

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra pedagogiky**



**Péče o absolventy SŠ z pohledu úřadu práce ve  
vybraném regionu**

**Bakalářská práce**

**Autor: Monika Slabá**

**Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková**

2015

## **Zadávací list**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

### **Péče o absolventy středních škol z pohledu úřadu práce ve vybraném regionu**

vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....  
(podpis autora)

V ..... dne .....

## **Poděkování**

Mé poděkování patří Ing. Kateřině Tomšíkové, vedoucí této bakalářské práce. Děkuji za odborné vedení, připomínky a rady, které mi pomohly při zpracování práce. Dále děkuji Úřadu práce v Benešově za poskytnutí cenných informací. A také děkuji všem respondentům za účast na mém průzkumu.

Velké díky patří mé rodině a přátelům a mému partnerovi, kteří mě podpořili při psaní této bakalářské práce.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce na téma „Péče o absolventy středních škol z pohledu úřadu práce ve vybraném regionu“ analyzuje situaci této věkové skupiny v regionu Benešov. Mimo jiné se zabývá činností Úřadu práce v Benešově, především jeho aktivitami.

V teoretické části se práce věnuje charakteristice pojmů z dané oblasti. Hlavními body této části práce jsou absolventi středních škol, úřady práce a vzdělávací systém v České republice.

V praktické části bylo realizováno dotazníkové šetření a hloubkový individuální rozhovor. Dotazníkové šetření zjišťovalo pohled absolventů na úřad práce a jejich spokojenost s jednáním, přístupem úředníků a samotným chodem úřadu. Hloubkový individuální rozhovor byl veden s vedoucí oddělení zaměstnanosti na Úřadě práce v Benešově. Na základě zjištěných informací z dotazníku a rozhovoru byla navržena vlastní doporučení.

## **Klíčová slova**

trh práce, nezaměstnanost, systém vzdělávání s důrazem na střední školství, absolvent, Úřad práce České republiky, aktivní politika zaměstnanosti

## **Abstract**

This bachelor thesis on „Caring for secondary school graduates from the perspective of the labor office in the selected region" analyzes the situation of this age group in the region of Benešov. Among other things it especially handles with the activities of labor office in Benešov.

The theoretical part deals with the characteristics of the terms from the area. The main points of this part are graduates of secondary schools, labor offices and the educational system in the Czech Republic.

In the practical part there was realized a questionnaire survey and in-depth individual interview. The questionnaire survey examined the graduates' points of view on labor offices and their satisfaction with the officers behavior and the actual running of the labor office. The deep individual interviews were led with the head of the Department of Employment at the labor office in Benešov. The own recommendations were designed based on the information from the questionnaire and the interview.

## **Key words**

labor market, unemployment, educational system with an emphasis on secondary education, graduate, Labour Office of the Czech Republic, active employment policy

## Obsah

Seznam grafů .....	8
1 Úvod.....	9
2 Cíle a metodika .....	10
2.1 Cíle .....	10
2.2 Metodika .....	10
3 Teoretická část .....	11
3.1 Vybrané pojmy z oblasti trhu.....	11
3.2 Systém vzdělávání.....	14
3.2.1 Vyšší sekundární vzdělávání v české republice.....	15
3.3 Absolvent .....	17
3.3.1 Možnosti absolventů středních škol.....	17
3.4 Úřad práce .....	20
3.4.1 Historie Úřadu práce ČR.....	20
3.4.2 Struktura a činnosti Úřadu práce ČR .....	21
3.4.3 Uchazeči a zájemci o zaměstnání .....	24
4 Praktická část .....	26
4.1 Charakteristika Úřadu práce v Benešově .....	26
4.2 Dotazníkové šetření.....	26
4.3 Hlubkový individuální rozhovor .....	33
4.4 Shrnutí dotazníkového šetření a individuálního rozhovoru .....	34
5 Závěry a doporučení .....	36
6 Seznam použitých zdrojů.....	37
7 Seznam příloh .....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>

## Seznam grafů

Graf č. 1 – Jaké je vaše pohlaví? .....	26
Graf č. 2 – Jakou střední školu jste absolvovali? .....	27
Graf č. 3 – Chcete pracovat v oboru, který jste studovali v rámci střední školy? .....	27
Graf č. 4 – Myslíte, že seženete práci v tomto oboru?.....	28
Graf č. 5 – Byli byste ochotni se kvůli zaměstnání stěhovat do jiného města? .....	28
Graf č. 6 – Myslíte si, že v současné době mají firmy zájem o absolventy? .....	29
Graf č. 8 – Které obory jsou dle Vašeho názoru na trhu práce nejperspektivnější?..	29
Graf č. 9 – Jak často docházíte na úřad práce? .....	30
Graf č. 10 – Hledáte práci sám nebo čekáte na nabídky od úřadu práce? .....	30
Graf č. 11 – Jsou podle Vás zaměstnanci úřadu práce vstřícní a přátelští? .....	31
Graf č. 12 - Jaká je náplň těchto schůzek?.....	31
Graf č. 13 – Máte jen individuální nebo i skupinové schůzky?.....	32
Graf č. 14 – Pokud hledáte práci sami, jak postupujete? .....	32



## 1 Úvod

Každý žák, který ukončí střední školu úspěšně, má dvě možnosti volby. Buď půjde studovat dále vyšší odbornou školu či vysokou školu, nebo bude hledat uplatnění na trhu práce. Ti, co budou pokračovat ve studiu, se prozatím o uplatnění na trhu práce nezajímají. Ti, kteří chtějí nastoupit do zaměstnání, se dělí na ty, kteří budou mít štěstí a vhodnou pozici naleznou. Absolventi, kterým se toto nepodaří, mají možnost přihlásit se na úřad práce.

Úřad práce jim pomáhá zaměstnání nalézt, nicméně důležitá je i osobní aktivita uchazečů. Kromě zprostředkování pracovního místa úřady práce nabízí v rámci tzv. aktivní politiky zaměstnanosti pro absolventy další možnosti.

Činnost úřadů práce je velmi důležitá, protože pomáhá absolventům v začátcích jejich pracovní kariéry. Díky tomu se necítí po prvním neúspěchu bezcenní. Je důležité, aby časem na trhu práce uspěli a našli uplatnění.

Bakalářská práce se v teoretické části zabývá pojmy z dané problematiky, jako je Úřad práce České republiky, absolventi středních škol, systém vzdělávání v ČR a uchazeč o zaměstnání.

V praktické části je realizován dotazníkové šetření a hloubkový individuální rozhovor. Na základě zjištěných údajů jsou navržena vlastní doporučení ke zlepšení stávajícího stavu.

## **2 Cíle a metodika**

### **2.1 Cíle**

Cílem práce je na základě analýzy zjistit stávající možnosti uplatnění na trhu práce absolventů středních škol v regionu, vyhodnotit aktivitu a nabídky úřadu práce v této oblasti.

Dílčím cílem je v teoretické části definovat pojmy souvisejícími s touto problematikou.

### **2.2 Metodika**

V literární rešerši byla použita metoda obsahové analýzy dostupné odborné literatury.

V praktické části bylo realizováno dotazníkové šetření a hloubkový individuální rozhovor. Dotazníky byly rozdány na Úřadě práce v Benešově. Absolventi, kteří jsou přihlášení na úřadu práce, dotazníky vyplnili. Hloubkový individuální rozhovor byl veden s vedoucí oddělení zaměstnanosti.

