

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce

Ivana Zilcherová

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Ivana Zilcherová

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce

Název anglicky

Job prospects of university graduates in the labour market

Cíle práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je popsat a analyzovat specifika uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce. Dalším, neméně důležitým, cílem této práce je deskripce klíčových kompetencí, které jsou aktuálně požadovány na trhu práce. Konkrétně se bude práce zaměřovat na skupinu absolventů pocházejících z vybraného regionu, který je specifický dlouhodobě vysokou mírou nezaměstnanosti. Na základě provedené analýzy budou navržena příslušná doporučení pro praxi.

Metodika

Sběr dat proběhne za pomoci dotazníkového šetření, které bude určeno absolventům a studentům posledních ročníků pražských vysokých škol, pocházejících z určitého regionu, který se dlouhodobě potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti.

Získaná data budou kvantitativně zpracována, jak pomocí popisné statistiky, tak za následného využití kontingenčních tabulek a příslušné statistické analýzy. Tyto výstupy budou dále interpretovány a vyvozeny závěry a doporučení pro praxi.

Doporučený rozsah práce

60-70 stran

Klíčová slova

absolvent, klíčové kompetence na trhu práce, nezaměstnanost, region s vysokou mírou nezaměstnanosti, trh práce, uplatnění

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy. 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

HANZLÍKOVÁ, Olga a Milena SOUŠKOVÁ. Jak uspět v prvním zaměstnání. Praha: Grada, 2001. Poradce. ISBN 80-247-0121-9

KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2

KOUBEK, Ladislav. Psychologie v řízení lidských zdrojů. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6384-6.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

ŠTIKAR, Jiří, Milan RYMEŠ, Karel RIEGEL a Jiří HOSKOVEC. Psychologie ve světě práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Hana Chýlová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 16. 1. 2019

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 2. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 21. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 21.3.2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní PhDr. Haně Chýlové, Ph.D. za poskytnuté rady a doporučení se vstřícným přístupem při zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat rodině a blízkým osobám za podporu.

Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce

Abstrakt:

Předkládaná bakalářská práce se zabývá problematikou uplatnění absolventů VŠ na trhu práce. První část práce je věnována teoretickému vymezení pojmů k uvedenému tématu, která zahrnuje definici trhu práce, nezaměstnanosti, pracovní migrace, psychologie práce, absolventa a kompetencí na pracovním trhu. V teoretické části je také uveden aktuální stav absolventů na trhu práce a požadované kompetence absolventů pro uplatnění se na pracovním trhu. Analytická část práce se poté zabývá konkrétním zkoumáním určitého specifického vzorku absolventů VŠ, kteří pocházejí z Ústeckého kraje. Kvantitativní výzkum je založen na dotazníkovém šetření. Podkladem pro dotazník jsou stanovené alternativní hypotézy, které jsou následně v analytické části práce otestovány matematicko-statistickou metodou. Práce je završena souhrnem výsledků vlastního šetření a následnou diskuzí založenou na výsledcích statistického testování hypotéz a jejich přijetí či zamítnutí. V závěru bakalářské práce jsou uvedeny případné návrhy či možná doporučení pro praxi.

Klíčová slova: absolvent, klíčové kompetence na trhu práce, nezaměstnanost, region s vysokou mírou nezaměstnanosti, trh práce, uplatnění

Job prospects of university graduates in the labour market

Abstract

This bachelor thesis focuses on the problems of job prospects of university graduates in the labour market. The first part of the thesis is a theoretical definition of terms related to this topic, which include the definition of the labour market, unemployment, labour migration, work psychology, graduate and competitiveness in the labour market. The theoretical part contains also the current status of graduates on the labour market and professional competencies of graduates for employment in the labour market. The analytical part of the thesis focuses on specific part of university graduates who come from region Ústí. The quantitative research is based on a questionnaire survey. The basis for the questionnaire consists of established alternative hypotheses, which are subsequently tested in the analytical part by mathematical-statistical method. The work is completed by a summary of the survey results and subsequent analysis of mortgage testing statistics and their acceptance or rejection. At the end of the bachelor thesis there are listed possible suggestions or possible recommendations for practice.

Keywords: graduate, key competences in the labour market, unemployment, region with high unemployment rate, labour market, employment

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika.....	15
3 Teoretická východiska	17
3.1 Trh práce	17
3.1.1 Nabídka práce	18
3.1.2 Poptávka po práci.....	19
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	20
3.1.4 Lidský kapitál.....	21
3.1.5 Rizikové skupiny na trhu práce.....	22
3.2 Psychologie práce.....	22
3.2.1 Cíle psychologie práce	23
3.2.2 Psychologie nezaměstnanosti.....	23
3.3 Nezaměstnanost.....	23
3.3.1 Měření nezaměstnanosti.....	25
3.3.2 Formy nezaměstnanosti	25
3.3.3 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji	27
3.4 Pracovní migrace.....	28
3.4.1 Teorie pracovní migrace	29
3.5 Absolventi vysokých škol	30
3.5.1 Postup absolventa pro nástup do zaměstnání.....	30
3.5.2 Výhody a nevýhody zaměstnávání absolventů VŠ.....	31
3.5.3 Absolvent versus zaměstnanec s praxí.....	32
3.5.4 Stav absolventů VŠ na trhu práce	33
3.6 Kompetence na trhu práce.....	34
3.6.1 Vymezení pojmu kompetence.....	34
3.6.2 Klíčové kompetence.....	35
3.6.3 Kompetence požadované zaměstnavateli	36
3.6.4 Klíčové a profesní kompetence.....	36
3.7 Výběr zaměstnanců	37
3.7.1 Politika a zásady správného výběru zaměstnanců	37
3.7.2 Nepřípustná kritéria při procesu výběru zaměstnanců.....	38
4 Vlastní práce	39
4.1 Výstupy dotazníkového šetření	39
4.1.1 Soubor respondentů	39

4.1.2	Vzdělání respondentů.....	40
4.1.3	Uplatnění respondentů	42
4.1.4	Priority v zaměstnání	45
4.1.5	První pracovní zkušenosti absolventů.....	47
4.1.6	Splňování požadavků zaměstnavatele.....	49
4.1.7	Spokojenost v zaměstnání.....	50
4.1.8	Doplňující otázky.....	52
4.1.9	Souhrn výsledků dotazníkového šetření	53
4.2	Testování hypotéz	54
4.2.1	Testování hypotézy č. 1	54
4.2.2	Testování hypotézy č. 2	56
4.2.3	Testování hypotézy č. 3	57
4.2.4	Testování hypotézy č. 4	58
4.2.5	Testování hypotézy č. 5	59
4.2.6	Testování hypotézy č. 6	60
5	Výsledky a diskuse	62
6	Závěr.....	66
7	Seznam použitých zdrojů	68
7.1	Knižní zdroje.....	68
7.2	Elektronické zdroje	69
8	Přílohy	71

Seznam grafů

Graf 1	Křivka nabídky práce.....	19
Graf 2	Křivka poptávky po práci	20
Graf 3	Křivka rovnováhy na trhu práce	21
Graf 4	Nezaměstnanost podle krajů k 31.12.2018.....	28
Graf 5	Důležitost praxe mezi zaměstnavateli dle ekonomických sektorů	32
Graf 6	Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ 2002–2018.....	33
Graf 7	Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ dle oborů	34
Graf 8	Klíčové a profesní kompetence	37
Graf 9	Otázka č. 5	40
Graf 10	Otázka č. 6	40
Graf 11	Otázka č. 7	41
Graf 12	Otázka č. 8.....	41

Graf 13 Otázka č. 9	42
Graf 14 Otázka č. 10	42
Graf 15 Otázka č. 11	43
Graf 16 Otázka č. 12	43
Graf 17 Otázka č. 13	44
Graf 18 Otázka č. 14	44
Graf 19 Otázka č. 15	45
Graf 20 Otázka č. 16	45
Graf 21 Otázka č. 17	46
Graf 22 Otázka č. 19	46
Graf 23 Otázka č. 20	47
Graf 24 Otázka č. 21	47
Graf 25 Otázka č. 22	48
Graf 26 Otázka č. 23	48
Graf 27 Otázka č. 26	49
Graf 28 Otázka č. 24	49
Graf 29 Otázka č. 25	50
Graf 30 Otázka č. 27	50
Graf 31 Otázka č. 28	51
Graf 32 Otázka č. 29	51
Graf 33 Otázka č. 30	52
Graf 34 Otázka č. 18	52
Graf 35 Otázka č. 31	53

Seznam tabulek

Tabulka 1 Síla závislosti – Cramérův koeficient	16
Tabulka 2 Test hypotézy č. 1	55
Tabulka 3 Test hypotézy č. 2	56
Tabulka 4 Test hypotézy č. 3	57
Tabulka 5 Test hypotézy č. 4	58
Tabulka 6 Test hypotézy č. 5	59
Tabulka 7 Test hypotézy č. 6	60
Tabulka 8 Souhrn testovaných hypotéz	62

Seznam příloh

Příloha 1 Kritické hodnoty χ^2 rozdělení	71
Příloha 2 Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 31.12. 2018	72
Příloha 3 Důležitost kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání	72
Příloha 4 Dotazník	73

Seznam použitých zkratk

CV	Curriculum Vitae
ČVUT	České vysoké učení technické
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ČZU	Česká zemědělská univerzita
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAIRU	Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment
UJEP	Univerzita Jana Evangelisty Purkyně
UK	Univerzita Karlova
ÚK	Ústecký kraj
ÚP	Úřad práce
VŠ	Vysoká škola
VŠE	Vysoká škola ekonomická

1 Úvod

Vzdělání je jednou z klíčových podstat lidského života, které obnáší dlouholeté poznávání teoretických poznatků. Tyto poznatky by měl dokázat absolvent při přechodu do zaměstnání převést do praxe. Jen některým studentům je umožněna praxe v rámci jejich studia, a to je jeden z mnoha aspektů vyvolávající problematiku dnešního uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce. V současnosti totiž zaměstnavatelé při výběru uchazečů preferují vykonanou praxi před získaným vzděláním. Lze konstatovat, že kromě získaných znalostí se student naučí mnoho věcí odlišných, které mu budou velmi užitečné nejen v budoucím zaměstnání, ale i v každodenním životě. Tím jsou myšleny dovednosti a schopnosti, které absolvent postupně získával například řešením a vyhodnocováním situací, které ho během studií provázely. Získané dovednosti a schopnosti jsou pro absolventa velmi cenné a mohou znamenat v budoucím zaměstnání určitou výhodu. Dosažené vysokoškolské vzdělání vypovídá o absolventově motivaci a cílevědomosti. To může zaměstnavatel ocenit, jelikož plnění a dosahování stanovených cílů je v zaměstnání velmi důležitým znakem samotného pracovníka, který postupně vede k úspěšnosti celého podniku.

Dokončení studia na vysoké škole by mělo absolventům zaručit nižší riziko nezaměstnanosti, lepší uplatnění se na trhu práce či získání lepších pracovních pozic. Vysokoškolští absolventi mají sice na trhu práce řadu výhod, ale vzhledem k tomu, že počet lidí s vysokoškolským vzděláním se statisticky neustále navyšuje, je patrné, že ubývá a pomalu dochází k nedostatku odborně vyučených lidí. Tento fakt ovlivňuje podstatu vysokých škol a může ohrozit záruku lepšího postavení absolventů VŠ¹ na trhu práce snížením poptávky po nich.

Tato práce směřuje především na studenty vysokých škol, jelikož ti se jakožto budoucí absolventi budou potýkat s přechodem ze studia do zaměstnání. To je dnes mnohdy vnímáno jako problematické z důvodů výše uvedených. Této problematice pak musí čelit právě absolventi VŠ, jelikož je v jejich osobním zájmu, aby se uplatnili na takových pozicích, které odpovídají úrovni a oboru jejich vzdělání.

¹ VŠ Vysoká škola

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je popsat a analyzovat současný stav problematiky uplatňování absolventů vysokých škol na trhu práce. Konkrétněji se práce zaměřuje na specifickou skupinu absolventů. Vybraná skupina absolventů se vztahuje k Ústeckému kraji, jelikož tento kraj je znám svou dlouhodobě vysokou mírou nezaměstnanosti v rámci České republiky. Vedlejšími cíli této práce je deskripce klíčových kompetencí, které jsou aktuálně požadovány a kladeny na absolventy na trhu práce a také zjištění spokojenosti absolventů v zaměstnání.

K dosažení hlavního cíle práce je nutné splnění následujících kroků:

- popsat teoretická východiska za pomoci citovaných zdrojů,
- vytvořit alternativní hypotézy,
- vytvořit dotazník pro sběr dat,
- vyhodnotit získaná data a provést analýzu výsledků,
- provést test hypotéz (přijmutí/zamítnutí),
- okomentovat výstupy v diskuzi,
- vyvodit závěr a navrhnout příslušná doporučení.

Stanovené alternativní hypotézy:

H1: *Zaměření studia absolventů ovlivňuje místo uplatnění se v zaměstnání.*

H2: *Absolventův pohled na charakteristiku (pověst) regionu ovlivňuje místo hledání zaměstnání.*

H3: *Stáří absolventa ovlivňuje jeho pohled na plat, jakožto primární kritérium při výběru místa zaměstnání.*

H4: *Připravenost absolventa z VŠ má vliv na splňování požadavků zaměstnavatelů.*

H5: *Spokojenost v zaměstnání je v závislosti na stupni vzdělání absolventa.*

H6: *Finanční spokojenost v zaměstnání má významný vliv na sociálně psychologické aspekty spokojenosti.*

2.2 Metodika

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí – část teoretická a část praktická. V první teoretické části, jsou popsány a definovány pojmy týkající se tématu bakalářské práce. Jsou to pojmy charakteru jak ekonomického, tak psychologického. Teoretická východiska jsou základem pro druhou část práce. Analytická část je založena na nepřímém pozorování v podobě dotazníkového šetření.

Dotazník bude určen konkrétní cílové skupině, kterou budou tvořit absolventi VŠ pocházející z Ústeckého kraje. Tento záměrný výběr vzorku je nazýván jako kvótový, kde výběr respondentů závisí na informaci o rozložení znaků (proměnných) ve zkoumané populaci (Ferjenčík, 2000). Celkový počet respondentů by měl dosahovat počtu sto, aby poté součet zjištěných procentuálních hodnot dával celek jedna. Dotazníkové šetření bude probíhat online přes portál Survio.com a pro získání příslušných dat bude sdílen na sociálních sítích, především ve studentských skupinách. Na základě výsledků dotazníkového šetření, které budou sumarizovány, proběhne jejich vyhodnocení a analýza dle stanovené matematicko-statistické metody. Tato analýza bude podkladem pro diskuzi, závěr a následná doporučení.

Matematicko-statistická metoda

Pro výzkumnou část bakalářské práce bude k testování hypotéz z matematicko-statistických metod aplikován test nezávislosti χ^2 , zvaný chí-kvadrát. Je to základní statistický test, který se používá při zjišťování vzájemné závislosti dvou znaků. Za předpokladu, že dva znaky jsou na sobě nezávislé, pak je rozdělení četností v kontingenční tabulce úměrné řádkovým i sloupcovým marginálním četnostem (Řezanková, 2007).

Pro použití testu nezávislosti chí-kvadrátu je nutno splnit tyto podmínky:

- rozsah souboru je větší než 40,
- podíl teoretických četností, které jsou menší než 5, nesmí překročit 20 % a zároveň všechny teoretické četnosti musí mít hodnotu větší než 1 (Řezanková, 2007).

Tyto podmínky uvádí také Svatošová a Kába (2008) a zároveň doplňují, že pokud nejsou splněny, nelze test použít hned, ale až po sloučení skupin, které jsou slabé. Slučují se buď řádky nebo sloupce, ale je nutné dbát na logiku a věcnou správnost sloučení. Poté musí sloučené sloupce či řádky opět splňovat podmínku, aby podíl teoretických četností nepřesahoval 20 % (Svatošová, Kába, 2008).

Pro výpočet chí-kvadrátu uvádí Svatošová a Kába (2008, s. 8) vzorec:

$$\chi^2 = \frac{n(ad - bc)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)}$$

Po vypočtení hodnoty pomocí výše uvedeného vzorce se v tabulkách χ^2 (viz ***Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.***) nalezne kritická hodnota chí-kvadrátu a ta se porovná s vypočtenou hodnotou testového kritéria. Pokud je hodnota χ^2 vyšší než kritická hodnota, nulová hypotéza se zamítá a naopak (Svatošová, Kába, 2008).

Poté je zapotřebí zjistit závislost mezi danými znaky a také určit sílu této závislosti. Svatošová a Kába (2008) uvádějí, že vyjádření síly závislosti lze určit pomocí Pearsonova či Cramérova koeficientu kontingence. Pro zjištění hodnot síly závislosti v této práci bude použit koeficient Cramérův.

Cramérův koeficient:
$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(q-1)}}$$
, kde $q = \min(r,s)$ (Svatošová, Kába, 2008, s. 15).

Určení síly závislosti u Cramérova koeficientu:

Tabulka 1 Síla závislosti – Cramérův koeficient

Hodnota	Síla závislosti
0 – 0,1	Velmi slabá
0,1 – 0,3	Slabá
0,3 – 0,7	Střední
0,7 – 1	Silná

Zdroj: vlastní zpracování (2019) dle: Svatošová, Kába, 2008, s. 15

Po otestování jednotlivých hypotéz touto matematicko-statistickou metodou bude utvořena tabulka s vyhodnocením jednotlivých hypotéz a jejich silou závislosti pomocí hodnot Cramérova koeficientu.

3 Teoretická východiska

Tato část práce je zaměřena na teoretická východiska, obsahující základní pojmy, které se týkají tématu bakalářské práce s názvem „Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce“. Tyto pojmy souvisejí s oblastí ekonomie a psychologie.

3.1 Trh práce

Práce je jedním z výrobních faktorů, které jsou nezastupitelnou podstatou tržní ekonomiky k produkci výrobků a služeb za účelem maximalizace zisku (Buchtová a kol., 2002).

Jurečka (2013) ve své publikaci uvádí, že práce je tím nejdůležitějším výrobním činitelem, bez kterého by všechny kapitálové statky i přírodní zdroje byly mrtvými věcmi.

Podle Buchtové a kol. (2002) je trh práce poněkud specifickým tržním hospodářstvím, protože výrobní faktor práce je výjimečný z hlediska toho, že zdrojem práce jsou lidé, kteří jsou nositeli této schopnosti pracovat. Z tohoto důvodu se pak lidé, vykonávající práci, označují jako tzv. pracovní síly. Domácnosti (pracovní síly) za vykonanou práci dostávají mzdy, což je pro ně významným zdrojem příjmu.

Mzdy jsou chápány v širokém smyslu jako nejrůznější formy pracovního příjmu a v ekonomice jsou základním segmentem na straně poptávky (Jurečka, 2013).

Kaczor (2013) zahrnuje trh práce jako součást tzv. hospodářského koloběhu v ekonomice. Definiuje ho jako místo, kde se střetává nabídka práce s pracovní poptávkou. Nabídkou práce se zde rozumí potenciální zaměstnanci (neboli domácnosti) a poptávku zde představují firmy (potenciální zaměstnavatelé). Trh práce má tedy za úkol zajistit firmám pracovní sílu (domácnosti), aby firmy maximalizovaly produkci výrobků či služeb a z toho následný zisk a na základě toho domácnosti maximalizovaly svůj užitek v podobě mezd.

Stejně jako všechny ekonomické trhy a jejich rovnováha, tak i trh práce není neustále stabilní, ale je ovlivnitelný. Situace pracovního trhu se tedy vyvíjí podle nabídky a poptávky, které jsou ovlivněny mírou nezaměstnanosti, počtem a strukturou pracovních míst, a hlavně cenou práce – mzdou (Kaczor, 2013).

Nesmí se opomenout, aby se práce nepojímala jen z hlediska ekonomické kategorie, ale také jako lidská přirozenost, která je v lidech biologicky zakotvená. Avšak dnes v moderním světě „...se práce stala kulturní reprodukční potřebou našeho druhu a náleží do souboru základních lidských práv a svobod.“ (Buchtová a kol., 2013, s. 12).

Definice trhu práce existuje opravdu mnoho a výše zmínění autoři pojmají definici každý trochu jinak, avšak v podstatě z každé z nich vyplývá to samé a tím je to, že trh práce je místo, kde se střetává nabídka (domácnosti) s poptávkou (firmy, zaměstnavatelé), a že trh práce je specifický svou potřebou lidského faktoru, bez kterého se neobejde, jelikož právě lidé jsou zdrojem práce a za vykonanou práci jsou odměněni mzdou.

3.1.1 Nabídka práce

„Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice.“ (Holman, 2011, s. 278).

