

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Diplomová práce

2016

Bc. Michala Zaprianová, Dis.

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Název studijního oboru:

Charitativní a sociální práce – Řízení v sociálních službách

Bc. Michala Zaprianová, Dis.

Strategie hledání zaměstnání u absolventů vysokých škol

Diplomová práce

2016

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

Ráda bych zde poděkovala vedoucí diplomové práce Mgr. Pavlíně Jurníčkové, PhD., za její významné rady a čas, který mi věnovala při psaní této diplomové práce.

Abstrakt

Ve své diplomové práci na téma Strategie hledání zaměstnání se zabývám tematikou spojenou s hledáním zaměstnání po ukončení terciálního vzdělání. K naplnění stanoveného cíle bylo třeba vytvořit teoretická východiska, která se zaměřují na problematiku pomocí vysvětlení pojmů zaměstnání, významu práce pro člověka, cílové skupiny, ale také možné nezaměstnanosti. Nezaměstnanost nastává tehdy, kdy nejsme úspěšní v hledání zaměstnání. Cílem mé diplomové práce bylo zjistit a zhodnotit jakou strategii v hledání zaměstnání jednotliví studenti volí. Práci jsem psala s cílem vytvořit ucelený soubor, který by sloužil nejen studentům, ale i poradcům Úřadům práce, apod., zejména jako prevence předcházení nezaměstnanosti u mladých lidí po ukončení studia. Cílem tedy je poskytnout informace úspěšnosti absolventů s hledáním zaměstnání.

Abstract

My dissertation is focuses on topic Strategy of finding a work by graduated of tertiary education. It was necessary to create a theory which is focuses on issues employment, the importance of working, target group, but also unemployment. The aim of my work was to identified and evaluated which strategy in finding a work students chooses. In case it will be possible to find a suitable solution to show prevention againts to problem of the unemployment. I wrote the work to develop a complete package that would serve not only students but also for adviser of Labour Offices, and other, mainly as prevention to prevent unemployment. Thus, the aim is to provide information, the success of graduates in finding employment.

Klíčová slova

Zaměstnání, význam práce pro člověka, vzdělání, absolvent, rizikové skupiny nezaměstnanosti, nezaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti, trh práce, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, Úřad práce, projekty ESF.

Obsah

Úvod.....	1
TEORETICKÁ ČÁST	3
I. Zaměstnání	3
Nástup do zaměstnání	5
Vývoj struktury zaměstnanosti v letech 2000-2012	7
Trh práce.....	9
Postavení lidí na trhu práce v ČR a EU	12
II. Vzdělání a absolvent	14
Vzdělání.....	14
Význam vzdělání	15
Absolvent.....	15
III. Nezaměstnanost.....	19
Důsledky nezaměstnanosti	20
Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	27
Příčiny nezaměstnanosti absolventů VŠ a VOŠ	28
Životní strategie nezaměstnaných.....	30
IV. Řešení nezaměstnanosti.....	33
V. Politika zaměstnanosti	33
Instituce služeb zaměstnanosti	38
Politika zaměstnanosti v České republice	39
Projekty ESF.....	42
EMPIRICKÁ ČÁST	44
I. Cíl výzkumu	44
Výzkumná otázka	44
Výzkumný vzorek.....	45
Metodologie výzkumu.....	46
Přehled stanovených hypotéz dané techniky.....	48
II. Analýza dat.....	51

Respondenti.....	51
Studované obory	51
Význam práce pro člověka, vzniklé dopady nezaměstnanosti	56
Proces hledání zaměstnání- doba hledání, nalezení, způsob.....	57
Spolupráce s Úřadem práce.....	65
III. Shrnutí výsledků.....	69
Závěr.....	73
Implikace do sociální práce.....	76
Seznam použitých pramenů a literatury.....	77
Seznam příloh	80

Úvod

„Zkušenost bez vzdělání platí více než naopak vzdělání bez zkušeností.“

Quintus Ennius

Většina lidí se celý život za něčím žene. Příčinou tohoto shonu jsou námi nastavené cíle, naše tužba. Někdo si své uspokojení najde ve víře, někdo v rodině, někdo v zaměstnání. Tak či tak, je zaměstnání jedním z nejdůležitějších aspektů dnešního života. Bez zaměstnání by většina z nás nemohla žít život, tak jak bych chtěla a nemohla by naplňovat cíle, kterých by chtěla dosáhnout. A právě proto, abychom měli zaměstnání, které bude pro nás přijatelné, pro někoho vysněné, studujeme. Právě nabýváním znalostí a dovedností si zvyšujeme šanci uplatnit se na trhu práce, co možná nejlépe. Nicméně i studenti vysokých a vyšších odborných škol se potýkají s řadou problémů, které nastávají po studiu.

Téma strategie hledání zaměstnání jsem si vybrala již ze dvou důvodů. Prvním důvodem byla blízkost ke zkoumanému vzorku, tedy rizikové skupině ohrožené nezaměstnaností. Druhý a významnější důvod bylo vytvořit ucelený souhrn informací, který by sloužil jako pomůcka složená z postupů při hledání zaměstnání již úspěšných absolventů terciálního vzdělání. Jedná se o tzv. prevenci, jak předcházet vzniku sociálních problémů, v tomto případě právě nezaměstnanosti mladých lidí na trhu práce. Pro sociální práci je hlavní práce s lidmi, a právě snaha pomoci lidem v nepříznivých životních situacích, což jistě nezaměstnanost je. Dle mého názoru, porozumění této problematice, by mohlo následujícím studentům napomoci ve zvoleném postupu a ovlivnění jejich strategie při hledání zaměstnání, aby k nezaměstnanosti došlo v mnoha případech vůbec nemuselo.

Cílem mého výzkumu diplomové práce je tzv. prevence, tedy zjistit, jakou strategii volí při hledání zaměstnání absolventi vyšších odborných či vysokých škol, které formy hledání zaměstnání v dnešní době preferují, za jakou dobu si práci začínají hledat, za jak dlouho ji naleznou, zda jsou úspěšní ve studovaném oboru. Cílem bylo tyto informace seskupit a porovnat, jak by se dalo předejít vzniklé nezaměstnanosti. Výsledky mé diplomové práce by mohly sloužit jako souhrn informací, které způsoby, metody jsou účinnější a které naopak nikoliv.

Práce se skládá z teoretické a praktické části, kdy účelem mé teoretické části byla vypracovat teoretická východiska, která by vymezila základní pojmy spojené s tématem mé práce. Kapitoly mé diplomové práce obsahují témata jako zaměstnání, význam práce pro člověka, nezaměstnanost, kterou jsem se snažila propojit se zkoumaným vzorkem. Dále pak řešení nezaměstnanosti a nástroje v podobě aktivní politiky zaměstnanosti a dále.

Empirická část se zabývá vysvětlením cíle mé práce, výzkumného vzorku, metodologie, techniky apod. Zvolenou metodologií mé práce byl kvantitativní výzkum s technikou dotazníku, který se snažil porozumět výzkumnému vzorku a tedy absolventům vyšších odborných a vysokých škol ve věku do 35 let, kterou definuje Vágnerová jako mladou dospělost, jejíž hlavním smyslem života v této etapě je právě nalezení zaměstnání. Hlavním kapitolou druhé části této práce je právě analýza dat, která je složena z procentuálních informací a doslovných přepisů odpovědí.

TEORETICKÁ ČÁST

V rámci teoretické části mé práce bych ráda představila hlavní oblast spjaté s výzkumem mé práce. V první kapitole se budu věnovat oblasti zaměstnání, která je rozvíjena z pohledu významu práce pro člověka, nástupu do zaměstnání a apod. Práce je pro většinu z nás velmi významnou součástí života, a proto když ji člověk nemá, nastává problém, který zatěžuje nejen samotného jedince, ale i celý ekonomický systém. Z toho důvodu bych ráda zjistila, jakou strategii při hledání zaměstnání absolventi vysokých a vyšších odborných škol (dále jen VŠ a VOŠ) volí, a jak se tomuto fenoménu dnešní doby, tzv. nezaměstnanosti dá předejít.

Dalším tématem mé práce tvoří význam vzdělání spojená se statistikou absolventů na trhu práce.

Jak jsem zmínila výše, je nutné uvést kapitolu nezaměstnanost. Ačkoliv nespadá v rámci mé práce k hlavním tématům, jelikož cílem mé práce je zjistit strategii, jak postupují studenti v hledání zaměstnání, je nutné tuto teoretickou oblast zmínit, jelikož může nastat, když jsou v této oblasti neúspěšní. A právě nezaměstnaností je ohrožený výzkumný vzorek mé práce a to absolventi VŠ a VOŠ, kteří patří mezi jednu z rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností. Zmíněná kapitola zahrnuje témata rizikových skupin obyvatelstva, příčin a důsledků nezaměstnanosti.

Poslední oblastí teoretického rámování je kapitola řešení nezaměstnanosti, které zahrnuje jak preventivní, tak následná opatření sloužící k boji proti nezaměstnanosti. Právě zkoumaná strategie absolventů VŠ a VOŠ by mohla pomoci v Politice zaměstnanosti, v řešení problémů s nezaměstnaností spojených a vytváření takových podmínek, aby k ní docházet vůbec nemuselo.

I. Zaměstnání

Strategií se rozumí dlouhodobý plán či postup, který směřuje k dosažení určitého cíle. Tento termín se užívá snad ve všech oblastech spojených s ekonomikou i jinými obory. V mém pojetí se jedná o způsob, který je důležitou součástí procesu hledání zaměstnání. První kapitolou bych chtěla otevřít téma zaměstnanost. Jedná se o stěžejní téma mé práce, které se zaměřuje na vysvětlení jeho významu v našich životech, jelikož skrze

zaměstnání se většina nás identifikuje. V případě úspěšnosti uplatnění se na trhu práce, po ukončení studia, lidé začínají žít novou etapu svého života.

Význam práce pro člověka

Zaměstnání v naší společnosti hraje nezastupitelnou roli, roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Naše cíle, status, sociální kontakty, struktura jednotlivých dnů a celého našeho života se odvozuje od našeho zaměstnání. Se zaměstnáním taktéž souvisí vzdělání, které hraje taktéž klíčovou roli v našem životě, a je chápáno jako příprava na výše zmíněné zaměstnání. Podobnou roli v našich životech mají volnočasové aktivity, které jsou vnímány jako regenerace pro další práci v zaměstnání (Mareš, 2002, s. 68).

Pro člověka má práce zcela nezastupitelný význam. Je nejenom velmi důležitou podmínkou lidské existence, ale také mu přináší materiální prospěch, pocit uspokojení v jeho seberealizaci a míru užitečnosti ve společnosti. Díky ní se začleňuje do sociálních vztahů, které jsou pro společnost značně důležité, uspokojuje jeho míru ctižádosti, sebeuspokojení a sebeúcty. Práce tedy nemá význam pouze výrobní, ale také vytváří prostředí, které slouží ke vzniku kontaktů s možností vézt rozhovory, potkávat další lidi a navazovat s nimi vztahy, které ovlivní celý náš život (Samuelson, 1991, s. 296).

Gidden (1989) shrnuje šest charakteristik placené práce, které mají pro člověka důležitý význam (Mareš, 2002, s. 70-71):

1. Peníze. Plat či mzda, má v životě člověka nezastupitelný význam. Je zdrojem obživy pro uspokojování veškerých potřeb a má vliv na celkový status člověka ve společnosti.
2. Úroveň činnosti. Význam dovedností a znalostí člověka neklesá ani po ukončení studia. Naopak, zaměstnání je důležitým zdrojem pro získávání a zdokonalování se v dovednostech a schopnostech s prací spojených.
3. Rozmanitost žití. Dostatek finančních prostředků umožňuje osobám využívat rozsáhlé množství služeb, které by v případě jejich nedostatků využívat nemohli. Nezaměstnanost člověka limituje na prostředí, které ho obklopuje. Tato úroveň klesá i v domácnosti.
4. Struktura času. Struktura denního režimu je velmi podmíněna zaměstnáním člověka, kterému se značně podřizuje.

5. Sociální kontakt. Nejen volnočasové aktivity, ale i práce přináší lidem vztahy, ať už přátelské, kolegiální či jiné, a vyšší možnosti participace na aktivitách s ostatními lidmi.
6. Osobní identita. Zaměstnání významně ovlivňuje vnímání sebe sama ve společnosti. Osoby, které mají dobrou práci, jsou oceňovány nejen společností okolo sebe, ale i sebou samými.

Politika je nastavena tak, že všechny osoby žijící na území České republiky mají právo na zaměstnání. Právem na zaměstnání se podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, myslí právo fyzické osoby, která chce a může pracovat, a o práci se aktivně uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a poskytnutí dalších služeb se zprostředkováním spojené. Tato fyzická osoba má právo si sama rozhodovat a orientovat se v oblasti svého zaměstnání po celém území České republiky (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Nástup do zaměstnání

Většina osob se této fáze dočká již během období adolescence, nicméně najdou se i tací, jako například absolventi VŠ a VOŠ, kteří tuto důležitou etapu zažijí později. Vymění roli studenta, a nastoupí do profesní role s určitou sociální pozicí. Z této pozice vyplývá určitá ekonomická soběstačnost a tu označujeme jako definitivní dosažení dospělosti (Vágnerová, 2005, s. 390-393).

Cílovou skupinou a zkoumaným vzorkem této práce byli absolventi vysokých a vyšších odborných škol, kteří spadají vývojově do období mladé dospělosti, která se vyznačuje věkem 20 až 35 let. Pro toto období jsou charakteristické významné životní události. Prvním životním uzlem je stabilizace profesního postavení, hledání životního partnera a založení vlastní rodiny (Vágnerová, 2007, s. 15).

Lidé prožívají svůj nástup do zaměstnání různě, dost často však ambivalentně. Kladný význam má pro ně nezávislost a ekonomická soběstačnost. Hlavním znakem je zde opouštění rodinného krbu, místo kde jsme vyrůstali a kde máme veškeré zázemí. Nicméně i toto místo nás může stresovat. Díky vzniklé nezaměstnanosti dochází k vysokému napětí na obou stranách, jak u nás, tak u naší rodiny. Zátěží je také nízký sociální status, který začátečník má. Jeho očekávání se povětšinou neshoduje

se skutečností. Neméně příjemný je i stereotyp denního programu pracovního dne, který jedinci neumožňuje vykonávat volnočasové aktivity, na které byl zvyklý dříve. Nástup do zaměstnání bývá také spojován s osamostatněním, ale s tím přináší i závazky a zodpovědnost, které nemusí být vždy příjemné. Zvládnutí této role závisí vždy na okolnostech, ale i jedinci a jeho přístupu (Vágnerová, 2005, s. 390-393).

Zaměstnání může být, jak jsem zmiňovala výše, taktéž zdrojem problémů a zklamání. Začátečník má povětšinou nízké profesní postavení, kdy mu starší kolegové v práci přisoudí postavení podřadné, které se někdy rozporuje s aktivitami, které by měl jedinec vykonávat v rámci své pozice. Pokud se tedy mezi kolegy v práci naskytne jedinec, jehož např. věk je poměrně nízký, oproti dalším spolupracovníkům, bývá adaptace na prostředí pracoviště i skupinu zaměstnanců obtížná. Jedinec brzy zjistí, že na pracovišti platí jiná pravidla než ve škole. Spolupracovníci k sobě obvykle nejsou tak solidární, solidarita se vyskytuje spíše výjimečně (Vágnerová, 2005, s. 390-393).

První nástup do zaměstnání obvykle otřese sebejistotou každého jedince. Jeho zkušenosti a z nich vyplývající znalosti jsou v porovnání s kolegy nižší. Začátečníci bývají dosti kritičtí, odmítají nadřazenost starších a zkušenějších kolegů, stejně tak jako se chovali k učitelům ve škole. Role zaměstnance sebou mnohdy nese spíše negativní stránky (Vágnerová, 2005, s. 390-393).

Ať už osoba zaujme postoj k profesi jakýkoliv, vysoká nezaměstnanost představuje mnohem větší riziko. Mladí a nezkušení jedinci patří mezi rizikové skupiny, a pokud zaměstnání nemohou získat, zvyšuje se zde riziko rozvoje negativních dopadů (viz níže). Zaměstnání a ekonomická nezávislost jsou velmi důležité pro dosažení dospělosti. Osoba, která zůstává závislá na rodině nebo jejich podpoře, se této závislosti nedokáže zbavit samovolně a nemůže získat statut dospělého. Jeho nečinnost omezuje rozvoj jejich schopností a dovedností. Nevytvoří si potřebné návyky, které by během práce získaly, nenaučí se zodpovědnosti a disciplíně. Stává se, že lidé si na podporu zvyknou, aniž by vynaložili jakékoliv úsilí, proto je pro ně poté jakákoliv práce příliš namáhavá. Někdy mladí nezaměstnaní dostávají i příspěvky od rodičů, kterých by se museli při nástupu do zaměstnání vzdát. Neschopnost nalézt si práci zhoršuje emoční ladění a vnímání sebe samého ve společnosti, tito lidé se cítí neúspěšní, zbyteční, bezradní, bezmocní a mají pocity hanby. Nezaměstnanost tedy u těchto osob zvyšuje riziko asociálního chování, především v získávání finančních prostředků. Přemíra času, nuda, nedostatek programu dne a povinností, frustrace znamenají

vyloučení ze společnosti. Tito lidé se pak uchylují k negativnímu chování, sdružují se do part, užívají drogy, kradou, jsou přehnaně agresivní. Společnost je nepřijala, nedala jim šanci v uplatnění se na trhu práce, a proto oni nerespektují normy, které mají nastavené. Nemyslí si, že jejich chování je nežádoucí neopodstatněné, myslí si, že nemají co ztratit, že jsou v právu oni (Vágnerová, 2005, s. 390-393).

Vývoj struktury zaměstnanosti v letech 2000-2012

Existuje velké množství statistik, z kterých jsem mohla čerpat v rámci své práce. Nejvíce mě však díky velkému počtu informací, zaujal právě výzkumu od *Professia days*, od pana Lepiče.

Počet osob zaměstnaných v České republice se v posledních letech skýtvá okolo 5 milionů. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán těsně před vypuknutím ekonomické krize v roce 2008. Tehdy se číslo vyhouplo až na úroveň 5,3 milionu zaměstnaných osob. Nejnižší úroveň je naopak zaznamenána v roce 2003, kdy klesla až na 4,9 milionů osob (Lepič, 2013, str. 16).

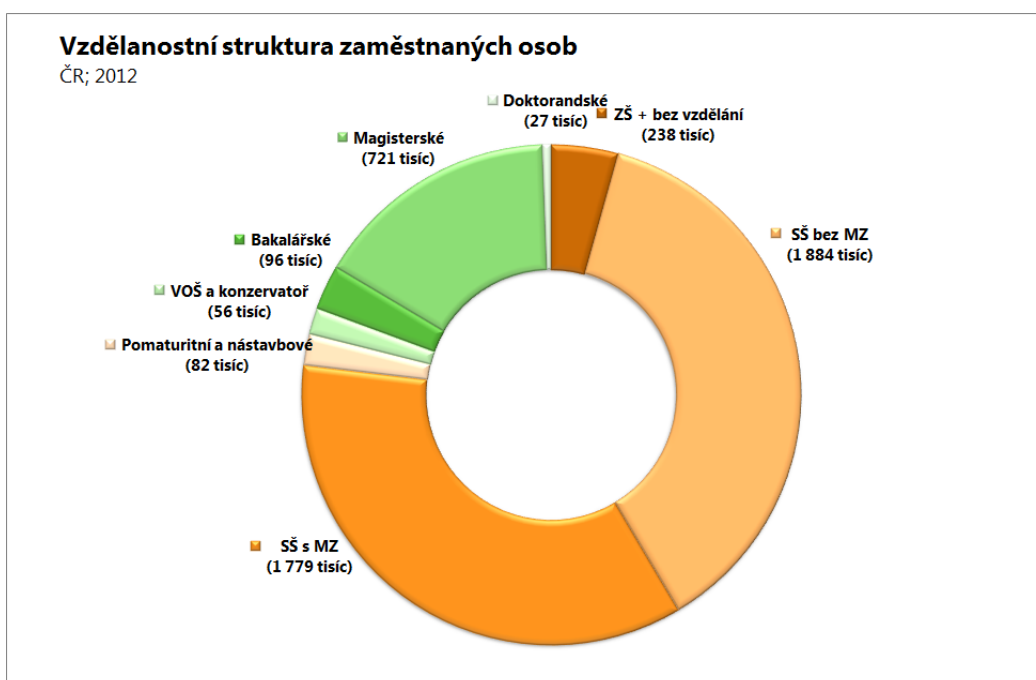
Ekonomická krize nastala na podzimu roku 2009. Tehdy ovlivnila řadu rozvojových zemí, včetně České republiky. To mělo vliv i na trh práce. Ten ačkoliv na změny HDP reaguje s menším zpožděním, následky bohužel zaznamenáváme, ale až na sklonku roku 2009. Koncem roku 2009, začátkem 2010 začíná ekonomická krize ustupovat, což se projevilo na změně počtu pracovních míst, která neustále narůstají (Lepič, 2013, str. 16).

V roce 2012 průzkum v rámci *Professia days* zaměřený na pracovní uplatnění osob, uveřejnil, že jedním z nejuváděnějších prací, při hledání nového zaměstnání, je pozice administrativní pracovník či referent. Dokonce o tuto pozici stojí každý čtvrtý člověk, i lidé s vysokoškolským vzděláním. Dalšími nejčastějšími uváděnými pozicemi je prodavač, asistent a recepční (Lepič, 2013, str. 20-23).

Vzdělanostní struktura se v České republice razantně pozměnila. Zatímco v roce 2000 bylo zaměstnaných 2,1 milionu osob se středním vzděláním bez maturity, v roce 2012 jich bylo o 273 tisíc méně a jejich podíl tak poklesl o 37%. Mezi zaměstnanými se však zvýšil podíl vzdělanějších osob. Osob s terciálním vzděláním v roce 2012 bylo evidováno více jak 1 milion, tedy více jak 21% zaměstnaných (Lepič, 2013, str. 20-23).

