinového poradenství. V takovém případě se skupinového poradenství například účastní žáci celé třídy, případně skupina vybraných žáků SOŠ. O něco méně respondentů z řad pracovníků ÚP zvolilo odpověď týkající se individuálního poradenství. Lze předpokládat, že 4% rozdíl odpovědí spočívá v odlišnosti preferencí forem poradenství v rámci spolupráce ÚP se SOŠ.

Otázka č. 7: Jak často v průměru spolupracuje Váš úřad práce se SOŠ?



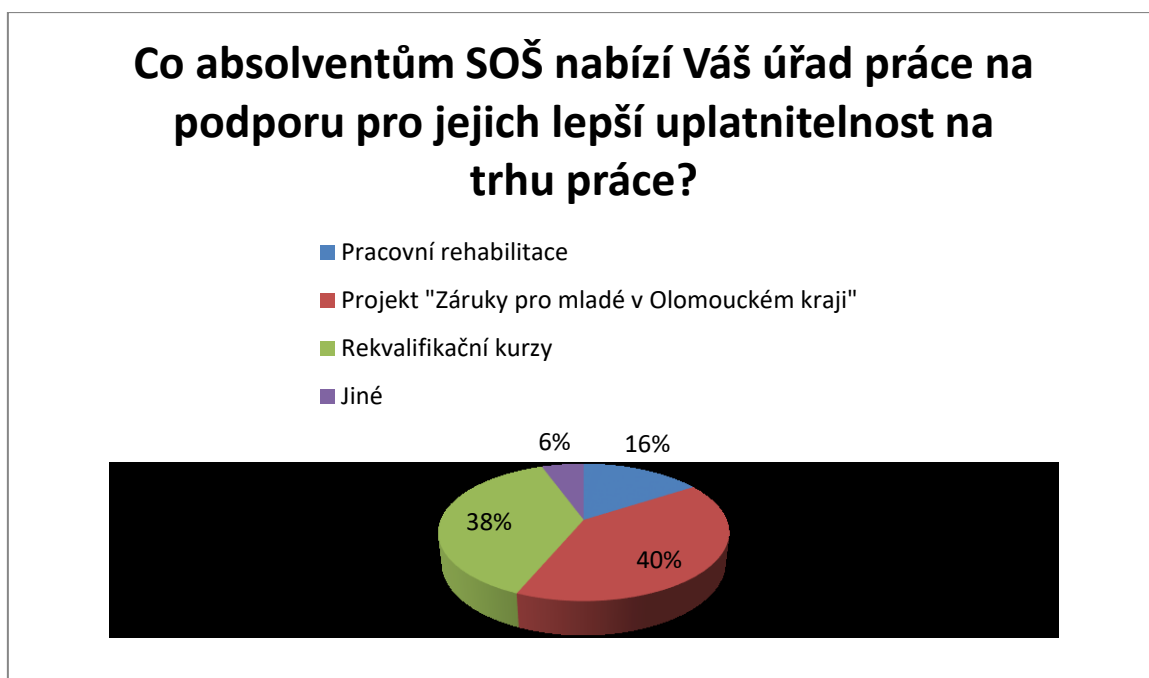
Graf č. 7: četnost spolupráce ÚP se SOŠ

Zdroj: vlastní zpracování

Výše uvedený výčtový graf zobrazuje skutečnost, že ÚP v Olomouckém kraji v přibližně jedné třetině případů spolupracují se SOŠ jednou za měsíc. Méně než jedna třetina ÚP spolupracuje se SOŠ pouze jednou ročně. Zjištěné výsledky rovněž potvrzují, že některé ÚP se SOŠ nespolečně spolupracují vůbec.

Můžeme se domnívat, že četnost spolupráce ÚP se SOŠ je nastavena dle individuálního přístupu vedení kontaktního pracoviště.

Otázka č. 8: Co absolventům SOŠ nabízí Váš úřad práce na podporu pro jejich lepší uplatnitelnost na trhu práce?

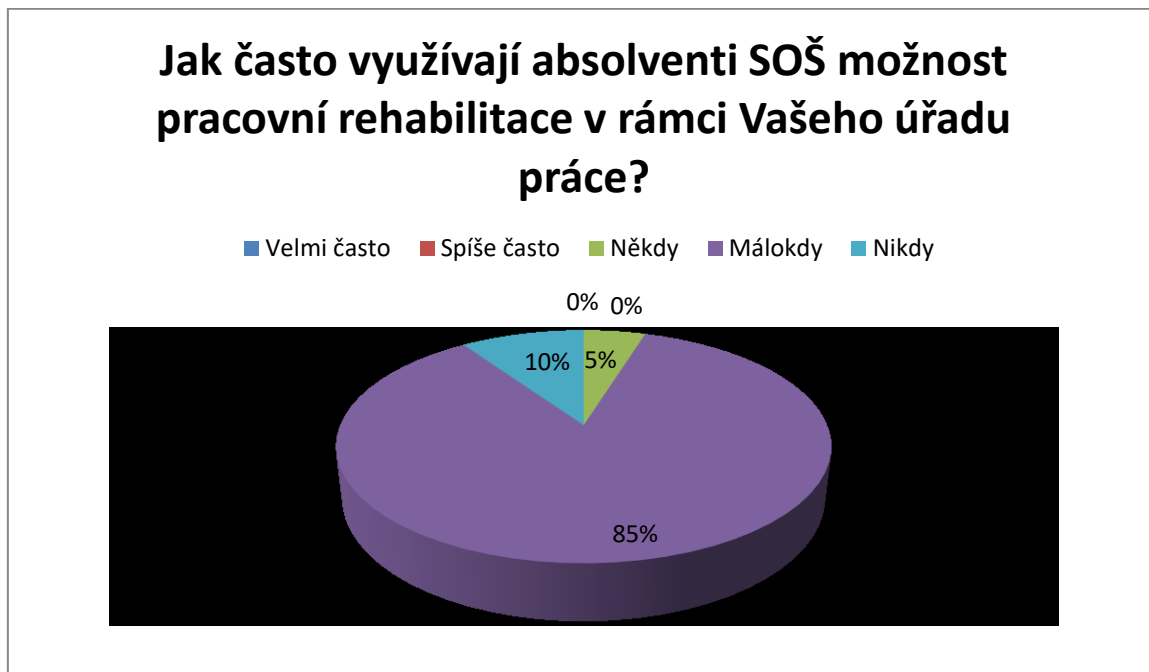


Graf č. 8: nabídky ÚP pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování

Vzhledem k věku absolventů SOŠ se dalo předpokládat, že v případě jejich evidence na ÚP jim bude pracovníky úřadu nabídnuta možnost účasti v projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“, který je popsán v podkapitole 4.3.1 Záruky pro mladé v Olomouckém kraji. Tento předpoklad potvrzuje respondenty nejčastěji zvolená odpověď. Absolventům SOŠ bývá velmi často nabízena i možnost využití rekvalifikačního kurzu.

Otázka č. 9: Jak často využívají absolventi SOŠ možnost pracovní rehabilitace v rámci Vašeho úřadu práce?



Graf č. 9: četnost využití možnosti pracovní rehabilitace absolventy SOŠ

Zdroj: vlastní zpracování

S ohledem na charakter nabídnuté možnosti pracovní rehabilitace a četnost nabídky této možnosti není překvapením, že absolventi SOŠ pracovní rehabilitace prakticky nevyužívají. Ani v jednom případě nebyla zaznamenána odpověď týkající se častého využití možnosti pracovní rehabilitace absolventy SOŠ v Olomouckém kraji.

Otázka č. 10: Jak často využívají absolventi SOŠ možnost účasti v projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“ v rámci Vašeho úřadu práce?



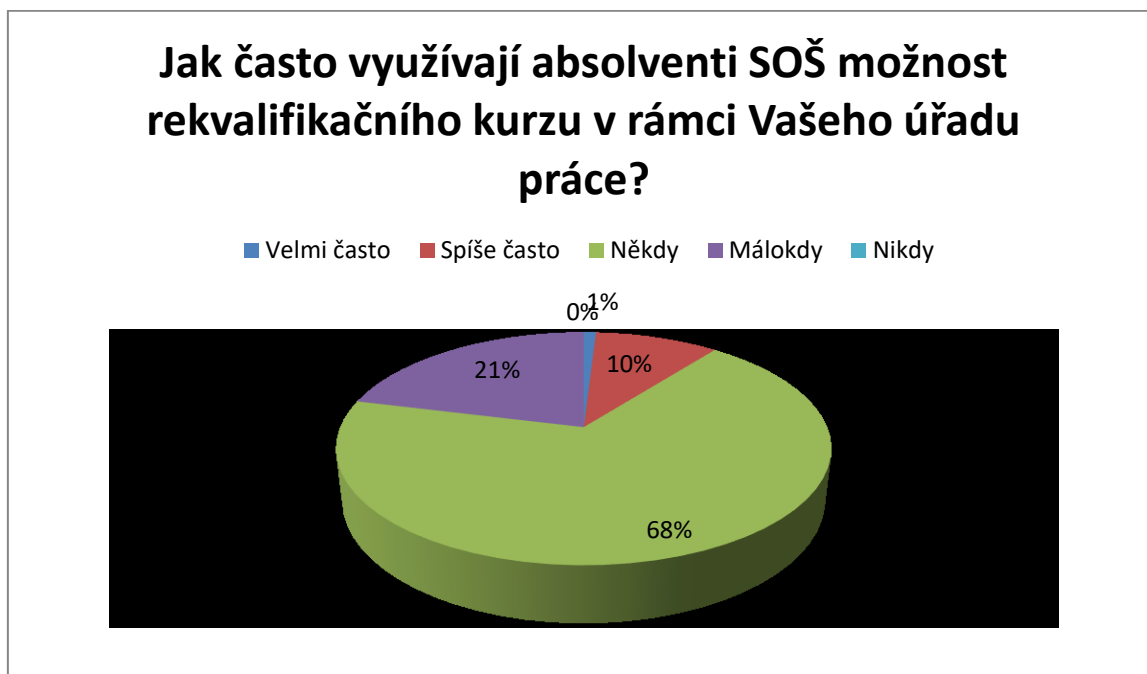
Graf č. 10: četnost využití možnosti účasti absolventů SOŠ v projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“