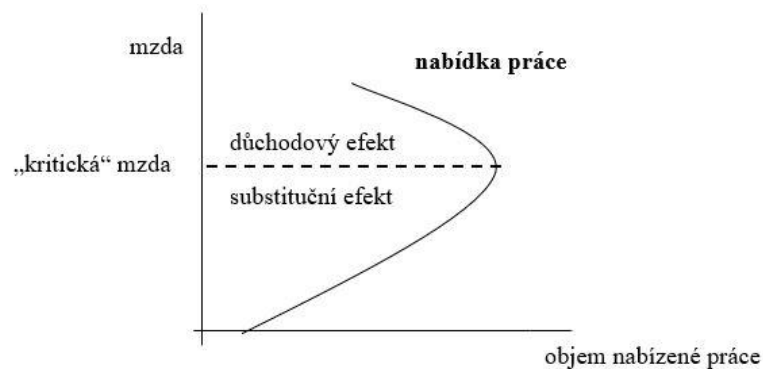
Nabídku práce tvoří v ekonomice domácnosti. Tuto práci nabízejí jednotliví pracovníci firmám, které pracovní sílu poptávají. Křivku nabídky práce představují všichni jednotliví pracovníci, kteří jsou ochotni pracovat při určitých cenách (Jurečka, 2013).

Kaczor (2013) popisuje nabídku práce z ekonomického hlediska jako trochu odlišnou, například od nabídky na trhu výrobků a služeb a to proto, že nemá klasický „nabídkový tvar“. Tam se totiž uplatňuje tzv. zákon rostoucí nabídky, jelikož nabídka zboží je závislá na ceně a podle ní roste. V případě nabídky práce tento zákon platí jen do určité výše nabízené mzdy, tato úroveň je v grafu (*Graf 1 Křivka nabídky práce*) označena jako „kritická“ mzda. Do výše „kritické“ mzdy se domácnosti chovají klasickým „nabídkovým“ způsobem, což znamená, že s rostoucí mzdou roste i množství nabízené práce (Kaczor, 2013).

Substituční efekt vyznačený v grafu (*Graf 1 Křivka nabídky práce*) je ekonomický jev, který znamená, že i domácnosti, které z důvodu příliš nízkých mezd preferují volný čas před prací, jsou ochotny pod podmínkou dostatečně zvýšené mzdy substituovat svůj volný čas za ochotu pracovat. Jakmile ale křivka dosáhne „kritické“ úrovně mzdy, začne se zalamovat, a to znamená snížení objemu nabízené práce na trhu. Tento ekonomický jev, který následuje po substitučním efektu, se nazývá důchodový efekt. V podstatě to znamená, že důchod neboli příjem některých domácností dosáhne tak vysoké úrovně, že si jedinec dovolí preferovat svůj volný čas před nutností pracovat. Tento jev se vyskytuje spíše ve vyspělejších ekonomikách a ČR² se nenachází v takové ekonomické situaci, aby se zde tento jev naskytl (Kaczor, 2013).

² ČR Česká republika

Graf 1 Křivka nabídky práce



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 9

Z popisu křivky nabídky práce vyplývá, že má poněkud specifický průběh. Křivka totiž zahrnuje jak výhody, tak i nevýhody pracovních nabídek na trhu. Vyšší mzdy motivují domácnosti k práci jen do určité míry. Jakmile má pro konkrétní osobu vyšší hodnotu volný čas než mzda, kterou by si mohl na trhu práce vydělat, není tato osoba ochotna příležitost výtěžku obětovat (Kaczor, 2013).

Buchtová a kol. (2002, s. 63) popisuje důchodový efekt v praxi: „*Jestliže se domácnost dostane do situace, kdy její člen (členové) pobírají vysokou reálnou mzdu, dochází k běžnému jevu – domácnost upřednostní u svého člena „volný čas“ před nabídkou práce. „Volný čas“ je využít na práce spojené se zabezpečením chodu domácnosti, na péči o děti atd.*“

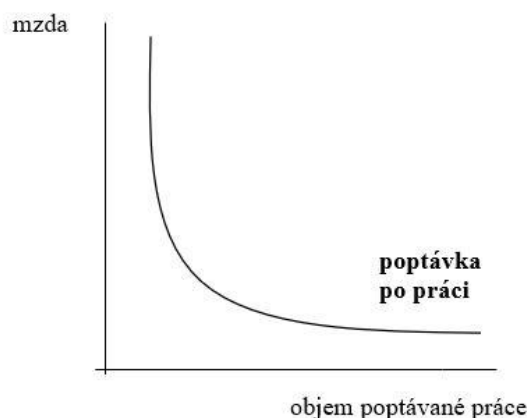
3.1.2 Poptávka po práci

„*Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci.*“ (Holman, 2011, s. 278).

U poptávky na trhu práce existuje obecná ekonomická závislost poptávaného množství (práce) na jeho ceně (mzda). Jedná se o tzv. zákon klesající poptávky, což znamená, že pokud roste cena komodity, zákonitě po ní poptávka klesá. Tuto zákonitost klesající poptávky v rámci trhu práce lze nastínit pomocí případu, kdy je pracovní síla dražší a zaměstnavatel je tím pádem nucen zvážit potřebnost a počet pracovníků, které bude zaměstnávat. V případě, kdy je mzda pracovní síly nižší, tak je zaměstnavatel naopak ochoten zaměstnat pracovníků více, a to i z hlediska daného rozpočtového omezení organizace (Kaczor, 2013).

Podle Jurečky (2013) je křivka poptávky po práci (*Graf 2 Křivka poptávky po práci*) představována ochotou a schopností zaměstnavatelů (firem) zaměstnat pracovníky (domácnosti).

Graf 2 Křivka poptávky po práci



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 10

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

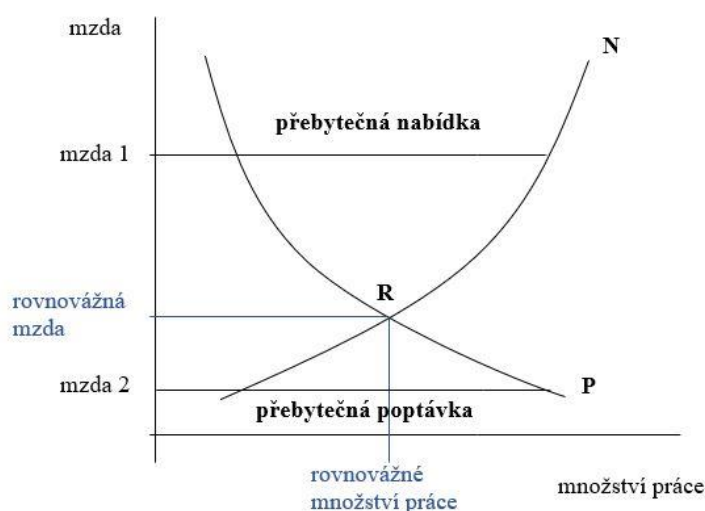
Pomocí vzájemného působení nabídky a poptávky se na trhu práce vytváří rovnováha. Rovnovážný stav pracovního trhu je zobrazen v *Graf 3 Křivka rovnováhy na trhu práce*, kde se protínají křivky poptávky a nabídky. Tento bod je vyznačen jako „R“ a spojuje rovnovážnou mzdu s rovnovážným množstvím práce (Kaczor, 2013).

Dále jsou v *Graf 3 Křivka rovnováhy na trhu práce* vyznačeny pojmy: přebytečná nabídka a přebytečná poptávka:

- Ke stavu přebytečné nabídky práce může dojít v případě, když je mzda vyšší než rovnovážná mzda. V praxi to znamená, že ochota domácností pracovat je vyšší než ochota firem zaměstnávat pracovníky. Nabídka práce tedy převyšuje poptávku po práci.
- Naopak stav přebytečné poptávky po práci nastává tehdy, když je malá nabídka domácností pracovat a oproti tomu ochota firem zaměstnávat domácnosti je vysoká. V této situaci zaměstnavatelé nejsou schopni zajistit takové množství zaměstnanců, kteří by byli ochotni při dané mzdě pracovat (Kaczor, 2013).

Holman (2011) definuje rovnováhu na trhu práce jako místo, „...*kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce.*“ (Holman, 2011, s. 279).

Graf 3 Křivka rovnováhy na trhu práce



Zdroj: Kaczor, 2013, s. 11

3.1.4 Lidský kapitál

S trhem práce a jeho úvahami úzce souvisí pojem lidský kapitál, o kterém Kaczor (2013) pojednává ve své publikaci jako o zásadní odlišnosti, kterou trh práce disponuje oproti ostatním ekonomickým trhům. Lidskou pracovní sílu definuje jako komoditu, se kterou se na tomto trhu obchoduje. Touto komoditou se rozumí to, že se na trhu práce nejedná o koupi člověka, jako takového, nýbrž o koupi jeho dovedností či znalostí, a to je hlavní specifický znak, kterým je trh práce jedinečný. „Lidským kapitálem rozumíme individuální soubor znalostí, dovedností a osobnostních charakteristik, kterými daný jedinec (nejenom na trhu práce) disponuje.“ (Kaczor, 2013, s. 23).

Hořejší a kol. (2010) uvádí, že lidský kapitál představuje nahromaděné znalosti lidí získané především studiem a dovednosti jedince ztělesněné v pracovních silách. Tyto znalosti a dovednosti pak člověk nabízí poptávajícím zaměstnavatelům jako výrobní faktor.

Na rozdíl od movitého kapitálu (stroj, auto atd.) je lidský kapitál nečitelný a nekalkulovatelný z hlediska odhadu vlastností, hodnot a návratnosti investice. Z tohoto důvodu je nezbytné opatření ve formě doložení potřebné kvalifikace, ale i přes to lze dopředu jen velmi těžko odhadovat a předvídat neznámé souvislosti a okolnosti jedné určité lidské pracovní síly. Z toho vyplývá, že znalosti a dovednosti doložené kvalifikací jsou značně vázány na jejich nositele, který má určité osobnostní vlastnosti a přístup k práci. To mnohdy vede k situaci, kdy velmi dobrý zaměstnanec nedokáže i přes své dovednostní či znalostní kvality vykonat požadovanou práci právě díky svým osobnostním vlastnostem (Holman, 2011).

3.1.5 Rizikové skupiny na trhu práce

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (např. věk, vzdělání, pohlaví, zdravotní stav atd.) a tím pádem jsou vyčleňovány skupiny, které čelí riziku horšího uplatnění nebo dokonce opakované či dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto rizikové skupiny mohou způsobovat nerovnováhu na trhu práce.

Mezi rizikové skupiny na trhu práce řadí Buchtová a kol. (2013) mimo jiné i čerstvé absolventy (středních a vysokých škol). Tito mladí lidé jsou na trhu práce značně znevýhodněni, zejména pokud se jedná o absolventy, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Na rozdíl od ostatních uchazečů nemají praktické zkušenosti, dostatek základních pracovních návyků a postrádají pracovní kontakty, které by jim usnadnily alespoň orientaci na trhu práce. U nezaměstnaných osob zapadajících do rizikové kategorie hraje nejvýznamnější roli ekonomické hledisko, jelikož se nacházejí ve fázi života, kdy zakládají rodiny, nebo ve svých rodinách už žijí. Dále mezi rizikové skupiny na trhu práce řadí starší osoby, ženy, zdravotně postižené, osoby bez kvalifikace a romské etnikum.

3.2 Psychologie práce

„Work psychology concerns all aspects of human behavior, thoughts, feelings and experiences concerning work.” (Arnold, 2010, s. 20).

Po přeložení originálu *Work psychology*³ od Arnolda (2010) se pracovní psychologie týká všech aspektů lidského chování, myšlenek, pocitů a pracovních zkušeností. Dále uvádí, že pracovní psychologie zahrnuje jak interakci mezi jednotlivci a jejich prací, tak i vztahy mezi lidmi v pracovním prostředí.

V české literatuře definuje autorka Pauknerová (2012) psychologii práce podobně a ve své publikaci uvádí, že: *„Psychologie práce a organizace představuje speciální psychologickou disciplínu, která se zabývá řadou různých aspektů působení člověka v pracovním procesu s cílem ho optimalizovat.”* (Pauknerová, 2012, s. 46).

Předmětem psychologie práce je jak samotná pracovní činnost, tak i všechny vlivy vnějšího prostředí během těchto činností a také kvalita pracovního prostředí. Kvalitou pracovního prostředí se rozumí např. fyzikální, hygienické a estetické podmínky. Psychologie práce zároveň také zohledňuje vztah člověk – nástroj a člověk – práce, přičemž vztah člověk – práce vypovídá o tom, že průběh i následný výsledek práce je zcela závislý na psychických vlastnostech, stavech

³ Work psychology Pracovní psychologie

i procesech určitého jedince. Dále tento vztah člověk – práce vymezuje i subjektivní schopnosti a motivační dispozice pracovníka. Vztah člověk – člověk je další okruh psychologie práce, který se zabývá prací s lidmi, a především jejich psychologickými aspekty personálních činností, což může být třeba sociální adaptace atd. (Pauknerová, 2012).

3.2.1 Cíle psychologie práce

Prvotním cílem psychologie práce je účastnit se na řešení jednotlivých praktických problémů hospodářské (podnikové) praxe. Tento cíl má za následek vytváření souladu ve vztahu mezi člověkem a prací, což vede ke zvyšování produktivity práce, která přispívá k celkovému ekonomickému rozvoji. Vedle tohoto následku současně směřuje k žádoucímu rozvoji osobnosti pracovníků. Druhotným cílem je rozvoj psychologie práce ve formě zobecňování empirických poznatků, které byly získány a jejich následnou integrací do teoretických systémů (Pauknerová, 2012).

3.2.2 Psychologie nezaměstnanosti

Práce má v životě člověka velmi důležité postavení a je podmínkou jeho existence, a to jak z materiálního hlediska, ta i z hlediska seberealizace, společenského postavení, a navíc lidem přináší pocit radosti či uspokojení. Kvůli tomuto hodnotnému postavení práce je její náhlá ztráta velkým zásahem do života lidí, někdy je až traumatizujícím zážitkem. Nedobrovolná ztráta zaměstnání má jisté negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky na člověka. Nezaměstnaností pomalu vzniká ekonomická nejistota a strach z budoucnosti, ztrácejí se sociální aktivity jedince a zastavuje se jeho osobní rozvoj, následně pak jedinec vytrácí veškeré návyky a smysl života. Tato ztráta je tedy spojována s osobní i společenskou hodnotou, a navíc je okolní společností vnímána jako selhání jedince, což v něm vyvolá pochybnosti o vlastních schopnostech (Buchtová a kol., 2002).

3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je neoddělitelnou součástí rovnováhy na trhu práce. Je to jeden z nejdiskutovanějších a nejsledovanějších základních ekonomických ukazatelů tržního hospodářství (Buchtová a kol., 2002).

Podle Kaczora (2013) je nezaměstnanost v přiměřeném rozsahu pro trh práce i celou ekonomiku zdravým výrazem konkurence na daném trhu, která vede k udržování kvality i ceny komodity na optimální úrovni.

Za nezaměstnané se považují osoby v produktivním věku, které splňují tyto dvě podmínky:

1. nejsou nikde zaměstnaní a nemají ani žádný příjem ze zaměstnání včetně sebe zaměstnání, jsou dočasně uvolněny ze zaměstnání a v budoucnosti očekávají, že budou znovu zaměstnány;
2. aktivně si hledají zaměstnání a o práci mají zájem (Buchtová a kol., 2002).

Dle ČSÚ⁴ se dříve používalo vymezení produktivního věku zpravidla 15-59 let u mužů a 15-54 let u žen. V současnosti je ale mezinárodními statistickými organizacemi uznáván produktivní věk 15-64 let (ČSÚ, 2018).

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Nezaměstnaní tvoří spolu se zaměstnanými ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo neznamená, že to jsou pouze zaměstnaní občané, ale nezaměstnaní sem zapadají, jelikož je to „práceschopné“ obyvatelstvo neboli „pracovní síla“ (Jurečka, 2013).

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Naopak do kategorie ekonomicky neaktivního obyvatelstva se řadí osoby, které jsou v produktivním věku, ale nemají zaměstnání, ani ho z různých důvodů nehledají. Tito lidé většinou čelí nějaké překážce a tím pádem se nemohou zapojit do pracovního procesu. Jsou to například studenti, důchodci, děti či invalidé, kteří jsou zdravotně odkázáni a také jedinci, kteří si sami zvolili alternativní způsob života a jsou bez práce (Jurečka, 2013).

Přirozená míra nezaměstnanosti (NAIRU)

Na trhu práce zcela nikdy není možné dosáhnout stoprocentní míry zaměstnanosti neboli nulové nezaměstnanosti. Proto je cílem hospodářské politiky dosáhnout tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, což je taková úroveň nezaměstnanosti, kde ekonomika funguje na úrovni potencionálního (ideálního) produktu. Přirozená míra nezaměstnanosti tedy představuje ideální stav na trhu práce a často je označována jako taková míra nezaměstnanosti, která neurychluje inflaci⁵ (Kaczor, 2013).

Přirozená míra nezaměstnanosti je takovou mírou nezaměstnanosti, která odpovídá stavu rovnováhy na trhu práce. Ve vztahu k inflaci pak přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá

⁴ ČSÚ Český statistický úřad

⁵ Právě z této okolnosti je pro přirozenou míru nezaměstnanosti odvozena mezinárodně uznávaná zkratka NAIRU (= Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment).

takové zaměstnanosti, při které je míra inflace stabilní – neroste ani neklesá (Buchtová a kol. 2002).

Jurečka (2013) považuje přirozenou míru nezaměstnanosti z hlediska ekonomické teorie za jeden z nejdůležitějších ukazatelů popisující trh práce. Z dlouhodobého pohledu je to taková úroveň nezaměstnanosti, která obvykle v ekonomice převažuje.

„Tato veličina představuje úroveň, při níž jsou různé trhy práce v zemi v průběhu v rovnováze, jinak řečeno, tlaky na mzdy a ceny jsou také přibližně v rovnovážném stavu. Označení „přirozená“ neznámá, že by se jednalo o nevyhnutelnou nebo vhodnou výši nezaměstnanosti. Význam pojmu je v tom, že se skutečná nezaměstnanost od této míry v dlouhém období neodchyluje.“ (Jurečka, 2013, s. 144).

3.3.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze vyjádřit pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti (n), který se vypočítá vzorcem:

$$n = \frac{N}{L} * 100 (\%),$$

Kde „ n “ je míra nezaměstnanosti, N počet zaměstnaných a L je celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva (Buchtová a kol., 2002).

Kaczor (2013) ovšem uvádí vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti trochu odlišný:

$$u = \frac{U}{L+U} * 100 (\%),$$

kde „ u “ je míra nezaměstnanosti, U značí počet nezaměstnaných a L počet zaměstnaných, dohromady pak $L + U$ tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. S tímto vzorcem se shoduje i Holman (2011).

I přes to, že se tyto dva vzorce různých autorů od sebe na první pohled liší, jejich význam je stejný.

3.3.2 Formy nezaměstnanosti

Formy nezaměstnanosti představují hlavní příčiny vzniku nezaměstnanosti. Autoři Holman (2011) a Kaczor (2013) se shodují ve většině základních druhů forem nezaměstnanosti. Nicméně Kaczor (2013) jich uvádí více, řadí mezi ně následovně:

Frikční nezaměstnanost

Tato forma nezaměstnanosti vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi pracovními místy. Lidé mění zaměstnání zejména z důvodu hledání lepšího uplatnění a lepšího platového ohodnocení anebo z důvodu změny bydliště. Nové zaměstnání si mohou lidé hledat i v důsledku likvidace pracovišť či zániku firem, což je přirozeným jevem na trhu práce. Dále mohou být lidé nezaměstnaní v mezidobí například po dokončení studia nebo po rodičovské dovolené. Z těchto důvodů je tato forma nezaměstnanosti pouze dočasná a nejméně problematická.

Strukturální nezaměstnanost

U této formy nezaměstnanosti se neshoduje struktura nabídky a poptávky práce. To znamená, že firmy poptávají takové profese a kvalifikace, které nejsou na trhu práce nabízeny. Pro snížení strukturální nezaměstnanosti je účinným nástrojem rekvalifikace nezaměstnaných v evidenci úřadu práce. Tato rekvalifikace je zohledněna aktuálními potřebami trhu práce v konkrétním regionu. Strukturální nezaměstnanost je přirozeným jevem na trhu práce.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je taková forma nezaměstnanosti, která úzce souvisí s průběhem hospodářského cyklu konkrétní ekonomiky, zejména s agregátní (celkovou) poptávkou v ekonomice. Pokud je na trhu výrobků a služeb nižší poptávka, je též zaměstnanost menší tzn., že nezaměstnanost je vyšší, a naopak.