## **3 Teoretická část**

### **3.1 Vybrané pojmy z oblasti trhu**

#### **Trh**

Trhem je místo, kde se střetává poptávka a nabídka. Utvářejí se zde ceny zboží a služeb. Trh lze chápat prostorově jako místo, na kterém se setkává kupující a nabízející. Jsou to obchodní domy, tržiště, burzy zboží či cenných papírů. Nebo chápeme trh funkčně. Je to spojení poptávky a nabídky v určité oblasti, například trh práce, trh zboží, peněžní trh. (Preislerová, 2002, s. 17)

#### **Nabídka**

Nabídka je množství služeb a zboží, které násobíme jejich cenami. Souhrn služeb a zboží, které jsou firmy schopny a ochotny vyrobit při daných cenách na trhu, daných výrobních zdrojích a technologiích. Zákon nabídky vyjadřuje přímo úměrný vztah mezi cenou a množstvím nabídky. S rostoucí cenou roste i nabídka zboží. (Švarcová, 1998, s. 20)

#### **Poptávka**

Poptávka je množství služeb a zboží určitých cen, které jsou domácnosti, vláda a firmy ochotny a schopny při cenách a důchodech koupit. Zákon poptávky vyjadřuje přímo úměrný vztah mezi cenou a množstvím poptávky. Celková velikost poptávky je závislá na velikosti důchodů, národního bohatství, stavu a vývoje populace, preferencích spotřebitelů a jiném. S rostoucí cenou klesá poptávka po zboží. (Švarcová, 1998, s. 20)

#### **Trh práce**

Trhem práce je místo, kde se střetávají dva subjekty. Firmy a domácnosti jsou ekonomické subjekty, které se protínají pomocí nabídky práce a poptávky po práci. (Tuleja, Majerová, Nezval, 2012, s. 140)

## **Pracovní síla**

Pracovní síla je ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Pracovní síla zahrnuje všechny obyvatele v určité věkové kategorii, kteří pracují nebo pracovat chtějí. Zaměstnaní jsou ti, co pracují a nezaměstnaní jsou ti, co aktivně práci hledají a jsou ochotni nastoupit do práce. Na trhu práce se také nachází ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. To jsou ti, co z nějakých příčin pracovat nemohou, jako například děti, důchodci, invalidé. Dále jsou to ti, co pracovat nechtějí, aktivně nehledají práci. Jsou to například ženy v domácnosti nebo bezdomovci. (Tuleja, Majerová, Nezval, 2012, s. 131)

## **Nezaměstnanost**

Zaměstnanci a zaměstnavatelé se navzájem vyhledávají na trhu práce. Než se najdou ti, kteří se k sobě hodí, zůstávají někteří lidé nějakou dobu bez práce a některá pracovní místa jsou neobsazena. Tomuto typu změn se říká nezaměstnanost. (Máče, 2007, s. 215 -216)

### **Rozlišujeme následující druhy nezaměstnanosti:**

- Sezónní nezaměstnanost je nezaměstnanost, která vzniká v důsledku sezónních změn v nabídce práce nebo nabídce zaměstnání. Tato práce závisí na ročním období. Je to například lyžařský instruktor. Když skončí zima, přichází o práci, protože není zájem o jeho znalosti a dovednosti.
- Frikční nezaměstnanost je krátkodobá nezaměstnanost, která je u ekonomicky aktivních osob. Přejíždějí z jednoho pracovního místa na nové nebo teprve vstupují na trh práce (absolventi).
- Strukturální nezaměstnanost je typ nezaměstnanosti, která postihuje jen některá odvětví ekonomiky. Vyplyvá z nesouladu mezi kvalifikací nebo rozmístěním osob hledajících práci a požadavky nebo rozmístěním pracovních míst. Mezi strukturálně nezaměstnané řadíme také nekvalifikované ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které má kromě nízké

kvalifikace také nedostatečné vzdělání a málo pracovních zkušeností. Proto zůstávají nezaměstnanými delší dobu než u frikční nezaměstnanosti.

- Kvalifikační mezera souvisí se strukturální nezaměstnaností. Jde o rozdíl mezi požadovanou kvalifikací pro nová pracovní místa a současnou kvalifikací. Nová pracovní místa budou vyžadovat jinou a vyšší úroveň kvalifikace a vzdělání.
- Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnanost vznikající v případě nedostatku pracovních míst na trhu. Je v důsledku nedostatku poptávky po pracovní síle. Aby se nezvyšovala míra nezaměstnanosti, musí ekonomika růst stejně rychle, jako roste pracovní síla. (Tuleja, Majerová, Nezval, 2012, s. 135-138)

### **Míra nezaměstnanosti**

Různé instituce (Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce) zpracovávají pravidelně údaje o stavu nezaměstnaných registrovaných na úřadech práce. Míra nezaměstnanosti je procentní podíl počtu nezaměstnaných osob k celkové pracovní síle, tj. k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. (Tuleja, Majerová, Nezval, 2012, s. 132)

### **Přirozená míra nezaměstnanosti**

Podmínkou této nezaměstnanosti je, aby se počet lidí nalézajících práci rovnal počtu lidí, kteří práci opouštějí. Přirozená míra nastane, když se rovnají počty nalézajících a opouštějících práci. (Máče, 2007, s. 216)

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

V zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti je definována aktivní politika zaměstnanosti. Je to souhrn opatření, která, směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a také úřady práce ve spolupráci s jinými subjekty. Cílem je vytvářet podmínky pro dosažení a udržení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Jde

především o podmínky pro vznik nových a společensky účelných pracovních míst. Úřady práce aktivně působí na základě příslušných právních předpisů a využitím všem možných způsobů motivace dočasně nezaměstnaných, aby došlo k opětovnému zařazení do zaměstnání. Tyto nástroje jsou výčtem realizace aktivní politiky zaměstnanosti.

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na dopravu zaměstnanců
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Poradenství a s tím spojené činnosti, podpora zaměstnávání osob se prvotním postižením, cílené programy k řešení nezaměstnanosti jsou součástí těchto opatření. (Zákon o zaměstnanosti, 2004)

### **3.2 Systém vzdělávání**

Systém vzdělávání v České republice začíná předškolním vzděláváním neboli preprimární. To jsou mateřské školy, zde jsou děti ve věku 3-5 let. Vzdělání není povinné, ale i přesto je účast asi 93 %. Dětem do 3 let jsou určeny jesle, nejsou součástí vzdělávací soustavy. Patří pod Ministerstvo zdravotnictví a navštěvuje je asi 0,5 % příslušné věkové kategorie.

Navazuje základní vzdělání. Povinná školní docházka je devítiletá (6-15 let věku, vzdělávací úroveň ISCED 1 a ISCED 2). Je uskutečňována převážně na základních školách, které jsou rozděleny do dvou stupňů. První stupeň se skládá z pěti ročníků a druhý ze čtyř. Po 5. ročníku prvního stupně je možnost nastoupit na osmileté gymnázium a zde dodělat povinnou školní docházku. Také po sedmém ročníku je možnost nastoupit na šestileté gymnázium. Popřípadě dokončit povinnou školní

docházku na konzervatořích. Pokud je základní vzdělání dosaženo na gymnáziu či konzervatoři, řadí se do nižšího sekundárního vzdělávání.

Další je vyšší sekundární vzdělávání, které je nepovinné. Po ukončení povinné školní docházky pokračuje 96% populace na vyšší sekundární vzdělávání. Patří sem gymnázia, která jsou krom zmiňovaných osmiletých a šestiletých také čtyřletá. Dále střední odborné školy ukončené maturitní zkouškou nebo výučním listem, popřípadě konzervatoře.

Studenti, kteří ukončili studium výučním listem, mohou pokračovat v nástavbovém studiu. Studenti, kteří získali maturitní vysvědčení, mohou pokračovat v terciárním vzdělávání. Do terciární úrovně patří vyšší odborné školy nebo vysoké školy. Poslední formou vzdělávání v České republice je celoživotní vzdělávání. (MŠMT, 2015)

### **3.2.1 Vyšší sekundární vzdělávání v české republice**

Středoškolské studium zajišťuje odborné vzdělání po ukončení povinné školní docházky a před nástupem do zaměstnání nebo na vysokou školu. Střední školu navštěvují žáci ve věku od 15 do 18 let. Cílem středních škol je rozvíjet dovednosti, vědomosti a hodnoty získané základním vzděláváním. Dělí se na rozšíření znalostí ve všeobecném vzdělávání nebo v odborném spojeném s všeobecným. Řídí se školským zákonem, vyhláškou o středním vzdělávání a dalšími legislativními předpisy.