Zdroj: vlastní zpracování

Přestože absolventi SOŠ vědí o možnosti využití nabídky účasti v projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“, je z výsledků patrné, že této možnosti využívají ve více než polovině případů pouze někdy. Ve více než třetině případů často absolventi využívají možnost účasti v projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“. Důvody četnosti výše uvedených odpovědí nejsou zřejmé a musely by být zkoumány ve větším měřítku. Proto by bylo zajímavé ve výzkumu dále pokračovat a zajímat se o celou problematiku podrobněji.

Můžeme se domnívat, že absolventi SOŠ nacházejí uplatnění na trhu práce i bez pomoci v podobě účasti v projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“.

Otázka č. 11: Jak často využívají absolventi SOŠ možnost rekvalifikačního kurzu v rámci Vašeho úřadu práce?

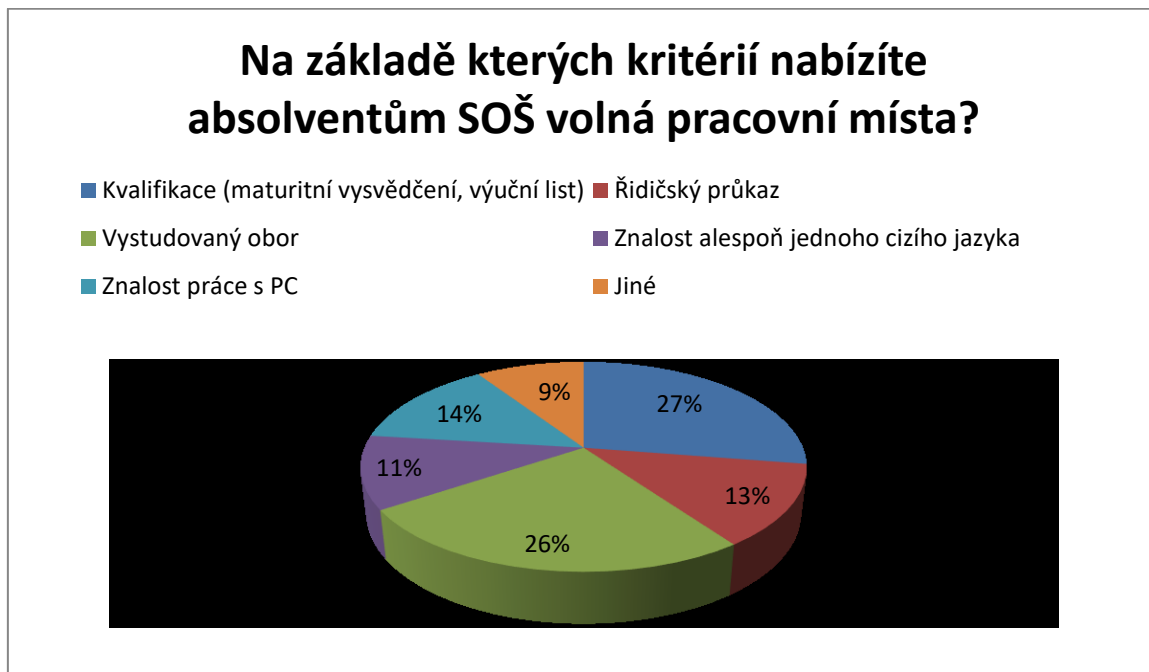


Graf č. 11: četnost využití možnosti rekvalifikačního kurzu absolventy SOŠ

Zdroj: vlastní zpracování

Odpovědi respondentů naznačují, že absolventi SOŠ ve více než dvou třetinách případů využívají možnost absolvování rekvalifikačního kurzu v rámci jejich ÚP pouze někdy. Přihlédneme-li k dalším dvěma nejčastějším odpovědím a přičteme-li tyto odpovědi jednotlivě k nejčastější odpovědi „Někdy“, zjistíme z daných jednotlivých výsledků, že absolventi SOŠ možnost využití nabídky rekvalifikace spíše nevyužívají. Důvodem může být skutečnost, že absolventi coby uchazeči o zaměstnání hledají práci primárně v oboru, který vystudovali a nemají tudíž zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu, který by rozšířil jejich kvalifikaci, případně zvýšil jejich šance na uplatnění na trhu práce.

Otázka č. 12: Na základě kterých kritérií nabízíte absolventům SOŠ volná pracovní místa?

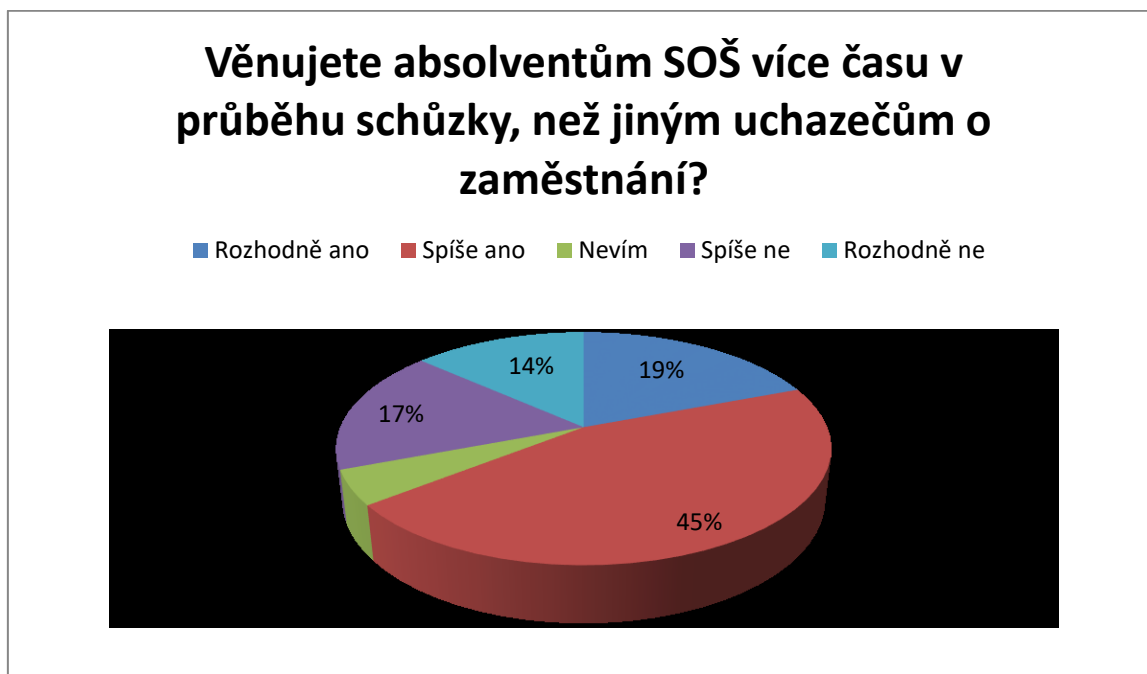


Graf č. 12: kritéria pracovníků ÚP pro nabízení volných pracovních míst absolventům SOŠ

Zdroj: vlastní zpracování

Pracovníci ÚP v Olomouckém kraji považují za klíčovou u absolventů SOŠ znalost práce s PC, a na základě tohoto kritéria také nabízejí volná pracovní místa absolventům nejčastěji. Je však nutné zmínit, že znalost práce s PC alespoň na základní úrovni v dnešní době již vyžaduje většina zaměstnavatelů. Neméně důležitým kritériem pro výběr vhodného pracovního místa absolventům je jejich vystudovaný obor. Tato skutečnost koresponduje s výsledky dotazníkové otázky č. 2.

Otázka č. 13: Věnujete absolventům SOŠ více času v průběhu schůzky, než jiným uchazečům o zaměstnání?