Vysokoškolské vzdělání má také výrazný vliv na platové ohodnocení jedinců v zaměstnání. Nabyté vzdělání zvýší v průměru plat až o 6000 Kč. Zatímco absolvent vysoké školy vydělává průměrně 22 712 Kč, absolvent střední školy podle průzkumu Platy.cz společnosti *Professia days*, vydělává 16 624 Kč. Za posledních 12 let se tento rozdíl razantně zvýšil. Hrubý měsíční příjem absolventů vysokých škol narostl za poslední čtyři roky o pět procent. Dokončené vzdělání ovlivňuje také pozici člověka v zaměstnání. Typickou pozicí například pro člověka v obchodě, který dosáhl vysokoškolského vzdělání je account manager (vedoucí řízení prodeje), obchodní analytik a obchodní referent. Zatímco u osob se středoškolským vzděláním s maturitou je to pozice prodavače, vedoucího provozu či prodejny (Lepič, 2013, str. 24 - 25).

Graf č. 1 – Vzdělanostní struktura zaměstnaných osob



Zdroj: Ekonomický vývoj a kvalifikační požadavky trhu práce v ČR v letech 2000-2020

Trh práce

Trh práce je prostor, ve kterém dochází k interakci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Rievajova, 2009, s. 7).

Střetává se zde nabídka s poptávkou po práci, kde státní a soukromý sektor nabízejí možnost získat zaměstnání. Na tomto místě se zaměstnavatel a zaměstnanec vzájemně střetávají a debatují o výši mzdy, pracovní době a ostatních pracovních podmínkách, které pracovní místo vyžaduje (Mareš, 1998, s. 58-62).

O faktorech, které působí na tuto interakci, rozhoduje taktéž charakter tohoto trhu. Hlavně v těch případech, jde-li o dokonalý či nedokonalý konkurenční trh práce, popřípadě jaká je příčina této nedokonalé konkurence. S dokonalým trhem se setkáme pouze v teorii a bývá příkladem pro řadu modelů, které jsou postupem času modifikované odstraněním některých zjednodušených příkladů, a tím se poté přibližují opravdovému trhu práce.

V případě, zda bychom chtěli mluvit o dokonalém konkurenčním trhu práce, musí být splněny následující požadavky (Rievajova, 2009, s. 7.):

- Existence velkého počtu subjektů, které neovlivní cenu nebo také množství nabízené nebo sháněné práce.
- Homogenita trhu práce.
- Perfektní informovanost všech účastníků

Tržní hospodářství je složeno z několika samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů. Dominujícím trhem, z hlediska své funkce, se jeví trh výrobků a služeb, ve kterém společnost neboli spotřebitelé nakupují statky a tím uspokojují své potřeby. Tvoření tržní produkce předpokládá užívání zdrojů a z toho plynou některé důležité závěry (Buchtová, 2002, s. 59):

- Práce je výrobním faktorem, který nelze nahradit při výrobě statků.
- Moderní hospodářství jsou založena na tržním uspořádání, rozhodující je zde hlavně cena. O tom jaké statky se budou vyrábět a jak budou efektivní, se rozhoduje na trzích výrobních faktorů. Trh práce je jedním z vzájemně propojených částí tržního hospodářství. Proto je zde důležitá hlavně práce, jelikož práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě, práci vykonávají lidé, nositelé pracovní síly.

- Trh práce je převodovým mechanismem mezi procesem výroby a spotřebou. Práce je tedy vynakládání výrobního faktoru, který se nakupuje a lidem vyplácí ve formě mezd, vyplácených za vynakládání práce. Od tohoto procesu se odvíjí cena výrobku a započítává se do jeho nákladu.

Lidský kapitál na trhu práce

Pojem lidský kapitál vychází z ekonomických teorií, kdy představuje znalosti a schopnosti pracovníka, včetně jeho dosaženého vzdělání. Vzdělání tedy ovlivňuje kvalitu populace, která je závislá na lidském kapitálu. Zvýšit lidský kapitál lze mnoha způsoby, ať už investicemi do vzdělání, získáním zkušeností a poznatků na školeních, v rámci praxe v práci, ale i v běžném životě. Lidský kapitál tedy pomáhá trhu práce, neboť podporuje službu práce. Firmy jako takové, ve většině případů raději zaměstnávají vzdělané pracovníky, proto aby získaly vyšší mezní produkt¹ (Brožová, 2003, s. 32- 35).

V dnešní době je tedy přínosné investovat do vzdělání, neboť se jedná o investici, která ovlivní naši budoucnost. Osoba se základním vzděláním nemá na trhu práce, co nabídnout a ve většině případů poté do konce života vykonává práci podřadnou, nebo také nemusí nalézt uplatnění vůbec. Problém nemá na trhu práce nejen osoba se základním vzděláním, ale i nekvalifikovaná osoba. Nekvalifikovanou osobou je osoba s nízkou kvalifikací a žádnými nebo minimálními zkušenostmi. Tyto osoby se těžko zaměstnávají, jelikož jejich představy o výši mzdy a s ním požadovaném výkonu práce jsou nereálné. Také ze strany zaměstnavatelů zde nalezneme jisté předsudky, ať už nízkou motivaci k práci nebo i nízkou kvalitu práce těchto nezaměstnaných. Místa právě pro tyto dvě skupiny se nevytvářejí a v dnešní době je již obsazují osoby vyučené s odborným vzděláním (Kotíková, 2003, s. 131).

Na lidský kapitál se klade v dnešní době čím dál větší důraz a sami zaměstnavatelé jej zdůrazňují. Sami si mohou vybírat mezi nejlepšími, pro zaměstnavatele nejpřínosnějšími zájemci o práci. Pro spoustu nezaměstnaných s nízkou kvalifikací je právě tento přístup velice omezující a tím dochází k jejich marginalizaci. Objektem marginalizace se mohou stát nejenom jednotlivci, ale také větší

¹ Mezní produkt je změna celkové produkce právě při změně jednoho ze vstupů.

skupiny lidí, nejčastěji v podobě diskriminace. Kromě těchto málo kvalifikovaných osob se mohou s tímto problémem setkávat také ženy, osoby starší 50 let, absolventi vysokých škol a příslušníci etnických minorit (Mareš, 2002, s. 64).

Postavení lidí na trhu práce v ČR a EU

Ekonomické krize nezasáhla pouze hospodářství České republiky, ale dotkla se i života obyčejných obyvatel, včetně mladých lidí na trhu práce. S touto krizí souvisí výzvy dotýkající se oblasti vzdělávání. V rámci Evropské unie stoupá tlak klasifikace, celoživotního učení a co se týče jednotlivce i dosažení co nejvyšší míry vzdělání.

Vzdělanostní úroveň mladých lidí se mírně zvyšuje ve většině států Evropské unie (dále jen EU). V roce 2006 bylo v průměru v EU v populaci 20-24 necelých 78% s nejnižším středoškolským vzděláním, v roce 2011 to bylo již 79,5% a odhad pro rok 2012 byl 80%.

Nicméně ani vysoká klasifikace nemusí zaručovat vždy záruku uplatnění na trhu práce. V Řecku je situace tak zlá, že nezaměstnanost u středoškolsky mladých lidí dokonce překročila 60%, a u vysokoškoláků se tato hranice pohybuje v rozmezí 52-55%. V České republice je celková míra nezaměstnanosti měřená podle metodiky Eurostatu. Ta osciluje v jednotlivých čtvrtletích roku 2012 kolem 7% hranice, míra nezaměstnanosti mladé generace do 25 let se pohybovala okolo 19,2 a 19,5, což znamená trojnásobek míry nezaměstnanosti v ČR.

Na trhu práce se nejlépe uplatňují tyto tři skupiny lidí (Tillner, 2014, s. 14-18):

- Široce uplatnitelní pracovníci
- Technicky vzdělaní odborníci
- Řemeslníci

U těchto třech skupin se počítá s jistou mírou flexibility, samostatnosti, schopnosti sociální interakce a komunikace. V důsledku tohoto trendu a vzrůstající míry konkurenceschopných obyvatel je význam celoživotního vzdělávání více než doporučován. V rámci zajištění konkurenceschopnosti budou zaměstnavatelé čím dál více apelovat na vzdělávací systém u absolventů vybavených odbornými znalostmi, praktickými dovednostmi, ale i měkkými dovednostmi (Tillner, 2014, s. 14-18).

Míra nezaměstnanosti je v členských státech Evropské unie téměř stejná. Nicméně uplatnění mladých lidí na trhu práce se podstatně liší. Po Belgii a Rumunsku, které jsou na tom v rámci EU nejhůře, následuje Švédsko a hned poté Česká republika. V rámci míry nezaměstnanosti se tyto státy potýkají s řadou stejných problémů, nicméně patří k těm, které ačkoliv krize ovlivnila, se i před ní s tímto problémem

potýkali. Extrémně špatná je situace ve Španělsku a Řecku, kde je míra nezaměstnanosti mladých lidí více než nadpoloviční (Tillner, 2014, s. 14-18).

Míru nezaměstnanosti je nutné vnímat nejen v pohledu souhrnném, ale také je nutné odlišovat úroveň dosaženého vzdělání. Nezaměstnaní s terciálním vzděláním je vždy o dost procent méně než osob se vzděláním nižším. Nejvíce je nezaměstnaných se základním vzděláním 38,6%, osob se středoškolským vzděláním je 16,4% a s terciálním vzděláním 15,9% ve věku od 15-24 let (Tillner, 2014, s. 14-18).

II. Vzdělání a absolvent

Druhá kapitola se zaměřuje na význam vzdělání, statistiky vzdělaných lidí v posledních letech a vymezení důležitého pojmu související s danou problematikou. Absolventi vysokých a vyšších odborných škol tvoří rizikovou skupinu nezaměstnanosti a právě oni jsou cílovou skupinou mé diplomové práce a spadají do skupiny, která se na trhu práce stává znevýhodněnou a ohroženou nezaměstnaností. Právě proto, aby nedocházelo k nezaměstnanosti, se lidé v dnešní době vzdělávají, aby byli co nejatraktivnějšími na trhu práce. A tedy vzdělání patří mezi hlavní body prevence nezaměstnanosti, jelikož tím zvyšuje šanci při nalezení zaměstnání. Cílem mé práce je vytvořit celek zaměřující se na strategii hledání zaměstnání a prevenci nezaměstnanosti, a proto ve své práci uvádím tuto kapitulu.

Vzdělání

Vzdělání definuje Hartl jako učením *zprostředkované přejímání dosavadních zkušeností lidstva, chování a hodnotových systémů* (Hartl, 1993, s. 236).

Význam kvalifikace je v dnešní společnosti již bráno jako známý, leč často užívaný pojem, který v našem životě hraje nezastupitelnou a velmi významnou roli. Vzdělání je definováno jako souhrn znalostí, schopností, dovedností, postojů a zájmů, které si jedinec osvojil pomocí vzdělávacího procesu (Kasíková, 2010, s. 456).

Vzdělání je odvozeno od činnosti vzdělávání, které je výsledkem této aktivity. Rozumí se tím proces získávání, uchovávání a rozvíjení vědomostí, duševních schopností a praktických dovedností (Šikulová, 2003, s. 33).

Pro mou práci nejpřínosnější dělení kvalifikace definoval p. Průcha ve své knize. Vzdělávání je dle p. Průchy vnímáno jako proces socializace jedince do společnosti. V jeho publikaci rozděluje Průcha vzdělání dvojího typu. Vzdělání formální a neformální. Formálním je myšleno to vzdělání, které člověk nabývá, řídí se platnou legislativou, probíhá ve stanoveném čase a formě a je složeno ze základního, středoškolského a vysokoškolského stupně (dále pak ještě celoživotní vzdělávání apod.). Opakem je zde vzdělání neformální, které je stejně jako formální institucionalizované, záměrné a plánované. Jeho charakteristickým znakem, který ho odlišuje od formálního vzdělání, je v rámci celoživotního vzdělávání jakousi alternativou, která doplňuje formální vzdělání. Neformální vzdělání je organizováno a

poskytováno institucemi, které nepatří do oficiálního formálního vzdělávacího systému. Mluvíme zde o rekvalifikačních kurzech, školeních apod. (Průcha, 1998, s. 73).

Význam vzdělání

Odborníci se shodují, že význam vzdělání v dnešní společnosti neustále nabývá na váze. Hlavní příčinou je tempo dnešního tzv. pracovního světa, který se neustále zrychluje. Souvisí s tím také vytváření nových technologií, rozvoj infrastruktury a způsoby práce. Pokud se chceme uplatnit ve společnosti a dosáhnout vysokých cílů, už nestačí jen dosáhnout určitého stupně vzdělání, ale je více než nutné vzdělávat se neustále. Vzdělání nabývá nových rozměrů a mění naše postavení nejen v práci, ale i ve struktuře sociálních hodnot. Dochází ke změně, kdy lidé mají větší nároky, vzrůstají a mění se jejich postoje a touhy co se týče vzdělání, práce, bohatství a budoucnosti (Vojtovič, 2011, s. 103).

V minulosti nebylo vzdělání bráno tolik na zřetel jako v dnešní době, kdy je centrem zájmu každého ambiciózního jedince dosáhnout, co největších úspěchů. Matthias Horx tvrdí, že se novodobá společnost postupem času přemění na společnost vědění. Bude nám nápomocná v těchto činnostech (Murphyová-Wittová, 2007, s. 15) :

- Třídít, vyhodnocovat a vybírat informace
- Osvojovat si nové poznatky a učit se
- Seskupovat nově nabyté poznatky k již stávajícím
- Užívat znalosti v každodenním životě
- Získat specifické poznatky
- Cíleně předávat znalostí dále
- Utvářet si vlastní názory a postoje
- Činit vlastní rozhodnutí
- Uvědomovat si své vlastní šance a využívat je
- Vést úspěšný život dle vlastního uvážení

Absolvent

Vzdělaného člověka s formálním (v našem případě univerzitním vzděláním) označujeme pojmem absolvent. Tento pojem souvisí s tématem mé práce, jelikož

je součástí specifikace zkoumaného vzorku. Ačkoliv je to pojem velmi známý, není jednoduché jeho definici nalézt.

Zákon o zaměstnanosti pojem absolvent neuvádí. Nicméně zmiňuje, že fyzickým osobám do 25 let věku je poskytována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (Zákon č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti). Zde bych ráda podotkla, že se nejedná pouze o absolventy terciálního vzdělání, ale také studenty vzdělání nižšího.

Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy uzavřelo dohodu, kde definuje pojem absolventa jako „*uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP ČR podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4 nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky*“ (MPSV, 2014).

V posledních letech docházelo v České republice k rozsáhlým změnám v oblasti dosažení vysokoškolského vzdělání. Mezi roky 2002/2003 a 2011/2012 se počet zvýšil až 2,8 krát. Pokud bychom tuto statistiku převedli do čísel, vyšel by nám nárůst těchto osob o 55 tisíc lidí, kteří během těchto let dosáhli terciálního neboli vysokoškolského vzdělání. V posledním doposud sledovaném roce 2012/2013 se tento prudký nárůst zastavil a došlo k mírnému poklesu o 500 lidí. V této době tak absolvovalo vysokou školu více jak 85,5 tisíc lidí (Zelenka, 2013, s. 2-10).

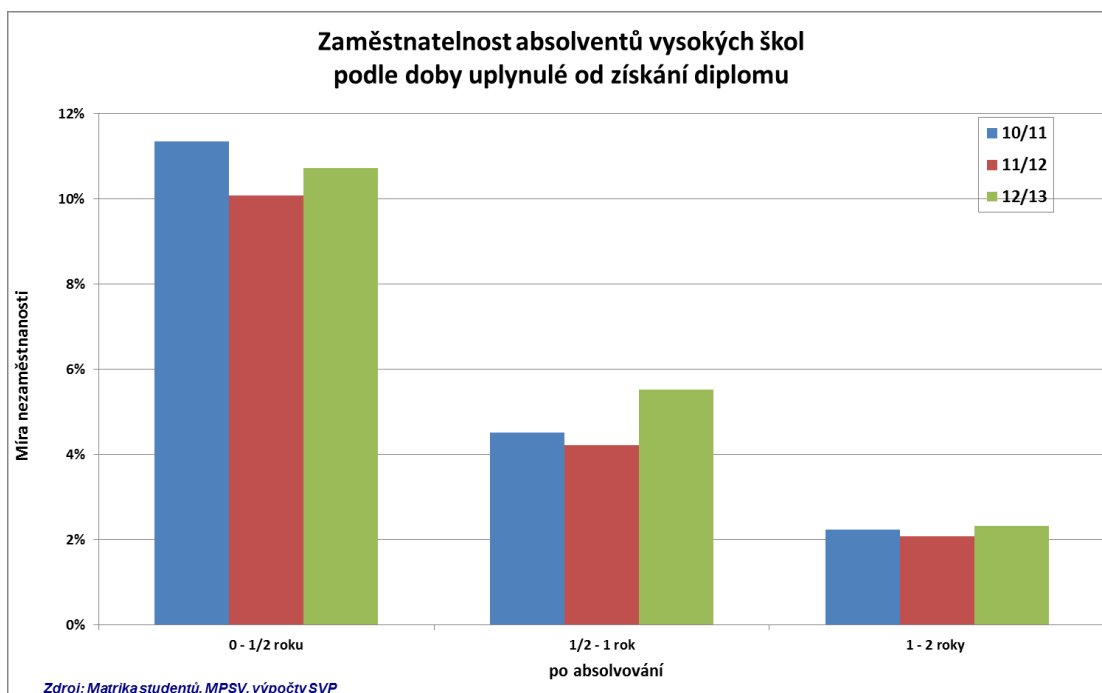
Výše zmíněný prudký nárůst byl způsoben absolventy bakalářského studia, kteří však ve většině případů ve svém studiu nadále pokračují, což prokazuje také číslo 65% těchto lidí, nadále studuje magisterské obory. V současné době vstupuje na trh práce o 52,5 tisíc absolventů více než před deseti lety, což znamená nárůst těchto osob až o 130%. Až do roku 2007/2008 se zaměstnanost absolventů vysokých škol stále zlepšovala. Bohužel díky vzniklé ekonomické krizi v minulých letech, se postavení těchto lidí zhoršilo. V roce 2007/2008 bylo nezaměstnaných na trhu práce pouhých 2,4%. Toto číslo se po roce 2009/2010 zdvojnásobilo až na 4,2%. Tato situace zůstala po tomto roce docela stabilní, nicméně rok 2012/2013 ukázal, že se situace nadále zhoršuje. V tomto období statistiky ukazují, že nezaměstnaných na trhu práce, kteří nabyli terciálního vzdělání je již přes 5,5% (Zelenka, 2013, s. 2-10).

Spojení podrobných a úplných údajů o počtech absolventů vysokých škol, počtech absolventů dále pokračujících ve studiu na vysoké škole a počtech nezaměstnaných absolventů na úrovni jednotlivých vysokých škol umožňuje analyzovat

stav a vývoj zaměstnatelnosti absolventů vysokých škol v České republice na celostátní úrovni, ale především na úrovni jednotlivých institucí (Zelenka, 2013, s. 2-10).

Jednoznačně nejvyšší míru nezaměstnanosti tvoří čerství absolventi, kteří během půl roku po absolvování práci nenalezli. Již během druhého půl roku se tato situace výrazně zlepšuje. Během prvního půl roku je evidováno více jak 10,7% absolventů vysokých škol, během druhého půl roku toto číslo výrazně klesá až na 5,5%, během druhého roku dosáhlo toto číslo i hodnoty 2,3%. Z těchto údajů je patrné, že jejichž nezaměstnanost má často jen krátkodobou povahu. (Zelenka, 2013, s. 2-10). Nicméně kdyby si studenti hledali práci již dříve, bylo by možná toto číslo ještě daleko menší.

Graf č. 2 - Zaměstnanost absolventů vysokých škol podle doby uplynulé od získání diplomu



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Z informací výzkumu Professia days vychází, že nezaměstnaných absolventů vyšších a vysokých škol neustále narůstá. Zaznamenáváme výrazný nárůst nezaměstnaných, kteří ukončili vzdělání pouze bakalářské. Oproti magisterskému se míra nezaměstnanosti zvýšila o 45%, toto číslo je u magisterských oborů podstatně nižší, tvoří pouze 15% (Zelenka, 2013, s. 2-10).

Důležitou roli hraje také postavení veřejných a soukromých vysokých škol. Statistiky dokazují, že lepší postavení na trhu práce mají právě soukromé vysoké školy. Míra nezaměstnanosti u absolventů veřejných vysokých škol je podstatně vyšší než u těch soukromých. V školním roce 2012/2013 činila jejich míra nezaměstnanosti 4,4%, u veřejných škol to bylo 5,8%. Je to také ovlivněno, že řada soukromých vysokých škol se nachází v Praze, kde je nabídka práce podstatně vyšší. Tato čísla jsou pak těmito okolnostmi značně ovlivněna. Avšak i tímto se statistický úřad zabýval. Do své analýzy tyto školy nepočítal a i tak si soukromé školy vedou lépe. Další a nejspíše výraznou příčinou, která hraje ve prospěch soukromých škol, je ten fakt, že soukromé vysoké školy jsou častěji navštěvovány starší generací, která své uplatnění na trhu práce již má nebo má větší počet zkušeností. Podle výběrového šetření absolventů vysokých škol REFLEX 2013 je průměrný věk absolventů soukromých vysokých škol 33,5, což je o 5,5 let více, než v případě absolventů veřejných vysokých škol (Zelenka, 2013, s. 2-10).

Důležitou roli při získávání vzdělání hraje také vysoká škola, na které studujeme. Výsledky ukazují, pro zaměstnavatele hraje kvalita univerzity výraznou roli. Jak již je zmíněno výše, míra nezaměstnanosti absolventů různých stupňů vzdělání se totiž značně liší. Školy, kde dominují bakalářské studijní programy, tak dosahují značně vyšší hodnoty míry nezaměstnanosti, než například školy, kde je větší zastoupení magistrů či doktorů. Byl vytvořen tzv. index zaměstnatelnosti absolventů, který u každé školy srovnává reálnou standardizovanou míru nezaměstnanosti a očekávanou standardizovanou míru nezaměstnanosti. Vypočítává se tak, že se pro určitou školu vydělí reálné míry nezaměstnanosti bakalářů, magistrů a doktorů s očekávanými, přičemž očekávané jsou míry nezaměstnanosti všech bakalářů, magistrů a doktorů (Zelenka, 2013, s. 2-10).