#### **Gymnázia**

Obvykle jsou zde realizovány všeobecné obory. Žáci zde získávají všeobecný rozhled. Gymnázia vybavují žáky klíčovými kompetencemi a připravují na další vzdělávání (terciární), profesní i občasný život. Gymnázia bývají čtyřletá, šestiletá či osmiletá. Čtyřletá jsou po ukončení devítileté školní docházky. Na šestiletá odcházejí žáci po sedmém ročníku základní školy a na osmiletá po pátém ročníku základní školy. Šestiletá a osmiletá se dělí na nižší a vyšší stupeň. Nižší stupeň zajišťuje dokončení povinné devítileté školní docházky.

## **Střední odborné školy**

Odborné obory s maturitní zkouškou jsou převážně organizovány středními odbornými školami. Jsou většinou již profesně zaměřeny. Nový typ studia jsou lycea (například technická, ekonomická, pedagogická, a jiná). Ta poskytují odborná vzdělání na širším všeobecném základě. Připravují především na vysoké školy se stejným odborným zaměřením. Tyto školy jsou ukončené maturitní zkouškou. Tento druh škol poskytuje také kvalifikaci k přímému výkonu práce ve vystudovaném oboru, ale umožňuje i získání dalšího terciárního vzdělání.

## **Střední odborná učiliště**

Střední odborná učiliště poskytují především vystudování oboru s výučním listem. Některá jsou s maturitním vysvědčením. Na těchto školách se především zaměřují na profesní a praktické studium. Je zde i všeobecné, ale jen okrajově. Vzdělání s výučním listem znemožňuje vstup do terciárního vzdělávání. Některé obory spoluprací s různými firmami, kde může být poté podstoupen odborný praktický výcvik, ale není zajištěn jistý vstup do pracovního poměru. Příprava na oborech s výučním listem bývá tříletá či dvouletá.

## **Konzervatoře**

Konzervatoře poskytují všeobecné vzdělání, které je zaměřeno na umělecké a umělecké pedagogické činnosti. Žáci jsou připravováni v náročných oborech týkajících se hudby, tance, zpěvu a hudebně dramatického umění. Obory jsou šestileté nebo osmileté. Šestileté obory jsou po ukončení povinné školní docházky a pokračují do terciárního vzdělání. Osmileté jsou taneční obory. Žáci na nich začínají nižší stupeň sekundárního vzdělání, nastupují po pátém ročníku základní školy. Absolventi konzervatoře získají většinou vyšší odborné vzdělání. Mohou studovat terciární vzdělání v uměleckých oborech. (MŠMT, 2015)



### **3.3 Absolvent**

Absolvent je ten, kdo ukončí nějaké vzdělání. Jsou to například absolventi základních škol, středních škol, vysokých škol. Status absolventa se vymezuje hlavně v zákoníku práce. V zákonu o zaměstnanosti je absolventem jen uchazeč o zaměstnání, kterému je třeba mu věnovat zvýšenou péči, přesná definice absolventa zde není uvedena. Podle zákoníku práce je absolventem zaměstnanec, který vstupuje do pracovního poměru na práci, která odpovídá jeho kvalifikaci. Absolventem zůstává, pokud celková doba jeho odborné praxe nedosáhla dvou let po úspěšném ukončení studia. Do této doby se nezapočítává mateřská nebo rodičovská dovolená. Pokud se čerstvý absolvent nedostal hned po škole do pracovního procesu, stal se nezaměstnaným (uchazečem o zaměstnání), a nastoupí do práce až třeba po půl roce od ukončení studia, bude stále ještě absolventem, a to po dobu dvou let.(NICM, 2014)

Pro potřeby statistického sledování je na základě dohod mezi Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy a Ministerstvem práce a sociálních věcí používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Od 1. 1. 2004 je tato definice platná. Dříve to byli uchazeči, jejichž celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia 2 let bez ohledu na délku evidence na úřadech práce.(MPSV, 2014)

#### **3.3.1 Možnosti absolventů středních škol**

##### **1. Vysoké školy**

Na vysokou školu se může hlásit každý, kdo úspěšně dokončil střední školu s maturitou. Každý má právo studovat na škole, kterou si vybere. Musí splnit podmínky této školy, složit přijímací zkoušky a být přijat. Vysoké školy se řadí do terciárního vzdělávání. Je to třetí stupeň vzdělávání a patří tam spolu s vyššími odbornými školami a jazykovými školami. Jsou tři druhy vysokých škol. Patří tam

státní vysoké školy, veřejné vysoké školy a soukromé vysoké školy. Státní vysoké školy jsou zřízeny zákonem a financovány jsou ze státního rozpočtu. Státní vysoké školy jsou policejní a vojenské. Veřejné vysoké školy jsou také zřízeny zákonem a jsou financovány ze státního rozpočtu. Soukromé vysoké školy jsou financovány z vlastních zdrojů, studenti platí poplatky za studium. A zřizují se na základě souhlasu ministerstva. Výběr správné vysoké školy je velice důležitý. Žáci se připravují na určité povolání. Měli by si vybrat obory, ve kterých se chtějí zdokonalit. Dále se žáci informují o uplatnění na trhu práce, o možnostech praxí, o přijímacích zkouškách a různých dalších informacích. Podle toho se rozhodují, jaký studijní program si vyberou. Vysoké školy nabízejí bakalářský studijní program, magisterský nebo magisterský navazující studijní program a doktorský studijní program. (Vysoké školy, 2014)

## **2. Vyšší odborné školy**

Další možností studia po vysokých školách je vyšší odborné vzdělání. Na tento druh škol se může hlásit každý absolvent střední školy s maturitou. Zaměřuje se více do hloubky a více na praxi. Je možnost studovat v denní formě nebo dálkově, ve večerní, distanční nebo kombinované formě. Denní forma je na tři až tři a půl roku studia. Tato forma studia se ukončuje absolutoriem. Studenti píší absolventskou práci. Po ukončení studia získá absolvent titul Diplomovaný specialista – DiS. Tento titul se vždy píše za jménem. Absolventi mohou pokračovat o rok déle a získat titul bakaláře, pokud složí úspěšně srovnávací testy. (NICM, 2014)

## **3. Jazykové školy (pomaturitní studium)**

Jazykové školy nabízejí jednoleté intenzivní studium cizích jazyků, které navazují na střední školu. Podle nové vyhlášky budou poskytovatelé této formy studia muset navýšit své standardy. Vyhláška klade vyšší požadavky na počet kvalifikovaných českých učitelů, ale také rodilých mluvčích. Dále se kontrolují materiálně technické podmínky prostor. To znamená kvalita učeben, ale i hygienického zázemí. Další povinností je prokázat u všech účastníků na konci školního roku dosažení znalostí o jednu úroveň vyšší než při nástupu na školu. Bude se kontrolovat testem. Cílem je

trvale zaručit vysokou kvalitu jazykového vzdělávání poskytovaného v rámci tohoto druhu studia, který stát podporuje. Studentů hlásících se na tento typ školy rok od roku přibývá. Zůstávají jim studentské výhody, na které byli zvyklí na středních školách. Podle výzkumu je tato forma studia efektivní. Žáci se zlepšili během deseti měsíců nejméně o 1,5 úrovně. I úplný začátečník je schopen komunikovat na konci studia v cizím jazyce. Dobré školy směřují své žáky k uznávaným mezinárodním zkouškám. (NICM, 2014)

#### **4. Nulté ročníky (pomaturitní vzdělávání)**

Nultý ročník je pojem, který zahrnuje všechny přípravné kurzy k přijímacím zkouškám, ale také k následnému studiu u vybraných oborů na vysokých školách. Příprava v nultých ročnících se odehrává buď na půdě školy, kde by chtěl účastník studovat, nebo ve vzdělávacích agenturách.