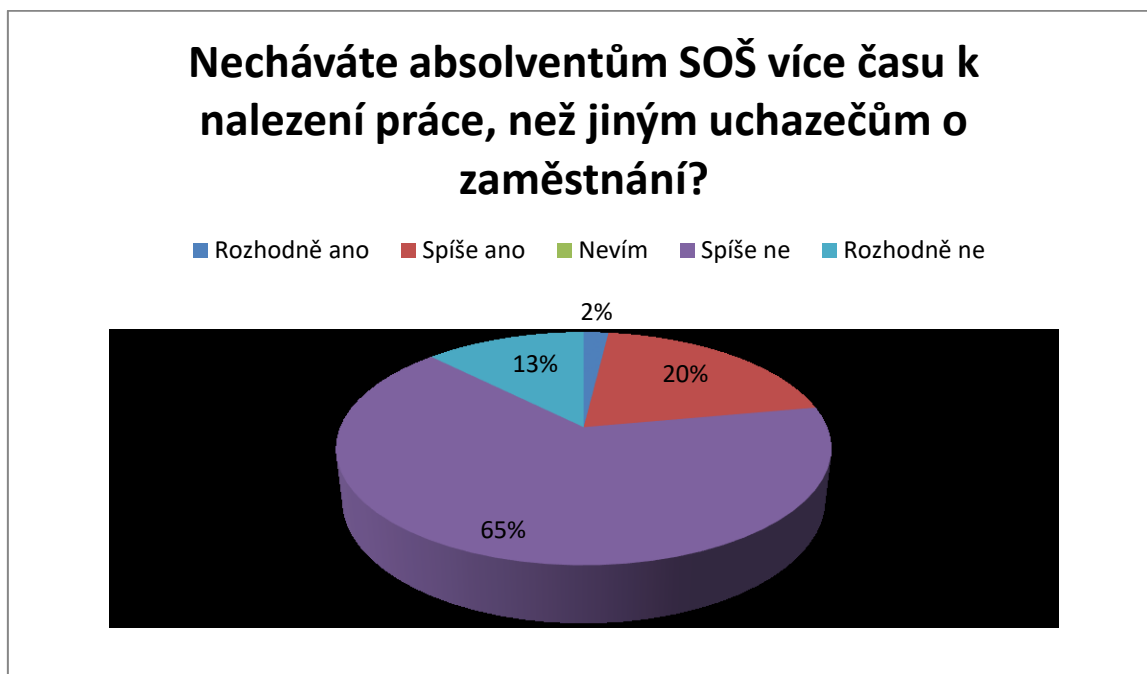


Graf č. 13: věnování více času pracovníků ÚP absolventům SOŠ v poměru k jiným uchazečům o zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 13 naznačuje, že pracovníci ÚP v Olomouckém kraji nejčastěji věnují absolventům SOŠ v průběhu schůzky více času, než jiným uchazečům o zaměstnání. Ve 45 % zvolili respondenti možnost „Spíše ano“, v 19 % zvolili možnost „Rozhodně ano“. Nad příčinou této skutečnosti lze pouze spekulovat, nicméně se zdá, že jsou v tomto případě zahrnuty i schůzky absolventů SOŠ s odbornými pracovníky, které nemusí jiní uchazeči o zaměstnání zpravidla absolvovat. Z grafu je však rovněž patrné, že méně než jedna třetina pracovníků ÚP v Olomouckém kraji zaujímá opačný postoj a absolventům SOŠ nevěnuje v průběhu schůzky více času, než jiným absolventům. Důvodem může být, že dané ÚP navštěvuje v úředních hodinách mnoho uchazečů o zaměstnání, a proto nemají pracovníci na absolventy SOŠ více času, než na ostatní uchazeče.

Otázka č. 14: Necháváte absolventům SOŠ více času k nalezení práce, než jiným uchazečům o zaměstnání?

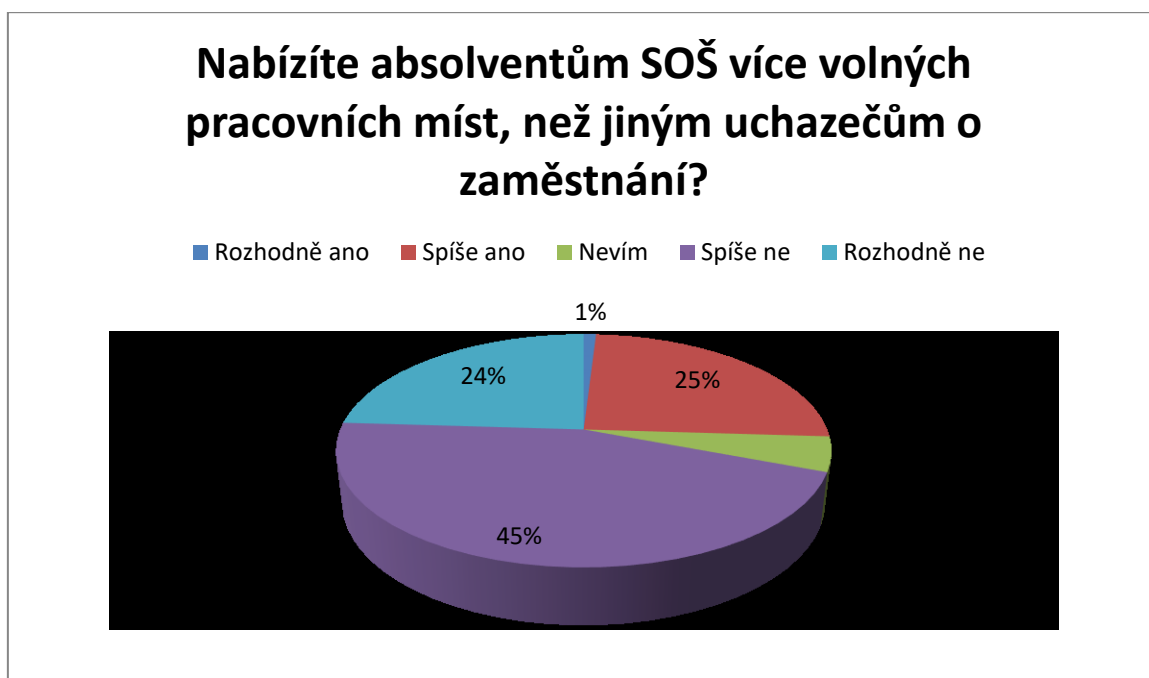


Graf č. 14: ponechání více času absolventům SOŠ pracovníky ÚP v poměru k jiným uchazečům o zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování

Přestože pracovníci ÚP ve většině případů věnují absolventům SOŠ více času v průběhu schůzky, než jiným uchazečům o zaměstnání, v případě doby určené k nalezení zaměstnání většinou nedělají rozdíl mezi absolventy SOŠ a jinými uchazeči o zaměstnání. Výsledky šetření naznačují, že pracovníci ÚP v 78 % případů přistupují k absolventům stejně, jako k jiným uchazečům o zaměstnání a nenechávají jim více času k nalezení práce. To může dáno například nařízením ze strany vedení konkrétního kontaktního pracoviště ÚP.

Otázka č. 15: Nabízíte absolventům SOŠ více volných pracovních míst, než jiným uchazečům o zaměstnání?

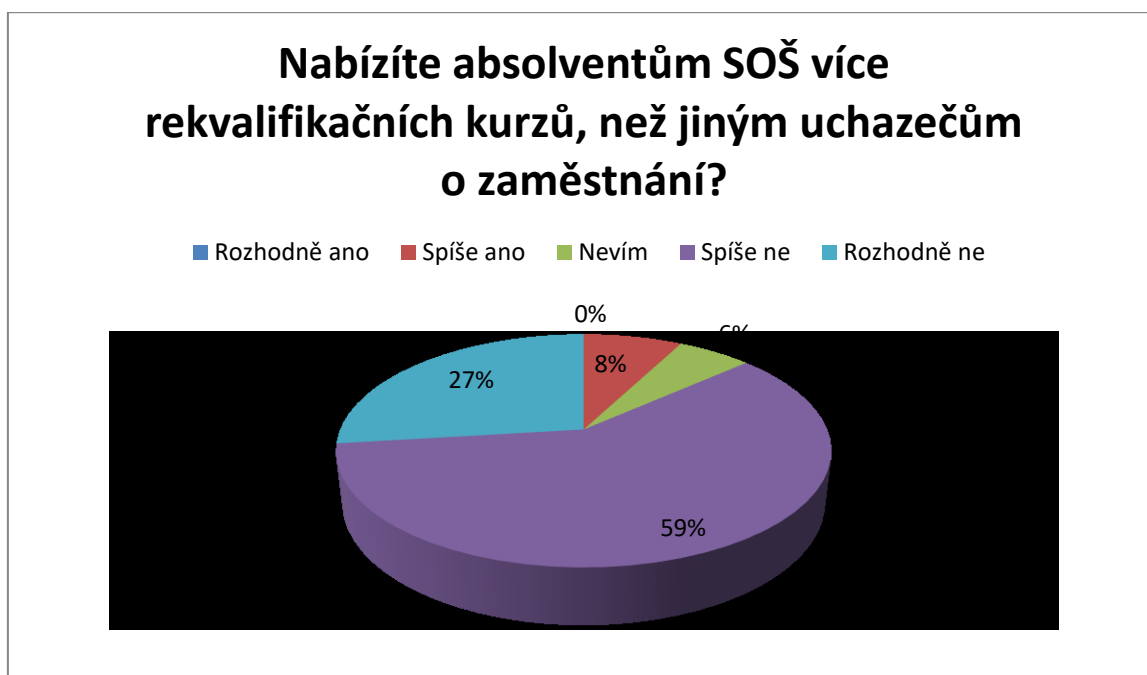


Graf č. 15: nabízení více volných pracovních míst absolventům SOŠ pracovníky ÚP v poměru k jiným uchazečům o zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 15 znázorňuje, zdali a kolik % pracovníků ÚP nabízí absolventům SOŠ více volných pracovních míst, než jiným uchazečům o zaměstnání. Největší podíl tvoří odpověď „Spíše ne“, která v součtu s odpovědí „Rozhodně ne“ představuje 69 % všech odpovědí. Na základě toho lze usuzovat, že většina pracovníků ÚP nenabízí absolventům SOŠ více volných míst, než v případě jiných uchazečů o zaměstnání, například z důvodu, že ÚP více nabídkami volných pracovních míst pro absolventy SOŠ nedisponují.