Sezónní nezaměstnanost

V některých odvětvích pracovního trhu (např. zemědělství, stavebnictví, cestovní ruch, doprava apod.) je typické pravidelné kolísání poptávky v závislosti na ročním období. Z důvodu sezónnosti je tato forma nezaměstnanosti jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, předvídatelná. Sezónní kolísání poptávky v mnoha odvětvích je značně pozorovatelné a zároveň je ukazatelem pro celorepublikovou míru nezaměstnanosti. Nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti se vyžaduje zpravidla začátkem kalendářního roku, tj. v lednu a případně v únoru, naopak nejnižší míra nezaměstnanosti zpravidla odpovídá letním měsícům, jelikož to je pro většinu oborů období hlavní sezóny.

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost v podstatě znamená, že některé nezaměstnané osoby nejsou zaevidované na úřadu práce, ale přitom o práci stojí. Do této skupiny patří například osoby

v předčasném důchodu nebo ženy na mateřské dovolené. Pro celkovou ekonomiku tato skrytě nezaměstnaná skupina lidí představuje nevyužitý potenciál trhu práce.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Tato forma nezaměstnanosti je na trhu práce velmi nežádoucí a nepřírozený jev, avšak tento fenomén nelze zcela odbourat. Hranicí mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností se považuje půl roku nebo jeden rok bez zaměstnání. Dlouhodobě nezaměstnaní představují významný společenský problém (závislost na sociálních dávkách atd.) a v některých případech tento problém může vést až k psychickým dopadům v podobě depresí, nebo také alkoholismu či jiným společensky nežádoucími jevy. Nejlepší prevencí proti dlouhodobé nezaměstnanosti je rozšiřování a rozvíjení své kvalifikace nebo dočasně přijmout alespoň horší pracovní pozici.

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Typickou formou dobrovolné nezaměstnanosti je preference volného času a pobírání sociálních dávek před prací. Dobrovolná nezaměstnanost souvisí s dlouhodobou nezaměstnaností, jelikož v řadě případů se může jednat už o určitý způsob života těchto lidí. Naopak nedobrovolně nezaměstnaní jedinci z nějakého důvodu ztratili zaměstnání a aktivně si hledají nové, přičemž mohou čelit překážkám jako je třeba dosažený věk, vzdělání či určitý stupeň kvalifikace a z těchto příčin nemohou zaměstnání nalézt.

Technologická nezaměstnanost

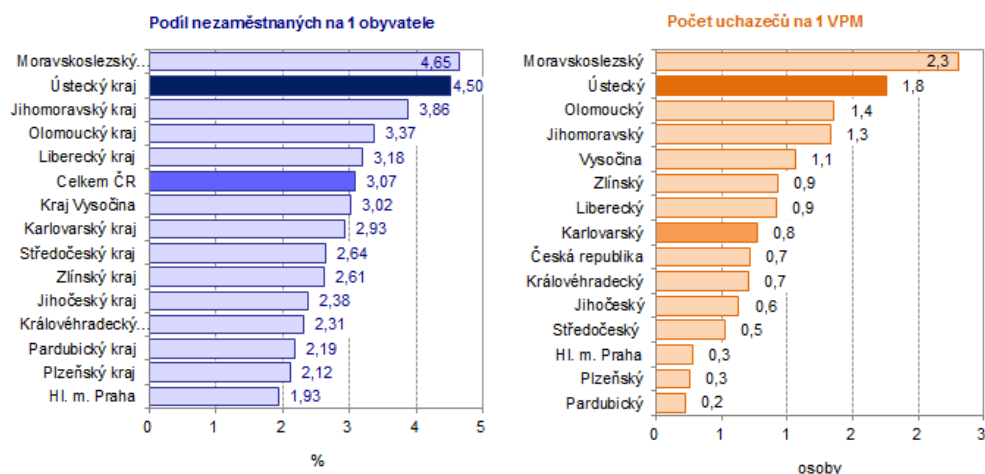
Tento typ nezaměstnanosti úzce souvisí s vědecko-technickou revolucí a následným postupným zaměňováním pracovní síly za kapitál, tzn. nahrazování jednotlivých pracovníků za stroje a moderní technologii. Technický rozvoj a zvyšující se produktivita práce je však žádoucím jevem.

3.3.3 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji

Ústecký kraj je vzhledem k problematice nezaměstnanosti řazen mezi kraje, které disponují vysokým procentem nezaměstnanosti a to proto, že už je dlouhodobě situovaný na druhém místě mezi kraji s nejvyšší nezaměstnaností, hned za Moravskoslezským krajem.

K datu 31.12. 2018 vykazuje ČSÚ celkový podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji 4,5 %. Úřady práce na tomto území registrovaly 26 335 nezaměstnaných uchazečů, z toho 91 % evidovaných uchazečů bylo ve věku 15–64 let, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa (ČSÚ, 2018).

Graf 4 Nezaměstnanost podle krajů k 31.12.2018



Zdroj: MPSV⁶, 2018

Vzhledem k nezaměstnanosti v jednotlivých okresech ÚK⁷ vyčnívá s nejvyšší nezaměstnaností už dlouhodobě okres Most. K 31.12.2018 dosahuje celkový podíl nezaměstnaných osob v tomto okrese 5,72 % - viz *Příloha 2 Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 31.12. 2018* (ČSÚ, 2018).

Z pohledu věkové struktury převažují mezi uchazeči o zaměstnání osoby ve věku 55-59 let, jako druhou nejčetnější věkovou skupinou jsou osoby ve věku 40-44 let. Průměrný věk nezaměstnaných k datu 31.12.2018 činí 42,2 let. Největší skupinu nezaměstnaných tvoří uchazeči se základním vzděláním a se středním odborným vzděláním s výučním listem. Nejmenší počet uchazečů o zaměstnání tvoří osoby s vysokoškolským vzděláním (3,1 %) (ČSÚ, 2018).

3.4 Pracovní migrace

Vnitrostátní či mezinárodní migrace je jedním ze základních mechanismů, které umožňují efektivnější fungování trhu práce i celé ekonomiky. To je také důvodem, proč se tímto fenoménem zabývá celá řada teorií na téma pracovní migrace. Existuje mnoho migračních teorií a faktorů, které tuto migraci vyvolávají. Faktory ovlivňující pracovní migraci se v průběhu času mění a tím se rozšiřují a přibývají další teorie pracovní migrace. Tyto faktory Kaczor (2013) shrnuje:

- rozdíly v příjmech mezi domácím a cílovým regionem,

⁶ MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

⁷ ÚK Ústecký kraj

- vzdálenost domovské a cílové země,
- věk a nejvyšší dosažené vzdělání,
- manželství (rodinný status).

3.4.1 Teorie pracovní migrace

Podle Kaczora (2013) většina migračních teorií vychází z původní hypotézy (J. R. Hicks, 1932) pojednávající o tom, že hlavním zdrojem pracovní migrace jsou rozdílné ekonomické výhody, zejména rozdílné mzdy v hostitelské a domovské zemi či regionu. Tyto mzdy jsou očištěné o náklady na migraci. Z jádra této teorie pak teprve vycházejí další teorie migrace práce spojené s dalšími faktory. Ve své publikaci uvádí tyto migrační teorie:

Neoklasická teorie

Základem neoklasické teorie je to, že jednotlivec, který migruje za prací, se snaží maximalizovat svůj užitek. Ovlivňujícím faktorem migrace je existence geografických rozdílů mezi nabídkou a poptávkou po práci. Pracovníci migrují ze zemí či regionů s nižší tržní mzdou do zemí či regionů s tržní mzdou vyšší. Důsledkem této migrace klesá nabídka práce a zaměstnanost v oblastech s nižší tržní mzdou, a naopak je to v oblastech s vyšší tržní mzdou.

Teorie lidského kapitálu

Pracovní migrace je v této teorii zamýšlena jako problém alokace zdrojů, kde potenciální migrant bere pracovní migraci jako investici do lidského kapitálu tzn., že zvyšuje produktivitu lidských zdrojů. Přínosem této migrace jsou především budoucí vyšší příjmy v cílové zemi a také lepší pracovní podmínky a možnosti rozvoje osobnosti.

Teorie rodinné migrace

Tato teorie neuvažuje migraci pouze jako rozhodnutí jedince, ale zdůrazňuje fakt, že toto rozhodnutí často dělají celé rodiny a domácnosti. Rodina (domácnost) se rozhodne migrovat jedině za předpokladu, kdy součet čistých reálných přínosů z migrace všech členů rodiny (domácnosti) je kladný.

Teorie dvojího trhu (Dual Labour Market Theory)

Dvojí trh je založen na existenci dvou sektorů trhu práce – sektoru primárního a sekundárního. Primární sektor trhu práce je typický pro kvalifikovanou pracovní sílu, vysoké mzdy a relativně stabilní poptávku po práci. Na druhé straně sekundární sektor trhu práce je

typický nízkými příjmy, nestabilními pracovními podmínkami. Rozdvojený pracovní trh může podle této teorie nastat nejen v rámci jedné ekonomiky, ale i v rámci jedné firmy. Z toho vyplývá, že pracovní migrace může být způsobena konkrétní fází hospodářského cyklu za účelem vykonání sezónní práce.

Teorie sítí (Network Migration)

Tato teorie určuje podmínky udržující migraci mezi jednotlivými zeměmi či regiony. Vysvětluje, že první pracovní migranti nedisponují dostatečnými informacemi o trhu práce v cílové zemi či regionu a nemají tam ani žádné sociální vazby, a tak čelí velkým rizikům a nákladům z této migrace. Růst počtu imigrantů ze stejné domovské země či regionu posiluje informační a sociální vazby a také snižuje náklady a rizika spojená s migrací. Na druhou stranu jsou zde i negativní efekty růstu počtu imigrantů ze stejné domoviny a tím je zvyšující se konkurence na trhu práce, která má pak za následek snižování mzdy.

3.5 Absolventi vysokých škol

Status absolventa je vymezen zákoníkem práce, respektive zákonem č. 262/2006 Sb.

Pojem “absolvent“ je v paragrafu §229 *Odborná praxe absolventů škol, odstavec 2* definován následovně: „*Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.*“ (MVČR, 2016).

3.5.1 Postup absolventa pro nástup do zaměstnání

Absolventi VŠ, kteří mají zájem o zaměstnání, by měli udělat jednotlivé kroky, které jim výběr a nástup do zaměstnání usnadní.

Prvním krokem, pokud tak absolvent již tak neučinil během studia, je vytvoření životopisu neboli dnes zvaného CV⁸. Siegel (2005) charakterizuje životopis jako věcný, srozumitelný a logicky sestavený soubor předpokladů prokazující uchazečovu celkovou profesní způsobilost. „*Životopis hraje jednu z nejdůležitějších rolí při hledání zaměstnání.*“ (Siegel, 2012, s. 24).

Proto je důležité mu věnovat pozornost a vytvořit ho tak, aby zaměstnavatele zaujal a popřípadě uchazeče vybral k následujícímu pohovoru.

⁸ CV Curriculum Vitae

Siegel (2005, s. 58) charakterizuje podobu životopisu, kterou považuje za efektivní takto:

- Hlavní obsah životopisu tvoří popis předpokladů uchazeče. Tím poukazuje na profesní způsobilost, která zaměstnavatele zajímá.
- Aby byl zaměstnavatel schopný posoudit a vyhodnotit životopis, jeho obsah by měl být věcný a srozumitelný.
- Ucelenost údajů v životopisu přispívá k jeho rychlému a efektivnímu posouzení zaměstnavatelem.
- Logické uspořádání údajů umožňuje snadnou orientaci v životopise.

Po vytvoření efektivního životopisu následuje přímé hledání zaměstnání. Siegel (2005, s. 21) definuje hledání zaměstnání takto: „*Hledání zaměstnání je samostatná, systematická a cílevědomá činnost zaměřená na sebeprosažení na trhu práce.*“ Možností, jak hledat zaměstnání v současnosti, existuje mnoho. Siegel (2005) ve své publikaci uvádí tyto zdroje pracovních příležitostí: úřad práce, internet, tisk, rádio, pracovní agentura, samotní zaměstnavatelé a také známí, přátelé či rodinní příslušníci.

Pozitivním výsledkem předchozích kroků může být pozvání k osobnímu pohovoru. Cílem je zaujmout a přesvědčit zaměstnavatele o kvalitách a profesní způsobilosti. Osobní pohovor (rozhovor) je nejpoužívanější metodou výběru zaměstnanců. Rozhovorů existuje celá řada, liší se od sebe jak rozsahem, tak strukturou. Např. v současnosti je trendem tzv. stresový rozhovor (stresové interview), ten musí být uplatněn pouze za správných okolností a neměl by přesahovat hranici psychického týrání (Kolman, 2010).

Metod výběru pracovníků je mnoho, vedle rozhovoru Kolman (2010) uvádí také psychologické testy, dotazníky, reference od předchozího zaměstnavatele, praktické zkoušky, grafologickou analýzu a výběr na základě životopisu. Někdy zaměstnavatelé ke zjištění kompetentnosti uchazeče kombinují více metod. Tento postup se nazývá „Assessment Centre“ a je velmi efektivní zejména při obsazování pracovních míst, které vyžadují kvalifikovanější práci (vedoucí či manažerské pozice). Nejběžnější kombinací je rozhovor spolu s životopisnými údaji. Jako tzv. „klasické trio“ uvádí Armstrong (2007) výběrový pohovor v kombinaci s dotazníkem a referencemi.

3.5.2 Výhody a nevýhody zaměstnávání absolventů VŠ

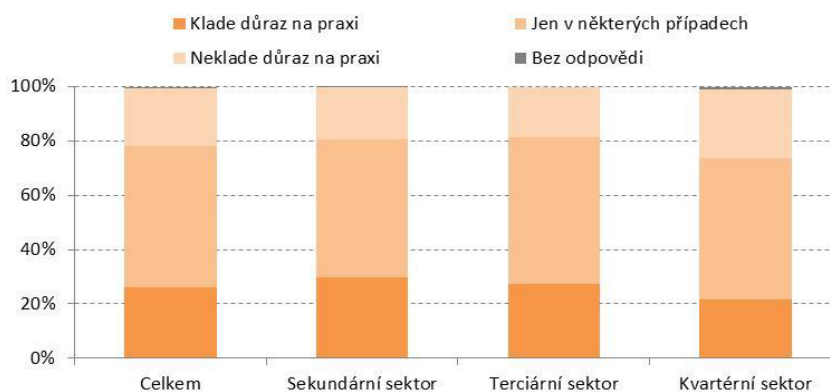
Zaměstnavatelé často při výběru pracovníků upřednostňují starší konkurenty před absolventy. Domnívají se, že absolventi mají jen minimální nebo vůbec žádnou praxi a

zkušenosti se zaměstnáním. To považují za největší nevýhodu, a proto jim mnohdy ani nedají šanci se projevit a raději na dané místo obsadí zkušenějšího uchazeče. Z dlouhodobého hlediska může jít někdy o špatné manažerské rozhodnutí, které se projeví až postupem času. Zaměstnávat absolventy má své výhody. Obecně jsou velmi adaptabilní a mohou přinášet mnoho nových nápadů prospěšných pro chod firmy. Zároveň se chtějí rozvíjet a ochotně přijímají zpětnou vazbu. Vysoké školy absolventy naučí, kromě znalostí, řadu užitečných dovedností, které jsou uplatnitelné v zaměstnání. Jde o schopnost komunikace, řešení problémů, prezentační dovednosti, kritické analytické myšlení, schopnost vyhledávat informace a sdílet je s ostatními ku prospěchu celku. Drtivá většina absolventů také umí ovládat moderní technologie, což je dnes už nezbytností. Absolventi mohou být jednou z nejlepších investic pro budoucnost firmy (Online diagnostika, 2018).

3.5.3 Absolvent versus zaměstnanec s praxí

Tím, zda zaměstnavatelé při nabírání pracovníků preferují spíše absolventy nebo zkušenější uchazeče s praxí, se zabýval Úlovec (2014) ve své komparační analýze „Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol“. Podle výsledků uvedlo 26 % zaměstnavatelů, že při nabírání nových pracovníků činí mezi absolventem a uchazečem s praxí rozdíl. Zároveň vyšlo najevo, že praktické zkušenosti požadují především zaměstnavatelé v rámci sekundárního sektoru, tedy sektoru průmyslového. V tomto sektoru je důraz na praxi dán hlavně povahou pracovních činností. Zaměstnavatelé z terciárního a kvartérního sektoru jsou v tomto ohledu benevolentnější a na praxi tolik nelpí (Úlovec, 2014).

Graf 5 Důležitost praxe mezi zaměstnavateli dle ekonomických sektorů



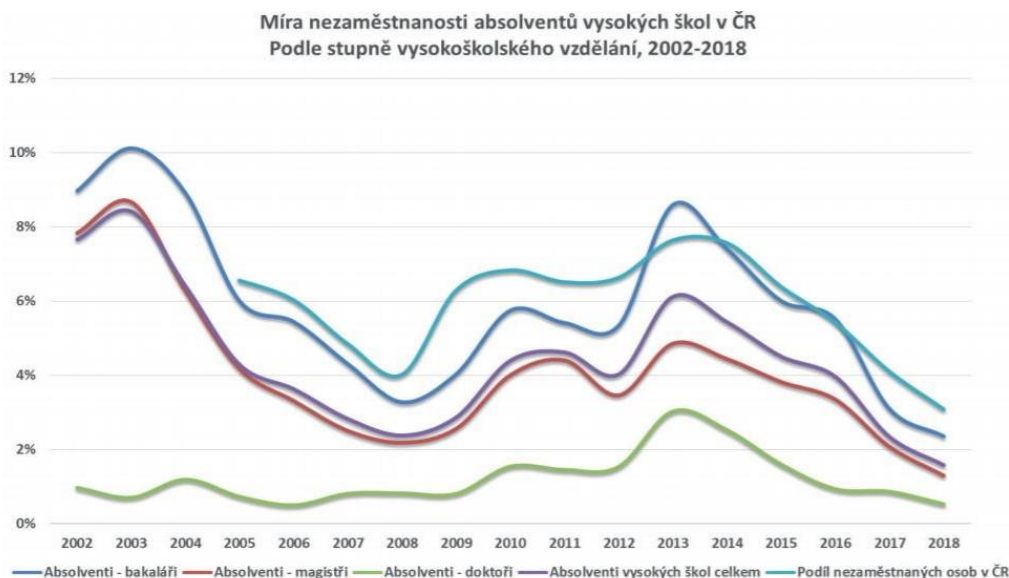
Zdroj: Úlovec, 2014, s. 25

3.5.4 Stav absolventů VŠ na trhu práce

Stavem absolventů VŠ na trhu práce se zabývá Středisko vzdělávací politiky, kde Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v roce 2019 zveřejnila studii analyzující nezaměstnanost u absolventů VŠ.

Studie se zabývá mírou nezaměstnanosti absolventů VŠ od roku 2002 do 2018. Vývoj nezaměstnanosti v tomto období dle stupně vysokoškolského vzdělání je zaznamenán v *Graf 6*. Od roku 2014 se míra nezaměstnanosti u všech stupňů VŠ vzdělání postupně snižuje. V roce 2018 byla historicky nejlepší situace na trhu práce, jelikož počet volných pracovních míst byl vyšší než počet uchazečů o zaměstnání, a tudíž velmi nízká míra nezaměstnanosti byla i u mladých absolventů. Obecně je míra nezaměstnanosti absolventů bakalářského studia vyšší než míra nezaměstnanosti u absolventů magisterského studia. V roce 2018 bylo nezaměstnaných bakalářů 2,4 % a nezaměstnaných magistrů/inženýrů 1,3 % což bylo historickým minimem. U absolventů doktorského studia je míra nezaměstnanosti dlouhodobě velmi nízká, v roce 2018 to bylo pouhých 0,5 % (Středisko vzdělávací politiky, 2019).

Graf 6 Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ 2002–2018

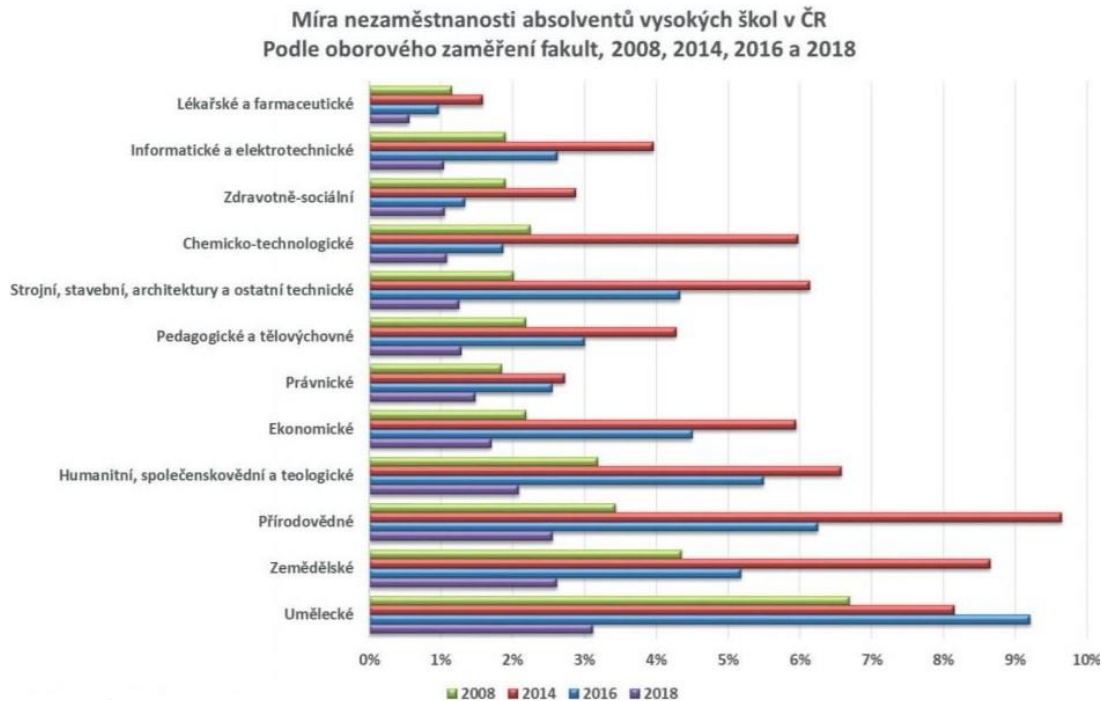


Zdroj: strediskovzdelavacipolitiky.info, 2019

Ve studii byla zmíněna i míra nezaměstnanosti absolventů VŠ podle oborového zaměření v letech 2008, 2014, 2016 a 2018. O tom pojednává *Graf 7*, kde je viditelné, že kritickým byl rok 2014 napříč všemi obory a rok byl 2018 naopak rokem nejlepším. Zaměření s nejvyšší mírou nezaměstnanosti jsou dlouhodobě obory umělecké, zemědělské a přírodovědné. Ale právě v těchto oborech je v roce 2018 značné snížení nezaměstnanosti oproti ostatním rokům. S

dlouhodobě nejnižší mírou nezaměstnanosti mezi absolventy VŠ jsou obory lékařské, inženýrské a technické (Středisko vzdělávací politiky, 2019).

Graf 7 Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ dle oborů



Zdroj: strediskovzdelavacipolitiky.info, 2019

3.6 Kompetence na trhu práce

3.6.1 Vymezení pojmu kompetence

Je nutné rozlišit určité nesrovnalosti spojené s významem překladu tohoto termínu z angličtiny. Pojem „kompetence“ pochází z anglického slova *competency* (mn.č. *competencies*), ve skutečnosti se ale s tímto českým překladem pojí dva anglické termíny: *competence* a *competency*. Obě slova mají stejný původní význam: *pravomoc* či *oprávnění*, v přeneseném významu znamenají: *schopnost*, *způsobilost*, *kvalifikaci*, *zručnost*, *obratnost*. V personalistice je ale důležité tyto dva anglické termíny od sebe odlišit. Tvar „*competence*“ je v tomto oboru používán pro kvalifikaci, odbornou způsobilost a „*competency*“ pak znamená schopnost či schopnost chování. Používání českého překladu „kompetence“ proto může být někdy matoucí, jelikož neumožňuje rozlišit významy, které jsou v angličtině pro personalistiku rozdílné (Armstrong, 2007).

Armstrong (2007) popisuje pojem „kompetence“ v oblasti řízení lidských zdrojů jako tzv. „schopnosti chování“. Tyto schopnosti chování jsou očekávaným chováním, které je potřebné

k dosahování výsledků v oblastech jako je týmová práce, komunikace, vedení lidí a rozhodování. Někdy mohou být tyto schopnosti chování nazývány jako „měkké dovednosti“.

„Kompetence (angl. competency) je vzorek chování zahrnující znalosti, dovednosti, postoje nezbytné pro dosažení úspěšného výkonu. Kompetence bude do určité míry ovlivněna i osobnostními rysy, charakterem, osobním směřováním člověka. Nemůžeme ji ale za tyto související prvky zaměňovat. Kompetence zůstává vzorkem chování.“ (Koubek, 2013, s. 20).

Koubek (2013, s. 20) rovněž uvádí, že: *„...kompetence nepřisuzujeme pouze lidem, ale i organizacím jako takovým.“* Z této myšlenky vyplývá, že pro dobrý chod organizace by měly kompetence jednotlivých pracovníků korespondovat s kompetencemi samostatné organizace, měly by být v souladu a zároveň je podporovat a doplňovat.

3.6.2 Klíčové kompetence

Klíčové kompetence jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které zahrnují celé spektrum (nikoliv odborných) kvalifikací. Nemohou plně nahradit odborné znalosti, avšak mohou přispět k jejich lepšímu využívání. Jsou to také postoje, hodnoty a další charakteristiky osobnosti, které člověku umožňují jednat adekvátně a efektivně v různých pracovních i životních situacích, což znamená jednat kompetentně. Klíčové kompetence jsou pro člověka uplatitelné nejen v pracovním, ale i ve společenském životě a zároveň jsou předpokladem pro tvorbu mezilidských vztahů. Přispívají k lepší komunikaci s lidmi, což mohou být v profesní sféře spolupracovníci, zákazníci, zaměstnanci či zaměstnavatelé (Belz, 2001).

Mezi základní schopnosti požadované v praxi se řadí:

- Komunikace a kooperace – schopnost vědomě komunikovat a aktivně přispívat ve skupinových procesech;
- Řešení problémů a kreativita – schopnost poznávat problémy a následně je tvořivě řešit;
- Samostatnost a výkonnost – schopnost samostatně plánovat, provádět a kontrolovat pracovní procesy a jejich výsledky;
- Odpovědnost – schopnost přijmout v určitém rámci spoluodpovědnost;
- Učení a přemýšlení – schopnost dalšího rozvíjení vlastního učení a myslet v souvislostech systematicky;
- Argumentace a hodnocení – schopnost věcně posuzovat a kriticky hodnotit vlastní, skupinové i cizí způsoby práce a výsledky (Belz, 2001).

„Získávání klíčových kompetencí je celoživotní, individuální proces, který slouží k rozvoji osobnosti.“ (Belz, 2001, s. 168).

3.6.3 Kompetence požadované zaměstnavateli

Pro úspěšný vstup absolventů VŠ na trh práce je důležité, aby jejich kompetence korespondovaly s nároky a požadavky jejich budoucích zaměstnavatelů a aby tomu také své znalosti, schopnosti a dovednosti dokázali přizpůsobit. Požadované kompetence se liší v závislosti na druhu zaměstnání, a tak není vhodné tyto kompetence generalizovat.

Národní ústav pro vzdělávání vydal v roce 2014 analytickou studii, která se zabývá požadavky a nároky zaměstnavatelů na své potenciální zaměstnance. Výzkum byl proveden formou dotazníkového šetření, kde soubor dotazovaných subjektů tvořily firmy jak velké, střední tak i malé. Celkem bylo získáno 1136 odpovědí vhodných pro zařazení do datového souboru, na kterém probíhaly veškeré analýzy. Následná komparační analýza výzkumu byla provedena podle jednotlivých sektorů národního hospodářství, jelikož požadavky zaměstnavatelů se napříč těmito sektory liší. V komparační analýze byla také analyzována důležitost kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání absolventa bez ohledu na to, z jakého ekonomického sektoru zaměstnavatel pochází. Výsledky důležitosti kompetencí podle dosaženého vzdělání jsou uvedeny v grafu (viz *Příloha 3 Důležitost kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání*). U vysokoškoláků očekávají zaměstnavatelé nejvyšší úroveň vybavenosti klíčovými kompetencemi a všechny dotazované kompetence hodnotí jako důležité nebo zcela nezbytné. Mezi top 5 nejdůležitějších kompetencí u vysokoškoláků skrz dotazníkové šetření zaměstnavatelé zařadili: komunikační dovednosti, schopnost řešit problém, nést odpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnost rozhodovat se (Úlovec, 2014).

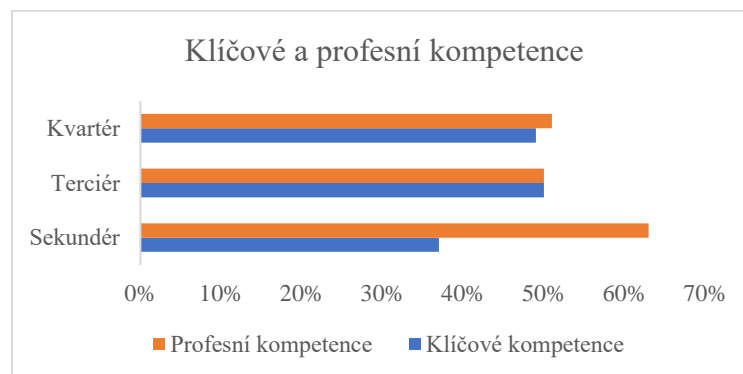
3.6.4 Klíčové a profesní kompetence

V analytické studii byly kompetence rozděleny na klíčové a profesní. Profesní kompetence zde reprezentují konkrétní odbornost a usnadňují vykonávání určitých profesí, kdežto klíčové jsou spíše univerzálního charakteru a nejsou přímo vázány na odbornou činnost (Úlovec, 2014).

V *Graf 8 Klíčové a profesní kompetence* je znázorněno, které kompetence zaměstnavatelé upřednostňují napříč třemi sektory národního hospodářství. Výzkum prokázal, že většina zaměstnavatelů obecně preferuje jejich vyváženost, zejména

zaměstnavatelé v rámci terciárního (služby) a kvartérního (informace, finance, vzdělávání) sektoru. Situace se liší u zaměstnavatelů v rámci sekundárního sektoru (průmysl a stavebnictví). Ti preferují ve větší míře kompetence profesní před klíčovými. Jak uvádí v komparační analýze Úlovec (2014), je to ovlivněno především samotným charakterem pracovních činností a také tím, že v tomto sektoru jsou spíše požadovány schopnosti praktické nežli intelektuální.

Graf 8 Klíčové a profesní kompetence



Zdroj: vlastní zpracování (2019) dle: Úlovec (2014)

3.7 Výběr zaměstnanců

Výběr zaměstnanců je pro každou organizaci velmi důležitý proces a neměl by být podceňován, jelikož vybraní pracovníci budou pro danou organizaci pracovat a podílet se na jejím vývoji. Tento proces je nedílnou součástí personalistiky a zahrnuje jak komunikaci mezi uchazečem a organizací, tak i potřebné administrativní a právní náležitosti.

Bedrnová, Nový a kol. (2007) uvádí, že v první řadě je pro zaměstnavatele důležitým krokem ujasnění souboru určitých požadavků a specifikace nároků, které jsou kladeny na pracovníka u daného pracovního místa (pracovní funkce). Klíčovou fází výběrového řízení je ověření profesních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pracovníka. Dále je nutné posouzení a rozhodnutí o tom, který z uchazečů se pro danou pracovní pozici bude hodit nejlépe.

„Proces výběru pracovníků by měl být dobře organizovaný, nekomplikovaný a nenáročný na administrativní práce.“ (Koubek, 2007, s. 185).

3.7.1 Politika a zásady správného výběru zaměstnanců

Přestože každá jednotlivá organizace si řídí výběr zaměstnanců samostatně podle svého uvážení, by měla být při tomto procesu dodržována určitá základní jednotná pravidla a zásady, aby se organizace nedopouštěly nepřijatelných sociálních a lidských důsledků.

Koubek (2007) ve své knize uvádí, že proces výběru zaměstnanců a aplikované metody musí být přijatelné pro uchazeče a pro správnost celého tohoto procesu se nesmí jakkoliv dotýkat jejich důstojnosti či lidských práv. Dále je velmi důležité, aby byly osoby, které vedou a rozhodují o výběru zaměstnanců kvalifikované, důsledně připravené a především aby byly seznámeny nejen s daným obsazovaným místem, ale měly přehled o celé organizaci.

Kolman (2010) uvádí, že důležitou zásadou, které by se měly organizace držet, je slušnost a vhodné společenské chování k uchazečům. Proces výběrového řízení může být pro uchazeče náročný a může na něj vyvíjet zejména emocionální nátlak, a tak ho může neúspěch značně zasáhnout. Proto by v případě odmítnutí měla být organizace k uchazečům ohleduplná a třeba na základě zjištěných výsledků užití výběrové metody poskytnout odmítnutému uchazeči cenné rady, které mu pomohou při hledání pracovního uplatnění jinde.

3.7.2 Nepřípustná kritéria při procesu výběru zaměstnanců

Jakákoliv diskriminace na pracovišti a taktéž při výběru zaměstnanců je nepřijatelným kritériem. Tato zásada se bohužel někdy nedodrhuje a organizace se dopouštějí diskriminace uchazečů, nejčastěji na základě věku či pohlaví.

Jako příklad uvádí Kolman (2010, s. 65) „...*upřednostňování mužů před ženami při přijímání na některá pracovní místa.*“ Tuto diskriminaci nazývá neslušností. Dále uvádí velmi podobný příklad, kde popisuje, že takto neslušně zacházejí organizace při výběru zaměstnanců i s čerstvými absolventy. Tito absolventi, jak lze očekávat, většinou nemají žádnou praxi a zkušenosti, které jsou pro danou pracovní pozici potřebné. Zaměstnavatelé se brání tím, že kladou na uchazeče požadavky, aby měli zkušenosti s výkonem dané profese. Tyto požadavky praxe čerství absolventi splnit mnohdy nemohou a zaměstnavatel jim pak ani neumožní, aby projevili své schopnosti v dalším procesu výběrového řízení.

O diskriminaci v pracovněprávních vztazích pojednává zákoník práce antidiskriminačním zákonem č.198/2009 Sb. o rovném zacházení. Tento zákon stanovuje jako nepřijatelné kritérium jak diskriminaci přímou, tak i nepřímou. Přípustná forma rozdílného zacházení ze strany zaměstnavatelů je povolena dle zákona č.198/2009 Sb. o rovném zacházení. To je přípustné, pokud je dané zaměstnání podmíněno minimálním dosaženým věkem; odbornou praxí; dobou, která je nezbytná pro řádný výkon povolání anebo je zapotřebí odborné vzdělávání, které časově nekoresponduje s obdobím, ve kterém osoba ucházející se o zaměstnání dosáhne důchodového věku.

4 Vlastní práce

Empirická část práce je založena na kvantitativním výzkumu v podobě dotazníkového šetření. Výsledky z dotazníku jsou nejdříve zpracovány deskriptivní statistikou a následně analyzovány matematicko-statistickou metodou, neboli testováním nulových hypotéz. Samotný dotazník je v *Příloha 4 Dotazník*.

4.1 Výstupy dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření proběhlo pomocí online serveru www.surveymonkey.com a respondentům byl distribuován pomocí sociálních sítí. Byl určen pouze pro absolventy vysokých škol pocházejících z Ústeckého kraje. Celkový počet respondentů byl 116, z nichž bylo 16 vyřazeno z důvodů nesprávného vyplnění dotazníku nebo nevyhovujících odpovědí pro tuto práci (například absolventi z jiného kraje, absolventi s ukončeným studiem déle než 5 let). Tyto výsledky by ovlivnily správnost a statistické výstupy z dotazníkového šetření. Konečný počet respondentů činil rovných 100, tudíž rozsah výběrového souboru $n = 100$.

Dotazník byl anonymní, obsahoval celkem 31 otázek, jeho výsledky byly analyzovány a následně promítnuty do grafů.

4.1.1 Soubor respondentů

První otázka se týkala pohlaví dotazovaných. Dotazník vyplnilo více mužů (56 respondentů) než žen (44 respondentek).

Druhá otázka byla zaměřená na věk. Aby byly údaje co nejpřesnější, tato otázka byla otevřená. Nejčastější odpovědí bylo 27 let (19 respondentů) a nejméně uváděným věkem bylo 22 let (2 respondenti), což byli také nejmladší respondenti. Nejstarší absolventi byli ve věku 30 let. Průměrný věk byl 26,26 let.

Otázka číslo 3 se týkala toho, zda absolvent pochází z Ústeckého kraje, na který se tato práce zaměřuje. Ti, kteří zvolili odpověď „*Ne*“ proto byli z výsledků vyřazeni a proto všech 100 respondentů pochází z Ústeckého kraje. Z důvodu 100 % zastoupení tato otázka není zpracována graficky.

Čtvrtá otázka zjišťovala, zda absolventi pocházející z Ústeckého kraje v tomto regionu stále žijí. Většina (64 respondentů) v Ústeckém kraji již nežije. Zbytek (36 respondentů) Ústecký kraj neopustilo a momentálně tam žije.

4.1.2 Vzdělání respondentů

Graf 9 Otázka č. 5



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Většina (66 respondentů) dosáhla magisterského titulu, 31 dotazovaných dosáhlo bakalářského titulu a pouze 3 dotazovaní doktorského stupně vzdělání.

Graf 10 Otázka č. 6



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Nejčetnější skupina absolventů pocházela z Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem⁹ (28 respondentů). Druhou nejzastoupenější univerzitou byla Česká zemědělská univerzita v Praze¹⁰, odkud pocházelo 14 respondentů. Stejný počet respondentů měla Vysoká škola ekonomická¹¹, České vysoké učení technické¹² a Univerzita Karlova¹³ (12 respondentů). Mezi dotazovanými byli i absolventi ze soukromých vysokých škol (5 respondentů) a ze zahraničních vysokých škol (3 respondenti).

⁹ UJEP

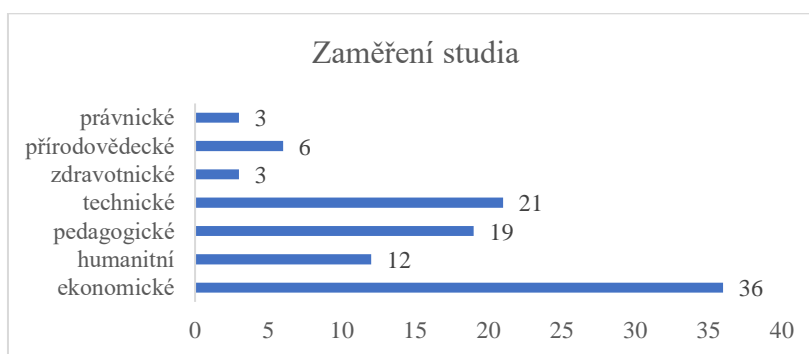
¹⁰ ČZU

¹¹ VŠE

¹² ČVUT

¹³ UK

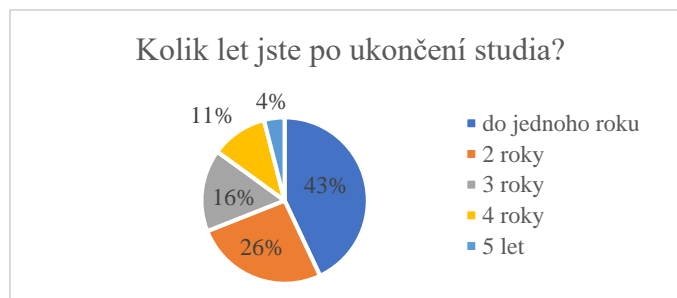
Graf 11 Otázka č. 7



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Otázka číslo 7 zněla: „*Na jaké fakultě jste studoval/a?*“. Odpovědi byly velmi různorodé a pro lepší orientaci a snadnější statistické vyhodnocení byly fakulty rozděleny do skupin dle zaměření studia. Nejvíce dotazovaných uvedlo, že studovalo na fakultě s ekonomickým zaměřením (36 respondentů), dále s technickým zaměřením (21 respondentů) a pedagogickým (19 respondentů). Nejméně absolventů studovalo právnícké (3 respondenti) a zdravotnické obory (3 respondenti).

Graf 12 Otázka č. 8

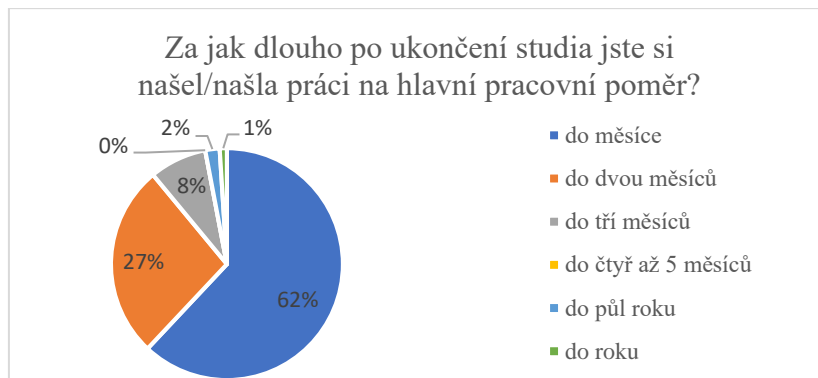


Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Nejčerstvějších absolventů, tzn. do jednoho roku od ukončení studia, bylo nejvíce (43 respondentů). Druhou nejčastější odpovědí byly 2 roky od ukončení studia (26 respondentů), poté 3 roky (16 respondentů), 4 roky (11 respondentů) a nejméně absolventů zvolilo odpověď 5 let (4 respondenti). Ve výběru byla také odpověď: „*více jak 5 let*“, ale aby byla práce aktuální, zaměřuje se na absolventy do 5 let od ukončení studia. Tudíž byli ti respondenti, kteří zvolili tuto odpověď, pro účely bakalářské práce vyřazeni.

4.1.3 Uplatnění respondentů

Graf 13 Otázka č. 9



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Většina absolventů (62 respondentů) si našla práci na hlavní pracovní poměr již do měsíce. Do dvou měsíců si našlo práci 27 dotazovaných, do tří měsíců 8, do půl roku 2, a do roku pouze jeden respondent.

Graf 14 Otázka č. 10



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Tato otázka byla otevřená a z důvodu různorodosti odpovědí byly odpovědi obecně zařazeny, zdali se respondent uplatnil v zaměstnání *mimo region* nebo v *regionu* (Ústecký kraj). Většina dotazovaných uvedla, že si našla zaměstnání mimo region (73 respondentů), přičemž 52x byla uvedena Praha a 5x zahraničí. Zbytek (27 respondentů) se uplatnil v zaměstnání v rámci Ústeckého kraje.

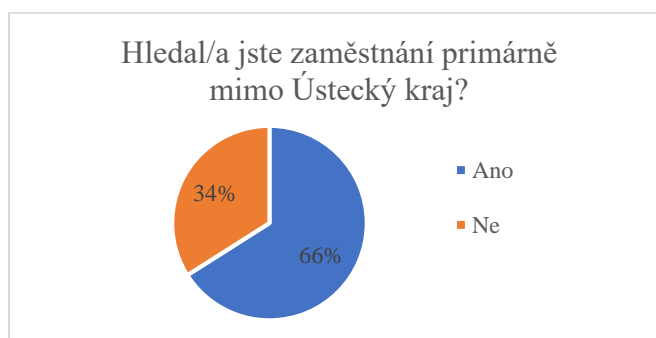
Graf 15 Otázka č. 11



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Podobná otázka, jako předchozí, avšak zde se jednalo o proces hledání zaměstnání, nikoliv o uplatnění se. Odpovědi z této otevřené otázky byly zařazeny do dvou kategorií stejně, jako u otázky předchozí. Většina dotazovaných uvedla, že hledala zaměstnání mimo region (71 dotazovaných), přičemž 54x byla uvedena Praha a 4x zahraničí. Ostatní (29 respondentů) uvedli, že si hledali zaměstnání v Ústeckém kraji.

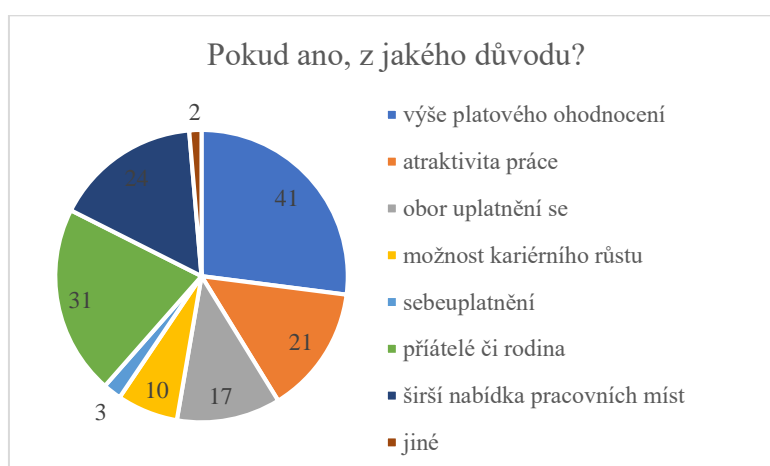
Graf 16 Otázka č. 12



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Primárně mimo Ústecký kraj hledalo zaměstnání 66 dotazovaných, zbylých 34 hledalo zaměstnání v Ústeckém kraji.

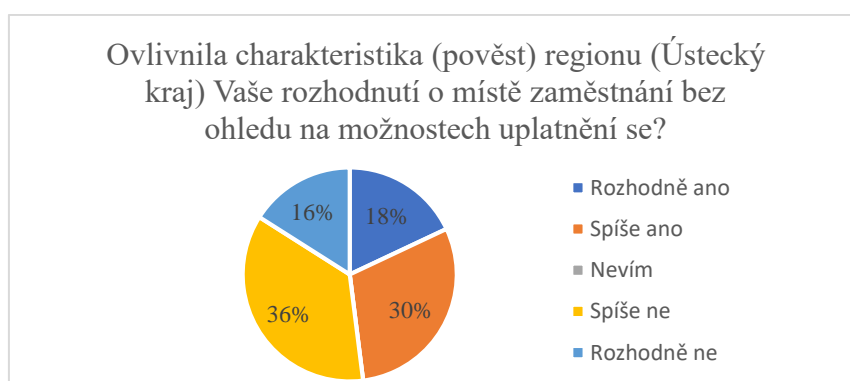
Graf 17 Otázka č. 13



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Tato otázka byla navazující na otázku předchozí. Ti, co v předchozí otázce odpověděli „Ano“, v této otázce uváděli důvod, bylo možno vybrat více odpovědí. Nejčastěji uváděli dotazovaní jako důvod výši platového ohodnocení (41 hlasů), pak přátele či rodinu (31 hlasů) a širší nabídku pracovních míst (24 hlasů). Nejméně častou odpovědí bylo sebeuplatnění (3 respondenti) a 2 respondenti uvedli jiný důvod: „Pracoval jsem v jiném regionu během studia.“; „Libilo se mi v Liberci už od VŠ.“.

Graf 18 Otázka č. 14



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Odpovědi na tuto otázku byly spíše vyrovnané. Nejvíce dotazovaných volilo odpověď „Spíše ne“ (36 respondentů) a poté odpověď „Spíše ano“ (34 respondentů). Pro „Rozhodně ano“ hlasovalo 18 dotazovaných a pro „Rozhodně ne“ hlasovalo 16 dotazovaných. Celkem 48 absolventů ovlivnila charakteristika regionu při rozhodování a 52 absolventů neovlivnila.

Graf 19 Otázka č. 15

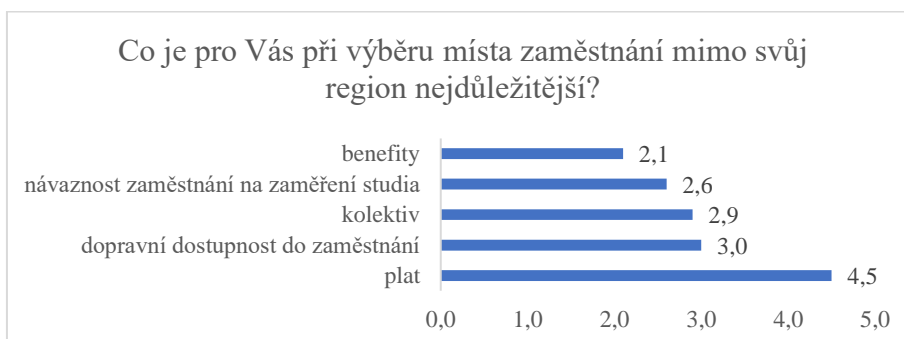


Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

V navazující otázce, kde byla možnost více odpovědí, hlasovalo 48 dotazovaných na základě odpovědi z předchozí otázky. Jako nejčastější faktor uváděli kvalitu života v Ústeckém kraji (školy, zdravotnictví, dopravní dostupnost, atd...) – 30 hlasů. Složení obyvatelstva a společenské vyžití bylo na stejné úrovni (23 hlasů). Nejméně častou odpovědí bylo znečištěné ovzduší (17 hlasů).

4.1.4 Priority v zaměstnání

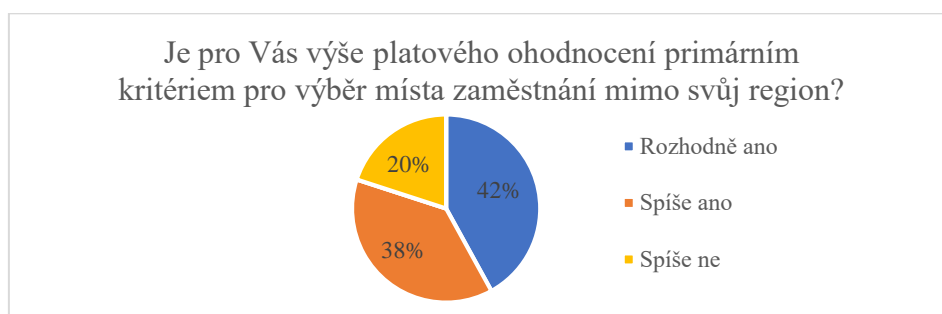
Graf 20 Otázka č. 16



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

V této otázce měli absolventi obodovat uvedená kritéria podle důležitosti. Nejvíce bodů (4,5 bodu) mělo kritérium „*plat*“ a je tak podle respondentů nejdůležitějším při výběru zaměstnání mimo svůj region. Druhým nejdůležitějším kritériem byla „*dopravní dostupnost do zaměstnání*“ (3 body), následována možností „*kolektiv*“ (2,9 bodu); „*návaznost zaměstnání na zaměření studia*“ (2,6 bodu) a nejméně důležité jsou dle absolventů „*benefity*“ (2,1 bodu).

Graf 21 Otázka č. 17



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Celkem 80 dotazovaných uvedlo, že je pro ně výše platového ohodnocení primárním kritériem pro výběr místa zaměstnání mimo svůj region. Z toho 42 respondentů zvolilo odpověď „*Rozhodně ano*“ a 38 respondentů „*Spíše ano*“. Zbýlých 20 absolventů odpovědělo, že „*Spíše ne*“. Nikdo z respondentů nezvolil odpověď „*Nevím*“ nebo „*Rozhodně ne*“.

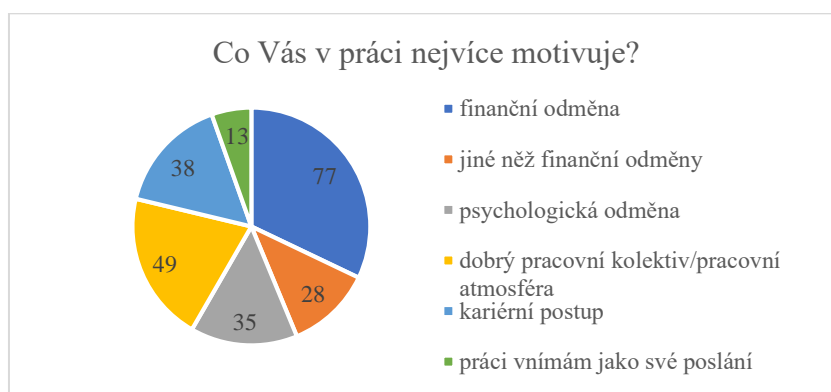
Graf 22 Otázka č. 19



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

V této otázce měli absolventi obodovat uvedená kritéria dle významnosti. Kritérium „*plat*“ zvolili za nejvýznamnější (4,5 bodu). Druhým nejvýznamnějším zvolili kritéria „*seberealizace*“ a „*vztahy na pracovišti (s kolegy, s nadřízenými...)*“ – 2,8 bodu. Méně významný je dle respondentů „*kariérní růst*“ (2,6 bodu) a nejméně kritérium „*motivace*“ (2,4 bodu).

Graf 23 Otázka č. 20

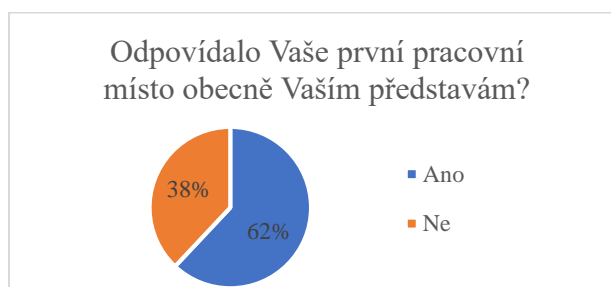


Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Otázka týkající se pracovní motivace byla otázkou s možností výběru více odpovědí. Největší motivací v práci je pro absolventy finanční odměna (77 hlasů), dále dobrý pracovní kolektiv nebo pracovní atmosféra (49 hlasů), kariérní postup (38 hlasů) a pak psychologická odměna (35 hlasů). V možnostech také byla otevřená odpověď „jiné“, nicméně tuto odpověď nikdo nezvolil.

4.1.5 První pracovní zkušenosti absolventů

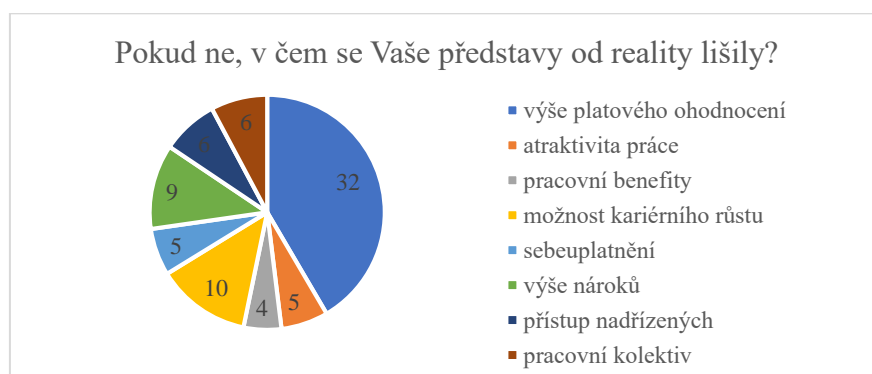
Graf 24 Otázka č. 21



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Pro 62 dotazovaných odpovídalo jejich první pracovní místo obecným představám, pro zbylých 38 respondentů nikoliv.

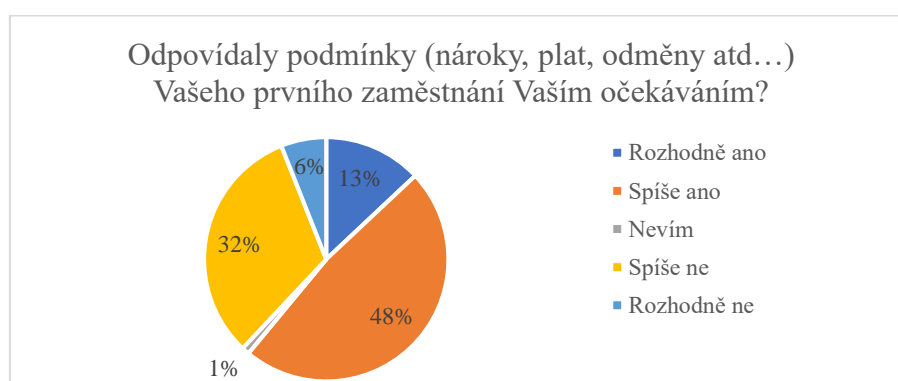
Graf 25 Otázka č. 22



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Navazující otázka, kde hlasovalo 38 dotazovaných v souvislosti s předchozí otázkou, byla s možností výběru více odpovědí. Nejvíce se představy absolventů lišily ve výši platového ohodnocení (32 hlasů), dále v možnosti kariérního růstu (10 hlasů) a výši nároků (9 hlasů). Nejméně odpovědí bylo v oblasti pracovních benefitů (4 hlasy).

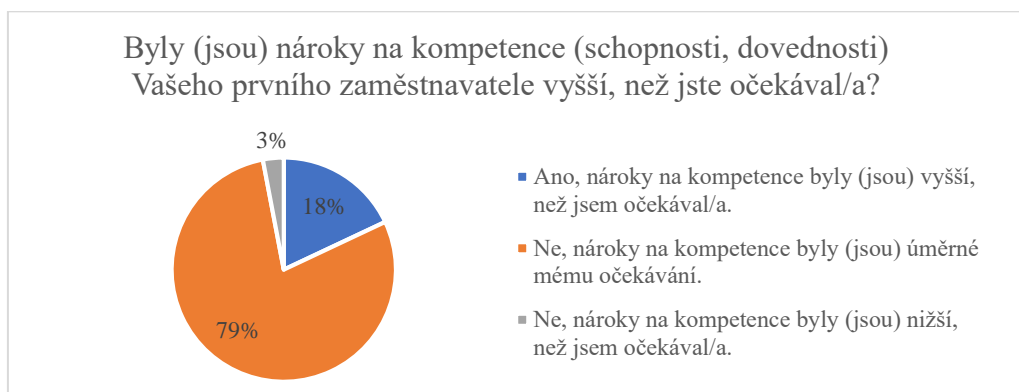
Graf 26 Otázka č. 23



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

U otázky ohledně podmínek prvního zaměstnání odpověděla většina absolventů, že podmínky odpovídaly jejich očekáváním („*Rozhodně ano*“ 13 odpovědí; „*Spíše ano*“ 48 odpovědí). Odpověď „*Spíše ne*“ uvedlo 32 respondentů a pouze 6 dotazovaných uvedlo „*Rozhodně ne*“. Jeden respondent zvolil odpověď „*Nevím*“.

Graf 27 Otázka č. 26

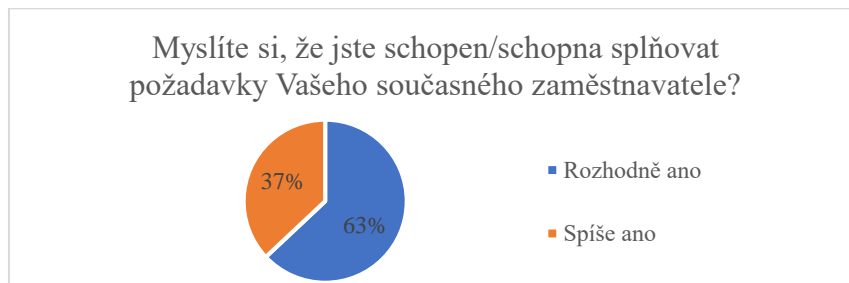


Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Drtivá většina dotazovaných (79 respondentů) na tuto otázku odpověděla tak, že nároky na kompetence jejich prvního zaměstnavatele byly úměrné jejich očekávání. Zaměstnavatelé kladli vyšší nároky u 18 dotazovaných a pouze 3 respondenti uvedli, že nároky byly nižší, než očekávali.

4.1.6 Splňování požadavků zaměstnavatele

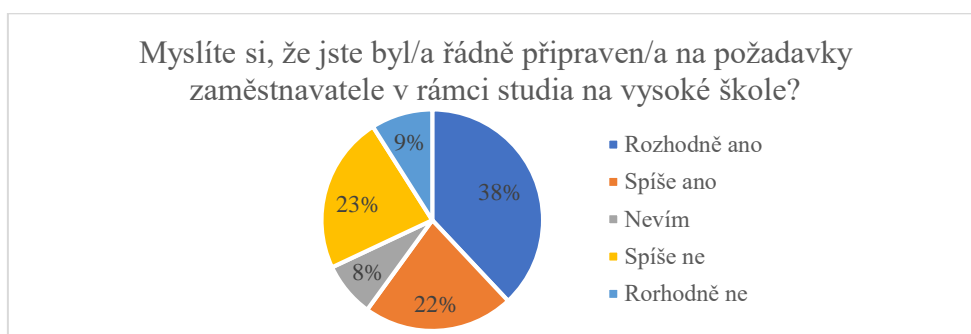
Graf 28 Otázka č. 24



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Všichni respondenti uvedli, že jsou schopni splňovat požadavky jejich současného zaměstnavatele. 63 z nich zvolilo odpověď „Rozhodně ano, jsem schopen/schopna splňovat požadavky zaměstnavatele ve všech ohledech.“ a 37 „Spíše ano, jsem schopen/schopna splňovat požadavky zaměstnavatele ve většině ohledech.“. Na výběr byly také tyto odpovědi: „Nevím, zda splňuji požadavky zaměstnavatele.“; „Spíše ne, nejsem schopen/schopna splňovat požadavky zaměstnavatele ve většině ohledech.“; „Rozhodně ne, nejsem schopen/schopna splňovat požadavky zaměstnavatele v žádných ohledech.“, ale tyto odpovědi nezvolil žádný z dotazovaných.

Graf 29 Otázka č. 25

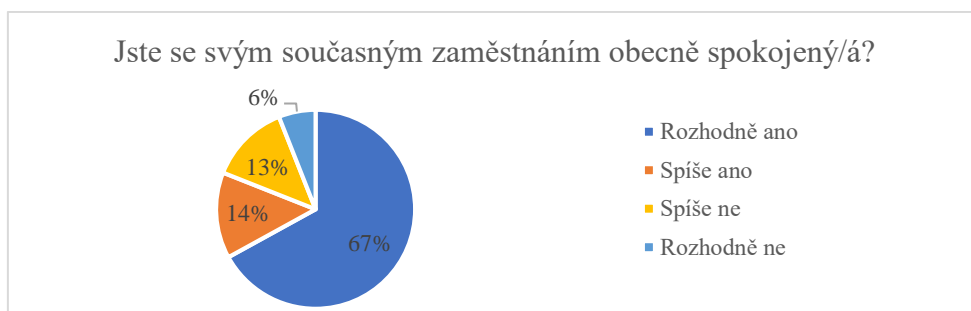


Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Nejčtenější odpovědí (38 respondentů) u této otázky bylo: „*Rozhodně ano, studium VŠ mi usnadnilo splňování požadavků zaměstnavatele a dostatečně mě připravilo.*“. Následně 23 dotazovaných zvolilo odpověď: „*Spíše ne, studium VŠ mi usnadnilo nástup do zaměstnání, ale na požadavky zaměstnavatele mě dostatečně nepřipravilo.*“. Odpověď: „*Spíše ano, ale požadavky zaměstnavatele bych byl/a schopen/schopna splňovat i bez studia na VŠ.*“ zvolilo 22 dotazovaných. Nejméně absolventů (8 respondentů) odpovědělo: „*Nevím, studium VŠ hodnotím v tomto ohledu neutrálně.*“.

4.1.7 Spokojenost v zaměstnání

Graf 30 Otázka č. 27

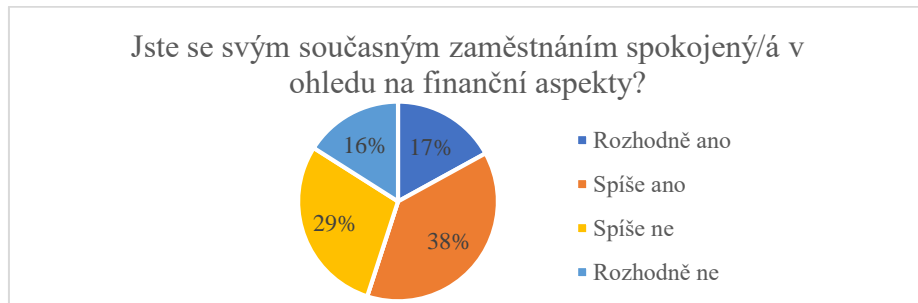


Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Spokojených se svým současným zaměstnáním je 67 dotazovaných, a proto zvolili odpověď: „*Rozhodně ano, v nejbližší době nehodlám měnit zaměstnání*“. Druhou nejčastější odpovědí bylo: „*Spíše ano, ale v nejbližší době hodlám změnit zaměstnání z důvodu: ...*“, kterou zvolilo 14 dotazovaných a jako důvody uváděli platové ohodnocení (7x), změnu bydliště (5x) a změnu oboru (2x). Naopak 13 respondentů zvolilo odpověď: „*Rozhodně ne, v nejbližší době hodlám změnit zaměstnání.*“. Pouze 6 uvedlo: „*Spíše ne, ale v nejbližší době nehodlám změnit*

zaměstnání z důvodu: ...“ a jako důvod uvedli sbírání zkušeností (3 respondenti), plat (2 respondenti) a vztahy s kolegy/na pracovišti (1 respondent).

Graf 31 Otázka č. 28



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

S finančními aspekty v současném zaměstnání je spokojeno celkem 55 dotazovaných (17x „Rozhodně ano“ a 38x „Spíše ano“). Nespokojených je celkem 45 respondentů (16x „Rozhodně ne“ a 29x „Spíše ne“). V možnostech byla také odpověď „Nevím“, kterou ale nikdo nezvolil.

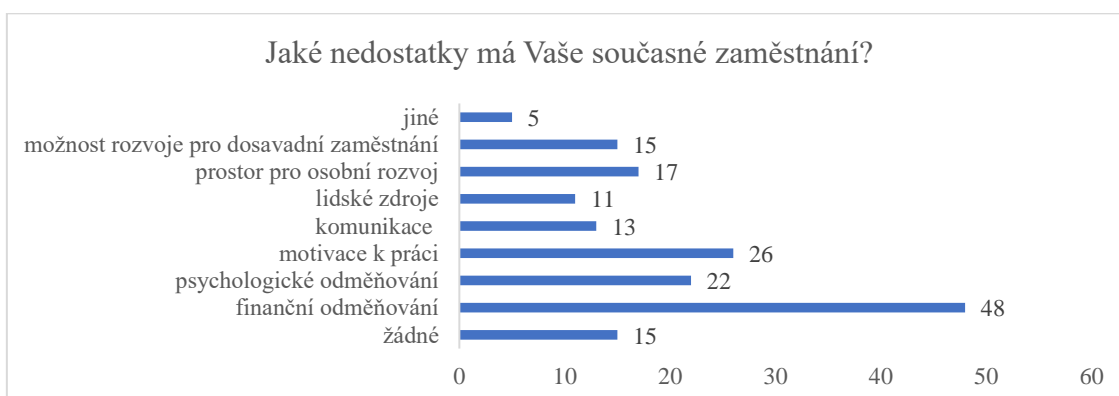
Graf 32 Otázka č. 29



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Se sociálně psychologickými aspekty je ve svém současném zaměstnání spokojena větší část absolventů, uvedlo to tak v dotazníku celkem 73 dotazovaných (42x „Rozhodně ano“ a 31x „Spíše ano“). Nespokojených v tomto ohledu je 27 respondentů (17x „Spíše ne“ a 10x „Rozhodně ne“).

Graf 33 Otázka č. 30

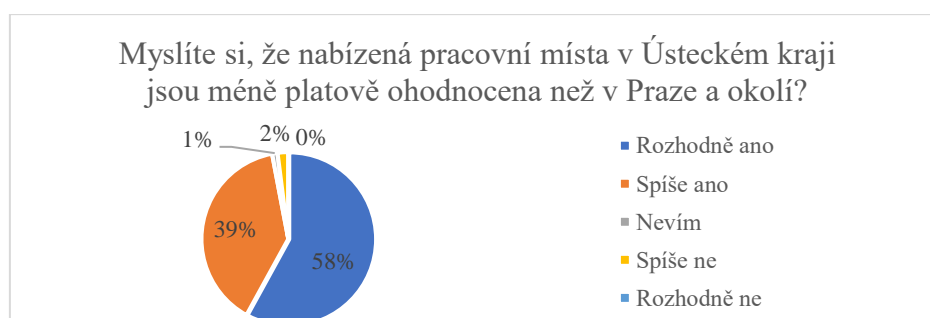


Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Tato otázka byla s možností výběru více odpovědí. Nejvíce nedostatků v současném zaměstnání vidí absolventi ve finančním odměňování (48 hlasů), pak postrádají motivaci k práci (26 hlasů) a třetím nejčastějším nedostatkem bylo „psychologické odměňování (úspěch, pochvala od nadřízeného atd.)“ – 22 hlasů. Prostor pro osobní rozvoj postrádá 17 respondentů, 15 dotazovaných vidí nedostatky v možnosti rozvoje pro dosavadní zaměstnání, 13 v komunikaci a 11 v lidských zdrojích. Žádné nedostatky má v současném zaměstnání 15 respondentů. Mezi možnostmi byla i otevřená odpověď „jiné“, kde 5 absolventů uvedlo tyto nedostatky: „Příliš stresu“ (2x); „Nedostatečná kompetentnost většiny lidí v oboru.“; „OSVČ“; „kolegové“.

4.1.8 Doplnující otázky

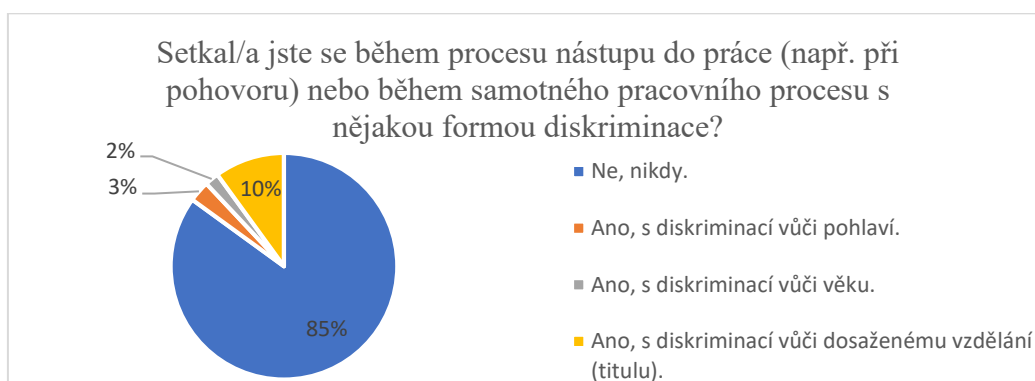
Graf 34 Otázka č. 18



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

U této doplňující otázky uvedlo 58 dotazovaných, že nabízená pracovní místa v Ústeckém kraji jsou rozhodně méně platově ohodnocena než v Praze a okolí („Rozhodně ano“). Dále 39 respondentů uvedlo odpověď: „Spíše ano“. Jeden absolvent uvedl, že neví a dva zvolili odpověď: „Spíše ne“.

Graf 35 Otázka č. 31



Zdroj: survio.com, vlastní zpracování (2020)

Poslední otázkou byla doplňující otázka týkající se diskriminace během nástupu do práce nebo během pracovního procesu. Více než $\frac{3}{4}$ dotazovaných (celkem 85 respondentů) se nikdy nesetkalo s žádnou formou diskriminace v těchto situacích. Pokud se někdo setkal s diskriminací, nejčastěji to bylo vůči dosaženému vzdělání (10 dotazovaných). Pouze 3 absolventi se setkali s formou diskriminace vůči pohlaví a 2 s diskriminací vůči věku.

4.1.9 Souhrn výsledků dotazníkového šetření

Z celkových 100 respondentů, pocházejících z Ústeckého kraje, vyplnili dotazník na téma „Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce“ převážně muži (56 %). Největší část absolventů byla ve věku 27 let s magisterským vzděláním. Co se týká zaměření studia, nejvíce z nich vystudovalo obory s ekonomickým (36 %), technickým (21 %) a pedagogickým (19 %) zaměřením.

V Ústeckém kraji již nežije 64 % respondentů. V zaměstnání se uplatnilo 73 % dotazovaných mimo region, přičemž většina si našla zaměstnání na hlavní pracovní poměr do jednoho měsíce. Primárně mimo Ústecký kraj si hledalo zaměstnání 66 % respondentů a nejčastějším důvodem byla výše platového ohodnocení. Charakteristika (pověst) regionu ovlivnila celkem 48 % tázaných absolventů a nejhlavnějším faktorem byla kvalita života v Ústeckém kraji (školy, zdravotnictví, dopravní dostupnost, atd...).

Při výběru místa zaměstnání mimo region je dle absolventů nejdůležitějším kritériem plat a dopravní dostupnost do zaměstnání, za nejméně důležité kritérium považují pracovní benefity. Zásadní význam v zaměstnání má pro dotazované opět plat a poté vztahy na pracovišti, které jsou na stejné úrovni společně se seberealizací. Největší pracovní motivací je pro respondenty finanční odměna a dobrý pracovní kolektiv/pracovní atmosféra.

S prvním pracovním místem bylo obecně spokojeno celkem 62 % dotazovaných. Zbytek (38 %) spokojen nebyl a nejvíce se realita lišila ve výši platového ohodnocení. Podmínky (nároky, plat, odměny atd...) prvního zaměstnání plně odpovídaly očekáváním u 48 % tázaných absolventů, naopak 32 % odpovědělo, že podmínky spíše neodpovídaly jejich očekáváním.

Všichni respondenti uvedli, že jsou schopni splňovat požadavky jejich současného zaměstnavatele. Ve všech ohledech je schopno splňovat požadavky zaměstnavatele 63 % a ve většině ohledech je schopno splňovat požadavky zbylých 37 % z dotazovaných. Více než polovina respondentů (60 %) si myslí, že byla připravena na požadavky zaměstnavatelů v rámci studia na vysoké škole. Drtivě většině (79 %) připadaly nároky na kompetence prvního zaměstnavatele úměrné jejich očekáváním a 18 % uvedlo, že nároky byly vyšší, než očekávali. Pouze pro 3 % byly nároky na kompetence nižší.

V současném zaměstnání je obecně spokojená většina dotazovaných (67 %), avšak někteří uvažují o změně zaměstnání (14 %). Nespokojených respondentů je 19 % a z toho 6 % hodlá v nejbližší době změnit zaměstnání. Nejčastěji z důvodu platového ohodnocení a změny bydliště. V ohledech na finanční aspekty je spokojena více než polovina respondentů (celkem 55 %) a v ohledech na aspekty sociálně psychologické je spokojená většina (celkem 73 %). Z toho vyplývá, že nejméně spokojení jsou absolventi v ohledu na finance, a to bylo výsledkem i u otázky na nedostatky v zaměstnání.

Poslední, doplňková otázka se týkala diskriminace při nástupu do práce a pracovních procesech. S žádnou formou diskriminace se neseťkalo 85 % respondentů. Pokud se setkali s diskriminací, nejčastěji to byla diskriminace vůči dosaženému vzdělání (10 %).

4.2 Testování hypotéz

Ke stanoveným alternativním hypotézám jsou vytvořeny nulové hypotézy, které jsou testovány testem nezávislosti χ^2 , zvaným chí-kvadrát. K výpočtům slouží samostatně vytvořená kontingenční tabulka. Síla závislosti jednotlivých hypotéz je vypočtena dle Cramérova koeficientu a následně jsou určeny stupně těchto závislostí, jak je uvedeno v metodice.

4.2.1 Testování hypotézy č. 1

Pro provedení χ^2 testu u alternativní hypotézy č.1 bylo nutno provést sloučení řádků u proměnné zaměření studia. Sloučeno bylo: právnické, přírodovědecké a zdravotnické zaměření, jelikož některé skutečné četnosti byly nulové a tudíž ani teoretické četnosti nespĺňovaly podmínky provedení tohoto testu.

Alternativní hypotéza: *Zaměření studia absolventů ovlivňuje místo uplatnění se v zaměstnání.*

H₀: mezi zaměřením studia a místem uplatnění se v zaměstnání neexistuje žádná statisticky významná závislost

H₁: non H₀

Tabulka 2 Test hypotézy č. 1

Zaměření studia (Na jaké fakultě jste studoval/a?)	Uplatnění se v zaměstnání		Σ
	v regionu	mimo region	
ekonomické	3	33	36
technické	4	17	21
pedagogické	10	9	19
humanitní	4	8	12
právnícké/přírodovědecké/zdravotnické	6	6	12
Σ	27	73	100
Teoretické četnosti	9,72	26,28	36
	5,67	15,33	21
	5,13	13,87	19
	3,24	8,76	12
	3,24	8,76	12
Σ	27	73	100
χ ²	4,6459	1,7184	6,3643
	0,4919	0,1819	0,6738
	4,6232	1,7099	6,3331
	0,1783	0,0659	0,2442
	2,3511	0,8696	3,2207
Σ	12,2904	4,5457	16,8361
Cramérův koef. (V)	0,4103		

Zdroj: vlastní zpracování (2020)

Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$

Stupeň volnosti: $[(5-1) \times (2-1)] = 4$

Kritická hodnota v tabulkách: $\chi^2_{0,05} (4) = 9,488$

Vypočtená hodnota: $\chi^2 = 16,8361$

Porovnání: $\chi^2 > \chi^2_{0,05} \rightarrow H_0$ zamítnuta

Síla závislosti dle Cramérova koeficientu: $V = 0,4103 \rightarrow$ Střední

Nulová hypotéza byla zamítnuta, jelikož výsledek chí-kvadrátu 16,8361 je vyšší než kritická hodnota ze statistických tabulek. To znamená, že alternativní hypotéza č.1 se přijímá. Síla závislosti dle Cramérova koeficientu vyšla 0,4103. Lze tedy předpokládat, že síla závislosti mezi zaměřením studia a místem uplatnění se v zaměstnání je střední velikosti.

4.2.2 Testování hypotézy č. 2

Alternativní hypotéza: *Absolventův pohled na charakteristiku (pověst) regionu ovlivňuje místo hledání zaměstnání.*

H0: mezi místem, kde absolventi hledali zaměstnání a vnímáním charakteristiky (pověsti) regionu neexistuje žádná statisticky významná závislost

H1: non H0

Tabulka 3 Test hypotézy č. 2

Ovlivnila charakteristika (pověst) regionu (Ústecký kraj) Vaše rozhodnutí o místě zaměstnání bez ohledu na možnostech uplatnění se?	Hledání zaměstnání		Σ
	mimo region	v regionu	
Rozhodně ano	16	2	18
Spíše ano	28	2	30
Spíše ne	22	14	36
Rozhodně ne	5	11	16
Σ	71	29	100
Teoretické četnosti	12,78	5,22	18
	21,3	8,7	30
	25,56	10,44	36
	11,36	4,64	16
Σ	71	29	100
χ^2	0,8113	1,9863	2,7976
	2,1075	5,1598	7,2673
	0,4958	1,2139	1,7097
	3,5607	8,7176	12,2783
Σ	6,9753	17,0776	24,0529
Cramérův koef. (V)	0,4904		

Zdroj: vlastní zpracování (2020)

Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$

Stupeň volnosti: $[(2-1) \times (4-1)] = 3$

Kritická hodnota v tabulkách: $\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$

Vypočtená hodnota: $\chi^2 = 24,0529$

Porovnání: $\chi^2 > \chi^2_{0,05} \rightarrow H_0$ zamítnuta

Síla závislosti dle Cramérova koeficientu: $V = 0,4904 \rightarrow$ Střední

Nulová hypotéza byla zamítnuta, jelikož výsledek chí-kvadrátu 24,0529 je vyšší než kritická hodnota ze statistických tabulek. To znamená, že alternativní hypotéza č. 2 se přijímá. Síla závislosti dle Cramérova koeficientu vyšla 0,4904. Lze tedy předpokládat, že síla závislosti

mezi vnímáním charakteristiky (pověsti) regionu a místem, kde absolventi hledali zaměstnání existuje střední statistická závislost.

4.2.3 Testování hypotézy č. 3

U hypotézy č. 3 bylo nutné sloučit dva sloupce (4 a 5 let) u proměnné stáří absolventa, aby bylo možné provést testování χ^2 .

Alternativní hypotéza: *Stáří absolventa ovlivňuje jeho pohled na plat, jakožto primární kritérium při výběru místa zaměstnání.*

H0: mezi stářím absolventa a vnímáním platu, jakožto primárním kritériem při výběru místa zaměstnání neexistuje žádná statisticky významná závislost

H1: non H0

Tabulka 4 Test hypotézy č. 3

Je pro Vás výše platového ohodnocení primárním kritériem pro výběr místa zaměstnání mimo svůj region?	Stáří absolventa				Σ
	1 rok	2 roky	3 roky	4-5 let	
Rozhodně ano	20	11	6	5	42
Spíše ano	18	10	6	4	38
Spíše ne	5	5	4	6	20
Σ	43	26	16	15	100
Teoretické četnosti	18,06	10,92	6,72	6,3	42
	16,34	9,88	6,08	5,7	38
	8,6	5,2	3,2	3	20
Σ	43	26	16	15	100
χ^2	0,2084	0,0005	0,0771	0,2683	0,5543
	0,1686	0,0015	0,0011	0,507	0,6782
	1,507	0,0077	0,2	3	4,7147
Σ	1,884	0,0097	0,2782	3,7753	5,9472
Cramérův koef. (V)	0,1724				

Zdroj: vlastní zpracování (2020)

Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$

Stupeň volnosti: $[(3-1) \times (4-1)] = 6$

Kritická hodnota v tabulkách: $\chi^2_{0,05} (6) = 12,592$

Vypočtená hodnota: $\chi^2 = 5,9472$

Porovnání: $\chi^2 < \chi^2_{0,05} \rightarrow H_0$ přijata

Síla závislosti dle Cramérova koeficientu: $V = 0,1724 \rightarrow$ Slabá

Nulová hypotéza byla přijata, jelikož výsledek chí-kvadrátu 5,9472 je nižší než kritická hodnota ze statistických tabulek. To znamená, že alternativní hypotéza č. 3 se zamítá. Proto síla závislosti dle Cramérova koeficientu vyšla slabá, přesně 0,1724. Lze tedy předpokládat, že mezi stářím absolventa a vnímáním platu, jakožto primárním kritériem při výběru místa zaměstnání neexistuje statisticky významná závislost.

4.2.4 Testování hypotézy č. 4

Alternativní hypotéza: *Připravenost absolventa z VŠ má vliv na splňování požadavků zaměstnavatelů.*

H0: mezi připraveností absolventa z VŠ a splňováním požadavků neexistuje žádná statisticky významná závislost

H1: non H0

Tabulka 5 Test hypotézy č. 4

Myslíte si, že jste byl/a řádně připraven/a na požadavky zaměstnavatele v rámci studia na vysoké škole?	Schopnost splňování požadavků zaměstnavatele		Σ
	Rozhodně ano	Spíše ano	
Rozhodně ano	35	3	38
Spíše ano	10	12	22
Nevím	3	5	8
Spíše ne	11	12	23
Rozhodně ne	4	5	9
Σ	63	37	100
Teoretické četnosti	23,94	14,06	38
	13,86	8,14	22
	5,04	2,96	8
	14,49	8,51	23
	5,67	3,33	9
Σ	63	37	100
χ^2	5,1096	8,7001	13,8097
	1,0751	1,8304	2,9055
	0,8257	1,4059	2,2316
	0,8406	1,4327	2,2733
	0,4919	0,8376	1,3295
Σ	8,3429	14,2067	22,5496
Cramérův koef. (V)	0,4749		

Zdroj: vlastní zpracování (2020)

Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$

Stupeň volnosti: $[(5-1) \times (2-1)] = 4$

Kritická hodnota v tabulkách: $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$

Vypočtená hodnota: $\chi^2 = 22,5496$

Porovnání: $\chi^2 > \chi^2_{0,05} \rightarrow H_0$ zamítnuta

Síla závislosti dle Cramérova koeficientu: $V = 0,4749 \rightarrow$ Střední

Nulová hypotéza byla zamítnuta, jelikož výsledek chí-kvadrátu 22,5496 je vyšší než kritická hodnota ze statistických tabulek. To znamená, že alternativní hypotéza č. 4 se přijímá. Síla závislosti dle Cramérova koeficientu vyšla 0,4749. Lze tedy předpokládat, že mezi připraveností absolventa z vysoké školy a splňováním požadavků existuje statisticky významná závislost střední velikosti.

4.2.5 Testování hypotézy č. 5

Pro provedení χ^2 testu u hypotézy č. 5 bylo nutno provést sloučení sloupců u proměnné vysokoškolského vzdělání Ing./Mgr. s doktorským a zároveň sloučení řádků dle obecného zařazení odpovědí na Ano a Ne, aby byly dodrženy podmínky použití tohoto testu („Podíl teoretických četností menších než 5 nesmí překročit 20 % a žádná z teoretických četností nesmí být menší než 1“).

Alternativní hypotéza: *Spokojenost v zaměstnání je v závislosti na stupni vzdělání absolventa.*

H_0 : mezi spokojeností v zaměstnání a stupněm vysokoškolského vzdělání neexistuje žádná statisticky významná závislost

H_1 : non H_0

Tabulka 6 Test hypotézy č. 5

Jste se svým současným zaměstnáním obecně spokojený/á?	Vysokoškolské vzdělání		Σ
	Bc.	Ing./Mgr./Dr.	
Ano	23	58	81
Ne	8	11	19
Σ	31	69	100
Teoretické četnosti	25,11	55,89	81
	5,89	13,11	19
Σ	31	69	100
χ^2	0,1773	0,0797	0,257
	0,7559	0,3396	1,0955
Σ	0,9332	0,4193	1,3525
Cramérův koef. (V)	0,1163		

Zdroj: vlastní zpracování (2020)

Stupeň volnosti: $[(2-1) \times (2-1)] = 1$

Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$

Kritická hodnota v tabulkách: $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$

Vypočtená hodnota: $\chi^2 = 1,3525$

Porovnání: $\chi^2 < \chi^2_{0,05} \rightarrow H_0$ přijata

Síla závislosti dle Cramérova koeficientu: $V = 0,1163 \rightarrow$ Slabá

Nulová hypotéza byla přijata, jelikož výsledek chí-kvadrátu 1,3525 je nižší než kritická hodnota ze statistických tabulek. To znamená, že alternativní hypotéza č. 5 se zamítá. Proto síla závislosti dle Cramérova koeficientu vyšla slabá, přesně 0,1163. Lze tedy předpokládat, že mezi spokojeností v zaměstnání a stupněm vysokoškolského vzdělání neexistuje statisticky významná závislost.

4.2.6 Testování hypotézy č. 6

Alternativní hypotéza: *Finanční spokojenost v zaměstnání má významný vliv na sociálně psychologické aspekty spokojenosti.*

H_0 : mezi finanční spokojeností a sociálně psychologickými aspekty neexistuje žádná statisticky významná závislost

H_1 : non H_0

Tabulka 7 Test hypotézy č. 6

Jste se svým současným zaměstnáním spokojený/á v ohledu na sociálně-psychologické aspekty?	Finanční spokojenost		Σ
	Spokojený/á	Nespokojený/á	
Rozhodně ano	26	16	42
Spíše ano	12	19	31
Spíše ne	10	7	17
Rozhodně ne	7	3	10
Σ	55	45	100
Teoretické četnosti	23,1	18,9	42
	17,05	13,95	31
	9,35	7,65	17
	5,5	4,5	10
Σ	55	45	100
χ^2	0,3641	0,445	0,8091
	1,7286	1,8281	3,5567
	0,0452	0,0552	0,1004
	0,4091	0,5	0,9091
Σ	2,547	2,8283	5,3753

Cramérův koef. (V)	0,2318
--------------------	--------

Zdroj: vlastní zpracování (2020)

Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$

Stupeň volnosti: $[(4-1) \times (2-1)] = 3$

Kritická hodnota v tabulkách: $\chi^2_{0,05} (3) = 7,815$

Vypočtená hodnota: $\chi^2 = 5,3753$

Porovnání: $\chi^2 < \chi^2_{0,05} \rightarrow H_0$ přijata

Síla závislosti dle Cramérova koeficientu: $V = 0,2318 \rightarrow$ Slabá

Nulová hypotéza byla přijata, jelikož výsledek chí-kvadrátu 5,3753 je nižší než kritická hodnota ze statistických tabulek. To znamená, že alternativní hypotéza č. 6 se zamítá. Proto síla závislosti dle Cramérova koeficientu vyšla slabá, přesně 0,2318. Lze tedy předpokládat, že mezi finanční spokojeností a sociálně psychologickými aspekty neexistuje statisticky významná závislost. Z kontingenční tabulky je zřejmé, že většina absolventů nespokojených s financemi je v zaměstnání spokojena po stránce sociálně psychologické.

5 Výsledky a diskuse

Tabulka 8 Souhrn testovaných hypotéz

Hypotéza č.	Znění alternativní hypotézy	Proměnná 1	Proměnná 2	Alternativní hypotéza: Přijata/Zamítnuta	Síla závislosti
1	<i>Zaměření studia absolventů ovlivňuje místo uplatnění se v zaměstnání.</i>	Zaměření studia	Uplatnění se v zaměstnání	Přijata	Střední
2	<i>Absolventův pohled na charakteristiku (pověst) regionu ovlivňuje místo hledání zaměstnání.</i>	Charakteristika (pověst) regionu	Místo hledání zaměstnání	Přijata	Střední
3	<i>Stáří absolventa ovlivňuje jeho pohled na plat, jakožto primární kritérium při výběru místa zaměstnání.</i>	Plat – primární kritérium při výběru místa zaměstnání	Stáří absolventa	Zamítnuta	Slabá
4	<i>Připravenost absolventa z VŠ má vliv na splňování požadavků zaměstnavatelů.</i>	Připravenost absolventa z VŠ	Schopnost splňování požadavků zaměstnavatele	Přijata	Střední
5	<i>Spokojenost v zaměstnání je v závislosti na stupni vzdělání absolventa.</i>	Spokojenost v zaměstnání	Vysokoškolské vzdělání	Zamítnuta	Slabá
6	<i>Finanční spokojenost v zaměstnání má významný vliv na sociálně psychologické aspekty spokojenosti.</i>	Spokojenost se sociálně psychologickými aspekty	Finanční spokojenost	Zamítnuta	Slabá

Zdroj: vlastní zpracování (2020)

Alternativní hypotéza č. 1, která zní: „*Zaměření studia absolventů ovlivňuje místo uplatnění se v zaměstnání.*“ byla χ^2 testem přijata. Znamená to, že mezi oborovým zaměřením absolventů a místem, kde se uplatnili v zaměstnání existuje závislost, která vyšla jako středně silná. Při detailní analýze dat z *Tabulka 2* je zřejmé, že například u ekonomického zaměření studia se drtivá většina absolventů uplatňuje v zaměstnání mimo Ústecký region. To ale může být ovlivněné tím, že skoro všichni respondenti ekonomického zaměření pocházeli z pražských univerzit (ČZU, VŠE) a proto pro ně mohlo být snazší uplatnit se v zaměstnání tam, kde studovali. I přes to, že Ústecký kraj je regionem průmyslovým, se většina dotazovaných absolventů s technickým zaměřením uplatnila v zaměstnání mimo tento region. Vzhledem k tomu, že skoro všichni respondenti s tímto zaměřením studovali ČVUT v Praze, může být výsledek opět ovlivněn právě místem studia. Pro tuto bakalářskou práci z toho vyplývá, že ačkoliv absolventi z Ústeckého kraje pocházejí a studují v jiném regionu, zpět se tam kvůli zaměstnání nevracejí, což může souviset i s hypotézou č. 2, která se týká charakteristiky regionu. Tento kraj se pak potýká s vyšší mírou nezaměstnanosti mimo jiné kvůli nedostatku kvalifikovaných pracovníků.

Alternativní hypotéza č. 2, která zní: „*Absolventův pohled na charakteristiku (pověst) regionu ovlivňuje místo hledání zaměstnání.*“ byla χ^2 testem také přijata. Jak absolventi vnímají Ústecký kraj má vliv na to, zda si tam hledají zaměstnání. U této hypotézy vyšla středně velká závislost. Hledání zaměstnání mimo tento region může být důsledkem toho, že výše platového ohodnocení v Ústeckém kraji není na takové úrovni jako například při porovnání s hlavním městem (to bylo nejčastější odpovědí v dotazníku), což je právě také jednou z charakteristik zkoumaného kraje. Průměrný hrubý měsíční plat v Ústeckém kraji je 38016 Kč, kdežto v Praze 42407 Kč (platy.cz, 2020). Platové rozdíly jsou i mezi jednotlivými pracovními posty. Například průměrný hrubý měsíční plat ekonomického/finančního ředitele v Ústeckém kraji činí 102389 Kč a na stejném postu, ale v Praze je měsíční hrubá mzda 119498 Kč (platy.cz, 2020). Rozlišné platové ohodnocení vnímají i dotazovaní absolventi. Potvrzují to jejich odpovědi na doplňující otázku č. 18: „*Myslíte si, že nabízená pracovní místa v Ústeckém kraji jsou méně platově ohodnocena než v Praze a okolí?*“, kde odpovědělo 58 respondentů „*Rozhodně ano*“ a 39 respondentů „*Spíše ano*“. Pouze jeden respondent uvedl, že neví a dva respondenti odpověděli „*Spíše ne*“.

Alternativní hypotéza č. 3, která zní: „*Stáří absolventa ovlivňuje jeho pohled na plat, jakožto primární kritérium při výběru místa zaměstnání.*“ byla χ^2 testem zamítnuta, a tudíž u této hypotézy vyšla slabá závislost. To znamená, že stáří (a k tomu přidané zkušenosti) absolventa nemají vliv na to, zda vnímá plat jako preferenci při výběru místa zaměstnání. Pracovní migrační

teorie dle Kaczora (2013), zejména teorie lidského kapitálu, tímto kvantitativním výzkumem v podobě testované hypotézy není podpořena.

Alternativní hypotéza č. 4, která zní: „*Připravenost absolventa z VŠ má vliv na splňování požadavků zaměstnavatelů.*“ byla χ^2 testem přijata. Znamená to, že mezi připraveností absolventa z VŠ a splňováním zaměstnavatelových požadavků existuje závislost, která vyšla jako středně silná. Z toho vyplývá, že připravenost absolventa z vysoké školy hraje důležitou roli při nástupu absolventa na trh práce. To potvrzuje analýza ze vzdělávacího institutu European Leadership and Academic Institute (ELAI), která zjišťuje u personalistů, co jim u absolventů vysokých škol chybí. V rámci připravenosti absolventa zdůrazňují personalisté praxi, kterou zaměstnavatelé mnohdy zahrnují mezi požadavky. Právě praxe může být kamenem úrazu, jelikož často není studentům v rámci studia umožněna. Tím se může šance absolventů při uplatnění se na trhu práce zmenšit, jelikož zaměstnavatelé upřednostní při výběru pracovníka toho, který praxi má. Dle analýzy je pohled představitelů firem na připravenost absolventů spíše kritický v ohledech na schopnosti aplikovat teorii v praxi, nikoliv z hlediska znalostí absolventů. V analýze uvedla například personální ředitelka společnosti Tatra Trucks, že český vzdělávací systém je spíše orientován na znalosti než na dovednosti. Pro zkvalitnění připravenosti absolventů z vysokých škol by bylo vhodné více dbát na zapojení studentů do praxe (elai.cz, 2019). S problematikou praxe u absolventů se shoduje i studie z Online diagnostiky (2018), ta ale na druhou stranu zdůrazňuje to, že absolvent může firmě přinášet zcela nový pohled na problémy vyskytující se ve firmě (Online diagnostika, 2018).

Alternativní hypotéza č. 5, která zní: „*Spokojenost v zaměstnání je v závislosti na stupni vzdělání absolventa.*“ byla χ^2 testem zamítnuta, a tudíž u této hypotézy vyšla slabá závislost. Znamená to, že stupeň vzdělání absolventa neovlivňuje fakt, zdali je absolvent v zaměstnání spokojený. Avšak nároky na spokojenost v zaměstnání mohou být u každého absolventa jiné. Mohou se lišit například dle stupně vzdělání absolventa. Průzkum personální agentury Grafton Recruitment (2019) ohledně spokojenosti zaměstnanců uvádí, že celková spokojenost v zaměstnání se odráží nejen od finančního ocenění, ale také od chování nadřízeného, stresové zátěže a možnosti kariérního růstu. Zejména dnes často kladená stresová zátěž na zaměstnance může spokojenost značně ovlivnit. Téma stresu v pracovním prostředí je v současnosti aktuální, a proto by mohlo být užitečné podrobnější zpracování například toho, jak tento stres vnímají sami zaměstnanci a jak mu dokážou či nedokážou čelit.

Alternativní hypotéza č. 6, která zní: „*Finanční spokojenost v zaměstnání má významný vliv na sociálně psychologické aspekty spokojenosti.*“ byla χ^2 testem zamítnuta, a tudíž u této

hypotézy vyšla slabá závislost. Znamená to, že spokojenost s financemi v zaměstnání neovlivňuje spokojenost z hlediska sociálně psychologických aspektů na pracovišti. Ovšem výsledek může být ovlivněn tím, že každý jedinec může vnímat sociálně psychologické aspekty v zaměstnání jinak. Někdo si pod tím může představit například vztahy s kolegy a někdo jiný třeba rozvoj osobnosti. Z tohoto důvodu by byl užitečný podrobnější výzkum zabývající se vnímáním sociálně psychologických aspektů v zaměstnání a výstupy poté zohlednit například dle vzdělanosti či stáří.

Kromě otestovaných hypotéz je dalším výstupem z dotazníkového šetření to, jak jsou vnímány kompetence zaměstnavatelů ze stran absolventů. Podle většiny dotazovaných byly nároky na kompetence jejich prvních zaměstnavatelů úměrné jejich očekávání a pouze u jedné čtvrtiny absolventů byly nároky na kompetence vyšší, než očekávali. Z toho vyplývá, že absolventi VŠ jsou spíše smířeni s kompetencemi, které jsou na ně na trhu práce po ukončení studia kladeny. To také přispívá tomu, že jim jsou schopni následně čelit a vyhovět zaměstnavatelům.

6 Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce bylo popsat a analyzovat současný stav problematiky uplatňování absolventů vysokých škol na trhu práce u specifické skupiny. Vybraná skupina se týkala absolventů pocházejících z Ústeckého kraje. V teoretické části práce byly popsány pojmy, které se týkají tématu BP a druhá empirická část se zabývá analýzou dotazníkového šetření.

Zjištěním bylo, že většina absolventů vybraného souboru se po vystudování do daného kraje nevrací a práci vyhledává spíše jinde než tam, odkud pochází. Dle výzkumu se jedná o největší část absolventů, kteří šli z Ústeckého kraje studovat do Prahy a po ukončení studia tam zůstali, aby se uplatnili v zaměstnání. Ústecký kraj opouštějí kvůli lepšímu uplatnění ale také ti absolventi, kteří v kraji studovali. To může být v závislosti na charakteristice regionu a na výši platového ohodnocení. Ta se sice každoročně zvyšuje, ale tento jev se děje celorepublikově, a tím pádem platy ve zkoumaném Ústeckém kraji stále nedosahují takové výše jako platy v Praze či okolí. Uplatnění v zaměstnání absolventů, pocházejících z Ústeckého kraje, mimo region může být proto také jedním z příčin vysoké míry nezaměstnanosti v rámci tohoto regionu.

Z výzkumu vyplynulo, že absolventi nemají problém si po ukončení studia najít práci na hlavní pracovní poměr. Dokonce si ji najdou velmi rychle, nejčastěji do jednoho či dvou měsíců. Vypovídá o tom i míra nezaměstnanosti absolventů VŠ, která je velmi nízká. Otázkou poté ale je, zda se absolventi uplatňují na takových pozicích, které odpovídají stupni jejich vysokoškolského vzdělání, jelikož VŠ ročně produkují velké množství absolventů různých kvalit. V praxi by tomu pomohlo, kdyby počty studentů byly regulovány centrálně podle aktuálních potřeb trhu práce například dle jednotlivých oborů. To, že by byl přijat jen určitý počet uchazečů o studium by také mohlo zvýšit motivaci ke studiu a snahu o lepší studijní výsledky. Studium VŠ by tak bylo více prestižní záležitostí.

Vedlejšími cíli této práce byl popis klíčových kompetencí, které jsou aktuálně zaměstnavateli požadovány na trhu práce a také zjištění spokojenosti absolventů v zaměstnání. Požadované kompetence se v tomto ohledu liší dle sektorů či dle dosaženého vzdělání. U absolventů VŠ jsou nejvyžadovanějšími kompetencemi komunikační dovednosti, schopnost řešit problém, nést odpovědnost, čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnost rozhodovat se. Zaměstnavatelé kladou důraz u absolventů také na vyváženost klíčových a profesních kompetencí.

Zvyšují se jak nároky ze stran zaměstnavatelů, tak i nároky ze stran absolventů. Po ukončení studia mnohdy očekávají vyšší plat a lepší pracovní podmínky. Avšak dle výzkumu byla/je

s prvním zaměstnáním spokojena více než polovina absolventů z vybraného vzorku. Pouze u jedné třetiny zkoumaných absolventů neodpovídaly reálné podmínky prvního zaměstnání, jako je např. plat, jejich očekáváním. Pokud se očekávání lišilo od reality po nastoupení do prvního zaměstnání, byl to právě rozdíl ve výši platového ohodnocení. Ze strany zaměstnavatelů jsou to nároky na požadavky po absolventech. To je mimo jiné spojené s připraveností studentů z vysokých škol. V rámci výzkumu bylo zjištěno, že požadavkům zaměstnavatele je díky studiu VŠ schopna čelit více než polovina z vybraného souboru. Naopak sami zaměstnavatelé to u absolventů tak dobře nevidí, postrádají u nich schopnost aplikovat naučenou teorii ze školy do praxe (viz *Výsledky a diskuse*). K alespoň částečnému řešení tohoto problému by mohla přispět bližší kooperace vysokých škol se zaměstnavateli, což by mohlo vést i k přizpůsobení studijních osnov aktuálním požadavkům trhu práce. Aby se absolventi vyvarovali tomu, že zaměstnavatel upřednostní na určité pozici někoho, kdo má v oboru zkušenosti, bylo by ideální, aby studenti nabyli alespoň nějaké dovednosti, které budou v budoucnosti potřebovat, už během studia VŠ. Tomu by mohlo prospět zahrnutí do výuky více externích lektorů z praxe nebo praxe samotné v rámci zmíněné kooperace se zaměstnavateli. Ti by studentům vedle běžných teoretických poznatků více přiblížili poznatky praktické. Pro studenty by to bylo nejen obohacení, ale také zpestření výuky.

Uvedená doporučení pro praxi by mohla být jak časově, tak i finančně náročná a předcházelo by tomu zajisté i mnoho legislativních úkonů. Nicméně jsou to návrhy z pohledu autorky této bakalářské práce, jakožto studentky vysoké školy.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Knižní zdroje

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARNOLD, John a Ray RANDALL. *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. 5th ed. Edinburgh: Pearson, 2010. ISBN 978-0-273-71121-6.

BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 8072610643.

BELZ, Horst, Marco SIEGRIST a Dana LISÁ. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.

FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Přeložil Petr BAKALÁŘ. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-367-6.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. Praha: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

HOŘEJŠÍ, Bronislava, Jana SOUKUPOVÁ, Libuše MACÁKOVÁ a Jindřich SOUKUP. *Mikroekonomie*. 5. aktualizované vydání. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-218-5.

JUREČKA, Václav a kolektiv. *Mikroekonomie*. 2., akt. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4385-1.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOLMAN, Luděk, Hana CHÝLOVÁ, Pavel MICHÁLEK a Zuzana GLOSÍKOVÁ. *Výběr zaměstnanců: metody a postupy*. Praha: Linde, 2010. ISBN 978-80-7201-810-9.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007. ISBN 8072611683.

KOUBEK, Ladislav. *Psychologie v řízení lidských zdrojů*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6384-6.

PAUKNEROVÁ, Daniela a kolektiv. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3. akt. a dopl. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3809-3.

ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-49-8.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4407-0.

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

SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. *Statistické metody II*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9.

SVATOŠOVÁ, Libuše a Marie PRÁŠILOVÁ. *Statistické metody v příkladech*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2007. ISBN 978-80-213-1673-7.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

7.2 Elektronické zdroje

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém* [online]. Praha: Grada Publishing, 2002 [cit. 2019-05-23]. ISBN 80-247-9006-8. Dostupné z: <https://docslide.net/documents/buchtovab-nezamestnanost-psychologicky-ekonomicky-a-socialni-problem.html>

Český statistický úřad: *Nezaměstnanost v Ústeckém kraji k 31. prosinci 2018* [online]. 2018 [cit. 2019-06-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-k-31-prosinci-2018>

Český statistický úřad: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2018* [online]. 2018 [cit. 2019-06-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2018>

Český statistický úřad: *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2019-06-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2018 [cit. 2019-06-12]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Ministerstvo vnitra České republiky: Sbíрка zákonů a sbírka mezinárodních smluv [online]. 2016 [cit. 2019-11-17]. Dostupné z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=12>

Online diagnostika: Výhody zaměstnávání absolventů, proč zaměstnávat absolventy [online]. 2018 [cit. 2019-11-17]. Dostupné z: <https://www.online-diagnostika.cz/vyhody-zamestnavani-absolventu/>

ÚLOVEC, Martin. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol: komparační analýza. In: *Národní ústav pro vzdělávání* [Data file]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014, [cit. 2019-11-17]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-6>

Zákon č. 198/2009 Sb.: Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) [online]. 2009 [cit. 2019-06-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákon č. 262/2006 Sb.: Zákon zákoník práce [online]. 2006 [cit. 2019-06-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ZELENKA, Martin. *Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v letech 2002–2018* [online]. Praha, 2019 [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Nezamestnanost%20absolventu%20VS%202002-2018.%20SVP%20PedF%20UK%202019.pdf>. Studie. UK

8 Přílohy

Příloha 1 Kritické hodnoty χ^2 rozdělení

f \ α	0,995	0,990	0,975	0,950	0,050	0,025	0,010	0,005
1	-	-	0,001	0,004	3,841	5,024	6,635	7,879
2	0,010	0,020	0,051	0,103	5,991	7,378	9,210	10,597
3	0,072	0,115	0,216	0,352	7,815	9,348	11,345	12,838
4	0,207	0,297	0,484	0,711	9,488	11,143	13,277	14,860
5	0,412	0,554	0,831	1,145	11,071	12,833	15,086	16,750
6	0,676	0,872	1,237	1,635	12,592	14,449	16,812	18,548
7	0,989	1,239	1,690	2,167	14,067	16,013	18,475	20,278
8	1,344	1,646	2,180	2,733	15,507	17,535	20,090	21,955
9	1,735	2,088	2,700	3,325	16,919	19,023	21,666	23,589
10	2,156	2,558	3,247	3,940	18,307	20,483	23,209	25,188
11	2,603	3,053	3,816	4,575	19,675	21,920	24,725	26,757
12	3,074	3,571	4,404	5,226	21,026	23,337	26,217	28,299
13	3,565	4,107	5,009	5,892	22,362	24,736	27,688	29,819
14	4,075	4,660	5,629	6,571	23,685	26,119	29,141	31,319
15	4,601	5,229	6,262	7,261	24,996	27,488	30,578	32,801
16	5,142	5,812	6,908	7,962	26,296	28,845	32,000	34,267
17	5,697	6,408	7,564	8,672	27,587	30,191	33,409	35,718
18	6,265	7,015	8,231	9,390	28,869	31,526	34,805	37,156
19	6,844	7,633	8,907	10,117	30,144	32,852	36,191	38,582
20	7,434	8,260	9,591	10,851	31,410	34,170	37,566	39,997
21	8,034	8,897	10,283	11,591	32,671	35,479	38,932	41,401
22	8,643	9,542	10,982	12,338	33,924	36,781	40,289	42,796
23	9,260	10,196	11,689	13,091	35,172	38,076	41,638	44,181
24	9,886	10,856	12,401	13,848	36,415	39,364	42,980	45,559
25	10,520	11,524	13,120	14,611	37,652	40,646	44,314	46,928
26	11,160	12,198	13,844	15,379	38,885	41,923	45,642	48,290
27	11,808	12,879	14,573	16,151	40,113	43,194	46,963	49,645
28	12,461	13,565	15,308	16,928	41,337	44,461	48,278	50,993
29	13,121	14,257	16,047	17,708	42,557	45,722	49,588	52,336
30	13,787	14,954	16,791	18,493	43,773	46,979	50,892	53,672
31	14,458	15,655	17,539	19,281	44,985	48,232	52,191	55,003
32	15,134	16,362	18,291	20,072	46,194	49,480	53,486	56,328
33	15,815	17,074	19,047	20,867	47,400	50,725	54,776	57,648
34	16,501	17,789	19,806	21,664	48,602	51,966	56,061	58,964
35	17,192	18,509	20,569	22,465	49,802	53,203	57,342	60,275
36	17,887	19,233	21,336	23,269	50,998	54,437	58,619	61,581
37	18,586	19,960	22,106	24,075	52,192	55,668	59,892	62,883
38	19,289	20,691	22,878	24,884	53,384	56,896	61,162	64,181
39	19,996	21,426	23,654	25,695	54,572	58,120	62,428	65,476
40	20,707	22,164	24,433	26,509	55,758	59,342	63,691	66,766
41	21,421	22,906	25,215	27,326	56,942	60,561	64,950	68,053
42	22,138	23,650	25,999	28,144	58,124	61,777	66,206	69,336
43	22,859	24,398	26,785	28,965	59,304	62,990	67,459	70,616
44	23,584	25,148	27,575	29,787	60,481	64,201	68,710	71,893
45	24,311	25,901	28,366	30,612	61,656	65,410	69,957	73,166

Zdroj: Svatošová, Prášilová, 2007, s. 182

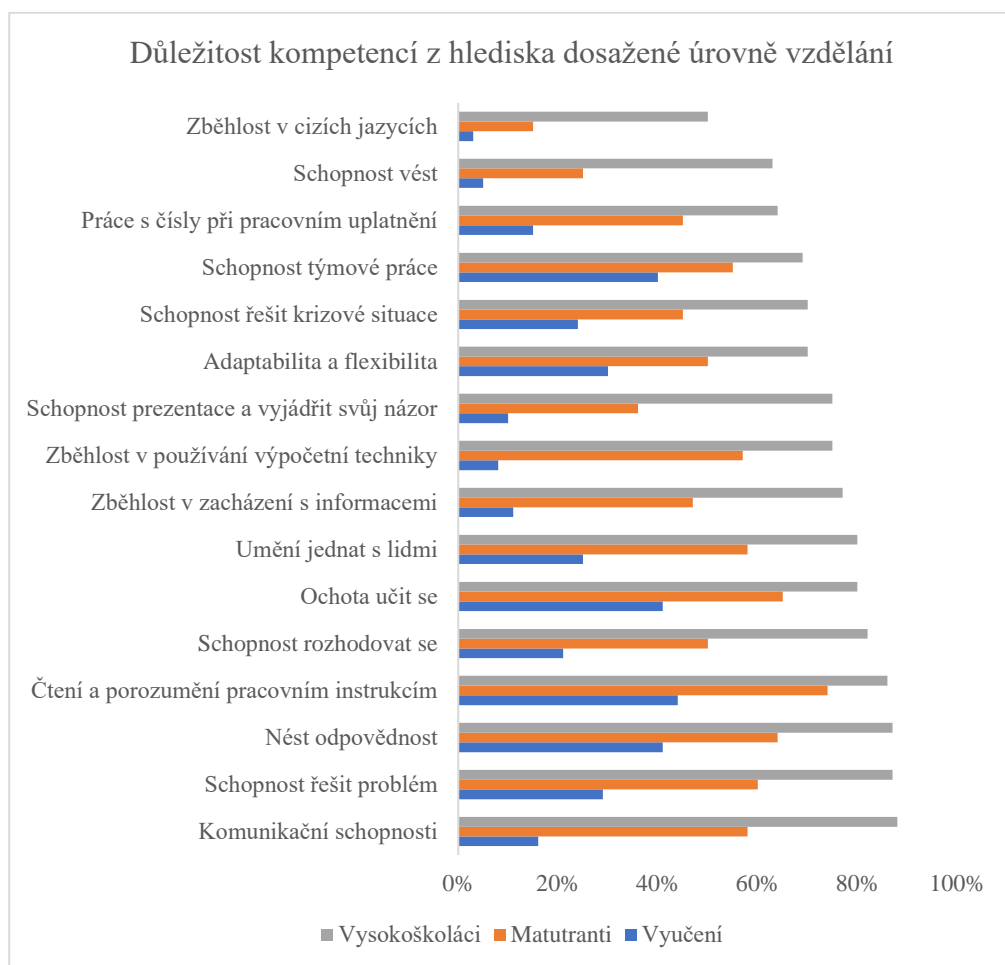
Příloha 2 Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa k 31.12. 2018

	Evidovaní uchazeči o zaměstnání		Volná pracovní místa hlášená úřadům práce	Uchazeči na 1 volné pracovní místo	Podíl nezaměstnaných osob (v %) ¹⁾		
	celkem	z toho dosažitelní ve věku 15-64 let			celkem	muži	ženy
Česká republika	231 534	210 712	324 410	0,71	3,07	2,98	3,17
Ústecký kraj	26 335	23 957	14 980	1,76	4,50	3,98	5,06
vtom okresy:							
Děčín	4 114	3 747	1 968	2,09	4,54	4,15	4,95
Chomutov	4 408	4 143	3 415	1,29	5,02	4,09	6,01
Litoměřice	3 006	2 750	1 763	1,71	3,59	3,13	4,07
Louny	3 065	2 675	1 909	1,61	4,78	4,38	5,19
Most	4 581	4 234	1 848	2,48	5,72	4,69	6,83
Teplice	2 961	2 621	2 785	1,06	3,12	2,66	3,62
Ústí nad Labem	4 200	3 787	1 292	3,25	4,96	5,00	4,91

¹⁾ podíl nezaměstnaných osob = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let / počet obyvatel ve věku 15-64 let v %

Zdroj: MPSV, evidence ÚP¹⁴, 2018

Příloha 3 Důležitost kompetencí z hlediska dosažené úrovně vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování (2019) dle: Úlovec, 2014

Příloha 4 Dotazník

Dotazník k BP: Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku, který slouží pro účely bakalářské práce na téma Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce. Za vyplnění dotazníku Vám moc děkuji!

Ivana Zilcherová

1. Jaké je Vaše pohlaví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Žena
 Muž

2. Jaký je Váš věk?

3. Pocházíte z Ústeckého kraje?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
 Ne

4. Žijete momentálně v Ústeckém kraji?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
 Ne

5. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- bakalářské
 magisterské
 doktorské

6. Na jaké univerzitě jste studoval/a?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- ČZU
 VŠE
 ČVUT
 UK
 VŠCHT
 UJEP
 jiná univerzita:

7. Na jaké fakultě?

8. Kolik let jste po ukončení studia?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- do jednoho roku
 2 roky
 3 roky
 4 roky
 5 let
 více jak 5 let

9. Za jak dlouho po ukončení studia jste si našel/našla práci na hlavní pracovní poměr?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- do měsíce
- do dvou měsíců
- do tří měsíců
- do čtyř až pěti měsíců
- do půl roku
- do roku
- do dvou let
- do více než dvou let

10. Kde (region/kraj) jste se uplatnil/a v zaměstnání?

11. Kde (region/kraj) jste hledal/a zaměstnání?

12. Hledal/a jste zaměstnání primárně mimo Ústecký kraj?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

13. Pokud ano, z jakého důvodu? (Pokud ne, zvolte odpověď „jiné“ a do řádku napište „Ne“)

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- výše platového ohodnocení
- atraktivita práce
- obor uplatnění se
- možnost kariérního růstu
- sebeuplatnění
- přátelé či rodina
- širší nabídka pracovních míst
- jiné:

14. Ovlivnila charakteristika (pověst) regionu (Ústecký kraj) Vaše rozhodnutí o místě zaměstnání bez ohledu na možnostech uplatnění se?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

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

15. Pokud ano, jaký faktor ovlivnil Vaše rozhodnutí nejvíce? (Pokud ne, zvolte odpověď „jiné“ a do řádku napište „Ne“)

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- složení obyvatelstva
- znečištěné ovzduší
- společenské vžití
- kvalita života v Ústeckém kraji (školy, zdravotnictví, dopravní dostupnost, atd...)
- nelíbí se mi žít v Ústeckém kraji
- jiné:

16. Co je pro Vás při výběru místa zaměstnání mimo svůj region nejdůležitější?

Nápověda k otázce: Změňte pořadí položek dle svých preferencí (1. - nejdůležitější, 5. - nejméně důležitá)

dopravní dostupnost do zaměstnání	<input type="text"/>
plat	<input type="text"/>
benefity	<input type="text"/>
kolektiv	<input type="text"/>
návaznost zaměstnání na zaměření studia	<input type="text"/>

17. Je pro Vás výše platového ohodnocení primárním kritériem pro výběr místa zaměstnání mimo svůj region?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Rozhodně ano
 Spíše ano
 Nevím
 Spíše ne
 Rozhodně ne

18. Myslíte si, že nabízená pracovní místa v Ústeckém kraji jsou méně platově ohodnocena než v Praze a okolí?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Rozhodně ano
 Spíše ano
 Nevím
 Spíše ne
 Rozhodně ne

19. Co pro Vás má v zaměstnání největší význam

Nápověda k otázce: Změňte pořadí položek dle svých preferencí (1. - nejdůležitější, 5. - nejméně důležitá)

plat	<input type="text"/>
motivace	<input type="text"/>
kariérní růst	<input type="text"/>
seberealizace	<input type="text"/>
vztahy na pracovišti (s kolegy, s nadřízenými...)	<input type="text"/>

20. Co Vás v práci nejvíce motivuje?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

- finanční odměna
 jiné než finanční odměny (benefity, produkty, stravenky, delší dovolená, práce z domu atd.)
 psychologická odměna (např. pochvala od nadřízeného)
 dobrý pracovní kolektiv/pracovní atmosféra
 kariérní postup (povýšení, změna pracovní pozice)
 práci vnímám jako své poslání
 jiné:

21. Odpovídalo Vaše první pracovní místo obecně Vaším představám?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano
 Ne

22. Pokud ne, v čem se Vaše představy od reality lišily? (Pokud ano, zvolte odpověď „jiné“ a do řádku napište „Ano“)

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

- výše platového ohodnocení
- atraktivita práce
- pracovní benefity
- možnost kariérního růstu
- sebeuplatnění
- výše nároků
- přístup nadřízených
- pracovní kolektiv
- jiné:

23. Odpovídaly podmínky (nároky, plat, odměny atd...) Vašeho prvního zaměstnání Vaším očekáváním?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Rozhodně ano, veškeré podmínky prvního zaměstnání odpovídaly mým očekáváním. (Nebo dokonce předčily má očekávání.)
- Spíše ano, většina podmínek prvního zaměstnání odpovídala mým očekáváním.
- Nevím, neměl/a jsem žádná očekávání od prvního zaměstnání.
- Spíše ne, většina podmínek prvního zaměstnání neodpovídala mým očekáváním.
- Rozhodně ne, žádné podmínky prvního zaměstnání neodpovídaly mým očekáváním.

24. Myslíte si, že jste schopen/schopna splňovat požadavky Vašeho současného zaměstnavatele?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Rozhodně ano, jsem schopen/schopna splňovat požadavky zaměstnavatele ve všech ohledech.
- Spíše ano, jsem schopen/schopna splňovat požadavky zaměstnavatele ve většině ohledech.
- Nevím, zda splňuji požadavky zaměstnavatele.
- Spíše ne, nejsem schopen/schopna splňovat požadavky zaměstnavatele ve většině ohledech.
- Rozhodně ne, nejsem schopen/schopna splňovat požadavky zaměstnavatele v žádných ohledech.

25. Myslíte si, že jste byl/a řádně připraven/a na požadavky zaměstnavatele v rámci studia na vysoké škole?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Rozhodně ano, studium VŠ mi usnadnilo splňování požadavků zaměstnavatele a dostatečně mě připravilo.
- Spíše ano, ale požadavky zaměstnavatele bych byl/a schopen/schopna splňovat i bez studia na VŠ.
- Nevím, studium VŠ hodnotím v tomto ohledu neutrálně.
- Spíše ne, studium VŠ mi usnadnilo nástup do zaměstnání, ale na požadavky zaměstnavatele mě dostatečně nepřipravilo.
- Rozhodně ne, studium na VŠ mi neusnadnilo splňování požadavků zaměstnavatele a dostatečně mě nepřipravilo.

26. Byly (jsou) nároky na kompetence (schopnosti, dovednosti) Vašeho prvního zaměstnavatele vyšší, než jste očekával/a?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano, nároky na kompetence byly (jsou) vyšší, než jsem očekával/a.
- Ne, nároky na kompetence byly (jsou) úměrné mému očekávání.
- Ne, nároky na kompetence byly (jsou) nižší, než jsem očekával/a.

27. Jste se svým současným zaměstnáním obecně spokojený/á?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Rozhodně ano, v nejbližší době nehodlám měnit zaměstnání.
- Spíše ano, ale v nejbližší době hodlám změnit zaměstnání z důvodu:
- Nevím a o změně zaměstnání jsem zatím nepřemýšlel/a.
- Spíše ne, ale v nejbližší době nehodlám změnit zaměstnání z důvodu:
- Rozhodně ne, v nejbližší době hodlám změnit zaměstnání.

28. Jste se svým současným zaměstnáním spokojený/á v ohledu na finanční aspekty?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

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

29. Jste se svým současným zaměstnáním spokojený/á v ohledu na sociálně-psychologické aspekty?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

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

30. Jaké nedostatky má Vaše současné zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- žádné
- finanční odměňování
- psychologické odměňování (úspěch, pochvala od nadřízeného atd.)
- motivace k práci
- komunikace
- lidské zdroje
- prostor pro osobní rozvoj (příp. sebeuplatnění)
- možnost rozvoje pro dosavadní zaměstnání
- jiné:

31. Setkal/a jste se během procesu nástupu do práce (např. při pohovoru) nebo během samotného pracovního procesu s nějakou formou diskriminace?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Ne, nikdy.
- Ano, s diskriminací vůči pohlaví.
- Ano, s diskriminací vůči věku.
- Ano, s diskriminací vůči dosaženému vzdělání (titulu).
- Ano, s jiným druhem diskriminace:

Zdroj: vlastní zpracování, 2020