Nulté ročníky představují jednu z alternativních forem studia. Ti, co se nedostali na vybranou vysokou školu hned, stojí před rozhodnutím, co bude dál. Mohou čekat na další kola přijímaček, která jsou ještě v září. Doufat, zda nějaké nové obory nebudou akreditovány do začátku nového akademického roku. Nebo hledat jiné alternativy studia či zaměstnání.

U nultých ročníků jsou nějaké rozdíly. Posluchači docházejí do školy podobně jako při prezenčním či kombinovaném studiu, ale hodinově v menším rozsahu. Dále nemají status studenta. V tomto je rozdíl od pomaturitních studií jazyků.

Výuka většinou probíhá pouze několikrát do týdne dopoledne či odpoledne nebo jen o víkendech. Tento způsob výuky někdy omezuje možnost pracovat souběžně se studiem. Mohou spojit studium nultého ročníku se studiem cizího jazyka a udržet si tak status studenta. Musí počítat s časovou náročností a vyšší cenou. Kurzy jsou celoroční nebo semestrální. Studenti skládají na konci každého semestru zápočty a zkoušky.

#### **Nulté ročníky na vysokých školách**

Zájemci najdou většinou nabídku přípravných kurzů pod názvem kurz celoživotního vzdělávání. Úspěšní studenti po dokončení kurzu mohou získat různé výhody při přijímacím řízení. Například uznání kreditů za shodné předměty. Některé fakulty dokonce umožňují nastoupit na školu bez přijímacích zkoušek. Ti nejméně úspěšní se dokonce dostanou rovnou do druhého ročníku. Nevýhodou je, že na některých fakultách se do nultých ročníků mohou hlásit pouze neúspěšní uchazeči na této fakultě. Další nevýhodou je, že se nultý ročník platí. (NICM, 2014)

## **5. Pracovní trh**

Zde se setkává nabídka práce s poptávkou po práci. Absolventi zde nabízejí svoje znalosti a dovednosti zaměstnavatelům. Nevýhodou absolventů je, že nemají dostatečnou praxi. (Máče, 2007, s. 215)

### **3.4 Úřad práce**

#### **3.4.1 Historie Úřadu práce ČR**

Úřad vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti v roce 1990 přijetím zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Úřady práce v té době převzali působnost ve věcech pracovních sil, kterou do té doby spravovali okresní národní výbory. Takto byl zabezpečen trh práce do doby, než vstoupil 1. 2. 1992 v účinnost zákon o zaměstnanosti.

V roce 1990 ještě fungovalo v rámci ČR celkem 76 úřadů práce ve všech okresech a hlavním městě Praze. Po vzniku dalšího okresu Jeseník, stoupl počet úřadů práce na 77. V souvislosti s ustanovením krajských orgánů územní samosprávy, v roce 2003 bylo 14 úřadů práce pověřeno výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. Úřady práce v roce 2004 převzaly agendu systému Státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností. Kromě Prahy, kde došlo k převodu agendy až po pěti letech.

Úřady práce v roce 2011 mění zásadně svou organizační strukturu a uspořádání. Změny jsou ze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. V tomto roce

vzniká centralizovaný Úřad práce ČR v čele s generálním ředitelem. Pod jeho vedením funguje 14 krajských poboček v jednotlivých krajích, které mají pod sebou kontaktní pracoviště. Krajské pobočky z věcného hlediska zajišťují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Kontaktní pracoviště zajišťují agendy zprostředkování práce a vyplácení státní sociální podpory. Úřad práce České republiky je jediné výplatní místo pro všechny nepojistné dávky. (Portál MPSV, 2015)

### **3.4.2 Struktura a činnosti Úřadu práce ČR**

Nejvyšším úřadem v České republice je Úřad práce České republiky. Je to správní úřad s celostátní působností a patří do organizační složky státu. 1. dubna 2011 byl zřízen Úřad práce ČR zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí je nadřízeným správním úřadem a vede Úřad práce České republiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí zajišťovalo práci Úřadu práce České republiky do roku 2011 pomocí územních orgánů (úřadů práce). Ministerstvo práce a sociálních věcí monitoruje a reguluje výkon státní správy a stará se o politiku zaměstnanosti. (Dvořáková, 2012, s. 70 – 71)

Úřad práce České republiky je tvořen generální ředitelstvem, pobočkou pro hlavní město Prahu a krajskými pobočkami. Krajské pobočky mají pod sebou kontaktní pracoviště. Generální ředitel je v čele Úřadu práce ČR. Ředitel je v čele krajské pobočky a kontaktní pracoviště mají ve vedení ředitele nebo vedoucího.

Generální ředitelství se zabývá zejména těmito úkoly:

- řídí a kontroluje činnosti krajských poboček Úřadu práce ČR,
- usměrňuje a koordinuje výkon krajských poboček s příslušnými útvary v jednotlivých oblastech činnosti Úřadu práce ČR,
- zabezpečuje koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- spolupracuje na přípravě národních a systémových projektů fondů EU,
- plní úkoly v oblasti bezpečnosti, krizového řízení a řízení rizik,

- zajišťuje úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců,
- a mnoho dalších.

Krajské pobočky jsou organizační útvary a plní v rámci kraje tyto úkoly:

- spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů,
- podílí se na realizaci projektů, pro které je Úřad práce ČR příjemcem nebo kde jsou krajské pobočky zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je ministerstvo příjemcem,
- soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, vedou evidenci volných pracovních míst,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské služby v oblasti volby či změny povolání, dalšího profesního vzdělávání, informační a další služby vymezené zákonem o zaměstnanosti,
- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace,
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP a podpory zaměstnání osob se ZP,
- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků APZ,
- zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR,
- a mnoho dalších.

Kontaktní pracoviště jsou organizační útvary krajských poboček a součástí kontaktních pracovišť mohou být detašovaná územní pracoviště, dislokovaná územní pracoviště nebo výjezdní pracoviště.

V oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání plní kontaktní pracoviště tyto úkoly:

- sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech a aktualizuje je, a zároveň aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence,
- vyhledává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vhodné pracovní uplatnění,
- ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- a další.

V oblasti podpory v nezaměstnanosti mají kontaktní pracoviště tyto úkoly:

- rozhoduje ve správním řízení zejména o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, o její výši,
- zpracovává řádné a mimořádné výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- vydává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených a určeným orgánům potvrzení, vymezená platnou právní úpravou, o vedení v evidenci a příp. poskytování podpory v nezaměstnanosti,
- a mnoho dalších.

Kontaktní pracoviště zajišťuje 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 tyto úkoly:

- rozhoduje ve správním řízení o přiznání příslušné dávky,

- zpracovává řádné i mimořádné výplaty dávek,
- provádí exekuce z přiznaných dávek,
- zajišťuje agendu dávek pěstounské péče,
- a další. (Portal MPSV, 2015)

### **3.4.3 Uchazeči a zájemci o zaměstnání**

#### **Uchazeč o zaměstnání**

Uchazeč je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. Bydliště má v územním obvodu této pobočky a musí splnit zákonem stanovené podmínky. Poté je zařazen Úřadem práce ČR do evidence uchazečů o zaměstnání.