Otázka č. 16: Nabízíte absolventům SOŠ více rekvalifikačních kurzů, než jiným uchazečům o zaměstnání?

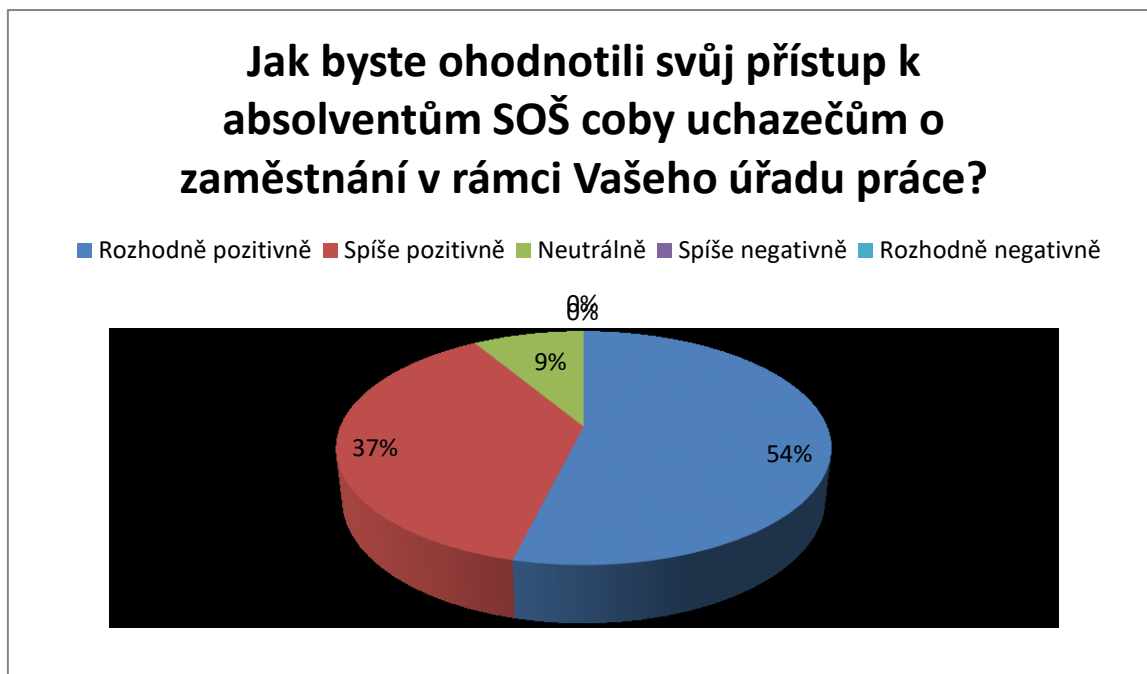


Graf č. 16: nabídka více rekvalifikačních kurzů absolventům SOŠ pracovníky ÚP v poměru k jiným uchazečům o zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování

Ve věci častějšího nabízení rekvalifikačních kurzů absolventům SOŠ, než jiným uchazečům o zaměstnání, byla odpověď pracovníků ÚP jednoznačná. Největší podíl odpovědí tvoří možnost „Spíše ne“ v 59 %, možnost „Rozhodně ne“ zvolilo 27 % respondentů. Možnost „Spíše ano“ zvolilo pouze 8 % respondentů, variantu „Rozhodně ano“ nevolil nikdo. ÚP nabízejí rekvalifikační kurzy uchazečům o zaměstnání jen v případě, že jim chybí potřebná kvalifikace pro výkon povolání, které již mají, například prostřednictvím ÚP, předjednané. V tomto případě tedy pravděpodobně není důvod nabízet uchazečům o zaměstnání z řad absolventů SOŠ více rekvalifikačních kurzů. I z výše uvedených výsledků dotazníkové otázky lze usuzovat, že v tomto případě přistupují pracovníci ÚP k absolventům SOŠ stejně jako k jiným uchazečům o zaměstnání.

Otázka č. 17: Jak byste ohodnotili svůj přístup k absolventům SOŠ coby uchazečům o zaměstnání v rámci Vašeho úřadu práce?

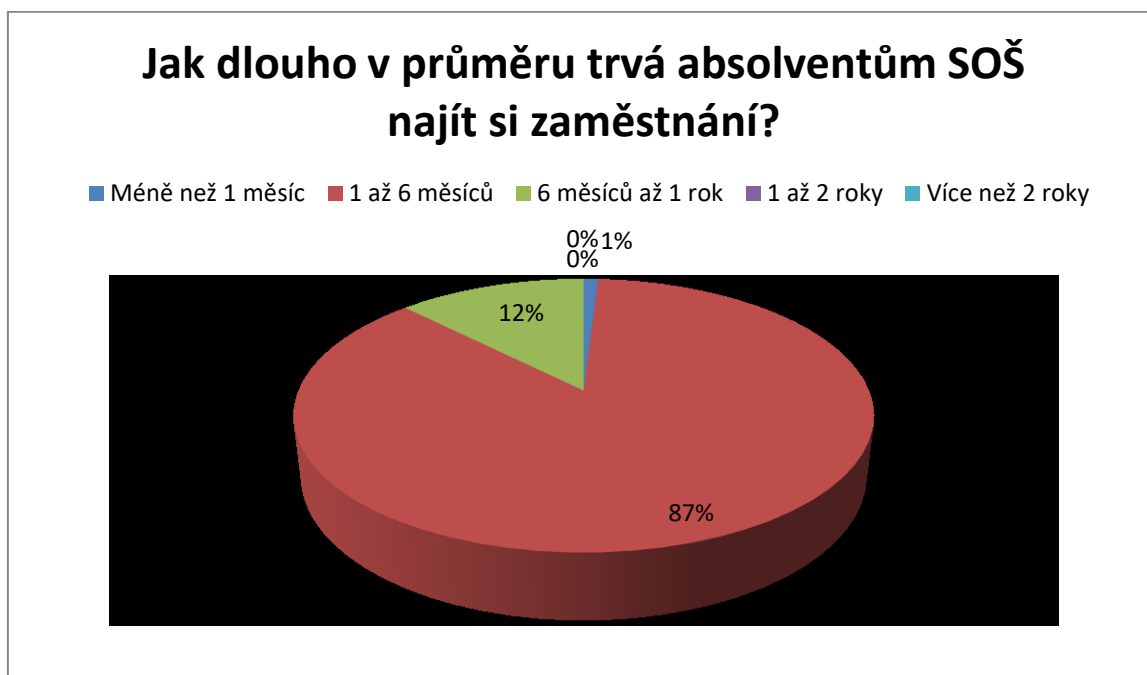


Graf č. 17: hodnocení vlastního přístupu pracovníků ÚP k absolventům SOŠ

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 17 znázorňuje podíl odpovědí pracovníků kontaktních pracovišť ÚP v Olomouckém kraji na otázku týkající se zhodnocení jejich přístupu k absolventům SOŠ coby uchazečů o zaměstnání v rámci jejich ÚP. V 54 % případů hodnotí respondenti svůj přístup jako „rozhodně pozitivní“, ve 37 % ohodnotili svůj přístup k absolventům jako „spíše pozitivní“. Méně, než desetina respondentů přistupuje k absolventům SOŠ „neutrálně“. V tuto chvíli nelze ověřit, zdali zaujímají pracovníci ÚP pozitivní přístup více k absolventům SOŠ, než k jiným uchazečům o zaměstnání, proto se můžeme pouze domnívat, že pracovníci ÚP ve většině případů zaujímají pozitivní přístup ke všem uchazečům o zaměstnání, nejen k absolventům SOŠ.

Otázka č. 18: Jak dlouho v průměru trvá absolventům SOŠ najít si zaměstnání?