III. Nezaměstnanost

Další kapitolou se dostáváme k tématu nezaměstnanost. Jak jsem již výše psala, zaměstnání hraje velice důležitou roli v životě téměř každého. Abychom získali co nejlepší zaměstnání, snažíme se nabývat znalostí a dovedností, které by nás dělali na trhu práce, co nejatraktivnějšími. Tomuto tématu se zabývaly předchozí kapitoly. Kdyby byli všichni úspěšní, vůbec by nemusela existovat řada nástrojů sociální politiky. V podstatě ani já bych neměla o čem psát. Bohužel taková situace není a i absolventi VŠ a VOŠ se setkají s negativními zkušenostmi s hledáním zaměstnání. Další kapitola se zaměřuje spíše na negativní důsledek v případě, že se absolventům práce nalézt nedaří a nastává tento problém. Jedná se o fenomén, který je známý po celém světě již celá staletí. Z tohoto důvodu je cílem mé práce zjistit jakou strategii studenti při hledání zaměstnání volí, aby k situaci, kdy jsou nezaměstnaní, nemuselo vůbec dojít. S nezaměstnaností se dle mého názoru pojí také pojem sociální práce. Sociální práce můžeme označovat jako řešení této nepříznivé situace, jelikož se podílí na pozitivním ovlivňování tohoto problému.

Sociální práce a boj proti nezaměstnanosti

Sociální práce je jedním z hlavních nástrojů sociální politiky.

Jedná se o nepřetržité a cílevědomé úsilí mnoha sociálních subjektů usilujících o změnu a fungování státních, samosprávních nebo nestátních sociálních systémů

(Matoušek a kol., 2012, s. 155 – 156).

Sociální politika si klade jako cíle:

- Zdokonalování životních podmínek lidí
- Rozvoj osobnosti člověka
- Vytvoření důstojných podmínek života
- Zajištění rovných příležitostí

Posledním cílem je právě zajistit rovný přístup ke vzdělání, zdravotní péči, přiměřenému bydlení, garantovat minimální příjem a rovný přístup k pracovním příležitostem.

Nezaměstnaností se v dnešní době zabývá řada vědních disciplín jako sociologie, psychologie, ekonomie, sociální psychologie, v rovině sociálního poradenství či aplikace sociální politiky.

Nezaměstnanost můžeme charakterizovat jako stav, kdy lidé chtějí pracovat a aktivně hledají zaměstnání, která je pro ně zdrojem obživy. Vzniká, když klesne potřeba pracovních sil na trhu práce. Příčinami tohoto poklesu mohou být ekonomické potíže firmy, jejího odvětví nebo celé národní ekonomiky (Jandourek, 2012, s. 169). Hledání zaměstnání je jeho nezbytným znakem. Osobu, která není zaměstnaná a práci si nehledá, jako nezaměstnanou nemůžeme nazývat (Holman, 2011, s. 278).

Česká statistický úřad uvádí, že za nezaměstnanou osobu se podle mezinárodně srovnatelné metodiky považují osoby starší patnáct let, obvykle bydlící na území sledovaném, které v průběhu referenčního týdne splňují tyto tři podmínky souběžně:

- Nebyly zaměstnané
- Byly schopny nastoupit do práce, to znamená během referenčního týdne okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů
- V průběhu posledních 4 týdnů se podílely na hledání zaměstnání (prostřednictvím úřadů práce, soukromé zprostředkování práce, přímé oslovení, využíváním inzerce, podáním žádosti o pracovním povolení, či podnikáním určitých kroků pro založení vlastní firmy)

Nezaměstnaným absolventem je na úřadu práce registrovaný uchazeč o zaměstnání, který ukončil své studium nejdéle před dvěma roky (MPSV, 2014).

Důsledky nezaměstnanosti

I přesto, že je každý člověk jedinečný a stav nezaměstnanosti má na každého jiný vliv, vždy je člověk ohrožen negativním dopadem tohoto stavu. Následky nezaměstnanosti jsou navzájem podmíněny a úzce spolu souvisí, i když se vždy liší silou a frekvencí. Postihují jedince v jeho každodenních činnostech, mezilidských vztazích, ale hlavně v životní úrovni, na kterou byl do té doby zvyklý. V mnoha případech se setkáme s menšími negativními důsledky, které mohou docílit až životního zlomu, vyústěného v tragédii (Mareš, 1994, s. 64).

PSYCHOSOCIÁLNÍ ASPEKTY

Nezaměstnaní jedinci mnohem více trpí neurotickými a psychosociálními příznaky, které je omezují a snižují jejich schopnost adaptovat se na trhu práce. Patří mezi ně např.: úzkost, stísněná nálada, děsivé sny, ztráta sebeúcty a sebedůvěry, vtíravé myšlenky, poruchy ve vztazích intimních a rodinných, baživá touha po uznání, nereálná očekávání a přání, pocit viny, povinností, křivdy, apatie, tendence k rychlé únavě, zvýšená agrese a různé formy strachu (Blažek, 2007, s. 21).

V roce 2004 z výzkumu zaměřeného na zkoumání života, uvádí Buchtová, že oblast práce je pro obě skupiny, jak zaměstnané či nezaměstnané, uváděna jako třetí nejdůležitější oblast jejich života. U zaměstnaných respondentů se ukázala vysoká spojenost, u nezaměstnaných byla tato oblast výrazně nahrazována koníčky a zájmy. Výrazně se zde projevil i generační vliv. Lidé mladšího věku věří, že získáním zaměstnání mohou plánovat budoucnost. Oproti tomu generace starších jedinců uvedla v první řadě zajištění rodiny. Z výzkumu lze dále vyčíst, že starší generace při opakovaném neúspěchu v hledání zaměstnání tíhnou k depresím, pocitům méněcennosti a ztrátě sebedůvěry. Z výzkumu vyplynulo, že práce má pro člověka velký význam, ale že se v životní dráze člověka její funkce mění, což ovlivňuje i jeho prožívání (Blažek, 2007, s. 21-22).

DEPRIVACE

Deprivace patří k velmi obvyklé zkušenosti, kterou si zažije téměř každý nezaměstnaný. Deprivace nezaměstnaných spočívá ve vyloučení těchto osob ze sociálních vztahů a z konzumu. Lidé se v běžném životě zabývají činnostmi, které úzce souvisí s konzumem, tedy plánováním nákupů, služeb, vyhledáváním zboží apod. Osoba, která si zakoupí zboží, tuto aktivitu vnímá jako příjemnou událost a zároveň si tím kompenzuje frustraci každodenního života a svou nespokojenost v práci. Vlastnit zboží na lidi působí pozitivně a přidává jim to pocit psychického bezpečí a sociálního statusu (Mareš, 1994, s. 64).

V případech, kdy člověk nemůže získat a vlastnit určité chtěné zboží, dochází k deprivaci, která může mít podobu relativní či absolutní. Absolutní deprivaci může být osoba existenčně ohrožena. U relativní deprivace se spíše jedná o psychické

strádání, které souvisí s nezaměstnaností. V dnešní novodobé společnosti je stále více a více relativní deprivace silnější, jelikož k ní dochází i v případech, kdy mu nezaměstnanost člověka nepřináší existenční ohrožení. Společnost, která je silně ovlivněna masmédií a růstem vzdělání, společnosti vnucuje silný konzum, který jim prezentuje komfort i tam, kde k jeho uspokojení chybí potřebné prostředky. Vnímání určitého životního stylu společně s tlakem od konzumní kultury, šířící se masmédií tedy vede k růstu relativní deprivace. Naproti tomu absolutní deprivace byla typická spíše pro období před vznikem sociálního státu, v němž neexistoval systém podpor, a sociální sítě nebyly schopné zajistit dostatečnou ochranu obyvatelstva před existenčním ohrožením (Mareš, 1994, s. 64).

SOCIÁLNÍ IZOLACE

Nezaměstnaný se díky pocitům studu, kterými trpí díky jeho sociálnímu statusu, velmi často vyhýbá ostatním osobám. Podle Mareše má sociální izolace dvojitý smysl. První vidí nezaměstnanost jako zdroj absence důležitých sociálních kontaktů, v druhém případě ji vnímá jako rozbití řady dalších kontaktů, které s ní přímo nesouvisí. Do sociální izolace lidé upadají postupně, vždy s přibývajícím délkou doby nezaměstnanosti, se jejich pasivita zvyšuje. Míra izolace je ovlivněna několika faktory, kde významnou roli hraje věk nezaměstnaného. U mladých lidí tato situace vnímání tak tíživě jako u starších osob. Kontakty u mladší generace v širokých sociálních sítích, kam patří přátelé, či sousedi, jsou mezi touto věkovou kategorií rozšířenější (Mareš, 1994, s. 69-70).

ZTRÁTA VNÍMÁNÍ ČASU

Mezi nejzávažnější psychologické důsledky nezaměstnanosti řadíme právě ztrátu vnímání času (Mareš, 1994, s. 65).

Doba, kterou člověk stráví v práci, tvoří podstatnou část dne. Dny jsou tak strukturované a člověk si musí naplánovat aktivity, tak aby mu navazovaly, a poté plynou podle určitých zvyklostí. V případě narušení této struktury si člověk musí nalézt náhradu, která zaplní volný čas (Plesník a kol., 2006, s. 14). Volný čas bývá provázen pocitem nudy, která člověku dává pocit beze smyslnosti, dny neubíhají,

víkendové dny se od pracovních neliší. Tímto se bortí nejen struktura času, ale i jeho obsah. Nezaměstnaný si navykne na aktivity, které volné dny vyplní, jako sledování televize, válení se na gauči, gamblingu, tedy celkovému zlenivění (Mareš, 1994, s. 66).

Práce a volný čas se navzájem prolínají a absence jednoho z nich je velmi nebezpečná. Volný čas je třeba uplatnit proto, aby si člověk odpočinul, relaxoval. Naopak práce je důležitá proto, aby se člověk začlenil do společnosti a byl schopen uspokojovat své vlastní potřeby. Ztráta práce význam volného času zcela degraduje. Hlavně mladí nezaměstnaní a osoby, které nemají dostatek pracovních zkušeností, neumí využít volný čas efektivně a jejich volný čas bývá spojován s pocitem nudy. Využití volného času v řadě měst naší republiky, vyžaduje finanční prostředky a zde se dostáváme do bludného kruhu, jelikož jim jejich situace neumožňuje nabití těchto prostředků (Mareš, 1994, s. 66).

VLIV NA RODINU

Absence zaměstnání nepůsobí negativně pouze na jedince, kterého se přímo týká, ale také na členy rodiny (domácnosti). Ta je ovlivněna hlavně v oblasti nedostatečných příjmů a snížení životní úrovně. Lidé se snaží o úsporu a snížení výdajů. Jejich status ve společnosti se mění taktéž (Plesník, 2006, s. 11).

Mareš se také zmiňuje o poklesu autority v rodině. Živitel rodiny podle něj má větší postavení a uznání, které při absenci zaměstnání ztrácí. Nejčastěji se můžeme s tímto problémem setkat u rodin s dětmi, kde může dojít až problém s výchovou těchto dětí. Nezaměstnaná osoba by si měla vztahy s rodinou udržet, jelikož jsou pro ni nesmírně důležité. Od členů rodiny se jí může dostat podpory, ale také ocenění, které jí může zvýšit sebevědomí. Vždy se ale nemusíme setkat s ohrožením rodiny, jelikož ze strany státu je zde velice mnoho prostředků, které se snaží o vyrovnání příjmů mezi nízko příjmovými a vysoko příjmovými rodinami (dávky státní sociální podpory apod.)(Mareš, 1994, s. 68).

ŽIVOTNÍ ÚROVEŇ

Všechny osoby, které jsou bez zaměstnání, anebo své zaměstnání ztratily, v první řadě vnímají velké snížení životní úrovně. Jejich příjem je nahrazen příjmy z pasivní

politiky zaměstnanosti, do které řadíme podporu v nezaměstnanosti či sociální podporu. Ačkoliv to rodině pokryje náklady na základní potřeby, které mají, na zbylé výdaje nezbyvá dostatek prostředků. To většinou vede k radikálnímu omezení výdajů a spotřeby. Dávky podpory mají také své nedostatky. Pro osoby trpícími řadou nemocí nemají dostatek finančních prostředků, které náklady na jejich dietu nepokryjí ve většině případů ani z poloviny. Finanční problémy se s přibývajícím časem prohlubují a dosahují až kritických hodnot. To vše má vliv na životní úroveň, která stále více s délkou nezaměstnanosti klesá. Dlouhodobě nezaměstnaní pak lehko upadnou do lehkovážnosti, která se v té chvíli jeví jako nejlehčí východisko. A tou jsou dluhy. Poté jim nezbyvá nic jiného než vzít jakoukoliv práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci ani není dostatečně finančně ohodnocena (Mareš, 1994, s. 63).

ZTRÁTA STATUSU

Pro osobu, která ztratí zaměstnání, znamená tato ztráta statusový pád. Člověk mění svůj status ze zaměstnaného, uznávaného společností na nezaměstnaného, toho co ze společnosti jen čerpá. Stejně lze vnímat změnu statusu u studentů, kteří se stanou nezaměstnanými. Většina lidí tento status poté označuje za méněcenný a velice nepříjemný. Společnost nazírá na nezaměstnaného jako na osobu, která si za svou situaci může sama a nezaměstnanost mu přisuzuje jako vlastní odpovědnost, jako jeho osobní prohru. Společnost očekává, že se jeho situace změní a že bude vyvíjet snahu k této změně. Zde můžeme mluvit o tlaku, který je na jedince ze strany společnosti směřován (Plesník a kol., 2006, s. 14).

SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÉ JEVY

Negativní dopad nezaměstnanosti neovlivňuje pouze jedince a jeho rodinu, ale také celou společnost. U jedinců se projevuje narušením jeho života, podílením se na kriminálním životě, konzumací alkoholu a drog apod. Tyto činnosti ve společnosti poté rozvíjejí sociálně patologické jevy – krizi hodnot, krizi rodiny, rozklad společnosti, alkoholismu, gambling, závislost na drogách, zvýšenou kriminalitu, pokusy o sebevraždu apod. (Mareš, 1994, s. 78-79).

SOMATICKÉ JEVY (ZDRAVOTNÍ ASPEKTY)

Existuje řada studií, která prokazuje souvislost mezi zhoršeným fyzickým stavem a nezaměstnaností. V důsledku ztráty zaměstnání dojde ke změnám psychických dějů a očekávatelnému zhoršení fyzického stavu a to z důvodů jejich provázanosti. Např. chronický stres může mít za následek pokles imunitního systému, a s ním související vznik a rozvoj několika onemocnění. Stres je nejspíše propojovacím místem, díky kterému je tělo více náchylné k řadě nemocí. Se stresem se setkáváme každý den a je součástí téměř každé životní situace. Ucelený koncept, který se zabývá právě těmito životními událostmi, které vypracovali Holmes a Rahe už v roce 1967, řadí ztrátu zaměstnání už na osmé místo z celkového počtu 43 položek. Za náročné životní situace patří například svatba, rozvod, zkoušky, ztráta a nalezení zaměstnání (Blažek, 2007, s. 23).

Absence zaměstnání dříve přiváděla rodiny do stavu chudoby a znamenala i zhoršení zdravotního stavu. Lidé, kteří se šetřením snažili své výdaje, v co nejvyšší míře omezit často trpěli podvýživou a nemocemi, které jsou s omezením stravy spojené. V dnešní novodobé společnosti stát poskytuje řadu podpor, které mají těmito situacím zabraňovat. Dnes se setkáváme ve většině případů spíše s nemocemi psychického rázu, které jsou způsobeny nadměrným stresem, než nemocemi z nedostatečné výživy. Nahromaděný stres lidé často ukojují v kouření, alkoholismu, drogách, což má devastující dopady na jejich zdraví (Mareš, 1994, s. 71).

EKONOMICKÉ ASPEKTY

Stručně řečeno, ekonomické výsledky vyplývají z toho, že ekonomika vyrábí nebo nevyrábí tolik produktů, kolik je schopna vyrábět. Dochází k plýtvání společenské práce, jak živé tak hmotné. Hrubý národní produkt, dále jen HNP je svojí úrovní pod hodnotou potencionálního HNP. Tyto ztráty je možné ekonomicky vyčíslit jako rozdíl mezi potencionálním HNP a reálným. Propad HNP ovlivňuje stejně tak rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociální (Rievajová, 2009, s. 199).

Z výše zmíněných dopadů je zřejmé, že nezaměstnanost způsobuje řadu nepříjemných dopadů na jedince v mnoha rovinách. Absolventi VŠ a VOŠ jsou mladým masem na trhu práce a dle mého názoru nemusí trpět všemi výše zmíněnými symptomy.

Hlavními dopady, které postihnout téměř každého jedince jsou symptomy psychické, kam řadíme stres, snížená sebedůvěra či izolace. Z mého pohledu se jedná spíše o symptomy existencionální, kdy osoby povětšinou nejsou živiteli rodiny. Nicméně tím nechci situaci zlehčovat. Rodina naopak klade na důraz, aby se jedinec stal soběstačným a proto si myslím, že nelze zmíněnou nezaměstnanost absolventů zlehčovat a absolvent si může dle jeho situace projít dopady různými.

Rizikové skupiny nezaměstnaných

Níže uvedené informace se týkají pracovní síly jako celku. Zmíněná pracovní síla na trhu práce není homogenní, jelikož lidé reprezentující tuto skupinu se odlišují několika svými charakteristikami, jako jsou např. pohlaví, věk, vzdělání, kvalifikace, znalosti, dovednosti, etnická skupina či somatický stav apod. Tyto charakteristiky pak vytváří určité skupiny obyvatelstva, které mají přístup na trh práce znevýhodněn, nebo u nich hrozí vyšší riziko ztráty zaměstnání. Ve společnosti bohužel existuje i určité stereotypní vnímání, které těmto skupinám znesnadňuje přístup na trh práce a i když je to nepřijatelné, lidé jsou do nového zaměstnání vybíráni na základě výše zmíněných charakteristik jako je např. věk, pohlaví apod. Tímto je dán předpoklad vznikající nerovnoměrné distribuce nezaměstnanosti a vyšší výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti právě u těchto rizikových skupin (Blažek, 2007, s. 24-25).

Na trhu práce se vyskytuje velké množství znevýhodněných skupin, které jsou na trhu práce velmi ohrožené a velmi často se stávají nezaměstnanými (Buchtová, 2001, s. 81-111):

- Lidé starší 55 ti let
- Ženy (s dětmi)
- Lidé se zdravotním postižením
- Osoby bez vzdělání
- Romské obyvatelstvo
- Mladí lidé do 30 ti let

Mladí lidé

Vzhledem tématu mé práce zmíním jen krátce vysvětlení skupiny mladých lidí, kam spadá většina respondentů mého výzkumu (a to osoby do 35 let).

Do této skupiny patří hlavně proto, že po absolvování školy ať už vysoké nebo střední, nemají žádné zkušenosti či praxi v oboru a firmy se stávají neatraktivními. Zaměstnavatelé raději upřednostní osobu se zkušenostmi a praxí. Mladí lidé také požadují větší finanční ohodnocení a hrozí zde riziko založení rodiny. Nicméně i zde platí zlaté pravidlo, čím vyšší dosažené vzdělání, tím lepší uplatnění na trhu práce (Buchtová, 2001, s. 81-111).

Příčiny nezaměstnanosti absolventů VŠ a VOŠ

Existují hlavní důvody, které komplikují absolventům vstup na trh práce a nástup do zaměstnání. Jsou to požadavky zaměstnavatelů. Patří sem (Vojtěch, 2003, s. 71):

- Nedostatek pracovních zkušeností a neschopnost či nezájem se uplatnit na trhu práce
- Nepřipravenost mladé generace vstoupit na trh práce, stát se samostatným a plně zodpovědným za svůj život
- Nesoulad mezi profesními požadavky zaměstnanců, nesoulad mezi nepožadovanými studijními obory
- Nezájem absolventů pracovat ve studované profesi
- Nepřipravenost absolventů reálně zhodnotit své možnosti, nechtít pracovat na nižších pozicích
- Nereálné požadavky na finanční ohodnocení
- Rozdílné výsledky zdravotního stavu před nástupem do školského procesu a před nástupem do práce
- Zneužívání pasivní politiky zaměstnanosti a nárokování si podpory v nezaměstnanosti

Mezi nejčastější problémy, které registrujeme na trhu práce je nedostatečná praxe v oborech, které klade zaměstnavatel do popředí a nízkými obecnými a praktickým zkušenostmi (Vojtěch, 2003, s. 71).

Z důsledku vysokých nákladů pro zaměstnavatele na zaměstnávání absolventa spustilo MPSV projekty zaměřující se na jejich podporu. Jedná se o 14 regionálních projektů Odborná praxe pro mladé do 30 letv kraji (viz. Kapitola č. 4). Je také možnost podporovat zaměstnavatele, který zaměstná těžko umístitelného absolventa. Příspěvek je možné dostávat po dobu 6-12 měsíců až vy výši 24 tisíc korun. Dalším zajímavým projektem je podpora mentora, který zaučí tyto jedince na pracovní pozici (Bílková, 2014, s. 4-5).

Na druhou stranu si je dobré uvědomit, že mladí lidé jsou schopni nabídnout mnohé nové inovativní schopnosti, které starší generace nemá. Je jasné, že jsou schopni se více a mnohem rychleji teoreticky rozvíjet, mohou uplatnit své technické a jazykové

dovednosti. Oproti generaci starší jsou více flexibilní, komunikativní a požadují nižší platové ohodnocení (Vojtěch, 2003, s. 71).

Životní strategie nezaměstnaných

Nezaměstnanost ovlivňuje řadu společenských institucí, procesů, jedinců a jednoznačně i jejich sociální chování. Jak jsem se zmiňovala výše, nezaměstnanost má na člověka negativní dopady, které mají vliv na jeho životní úroveň, mění jeho status, role a vytváří-li pro něj anomickou situaci, vyvolává také jeho reakce na ni. Délka nezaměstnanosti také velmi výrazně ovlivňuje jaký přístup má člověk k jeho vzniklé situaci, postupné prohlubování potíží a jeho situaci vnímá jako „normální stav“. Všechny tyto aspekty mění životní strategie nezaměstnaných (Mareš, 2002, s. 103).

Prvním autorem, který se pokusil zachytit vliv zaměstnanosti na životní strategie v časovém horizontu, byl Halliday (1935). Přišel s tzv. cyklickou teorií, která zahrnuje v první fázi, tedy krátkou etapu pocitu uvolnění a svátečních dnů. Je třeba si uvědomit, že zato reakce může být podmíněna mnoha faktory, např. vysazení nepříliš oblíbené monotónní práce. Tuto fázi však brzy nahradí pocity úzkosti a deprese a postupem času dochází ke ztrátě rovnováhy. V případech, kdy si člověk navykne na tento stav, dochází k adaptaci na nově vzniklý způsob života (Mareš, 2002, s. 103).

Eisenberg a Lazarsfeld (1938) také vycházejí z cyklické teorie, nicméně ji vymezují do tří etap. První etapa je pro člověka, který práci ztratí šokující, ale stále nerezignuje. Naopak se v řešení svízelné situace angažuje a aktivně hledá nové zaměstnání s optimistickým přístupem. Když, ale všechny tyto opatření selžou, nastává etapa druhá. Vyznačuje se značně pesimistickým přístupem a úzkostmi s ním spojenými. Člověk se velmi tímto problémem zatěžuje a dochází k masivnímu stresu, který vyústí v etapu poslední a to falické stádium, ve kterém se boří pozitivní a aktivní postoje člověka a jedinec přijme zúžený životní prostor, který mu daná situace naskytla. Hlavní tezí této teorie bylo, že člověk dojde ke stavu apatie a veškeré pak nabídky práce nevyužijí. Dlouhodobá nezaměstnanost tedy snižuje jak příležitosti, ale i aspirace. Patří sem samozřejmě i důsledky nezaměstnanosti, které jsou pro osoby téměř shodné (Mareš, 2002, s. 103).

Existují tři základní strategie nezaměstnanosti. Strategie spojené s hledáním zaměstnání, strategie související s přežitím v nových podmínkách a strategie zaměřené na překonání stigma nezaměstnanosti. Nezaměstnanost rozhodně není vítaným stavem a lidé se z ní snaží co nejdříve vymanit. V případech, kdy jejich úsilí není dosaženo,

snaží se se vzniklou situací nějakým způsobem vypořádat, hlavně v ní přežít. Hlavním cílem osoby nezaměstnané je najít takové finanční prostředky, které nahradí mzdu ze zaměstnání. Tyto prostředky je možné využívat z pasivní politiky zaměstnanosti ve formě dávek nebo i svou vlastní aktivitou.

Životní strategie mohou spočívat v (Mareš, 2002, s. 104-106):

Hledání nového zaměstnání patří k nejvíce účinnému prostředku nalezení zaměstnání. Nejlepší formou je přímý osobní a písemný kontakt se zaměstnavateli a registrace na Úřadech práce. Velmi často dochází k hledání zaměstnání také na neformálních sociálních sítích a internetových stránkách. Dříve bylo typické pro hledání zaměstnání spíše osobní oslovení zaměstnavatele či osobu zodpovědnou za personální agendu. Expanze státních služeb vede mnoho osob k registraci na Úřadech práce, které je vázáno na výplatu dávek v nezaměstnanosti při registraci (v případech, že na ni mám nárok. Tzn., že máte během posledních dvou let odpracováno 12 měsíců). Najdou se i osoby, které odmítají myšlenku registrace na těchto úřadech z řady důvodů. Ať už se jedná o jakési stigma nebo se chtějí svobodně rozhodovat v otázce svého zaměstnání. Existuje také spousta strategií zaměřujících se na vyrovnávání se se stigmatem nezaměstnaného. Patří sem vytěsnění vlastní svízelné situace z vědomí, únikem do sociálního prostoru, kde je osoba nestigmatizována, částečné přijetí tohoto statusu, adaptací na volnočasové aktivity apod.

Omezení spotřeby, které vede ke značné míře neuspokojení potřeb. *Postupná adaptace* na situaci odepřením si původního rozsahu potřeb, vede také k frustraci plynoucí z neúspěšných pokusů vymanit se ze svízelné situace a navrátit svůj život do předešlých kolejí.

Hledání aktivního východiska konformními i nekonformními způsoby vede člověka k nalezení alternativních možností uspokojování potřeb velmi často však nelegálními, nebo částečně legálními prostředky. *Adaptace bez redukce potřeb a redukce celkové spotřeby*.

Vyčkávání zaměřené na pokusy se vrátit do společnosti, které může dospět k nalezení nového zaměstnání na formálním trhu práce. Lze chápat také jako pravidelné zachování rituálů, kterého jedince částečně začleňuje do společnosti a v určité míře si udržuje sociální status (docházením na Úřad práce).

Rezignace člověka odzbrojí a tím upadá do sociální izolace apatie, které mají postupně vliv na své rodinné zázemí.

Jak jsem zmiňovala výše, respondenti mé práce nejsou osoby, které by se již se ztrátou zaměstnání setkali, ale naopak si hledají své první zaměstnání. Povětšinou se tedy nesetkají s mnoha výše zmíněnými etapami. Po ukončení studia jsou plní elánu, úspěchu a přicházejí s nabídkou na trh práce. Po ukončení studia absolventům končí významná etapa jejich života a tento úspěch je povětšinou drží v jisté euforii. Jistý neúspěch může otrástit jejich sebedůvěrou a zničit jejich pocit výjimečnosti. Bohužel každý si tímto procesem musí projít a ne všichni mají na trhu práce, co nabídnout. Výhodou absolventu VŠ a VOŠ je jejich dosažené vzdělání a tímto by měli na trhu práce disponovat, co možná nejefektivněji.

IV. Řešení nezaměstnanosti

Poslední kapitola vymezuje řešení nezaměstnanosti. Cílem bylo zjistit jakou strategii absolventi VŠ a VOŠ volí při hledání zaměstnání. Právě tyto poznatky by mohly být nápomocny při řešení nezaměstnanosti. Znalost těchto způsobů by mohla ovlivnit řadu kroků jednotlivých studentů, ale také např. Úřadů práce.

Poslední kapitola se zaměřuje na prostředky, které se snaží ovlivnit trh práce a pomocí preventivních opatření předcházet nezaměstnanosti. V případech, kdy již tyto prostředky nezabírají, snaží se se vzniklou nezaměstnaností, co nejefektivněji pracovat. Znalost strategií může pomoci k tvorbě aktivní politiky zaměstnanosti pro tuto cílovou skupinu, ale také studentům v hledání zaměstnání. Práce je velmi důležitá, a když ji člověk nemá a je nezaměstnaný, může to navodit problémy. Právě nezaměstnaností jsou ohroženy různé skupiny populace a jednou z nich jsou i absolventi VŠ a VOŠ. Proto je třeba pracovat proti tomu nejen pasivní, ale i aktivní politikou. Z tohoto důvodu může být zajímavé, jaké strategie studenti preferují.

Mluvíme se zde o Politice zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti slouží jako prostředek, který řeší vzniklou negativní situaci v podobě pasivní politiky zaměstnanosti, která nezaujímá postoj boje, ale spíše záchranné sociální sítě jedinců. Druhá forma se snaží ovlivňovat a předcházet jejímu vzniku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se skládá z několika nástrojů, které napomáhají nejen absolventům v umístění na trh práce. Ať už pomocí Úřadů práce či projektů z Evropského sociálního fondu.

V. Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti hraje významnou úlohu v sociální politice. Přináší systém opatření, který směřuje k vytvoření dynamické rovnováhy na trhu práce a snižování nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti spolupracuje jako většina politik, také s dalšími politikami, který tento ucelený systém vylepšují. Mluvíme například o politice vzdělávací, rodinné, bytové, ale také systému sociálního zabezpečení. Politika zaměstnanosti je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců, firem apod.

V posledních letech se o této politice hovoří více v závislosti na opatřeních uložených Evropskou Unií (Rievajová, 2009, s. 231).

Existují dva přístupy, které se zabývají řešením nezaměstnanosti.

První, pro naše téma méně důležitý, je pasivní politika zaměstnanosti, která se orientuje na (Krebs, 2005, s.):

- zprostředkování zaměstnání
- podporu pomocí dávek hmotné nouze, která pomáhá lidem vyrovnávat jeho situaci pomocí peněžité dávky.

Druhý přístup a tedy aktivní politika zaměstnanosti je přístupem preventivním, který napomáhá aktivně řešit jejich svízelnou situaci při ztrátě zaměstnání, či při ohrožení v situacích, kdy je možné, že práci ztratí.

Aktivní politika se zaměřuje zejména na (Krebs, 2005, s. 296-302):

Rozvoj infrastruktury trhu práce

Pomocí Úřadu práce poskytuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Informuje o volných pracovních místech jak uchazeče o zaměstnání tak zaměstnavatele o uchazečích.

Podpora ve vytváření nových pracovních míst a pracovních činností

Finančně podporuje zaměstnavatelům nově vytvářená pracovní místa, přispívá také na veřejně prospěšná místa, místa utvořená pro osoby se zdravotním postižením, mladistvým občanům, zaměstnavatele, kteří poskytují odbornou praxi a zaměstnávají či poskytují stáž absolventům vysokých škol.

Zvýšení adaptability pracovní síly

Poskytuje rekvalifikační kurzy, programy na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také se snaží směřovat aktivity do oblasti školství pomocí zvyšování zájmu o tyto profese (Krebs, 2005, s. 296-302).

Aktivní politika zaměstnanosti se poskytuje pomocí nástrojů, které slouží jako podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se o (Státní politika zaměstnanosti):

1. rekvalifikace
2. investiční pobídky
3. veřejně prospěšné práce
4. společensky účelná pracovní místa
5. překlenovací příspěvek
6. příspěvek na dopravu zaměstnanců
7. příspěvek na zapracování
8. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou především poradenství a programy, které jsou dotovány z Evropského sociálního fondu (Článek 1).

Politickou prioritou vlád rozvojových zemí je snížení masové nezaměstnanosti. Ačkoliv se liší prostředky, jakými je ji možné ovlivňovat, existuje shoda ve výchozím předpokladu, že to není možné bez růstu ekonomiky a tedy i bez růstu investic. Řada ekonomik vyspělých zemí je totiž konfrontována nejen vysokou a i jasně strukturovanou nezaměstnaností a problémem tedy není pouze podpora globálního růstu, počtu pracovních příležitostí, ale také této odpovídající struktury. Podpora zamezení co nejvyšší míry nezaměstnanosti tedy neznamená jen vytváření pracovních míst, ale také úlohu společnosti a jejích možností, které nespolehnají jen na tržní sílu. Patří sem (Mareš, 2002, s. 112-114):

1. Ekonomická politika na straně poptávky po práci, zaměřená na vytváření pracovních míst. Ta zahrnuje vytváření takového prostředí, které podporuje růst investic a stimulaci ekonomického růstu v ziskovém prostředí. Patří sem zejména podpora zakládání nových podniků a pro vstup cizího kapitálu, podpora ze strany vlády zaměřená na podporu konjunktury včetně snižování daní, vytváření prostředí pro růst ekonomik konkurenceschopných podniků, ale i programy veřejných investic do infrastruktury ovlivňující podnikání. Také zde patří vytváření pracovních příležitostí z neziskové sféry (služby sociálního státu) a pracovních příležitostí z veřejného sektoru pomocí veřejných služeb, tzn. společensky účelných pracovních míst.
2. Politika trhu práce a její regulace na straně nabídky po práci. Zde zahrnuje zprostředkování informací o možných nabídkách na trhu práce, která by vyrovnávala nabídku a poptávku, regulaci nabídky a poptávky práce

prostřednictvím regulace vstupu na trhu práce a jeho následný odchod a přizpůsobování nabídky a poptávky na trh práce z hlediska struktury.

3. Legislativní regulace zaměřená na regulaci podmínek pracovních kontraktů. Patří sem například zkracování pracovní doby bez snížení odměny za práci, podpora nových forem pracovních kontraktů jako jsou rozdělení práce mezi více osob či sdílení pracovního místa.
4. Podpora nezaměstnaným, která poskytuje možnost existenčního přežití na určitém standardu. Sociální stát vyrovnává osobám ztrátu příjmu ze zaměstnání.

Hlavní role politiky zaměstnanosti zaměřující se na osoby nezaměstnané je podpora trhu práce a vytváření projektů, které vznikají, aby podpořili rizikové sociální skupiny obyvatelstva. Vycházejí z toho i základní trendy politiky Evropského společenství (dnes Evropské Unie), které se aplikují v 90 letech (Mareš, 2002, s. 115-117):

Integrace nezaměstnaných do hlavního proudu ekonomické aktivity. Mobilizace nabídky práce zaměřená na aktivní nástroje pracovního výcviku, rozmisťování nezaměstnaných, podpory schopnosti nalézt a udržet si práci jak u osob nezaměstnaných, tak u osob, které doposud stáli mimo trh práce a žijících z pasivní politiky nezaměstnanosti.

Rozvíjení dovednosti, sloužící jako nástroj překonávání nedokonalostí potřebné a nabízené kvalifikace na trhu práce.

Podpora myšlenky aktivního hledání práce a poskytování široké oblasti služeb jedincům hledajícím na trhu práce zaměstnání a firmám hledajícím zaměstnance.

Cílem je změna postavení nezaměstnaných na trhu práce, získání schopností těchto osob pozitivně změnit svou situaci zvýšením kvalifikace, kterou vyžaduje trh práce. Existuje řada institucí a programů, které se tímto směrem orientují, ať už na národní či regionální úrovni (Mareš, 2002, s. 117).

Zarážející se je však číslo, které ukazuje, kterým směrem Česká republika směřuje. Na aktivní politiku zaměstnanosti vynaloží ze svého rozpočtu 3 miliardy, ale na dávky 16 až 20 miliard korun. Z výsledků studií MPSV je však znatelně vyčíst, že mladí lidé se z nezaměstnanosti dostávají daleko rychleji než jiné rizikové skupiny, jako např. osoby nad 50 let věku (Baláž, 2014, s. 11-14).

Pasivní politika zaměstnanosti je pro absolventy téměř nevýznamná, jelikož studentům po absolvování nemá téměř, co nabídnout. Absolvent se může registrovat na Úřad práce jako uchazeč o zaměstnání, ale žádnou finanční podporu nedostane. A právě aby k těmto krokům nedocházelo, bylo cílem mé práce zjistit, jakou strategii absolventi volí a jaké kroky, způsoby jsou nejúspěšnější. Tyto strategie by mohla napomoci jak aktivní politice zaměstnanosti, tak i pasivní v menším množství uchazečů o zaměstnání na Úřadech práce.

Instituce služeb zaměstnanosti

Jádrem celkové politiky zaměstnanosti jsou právě instituce, které se zaměřují na tuto cílovou skupinu. V Evropě začínají vznikat na počátku 20. století a to v podobě zprostředkování práce. V mnoha případech se jednalo spíše o soukromé instituce, které se časem staly součástí administrativy. Tyto soukromé agentury pojal vznik v USA a jsou pro ni typické. Tyto agentury, pokud existují (vedle úřadu práce) se zaměřují především na získání krátkodobých zaměstnání v případech tady a teď. Kontakt je poskytován na dobu velice krátkou, jen na období několika týdnů či měsíců, a za tuto spolupráci si berou provize přímo od jedinců či zaměstnavatelů.

V současné době a zejména v Evropských zemích jsou spíše typické tzv. veřejné agentury a poskytují na trhu práce různé služby. Patří sem celé soustavy Úřadů práce, které se v nynější době podílejí na podpoře v nezaměstnanosti. Ve většině zemí, které tyto veřejné agentury mají, je služba zaměstnanosti řízena centrálně státní administrativou a na centrální a lokální úrovni je spojena s tripartitními řídicí a poradními komisemi a výbory (zástupci státních orgánů, odborových organizací, zaměstnavatelé) (Mareš, 2002, s. 118-120).

Hlavními cíli těchto služeb na podporu zaměstnanosti jsou (Mareš, 2002, s. 118-120):

- Poskytování poradenství týkající se práce a orientace na trhu práce v krátkodobém i dlouhodobém intervalu
- Získávání informací na trhu práce
- Rozdělování registrovaných uchazečů na trhu práce na aktuální volná pracovní místa

Politika zaměstnanosti v České republice

V Českých zemích byly tyto služby zařazeny a legislativně ukotveny mezi administrativu státu již v roce 1903. V první republice byla charakteristickým znakem vlády značná decentralizace a zákon upravoval zprostředkování zaměstnání okresy. Základem všeho bylo okresní zprostředkování práce a přímo pro jednotlivé okresy byla povinností zřídit obecní zprostředkovatelny práce. Pro zprostředkování práce mezi různými územními celky byly vytvořeny okresní ústřední ústavy. Rozdělení jednotlivých funkcí. Obecní zprostředkovatelny práce poskytovaly základní zprostředkování práce a okresní či zemské ústředny je pouze doplňovaly. Odborné zprostředkování, které se tak označovalo hlavně kvůli kvalifikaci či požadavkům na zaměstnání, poskytovaly právě tyto ústavy (Mareš, 2002, s. 120).

Státní politika zaměstnanosti se dnes orientuje na oblasti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

- Zabezpečování práva mít zaměstnání
- Pozorování a hodnocení situace trhu práce, včetně zpracování statistik, prognóz, rozvoje, programů a projektů pro uplatnění fyzických osob na trhu práce
- Koordinace opatření zaměřené na zaměstnanost a rozvoj lidských zdrojů v souladu s evropskou
- Tvorba a koordinace programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- Podporování a uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti
- Tvorba a účast na mezinárodních programech souvisejících s rozvojem zaměstnanosti
- Hospodaření s prostředky vymezené na politiku zaměstnanosti
- Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb
- Poskytování podpor při rekvalifikaci nebo podpor v nezaměstnanosti
- Opatření, která zajišťují rovné zacházení obou pohlaví na trhu práce a ochranu před diskriminací různých rasových, etnických skupin apod.
- Opatření, které se zaměřují na osoby se zdravotním postižením a vytváření podpor pro zaměstnávání těchto osob

Usměrnování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území naší republiky a z území České republiky do zahraničí.

Dnes je pro Českou republiku typická forma úřadů práce. Státní správu politiky zaměstnanosti vykonávají pod dozorem Ministerstva práce a sociálních věcí. Nezaměstnanost a všechny náležitosti jsou legislativně ukotvené v zákoně č. 435/2004 Sb., zákonu o zaměstnanosti.

Úřad práce naopak se řídí vlastním zákonem č. 73/2011 Sb., **zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů**, kde jsou přesně vymezené všechny důležité informace s ním spojené. Poskytování pracovního poradenství a zprostředkování jsou podle zákona o zaměstnanosti zodpovědné krajské pobočky Úřadu práce a dále pak právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení tyto funkce zastávat také, tzv. agentury práce (u nás existující například Job Club apod.).

Úřad práce plní řadu úkolů v různých oblastech (Zákon č. 73/2011 Sb., zákon Úřadu práce ČR):

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,
- pomoci v hmotné nouzi,
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- dávek pěstounské péče.

Úřad práce má řadu kompetencí, mezi ty hlavní řadíme registrace uchazečů o zaměstnání, rozhodování a udělování podpor v nezaměstnanosti. Hlavním úkolem je zprostředkování kontaktu mezi uchazečem a zaměstnavatelem a poskytování informací o volných pracovních místech (Mareš, 2002, s. 120).

Úřad práce je také hlavním subjektem poskytování rekvalifikace a pracovního poradenství. Pracovní poradenství se začalo rozvíjet již v 90. letech, které pomáhalo nezaměstnaným identifikovat problémy, které jim v důsledku svého stavu vznikly. Důraz je kladen především na rozvoj orientace osob na trhu práce, informace o možných pracovních příležitostech a možnostech rekvalifikace. Celý systém, kterým se dnešní úřady práce řídí je orientován na jednotlivce a přizpůsobován jejich

individuálním potřebám. Cílem je chránit osoby před dlouhodobou nezaměstnaností (Mareš, 2002, s. 120).

V první řadě je třeba v dnešní společnosti nastolit takové podmínky, aby se firmám vyplatilo přijít nové lidi a aby bylo možné jejich dlouhodobou zaměstnanost udržet. Hlavním posláním ÚP je pomáhat lidem v návratu na trh práce pomocí přímého zprostředkování nebo nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V dnešní době musí být ÚP aktivním hráčem v tomto souboji, nicméně dříve jeho role byla státem potlačena. Zvláštní péče se věnuje lidem, kteří spadají do rizikové skupiny, pro které byla vytvořena řada speciálních projektů financovaných z národních a evropských zdrojů. Právě v tomto období se dokončuje materiál Strategie zaměstnanosti v resortu MPSV do roku 2020 (Bílková, 2014, s. 4).

Projekty ESF

Prostřednictvím Úřadu práce je možné využít projekty, které jsou dotovány z Evropské Unie, Evropského sociálního fondu Lidské zdroje a zaměstnanost. Tyto projekty mají vždy svou trvanlivost a jednotlivé regiony v České republice se proměňují. Mezi hlavní tyto projekty patří projekty podporující zejména Aktivní politiku zaměstnanosti.

NOVÉ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI SUPM A VPP

Tyto projekty se zaměřují na podporu zaměstnavatelů a zvýšené zaměstnávání osob v evidenci. Jedná se o projekty na Společensky účelná pracovní místa pro zaměstnavatele a Veřejně prospěšné práce pro obce. Zaměřují se na zaměstnávání rizikových skupin obyvatelstva ohrožených nezaměstnaností (viz kapitola výše). Zejména absolventi škol do 25 let (až do 30let) zde mají zvýšenou pozornost a vyšší šanci na podporu (Projekty ESF).

PODPORA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců slouží a zabývá se problematikou adaptability pracovní síly v podnicích, jelikož dochází k neustále proměně situace na trhu práce. Napomáhá ke zvýšení kvalitního kvalifikovaného personálu a udržení a zvýšení konkurenceschopnosti. Jedná se o podporu zaměstnavatele na zvýšení kvalifikace nebo refundaci jejich mezd ve formě školení (Tamtéž).

ODBORNÉ PRAXE PRO MLADÉ

Projekt má nápomoci osobám ve vstupu na otevřený trh práce mladým osobám do 30 let věku, které jsou v evidenci Úřadu práce a jejichž pracovní zkušenosti nepřesahují délku 2 let od ukončení studia nebo přípravy na povolání. Tyto osoby patří k rizikovým skupinám, jelikož jejich překážkou k uplatnění na trhu práce nepřispívá jejich nedostatečná praxe či kvalifikace (Tamtéž).

Tyto projekty probíhají vždy v jednotlivých krajích a mají omezený počet osob, např. v Jihočeském kraji mají kapacitu 230 osob (Tamtéž).

Do roku 2020 se očekává nárůst pracovních míst. V porovnání s rokem 2012 očekáváme nárůst pracovních míst až o 3,3%, což znamená vytvoření 165 tisíc pracovních míst. To ovšem neznamená, že budou vytvořena vždy jen nová pracovní místa. Tento počet tvoří tzv. saldo mezi nově vzniklými a zrušenými pracovními pozicemi. Je důležité si také uvědomit, že je zde potřeba zaplnit místa po osobách, které zaměstnání opouštějí například v důsledku odchodu do důchodu. Mezi roky 2012-2020 by se měl uvolnit až 1 milion pracovních míst především absolventy vzdělávací soustavy (Lepič, 2013, str. 30).

EMPIRICKÁ ČÁST

Teoretická část byla zaměřena na vypracování teoretických východisek, která napomohou porozumění empirické části. Hlavní smyslem této části je na základě stanoveného cíle, upřesnit výzkumné otázky tak, aby naplnily požadovaný cíl. Součástí této kapitoly je také popsání metody prováděného výzkumu, včetně techniky sběru dat, výzkumného vzorku, analýzy dat, její následné zpracování a v poslední řadě interpretace získaných dat s diskuzí.

I. Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu diplomové práce bylo zjistit, jakou strategii volí při hledání zaměstnání absolventi vysokých a vyšších odborných škol, které formy hledání zaměstnání v dnešní době preferují, za jakou dobu si práci začínají hledat, za jak dlouho ji naleznou, a zda jsou úspěšní ve studovaném oboru. Cílem nebylo pouze tyto informace zjistit, porovnat, ale také vymezit, jak by se dalo předejít vzniklé nezaměstnanosti.

Výzkumná otázka

Výzkumné otázky jsem volila vzhledem ke zvolenému cíli mé diplomové práce. Hlavní výzkumná otázka se zabývá celkovou strategií hledání zaměstnání, která u respondentů převažuje. Dále se zabývá délkou tzv. aktivity hledání zaměstnání, za jak dlouho ji studenti začnou aktivně vykonávat, a za jak dlouho jsou v této aktivitě úspěšní.

Vedlejší výzkumné otázky jsou orientované v úspěšnosti vzhledem ke zvolenému oboru studia, dovednostem, které studenti mohli nabýt během studia, a které jim mohli být nápomocné v zaměstnání či běžném životě a tak ke zhodnocení pracovních pohovorů, kterými prošli, než si našli zvolené zaměstnání. Mezi vedlejší výzkumnou otázkou jsem také zvolila zhodnocení spolupráce s Úřadem práce. Tato část otázek mého výzkumu, nemusela být zodpovězena, jelikož ne všichni respondenti byli evidováni na Úřadě práce.

Hlavní výzkumné otázky:

Jaká je strategie hledání zaměstnání u absolventů vysokých škol?

Jakým způsobem si hledali zaměstnání?

Jakou formu oslovování zaměstnavatelů preferují?

Jakou formou je kontaktovala firma, ve které nyní pracují a kolik životopisů odeslali, než si našli zaměstnání?

Po jaké době si absolventi VŠ a VOŠ hledají práci?

Za jak dlouho ji naleznou a které formy preferují, popřípadě proč?

Vedlejší výzkumné otázky:

Které obory mají nejvyšší pravděpodobnost v nalezení zaměstnání?

Je vyšší úspěšnost nalezení zaměstnání u osob, které studovali obor, který opravdu chtěli?

Našla si většina respondentů zaměstnání v oboru, který studovala?

Jaký má pro absolventy práce význam?

Tahle otázka by byla lépe zkoumaná kvalitativním výzkumem. Z hlediska kvantitativního výzkumu zkoumá pouze obecný charakter smyslu práce pro jednotlivé respondenty, resp. za jakým účelem pracují.

Vnímají nějaké získané dovednosti během studia na vysoké škole, které by mohli uplatnit v novém zaměstnání?

Zažívali respondenti během procesu hledání zaměstnání nějaké negativní dopady, pocity?

Jaké problematické aspekty vnímali během pracovních pohovorů?

Jak hodnotí spolupráci s Úřadem práce?

Výzkumný vzorek

Dle Dismana lze v kvantitativním výzkumu zkoumat celou skupinu pouze výjimečně, většinou zde hovoříme pouze o sčítání lidu. V ostatních případech se výsledky prováděných případů snažíme aplikovat i na zbylou a tedy většinou populaci, a poté doufáme, že budou výsledky validní (Disman, 2002, s. 93 – 97).

Disman (2002, s. 93 – 97) rozlišuje tedy pojmy vzorek a populace. Podle něj je vzorek skupina jednotek, které skutečně pozorujeme, na rozdíl od populace, tedy souboru jednotek o kterém předpokládáme, že jsou pro něj získané závěry platné.

V našem případě jsou výzkumným vzorkem absolventi Vysokých škol a Vyšších odborných škol v životním období mladé dospělosti ve věku do 35 let, kteří si po absolvování VŠ či VOŠ našli svou první opravdovou práci (nikoliv brigády během studia). Je zde velmi významné vymezit právě toto životní období, jelikož je vzhledem k jeho životním uzlům, charakterizováno. Charakteristiku definuje ve své knize např. Vágnerová. Základními životními uzly tohoto období jsou stabilizace profesního postavení, hledání životního partnera a s ním související založení rodiny. Právě první důležitý mezník je pro nás velice důležitý a shoduje se s tématem mé práce.

Respondenti byli vybíráni účelově. Cílem bylo oslovit co nejširší spektrum respondentů, kteří splňovali kritéria mé práce, tedy věk (mladá dospělost 20 - 35let), absolvování studia (na vyšší odborné nebo vysoké škole) a zaměstnání (aktivně pracující). Stanovený počet byl zadán mezi 150 až 200 vyplněnými dotazníky, který byl taktéž splněn.

Metodologie výzkumu

Metodou mé diplomové práce je kvantitativní výzkum, jehož Hendl (2005, s. 46) definuje jako metodu využívající náhodné výběry, experimenty a silně strukturovaný sběr dat pomocí technik jako jsou dotazníky, pozorování a testy. Konstruované koncepty sbíráme prostřednictvím měření, dále pak získaná data statistickými metodami analyzuje s cílem popsání a ověřování pravdivosti našich představ o skutečném vztahu sledovaných proměnných.

Etapy kvantitativního výzkumu nejsou nikterak složité. V první etapu tvoří zpracování teoretických východisek, jejich následná dedukce, díky které vytvoříme hypotézy a ty následně pomocí zvolené techniky ověřujeme. Hypotézy mají deskriptivní charakter. Navazují na jednotlivé otázky a v technice jsou integrovanou součástí analýzy dat. Dále měříme, testujeme hypotézy, verifikujeme, tzn., vztáhneme výsledek zpět k teorii. Je nutné, aby měření bylo validní a spolehlivé (Hendl, 2005, s. 46).

Technikou zvolenou v mé diplomové práci je dotazník (Příloha č. 1).

Disman (2002, s. 141) uvádí řadu předností, které zvolená technika má:

- Vysoce efektivní poměrně nízkonákladová technika postihující velký počet respondentů
- Rychlý a poměrně jednoduchý sběr dat
- Přesvědčující anonymita

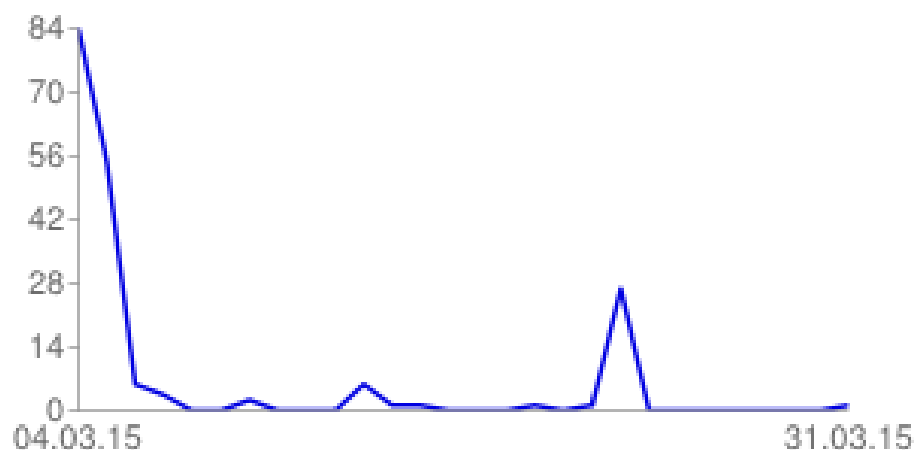
- Vysoká formální shodnost podnětové situace
- Náklady šetření na rozptýlení vzorku jsou většinou minimální či žádné

Nicméně obsahuje taky řadu nevýhod, s kterými jsem se setkala při sběru dat také, a to jsou:

- Vysoké nároky na ochotu dotazovaného, časté nezodpovězení otázky
- Dotazník může vyplňovat větší počet lidí zároveň, mohou být zodpovězeny i jinou osobou než je dotazovaný respondent
- Návratnost je velice nízká

S některými nedostatky se dá pracovat a dají se ovlivnit (návratnost). Dotazník jsem šířila prostřednictvím sociálních sítí, ale také osobně. Byl zveřejněn dne 4. 3. 2015 a poslední vyplnění je datováno k 31. 3. 2015. Doba byla zvolena čistě náhodně, snažila jsem se respondentům poskytnout, co nejvíce času. Návratnost dotazníku nemohu vyčíslit, jelikož jsem jej nezasílala určitému počtu respondentů, spíše jsem se snažila o celoplošné šíření. Po 27 dnech se mi dotazníků navrátilo 162. Nejvyšší procento vyplnění datuji k prvnímu dni zveřejnění, kdy jsem obdržela přes 70 odpovědí, dále pak 23. 3. 2015, kdy došlo k mírnému nárůstu.

Graf č. 3 - Sběr dat



Zdroj: Z vlastní výzkumné techniky

Přehled stanovených hypotéz dané techniky

Hypotézou se rozumí domněnka, která zkoumá jednu nebo vztah více proměnných. Aby se hypotéza potvrdila nebo naopak, je nutné získat dostatek informací, důkazů z odpovědí samotných respondentů. Tato diplomová práce obsahuje oba typy hypotéz. Existenční hypotézy stanovené vlastními kvalifikovanými odhady nebo vycházející z teoretických východisek a hypotézy vztahové.

Většina hypotéz v mé práci má pouze existenční podobu a proto jednotlivé odpovědi vychází z počtu označených odpovědí respondenty. Hypotézy a jejich ověření je dáno jednotlivými otázkami z výzkumné techniky. Druhý typ hypotéz ověřuje vztah mezi proměnnými, a tudíž je v textu uveden i proces operacionalizace.

Zkoumaná oblast č. 1 - Studované obory

H: Předpokládám, že se v humanitních oborech uplatňují lépe ženy než muži.

Zde jsem se zaměřila pouze na respondenty z humanitních oborů. Porovnávala jsem obě pohlaví a jejich úspěšnost v nalezení zaměstnání. Obor humanitní jsem volila, jelikož jsem sama studentem tohoto oboru a získala jsem od těchto respondentů nejvíce odpovědí. Uplatněním myslím, že si naleznou práci v oboru. Hypotéza se potvrdí tehdy, pokud ženy budou uvádět o více než 5% častěji, že si našli práci do jednoho měsíce.

H: Předpokládám, že ti, co studovali obor, jaký chtěli, byli nejvíce úspěšní v hledání zaměstnání.

V tomto případě jsem zkoumala souvislost odpovědí respondentů, kteří studovali obor, který chtěli a pracují ve studovaném oboru, s proměnou doby nalezení zaměstnání. Hypotéza se potvrdí v případě, že respondenti, kteří studovali obor, který chtěli a byli úspěšní v zaměstnání, si práci našli rychleji a jejich úspěšnost bude vyšší o více jak 25% a tedy ¼ odpovědí s osobami, kteří neměli takové štěstí a studovali obor, který nebyl jejich záměrem studovat.

H: Předpokládám, že nejvíce spokojení se zvoleným oborem budou studenti práv.

H: Předpokládám, že nejčastěji absolventi získají na VŠ nebo VOŠ dovednosti jako týmová spolupráce a samostatnost.

Zkoumaná oblast č. 2 - Význam práce pro člověka, vzniklé dopady nezaměstnanosti

H: Předpokládám, že většina respondentů zaškrtně u významu práce pro člověka možnost finančního ohodnocení.

Většinou respondentů zde myslíme více jak 70% odpovídajících.

H: Předpokládám, že nejvíce respondentů zažívalo během období hledání zaměstnání nejvíce možnost stresu.

Hypotéza se potvrdí v případě, kdy bude mít možnost stres nejvyšší počet odpovědí.

H: Předpokládám, že osoby, které měli během studia nějaký příjímek, častěji vnímají smysl práce jako finančního ohodnocení.

Zde jsem zkoumala proměnné – osoby, které měli brigádu během studia a osoby, které zaškrtnli ve významu práce možnost finančního ohodnocení. Zde mě zajímalo, zda existuje souvislost mezi brigádou během studia a zaměstnáním jako zdrojem příjímku. Hypotéza se potvrdí v případě, že tuto odpověď zaškrtně více jak nadpoloviční většina osob, které měli brigádu během studia, a tedy více jak 70% odpovídajících.

Zkoumaná oblast č. 3 -Proces hledání zaměstnání- doba hledání, nalezení, způsob

H: Předpokládám, že většina respondentů měla během studia nějakou brigádu, která jim napomohla v zaměstnání (Ať už získání nebo udržení).

H: Předpokládám, že většina respondentů si začala hledat práci do 1 měsíce.

H: Předpokládám, že většina respondentů si začala hledat práci pomocí internetu a tuto formu preferuje.

H: Předpokládám, že osoby, které preferují hledání zaměstnání přes doporučení známých, si našlo zaměstnání do 1 měsíce.

U této hypotézy jsem zkoumala osoby, které preferují hledání zaměstnání přes doporučení známých s osobami, které si našli práci během studia nebo do jednoho měsíce. Tato hypotéza se potvrdí v případě, že většina respondentů, a tedy více jak 70% odpovídajících, kteří volili doporučení známých, si našlo práci do výše zmíněné doby.

Zkoumány byly dvě proměnné. Preferovaný způsob hledání zaměstnání a doba hledání.

H: Předpokládám, že se většina setkala s nízkým věkem jako překážkou během pracovních pohovorů.

H: Předpokládám, že se většina respondentů připravovala na pracovní pohovor dle požadavků na pracovní pozici.

Zkoumaná oblast č. 3 – Spolupráce s Úřadem práce

H: Předpokládám, že většina respondentů využila prostředků Úřadu práce.

H: Předpokládám, že respondenti, kteří mají osobní zkušenost s Úřadem práce, hodnotí tuto spolupráci s ÚP jako dobrou.

II. Analýza dat

Cílem mé práce, jak jsem zmínila výše, je zjistit strategii hledání zaměstnání u zvoleného výzkumného vzorku. Jak již bylo řečeno v metodologii výzkumu, technikou sběru dat byl dotazník. Bylo osloveno účelově velké množství respondentů a odpovědi bylo získáno celkem 162.

Analýza je rozdělena na několik částí, které se budou zabývat vždy jedním okruhem odpovědí. Text analytické části zahrnuje dva typy informací. Informace, které jsou pouze v procentuálních číslech a vytváří tzv. statistiku a také informace, které vychází z otevřených otázek a slouží k naplnění validity daných odpovědí. Úryvky odpovědí jsou do práce vloženy jako doslovné přepisy odpovědí respondentů a jsou uvedeny v příloze č. 2.

Respondenti

Nejvíce početnou skupinou, která se zapojila do mého výzkumu, byly osoby věku 24-28 a tvoří 56,2% tázaných, 17,9% tvoří osoby ve věku 20-23 let, 13% ve věku 29-32, 13% 32-35 let.

Pohlaví respondentů daného výzkumu je **80,9% respondentů žen a 19,1 mužů**. Nejvyšší dosažená kvalifikace respondentů v rámci mé práce, jsou dva respondenti doktorského studia, 42,6% magistrů, inženýrů, dalších 42,6% absolventů bakalářského studia a 13,6% absolventů vyšší odborné školy.

Dle velikosti obce odpovědělo nejvíce 60 respondentů žijících v obci nad 1000 – 9999 obyvatel a tvořících 37% tázaných respondentů (viz. Tabulka).

Studované obory

První otázka dotazníku byla zaměřena na studovaný obor respondentů. Respondenti z **humanitního oboru tvoří celkově 30,3%**. Ze 162 odpovědí toto procento odpovídá 50 vyplněným dotazníkům. Ihned po humanitním oboru bylo nejvíce respondentů studenty pedagogických oborů z 22,4% a 37 odpověďmi, dále pak obor ekonomický 21,2% s 35 odpověďmi, zdravotnický 9,7% a 16 odpovědí, technický 4,8% a 8 odpovědí, právnický a přírodovědný obor se zapojil s 3% a 5 odpověďmi, informačně technologický s 1,8% a 3 odpověďmi, poté už se jednalo o jiné obory.

H: Předpokládám, že se v humanitních oborech uplatňují lépe ženy než muži.

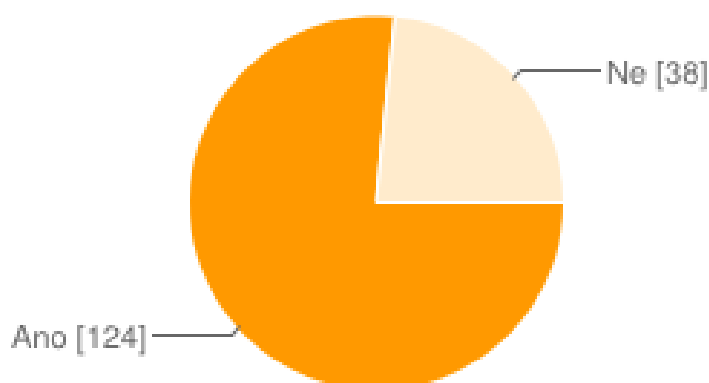
Tento výsledek je dle mého názorů ovlivněný vlastním studovaným oborem. Nejvíce kontaktů, které díky studiu mám, jsou s osobami stejného nebo podobného studijního programu a proto si myslím, že jej vyplnilo nejvíce lidí. Z tohoto důvodu mě zajímalo, jestli se v humanitních oborech uplatňují lépe ženy nebo muži.

Z celkového počtu 50 respondentů z humanitních oborů si 34 našlo práci ve studovaném oboru, nicméně dotazník byl vyplněn pouze ženami z humanitních oborů a proto danou hypotézu nemůžeme ani potvrdit ani vyvrátit. Nicméně víme, 2/3 žen z humanitních oborů si našlo práci v oboru. Bohužel tedy humanitní obor nezaznamenal žádného mužského respondenta.

H: Předpokládám, že ti, co studovali obor, jaký chtěli, byli nejvíce úspěšní v hledání zaměstnání.

Druhá otázka byla zaměřena na správnost zvoleného oboru. V mnoha případech dochází k tomu, že studenti nestudují obor, který by opravdu chtěli, nicméně studují ten, kde se jim úspěšně podařilo splnit přijímací zkoušky. Tento krok, poté může ovlivnit jejich další působení v životě a uplatnění se na trhu práce. **Většina studentů a tedy 76,4% opravdu studovala obor, který chtěla.** Jedná se tedy o 126 studentů. Tedy 23,6% a tedy 39 odpovědí byly záporných a tito studenti nestudují obor, který původně chtěli. Důvodů může být velké množství, ať už neúspěch na přijímacích zkouškách, náročnost oboru, finanční situace apod.

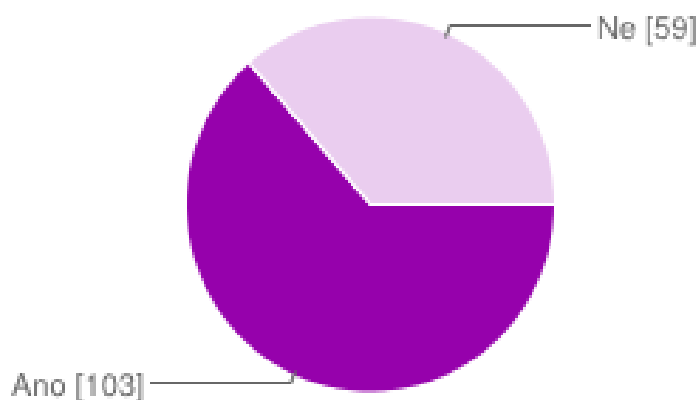
Graf č. 4 – Studoval/a jste obor, který jsi chtěl/a?



Zdroj: Z vlastních zkoumaných dat.

Poslední otázkou daného okruhu byla spojitost dosaženého vzdělání a budoucího zaměstnání. Ne každý vždy pracuje ve stejném oboru, jaký vystudoval. Příčiny můžou mít spojitost s předchozí otázkou č. 2, ale těchto důvodů může být více. Někdo na ve vystudovaném oboru nemusí uplatnit, jelikož mu zvolený obor nesedl, někdo může najít zaměstnání, které se k němu bude hodit více apod. **Hypotéza se opět potvrdila. Z celkového počtu odpovědí a tedy 162, si 103 respondentů našlo práci ve studovaném oboru. Úspěch tvoří tedy 63,6% respondentů, zbylých 59 a tedy 36,4% respondentů z jakéhokoliv důvodu tuto úspěšnost nemělo.**

Graf č. 7 - Našel/ našla jste si práci v oboru, který jste studovala?



Z vlastních zkoumaných dat

Zdroj:

Další výzkumnou otázkou je „*Našla si většina respondentů zaměstnání v oboru, který studovala?*“ Zde jsem si nastavila dva indikátory a to zvolený obor studia a nalezení zaměstnání v oboru. Oproti úspěšnosti níže, není tahle oblast zkoumána z hlediska doby nalezení, ale je spíše obecná. Poté jsem hodnoty vydělila počty uchazečů a výsledky dopadly s **nejlepší úspěšností pro obor informačně-technologický, kde si práci v oboru našel každý. Zde byla úspěšnost 100%**. Druhým velmi úspěšným oborem je obor zdravotnický, kde si práci v oboru z celkového počtu 16 tázaných, našlo práci v oboru 14 respondentů, tedy si práci našel každý 1,1 odpovídající. Ani obor humanistický nemá špatné výsledky, jeho úspěšnost je 1,3. Dále

pak obory pedagogický, právnický a přírodovědecký mají stejný koeficient 1,6 a obor ekonomický 1,7.

H: Je vyšší úspěšnost nalezení zaměstnání u osob, které studovali obor, který opravdu chtěli?

Má kritéria pro následující vedlejší otázku a hypotézu daného výzkumu jsem nastavila tak, že jsem si nastavila tři indikátory. Prvním je studovaný obor, který chtěli, druhým nalezení práce ve studovaném oboru a třetím nalezení zaměstnání během studia či do 1 měsíce. Hodnoty jsem opět vydělila počty respondentů z celkového počtu. Výsledky jsou následující: 85 respondentů si našlo práci v oboru, v kterém chtěli studovat. Z toho **70 si našlo práci již během studia nebo do 1 měsíce**. 17 respondentů si práci v oboru taktéž našlo, nicméně pro ně obor nebyl ten pravý. Tito respondenti si našli práci v 70 % procentech do 2-3 měsíců. Zbylých 59 respondentů si nenašlo práci v oboru, a proto jsem dané výsledky následně nehodnotila.

S otázkou č. 6 je spojena i úspěšnost oboru. **Který studovaný obor je nejúspěšnější v nalezení zaměstnání v oboru do 1 měsíce?** Parametry otázky jsem si nastavila tak, že jsem zadala kritéria nalezení zaměstnání již během studia nebo do 1 měsíce. Poté jsem porovnávala, kolik osob z celkového počtu dotazovaných tohle kritérium ze studovaného oboru splnilo. **Nejvíce úspěšný byl obor zdravotnický**, kdy kritérium splnilo 10 respondentů z celkového počtu 16 osob, tzn., že každý 1,6 respondent si našel práci v oboru do 1 měsíce. Další úspěšný obor, dle stanovených kritérií byl obor technický, kde si práci do 1 měsíce našli 4 respondenti z 8 a úspěšnost je tedy každý druhý. Ostatní obory si vedly už nad hranicí 2. V humanistickém oboru si našlo práci v oboru 21 ze 49 respondentů a jejich koeficient je tedy 2,33, v právnickém a pedagogickém je 2,5, v ekonomickém 2,83, v IT si našel 1 respondent z 3. Nejhůře je na tom obor pedagogický, kde si práci najde každý 3,08 respondent. Vzhledem k výběru respondentů nejsou tyto data reprezentativní a nelze je zobecnit. Týkají se pouze mého výzkumu.

Dle mého názoru se dané výsledky podobají situaci dnešní nabídky práce. Zdravotnictví v dnešní době zaznamenává hrubý nedostatek pracovních sil, zdali je to způsobeno nízkým platovým ohodnocením nebo nedostatkem studentů, o tom můžeme jen spekulovat. Obory pedagogické či ekonomické jsou na tom s nabídkou pracovních

míst poněkud hůře, protože pokud se uplatníte jako pedagog či ekonom, místo si nejspíše budete chtít ponechat mnohem déle. Tyto dvě pozice nebývají zdaleka tak špatně ohodnocené, jelikož je zde vzdělání hodnoceno lépe jako u zdravotnictví, dle mého názoru.

H: Předpokládám, že nejvíce spokojení se zvoleným oborem budou studenti práv.

Nejvíce nespokojených studentů se nachází v humanitních oborech. Toto číslo tvoří celkem 14 odpovědí. Dalších 10 studentů, kteří nechtěli studovat zvolený obor je z ekonomického oboru. Z pedagogického oboru je těchto záporných odpovědí 8, z přírodovědného 2, informačně technologického 1, z ostatních 1(logistika). **Nejvíce spokojení se svým oborem jsou tedy respondenti na právnických a zdravotnických oborech.** Hypotéza se z části potvrdila, jelikož nejvíce spokojení jsou studenti práv taktéž, nicméně nejúspěšnější v oboru s hledáním zaměstnání nejsou. Důvodů může být několik, ať už nízká nabídka na trhu práce a větší uplatnění se v založení vlastní právníkové agendy, která je jednoznačně finančně, ale i psychicky náročná.

Zde bych ráda poukázala na nedostatek mého výzkumu, kdy bych nyní zvolila další otázku zaměřenou právě na tento důvod. Nicméně si také myslím, že by zde mohlo dojít ke zmatení samotných respondentů, kteří by tento dotazník poté nemuseli vyplnit.

H: Předpokládám, že nejčastěji absolventi získají na VŠ nebo VOŠ dovednosti jako týmová spolupráce a samostatnost.

Další otázku tvoří získané dovednosti během studia. Zde respondenti mohli zaškrtnout dovednosti, které během studia nabyly. Ať už člověk pracuje nebo studuje, vždy si během této aktivity osvojí dovednosti, které poté může využít i v dalších činnostech. Studenti vyšších a vysokých škol během studia mohou získat dovednosti, které jim napomohou v budoucím povolání. Právě proto byla tato otázka do mého výzkumu zahrnuta. *H: Předpokládám, že nejčastější odpovědí v nabitých dovednostech bude týmová spolupráce a samostatnost.* Ačkoliv jsou tyto dva pojmy naprosto odlišné, dle mého názoru jsou právě tyto dvě vlastnosti pro studenty nejvíce charakteristické. Student vždy musí být samostatný, bez toho by snad studium vykonávat ani nemohl. Nicméně právě studium podmiňuje také k týmové spolupráci. Ať už se jedná o

skupinové úkoly či workshopy, tak také např. během vypracování úkolů, otázek ke zkouškám apod. Hypotéza se také potvrdila. **Nejvíce odpovědí jsem zaznamenala právě u vlastnosti samostatnost**, zde jsem měla více jak 100 odpovědí. **Celkově tedy 106 odpovědí, tedy 65,4% studentů** se během studia naučilo samostatnosti. Nicméně můžeme jen předpokládat, že zbylí jedinci, ji již měli osvojenou nebo jí dodnes nejsou schopni. **Druhou nejčastější odpovědí byla také výše zmíněná týmová spolupráce. Tu zaškrtno celkem 91 respondentů a tedy 56,2%.** 48,1% a tedy 78 odpovědí respondentů byla flexibilita, 40,7% schopnost sociální interakce, 37,7% učenlivost, 32,7% asertivita, 32,1% otevřenost, 22,2% inovativnost a 6,8% žádné u uvedených.

Význam práce pro člověka, vzniklé dopady nezaměstnanosti

H: Předpokládám, že nejvíce respondentů zaškrtnou u významu práce pro člověka možnost finančního ohodnocení.

Z kapitoly výše víme, že práce pro člověka může mít hned několik významů. Dle mého názoru je vždy ten jeden vždy nejdůležitější a dle tohoto tvrzení je hypotéza stanovena. Výzkum prokázal, že stanovená **hypotéza je pravdivá a 85,8% a 139 respondentů z celkového počtu 162, vnímají zaměstnání jako formu finančního ohodnocení.** Další významnou hodnotou je vnímání zaměstnání jako zprostředkovatele získání znalostí a dovedností, to zaškrtno 96 tázaných, také pak profesního růstu 76 odpovědí, 63 respondentů vnímá zaměstnání jako morální povinnost, 30 jako možnost navázání sociálních interakcí a 13 respondentů ji vnímá jako výplň času.

H: Předpokládám, že nejvíce respondentů zažívalo během období hledání zaměstnání nejvíce možnost stresu.

Hledání zaměstnání sebou nese i řadu negativních dopadů, které vznikají z důsledku vzniklé nezaměstnanosti. Tyto dopady mají na člověka veliký vliv a mohou jej také ovlivňovat. Otázka č. 25 se zaměřuje na vzniklé dopady nezaměstnanosti (během fáze hledání zaměstnání). Respondenti mohli těchto dopadů zaškrtnout více.

Z odpovědí jasně vyplývá, že nejvíce absolventů zažívá stres, který potvrdil stanovenou hypotézu. Dále pak finanční problémy, strach a úzkost.

Tabulka č. 2 – Negativní dopady nezaměstnanosti na člověka

Deprivace	26	16 %
Sociální izolace	23	14.2 %
Úzkost	38	23.5 %
Stres	71	43.8 %
Agrese	3	1.9 %
Apatie	12	7.4 %
Děsivé sny	4	2.5 %
Stísněná nálada	36	22.2 %
Ztráta sebeúcty, sebedůvěry	30	18.5 %
Narušení intimních vztahů	5	3.1 %
Baživá touha po uznání	6	3.7 %
Pocity viny, křivdy	13	8 %
Strach	41	25.3 %
Zhoršení zdravotního stavu	3	1.9 %
Finanční problémy	45	27.8 %
Ostatní	34	21 %

Zdroj: Z vlastních zkoumaných dat

H: Předpokládám, že osoby, které měli během studia nějaký přívýdělek, vnímají více smysl práce jako finančního ohodnocení.

Zde byl zkoumán vztah dvou proměnných. Absolventů, kteří měli během studia brigádu / přívýdělek a osob, které zaškrtli finanční ohodnocení. **Z celkového počtu respondentů 162, odpovědělo 124, že si během studia přivydělávalo a z těchto osob vnímá práci 106 respondentů jako finanční ohodnocení.** Tedy pouhých 18 respondentů z brigádníků vnímá zaměstnání jinak jako např. výplň času, sociální integritu či morální povinnost. Hypotéza se taktéž potvrdila.

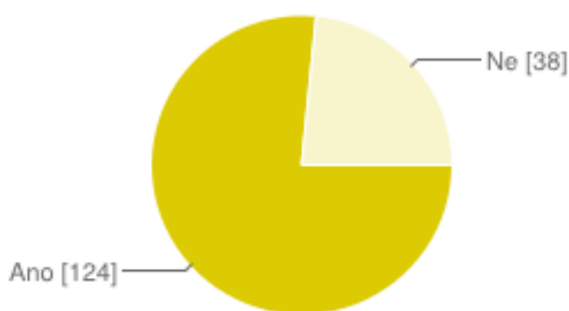
Proces hledání zaměstnání- doba hledání, nalezení, způsob

Tento okruh je stěžejním okruhem mé práce, jelikož právě zde se otázky zaměřují na cíl práce. Jaké způsoby studenti volí a jaký trend v dnešní společnosti z odpovědí respondentů převládá?

H: Předpokládám, že většina respondentů měla během studia nějakou brigádu, která jim napomohla v zaměstnání (Ať už získání nebo udržení).

Otázka č. 4 a 5 byla zaměřena na vliv brigády během studia a nového zaměstnání. Nemyslela jsem to pouze jako pomoc v zaměstnání z hlediska získání, ale také udržení. Jedná se spíše o obecnou formu vlivu brigády na zaměstnání z mnoha hledisek. Zda jsou brigádníci pro zaměstnavatele atraktivnější. Studentská léta, dle mého názoru patří k těm nejlepším v životě člověka. Studenti ve většině případů vedou tzv. „bezstarostný život“ a jediným nedostatkem je, že nemají dostatek financí a proto se většina z nich, kteří se v této situaci nachází, rozhodne přivydělávat si během studia. Proto mě tedy zajímalo, kolik studentů mělo brigádu během studia. **Tedy 76,5% a 124 respondentů si během studia přivydělávalo.**

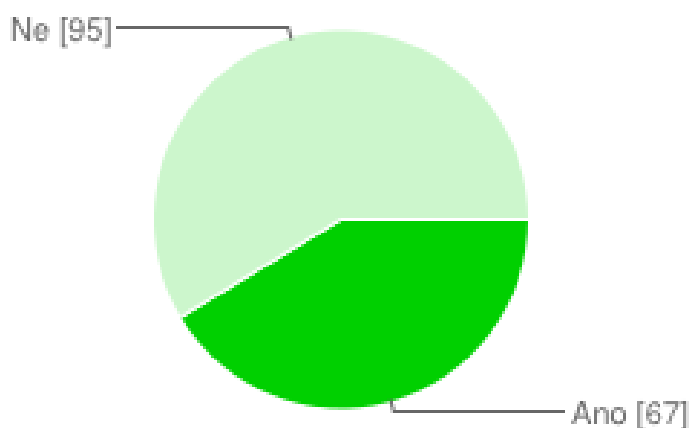
Graf č. 5 – Měl/a jste během studia nějakou brigádu, přivýdělek?



Zdroj: Z vlastních zkoumaných dat

Otázka č. 5 byla zaměřena na vliv přivýdělku na budoucí zaměstnání. Tato hypotéza se mi nepotvrdila. Otázka zněla, zda si studenti myslí, že jim přivýdělek napomohl v budoucím zaměstnání. **Tedy 58,6% a 95 odpovědí spojitost těchto dvou proměnných nezaznamenalo.** Nicméně i zde lze nalézt limit mé práce a nepochopení odpovědi. Když se podíváme na graf (viz níže), odpověděli všichni respondenti, nýbrž i ti, kteří si žádným způsobem nepřivydělávali. Tudíž zde se jedná spíše o názor, zda si respondenti myslí, že by tyto dvě proměnné na sebe mohli mít vliv. Nemůžeme tedy předpokládat, že tyto dvě proměnné na sebe vliv mají či nikoliv. Z odpovědí lze vyčíst, že 66 respondentů vnímalo vliv předchozí brigády na nové zaměstnání a pouze 3 respondenti, kteří vykonávali brigádu během studia, si myslí, že dříve vykonávaný přivýdělek neměl vliv na jejich zaměstnání.

Graf č. 6 - Napomohla Vám brigáda přivýdělek v zaměstnání?



Zdroj: Z vlastních zkoumaných dat

H: Předpokládám, že většina respondentů si začala hledat práci do 1 měsíce.

Otázka č. 7 zní: „Po jaké době po absolvování vysoké (vyšší odborné) školy jste si začal/a hledat práci?“ Dle mého názoru si studenti začínají hledat práci již po ukončení studia, dle toho jsem si také stanovila hypotézu. Výsledky mě, nicméně překvapily. Musím uznat, že **většina studentů (91 odpovědí a 56,2%) z mého výzkumu zvolila odpověď již během studia**. Tato odpověď je chvályhodná, jelikož právě díky tomuto kroku nejsou studenti v případě, že jsou úspěšní, poté natolik ohroženi nezaměstnaností a všemi škodlivými vlivy, které s ní souvisí. Druhou nejčastější odpovědí byla odpověď do jednoho měsíce a tedy 22,2%, do dvou až 3 měsíců 11,1%, čtyři až šest měsíců zvolilo 7,4%, sedm až dvanáct měsíců 1,9% a nad rok 1,2%. Jakou příčinou jsou ale právě tyto odpovědi? Proč studenti volí tuto dobu? Nato navazuje otázka č. 8.

Době, za jakou si absolventi již zmíněnou práci našli, se věnovala otázka č. 9. Zde absolventi tak úspěšní jako v otázkách předchozích nebyli. **Již během studia si našlo práci 34% dotazovaných**, do jednoho měsíce od úspěšného ukončení studia na vyšší odborné nebo vysoké škole si našlo práci 25,9% dotazovaných, do dvou až tří měsíců 18,5%, do čtyř až šesti měsíců 14,2%, sedm až dvanáct měsíců 5,9% a nejméně úspěšní byli 2,5%, kteří si práci našli po roce hledání. I zde byl nejvíce úspěšný obor humanitní, poté pedagogický a ekonomický.

Otázka č. 8 z jakého důvodu zvolili absolventi výše zmíněnou dobu? Právě zde můžeme nalézt souvislosti zvolených odpovědí. Tedy 55,6% a 90 respondentů si hledalo práci již během studia. Tento výsledek je shodný s odpověďmi z předchozí otázky, kde 91 respondentů si začalo hledat práci během studia. Tito studenti předpokládáme, chtěli předejít nezaměstnanosti. Absolventi, kteří si začali hledat práci po studiu 19,1%. Dalšími už důvody proč absolventi tento krok nevolili dříve, byl odpočinek 13,6%, cestování 9,3%, stěhování 6,2%, stávající brigáda 1,2%, rekvalifikační kurzy využil jeden respondent a ostatní důvody mělo 1,9%. Nejvíce studentů, kteří si začali hledat práci již během studia, bylo z humanitního oboru, poté z pedagogického a následně z ekonomického oboru.

H: Předpokládám, že většina respondentů si začala hledat práci pomocí internetu a tuto formu preferuje.

Jakým způsobem jste si začal hledat práci, jakou formu preferují a proč volí právě tento způsob oslovení zaměstnavatelů. Těmto otázkám se věnuje otázka č. 10, 11 a 12. *H: Předpokládám, že většina respondentů si začala hledat práci pomocí internetu.* Hypotézu jsem volila dle vlastní zkušenosti a zkušenosti mého okolí. Dnešní doba je velmi zaměřená na rozvoj techniky a dle mého názoru je právě internet nejrychlejší a nejefektivnějším zdrojem informací v dnešní době. Právě proto si myslím, že mladá generace se zaměřuje na hledání si zaměstnání právě tímto způsobem. **Hypotéza se potvrdila. Dotazovaných respondentů, kteří oslovovali zaměstnavatele pomocí internetového připojení, bylo 103 a tedy 63,6%** , dále také volí osobní oslovení 74 dotazovaných a tedy 45,7%, doporučení známých 39,5%, pomocí úřadů práce 13,5% a ostatní formy volí celkem 7,4%. Úřad práce moc vysokou úspěšnost nemá. Osoby, které volili nalezení zaměstnání pomocí úřad práce, dle výsledků z dotazníku, si práci našli v průměru za sedm až dvanáct měsíců. Zatímco respondenti, kteří volili hledání zaměstnání pomocí internetu, mají v průměru tuto dobu kratší a téměř 59,6% si práci našlo již během studia, maximální doba je zde však čtyři až šest měsíců a to méně jak u 5% dotazovaných.

Otázka č. 10: Jakým způsobem jste si začal/a hledat práci?

Tabulka č. 3 - Jakým způsobem si studenti nejčastěji hledají práci.

Pomocí Úřadu Práce	21	13 %
Internet	103	63.6 %
Osobní oslovování	74	45.7 %
Doporučení známých	64	39.5 %
Ostatní	12	7.4 %

Zdroj: Z vlastních zkoumaných dat

V první kolonce je vyjádřený počet odpovědí, v druhé se jedná o procentuální vyjádření.

Jakou formu preferují a proč? Této informaci se věnovala otázka č. 11 a 12. **Dnešní mladá generace preferuje hledání práce pomocí internetu a osobního oslovování.** Výsledky to ukazují jasně 35,2% preferuje internet a osobní oslovování, dále doporučení známých 27,2% a Úřad práce zde volí pouhé 1,9% dotazovaných.

Otázka č. 11: Jakou formu hledání zaměstnání preferujete?

Tabulka 4 - Jakou formu hledání práce studenti preferují?

Úřad práce	3	1.9 %
Internet	57	35.2 %
Osobní oslovování	57	35.2 %
Doporučení známých	44	27.2 %
Ostatní	1	0.6 %

Zdroj: Z vlastních zkoumaných dat

Proč preferují výše zmíněný způsob hledání zaměstnání? Otázka č. 12 byla otevřená a skládá se z otevřených přepisů jednotlivých odpovědí.

DOPORUČENÍ ZNÁMÝCH

Tento způsob práce je trendem v dnešní společnosti. Mnoho respondentů odpovídalo, že se jedná o nejefektivnější způsob hledání práce. Je pravda, že v případě, kdy máte zaměstnance, s kterým jste spokojeni, a ten Vám doporučí někoho ze svého okolí, předpokládá, že osoba bude mít podobné kvality.

„Je nejspolehlivější a lidé v dané společnosti můžou tušit, co od vás čekat na základě zkušenosti s osobou, která vás doporučila.“

„Když mne známý doporučí, nepřicházím o zaměstnání žádat jako cizí osoba, ale jako někdo o kom již slyšeli a mohl by být potencionálně schopný k výkonu zaměstnání.“

Další častou odpovědí bylo také doporučení osob, které pracují v dané společnosti pro samotné zájemce o zaměstnání, zvyšuje pravděpodobnost, že budou osoby v práci spokojenější.

„Od známých dostanu skutečné informace, jak to ve firmě chodí, na VŘ často lidé zkresluji informace. „

Nicméně sama si myslím, že tento způsob v dnešní společnosti je také velmi dobrý, jelikož dnešní trh práce skýtá méně pracovních příležitostí než samotných zájemců o zaměstnání a tento způsob patří k nejvyšším šancím. Podobné odpovědi jsem zaznamenala i v mém výzkumu.

„Často už bývá místo předem zamluvené, navíc po škole chybí nutná praxe (na praxi během studia se v podstatě nepřihlíží).“

INTERNET

Internet patří k nejvíce užívané technické vymoženosti dnešní doby. Pro osoby studující jakýkoliv obor slouží jako pomůcka v jejich studiu. Není však užitečná jen pro studenty, ale pro celou generaci osob, jelikož se dnes užívá snad nejvíce. Ať už díky němu sledujete filmy, sledujete dění v médiích, hledáte užitečné informace, lze jej využít také při hledání zaměstnání.

Dle respondentů je tento způsob snadno dostupný, jednoduchý, nejpřehlednější, nejefektivnější, nejaktuálnější apod.

„Je to rychlejší. Více možností na jednom místě. Existuje hodně portálů, které nabízí různé práce - jen umět hledat a najít. A hlavně chtít to najít: kvůli jednoduchosti odpovědi na nabídku práce, archivování mých odpovědí, víc jak polovina odpovědí měla nějakou odezvu pozitivní (pozvánka k pohovoru) nebo negativní (informace

o nepřijetí), odpověď na nabídku práce mně nic nestála, a papírový životopis se spíš dostane někam na dno šuplíku nebo šanonu než do rukou personalistovi, znám předem požadavky a hlásím se na pozice, kde bych mohl o stát, i když uvažuji i o tom, že prostřednictvím emailu rozešlu "životopisy" naslepo, do organizací, kde bych chtěl pracovat.,,

„Najdu si co potřebuji a nemusím stát frontu někde na úřadě.“

Nejvíce mě asi zarazila odpověď u respondenta, který napsal, že nemusí osobní kontakt. Je to zajímavá myšlenka, která mě nikdy nenapadla. Když chodíte oslovovat zaměstnavatele se svými životopisy, je nutné oslovovat případné zaměstnavatele. Pro osoby, které se tohoto způsobu ostýchají, je odesílání životopisů přes internet ideálním řešením.

OSOBNÍ OSLOVOVÁNÍ

Osobní oslovování je pravým opakem internetu. Zde osoby se snaží udělat dobrý první dojem a vědí, že pokud zaměstnavatele osloví, může to pro ně být jedině přínos. Navíc vždy vidíte nějakou reakci a můžete tušit co od případného zaměstnavatele čekat.

„Firmám chodí denně "miliony" mailů a nemají čas na ně odpovídat. Při osobním kontaktu můžete také udělat dobrý dojem.“

„Setkám se s potenciálním zaměstnavatelem a můžu si rozmyslet, jestli mi tato osoba sedne.“

„Protože na budoucího zaměstnavatele můžeme udělat dojem, osobní setkání je určitě nejlepší.“

”

ÚŘAD PRÁCE

„Protože tam je nejvíce nabídek.“

H: Předpokládám, že osoby, které preferují hledání zaměstnání přes doporučení známých, si našlo zaměstnání do 1 měsíce.

Tato hypotéza se mi téměř potvrdila. Ne všichni si našli práci do 1 měsíce. Nicméně toto číslo bylo i tak docela vysoké. Osob preferujících doporučení známých bylo celkem 39 z celkového počtu respondentů. **A z těchto 39 tázaných si 18 našlo práci do 1 měsíce.** Do půl roku to bylo dalších 6 osob a zbylým to trvalo rok a více.

Otázka č. 13 se zaměřuje na počet odeslaných životopisů. Tato otázka má návaznost na způsob hledání práce, právě s ní bych výsledek chtěla propojit. Jedná se o to, který způsob je neúspěšnější. Z výsledků lze vyčíst právě, že ze 162 dotazovaných 36,4% a **nejvyšší úspěšnost mají ti, kteří odeslali právě 6 – 20 životopisů** než našli požadované zaměstnání, dále pak 27,8% odeslalo 2 – 5 životopisů, **18,5% odeslalo pouhý 1 životopis a zaznamenávají 100% úspěšnost v nalezení zaměstnání**, 11,1% poslalo velké množství a to 21 – 50 životopisů a 6,2% více jak 50 kusů. **Respondenti, kteří byli natolik úspěšní si našli si zaměstnání ihned po prvním životopise, volí z 90% osobní oslovování, a práci si hledali již během studia.** Naopak osoby, které odeslali více, jak padesát životopisů si našli práci pomocí internetu a ten také preferují. Jejich doba nalezení zaměstnání se pohybuje v rozmezí šest až dvanáct měsíců. Dle odeslaných životopisů je nejvíce úspěšné osobní oslovování a doporučení známých, kdy lidé přijdou do kontaktu s osobou, která se místo uchází nebo s osobou, která uchazeče o zaměstnání zná a doporučuje.

Otázka č. 14 se zaměřuje na formu oslovení ze strany zaměstnavatele. Otázka byla stanovena na základě předchozích tvrzení, jelikož v dnešní době převládá zájem o internetové připojení, nicméně stanovená hypotéza se nepotvrdila. Z výsledků vychází, že nejčastější forma oslovování je telefonicky a to 51,9%, 37,7 % emailem, 23,5% kontaktovalo potenciálního zaměstnance osobně a 6,2% poštou.

Hypotéza byla stanovena na základě vlastních zkušeností, jelikož si myslím, že právě připravenost je známkou dobrého zaměstnance. **Hypotéza se potvrdila a z celkového počtu mi 99 respondentů a tedy 61,1% oslovených odpovědělo, že se na pracovní pohovor připravuje** a zbylých 38,9% ne. Otázka č. 16 se orientuje na přípravu na pracovní pohovor.

Nejvíce respondentů **54,7 % odpovědělo, že studovalo webové stránky firmy**, 40,7% tázaných odpovědělo, že se připravovalo na pracovní pohovor dle požadavků na pracovní pozici, 26% studovalo zákony a zbylých 4,9% se připravovalo jiným způsobem. Poslední otázka zaměřená na limity absolventů vysokých škol a diskriminací na pracovních pohovorech z mnoha hledisek.

H17: Předpokládám, že se většina setkala s nízkým věkem jako překážkou během pracovních pohovorů.

Odpovědi v téhle otázce jsou docela zajímavé. **Až 50% tázaných respondentů během pracovních pohovorů nezaznamenalo žádné diskriminační prvky**, 42,6% tázaných se setkala s nedostatečnou praxí, 8,6% s nízkým věkem, 6,8% s nedostatečnou kvalifikací a 3,7% s nesouladem mezi profesními požadavky. Hypotéza se tedy nepotvrdila. Studenti pedagogických oborů se z celkového počtu respondentů 37 odpověďmi, 26 osob nesetkalo během pracovních pohovorů s žádnými diskriminačními prvky, naopak s nedostatečnou praxí se setkali nejvíce studenti humanitních oborů.

Spolupráce s Úřadem práce

Třetím oddílem mého výzkumu bylo zjistit, zda absolventi vysokých škol využívají nástrojů pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti formou prostředků Úřadu práce ČR (dále jen ÚP). Nehovořím zde pouze o evidenci na ÚP, ale také o výhodách, které mohou absolventi vysokých a vyšších odborných škol v rámci hledání zaměstnání využít.

H: Předpokládám, že většina respondentů využila prostředků Úřadu práce.

Využití prostředků ÚP (poradenství, zprostředkování zaměstnání apod.) Otázka č. 18, 19, 20, 21, 22 nebyla pro respondenty povinná, jelikož ne všichni po absolvování

školy se nehlásili do evidence a tudíž nebyli schopni tyto otázky hodnotit. **87% odpovídajících a tedy 142 respondentů nevyužilo prostředků Úřadu práce**, pouhých 13% a tedy 20 respondentů ano. **Celých 89,5% respondentů odpovědělo, že nemá přehled o programech ÚP pro absolventy VŠ.** Přehled má tedy pouhých 10,5% tázaných a z nich 8,6% si tyto programy našli sami, 5,6% se o nich dozvědělo od známých, 3,1% od pracovníků ÚP a zbylých 6,2% se o nich dozvědělo jiným způsobem. Těchto programů využilo pouhých 6 respondentů. Otázka č. 22 se snaží porozumět důvodu, proč těchto programů respondenti využili, popřípadě spíše nevyužili.

„Pracovní nabídku jsem dostala při studiu a od té doby setrvávám stále tam, jiné programy atd. ohledně nabídky práce jsem nevyužila.“

„První jsem si zkoušela práci najít sama. To se mi celkem brzy podařilo. V případě, že by se nepodařilo bych si zjišťovala další možnosti jak práci najít.“

„Dostatečnou práci jsem si našel sám a v poměrně krátké době.“

„Byla jsem nezaměstnaná jen chvíli a to mě jen zaregistrovali a do první smluvené schůzky jsem si našla práci.“

„Nechtěla jsem na ÚP vůbec jít, práci jsem si hledala začátkem června, nechtěla jsem si připustit, že bych byla zaregistrovaná na ÚP. Pořád mi to přišlo potupné, aby mi někdo jiný hledal práci, sama vím nejlíp, co mi sedí a co chci dělat.“

„Nepotřeboval jsem je a hl. Jsem o nich nevěděl.“

„Protože ačkoliv jsem se hlásila, pracovník ÚP se mnou nekomunikoval.“

„Nevyužil – vobec ma taketo programi neoslovili“

„Kvalifikaci mám a práci jsem si našla celkem rychle, a když ne měla jsem brigádu.“

„Programu využil můj zaměstnavatel - přijal mě na dotace pro absolventy.“

H: Předpokládám, že respondenti, kteří mají osobní zkušenost s Úřadem práce, hodnotí tuto spolupráci s ÚP jako dobrou.

Otázka č. 23 zhodnocuje spolupráci s Úřadem práce. Otázka byla na škálové stupnici, kdy 1 znamenala výborné a 5 nedostatečné, jako ve škole. **40,1% tázaných hodnotí spolupráci s ÚP na škálové stupnici za 3**, dále viz níže.

Ačkoliv otázka nebyla otevřená, v jednom z odpovědí týkajících se povědomí o programech ÚP mi jeden z respondentů napsal zajímavou zkušenost, která může osvětlit hodnocení viz výše.

„Pětka proto, že veškerý kontakt s referentkou zprostředkování probíhal tak, že sem pracovníku referátu předal doklady, které si vyžádal, vytištění tří inzerátů z portálu mpsv, informace, že navštívím dvě povinné přednášky a domluvení následující schůzky. Žádné poradenství nebo lidská interakce apod. Naopak jsem vždycky byl sprudnutej, že přicházím pozdě. Nakonec jsem se nechal z úřadu práce vyřadit pro tzv. maření součinnosti s úřadem práce. (zapomněl jsem přijít na schůzku a zároveň bylo proti mému přesvědčení jít k doktorovi a vyžádat si falešnou neschopenku, tak jsem to zkoušel vyřešit prostou omluvou), Navíc vždycky, když jsem se měl dostavit na úřad a především poprvé, jsem cítil značnou frustraci, nevěděl jsem co a jak, fronty i když si lidi objednávají na čas, nefunkční emailová komunikace, že jsem měl pocit, že mě úřednice nechává čekat a schválně volá dřív i lidi, kteří přišli po mně, aby mně potrestala za pozdní příchod apod. Navíc vyřazení z úřadu práce s sebou automaticky neslo ztrátu dávek hmotné nouze, který jsem nezbytně potřeboval k pokrytí nákladů na bydlení. Potkal jsem bezdomovce, který tak ztratil naráz veškerý zdroj příjmů a tak tzv. propadl sociální síti. Jednomu známému se stalo i to, že odešel z jedné práce, protože s charakterem práce nebyl spokojen a na úřadě mu nabídli tu samou práci s pohrůžkou, že pokud ji nevezme zpět, tak ho na šest měsíců vyloučí. Takže největším zdrojem frustrace při mém hledání zaměstnání pro mě byl paradoxně UP - referát zprostředkování práce. Ale paradoxně mně vzniklá situace donutila vzít práci dělníka o které bych za normálních podmínek ani neuvažoval. Vidím v tom přínos pro sociální práci, protože se setkávám s lidmi, se kterými bych se jinde nepotkával a poznávám lidi, který bych nikdy nepoznal, že v budoucnu se nestanu žádným frustrovaným úředníčkem, který práci nikdy nepoznal a který ostatní posuzuje jen podle svých norem, protože s žádnými jinými normami se nesetka..“

Hypotéza se tedy potvrdila pouze z části. **Téměř 87% respondentů odpovědělo, že prostředků ÚP nevyužilo**, podobné procento o projektech zaměřených na uplatnění mladých lidí na trhu práce z Evropského sociálního fondu ani neslyšela.

Toto číslo je děsivé, nicméně celkově **hodnotí spolupráci s ÚP na dobrou**. Toto číslo je však zavádějící, jelikož odpověděla 1/10 z tazajících.

Dle těchto výsledků jsou informace alarmující. Existují prostředky pro mladé lidi po absolvování studia a jsou takřka neviditelné pro osoby, které je potřebují.

Poslední otázka č. 24 se zabývá zhodnocením nabídky práce v kraji bydliště. Jelikož dotazník není stanoven regionálně, je tato otázka spíše informativní a udává přehled v rámci celé České republiky. Výsledky jsem se snažila zhodnotit i v rámci jednotlivých krajů, ale výsledky jsou pouze informativní a dle mého názoru nevalidní.

Respondentů z hlavního města Prahy odpovědělo celkem jedenáct a jejich průměrné hodnocení nabídky práce je 2,27%, z Jihočeského odpověděli pouze dva respondenti a jejich hodnocení je 4, Jihomoravský hodnotí patnáct respondentů a jejich průměrné hodnocení je 3, Královéhradecký se třemi respondenty hodnotí rovné 3, Moravskoslezský 3,65 s svými osmdesáti pěti respondenty, Olomoucký 3,66, Středočeský s pouhými dvěma respondenty hodnotí 3,5, Zlínský kraj 3,77 a Vysočina se dvěma respondenty je v celkovém hodnocení nejhůře a jejich hodnocení je rovných 5.

III. Shrnutí výsledků

Naplnění cíle jsem si stanovila pomocí několika hlavních a vedlejších otázek. První hlavní výzkumnou otázkou byla „*Jaká je strategie hledání zaměstnání u absolventů terciálního vzdělávání?*“ Dle zkoumaných informací respondenti volí způsob hledání pomocí internetu. Až 103 odpovídajících a tedy 63,6% odpovědělo, že si práci hledali pomocí internetu, tento způsob i preferují, jelikož dle odpovědí se jedná vždy o nejrychlejší, nejpréhlednější, snadno dostupný postup. Ihned po internetu volí osobní oslovování, které dle jejich názoru je významné hlavně proto, že se mohou setkat s budoucím potenciálním zaměstnavatelem, můžou na něj udělat dojem a značí to vysoký zájem. Osobní kontakt byl označován jako nejlepší komunikační prostředek při hledání zaměstnání. Nejčastější počet odeslaných životopisů bylo právě 6 – 20 a tuto skupinu tvoří 36,4% dotazovaných. Velkou úspěšnost mají i osoby, které odeslali životopisy pouze 1 a tuto skupinu tvoří 18,5%. Zaměstnavatel je oslovil z 51,9% telefonicky, dále odpovědělo 99 respondentů a tedy 61,1% oslovených, že se na pracovní pohovor připravuje. Nejvíce respondentů 54,7 % odpovědělo, že studovalo webové stránky firmy, 40,7% tázaných se připravovalo na pracovní pohovor dle požadavků na pracovní pozici, 26% studovalo zákony a zbylých 4,9% se připravovalo jiným způsobem.

Druhou hlavní výzkumnou otázkou bylo „*Po jaké době si absolventi VŠ či VOŠ hledají práci?*“ 56,2% respondentů si práci hledá již během studia, 22,2% do jednoho měsíce a zbylé odpovědi mají dobu hledání práce poněkud delší. Zde bych chtěla poukázat na dobrý krok, který absolventi volí, jelikož hledání práce během studia může zamezit nárůstu nezaměstnanosti a právě oni poté se nemusí evidovat na ÚP. Z jakého důvodu si absolventi volí výše zmíněnou dobu? 55,6% respondentů odpovědělo, že si hledá práci již během studia a tito respondenti chtějí předejít nezaměstnanosti. Nicméně zbylých 44,4% má jiné důvody. 13,6% volí po studiu odpočinek, 9,3% cestování, 6,2% se stěhují.

Třetí hlavní výzkumná otázka byla „*Za jak dlouho si práci naleznou?*“ Nejvíce absolventů si práci nalezne již během studia až 34%, do jednoho měsíce 25,9%

dotazovaných, do dvou až čtyř měsíců 18,5%, čtyř až šesti měsíců 14,2%, sedm až dvanáct měsíců 5,9% a déle než rok 2,5%.

Vedlejší výzkumné otázky se zaměřovali spíše na úspěšnost oboru, význam práce pro člověka, získané dovednosti na vysoké škole, negativní dopady vzniklé během procesu hledání práce, problematické aspekty během pracovních pohovorů a jak hodnotí spolupráci s ÚP.

První vedlejší výzkumná otázka se zaměřovala na nejúspěšnější studovaný obor. „*Který studovaný obor má nejvyšší pravděpodobnost v nalezení zaměstnání?*“ Dle mého výzkumu má nejvyšší pravděpodobnost v nalezení zaměstnání po vystudování obor zdravotnický, kde si práci v oboru do 1 měsíce našlo 10 z 16 dotazovaných. To znamená, že si práci najde v oboru každý 1,6 do jednoho měsíce. Nejméně úspěšný je obor pedagogický, kde jeho výsledným koeficientem je 3,08 (tzn., že si práci najde téměř každý třetí respondent). Pokud bychom nebrali na zřetel dobu nalezení zaměstnání, je zde velmi úspěšný i obor IT. Ten hlásí 100% úspěšnost. Nicméně nevíme, za jak dlouho si práce naleznou. Zde bych poukázala na další limit mé práce a možnou další zkoumanou oblast.

„*Je vyšší úspěšnost nalezení zaměstnání u osob, které studovali obor, který opravdu chtěli?*“ Ano, z výsledků mé práce skutečně vyplývá, že osoby, které studovaly obor, který chtěly, byly úspěšnější v hledání zaměstnání, než osoby, které studovali jiný obor. Spojitost těchto proměnných je dle mého názorů jasná. Osoba, která se narodila proto, aby byla právníkem, a daný obor úspěšně absolvuje, má pak vyšší ambice v získání zaměstnání než osoba, která vystudovaný obor ve skutečnosti ani nechce v budoucnu praktikovat.

Třetí výzkumná otázka je spjatost oboru s úspěšným nalezeným zaměstnáním. „*Našla si většina respondentů zaměstnání v oboru, který studovala?*“ Výzkumnou otázku jsem si nastavila, tak, že jsem se snažila porovnat obory s nalezenou prací v oboru. Poté jsem hodnoty vydělila počty uchazečů a výsledky dopadly, tak, že bezkonkurenčně 100% úspěšnost zaznamenává informačně-technologický obor, kde si práci v oboru našel každý. Nicméně musíme brát na zřetel, že výzkumu se zúčastnili pouze 3 respondenti v daném oboru. Další velmi úspěšným oborem je obor zdravotnický, kde si práci v oboru z celkového počtu 16 tázaných, našlo práci v oboru 14 respondentů. Obor humanistický nemá také mizerné výsledky, jeho úspěšnost je 1,3. Dále pak obory pedagogický, právnícký a přírodovědecký mají stejný

koeficient 1,6. Nejméně úspěšným v rámci mého výzkumu byl obor ekonomický s koeficientem 1,7. Myslím si, že tento výsledek je také ovlivněn počtem osob studující právě ekonomický obor. Ekonomické obory patří v dnešní době k nejstudovanějším oborům z hlediska jeho využitelnosti a právě proto si myslím, že nabídka na trhu práce nepokrývá poptávku dostatečně a nemůže konkurovat jiným oborům.

Čtvrtou významnou vedlejší otázkou je význam práce pro člověka. Respondenti zde měli na výběr z mnoha variant. 85,8% odpovídajících odpovědělo, že pro ně má práce význam především jako finanční ohodnocení, což potvrdilo i mou hypotézu.

Další vedlejší výzkumnou otázkou bylo zjistit, jaké dovednosti získali studenti díky studiu. Stanovená hypotéza se zaměřovala na hodnoty týmová spolupráce a samostatnost, a tyto hodnoty se také potvrdily. 65,4% odpovídajících si myslí, že díky studiu si osvojilo schopnost práce v týmu, 56,2% se naučilo samostatnosti.

Zažívali respondenti během hledání zaměstnání nějaké negativní dopady, pocity? Vedlejší výzkumná otázka se snaží porozumět, zda se respondenti setkali s nějakými pocity, které zaznamenali díky vzniklé nezaměstnanosti. Nejvíce respondenti zažívali stres, finanční problémy a strach. Nejméně pak zhoršení zdravotního stavu, agrese nebo děsivé sny.

Jaké problematické aspekty vnímali respondenti během pracovních pohovorů? Otázkou je myšleno, zda se během pracovních pohovorů setkali s nějakou formou diskriminace. Až 50% tázaných respondentů během pracovních pohovorů nezaznamenalo žádné omezující prvky, 42,6% tázaných se setkalo s nedostatečnou praxí, 8,6% s nízkým věkem, 6,8% s nedostatečnou kvalifikací a 3,7% s nesouladem mezi profesními požadavky.

Poslední vedlejší otázkou bylo zhodnocení spolupráce s Úřadem práce. Právě tato otázka byla dosti problematická, jelikož každý respondent hodnotil spolupráci s ÚP ve svém kraji. Proto bylo taktéž nutné přihlížet k počtu respondentů z jednotlivých krajů. Nicméně výsledky jsou takové, že celkové hodnocení spolupráce s ÚP bylo hodnocení za 3, tedy hodnoty dobré. Nejvíce spokojení jsou obyvatelé z hlavního města Prahy a nejméně obyvatelé z regionu Vysočina.

Na závěr bych tedy chtěla podotknout, že strategie hledání zaměstnání absolventy terciálního vzdělání není špatná. Většina odpovídajících si hledá práci již během studia, volí formy pomocí internetu, ale také osobní oslovování a doporučení známých. Velmi malé procento těchto respondentů si našlo práci déle jak po roce a

spolupráci s ÚP ani hodnotit nemusí, jelikož zde evidováni ani nebyli. Díky nabitým schopnostem a dovednostem jsou schopni připravovat se na pracovní pohovory a během těchto pohovorů se nesetkávají s výraznými diskriminačními prvky ze strany zaměstnavatelů. Pro sociální práci má práce informativní charakter a vytváří ucelený soubor informací, které tvoří ucelený přehled, jaké trendy dnešní mladá generace absolventů v hledání zaměstnání má. Pro např. Úřady práce by bylo přínosnější, kdyby programy pro absolventy lépe medializovali, jelikož z mého výzkumu většina z nich neví, že existují. Viz níže implikace do sociální práce.

Závěr

Nezaměstnanost po celém světě způsobuje velké problémy, se kterými se ekonomika potýká, a v budoucnu i nadále potýkat bude. Zkoumaným vzorkem a zároveň rizikovou skupinou nezaměstnanosti jsou i absolventi terciálního vzdělání. Právě oni byli respondenty, kteří odpovídali na mé otázky týkající se strategie hledání zaměstnání. Celkový počet respondentů činil 162 odpovídajících.

Cílem mého výzkumu diplomové práce bylo lépe porozumět a zjistit, jakou strategii volí při hledání zaměstnání absolventi vysokých škol, které formy hledání zaměstnání v dnešní době preferují, za jakou dobu si práci začínají hledat, za jak dlouho ji naleznou, zda jsou úspěšní ve studovaném oboru. Cílem nebylo pouze tyto informace zjistit, porovnat, ale také porozumět a vymežit, jak by se dalo předejít vzniklé nezaměstnanosti v rovině preventivní.

Z výsledků zvolené techniky dotazníku jsem došla k závěru, že existují téměř dvě skupiny studentů. První skupinu tvoří ti studenti, kteří nenechávají nic náhodě a práci si snaží hledat již během studia. Dle vlastní zkušenosti si myslím, že jsou to právě ti svědomití studenti, kteří se obávají velkého neznáma, které přijde po studiu. Nicméně druhou skupinu tvoří právě ti studenti, kteří na práci nespěchají, kteří si etapu studia chtějí užít plnými doušky až do konce. Tito studenti poté mají buď obrovské štěstí a naleznou práci ihned poté, co se rozhodnou si práci hledat nebo smůlu, která je poté dovede již k vzniklé nezaměstnanosti. Téměř jedna třetina si práci nalezne již během studia, o něco málo do jednoho měsíce. Nicméně výsledky ukazují, že i absolventi se potýkají s problémy a více jak 2% studentů si práci nalezne až více jak po 1 roce.

Chtěla bych, aby má práce napomohla pochopit podstatu problému u nezaměstnaných absolventů. Z výsledků mé práce vychází, že jsou úspěšnější právě ti, kteří si práci hledají již dříve během studia nebo ti, kteří již mají jisté pracovní návyky. Terciální studium je přeci jen jakousi přípravou na budoucí povolání. Přípravou, která nám napomáhá být kvalifikováni do zaměstnání, které si přejeme a v kterém můžeme uplatnit své znalosti, dovednosti, které nás oproti studentům nižšího vzdělání dělá výjimečnými. Nicméně právě díky studiu jsme ochuzeni o praxi, kterou nám studium nedá. Po studiu se dostaneme do určitého věku, kdy jsou naši

vrstevníci již několik let pracující a mají právě zmíněnou praxi. My jako studenti ji nemáme a tím nejsme pro zaměstnavatele takový přínos, jak si myslíme. Myslím si, že v tomto případě je radou tyto pracovní zkušenosti nabít již během studia. Studenti, kteří si přivydělávali již během studia, byli o necelou polovinu úspěšnější než ti, kteří žádné pracovní zkušenosti neměli. Chci zde poukázat na nedostatek mého výzkumu, kdy jsem nezkoumala spojitost přivýdělku se studovaným oborem. Tato informace by poté byla daleko přesnější.

Dalším cílem bylo zjistit, jakou formou si absolventi hledají nejčastěji zaměstnání. Odpověď Vás jistě nepřekvapí, jelikož nejčastějším způsobem byl právě internet. V dnešní době kdy technika vládne světem, je to jistě nejoblíbenější, ale i přesto nejjednodušší, nejefektivnější způsob a proč? Na základě vlastních zkušeností vím, že právě oslovování pomocí internetu dokazuje jakousi technickou gramotnost daného uchazeče o zaměstnání. Jednoznačně není dobré posílat životopisy na všechny pozice a degradovat tak svou osobu. Nejčastější počet odeslaných životopisů byl v rozmezí 6-20 nicméně je také důležité zmínit, že tito respondenti nejčastěji hledali práci maximálně půl roku. Toto číslo by bylo jednoznačně vyšší, kdyby hledali práci třeba několik let. Dalším způsobem bylo osobní oslovování a doporučení známých. Tyto dvě formy v dnešní společnosti jsou velmi úspěšné. Ne nadarmo se říká, že bez známého se nikam nedostaneme.

Oborem, který má nejvyšší pravděpodobnost v nalezení zaměstnání, je obor zdravotnický. Situace ve zdravotnictví je dnes velmi diskutovaným tématem. Být vystudovaný v tomto oboru je dnes pro každého velkou výhodou. Nedostatek pracovních sil dostává obor zdravotnictví v České republice do velikých obtíží, a proto si myslím, že i tato situace má na výsledky mé diplomové práce, jednoznačný vliv.

Bohužel jsem během psaní mé diplomové práce přišla také na pár nedostatků, tzv. limitů. Ve výzkumu bych se nyní chtěla zaměřit také na ekonomickou situaci studentů, zdali je rodiče plně finančně podporují ve studiu či nikoliv. Myslím si, že studenti, kteří jsou plně podporováni rodiči, nejsou až tak aktivní jako právě ti, kteří se na své rodinné zázemí tak moc spolehnout nemohou. Nicméně opak může být pravdou, a právě tito studenti, kteří mají silné zázemí a dobrou ekonomickou situaci v rodině, mohou být rodiči vedeni tak, aby se stali co nejdříve soběstační. Dále by mě taky zajímalo, zhodnocení studia z hlediska získání znalostí na vysoké škole.

Můj výzkum by mohl dále pokračovat ve zkoumání druhé strany, která také může ovlivnit danou nezaměstnanost. Také bych chtěla zkoumat pohledy profesů na univerzitách a jejich názor na danou problematiku a současné studenty. Také bych zvolila zkoumání na ÚP a názory právě úředníků či sociálních pracovníků a jejich zhodnocení aktivity, přístupu, vystupování absolventů vysokých škol při hledání zaměstnání. Myslím si, že tyto výsledky by byly taky rozhodně velice zajímavé.

Implikace do sociální práce

Poznátky z mé diplomové práce by bylo možné využít ve více směrech. Má práce měla za cíl shrnout strategii, kterou absolventi vysokých a vyšších odborných škol mají v hledání zaměstnání. Chtěla jsem tímto poukázat na trendy, které dnešní mladá generace má, a které by mohly odhalit nedostatky, které ovlivní jejich účast na trhu práce. Upozornila bych zde především na dobu, kdy si absolventi začínají hledat práci. Ve většině případů je tato aktivita zahrnuta již během studia na vysoké škole, nicméně se najdou i tací, kteří se rozhodnou hledat práci až po úspěšném ukončení vysoké školy, nicméně zde právě dochází, dle mého názoru, k problému. V tu chvíli se snaží na trh práce dostat velké množství absolventů a tudíž je zde vysoká konkurence. Absolvent se poté musí přihlásit na Úřad práce a začíná jeho etapa, hledání zaměstnání.

Z výsledků lze také vyčíst úspěšnost studovaných oborů. Mezi „nejúspěšnější obory“ neboli obory, které mají největší pravděpodobnost v nalezení zaměstnání, jsou obory právě manuální a to obory zdravotnické, IT či technické. Tyto obory mají nejvyšší úspěšnost ze všech oborů mé práce, a proto bych také doporučila, v případě, že zájem o tyto obory, je také studovat dále. Z informací úřadu práce a celospolečenské situace je zřejmé, že manuální zaměstnání mají největší nabídku na trhu práce a proto je třeba studovat. Nejméně využitelné jsou právě obory pedagogické či obory ekonomické.

Další využití je možné jako příručka na Úřad práce na oddělení zprostředkování zaměstnání, kde by se mohli nejen absolventi vysokých škol, ale také absolventi středních škol a i jiné cílové skupiny, nechat inspirovat výsledky mé diplomové práce. Tyto výsledky by jim mohly napomoci v hledání zaměstnání. Také by mohly být užitečné pro pracovníky Úřadů práce, kteří by tyto výsledky mohly prezentovat uchazečům a snažit se jim pomoci v hledání zaměstnání.

Byla bych ráda, kdyby tato práce byla užitečná alespoň jako souhrn trendů dnešní doby a doufám, že výsledky zaujmou alespoň osoby blízké této problematice.

Seznam použitých pramenů a literatury

Knižní zdroje

- [1] ARMSTRONG M. (1999) *Personální management*. Praha: Grada.
- [2] BLAŽEK J. a kol. (2007) *Program Nová Šance – Jak pracovat s nezaměstnanými, zkušenosti, metodika*. Brno: agentura Motiv P s.r.o.
- [3] BROŽOVÁ D. (2003) *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon.
- [4] BUCHTOVÁ B. (2002) *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada.
- [5] BUCHTOVÁ, B. (2001) *Sociální psychologie nezaměstnanosti*. Praha: Grada
- [6] HARTL P. (1993) *Psychologický slovník*. Praha: Budka.
- [7] HOLMAN R. (1999). *Ekonomie*. Praha: C.H.Beck
- [8] HOLMES E. (2014). *What next after school?: All you need about work, travel and study*. Kogan Page Publishers.
- [9] JANÁČEK, K., (2011). Legislativní aspekty fungování trhu práce. In: P. NOVOSAD a K. MACHÁČEK, eds. *Právní prostředí v zemích střední a východní Evropy*. Praha: Ekonomické vydavatelství, s. 135-156. ISBN 978-80 216 1234-0.
- [10] JANDOUREK J. (2001). *Slovník sociologických pojmů*. Praha: Portál s.r.o.
- [11] JUREČKA V. (2010) *Makroekonomie*. Praha: Grada
- [12] KASÍKOVÁ H. a VALIŠOVÁ A. (2010). *Pedagogika pro učitele 2*. Praha: Grada
- [13] KEŘKOVSKÝ, M. a LUŇÁČEK J. (2012) *Úvod do mikroekonomie s využitím prvků distančního studia*. Praha: C.H.Beck.
- [14] KREBS V. a kol. (2010). *Sociální politika*. Praha: ASPI, a.s.
- [15] KRPÁLEK, O., (2010). Hodnocení ekonomické výkonnosti České republiky. In: P. NOVOSAD, ed. *Česká ekonomika a její konkurenceschopnost*. Praha: Ekonomické vydavatelství.
- [16] KOUBEK J. (2006) *Řízení lidských zdrojů – Základy moderní personalistiky*. 3. Vydání. Praha: Management Press.

- [17] LEPIČ M. (2013) *Ekonomický vývoj a kvalifikační požadavky trhu práce v ČR v letech 2000-2020*. Praha: Univerzita Karlova v Praze.
- [18] MAREŠ P. (1994) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- [19] MURPHYOVÁ-WITTOVÁ M. a STAMEROVÁ-BRANDTOVÁ P. (2007) *Připravte své dítě do života. 8 klíčových dovedností, které by vaše dítě mělo zvládnout*. Praha: Grada.
- [20] PRŮCHA J., WALTEROVÁ E., MAREŠ J. (1998) *Pedagogický slovník 2*. Praha: Portál.
- [21] RIEVAJOVÁ E. A kol. (2009) *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ekonomická univerzita v Bratislavě: Ekonom.
- [22] SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. D. (1995) *Ekonomie*. Praha, Svoboda
- [23] SIROVÁTKA T., MAREŠ P. (2003) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- [24] ŠIKULOVÁ R. a KOLÁŘ Z. (2003). *Kapitoly z obecné pedagogiky*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně.
- [25] TILLNER J. a kol. *Uplatnění absolventů na trhu práce – 2013*. (2014) Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.
- [26] TOMŠÍK M., *Sociologie pro ekonomy*. (1996). Praha: Vysoká škola ekonomická, SPN,n.p.
- [27] VÁGNEROVÁ M. (2007). *Vývojová psychologie. Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum. 2007
- [28] VÁGNEROVÁ (2005) *Vývojová psychologie II*. Praha: Karolinum.
- [29] VOJTĚCH, Jiří. (2003) *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.
- [30] VOJTOVIČ, Sergej. (2011) *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: Grada
- [31] ZELENKA M., KOUCKÝ J. (2011). *Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2013*. Praha: Univerzita Karlova v Praze.

Legislativní dokumenty

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [vid. 15. dubna 2013].

[32] Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce.

[33] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Internetové odkazy a články:

[34] Měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2016. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost* [online]. Dostupné 20. 11. 2014 z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

[35] Klasifikace, číselníky. *Česky statistický úřad*. [online]. Dostupné 20. 11. 2014 z http://notes.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodika_mezinarodni_klasifikace_vzdelani_isced_97.

[36] Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost* [online]. Dostupné 10. 11. 2015 z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

[37] Státní politika zaměstnanosti. Business info.cz – Oficiální portál pro podnikání a export. [online]. Dostupné 1. 6. 2016 z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>

[38] Projekty ESF. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost* [online] 2016. Dostupné 8. 1. 2016 z <http://portal.mpsv.cz/upcr/esf>

[39] Bílková, M., (2014). Anketa: Existují v ČR/SR vize řešení nezaměstnanosti? *Sociální práce / Sociální práce*, č. 1, str. 4-5.

[40] Baláž, R., (2014). Řešení nezaměstnanosti po Česku. *Sociální práce / Sociální práce*, č. 1, str. 11-14.

[41] Pelíkáňová, I. (2012). Sociální aspekty přechodu studentů ve vzdělání do zaměstnání. *Sociální práce / Sociální práce*, č. 3, str. 53-63.

[42] Daviddson, M., 2012. Economic Growth and Risk Aversion. *European Journal of Social Sciences* [online]. Dostupné 3. srpna 2015]:: http://www.europeanjournalofsocialsciences.com//ISSUES/EJSS_28_1_10.pdf

Seznam příloh

Příloha č. 1 – dotazník

Příloha č. 2 – doslovný přepis odpovědí

Příloha č. 1 Dotazník

Ahoj,

Jsem studentkou magisterského studia na Univerzitě Palackého v Olomouci. Dotazník je anonymní, informace slouží jako podklad pro diplomovou práci na téma Strategie hledání zaměstnání u absolventů vysokých škol. Dotazník je určen pro absolventy vysokých a vyšších odborných škol v rozmezí věku 20-40 let.

Chtěla bych jen upozornit, že se vždy jedná o první práci, kterou jste po vysoké škole našel/našla.

Předem děkuji za vyplnění.

1. Jaký jste studovala obor na vysoké škole?

- Humanitní
- Ekonomický
- Zdravotní
- Pedagogický
- Právnícký
- Technický
- Informativní
- Jiný.....

2. Byl pro Vás zvolený obor ten, který jste opravdu chtěl/a studovat?

- Ano
- Ne

3. Zaškrtněte dovednosti, které jste nabyli díky studiu na vysoké škole:

- flexibilita
- samostatnost
- komunikativnost
- týmová spolupráce
- učení
- inovativnost
- schopnost sociální interakce
- žádné z uvedených
- jiné.....

- 4. Vykonával jste v době studia nějakou brigádu, přivýdělek?**
- Ano
 - Ne
- 5. Myslíte, že Vám vykonávaná brigáda, přivýdělek nějakým způsobem napomohl v zaměstnání?**
- Ano, proč.....
 - Ne, proč.....
- 6. Našel (la) jste si práci ve stejném nebo alespoň podobném oboru, jaký jste studoval/a?**
- Ano
 - Ne
- 7. Po jaké době po absolvování vysoké školy jste si začal/a hledat práci?**
- Během studia
 - Do 1 měsíce
 - 2 – 3 měsíce
 - 4 – 6 měsíců
 - 7 – 12 měsíců
 - 1 rok a více
- 8. Z jakého důvodu jste si práci začal/a hledat po výše zvolené době?**
- Hledal jsem si práci již během studia
 - Hledal jsem si práci ihned po absolutoríích
 - Odpočívání
 - Cestování
 - Stěhování
 - Rekvalifikace
 - Stávající brigáda
 - Jiné
- 9. Za jakou dobu jste si práci našel?**
- Během studia
 - Do 1 měsíce
 - 2 – 3 měsíce
 - 4 – 6 měsíců
 - 7 – 12 měsíců
 - 1 rok a více
 - Práci hledám více jak 1 rok a stále ji nemám
- 10. Jakým způsobem jste si začal/a hledat práci?**
- Registrace na Úradě práce
 - Internet
 - Osobní oslovování

- Doporučení známých
- Jiné

11. Jakou formu preferujete?

- Registrace na Úřadě práce
- Internet
- Osobní oslovování
- Doporučení známých
- Jiné

12. Kolik jste odeslal (předal) životopisů, než jste získal/a práci?

- 1
- 2 – 5
- 6 – 20
- 21 – 50
- 51 a více

13. Odpověděli vám všichni zaměstnavatelé, kam jste posílal životopis?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

14. Jakou formou vás kontaktovala firma, ve které nyní pracujete?

- Telefonicky
- Poštou
- Emailem
- Osobně
- Jiné.....

15. Přípravoval/a jste se na pracovní pohovor?

- Ano
- Ne

16. Jakým způsobem jste se připravoval?

- Studoval/a jsem materiály, které byly vyžadovány na pracovní pozici
- Studoval/a jsem webové stránky firmy
- Studoval/a jsem zákony
- Jiné.....

17. Setkal jste se během pracovních pohovorů s některými překážkami?

- Nedostatečná praxe
- Nedostatečná kvalifikace
- Nesoulad mezi profesními požadavky
- Nízký věk

- Nereálné požadavky na finanční ohodnocení
- Jiné.....

18. Využívala jste prostředků Úřadu práce (poradenství, hledání práce apod.)?

- Ano
- Ne

19. Máte přehled o programech pro absolventy VŠ poskytující Úřadem práce? (pokud ne, neodpovídejte na následující dvě otázky).

- Ano
- Ne

20. Kde jste se o těchto programech dozvěděl?

- Našel jsem si je sám
- Od pracovníků Úřadu práce
- Od známých
- Jiné

21. Využil jste těchto programů?

- Ano
- Ne, a proč

22. Jak hodnotíte spolupráci s Úřadem práce? (zakroužkujte na stupnici od 1 – nejhorší po 5 – výborná.

1 – 2 – 3 – 4 – 5

23. Jak hodnotíte nabídku pracovních příležitostí na trhu práce ve vašem kraji? (zakroužkujte na stupnici od 1 – nejhorší po 5 – výborná)

1 – 2 – 3 – 4 – 5

24. Jaký význam má pro vás práce? (vyberte max. 3 možnosti, které vám jsou nejbližší)

- Finanční ohodnocení
- Výplň času
- Sociální integrita
- Navázání sociálních vztahů
- Morální povinnost – osobní identita
- Získávání znalostí, dovedností
- Profesní růst
- Jiné.....

25. Zažíval (zaregistroval) jste v období nezaměstnanosti(období hledání zaměstnání) nějaké vzniklé dopady na vaši osobu?

- deprivace
- sociální izolace
- úzkost
- stísněná nálada
- děsivé sny
- ztráta sebeúcty a sebedůvěry
- vtíravé myšlenky
- poruchy ve vztazích intimních a rodinných
- baživá touha po uznání
- nereálná očekávání a přání
- pocit viny, povinností, křivdy
- apatie
- tendence k rychlé únavě
- zvýšená agrese
- strach
- stres
- zhoršení zdravotního stavu
- finanční problémy
- jiné

26. Jaký je Váš věk?

20 – 23

24 – 28

29 – 32

33 – 40

27. Jakého jste pohlaví?

- Muž
- Žena

28. Nejvyšší dosažené vzdělání

- Vyšší odborné
- Vysokoškolské – bakalář
- Vysokoškolské – inženýr či magistr
- Vysokoškolské – doktorské

29. V jakém kraji bydlíte?

- Hlavní město Praha
- Středočeský kraj
- Ústecký kraj
- Liberecký kraj

- Královéhradecký kraj
- Pardubický kraj
- Jihočeský kraj
- Vysočina
- Plzeňský kraj
- Jihomoravský kraj
- Karlovarský kraj
- Olomoucký kraj
- Zlínský kraj
- Ústecký kraj

30. V jakém kraji pracujete? (v případě stejného bydliště a místa práce neodpovídejte)

- Hlavní město Praha
- Středočeský kraj
- Ústecký kraj
- Liberecký kraj
- Královéhradecký kraj
- Pardubický kraj
- Jihočeský kraj
- Vysočina
- Plzeňský kraj
- Jihomoravský kraj
- Karlovarský kraj
- Olomoucký kraj
- Zlínský kraj
- Ústecký kraj

31. Jaká je velikost obce, ve které žijete?

- Méně než 249
- Od 250 do 999
- Od 1000 do 9 999
- Od 10 000 do 99 999
- Od 100 000 do 999 999
- Nad 1 000 000

32. Jaká je velikost obce, ve které pracujete? (v případě stejného bydliště a místa práce neodpovídejte)

- Méně než 249
- Od 250 do 999
- Od 1000 do 9 999
- Od 10 000 do 99 999
- Od 100 000 do 999 999
- Nad 1 000 000

Příloha č. 2 Doslovný přepis odpovědí

Doporučení známých

„Je nejspolehlivější a lidé v dané společnosti můžou tušit, co od vás čekat na základě zkušenosti s osobou, která vás doporučila.“

„Protože to takhle preferuje spousta lidí v mém okolí a funguje to. Upozorní na nějakou fajn práci, o které slyšeli/četli a naopak.“

„Přijde mi to snazší a myslím, že doporučení známých může dost pomoci.“

„Od známých dostanu skutečné informace, jak to ve firmě chodí, na VŘ často lidé zkresluji informace. „

„Větší pravděpodobnost přijetí.“

„Byla to strategie, která zafungovala. „

„Když mne známý doporučí, nepřicházím o zaměstnání žádat jako cizí osoba, ale jako někdo o kom již slyšeli a mohl by být potencionálně schopný k výkonu zaměstnání.“

„V dnešní době - jediná jistota - přes známosti.“

„Je velmi těžké ve velkém počtu zasílaných životopisů něčím personalisty ohromit ihned po ukončení studia, tudíž nejsou ani moc vysoké šance na pozvání na osobní pohovor, a proto si myslím, že pokud Vás někdo doporučí, je snazší se dostat alespoň na pohovor a lépe se představit.“

„Často už bývá místo předem zamluvené, navíc po škole chybí nutná praxe (na praxi během studia se v podstatě nepřihlíží).“

INTERNET

„Největší přehled, srovnávání a vyhledávání pracovních příležitostí. „

„Kvůli snadné dostupnosti.“

„Nemusím osobní kontakt.“

„Je to rychlejší. Více možností na jednom místě. Existuje hodně portálů, které nabízí různé práce - jen umět hledat a najít. A hlavně chtít to najít: kvůli jednoduchosti odpovědi na nabídku práce, archivování mých odpovědí, víc jak polovina odpovědí měla nějakou odezvu pozitivní (pozvánka k pohovoru) nebo negativní (informace o nepřijetí), odpověď na nabídku práce mně nic nestála, a papírový

životopis se spíš dostane někam na dno šuplíku nebo šanonu než do rukou personalistovi, znám předem požadavky a hlásím se na pozice, kde bych mohl o stát, i když uvažuji i o tom, že prostřednictvím emailu rozešlu "životopisy" naslepo, do organizací, kde bych chtěl pracovat.,

„Nejrychlejší, nejširší výběr, možno hledat i na dálku.“

„Najdu si co potřebuji a nemusím stát frontu někde na úřadě.“

„Je to nejjednodušší, nejefektivnější a nejaktuálnější.“

„Možnost výběru internetových stránek. Možnost nahrát svůj životopis, online své údaje upravovat. Z webových stránek také chodí upozornění o pracovních pozicích na e-mail.“

„Rychlost“

OSOBNÍ OSLOVOVÁNÍ

„Firmám chodí denně "miliony" mailů a nemají čas na ně odpovídat. Při osobním kontaktu můžete také udělat dobrý dojem.“

„Setkám se s potenciálním zaměstnavatelem a můžu si rozmyslet, jestli mi tato osoba sedne.“

„Protože na budoucího zaměstnavatele můžeme udělat dojem, osobní setkání je určitě nejlepší.“

„Značí to vysoký zájem, aktivitu a možnost zapůsobit svou osobností.“

„Jde o přímou formu kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem. Myslím, že jedině tak, lze otestovat sebe navzájem (zaměstnanec vs. zaměstnavatel).“

„Osobní kontakt je nejlepším komunikačním prostředkem.“

„Mám zkušenost pouze s osobním oslovováním, které nebylo úspěšné. Práci jsem získala díky doporučení známé, ale byla to pouze náhoda. Takže bych příště preferovala zase osobní oslovování.“

„Myslím si, že touto metodou dá člověk lepším způsobem najevo, že právě o tuhle práci stojí a má o ni opravdový zájem. Může tak zaměstnavateli ukázat svoje chování a vystupování, udělá tak lepší dojem a přesvědčí zaměstnavatele, že nejlepší uchazeč o tuhle práci je právě on...“

ÚŘAD PRÁCE

„Protože tam je nejvíce nabídek.“