#### **Zájemce o zaměstnání**

Zájemce je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání. Z tohoto důvodu požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce ČR na území České republiky. (Portal MPSV, 2015)

#### **Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Uplatnění člověka na pracovním trhu je podmíněno mnoha podněty. Patří mezi ně věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny osob, u kterých je větší riziko ztráty práce. U těchto skupin lidí je větší možnost opakované nezaměstnanosti. Rizikové skupiny jsou osoby se zdravotním postižením, mladiství uchazeči o zaměstnání, absolventi škol po úspěšném dokončení studia po dobu dvou let, uchazeči společensky nepřizpůsobiví, nekvalifikovaní uchazeči, osoby pečující o děti do věku 15 let, osoby starší 50 let věku.

#### **Osoby se zdravotním postižením**

U osob se zdravotním postižením je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Fyzické osoby, které mají funkční poruchu zdravotního stavu, při které jsou schopny



vykonávat zaměstnání či jinou výdělečnou činnost. Těmto osobám se snaží úřad práce věnovat zvýšenou pozornost.

### **Občané starší 50 let věku**

U této skupiny osob vychází hlavní problém z toho, že klesá pracovní výkonnost. Je pro ně těžké přizpůsobit se změnám a poté na ně reagovat. Těmto osobám je též věnována zvýšená péče od úřadů práce.

### **Matky s malými dětmi**

Stále je v zásadní míře starost o dítě především ženská záležitost. Nejvíce znevýhodněné jsou matky s dětmi v předškolním věku. Matky, které jsou po mateřské dovolené, matky staršího věku, osamělé matky a obecně vzato lidé, kteří mají nízké vzdělání či zdravotní handicap. Pro tuto skupinu je dobrá flexibilní forma zaměstnání. Opět této skupině je věnována pozornost na úřadech práce.

### **Absolventi škol**

Absolventi po středních i vysokých školách, kteří se uchází o svou první práci jsou rizikovou skupinou. V konkurenci s ostatními uchazeči jsou znevýhodněni. Nemají praxi, základní pracovní návyky a chybí jim pracovní kontakty. Tyto kontakty pomáhají s lepší orientací na trhu práce. Je to jedna z dalších rizikových skupin.

Při nezaměstnanosti mladistvých a absolventů středních škol, kteří nemají zájem o získání zaměstnání, je možnost objevení závažných výchovných a psychologických problémů. Pokud tito mladí nezačnou včas pracovat, neosvojí si pracovní návyky, tak nebudou schopni pracovat ani v dospělém věku. Začnou se nudit a to je povede k sociálně patologickému chování a je možnost vyřazení ze společnosti. Nezaměstnanost mladých má špatné důsledky pro společnost a pro jedince. Prodlužování nezaměstnanosti adolescentů zamezuje rozvoji osobní identity, identity mužství a ženství. Tyto osoby se špatně odpoutávají od rodičů. Špatně si mohou udržovat přátelství, je ohrožena profesionální role. (Buchtová, 2002, s. 109)

## 4 Praktická část

Praktická část se zabývá činnostmi, které nabízí Úřad práce v Benešově. Jsou zde vyjmenovány a charakterizovány všechny nabídky pro absolventy středních škol. Další část se zabývá dotazníkovým průzkumem, který byl uskutečněn na Úřadu práce Benešov. Absolventi středních škol s pomocí úřednic vyplnili dotazník (viz příloha č. 1). Poslední metodou byl hloubkový individuální rozhovor s vedoucí oddělení zaměstnanosti. (viz příloha č. 2).

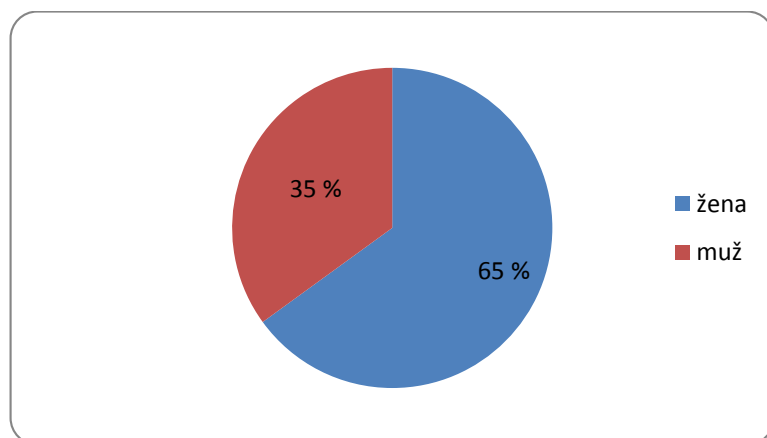
### 4.1 Charakteristika Úřadu práce v Benešově

Úřad práce v Benešově je kontaktní pracoviště, které spadá pod krajskou pobočku v Příbrami. Úřad práce v Benešově má několik oddělení. Dělí se na sekretariát, kde se starají o chod celého úřadu, o rekvalifikace a také o studenty na základních školách. Dále je oddělení zaměstnanosti, která má nestarost zprostředkování, poradenství a podporu v nezaměstnanosti. Také je tam referát trhu práce, kde monitorují nová pracovní místa. Starají se o systém O. K., ve kterém všichni pracují. Komunikují se zaměstnavateli o různých projektech, které úřad práce nabízí a snaží se je získat pro spolupráci. Poslední je oddělení nepojistných sociálních dávek. Zde se zabývají žádostmi o hmotnou nouzi, pěstounskou péči a mnoho dalšími.

### 4.2 Dotazníkové šetření

Šetření proběhlo v únoru 2015 a zúčastnilo se ho 20 respondentů.

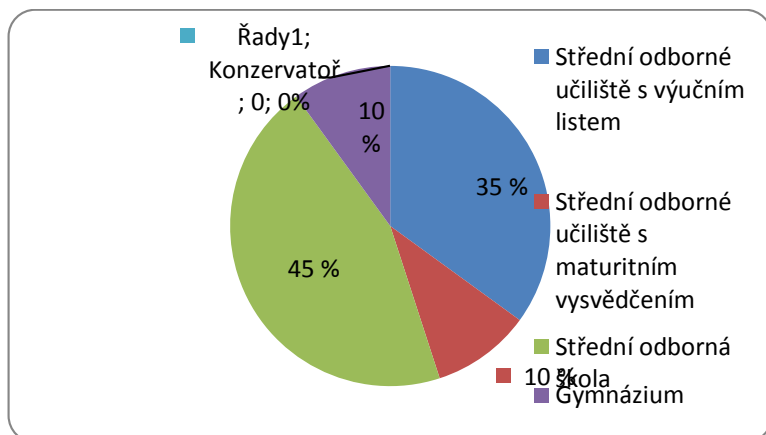
Graf č. 1 – Jaké je vaše pohlaví?



Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu č. 1 vyplývá, že se zúčastnilo více žen (65 %) než mužů (35 %).

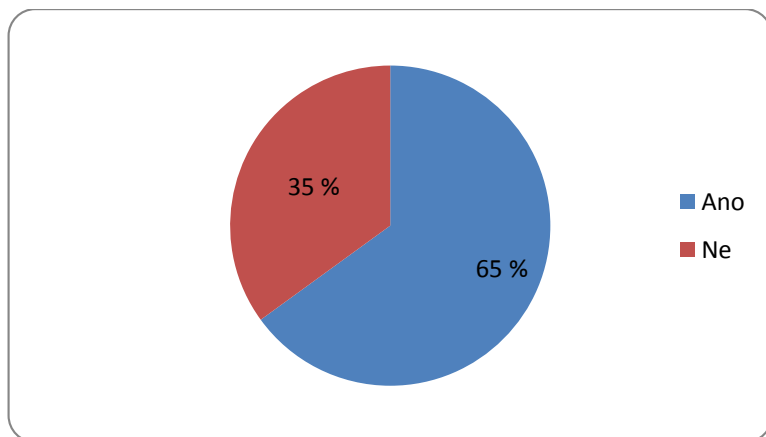
Graf č. 2 – Jakou střední školu jste absolvovali?



Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu č. 2 vyplývá, že se výzkumu zúčastnilo nejvíce absolventů ze středních odborných škol (45 %), dále ze středních odborných učilišť s výučním listem (35 %).
- Z gymnázií a středních odborných učilišť s maturitním vysvědčením se účastnilo pouze 10 % respondentů. Žádný respondent neabsolvoval konzervatoř.

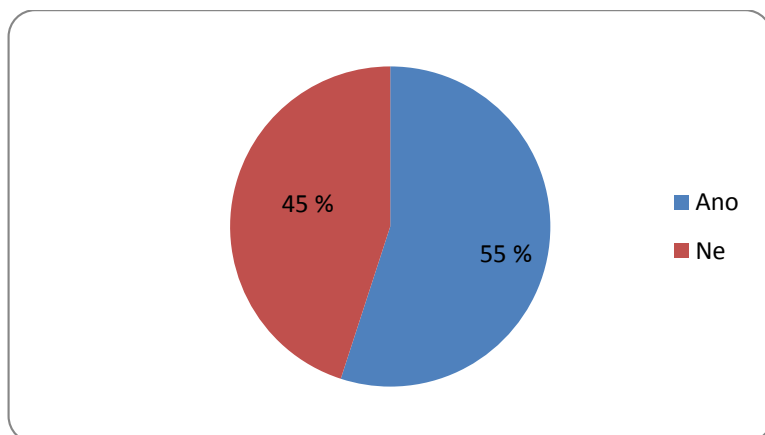
Graf č. 3 – Chcete pracovat v oboru, který jste studovali v rámci střední školy?



Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu vyplývá, že 65 % respondentů by rádo pracovalo v oboru, který vystudovali.

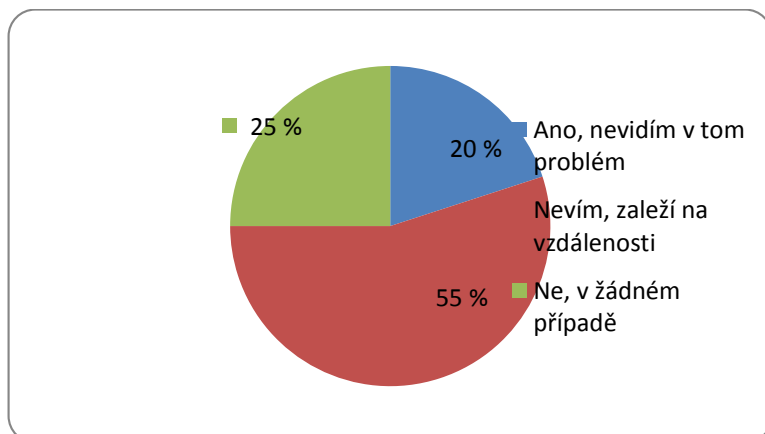
Graf č. 4 – Myslíte, že seženete práci v tomto oboru?



Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu vyplývá, že 55% respondentů si myslí, že sežene práci v oboru, který vystudovali.

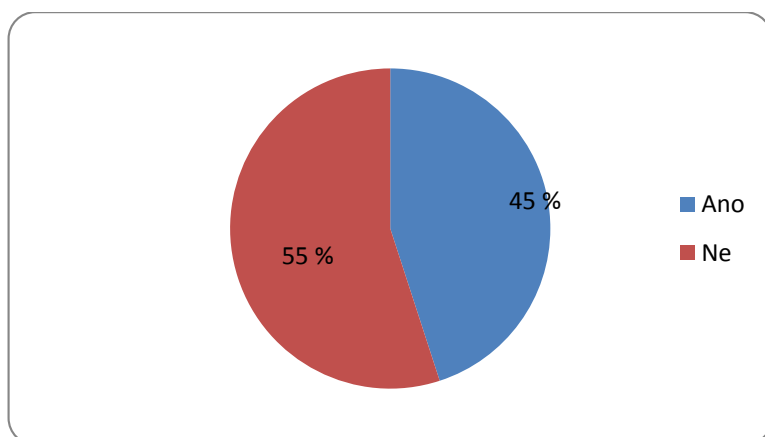
Graf č. 5 – Byli byste ochotni se kvůli zaměstnání stěhovat do jiného města?



Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu vyplývá, že 55 % absolventů neví, zda by bylo ochotno se stěhovat kvůli zaměstnání do jiného města. U rozhodování by záleželo na vzdálenosti.
- 25 % by se v žádném případě nepřestěhovalo a 20 % absolventů v tom nevidí problém.

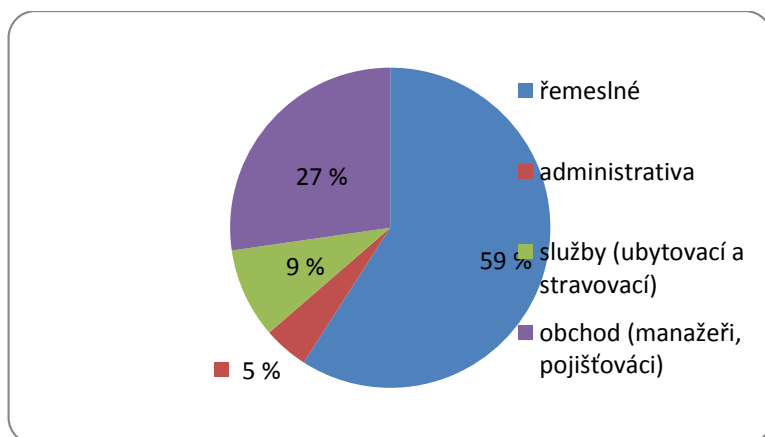
Graf č. 6 – Myslíte si, že v současné době mají firmy zájem o absolventy?



Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu vyplývá, že 55 % respondentů si myslí, že firmy v současné době nemají zájem o absolventy.
- Z možných odpovědí na příčinu se v otevřené otázce nejčastěji objevila odpověď, že absolventi nemají požadovanou praxi.

Graf č. 8 – Které obory jsou dle Vašeho názoru na trhu práce nejperspektivnější?

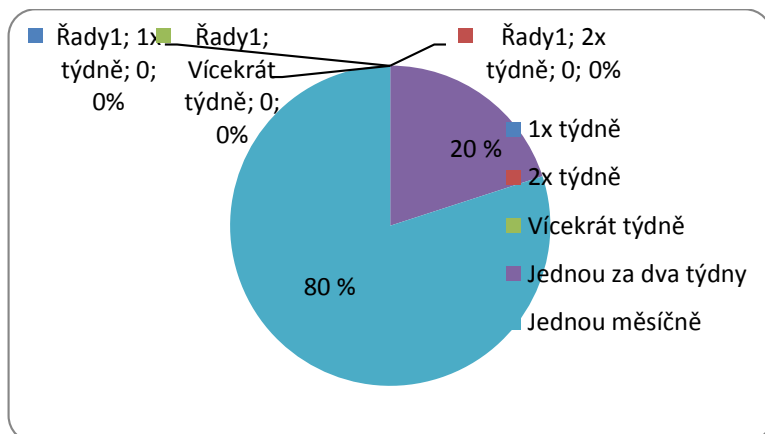


Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu vyplývá, že se 59 % absolventů domnívá, že nejperspektivnější jsou řemeslné obory.
- Dále 27 % absolventů myslí, že jsou perspektivní obchodní obory.

- Dalších 9 % absolventů je toho názoru, že ubytovací a stravovací služby jsou perspektivní.
- Nejméně procent (5 %) absolventů si myslí, že je perspektivní administrativa.