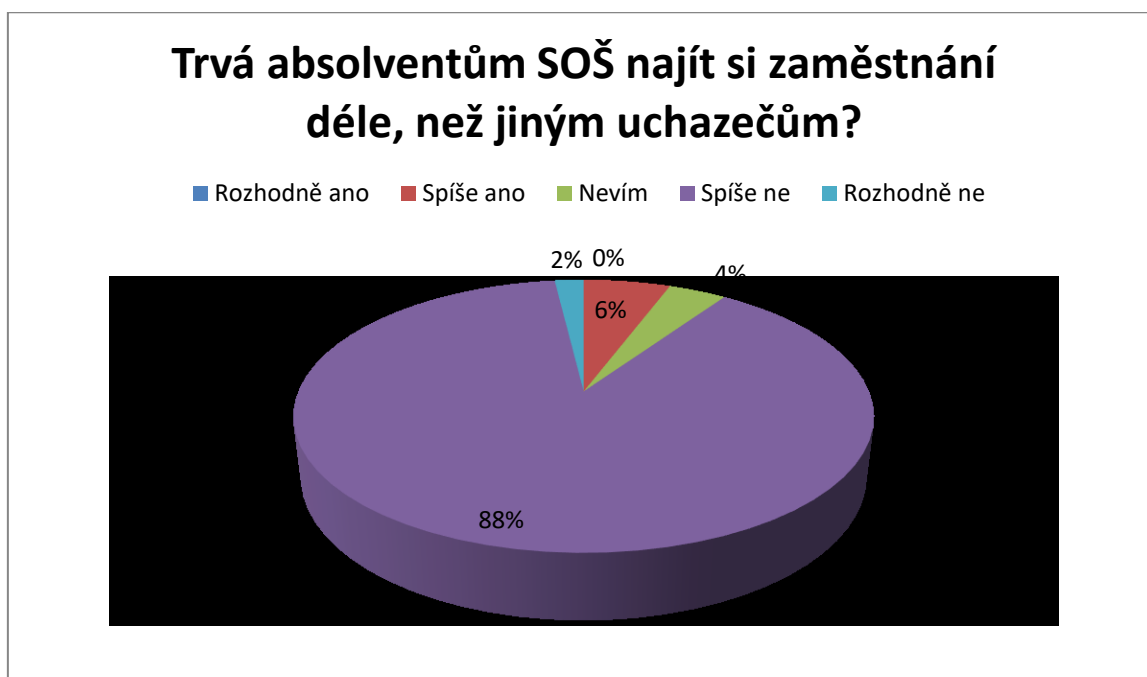


Graf č. 18: průměrná délka trvání nalezení zaměstnání absolventům SOŠ podle pracovníků ÚP

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě získaných dat bylo zjištěno, že absolventům SOŠ trvá, podle 87 % respondentů z řad pracovníků ÚP v Olomouckém kraji, v průměru nejčastěji 1 až 6 měsíců, než si najdou zaměstnání. Tato doba k nalezení zaměstnání pravděpodobně trvá všem uchazečům o zaměstnání, nejen absolventům SOŠ. Podle 12 % respondentů trvá absolventům najít si zaměstnání v rozmezí 6 měsíců a 1 roku. Pouhé procento dotázaných odpovědělo, že absolventům SOŠ trvá k nalezení zaměstnání méně než 1 měsíc. V takovém případě se lze domnívat, že absolventi SOŠ si v takto krátké době našli zaměstnání sami a museli pravděpodobně pouze splnit povinnost evidence na ÚP do 3 pracovních dnů od ukončení studia.

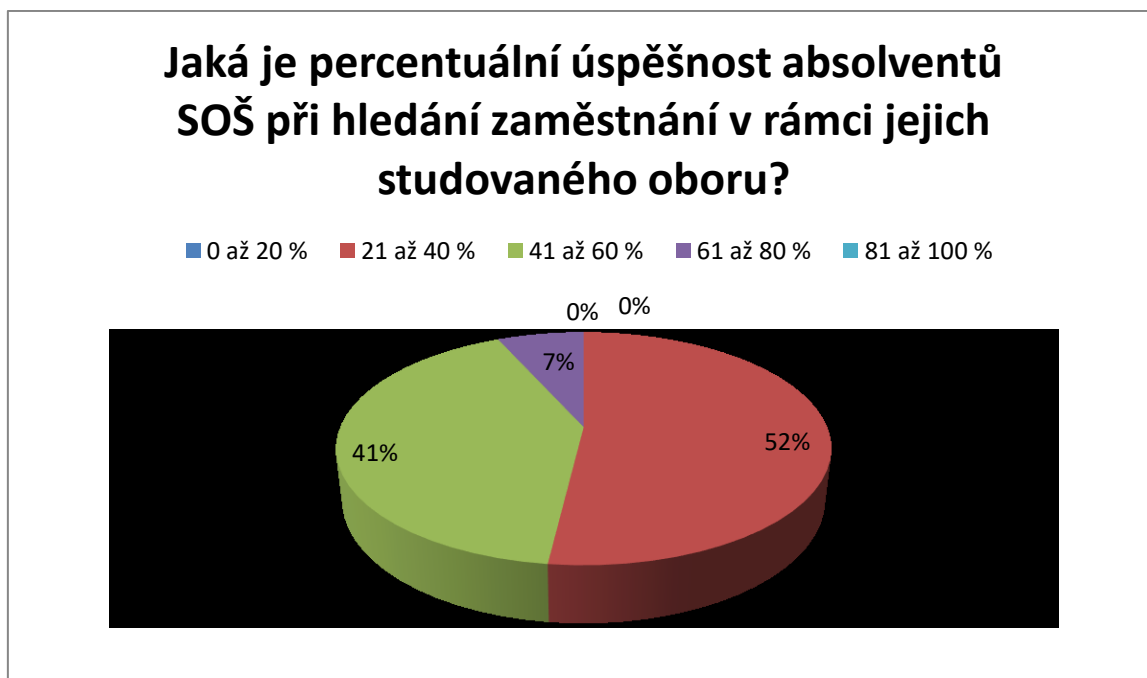
Otázka č. 19: Trvá absolventům SOŠ najít si zaměstnání déle, než jiným uchazečům?



Graf č. 19: znázornění vyjádření pracovníků ÚP k poměru délky trvání k nalezení práce absolventů SOŠ a jiných uchazečů
Zdroj: vlastní zpracování

Odpovědi na dotazníkovou otázku dle grafu č. 19 naznačují, že v 88 % případů podle respondentů absolventům SOŠ spíše netrvá najít si zaměstnání déle, než jiným uchazečům. Pouhých 6 % dotázaných pracovníků označilo odpověď „Spíše ano“, 4 % respondentů označila odpověď „Nevím“ a 2 % zvolila odpověď „Rozhodně ne“. Na základě celkem 90 % odpovědí respondentů lze usuzovat, že absolventům SOŠ netrvá najít si zaměstnání déle, než jiným uchazečům o zaměstnání. Tuto skutečnost potvrzují výsledky předchozí dotazníkové otázky.

Otázka č. 20: Jaká je procentuální úspěšnost absolventů SOŠ při hledání zaměstnání v rámci jejich studovaného oboru?



Graf č. 20: procentuální úspěšnost absolventů SOŠ při hledání zaměstnání v rámci studovaného oboru z hlediska pracovníků ÚP
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 20 vyjadřuje procentuální úspěšnost absolventů SOŠ při hledání zaměstnání v rámci jejich studovaného oboru dle odpovědí dotazovaných pracovníků ÚP. Nejčastější odpovědí v podobě 52 % respondentů je, že 21 až 40 % absolventů SOŠ je úspěšná při hledání zaměstnání v rámci jejich studovaného oboru. Podle 41 % respondentů je úspěšnost absolventů v rozmezí 41 až 60 %. Zbylých 7 % dotazovaných označilo variantu úspěšnosti absolventů SOŠ v rozmezí 61 až 80 %. Ze získaných dat je patrné, že úspěšnost absolventů při hledání zaměstnání v rámci jejich studovaného oboru není ani příliš vysoká, ani příliš nízká. Jednou z možných příčin může být, že absolventi SOŠ si našli zaměstnání mimo svůj studovaný obor.

Otázka č. 21: Jak hodnotíte šance absolventů SOŠ obstát při hledání zaměstnání v rámci svého studovaného oboru v konkurenci s jinými uchazeči?



Graf č. 21: názory pracovníků ÚP na šance absolventů obstát při hledání zaměstnání v rámci svého studovaného oboru

Zdroj: vlastní zpracování

Ve věci šancí absolventů SOŠ obstát při hledání zaměstnání v rámci svého studovaného oboru v konkurenci s jinými uchazeči zvolilo 70 % dotazovaných variantu „Spíše dobré“, 18 % respondentů zvolilo odpověď „Nevím“. Varianta „Velmi dobré“ byla vybrána 7 % dotázaných. Pouhých 5 % pracovníků ÚP hodnotí šance absolventů jako „Spíše špatné“.

Otázka č. 22: Absolventi, kterých oborových zaměření SOŠ jsou nejméně úspěšní při hledání práce v rámci Vašeho úřadu práce?

