

**Univerzita Hradec Králové**  
**Fakulta informatiky a managementu**

# **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2015**

**Markéta Chvojková**

**Univerzita Hradec Králové**  
**Fakulta informatiky a managementu**  
**Katedra ekonomie**

**Absolventi vysokých škol na trhu práce**  
**Diplomová práce**

Autor: Bc. Markéta Chvojková

Studijní obor: Informační management

Vedoucí práce: Ing. Martina Hedvičáková, Ph.D.

Hradec Králové

duben 2015

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Absolventi vysokých škol na trhu práce“ zpracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

.....

V Hradci Králové dne

Markéta Chvojková

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Martině Hedvičákové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a odborné vedení diplomové práce. Dále bych zde ráda poděkovala Ing. Vojtěchu Jindrovi a Mgr. Janu Draesslerovi, Ph.D. za velmi přínosné konzultace vybraných problematik se kterými jsem se v průběhu jejího psaní setkala. Poděkování patří i mé rodině, která mi vždy byla velkou oporou.

## **Anotace**

Diplomová práce na téma Absolventi škol na trhu práce je zaměřena na vstup absolventů vysokých škol na trh práce. Teoretická část je věnována vysvětlení základních pojmů k tématu, týkajících se trhu práce, nezaměstnanosti, státní podpory a absolventů na trhu práce.

Analytická část diplomové práce je rozdělena na tři části. První část se věnuje profilu studentů a jejich představám před vstupem na trh práce. Část druhá je zaměřena na zaměstnané absolventy, jejich profilu a aktuální situaci na trhu práce. Třetí část je věnována nezaměstnaným absolventům na trhu práce, jejich profilu a představám o jejich budoucím zaměstnání.

Cílem diplomové práce je zjištění a sumarizace požadavků trhu práce na absolventy vysokých škol a porovnání očekávání budoucích absolventů o jejich prvním zaměstnání s realitou.

## **Annotation**

Title: University graduates on the labour market

Diploma thesis on the topic University graduates on the labour market is focused on the entrance of graduates into the labour market. The theoretical part deals with explanation of basic concepts to the topic, concerning the labour market, unemployment, state aid and graduates in the labour market.

The analytical part of the thesis is divided into three parts. The first part deals with the profile of students and their expectations before entering the labour market. The second part is devoted to the employed graduates, their profile and current labour market situation. The third part is devoted to the unemployed graduates in the labour market, their profile and expectations about their future employment.

The aim of this diploma thesis is to identify and summarize the requirements of the labour market for graduates and comparison of future graduates' expectations about their first job with reality.

# Obsah

1 Úvod .....	1
2 Cíl a metodika práce .....	2
3 Trh práce .....	4
3.1 Nezaměstnanost.....	6
3.2 Státní podpora.....	8
3.2.1 Orgány .....	8
3.2.2 Politika zaměstnanosti .....	10
3.2.3 Podpora .....	14
3.3 Typy nezaměstnanosti.....	16
3.3.1 Nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická.....	16
3.3.2 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná.....	18
3.3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost .....	18
3.4 Vývoj nezaměstnanosti .....	19
3.5 Požadavky trhu práce .....	21
4 Absolventi vysokých škol.....	26
4.1 Absolventi na trhu práce .....	27
4.1.1 Možnosti získání praxe .....	27
4.1.1.1 Práce na DPP či DPČ .....	28
4.1.1.2 Pracovní stáže.....	29
4.1.1.3 Zahraniční stáže.....	29
4.1.1.4 Stínování manažera .....	30
4.1.1.5 Trainee program.....	30
4.1.2 Způsoby hledání práce .....	31
4.1.2.1 Pomocí úřadu práce .....	32
4.1.2.2 Pomocí personální agentury .....	33
4.1.2.3 Přes inzerci v tištěných periodikách .....	33
4.1.2.4 Na internetu .....	34
4.1.2.5 Obcházením firem / rozesíláním životopisů firmám .....	35
4.1.2.6 Přes rodiče, známé, kamarády, spolužáky .....	35
4.1.2.7 Přes školu / fakultu.....	36
4.1.2.8 Pracovní veletrhy.....	36

4.1.2.9 Samostatné podnikání.....	37
4.1.2.10 Zahraniční zkušenost.....	37
4.2 Kompetence absolventů .....	38
5 Uplatnění absolventů na trhu práce .....	40
5.1 Analýza odpovědí studentů.....	43
5.1.1 Analýza odpovědí dle pohlaví studujících respondentů .....	55
5.1.2 Výsledky dotazníkového šetření u studentů .....	57
5.2 Analýza odpovědí absolventů .....	58
5.2.1 Analýza odpovědí zaměstnaných absolventů .....	59
5.2.1.1 Analýza odpovědí dle pohlaví zaměstnaných absolventů.....	71
5.2.1.2 Výsledky dotazníkového šetření u zaměstnaných absolventů.....	73
5.2.2 Analýza odpovědí nezaměstnaných absolventů .....	74
5.2.2.1 Analýza odpovědí dle pohlaví nezaměstnaných absolventů.....	83
5.2.2.2 Výsledky dotazníkového šetření u nezaměstnaných absolventů.....	84
6 Studenti UHK .....	86
6.1 Analýza odpovědí studentů.....	86
6.2 Analýza odpovědí zaměstnaných absolventů .....	87
6.3 Analýza odpovědí nezaměstnaných absolventů .....	89
7 Vyhodnocení hypotéz.....	91
8 Závěr a doporučení.....	94
8.1 Shrnutí a doporučení.....	94
8.2 Závěr.....	97
Seznam použité literatury .....	99
Seznam použitých zkratk a symbolů .....	103
Seznam tabulek, grafů a obrázků .....	104
Seznam příloh.....	107

# 1 Úvod

Diplomová práce na téma Absolventi vysokých škol je zaměřena na absolventy, jakožto rizikovou skupinu nezaměstnaných vyžadujících zvýšenou pozornost, a jejich vstup na trh práce. Trh práce je místem, kde se střetává nabídka s poptávkou. Nabídkou se v tomto případě rozumí nabídka pracovních sil absolventů a poptávku tvoří společnosti hledající zaměstnance. Mezi absolventy můžeme zařadit studenty, kteří úspěšně dokončili základní vzdělání až po ty, kteří úspěšně ukončili vzdělání vysokoškolské. V této diplomové práci se budu věnovat pouze čerstvým absolventům, tedy absolventům do dvou let po úspěšném ukončení studia, bakalářského, magisterského a doktorského studijního programu.

Nejčastěji zmiňovaným nedostatkem čerstvých absolventů je absence odborné praxe a pracovních zkušeností. Tento nedostatek však mohou nahradit velkým množstvím teoretických znalostí, ochotou učit se novým věcem, znalostí nových technologií, znalostí cizích jazyků a v neposlední řadě i vysokou flexibilitou. Čerství absolventi nebývají zatíženi předchozími pracovními zkušenostmi a návyky a společnosti si je tak mohou snadněji přizpůsobit vlastním pracovním požadavkům. Pro účely snazšího vstupu absolventů na trh práce byla založena řada programů a nástrojů určených právě pro ně. Příkladem mohou být například odborné stáže, Trainee programy, společensky účelná pracovní místa či příspěvek na zapracování.

Hledání prvního zaměstnání bez praxe a pracovních zkušeností čeká v životě téměř každého z nás. Absolventi vysokých škol mají ale jistou nevýhodu v tom, že zpravidla prvně vstupují na trh práce až v pozdějším věku, absolventi bakalářského studijního programu kolem 22 let, absolventi magisterského studijního programu kolem 25 let a absolventi doktorského studijního programu ještě o něco déle.

Toto téma jsem si vybrala také proto, že jsem sama studentkou Univerzity Hradec Králové a zároveň i absolventkou bakalářského studijního programu na této univerzitě. V posledním ročníku jsem se chtěla soustředit především na psaní diplomové práce, ale zároveň se snažila nalézt zaměstnání, které by mi usnadnilo vstup na trh práce po kompletním ukončení studia, tedy magisterského studijního programu. Setkala jsem se tedy s překážkami vstupu na trh práce a s obtížemi, které absolventy vysokých škol v této situaci potkají.



Sama jsem hledala zaměstnání po dobu sedmi měsíců, během kterých jsem se zúčastnila série pohovorů. Přišla řada odmítnutí. Nakonec se mi naskytl výjimečná příležitost a to nabídka Trainee programu ve společnosti zabývající se výrobou a prodejem počítačového vybavení. Pracovní smlouva byla uzavřena na rok, mým oborem je importní logistika a ve společnosti pracuji již sedmým měsícem. Trainee program po té době hodnotím jako obrovskou příležitost pro absolventy s nedostatečnou praxí v oboru, kteří chtějí začít pracovat ve společnosti, jež bude brát ohled na to, že začínají a potřebují zvýšenou péči při zapojení do pracovního procesu.

## **2 Cíl a metodika práce**

Cílem mé diplomové práce je zjištění požadavků trhu práce získaných z inzerátů zveřejněných na internetových portálech věnujících se nabídce pracovních příležitostí, které jsou shrnuty v teoretické části diplomové práce. Dále pak zjištění a sumarizace představ současných studentů o jejich budoucím zaměstnání, získání profilu těchto studentů a porovnání těchto výsledků s reálným stavem na trhu práce. Ten byl získán od zaměstnaných absolventů vysokých škol. Další zkoumanou skupinou jsou absolventi vysokých škol, kteří zatím zaměstnání nenalezli. U nich se soustředím především na jejich profil, překážky vstupu do pracovního procesu a představy o jejich budoucím zaměstnání.

Teoretická část diplomové práce se věnuje vysvětlení základních pojmů s tématem souvisejících, jako je například trh práce, nezaměstnanost, státní podpora nebo podpora v nezaměstnanosti. Bude zde objasněn rozdíl mezi nezaměstnaností frikční, strukturální, cyklickou a sezónní, dále také rozdíl mezi nezaměstnaností dobrovolnou či nedobrovolnou, a co to znamená, když se mluví o nezaměstnanosti dlouhodobé nebo skryté. Dále tato část obsahuje především teoretické aspekty a seznámení s vývojem nezaměstnanosti. Závěr teoretické části je zaměřen na požadavky trhu práce a na absolventy vysokých škol, například na možné způsoby hledání zaměstnání nebo možnosti získání praxe.

Praktická část je věnována výsledkům dotazníkového šetření u tří různých skupin respondentů. První skupinou jsou studenti vysokých škol, které vstup na trh práce teprve čeká, druhou skupinou jsou absolventi vysokých škol, kteří již

po úspěšném ukončení studia našli zaměstnání a třetí skupinou jsou ti absolventi, kteří zaměstnání dosud nenalezli.

Každá z těchto skupin respondentů má svou vlastní analýzu dle pohlaví a celkovou analýzu dat. Následující kapitola se navíc věnuje srovnání v závislosti na vysoké škole či univerzitě, kterou studují či studovali. Pro potřeby této diplomové práce jsem vysoké školy či univerzity rozdělila jen na dvě skupiny. Na studenty Univerzity Hradec Králové a na studenty jiných vysokých škol či univerzit. V závěru praktické práce se nachází kapitola s porovnáním těchto dvou skupin respondentů.

Předposlední kapitola je věnována testování hypotéz. První hypotéza, která zde bude zkoumána, je, že se očekávání studentů po vstupu na trh práce nesplní, tedy, že jsou větší, než realita. Jako druhou jsem zvolila hypotézu, že se, se změnou statutu z budoucího absolventa na zaměstnaného absolventa, změní jeho ochota ustoupit, pro nalezení požadovaného zaměstnání, ze svých požadavků. Poslední kapitola v sobě shrnuje závěr diplomové práce a zároveň obsahuje i doporučení pro snadnější vstup absolventů na trh práce a jejich následné získání zaměstnání.

Při tvorbě diplomové práce jsem vycházela z dostupných internetových a knižních zdrojů. Metodika zpracování je provedena stylem srovnávací analýzy a dotazníkového šetření. Dotázáni byli jak studenti, tak čerství absolventi vysokých škol či univerzit. Při dotazování jsem kladla velký důraz na to, aby respondenti z řad absolventů měli maximálně 2 roky po úspěšném ukončení studia, dle definice absolventa v zákoníku práce č. 262/2006 v § 229 odst. 2 (dále také jen „zákoník práce“).

Z knižních zdrojů se jednalo převážně o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále také jen zákon o zaměstnanosti), ze kterého jsem čerpala především pojmy pro teoretickou část, a další knihy s tímto tématem související. Ze zdrojů internetových použitých pro potřeby teoretické části diplomové práce bych zmínila hlavně stránky Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále také „MPSV ČR“), Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále také „MŠMT ČR“), Českého statistického úřadu (dále také „ČSU“) či Eurostatu. Veškeré použité zdroje jsou shrnuty v závěru této diplomové práce.

### 3 Trh práce

Tržní hospodářství se skládá z různých relativně nezávislých trhů a jedním z nich je i trh práce. Trh práce je stejně jako jiné trhy místem, kde se střetává nabídka s poptávkou a kde existuje konkurence jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Na trhu působí dva hlavní subjekty. V první řadě subjekt, který určitý předmět koupě nabízí a v druhé řadě subjekt, který jej poptává.

Na trhu práce se nabízeným a poptávaným předmětem koupě rozumí pracovní síla jakožto výrobní faktor nezastupitelný při výrobě statků. Subjektem, který pracovní sílu nabízí, se v tomto případě rozumí jednotlivec ucházející se o zaměstnání, tedy potenciální zaměstnanec (domácnost) a subjektem, který pracovní sílu poptává, se rozumí potenciální zaměstnavatel (firma). Poptávku po pracovní síle tedy tvoří celkový objem pracovních sil, které zaměstnavatel najímá při různých úrovních ceny práce a nabídku tvoří počet hodin, odpracovaných potenciálními zaměstnanci, a cena, za kterou jsou jednotlivci ochotni svou pracovní sílu nabízet.

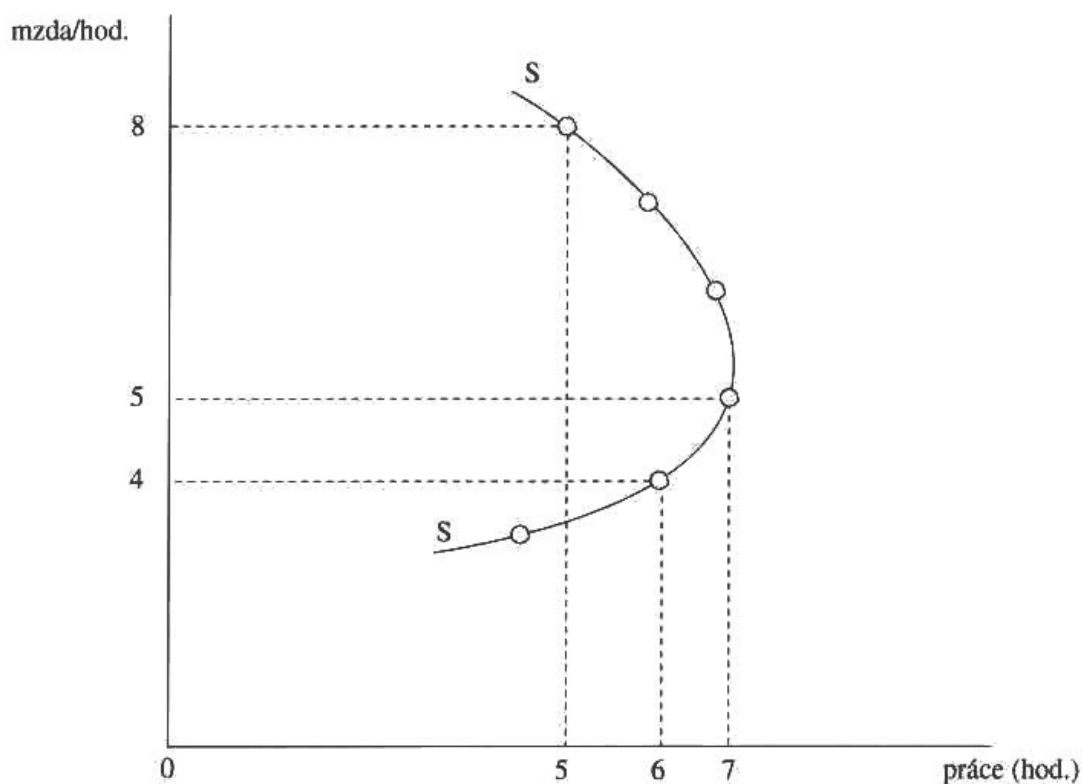
Stejně jako zboží na trhu výrobků a služeb, tak i práce má určité vlastnosti, od kterých se odvíjí i jeho hodnota, za kterou je jednotlivec svou nabízenou pracovní sílu ochoten prodat a potenciální zaměstnavatel koupit. Výsledkem střetu poptávky s nabídkou je buď koupě či její odmítnutí.

Prodávající se samozřejmě snaží svou práci prodat za co nejvyšší hodnotu a kupující hledá co možná za nejnižší cenu nejlepší kvalitu. Od dosažení co nejvýhodnějšího finančního ekvivalentu ceny je ale možné i ustoupit, a to v případě výhodnějších podmínek, například smlouvy s dlouhodobou platností či jiných benefitů.

Dle Roberta Holmana můžeme nabídku práce vysvětlit jako rozhodování, zda pracovat nebo nepracovat. Tedy rozhodnutí, mezi prací a volným časem, kdy volný čas, jelikož uspokojuje naše potřeby, můžeme považovat za zvláštní druh statku. Pokud se člověk rozhodne pracovat, bude si moci dovolit koupit více statků a služeb, ale zároveň bude ochuzen o svůj volný čas. V opačném případě, pokud se rozhodne využít čas, který by strávil v práci, pro jiné aktivity, bude nucen se uskromnit, jelikož

za svou činnost nebude finančně ohodnocen. Proto lze říci, že mzda je vlastně cenou volného času.<sup>1</sup>

Ve spojitosti se spotřebitelským rozhodováním mezi volným časem a prací, nebo spíše statky a službami, které si spotřebitel může za svou mzdu pořídit, můžeme zmínit dva efekty. První z nich je tzv. substituční efekt zvýšení mzdy. Dochází k němu, pokud nárůst finančního ocenění (mzdy) motivuje člověka k tomu, aby dal práci přednost před svým volným časem a tím zvýšil svou nabídku práce. Naopak efekt důchodový nastává v okamžiku, kdy nárůst mzdy motivuje člověka naopak svou nabídku práce snížit a požadovat více volného času. V závěru je tedy důležité, který z těchto dvou efektů převládne.



Obrázek 1 - Křivka nabídky práce

Zdroj: HOLMAN, Robert. Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult, str. 141.

Obrázek 1 zobrazuje křivku nabídky práce, která zobrazuje, že při nižších mzdách zpravidla převládá substituční efekt, tedy, že nabídka práce roste, kdežto při jejich nárůstu se situace mění a zpravidla převládá efekt důchodový, kdy nabídka práce naopak klesá.

<sup>1</sup> HOLMAN, Robert, Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C H Beck 2005, str. 139.

## 3.1 Nezaměstnanost

Trh práce je jako každý jiný trh a působí na něm stejné ekonomické zákony. A přece je jiný, protože se na něm vyskytuje jev zvaný nezaměstnanost.

Nezaměstnanost je globálním problémem, nejen politickým, ale především sociálním. Úroveň nezaměstnanosti byla zařazena mezi sledované ekonomické cíle států. Cílem tohoto sledování je vytváření podmínek a předpokladů pro dosažení co nejnižší úrovně tohoto ukazatele.

Pojmem plná zaměstnanost označujeme situaci, kdy je jen nepatrná nebo dokonce neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost, a pojem přirozená míra nezaměstnanosti znamená nezaměstnanost vytvořenou působením tržních faktorů, a kterou není možné dlouhodobě ovlivňovat nástroji fiskální a měnové politiky.<sup>2</sup>

Osoby nezaměstnané jsou osoby ve věku 15 až 74 let, které souběžně splňují tři základní podmínky (tzv. nezaměstnanost podle definice ILO neboli International Labour Office):

- a) nejsou zaměstnané, tj. v referenčním období nepracují ani za mzdu peněžní ani naturální;
- b) minimálně v období posledních čtyř po sobě jdoucích týdnů aktivně hledají práci, tj. jsou registrovaní u úřadu práce či soukromé zprostředkovatelny práce (pracovní agentuře) a práci hledají přímo v podnicích, využíváním inzerce, přípravou podnikání neboli založení vlastní firmy, žádají o živnostenský list, podali žádost o pracovní povolení a licence, apod.;
- c) jsou okamžitě nebo nejpozději do dvou týdnů od jejího nalezení připraveny k nástupu do práce případně ji již nehledají, protože už ji našli a jsou schopny ji nastoupit v období následujících 14 dnů.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> BUCHTOVÁ, Božena. a kolektiv. *Nezaměstnanost - Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing str. 71.

<sup>3</sup> Main statistics (annual) - Unemployment [online][cit. 13. 2. 2015]  
URL: <<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html>>.

Nezaměstnanost je vyjadřována buď počtem nezaměstnaných, nebo ukazatelem míry nezaměstnanosti ( $u$ ). Míra nezaměstnanosti se dříve počítala jako poměr, kde do čitatele dosadíme počet nezaměstnaných osob ( $U$ ) a do jmenovatele celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva staršího 16 let ( $L + U$ ). Pro získání procentuálního vyjádření vynásobíme stem.<sup>4</sup>

$$u (\%) = U / (L + U) * 100$$

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo řadíme nejen osoby zaměstnané, ale i nezaměstnanou část obyvatelstva. Tento podíl se následně vynásobí stem, čímž získáme procentuální vyjádření. Díky tomu můžeme nejlépe sledovat změny a vývoj tohoto ukazatele. Míra nezaměstnanosti se sleduje nejen, jako souhrnný, ale rozděluje se i dle věku a pohlaví sledovaných osob.<sup>5</sup>

Ekonomicky neaktivní jsou všechny osoby patnáctileté a starší, obvykle bydlící na sledovaném území, které v referenčním období nepatřily do kategorie "pracovních sil", tj. nemohou být klasifikovány jako osoby zaměstnané nebo nezaměstnané.<sup>6</sup>

Roku 2013 došlo na základě dohody Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu ke změně metodiky výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. Do té doby se nezaměstnaní uchazeči poměřovali pouze k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, nově se berou v úvahu všichni obyvatelé v daném věku. Tento věk byl stanoven v rozmezí 15 - 64 let.

Míru registrované nezaměstnanosti tedy od ledna 2013 nově nahradil ukazatel - Podíl nezaměstnaných osob, s dosažitelnými uchazeči o zaměstnání evidovanými na ÚP ve věku 15 - 64 let v čitateli a počtem obyvatel ve věku 15 - 64 let ve jmenovateli.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> HÁJEK, Ladislav. *Ekonomie a ekonomika*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, str. 162.

<sup>5</sup> Labour market [online] [cit. 30. 9. 2014].

URL: <[http://ec.europa.eu/eurostat/c/portal/layout?p\\_l\\_id=4136424&p\\_v\\_l\\_s\\_g\\_id=0](http://ec.europa.eu/eurostat/c/portal/layout?p_l_id=4136424&p_v_l_s_g_id=0)>.

<sup>6</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika [online] [cit. 2. 10. 2014].

URL: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)>.

<sup>7</sup> Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti [online] [cit. 13. 4. 2015]

URL: <

[https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)>.

## 3.2 Státní podpora

Státní podpora hraje v otázce nezaměstnanosti velmi vysokou roli. V první řadě je stát významným zaměstnavatelem a zaměstnává velké množství lidí například v odvětví státní správy, zdravotnictví, školství, či obraně státu.

Dále reguluje příjmy firem a zaměstnanců prostřednictvím daní (daň z příjmu) či sociálních plateb (sociální pojištění) a právně upravuje chování na trhu práce prostřednictvím zákonů a nařízení.

Hlavním zdrojem právní regulace trhu práce je Zákoník práce, č. 262/2006 Sb., který upravuje například vztahy vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, podmínky pracovněprávního vztahu, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

### 3.2.1 Orgány

Orgány státní správy působící na trhu práce a zabezpečující státní politiku zaměstnanosti v České republice jsou:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky;

Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem usměrňujícím a kontrolujícím státní správu. Mezi kompetence MPSV patří především:

- sociální politika (pracovní podmínky žen a mladistvých, mateřství a rodinná politika, péče o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc apod.)
- nemocenské a sociální pojištění, důchodové zabezpečení,
- trh práce, zaměstnanost a rekvalifikace,
- pracovněprávní legislativa a odměňování,
- bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci,
- genderová problematika neboli rovnost pracovních podmínek mužů a žen,

- migrace a integrace cizinců apod.<sup>8</sup>

- Úřady práce

Úřad práce České republiky (dále také „Úřad práce“ či „ÚP“) je tvořen generálním ředitelstvem a krajskými pobočkami. Tento správní úřad patří mezi organizace s celostátní působností podřízené svou činností Ministerstvu práce a sociálních věcí. Správní řízení ÚP probíhají dle zákona č. 73/2011 Sb., o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. „Úřad práce ČR plní úkoly v těchto oblastech:

- a) *zaměstnanosti,*
- b) *ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,*
- c) *státní sociální podpory,*
- d) *dávek pro osoby se zdravotním postižením,*
- e) *příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,*
- f) *pomoci v hmotné nouzi a*
- g) *dávek pěstounské péče,*

*v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách, zákonem o pomoci v hmotné nouzi a zákonem o sociálně-právní ochraně dětí".<sup>9</sup>*

---

<sup>8</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online][cit. 12. 1. 2015]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/65>>.

<sup>9</sup> Důvod a způsob založení povinného subjektu [online][cit. 12. 1. 2015]. URL: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>>.



### 3.2.2 Politika zaměstnanosti

Základním cílem politiky zaměstnanosti je, aby všem osobám, které chtějí a mohou pracovat, byla tato šance nabídnuta, tedy snaha o dosažení plné zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti v České republice usiluje především o dosažení rovnováhy ve vztahu nabídky a poptávky po pracovních silách, o produktivní využití lidských zdrojů na úseku trhu práce a o zabezpečování práva všech občanů, kteří chtějí a mohou pracovat, na zaměstnání. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a její správu vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také „ministerstvo“) a příslušné úřady práce. Zákon o zaměstnanosti zahrnuje do zabezpečování státní politiky zaměstnanosti například:

- systematické sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti, programů a projektů pro další pracovní uplatnění občanů,
- hospodaření s prostředky určenými pro politiku zaměstnanosti,
- poradenství, informační a zprostředkovatelské služby,
- hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání,
- realizace aktivní politiky zaměstnanosti.<sup>10</sup>

#### Aktivní politika zaměstnanosti<sup>11</sup>

Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření směřujících k minimalizaci nezaměstnanosti a zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti, tedy podpora rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách na trhu práce. Činnost aktivní politiky zaměstnanosti je vymezena v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., na jehož základě je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce ČR, z prostředků účelově určených na podporu politiky zaměstnanosti.

---

<sup>10</sup> ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. §105.

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

<sup>11</sup> Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online][cit. 14. 1. 2015].

URL: <<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

Ministerstvo a úřad práce pro tyto účely současně spolupracují s dalšími subjekty, na základě současné situace na trhu práce, aby bylo dosaženo efektivního využití pracovních sil. Výše zmíněné státní orgány, prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, podporují vznik nových pracovních míst pomocí poskytování příspěvků na jejich zřízení, napomáhají k odstraňování bariér a zároveň poskytují poradenské a informační služby v oblasti trhu práce, převážně k nezaměstnaným jedincům spadajících svým charakterem do rizikových skupin nebo při zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Jako další metodu řešení problémů spojených s nezaměstnaností je důležité zmínit také podporu dalšího profesního vzdělávání uchazečů o zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím následujících nástrojů.

#### a) Rekvalifikace

Rekvalifikace je považována za nejdůležitější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti především z toho důvodu, že napomáhá uchazeči při získání nové či zvýšení jeho stávající kvalifikace, získání nových znalostí, doplnění potřebných dovedností. Její realizace probíhá na základě písemné dohody uchazeče a krajských poboček úřadu práce, přičemž cena rekvalifikačního kurzu spolu s náklady s rekvalifikací spojené (jako například jízdné či stravné) jsou při splnění určitých podmínek hrazeny úřadem práce, nebo na ně může přispívat.

Formy vzdělávání pro potřeby rekvalifikace mohou být různé, například vzdělávání ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělání v rámci soustavy oboru vzdělání či ve speciálních programech. Zajímavý je i kurz přípravy na podnikání.

Na základě vyplněného formuláře si uchazeč může zvolit svůj obor a místo realizace rekvalifikace (rekvalifikační zařízení) sám. Musí si ji sám zabezpečit a následně mu ji, za splnění stanovených podmínek, může úřad práce po předložení potvrzení o jejím úspěšném absolvování v plné výši uhradit. V tomto případě se neposuzují pouze předpoklady uchazeče, ale především možnosti jeho uplatnění získané absolvováním kurzu. Maximální částka, kterou za rekvalifikaci jednoho uchazeče úřad práce uhradí je 50 000 Kč od prvního nástupu na ni, až po dobu následujících 3 let.

Na základě písemné dohody mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením může být rekvalifikace prováděna i u osob zaměstnaných pro účely zvýšení jejich kvalifikace a možnosti dalšího pracovního uplatnění. Úřad práce může i tento způsob rekvalifikace plně či částečně hradit.

Nezaměstnaným osobám do 25 let věku a čerstvým absolventům škol, tedy těm, kterým od úspěšného ukončení studia uběhly maximálně 2 roky, má úřad práce povinnost nabídnout vypracování individuálního akčního plánu. Jedná se o doporučený postup provádění jednotlivých opatření, provázený časovým harmonogramem. Cílem tohoto nástroje je maximalizovat šance této rizikové skupiny zájemců o zaměstnání na trhu práce.

#### b) Investiční pobídky

Investiční pobídka je jistou formou hmotné podpory pro zaměstnavatele ze strany úřadu práce pro stimulování vzniku nových pracovních míst či zvýšení kvalifikace stávajících zaměstnanců. Tato podpora má pomoci zaměstnavateli s úhradou části nákladů na tyto účely skutečně vynaložených. Výše investičních pobídek a jejich forma je ovlivňována nejen současnou situací na trhu práce, ale také na současné míře nezaměstnanosti v dané oblasti.

#### c) Veřejně prospěšné práce

Mezi veřejně prospěšné práce můžeme zařadit pracovní příležitosti, které spočívají v činnostech prospěšných pro okolí, tedy pro obce či obecně prospěšné instituce. Jedná se například o úklidové či údržbářské pracovní činnosti, které jsou časově omezené a určené především pro osoby dlouhodobě vedené v evidenci úřadu práce. Tyto pracovní příležitosti vypisuje zaměstnavatel na dobu maximálně 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a náklady spojené se mzdovým ohodnocením zaměstnance mohou být dokonce plně hrazeny úřadem práce.

#### d) Společensky účelná pracovní místa

Zaměstnavatel může zřídit či vyhradit pracovní místa na základě dohody s úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Takto vzniklá či uvolněná pracovní místa nebo místa, vytvořená uchazečem za účelem provozování samostatné výdělečné činnosti, jsou společensky

účelná pracovní místa a zaměstnavatel na jejich zřízení může získat příspěvek od úřadu práce.

Výše příspěvku se odvíjí od míry nezaměstnanosti v daném okrese a průměrné míry nezaměstnanosti v České republice. Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa může činit až 6ti násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, 8 násobek v případě, že je těchto pracovních míst zřízeno více jak 10 na základě jedné dohody. Příspěvek na jeho vyhrazení se odvíjí od nákladů s jeho provozováním spojených. Tyto náklady mohou být hrazeny v plné výši až po dobu 12 měsíců.

Osobě samostatně výdělečně činné, která tím přestala být uchazečem o zaměstnání, může být zároveň na základě písemné dohody poskytnut i jednorázový překlenovací příspěvek na úhradu provozních nákladů, ve výši nejvýše čtvrt násobku průměrné mzdy měsíčně, stanovený nejdéle po dobu 5 měsíců.

#### e) Příspěvek na zapracování

Úřad práce může zaměstnavateli při přijímání do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který dle § 33 zákona o zaměstnanosti vyžaduje zvýšenou pozornost, poskytnout na základě dohody až na 3 měsíce příspěvek na jeho zapracování, v maximální výši jedné poloviny minimální mzdy měsíčně, který může sloužit i jako částečná náhrada mzdy zapracovávaného zaměstnance.

#### f) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Pro případy, kdy zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program (například změna výroby či poskytování služeb, případně i změna předmětu podnikání) a tudíž není schopen zajistit zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může úřad práce poskytnout na základě se zaměstnavatelem uzavřené dohody příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Tento příspěvek má zaměstnavateli pomoci s úhradou náhrady mzdy až po dobu 6 měsíců, nejvýše ve výši poloviny minimální mzdy na zaměstnance měsíčně.

## **Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti se naproti tomu soustřeďuje především na zprostředkování zaměstnání uchazečům vedeným v evidenci úřadu práce a zároveň o vyhledání vhodného kandidáta na obsazení volného místa obsazovaného zaměstnavatelem. Zprostředkování zaměstnání je prioritně funkcí úřadu práce, ale při splnění zákonem stanovených podmínek mohou tuto funkci vykonávat i agentury práce. Důležitou činností při zprostředkování zaměstnání je i informační a poradenská činnost úřadu práce.

Další funkcí pasivní politiky zaměstnanosti je zmírnění následků nezaměstnanosti, tedy hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Na základě splnění zákonem stanovených podmínek má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na podporu při rekvalifikaci.

### **3.2.3 Podpora**

Pojem „podpora v nezaměstnanosti“ nahradil dřívější označení „hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání“. §39 zákona o zaměstnanosti věnující se podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci stanoví, že:

*„Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:*

- a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu<sup>32g</sup>) v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,*
- b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a*
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelé starobního důchodu.*

*Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,*

- a) *se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem<sup>33</sup>); to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,*
- b) *se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem<sup>79</sup>),*
- c) *kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů<sup>34</sup>) a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,*
- d) *který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3.*

*O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne krajská pobočka Úřadu práce."<sup>12</sup>*

Uchazeči o zaměstnání přísluší podpora v nezaměstnanosti v případě splnění stanovených podmínek dnem podání jeho písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti, a to po podpůrčí dobu, jejíž délka je závislá na věku uchazeče. Uchazeč je povinen příslušné krajské pobočce úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů doložit veškeré skutečnosti, které by mohly být relevantní při rozhodování o přiznání, případně o poskytování podpory, jako například potvrzení o zaměstnání nebo o výši průměrného výdělku a další doklady stanovené zákonem. Rozhodující je v tomto případě období 2 let předcházejících zařazení uchazeče do evidence ÚP.

Nárok uchazeče na podporu v nezaměstnanosti zaniká v případě nenalezení zaměstnání zpravidla uplynutím podpůrčí doby. Další možností je jeho vyřazení

---

<sup>12</sup> ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. §39.  
URL: <[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_-\\_22.\\_1.\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf)>.

z evidence uchazečů o zaměstnání, případně ukončení vedení osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace na základě dohody s krajskou pobočkou úřadu práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci. Ta se uchazeči, až na výjimky stanovené zákonem, poskytuje po celou dobu trvání rekvalifikačního kurzu.<sup>13</sup>

### **3.3 Typy nezaměstnanosti**

#### **3.3.1 Nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická<sup>14</sup>**

V ekonomice existuje řada faktorů, na jejichž základě vzniká nezaměstnanost. Na základě příčiny, ze které vznikla, se nezaměstnanost se dělí na 3 základní typy. Tyto typy jsou:

**Frikční nezaměstnanost**, někdy také označována jako "normální", která vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Zpravidla se jedná o nezaměstnanost krátkodobou, způsobenou běžnou změnou zaměstnání. Důvodů pro propouštění a likvidaci pracovišť je hned několik, už jen například z důvodu vzniku či zániku společnosti nebo zavádění technologických či organizačních změn. Do této skupiny můžeme zařadit i osoby, které se dobrovolně vzdali svého pracovního místa, například z důvodu očekávaného propouštění, a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. Lidé dávají výpověď a opouštějí pracovní místo i z důvodu stěhování a hledají pracovní příležitost v místě nového bydliště. Z důvodů výše uvedených však dochází také ke vzniku nových pracovních míst. Dále můžeme do této skupiny zařadit i ty, kteří hledají své první zaměstnání, tedy i čerstvé absolventy, kteří ukončili studium a prvně vstupují na trh práce. V souvislosti se vstupem na pracovní trh je třeba zmínit, že důležitou roli zde hraje i informovanost osob na trh práce vstupujících. Přesto ale není nutné frikční nezaměstnanost brát jako závažný problém, jelikož se očekává, že si nezaměstnaný v brzké době nové zaměstnání nalezne.

---

<sup>13</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném k 1.1.2015, Část druhá - Zprostředkování zaměstnání, Hlava III - Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

<sup>14</sup> ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005, str. 54 - 56.

**Nezaměstnanost strukturální** nebo také systémová však představuje složitější poruchu. Vzniká tím, že nabídka práce určitého druhu (v určitém odvětví či výrobě) převyšuje poptávku v uvedené struktuře, případně nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků. Klesající poptávka v jedněch odvětvích či výroбах je doprovázena nárůstem poptávek v jiných odvětvích či výroбах. Nezaměstnanost zapříčiněná útlumem některých výrob je však charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění v jiných expandujících odvětvích či na pracovních místech s jinými kvalifikačními požadavky. To ovšem často vyžaduje, aby se tito zájemci o zaměstnání rekvalifikovali. Bez ohledu na to, že na trhu práce může být počet nezaměstnaných, kteří aktivně hledají práci, shodný s počtem volných pracovních míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce.

**Cyklická nezaměstnanost**, která souvisí s cyklickými změnami hospodářských aktivit neboli výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů dochází k nárůstu tohoto typu nezaměstnanosti a naopak s růstem výkonnosti ekonomiky je potlačován. Za příčinu vzniku se dá tedy označit pokles agregátní (celkové) poptávky po zboží a službách v ekonomice.

Za další typ se dá označit i nezaměstnanost sezónní, která je zapříčiněná například nepravidelností produkce v odvětvích, jejichž produkce je úzce závislá na počasí (hospodářství, stavebnictví, lesnictví, atd.) či na ročním období (výroba vánočních dekorací, prodej zmrzliny, služby spojené s turistikou, atd.).<sup>15</sup>

Pokud mluvíme o osobách nezaměstnaných, které nejsou vedeny v registrech úřadů práce (například o ženách v domácnosti, osobách studujících či čerstvě po studiu, atd.) jedná se o skrytou nezaměstnanost. Tyto osoby jsou buď dobrovolně nezaměstnané a práci nehledají, nebo práci aktivně hledají, ale jiným způsobem, než s pomocí úřadu práce, například obcházením firem či rozesíláním životopisů. Dle P. Mareše „*Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu - mateřství,*

---

<sup>15</sup> BUCHTOVÁ, Božena. a kolektiv, *Nezaměstnanost - Psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vyd. Praha: GRADA Publishing str. 67.



*práce v domácnosti ap.), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě.*<sup>16</sup>

### **3.3.2 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná**

To, že je člověk nezaměstnaný nemusí nutně znamenat, že je vedený na úřadu práce, aktivně hledá práci a o získání zaměstnání stojí. Z toho důvodu se nezaměstnanost dělí na nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

Za osoby dobrovolně nezaměstnané se rozumí osoby, které jsou například vedené na úřadu práce, ale když nabídku práce dostanou, často ji odmítnou, neboť aktivně hledají zaměstnání s vyšším platovým ohodnocením. Možnost pracovat tedy odmítají dobrovolně, protože upřednostňují svůj volný čas před prací s nižší mzdou, než za kterou jsou ochotni svou práci vynakládat. Před prací tedy dávají přednost například studiu či péči o domácnost. V době nízkých podpor v nezaměstnanosti a nízké době jejich poskytování bývá dobrovolná nezaměstnanost zpravidla nižší, protože se tím navýší motivace pro nalezení zaměstnání.

Nedobrovolná nezaměstnanost je jev, který nastává v případě, kdy se na trhu práce vyskytují subjekty, které jsou ochotni za nabízené ohodnocení, a mnohdy i nižší, vynakládat svou práci, ale nemohou, protože na trhu práce není dostatek volných pracovních míst. Za příčinu nedobrovolné nezaměstnanosti můžeme označit zábrany snižování mezd, jimiž mohou být například odbory nebo stát.

### **3.3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost**

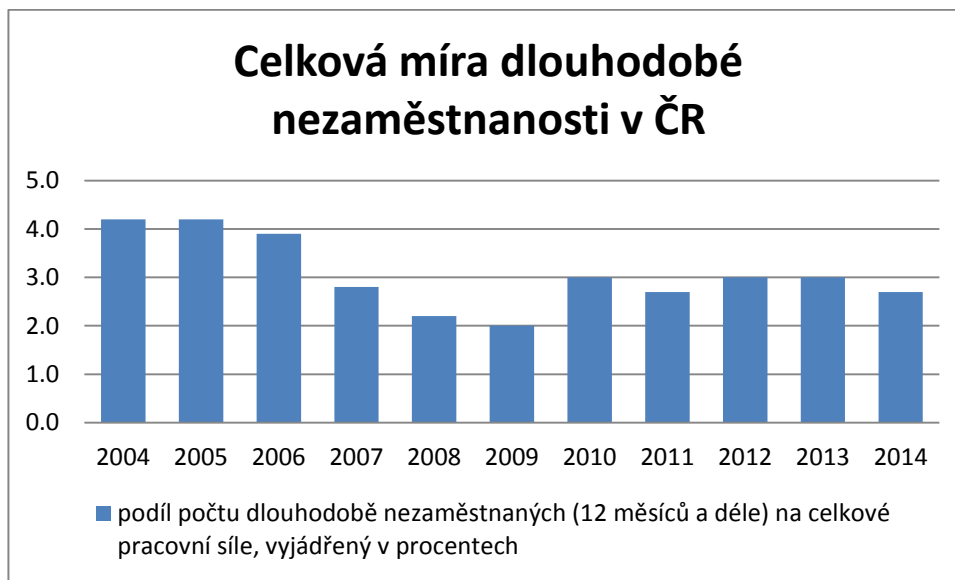
Dlouhodobá nezaměstnanost je nežádoucím jevem, který je sledován pomocí ukazatele míry dlouhodobé nezaměstnanosti. Ten vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných jeden rok a déle na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva (v procentech).<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, Studijní texty (Sociologické nakladatelství) str. 21.

<sup>17</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika [online][cit. 22. 10. 2014]. URL: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)>.

Z ekonomického hlediska je dlouhodobá nezaměstnanost velmi závažným problémem, jelikož je pro člověka do této skupiny náležitější, stále složitější se navrátit zpět do zaměstnání.



**Graf 1 - Dlouhodobá nezaměstnanost v ČR**

Zdroj: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc330&plugin=1> [online] [cit. 21. 4. 2015], vlastní zpracování.

Graf 1 zobrazuje vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice od roku 2004 zpracovaný na základě dat zveřejněných Eurostatem. Zobrazuje procentuální vyjádření podílu dlouhodobě nezaměstnaných osob s počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva.

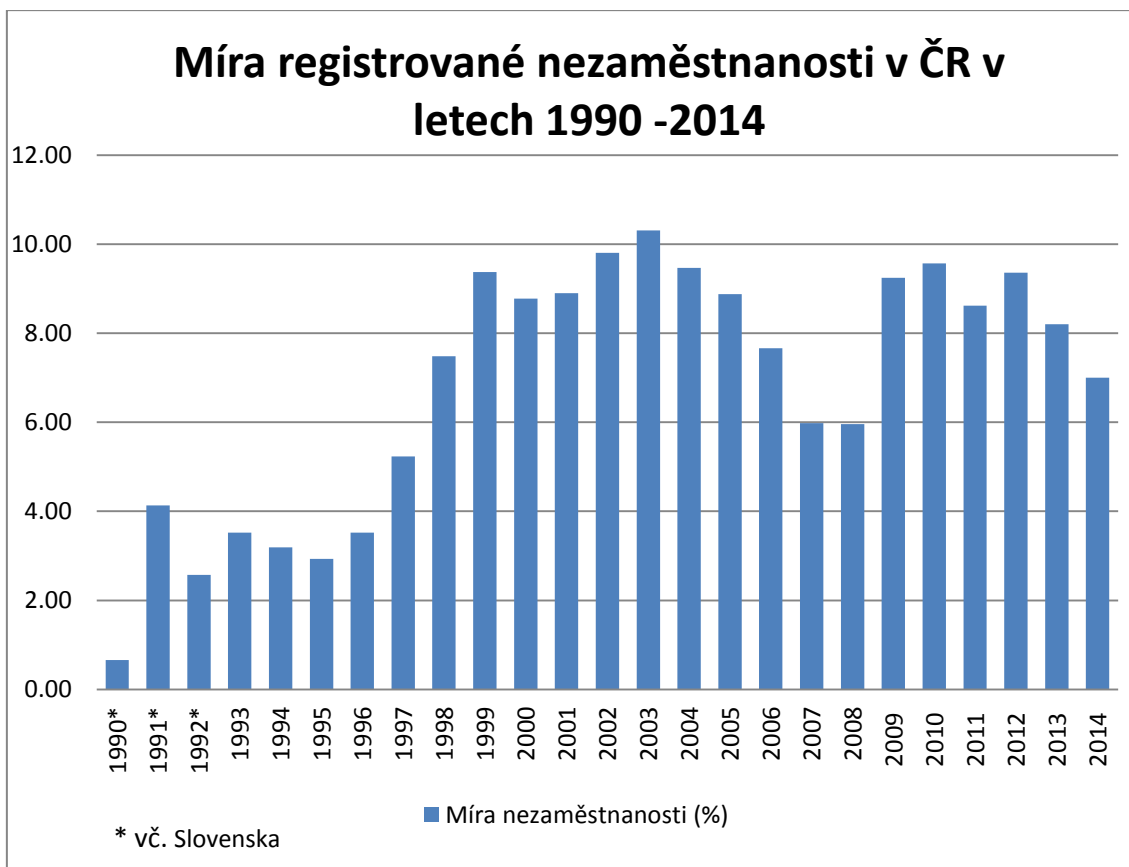
### 3.4 Vývoj nezaměstnanosti<sup>18</sup>

S pojmem nezaměstnanost se v České Republice setkáváme až od roku 1989, kdy v České republice nahradil režim centrálně řízené ekonomiky režim ekonomiky tržní.

Graf 2 zobrazuje míru registrované nezaměstnanosti v České republice od roku 1990 v procentech na základě dat zveřejněných Eurostatem. Registrovaná nezaměstnanost je vždy o nějaké to procento nižší než skutečná nezaměstnanost, neboť jsou do ní zahrnuty jen osoby přihlášené na úřadu práce.

<sup>18</sup> Trh práce ČR, Vývoj na trhu práce ČR od roku 1990 [online] [cit. 11. 1. 2015].

URL:<<http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html#vyvoj>>.



**Graf 2 - Míra registrované nezaměstnanosti v letech 1990 - 2014,**

Zdroj: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tipsun30&language=en> [online] [cit. 11. 10. 2014], vlastní zpracování.

a) Trh práce před rokem 1990 v ČR takřka neexistoval. V době centrálně řízené ekonomiky bylo typické to, že potřeba pracovních sil byla trvale držena nad úrovní její nabídky, tedy přezaměstnanost a neefektivní využití pracovních sil. Tato rovnováha v oblasti zaměstnanosti byla udržována pomocí nejrůznějších výborů a administrativních opatření, přinášela však jen velmi nízkou produktivitu práce spojenou s pomalým a nízkým zvyšováním mezd. Následkem tohoto režimu docházelo v technickém a technologickém směru ke stagnaci a zaostávání.

b) Zaměstnanost v ČR po roce 1990 podstatně ovlivnilo přijetí nového zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. S nástupem tržního hospodářství přichází i řada reforem, ekonomických či politických, ekonomika se otevírá ostatním trhům a postupně se začíná formovat i trh práce a nově se objevuje i jev nezaměstnanosti. Ten postupem času narůstá, je ovlivňován politikou zaměstnanosti a postupně se začíná i rozlišovat na základě vlivů, jako například dle pohlaví, věku či délky nezaměstnanosti. Spolu s nárůstem nezaměstnanosti vznikla i potřeba založení úřadů práce, stanovení minimální

mzdy a vznik nových sociálních dávek. Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. prošel řadou novelizací, ale ta nejdůležitější novela vyšla v platnost až od roku 2004.

c) Se vstupem České republiky do Evropské unie vstoupil v říjnu roku 2004 v platnost i zákon č. 435/2004 Sb. (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), který byl navržen tak, aby byl v souladu s právem Evropského společenství, a který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a významně novelizuje zákon z roku 1990. Od roku 2008 byl trh práce značně ovlivněn dopady ekonomické krize, počet nezaměstnaných rapidně vzrostl a spolu s ním i míra registrované nezaměstnanosti. Časem se ekonomika i situace na trhu práce vrátila k původním hodnotám a ve spojitosti s posunutím hranice odchodu do důchodu se zaměstnanost začala opět zvyšovat.

### **3.5 Požadavky trhu práce<sup>19</sup>**

Požadavky zaměstnavatelů na trhu práce se liší na základě jednotlivých obsazovaných pozic. V případě nekvalifikovaných pozic jsou požadavky z pravidla nižší než u například dělnických pozic. Administrativní pozice pak přináší požadavky o něco vyšší a nejvyšší požadavky pak mají zaměstnavatelé u pozic odborných.

Na základě zveřejněných inzerátů s nabídkami práce jsem vybrala 10 nejčastějších požadavků zaměstnavatelů na potenciální zaměstnance.

#### **1. Stupeň vzdělání a vzdělání v oboru**

Požadavky trhu práce na vzdělání můžeme rozdělit na dvě skupiny. V první řadě na dosažený stupeň vzdělání a v druhé na vzdělání v určitém oboru. Školy jsou institucemi, které připravují studenty na co nejlhžší vstup na trh práce a které mají podporovat rozvoj potřebných klíčových kompetencí. Nejnižší požadavky na vzdělání mají zaměstnavatelé u nekvalifikovaných pozic. V jejich případě se přijímají často i zaměstnanci pouze se základním vzděláním. Uchazeči se středním odborným učilištěm jsou pak nejvíce přijímáni do pozic dělnických.

---

<sup>19</sup> Důležitost kompetencí podle zaměstnavatelů [online] [cit. 11. 2. 2015].  
URL:<<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-01/Dulezitimost-kompetenci-podle-zamestnavatele/26?Oblast=1&vs=4&s=5&paramName=s>>.

Středoškolské vzdělání je preferováno v případě administrativních profesí. Administrativní pozice jsou ale čím dál častěji obsazované i uchazeči se vzděláním vyšším či vysokoškolským. U odborných pozic se na vzdělání klade důraz především, pokud se nejedná o uchazeče s významnou praxí. Přesto zde ale převládají požadavky na minimálně středoškolské vzdělání a upřednostňuje se vzdělání vysokoškolské.

## **2. Odborné zaměření a znalosti v oboru**

Obsazování dělnických, administrativních ale i odborných pozic je ve většině případů závislé také na zaměření uchazečů. Například při náboru zaměstnanců do truhlářské firmy jsou preferováni zaměstnanci se vzděláním v oboru nebo uchazeči, kteří sice nemají vzdělání v oboru, ale mají v něm dostatečnou praxi. Přijetí uchazeče, který nikdy s dřevem nepracoval, by vyžadovalo odborné proškolení a ve své podstatě by to bylo velmi neefektivní. Stejně je to například i v případě účetní nebo bytového architekta.

## **3. Praxe, praxe v oboru a délka praxe**

Dalším velmi častým požadavkem zaměstnavatelů při přijímání nových zaměstnanců je praxe. Ve většině případů praxe v oboru. Ať už je praxe v oboru pouze výhodou nebo je požadovaná praxe v určité délce, bývá právě splnění tohoto požadavku rozhodujícím faktorem při rozhodování mezi více uchazeči. Praxe v zaměstnání bývá výhodou i v případě, že se jedná o uchazeče - čerstvého absolventa. Získaná praxe i v době, kdy se uchazeč soustavně připravoval na budoucí zaměstnání studiem, značí jeho snahu a ochotu pracovat, a podle řady zaměstnavatelů vypovídá i o charakteru uchazeče.

## **4. Jazykové znalosti**

Znalost alespoň jednoho cizího jazyka se objevuje v nejednom z inzerátů, ale ne vždy se na tento požadavek klade tak velký důraz. U mnohých obsazovaných pozic dokonce stačí, když se zaměstnanci naučí porozumět hlavně výrazům, které potřebují pro práci s počítačem. Velkým problémem ovšem bývá to, že uchazeči o zaměstnání svou znalost jazyka neumí dostatečně specifikovat a mnohdy ji dokonce i přeceňují. Aktivní znalost značí širokou slovní zásobu, velmi dobrá znalost gramatiky, schopnost

písemné i slovní komunikace. Pasivní znalost značí znalosti na mnohem nižší úrovni, kdy složení věty či napsání textu dělá uchazeči určité potíže.

Zvýšenou pozornost je nutné klást v případech, kdy je vyžadována komunikativní znalost cizího jazyka nebo pokud je zaměstnavatelem požadováno složení nějaké zkoušky z něj, protože v takovýchto pozicích bývá znalost cizího jazyka dokonce nezbytná. Zahraniční stáž nebo jiné zkušenosti získané v zahraničí a nutnost aktivního používání jazyka bývá zpravidla také velmi podstatnou výhodou.

Právě jazykové znalosti patří mezi složky životopisu, kde se nevyplácí se přeceňovat. Zkušenosti získané studiem totiž často nejsou dostatečně vypovídající o dosažené znalosti. Problémy s aktivním používáním jazyka se pak objeví až po nástupu do zaměstnání a na zaměstnavatele tak často čeká velmi nemilé překvapení.

## **5. Komunikativnost a vystupování**

Obsazování administrativních či vyšších pozic mnohdy vyžaduje výborné komunikační schopnosti a příjemné, reprezentativní vystupování. Příjemné vystupování a komunikativnost jsou však důležité i u jiných pozic, především těch, kde je zaměstnanec v každodenním kontaktu s lidmi, jako například moderátor, kadeřnice nebo prodavač v obchodě. Důraz na vyjadřovací schopnosti a příjemný tón hlasu je kladen i při příjmu zaměstnanců na pozici operátora. Mnohdy je ale vyžadováno vzezření specifické, odpovídající určité pozici, například v případě ochranky nebo vyhazovače.

Pojem vystupování může zahrnovat i schopnost prezentace a sebe prezentace. Přílišné podceňování a nervozita ať už v průběhu pohovoru či prezentací mohou být u určitých obsazovaných pozic značnou nevýhodou, stejně jako nadměra sebedůvěry.

## **6. Ochota pracovat**

Ochota pracovat se může zdát být zbytečným požadavkem, zvláště v inzerátech s nabídkou práce, ale opak je pravdou. Řada uchazečů o zaměstnání vidí práci jako nutné zlo, kde vykonají svou práci a dostanou za ni odměnu ve formě mzdy. Zaměstnanci, kteří práci chápou jako jistou možnost své seberealizace, jako možnost, jak se dále rozvíjet, získají svou odpovědnost a mohou si relativně svobodně

organizovat svou práci, bývají v práci spokojenější a někdy bývají ochotni jí věnovat i určitou část svého volného času.

## **7. Trestní bezúhonnost**

Trestní bezúhonnost uchazeče značí to, že v minulosti nebyl souzen za spáchání trestného činu, a že řádně plní své zákonné povinnosti. Tento požadavek slouží jako ochranné opatření společnosti, jejího majetku a v neposlední řadě i jejích zaměstnanců. Pro prokázání trestní bezúhonnosti si potencionální zaměstnavatelé žádají po uchazečích výpis z rejstříku trestů, který nesmí být starší tří měsíců. Výpis z rejstříku trestů je možné sehnat například na poště.

Důkaz o trestní bezúhonnosti není vyžadován u všech obsazovaných pozic, ale u některých je zákonnou podmínkou přijetí. Příkladem může být provozování živnosti, strážník obecní policie, pedagog či státní zástupce. Pokud ovšem firma přijímá zaměstnance například na pozici pokladní, může si trestní bezúhonnost mezi své požadavky zařadit také. Je však nutné aby si toto rozhodnutí byla firma schopna obhájit a její rozhodnutí se nedalo označit jako diskriminační.

## **8. Práce na PC**

Popsat své znalosti práce na počítači často nebývá právě tím nejjednodušším úkolem, ale v některých případech se jedná o stěžejní informaci při rozhodování zaměstnavatelů mezi uchazeči. Zmínění znalosti určitého programu v životopisu tedy může rozhodnout o následujícím zaměstnanci. Opět zde platí pravidlo, že se požadavky mění na základě nabízené pracovní pozice. Pro pozici v administrativě bude přední znalost tabulkových editorů či databázových programů, v oblasti informačních technologií budou požadavky mnohem širšího záběru.

## **9. Ochota učit se**

Větší ochota učit se novým věcem bývá spíše u čerstvých absolventů, než u uchazečů s dlouhodobou praxí. Nemají totiž zatím zaseté žádné pracovní návyky, kterých by se drželi, a proto mají i mnohem větší rozhled co se učení nových pravidel týče. Vývoj je rychlý, přináší s sebou řadu změn.

Aktivní přístup k sebevzdělávání, ochota přijímat nové informace a účastnit se nejrůznějších vzdělávacích programů představují významné klady u zájemce o zaměstnání. Zvláště, pokud takto nabyté informace umí využít i v praxi. Spolu s tímto požadavkem je třeba zmínit se i o méně formálním způsobu učení, a to zkušenostním učením, tedy zpětným vyhodnocením a následným poučením se z vlastních nezdarů a chyb.

## **10. Řidičské oprávnění**

Vlastnictví řidičského oprávnění je vyžadováno v řadě zveřejněných inzerátů, ale u některých pozic je dokonce podstatnou podmínkou. Tato podmínka je nezbytná například u pozic v dálkové či hromadné dopravě. Vlastnit řidičský průkaz je nutné například, i pokud k výkonu zaměstnání potřebujete řídit služební automobil. V tomto případě je ale nutné také složení referenčních zkoušek.

### **Další požadavky**

Požadavků na zkušenosti a kompetence uchazečů o zaměstnání je celá řada a ve výše zmíněných deseti bodech rozhodně nejsou shrnuty všechny. Každý potencionální zaměstnavatel ocení něco jiného. Dobrý dojem ale určitě neudělá uchazeč, který své schopnosti a dovednosti neúměrně přeceňuje a má přemíru sebevědomí, což se projeví například u otázky na platové ohodnocení.

Velmi častým dotazem při přijímacím pohovoru bývá i způsob práce. Někomu vyhovuje spíše práce v kolektivu jinému nikoli. U větších společností nebo při práci na nějakém větším projektu bude pravděpodobně zvýhodněn týmový hráč před individualistou, a naopak v případě, že firma bude potřebovat nějakého specialistu či samostatně pracujícího člověka, pak bude zvýhodněn ten, který se spoléhá jen sám na sebe.

Plusové body si získá uchazeč, který projeví schopnosti jako umět se rozhodovat či řešit stresové situace. Pro vůdčí pozici je výhodou schopnost nést odpovědnost a umění vést. Pozitivně působí i kreativita a flexibilita.



## 4 Absolventi vysokých škol

*„Vzdělání je investice, která slibuje výnos v podobě budoucího vyššího platu.“<sup>20</sup>*

Období studia nebývá nejsnadnějším obdobím života, ale po úspěšném ukončení studia nastává období pro mnohé ještě těžší. Období, kdy se ze studenta stává absolvent a kdy se svými nabytými vědomostmi a získanými zkušenostmi vstupuje na trh práce.

Pojmem absolvent bývají nazýváni nejen ti, kteří v poslední době úspěšně dokončili studium na vysoké škole či univerzitě, ale všichni, kteří nedávno dokončili studium na všech úrovních školy. To znamená, že se můžeme setkat i s označením absolvent základní školy, či absolvent školy střední. Jak je to ale správně dle zákona?

Pojem absolvent je dle zákoníku práce č. 262/2006 v § 229 odst. 2 definován jako: „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.“

V zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. nebyl pojem absolvent - uchazeč o zaměstnání nadefinován. Vyčleňuje ale uchazeče, kterým je potřebné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (§ 33<sup>21</sup>) a těmi jsou:

- fyzické osoby do 25 let věku
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

Pokud úřad práce hovoří o absolventech, uvádí jejich počty v různých statistikách apod., má na mysli pouze absolventy vysokých škol. Absolventi středních škol spadají do skupiny fyzické osoby do 25 let.

---

<sup>20</sup> HOLMAN, Robert, Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 2. vyd. Praha: Nakladatelství C H Beck 2005, str. 147.

<sup>21</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném k 1.1.2015, §33 definuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání takto: „Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují“.

## 4.1 Absolventi na trhu práce

Absolventi vstupující na trh práce mají často zkreslené představy o aktuální situaci mezi nabídkou a poptávkou pracovních míst. Mnohdy ani nechápou, jak trh práce vůbec funguje. Jejich získané zkušenosti, dovednosti a kompetence často ani zdaleka nedostačují na požadavky potencionálních zaměstnavatelů a často jsou nuceni spokojit se s prací v oboru jiném, než který vystudovali, nebo začít od nižších pozic a postupně se vypracovat na pozici vyšší.

Rok od roku tak přibývá absolventů, kteří mají se vstupem na pracovní trh nemalé potíže a dlouhou dobu po ukončení studia nemohou nalézt zaměstnání. Klíčový faktor jejich neúspěšnosti je ale často už na začátku, tedy u výběru studijního oboru, kterým se jednoho dne chtějí živit.

Po ukončení studia vstupují mladí lidé na trh práce se spoustou teoretických znalostí, ale problém nastává ve chvíli, kdy je mají využít v praxi. Počty absolventů vysokých škol v evidenci ÚP zobrazuje tabulka níže. Je z ní patrné, že velké množství absolventů vstupujících na trh práce je bez praxe a řada z nich je v evidenci ÚP vedena i déle než 5 měsíců.

Absolventi vysokých škol v evidenci ÚP ČR podle kategorií vzdělání k 30. 9. 2014	Absolventi vysokých škol celkem							
	v evidenci ÚP ČR							
	na konci sled. období		z toho:					
			dosažitelní		v evidenci déle než 5 měs.		dosud nepracovali	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
<b>Celkem ČR</b>	<b>7 197</b>	<b>4 712</b>	<b>7 156</b>	<b>4 684</b>	<b>1 246</b>	<b>747</b>	<b>5 334</b>	<b>3 483</b>

Tabulka 1 - Absolventi vysokých škol v evidenci ÚP

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo> [online] [cit. 3. 2. 2015], vlastní zpracování.

### 4.1.1 Možnosti získání praxe

Absence praktických zkušeností je největším nedostatkem absolventů vstupujících na trh práce. Požadavek na praxi v oboru v délce minimálně jednoho roku je součástí mnoha inzerátů s nabídkou volné pracovní pozice. V rámci studijních programů může být součástí studijních plánů nutných pro absolvování i předmět praxe.

Tento předmět ale bývá povinný jen u některých druhů studijních oborů, jako například ve zdravotnictví nebo pedagogice.

U jiných studijních oborů, například finančních, ale předmět praxe nenalezneme. Poté však studenti vychází ze školy vybaveni pouze teoretickými znalostmi, které ještě nikdy neměli šanci využít v praxi. Praktické zkušenosti tedy získají až po nástupu do jejich prvního zaměstnání nebo se mohou pokusit získat praktické zkušenosti jinou cestou.

#### **4.1.1.1 Práce na DPP či DPČ**

Většina studentů má určité zkušenosti s brigádou. Ať už se jedná o brigádu pouze v období letních prázdnin, nebo o práci dlouhodobějšího charakteru, na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Takto získané zkušenosti mohou být značnou výhodou při vstupu na trh práce, tedy pokud se jedná o zkušenosti ve studovaném oboru. Najít ale brigádu v oboru také není zrovna nejsnazší, a mnohem obvyklejší je brigáda v oboru jiném.

Mezi nejčastěji nabízené brigády patří pozice, které s sebou nepřinášejí tak vysokou míru odpovědnosti, a které mohou vykonávat i osoby mladší 18 let, jako například doplňování zboží, práce ve skladu nebo roznos propagačních materiálů. Tyto brigády přinášejí určité zkušenosti a zároveň i požadavky na pracovní morálku zaměstnanců, jako včasné příchod do práce nebo dodržování pracovní doby. Jiné brigády, zpravidla lépe placené a s větší mírou odpovědnosti, pak mohou vykonávat až osoby, které překročili hranici 18 let. Například brigáda pokladní s sebou přinášejí zkušenosti s prací s penězi, každodenní styk s lidmi a určité požadavky na rychlost, přesnost a schopnost řešit stresové situace.

Brigády méně časté, které ale přinášejí zkušenosti z oboru nebo zkušenosti jazykové, se hledají o něco obtížněji a vyžadují opět o něco vyšší požadavky na uchazečovi kompetence. V tomto případě lze zmínit například doučování či překladatelství vykonávané na částečný úvazek. Aby uchazeč mohl být zaměstnán, musí mít požadovanou míru znalostí a kompetence potřebné k dané pozici. Pro studenty je ale nejvýhodnější nalézt si brigádu ve firmě, do které by v budoucnu rádi nastoupili na hlavní pracovní úvazek. Tak může zaměstnavatel studentovi vlastnosti a zkušenosti

pozorovat ještě před přijetím na hlavní pracovní poměr. Stejně tak se i brigádník může rozhodnout, zda se jedná o zaměstnání, o které opravdu stojí.

#### **4.1.1.2 Pracovní stáže**

Další možností jak předejít absenci praxe při vstupu na trh práce je účast na pracovní stáži. Pracovní stáž je zpravidla určena pro lidi mladší 30 let, většinou studenty či absolventy všech studijních oborů. Jedná se o časově omezený pobyt na určitém pracovišti, který má stážistovi pomoci se získáním praxe, ověřit si svoje znalosti a dovednosti, seznámit s pracovním prostředím, upevnit pracovní návyky, získat pracovní zkušenosti, zlepšit profesní a jazykové dovednosti, a v neposlední řadě také získat doklad o absolvování stáže.

Hlavní rozdíl mezi stáží a brigádou je především v tom, že cílem stáže není finanční výdělek, ale získání pracovních zkušeností pod vedením zkušeného odborníka - mentora. Pracovní stáže mohou, ale nemusí být finančně odměňované. Toto rozhodnutí bývá zpravidla na firmách, ve kterých stáže probíhají, ať už u soukromých subjektů nebo v neziskových organizacích. Pokud ale bývají placeny, jedná se o částku nižší, než jakou mají stálí zaměstnanci společnosti. Některé stáže bývají dotovány grantem nebo stipendiem. Výhodou pro poskytovatele stáže je to, že si může stážistu vyzkoušet bez počátečních investic a pokud se stážista firmě osvědčí, může ho po skončení stáže čekat nabídka stálého pracovního místa.<sup>22</sup>

#### **4.1.1.3 Zahraniční stáže**

Zahraniční stáž je pracovní stáží, která probíhá v zahraničních firmách či organizacích a jejím cílem je navíc i rozvoj cizího jazyka. Maximální doba, na kterou může stážista vyjet na zahraniční stáž je 24 měsíců. Slabou stránkou zahraničních stáží jsou hlavně náklady s ní spojené. Investice na letenku, pojištění či ubytování jsou jen první v řadě. Za odvedenou práci zaměstnanec často dostává mzdu a mnohdy na dobu trvání stáže získává stážista od vysílající vysokoškolské instituce nebo

---

<sup>22</sup> Stáže pro mladé, Cesta k pracovním příležitostem [online] [cit. 14. 2. 2015].  
URL:< <http://www.stazepromlade.cz/>>.

zprostředkovatelské organizace stipendium, které však nemusí pokrýt veškeré náklady spojené s pobytem v zahraničí.<sup>23</sup>

#### **4.1.1.4 Stínování manažera**

Stínování manažera je kratší formou stáže než v předchozích dvou případech. Projekt je určen pro studenty bakalářských, inženýrských či magisterských oborů vysokých škol pro získání lepší představy o budoucím zaměstnání. Obrovskou výhodou je už přijímací řízení do projektu, obdobné jako přijímací řízení na běžné pracovní místo. Student se ve své podstatě hlásí na pozici "stínu" manažera středního či vrcholového managementu. Během doby trvání projektu jej bude doprovázet při jeho běžných pracovních aktivitách, chodit s ním na nejrůznější porady či jednání. Další možností je i střídání více manažerů pro širší přehled stážisty.

Studenti nejen sledují práci ostatních, ale zároveň sami bývají pověřeni nejrůznějšími úkoly a projekty. Mají tak možnost okamžité zpětné vazby a učit se od zkušených profesionálů. Ani zde není vyloučena možnost nabídky další spolupráce či konkrétní pracovní nabídky.<sup>24</sup>

#### **4.1.1.5 Trainee program**

Trainee program je určený především studentům posledních ročníků vysokých škol nebo absolventům, kteří ukončili studium maximálně před dvěma roky, pro usnadnění vstupu na trh práce. Výhodou je, že trainee program je ve své podstatě klasický hlavní pracovní úvazek se zkušební dobou, který bývá obsazován v období, kdy studenti ukončují studium. Smlouva se uzavírá především na dobu určitou, ale ani smlouva na dobu neurčitou není vyloučena. Doba trvání programu se může lišit, ale obvyklé je 6 - 18 měsíců a po jeho skončení nemá účastník jistotu stálého pracovního místa.

Tento rozvojový a adaptační program má účastníky naučit správným pracovními návykům a pomoci jim získat tolik požadovanou praxi. Dále jsou seznámeni s chodem společnosti, její organizací a organizační strukturou. Účastníci také projdou řadou

---

<sup>23</sup> Evropská informační síť pro mládež, Praxe a stáže ve firmách [online] [cit. 21. 2. 2015]. URL:<<http://www.euodesk.cz/staze>>.

<sup>24</sup> Business Leaders Forum, Stínování manažerů [online] [cit. 17. 2. 2015]. URL:<<http://www.csr-online.cz/podpora/pro-studenty/stinovani-csr-manazeru/>>.

školení a je jim přiřazen mentor, který je průvodcem a rádcem hlavně do těžkých začátků. Úkolem mentora je ale také účastníka poznat, jeho silné a slabé stránky, hodnotit jeho rozvoj a upozornit jej na nedostatky, které je třeba odstranit.

Některé společnosti připravují pro své trainees, případně i mentory, teambuildingové akce. Mezi další aktivity, kterými trainees mohou procházet, patří například účast na pracovních veletrzích, exkurze do skladovacích prostor či výroby, stínování manažerů, střídání různých oddělení, workshopy či prezentace.<sup>25</sup>

#### **4.1.2 Způsoby hledání práce<sup>26</sup>**

Po ukončení vysoké školy, tedy po složení závěrečných zkoušek a obhájení závěrečné práce, má absolvent stále statut studenta, a to až do konce měsíce následujícího po tom, kdy složil závěrečné zkoušky, což znamená alespoň měsíc volna, během kterého by se měl nahlásit do evidence uchazečů o zaměstnání úřadu práce.

Evidence na úřadu práce není povinná, ale hlavním důvodem pro včasné přihlášení je úhrada zdravotního pojištění. Za studenta hradí zdravotní pojištění stát, stejně jako za osobu evidovanou na úřadu práce, pokud tedy absolvent tento termín nedodrží, pak mu nebude zdravotní pojištění státem zapláceno a vznikne mu tím povinnost jej zaplatit, jako tzv. osoba bez zdanitelných příjmů. Sociální pojištění hrazeno státem není, ale doba evidence na úřadu práce se započítává jako účast na důchodovém pojištění.

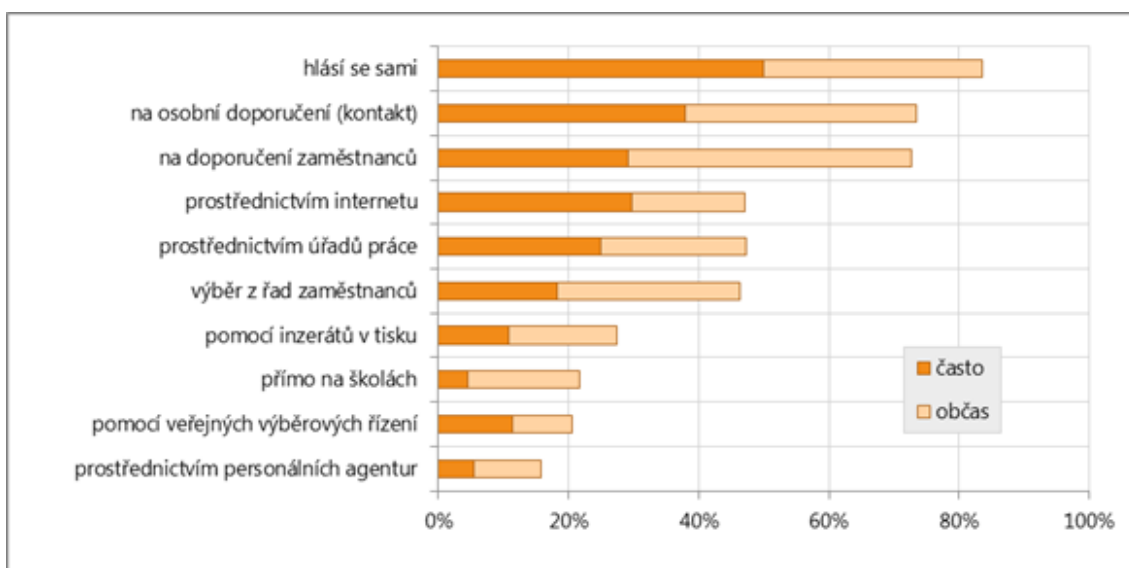
Doporučený interval mezi ukončením studia a nahlášením se do evidence úřadu práce je ale značně kratší. Doporučená délka tohoto intervalu je maximálně 3 dny, aby absolventovi nevznikla příliš velká prodleva a byl do této evidence zařazen ode dne následujícího po skončení studia. Když absolvent vysoké školy vstupuje na trh práce, mohou nastat dvě možnosti. Buď má již nalezené zaměstnání a pak jsou jeho další kroky předem jasné, nebo žádné zaměstnání nalezené nemá. Pak přichází na řadu rozhodnutí, co dál. Být doma, jít dál studovat, nebo začít hledat nové zaměstnání.

---

<sup>25</sup> Je pro vás trainee program to pravé? [online] [cit. 23. 2. 2015]. URL:<<http://www.jobs.cz/poradna/je-pro-vas-trainee-program-to-prave/>>.

<sup>26</sup> ČERNÁ, Lucie. Úřadu práce se bát nemusíte [online] [cit. 19. 2. 2015]. URL:<<http://www.vysokeskoly.cz/clanek/uradu-prace-se-bat-nemusite>>.

Důležitým rozhodnutím je i to, kde se uchazeč o zaměstnání rozhodne práci hledat. Obecně platí, že čím více zdrojů zároveň uchazeč prochází, tím lépe. Správným krokem je hledání volných míst vlastním přičiněním, tedy rozesíláním životopisů i v případě, že firma volné místo nevypsala. Nabídky některých zaměstnání jsou zveřejněny pouze v evidenci úřadu práce, některé společnosti zveřejňují volná místa výhradně na svých stránkách, některé pozice jsou obsazovány jen přes personální agentury. Následující graf zobrazuje nejčastější způsoby, kterými zaměstnavatelé vyhledávají nové zaměstnance.



Graf 3 - Významnější způsoby vyhledávání nových zaměstnanců

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-07/Jak-firmy-hledaji-nove-pracovniky/26> [online] [cit. 11. 7. 2012].

#### 4.1.2.1 Pomocí úřadu práce

Evidence uchazečů o zaměstnání úřadu práce je první z mnoha možností, které se absolventům vysokých škol vstupujícím na trh práce nabízí. Tato instituce zřízená státem vede evidenci nových volných pracovních míst a jejím cílem je nalézt uchazeči místo individuálně, tedy takové, které by mělo odpovídat jak jeho kvalifikaci, tak i zkušenostem. Nelze však spoléhat jen na doporučení od specializované osoby (úředníka ÚP), podstatné je také, aby se uchazeč o nalezení vhodného zaměstnání snažil i sám, procházením aktuální nabídky úřadu práce. Evidovaná volná pracovní místa ale už mnohdy nejsou aktuální, neboť je například zaměstnavatel zapomněl z evidence nechat vyjmout.

Další výhodou, kromě možnosti získat zaměstnání, pro osoby vedené v evidenci úřadu práce je, že za evidovaného stát odvádí zdravotní pojištění, doba evidence se započítává do doby pojištění pro důchodové účely, a dále také, v případě, že má absolvent za poslední 3 uplynuté roky v součtu alespoň 12 měsíců účast na důchodovém pojištění, možnost čerpání podpory v nezaměstnanosti.

#### **4.1.2.2 Pomocí personální agentury**

Oslovení personálních agentur je další alternativou, jak shánět zaměstnání. Ty mívají zpravidla širší záběr, protože některé společnosti hledají zaměstnance pouze touto cestou a počet volných pracovních míst na úřadech práce bývá omezený například jejich působností. Zprostředkování zaměstnání touto formou je navíc zdarma, bez souvisejících poplatků. Jedná se o komfortnější formu hledání zaměstnání. Součástí nabízených služeb může být i pomoc se sestavením životopisu či motivačního dopisu, poradenství jak se nejlépe sebereprezentovat, jak zvýšit své šance na úspěch, nebo například poskytnutí zpětné vazby. Přesto je velmi důležité si důvěryhodnost personálních agentur ověřit. Tuto možnost nabízí například portál ministerstva práce a sociálních věcí<sup>27</sup>, kde si každý může zjistit, zda má daná personální agentura vůbec licenci, jak dlouho, či jaká je její působnost.

Podstatná je také kontrola pověsti personální agentury na základě zkušeností sdílených na internetových stránkách a jejího členství v asociaci poskytovatelů personálních služeb. V případě, že se uchazeč rozhodne k hledání zaměstnání touto cestou, se opět doporučuje ověřit si předem podmínky registrace a připojení životopisu. Stejnou pozornost je třeba věnovat i pracovní smlouvě v případě nalezení zaměstnání.<sup>28</sup>

#### **4.1.2.3 Přes inzerci v tištěných periodikách**

Další možností je nákup novin či časopisů, ve kterých jsou zveřejňovány inzeráty s nabídkami volných pracovních míst. Inzerční noviny není nijak složité sehnat, lze je zakoupit takřka u každého prodejce tisku, stejně jako inzerční přílohy, které nalezneme ve vybraných periodikách zpravidla jednou až dvakrát týdně, otázkou

---

<sup>27</sup> Integrovaný portál MPSV, Personální agentury [online] [cit. 6. 2. 2015].  
URL:<[http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace)>.

<sup>28</sup> MAŠEK, František. Práci můžete sehnat i přes agenturu. Buďte ale opatrní. [online] [cit. 11. 1. 2015].  
URL:<<http://www.penize.cz/pracovni-pomer/83116-praci-muzete-sehnat-i-pres-agenturu-budte-ale-opatrní>>.



ale zůstává, jaké množství inzerátů tam bude zveřejněno, protože tištěným médiím i z tohoto pohledu velmi konkuruje internet.

#### **4.1.2.4 Na internetu**

Procházení stránek se zveřejněnými nabídkami práce se stává čím dál populárnějším. Specializovaných webových stránek, které zveřejňují nabídky práce podobně jako na stránkách úřadu práce, pro jejich oblibu stále přibývá. Jejich obrovskou výhodou je například možnost segmentace této elektronické inzerce, například:

- a) Dle oboru
- b) Požadované pozice
- c) Požadovaného vzdělání
- d) Místa pracoviště (lokality)
- e) Dle typu úvazku (plný nebo zkrácený), atd.

Zaregistrovaný uživatel si může, v případě zájmu, vytvořit svůj osobní filtr nabídek, neboli agenta, kde si jednoduše zvolí parametry pozic, které ho zajímají, a následně se mu na jejich základě, budou nabídky volných pozic automaticky třídit. Uchazeči to ulehčí práci a eliminuje výskyt nabídek, které pro něj nejsou atraktivní. Ještě výhodnější možností pro uchazeče je, nastavení zasílání nových volných pozic přímo na jeho e-mailovou adresu. Zde si opět může zadat filtr, aby mu byly zasílány pouze pozice pro něj zajímavé, nebo může chtít být informován o každém novém místě zveřejněném na stránkách. Na českém internetovém trhu práce působí těchto serverů hned několik, pro příklad lze zmínit dva největší, [www.prace.cz](http://www.prace.cz) nebo [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz).<sup>29</sup>

Další možností je procházení internetových stránek jednotlivých společností, do kterých by uchazeč měl zájem nastoupit. Některé společnosti v případě, že se u nich uvolní pracovní místo, jako první vystaví tuto informaci právě na svých internetových stránkách. Proto, pokud se uchazeč zajímá o pozici v konkrétní společnosti, neměl by zapomenout sledovat i jejich webové stránky.

---

<sup>29</sup> Praktické rady: Jak hledat práci - rady a tipy [online] [cit. 12. 12. 2014].

URL:<<http://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/jak-hledat-praci-rady-a-tipy/>>.

#### **4.1.2.5 Obcházením firem / rozesláním životopisů firmám**

Pokud uchazeče o zaměstnání zaujme činnost konkrétní společnosti, nebo například její pověst či profil, a měl by zájem být touto společností zaměstnán, pak je tu také možnost nečekat na to, až se v ní uvolní nějaké pracovní místo, ale kontaktovat personální oddělení této společnosti jako první. Zaslání životopisu spolu s průvodním dopisem, proč o místo v dané společnosti jeví zájem a co by mohl společnosti sám uchazeč nabídnout, se může ukázat jako ta nejlepší volba, protože některé firmy vybírají nové zaměstnance nejdříve právě ze zájemců, kteří je oslovili sami. Teprve pokud z nich nevyberou vhodného kandidáta, vystavují nabídku volného postu dál, což znamená, že řada volných míst se obsadí ještě předtím, než se o nich veřejnost dozví.<sup>30</sup>

Nemusí se ani jednat o jednu konkrétní společnost, ale například o společnosti v určitém odvětví nebo v okolí uchazečova bydliště. Mnohdy na potencionální zaměstnavatele zapůsobí i bližší kontakt. Například zatelefonovat do společnosti, zeptat se na volné pozice, případně vyjádřit svůj zájem o zaměstnání a upozornit na zasláný životopis. Pokud uchazeč preferuje osobní kontakt se zástupcem společnosti, je tu také možnost společnost osobně navštívit případně si domluvit schůzku, kde má šanci zaujmout díky osobnímu setkání. Tento způsob je však typický svou vysokou časovou náročností.<sup>31</sup>

#### **4.1.2.6 Přes rodiče, známé, kamarády, spolužáky**

Nastoupit po studiu do rodinného podniku nemůže každý, ale často jen zmínit se, že sháníte zaměstnání, stačí. Zeptat se v rámci své rodiny či známých, zda některý z nich neví o nějakém volném místě, není nic neobvyklého. Dotázaný může o nějaké pracovní nabídce vědět a případně uchazeče i doporučit, nebo pokud se nějaké místo uvolní v budoucnu, může jej o tom informovat. Často pomůže i dobrá rada, informace či kontakt.

---

<sup>30</sup> Národní ústav vzdělávání. Jak firmy hledají nové pracovníky [online] [cit. 15. 1. 2015]. URL:<<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-07/Jak-firmy-hledaji-nove-pracovniky/26>>.

<sup>31</sup> HOVORKOVÁ, Kateřina. Hledáte novou práci? Rozhodte sítě na více místech [online] [cit. 16. 1. 2015]. URL:<[http://finance.idnes.cz/jak-hledat-novou-praci-063-/podnikani.aspx?c=A130108\\_1874414\\_podnikani\\_sov](http://finance.idnes.cz/jak-hledat-novou-praci-063-/podnikani.aspx?c=A130108_1874414_podnikani_sov)>.

Mít více známých a přátel rozhodně není na obtíž. To platí nejen při hledání zaměstnání, ale v mnoha životních situacích. Velkým pomocníkem v tomto ohledu může být i účet na sociální síti, která je dalším místem, kde se uchazeč může o hledání zaměstnání zmínit. Důležitost oslovit co největší počet přátel a známých mnozí uchazeči podceňují, případně se jim tento způsob hledání nezamlouvá, ale tím přicházejí o možnost zaměstnání ve společnosti, kde nabírají nové zaměstnance převážně z řad svých stávajících zaměstnanců nebo na základě jejich doporučení či známosti.

Výhodou je v tomto případě vyšší informovanost o obsazované pozici, o firmě, která ji nabízí, pracovním prostředí, kolektivu a o pracovních podmínkách.<sup>32</sup>

#### **4.1.2.7 Přes školu / fakultu**

Další z možností hledání zaměstnání je přes školu či fakultu. Nemusí jít rovnou o nabídku zaměstnání v rámci školy či fakulty nebo získání nabídky od přednášejícího, ale i škola je místem, kde bývají pracovní inzeráty zveřejňovány. Výhodou nabídek práce zveřejněných v prostorách školy či fakulty je to, že se ve většině případů jedná o zaměstnání vhodná i pro absolventy nebo jsou tyto nabídky zaměřeny právě na ně či jejich studovaný obor.

Nabídky zaměstnání lze nalézt nejen na inzerčních plochách a nástěnkách škol či fakult, ale některé školy zveřejňují nabídky volných pracovních pozic na hlavní či částečný pracovní úvazek i na svých internetových stránkách.

#### **4.1.2.8 Pracovní veletrhy**

Účast na pracovním veletrhu je další možností osobního kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem ještě před výběrovým řízením nebo přijímacím pohovorem. Způsob pro uchazeče, jak se zeptat na to, co ho o dané společnosti či pozici zajímá, bez nervozity a v neutrálním prostředí. Možnosti zaměstnání, brigád či například rekvalifikací zde prezentují firmy různých typů a z různých oborů.

Pro veletrhy pracovních příležitostí je typické, že se v rámci jejich doprovodného programu konají nejrůznější workshopy a přednášky zaměřené především na to, jak každý může zvýšit svou šanci při hledání zaměstnání. Účastníci se

---

<sup>32</sup> Aktuality z trhu práce: Síla známých při hledání práce [online] [cit. 19. 1. 2015].  
URL:<<http://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/sila-znamych-pri-hledani-prace/>>.

zde mohou dozvědět například jak správně napsat životopis či průvodní dopis, jak správně postupovat při výběrovém řízení, na co personalisté při výběru nových zaměstnanců nejvíce hledí atd.<sup>33</sup>

#### **4.1.2.9 Samostatné podnikání**

Další možností vedle zaměstnání je podnikání. A pokud danou osobu láká nezávislost, je podnikání to pravé právě pro něj. Základem ale musí být nápad. Nápad v čem a jak začít. Zvolit si cestu, která přinese požadovaný úspěch a povede ke kýženému zisku. Základem je zvolit si určitou službu, či produkt, který bude nabízen a na němž bude podnikání stát, vytvořit si podnikatelský záměr a podnikatelský plán, pro reálnější výhled do budoucna, a zvolit si formu podnikání. Zařídit si živnostenský list nebo založit společnost není tak složité, mnohem složitější bývá zavedení firmy a získání pozice na trhu.

#### **4.1.2.10 Zahraniční zkušenost**

Někdo si po ukončení studia zvolí práci v zahraničí. Možnost cestovat a zdokonalit si jazykové znalosti je pro něj tou pravou alternativou a ať už se jedná o zaměstnání na dva měsíce nebo na dva roky, získané profesní i osobní zkušenosti bývají nezaměnitelné. Zaměstnání v cizině navíc nabízí možnost zajímavého výdělku, ale její hledání bývá často zdlouhavé. Stejně jako v tuzemsku je tu možnost hledat prostřednictvím internetu nebo společnosti osobně kontaktovat. Odcestovat a hledat práci až na místě je další variantou, která však není pro každého. Pro zjednodušení nalezení zaměstnání v zahraničí lze využít i služeb zprostředkovatelských agentur, které toto zaměstnání zajišťují.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> ČERNÁ, Lucie. Velký přehled: chystané pracovní a studijní veletrhy [online] [cit. 25. 1. 2015]. URL:<<http://www.jobs.cz/poradna/velky-prehled-chystane-pracovni-a-studijni-veletrhy/>>.

<sup>34</sup> Práce v zahraničí [online] [cit. 1. 2. 2015]. URL:<<http://www.nazkusenou.cz/prace-v-zahranici-a36.html>>.

## 4.2 Kompetence absolventů<sup>35</sup>

Absolventi, stejně jako zbytek mladé populace spadají do rizikových skupin na trhu práce, především pro jejich nedostatečnou informovanost o situaci na trhu práce, připravenost, dovednosti a absenci praktických zkušeností. Další slabou stránkou absolventů může být považována i absence kontaktů. Velkou roli v tom, jaký bude následný absolventův přístup k práci a jak se bude vyvíjet jeho pracovní život, významně ovlivňuje nejen to, za jak dlouho první zaměstnání nalezl, ale také kolika úspěšnými či neúspěšnými pokusy prošel.

K první chybě kolikrát dochází již při výběru studijního oboru, kdy mají studenti zpravidla jiné preference a cíle. Po čase zjistí, že se jejich přání, životní styl a hodnoty změnili, a tak hledají uplatnění v jiném, než vystudovaném oboru. Případně se také může jednat o obor, ve kterém by sice rádi pracovali, ale při jeho výběru už nekladli takový důraz na možnosti dalšího uplatnění a následné nalezení zaměstnání po ukončení studia je velice problematické.

Absolvent vysoké školy vstupuje na trh práce vybaven převážně spoustou teoretických znalostí získaných v průběhu studia. Některé z nich měl již šanci do určité úrovně propojit s realitou, například při práci na zadaném školním projektu nebo při nějaké krátkodobější praxi v průběhu studia, ale většinu ne, a právě v období hledání prvního zaměstnání se jejich nezkušenost projeví nejvíce. Proto je důležité brát zřetel i na to, že ukončením studia nutnost vzdělávání rozhodně nekončí a že s každou novou zkušeností přijde i řada nových informací.

Pro co nejsnazší vstup absolventa na trh práce je důležitá jeho dostatečná vybavenost potřebnými znalostmi, dovednostmi, schopnostmi a návyky, požadovanými trhem práce. Tyto požadavky můžeme shrnout do jednoho slova, a to kompetence. Kompetence uchazečů o zaměstnání se dají rozdělit na dva druhy, na kompetence profesní a klíčové. Profesní kompetence jsou důležité pro výkon určité funkce či povolání a lze je získat především studiem, zatímco kompetence klíčové jsou získávány dlouhodobě a univerzálně uplatnitelné. Požadavky na tyto kompetence se ve většině případů liší na základě obsazované pozice.

---

<sup>35</sup> ÚLOVEC, Martin. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013. [online] [cit. 21. 1. 2015]. URL:<<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-93&NazevSeo=Potreby-zamestnavatelu-a-pripravenost-absolventu->>>.

Absolventi vysokých škol bývají nejčastěji obsazováni na pozice administrativní, manažerské či odborné, proto jsou nároky na ně kladené nejvyšší. Z kompetencí profesních můžeme zmínit například znalost cizího jazyka a jeho použití. Schopnost domluvit se v cizím jazyce například s obchodními partnery, správně si přeložit význam elektronické komunikace v cizím jazyce, možnost vyhledat si i cizojazyčné zdroje informací atd. Soustředit by se však měli hlavně na kompetence klíčové, tedy ty, které z učebnic nevyčtou.

Největší problém pro absolventy bývá přijmout odpovědnost, kterou zaměstnání přináší. To, že na ně někdo spoléhá, svěří jim nějaký úkol nebo že nemají více pokusů. Dalším klíčovým bodem může být komunikace s jiným, než známým okolím. Elektronická, telefonická či osobní. Nebát se napsat e-mail, odpovídat na otázky, v případě potřeby zvednout sluchátko a zavolat nebo prezentovat před kanceláří plnou lidí. Spolu s komunikací bývá spojený i další nedostatek absolventů, a to schopnost řešit problémy. Správně se rozhodnout v okamžiku, kdy je to třeba, vzít na sebe odpovědnost za své rozhodnutí, psychická odolnost, stihnout něco ve velmi krátkém časovém intervalu nebo nepolevit dokud problém nebude vyřešen.

Potencionální zaměstnavatelé oceňují u absolventů hlavně jejich flexibilitu, adaptabilitu, ochotu se dále vzdělávat a schopnost týmové práce. Absolventi vysokých škol musí ale především projevit svůj zájem najít si práci, což v první řadě znamená napsat správně průvodní dopis nebo jít na pohovor se znalostmi o firmě, do které by rád vstoupil. Velikou výhodou absolventů jsou také zběhlost v používání výpočetní techniky a znalosti moderních technologií.

Výhodou pro společnost je pak hlavně absolventova nezatíženost předchozími pracovními zkušenostmi a návyky. Proto si mohou absolventa do určité míry přizpůsobit svým představám a naučit jej své filozofii. Zaměstnavatel také může značně ovlivnit specializaci nového zaměstnance, ze kterého má možnost vychovat specialistu v určitém oboru, pomocí odborných školení či úkolů mu svěřených.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> DOLEŽALOVÁ, Gabriela. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - šetření v kvartérním sektoru*. [online] [cit. 11. 2. 2015].  
URL:<<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-92>>.

## 5 Uplatnění absolventů na trhu práce

Data pro účely diplomové práce byla získána pomocí dotazníku (příloha č. 1). Tento dotazník je zvláštní v tom, že je určen více skupinám respondentů. První část dotazníku je zaměřena na studenty vysokých škol a ta druhá na absolventy. Druhá část se následně dělí na další dvě části a to na část určenou absolventům, kteří již po absolvování vysoké školy našli zaměstnání, a na část určenou absolventům, kteří po úspěšném absolvování vysoké školy zaměstnání stále hledají.

Mým cílem bylo získání alespoň 250 respondentů během měsíců ledna a února, kdy byl dotazník zveřejněn. Dotazník byl zveřejněn na internetových stránkách vyplnto.cz a jeho distribuování probíhalo především prostřednictvím sociálních sítí a osobním kontaktováním studentů a absolventů prostřednictvím e-mailu. Na konci tohoto období mi bylo milým překvapením, že návratnost byla ještě vyšší, a to 316 vyplněných dotazníků.

Část dotazníku určená studentům škol byla sestavena za účelem zjištění představ současných studentů o situaci na trhu práce, o jejich budoucím prvním zaměstnání na hlavní pracovní úvazek. Dále také získat informace o jejich plánech po absolvování vysoké školy a o znalostech a zkušenostech, se kterými na trh práce jednoho dne vstoupí atd.

Cílem druhé části dotazníku určené absolventům vysokých škol bylo zjištění jejich uplatnění na trhu práce. Zaměstnaní absolventi jsou dotazováni na jejich první zaměstnání, jakým způsobem jej hledali, s jakými znalostmi a zkušenostmi na trh práce vstoupili, plány do budoucna atd. Nezaměstnaní absolventi jsou žádáni o odpovědi na otázky týkající se jejich snahy o nalezení zaměstnání, představě o tom, proč doposud nebyli úspěšní, představě o jejich budoucím prvním zaměstnání atd.

Údaje o návratnosti dotazníků jsem pro přehlednost shrnula v následující tabulce.

<b>Celkový počet respondentů</b>	316
<b>Celkový počet nepoužitelných dotazníků</b>	11
<b>Celkový počet použitelných dotazníků</b>	<b>305</b>
<b>Celková použitelnost dotazníků (v %)</b>	95,52

<b>Celkem respondentů - studentů</b>	125
<b>Celkem respondentů - studentů (v %)</b>	40,98
<b>Celkem respondentů - zaměstnaných absolventů</b>	163
<b>Celkem respondentů - zaměstnaných absolventů (v %)</b>	53,45
<b>Celkem respondentů - nezaměstnaných absolventů</b>	17
<b>Celkem respondentů - nezaměstnaných absolventů (v %)</b>	5,57

Tabulka 2 - Přehled návratnosti dotazníků

Zdroj: vlastní zpracování.

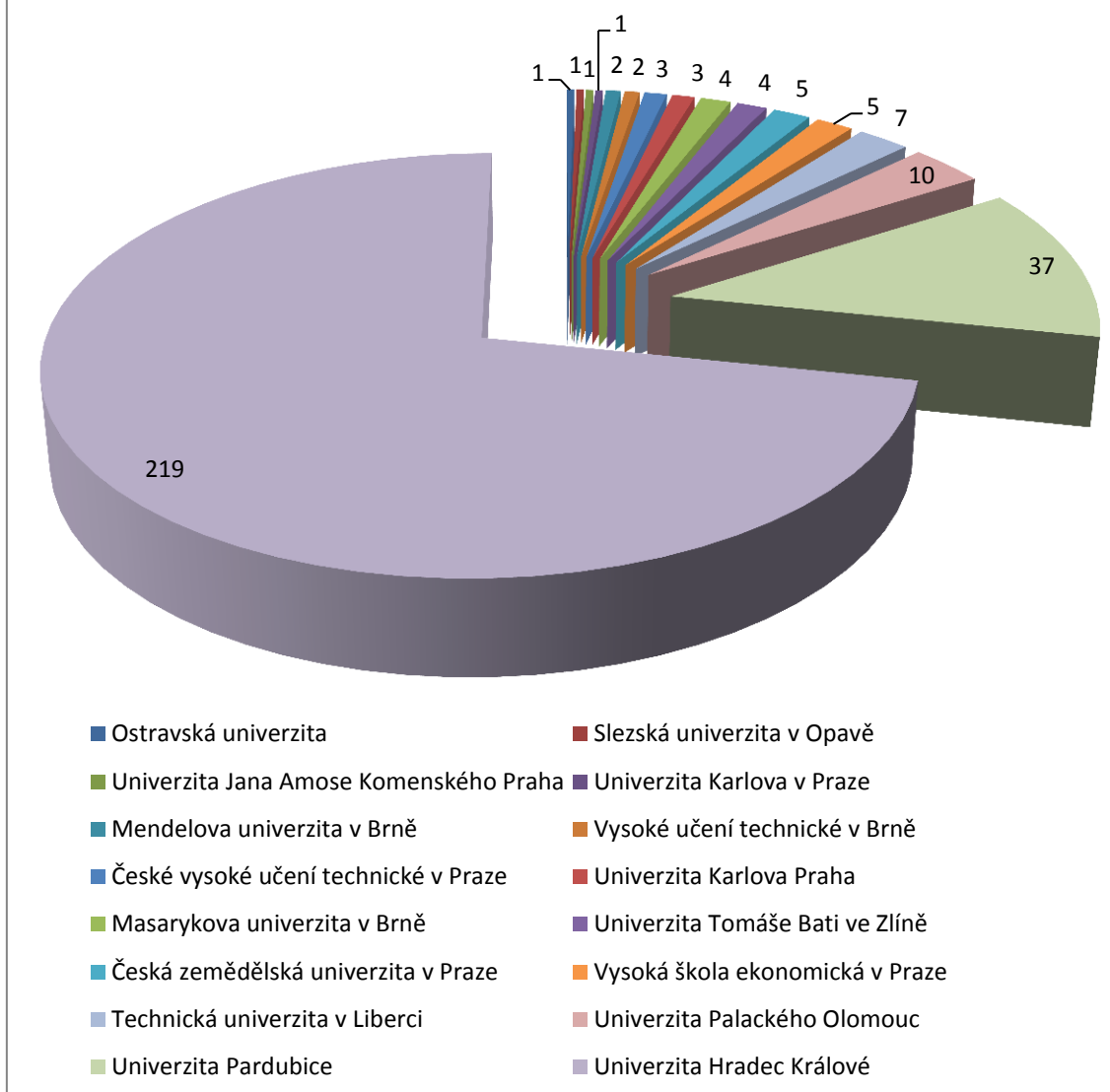
Nepoužitelných dotazníků se vrátilo celkem 11. Nepoužitelnost 10 z těchto dotazníků bylo způsobeno vyřazovací otázkou na začátku dotazníku, tedy otázkou č. 2, kterou jsem chtěla předejít tomu, aby dotazník vyplňoval někdo jiný, než cílová skupina respondentů, tedy pouze student či absolvent vysoké školy. Poslední nepoužitelný dotazník jsem našla při kontrole odpovědí respondentů. Další analýza dotazníků se tedy bude týkat pouze 305 dotazníků pro potřeby mé diplomové práce použitelných.

Dotazník byl správně vyplněn 305 respondenty z řad studentů a absolventů vysokých škol. Větší část, 197 dotazníků, tedy 64,59 %, vyplnily ženy a 108, což činí 35,41 %, vyplnili muži. Tak, jak již bylo zmíněno v předchozí tabulce, 125 respondentů bylo v době vyplňování dotazníku stále studentem, 163 respondentů studium již úspěšně ukončili a zároveň našli zaměstnání a 17 respondentů z řad absolventů v době vyplňování dotazníku bylo stále bez zaměstnání. Pro nízký počet respondentů z řad nezaměstnaných absolventů nemá analýza těchto dat příliš vypovídající charakter, ale pro komplexnost šetření jsem uvedla i tyto výsledky. Veškerá získaná data byla přehledně zpracována v tabulce, která je přílohou č. 2 diplomové práce.

Oslovování byli respondenti z více škol, ale zaměření bylo především na studenty či absolventy Univerzity Hradec Králové. Seznam škol uvedených respondenty, spolu s počty jednotlivých respondentů zobrazuje následující graf. Nejvíce respondentů bylo cíleně právě z Univerzity Hradec Králové, odkud odpovědělo celkem 219 respondentů, tj. 71,80 %. Druhé místo s počtem 37 odpovědí (12,13 %) obsadila Univerzita Pardubice a 10 odpovědí (3,28%) bylo získáno od studentů či absolventů Univerzity Palackého v Olomouci. Zbytek respondentů, tedy 12,79 %, bylo studenty či absolventy škol jiných.



## Vysoká škola / Univerzita respondentů



Graf 4 - Vysoká škola / Univerzita respondentů

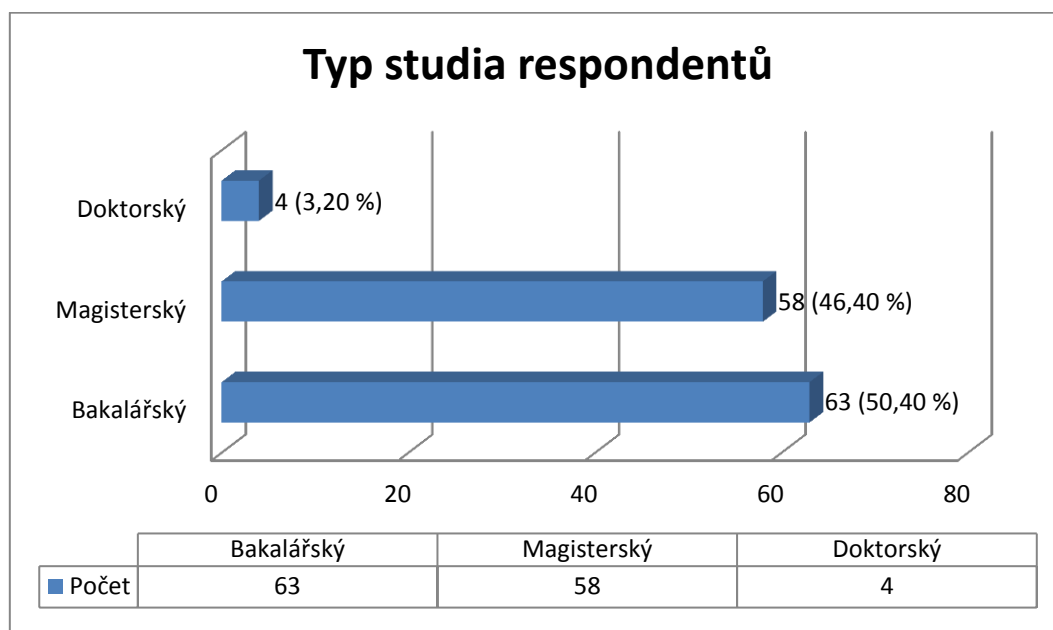
Zdroj: vlastní zpracování.

Zkoušky z jazyka složilo 90 respondentů (29,51 %), zbylých 215 (70,49 %) uvedlo, že žádné osvědčení o složení zkoušky z cizího jazyka nevládní.

Poslední otázka určena všem dotazovaným byla věnována získání informací o preferencích kolektivní či individuální práce respondentů byla zodpovězena 120 respondenty upřednostňující práci samostatnou, tj. 39,34 % a práci v kolektivu upřednostňuje 185 respondentů, tedy 60,66 %.

## 5.1 Analýza odpovědí studentů

Jak již bylo zmíněno výše, 125 respondentů odpovědělo, že jsou stále studenty. Rozdělení jejich aktuálního studia zobrazuje následující tabulka.



**Graf 5 - Typ studia respondentů**

Zdroj: vlastní zpracování.

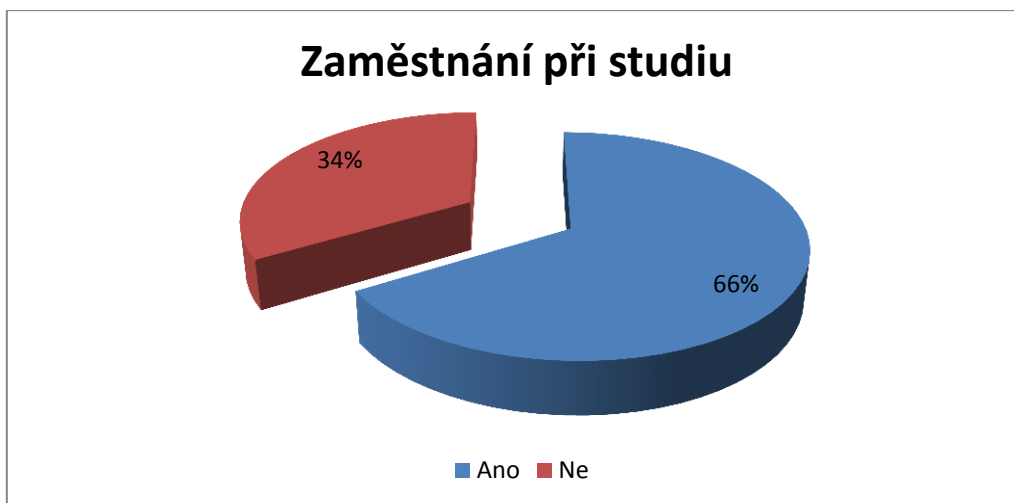
Jak je již zobrazeno v tabulce, nejpočetnější část respondentů studuje bakalářský studijní program (50,40 %), nejméně je jich studujících doktorské studium (3,20 %). Respondenti byli získáni především z prezenční formy studia, a to 84 (67,20 %), zbytek, tedy 41 studentů (32,80 %) studuje kombinovanou formou.

Značná část studujících respondentů současně během studia pracuje. Jen 42 (33,60 %) jich byla v době vyplňování dotazníku bez práce.

Zaměstnání při studiu	Počet	v %
Ano	83	66,4
Ne	42	33,6

**Tabulka 3 - Zaměstnání při studiu**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 6 - Zaměstnání při studiu**

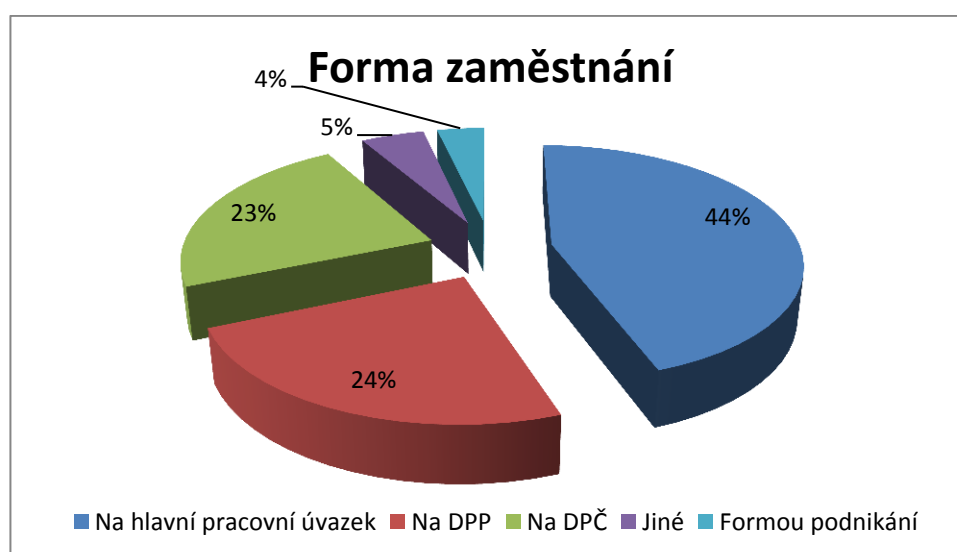
Zdroj: vlastní zpracování.

Zaměstnání na hlavní pracovní úvazek uvedlo 37 studujících respondentů (44,58 %), na základě dohody o provedení práce je jich zaměstnáno 20 (24,10 %) a na dohodu o provedení činnosti o jednoho méně, tedy 19 (22,89 %). Nejméně, tedy 3 z nich (3,61 %) uvedlo, že podniká a 4 (4,82 %) zvolili odpověď "Jiné".

Forma zaměstnání	Počet	v %
Na hlavní pracovní úvazek	37	44,58
Na DPP	20	24,1
Na DPČ	19	22,89
Jiné	4	4,82
Formou podnikání	3	3,61

**Tabulka 4 - Forma zaměstnání studujících respondentů**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 7 - Forma zaměstnání studujících respondentů**

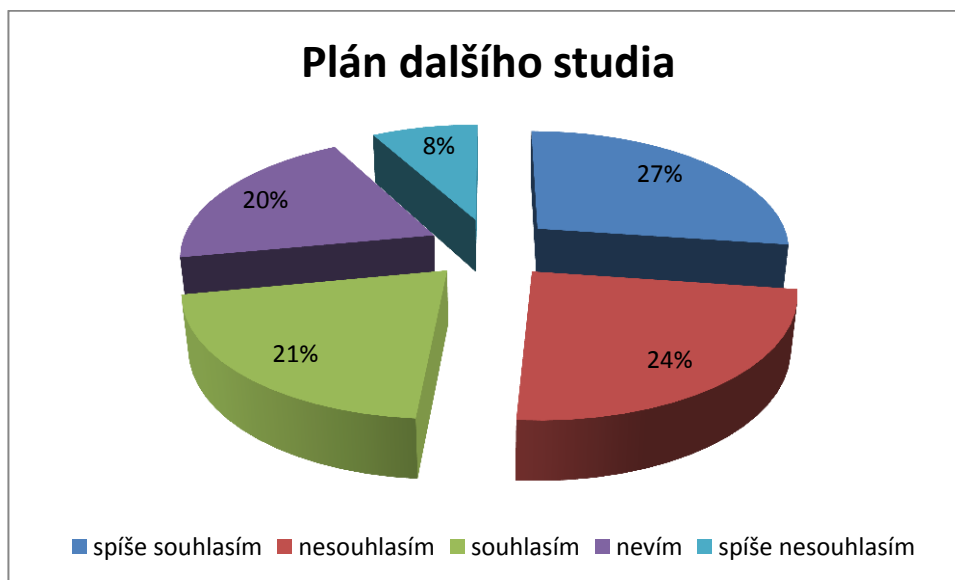
Zdroj: vlastní zpracování.

Další studium plánuje 26 studujících respondentů (20,80 %), odpověď "spíše souhlasím" zvolilo 34 z nich (27,20 %), odpověď "spíše nesouhlasím" 10 z nich (8,00 %) a 25 (20,00 %) si není jisto nebo o možnosti dalšího studia zatím nepřemýšlelo. Zbýlých 30 studujících respondentů (24 %) tuto možnost zamítla.

Plán dalšího studia	Počet	v %
Spíše souhlasím	34	27,2
Nesouhlasím	30	24
Souhlasím	26	20,8
Nevím	25	20
Spíše nesouhlasím	10	8

Tabulka 5 - Plán dalšího studia

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 8 - Plán dalšího studia

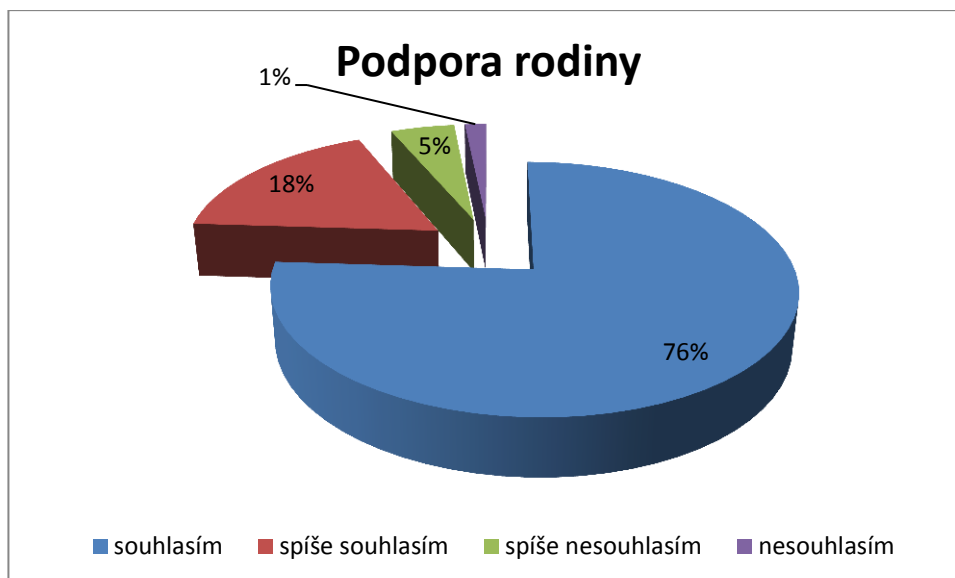
Zdroj: vlastní zpracování.

S otázkou na podporu rodiny v rámci studia souhlasilo 95 studujících respondentů (76,00 %), 22 (tedy 17,60 %) jich spíše souhlasilo, spíše k nesouhlasu se jich přiklánělo 6 (4,80 %) a nesouhlas projevíli 2 z nich (1,60 %).

Podpora rodiny	Počet	v %
Souhlasím	95	76
Spíše souhlasím	22	17,6
Spíše nesouhlasím	6	4,8
Nesouhlasím	2	1,6

Tabulka 6 - Podpora rodiny v průběhu studia

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 9 - Podpora rodiny v průběhu studia**

Zdroj: vlastní zpracování.

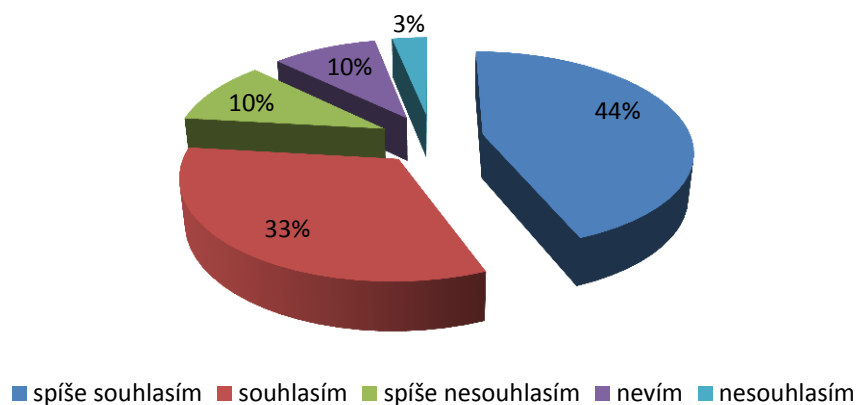
Otázky na důležitost nalezení budoucího zaměstnání v okolí bydliště jsou shrnuty v tabulce níže. Větší část (76,80 %) studujících respondentů uvedla, že upřednostňují nebo spíše upřednostňují nalezení zaměstnání v okolí svého bydliště. Ochotu dojíždět či se přestěhovat za zaměstnáním projevilo 36,80 % z nich a za prací by se odcestovalo 38,40 % z nich.

Kritéria při výběru zaměstnání (okolí bydliště)	Souhlasím	Spíše souhlasím	Nevím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím
Důležitost práce v okolí bydliště	41	55	12	13	4
Důležitost práce v okolí bydliště (v %)	26,97	36,18	7,89	8,55	2,63
Ochota cestování za prací / přestěhování se	17	29	31	29	16
Ochota cestování za prací / přestěhování se (v %)	13,60	23,20	24,80	23,20	12,80
Ochota vycestování za prací	15	33	27	27	23
Ochota vycestování za prací (v %)	12,00	26,40	21,60	21,60	18,40

**Tabulka 7 - Kritéria při výběru zaměstnání (okolí bydliště)**

Zdroj: vlastní zpracování.

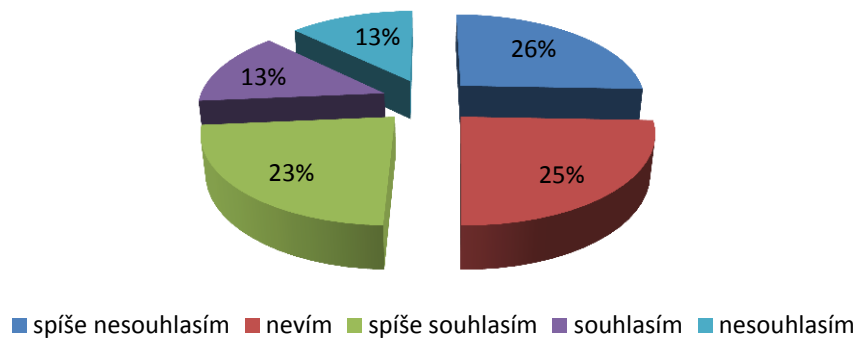
### Kritéria - Práce v okolí bydliště



Graf 10 - Kritéria - Práce v okolí bydliště

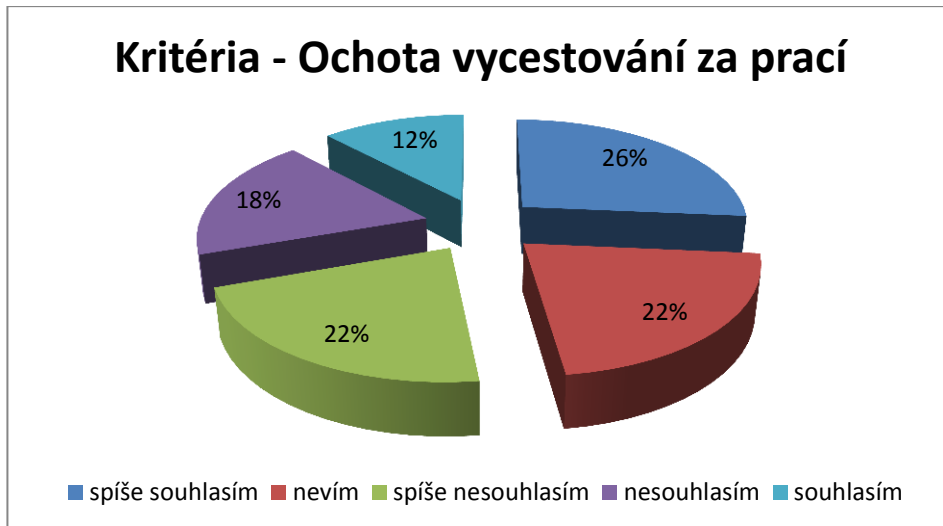
Zdroj: vlastní zpracování.

### Kritéria - Ochota cestovat za prací nebo se přestěhovat



Graf 11 - Kritéria - Ochota cestovat za prací nebo se přestěhovat

Zdroj: vlastní zpracování.

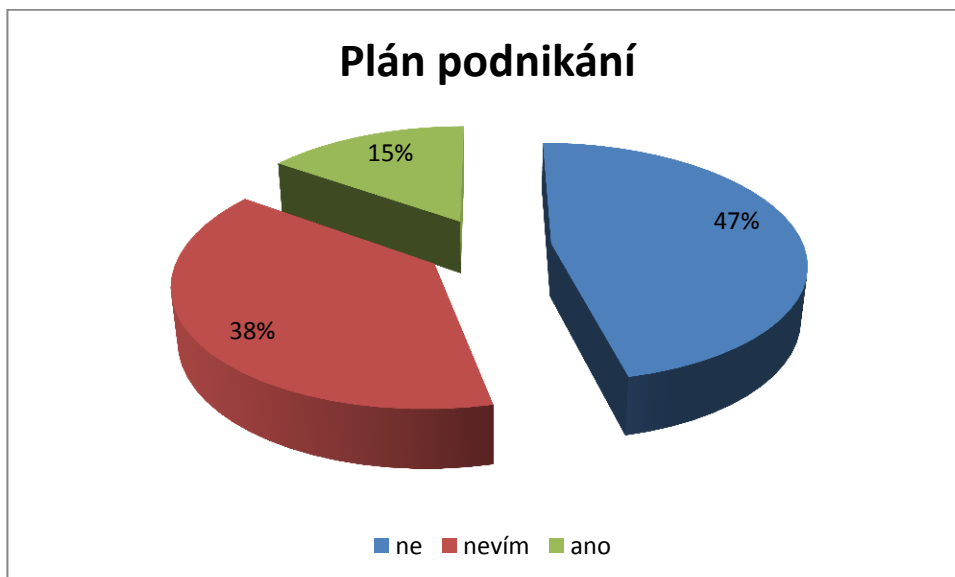


**Graf 12 - Kritéria - Ochota vycestovat za prací**  
Zdroj: vlastní zpracování.

Podnikání nebo pokračování v podnikání v budoucnu plánuje 19, tedy 15,20 % respondentů z řad studentů. Dalších 48 z nich (38,40 %) nejsou v této otázce zcela rozhodnutí a 58 (46,40 %) jich samostatně výdělečnou činnost neplánuje.

Plán podnikání	Počet	v %
Ne	58	46,4
Nevím	48	38,4
Ano	19	15,2

**Tabulka 8 - Plán podnikání**  
Zdroj: vlastní zpracování.



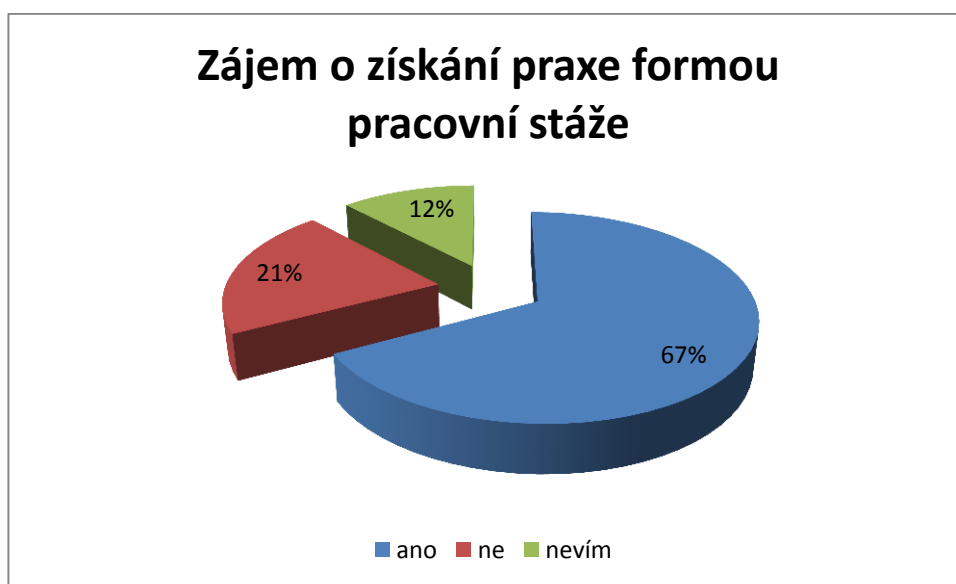
**Graf 13 - Plán podnikání**  
Zdroj: vlastní zpracování.

Získat praxi formou pracovní stáže by uvítalo 84, tedy 67,20 % dotázaných studujících respondentů, 15, tj. 12,00 % neví a 26, tedy 20,80 % o získání praxe touto formou nestojí.

Zájem o získání praxe formou pracovní stáže	Počet	v %
Ano	84	67,2
Ne	26	20,8
Nevím	15	12

Tabulka 9 - Zájem o získání praxe formou pracovní stáže

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 14 - Zájem o získání praxe formou pracovní stáže

Zdroj: vlastní zpracování.

Absolvování pracovní stáže respondenty	Počet	v %
Ne	101	80,8
Ano	24	19,2

Tabulka 10 - Absolvování pracovní stáže respondenty

Zdroj: vlastní zpracování.





**Graf 15 - Absolvování pracovní stáže respondenty**

Zdroj: vlastní zpracování.

Pracovní stáž již absolvovalo 24 dotázaných studujících respondentů, tedy 19,20 %. Další formou získání praxe je Trainee program. O nabídce těchto programů již slyšelo pouze 47 dotázaných respondentů, tedy 37,60 %, a zájem o ně by projevilo 18 z nich, což dělá 38,30 % z těchto 47 a celkově 14,40 %, dalších 18 (38,30 %, celkově 14,40 %) neví a 11 (23,40 %, celkově 8,80 %) by zájem neprojevilo.

Povědomí respondentů o Trainee programech	Počet	v %
Ne	78	62,40
Ano	47	37,60

**Tabulka 11 - Povědomí respondentů o Trainee programech**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 16 - Povědomí respondentů o Trainee programech**

Zdroj: vlastní zpracování.

Zájem o získání praxe formou Trainee programu	Počet	v %
Ano	18	38,30
Nevím	18	38,30
Ne	11	23,40

**Tabulka 12 - Zájem o získání praxe formou Trainee programu**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 17 - Zájem o získání praxe formou Trainee programu**

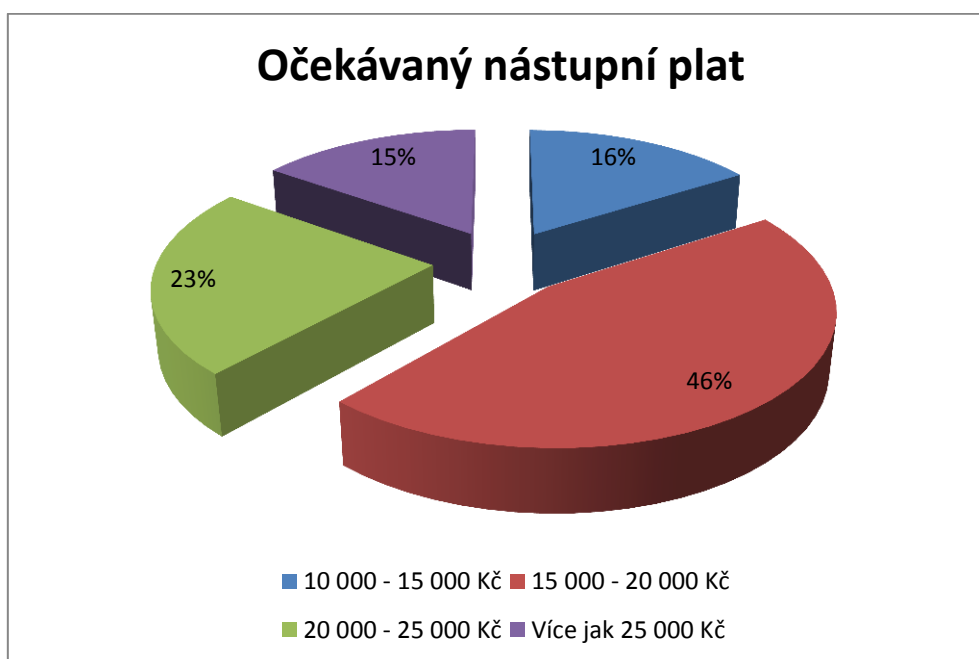
Zdroj: vlastní zpracování.

Další otázkou byli studující respondenti dotázáni na jejich očekávaný nástupní plat v prvním zaměstnání. Nejčastější odpověď, jak lze vyčíst z tabulky níže, bylo rozmezí mezi 15 000 Kč a 20 000 Kč, takto odpovědělo 57 respondentů, tedy 45,60 %.

Plat do 10 000 Kč neočekává nikdo, třetí nejčastější odpověď byla rozmezí 10 000 - 15 000 Kč s 20 respondenty, tj. 16,00 %, hned za odpovědí 20 000 - 25 000 Kč, kterou zvolilo 29 respondentů, tedy 23,20 %. Nástupní plat nad 25 000 Kč si představuje jako adekvátní 19 studujících respondentů, tedy 15,20 %. Názorněji tyto údaje shrnuje graf níže.

Očekávaný nástupní plat	Počet	v %
Do 10 000 Kč	0	0,00
10 000 - 15 000 Kč	20	16,00
15 000 - 20 000 Kč	57	45,60
20 000 - 25 000 Kč	29	23,20
Více jak 25 000 Kč	19	15,20

**Tabulka 13 - Očekávaný nástupní plat**  
Zdroj: vlastní zpracování.



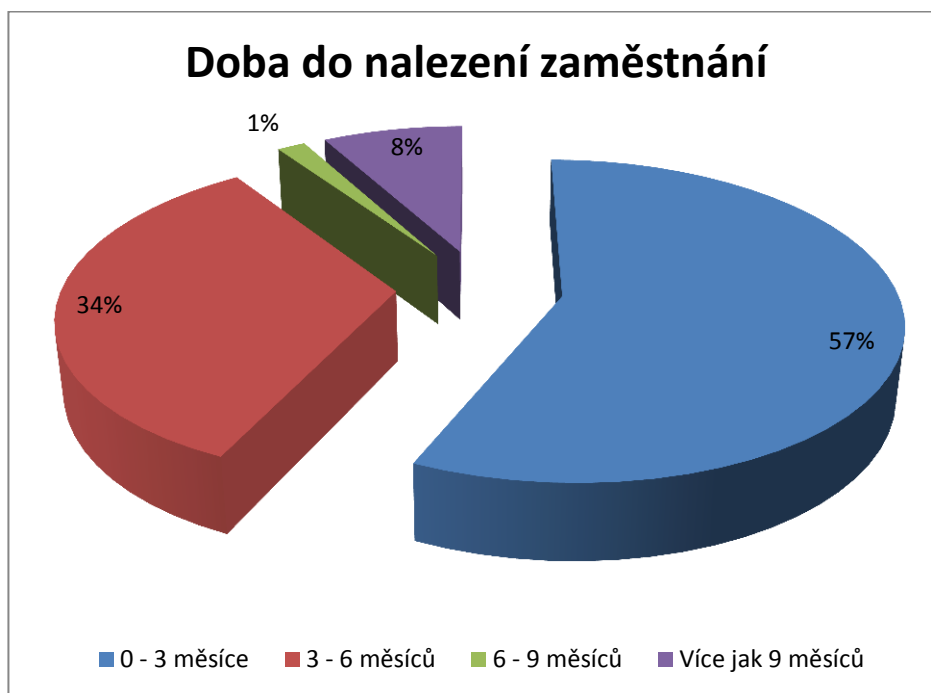
**Graf 18 - Očekávaný nástupní plat**  
Zdroj: vlastní zpracování.

Doba mezi ukončením studia a nástupem do zaměstnání bývá často velmi stresujícím obdobím života. Nadpoloviční většina této skupiny respondentů (56,80 %), tedy 71 z nich, očekává, že tato doba bude dlouhá maximálně 3 měsíce. S o něco delším intervalem pak počítá 42 z nich (33,60 %), tedy v rozmezí 3 až 6 měsíců, s intervalem od 6 měsíců až po 9 měsíců jen 2 z nich (1,60 %) a dobu přesahující 9 měsíců očekává 10 dotazovaných (8,00 %).

Doba do nalezení zaměstnání	Počet	v %
0 - 3 měsíce	71	56,8
3 - 6 měsíců	42	33,6
6 - 9 měsíců	2	1,6
Více jak 9 měsíců	10	8

Tabulka 14 - Doba do nalezení zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 19 - Doba do nalezení zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování.

Obor, který si před zahájením studia student vybere, nemusí v závěru zcela vyhovovat jeho představám a následně v mnoha případech přemýšlí o zaměstnání v oboru jiném. Nebo naopak může být tím pravým a najít si v zaměstnání v tom samém oboru se pro něj následně stane prioritou číslo jedna.

Očekávání zaměstnání ve vystudovaném oboru má 40 studujících respondentů (32,00 %), 54 z nich (43,20 %) tuto variantu spíše očekává a 13 (10,40 %) jich je dosud nerozhodnutých. Se zaměstnáním v oboru spíše nepočítá 16 dotázaných (12,80 %) a 2 z nich (1,60 %) tuto variantu úplně zavrhnou.

Očekávání zaměstnání ve vystudovaném oboru	Počet	v %
Souhlasím	40	32
Spíše souhlasím	54	43,2
Nevím	13	10,4
Spíše nesouhlasím	16	12,8
Nesouhlasím	2	1,6

Tabulka 15 - Očekávání zaměstnání ve vystudovaném oboru

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 20 - Očekávání zaměstnání ve vystudovaném oboru

Zdroj: vlastní zpracování

Dalším významným kritériem při hledání zaměstnání je, zda se zaměstnání nachází v okolí uchazečova bydliště, či nikoli. 23 respondentů (18,40 %) očekává, že práci v okolí svého bydliště nalezne. Spíše s tím souhlasí 54 respondentů (43,20 %), jisto si tím není 27 z nich (21,60 %), spíše s tím nesouhlasí 20 (16,00 %) a 1 z nich (0,80 %) dokonce očekává, že zaměstnání v okolí svého bydliště nenalezne.

Očekávání zaměstnání v okolí bydliště respondenta	Počet	v %
Souhlasím	23	18,4
Spíše souhlasím	54	43,2
Nevím	27	21,6
Spíše nesouhlasím	20	16
Nesouhlasím	1	0,8

Tabulka 16 - Očekávání zaměstnání v okolí bydliště respondenta

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 21 - Očekávání zaměstnání v okolí bydliště respondenta**

Zdroj: vlastní zpracování.

### 5.1.1 Analýza odpovědí dle pohlaví studujících respondentů

Dotazník vyplnilo celkem **83 žen**, tedy 66,40 % studujících respondentů, 42 studujících bakalářské studium (50,60 %) a 41 studium magisterské (49,40 %). Doktorský studijní program nestudovala v době vyplňování dotazníku ani jedna z nich. Majoritu tvořily studentky prezenční formy studia, od kterých přišlo 50 odpovědí.

Certifikát z cizího jazyka v průběhu studia získalo 35,53 % studentek a 54,22 % z nich upřednostňuje práci v kolektivu.

Většina žen při studiu pracuje, což uvedlo 53 z nich, a to nejčastěji na hlavní pracovní úvazek, dále pak na základě Dohody o provedení práce a následně na základě Dohody o pracovní činnosti. Dvě z nich podnikají. Podnikat v budoucnu plánuje celkem 11 studujících respondentek. Studentky jsou spíše otevřené otázce dalšího studia a podporu rodiny vnímá 62 z nich.

Velmi důležitým kritériem při výběru zaměstnání je pro ně nalezení zaměstnání v okolí bydliště, k čemuž se přiklání 81,93 % studujících respondentek a ochotu dojíždět za zaměstnáním projevilo pouze 25 z nich. Zajímavé je, že ochotu vycestovat za zaměstnáním projevilo 27 dotazovaných žen, tedy o 2 více, než v otázce na dojíždění.

69,88 % žen by uvítalo získání praxe formou pracovní stáže a 19,28 % již pracovní stáž absolvovalo. Možnost získání praxe pomocí Trainee programu nezná 59 dotazovaných žen, a z těch 24, které ji znají nebo už o ní slyšely, by měla nadpoloviční většina, tedy 13 z nich, zájem o tento způsob zaměstnání.

Očekávaný nástupní plat v prvním zaměstnání převládá v rozmezí 15 000 - 20 000 Kč, k čemuž se přiklání 44 dotazovaných studujících žen. Na základě otázky na představu o délce doby do nalezení zaměstnání lze říci, že 49,40 % respondentek očekává, že nalezne zaměstnání do 3 měsíců od úspěšného ukončení studia. 73,49 % se jich spíše přiklání k tomu, že jej naleznou ve vystudovaném oboru a 66,27 % že to bude v okolí jejich bydliště.

Dotazník byl vyplněn **42 muži**, 21 studenty bakalářského studijního programu (50,00 %), 17 magisterského (40,48 %) a 4 doktorského (9,52 %). 34 z nich bylo studenty prezenční formy studia.

Zkoušky z cizího jazyka složilo v průběhu studia 19,05 % studentů a 59,52 % dotázaných preferuje kolektivní způsob práce.

71,43 % respondentů pracuje při studiu, nejvíce na hlavní pracovní úvazek, dále na základě Dohody o pracovní činnosti a pak na základě Dohody o provedení práce. Jeden muž ze studujících respondentů je osobou samostatně výdělečně činnou a 8 mužů plánuje podnikat v budoucnu. Polovina dotázaných mužů je otevřená otázce dalšího studia, další buď nejsou rozhodnutí, nebo o možnosti dalšího studia neuvažují.

Podporu rodiny při studiu má 33 respondentů, tedy 78,57 %. 8 dotázaných s otázkou, zda jsou rodinou podporováni, spíše souhlasí a jen jeden muž spíše nesouhlasí.

Nalezení zaměstnání v okolí bydliště je důležité pro 28 dotázaných, tedy pro nadpoloviční většinu, ale 3 muži uvedli, že toto kritérium pro ně rozhodující není. Polovina ze studujících respondentů je ochotna nebo spíše ochotna za práci dojíždět nebo se za prací přestěhovat, stejně jako za prací vycestovat do zahraničí.

61,90 % respondentů by jevilo zájem o získání praxe formou pracovní stáže a 8 z dotázaných, tj. 19,05 %, již nějakou pracovní stáž absolvovalo. O nabídce Trainee programů ví, nebo již slyšela více než polovina dotázaných, tedy 23 respondentů,

ale zájem o získání praxe touto formou by mělo pouze 5 z nich, 11 není rozhodnuto a 7 respondentů by zájem nemělo.

Představy o nástupním platu v prvním zaměstnání se u mužů velmi liší. Nejvíce, 14 z nich, považují za adekvátní rozmezí 20 000 - 25 000 Kč. Pro dalších 13 z nich je odpovídající interval 15 000 Kč až 20 000 Kč a dalších 13 považuje za přiměřenou částku více jak 25 000 Kč. Interval 10 000 - 15 000 Kč považují za vhodný jen 2 respondenti.

71,43 % respondentů očekává, že nalezne zaměstnání do 3 měsíců od úspěšného ukončení studia, 78,57 % se jich spíše přiklání k tomu, že získají zaměstnání ve vystudovaném oboru a 53,38 % si myslí, že spíše naleznou zaměstnání v okolí svého bydliště.

### **5.1.2 Výsledky dotazníkového šetření u studentů**

Cílem dotazníkového šetření u studentů bylo především získání informací o aktuálním profilu studentů, tedy budoucích absolventů. Dále také zjištění představ s jakými studenty na trh práce budou vstupovat.

Provedená analýza zobrazuje, že velká část studentů při studiu již pracuje ať už jako zaměstnanci na hlavní pracovní úvazek nebo brigádně. Někteří se rozhodli v průběhu studia podnikat. Získají tak praxi, která je jedním z hlavních požadavků zaměstnavatelů a tak výrazně zvyšují svou příležitost na snadnější získání zaměstnání při vstupu na trh práce. Právě z toho důvodu si řada studentů vybírá studium kombinovanou formou, během kterého jim zbývá i dostatek času na zaměstnání.

Většina studentů je podporována při studiu rodinou, upřednostňují kolektivní práci a je pro ně důležité nalézt své budoucí zaměstnání v okolí svého bydliště. Ochota cestovat nebo se přestěhovat za zaměstnáním u nich v tuto chvíli nepřevládá a vycestovat za prací do zahraničí také ne.

Výsledky zobrazují, že u studentů do budoucna dominuje touha nalézt si zaměstnání před plánem podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná.

Studenti by se měli zaměřit na získání praxe v oboru, ve kterém chtějí pracovat. Jednou z možností je absolvování pracovní stáže, ve které mají možnost získat



představu o jejich budoucím zaměstnání a poznat, jaké jsou pracovní návyky, jaké by na ně byly kladeny požadavky a v čem by se mohli ještě zdokonalit.

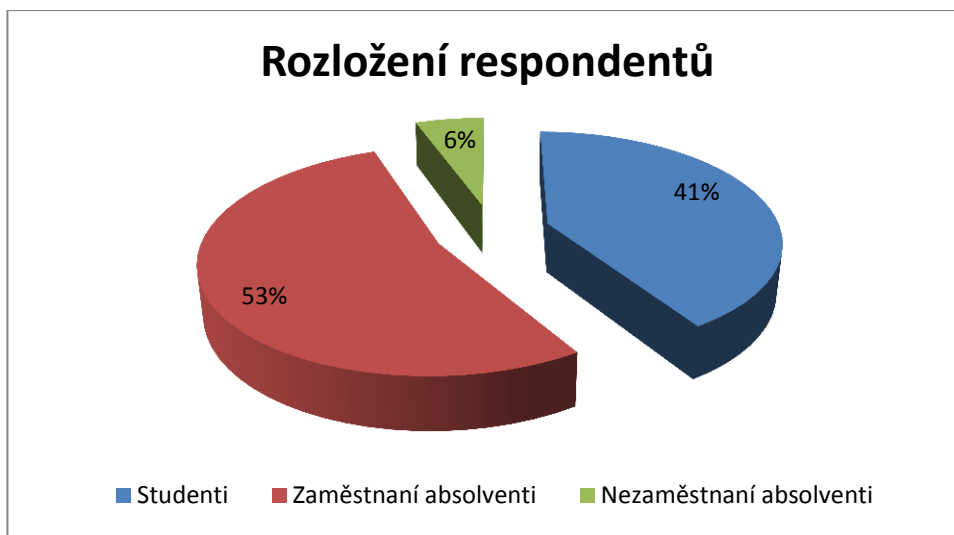
Další možností je zahraniční odborná stáž, která zároveň nabízí možnost procvičení cizího jazyka. Znalost cizího jazyka je v dnešní době velmi důležitým faktorem. Řada firem řadí znalost jednoho či více cizích jazyků mezi hlavní požadavky na potencionálního zaměstnance. Důvodem je především častá spolupráce společností se zahraničím nebo hledání zaměstnance do společnosti se zahraniční účastí. Na rezervy v této oblasti by se měli studenti soustředit již při studiu, například pomocí jazykového kurzu či získáním certifikátu prokazujícího jejich jazykovou vybavenost.

Studenti často nejsou obeznámeni s možnostmi, které se jim po vstupu na trh práce nabízí, jako jsou programy na čerstvé absolventy zaměřené, jako například nabídka Trainee programu. Trainee program, jako možnost získání praxe pro čerstvé absolventy, nezná většina dotázaných.

Studenti mají převážně reálné představy o svém budoucím platovém ohodnocení, což vyplynulo z otázky na jejich očekávání o výši prvního nástupního platu. Studenti očekávají nalezení zaměstnání do půl roku od jejich úspěšného ukončení studia a většina počítá i s dobou nižší, tedy do 3 měsíců. Dále většina z nich očekává nalezení zaměstnání v okolí svého bydliště a ve vystudovaném oboru.

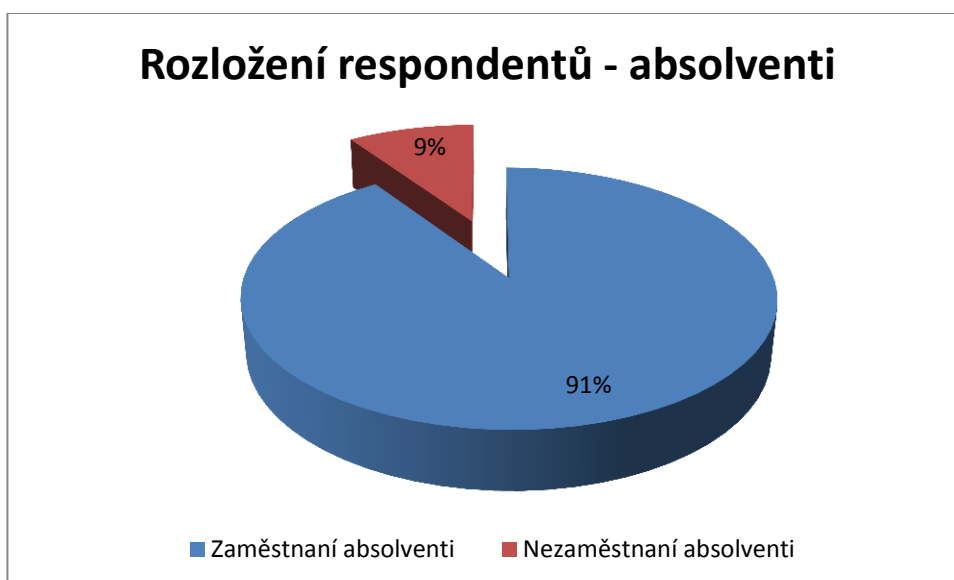
## **5.2 Analýza odpovědí absolventů**

Absolventi vysokých škol byli pro potřeby tohoto dotazníku rozděleni na dvě skupiny. Do první skupiny patří ti absolventi, kteří již po úspěšném ukončení studia našli zaměstnání a do té druhé ti, kteří zaměstnání stále hledají. Jak již bylo zmíněno výše, na tento dotazník odpovědělo celkem 180 absolventů, tedy 59,02 % respondentů. Zaměstnaných absolventů je tedy v první skupině 163 (90,56 % v rámci absolventů a 53,44 % respondentů) a nezaměstnaných, tedy v druhé skupině jich je 17 (9,44 % v rámci absolventů a 5,57 % v rámci respondentů).



**Graf 22 - Rozložení respondentů**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 23 - Rozložení respondentů - absolventi**

Zdroj: vlastní zpracování.

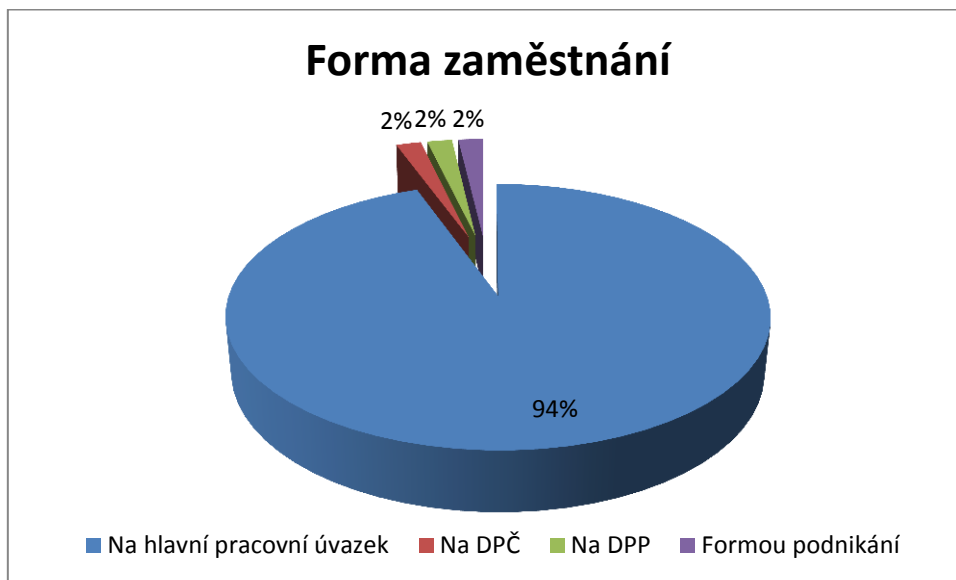
## 5.2.1 Analýza odpovědí zaměstnaných absolventů

Skupinu 163 respondentů tvoří zaměstnaní absolventi vysokých škol. První otázkou, na níž byli respondenti vyzváni k zodpovězení, byla forma zaměstnání, kterou již po úspěšném ukončení studia, našli. Jak názorně zobrazuje tabulka a graf níže, tak zaměstnání na hlavní pracovní úvazek našlo 154 z nich (94,48 %), po dalších 3 odpovědích, tedy 1,84 %, získalo zaměstnání na základě Dohody o pracovní činnosti, Dohody o provedení práce a formou podnikání.

Forma zaměstnání	Počet	v %
Na hlavní pracovní úvazek	154	94,48
Na DPČ	3	1,84
Na DPP	3	1,84
Formou podnikání	3	1,84

**Tabulka 17 - Forma zaměstnání**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 24 - Forma zaměstnání**

Zdroj: vlastní zpracování.

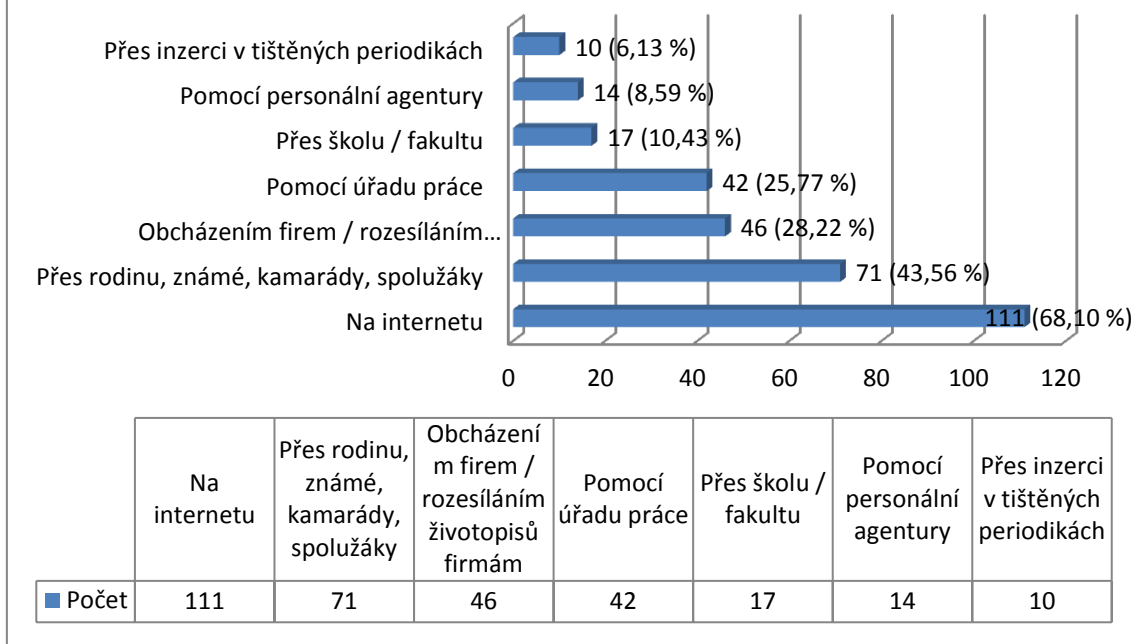
Nejčastěji hledají absolventi zaměstnání na internetu (111 respondentů, tj. 68,10 %). Dalším nejčastějším způsobem je dotazování členů rodiny, známých, kamarádů či spolužáků (71, tj. 43,56 %). Na třetím místě se umístilo obcházení firem a rozesílání životopisů společnostem (46, tj. 28,22 %). Následující jsou pak způsoby hledání zaměstnání pomocí úřadu práce, přes školu či fakultu, pomocí personální agentury a v závěru hledání přes inzerci v tištěných periodikách. Přesná data spolu s procentuálním vyjádřením zobrazují tabulka a graf níže.

Způsob hledání zaměstnání	Počet	v %
Na internetu	111	68,10
Přes rodinu, známé, kamarády, spolužáky	71	43,56
Obcházením firem / rozesíláním životopisů firmám	46	28,22
Pomocí úřadu práce	42	25,77
Přes školu / fakultu	17	10,43
Pomocí personální agentury	14	8,59
Přes inzerci v tištěných periodikách	10	6,13

**Tabulka 18 - Způsob hledání zaměstnání**

Zdroj: vlastní zpracování.

## Způsob hledání zaměstnání



Graf 25 - Způsob hledání zaměstnání

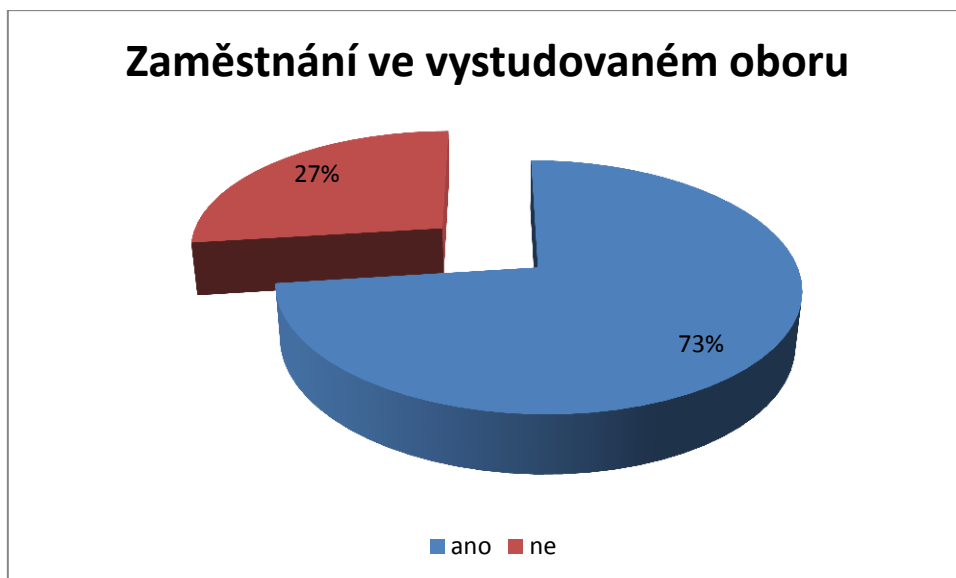
Zdroj: vlastní zpracování.

Zaměstnání ve vystudovaném oboru našlo 119 ze 163 zaměstnaných respondentů, tedy 73,01 %. Zaměstnání mimo vystudovaný obor pak našel zbytek, tedy 44 z nich, tedy 26,99 %.

Zaměstnání ve vystudovaném oboru	Počet	v %
Ano	119	73,01
Ne	44	26,99

Tabulka 19 - Zaměstnání ve vystudovaném oboru

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 26 - Zaměstnání ve vystudovaném oboru**

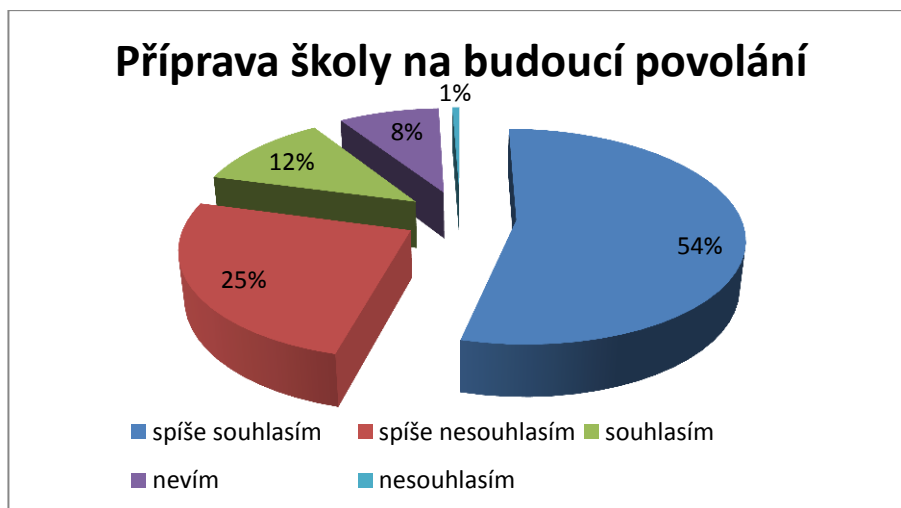
Zdroj: vlastní zpracování.

Další otázka, na kterou byli zaměstnaní absolventi dotázáni, byla, jak je, dle jejich názoru, připravila škola na jejich budoucí zaměstnání. 88 z nich (53,99 %) se domnívá, že spíše ano, a další nejvyšší počet, tedy 41 (25,15 %), si myslí, že spíše ne. S tím, že je škola dostatečně připravila, souhlasí 19 z nich (11,66 %), 14 (8,59 %) neví a jeden respondent (0,61 %) vyjádřil svůj nesouhlas.

Příprava školy na budoucí povolání	Počet	v %
Spíše souhlasím	88	53,99
Spíše nesouhlasím	41	25,15
Souhlasím	19	11,66
Nevím	14	8,59
Nesouhlasím	1	0,61

**Tabulka 20 - Příprava školy na budoucí povolání**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 27 - Příprava školy na budoucí povolání**

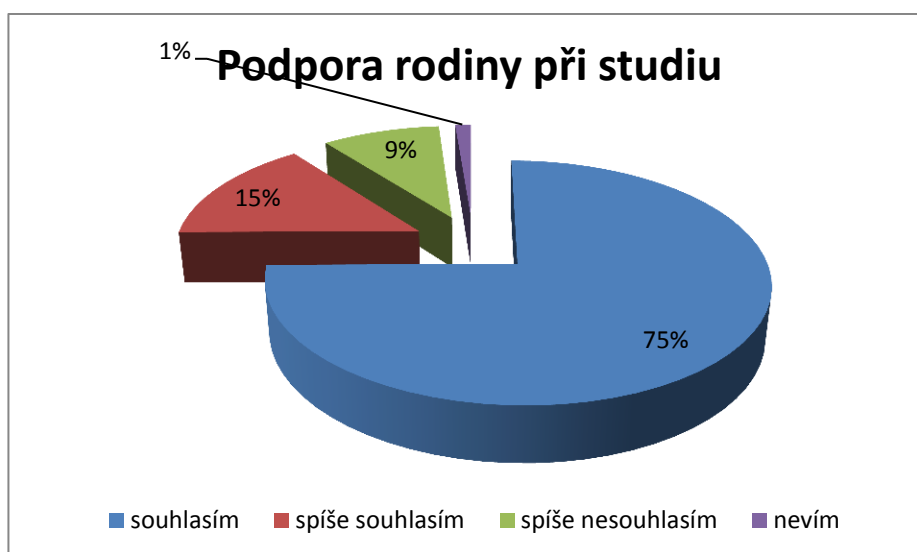
Zdroj: vlastní zpracování.

Podporu rodiny při studiu cítilo 122 (74,85 %) respondentů z řad pracujících absolventů vysokých škol. Dalších 24 (14,72 %) s tvrzením, že byli podporováni rodinou, spíše souhlasí, 15 (9,20 %) s tím spíše nesouhlasí a 2 (1,23 %) si tímto tvrzením nejsou zcela jisti.

Podpora rodiny při studiu	Počet	v %
Souhlasím	122	74,85
Spíše souhlasím	24	14,72
Spíše nesouhlasím	15	9,20
Nevím	2	1,23

**Tabulka 21 - Podpora rodiny při studiu**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 28 - Podpora rodiny při studiu**

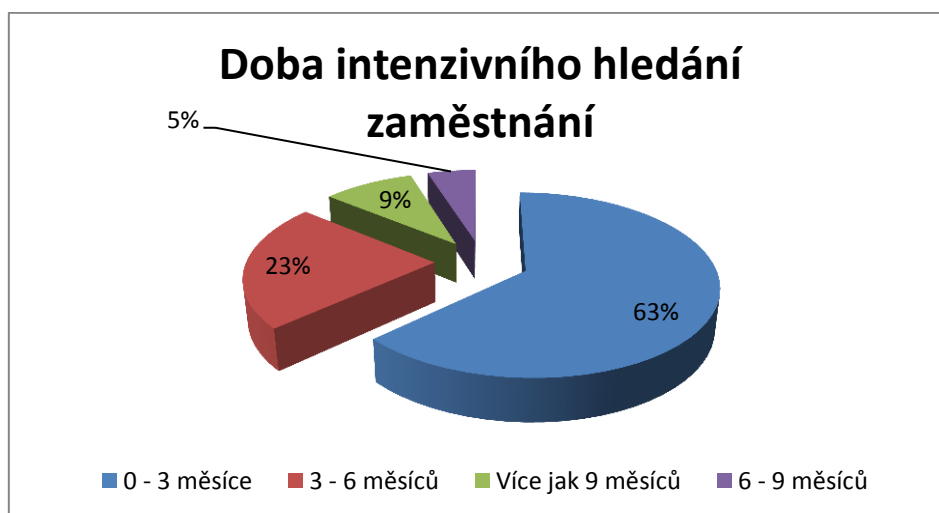
Zdroj: vlastní zpracování.

Doba intenzivního hledání zaměstnání zaměstnaných absolventů se ve většině případů pohybuje v délce do tří měsíců (103, tj. 63,19 %). Další nejpočetnější skupinou jsou ti z nich, kteří hledali zaměstnání v době od 3 do 6 měsíců (37, tj. 22,70 %), další skupinou jsou ti, kteří hledali déle jak 9 měsíců (15, tj. 9,20 %), a u nejméně z dotázaných (8, tj. 4,91 %) trvala doba od úspěšného ukončení studia po nalezení zaměstnání v rozmezí od 6 do 9 měsíců.

Doba intenzivního hledání zaměstnání	Počet	v %
0 - 3 měsíce	103	63,19
3 - 6 měsíců	37	22,70
Více jak 9 měsíců	15	9,20
6 - 9 měsíců	8	4,91

Tabulka 22 - Doba intenzivního hledání zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 29 - Doba intenzivního hledání zaměstnání

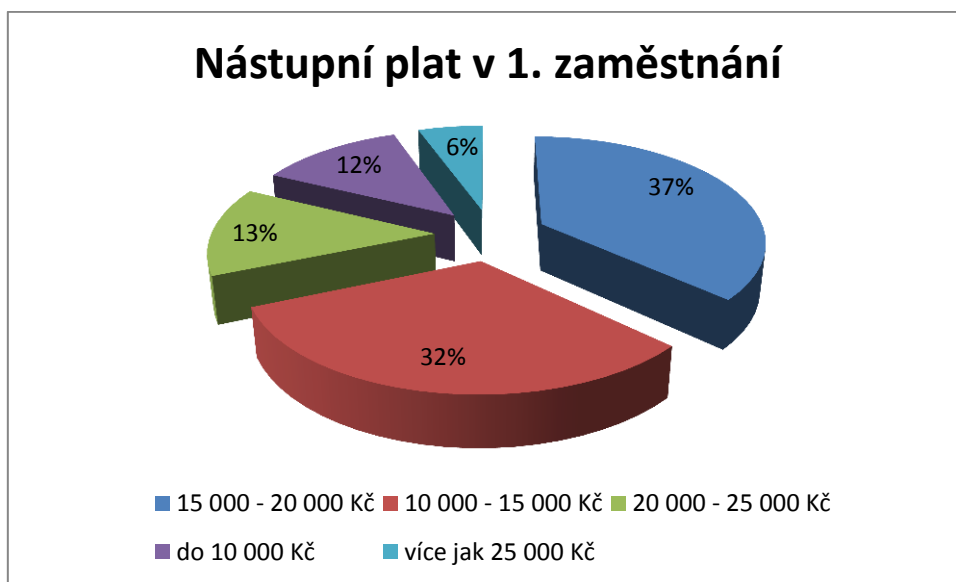
Zdroj: vlastní zpracování.

Nejčastější odpovědí na otázku týkající se nástupního platu v prvním zaměstnání zaměstnaných absolventů bylo rozmezí 15 000 - 20 000 Kč (36,81 %). Druhou příčku obsadil interval 10 000 - 15 000 Kč s 31,90 %, další rozmezí 20 000 - 25 000 Kč (13,50 %), nástupní plat nižší než 10 000 Kč (12,27 %) a nejméně, tedy 5,52 % tvoří skupina s nástupním platem přesahujícím 25 000 Kč.

Nástupní plat v 1. zaměstnání	Počet	v %
15 000 - 20 000 Kč	60	36,81
10 000 - 15 000 Kč	52	31,90
20 000 - 25 000 Kč	22	13,50
Do 10 000 Kč	20	12,27
Více jak 25 000 Kč	9	5,52

Tabulka 23 - Nástupní plat v 1. zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 30 - Nástupní plat v 1. zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování.

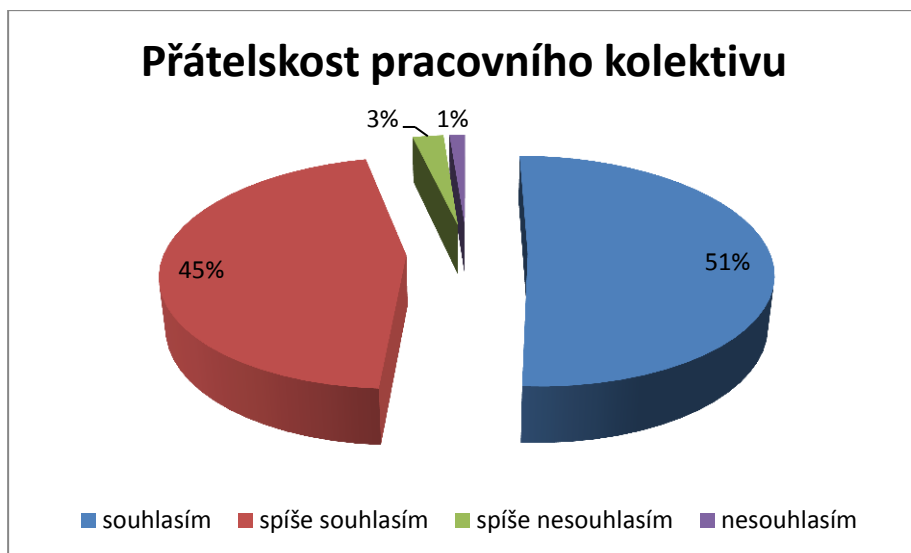
Přátelský kolektiv našla v prvním zaměstnání 83, tedy více jak polovina dotázaných (50,92 %), 74 tvrdí (45,40 %), že byl jejich první pracovní kolektiv spíše přátelský, 4 odpověděli (2,45 %), že se v práci setkali s kolektivem spíše nepřátelským a 2 z nich (1,23 %) má zkušenosti s pracovním kolektivem nepřátelským.

Přátelskost pracovního kolektivu	Počet	v %
Souhlasím	83	50,92
Spíše souhlasím	74	45,40
Spíše nesouhlasím	4	2,45
Nesouhlasím	2	1,23

Tabulka 24 - Přátelskost pracovního kolektivu

Zdroj: vlastní zpracování.





**Graf 31 - Přátelskost pracovního kolektivu**

Zdroj: vlastní zpracování.

První zaměstnání našlo v blízkosti svého bydliště 122 dotázaných, tedy 74,85 % a zbytek, tedy 41, tj. 25,15 %, muselo do svého prvního zaměstnání dojíždět.

První zaměstnání v okolí bydliště	Počet	v %
Ano	122	74,85
Ne	41	25,15

**Tabulka 25 - První zaměstnání v okolí bydliště**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 32 - První zaměstnání v okolí bydliště**

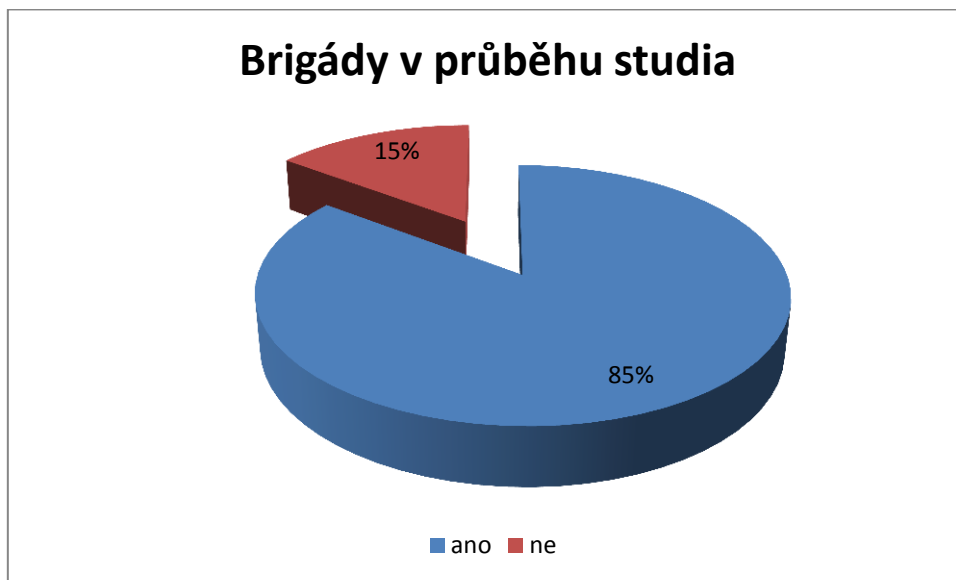
Zdroj: vlastní zpracování.

Brigádu si v průběhu studia našlo 139 respondentů - zaměstnaných absolventů (85,28 %), a jen 24 z nich (14,72 %) práci na částečný úvazek nemělo.

Brigády v průběhu studia	Počet	v %
Ano	139	85,28
Ne	24	14,72

Tabulka 26 - Brigády v průběhu studia

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 33 - Brigády v průběhu studia

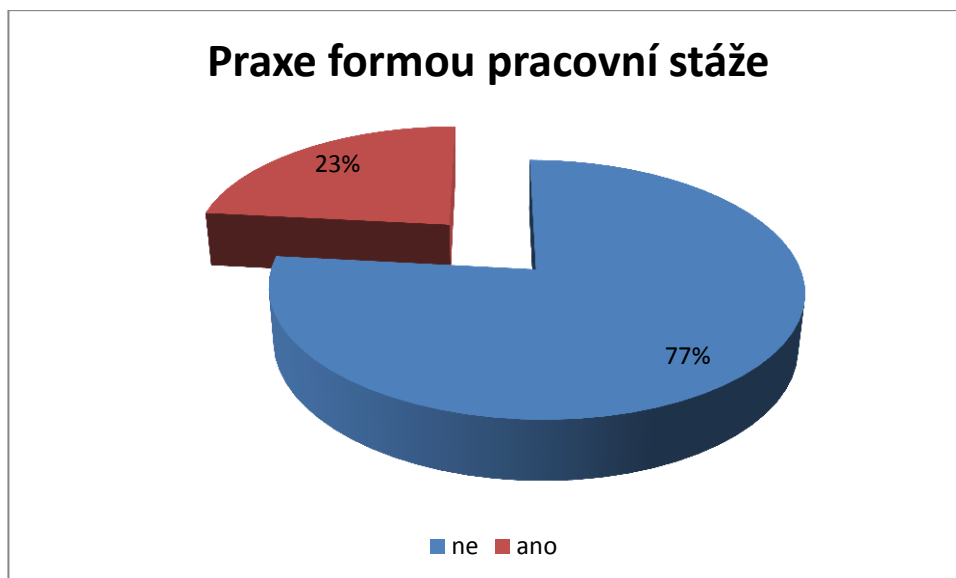
Zdroj: vlastní zpracování.

Praxi formou pracovní stáže v průběhu studia absolvovalo 38, tedy 23,31 % dotázaných pracujících absolventů. 76,69 %, tj. 125 z nich této možnosti nevyužilo.

Praxe formou pracovní stáže	Počet	v %
Ne	125	76,69
Ano	38	23,31

Tabulka 27 - Praxe formou pracovní stáže

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 34 - Praxe formou pracovní stáže**

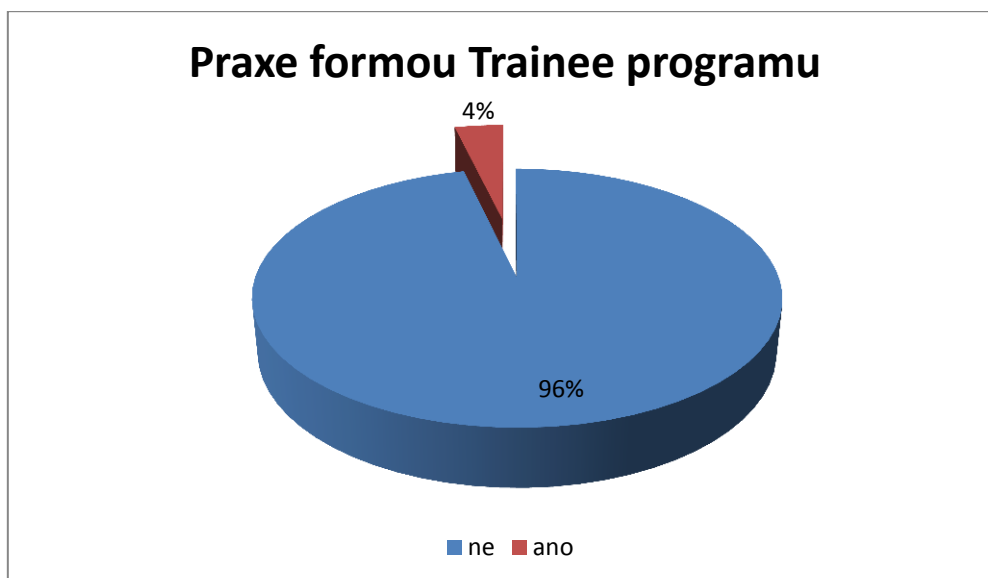
Zdroj: vlastní zpracování.

Trainee programu se účastní či účastnilo 6 ze zaměstnaných absolventů, což činí 3,68 %, zbytek - 157 z nich, tedy 96,32 %, praxi touto formou nemá.

Praxe formou Trainee programu	Počet	v %
Ne	157	96,32
Ano	6	3,68

**Tabulka 28 - Praxe formou Trainee programu**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 35 - Praxe formou Trainee programu**

Zdroj: vlastní zpracování.

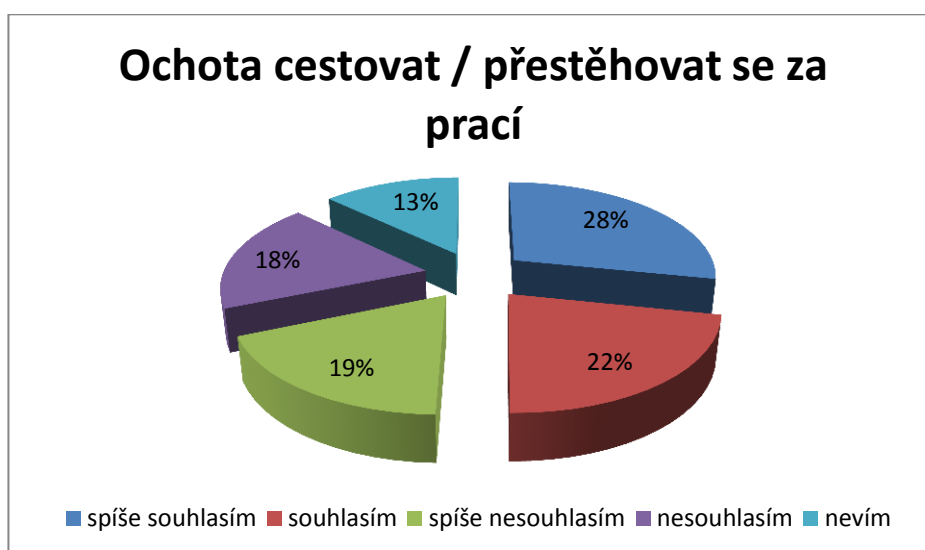
Ochotných cestovat za zaměstnáním případně se za tímto účelem přestěhovat je 36 z této skupiny respondentů (22,09 %). Spíše se k této variantě přiklání 46 dotázaných

(28,22 %), spíše s ní nesouhlasí 30 z nich (18,40 %), stejný počet s ní nesouhlasí a 21 z nich (12,88 %) není v této záležitosti rozhodnutých.

Ochota cestovat / přestěhovat se za prací	Počet	v %
Spíše souhlasím	46	28,22
Souhlasím	36	22,09
Spíše nesouhlasím	30	18,40
Nesouhlasím	30	18,40
Nevím	21	12,88

Tabulka 29 - Ochota cestovat / přestěhovat se za prací

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 36 - Ochota cestovat / přestěhovat se za prací

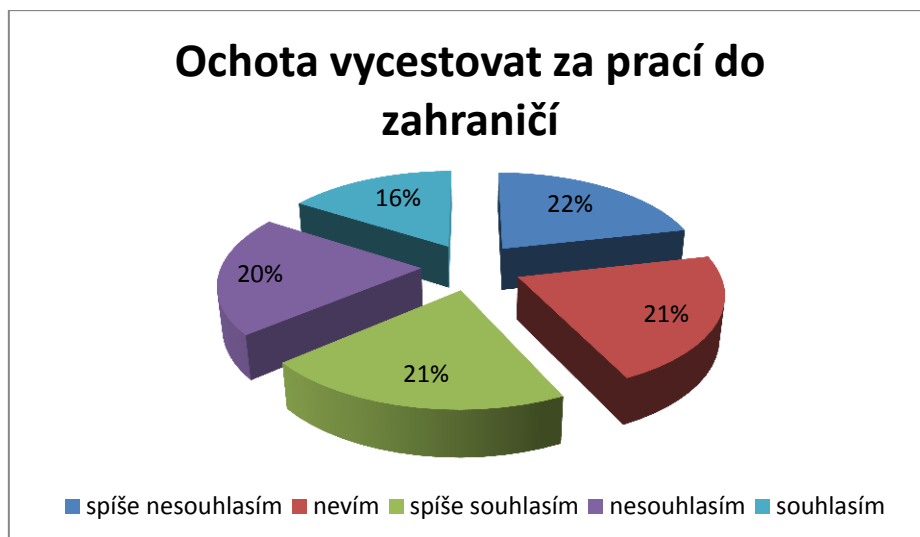
Zdroj: vlastní zpracování.

Vycestovat za zaměstnáním do zahraničí by bylo ochotných 26 z této skupiny (15,95 %) respondentů. K této variantě se spíše přiklání 34 z nich (20,86 %), rozhodnutých jich není 35 (21,47 %), stejně jako těch, kteří s variantou vycestování spíše nesouhlasí, a 33 (20,35 %) by nebylo ochotných za zaměstnáním vycestovat.

Ochota vycestovat za prací do zahraničí	Počet	v %
Spíše nesouhlasím	35	21,47
Nevím	35	21,47
Spíše souhlasím	34	20,86
Nesouhlasím	33	20,25
Souhlasím	26	15,95

Tabulka 30 - Ochota vycestovat za prací do zahraničí

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 37 - Ochota vycestovat za prací do zahraničí**

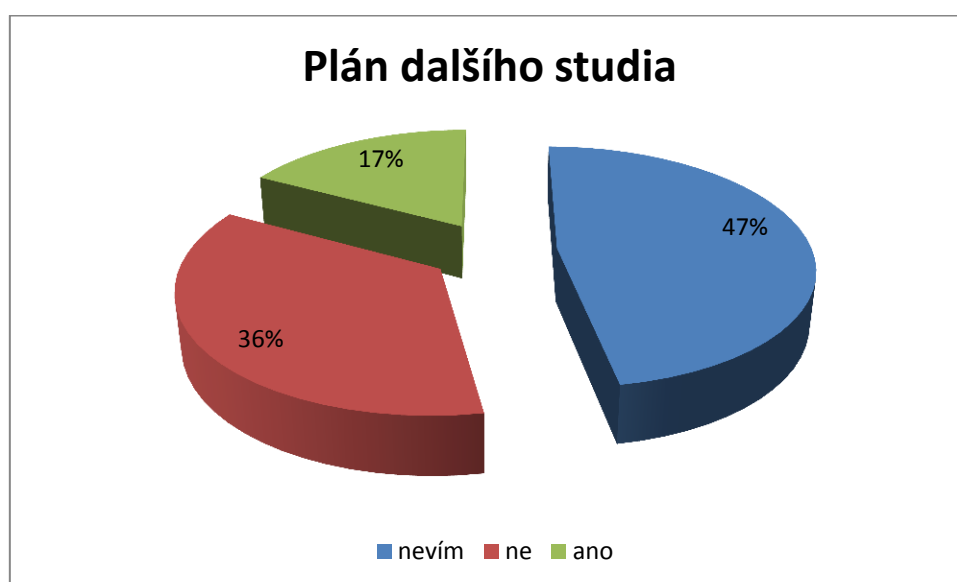
Zdroj: vlastní zpracování

Další studium plánuje 28 respondentů z této skupiny (17,18 %), zcela rozhodnutých není většina z nich, tedy 77 respondentů (47,24 %), a další studium neplánuje 58 z nich (35,58 %).

Plán dalšího studia	Počet	v %
Nevím	77	47,24
Ne	58	35,58
Ano	28	17,18

**Tabulka 31 - Plán dalšího studia**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 38 - Plán dalšího studia**

Zdroj: vlastní zpracování.

### **5.2.1.1 Analýza odpovědí dle pohlaví zaměstnaných absolventů**

Dotazník vyplnilo celkem **104 žen**, které již úspěšně ukončily studium na vysoké škole či univerzitě a zároveň již po studiu našly zaměstnání. Certifikát z cizího jazyka získalo 29,81% zaměstnaných respondentek a 67,31 % jich preferuje kolektivní způsob práce.

Většina, 96 z nich (92,31 %), našla zaměstnání rovnou na hlavní pracovní úvazek, další 3 podnikají (2,88 %) a 3 pracují na základě Dohody o provedení práce (2,88 %) a 2 z nich (1,92 %) jsou zaměstnány na základě Dohody o pracovní činnosti.

Nejčastějším způsobem hledání zaměstnání u respondentek ze skupiny zaměstnaných absolventů bylo vyhledávání nabídek zveřejněných na internetových stránkách se 70,19 %. Následovalo kontaktování rodiny, známých, kamarádů či spolužáků, dále obcházení a kontaktování společností spolu s rozesíláním životopisů, shánění pomocí úřadu práce, vyhledávání v rámci školy či fakulty, pomocí personální agentury a nejméně pak vyhledávání probíhalo procházením inzercí v tištěných periodikách.

Zaměstnání v oboru získala většina z dotázaných, a to 77 z nich. Dotazované ženy se zároveň spíše přiklání k variantě, že je škola dostatečně připravila na budoucí výkon povolání, což uvedlo 65,38 % zaměstnaných respondentek a podporu rodiny v průběhu studia jich mělo 88,46 %.

Nejčastější odpovědí na dobu intenzivního hledání zaměstnání před jeho úspěšným nalezením byl interval mezi 0 a 3 měsíci (61,54 %). 37,50 % respondentek uvedlo, že se jejich nástupní plat v prvním zaměstnání pohyboval v rozmezí 10 000 až 15 000 Kč. Druhou nejčastější odpovědí s 35,58 % byl interval 15 000 - 20 000 Kč. Po nástupu do prvního zaměstnání se, se spíše přátelským kolektivem, setkalo 94,23 % dotázaných žen z této skupiny a 75,00 % jich našlo své první zaměstnání v okolí bydliště.

Praxi si v průběhu studia na brigádách získalo 87, tedy většina z dotázaných žen. Pracovní stáže pro účely získání praxe absolvovalo 20 respondentek a 4 respondentky se účastnily Trainee programu.

Ochotu cestovat za prací či za ní přestěhovat projevilo nebo spíše se k té variantě přiklánělo celkem 47 % respondentek a k variantě vycestovat do zahraničí celkem 29,81 %. Další studium při zaměstnání plánuje 18,27 % zaměstnaných absolventek.

Dotazník vyplnilo **59 mužů**, kteří již po úspěšném ukončení studia našli zaměstnání. 35,59 % jich již získala certifikát z cizího jazyka a 57,63 % upřednostňuje práci v kolektivu.

Majorita, tedy 58 respondentů (98,31 %), na hlavní pracovní úvazek a jeden (1,69 %) na základě Dohody o pracovní činnosti.

Nejčastější odpovědi na otázku týkající se způsobu vyhledávání zaměstnání byl internet (64,41 %). Následovalo kontaktování rodiny, známých, kamarádů či spolužáků, přímé dotazování určitých společností, shánění pomocí úřadu práce, pomocí personální agentury, přes inzerci v tištěných periodikách a nejméně pak respondenti vyhledávali zaměstnání prostřednictvím školy či fakulty.

Zaměstnání v oboru našlo 42 dotázaných respondentů, s otázkou, zda je škola připravila na budoucí povolání, souhlasí nebo spíše souhlasí 66,10 % z nich a s otázkou, zda je během studia podporovala rodina, souhlasilo nebo spíše souhlasilo 91,53 %.

Interval převládající v odpovědích na otázku týkající se intenzivního hledání zaměstnání je od 0 do 3 měsíců (66,10 %) a nejčastější nástupní plat se pohyboval v rozmezí 15 000 - 20 000 Kč (38,98 %). Dobré zkušenosti s prvním pracovním kolektivem měli všichni pracující absolventi. Se spíše přátelským pracovním kolektivem se setkala většina dotázaných (52,54 %) a s kolektivem přátelským ostatní z nich (47,46 %). Zaměstnání v okolí bydliště pak našlo 74,58 % respondentů.

Určitou praxi v průběhu studia získalo 52 respondentů ze skupiny zaměstnaných absolventů. 52 z nich chodilo během studia na brigády a 18 se jich zároveň účastnilo i pracovní stáže. 2 respondenti navíc pro získání praxe využili Trainee programu.

Ochotu cestovat za prací nebo se za ní přestěhovat projevilo nebo by k tomu bylo spíše ochotných celkem 55,93 % respondentů a vycestovat za prací do zahraničí by bylo ochotných nebo spíše ochotných celkem 49,15 % z nich. Další studium při zaměstnání plánuje 15,25 % zaměstnaných absolventů.

### **5.2.1.2 Výsledky dotazníkového šetření u zaměstnaných absolventů**

Cílem dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnané absolventy bylo zjištění aktuální situace na trhu práce, profilu absolventa na trh práce vstupujícího a kvality prvního zaměstnání absolventů vysokých škol.

Analýzou bylo zjištěno, že většina absolventů získá po ukončení studia zaměstnání na hlavní pracovní úvazek a jen malá část se rozhodne podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná.

Nejčastějším zdrojem vyhledávání zaměstnání je dle výsledků dotazníkového šetření internet nebo kontaktování rodiny, známých, kamarádů či spolužáků. Ale ani na internetu nebyvají zveřejňovány všechny inzeráty nabízející pracovní místo a proto by si měli zájemci o zaměstnání procházet co nejširší spektrum zdrojů.

Převážná část absolventů je zaměstnána ve svém vystudovaném oboru a převládá u nich názor, že je škola dostatečně připravila na výkon jejich budoucího povolání. Podporu rodiny při studiu potvrdila převážná část zaměstnaných absolventů.

První zaměstnání našli respondenti z této skupiny většinou již do 3 měsíců po studiu, přičemž jejich nástupní plat často nepřekročil hranici 20 000 Kč. O kvalitě zaměstnání často mnohé vypovídá i pracovní kolektiv, se kterým se zaměstnaný ve svém zaměstnání setká. Pro většinu z dotázaných byl jejich pracovní kolektiv přátelský. Zaměstnání v okolí bydliště našla převážná část dotázaných absolventů.

Důležitost pracovních zkušeností pro potřeby budoucího zaměstnání není dobré podceňovat. Další výhodou je také jisté finanční ohodnocení. Podstatná část absolventů při studiu navštěvovala v průběhu studia brigády a někteří se zúčastnili i odborných stáží. Nabídka Trainee programů není příliš známá, ale i přesto se někteří respondenti rozhodli pro získání praxe i touto cestou.

Cestování či přestěhování se za prací je pro převážnou část absolventů s jistou pracovní zkušeností přijatelná alternativa, ale vycestování do zahraničí spíše odmítají. Plány dalšího studia má jen malá část z nich.



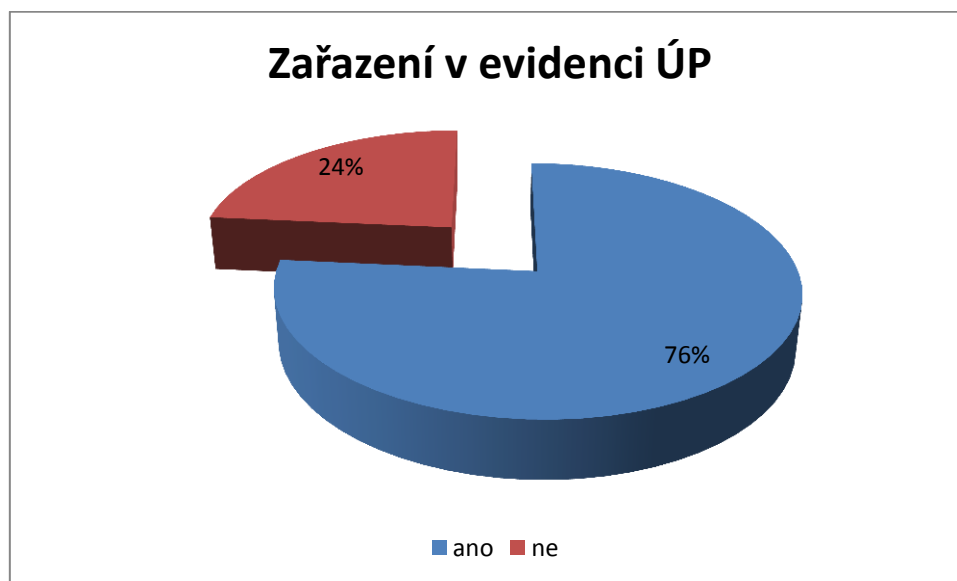
## 5.2.2 Analýza odpovědí nezaměstnaných absolventů

Skupinu nezaměstnaných absolventů tvořilo 17 respondentů tohoto dotazníku. Vedených v evidenci úřadu práce jich v době vyplňování dotazníků bylo 13 z nich (76,47 %), 4 (23,53 %) v této evidenci vedeni nebyli.

Zařazení v evidenci ÚP	Počet	v %
Ano	13	76,47
Ne	4	23,53

Tabulka 32 - Zařazení v evidenci ÚP

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 39 - Zařazení v evidenci ÚP

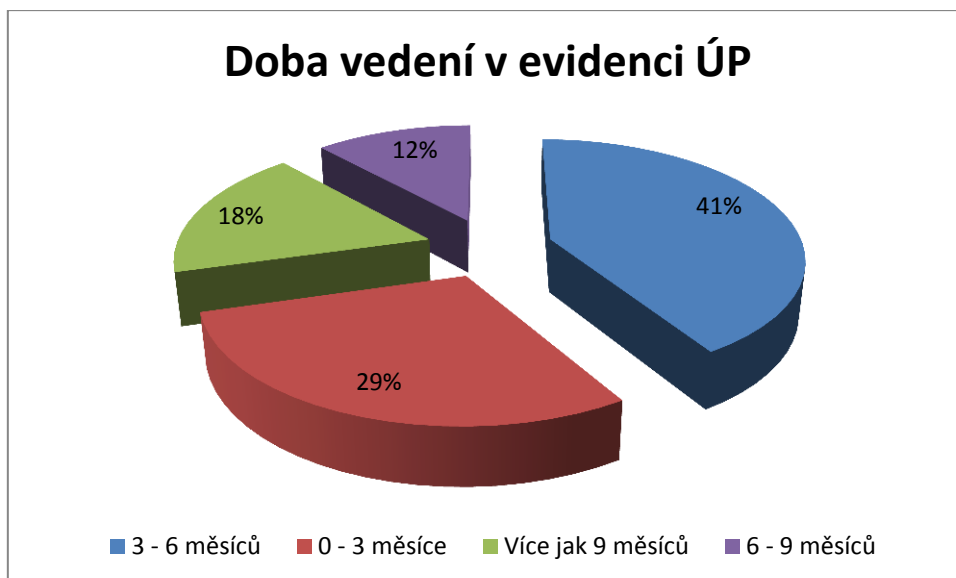
Zdroj: vlastní zpracování.

V evidenci úřadu práce je vedeno dobu kratší 3 měsíce nebo není vedeno 5 dotázaných (29,41 %), v rozmezí 3 až 6 měsíců je zde vedeno 7 z nich (41,18 %), 6 až 9 měsíců jsou 2 (11,76 %) a u 3 z nich doba evidence přesáhla období 9 měsíců (17,65 %).

Doba vedení v evidenci ÚP	Počet	v %
3 - 6 měsíců	7	41,18
0 - 3 měsíce	5	29,41
Více jak 9 měsíců	3	17,65
6 - 9 měsíců	2	11,76

Tabulka 33 - Doba vedení v evidenci ÚP

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 40 - Doba vedení v evidenci ÚP**

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnaní intenzivně hledá 12 respondentů (70,59 %) z této skupiny v rozmezí 3 až 6 měsíců, 6 až 9 měsíců ji hledají 3 z nich (17,65 %) a 2 dotázaní (11,76 %) hledá zaměstnaní již dobu delší jak 9 měsíců.

Doba intenzivního hledání zaměstnaní	Počet	v %
3 - 6 měsíců	12	70,59
6 - 9 měsíců	3	17,65
Více jak 9 měsíců	2	11,76

**Tabulka 34 - Doba intenzivního hledání zaměstnaní**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 41 - Doba intenzivního hledání zaměstnaní**

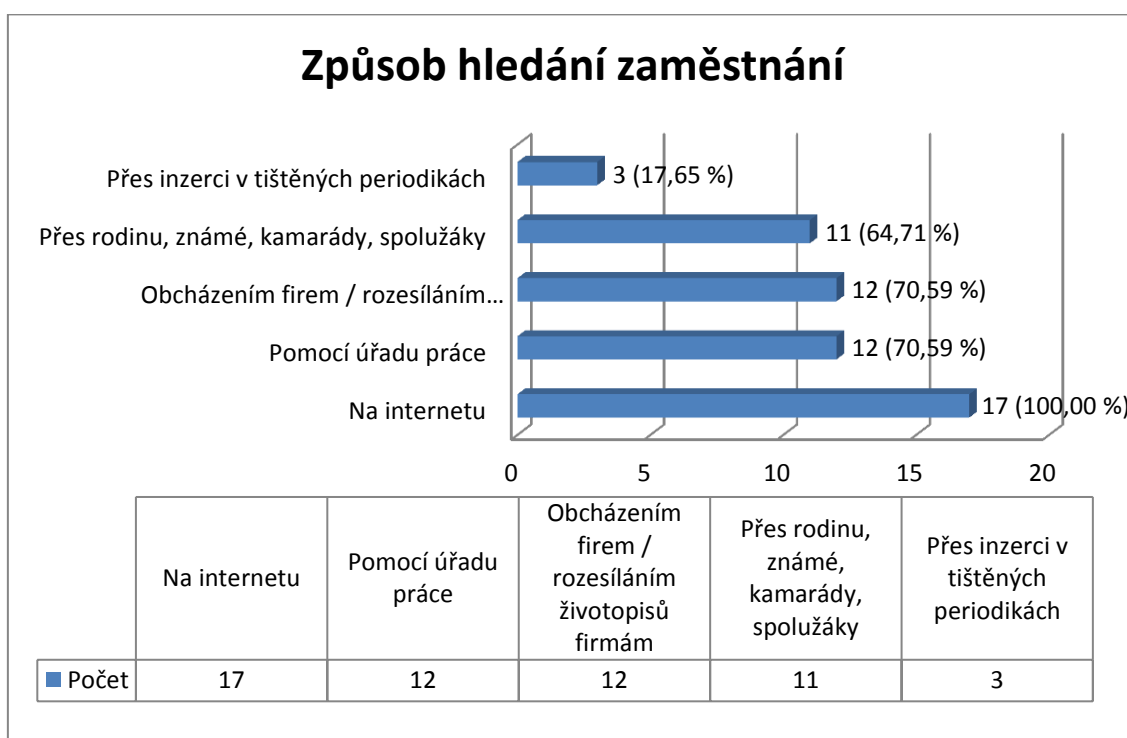
Zdroj: vlastní zpracování.

Nejčastějším způsobem hledání zaměstnání je vyhledávání pomocí internetových inzercí. Tímto způsobem jej shání všech 17 respondentů z této skupiny (tedy 100 %). Pomocí úřadu práce se jej pokouší nalézt 12 z nich (70,59 %), stejný počet, tedy 12 z nich (70,59 %) obchází pro tyto účely určité společnosti nebo jim rozesílá životopisy. 11 dotázaných (64,71 %) kontaktovalo s požadavkem na nalezení zaměstnání svou rodinu, známé, kamarády či spolužáky a jen 3 respondenti z řad nezaměstnaných absolventů (17,65 %) sleduje inzerci v tištěných periodikách.

Způsob hledání zaměstnání	Počet	v %
Na internetu	17	100,00
Pomocí úřadu práce	12	70,59
Obcházením firem / rozesláním životopisů firmám	12	70,59
Přes rodinu, známé, kamarády, spolužáky	11	64,71
Přes inzerci v tištěných periodikách	3	17,65

Tabulka 35 - Způsob hledání zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 42 - Způsob hledání zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování.

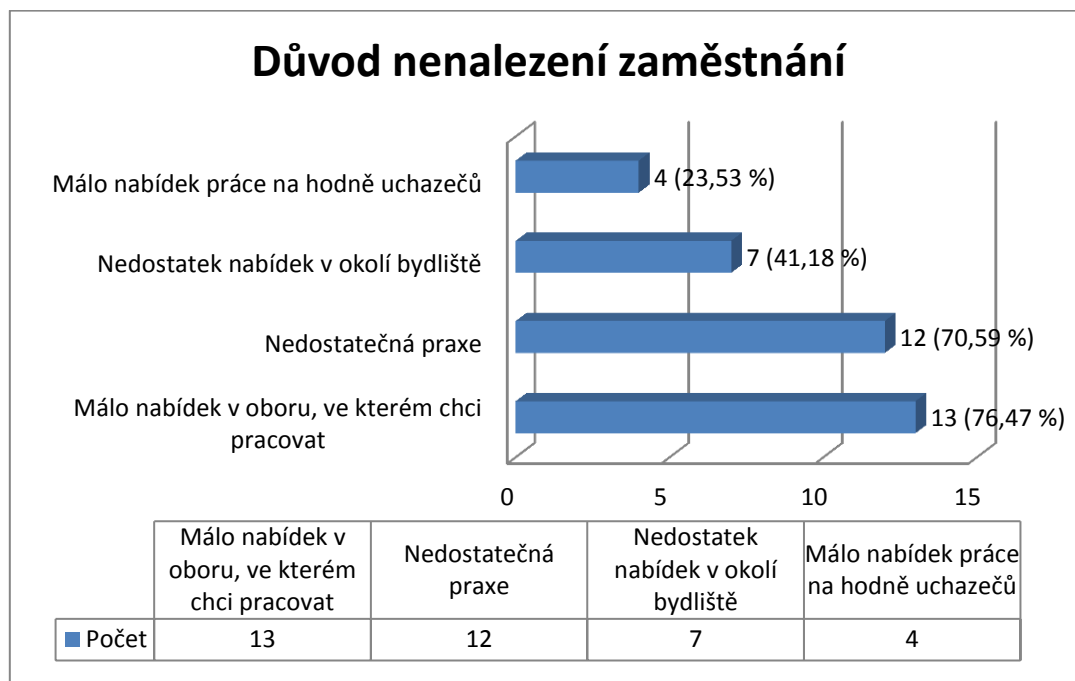
Hlavním důvodem nenalezení zaměstnání je dle odpovědí respondentů z této skupiny nedostatek nabídek v oboru, ve kterém by chtěli pracovat, což si myslí 13 z nich (76,47 %). Pro 12 z nich (70,59 %) je zásadním nedostatkem absence praxe. Nedostatek nabídek v okolí jejich bydliště považuje za důvod nenalezení zaměstnání 7 respondentů z této skupiny (41,18 %). Nejmenší počet, tedy 4 odpovědi (23,53 %),

pak tuto příčinu vidí ve velkém množství uchazečů o zaměstnání v porovnání s nízkým počtem nabízených volných pracovních míst.

Důvod nenalezení zaměstnání	Počet	v %
Málo nabídek v oboru, ve kterém chci pracovat	13	76,47
Nedostatečná praxe	12	70,59
Nedostatek nabídek v okolí bydliště	7	41,18
Málo nabídek práce na hodně uchazečů	4	23,53

Tabulka 36 - Důvod nenalezení zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 43 - Důvod nenalezení zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování.

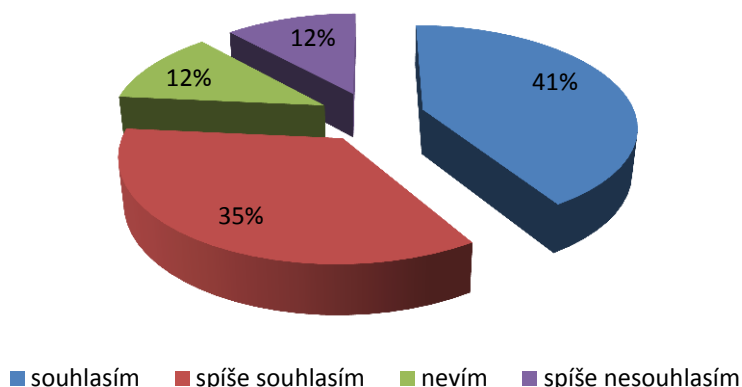
Mimo vystudovaný obor by bylo ochotných pracovat 7 respondentů (41,18 %), k této variantě se spíše přiklání 6 z nich (35,29 %), nerozhodnutí v této otázce jsou 2 (11,76 %) a 2 z nich by spíše tuto možnost nepreferovali.

Ochota pracovat mimo vystudovaný obor	Počet	v %
Souhlasím	7	41,18
Spíše souhlasím	6	35,29
Nevím	2	11,76
Spíše nesouhlasím	2	11,76

Tabulka 37 - Ochota pracovat mimo vystudovaný obor

Zdroj: vlastní zpracování.

## Ochota pracovat mimo vystudovaný obor



Graf 44 - Ochota pracovat mimo vystudovaný obor

Zdroj: vlastní zpracování.

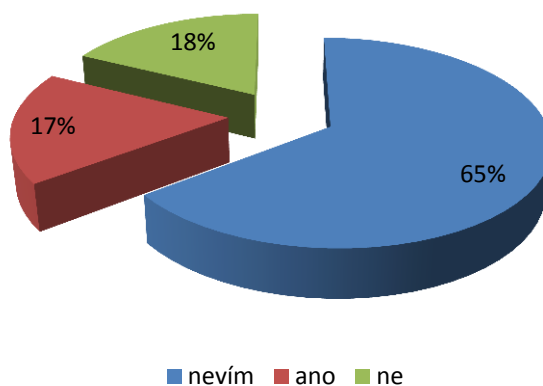
Získat praxi pomocí Trainee programu by uvítali 3 dotázaní (17,65 %) a 3 dotázaní (také 17,65 %) by o tuto možnost naopak zájem nemělo. Největší počet, tedy 11 respondentů (64,71 %), není v této otázce dosud rozhodnutých.

Zájem získat praxi pomocí Trainee programu	Počet	v %
Nevím	11	64,71
Ano	3	17,65
Ne	3	17,65

Tabulka 38 - Zájem získat praxi pomocí Trainee programu

Zdroj: vlastní zpracování.

## Zájem získat praxi pomocí Trainee programu



Graf 45 - Zájem získat praxi pomocí Trainee programu

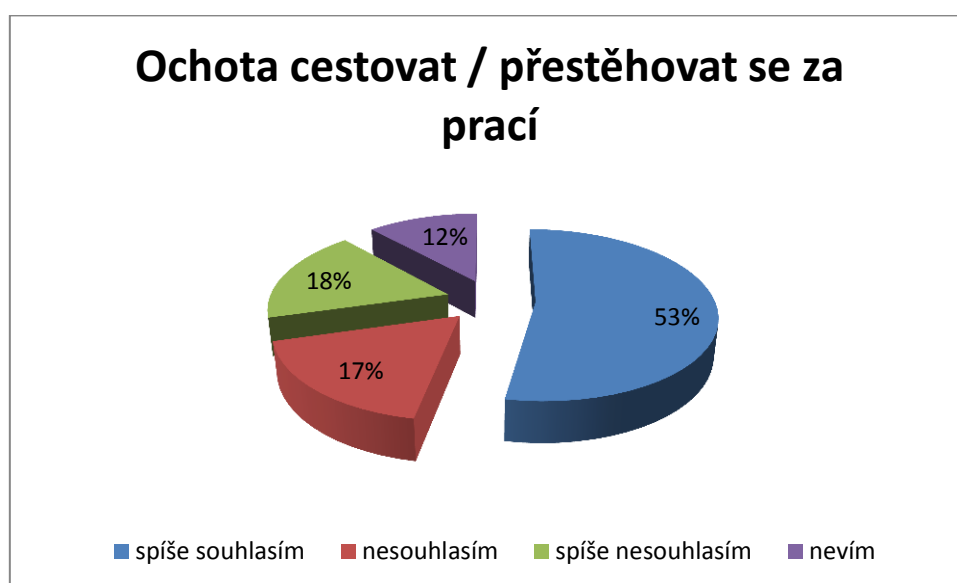
Zdroj: vlastní zpracování.

Cestovat nebo přestěhovat se za práci by bylo spíše ochotných 9 respondentů (52,94 %). Spíše neochotní jsou 3 dotázaní (17,65 %), což je stejný počet (3 z nich, tedy 17,65 %) jako těch, kteří by této variantě ochotni nebyli. Nerozhodnutí jsou v této otázce 2 respondenti (11,76 %).

Ochota cestovat / přestěhovat se za práci	Počet	v %
Spíše souhlasím	9	52,94
Nesouhlasím	3	17,65
Spíše nesouhlasím	3	17,65
Nevím	2	11,76

Tabulka 39 - Ochota cestovat / přestěhovat se za práci

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 46 - Ochota cestovat / přestěhovat se za práci

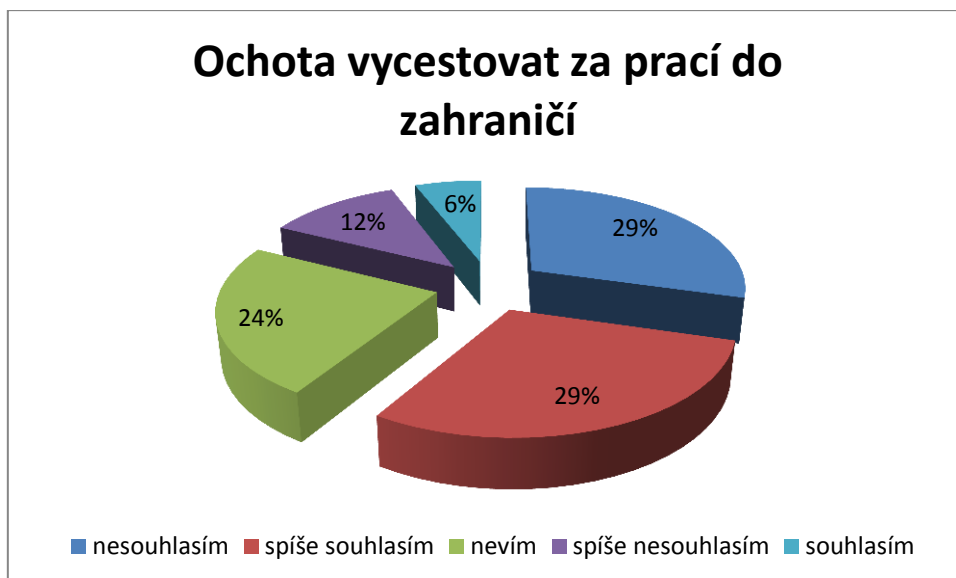
Zdroj: vlastní zpracování.

Vycestovat za práci do zahraničí není ochotných 5 respondentů (29,41 %), spíše neochotní jsou 2 z nich (11,76 %), spíše ochotných je 5 dotázaných (29,41 %) a souhlas vyjádřil pouze jeden respondent (5,88 %). Nerozhodnost v této otázce vyjádřili 4 nezaměstnaní absolventi (23,53 %).

Ochota vycestovat za práci do zahraničí	Počet	v %
Nesouhlasím	5	29,41
Spíše souhlasím	5	29,41
Nevím	4	23,53
Spíše nesouhlasím	2	11,76
Souhlasím	1	5,88

Tabulka 40 - Ochota vycestovat za práci do zahraničí

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 47 - Ochota vycestovat za prací do zahraničí**

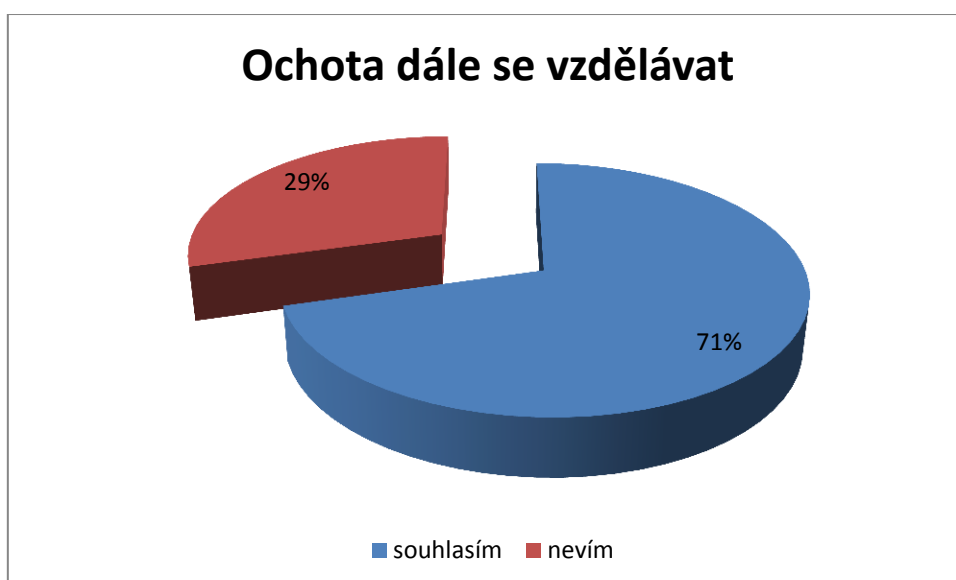
Zdroj: vlastní zpracování.

Pro získání zaměstnání by bylo ochotných se dále vzdělávat 12 z celkového počtu 17 respondentů ze skupiny nezaměstnaných absolventů (70,59 %). 5 z nich nejsou v této otázce rozhodnutí (29,41 %).

Ochota dále se vzdělávat	Počet	v %
Souhlasím	12	70,59
Nevím	5	29,41

**Tabulka 41 - Ochota dále se vzdělávat**

Zdroj: vlastní zpracování.



**Graf 48 - Ochota dále se vzdělávat**

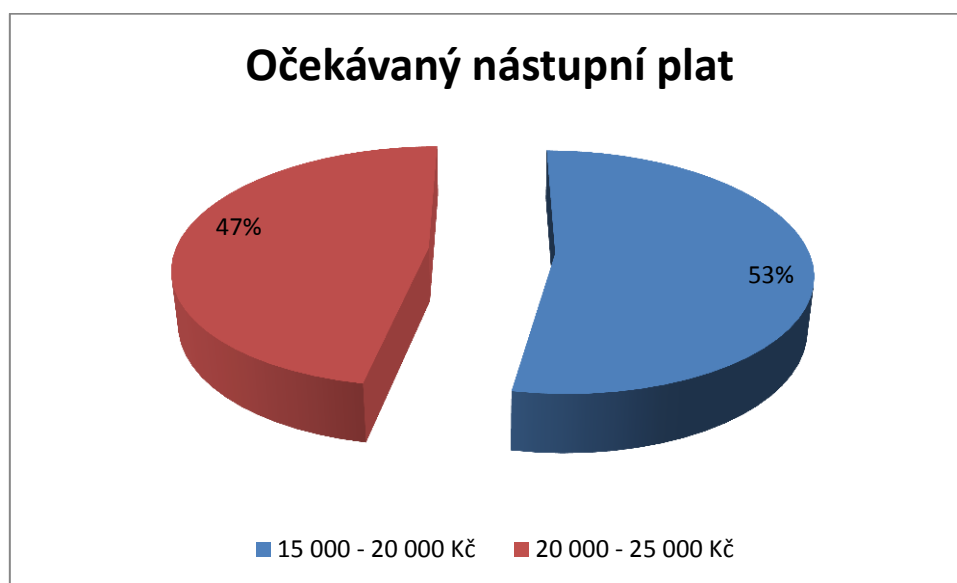
Zdroj: vlastní zpracování.

Při otázce na očekávaný nástupní plat v prvním zaměstnání respondentů odpovědělo 9 z nich (52,94 %), že by se měl pohybovat v rozmezí 15 000 - 20 000 Kč. Zbylých 8 respondentů odpovědělo intervalem 20 000 - 25 000 Kč. Nižší ani vyšší plat neočekává ani jeden z nezaměstnaných absolventů.

Očekávaný nástupní plat	Počet	v %
15 000 - 20 000 Kč	9	52,94
20 000 - 25 000 Kč	8	47,06

Tabulka 42 - Očekávaný nástupní plat

Zdroj: vlastní zpracování.



Graf 49 - Očekávaný nástupní plat

Zdroj: vlastní zpracování.

Nalezení zaměstnání ve vystudovaném oboru očekává 5 (29,41 %) a spíše očekává 10 respondentů (58,82 %). Varianta zaměstnání ve vystudovaném oboru přijde spíše nereálná 2 z nich (11,76 %).

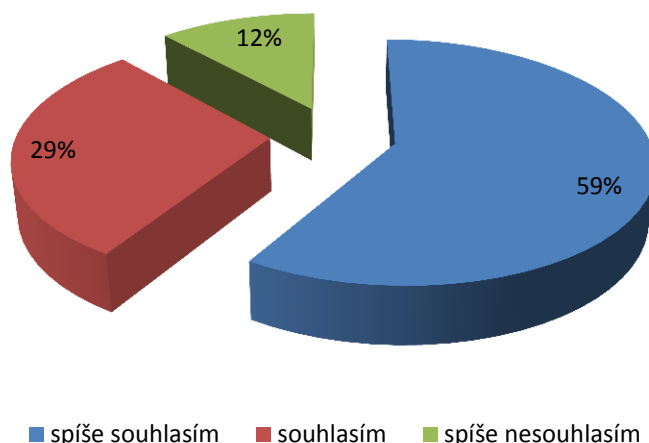
Očekávání nalezení zaměstnání v oboru	Počet	v %
Spíše souhlasím	10	58,82
Souhlasím	5	29,41
Spíše nesouhlasím	2	11,76

Tabulka 43 - Očekávání nalezení zaměstnání v oboru

Zdroj: vlastní zpracování.



## Očekávání nalezení zaměstnání v oboru



**Graf 50 - Očekávání nalezení zaměstnání v oboru**

Zdroj: vlastní zpracování

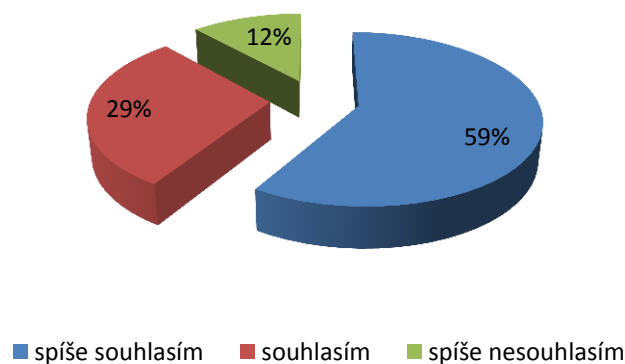
Stejně, jako v předchozí otázce odpovídali respondenti i na otázku nalezení zaměstnání v okolí jejich bydliště. 10 z nich (58,82 %) tedy spíše očekává, že zaměstnání v tomto okruhu nalezou, 5 z nich to očekává (29,41 %) a 2 spíše ne (11,76 %).

Očekávání nalezení zaměstnání v okolí bydliště	Počet	v %
Spíše souhlasím	10	58,82
Souhlasím	5	29,41
Spíše nesouhlasím	2	11,76

**Tabulka 44 - Očekávání nalezení zaměstnání v okolí bydliště**

Zdroj: vlastní zpracování.

## Očekávání nalezení zaměstnání v okolí bydliště



**Graf 51 - Očekávání nalezení zaměstnání v okolí bydliště**

Zdroj: vlastní zpracování.

### **5.2.2.1 Analýza odpovědí dle pohlaví nezaměstnaných absolventů**

Dotazník vyplnilo **10 žen** ze skupiny respondentů, kteří již úspěšně ukončili studium, ale až do doby vyplňování dotazníků nenalezli zaměstnání. 20,00 % z nich má již nějakou zkoušku či certifikát z cizího jazyka a 70,00 % jich upřednostňuje práci v kolektivu. V evidenci úřadu práce je jich vedeno 8, 5 z nich dobu 3 - 6 měsíců, jedna 6 - 9 měsíců a dvě dobu přesahující 9 měsíců. Nejčastější dobou intenzivního hledání zaměstnání je rozmezí 3 - 6 měsíců.

Všech 10 respondentek uvedlo, že vyhledává zaměstnání pomocí internetu. Následuje hledání pomocí úřadu práce, kontaktováním rodiny, známých, kamarádů či spolužáků, přímým kontaktováním určitých společností a nejméně respondentky vyhledávají přes inzerci v tištěných periodikách.

Hlavní problémy při hledání zaměstnání shledávají absolventky především v nedostatečné praxi a nízkém počtu nabídek v oboru, ve kterém chtějí pracovat. Dále uvedli také nedostatek nabídek v okolí jejich bydliště nebo velké množství uchazečů. Polovina respondentek je ochotná pracovat mimo vystudovaný obor a další 3 jsou této variantě spíše nakloněné.

Trainee programu by pro získání praxe využily 2 respondentky, cestovat či přestěhovat se za prací by bylo spíše ochotných 5 z nich, vycestovat by byly spíše ochotné 3 z nich. Ochotu dále se vzdělávat projevilo 8 dotázaných nezaměstnaných absolventek.

Nejčastější odpovědí na otázku týkající se očekávaného nástupního platu v prvním zaměstnání bylo rozmezí 15 000 - 20 000 Kč, což uvedlo 6 dotázaných. Nalezení zaměstnání ve vystudovaném oboru očekávají nebo spíše očekává 9 dotázaných, stejně jako nalezení zaměstnání v okolí jejich bydliště.

Dotazník byl vyplněn **7 muži**, kteří již úspěšně ukončili studium, ale zatím nenalezli zaměstnání. 14,29 % z nich má zkoušku z jazyka a 57,14 % jich upřednostňuje práci v kolektivu. V evidenci úřadu práce je jich vedeno 5 a většina jich hledá zaměstnání již po dobu od 3 do 6 měsíců a stejně dlouhá je i nejčastější doba, po kterou respondenti intenzivně hledají zaměstnání.

Všech 7 respondentů uvedlo, že hledají zaměstnání na internetu. Dalším nejčastějším způsobem je přímé kontaktování společností, přes rodinu, známé, kamarády či spolužáky, pomocí úřadu práce a pouze jeden z respondentů vyhledává zaměstnání v inzerci zveřejněné v tištěných periodikách.

Jako hlavní důvod nenalezení zaměstnání respondenti uvádějí málo nabídek v oboru, ve kterém chtějí pracovat, dále nedostatečnou praxi, málo nabídek v okolí bydliště a velké množství uchazečů na trhu práce. Mimo vystudovaný obor by byli ochotni pracovat 2 a spíše ochotni pracovat 3 respondenti.

Zájem o získání praxe formou Trainee programu projevil pouze jeden respondent z této skupiny, ochotu cestovat či přestěhovat se za zaměstnáním projeví 4 dotázaní, stejně jako ochotu za prací vycestovat do zahraničí. Dále se vzdělávat pro potřeby zaměstnání by byli ochotni 4 nezaměstnaní absolventi.

Očekávaná výše nástupního platu se ve většině odpovědí pohybuje v rozmezí 20 000 - 25 000 Kč. S otázkou ohledně získání zaměstnání ve vystudovaném oboru souhlasí jeden respondent a 5 jich s ní spíše souhlasí. Stejně respondenti odpovídali i na otázku, zda očekávají získání zaměstnání v okolí jejich bydliště.

### **5.2.2.2 Výsledky dotazníkového šetření u nezaměstnaných absolventů**

Cílem dotazníkového šetření zaměřeného na nezaměstnané absolventy bylo především zjištění profilu těchto absolventů na trhu práce, dále také představa se kterými na trh práce vstoupili a překážek, které jim brání v úspěšném zapojení do pracovního procesu.

Výsledky získané zobrazují, že jen malá část nezaměstnaných absolventů má zkoušky z cizího jazyka, čímž je značně omezena jejich příležitost získání zaměstnání ve společnostech se zahraničním komunikujícími.

Většina respondentů je již evidována na úřadu práce, který by jim měl být nápomocný při hledání zaměstnání. Průměrná doba jejich evidence naznačuje, že toto hledání je již dlouhodobějšího charakteru a tudíž se zvyšuje i riziko jejich zařazení

do dlouhodobě nezaměstnaných osob (osoby hledající zaměstnání po období delší jednoho roku, více v kapitole 3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost).

Intenzivní hledání zaměstnání je zpravidla o něco delší než doba evidence na úřadu práce, což je způsobeno také hledáním zaměstnání ještě v průběhu studia. V případě, že je toto období stejně dlouhé, jedinec pravděpodobně začal intenzivně hledat zaměstnání až po úspěšném ukončení studia. Další faktor, který tuto dobu může zkracovat je i alternativa, kdy si absolvent nechá po studiu ještě určitý časový interval jako "poslední prázdniny".

Nejčastějším způsobem hledání zaměstnání je internet, ostatní způsoby hledání nejsou tak oblíbené. Absolventi mnohdy spoléhají na pomoc úřadu práce a jejich vlastní aktivita, jako procházení více zdrojů nebo osobní kontaktování společností, tím často upadá.

Největší překážku vnímají nezaměstnaní absolventi hlavně v nedostatečném počtu nabídek zaměstnání v oboru, ve kterém chtějí pracovat, a v absenci jejich vlastních pracovních zkušeností. Pracovat mimo svůj vystudovaný obor by byla ochotná převážná část těchto nezaměstnaných.

Absence informací o programech zaměřených na čerstvé absolventy vysokých škol může být dalším problémem. Ač někteří projevíli zájem o získání praxe formou Trainee programu, převládající odpovědí na otázku týkající se tohoto způsobu získání pracovních příležitostí bylo "nevím", což může být zapříčiněno jejich nedostatečnou informovaností.

Značná část této skupiny respondentů by byla ochotna za práci i cestovat nebo se případně pro tyto účely přestěhovat. Vycestovat by bylo ochotných méně jak polovina dotázaných. Většina nezaměstnaných absolventů by se byla ochotná pro potřeby zaměstnání i dále vzdělávat.

Nezaměstnaní absolventi mají o něco vyšší, však reálné představy o svém budoucím platovém ohodnocení, očekávají, že naleznou zaměstnání ve vystudovaném oboru a v okolí svého bydliště.

## 6 Studenti UHK

Dotazník byl zaměřen a vyplněn převážně studenty a absolventy, tedy bývalými studenty Univerzity Hradec Králové. V této kapitole budou shrnuty výsledky na základě vysoké školy, či univerzity, kterou student studuje, případně absolvoval. Data získaná dotazníkovým šetřením budou rozdělena na dvě části, a to na studenty Univerzity Hradec Králové a na studenty z jiných škol či univerzit. Další rozdělení se bude týkat statutu respondenta, tedy na studenty, zaměstnané absolventy a nezaměstnané absolventy.

### 6.1 Analýza odpovědí studentů

Dotazník vyplnilo celkem **108 studentů Univerzity Hradec Králové**, z nichž bylo 36 mužů (33,33 %) a 72 žen (66,67 %). Certifikát z cizího jazyka má 28,70 % respondentů a 56,48 % z nich preferuje kolektivní práci.

57 respondentů studuje bakalářský studijní program, magisterský pak 49 a 2 jsou studenty doktorského studijního programu. Většina studentů studuje prezenčně (68,52 %). Při studiu je zaměstnaných 73 respondentů. 31 z nich na hlavní pracovní úvazek, 18 na základě Dohody o provedení práce, 17 na základě Dohody o pracovní činnosti, 3 uvedli podnikání a 4 jiný způsob. Podnikání má v budoucnu v plánu 17 respondentů z této skupiny.

Další studium plánuje nebo spíše plánuje celkem 50,93 % respondentů z této skupiny, podporu rodiny při studiu má 76,85 %. Nalezení zaměstnání v okolí bydliště je důležité nebo spíše důležité pro 84 dotázaných, ochotných cestovat za prací je nebo spíše je 39 z nich a vycestovat 41 z nich.

O získání praxe formou pracovní stáže by mělo zájem 66,67 % dotázaných studentů této univerzity a 18,52 % již nějakou formu pracovní stáže absolvovalo. Nabídka Trainee programu je známá pouze 39, tedy 36,11 %, a zájem o získání praxe touto formou by projevilo celkem 14 z nich.

Většina respondentů z této skupiny očekává nástupní plat v prvním zaměstnání v rozmezí 15 000 až 20 000 Kč (44,44 %), nalezení zaměstnání do 3 měsíců (55,56%), získání prvního zaměstnání v oboru (75,00 %) a v okolí bydliště (61,11 %).

Dotazník byl vyplněn **17 studenty z jiných vysokých škol či univerzit**, z nichž bylo 11 žen (64,71 %) a 6 mužů (35,29 %). Zkoušky z cizího jazyka získalo 23,53 % a 52,94 % z nich upřednostňuje kolektivní způsob práce.

Většinou odpovídali studenti z magisterského studijního programu, kterých bylo celkem 9. Dalších 6 studuje bakalářský studijní program a 2 studijní program doktorský. Zaměstnaných při studiu je celkem 10 studujících respondentů z této skupiny. 6 na hlavní pracovní úvazek, na základě Dohody o provedení práce 2 a 2 na základě Dohody o provedení činnosti. Podnikání mají v budoucnu v plánu dva dotázaní.

O dalším studiu uvažuje celkem 29,41 % dotázaných a podporu rodiny při studiu má 70,59 % z nich. Nalezení práce v okolí bydliště je důležitým nebo spíše důležitým kritériem pro 12 studentů z této skupiny, ochotných nebo spíše ochotných za práci cestovat nebo se přestěhovat by jich bylo 7 a vycestovat také 7.

Získat praxi formou pracovní stáže by uvítalo 70,59 % dotázaných studentů z jiných vysokých škol či univerzit a 23,53 % jich již pracovní stáž absolvovalo. Nabídku Trainee programů zná 8, tedy 47,06 % dotázaných a zájem o získání praxe touto cestou by po studiu projevíli 4 z nich.

Očekávaný nástupní plat většiny z této skupiny respondentů se pohybuje v rozmezí 15 000 až 20 000 Kč (52,94 %), doba od úspěšného ukončení studia po nalezení zaměstnání do 3 měsíců (64,71 %), 76,47 % se jich přiklání nebo spíše přiklání k tomu, že naleznou zaměstnání ve vystudovaném oboru a 64,71 % si myslí, že naleznou nebo spíše naleznou zaměstnání v okolí svého bydliště.

## **6.2 Analýza odpovědí zaměstnaných absolventů**

Dotazník vyplnilo celkem **100 zaměstnaných absolventů Univerzity Hradec Králové**. Větší část, tedy 65 respondentů tvořily ženy (65,00 %), a část menší, 35 respondentů (35,00 %), tvořili muži. Zkoušku z cizího jazyka složilo 33,00 % respondentů a 66,00 % jich preferuje práci v kolektivu.

Většina respondentů, tedy 94 zaměstnaných absolventů Univerzity Hradec Králové, získalo zaměstnání na hlavní pracovní úvazek, 3 na základě Dohody o provedení práce, 2 na základě Dohody o pracovní činnosti a jeden z nich podniká.

76,00 % našlo své první zaměstnání ve vystudovaném oboru. Svou práci hledali převážně prostřednictvím internetu (71,00 %), dále kontaktováním rodiny, kamarádů, známých a spolužáků, obcházením firem a rozesíláním životopisů, pomocí úřadu práce, personální agentury, přes školu nebo fakultu a nejméně (jen 6 %) procházením inzerátů zveřejněných v tištěných periodikách.

Přípravu školy na budoucí zaměstnání hodnotí 12 respondentů z této skupiny jako dostatečnou a 57 jako spíše dostatečnou. Podporu rodiny v průběhu studia mělo 70 z nich a 17 jich ji spíše pocíťovalo.

Zaměstnání našlo po jejím intenzivním shánění 62,00 % do tří měsíců po úspěšném ukončení studia a nejčastější nástupní plat těchto absolventů se pohyboval v rozmezí 15 000 - 20 000 Kč. Většina respondentů popisuje svůj první pracovní kolektiv jako přátelský (53,00 %) nebo spíše přátelský (44,00 %). 74 dotázaných našlo první zaměstnání v okolí svého bydliště.

87 dotázaných chodilo v průběhu studia na brigády, 21 jich absolvovalo pracovní stáž a 2 se pro získání praxe účastnili Trainee programu. Cestovat nebo přestěhovat se by bylo ochotných nebo spíše ochotných celkem 46 dotázaných, vycestovat do zahraničí 38 z nich a další studium plánuje pouze 21 zaměstnaných absolventů.

Dotazník vyplnilo **63 zaměstnaných absolventů z jiných vysokých škol či univerzit**, žen bylo 39 (61,90 %) a mužů 24 (38,10 %). Certifikát z cizího jazyka složilo 30,16 % a většina, tedy 60,32 %, pracuje raději jako součást kolektivu.

60 absolventů z jiných vysokých škol či univerzit našlo své první zaměstnání na hlavní pracovní úvazek, 2 podnikají a jeden je zaměstnán na základě Dohody o pracovní činnosti. Ve vystudovaném oboru pracuje 68,25 % dotázaných z této skupiny. Hledání zaměstnání probíhalo i v případě této skupiny respondentů převážně prostřednictvím internetu (63,49 %), dále přes rodinu, známé, kamarády či spolužáky, pomocí úřadu práce, osobním kontaktováním společností, přes školu či fakultu a nejméně respondentů (6,35 %) procházelo inzercí zveřejněnou v tištěných periodikách.

Přípravu školy na výkon jejich budoucího povolání hodnotí 7 respondentů jako dostatečnou a 31 jako spíše dostatečnou. Podporu rodiny pocívalo 52 z nich a 7 spíše ano.

Nejčastější dobou od úspěšného ukončení studia do nalezení zaměstnání je doba kratší než 3 měsíce, což uvedlo 65,08 % respondentů z této skupiny, první nástupní plat se u 41,27 % z nich pohyboval v rozmezí 15 000 - 20 000 Kč. Pracovní kolektiv byl u 47,62 % přátelský a stejný počet respondentů, tedy 47,62 %, jej popisuje jako spíše přátelský. První zaměstnání našlo v okolí svého bydliště 48 dotázaných.

Práci na částečný úvazek mělo v průběhu studia 52 z nich a 17 jich absolvovalo pracovní stáž. Trainee programů využili pro získání praxe 4 zaměstnaní absolventi. Cestovat nebo přestěhovat se za zaměstnáním by bylo ochotných nebo spíše ochotných celkem 36 dotázaných, vycestovat za prací do zahraničí 22 z nich a další studium plánuje 7 zaměstnaných absolventů.

### **6.3 Analýza odpovědí nezaměstnaných absolventů**

Dotazník vyplnilo **11 nezaměstnaných absolventů Univerzity Hradec Králové**, 7 žen (63,64 %) a 4 muži (36,36 %). Zkoušky z jazyka složili 3 z nich a 8 jich je raději součástí kolektivu.

V evidenci úřadu práce je vedeno 8 dotázaných, a to většinou (4 z nich) po dobu od 3 do 6 měsíců. Intenzivně hledá zaměstnání od 3 do 6 měsíců celkem 8, tj. 72,73 % dotázaných. Všichni respondenti z této skupiny hledají zaměstnání prostřednictvím internetu, dále pak pomocí úřadu práce, osobním kontaktováním společností, pomocí rodiny, známých, přátel a spolužáků, a nejméně v tištěných periodikách (18,18 %).

Jako hlavní důvod toho, že dosud nenalezli zaměstnání, vidí nezaměstnaní absolventi nedostatečnou praxi (72,73 %) a málo nabídek práce v jejich oboru (63,64 %). Pracovat mimo vystudovaný obor by bylo ochotných nebo spíše ochotných 9 dotázaných, získat praxi pomocí Trainee programu by uvítali jen 2, přestěhovat se nebo cestovat by bylo spíše ochotných 6 z nich a vycestovat pak 4.

Ochotu dále se vzdělávat projevilo 7 dotázaných. Očekávaný nástupní plat v prvním zaměstnání by se měl podle 54,55 % z nich pohybovat v rozmezí 20 000 -



25 000 Kč. Nalezení zaměstnání v oboru očekává nebo spíše očekává 9 respondentů a v okolí bydliště také 9 respondentů z této skupiny.

Dotazník byl vyplněn **6 nezaměstnanými absolventy z jiných vysokých škol či univerzit**. Vyplnili jej 3 ženy (50,00 %) a 3 muži (50,00 %). Ani jeden z nich nemá zkoušku z cizího jazyka a polovina je raději součástí kolektivu a ta druhá raději pracuje samostatně.

Evidovaných na úřadu práce je 5 z nich, 50,00 % v době od 3 do 6 měsíců. Doba intenzivního hledání zaměstnání je u 66,67 % také v tomto rozmezí. Všech 6 respondentů hledá zaměstnání pomocí internetu, pomocí rodiny, známých, přátel či spolužáků, osobním kontaktováním firem, pomocí úřadu práce a jeden prochází i inzeráty v tištěných periodikách.

Největší překážku ve snaze nalézt zaměstnání vidí respondenti v nedostatku volných míst v jejich oboru (100,00 %) a pracovat mimo vystudovaný obor by byli ochotní nebo spíše ochotní 4 z nich. O získání praxe formou Trainee programu by měl zájem pouze jeden dotázaný. Přestěhovat nebo cestovat za prací by byli ochotní nebo spíše ochotní 4 z dotázaných nezaměstnaných absolventů jiných vysokých škol či univerzit a vycestovat pouze 2.

Ochotu dále se vzdělávat by mělo 5 respondentů z této skupiny. Očekávaný nástupní plat v prvním zaměstnání by měl být dle 66,67 % z nich ve výši 15 000 - 20 000 Kč. Polovina jich očekává zaměstnání v okolí bydliště a polovina zaměstnání ve vystudovaném oboru.

## 7 Vyhodnocení hypotéz<sup>37</sup>

Analýza dat v předchozích kapitolách názorně zobrazila profil studentů vysokých škol, jejich představy a očekávání, se kterými budou na trh práce vstupovat. Dále také profil absolventů vysokých škol, kteří již na trh práce vstoupili, jejich představy a skutečnost se kterou se po vstupu na trh práce setkali. Data takto získaná sama o sobě mají vypovídající charakter. Přesto jsem zvolila dvě hypotézy, které bych na jejich chtěla otestovat.

První hypotéza, která zde bude zkoumána, je, že se **očekávání studentů po vstupu na trh práce nesplní, tedy, že jsou větší, než realita**. Pro tyto účely jsem použila data získaná odpověďmi studentů na otázku týkající se jejich výše očekávaného nástupního platu a data získaná odpověďmi absolventů na otázku týkající se výše jejich nástupního v prvním zaměstnání.

Hypotéza byla testována pomocí **Mann-Whitneyova testu**, který je obdobou dvouvýběrového t-testu. Jedná se o neparametrický test, u něhož nelze předpokládat normální rozdělení pravděpodobností. Jeho výhodou je to, že testuje stejný kvantitativní znak v nezávislých výběrech. Tento test jsem zvolila, jelikož odpovědi byly získány od dvou různých skupin respondentů a z toho důvodu je použití tohoto testu oproti dvouvýběrovému t-testu vhodnější.

Na základě dat z očekávání studentů jsem se rozhodla pro testování pomocí pravostranné alternativy. Zkoumány jsou tedy tyto dvě hypotézy:

$H_0$ : oba výběry pochází z téhož rozdělení, tj. očekávání studentů odpovídá realitě

$H_1$ : očekávání studentů je vyšší než realita

Hladina významnosti byla zvolena 5%, nulovou hypotézu je tedy možné zamítnout pro testové kritérium  $Z$ , které je větší jak u  $(0,95) = 1,645$ . Celé výpočty jsou k dispozici v příloze č. 3 diplomové práce. Testové kritérium vyšlo:

$$Z = 5,289 \quad 5,289 > 1,645$$

---

<sup>37</sup> DRAESSLER, Jan, *Sbírka příkladů, Aplikovaná statistika*. Hradec Králové 2008, str. 35.

Nulová hypotéza se na hladině významnosti 5 % zamítá. Lze tedy podpořit tvrzení, že očekávání studentů po vstupu na trh práce nesplní, tedy, že jsou větší, než realita.

Jako druhou jsem zvolila hypotézu, že, **se změnou statutu z budoucího absolventa na zaměstnaného absolventa, se změní jeho ochota ustoupit, pro nalezení požadovaného zaměstnání, ze svých požadavků.** Pro účely testu této hypotézy jsem vycházela ze tří otázek, které byly položeny jak studentům, tak absolventům. Zvolila jsem odpovědi zaměstnaných absolventů, jelikož dat získaných od nezaměstnaných absolventů je nízký počet a proto nemají dostatečný vypovídající charakter. Tyto otázky zní:

1. Byl/a byste ochotný/á za práci cestovat (např. 100 km) nebo se přestěhovat?
2. Byl/a byste ochotný/á za práci vycestovat do zahraničí?
3. Plánujete další studium?

Hypotéza byla testována pomocí **Testu  $\chi^2$  nezávislosti v kontingenční tabulce**. I v tomto případě se jedná se o neparametrický test, kde se na základě dat získaných pomocí náhodného výběru ověřuje, zda jsou statistické znaky nezávislé, respektive závislé. Tento test jsem zvolila, protože chci zjistit, zda status absolventa ovlivňuje hodnoty od respondentů získané.

Na základě dat získaných z dotazníků jsem zvolila oboustrannou hypotézu, tedy:

$H_0$ : Statut absolventa ovlivňuje jeho odpovědi ( $n_{ij} = n_{ij}^0$ )

$H_1$ : Statut absolventa jeho odpovědi neovlivňuje ( $n_{ji} \neq n_{ij}^0$ )

Hladina významnosti byla zvolena 5%, nulovou hypotézu je tedy možné zamítnout pro testové kritérium G, které je větší jak  $\chi^2(0,95_{0,95}; 4) = 9,488$  v případě otázek 1 a 2, případně  $\chi^2(0,95_{0,95}; 2) = 5,991$  v případě 3. otázky. Celý výpočet je k dispozici v příloze diplomové práce. Testové kritérium vyšlo:

$$G1 = 12,110 \quad 12,110 > 9,488$$

Nulová hypotéza se na hladině významnosti 5 % zamítá. Lze tedy podpořit tvrzení, že statut absolventa významně ovlivňuje jeho zájem o cestování či přestěhování se za zaměstnáním.

$$G2 = 1,834 \quad 1,834 < 9,488$$

Nulová hypotéza se na hladině významnosti 5 % nezamítá. Není tedy možné podpořit tvrzení, že statut absolventa významně ovlivňuje jeho zájem vycestování za zaměstnáním.

$$G3 = 37,084 \quad 37,084 > 5,991$$

Nulová hypotéza se na hladině významnosti 5 % zamítá. Lze tedy podpořit tvrzení, že statut absolventa významně ovlivňuje jeho zájem o další studium.

Druhou hypotézu, že se změnou statutu z budoucího absolventa na zaměstnaného absolventa, se změní jeho ochota ustoupit, pro nalezení požadovaného zaměstnání, ze svých požadavků, je tedy možné podpořit pouze ve dvou ze tří případů.

## 8 Závěr a doporučení

### 8.1 Shrnutí a doporučení

Vysokou školu studovalo na základě dat zveřejněných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ke dni 31. 12. 2014 celkem 347 339 studentů, které, v případě úspěšného ukončení studia, čeká vstup na trh práce v roli čerstvých absolventů vysokých škol.<sup>38</sup> Hlavní podmínkou jejich úspěšného vstupu na trh práce je dostatečná informovanost o situaci na trhu práce a nabídce programů na absolventy specializované.

**Nedostatečná informovanost studentů** se projevuje již při jejich výběru studijního oboru, ať už po ukončení základní či střední školy. Studenti by si měli hledat obor studia nejen na základě osobních preferencí, ale také dle jeho perspektivy a uplatnitelnosti v budoucnu. Tu ale studenti často neznají, stejně jako v jakém oboru je vyšší míra nezaměstnanosti, jaké budou kladeny požadavky na jejich znalosti a zkušenosti a co bude jeho pracovní náplní v zaměstnání spadajícím do jeho vystudovaného oboru. Možným řešením této situace by mohlo být **založení informativních sezení pro rodiče a studenty** nebo informačního systému, který bude věnovaný právě této problematice.

**Počet studijních oborů by měl být vhodně upraven** na základě požadavků trhu práce. Těm studijním oborům, jejichž absolventi jsou na trhu práce vyhledáváni, by měly být navýšeny kapacity, a naopak, studijním oborům, jejichž absolventi často nemohou po absolvování školy nalézt zaměstnání, by měly být kapacity sníženy, nebo by měl být počet oborů s podobným zaměřením zredukován.

Další důležitou informací je, jaké je budoucí uplatnění absolventů jednotlivých studijních programů a zda jsou tyto studijní programy přizpůsobeny potřebám budoucího zaměstnání, tedy, zda bude jejich absolvent dostatečně vybaven potřebnými teoretickými znalostmi a zkušenostmi nutnými pro následující výkon zaměstnání. Z toho důvodu by bylo vhodné více **specializovat jednotlivé studijní programy** na základě požadavků kladených budoucími zaměstnavateli na své zaměstnance. Tento

---

<sup>38</sup> Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol, [online][cit. 16. 3. 2015]. URL: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>>.

sběr požadavků by měl být pravidelně opakován a na jeho základě by měly být aktualizovány i jednotlivé studijní plány.

Překážkou, se kterou se studenti často setkávají, je obtížné získání odborné pracovní zkušenosti v průběhu studia. Některé střední školy mají ve svých studijních plánech zahrnut i předmět, který má studentům alespoň přiblížit, jak mohou využít své teoretické znalosti v praxi, případně nabízejí studentům možnost strávit nějaký čas ve společnosti v jejich studijním oboru působícím a získat tak alespoň nějakou představu o pracovním procesu, pracovním prostředí, pracovních návycích. Vysoké školy tuto možnost ale většinou neposkytují a studenti tak v případě zájmu musí **vyhledávat způsob získání praktických zkušeností jinde.**

Jednou z těchto možností je absolvování odborné stáže nebo například stínování manažera. Studenti ale často nejsou obeznámeni s nabídkou těchto **krátkodobých pracovních příležitostí** nebo o nich mají povrchní či mylné informace. Proto by bylo vhodné pravidelně studenty s těmito příležitostmi seznamovat a případně jim i představovat aktuální nabídky jednotlivých společností. V případě zájmu by tyto společnosti mohly pořádat exkurze pro studenty, během kterých by studentům představili obor, na který se společnost zaměřuje, její chod a vizi jejich působnosti do budoucna.

Studenti by se měli více **zaměřit na svou jazykovou vybavenost** již před vstupem na trh práce. Společností se zahraniční účastí neustále přibývá, stejně jako společností se zahraničním komunikujícími. Z toho důvodu se zvyšuje i počet pracovních inzercí s požadavkem na znalost minimálně jednoho cizího jazyka. Velkou výhodou pro uchazeče o zaměstnání může být i získání nějaké mezinárodně uznávané jazykové zkoušky či certifikátu. Pro zdokonalení jazykových schopností může student využít i široké nabídky zahraničních odborných stáží.

Podpora rodiny při studiu je velmi důležitým faktorem, ale mnohdy je pro studenty zároveň omezující například při jejich rozhodování nebo vlastním rozvoji. Studenti by měli být schopni se co nejdříve **osamostatnit a převzít za své chování a jednání zodpovědnost**, což pro ně bude v zaměstnání klíčové.

V průběhu či spíše v závěru studia by se absolventi měli soustředit na hledání zaměstnání. **Hledání zaměstnání již v době studia** může absolventovi pomoci

eliminovat dobu mezi ukončením studia a nástupem do zaměstnání. Vysokou školu na základě dat zveřejněných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v roce 2014 úspěšně ukončilo 88 146 absolventů.<sup>39</sup> Nejvyšší počty absolventů vstupují na trh práce v období od června do září, a právě v těchto obdobích bývá nezaměstnanost absolventů nejvyšší a prodlužuje se tedy i předpokládaná doba do nalezení zaměstnání.

Dalším kritériem, které znesnadňuje vstup absolventů na trh práce, jsou mnohdy **neréálné představy absolventů**. Ideální situace, kdy se nalezené první zaměstnání nachází v blízkém okolí zaměstnavatelského bydliště, jedná se o práci v jeho vystudovaném oboru, s vysokým nástupním platem a doba nástupu do zaměstnání je nižší jak 3 měsíce po studiu, nemusí nastat pokaždé. Mnohdy je nutné za zaměstnáním v oboru cestovat delší vzdálenosti, přestěhovat se, vycestovat nebo se dále vzdělávat.

Na základě studie ze Slovenska je sice mzdové ohodnocení nejvýznamnějším pohonným faktorem<sup>40</sup>, ale právě v případě hledání prvního zaměstnání by **měl absolvent ze svých požadavků slevit** a přijmout alespoň krátkodobě i takovou práci, která v určitém ohledu jeho předpokladům nevyhovuje. Nejen, že tak získá určitou praxi, ale pozná pracovní prostředí, první pracovní kolektiv, naučí se pracovním návykům a zjistí míru odpovědnosti, kterou zaměstnání obnáší.

Dle údajů zveřejněných Ministerstvem práce a sociálních věcí bylo v evidenci úřadu práce ke dni 30. 9. 2014 vedeno celkem 7 197 absolventů vysokých škol, z čehož jich je celkem 1 246 v evidenci po dobu delší než 5 měsíců.<sup>41</sup>

Absolventům hledajícím zaměstnání je doporučeno **vyhledávat přes co největší množství různých zdrojů**. Důvodem je především rozmanitost inzerátů jednotlivými zdroji zveřejněnými. Vhodné je neztratit aktivní přístup a snažit se například osobně kontaktovat společnosti v žádaném oboru. Také aktivní nástroje politiky nezaměstnanosti provozované úřadem práce mohou uchazeči vedenému v jejich evidenci pomoci při hledání případně při zájmu o změnu kvalifikace.

---

<sup>39</sup> Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol, [online][cit. 22. 3. 2015]. URL: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>>.

<sup>40</sup> ZÁVADSKÝ, Ján, HITKA, Miloš a Marek POTKÁNY. *Zmena motivacie zamestnancov slovenských podnikov vplyvom svetovej hospodárskej krízy*. Ekonomie a management. Technická Univerzita v Liberci 2015. str. 61.

<sup>41</sup> Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP [online][cit. 23. 3. 2015]. URL: <<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>>.

Také stát by se měl na problematiku nezaměstnanosti čerstvých absolventů zaměřit. Inspirací by mohlo být řešení nezaměstnanosti absolventů, se kterým přišlo, Slovenko schválením novely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti s platností od 1. 1. 2015. Jedná se o příspěvek na podporu vytvoření pracovního místa v prvním pravidelně placeném zaměstnání, a jehož cílem je podpořit zaměstnávání mladých lidí do 29 let, kteří si ještě po úspěšném ukončení studia nenalezli pracovní poměr s trváním alespoň šest po sobě následujících měsíců.<sup>42</sup>

## 8.2 Závěr

Absolventi vysokých škol patří mezi uchazeče o zaměstnání, kteří na trh práce přicházejí značně znevýhodnění. Jejich hlavním nedostatkem je absence požadované praxe v oboru. Praxe je jedním z klíčových požadavků zaměstnavatelů při inzerci volné pracovní pozice, stejně jako odborné zkušenosti nebo jazykové znalosti. Ty však absolventům často chybí nebo jsou značně omezené. Absolventi navíc přicházejí na trh práce s přehnanými očekáváními a požadavky. Kvalifikace či teoretické znalosti ale nenahradí zkušenosti praktické a z toho důvodu bývají při výběrových řízeních preferováni uchazeči, kterým není nutné po nástupu věnovat zvýšenou pozornost při zaučování.

Velkým problémem je i rozložení školního roku, tedy sezónnost vstupu absolventů na trh práce. Studenti by se měli informovat o situaci na trhu práce již v průběhu studia a případně se i zajímat o nabídku volných míst v závěru jejich studia. Klíčová by pro ně měla být informovanost v oblasti nabídek, například úřadu práce, specializovaných právě na čerstvé absolventy. Důležitá je ale i dostatečná informovanost studentů již při výběru jejich oboru studia aby tak předešli případným problémům při vstupu na trh práce.

Nejčastější odpovědí nezaměstnaných absolventů na otázku, proč zatím nenalezli zaměstnání je, kromě nedostatečné praxe, málo nabídek v oboru, ve kterém chtějí pracovat nebo málo nabídek v okolí jejich bydliště. Pro potřeby nalezení požadovaného zaměstnání by měli být ochotni ustupovat ze svých požadavků a očekávání, případně ještě zvýšit svou kvalifikaci samostudiem či dalším studiem.

---

<sup>42</sup> MIHÁL, Josef. Novela zákona o službách zamestnanosti k 1.1.2015 [online][cit. 24. 4. 2015]. URL: <<http://www.porada.sk/t249442-novela-zakona-o-sluzbach-zamestnanosti-k-1-1-2015-a.html>>.



Pokud absolvent není úspěšný v hledání zaměstnání, měl by se mimo jiné zaměřit na prohlížení co největšího množství zdrojů, případně se informovat o dalších možnostech, které mu nabízí Úřad práce ČR, například pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Podstatné je však udržovat si k hledání zaměstnání aktivní přístup a nepolevit ani v případě, že se dlouhodobě nedaří a vždy se snažit ukázat ze sebe jen to nejlepší.

# Seznam použité literatury

## Literární zdroje

1. BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
2. DRAESSLER, Jan, Sbírnka příkladů, Aplikovaná statistika. Hradec Králové 2008, 80 s.
3. HÁJEK, Ladislav. Ekonomie a ekonomika. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, 231 s. ISBN 978-80-7435-013-9.
4. HOLMAN, Robert. Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, xv, 372 s. ISBN 978-80-7179-890-3.
5. JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 359 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3259-6.
6. KOUCKÝ, Jan a Martin LEPIČ. Kvalifikační požadavky na vzdělání v krajích České republiky. 1. vyd. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008, 135 s. ISBN 978-80-7290-371-9.
7. KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
8. MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.
9. PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. Vyd. 1. Slaný: Melandrium, 2006, 278 s. ISBN 80-86175-45-6.
10. ŠIMEK, Milan. Trh práce. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005, 74 s. ISBN 80-86764-26-5.
11. ZELENKA, Martin. Přejchod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. 1. vyd. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008, 99 s. ISBN 978-80-7290-372-6.
12. ZÁVADSKÝ, Ján, HITKA, Miloš a Marek POTKÁNY. Zmena motivacie zamestnancov slovenských podnikov vplyvom svetovej hospodárskej krízy. Ekonomie a management. Technická Univerzita v Liberci 2015. 184 s. ISSN 1212-3609, ISSN (online) 2336-5604.

## Internetové zdroje

1. Aktuality z trhu práce: Síla známých při hledání práce. Práce.cz [online] [cit. 19. 1. 2015]. URL: <<http://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/sila-znamych-pri-hledani-prace/>>.
2. BUSINESS LEADERS FORUM. Stínování manažerů, Učte se od těch nejlepších [online] [cit. 17. 2. 2015]. URL: <<http://www.csr-online.cz/podpora/pro-studenty/stinovani-csr-manazeru/>>.
3. ČERNÁ, Lucie. Úřadu práce se bát nemusíte. Jobs.cz [online] [cit. 19. 2. 2015]. URL: <<http://www.vysokeskoly.cz/clanek/uradu-prace-se-bat-nemusite>>.
4. ČERNÁ, Lucie. Velký přehled: chystané pracovní a studijní veletrhy. Jobs.cz [online] [cit. 25. 1. 2015]. URL: <<http://www.jobs.cz/poradna/velky-prehled-chystane-pracovni-a-studijni-veletrhy/>>.
5. ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění účinném k 1. 1. 2015, Část druhá - Zprostředkování zaměstnání, Hlava III - Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. URL: <[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_-\\_22.\\_1.\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf)>.
6. ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění účinném k 1. 1. 2015. §105. URL: <[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_-\\_22.\\_1.\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf)>.
7. ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění účinném k 1. 1. 2015. §39. URL: <[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_-\\_22.\\_1.\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf)>.
8. ČSÚ. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika [online] [cit. 2. 10. 2014]. URL: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)>.
9. DOLEŽALOVÁ, Gabriela. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - šetření v kvartérním sektoru. [online] [cit. 11. 2. 2015]. URL: <<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-92>>.
10. EURODESK. Evropská informační síť pro mládež, Praxe a stáže ve firmách [online] [cit. 21. 2. 2015]. URL: <<http://www.eurodesk.cz/staze>>.

11. EUROSTAT. Labour market [online] [cit. 30. 9. 2014].  
URL: <[http://ec.europa.eu/eurostat/c/portal/layout?p\\_1\\_id=4136424&p\\_v\\_1\\_s\\_g\\_id=0](http://ec.europa.eu/eurostat/c/portal/layout?p_1_id=4136424&p_v_1_s_g_id=0)>
12. HOLÝ, Dalibor a Viktorie PLÍVOVÁ. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti [online] [cit. 13. 4. 2015]  
URL: <[https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)>.
13. HOVORKOVÁ, Kateřina. Hledáte novou práci? Rozhod'te sítě na více místech [online] [cit. 16. 1. 2015]. URL: <[http://finance.idnes.cz/jak-hledat-novou-praci-063-/podnikani.aspx?c=A130108\\_1874414\\_podnikani\\_sov](http://finance.idnes.cz/jak-hledat-novou-praci-063-/podnikani.aspx?c=A130108_1874414_podnikani_sov)>.
14. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online] [cit. 14. 1. 2015].  
URL: <<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.
15. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Důvod a způsob založení povinného subjektu [online] [cit. 12. 1. 2015]. URL: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>>.
16. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Personální agentury [online] [cit. 6. 2. 2015]. URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace)>.
17. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP [online] [cit. 23. 3. 2015].  
URL: <<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>>.
18. JOBS.CZ. Je pro vás trainee program to právě? [online] [cit. 23. 2. 2015].  
URL: <<http://www.jobs.cz/poradna/je-pro-vas-trainee-program-to-prave/>>.
19. LABORSTA INTERNET. Main statistics (annual) - Unemployment [online] [cit. 13. 2. 2015]. URL: <<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html>>.
20. MAŠEK, František. Práci můžete sehnat i přes agenturu. Buďte ale opatrní. Peníze.cz [online] [cit. 11. 1. 2015]. URL: <<http://www.penize.cz/pracovni-pomer/83116-praci-muzete-sehnat-i-pres-agenturu-budte-ale-opatrní>>.
21. MIHÁL, Josef. Novela zákona o službách zaměstnanosti k 1.1.2015 [online] [cit. 24. 4. 2015]. URL: <<http://www.porada.sk/t249442-novela-zakona-o-sluzbach-zamestnanosti-k-1-1-2015-a.html>>.
22. MPSV. O MPSV, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online] [cit. 12. 1. 2015]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/65>>.

23. MŠMT. Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol, [online] [cit. 16. 3. 2015]. URL: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>>.
24. NÁRODNÍ ÚSTAV VZDĚLÁVÁNÍ. Důležitost kompetencí podle zaměstnavatelů [online] [cit. 11. 2. 2015].  
URL: <<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-01/Dulezitest-kompetenci-podle-zamestnavatele/26?Oblast=1&vs=4&s=5&paramName=s>>.
25. NÁRODNÍ ÚSTAV VZDĚLÁVÁNÍ. Jak firmy hledají nové pracovníky [online] [cit. 15. 1. 2015].  
URL: <<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-07/Jak-firmy-hledaji-nove-pracovniky/26>>.
26. NAZKUSENOU.CZ. Práce v zahraničí [online] [cit. 1. 2. 2015].  
URL: <<http://www.nazkusenou.cz/prace-v-zahranici-a36.html>>.
27. Praktické rady: Jak hledat práci - rady a tipy. Práce.cz [online] [cit. 12. 12. 2014]. URL: <<http://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/jak-hledat-praci-rady-a-tipy/>>.
28. STÁŽE PRO MLADÉ. Stáže pro mladé, Cesta k pracovním příležitostem [online] [cit. 14. 2. 2015]. URL: <<http://www.stazepromlade.cz/>>.
29. SVOBODOVÁ, Hana a kolektiv. Trh práce ČR, Vývoj na trhu práce ČR od roku 1990 [online] [cit. 11. 1. 2015].  
URL: <<http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html#vyvoj>>.
30. ÚLOVEC, Martin. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 - 2013. 45 str. [online] [cit. 21. 1. 2015].  
URL: <<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-93&NavezSeo=Potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu->>.

## Seznam použitých zkratek a symbolů

ČR	Česká republika
ČSU	Český statistický úřad
DPČ	Dohoda o provedení činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EU	Evropská Unie
ILO	International Labour Office
Kč	Koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
UHK	Univerzita Hradec Králové
ÚP	Úřad práce

## Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulka 1 - Absolventi vysokých škol v evidenci ÚP Zdroj: <a href="https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo">https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo</a> [online] [cit. 3. 2. 2015], vlastní zpracování. ....	27
Tabulka 2 - Přehled návratnosti dotazníků Zdroj: vlastní zpracování. ....	41
Tabulka 3 - Zaměstnání při studiu Zdroj: vlastní zpracování. ....	43
Tabulka 4 - Forma zaměstnání studujících respondentů Zdroj: vlastní zpracování. ....	44
Tabulka 5 - Plán dalšího studia Zdroj: vlastní zpracování. ....	45
Tabulka 6 - Podpora rodiny v průběhu studia Zdroj: vlastní zpracování. ....	45
Tabulka 7 - Kritéria při výběru zaměstnání (okolí bydliště) Zdroj: vlastní zpracování. ....	46
Tabulka 8 - Plán podnikání Zdroj: vlastní zpracování. ....	48
Tabulka 9 - Zájem o získání praxe formou pracovní stáže Zdroj: vlastní zpracování. ....	49
Tabulka 10 - Absolvování pracovní stáže respondenty Zdroj: vlastní zpracování. ....	49
Tabulka 11 - Povědomí respondentů o Trainee programech Zdroj: vlastní zpracování. ....	50
Tabulka 12 - Zájem o získání praxe formou Trainee programu Zdroj: vlastní zpracování. ....	51
Tabulka 13 - Očekávaný nástupní plat Zdroj: vlastní zpracování. ....	52
Tabulka 14 - Doba do nalezení zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	53
Tabulka 15 - Očekávání zaměstnání ve vystudovaném oboru Zdroj: vlastní zpracování. ....	54
Tabulka 16 - Očekávání zaměstnání v okolí bydliště respondenta Zdroj: vlastní zpracování. ....	54
Tabulka 17 - Forma zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	60
Tabulka 18 - Způsob hledání zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	60
Tabulka 19 - Zaměstnání ve vystudovaném oboru Zdroj: vlastní zpracování. ....	61
Tabulka 20 - Příprava školy na budoucí povolání Zdroj: vlastní zpracování. ....	62
Tabulka 21 - Podpora rodiny při studiu Zdroj: vlastní zpracování. ....	63
Tabulka 22 - Doba intenzivního hledání zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	64
Tabulka 23 - Nástupní plat v 1. zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	65
Tabulka 24 - Přátelskost pracovního kolektivu Zdroj: vlastní zpracování. ....	65
Tabulka 25 - První zaměstnání v okolí bydliště Zdroj: vlastní zpracování. ....	66
Tabulka 26 - Brigády v průběhu studia Zdroj: vlastní zpracování. ....	67
Tabulka 27 - Praxe formou pracovní stáže Zdroj: vlastní zpracování. ....	67
Tabulka 28 - Praxe formou Trainee programu Zdroj: vlastní zpracování. ....	68
Tabulka 29 - Ochota cestovat / přestěhovat se za prací Zdroj: vlastní zpracování. ....	69
Tabulka 30 - Ochota vycestovat za prací do zahraničí Zdroj: vlastní zpracování. ....	69
Tabulka 31 - Plán dalšího studia Zdroj: vlastní zpracování. ....	70
Tabulka 32 - Zařazení v evidenci ÚP Zdroj: vlastní zpracování. ....	74
Tabulka 33 - Doba vedení v evidenci ÚP Zdroj: vlastní zpracování. ....	74
Tabulka 34 - Doba intenzivního hledání zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	75
Tabulka 35 - Způsob hledání zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	76
Tabulka 36 - Důvod nenalezení zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	77
Tabulka 37 - Ochota pracovat mimo vystudovaný obor Zdroj: vlastní zpracování. ....	77
Tabulka 38 - Zájem získat praxi pomocí Trainee programu Zdroj: vlastní zpracování. ....	78
Tabulka 39 - Ochota cestovat / přestěhovat se za prací Zdroj: vlastní zpracování. ....	79
Tabulka 40 - Ochota vycestovat za prací do zahraničí Zdroj: vlastní zpracování. ....	79
Tabulka 41 - Ochota dále se vzdělávat Zdroj: vlastní zpracování. ....	80

Tabulka 42 - Očekávaný nástupní plat Zdroj: vlastní zpracování. ....	81
Tabulka 43 - Očekávání nalezení zaměstnání v oboru Zdroj: vlastní zpracování. ....	81
Tabulka 44 - Očekávání nalezení zaměstnání v okolí bydliště Zdroj: vlastní zpracování. ....	82
Tabulka 45 - Souhrn odpovědí respondentů Zdroj: vlastní zpracování. ....	123

Graf 1 - Dlouhodobá nezaměstnanost v ČR Zdroj: <a href="http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&amp;init=1&amp;language=en&amp;pcode=tsdsc330&amp;plugin=1">http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&amp;init=1&amp;language=en&amp;pcode=tsdsc330&amp;plugin=1</a> [online] [cit. 21. 4. 2015], vlastní zpracování. ....	19
Graf 2 - Míra registrované nezaměstnanosti v letech 1990 - 2014, Zdroj: <a href="http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&amp;init=1&amp;plugin=1&amp;pcode=tipsun30&amp;language=en">http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&amp;init=1&amp;plugin=1&amp;pcode=tipsun30&amp;language=en</a> [online] [cit. 11. 10. 2014], vlastní zpracování. ....	20
Graf 3 - Významnější způsoby vyhledávání nových zaměstnanců Zdroj: <a href="http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-07/Jak-firmy-hledaji-nove-pracovniky/26">http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-07/Jak-firmy-hledaji-nove-pracovniky/26</a> [online] [cit. 11. 7. 2012]. ....	32
Graf 4 - Vysoká škola / Univerzita respondentů Zdroj: vlastní zpracování. ....	42
Graf 5 - Typ studia respondentů Zdroj: vlastní zpracování. ....	43
Graf 6 - Zaměstnání při studiu Zdroj: vlastní zpracování. ....	44
Graf 7 - Forma zaměstnání studujících respondentů Zdroj: vlastní zpracování. ....	44
Graf 8 - Plán dalšího studia Zdroj: vlastní zpracování. ....	45
Graf 9 - Podpora rodiny v průběhu studia Zdroj: vlastní zpracování. ....	46
Graf 10 - Kritéria - Práce v okolí bydliště Zdroj: vlastní zpracování. ....	47
Graf 11 - Kritéria - Ochota cestovat za prací nebo se přestěhovat Zdroj: vlastní zpracování. ....	47
Graf 12 - Kritéria - Ochota vycestovat za prací Zdroj: vlastní zpracování. ....	48
Graf 13 - Plán podnikání Zdroj: vlastní zpracování. ....	48
Graf 14 - Zájem o získání praxe formou pracovní stáže Zdroj: vlastní zpracování. ....	49
Graf 15 - Absolvování pracovní stáže respondenty Zdroj: vlastní zpracování. ....	50
Graf 16 - Povědomí respondentů o Trainee programech Zdroj: vlastní zpracování. ....	51
Graf 17 - Zájem o získání praxe formou Trainee programu Zdroj: vlastní zpracování. ....	51
Graf 18 - Očekávaný nástupní plat Zdroj: vlastní zpracování. ....	52
Graf 19 - Doba do nalezení zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	53
Graf 20 - Očekávání zaměstnání ve vystudovaném oboru Zdroj: vlastní zpracování. ....	54
Graf 21 - Očekávání zaměstnání v okolí bydliště respondenta Zdroj: vlastní zpracování. ....	55
Graf 22 - Rozložení respondentů Zdroj: vlastní zpracování. ....	59
Graf 23 - Rozložení respondentů - absolventi Zdroj: vlastní zpracování. ....	59
Graf 24 - Forma zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	60
Graf 25 - Způsob hledání zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	61
Graf 26 - Zaměstnání ve vystudovaném oboru Zdroj: vlastní zpracování. ....	62
Graf 27 - Příprava školy na budoucí povolání Zdroj: vlastní zpracování. ....	63
Graf 28 - Podpora rodiny při studiu Zdroj: vlastní zpracování. ....	63
Graf 29 - Doba intenzivního hledání zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	64
Graf 30 - Nástupní plat v 1. zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	65
Graf 31 - Přátelskost pracovního kolektivu Zdroj: vlastní zpracování. ....	66
Graf 32 - První zaměstnání v okolí bydliště Zdroj: vlastní zpracování. ....	66
Graf 33 - Brigády v průběhu studia Zdroj: vlastní zpracování. ....	67



Graf 34 - Praxe formou pracovní stáže Zdroj: vlastní zpracování. ....	68
Graf 35 - Praxe formou Trainee programu Zdroj: vlastní zpracování.....	68
Graf 36 - Ochota cestovat / přestěhovat se za prací Zdroj: vlastní zpracování.....	69
Graf 37 - Ochota vycestovat za prací do zahraničí Zdroj: vlastní zpracování.....	70
Graf 38 - Plán dalšího studia Zdroj: vlastní zpracování. ....	70
Graf 39 - Zařazení v evidenci ÚP Zdroj: vlastní zpracování. ....	74
Graf 40 - Doba vedení v evidenci ÚP Zdroj: vlastní zpracování.....	75
Graf 41 - Doba intenzivního hledání zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování.....	75
Graf 42 - Způsob hledání zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	76
Graf 43 - Důvod nenalezení zaměstnání Zdroj: vlastní zpracování. ....	77
Graf 44 - Ochota pracovat mimo vystudovaný obor Zdroj: vlastní zpracování.....	78
Graf 45 - Zájem získat praxi pomocí Trainee programu Zdroj: vlastní zpracování.....	78
Graf 46 - Ochota cestovat / přestěhovat se za prací Zdroj: vlastní zpracování.....	79
Graf 47 - Ochota vycestovat za prací do zahraničí Zdroj: vlastní zpracování.....	80
Graf 48 - Ochota dále se vzdělávat Zdroj: vlastní zpracování. ....	80
Graf 49 - Očekávaný nástupní plat Zdroj: vlastní zpracování.....	81
Graf 50 - Očekávání nalezení zaměstnání v oboru Zdroj: vlastní zpracování.....	82
Graf 51 - Očekávání nalezení zaměstnání v okolí bydliště Zdroj: vlastní zpracování.....	82
Graf 52 - Srovnání četností - cestování Zdroj: Vlastní zpracování.....	126
Graf 53 - Srovnání četností - vycestování Zdroj: vlastní zpracování.....	127
Graf 54 - Srovnání četností - další studium Zdroj: vlastní zpracování.....	128

Obrázek 1 - Křivka nabídky práce Zdroj: HOLMAN, Robert. Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult, str. 141. .... 5

# Seznam příloh

## Příloha č. 1 - Dotazník

### Dotazník k diplomové práci na téma Absolventi vysokých škol na trhu práce

---

Dobrý den,

prosím o vyplnění tohoto dotazníku, který je anonymní a bude využit k čistě akademickým účelům jako podklad pro praktickou část mé diplomové práce na téma **Absolventi vysokých škol na trhu práce**.

Pohlaví?

- Muž
- Žena

Jste studentem či absolventem vysoké školy?

- Ano
- Ne

Na jaké vysoké škole studujete / jste studoval/a?.....

Máte nějaké zkoušky z jazyka (např. státní zkoušku)?

- Ano
- Ne

Upřednostňujete práci v kolektivu či individuální?

- Raději pracuji sám /sama
- Jsem raději součástí kolektivu

Jste stále studentem?

- Ano

- 
- Jaký studujete typ studia?
    - Bakalářské
    - Magisterské
    - Doktorské
  - Ročník?.....
  - Forma studia
    - Kombinované
    - Denní
  - Pracujete při studiu? Ano
    - Jakou formou?
      - Na hlavní pracovní úvazek

- Na DPP
  - Na DPČ
  - Formou podnikání
  - Jinou formou, jakou?
- Plánujete další studium?
    - Souhlasím
    - Spíše souhlasím
    - Nevím
    - Spíše nesouhlasím
    - Nesouhlasím
  - Podporuje Vás během studia rodina?
    - Souhlasím
    - Spíše souhlasím
    - Nevím
    - Spíše nesouhlasím
    - Nesouhlasím
  - Je pro Vás důležitým kritériem při výběru zaměstnání práce v okolí bydliště?
    - Souhlasím
    - Spíše souhlasím
    - Nevím
    - Spíše nesouhlasím
    - Nesouhlasím
  - Byl/a byste ochotný/á za práci cestovat (např. 100 km) nebo se přestěhovat?
    - Souhlasím
    - Spíše souhlasím
    - Nevím
    - Spíše nesouhlasím
    - Nesouhlasím
  - Byl/a byste ochotný/á za práci vycestovat do zahraničí?
    - Souhlasím
    - Spíše souhlasím
    - Nevím
    - Spíše nesouhlasím
    - Nesouhlasím
  - Plánujete podnikat?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
  - Měl/a byste zájem o získání praxe formou pracovní stáže?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
  - Byl/a jste někdy na pracovní stáži?
    - Ano
    - Ne

- Měl/a byste zájem o získání praxe formou pracovní stáže?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
  - Slyšel/a jste už o nabídce Trainee programů?
    - Ano
      - Měl/a byste po studiu zájem o získání praxe formou trainee programu?
        - Ano
        - Ne
        - Nevím
    - Ne
  - Jaká je vaše představa o budoucím zaměstnání?
    - Očekávaný nástupní plat?
      - do 10 000 Kč
      - 10 000 - 15 000 Kč
      - 15 000 - 20 000 Kč
      - 20 000 - 25 000 Kč
      - více jak 25 000 Kč
    - Doba do nalezení zaměstnání?
      - 0 - 3 měsíce
      - 3 - 6 měsíců
      - 6 - 9 měsíců
      - více jak 9 měsíců
    - Očekáváte, že získáte zaměstnání v oboru?
      - Souhlasím
      - Spíše souhlasím
      - Nevím
      - Spíše nesouhlasím
      - Nesouhlasím
    - Očekáváte, že získáte zaměstnání v okolí bydliště?
      - Souhlasím
      - Spíše souhlasím
      - Nevím
      - Spíše nesouhlasím
      - Nesouhlasím
- 
- Ne
    - Nalezl jste již po studiu zaměstnání?
      - Ano
        - Jakou formou?
          - Na hlavní pracovní úvazek
          - Na DPP
          - Na DPČ
          - Formou podnikání

- Jinou formou, jakou?.....
- Jakým způsobem jste hledal/a práci? (obcházení firem, hledání na internetu...)
  - Na internetu
  - Přes inzerci v tištěných periodikách
  - Pomocí úřadu práce
  - Pomocí personální agentury
  - Obcházením firem / rozesláním životopisů firmám
  - Přes rodiče, známé, kamarády, spolužáky
  - Přes školu / fakultu
- Pracujete v oboru, který jste vystudoval/a?
  - Ano
  - Ne
- Myslíte, že Vás škola připravila na budoucí povolání?
  - Souhlasím
  - Spíše souhlasím
  - Nevím
  - Spíše nesouhlasím
  - Nesouhlasím
- Podporovala Vás během studia rodina?
  - Souhlasím
  - Spíše souhlasím
  - Nevím
  - Spíše nesouhlasím
  - Nesouhlasím
- Jak dlouho jste před prvním zaměstnáním intenzivně hledal/a práci?
  - 0 - 3 měsíce
  - 3 - 6 měsíců
  - 6 - 9 měsíců
  - více jak 9 měsíců
- Jaký byl Váš nástupní plat v prvním zaměstnání?
  - do 10 000 Kč
  - 10 000 - 15 000 Kč
  - 15 000 - 20 000 Kč
  - 20 000 - 25 000 Kč
  - více jak 25 000 Kč
- Byl Váš pracovní kolektiv v prvním zaměstnání přátelský?
  - Souhlasím
  - Spíše souhlasím
  - Nevím
  - Spíše nesouhlasím
  - Nesouhlasím
- Nalezl/a jste první zaměstnání v okolí Vašeho bydliště?

- Ano
  - Ne
- Chodil/a jste během studia na brigády?
  - Ano
  - Ne
- Využil/a jste pro získání praxe pracovní stáže?
  - Ano
  - Ne
- Využil/a jste pro získání praxe Trainee programu?
  - Ano
  - Ne
- Byl/a byste ochotný za prací cestovat (např. 100 km) nebo se přestěhovat?
  - Souhlasím
  - Spíše souhlasím
  - Nevím
  - Spíše nesouhlasím
  - Nesouhlasím
- Byl/a byste ochotný/á za prací vycestovat do zahraničí?
  - Souhlasím
  - Spíše souhlasím
  - Nevím
  - Spíše nesouhlasím
  - Nesouhlasím
- Máte v plánu další studium?
  - Ano
  - Ne
  - Nevím

---

▪ Ne

- Jste vedeni v evidenci úřadu práce?
  - Ano
  - Ne
- Jak dlouhá je doba, kterou jste na úřadu práce veden/a?
  - 0 - 3 měsíce
  - 3 - 6 měsíců
  - 6 - 9 měsíců
  - více jak 9 měsíců
- Jak dlouho intenzivně hledáte práci?
  - 0 - 3 měsíce
  - 3 - 6 měsíců
  - 6 - 9 měsíců
  - více jak 9 měsíců
- Jakým způsobem hledáte práci? (obcházení firem, hledání na internetu...)

- Na internetu
- Přes inzerci v tištěných periodikách
- Pomocí úřadu práce
- Pomocí personální agentury
- Obcházením firem / rozesláním životopisů firmám
- Přes rodiče, známé, kamarády, spolužáky
- Přes školu / fakultu
- Jste v evidenci uchazečů o zaměstnání v personální agentuře?
  - Ano
  - Ne
- Jaký je podle Vás důvod, proč jste ji ještě nenalezl/a?
  - Málo nabídek práce na hodně uchazečů
  - Málo nabídek v oboru, ve kterém chci pracovat
  - Nedostatečná praxe
  - Nedostatečná kvalifikace
  - Nedostatek nabídek v okolí bydliště
- Byl/a byste ochotný/á pracovat mimo Váš vystudovaný obor?
  - Souhlasím
  - Spíše souhlasím
  - Nevím
  - Spíše nesouhlasím
  - Nesouhlasím
- Využil/a byste pro získání praxe trainee programu?
  - Ano
  - Ne
  - Nevím
- Byl/a byste ochotný/á za práci cestovat (např. 100 km) nebo se přestěhovat?
  - Souhlasím
  - Spíše souhlasím
  - Nevím
  - Spíše nesouhlasím
  - Nesouhlasím
- Byl/a byste ochotný/á za práci vycestovat do zahraničí?
  - Souhlasím
  - Spíše souhlasím
  - Nevím
  - Spíše nesouhlasím
  - Nesouhlasím
- Byl/a byste ochotný/á se dále vzdělávat?
  - Souhlasím
  - Spíše souhlasím
  - Nevím
  - Spíše nesouhlasím

- Nesouhlasím
- Jaká je vaše představa o budoucím zaměstnání?
  - Očekávaný nástupní plat?
    - do 10 000 Kč
    - 10 000 - 15 000 Kč
    - 15 000 - 20 000 Kč
    - 20 000 - 25 000 Kč
    - více jak 25 000 Kč
  - Doba do nalezení zaměstnání?
    - 0 - 3 měsíce
    - 3 - 6 měsíců
    - 6 - 9 měsíců
    - více jak 9 měsíců
  - Očekáváte, že získáte zaměstnání v oboru?
    - Souhlasím
    - Spíše souhlasím
    - Nevím
    - Spíše nesouhlasím
    - Nesouhlasím
  - Očekáváte, že získáte zaměstnání v okolí bydliště?
    - Souhlasím
    - Spíše souhlasím
    - Nevím
    - Spíše nesouhlasím
    - Nesouhlasím

Děkuji Vám za pomoc a za Váš čas strávený nad vyplněním tohoto dotazníku.



## Příloha č. 2 - Výsledky z dotazníkového šetření v tabulkách

Pohlaví + VŠ respondentů						
	Celkem abs.	Celkem v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ženy abs.	197	64,59	144	65,75	53	61,63
Muži abs.	108	35,41	75	34,25	33	38,37
Celkem abs.	305	100,00	219	71,80	86	28,20

Máte nějaké zkoušky z jazyka (např. státní zkoušku)?										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ano	90	29,51	59	29,95	31	28,70	67	30,59	23	26,74
Ne	215	70,49	138	70,05	77	71,30	152	69,41	63	73,26

Upřednostňujete práci v kolektivu či individuální?										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Kolektivní	185	60,66	122	61,93	63	58,33	135	61,64	50	58,14
Individuální	120	39,34	75	38,07	45	41,67	84	38,36	36	41,86

Jste stále studentem?										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ano	125	40,98	83	42,13	42	38,89	108	49,32	17	19,77
Ne	180	59,02	114	57,87	66	61,11	111	50,68	69	80,23

### ODPOVĚDI STUDENTŮ

Jaký studujete typ studia?										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Bakalářský	63	50,40	42	50,60	21	50,00	57	52,78	6	35,29
Magisterský	58	46,40	41	49,40	17	40,48	49	45,37	9	52,94
Doktorský	4	3,20	0	0,00	4	9,52	2	1,85	2	11,76

Forma studia?										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Prezenční	84	67,20	50	60,24	34	80,95	74	68,52	10	58,82
Kombinovaná	41	32,80	33	39,76	8	19,05	34	31,48	7	41,18

Pracujete při studiu?										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ano	83	66,40	53	63,86	30	71,43	73	67,59	10	58,82
Ne	42	33,60	30	36,14	12	28,57	35	32,41	7	41,18

<b>Jakou formou?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Na hlavní pracovní úvazek	37	44,58	25	47,17	12	40,00	31	42,47	6	60,00
Na DPP	20	24,10	14	26,42	6	20,00	18	24,66	2	20,00
Na DPČ	19	22,89	9	16,98	10	33,33	17	23,29	2	20,00
Podnikání	3	3,61	2	3,77	1	3,33	3	4,11	0	0,00
Jiné	4	4,82	3	5,66	1	3,33	4	5,48	0	0,00
<b>Plánujete další studium?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Souhlasím	26	20,80	14	16,87	12	28,57	26	24,07	0	0,00
Spíše souhlasím	34	27,20	25	30,12	9	21,43	29	26,85	5	29,41
Nevím	25	20,00	18	21,69	7	16,67	21	19,44	4	23,53
Spíše nesouhlasím	10	8,00	5	6,02	5	11,90	10	9,26	0	0,00
Nesouhlasím	30	24,00	21	25,30	9	21,43	22	20,37	8	47,06
<b>Podporuje Vás během studia rodina?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Souhlasím	95	76,00	62	74,70	33	78,57	83	76,85	12	70,59
Spíše souhlasím	22	17,60	14	16,87	8	19,05	18	16,67	4	23,53
Nevím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Spíše nesouhlasím	6	4,80	5	6,02	1	2,38	5	4,63	1	5,88
Nesouhlasím	2	1,60	2	2,41	0	0,00	2	1,85	0	0,00
<b>Je pro Vás důležitým kritériem při výběru zaměstnání práce v okolí bydliště?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Souhlasím	41	32,80	32	38,55	9	21,43	36	33,33	5	29,41
Spíše souhlasím	55	44,00	36	43,37	19	45,24	48	44,44	7	41,18
Nevím	12	9,60	6	7,23	6	14,29	8	7,41	4	23,53
Spíše nesouhlasím	13	10,40	8	9,64	5	11,90	13	12,04	0	0,00
Nesouhlasím	4	3,20	1	1,20	3	7,14	3	2,78	1	5,88
<b>Byl/a byste ochotný/á za práci cestovat (např. 100 km) nebo se přestěhovat?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Souhlasím	17	13,60	8	9,64	9	21,43	15	13,89	2	11,76
Spíše souhlasím	29	23,20	17	20,48	12	28,57	24	22,22	5	29,41
Nevím	31	24,80	22	26,51	9	21,43	26	24,07	5	29,41
Spíše nesouhlasím	32	25,60	24	28,92	8	19,05	29	26,85	3	17,65
Nesouhlasím	16	12,80	12	14,46	4	9,52	14	12,96	2	11,76

<b>Byl/a byste ochotný/á za práci vycestovat do zahraničí?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Souhlasím	15	12,00	7	8,43	8	19,05	12	11,11	3	17,65
Spíše souhlasím	33	26,40	20	24,10	13	30,95	29	26,85	4	23,53
Nevím	27	21,60	16	19,28	11	26,19	22	20,37	5	29,41
Spíše nesouhlasím	27	21,60	21	25,30	6	14,29	23	21,30	4	23,53
Nesouhlasím	23	18,40	19	22,89	4	9,52	22	20,37	1	5,88
<b>Plánujete podnikat?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ano	19	15,20	11	13,25	8	19,05	17	15,74	2	11,76
Ne	58	46,40	39	46,99	19	45,24	52	48,15	6	35,29
Nevím	48	38,40	33	39,76	15	35,71	39	36,11	9	52,94
<b>Měl/a byste zájem o získání praxe formou pracovní stáže?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ano	84	67,20	58	69,88	26	61,90	72	66,67	12	70,59
Ne	26	20,80	15	18,07	11	26,19	23	21,30	3	17,65
Nevím	15	12,00	10	12,05	5	11,90	13	12,04	2	11,76
<b>Byl/a jste už někdy na pracovní stáži?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ano	24	19,20	16	19,28	8	19,05	20	18,52	4	23,53
Ne	101	80,80	67	80,72	34	80,95	88	81,48	13	76,47
<b>Slyšel/a jste už o nabídce Trainee programů?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ano	47	37,60	24	28,92	23	54,76	39	36,11	8	47,06
Ne	78	62,40	59	71,08	19	45,24	69	63,89	9	52,94
<b>Měl/a byste po studiu zájem o získání praxe formou Trainee programu?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ano	18	38,30	13	54,17	5	21,74	14	35,90	4	50,00
Ne	11	23,40	4	16,67	7	30,43	9	23,08	2	25,00
Nevím	18	38,30	7	29,17	11	47,83	16	41,03	2	25,00
<b>Jaká je Vaše představa o budoucím zaměstnání? Očekávaný nástupní plat?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Do 10 000	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
10 000 - 15 000	20	16,00	18	21,69	2	4,76	18	16,67	2	11,76
15 000 - 20 000	57	45,60	44	53,01	13	30,95	48	44,44	9	52,94
20 000 - 25 000	29	23,20	15	18,07	14	33,33	26	24,07	3	17,65
Více jak 25 000	19	15,20	6	7,23	13	30,95	16	14,81	3	17,65

<b>Jaká je Vaše představa o budoucím zaměstnání? Doba do nalezení zaměstnání?</b>											
	Celkem		Ženy		Muži		UHK		Ostatní		
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	VŠ abs.	VŠ v %	
0 - 3	71	56,80	41	49,40	30	71,43	60	55,56	11	64,71	
3 - 6 m	42	33,60	35	42,17	7	16,67	38	35,19	4	23,53	
6 - 9 m	2	1,60	2	2,41	0	0,00	2	1,85	0	0,00	
9 a více	10	8,00	5	6,02	5	11,90	8	7,41	2	11,76	

<b>Jaká je Vaše představa o budoucím zaměstnání? Očekáváte, že získáte zaměstnání ve vystudovaném oboru?</b>											
	Celkem		Ženy		Muži		UHK		Ostatní		
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	VŠ abs.	VŠ v %	
Souhlasím	40	32,00	24	28,92	16	38,10	34	31,48	6	35,29	
Spíše souhlasím	54	43,20	37	44,58	17	40,48	47	43,52	7	41,18	
Nevím	13	10,40	9	10,84	4	9,52	12	11,11	1	5,88	
Spíše nesouhlasím	16	12,80	12	14,46	4	9,52	13	12,04	3	17,65	
Nesouhlasím	2	1,60	1	1,20	1	2,38	2	1,85	0	0,00	

<b>Jaká je Vaše představa o budoucím zaměstnání? Očekáváte, že získáte zaměstnání v okolí Vašeho bydliště?</b>											
	Celkem		Ženy		Muži		UHK		Ostatní		
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	VŠ abs.	VŠ v %	
Souhlasím	23	18,40	12	14,46	11	26,19	20	18,52	3	17,65	
Spíše souhlasím	54	43,20	43	51,81	11	26,19	46	42,59	8	47,06	
Nevím	27	21,60	16	19,28	11	26,19	25	23,15	2	11,76	
Spíše nesouhlasím	20	16,00	12	14,46	8	19,05	16	14,81	4	23,53	
Nesouhlasím	1	0,80	0	0,00	1	2,38	1	0,93	0	0,00	

<b>Nalezl/a jste již po studiu zaměstnání?</b>											
	Celkem		Ženy		Muži		UHK		Ostatní		
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	VŠ abs.	VŠ v %	
Ano	163	90,56	104	91,23	59	89,39	100	90,09	63	91,30	
Ne	17	9,44	10	8,77	7	10,61	11	9,91	6	8,70	

#### ODPOVĚDI ZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTŮ

<b>Jakou formou?</b>											
	Celkem		Ženy		Muži		UHK		Ostatní		
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	VŠ abs.	VŠ v %	
Na hlavní pracovní úvazek	37	44,58	96	92,31	58	98,31	94	94,00	60	95,24	
Na DPP	20	24,10	3	2,88	0	0,00	3	3,00	0	0,00	
Na DPČ	19	22,89	2	1,92	1	1,69	2	2,00	1	1,59	
Podnikání	3	3,61	3	2,88	0	0,00	1	1,00	2	3,17	
Jiné	4	4,82	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	

<b>Jakým způsobem jste hledal/a práci?</b>											
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %	
Na internetu	111	68,10	73	70,19	38	64,41	71	71,00	40	63,49	
Přes inzerci v tištěných periodikách	10	6,13	4	3,85	6	10,17	6	6,00	4	6,35	
Pomocí úřadu práce	42	25,77	27	25,96	15	25,42	27	27,00	15	23,81	
Pomocí personální agentury	14	8,59	7	6,73	7	11,86	14	14,00	0	0,00	
Obcházením firem / rozesíláním životopisů firmám	46	28,22	28	26,92	18	30,51	33	33,00	13	20,63	
Přes rodinu, známé, kamarády, spolužáky	71	43,56	45	43,27	26	44,07	45	45,00	26	41,27	
Přes školu / fakultu	17	10,43	12	11,54	5	8,47	12	12,00	5	7,94	
<b>Jedná (jednalo) se o zaměstnání v oboru, který jste vystudoval/a?</b>											
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %	
Ano	119	73,01	77	74,04	42	71,19	76	76,00	43	68,25	
Ne	44	26,99	27	25,96	17	28,81	24	24,00	20	31,75	
<b>Myslíte, že Vás škola připravila na budoucí povolání?</b>											
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %	
Souhlasím	19	11,66	13	12,50	6	10,17	12	12,00	7	11,11	
Spíše souhlasím	88	53,99	55	52,88	33	55,93	57	57,00	31	49,21	
Nevím	14	8,59	8	7,69	6	10,17	6	6,00	8	12,70	
Spíše nesouhlasím	41	25,15	27	25,96	14	23,73	25	25,00	16	25,40	
Nesouhlasím	1	0,61	1	0,96	0	0,00	0	0,00	1	1,59	
<b>Podporovala Vás během studia rodina?</b>											
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %	
Souhlasím	122	74,85	80	76,92	42	71,19	70	70,00	52	82,54	
Spíše souhlasím	24	14,72	12	11,54	12	20,34	17	17,00	7	11,11	
Nevím	2	1,23	0	0,00	2	3,39	2	2,00	0	0,00	
Spíše nesouhlasím	15	9,20	12	11,54	3	5,08	11	11,00	4	6,35	
Nesouhlasím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	

<b>Jak dlouho jste před prvním zaměstnáním intenzivně hledal/a práci?</b>											
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %	
0 - 3	103	63,19	64	61,54	39	66,10	62	62,00	41	65,08	
3 - 6 m	37	22,70	25	24,04	12	20,34	23	23,00	14	22,22	
6 - 9 m	8	4,91	6	5,77	2	3,39	5	5,00	3	4,76	
9 a více	15	9,20	9	8,65	6	10,17	10	10,00	5	7,94	
<b>Jaký byl Váš nástupní plat v prvním zaměstnání?</b>											
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %	
Do 10 000	20	12,27	14	13,46	6	10,17	12	12,00	8	12,70	
10 000 - 15 000	52	31,90	39	37,50	13	22,03	32	32,00	20	31,75	
15 000 - 20 000	60	36,81	37	35,58	23	38,98	34	34,00	26	41,27	
20 000 - 25 000	22	13,50	9	8,65	13	22,03	16	16,00	6	9,52	
Více jak 25 000	9	5,52	5	4,81	4	6,78	6	6,00	3	4,76	
<b>Byl Váš pracovní kolektiv v prvním zaměstnání přátelský?</b>											
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %	
Souhlasím	83	50,92	55	52,88	28	47,46	53	53,00	30	47,62	
Spíše souhlasím	74	45,40	43	41,35	31	52,54	44	44,00	30	47,62	
Nevím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Spíše nesouhlasím	4	2,45	4	3,85	0	0,00	2	2,00	2	3,17	
Nesouhlasím	2	1,23	2	1,92	0	0,00	1	1,00	1	1,59	
<b>Nalezl/a jste první zaměstnání v okolí Vašeho bydliště?</b>											
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %	
Ano	122	74,85	78	75,00	44	74,58	74	74,00	48	76,19	
Ne	41	25,15	26	25,00	15	25,42	26	26,00	15	23,81	
<b>Chodil/a jste během studia na brigády?</b>											
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %	
Ano	139	85,28	87	83,65	52	88,14	87	87,00	52	82,54	
Ne	24	14,72	17	16,35	7	11,86	13	13,00	11	17,46	
<b>Využil/a jste pro získání praxe pracovní stáže?</b>											
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %	
Ano	38	23,31	20	19,23	18	30,51	21	21,00	17	26,98	
Ne	125	76,69	84	80,77	41	69,49	79	79,00	46	73,02	
<b>Využil/a jste pro získání praxe Trainee programu?</b>											
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %	
Ano	6	3,68	4	3,85	2	3,39	2	2,00	4	6,35	
Ne	157	96,32	100	96,15	57	96,61	98	98,00	59	93,65	

<b>Byl/a byste ochotný za práci cestovat (např. 100 km) nebo se přestěhovat?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Souhlasím	36	22,09	23	22,12	13	22,03	20	20,00	16	25,40
Spíše souhlasím	46	28,22	26	25,00	20	33,90	26	26,00	20	31,75
Nevím	21	12,88	13	12,50	8	13,56	13	13,00	8	12,70
Spíše nesouhlasím	30	18,40	21	20,19	9	15,25	19	19,00	11	17,46
Nesouhlasím	30	18,40	21	20,19	9	15,25	22	22,00	8	12,70
<b>Byl/a byste ochotný/á za práci vycestovat do zahraničí?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Souhlasím	26	15,95	15	14,42	11	18,64	16	16,00	10	15,87
Spíše souhlasím	34	20,86	16	15,38	18	30,51	22	22,00	12	19,05
Nevím	35	21,47	23	22,12	12	20,34	21	21,00	14	22,22
Spíše nesouhlasím	35	21,47	24	23,08	11	18,64	20	20,00	15	23,81
Nesouhlasím	33	20,25	26	25,00	7	11,86	21	21,00	12	19,05
<b>Máte v plánu další studium?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ano	28	17,18	19	18,27	9	15,25	21	21,00	7	11,11
Ne	58	35,58	36	34,62	22	37,29	37	37,00	21	33,33
Nevím	77	47,24	49	47,12	28	47,46	42	42,00	35	55,56
<b>ODPOVĚDI NEZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTŮ</b>										
<b>Jste vedeni v evidenci úřadu práce?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ano	13	76,47	8	80,00	5	71,43	8	72,73	5	83,33
Ne	4	23,53	2	20,00	2	28,57	3	27,27	1	16,67
<b>Jak dlouhá je doba, kterou jste na úřadu práce veden/a?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
0 - 3	5	29,41	2	20,00	3	42,86	4	36,36	1	16,67
3 - 6 m	7	41,18	5	50,00	2	28,57	4	36,36	3	50,00
6 - 9 m	2	11,76	1	10,00	1	14,29	1	9,09	1	16,67
9 a více	3	17,65	2	20,00	1	14,29	2	18,18	1	16,67
<b>Jak dlouho intenzivně hledáte práci?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
0 - 3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
3 - 6 m	12	70,59	8	80,00	4	57,14	8	72,73	4	66,67
6 - 9 m	3	17,65	1	10,00	2	28,57	2	18,18	1	16,67
9 a více	2	11,76	1	10,00	1	14,29	1	9,09	1	16,67

<b>Jakým způsobem hledáte práci?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Na internetu	17	100,00	10	100,00	7	100,00	11	100,00	6	100,00
Přes inzerci v tištěných periodikách	3	17,65	2	20,00	1	14,29	2	18,18	1	16,67
Pomocí úřadu práce	12	70,59	8	80,00	4	57,14	7	63,64	5	83,33
Pomocí personální agentury	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Obcházením firem / rozesíláním životopisů firmám	12	70,59	6	60,00	6	85,71	7	63,64	5	83,33
Přes rodinu, známé, kamarády, spolužáky	11	64,71	6	60,00	5	71,43	6	54,55	5	83,33
Přes školu / fakultu	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Jaký je podle Vás důvod, proč jste ji ještě nenalezl/a?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Málo nabídek práce na hodně uchazečů	4	23,53	2	20,00	2	28,57	3	27,27	1	16,67
Málo nabídek v oboru, ve kterém chci pracovat	13	76,47	7	70,00	6	85,71	7	63,64	6	100,00
Nedostatečná praxe	12	70,59	7	70,00	5	71,43	8	72,73	4	66,67
Nedostatečná kvalifikace	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Nedostatek nabídek v okolí bydliště	7	41,18	4	40,00	3	42,86	4	36,36	3	50,00
<b>Byl/a byste ochotný/á pracovat mimo Váš vystudovaný obor?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Souhlasím	7	41,18	5	50,00	2	28,57	5	45,45	2	33,33
Spíše souhlasím	6	35,29	3	30,00	3	42,86	4	36,36	2	33,33
Nevím	2	11,76	1	10,00	1	14,29	1	9,09	1	16,67
Spíše nesouhlasím	2	11,76	1	10,00	1	14,29	1	9,09	1	16,67
Nesouhlasím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00



<b>Využil/a byste pro získání praxe Trainee programu?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Ano	3	17,65	2	20,00	1	14,29	2	18,18	1	16,67
Ne	3	17,65	3	30,00	0	0,00	1	9,09	2	33,33
Nevím	11	64,71	5	50,00	6	85,71	8	72,73	3	50,00
<b>Byl/a byste ochotný/á za prací cestovat (např. 100 km) nebo se přestěhovat?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Souhlasím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Spíše souhlasím	9	52,94	5	50,00	4	57,14	6	54,55	3	50,00
Nevím	2	11,76	2	20,00	0	0,00	2	18,18	0	0,00
Spíše nesouhlasím	3	17,65	1	10,00	2	28,57	2	18,18	1	16,67
Nesouhlasím	3	17,65	2	20,00	1	14,29	1	9,09	2	33,33
<b>Byl/a byste ochotný/á za prací vycestovat do zahraničí?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Souhlasím	1	5,88	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	16,67
Spíše souhlasím	5	29,41	2	20,00	3	42,86	4	36,36	1	16,67
Nevím	4	23,53	3	30,00	1	14,29	2	18,18	2	33,33
Spíše nesouhlasím	2	11,76	1	10,00	1	14,29	1	9,09	1	16,67
Nesouhlasím	5	29,41	3	30,00	2	28,57	4	36,36	1	16,67
<b>Byl/a byste ochotný/á se dále vzdělávat?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Souhlasím	12	70,59	8	80,00	4	57,14	7	63,64	5	83,33
Spíše souhlasím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Nevím	5	29,41	2	20,00	3	42,86	4	36,36	1	16,67
Spíše nesouhlasím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Nesouhlasím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Jaká je Vaše představa o budoucím zaměstnání? Očekávaný nástupní plat?</b>										
	Celkem abs.	Celkem v %	Ženy abs.	Ženy v %	Muži abs.	Muži v %	UHK abs.	UHK v %	Ostatní VŠ abs.	Ostatní VŠ v %
Do 10 000	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
10 000 - 15 000	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
15 000 - 20 000	9	52,94	6	60,00	3	42,86	5	45,45	4	66,67
20 000 - 25 000	8	47,06	4	40,00	4	57,14	6	54,55	2	33,33
Více jak 25 000	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00

<b>Jaká je Vaše představa o budoucím zaměstnání? Očekáváte, že získáte zaměstnání ve vystudovaném oboru?</b>											
	Celkem	Celkem	Ženy	Ženy	Muži	Muži	UHK	UHK	Ostatní	Ostatní	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	VŠ abs.	VŠ v %	
Souhlasím	5	29,41	4	40,00	1	14,29	2	18,18	3	50,00	
Spíše souhlasím	10	58,82	5	50,00	5	71,43	7	63,64	3	50,00	
Nevím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Spíše nesouhlasím	2	11,76	1	10,00	1	14,29	2	18,18	0	0,00	
Nesouhlasím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	

<b>Jaká je Vaše představa o budoucím zaměstnání? Očekáváte, že získáte zaměstnání v okolí Vašeho bydliště?</b>											
	Celkem	Celkem	Ženy	Ženy	Muži	Muži	UHK	UHK	Ostatní	Ostatní	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	VŠ abs.	VŠ v %	
Souhlasím	5	29,41	4	40,00	1	14,29	2	18,18	3	50,00	
Spíše souhlasím	10	58,82	5	50,00	5	71,43	7	63,64	3	50,00	
Nevím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
Spíše nesouhlasím	2	11,76	1	10,00	1	14,29	2	18,18	0	0,00	
Nesouhlasím	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	

**Tabulka 45 - Souhrn odpovědí respondentů**

Zdroj: vlastní zpracování



## Chí-kvadrát test

Byl/a byste ochotný/á za práci cestovat (např. 100 km) nebo se přestěhovat?

H0:  $n_{ij} = n_{ij}^o$  pro všechna  $ij$

H1:  $n_{ij} \neq n_{ij}^o$  pro nějaká  $ij$

H0 se nezamítá pro:

$G \leq \chi$  (5 %)

$P_v \geq \alpha$

Reálné hodnoty

	Studenti	Absolventi	Celkem
Souhlasím	17,00	36,00	53,00
Spíše souhlasím	29,00	46,00	75,00
Nevím	31,00	21,00	52,00
Spíše nesouhlasím	32,00	30,00	62,00
Nesouhlasím	16,00	30,00	46,00
Celkem	125,00	163,00	288,00

Očekávané hodnoty

	Studenti	Absolventi
Souhlasím	23,00	30,00
Spíše souhlasím	32,55	42,45
Nevím	22,57	29,43
Spíše nesouhlasím	26,91	35,09
Nesouhlasím	19,97	26,03

Náznak výpočtu očekávaných četností:

$$n_{i,j}^o = \frac{\sum_{i=1}^r n_{ij} \sum_{j=1}^s n_{ij}}{\sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s n_{ij}} = \frac{n_{\bullet j} n_{i \bullet}}{n}$$

$$125 \cdot 53 / 288 = 23,00$$

$$n = 5,00$$

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n_{ij}^o)^2}{n_{ij}^o}$$

Testové kritérium  $G = 12,110$

Stupně volnosti  $df = 4,00$

Testové kritérium má chí2 rozdělení s  $df = (5-1)(2-1) = 4$  stupni volnosti.

Kritická hodnota  $\chi(0,95) = 9,49$

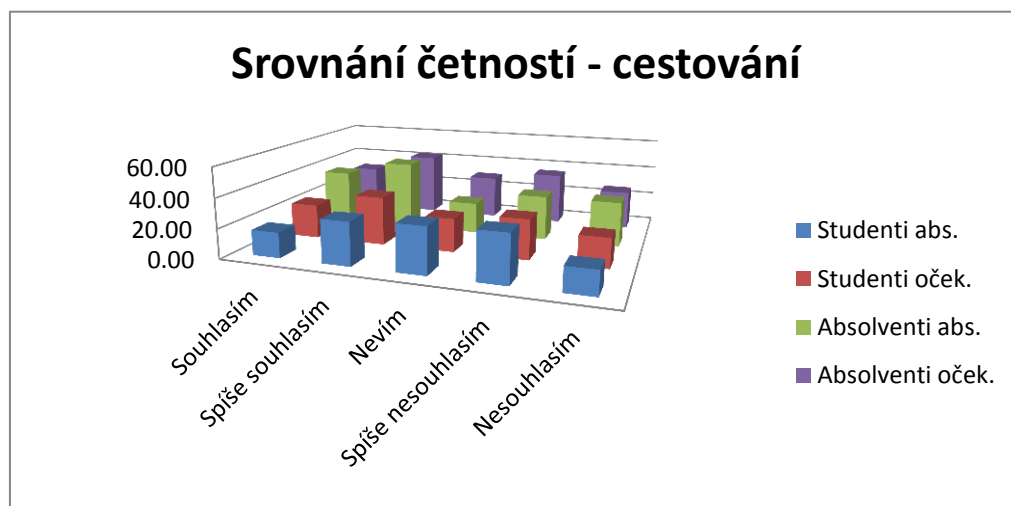
Přesná hladina významnosti  $p_v = 0,02$

$G > \chi (5 \%)$

$p_v < \alpha$

Nulová hypotéza se zamítá na hladině významnosti 5%.

Při této hladině významnosti lze říct, že statut absolventa významně ovlivňuje jeho zájem o cestování či přestěhování se za zaměstnáním.



Graf 52 - Srovnání četností - cestování

Zdroj: Vlastní zpracování

### Byl/a byste ochotný/á za práci vycestovat do zahraničí?

$H_0: n_{ij} = n_{ij} (o)$  pro všechna  $ij$

$H_1: n_{ij} <> n_{ij} (o)$  pro nějaká  $ij$

#### Reálné hodnoty

	Studenti	Absolventi	Celkem
Souhlasím	15,00	26,00	41,00
Spíše souhlasím	33,00	34,00	67,00
Nevím	27,00	35,00	62,00
Spíše nesouhlasím	27,00	35,00	62,00
Nesouhlasím	23,00	33,00	56,00
Celkem	125,00	163,00	288,00

#### Očekávané hodnoty

	Studenti	Absolventi
Souhlasím	17,80	23,20
Spíše souhlasím	29,08	37,92
Nevím	26,91	35,09
Spíše nesouhlasím	26,91	35,09
Nesouhlasím	24,31	31,69

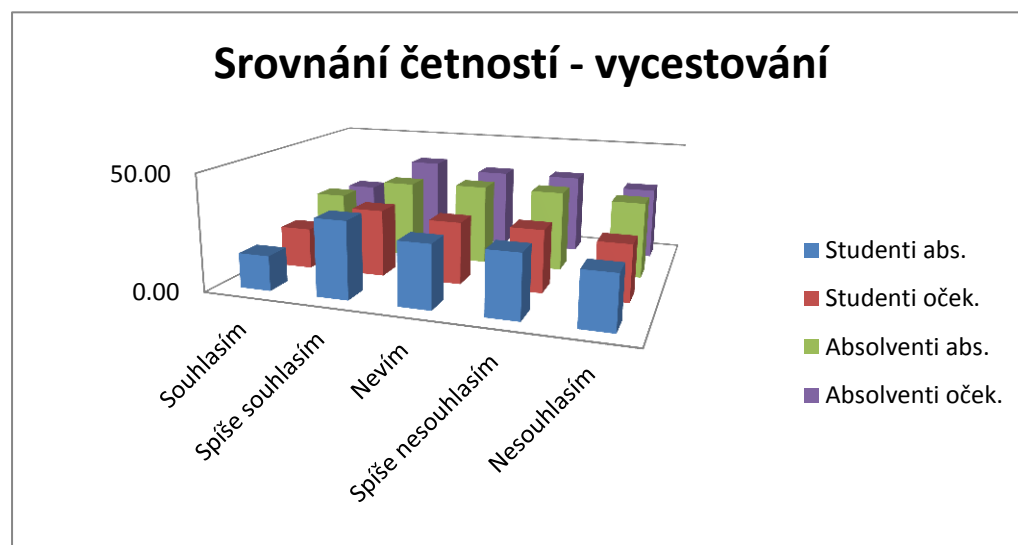
n=	5,00
G =	1,834
chi (0,90)=	7,78
chi (0,95)=	9,488
chi (0,99)=	13,28
pv=	0,77

G < chi

pv >  $\alpha$

Nulová hypotéza se nezamítá na hladině významnosti 5 %.

Statut absolventa významně neovlivňuje jeho zájem vycestování za zaměstnáním.



Graf 53 - Srovnání četností - vycestování

Zdroj: vlastní zpracování

### Plánujete další studium?

H0:  $n_{ij} = n_{ij(o)}$  pro všechna ij

H1:  $n_{ij} \neq n_{ij(o)}$  pro nějaká ij

Reálné hodnoty

	Studenti	Absolventi	Celkem
Ano	60,00	28,00	88,00
Ne	40,00	58,00	98,00
Nevím	25,00	77,00	102,00
Sum	125,00	163,00	288,00

Očekávané hodnoty

	Studenti	Absolventi
Ano	38,19	49,81
Ne	42,53	55,47
Nevím	44,27	57,73

n=	3,00
G =	37,084
chi (0,90)=	4,61
chi (0,95)=	5,991
chi (0,99)=	9,21
pv=	0,00

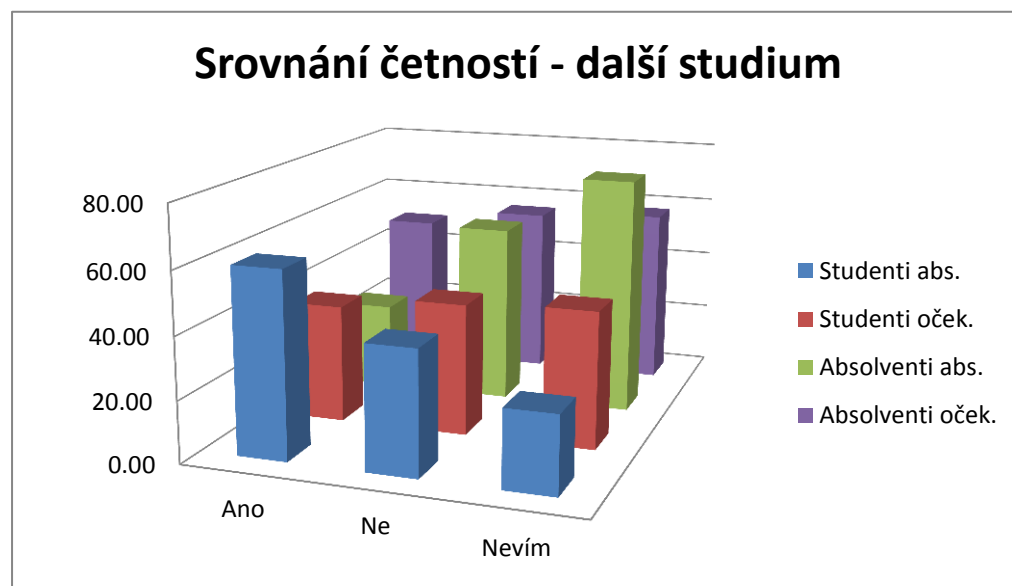
Další studium	Studenti	Studenti	Absolventi	Absolventi
	abs.	oček.	abs.	oček.
Ano	60,00	38,19	28,00	49,81
Ne	40,00	42,53	58,00	55,47
Nevím	25,00	44,27	77,00	57,73

G > chi

pv <  $\alpha$

Nulová hypotéza se zamítá na hladině významnosti 5 %.

Statut absolventa významně ovlivňuje jeho zájem o další studium.



Graf 54 - Srovnání četností - další studium

Zdroj: vlastní zpracování

## Příloha č. 4 - Zadání práce



**UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ**  
Fakulta informatiky a managementu  
Rokitanského 62, 500 03 Hradec Králové, tel: 493 331 111, fax: 493 332 235

### Zadání k závěrečné práci

Jméno a příjmení studenta:

**Markéta Chvojková**

Obor studia:

Informační management (5)

Jméno a příjmení vedoucího práce:

**Martina Hedvičáková**

Název práce:

**Absolventi vysokých škol na trhu práce**

Název práce v AJ:

University graduates on the labour market

Podtitul práce:

Podtitul práce v AJ:

Cíl práce: Cílem práce je zjištění a sumarizace požadavků trhu práce na absolventy vysokých škol a očekávání budoucích absolventů o jejich prvním zaměstnání. Analýza a porovnání s realitou.

Osnova práce:

1. Úvod
2. Cíl a metodika práce
3. Trh práce
4. Absolventi vysokých škol
5. Uplatnění absolventů na trhu práce
6. Studenti UHK
7. Závěr a doporučení
8. Literární zdroje

Projednáno dne: *30. 9. 2014*

Podpis studenta

Podpis vedoucího práce