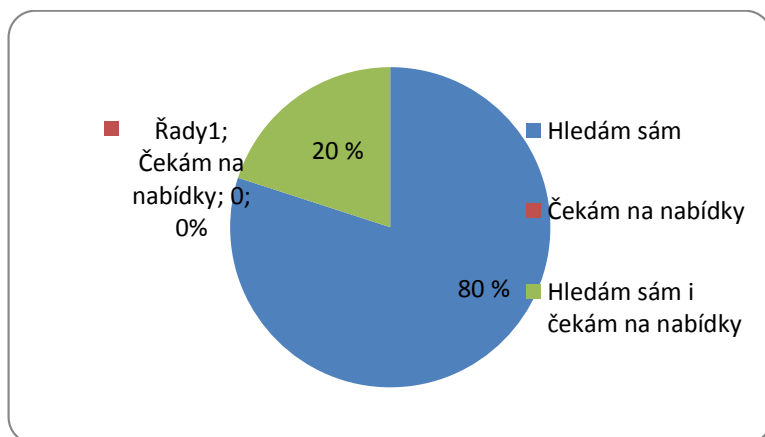
Graf č. 9 – Jak často docházíte na úřad práce?



Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu vyplývá, že 80 % absolventů dochází na úřad práce jednou měsíčně a 20 % absolventů má schůzky jednou za dva týdny.

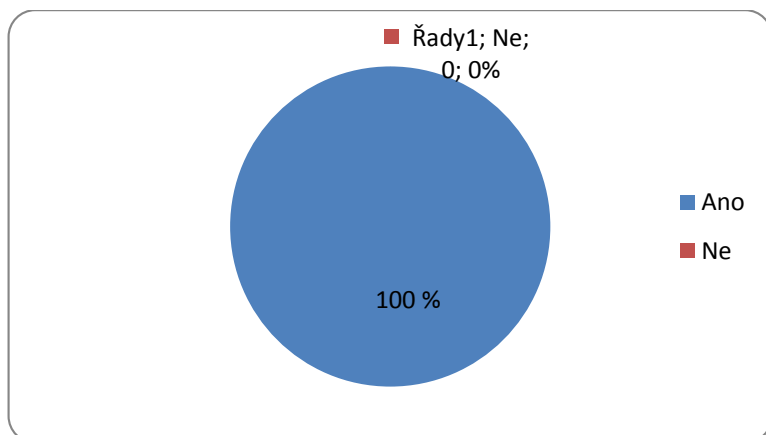
Graf č. 10 – Hledáte práci sám nebo čekáte na nabídky od úřadu práce?



Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu vyplývá, že 80 % absolventů hledá práci samo a 20 % absolventů hledá samo, ale i čeká na nabídky od úřadu práce.

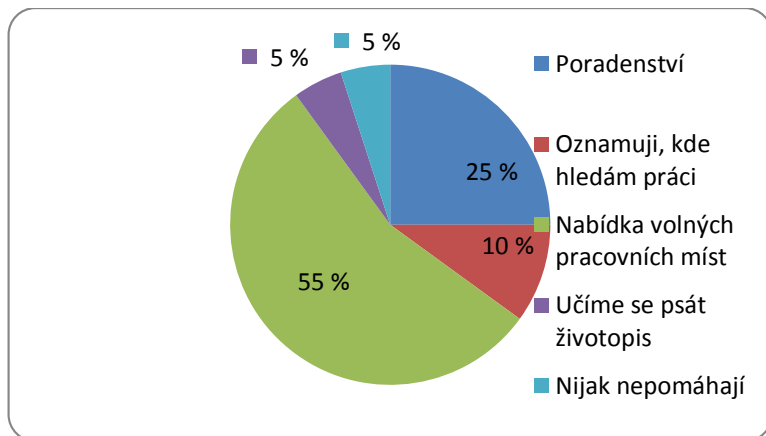
Graf č. 11 – Jsou podle Vás zaměstnanci úřadu práce vstřícní a přátelští?



Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu vyplývá, že všichni respondenti myslí, že zaměstnanci na úřadě práce v Benešově jsou vstřícní a přátelští.
- Odpovědi na další otázku, která v případě nespokojenosti s přístupem úředníků zjišťovala příčiny, se z výše uvedených důvodů nevyskytly.

Graf č. 12 - Jaká je náplň těchto schůzek?

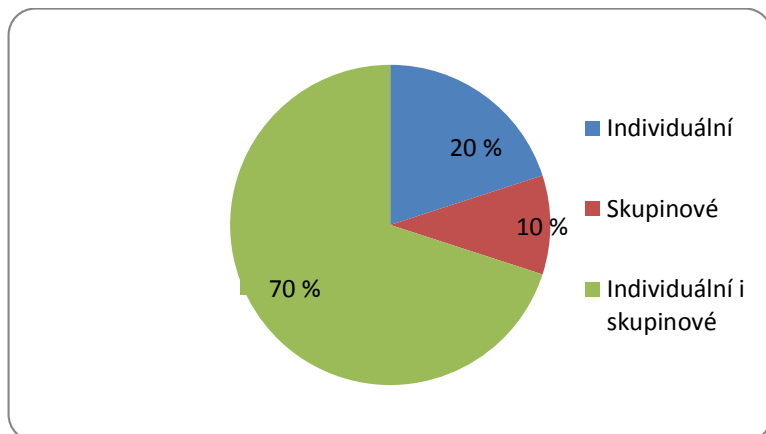


Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu vyplývá, že na schůzkách na úřadu práce se hlavně nabízí volná pracovní místa (55 % respondentů).
- Dále zaměstnanci úřadu práce vedou poradenství s absolventy (25 % respondentů). Absolventi oznamují, kde hledají práci (10 % respondentů).

Také se učí psát životopis (5 % respondentů) a také si myslí, že úřady práce vůbec nepomáhají nalézt práci (5 % absolventů).

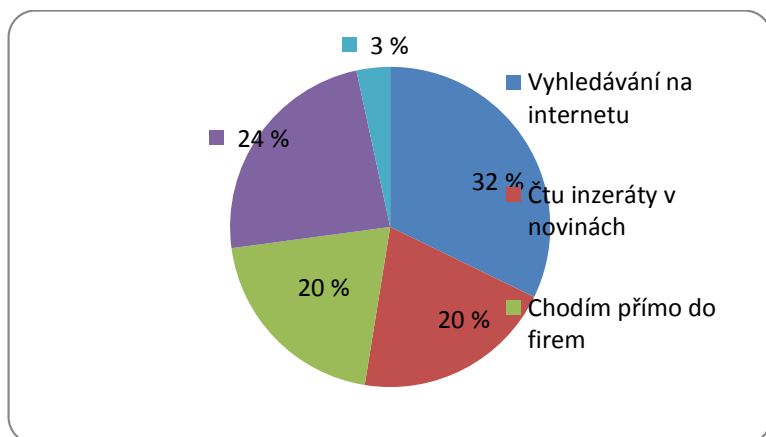
Graf č. 13 – Máte jen individuální nebo i skupinové schůzky?



Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu vyplývá, že absolventi mají individuální i skupinové schůzky (70 %).
- Individuální schůzky má 20 % absolventů a skupinové schůzky má 10 % absolventů.

Graf č. 14 – Pokud hledáte práci sami, jak postupujete?



Zdroj: vlastní šetření

- Z grafu vyplývá, že nejvíce absolventů (32 %) vyhledává nabídky práce na internetu.



- Velká část absolventů (24 %) rovněž sleduje úřední desku úřadu práce a portál úřadu práce.
- 20 % absolventů čte inzeráty v novinách a chodí přímo do firem.
- 3 % absolventů se ptají známých.

### 4.3 Hlubkový individuální rozhovor

Odpovídá vedoucí oddělení zaměstnanosti Úřadu práce v Benešově Blanka Fejtková.

1. Jak často máte schůze s absolventy?

Schůze bývají 2x měsíčně, ale někdy i jednou týdně. Je to individuální u každého absolventa, také podle doby jakou je již u nás evidován. Když k tomu započítáme i skupinová sezení, tak dochází na úřad i třikrát nebo čtyřikrát měsíčně.