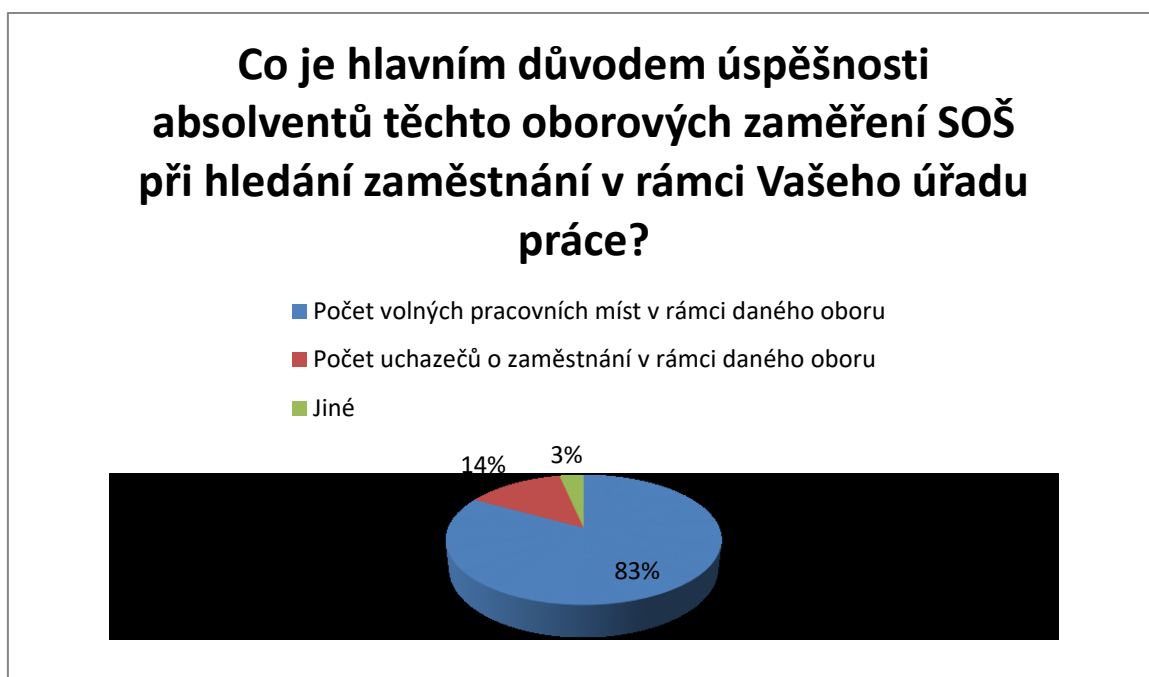


Graf č. 22: poměr úspěšnosti absolventů SOŠ podle jejich oborového zaměření z hlediska pracovníků ÚP

Zdroj: vlastní zpracování

Dotazovaní pracovníci kontaktních pracovišť ÚP v Olomouckém kraji měli v případě dotazníkové otázky č. 22 možnost volby více odpovědí. Z grafu lze vyčíst, že nejméně úspěšnými při hledání zaměstnání jsou podle 27 % ze všech odpovědí dotazovaných pracovníků ÚP absolventi SOŠ s průmyslovým oborovým zaměřením. Druhými nejméně úspěšnými jsou podle 26 % všech odpovědí respondentů absolventi SOŠ se zdravotnickým oborovým zaměřením. Důvodem může být například zvýšená poptávka po zaměstnancích v daných oborech. Shodně se 14 % všech odpovědí respondentů jsou úspěšní absolventi praktických a ekonomických oborových zaměření SOŠ. Lze se domnívat, že absolventů daných oborových zaměření je na trhu práce nejvíce, avšak tento fakt nelze momentálně potvrdit ani vyvrátit a bylo by třeba se zajímat o celou problematiku podrobněji. Absolventi s pedagogickým oborovým zaměřením jsou úspěšní při hledání práce podle 13 % ze všech odpovědí dotázaných. Příčinou může být neustálá poptávka ze strany škol a školských zařízení po nových zaměstnancích.

Otázka č. 23: Co je hlavním důvodem úspěšnosti absolventů těchto oborových zaměření SOŠ při hledání zaměstnání v rámci Vašeho úřadu práce?



Graf č. 23: důvody úspěšnosti absolventů vybraných oborových zaměření SOŠ při hledání zaměstnání z pohledu pracovníků ÚP

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 23 znázorňuje podíl důvodů úspěšnosti absolventů daných oborových zaměření SOŠ, uvedených v grafu č. 22, při hledání zaměstnání v rámci ÚP daných respondentů. Z grafu je zřejmé, že dotazovaní pracovníci ÚP uvádějí jako důvod úspěšnosti absolventů SOŠ počet volných pracovních míst v rámci daného oboru. Tato odpověď tvoří 83 % všech odpovědí respondentů. Pracovníci ÚP uvádějí ve 14 % všech odpovědí jako důvod úspěšnosti absolventů daných oborových zaměření počet uchazečů o zaměstnání v rámci daného oboru. V případě průmyslového oborového zaměření lze předpokládat, že v současné době poptávka po zaměstnancích v oboru převyšuje nabídku práce, z tohoto důvodu jsou absolventi průmyslového oborového zaměření pravděpodobně nejúspěšnější při hledání zaměstnání.

5.5 Diskuze výsledků výzkumu

Závěrečná podkapitola se věnuje diskuzi výsledků výzkumu, uvedených v předchozí podkapitole, s ohledem na stanovený cíl bakalářské práce.

Výzkumu v podobě dotazníkového šetření se zúčastnili 104 zaměstnanci kontaktních pracovišť ÚP v Olomouckém kraji. V rámci výzkumu bylo stanoveno 7 výzkumných otázek. Lze konstatovat, že na základě výsledků výzkumu byly všechny výzkumné otázky zodpovězeny. Výsledky výzkumu jsou shrnuty jednotlivě pod každou výzkumnou otázkou, ke které se vztahují.

1. Jaké požadavky na absolventy SOŠ považují pracovníci ÚP za klíčové, aby byli co nejvíce uplatnitelní na trhu práce?

Ze získaných výsledků výzkumu vyplývá, že pracovníci ÚP považují za klíčové požadavky na absolventy SOŠ pro jejich uplatnitelnost na trhu práce především znalosti práce s PC a maturitní vysvědčení, respektive ukončené středoškolské vzdělání v rámci vystudovaného oboru absolventů. Za rovněž důležitou považují pracovníci ÚP především praxi absolventů SOŠ v rámci jejich studovaného oboru, například v době brigád či stáží. Neméně důležitá je pro absolventy SOŠ znalost alespoň jednoho cizího jazyka a vlastnění řidičského průkazu. Na základě nejčastějších výše uvedených výsledků se lze v rámci verifikace hypotézy domnívat, že stanovený předpoklad byl v tomto případě potvrzen.

2. Jak probíhá spolupráce ÚP se SOŠ při nacházení uplatnění pro absolventy na trhu práce?

Z obdržených výsledků vyplývá, že spolupráce ÚP se SOŠ při nacházení uplatnění pro absolventy probíhá nejčastěji ve formě pořádání burzy práce. ÚP však rovněž spolupracují se SOŠ ve formě poradenství při výběru povolání. V případě poradenství při výběru povolání dávají pracovníci ÚP přednost především skupinovému poradenství. Výsledky naznačují odlišnost preferencí forem poradenství v rámci spolupráce ÚP se SOŠ.

3. Co nabízejí ÚP absolventům SOŠ pro lepší uplatnitelnost na trhu práce?

Pracovníci ÚP nabízejí absolventům SOŠ pro jejich lepší uplatnitelnost na trhu práce podle nejčastějších odpovědí možnost účasti v projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“, kterou však absolventi podle odpovědí respondentů využívají jen někdy. Přestože ÚP

nabízejí absolventům pro jejich lepší uplatnitelnost na trhu práce i možnost rekvalifikačního kurzu, této možnosti využívají absolventi SOŠ jen málokdy.

4. Jaký přístup zaujímají pracovníci ÚP k absolventům SOŠ?

Z výsledků výzkumu vyplývá, že v rámci svého přístupu k absolventům SOŠ jim pracovníci ÚP věnují v průběhu schůzky více času, než jiným uchazečům o zaměstnání. Nicméně však absolventům SOŠ nenechávají více času k nalezení zaměstnání, než jiným absolventům. Ve věci nabízení volných pracovních míst a rekvalifikačních kurzů rovněž pracovníci ÚP ve většině případů nedělají mezi absolventy SOŠ a jinými uchazeči rozdíly a přistupují k nim shodně. Na základě získaných výsledků se lze domnívat, že tato skutečnost potvrzuje stanovenou hypotézu. Zaměstnanci ÚP dále uvedli, že svůj přístup k absolventům považují za pozitivní.

5. Jaká je doba, za kterou získávají uchazeči z řad absolventů SOŠ uplatnění na trhu práce?

Z obdržených odpovědí vyplynulo, že uchazeči o zaměstnání z řad absolventů SOŠ získají uplatnění na trhu práce v podobě zaměstnání za 1 až 6 měsíců doby evidence na ÚP. Tato doba k nalezení práce je však z pohledu zaměstnanců ÚP standardní, neboť na základě jejich odpovědí netrvá absolventům nalezení práce déle, než jiným uchazečům o zaměstnání.

6. Jaká je úspěšnost absolventů při hledání zaměstnání v rámci svého oboru?

Nejčastější úspěšnost absolventů v nalezení práce v rámci svého studovaného oboru je podle pracovníků ÚP v Olomouckém kraji 21 až 40 %. Zaměstnanci ÚP zhodnotili šance absolventů SOŠ obstát při hledání zaměstnání v rámci svého studovaného oboru v konkurenci s jinými uchazeči v 70 procentech odpovědí jako spíše dobré. Tato odpověď byla u pracovníků ÚP nejčastější i v případě šetření z roku 2000, o kterém se zmiňuji v podkapitole 4.4 Absolventi z pohledu pracovníků ÚP. Tyto výsledky však nelze podrobněji porovnávat vzhledem k odlišnosti v počtu dotazovaných pracovníků ÚP.

7. Absolventi, kterých oborových zaměření jsou nejméně úspěšní při hledání práce v rámci svého studovaného oboru?

Z výsledků výzkumu vyplývá, že jako nejméně úspěšní v uplatnění na trhu práce uvádějí respondenti absolventy SOŠ s průmyslovým a zdravotnickým oborovým zaměřením. Tito absolventi, když uchazeči o zaměstnání, bývají nejméně úspěšní vlivem počtu volných pracovních míst v rámci daného oboru, který pravděpodobně převyšuje počet uchazečů o zaměstnání v daném oboru.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jak přistupují pracovníci ÚP v Olomouckém kraji k absolventům SOŠ a k jejich uplatnění na trhu práce a jak probíhá spolupráce ÚP se SOŠ. Rovněž bylo ověřeno, jaké požadavky považují pracovníci ÚP u absolventů SOŠ jakožto budoucích zaměstnanců za klíčové a jak dlouho v průměru absolventům SOŠ trvá najít si zaměstnání. V závěru výzkumu bylo objasněno, která oborová zaměření SOŠ jsou pro absolventy nejlepší pro jejich uplatnitelnost na trhu práce.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že pracovníci kontaktních pracovišť ÚP ve většině případů zaujmají k absolventům SOŠ stejný přístup, jako k ostatním uchazečům o zaměstnání v rámci daného ÚP. Pro lepší uplatnitelnost na trhu práce nabízejí pracovníci ÚP absolventům SOŠ možnost účasti v projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“, stejně jako možnost rekvalifikačního kurzu, kterou však absolventi SOŠ málokdy využijí. Na základě odpovědí pracovníků ÚP bylo zjištěno, že spolupráce ÚP a SOŠ v Olomouckém kraji funguje a absolventi mají možnosti využít nabídek na burzách práce nebo v poradenství při výběru povolání. Toto poradenství probíhá nejčastěji formou skupinového poradenství. Pracovníci ÚP dle zaslaných dotazníkových odpovědí požadují u absolventů SOŠ jakožto budoucích zaměstnanců především znalost práce s PC a ukončené středoškolské vzdělání v podobě maturitní zkoušky. Rovněž je však pro ně důležitá praxe absolventů SOŠ v oboru, což potvrdilo výzkumný předpoklad. Absolventům SOŠ, stejně jako jiným uchazečům o zaměstnání, trvá v průměru 1 až 6 měsíců, než si najdou zaměstnání. Výsledky výzkumu ukázaly, že mezi nejúspěšnější absolventy SOŠ coby uchazeče o zaměstnání při hledání zaměstnání patří absolventi průmyslových a zdravotnických oborových zaměření. Tato zaměření jsou tedy na základě získaných odpovědí pracovníků ÚP pro absolventy nejlepší pro jejich uplatnitelnost na trhu práce. Na základě výsledků výzkumu lze konstatovat, že cíl bakalářské práce byl naplněn.

Výše uvedené výsledky mohou v praxi posloužit především žákům ZŠ při jejich volbě SOŠ, aby si zvolili takové oborové zaměření, které je dobře uplatnitelné na trhu práce. Rovněž mohou žákům posloužit pro objasnění, jaké formy spolupráce se SOŠ nabízí ÚP a jaké požadavky ÚP na absolventy SOŠ jakožto uchazeče o zaměstnání by měli splňovat.

Výzkum může být v budoucnu rozšířen o podrobnější analýzu přístupu pracovníků ÚP k absolventům SOŠ a uvedené oblasti mohou být zkoumány prostřednictvím dotazníkového šetření na celorepublikové úrovni, což by poskytlo obsáhlejší a výstižnější data.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ISA - Informační systém Národního ústavu pro vzdělávání o uplatnění absolventů škol na trhu

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

PA – personální agentura

SOŠ – střední odborná škola

SOU – střední odborné učiliště

SŠ – střední škola

SÚPM – společensky účelné pracovní místo

SVČ – samostatná výdělečná činnost

ŠVP – školní vzdělávací program

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VOŠ – vyšší odborná škola

VŠ – vysoká škola

ZŠ – základní škola

SEZNAM LITERATURY

1. HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Portál, 2010. 800 s. ISBN 978-80-7367-686-5.
2. KADLEC, Miroslav a kol. *Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce*. Praha: Ústav pro informace a vzdělávání, 2000. 69 s. ISBN 80-211-0363-9.
3. PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Portál, 2013. 400 s. ISBN 978-80-262-0403-9
4. ŠŤASTNOVÁ, Pavlína, Simona VYMĚTALOVÁ a Lucie MATĚJKOVÁ. *Absolventi na trhu práce - co zaměstnavatelé očekávají?* Praha: Ústav pro informace a vzdělávání, 1999. 70 s. ISBN 80-211-0304-3.
5. ŠVAŘÍČEK, Roman, Klára ŠEĐOVÁ a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Portál, 2007. 384 s. ISBN 80-262-0644-4.

SEZNAM ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ

6. Možnosti získání dotací. In: *Úřad práce ČR* [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/moznosti-ziskani-dotaci>
7. Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce. In: *Úřad práce ČR* [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/nove-pracovni-prilezitosti-vpp>
8. O Úřadu práce České republiky. In: *Úřad práce ČR* [online]. © Úřad práce ČR [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
9. Rozluštění kódu oboru vzdělání. In: *Infoabsolvent* [online]. [cit. 2020-05-03]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-0-14>
10. Souhrnné informace o uplatnění absolventů škol. In: *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. ©2011-2020 Národní ústav pro vzdělávání [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/souhrnne-informace-o-uplatneni-absolventu-skol>

11. Společensky účelná pracovní místa. In: *Úřad práce ČR* [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2020-05-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>
12. Střední odborné školy. In: *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. ©2011-2020 Národní ústav pro vzdělávání [cit. 2020-05-02]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/stredni-odborne-skoly-sos>
13. Střední odborná učiliště. In: *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. ©2011-2020 Národní ústav pro vzdělávání [cit. 2020-05-02]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/stredni-odborna-uciliste>
14. Střední odborné vzdělávání. In: *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. ©2011-2020 Národní ústav pro vzdělávání [cit. 2020-05-02]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/stredni-odborne-skoly>
15. Trh práce. In: *Management Mania* [online]. ©2011-2016 [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market>
16. Výběr oboru vzdělání. In: *Infoabsolvent* [online]. [cit. 2020-05-03]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Obory/Hledani>
17. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, MPSV ČR [online]. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/vyhlaska_518-2004_sb.pdf/e43722cf-4aca-926e-2b57-6a97769f9a2d
18. Vzdělávací systém v České republice. In: *Alavia* [online]. ©2016 [cit. 2020-05-02]. Dostupné z: <http://alavia.cz/vzdelavaci-system-v-ceske-republice/>
19. Vzdělávání a trh práce v krajích ČR. In: *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. ©2011-2020 Národní ústav pro vzdělávání [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr-1>
20. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, MPSV ČR [online]. [cit. 2020-05-09]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_73_2011
21. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, MPSV ČR [online]. [cit. 2020-05-08]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004

22. Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), MŠMT ČR [online]. [cit. 2020-05-02]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakon-c-561-2004-sb-o-predskolnim-zakladnim-strednim-vyssim>
23. Záruky pro mladé v Olomouckém kraji. In: Úřad práce ČR [online]. © Úřad práce ČR. [cit. 2020-05-11]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/zaruky-pro-mlade-v-olomouckem-kraji>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

1. Tabulka č. 1. Kategorie M: Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)
2. Tabulka č. 2. Kategorie L/0: Úplné střední odborné vzdělání s odborným výcvikem a maturitou
3. Tabulka č. 3. Kategorie L/5: Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou – nástavbové studium

1. Graf č. 1: Podíl pracovníků kontaktních pracovišť ÚP v Olomouckém kraji zúčastněných dotazníkového šetření podle konkrétního kontaktního pracoviště
2. Graf č. 2: klíčové požadavky pracovníků ÚP na absolventy SOŠ
3. Graf č. 3: důležitost praxe v oboru pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce
4. Graf č. 4: důležitost praxe mimo obor pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce
5. Graf č. 5: forma spolupráce ÚP se SOŠ
6. Graf č. 6: formy poradenství v rámci spolupráce ÚP se SOŠ
7. Graf č. 7: četnost spolupráce ÚP se SOŠ
8. Graf č. 8: nabídky ÚP pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce
9. Graf č. 9: četnost využití možnosti pracovní rehabilitace absolventy SOŠ
10. Graf č. 10: četnost využití možnosti účasti absolventů SOŠ v projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“
11. Graf č. 11: četnost využití možnosti rekvalifikačního kurzu absolventy SOŠ
12. Graf č. 12: kritéria pracovníků ÚP pro nabízení volných pracovních míst absolventům SOŠ
13. Graf č. 13: věnování více času pracovníků ÚP absolventům SOŠ v poměru k jiným uchazečům o zaměstnání
14. Graf č. 14: ponechání více času absolventům SOŠ pracovníky ÚP v poměru k jiným uchazečům o zaměstnání
15. Graf č. 15: nabízení více volných pracovních míst absolventům SOŠ pracovníky ÚP v poměru k jiným uchazečům o zaměstnání
16. Graf č. 16: nabídka více rekvalifikačních kurzů absolventům SOŠ pracovníky ÚP v poměru k jiným uchazečům o zaměstnání
17. Graf č. 17: hodnocení vlastního přístupu pracovníků ÚP k absolventům SOŠ
18. Graf č. 18: průměrná délka trvání nalezení zaměstnání absolventům SOŠ podle pracovníků ÚP

19. Graf č. 19: znázornění vyjádření pracovníků ÚP k poměru délky trvání k nalezení práce absolventů SOŠ a jiných uchazečů
20. Graf č. 20: procentuální úspěšnost absolventů SOŠ při hledání zaměstnání v rámci studovaného oboru z hlediska pracovníků ÚP
21. Graf č. 21: názory pracovníků ÚP na šance absolventů obstát při hledání zaměstnání v rámci svého studovaného oboru
22. Graf č. 22: poměr úspěšnosti absolventů SOŠ podle jejich oborového zaměření z hlediska pracovníků ÚP
23. Graf č. 23: důvody úspěšnosti absolventů vybraných oborových zaměření SOŠ při hledání zaměstnání z pohledu pracovníků ÚP

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnance úřadů práce v Olomouckém kraji

Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnance úřadů práce v Olomouckém kraji

1. Na kterém kontaktním pracovišti úřadu práce v Olomouckém kraji pracujete?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Hanušovice
- Hranice
- Javorník
- Jeseník
- Kojetín
- Konice
- Lipník nad Bečvou
- Litovel
- Mohelnice
- Olomouc
- Prostějov
- Přerov
- Šternberk
- Šumperk
- Uničov
- Zábřeh

2. Jaké požadavky na absolventy SOŠ považujete za klíčové pro jejich lepší uplatnitelnost na trhu práce?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí, v případě výběru možnosti „Jiné“ prosím o stručnou odpověď*)

- Maturitní zkouška
- Řidičský průkaz
- Znalost alespoň jednoho cizího jazyka
- Znalost práce s PC
- Jiné

3. Je pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce důležitá praxe v oboru (brigády, stáže,...)?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

4. Je pro lepší uplatnitelnost absolventů SOŠ na trhu práce důležitá praxe mimo obor (brigády, stáže,...)?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

5. Jak probíhá spolupráce Vašeho úřadu práce se SOŠ při nacházení uplatnění pro absolventy na trhu práce?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí, v případě výběru možnosti „Jiné“ prosím o stručnou odpověď*)

- Poradenstvím při výběru povolání
- Pořádáním burzy práce
- Nijak
- Jiné

6. Jaké formy poradenství při výběru budoucího povolání nabízí Váš úřad práce v rámci spolupráce se SOŠ?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí, v případě výběru možnosti „Jiné“ prosím o stručnou odpověď*)

- Individuální poradenství
- Skupinové poradenství
- Žádné
- Jiné

7. Jak často v průměru spolupracuje Váš úřad práce se SOŠ?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Jednou měsíčně
- Jednou za čtvrt roku
- Jednou za půl roku
- Jednou za rok
- Nikdy

8. Co absolventům SOŠ nabízí Váš úřad práce na podporu pro jejich lepší uplatnitelnost na trhu práce?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí, v případě výběru možnosti „Jiné“ prosím o stručnou odpověď*)

- Pracovní rehabilitace
- Projekt „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“
- Rekvalifikační kurzy
- Jiné

9. Jak často využívají absolventi SOŠ možnost pracovní rehabilitace v rámci Vašeho úřadu práce?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Velmi často
- Spíše často
- Někdy
- Málokdy
- Nikdy

10. Jak často využívají absolventi SOŠ možnost účasti v projektu „Záruky pro mladé v Olomouckém kraji“ v rámci Vašeho úřadu práce?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Velmi často
- Spíše často
- Někdy
- Málokdy
- Nikdy

11. Jak často využívají absolventi SOŠ možnost rekvalifikačního kurzu v rámci Vašeho úřadu práce?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Velmi často
- Spíše často
- Někdy
- Málokdy
- Nikdy

12. Na základě kterých kritérií nabízíte absolventům SOŠ volná pracovní místa?
(náповěda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí, v případě výběru možnosti „Jiné“ prosím o stručnou odpověď*)

- Kvalifikace (maturitní vysvědčení, výuční list)
- Řidičský průkaz
- Vystudovaný obor
- Znalost alespoň jednoho cizího jazyka
- Znalost práce s PC
- Jiné

13. Věnujete absolventům SOŠ více času v průběhu schůzky, než jiným uchazečům o zaměstnání?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

14. Necháváte absolventům SOŠ více času k nalezení práce, než jiným uchazečům o zaměstnání?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

15. Nabízíte absolventům SOŠ více volných pracovních míst, než jiným uchazečům o zaměstnání?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

16. Nabízíte absolventům SOŠ více rekvalifikačních kurzů, než jiným uchazečům o zaměstnání?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

17. Jak byste ohodnotili svůj přístup k absolventům SOŠ coby uchazečům o zaměstnání v rámci Vašeho úřadu práce?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Rozhodně pozitivně
- Spíše pozitivně
- Neutrálně
- Spíše negativně
- Rozhodně negativně

18. Jak dlouho v průměru trvá absolventům SOŠ najít si zaměstnání?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Méně než 1 měsíc
- 1 až 6 měsíců
- 6 měsíců až 1 rok
- 1 až 2 roky
- Více než 2 roky

19. Trvá absolventům SOŠ najít si zaměstnání déle, než jiným uchazečům?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Rozhodně ne

20. Jaká je procentuální úspěšnost absolventů SOŠ při hledání zaměstnání v rámci jejich studovaného oboru?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- 0 až 20 %
- 21 až 40 %
- 41 až 60 %
- 61 až 80 %
- 81 až 100 %

21. Jak hodnotíte šance absolventů SOŠ obstát při hledání zaměstnání v rámci svého studovaného oboru v konkurenci s jinými uchazeči?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*)

- Velmi dobré
- Spíše dobré
- Nevím
- Spíše špatné
- Velmi špatné

22. Absolventi, kterých oborových zaměření SOŠ jsou neúspěšnější při hledání práce v rámci Vašeho úřadu práce?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí, v případě výběru možnosti „Jiné“ prosím o stručnou odpověď*)

- Ekonomické
- Pedagogické
- Praktické
- Průmyslové
- Umělecké
- Umělecko-průmyslové
- Zdravotnické
- Zemědělské
- Jiné

23. Co je hlavním důvodem úspěšnosti absolventů těchto oborových zaměření SOŠ při hledání zaměstnání v rámci Vašeho úřadu práce?

(náповěda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí, v případě výběru možnosti „Jiné“ prosím o stručnou odpověď*)

- Počet volných míst v rámci daného oboru
- Počet uchazečů o zaměstnání v rámci daného oboru
- Jiné

ANOTACE

Jméno a příjmení:	David Štěpánek
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Ing. Alena Opletalová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2020

Název práce:	Požadavky trhu práce na absolventy středních odborných škol
Název v angličtině:	Labor market requirements for graduates of secondary vocational schools
Anotace práce:	<p>Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku absolventů středních odborných škol na trhu práce. V teoretické části jsou definovány pojmy vzdělání a vzdělávání, objasněny druhy středního odborného vzdělávání, pojem absolvent, profil absolventa a postavení absolventa střední odborné školy na trhu práce. Dále jsou zde definovány pojmy trh práce, subjekty trhu práce a možnosti získání zaměstnání. Poslední kapitola teoretické části se zaměřuje na Úřad práce České republiky, kompetence pracovníků úřadu práce a politiku zaměstnanosti. Praktickou část tvoří výzkumné šetření prováděné na kontaktních pracovištích úřadu práce v Olomouckém kraji. Cílem výzkumu je zjistit, jak přistupují pracovníci úřadů práce v Olomouckém kraji k absolventům středních odborných škol a k jejich uplatnění na trhu práce a jak probíhá spolupráce úřadů práce se středními odbornými školami. Rovněž bude ověřováno, jaké požadavky považují pracovníci ÚP u absolventů středních odborných škol jakožto budoucích zaměstnanců za klíčové a která oborová zaměření SOŠ jsou pro absolventy nejlepší pro jejich uplatnitelnost.</p>
Klíčová slova:	vzdělání, vzdělávání, střední odborné vzdělávání, absolvent, trh práce, úřad práce
Anotace v angličtině:	<p>This bachelor's thesis focuses on the issue of labor market requirements for graduates of secondary vocational schools. The theoretical part explains the concepts of education and training, the concept and profile of a graduate, and the position of the graduate of secondary vocational school in the labor market. Terms like the labor market, subjects of the labor market or search options are also defined in this part of the thesis. The last chapter of the theoretical part focuses on the Labor Office of the Czech Republic, the competencies of the</p>

	<p>employees of the Labor Office and employment policy. The practical part consists of a research survey conducted at the contact points of the Labor Office in the Olomouc Region. The aim of this research survey is to find out how the employees of the Labor Office deal with the graduates and also how the Office collaborates with the secondary vocational schools in the region. The research also focuses on the question – what requirements the employees of the Office consider to be crucial for graduates of secondary vocational schools and which branch orientations of secondary schools are the best according to them for one’s applicability.</p>
Klíčová slova v angličtině:	education, secondary vocational education, graduate, labor office
Přílohy vázané v práci:	Dotazník pro zaměstnance úřadů práce v Olomouckém kraji
Rozsah práce:	62 s.
Jazyk práce:	Český jazyk