2. Máte jen individuální nebo i skupinové schůzky?

S absolventy jsou vedeny jak individuální, tak i skupinové schůzky.

3. Jaká je náplň těchto schůzí?

Na skupinových sezeních se učí psát životopis, připravují se na pohovory. Jsou jim nabízena místa z projektů Evropské unie. Nabízen projekt generační tandem a také společensky účelná pracovní místa.

Na individuálních schůzích jim nabízíme konkrétní volná pracovní místa či vhodné rekvalifikace. Získáváme informace, jak pokračují v hledání vhodného zaměstnání.

4. Hledají podle Vás absolventi práci sami nebo spíše čekají na Vaše nabídky?

Hledají sami, ale mají malou úspěšnost.

5. Uveďte prosím aktuální konkrétní nabídky projektů Úřadu práce Benešov určené absolventům?

Je jich opravdu mnoho, vyjmenuji Vám jich několik. Jsou to například Generační tandem, Odborné praxe pro mladé do 30 let, Absolventi do práce, Absolventi a praxe, Aktivně za jistou šanci, Aktivní přístup k zaměstnání, Šance, Správná volba a další.

6. Jaké jsou podle Vás největší problémy umístění absolventů na trhu práce?

Absolventi nemají praxi.

#### **4.4 Shrnutí dotazníkového šetření a individuálního rozhovoru**

Dotazníkového šetření se účastnilo větší množství žen než mužů, a to převážně absolventů středních odborných škol, dále ze středních odborných učilišť s výučním listem a nejméně z gymnázií a středních odborných učilišť. Většina z nich by ráda pracovala v oboru, který vystudovala, ale jen polovina si myslí sežene ve vystudovaném oboru práci. Polovina absolventů neví, zda by se chtěli stěhovat do jiného města, záleželo by na vzdálenosti. Druhá polovina respondentů se dělí na ty, kteří se rozhodně stěhovat nechtějí a na ty, kteří v tom nevidí problém.

Vedoucí oddělení zaměstnanosti a větší polovina absolventů si myslí, že v současné době nemají firmy zájem o absolventy. Nejčastějším důvodem je nedostatečná požadovaná praxe.

Podle větší poloviny absolventů jsou nejžádanější řemeslné obory na trhu práce. Další perspektivní jsou podle respondentů obchodní obory. Nejméně perspektivní jsou podle názoru absolventů ubytovací a stravovací služby a administrativa.

Rozdílné odpovědi absolventů a vedoucí oddělení zaměstnanosti jsou v otázce týkající se docházky na úřad práce. Většina absolventů dochází jednou měsíčně a menšina jednou za dva týdny. Vedoucí říkala, že schůze mají třikrát až čtyřikrát měsíčně.

Shoda odpovědí vedoucí oddělení zaměstnanosti a absolventů byla na otázku, zda absolventi hledají sami nebo jen čekají na nabídky úřadu práce. Většina respondentů i vedoucí odpověděli, že hledají práci spíše sami. Nejvíce absolventů vyhledává práci na internetu. Velká část absolventů sleduje úřední desku a portál úřadu práce, čtou inzeráty v novinách a chodí přímo do firem. Malá část absolventů se také ptá známých na práci. Všichni respondenti si myslí, že jsou zaměstnanci úřadu práce přátelští a vstřícní.

Absolventi mají individuální i skupinové schůzky. Na této odpovědi se opět shodli i absolventi i vedoucí oddělení zaměstnanosti. Podle odpovědí obou skupin na těchto

schůzkách řeší volná pracovní místa, vypracovávají životopis, radí s přijímacími pohovory a jsou jim nabízeny vhodné projekty Evropské Unie.

## 5 Závěry a doporučení

Tato bakalářská práce se zabývala péčí úřadu práce o absolventy středních škol a uplatněním absolventů středních škol na trhu práce. Byla specializována na aktivity Úřadu práce v Benešově. Teoretická část charakterizovala pojmy trhu práce, popisovala systém vzdělávání v České republice, termín absolvent a Úřad práce České republiky. Vycházela z odborné literatury, měla charakter literární rešerše. V praktické části byla jako hlavní metoda užita metoda dotazníkového průzkumu a hloubkového individuálního rozhovoru. Dotazník se věnoval činnostem Úřadu práce Benešov zaměřeným na absolventy středních škol.

Absolventi evidovaní na úřadu práce si myslí, že jsou zde z důvodu nedostatečné praxe, která je potřebná k řádnému začlenění se na trhu práce, v tomto názoru se shodují i s odpovědí vedoucí oddělení zaměstnanosti. Zaměstnanci úřadu práce s absolventy dobře komunikují, poskytují jim pomoc a rady při hledání vhodného zaměstnání. Snaží se společně najít vhodné pracovní místo. Z průzkumu vyšlo, že Úřad práce v Benešově informuje absolventy a nabízí jim rekvalifikace, stáže a zapojení se do projektů financovaných z Evropského fondu. Mezi hlavní nabídku projektů patří Generační tandem a Odborné praxe pro mladé do 30 let. Tyto projekty se snaží získat praxi a vhodné pracovní místo.

Úřadu práce bych doporučila pořádat speciální besedy pro absolventy i zaměstnavatele a firmy, na kterých jim budou dostatečně představeny projekty Evropské Unie. Myslím, že je malá informovanost zaměstnavatelů o případném spolufinancování některých pracovních míst, při spolupráci s úřady práce. Dále by mohl Úřad práce posílat nabídky uchazečům o zaměstnání třeba přes emailové služby nebo v případě, že by se objevila vhodná nabídka pro konkrétního uchazeče, mohla by jej pracovnice úřadu práce informovat prostřednictvím SMS.

Bylo zjištěno, že absolventi by chtěli pracovat v oboru, který vystudovali, jsou aktivní v samostatném hledání práce. To, že nečekají jen nabídky od úřadu práce, je pozitivní. Úřady práce nabízejí širokou škálu projektů a dalších aktivit a je jen na absolventech, zda využijí tyto aktivity, zda si zlepší svou kvalifikaci a budou atraktivnější pro zaměstnavatele a získají vhodné pracovní uplatnění na trhu práce.

## **6 Seznam použitých zdrojů**

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

DVOŘÁKOVÁ, Z. Řízení lidských zdrojů. 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

JUREČKA, V. a kol. Mikroekonomie – 2., aktualizované vydání. Praha: GradaPublishing a.s., 2013. 246 s. ISBN 978-80-247-4385-1.

MÁČE, M. Makroekonomie v kostce. Praha: GradaPublishing, a.s., 2007. 472 s. ISBN 978-80-247-1841-5.

PREISLEROVÁ, D. Ekonomika. Brno: MC nakladatelství, 2002. 209 s. ISBN

ŠVARCOVÁ, J. Ekonomie, stručný přehled. Teorie a praxe aktuálně v souvislostech. Zlín: CEED, 1998. 229 s. ISBN 80-902552-0-5.

TULEJA, P., MAJEROVÁ, I., NEZVAL, P. Základy makroekonomie. 2. vydání. Brno: BizBooks, 2012. 312 s. ISBN 978-80-265-0007-0.

### **Použité internetové zdroje**

MŠMT [online][cit. 2015-03-23]. Dostupné z

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/system-vzdelavani-v-cr>

NICM[online][cit. 2014-11-24]. Dostupné z<http://www.nicm.cz/>

PORTALMPSV[online][cit. 2015-02-16]. Dostupné z<https://portal.mpsv.cz/>

VYSOKÉ ŠKOLY [online][cit. 2014-11-26]. Dostupné z

<http://www.vysokeskoly.cz/>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti[online][cit. 2015-02-12] . Dostupné z

[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_-\\_22.\\_1.\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf)