

Faktory ovlivňující uplatnění absolventů VŠ v zemědělských oborech v Jihomoravském kraji

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Ing. Hana Stojanová, Ph.D.

Pantůčková Veronika

Brno 2015

Ráda bych poděkovala Ing. Haně Stojanové, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, za její trpělivost a poskytnutí cenných rad a připomínek. Mé poděkování také patří všem respondentům, kteří ochotně odpovídali na dotazník, který sloužil k vypracování praktické části. Dále bych chtěla poděkovat mé rodině a přátelům za podporu během celého studia.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Faktory ovlivňující uplatnění absolventů VŠ v zemědělských oborech v Jihomoravském kraji**

vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 20. května 2015

Abstract

Pantůčková, V. The factors affecting employability of graduates in the agriculture sector in the South Moravian region. Bachelor thesis. Brno: Mendel university in Brno, 2015.

Bachelor thesis focuses on factors affecting graduates in the agriculture sector. The work is divided into a theoretical and practical part. The theoretical part describes economic factors, factors affecting agriculture and human source as a factor for innovation and development . The practical part has a focus on satisfying aims of this thesis. The questionnaire was made for this purpose and 50 respondents from agriculture companies answered to it.

Keywords

Employment, graduates, agriculture, South Moravian region

Abstrakt

Pantůčková, V. Faktory ovlivňující uplatnění absolventů VŠ v zemědělských oborech v Jihomoravském kraji. Bakalářská práce. Brno: Mendelova Univerzita v Brně, 2015.

Bakalářská práce se zabývá faktory, které ovlivňují uplatnění absolventů vysokých škol v oblasti zemědělství. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část řeší ekonomické faktory, faktory ovlivňující zemědělství a lidský zdroj jako faktor rozvoje a inovace. Praktická část je zaměřena na splnění stanovených cílů, prostřednictvím dotazníku, na který odpovědělo 50 zemědělských podniků.

Klíčová slova

Zaměstnanost, absolventi, zemědělství, Jihomoravský kraj

Obsah

1	Úvod, cíl a metodika práce	12
1.1	Úvod.....	12
1.2	Cíl a metodika práce	13
2	Literární rešerše	14
2.1	Ekonomické faktory	14
2.1.1	Trh práce.....	14
2.1.2	Evropská unie a trh práce	14
2.1.3	Česká republika a trh práce	15
2.1.4	Jihomoravský kraj a trh práce	16
2.1.5	Zaměstnanost.....	17
2.1.6	Zaměstnanost v České republice s porovnáním s ostatními státy Evropské unie.....	18
2.1.7	Vývojový trend zaměstnanosti v České republice	19
2.1.8	Nezaměstnanost a absolventi škol.....	19
2.2	Faktory ovlivňující zemědělství v České republice	21
2.2.1	Vliv vstupu České republiky do Evropské Unie	21
2.2.2	Stav zemědělství v České republice.....	22
2.2.3	Zemědělská politika České republiky a rozvoj venkova	22
2.2.4	Zaměstnanost v zemědělství v České republice	23
2.2.5	Dotace v zemědělství	24
2.2.6	Ekologické zemědělství.....	25
2.3	Lidský zdroj jako faktor rozvoje a inovace	25
2.3.1	Personalistika a lidské zdroje	26
2.3.2	Získávání a výběr pracovníků.....	26
2.3.3	Kritéria výběru zaměstnanců	27
2.3.4	Možnosti získávání pracovníků	28
2.3.5	Metody výběru pracovníků.....	30
2.3.6	Propouštění pracovníků	31

3	Praktická část	33
3.1	Obecné informace o společnostech.....	33
3.2	Informace o zaměstnancích.....	36
3.3	Současná situace v zemědělství.....	45
3.4	Vyhodnocení stanovených cílů	49
3.4.1	Stanovení faktorů ovlivňující reálné uplatnění absolventů VŠ v zemědělských oborech.....	49
3.4.2	Určení vývojových trendů zaměstnanosti v oboru	52
3.4.3	Poměr pracovních míst v zemědělství vhodných pro absolventy VŠ a jejich následné obsazení, určit vliv faktorů.....	53
3.4.4	Vyhodnocení závislosti vybraných otázek	54
4	Diskuse	55
5	Závěr	57
6	Literatura	58
	Dotazník	63

Seznam obrázků

Obr. 1	Otázka č. 1: Kolik má Vaše společnost zaměstnanců?	33
Obr. 2	Otázka č. 2: V jakém zemědělském oboru se Vaše společnost pohybuje?	34
Obr. 3	Otázka č. 3: Ve kterém okrese sídlí Vaše společnost?	35
Obr. 4	Otázka č. 4: Kam nejčastěji dodáváte Vaše produkty?	35
Obr. 5	Otázka č. 5: Která z těchto skupin jsou Vaši primární zákazníci?	36
Obr. 6	Otázka č. 7: Jak hodnotíte vývoj pracovníků ve Vaší společnosti za uplynulých 5 let?	37
Obr. 7	Otázka č. 8: Nabízeli jste volné pracovní pozice v uplynulých 5 letech?	38
Obr. 8	Otázka č. 13: Jaký byl poměr mezi nabídkou a poptávkou absolventských míst ve Vaší firmě v období uplynulých 5 let? Prosím, uveďte důvod.	40
Obr. 9	Otázka č. 15: Byli jste během tohoto období (uplynulých 5 let) nuceni propouštět zaměstnance?	42
Obr. 10	Otázka č. 17: Setkáváte se se zájmem o Vámi nabízené pracovní pozice? Prosím, zdůvodněte.	43
Obr. 11	Otázka č. 19: Jak se změnil průměrný věk zaměstnanců ve Vaší společnosti za uplynulých 5 let? Prosím zdůvodněte.	44
Obr. 12	Otázka č. 21: Jak hodnotíte dopad ekonomické krize na zemědělství obecně? Prosím, uveďte Váš názor.	46
Obr. 13	Otázka č. 23: Jak hodnotíte dopad ekonomické krize na Váš podnik? Prosím, vysvětlete.	47
Obr. 14	Otázka č. 24: Jak se Vašeho podniku dotýká vysídlování venkova? Prosím, napište Váš názor.	48

Seznam tabulek

Tab. 1	Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2009-2013	19
Tab. 2	Počty nabízených míst	38
Tab. 3	Průměrný počet nabízených míst podle velikosti podniku	38
Tab. 4	Počet nabízených pracovních míst absolventům z celkového počtu nabízených míst	39
Tab. 5	Nejdůležitější faktory ovlivňující uplatnění absolventů podle dotazníkového šetření	50
Tab. 6	Faktory ovlivňující zaměstnavatele při výběru pracovníka	50
Tab. 7	Faktory, které mají největší vliv na rozhodnutí uchazečů	51
Tab. 8	Způsob hledání nových zaměstnanců	51
Tab. 9	Zaměstnanost v zemědělství, lesnictví a rybolovu za roky 2009 – 2013 v JMK	52

1 Úvod, cíl a metodika práce

1.1 Úvod

Uplatnění absolventů vysokých škol je diskutované téma nejen v současnosti. Najít práci bezprostředně po absolvování vysoké školy není jednoduché. Obor zemědělství není výjimkou.

Podle zkušeností absolventů dávají zaměstnavatelé při přijímání nových zaměstnanců obvykle přednost uchazečům s praxí, která čerstvým absolventům většinou chybí. Na druhé straně jejich předností jsou dobré teoretické znalosti, adaptabilita a flexibilita.

V získávání pracovních zkušeností pomáhají studentům programy na podporu praxe a pracovní stáže. Studenti díky nim mohou získat praktické zkušenosti z oboru před nástupem do zaměstnání. Další možností je zapojení studentů do dobrovolných mimoškolních aktivit, které pro ně budou při náboru do práce výhodou.

Zaměstnávání absolventů v oboru zemědělství také ovlivňují změny, ke kterým v posledních dvaceti letech došlo v důsledku restrukturalizace zemědělské a potravinářské výroby. (Spěšná, 2009).

V zemědělství výrazně poklesly stavy hospodářských zvířat. To se odrazilo také ve změně struktury rostlinné výroby. Dovoz zemědělských produktů i potravin ze zemí Evropské unie výrazně vzrostl a přispěl tak k útlumu tuzemské produkce. Zanikly velké státní zemědělské a potravinářské podniky a bývalá zemědělská družstva. Vzniklo také mnoho nových malých zemědělských a potravinářských subjektů.

Ve velkých podnicích se díky racionalizaci výroby a využívání nových výkonných technik snížily počty manuálních pracovníků a zvýšily se nároky na kvalifikaci. Prostor pro uplatnění absolventů je v této sféře poměrně velký. U menších zemědělských podniků je poptávka po vysokoškolských odbornících poměrně malá. Další prostor pro uplatnění absolventů vysokých škol může nabízet státní správa včetně krajských, obecních a městských úřadů, zejména v ochraně životního prostředí, rozvoje venkova a ochraně zvířat.

Výše zmíněné možnosti zaměstnání absolventů ovlivňuje mnoho faktorů. Patří mezi ně ekonomická a finanční stabilita, úroveň a způsob řízení organizace, kvalita personálních prací a další. Zaměstnanost ovlivňuje i to, zda jsou zaměstnavatelé schopni zajistit pro potenciální zaměstnance zajímavou a přiměřenou pracovní náplň a splnit jejich oprávněné požadavky.

Po problémech způsobených ekonomickou krizí se podle ministerstva zemědělství v letech 2013 a 2014 finanční situace v zemědělství v mnoha podnicích stabilizovala. Například v roce 2014 zisk českého zemědělství meziročně vzrostl o 40 % na 22 miliard korun, což by mohlo zlepšit i podmínky pro uplatnění vysokoškolských absolventů. (ČSÚ, 2015).

1.2 Cíl a metodika práce

Hlavní cílem bakalářské práce je stanovení faktorů, ovlivňujících reálné uplatnění absolventů vysokých škol v zemědělských oborech v Jihomoravském kraji.

Dalšími dílčími cíli je určit vývojové trendy zaměstnanosti v oboru zemědělství za uplynulých pět let, zjistit jaký je poměr nabízených pracovních míst v daném oboru vhodných pro absolventy vysokých škol a jejich následná obsazenost.

Těchto cílů bude dosaženo prostřednictvím dotazníkového šetření na vzorku 50 zemědělských podniků z Jihomoravského kraje, které je zpracováno v praktické části této práce. Pro tento účel byl vytvořen online dotazník prostřednictvím serveru www.surveymonkey.com. a rozeslán zástupcům zemědělských a potravinářských podniků v období od 1. ledna 2015 do 1. února 2015, prostřednictvím emailu. Část dotazníků byla distribuována také v tištěné formě

Dotazník se skládal z 25 otázek, které jsou zaměřeny na obecné informace o společnosti, na situaci v zemědělství, ale především na přístup organizace k přijímání zaměstnanců a na zkoumání personální situace v uplynulých pěti letech (období od roku 2009 do roku 2013). Data byla zpracována v programu Microsoft Excel, pro stanovení vývojových trendů bylo využito statistických metod korelační a regresní analýzy. Všechny výstupy dotazníkového šetření jsou interpretovány charakteristikami polohy a na vybraných otázkách byla testována závislost metodou chí-kvadrát. Získaná data jsou vyhodnocena a shrnuta do výsledků, které jsou diskutovány a porovnávány s aktuálními odbornými přístupy v sekci diskuse.

Zkoumání vlivu faktorů a vývoje zaměstnanosti vysokoškolských absolventů v zemědělských a potravinářských subjektech Jihomoravského kraje v uplynulých pěti letech by mělo přispět k poznání vývojových trendů zaměstnanosti i v příštích obdobích. Výsledek by mohl přispět i k posouzení potřeb budoucí přípravy vysokoškolských odborníků v tomto oboru nejen v Jihomoravském kraji.

2 Literární rešerše

2.1 Ekonomické faktory

2.1.1 Trh práce

Tržní hospodářství se skládá z několika propojených závislých trhů, které se člení z hlediska funkce. Trh práce je jedním z nich. Má však specifické rysy, kvůli výjimečnosti faktoru práce, který sám o sobě jako zdroj neexistuje, ale konají ho nositelé pracovních sil, lidé. Práce je nezastupitelný výrobní faktor v jakýchkoliv formách hospodářství. Opustila však dominující postavení mezi výrobními faktory, protože vykonávání práce je závislé na strojovém vybavení společností.

Trh práce vnímáme ze dvou pohledů. Z ekonomického pohledu vnímáme práci jako čistě výrobní faktor. Znamená to, že trh práce je tvořen nabídkou a poptávkou po práci na trhu výrobních faktorů. Cíl firem (poptávkové strany po výrobních faktorech) je maximalizace zisku a na druhé straně cíle jednotlivců (nabídkové strany výrobních faktorů) jsou dosahovat maximálního užitku ve vztahu práce proti volnému času. Ze sociálního pohledu je trh práce více zaměřen na člověka a jeho osobnostní potřeby, požadavky a cíle. Člověk se snaží obsadit určitou sociální pozici či roli na trhu práce, která mu přinese největší užitek. Podle toho jaké zaměstnání člověk má, takovou má svoji sociální roli ve společnosti.

Trh práce na daném území, který shromažďuje veškeré zboží (národní, evropský, světový) nazýváme agregátní trh. Kromě trhu práce také členíme podle prodávaného nebo kupovaného produktu další trhy jako jsou trh zboží a služeb, trh peněz, trh cenných papírů, komoditní trh a další. (Buchtová, 2002; Krejčí, 2013; Blažek, Kerlinová a Tomášková, 2014).

2.1.2 Evropská unie a trh práce

„Zaměstnanost a sociální ochrana je jednou z patnácti oblastí priorit EU.“ (Krejčí, 2013, s. 19).

Politika zaměstnanosti souvisí se sociální politikou, která patří k nejstarším oblastem, ve které členské státy Evropské unie spolupracují. Se vzrůstající dlouhodobou nezaměstnaností na konci 80. let byla politika zaměstnanosti považována za priority tehdejšího Společenství. Ekonomická a finanční krize od poloviny roku 2008 odhalila, že měnová unie vyžaduje větší koordinaci národních hospodářských politik. Některé země jako například Německo se díky provedeným reformám vyrovnávaly lépe s negativními dopady krize na trh práce na rozdíl od jiných zemí (například Řecko), ve kterých se negativní dopady globální recese prohlubovaly.

Přístup České republiky k Evropské unii vyžadoval novelizaci zákoníku práce, zavedení evropských směrnic do pracovního práva České republiky. Hlavním cílem harmonizace byl společný trh a Charta základních práv pracujících. Charta obsahuje práva, která mohou využívat pracující lidé v celé Evropské unii. Hlavními principy jsou svoboda pohybu, spravedlivý výdělek, lepší životní a pracovní pod-

mínky. Zákaz diskriminace v zaměstnání, při určování mzdy a při možnosti vzdělání, zaměstnanci mají právo na všechny informace o firmě, pracovní poměry na dobu neurčitou by neměly být preferovány před časově omezenými smlouvami, hromadné propouštění je upraveno v souladu s legislativou Evropské unie a další. Také existuje Evropská služba nezaměstnanosti (EURES), která byla zřízena v roce 1993 a měla by usnadňovat mobilitu pracovních sil v rámci Evropské unie. Zahrnuje spolupráci úřadů práce, které poskytují informace a poradenské služby v oblasti nabízených volných pracovních míst v Evropské unii. (Jurečka, 2011; Kliková, 2011).

Dále Krejčí uvádí, že za politiku zaměstnanosti a sociálních věcí jsou primárně odpovědné členské státy, ale od Evropské unie se dostává podpory formou finančních prostředků i vytvořením strategických dokumentů, jejichž cíl je produkovat nová pracovní místa a snažit se o vyvážení pracovních trhů. K těmto dokumentům patří například Evropská strategie zaměstnanosti, nebo strategie růstu Evropa 2020. Evropská unie definuje svoji vlastní politiku nezaměstnanosti, se kterou jí pomáhají členské státy. Důležitým cílem Evropské unie je také eliminovat vysokou nezaměstnanost mladé populace. Hranice nezaměstnanosti u těchto lidí přesahuje 20%, z toho vyplývá, že každý pátý mladý člověk je nezaměstnaný. Je to jeden z problémů, na který se zaměřuje strategie EVROPA 2020. Tento program funguje od roku 2010. Dalším cílem tohoto programu je inovace legislativy zaměstnanosti v zemích Evropské unie, motivace k získávání nových dovedností a snížení počtu lidí ohrožených chudobou. (Krejčí, 2013).

2.1.3 Česká republika a trh práce

Na trhu práce České republiky je relativně malá mobilita a flexibilita pracovní síly, je to podobné jako v ostatních státech Evropské unie. Přetrvávají zde strukturální problémy, regionální rozdíly a také vysoká míra nezaměstnanosti u rizikových skupin, jakou jsou například mladí nebo věkově starší občané. Všechny tyto ukazatele vedou k růstu nezaměstnanosti. Ke strukturálním problémům řadíme již výše zmíněnou nízkou profesní mobilitu, vysoké daňové zatížení, ne příliš vysokou adresnost systému sociálních dávek a také nedokonalý plošný systém celoživotního vzdělávání, který by pomohl vyřešit strukturální problémy v České republice. Dalším faktorem jsou regionální rozdíly. V každém regionu jsou různé geografické, demografické, historické, sociální a hlavně ekonomické podmínky. Tyto podmínky ovlivňují zaměstnanost, odvětvovou a profesní strukturu zaměstnaných a tím pádem i míru nezaměstnanosti na regionálním trhu práce. Je složité sladit požadavky pracovníků s nabídkou absolventů, proto by se měla přizpůsobovat nabídka vzdělávání s požadavky trhu práce. (MPSV, 2003; NÚOV, 2008).

Podle Českého statistického úřadu bylo v roce 2011 nejvíce pracovních sil na jihovýchodě České republiky, tzn. v kraji Vysočina a v Jihomoravském kraji a nejméně na severozápadě v Karlovarském a Ústeckém kraji. (ČSÚ, 2012).

2.1.4 Jihomoravský kraj a trh práce

V tomto kraji průměrný věk obyvatel roste, stejně tak jako téměř v celé České republice. Na druhou stranu vzdělanost obyvatel starších 15 let je lepší než celostátní průměr. Je zde vyšší podíl studentů navštěvujících vysoké školy a to především díky tomu, že se zde nachází druhé největší město naší republiky Brno, ve kterém je mnoho vysokých škol.

Co se týče zahraniční zaměstnanosti, ta je v Jihomoravském kraji relativně vysoká. Pro zaměstnavatele je výhodnější přijmout zahraniční uchazeče, kteří na rozdíl od českých uchazečů o pracovní místa přistoupí na nabízené nižší mzdy. Největší koncentrace zaměstnaných cizinců se nachází v Brně a naopak nejnižší podíl cizinců je v okresech Znojmo a Vyškov. Po nástupu hospodářské recese sice došlo ke zpřísnění podmínek pro získání pracovních povolení. V současné době ale většina cizinců, kteří jsou evidováni na úřadech práce v Jihomoravském kraji, pochází z Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru, takže jejich počet regulovat nelze. Jedná se nejčastěji o slovenské občany.

Mezi silné stránky Jihomoravského kraje, které napomáhají zaměstnanosti, patří například již zmíněná přítomnost Brna a vysokých škol, příliv zahraničních investic do regionu, podpora a rozvoj malého a středního podnikání, dostupnost zdravotní péče, rozvoj zemědělských oblastí prostřednictvím diverzifikace ekonomických aktivit, kvalita sociálních služeb. Brno také pomáhá v oblasti vědy, výzkumu a vývoje. Vyskytuje se zde relativně kvalifikovaná pracovní síla, dopravní dostupnost je také výhodná, oblast je atraktivní pro rozvíjení cestovního ruchu. Nacházejí se zde významné rozvojové průmyslové zóny.

Slabé stránky Jihomoravského kraje mohou být nadprůměrná úroveň nezaměstnanosti nejvíce na jihu kraje, nedostatečné vytváření nových pracovních příležitostí, což zahrnuje i zřizování částečných pracovních úvazků, malý rozvoj systému celoživotního vzdělávání a malá vazba školského systému, nedostatečná motivace do dalšího vzdělávání, nespokojenost v oblastech zaměstnanosti, školství, zdravotnictví a sociálních služeb, mzdové rozdíly mezi muži a ženami, nedostatečná provázanost podnikatelských subjektů, podprůměrná úroveň mezd, nízká profesní a územní mobilita a flexibilita pracovních sil. (Schwarz, Sládková, 2005; MPSV, 2009; PJMK, 2012).

Podíl nezaměstnaných osob za rok 2013 v Jihomoravském kraji byl 8,94 %. Celkový počet v České republice byl 8,17 %. Míra registrované nezaměstnanosti za rok 2012 byla v Jihomoravském kraji 10,42 %, v celé České republice 9,36 %. (ČSÚ, 2015).

V roce 2013 z celkového počtu zaměstnaných v národním hospodářství 4 937,1 tisíc bylo v Jihomoravském kraji zaměstnaných 556,4 tisíc osob. (ČSÚ, 2014).

Podle portálu Jihomoravského kraje patří mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v Jihomoravském kraji z hlediska počtu pracovníků odvětví zdravotnictví, sociální péče, vzdělávání, veřejná správa, obrana, skladování a doprava. Největším poskytovatelem pracovních míst je Fakultní nemocnice Brno, Masarykova univerzita nebo Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje. (PJMK, 2014).

2.1.5 Zaměstnanost

Zaměstnanost je jedno z prioritních témat, na které se zaměřuje hospodářská politika. Zaměstnanost je spolu s nezaměstnaností jeden ze základních ukazatelů hodnocení stavu na trhu práce. Sice stojí v pozadí za více diskutovaným ukazatelem nezaměstnaností, ale může být významnější pro hodnocení pozitivního trendu na trhu práce. Výraznější je míra nezaměstnanosti, protože pokud tato míra přesáhne hranici 10 %, začne docházet ke státním zásahům, s cílem snížit tuto hodnotu na trhu práce. (Buchtová, 2002; Krejčí, 2013).

Za nezaměstnaného se považuje osoba, která je v produktivním věku a nemá žádné zaměstnání ani příjem, očekává, že bude znova zaměstnána, aktivně práci hledá a je ochotna do práce nastoupit. Ne každý pracující je zaměstnaný a také ne každý kdo nepracuje je nezaměstnaný. Odlišujeme práci, která je konaná v rámci domácnosti nebo pro vlastní potěšení od zaměstnání, které je sjednáno smlouvou a vyplácí se za něj odměna. Proto vznik či zánik domácích prací, vzájemné výpomoci nebo dobročinné činnosti není zahrnován do následků nezaměstnanosti. Být nezaměstnaný znamená nemožnost prosadit se na trhu práce. Nezaměstnaný také musí navštěvovat úřad práce a aktivně se podílet na získání zaměstnání. V různých zemích jsou různé požadavky na to jak často a v jakém rozpětí mají nezaměstnaní úřad práce navštěvovat. Existují však jisté osobní důvody, kvůli kterým nezaměstnaný nemusí práci přijmout. Může to být například výše výdělků, nebo neochota se za novou práci stěhovat. Takové případy nazýváme dobrovolná nezaměstnanost. Dobrovolná nezaměstnanost také vzniká, pokud je upřednostňován volný čas před nástupem do práce. (Buchtová, 2001; Mareš, 1998).

Nezaměstnanost je nejen ekonomickým, ale i komplexním problémem. V dnešní době ve vyspělých i rozvojových kulturách hraje zaměstnání a práce klíčovou roli v životě člověka. Bez práce by lidé neměli peníze a nemohli by si koupit ani základní suroviny potřebné k přežití. Jeden z nejdůležitějších změn v životě člověka je vstup do ekonomické aktivity či odchod z ní. (Jurečka, 2010).

Mezi rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce lze podle Sirovátky a Mareše všeobecně zařadit:

- občany se zdravotním postižením,
- mladistvé uchazeče o zaměstnání,
- absolventy škol,
- nekvalifikované uchazeče,
- uchazeče se špatnou morálkou,
- uchazeče pečující o děti do věku 15 let,
- uchazeče s vyšším věkem,
- osoby s omezenou dopravní obslužností.

Podíl a pořadí těchto skupin samozřejmě záleží na regionu a ekonomické situaci v oblasti i na absolutním počtu uchazečů v těchto oblastech. Experti z úřadů práce se shodli na tom, že je důležité pomoci mladistvým se začleněním do pracovního procesu tak, aby získali vhodné pracovní návyky. (Sirovátka a Mareš, 2003).

Rozlišujeme tři základní typy nezaměstnanosti. První z nich se nazývá frikční nezaměstnanost a vzniká působením životního cyklu obyvatelstva. Osoby se přesunují mezi pracovními místy ať už kvůli vlastním potřebám, nebo kvůli potřebám ekonomického vývoje. Bývají to normální změny zaměstnání, vznikající kvůli hledání lépe vyhovujícím pracovnímu obsazení. Může to být také doba, než si absolventi najdou nové zaměstnání po ukončení školy, nebo může tento typ nezaměstnanosti vznikat následováním partnera nebo jiného člena rodiny do jeho místa bydliště a další. Čím je pro člověka výhodnější systém sociálního zabezpečení, tím méně je motivován k hledání si nové práce. Tento typ nezaměstnanosti má většinou krátkodobý charakter a nemá velké negativní důsledky na trhu práce, naopak může pomoci zvyšovat společenskou efektivnost.

Další typ nezaměstnanosti je strukturální nezaměstnanost, která je jádrem frikční nezaměstnanosti. Vzniká v případě nesouladu nabídky a potřeby kvalifikační struktury. Zahrnuje ztrátu zaměstnání kvůli rozpadu podniků a institucí, kvůli zániku starých odvětví. Pokud se mění struktura ekonomiky, mění se požadavky na pracovníky, na jejich dovednosti, schopnosti a kvalifikaci, také vznikají nové profese. Strukturální nezaměstnanost se v různých regionech liší a přetrvává delší dobu, protože je obtížné sladit dostupná pracovní místa s nabízenými kvalifikačními schopnostmi. Z hlediska dopadu na ekonomiku je tento typ nezaměstnanosti nejzávažnější.

Příčina dalšího typu cyklické nezaměstnanosti je cyklický pohyb ekonomiky. Cyklická nezaměstnanost se přizpůsobuje hospodářskému cyklu a stavu ekonomiky. Ve fázi recese se většinou zvyšuje a ve fázi expanze klesá. Postihuje plošně všechny sektory národního hospodářství, což je největší negativní výsledek tohoto typu nezaměstnanosti. Pokud je spojena s přírodním cyklem tak se o ní hovoří jako sezónní. Charakteristická je například pro oblast stavebnictví nebo pro zemědělské oblasti, které mají na podzim a v zimě větší nezaměstnanost, než v době sezóny na jaře či v létě. (Mareš, 1998; Jurečka 2011).

2.1.6 Zaměstnanost v České republice s porovnáním s ostatními státy Evropské unie

Všechny státy v Evropské unii berou úroveň vzdělání mladých lidí jako prioritu. V České republice je v posledních letech pro mladé lidi zvykem studovat a připravovat se na své budoucí povolání co nejdéle. Proto vstupují na trh práce ve vyšším věku a později si svou kvalifikaci pouze prohlubují. Trh práce v České republice je relativně náročný. Zaměstnavatelé se většinou poptávají po kvalifikované pracovní síle, dávají přednost maturitnímu nebo bakalářskému vzdělání. Podíl mladých lidí do 24 let na celkové zaměstnanosti je v Evropské unii v průměru 10 %, v České republice je tento průměr ještě nižší. (Jurman a Fries, 2013).

Podle Českého statistického úřadu existují velké rozdíly mezi zeměmi Evropské unie a jejich úrovní zaměstnanosti. Česká republika patří mezi země s mírně nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. Vysoká míra zaměstnanosti je v severovýchodních zemích, Nizozemsku, Rakousku a Německu. Naopak nízká míra zaměstnanosti je v zemích, které mají ekonomické problémy, jako v Řecku nebo

v Itálii, ale také v zemích střední a východní Evropy, jako je například Maďarsko, Rumunsko nebo i Slovensko. V porovnání se sousedy České republiky má vyšší míru zaměstnanosti dlouhodobě Německo i Rakousko, naopak Polsko a Slovensko je výrazně nižší. (ČSÚ, 2015).

Podle výzkumu týkajícího se vzdělání a nezaměstnanosti v zemích Evropské unie se Česká republika v roce 2011 zařadila na 6. místo s nejmenší mírou nezaměstnanosti 6,7 %. První místo obsadilo Rakousko s mírou 4,2 %. Na posledním místě se umístilo Španělsko s obecnou mírou nezaměstnanosti 21,7 %. (Dufek a Somerlíková, 2014).

2.1.7 Vývojový trend zaměstnanosti v České republice

Z dlouhodobého hlediska se od roku 1993 do roku 2013 podle Českého statistického úřadu (2014) obecná míra nezaměstnanosti¹ zvýšila ze 4,3 % na 7 %. Za posledních 5 let kolísala obecná míra nezaměstnanosti kolem 6 – 7 %, jak lze vidět v následující tabulce.

Tab. 1 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2009-2013

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti (v %)
2009	6,7
2010	7,3
2011	6,7
2012	7
2013	7

Zdroj: Český statistický úřad, 2014.

2.1.8 Nezaměstnanost a absolventi škol

Absolventi škol jsou riziková skupina ekonomicky aktivních obyvatel, protože se hůře uplatňují na trhu práce. Jejich situace je samozřejmě ovlivněna celkovou situací v zemi, jako je celková nezaměstnanost, ekonomická situace, stav mezi nabídkou a poptávkou pracovních míst. Zároveň je ovlivněna strukturou oborů a mírou vzdělanosti absolventů. Nevýhoda absolventů spočívá v nedostatku praxe, zkušeností, chybějících pracovních návyků, výhoda naopak v odborných znalostech, znalostech informačních technologií, cizích jazyků a také v možné flexibilitě a adaptabilitě. Někteří mladí lidé bez práce dávají přednost nezaměstnanosti před neuspokojivými pracovními místy například z důvodu nízkého finančního ohodnocení nebo nabídky nezajímavé práce, někteří mladí lidé ztratí po neúspěchu motivaci a přestanou usilovat o uplatnění. Pro udržení pracovní vitality, schopností

¹ „Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení.“ (ČSÚ, 2014).

a vědomostí je vhodnější nastoupit na nějaký čas i do ne zcela uspokojující práce. Po uplynutí věkové hranice 25 let se situace pro absolventy zlepší a ustálí. Nejnižší míry nezaměstnanosti dosahují absolventi vysokých škol, dále absolventi s maturitou. Vyšší úroveň nezaměstnanosti je u lidí s výučním listem a nejvyšší u lidí se základním vzděláním. Tito lidé mají problémy se uplatnit nejen ve věku do 25 let, ale po celý svůj ekonomicky aktivní život. (Buchtová, 2002; NUOV, 2008).

Problém také spočívá v tom, že mladí lidé nemají ujasněný názor na žebříček svých hodnot, dají se lehce ovlivnit, lehce se přizpůsobí životu bez plnění povinností. Po pracovních neúspěších se u nich může projevat apatie, ztráta sebedůvěry i snižování aktivity při hledání zaměstnání. Pokud zůstanou mladí lidé dlouho bez zaměstnání, sníží se jejich uplatnitelnost z důvodu dynamicky se měnících trhů práce. Jejich nezaměstnanost může vést i k nebezpečnému vzoru pro ostatní vrstevníky, kterým může připadat tento styl života zajímavý. V neposlední řadě nezaměstnanost může vést až k působení v šedé ekonomice a nárůstu kriminality. Také se mohou tyto návyky negativně projevit v budoucnosti člověka, když si bude chtít založit rodinu a bude se muset postarat o její zabezpečení. (Sirovátka a Mareš, 2003).

Počet uchazečů absolventů, kterým od úspěšného ukončení studia neuplynulo déle, jak dva roky na jedno volné pracovní místo pro absolventy byl v Jihomoravském kraji 7,4 a v celé České republice 4,1. Nejmenší číslo dosáhlo hlavní město Praha a to 0,9 a naopak Moravskoslezský kraj dosáhl 10,6 absolventů na jedno místo. (ČSÚ, 2015).

Pro podporu absolventů v získání práce je zřízen program Záruky pro mládež České republiky. Tento program je v rámci Strategie Evropa 2020 a má za cíl snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí věkové skupiny 15-24 let na 12,3 %. Základní příčinou nezaměstnanosti mladých lidí je nepříznivá situace na trhu práce prakticky v celé republice. K 31. prosinci 2013 bylo v průměru 17 uchazečů na jedno pracovní místo. Tento program na základě doporučení Evropské rady garantuje, že každému člověku do 25 let bude poskytnuta kvalitní nabídka zaměstnání, odborná příprava, stáž nebo další vzdělávání, které povede k odborné kvalifikaci a to v době do čtyř měsíců od té doby, než se stal nezaměstnaným nebo odešel ze systému vzdělávání. Hlavním realizátorem programu je Úřad práce České republiky a jeho zaměstnanci, kteří pracují s cílovou skupinou. Zapojují se i další partneři, jako jsou krajské orgány či vzdělávací instituce. Úřad práce využívá stávající programy na podporu mladých. Financování tohoto programu pochází ze státního rozpočtu a zejména z Evropského sociálního fondu. Program se bude každoročně aktualizovat, na základě hodnocení účinnosti, efektivnosti a účelnosti opatření. (MPSV, 2009).

2.2 Faktory ovlivňující zemědělství v České republice

2.2.1 Vliv vstupu České republiky do Evropské Unie

Od roku 1990 se v České republice formovala nová agrární politika, která měla liberálnější přístupy než společná zemědělská politika Evropské unie. V roce 1997 začaly přípravy na vstup do Evropské unie. Hlavním úkolem v oblasti zemědělství bylo posílení konkurenceschopnosti zemědělských podniků a zvýšení kvality potravinářských a zemědělských výrobků. Specifickým úkolem pro Českou republiku bylo vytvořit podmínky pro jasnou identifikaci vlastnictví půdy. Hlavním úkolem v oblasti rozvoje venkova bylo vytvořit stabilní prostředí pro obyvatele, rozvoj a obnova vesnic a jejich infrastruktury, diverzifikace hospodářských činností a s tím související rozvoj udržitelného zemědělství, který je v souladu s ochranou životního prostředí. V rámci společné zahraniční politiky Evropské unie funguje společná zemědělská politika, kterou je Česká republika součástí od doby vstupu do Evropské unie (1. květen 2004). Od té doby se zemědělcům navyšují přímé platby. Evropská unie má silný dopad na současné i budoucí chování a podnikání zemědělských podniků. Z počátku se očekávalo velké zlepšení ekonomické situace v tomto odvětví. Nebylo ale reálné zvýšit růst zemědělských komodit, tržeb a příjmů v zemědělství tak, jako se na začátku očekávalo. (Bečvářová, 2013; Machálek a Pělucha, 2008).

Podle Laciny je zemědělská politika klíčová pro pochopení samotné Evropské unie. Liší se od ostatních politik tím, že je ochranná – chrání a podporuje domácí produkci před konkurencí ze zahraničí. Význam zemědělství spočívá hlavně v tom, že potraviny jsou základ lidské potřeby. (Lacina, 2011).

Vstup do Evropské unie znamenal pro Českou republiku legislativní povinnost, přizpůsobení se v omezení zemědělské produkce. Evropská unie stanovuje kvóty na produkci některých produktů. Česká republika musela v roce 2006 zaplatit pokutu za překročení množství produkce mléka. Vstup do Evropské unie znamenal pro české zemědělce také velké dotační příležitosti. (Euroskop, 2005-2015).

Co se týká odlišnosti zemědělských podniků v České republice a v Evropě jsou české zemědělské podniky větší svou velikostí. Na druhou stranu ve většině případů čeští zemědělci nejsou vlastníky půdy, kterou obhospodařují, pouze si ji pronajímají. V příznivých oblastech jsou zemědělské podniky rentabilní, ale v nepříznivých je ztrátovost vyšší. Problém České republiky tedy spočívá v tom, že velkou část půdního fondu tvoří méně příznivé oblasti. Proto je cílem těchto oblastí zajistit rozvoj multifunkčního zemědělství, které bude v souladu s produkční i mimoprodukční funkcí zemědělství, lesnictví a vodního hospodářství, bude ohleduplné k přírodním, sociálním a ekonomickým podmínkám. Měl by také přispět k ochraně venkovského prostoru. (Wokoun, 2007).

2.2.2 Stav zemědělství v České republice

„Významným dopadem restrukturalizačního procesu v českém zemědělství po roce 1989 i dlouhodobým trendem projevujícím se ve většině zemí EU je snižování zaměstnanosti v zemědělství.“ (Spěšná, 2009, s. 7).

Odvětví zemědělství se muselo přizpůsobit podmínkám tržní ekonomiky, tím pádem se změnily vlastnické vztahy a podnikatelská struktura. Také to mělo vliv na strukturu a rozsah zemědělské produkce. V 90. letech se snížil podíl zemědělství na hrubém domácím produktu, počet pracovníků zaměstnaných v zemědělství, ale i nadměrné používání chemických hnojiv. (Homolka a Pletichová, 2008).

Podle portálu Ministerstva zemědělství je zemědělská výroba spolu s výrobou potravinářskou tradiční odvětví národního hospodářství. Zemědělství v České republice vždy zaručovalo soběstačnost národa v obstarávání základních potravin. Česká republika nejvíce exportuje komodity, jako jsou mléko, živá zvířata, obiloviny, cukr a slad. Podnikatelé v oblasti zemědělství obhospodařují přibližně 4 264 tisíc hektarů zemědělské půdy, která tvoří přibližně polovinu celkové rozlohy státu. Většinu zemědělské půdy vlastní v současné době fyzické a právnické osoby. Od začátku 90. let počet zaměstnanců v zemědělství neustále klesá. Podíl pracovníků v zemědělství ve struktuře zaměstnanosti národního hospodářství tak činí 2,9 %. Dnešní zemědělství vykonává kromě obvyklých funkcí také například funkce společenské či ekologické. Snaží se o péči, podporu a rozvoj venkova. Zemědělci jsou k těmto činnostem podporováni dotacemi, které dostávají od státu i Evropské unie. Motivuje je to k tomu, aby udržovali nejen životní prostředí, ale pomáhali tím i dalším zemědělcům a celé společnosti. (PMZ, 2009 – 2014).

Jak už bylo zmíněno, po vstupu do Evropské unie jsou součástí zemědělství České republiky priority jako trvale udržitelný rozvoj venkovských oblastí, rozvoj multifunkčního zemědělství, lesnictví a vodního hospodářství a zvýšení konkurenceschopnosti zemědělství a lesnictví. Tímto směrem směřuje současná agrární politika České republiky. (Svatoš, 2001).

2.2.3 Zemědělská politika České republiky a rozvoj venkova

Rozvoj venkovských oblastí je jednou z priorit Evropské unie. Politiky Evropské unie nabízejí pomoc při řešení tohoto problému možností využití veřejných podpor. Tato možnost musí respektovat stanovená pravidla.

Existuje úzká vazba mezi zemědělstvím a venkovem. V roce 2008 vláda České republiky uvedla hlavní body reformy zemědělské politiky. Pro dosahování těchto cílů využívá evropské fondy. Sleduje cíle jako je rozvoj venkova, podporu zaměstnanosti a podnikání v zemědělství. Motivuje mladé lidi k životu na venkově, urychluje generační výměnu v zemědělství, snaží se zkvalitnit život na venkově, pečovat o krajinu, podporovat produkci biopotravin, českých a moravských potravin a podporovat zemědělské technologie, které mohou snížit klimatická rizika. Také se snaží podporovat konkurenceschopnosti v zemědělství a narovnat vlastnické vztahy k půdě, tak aby každý vlastník půdy mohl nakládat a hospodařit se svojí půdou. (Tomšík, 2009; Binek, 2009).

Podle Svobodové jsou venkov a zemědělství podporovány mnoha finančními programy jak z interních zdrojů České republiky, tak i ze zdrojů Evropské unie. Roky 2007 – 2013 probíhalo rozpočtové období, které přineslo velké dotační možnosti. Protože je zemědělství omezeno mnoha předpisy, kompenzuje se tato ekonomická újma možnostmi dotací, které pomáhají například rozvíjet venkov a udržovat krajinu. Ve zmíněném období byl nejvýznamnější dotační program pro rozvoj zemědělství a venkova Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD). (Svobodová, 2009).

„Vláda schválila dne 9. 7. 2014 Program rozvoje venkova na období 2014 - 2020. Návazným krokem bylo předložení dokumentu dne 16. 7. 2014 Evropské komisi pro vyjádření jejích připomínek. Předpokládané schválení Programu rozvoje venkova na období 2014 - 2020 ze strany Evropské komise je v 1. čtvrtletí roku 2015.“ (eAGRI, 2009-2014).

Program rozvoje venkova je programový dokument, který připravuje Ministerstvo zemědělství České republiky. Spolupracuje s partnerskými subjekty, které poskytují dotace na zemědělství a rozvoj venkova. (Boučková, 2010).

2.2.4 Zaměstnanost v zemědělství v České republice

Od začátku transformačního období se snižoval podíl zemědělského sektoru na HDP a snížil se počet zaměstnanců v zemědělství. Změnila se i struktura právních forem podniků a tím pádem se snížil počet pracovníků ze státních podniků a družstev, ale na druhou stranu se zvýšil počet pracovníků v obchodních společnostech, které do roku 1989 skoro neexistovaly. Bylo to ovlivněno nejen strukturálními změnami, ale i nízkou úrovní mezd. Produktivita práce sice vzrostla, ale zhoršily se sociálně ekonomické podmínky na venkově. Jde o vyšší dlouhodobou nezaměstnanost, vysídlování venkovských oblastí a zaostávání služeb a infrastruktury, tím pádem pokles výrobního potenciálu. Kvůli restrukturalizaci podnikatelského prostředí prakticky nevznikaly nové pracovní možnosti v odvětví, proto i poptávka po pracovní síle nebyla velká. Také sezónních pracovních míst ubývá. Venkov obecně nabízí málo pracovních příležitostí. Možná z těchto důvodů nemají mladí lidé zájem se uplatnit v zemědělství. Mladí a kvalifikovaní obyvatelé migrují do měst. Obce si oprávněně myslí, že kvalita místních škol je jedním z klíčových faktorů stability venkova, ale nemají dostatek finančních prostředků na to, aby mohly konkurovat školám ve městě. Pro rozvoj zemědělství a průmyslu na venkově je důležitá i dopravní dostupnost. (Bečvářová 2001; Wokoun, 2007).

„Rozvoj lidských zdrojů ve venkovských oblastech souvisí s výkonem a úspěchem veřejných politik.“ (Wokoun, 2007, s. 122).

Pro zlepšení situace na venkově bylo vytvořeno několik podporujících programů. V období 2007 – 2013 byly tři hlavní cíle strukturální a regionální politiky cíl Konvergence, cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a poslední cíl Evropská územní spolupráce. V rámci cíle konvergence byly realizovány tematické operační programy. Jedním z nich je program Lidské zdroje a zaměstnanost, zaměřený na aktivní politiku na trhu práce, jmenovitě na snižování nezaměstnanosti,

profesní vzdělávání, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v těchto oblastech. (Boučková, 2010).

V současné době existuje více faktorů, které působí negativně na zaměstnanost v zemědělství. Mohou to být sociální faktory jako například neochota pracovat v zemědělství, která může být způsobena charakterem práce v zemědělství. Na druhé straně zde máme i pozitivní faktory, jako je podpora diverzifikace nebo podpora mladých pracovníků v zemědělství. I přesto se vývoj počtu zaměstnaných v zemědělství neustále snižuje. Zemědělství by mělo být doprovázeno nezemědělskými aktivitami podniku, aby nesnižovalo svůj podíl na zaměstnanosti venkova. (ÚZEI, 2013).

Podle statistik z roku 2013 vyplývá, že z celkového počtu 4 937,1 tisíc zaměstnaných v národním hospodářství bylo v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství zaměstnáno 149,6 tisíc osob a ve zpracovatelském průmyslu 1285,3 tisíc obyvatel. (ČSÚ, 2014).

Podle Kouckého a Lepiče jsou v odvětví lesnictví a rybolovu do roku 2017 vyhlídky na pokles počtu zaměstnaných.

Podle predikcí do budoucna v období 2006-2020 klesne zaměstnanost v zemědělství a myslivosti. Počet pracovníků klesne o 24,4 %. V roce 2020 bude podíl zaměstnanosti v zemědělství na celkové zaměstnanosti dosahovat na 2,3 %, tedy na úroveň vyspělých zemí v západní Evropě v roce 2007. Je pravděpodobné, že se bude zaměstnanost v zemědělství dlouhodobě snižovat a nepomohou ani trendy oživující zemědělství jako je například rozvoj biopaliv. (Koucký a Lepič, 2008; Havlíčková a Lapáček, 2007).

2.2.5 Dotace v zemědělství

Dotace jsou nástrojem, který pomáhá dosáhnout stanovených cílů v peněžní i nepeněžní formě. Dotační zdroje v České republice lze rozdělit na dvě skupiny. Rozdíl spočívá ve zdroji získávání finančních prostředků a může to být buď od státních institucí Evropské unie, nebo ze soukromých zdrojů. Od vstupu České republiky do Evropské unie jsou poskytovány zemědělcům evropské dotační programy, které jsou z části spolufinancovány i ze státního rozpočtu. Tyto programy administruje a vyplácí Státní zemědělský intervenční fond. Dotace také můžeme rozdělit podle účelu, dle jejich účinnosti, politicko-ekonomických souvislostí nebo z hlediska účetnictví a daní. (Kouřilová, 2009; eAGRI, 2009-2014).

Struktura dotačního fondu po vstupu České republiky do Evropské unie byla založena na fungování Evropského zemědělského garančního a orientačního fondu (EAGGF). Později byl rozdělen na dva a to na Evropský zemědělský záruční fond (EAGF) a Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD). Tři základní důvody, kvůli kterým se dotace do zemědělství poskytují, jsou: zajištění potravinové bezpečnosti, zajištění péče o krajinu a udržení osídlení venkova. (Boučková, 2010).

Mezi základní dotační nástroje podle portálu eAGRI patří přímé platby, program rozvoje venkova České republiky, operační program rybářství, dotace

v rámci společné organizace trhu, národní dotace a podpůrný garanční a lesnický fond. (eAGRI, 2009–2014).

Evropská komise zveřejnila legislativní návrhy pro období 2014-2020. Za toto období hodlá utratit za dotace pro zemědělství a venkov 435,5 miliard eur. Chce řešit hospodářské problémy, což znamená zajistit dostatek potravin, stabilizovat ceny a pomáhat při hospodářské krizi. Řešit problémy životního prostředí což zahrnuje kvalitu vody a ovzduší, emise skleníkových plynů, ochranu přírody a další. Také se bude zabývat problematikou rozvoje území, vitalitou zemědělských oblastí a rozmanitosti v zemědělství v Evropské unii. (ASZ, 1998-2015).

V zemědělství se dá lépe kontrolovat způsob využití dotací. Vyskytují se zde podvody v menší míře než v ostatních odvětvích. I přes to si někteří příjemci dotací myslí, že stát a Evropská unie kontroluje více administrativu než přínos dotace, že neexistuje zpětná vazba, která by porovnávala skutečné náklady s přínosy, někteří z nich mají pocit, že se dotace do zemědělství zneužívají pro politické a jiné účely. (Kouřilová, 2009).

2.2.6 Ekologické zemědělství

Celosvětově se zemědělská produkce a produktivita v posledních 30. – 40. letech zvýšila. Za posledních 100 let bylo přeměněno na zemědělskou půdu přes 850 milionů hektarů půdy. V posledních desetiletích si všímáme negativních změn v krajině. Například ztráta některých druhů rostlin a živočichů. Jako reakce na tyto negativní změny vzniklo ekologické zemědělství, které nabízí nový komplexní přístup. Ekologické zemědělství je zemědělské hospodaření, které je šetrné k životnímu prostředí. Omezuje používání látek a postupů, které mohou znečišťovat životní prostředí, také dbá na správné chování hospodářských zvířat. Existuje kontrola produkce a následná certifikace na biopotraviny. Biopotraviny jsou prodávány za vyšší cenu, ale na druhou stranu se přenáší ocenění pozitivních efektů tohoto zemědělství přímo na spotřebitele. Evropská unie se snaží přistoupit k multifunkčnímu zemědělství a brát zemědělství nejen jako produkci potravin. Zemědělství má i další nezastupitelné funkce. Ekologické zemědělství je k tomuto modelu zemědělství nejbližší. (Olomoucký kraj, 2007; Šarapatka a Niggli, 2008).

2.3 Lidský zdroj jako faktor rozvoje a inovace

Plánování lidských zdrojů slouží k zabezpečení správného základního materiálu v podobě pracovních sil, které budou disponovat vhodnými kvalitami, znalostmi, dovednostmi a potenciálem pro budoucí vzdělávání.

Lidský kapitál je zdrojem vytváření nových myšlenek, nápadů a poznatků, díky kterým se dá výroba zlepšovat či modernizovat. Tato schopnost je brána kromě tradičních výrobních faktorů, jako je půda, materiál, pracovní síly, finanční kapitál jako další důležitý výrobní faktor.

Termín fluktuace vyjadřuje příchody i odchody pracovníků. Poskytuje údaje, díky kterým lze zjistit skutečnou potřebu pracovníků. Analýza odcházejících pracov-

níků může firmu inspirovat k určení příčin odchodů zaměstnanců a to může vést ke snaze zmírnit či odstranit tyto příčiny. (Vojtovič, 2011; Armstrong, 2002).

2.3.1 Personalistika a lidské zdroje

Získávání a výběr zaměstnanců je součástí personální práce (personalistika). Tato oblast souvisí s řízením a vedením lidí. „*Úkolem personalistiky je zabezpečit organizaci dostatek schopných a motivovaných lidí a jejich pomocí dosahovat strategických cílů organizace.*“ (Šikýř, 2012, s. 16).

Personální činnosti jsou různorodé, zahrnují administrativní činnost, plánování zaměstnanců, analýzu pracovních míst, pracovní právní záležitosti, obsazování na prázdné pozice, řízení, hodnocení, odměňování, vzdělávání a rozvoj, péče o zaměstnance, ale i péče o pracovní podmínky a vztahy mezi zaměstnanci. Ve větších firmách jsou na tyto činnosti zaměstnání specialisté. Každý z nich má svoji oblast z výše uvedených, o kterou se stará, například personalista v oblasti vzdělávání zaměstnanců či specialista na obsazování zaměstnanců. Ve středních a malých podnicích bývá obvykle jen jeden člověk, který se stará o všechny personální činnosti.

Každý podnik by měl analyzovat vnější prostředí, podle kterého se ve většině případů mění i prostředí vnitřní. Záleží na konkrétní situaci a podmínkách, podle kterých se odvíjejí personální činnosti a procesy, které se zdají být jako nejdůležitější a prioritní. Se změnami vnitřního i vnějšího prostředí si podnik stanoví personální strategii, podle které se bude řídit a směřovat záměry organizace do budoucna, komplexní a dlouhodobé cíle v personální oblasti, které pomůžou dosáhnout cílů organizace. (Němec a Bucman; 2014; Kocianová, 2010).

Postup práce personálního útvaru podle Bernardina a Rusella jsou:

1. Identifikovat interní zdroje, strategii, technologii a kulturu společnosti a externí možnosti jako jsou regulace a konkurence
2. Předpovědět potřebu práce. Potřeby společnosti ovlivní potřeby personálních pracovníků. Podle zájmů společnosti použijí různé metody získávání pracovníků, jako je například kvalitativní Delphi metoda nebo kvantitativní analýza trendů.
3. Předpovědět možnosti pracovních sil. Zjistit dostupnost interních či externích zdrojů.
4. Provést srovnávací gap analýzu. Sladit nabídku a poptávku po práci.
5. Začít samotné získávání tím, že implementujeme výše uvedený postup.
6. Kontrolovat a hodnotit. Sledovat pracovníky, stanovit si kritéria, které se budou hodnot a podle toho zjistit, jestli naše volba správná, popřípadě se poučit z chyb, udělat další opatření. (Bernardin a Rusell, 1993).

2.3.2 Získávání a výběr pracovníků

Získávání a výběr pracovníků by měl mít za cíl vybrat s minimálními náklady dostatečné množství a kvalitu pracovníků, které uspokojí podnikovou potřebu lid-

ských zdrojů. Účelem získávání je oslovit potenciální zaměstnance a přilákat dostatečné množství kandidátů, kteří splní požadavky pro výkon práce. Tato činnost je rozdělena do tří fází. První fáze je definování požadavků, která zahrnuje potřebu, popis a specifikaci pracovního místa. Rozhodne se o požadavcích a podmínkách pracovních míst. Následuje další fáze, která se nazývá přilákání uchazečů. V této fázi firma zkoumá a hledá možnosti hledání uchazečů, například pomocí inzerce, úřadů nebo agentur práce a dalších. Poslední fáze se jmenuje vybírání uchazečů, což je samotný výběr, který spočívá v utřídění žádostí, uskutečnění pohovorů, testování uchazečů, získávání referencí, nabídky zaměstnání a přípravy pracovní smlouvy. (Němec a Bucman, 2014; Armstrong, 2002).

Pokud organizace přijme nevhodnou osobu, může to znamenat nepříjemnou zkušenost, jak pro ostatní zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Správný výběr zaměstnanců je složitá činnost, která vyžaduje přípravu a na prvním místě vymezení volného pracovního místa. Po stanovení kritérií je dobré se jich při výběru nového zaměstnance držet. Pokud existuje místo, ze kterého zaměstnanci odcházejí opakovaně, je dobré se zamyslet, zda jsou správně vymezeny úkoly či stanoveny finanční podmínky. (Urban, 2013).

2.3.3 Kritéria výběru zaměstnanců

Zaměstnavatel stanoví kritéria výběru podle vlastních potřeb a podle zvláštních právních předpisů. Některá kritéria jsou nezbytná pro určitou práci, některá jsou žádoucí či vítaná. Zaměstnavatel může požadovat po uchazeči určité dosažené vzdělání, odbornou praxi, specifické znalosti či schopnosti, řídicí schopnosti a zkušenosti, sociální schopnosti, osobnostní předpoklady, jazykové nebo počítačové speciální znalosti a dovednosti. Podle právních předpisů musí splnit uchazeč všechny nezbytné požadavky jako je způsobilost k právním úkonům, trestněprávní bezúhonnost, zdravotní způsobilost k vykonávání určité práce a další. Nejvhodnější uchazeč by měl prokazovat nezbytnou způsobilost, ale i rozvojový potenciál pro růst a kariéerní postup v organizaci. (Šikýř, 2012; Urban 2013).

Specifikace požadavků při výběru uchazeče podle Armstronga může být sestavena podle těchto bodů:

- schopnosti – to co musí daný jedinec být schopen zvládnout v rámci jeho pracovní role, další zvláštní požadované dovednosti,
- odborná příprava a výcvik – požadované povolání nebo vzdělání, absolvované kurzy a další,
- zkušenosti, praxe – například zkušenosti získané z podobného oboru či sektoru, které uchazeči pomůžou s úspěšným plněním požadované práce,
- zvláštní požadavky – určité specifické oblasti,
- vhodnost pro organizaci – schopnost se adaptovat a pracovat v podnikové kultuře,
- další požadavky – například neobvyklá pracovní doba, proměnlivé pracoviště nebo pobyt mimo bydliště a další,

- možnost splnit očekávání uchazeče – v oblastech kariéry, vzdělávání nebo jistoty zaměstnance. (Armstrong, 2002).

2.3.4 Možnosti získávání pracovníků

Pokud společnost trpí nedostatkem zaměstnanců, jako první by se měla zaměřit na vnitřní zdroje. Tento problém může vyřešit integrací pracovních úkolů, využití práce přesčas nebo zavést novou techniku. Také může využít agentury práce nebo jiného zaměstnavatele k získání dočasně přidělených zaměstnanců. Pokud se podnik rozhodne získat zaměstnance z vnějších zdrojů, tak může použít inzerci na internetu, spolupracovat s personálními agenturami, či přímo oslovit vhodného kandidáta. (Šikýř, 2012; Němec a Bucman, 2014).

Nejčastější možností získání pracovníků probíhá v České republice prostřednictvím úřadů práce. Úřad práce je správní úřad s celostátní působností a je organizační složkou státu. Je tvořen generálním ředitelstvím a krajskými pobočkami. Krajské pobočky spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, rozvoje lidských zdrojů, mobility pracovních sil. Zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují poradenské a informační služby, týkající se zaměstnání. Také zajišťují rekvalifikaci, výplatu sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a další činnosti. (MPSV, 2002-2012).

Jedna z nejobvyklejších možností jak získat zaměstnance je inzerování nabídek práce. Existují různé způsoby inzerce volných pracovních míst například přímo do vývěsky společnosti, do novin, odborných časopisů, náborových agentur, do agentur práce, či na internet. Před realizací inzerce je dobré se nejprve zamyslet, jestli nemůžeme využít alternativních metod získávání pracovníků, jako je hlavně získávání z interních zdrojů. V některých případech stačí proškolení stávající zaměstnance nebo zorganizovat stávající strukturu organizace lépe a vyřeší to problémy nedostatku pracovních sil. Pro společnost je to efektivnější, ale z hlediska nezaměstnanosti nevznikají nové pracovní příležitosti pro osoby, které hledají práci. Také je dobré se zamyslet nad tím, kam je nejvhodnější inzerát umístit, podle požadovaného typu kvalifikace, geografické lokality, určité odborné schopnosti či znalosti. Dalším faktorem ovlivňující místo inzerátu jsou náklady na inzerci. Další možností je ústní inzerování, například jako prezentace v některých společnostech.

Inzerát by měl zahrnovat informace o organizaci, pracovním místě, požadavcích na pracovníka, platu či mzdě a zaměstnaneckých výhodách, místě práce a informaci o způsobu kontaktování, pokud má uchazeč zájem na inzerát reagovat. Při volbě média je vhodné nabídku přizpůsobit povaze nabízené práce a ceně.

Inzerát je vhodný, pokud firma potřebuje ukázat nabídku volné pozice co největšímu množství kandidátů. V tom případě se dá inzerovat i v celostátních či regionálních médiích. Nevýhodou tohoto způsobu jsou vyšší náklady a také velké množství odpovědí od nevhodných uchazečů. (Food a Hook, 2002; Armstrong, 2002; Urban, 2013).

Inzerce na internetu je v dnešní době rozšířená forma. Je to nejvhodnější možnost pro hledání mladých uchazečů. Výhody spočívají v nižších nákladech,

rychlosti a aktuálnosti. Zaměstnavatelé mohou inzerovat pracovní nabídky přímo na vlastních webových stránkách, nebo mohou využít webové stránky specializovaných pracovních serverů, personálních agentur nebo úřadů práce. Na webových stránkách by uchazeč měl mít možnost najít všechny potřebné informace o společnosti, její činnosti, ale také požadavky pro uchazeče, včetně aktuálního stavu nabízených pracovních míst. Některé společnosti mají na svých stránkách pro uchazeče k dispozici elektronický on-line strukturovaný dotazník, který uchazeč vyplní a přiloží k němu vlastní životopis nebo motivační dopis. Zaměstnavateli se tímto způsobem usnadní vyhledávání a porovnávání údajů, protože se vše srovná do přehledného seznamu. Také jsou díky tomu schopni poznat, jaké mají uchazeči schopnosti při práci s počítačem. Pro tyto účely také existují webové stránky specializovaných pracovních serverů. Tyto servery pomáhají zaměstnavatelům pro vložení a inzerování nabídek zaměstnání, ale také zde mohou sami oslovovat vhodné uchazeče, které si vyhledají v databázi registrovaných uchazečů, kde si mohou dopředu zkontrolovat, zda uchazeč splňuje požadované znalosti, zkušenosti, praxi a další. (Šikýř, 2012; Urban, 2013).

Pracovní veletrhy, jako další způsob získávání nových pracovníků, jsou řízeny třemi způsoby. První z nich je založen na tom, že odlišné organizace mají stánky na stejném místě. Tento způsob využívají také veletrhy středních či vysokých škol, které se konají na jednom místě, kam přijedou zástupci škol nabízet studium na jejich škole. Druhý typ je zaměřen jen na určitý obor, například veletrh, zaměřený na vzdělání, kterého se účastní určité školy, které chtějí získat nové učitele. Výhoda spočívá v tom, že každý návštěvník je potenciální zaměstnanec pro každou organizaci, protože je to zaměstnanec reprezentující obor, na který se pracovní veletrh zaměřuje. Nevýhoda spočívá v tom, že je na veletrhu velká konkurence, se kterou zaměstnavatelé soutěží při získávání pracovníků. Třetí způsob je pracovní veletrh konaný přímo určitou společností, která chce získat nové pracovníky. Jedná se většinou o velké společnosti jako je Microsoft nebo LG. Nevýhoda tohoto způsobu jsou vysoké finanční náklady pro společnost, naopak výhoda spočívá v tom, že je pozornost uchazečů soustředěna pouze na jednu společnost, o kterou mají zájem. (AAmodt, c2013).

Jako další způsob získávání pracovníků je využití externích služeb, jako jsou zprostředkovatelské agentury nebo specializované poradenské firmy. Specializované poradenské společnosti většinou zajistí inzerci, pohovory, testování a předvýběr. Klientovi potom navrhnou nejlépe vyhovující uchazeče. Pokud jsou agentuře sděleny podrobné informace o všech požadavcích a očekáváníích, mohou sehnat vhodného zaměstnance na požadovanou pozici. Pokud ovšem nemají dostatek informací, nemusí vždy nabídnout nejvhodnějšího uchazeče. Proto se většinou zprostředkovatelské agentury využívají k obsazení běžnějších pozic, například v administrativě. Některé agentury mohou být drahé, takže pokud je nabídka pracovních sil větší než její poptávka může být levnější hledat zaměstnance pomocí vlastní inzerce. Poradenské a specializované firmy snižují pracnost získávání zaměstnanců, provádějí pohovory s uchazeči a dělají předvýběr.

Mnoho pracovních míst je možné obsadit čerstvými absolventy. Pro některé organizace mohou být univerzity a další vzdělávací instituce hlavním zdrojem získání pracovníků. Mohou spolupracovat se školami a každoročně zde získat absolventy. Také jim mohou nabízet stáže, které mohou být v podstatě pro zkušební účely. (Kocianová, 2010; Armstrong, 2002).

Podle Šikýře je výhodou tohoto způsobu rychlé a levné oslovení specifické skupiny potenciálních uchazečů, talentovaných studentů a absolventů. Mezi nevýhody patří nedostatek pracovních zkušeností, omezené využití studentů a sezónní nástupy absolventů. (Šikýř, 2012).

Samozřejmě společnost může přímo oslovit vhodného jedince, například na osobní doporučení vlastního zaměstnance, kolegy či známých. Pokud chce firma získat uznávaného pracovníka v oboru, který je zaměstnaný u konkurence, mohou se zhoršit vztahy s konkurencí a také mohou vznikat velké finanční náklady na získání a udržení zaměstnance.

V neposlední řadě jsou zde uchazeči, kteří sami pošlou písemnou nabídku, nebo se přijdou sami osobně ucházet o pracovní místo, i když organizace v dané chvíli volná pracovní místa nenabízí. Tento způsob mnohdy zahrnuje nevhodné uchazeče a náročnou administrativu spojenou s vyřizováním žádostí uchazečů. (Kocianová; 2010; Šikýř, 2012).

2.3.5 Metody výběru pracovníků

Hlavními metodami podle Armstronga jsou pohovory, assessment centra a testy pracovní způsobilosti.

Výběrový pohovor probíhá jako osobní setkání vhodného uchazeče a zaměstnavatele, manažera či personalisty. Je to plánovaná, řízená a kontrolovaná konverzace, s účelem nejlépe odhadnout uchazeče a jeho vhodnost pro něho určené pracovní místo. Je všeobecně brán jako nejvhodnější metoda díky komplexnímu posouzení uchazeče. Výhody pohovorů spočívají v tom, že vedoucí pohovoru má možnost pokládat otázky do hloubky, umožňují uchazeči příležitost se zeptat na podrobnosti a ujasnit si podmínky. Největší výhodou spočívá v tom, že proběhne osobní setkání, díky kterému lze do jisté míry posoudit, jestli bude uchazeč pro danou pozici vhodný. Naopak nevýhody pohovorů mohou být špatné subjektivní posouzení uchazeče ze strany vedoucího pohovoru, pohovor se může začít ubírat špatným směrem a zapomene se na hlavní účel nebo nedostatečné schopnosti vedoucího pohovoru vést správně pracovní pohovor. Pokud chceme zmírnit či eliminovat tyto nevýhody lze provést strukturovaný pohovor a také výcvik a proškolení osob, které pohovor vedou. (Armstrong, 2002; Němec a Bucman, 2014).

Assessment centrum lze použít jako metodu výběru, ale i hodnocení a vzdělávání zaměstnanců. Využívá případových studií a modelových situací, které by mohly reálně v zaměstnání nastat. Umožní komplexně posoudit výkon zaměstnance a jeho rozvojový potenciál. Úkoly se většinou řeší ve skupině, ale zaměřují se i na individuální pracovní předpoklady, mohou být doplněny pohovory, testy, simulacemi, které prověří schopnosti, možnosti a motivaci uchazečů. (Šikýř, 2012; Urban, 2013).

Výběrové testy neboli testy pracovní způsobilosti se používají pro zajištění spolehlivějších informací o osobnosti člověka. O úrovni inteligence, schopnostech, vlohách, získaných znalostech, dovednostech, o odbornosti jedince a také o jeho vzdělání. Informace tohoto typu nelze vždy odhadnout nebo získat z osobního pohovoru. Existují psychologické testy, což je nástroj pro změření individuálním potenciálu uchazeče, testy inteligence, testy osobnosti a testy potenciálních a získaných schopností, znalostí, dovedností a předpokladů. Mohou to být odborné, jazykové či fyzické testy.

Psychologické testy jsou nástroje měření, proto se také často nazývají psychometrické. Účelem je poskytnout objektivní nástroj měření individuálních schopností. Používají se k tomu, aby bylo možné předvídat, jak moc budou na pracovním místě úspěšní.

Testy inteligence měří všeobecnou inteligenci, rozumové schopnosti a mentální úroveň jedince. Existuje mnoho testovacích nástrojů pro tyto testy, protože inteligence je vysoce složitý pojem. Aby měly testy lepší vypovídací schopnost, je nejlepší provést test u skupiny uchazečů a porovnat jedince se zbytkem populace. Proto jsou to standardizované metody na základě určitých modelů.

Testy osobnosti mají za cíl předpovědět pravděpodobné chování uchazečů v dané roli.

Testy schopností měří charakteristiky související s prací. Například verbální, numerické, mechanické či schopnosti vnímání. Rozlišujeme testy potenciálních schopností, které mají za úkol předpovědět potenciál, kterým disponuje uchazeč k výkonu práce a testy získaných schopností, který měří ty schopnosti, které člověk již získal praxí nebo vzděláváním. (Kocianová, 2010; Armstrong, 2002).

Jako další metody mohou být při výběru uchazečů považovány i hodnocení životopisu a zkoumání referencí, testy ukázky práce, pracovní simulace nebo skupinová cvičení. Hodnocení životopisu je použitelné pro předběžný výběr, ale i pro výběr nejvhodnějšího uchazeče. Ze životopisu lze posoudit, zda uchazeč splňuje nezbytné podmínky pro výkon práce a jestli by měl být pozván k výběrovému pohovoru, kde se dají údaje ověřit a doplnit. Při zkoumání referencí od osob, které uchazeče znaly ze zaměstnání či ze školy může danou osobu zaměstnavatel oslovit, avšak pouze se souhlasem uchazeče o zaměstnání. Díky referencím by se měly posuzovat výsledky práce, chování v zaměstnání, ale ne osobní život. (Food a Hook, 2002; Šikýř, 2012).

2.3.6 Propouštění pracovníků

K propouštění pracovníků může docházet z několika důvodů. Z důvodu nadbytečnosti či organizačních důvodů, pro nedostatečný výkon práce či porušování pracovní kázně ze strany pracovníka, nebo při ukončení pracovního poměru ve zkušební době. Pro předcházení propouštění z důvodu nadbytečnosti je dobré předvídat a plánovat potřeby pracovních sil do budoucna. Nadbytečnost se dá řešit omezením pracovních míst z vnějších zdrojů, které se nahradí z vnitřních zdrojů, úpravou pracovní doby, ukončením poměru se zaměstnanci od agentur práce, dočasným přidělením zaměstnance k jinému zaměstnavateli nebo zrušením dohod

o pracích konaných mimo pracovní poměr. V nejhorším případě je nutné skončit pracovní poměry, nebo přistoupit k hromadnému propouštění.

Nejdůležitější při propouštění zaměstnanců je udržet si kmenové zaměstnance, kteří vykonávají hlavní řídicí činnosti, představují konkurenční výhodu a jsou těžce nahraditelní. (Kocianová, 2010; Šikýř, 2012).

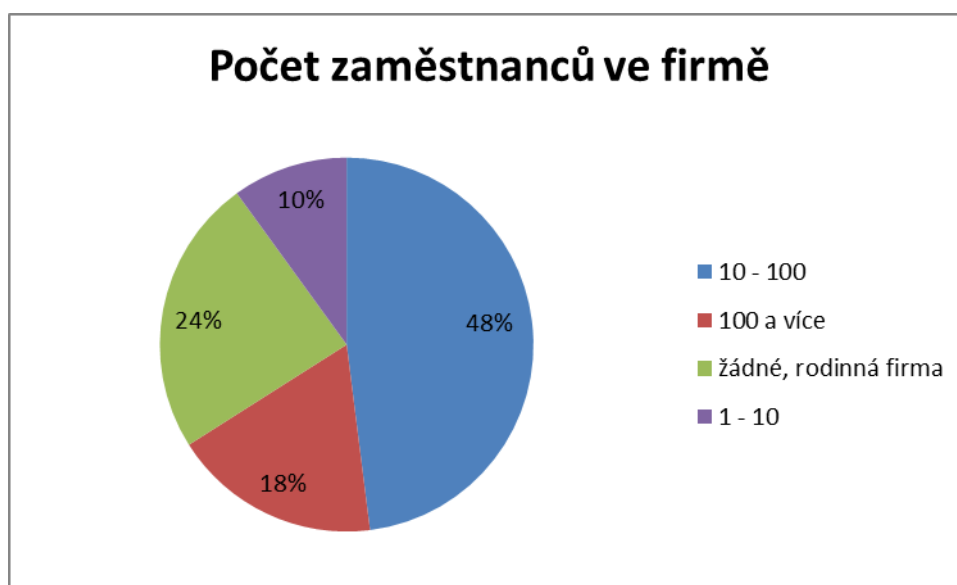
3 Praktická část

Praktická část je zaměřena na zpracování dotazníku a vyhodnocení stanovených cílů. Jak už bylo zmíněno v metodice, dotazník byl rozeslán písemnou i online formou 91 zemědělským podnikům z Jihomoravského kraje v období od 1. ledna do 1. února 2015. Získáno bylo 50 odpovědí, tj. návratnost 54,95 %. Hlavním cílem bylo zjistit, jaké faktory ovlivňují uplatnění absolventů v zemědělských oborech v Jihomoravském kraji. Dílčími cíli bylo stanovit vývojové trendy zaměstnanosti v oboru a také poměr pracovních míst v zemědělství vhodných pro absolventy a jejich následné obsazení.

3.1 Obecné informace o společnostech

Dotazníkové šetření bylo anonymní, avšak prvních pět otázek bylo věnováno obecným informacím o společnostech. Cílem těchto otázek byla základní specifikace společností, jako je jejich typ, velikost, obor a další.

První otázka zjišťovala velikost firmy podle počtu zaměstnanců. Na tuto otázku odpovědělo 100 % respondentů. Nejvíce respondentů (48 %) se pohybovalo v rozmezí 10–100 zaměstnanců, což znamená, že nejvíce informací se dostávalo od těchto firem, které nejsou ani rodinné firmy, ale ani velké podniky vlastníci nad 100 zaměstnanců. 24 % dotazovaných zaměstnanců nemají, protože jsou rodinná firma, což se dá v zemědělském oboru očekávat. Celkový výsledek viz Obr. 1.



Obr. 1 Otázka č. 1: Kolik má Vaše společnost zaměstnanců?

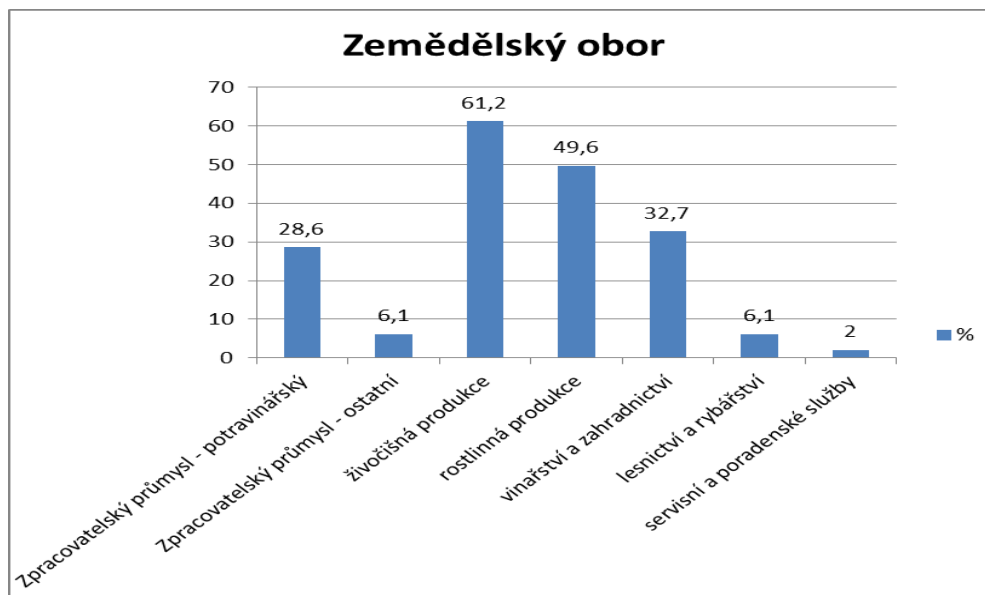
Druhá otázka se snažila zařadit společnosti do hlavního zemědělského oboru, ve kterém se dotazovaná společnost pohybuje. Respondenti mohli vybírat ze 7 skupin a také mohli odpověď doplnit či specifikovat. Mohli také vybrat z více možných odpovědí. Nejvíce respondentů (61,2 %) se pohybuje v živočišné výrobě, naopak nejméně (2 %) ze všech respondentů provádí servisní a poradenské služby v oblasti zemědělství. Podrobné procentuální rozdělení lze vidět na obrázku 2. Další 14,3 % respondentů napsalo k otázce doplnění či jinou odpověď.

Specifikace odpovědí:

- k živočišné a rostlinné výrobě také specifikovali výrobu elektřiny a tepla z vlastní zemědělské BPS,
- k živočišné a rostlinné výrobě se respondent pohybuje také v oblasti energetiky – bioplynová stanice,
- k živočišné a rostlinné výrobě, vinařství a zahradnictví respondent provádí praktickou výuku studentů a zázemí pro výzkum MENDELU,
- ke zpracovatelskému průmyslu ostatnímu, živočišné a rostlinné produkci, vinařství a zahradnictví také vyrábí elektrickou energii,
- ke zpracovatelskému průmyslu, živočišné a rostlinné produkci, vinařství a zahradnictví, lesnictví a rybářství respondent připsal také přidruženou výrobu.

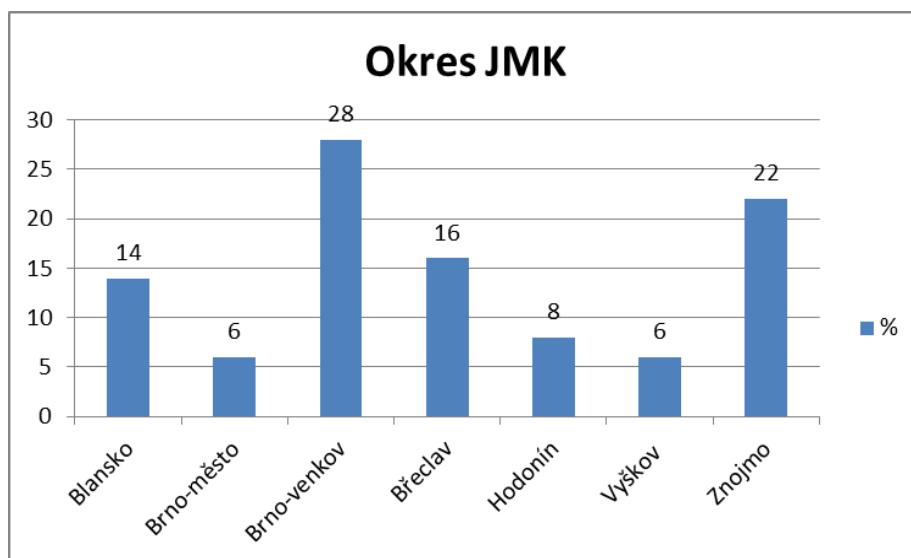
Jiné odpovědi respondentů, kteří svoji společnost nedokázali zařadit do zvolených možností:

- správní činnost v oblasti veterinárních léčiv,
- veterinární správa – dozorový orgán.



Obr. 2 Otázka č. 2: V jakém zemědělském oboru se Vaše společnost pohybuje?

Třetí otázka se zaměřovala na místo působnosti organizace. Na tuto otázku odpovědělo 100 % respondentů. Bylo zde zastoupení respondentů ze všech okresů Jihomoravského kraje. Nejvíce dotazovaných, celkem 14 společností působí v okrese Brno-venkov (28%). Naopak nejméně (6%) jsou z okresů Brno-město a Vyškov. Ostatní zastoupení viz Obr. 3.



Obr. 3 Otázka č. 3: Ve kterém okrese sídlí Vaše společnost?

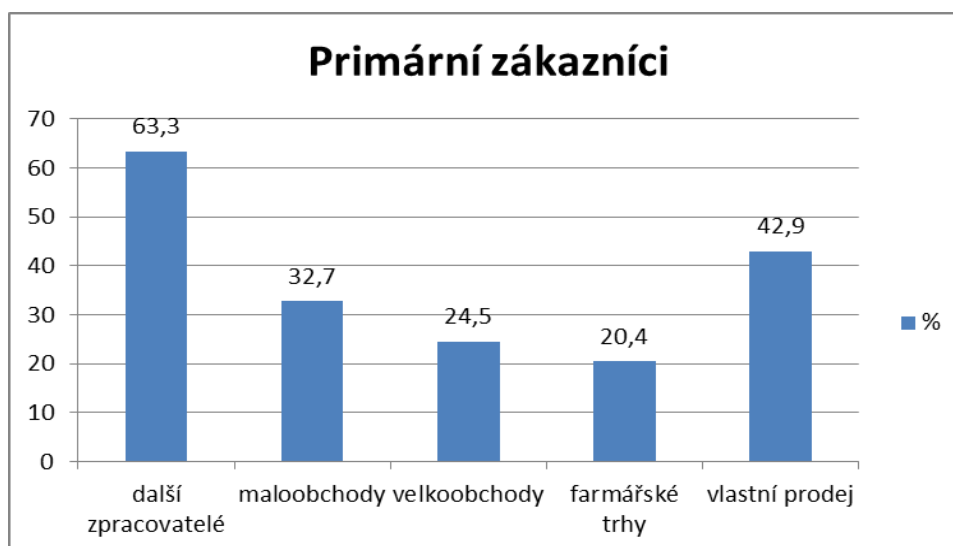
Čtvrtá otázka zjišťovala, kam nejčastěji dovážejí svoje výrobky. Jako možnosti se nabízely Česká republika, Evropská unie a ostatní státy. Na tuto otázku odpovědělo 100% dotazovaných, viz Obr. 4.



Obr. 4 Otázka č. 4: Kam nejčastěji dodáváte Vaše produkty?

Poslední otázkou z obecného okruhu se zjišťovalo, která skupina zákazníků je pro dotazované společnosti primární. Na tuto otázku se také dalo vybrat více odpovědí a dopsat jinou libovolnou odpověď. Nejvíc dotazovaných společností má jako primární zákazníky další zpracovatele (63,3 %), nejméně naopak farmářské trhy (8,2 %). Přehledně viz Obr. 5. Někteří (8,2 %) respondenti tuto otázku doplnili:

- podnik pracující ve zpracovatelském potravinářském průmyslu mimo do-
dávání do maloobchodů také zajišťuje export,
- pro podnik, zabývající se správním činnostmi v oblasti veterinárních léčiv jsou primární zákazníci další firmy,
- další respondent pohybující se v rostlinné produkci, vinařství a zahradnictví uvedl také jídelny a restaurace jako primární zákazníky,
- pro veterinární správu jsou primární zákazníci všechny nabízené možnosti.



Obr. 5 Otázka č. 5: Která z těchto skupin jsou Vaši primární zákazníci?

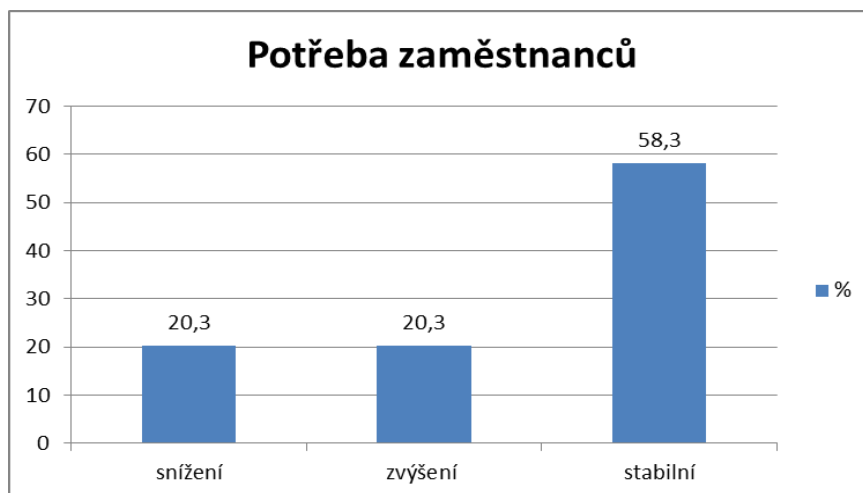
3.2 Informace o zaměstnancích

Další sekce otázek se věnovala informacím o zaměstnancích. O potřebě zaměstnanců, o přístupu společnosti k přijímání nových zaměstnanců, se zaměřením na absolventy škol. Zjišťovaly se důvody přijímání a propouštění zaměstnanců. Na tyto otázky neodpovídali respondenti, kteří nemají zaměstnance (ti co na otázku č. 1 odpověděli, že jsou rodinná firma). Z toho vyplývá, že 38 respondentů tvoří v této části 100 %. Stanovené období týkající se těchto otázek bylo 5. let.

Znění otázky č. 6 bylo: „Jaká jsou ve Vaší společnosti nejdůležitější kritéria při přijímání nových zaměstnanců?“. Bylo stanoveno 6 kritérií (dlouholetá praxe, praxe v oboru, kvalifikace v oboru, vysoká kvalifikace, osobní vlastnosti, pracovní zkušenosti). Všechna tato kritéria byla respondenty považována za důležitá. Pouze u dlouholeté praxe bylo zodpověděno 4 krát, že důležitá není a pro žádného respon-

denta nebylo toto kritérium nejdůležitější. Málo důležitá (10 hlasů) byla pro ně také vysoká kvalifikace. Kvalifikace v oboru byla pro 21 respondentů důležitá a pro dalších 8 hodně důležitá. Praxi v oboru a pracovní zkušenosti berou respondenti jako důležitý faktor. Jako nejdůležitější faktor byly vyhodnoceny osobní vlastnosti.

Sedmá otázka se týkala vývoje pracovníků v dané společnosti za uplynulých 5 let. Na výběr byly možnosti: zvýšení, snížení, stabilita a také možnost dopsání vlastního názoru, výsledky viz Obr. 6.

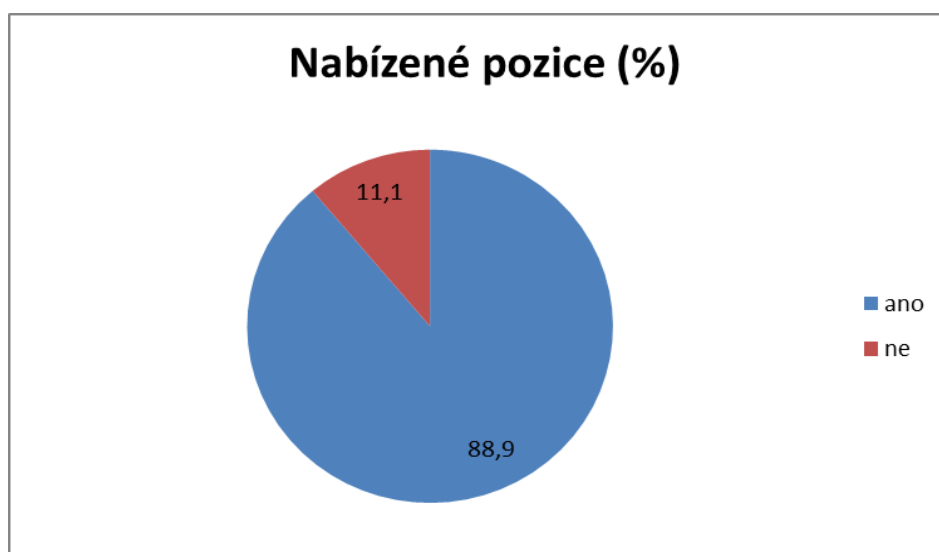


Obr. 6 Otázka č. 7: Jak hodnotíte vývoj pracovníků ve Vaší společnosti za uplynulých 5 let?

Dopsané názory:

- respondent odpověděl, že se snížila potřeba a jeho názor byl, že do 5–10 let nastane absolutní nedostatek některých základních zemědělských kvalifikací, například agronom,
- společnost produkující rostlinnou a živočišnou výrobu zdůvodnila svoji volbu stabilní, protože jsou stabilní společnost,
- další respondent také z rostlinné a živočišné oblasti specifikoval, že napřed zaměstnance propouštěli a potom je znovu přijímali,
- k odpovědi snížení spotřeby od společnosti, která produkuje živočišnou a rostlinnou výrobu bylo dopsáno, že nákupem nové techniky se zvýšila produktivita práce a v nezemědělské činnosti došlo ke snížení výroby,
- k další odpovědi snižování zaměstnanců, respondent připsal, že se to nedá s dřívější dobou srovnat. Dřív bylo více potřebných pracovních míst v zemědělských oborech.

Otázka č. 8 zjišťovala, zda byla v dané společnosti za uplynulých 5 let nabízena pracovní místa. Odpovědi viz Obr. 4.



Obr. 7 Otázka č. 8: Nabízeli jste volné pracovní pozice v uplynulých 5 letech?

Devátá otázka rozšiřovala otázku předcházející a zjišťovala, kolik pracovních míst za toto období oslovená společnost nabídla. Výsledky jsou zaznamenány v následující tabulce. Celkem na tuto otázku odpovědělo 32 respondentů, z celkových 38 (ti kteří nejsou rodinná firma). S velikostí firem se zvyšoval počet nabízených míst (viz Tab. 3). Uspěšnost navrácených odpovědí byla 84,21 %.

Tab. 2 Počty nabízených míst

2 (2x)	5 (7x)	8	12
3 (4x)	6 (2x)	10 (3x)	15 (2x)
4 (6x)	7 (2x)	11	20

Zdroj: vlastní práce

Průměrný počet nabízených míst je 6.

Modus – nejčastější počet nabízených je 5 míst (7x).

Medián – prostřední hodnota je 5 míst.

Tab. 3 Průměrný počet nabízených míst podle velikosti podniku

Počet zaměstnanců ve firmě	Průměrný počet nabízených míst
1-10	3
10-100	6
100 a více	8

Zdroj: vlastní práce

Desátá otázka byla zaměřena na absolventy a zněla: Kolik z těchto míst bylo nabídnuto absolventům?

Na tuto otázku odpovědělo 30 respondentů z celkových 38, kteří mají zaměstnání, což je 78,95 % dotazovaných. 9 z těchto respondentů nabízelo pracovní místa, ale nenabízelo je absolventům.

Tab. 4 Počet nabízených pracovních míst absolventům z celkového počtu nabízených míst

Počet nabídnutých pracovních míst absolventům	Četnost nabídnutého pracovního místa absolventovi	Z počtu nabízených pracovních míst celkově
0	8	0, 0, 3, 3, 5, 2, 5, 3
1	5	3, 6, 5, 7, 4
2	6	4, 2, 5, 10, 4, 5
3	3	5, 12, 6
4	4	8, 7, 4, 4
6	2	15, 10
7	1	11

Zdroj: vlastní práce

Ve třech případech se stalo, že všechna nabídnutá místa byla určena pro absolventy. Ti, kteří z nabízených míst nenabídli žádná absolventům, celkově nabízeli nejvíc 5 míst. Celkově nabízených míst od těchto respondentů nebylo mnoho, což může být důvod, proč nedostali absolventi šanci.

Průměrně byla absolventům nabídnuta 2 místa.

Nejčtetnější hodnota (modus) je 0 míst nabízených absolventům.

Prostřední hodnota (medián) je hodnota 2 místa.

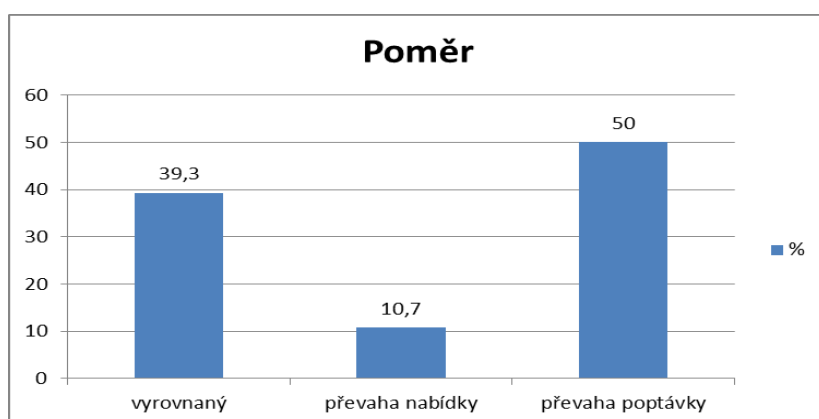
Jedenáctá otázka zněla: Proč byly tyto pozice nabídnuty absolventům? Cílem bylo zjistit důvod nabízení míst absolventům a výhody či nevýhody z toho plynoucí pro společnosti. Na tuto otázku odpovědělo 21 respondentů což je z celkových 38 55,26 %. Ostatní zřejmě neodpověděli z důvodu nutnosti slovní odpovědi. Výčet zodpovězených důvodů:

- dva z respondentů odpověděli téměř stejně, pro prvního byl důvod samostatné přihlášení absolventů o pracovní místo, další napsal, že se hlásili o místo a byla na ně podpora z úřadu práce,
- další důvod zadaný dvakrát byla kvalifikace, dále důležitost kvalifikace v oboru, vzhledem k požadované kvalifikaci v oboru nebyli jiní uchazeči,
- upřednostnění vzdělání, požadované vyšší vzdělání, nutné vzdělání v oboru technologie potravin, nové teoretické vědomosti absolventů,
- dvě společnosti nabídly místa absolventům, protože na ně nebyla potřeba praxe,
- jednalo se o nástupní funkce, adjunktů, kde není vyžadována praxe v oboru,
- znalosti požadovaných technologií, odbornost,

- z jedné odpovědi vyplývá, že přijali absolventy proto, že to byli děti jejich pracovníků,
- pozice byly vhodné i pro absolventy,
- jednalo se o nástupní funkce, adjunktů, kde není vyžadována praxe v oboru,
- další respondent napsal: „Neřešíme, zda se jedná o absolventy, přijímáme toho, kdo je třeba a má adekvátní vzdělání.“
- „Neprofesní slepota, přirozený antagonismus se "starými pardály", jiné úhly pohledu na provozní a jiné problémy.“
- „Faktorů bylo více. Dotace na výplaty od úřadu práce. Zaučení absolventa do pracovního procesu pro nás není problémem ani překážkou, navíc absolvent přijde bez špatných pracovních návyků a můžeme jej lépe zapracovat podle svých představ.“
- Jeden z respondentů napsal důvod, proč jejich společnost absolventy nepřijímala: „Zaměstnáváme dělníky s nižším vzděláním.“

Znění otázky číslo 12 bylo: Co bylo hlavními důvody přijímání zaměstnanců? Byla zde možnost vybrat více z možných odpovědí. Také bylo možné otázku doplnit vlastní odpovědí, ale tuto možnost žádný z respondentů nevyužil. Nejvíce respondentů (73,5 %) odpovědělo, že důvodem propouštění zaměstnanců byla potřeba náhrady za pracovníky, kteří odešli do důchodu. Dalších 41,2 % přijímalo za zaměstnance, kteří odešli z vlastní vůle. Pro 35,3 % dotázaných byl důvod vzniklá volná pracovní místa, ze strany zaměstnavatele, 32,4 % potřebovalo nové pracovníky na místa uvolněná kvůli mateřské dovolené nebo pracovní neschopnosti a kvůli rozšiřování výroby přijímalo 26,5 % respondentů

Otázka číslo 13 zjišťovala poměr nabízených míst pro absolventy a poptávkou po nich za uplynulých 5 let. Cílem této otázky bylo zjistit, jestli převažovala nabídka pracovních míst nebo poptávka po pracovních místech. K této otázce se dalo připsat odůvodnění vybrané možnosti. Výsledky viz obrázek č. 8.



Obr. 8 Otázka č. 13: Jaký byl poměr mezi nabídkou a poptávkou absolventských míst ve Vaší firmě v období uplynulých 5 let? Prosím, uveďte důvod.

Pro uvedení důvodu se rozhodlo 14,3 % respondentů.

Při převaze nabídky:

- „Jednalo se spíše o pozice, které pro absolventy nebyly atraktivní“.

Při převaze poptávky:

- „Obsazení technické funkce potřebného vzdělání“.

Ostatní:

- „Kolísavý, chvíli více nabídek než poptávek a chvíli naopak“.
- „Nepoptávali jsme se“.

Otázka č. 14 zněla: Jaký byl poměr nabízených míst absolventům a jejich následné obsazení v uplynulých 5 letech? Cílem této otázky bylo zjistit, jestli byl dostatek absolventů a pokud ano jestli nabídnutá místa byla přijata a oni začali pracovat na ucházené pozici, nebo ji spíše odmítali. U této otázky byla možnost doplnění vlastní odpovědi.

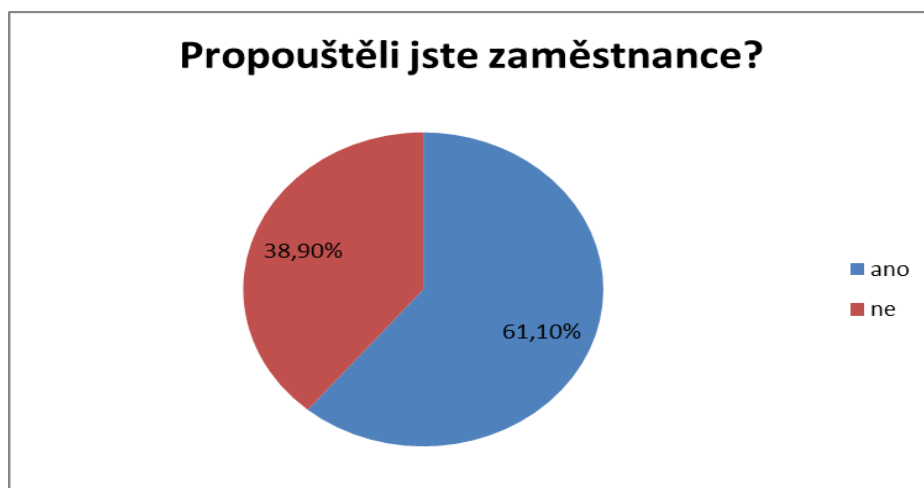
Se stejným výsledkem 34,5 % byly vyhodnoceny dvě odpovědi. První z nich říkala, že všechna nabízená pracovní místa absolventům byla jimi následně obsazena, další stejně obsazená možnost byla, že pracovní místa absolventům nebyla nabízena. Pro možnost nedostatek požadovaných absolventů hlasovalo 17,2 % respondentů. Dalších 10,3 % hlasovalo pro možnost, že absolventi nabízená místa spíše odmítali. 13,8 % všech respondentů dopsalo slovní odpověď.

- K odpovědi, že absolventům místa nenabízeli, respondent dopsal: „U nás se nepřijímá moc lidí, místa jsou obsazena.“
- K odpovědi kde byl uveden nedostatek absolventů, bylo dopsáno: „Nebo byli nekvalitní absolventi, vůbec nezvládali práci, na kterou byli ze školy vyučeni.“,
- „Většinou nebyli vhodnými kandidáty.“,
- Jeden z respondentů napsal poměr nabízených míst a následného obsazení 2:2, což znamená, že dvě nabízená místa absolventům byla jimi obsazena.

Z výsledků vyplývá, že pokud společnost nabízí absolventům místa tak většina z nich začne pracovat na nabízené pozici. Pro menší procento zemědělských podniků je nedostatek absolventů, ale jen málo kdy nabízená místa absolventi odmítají.

Patnáctá otázka se zaměřila na propouštění zaměstnanců v uplynulých pěti letech. Výsledky viz obrázek č. 9.

Za toto období byla více než polovina respondentů nucena propouštět zaměstnance a ne je přijímat.



Obr. 9 Otázka č. 15: Byli jste během tohoto období (uplynulých 5 let) nuceni propouštět zaměstnance?

Šestnáctá otázka navazuje na otázku předcházející a ptá se na důvod propouštění. Byla zde možnost odpovědět na více možností, nebo dopsat vlastní důvod. Nejvíce respondentů (66,7 %) vybralo jako hlavní důvod porušení pracovní kázně či neplnění očekávané náplně práce, dalších 45,8 % propouštělo na vlastní žádost zaměstnanců, 29,2 % dotazovaných propouštělo kvůli odchodu na mateřskou dovolenou, 20,8 % kvůli omezování či rušení výroby, 12,5 % kvůli racionalizaci výroby a dalších 12,5 % kvůli nadbytečnosti zaměstnanců. 12,5 % ze všech respondentů dopsalo svoji vlastní odpověď:

- „stanovení limitu na počet pracovních míst“,
- „organizační změny“,
- „sezónní práce“.

Pokud společnosti propouštěly kvůli omezování výroby či racionalizace nebo nadbytečnosti zaměstnanců nejspíše dále nevznikala nová pracovní místa, která by mohla být určena absolventům.

Naopak v případě propouštění z důvodu porušení kázně, či na vlastní žádost, nebo kvůli mateřské dovolené mohly vznikat pracovní volné pozice vhodné i pro absolventy.

Další, otázka č. 17 byla obecného charakteru a ptala se respondentů na to, zda se celkově setkávají se zájmem o jejich pracovní místa. K této otázce byla možnost připsat vlastní názor respondentů. Výsledky odpovědí viz Obr. 10.

Pro doplnění vlastního názoru se rozhodlo 22,2 % dotazovaných.

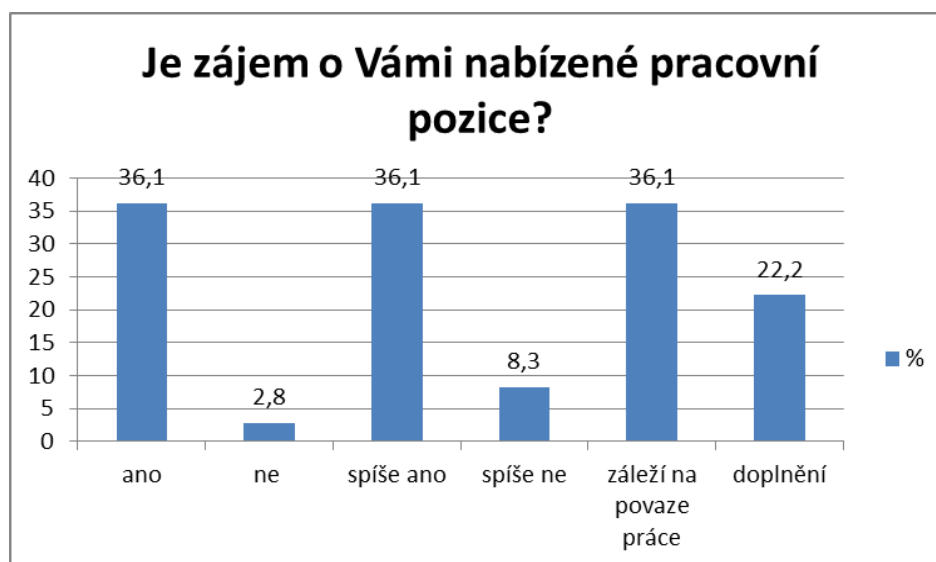
V případě nezájmu:

- „Nezájem i nekvalifikovaných pracovníků o některé dělnické profese - dělník ve vinici, traktorista atd.“
- „Do živočišné výroby se nikdo moc nehrne. Každý by chtěl tak maximálně točit volantem.“

- „Není zájem pracovat v zemědělství.“

V případě zájmu:

- „Společnost má dobré jméno.“
- „Poptávka po pracovních místech z důvodu vysoké nezaměstnanosti v kraji.“
- „Práce v blízkosti bydliště, nadprůměrné finanční ohodnocení, benefity.“
- „Záleží na mzdě“.



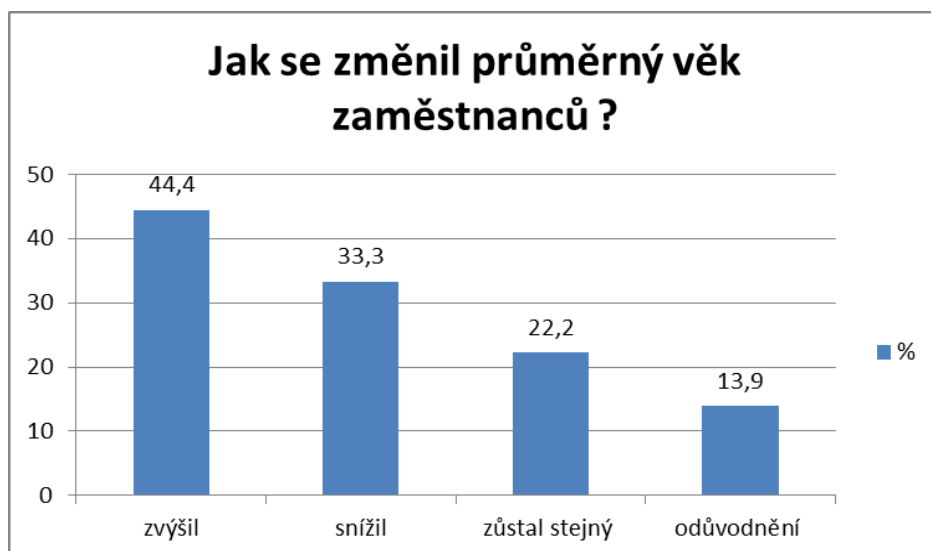
Obr. 10 Otázka č. 17: Setkáváte se se zájmem o Vámi nabízené pracovní pozice? Prosím, zdůvodněte.

Většina respondentů se setkávala se zájmem o nabízené pracovní pozice, nejspíše z důvodu nezaměstnanosti v kraji a také záleželo na statusu společnosti a na povaze pracovní pozice.

Znění otázky č. 18 bylo: Jaké faktory mají podle Vašeho názoru největší vliv na rozhodnutí uchazečů? K vybraným faktorům měli dotazovaní doplnit škálu důležitosti, která podle jejich názoru ovlivňuje rozhodnutí absolventů při přemýšlení o nástupu na určitou pracovní pozici. Na tuto otázku odpovědělo 34 lidí, což je 89 % ze všech respondentů. Byly stanoveny faktory: finanční ohodnocení, náplň práce, specifická pracovní doba, dopravní dostupnost, dojezdová vzdálenost, nízký sociální status práce v zemědělství, nutnost změny životního stylu (venkov-město).

Z odpovědí vyplývá, že většina respondentů si myslí, že nejdůležitější faktor ovlivňující rozhodnutí absolventů je finanční ohodnocení, důležité faktory jsou náplň práce, pracovní doba a také fyzické podmínky pracovního prostředí. Méně důležitý faktor pro uchazeče podle respondentů byl také specifická pracovní doba, dopravní dostupnost a nízký sociální status práce v zemědělství. Podle většiny respondentů se neovlivňují změny životního stylu a stěhování se z venkova do města za prací.

Otázka č. 19 se zaměřila na průměrný věk zaměstnanců a jeho změnu v uplynulých 5 letech. Důvodem bylo zjistit, jestli společnost nabízela místa mladým lidem a jak se měnila věková struktura zaměstnanců. K této odpovědi byla možnost připsání odůvodnění, pro které se rozhodlo 13,9 % respondentů. Výsledky lze vidět na obrázku č. 11.



Obr. 11 Otázka č. 19: Jak se změnil průměrný věk zaměstnanců ve Vaší společnosti za uplynulých 5 let? Prosím zdůvodněte.

Odůvodnění, při odpovědi zůstal stejný:

- „Za odchod do důchodu byl přijat mladý pracovník, ostatní 2 pracovníci nahrazeni zaměstnancem stejného věku. Všichni jsme starší.“

Při odpovědi průměrný věk se snížil:

- „Proběhla větší vlna odchodů do starobního důchodu.“
- „Přijali jsme mladou zaměstnankyni.“

K odpovědi průměrný věk se zvýšil, bylo dopsáno:

- „Nezájem mladé generace o tvrdou manuální práci v zemědělství.“
- „Kmenový stav pracovníků samovolně stárne.“

Otázka č. 20 zněla: Jakým způsobem nejčastěji hledáte nové zaměstnance? K této otázce byla přiřazována škála frekvence využívání. Na výběry byly tyto možnosti – úřad práce, webové portály, vlastní webové stránky, inzeráty v médiích, doporučení stávajících pracovníků a obchodních partnerů, pracovní veletrhy a spolupráce se školami anebo samotní uchazeči, kteří se přijdou ucházet o práci.

Z těchto možností respondenti nejvíce využívali úřady práce, ale ne všichni respondenti s ním spolupracují. Doporučení stávajících pracovníků je využíváný způsob. Společnosti také hodně využívají toho, když se zájemci přijdou o práci ucházet sami. U webových portálů nejvíce respondentů odpovědělo, že se tato možnost nevyužívá. Vlastní webové stránky jsou občas používány k hledání nových zaměst-

nanců, ale není to nejčastější a nejběžnější způsob. Také inzeráty v médiích nejsou příliš využívaný způsob. Pracovní veletrhy a spolupráci se školami se zdají být jako největší zdroj mladých uchazečů o zaměstnání, ale většina respondentů je také nevyužívá.

Poslední otázka v tomto okruhu (č. 21) zněla: Podle kterých kritérií se rozhodujete při výběru nových zaměstnanců? Přiřaďte škálu. K této otázce se měla zvolit škála důležitosti určitých kritérií, které nejvíce ovlivní výběr nových zaměstnanců.

Získané doporučení, osobní projev při pohovoru jsou pro respondenty nejdůležitější faktory. Hodnocení životopisu, praktické zkušenosti, jako jsou brigády, praxe a stáže v oboru, kvalifikaci, vztah k zemědělství i mzdové požadavky pracovníků hodnotila většina dotazovaných jako důležité faktory.

Všechna tato kritéria byla posuzována jako důležitá, pouze u životopisu a vztahu k zemědělství se objevila odpověď „není vůbec důležité“.

3.3 Současná situace v zemědělství

Poslední sekce se dotazuje na názory ekonomické krize a její dopady na zemědělství a vysídlování venkova.

Otázka č. 22 zjišťovala názor respondentů na ekonomickou krizi a její dopad na zemědělství obecně, jestli si myslí, že krize ovlivnila nebo neovlivnila zemědělství. Byla zde možnost dopsání vlastní odpovědi. Výsledky přehledně na obrázku č. 12. 8 % všech respondentů se rozhodlo dopsat svůj vlastní názor.

K odpovědím „ovlivnila jen určité podniky“ bylo dopsáno:

- „Přišli k nám lidé odborných profesí, které bychom možná normálně těžko hledali“.
- „Nás nepoškodila, protože sami prodáváme vlastní produkci přímo spotřebitelům“.
- „Rostlinná výroba se vyplácí, horší je to s živočišnou výrobou.“
- „Více ovlivnila podniky se silnou živočišnou výrobou.“



Obr. 12 Otázka č. 21: Jak hodnotíte dopad ekonomické krize na zemědělství obecně? Prosím, uveďte Váš názor.

Otázka č. 23 se zaměřila na dopad ekonomické krize na určitý podnik, za který určitý respondent odpovídal. Výsledky jsou přehledně zobrazeny na obrázku č. 13. Byla zde možnost dopsat vlastní názor či vysvětlení, kterou využilo 12 % respondentů.

K odpovědi, že ekonomická krize podnik neovlivnila dopsáno:

- „Zaměřili jsme se víc na to, co opravdu umíme a co je ziskové.“
- „Nás nepoškodila, protože sami prodáváme vlastní produkci přímo spotřebitelům.“

K odpovědi pozitivní dopad bylo dopsáno:

- „Myslím si, že naše ekonomická situace v našem státě je špatná.“

K odpovědi negativní dopad bylo dopsáno:

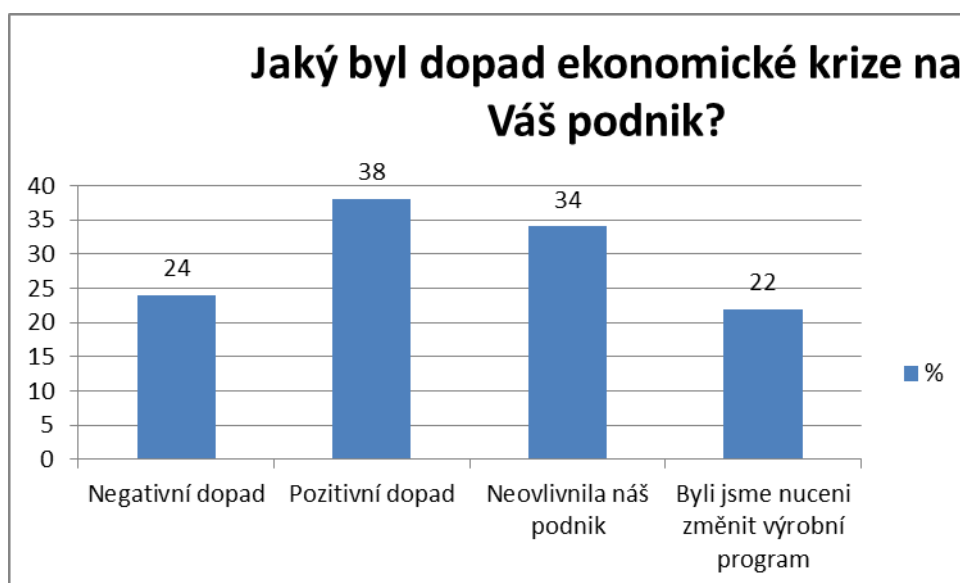
- „Máme silnou živočišnou výrobu.“

K odpovědi byli jsme nuceni změnit výrobní program:

- „Některé výroby jsme zintenzivnili, jiné utlumili, až zrušili.“

Ostatní názory:

- „Nelze hodnotit.“



Otázka č. 23: Jak hodnotíte dopad ekonomické krize na Váš podnik? Prosím, vysvětlete.

Předposlední otázka č. 24 se respondentů dotazovala na vysídlování venkova, jestli tento faktor nějakým způsobem ovlivňuje jejich podnik. Dopsat vlastní názor se rozhodlo 14 % ze všech respondentů.

K odpovědi vysídlování venkova neprobíhá:

- „Jsme v dojezdové vzdálenosti od Brna a tak vysídlování zde není.“
- „V naší oblasti je o bydlení na vesnici zájem - jsme v rekreační oblasti.“

K odpovědi kvůli vysídlování oblasti pocítujeme nedostatek pracovních sil:

- „Mladí nemají zájem bydlet na venkově.“
- „Populace celkově stárne.“
- „Blízkost Brna nám zhoršuje možnost výběru lidí.“

Jeden respondent se rozhodl odpovídat a zdůvodnil to odpovědí „nelze hodnotit“.



Obr. 13 Otázka č. 24: Jak se Vašeho podniku dotýká vysídlování venkova? Prosím, napište Váš názor.

Poslední otázka číslo 25 zněla: Jaký je Váš názor na budoucí vývoj zemědělství v České republice? Prosím, napište Váš názor. Dalo se zde odpovědět na více možností a dopsat vlastní názor. Nejvíce (45,8 %) respondentů zvolilo možnost: Díky dotacím bude zemědělský obor růst. Dalších 39,6 % si myslí, že bude zemědělství jako nedílná součást ekonomiky udržováno na současné úrovni, 33,3 % respondentů hlasovalo pro to, že bude většina zemědělských oborů upadat. 25 % lidí dopsalo svůj názor:

- „Pokud bude dobrá politika státu v zemědělství a předvídatelné podnikatelské prostředí tak se budeme rozvíjet.“
- „Dotace pro určité podniky od tohoto roku klesají, takže podle mně se to trochu vyčistí od nepoctivců.“
- „Tohle všechno bude záležet na politické garnituře a vztahu k zemědělství, nemusí jít jen o dotace.“

K odpovědi: „Většina zemědělských oborů bude upadat a zároveň bude úroveň zemědělství díky dotacím růst“ bylo dopsáno:

- „Zdá se mi, že je to čím dál horší.“
- „Vláda zemědělství moc nepomáhá.“
- „Myslím, že stav v zemědělství se bude zhoršovat díky dotacím v jiných zemích.“

K odpovědi: „Většina zemědělských oborů bude upadat“:

- „Docela mne to Vše přestává bavit.“

K odpovědi že bude udržována na současné úrovni:

- „Záleží na politicích, my jsme připraveni růst.“

K odpovědi že bude díky dotacím zemědělský obor růst:

- „Důležitá je podpora domácích zemědělců státem- farmářské trhy, propagace, dotace.“

Tři z respondentů odpověděl, že na tuto otázku nemají názor nebo ji nelze hodnotit.

3.4 Vyhodnocení stanovených cílů

Ve výsledcích byly vyhodnoceny stanovené cíle a to je stanovení faktorů ovlivňující reálné uplatnění absolventů VŠ v zemědělských oborech, určení vývojových trendů zaměstnanosti v oboru zemědělství za posledních 5 let a poměr pracovních míst vhodných pro absolventy VŠ a jejich následné obsazení. Jako poslední byla vyhodnocena závislost metodou chí-kvadrát na vybraných dvojicích otázek.

3.4.1 Stanovení faktorů ovlivňující reálné uplatnění absolventů VŠ v zemědělských oborech

Z dotazníkového šetření lze určit nejdůležitější faktory, ovlivňující uplatnění vysokoškolských absolventů.

Ekonomické faktory podle respondentů podle 48 % respondentů ovlivnily jen některé podniky. Jeden z respondentů připsal, že díky krizi k nim přišla spousta zaměstnanců s odborným zaměřením, které by za jiných okolností nemuseli získat. Jiné podniky zase neovlivnila, protože neprodávají přímo spotřebitelům, nebo se zaměřili na to, co je ziskové. Někteří dotazovaní byli nuceni utlumit výrobu či změnit výrobní program. Další z nich ekonomickou krizi vůbec nepocítili nebo její význam nemohly posoudit. Podle 34 % respondentů se vysídlování venkova jejich společnosti netýkalo, podle 38 % vysídlování mělo spíše pozitivní dopad na jejich podnikání.

Nejdůležitější faktor, který ovlivňuje možnost uplatnění absolventů je potřeba nových zaměstnanců ve společnostech. Z otázky č. 8 plyne, že 88,9 % dotazovaných pracovní místa v posledních 5 letech nabízela, což přineslo příležitost pro absolventy vysokých škol. Potřeba závisí na stávajících zaměstnancích a jejich odchodech do důchodu nebo na technologické vybavenosti společnosti. Pokud rozšiřují výrobu, ale zároveň kupují nové technologie, které nahradí pracovní sílu, nevzniká tolik příležitosti pro potenciální zaměstnance. Potřeba se také mění v průběhu roku a pro zemědělství jsou typická sezónní zaměstnání, do kterých mohou absolventi nastoupit hned po skončení studia a případně je mohou využít k získání praxe, nebo ještě lépe k získání stálého zaměstnání. Další faktor je velikost společnosti. V zemědělství se pohybuje hodně malých společností, ale většina volných pracovních míst vzniká ve společnostech s většími kapacitami pracovních sil.

K faktorům, které ovlivňují zaměstnavatele při přijímání, výběru a hledání zaměstnanců, patří hlavně osobní vlastnosti a praxe v oboru. Také kvalifikace

v oboru a pracovní zkušenosti jsou brány jako důležitý faktor. Vysoká kvalifikace nebyla hodnocena jako nejdůležitější faktor, ale může být výhodou. Dlouholetou praxi dotazovaní nepovažují za velmi důležitou. Tyto faktory potvrdily, že je pro absolventy důležité mít praxi v oboru a pracovní zkušenosti. Nepotřebují ale dlouholetou praxi, pro získání pracovních zkušeností. Stačí absolvovat pracovní stáž, nebo kratší praxi v oboru. Vhodné osobní vlastnosti by jim také měly pomoci získat zaměstnání. Kvalifikace je důležitý faktor, kterým absolventi vysokých škol disponují. Škálu významnosti můžeme přehledně vidět v tabulce č. 5. Zaměstnavatelé se také setkali s nedostatečnou připraveností absolventů i přes získaný titul, což byl jeden z faktorů, kvůli kterým nemohli absolventa přijmout.

Tab. 5 Nejdůležitější faktory ovlivňující uplatnění absolventů podle dotazníkového šetření

Faktory	Škála důležitosti
osobní vlastnosti	nejdůležitější
kvalifikace v oboru	hodně důležité
praxe v oboru	důležité
pracovní zkušenosti	důležité
vysoká kvalifikace	méně důležité
dlouholetá praxe	nejméně důležité

Zdroj: vlastní práce

Další faktory jsou ty, které ovlivňují zaměstnavatele při výběru nového pracovníka, například po pracovním pohovoru. Podle otázky č. 21 je sestavena tabulka č. 6, ve které lze vidět přehled.

Tab. 6 Faktory ovlivňující zaměstnavatele při výběru pracovníka

Faktory	Škála důležitosti
získané doporučení	nejdůležitější
osobní projev u pohovoru	nejdůležitější
mzdové požadavky pracovníků	hodně důležité
praktické zkušenosti	hodně důležité
hodnocení životopisu	důležité
vztah k zemědělství	nejméně důležité

Zdroj: vlastní práce

Faktory, které ovlivňují uplatnění absolventů, jsou nejen nároky zaměstnavatelů, ale i samotných absolventů. 10, 3 % respondentů odpovědělo, že nabízená místa absolventům byla odmítána. Podle dotazovaných jsou faktory, které ovlivňují rozhodnutí zaměstnanců, podle otázky číslo 18 nejčastější finanční ohodnocení, náplň práce, pracovní doba a fyzické podmínky pracovního prostředí, podrobněji

viz tabulka č. 7. Z nabízených míst se v 10, 3 % odpovědí respondentů tvrdilo, že nabízená místa absolventům byla odmítána.

Tab. 7 Faktory, které mají největší vliv na rozhodnutí uchazečů

Faktory	Škála důležitosti
finanční ohodnocení	nejdůležitější
náplň práce	hodně důležité
pracovní doba	hodně důležité
fyzické podmínky pracovního prostředí	důležité
specifická pracovní doba	méně důležité
dopravní dostupnost	méně důležité
nízký sociální status práce v zemědělství	méně důležité
nutnost změny životního stylu (venkov-město)	nejméně důležité

Zdroj: vlastní práce

Dalším faktorem, který může ovlivnit možnost uplatnění absolventů je způsob hledání nových zaměstnanců, kterým se zabývala otázka č. 20. V tabulce č. 7. Vidíme přehled faktorů. Podle odpovědí respondenti využívají úřadů práce, kde jsou většinou čerství absolventi evidováni. Také využívají toho, když se uchazeči přijdou sami o práci ucházet, což může být pro aktivnější absolventy výhodou. Webové portály nejsou využívány, i když v dnešní internetové době mohou být hlavním zdrojem nejen absolventů, ale i jiných pracovníků. Pracovních veletrhy a spolupráce se školami je největší zdroj čerstvých absolventů ale většina respondentů tento způsob nevyužívá, tím pádem se snižuje šance na uplatnění absolventů.

Tab. 8 Způsob hledání nových zaměstnanců

Faktory	Frekvence využívání
úřady práce	nejvíce využívané
doporučení stávajících pracovníků	využívané
zájemci se přijdou ucházet sami	využívané
vlastní webové stránky	občas využívané
inzeráty v médiích	občas využívané
pracovní veletrhy	nejméně využívané
webové portály	nejméně využívané

Zdroj: vlastní práce

3.4.2 Určení vývojových trendů zaměstnanosti v oboru

Pro určení vývojových trendů zaměstnanosti v oboru zemědělství v Jihomoravském kraji za roky 2009-2013 bylo využito sekundárních údajů z portálu Českého statistického úřadu. Výsledky byly porovnány s výsledky z dotazníkového šetření. V této tabulce je popsáno, jak se vyvíjel počet zaměstnaných v oboru zemědělství od roku 2009 do roku 2013.

Tab. 9 Zaměstnanost v zemědělství, lesnictví a rybolovu za roky 2009 – 2013 v JMK

Rok	Zaměstnanost v zemědělství, lesnictví a rybolovu
2009	13,8
2010	15,7
2011	15,3
2012	15,7
2013	16,1

Zdroj: Český statistický úřad, 2014

Z této tabulky je patrné, že se zaměstnanost v Jihomoravském kraji v oboru zemědělství, lesnictví a rybolov celkově zvýšila. Od roku 2009 se zvyšovala, v roce 2011 se mírně snížila a pak zase rostla až na nejvyšší hodnotu v roce 2013. Důvody mohou být poskytované dotace, nebo podpora zaměstnanosti od státu.

Tuto informaci potvrzují i údaje ze získaných odpovědí z dotazníku. Konkrétně na otázku č. 8 odpovědělo 88,9 % respondentů, že v uplynulých 5 letech přijímali nové zaměstnance. Nejvíce se sice podle otázky č. 12 přijímali zaměstnanci jako náhrada za jiné zaměstnance, kteří přestali ve společnosti pracovat, ale 26,5 % se přijímalo díky rozšiřování výroby, což potvrzuje, že bylo v oboru potřeba více zaměstnanců. Jeden z respondentů také uvedl, že napřed zaměstnance propouštěly a později je zase přijímali.

Jedním z výstupů dotazníkového šetření také bylo, že v posledních 5 letech bylo nabízeno dotazovanými společnostmi průměrně 6 pracovních míst.

Podle 45,8 % respondentů bude obor zemědělství díky dotacím růst a vidí vývoj do budoucna optimisticky. Pokud budou vhodné ekonomické podmínky a politika státu, bude se podle jejich názoru jejich výroba rozvíjet.

Dále byly zkoumány veličiny X (velikost společnosti, otázka č.1) a Y (počet nabízených míst, otázka č. 9) korelační analýzou. Cílem bylo zjistit, jestli existuje lineární závislost mezi počtem nabízených míst v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců. U korelační analýzy byla stanovena hypotéza $H_0: \rho_{yx}=0$, $H_1: \rho_{yx}\neq 0$. Hypotéza 0 říká, že závislost mezi veličinami existuje a hypotéza 1 říká, že neexistuje lineární závislost. Pro velikosti společností se použila střední hodnota intervalů. Například pro společnosti s 1–10 byla použita hodnota 5. Na otázku č. 9 odpovědělo 33 respondentů, $n=33$ a stupně volnosti u t-testu jsou $n-2$, proto 31.

Hodnoty byly vypočítány pomocí programu Microsoft Excel. Korelační koeficient vyšel 46,43 %, což nevykazuje příliš velkou závislost. Nějaká závislost zde ale existuje, jak lze vidět z tabulky č. 3, kde se průměrný počet nabízených míst s velikostí firmy zvyšuje. Pro ověření se hodnoty testovaly t-testem, který vyšel 3,09. Hladina významnosti byla stanovena na 0,05, kvantil studentova rozdělení, se stupni volnosti 33: $t_{0,975}(33) = 2,04$. 3,09 je větší než 2,03, proto zamítáme nulovou hypotézu o závislosti parametrů X a Y. Což znamená, že na 97,5 % neexistuje závislost mezi velikostí společnosti a počtem nabízených pracovních míst za uplynulých 5 let. Velikost společnosti tedy neovlivňuje nabízená pracovní místa. Potřeba nových pracovníků může záviset na jiných faktorech, jako je ekonomická situace či rozšiřování výroby ve firmě, nebo odchod pracovníků z firmy a další.

3.4.3 Poměr pracovních míst v zemědělství vhodných pro absolventy VŠ a jejich následné obsazení, určit vliv faktorů

Pro zjištění poměru vhodných míst pro absolventy a jejich obsazení se porovnávaly výsledky u otázky č. 10 (kolik pracovních míst bylo nabídnuto absolventům) a u otázky č. 14 (jestli byla tato místa absolventy obsazena, nebo je spíše odmítali). Vyhodnocovaly se pouze odpovědi společností, které na otázku č. 8 (Nabízeli jste volné pracovní pozice v uplynulých 5 letech?) vybraly odpověď ano a v otázce č. 10 zadaly odpověď, že z těchto míst nabízely některá místa i absolventům. Dále byly vyhodnoceny podle otázky č. 11 důvody nabízení těchto pozic absolventům a byly určeny faktory, které podle otázky č. 18 měly podle respondentů největší vliv na rozhodnutí uchazečů při přijetí či nepřijetí pracovní pozice.

U otázky číslo 17 převažovala odpověď, že se dotazovaní setkávají se zájmem o jejich nabízené pozice, i když záleží na povaze práce. Podle otázky 14 většina absolventů začne pracovat na pozici, která jim byla nabídnuta. Menší procento uvedlo, že byl pro ně nedostatek absolventů a jen málo kdy absolventi nabízená místa odmítají. Dohromady odpovědělo 21 respondentů, kteří nabízeli místa absolventům, což je 55,26 % z celkových 38 respondentů, kteří zaměstnávají. Takže nadpoloviční většina respondentům v posledních 5 letech nabídla místo absolventovi.

U 11 z těchto respondentů byla všechna nabízená místa obsazena. Důvody, které ovlivnily zaměstnavatele při nabízení těchto míst absolventům, byly hlavně vzdělání, kvalifikace, možnost zaučení absolventů bez předchozích špatných pracovních návyků nebo kvůli podpoře od úřadu práce. 3 z nich nabízeli pracovní místa na samotné požádání uchazečů. Mezi faktory, které nejvíce ovlivnily obsazení podle respondentů, patřily specifická pracovní doba, finanční ohodnocení, náplň práce a dojezdová vzdálenost. Z toho vyplývá, že se absolventi zřejmě nejvíce zajímali o tyto podmínky, a pokud pro ně byly přijatelné, do práce nastoupili.

Pro dalších 7 respondentů nebyl dostatek absolventů, pro obsazení nabízených pozic. K důvodům nabídky práce absolventům patřily zejména teoretické vědomosti absolventů, vzdělání, nebyla nutná předchozí praxe a jednalo se o pozice vhodné pro absolventy.

Faktory, které nejvíce ovlivňují rozhodnutí absolventů, jsou podle dotazovaných finanční ohodnocení, dopravní dostupnost a dojezdová vzdálenost, fyzické

podmínky a nízký sociální status zemědělství. Tyto faktory mohou odrazovat celkově ochotu lidí pracovat v zemědělských oborech. Zemědělské podniky jsou vzdálenější od velkých měst, finanční ohodnocení nabízené pozice nemusí být vysoké, a často je vyžadována větší fyzická náročnost pro práci v tomto oboru.

Další 3 respondenti, kteří nabízeli pracovní pozice, se setkali s odmítnutím pracovních míst absolventy. Nabízeli jim místa z důvodu odbornosti a ve dvou případech proto, že se sami přihlásili, i když později sami místo odmítli. Mezi faktory, které je podle respondentů nejvíce ovlivnily, patří náplň práce, specifická pracovní doba a nutnost změny životního stylu a stěhování se z venkova do města. Tyto ukazatele mohly odradit potenciální pracovníky při rozhodnutí o nástupu do práce.

3.4.4 Vyhodnocení závislosti vybraných otázek

Vybrané dvojice otázek, u kterých se testovala závislost metodou chí-kvadrát, byly: otázka č. 1 velikost podniku podle počtu zaměstnanců a otázka č. 2 obor v zemědělství. Jako druhá dvojice otázek byla vybrána otázka č. 1 velikost podniku podle počtu zaměstnanců a otázka č. 3, ve kterém okrese společnost sídlí. Zkoumalo se, zda se tyto veličiny ovlivňují.

První testovanou závislostí byla velikost podniku a obor v zemědělství. Pomocí programu Microsoft Excel byla sestavena tabulka a vypočítána hodnota testové statistiky Chí-kvadrát, test nezávislosti. Nulová hypotéza říká, že velikost podniku a obor v zemědělství jsou na sobě nezávislé, alternativní hypotéza, že závislé jsou. Hodnota testové statistiky vyšla 16,908. Pro kritickou hodnotu z normálního rozdělení bylo stanoveno 9 stupňů volnosti. Stupně volnosti se počítají jako (počet řádků v tabulce-1) * (počet sloupců v tabulce-1). Hladina významnosti byla stanovena na 0,05%. 95 % kvantil je podle statistických tabulek hodnota 16,919. Testová statistika je o něco menší, proto nezamítáme nulovou hypotézu o tom, že jsou velikost podniku a obor zemědělství nezávislé veličiny. Výsledky ale v tomto případě vyšly hodně těsné, proto není zcela jasná nezávislost.

Druhá závislost se testovala mezi velikostí podniku a okresem, ve kterém společnost sídlí. Postup byl stejný jako u předchozích otázek. Testová statistika vyšla v tomto případě 23,207, což je větší než hodnota 16,919. Proto zamítáme nulovou hypotézu a z toho vyplývá, že existuje závislost mezi velikostí podniku a okresem, ve kterém společnost sídlí. To může být způsobeno tím, že pro větší podniky jsou lepší podmínky ve městě a pro malé podnikatele například v okrese Znojmo, kde je hodně zemědělské půdy. To bylo potvrzeno i výsledky z dotazníku, ze kterých je patrné, že nejvíce malých podnikatelů pochází z okresu Znojmo nebo Břeclav.

4 Diskuse

Český a evropský trh práce spolu od vstupu České republiky do Evropské unie úzce souvisí. To přináší absolventům výhody spočívající například v podobě stáží nebo dalších programů, které napomáhají studentům při získání praxe. Ministerstvo práce a sociálních věcí poukazuje na Fond dalšího vzdělávání, který je hlavním realizátorem projektu Stáže pro mladé a nabízí studentům posledních ročníků získání praxe během studia. (MPSV, 2012).

Pokud by pro absolventy nebyly vhodné podmínky pro uplatnění v České republice, mohou snadněji díky členství v Evropské unii najít pracovní pozici i za hranicemi. Na vývoj zemědělského sektoru do budoucna většina dotazovaných pohlíží optimisticky, jsou připraveni svoji činnost rozvíjet, pokud bude příznivá politická a ekonomická situace.

Podle Zelenky je při období přechodu do pracovního procesu nejdůležitější existence dostupných informací a poradenství pro mladé absolventy. Pokud se budou mít absolventi kde poradit a informovat o možnostech, které mohou využít, bude je to nejen motivovat, ale poskytne jim to lepší možnost uplatnění. Z výsledků dotazování je zřejmé, že stát pomáhá při uplatnění absolventů a snaží se je informovat o volných pracovních pozicích. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí je nejběžnější získávat zaměstnanec prostřednictvím úřadu práce, což se z výsledků dotazníku potvrdilo. (Zelenka, 2008; MPSV, 2002-2012)

Nejvíce respondentů nabízelo místa absolventům, kteří se sami přihlásili. Na absolventy dostávají zaměstnavatelé podporu z úřadu práce. Zaměstnat absolventy je proto výhoda jak pro zaměstnavatele, tak pro absolventy, kteří v zaměstnání získají praxi. Další faktory, které vedly respondenty pro nabídnutí místa absolventům, byly také kvalifikace, vzdělání, vědomosti a odbornost.

Pracovní možnosti pro absolventy vznikají hlavně v případech, kdy není vyžadována pro nabízenou pracovní pozici předchozí praxe. Přednost mohou mít také děti stávajících zaměstnanců. Podle Národního ústavu odborného vzdělávání jsou absolventi riziková skupina uchazečů o zaměstnání, hlavně z důvodu nedostatku praxe, zkušeností a chybějících pracovních návyků. To ovšem, jak vyplývá z dotazníkového šetření, může být pro některé zaměstnavatele výhodou. Jeden z respondentů ocenil rozšíření úhlu pohledu v provozních i jiných záležitostech a výhoda podle něj spočívá i v tom, že absolventi nemají špatné pracovní návyky z předchozích zaměstnání. Také bylo zjištěno, že pracovní veletrhy a spolupráci se školami moc respondentů nevyužívá. Stejně tak jako webové portály. Tyto způsoby jsou jedny z největších příležitostí pro absolventy k začlenění do pracovního procesu. (NUOV, 2008)

Jak uvádí Doucha, v oboru zemědělství vzniká neochota pracovat. Může to být například kvůli charakteru práce v zemědělství. To se potvrdilo i v dotazníkovém šetření. Ve 44,4 % se zvýšil věk zaměstnanců, protože se nesetkávají se zájmem mladé generace pracovat v zemědělství a všichni ve firmě stárnou. Naopak nezaměstnanost v kraji podle dotazovaných nutí absolventy poptávat se po práci. Větší zájem o pracovní pozice může vznikat při dobrém finančním ohodnocení nebo pro

práci blízko bydliště. Někteří absolventi si vybrali tento obor, aby pokračovali v rodinné tradici. V zemědělství je typické, že vznikají sezónní práce, které mohou být pro absolventy dobrý start v kariéře. Podle jednoho z respondentů bude do 5–10 let nedostatek některých základních zemědělských kvalifikací jako je agrom. (Doucha, 2014)

Faktor, který negativně ovlivňuje možnost uplatnění je nákup nové techniky, která nahradí pracovní sílu. Ze slovních odpovědí respondentů lze také usoudit, že někteří absolventi nemohou nabídnout to, co se od nich očekává, jako je připravenost nebo odbornost získaná během studia.

Celkově k nejdůležitějším faktorům ovlivňující uplatnění absolventů v zemědělství patří podle dotazníkového šetření osobní vlastnosti, kvalifikace v oboru, získané doporučení, osobní projev u pohovoru, finanční ohodnocení a náplň práce. K méně důležitým pak naopak patří dlouholetá praxe, vztah k zemědělství nebo specifická pracovní doba či dopravní dostupnost. Všechny tyto faktory a jejich škálu důležitosti lze vidět v tabulkách č. 9 – 11.

5 Závěr

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaké faktory nejvíce ovlivňují absolventy zemědělských oborů při uplatnění v Jihomoravském kraji.

V teoretické části byly zpracovány tři hlavní okruhy a to ekonomické faktory, faktory ovlivňující zemědělství a lidský zdroj jako faktor rozvoje a inovace. V praktické části byly zpracovány výsledky dotazníku a další stanovené cíle, ke kterým patřilo i stanovení vývojových faktorů zaměstnanosti v oboru zemědělství a poměr pracovních míst vhodných pro absolventy a jejich následné obsazení. Pro zpracování byla využita primární data z dotazníkového šetření, na které respondenti odpovídali jak v elektronické, tak v tištěné podobě. Na dotazník celkově odpovědělo 50 zemědělských podniků. Získáno bylo 50 odpovědí, tj. návratnost 54,95 %. Pro doplnění informací byla použita i sekundární data z Českého statistického úřadu.

V Jihomoravském kraji podle Portálu Jihomoravského kraje tvoří zemědělská půda 60 % výměry regionu, takže patří ke krajům s významným zastoupením zemědělství a díky tomu zde vzniká mnoho pracovních míst pro absolventy zemědělských oborů. V kraji jsou dvě vysoké školy, které mají největší podíl absolventů v oblasti agrobiznisu a to jsou Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně a Veterinární a farmaceutická univerzita Brno. Z těchto univerzit pochází nejvíce absolventů směřujících do zemědělských oborů. (PJMK, 2012).

Celkem 24 % respondentů patřilo do skupiny rodinná firma, proto zaměstnanci nepotřebovali a preferovali pracovní sílu z řad rodinných vazeb. Tento vzorek odpovídá situaci v zemědělství, kde mají subjekty charakter malého podnikatele bez potřeby zaměstnanců. Ti z respondentů, kteří najímali zaměstnance, měli většinou kladný vztah k absolventům a považovali je za vhodnou pracovní sílu. Neviděli důvod, proč by je neměli přijímat, naopak v nich viděli potenciál a přínos nových nápadů. To nevylučuje fakt, že praxe v oboru, praktické zkušenosti, vztah k zemědělství či osobní projev při přijímacím pohovoru nemohou ovlivnit rozhodnutí zaměstnavatelů při přijímání nových pracovníků.

6 Literatura

- AAMODT, M. G. *Applying psychology to work*. 7th ed. Australia: Wadsworth Cengage Learning, c2013, xvii, 678 s. ISBN 978-1-111-84082-2.
- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, c2002, 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- BEČVÁŘOVÁ, V. *Zemědělská politika*. Vyd. 1. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2001, 116 s. ISBN 80-7157-514-3.
- BEČVÁŘOVÁ, V. a I. ZDRÁHAL. *Zemědělská politika a obchod*. 1. vyd. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-807-3757-618.
- BERNARDIN, H. a J. E. RUSSELL. *Human resource management: an experiential approach*. New York: McGraw-Hill, 1993, xiv, 722 s. ISBN 0-07-0049165.
- BINEK, J., et al. *Rozvoj venkova a rozvoj regionů: Společná zemědělská politika a regionální politika na jednom hřišti*. Regionální studia, 2009, 3.1: 12-19.
- BLAŽEK, J., A. KERLINOVÁ a E. TOMÁŠKOVÁ. *Národní hospodářství*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 223 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. č. 510. ISBN 978-802-1069-497
- BOUČKOVÁ, B. *Agrární a strukturální politika*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2010, 143 s. ISBN 978-80-213-2067-3.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- DUFEK, J. a K. SOMERLÍKOVÁ. *Vzdělanost obyvatel a nezaměstnanost v zemích Evropské unie*. 1. vyd. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013, 114 s., [10] s. obr. příl. ISBN 978-80-7375-860-8.
- Ekologické zemědělství Olomouckého kraje*. 1. vyd. Olomouc: Olomoucký kraj, 2007, 27 s. ISBN 978-80-254-1156-8.
- FOOT, M. a C. HOOK. *Personalistika*. Vyd. 1. Praha: Computer Press, 2002, xii, 462 s. ISBN 80-7226-515-6.
- HAVLÍČKOVÁ, V. a M. LAPÁČEK. *Projekce zaměstnanosti v odvětvích do roku 2020 pro Českou republiku*. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NOZV-NVF, 2007, 51 s. ISBN 978-80-254-4062-9.
- HOMOLKA, J., D. PLETICHOVÁ a J. MACH. *Zemědělská ekonomika*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008, 131 s. ISBN 978-80-213-1830-4.
- KOUŘILOVÁ, J., J. PŠENČÍK a D. KOPTA. *Dotace v zemědělství: z hlediska komplexního pohledu a s přihlédnutím k ekologickému zemědělství*. Vyd. 1. Brno: Pro Ekonomickou fakultu Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích vydalo Akademické nakladatelství CERM, 2009, 106, [76] s.,. ISBN 978-80-7204-637-9.
- JUREČKA, V. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 332 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

- JURMAN, J a J. FRIES. *Úspěšnost na trhu práce: Powodzenie na rynku pracy*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2013, 134, 140 s. ISBN 978-80-248-2990-6.
- KOČIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2010, 215 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.
- SVATOŠ, M. *Agrární politika: vybraná témata*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2009, 202 s. ISBN 978-80-213-1914-1.
- KLIKOVÁ, C. *Hospodářská politika České republiky po jejím vstupu do Evropské unie*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2011, 136 s. ISBN 978-80-7248-730-1.
- KOUCKÝ, J. a M. LEPIČ. *Kvalifikační požadavky na vzdělání v krajích České republiky*. 1. vyd. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008, 135 s. ISBN 978-80-7290-371-9
- KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. 1. vyd. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013, 122 s. ISBN 978-80-7375-861-5.
- LACINA, L. a J. OSTŘÍŽEK. *Učebnice evropské integrace*. 3., přeprac. a rozš. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2011, 468 s. ISBN 978-80-87474-31-0.
- MACHÁLEK, E. a M. PĚLUCHA. *České zemědělství v podmínkách reformy SZP EU a nástroje k její realizaci: přímé platby a cross-compliance, zvyšování konkurenceschopnosti (Program rozvoje venkova, VaV)*. Vyd. 1. Praha: IREAS, 2008, 82 s. ISBN 978-80-86684-52-9.
- MAREŠ, P. a T. SIROVÁTKA. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. Studijní texty. ISBN 80-85850-60-5.
- NĚMEC, O., P. BUCMAN a M. ŠIKÝŘ. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2014, 122 s. ISBN 978-80-7408-083-8.
- SCHWARZ, J. a I. SLÁDKOVÁ. *Jsmo v Evropě zaměstnatelní?: současný stav rozvoje lidských zdrojů v krajích České republiky: evropská strategie zaměstnanosti v České republice a víceúrovňové vládnutí: sen nebo skutečnost?*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005, 128 s. ISBN 80-86728-27-7.
- SPĚŠNÁ, D. *Agrární trh práce: Agricultural labour market*. Praha: Ústav zemědělské ekonomiky a informací, 2009, 77 s. ISBN 978-80-86671-70-3.
- SVOBODOVÁ, H. *Synergie ve venkovském prostoru*. Vyd. 1. Brno: GaREP, 2011, 113 s. ISBN 978-80-904308-8-4.
- ŠARAPATKA, B. a U. NIGGLI. *Zemědělství a krajina: cesty k vzájemnému souladu*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008, 271 s. ISBN 978-802-4418-858.
- ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 207 s. ISBN 978-80-247-4151-2.
- TOMŠÍK, K. *Vývoj a perspektivy evropského venkova: aspekty konkurenceschopnosti a udržitelného rozvoje v evropském venkovském prostoru v prostředí globaliza-*

- ce. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, 208 s. ISBN 978-807-3574-956.
- URBAN, J. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013, 152 s. Právo - edice pro právo a management. ISBN 978-80-905247-4-3.
- VOJTOVIČ, S. *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 186 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3948-9.
- WOKOUN, R. *Regionální rozvoj a jeho management v České republice*. Vyd. 1. Editor Tomáš Sirovátka, Petr Mareš. Praha: Oeconomica, 2007, 272 s. ISBN 978-802-4513-010.
- ZELENKA, M. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. 1. vyd. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008, 99 s. ISBN 978-80-7290-372-6.
- Analýza trhu práce v Jihomoravském kraji za rok 2011. Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2009 [cit. 2015-01-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/rocnizprava_jihomoravsky_kraj_2011_-_internet.pdf.
- Český statistický úřad [online]. 2014-11-03 [cit. 2014-11-03]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>.
- ČR a EU - zemědělství. Euroskop.cz [online]. © 2005-15 [cit. 2015-01-03]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/9109/sekce/cr-a-eu---zemedelstvi/>.
- Dotace do zemědělství po roce 2013. Asociace soukromého zemědělství ČR [online]. © 1998-2015 [cit. 2015-01-01]. Dostupné z: <http://www.asz.cz/cs/aktualne-z-asz/dotace-do-zemedelstvi-po-roce-2013.html>.
- DOUCHA, T., D. SPĚŠNÁ, J. DRLÍK a T. RATINGER. *Zaměstnanost v zemědělství ve vztahu k rozvoji venkova. Ústav zemědělské ekonomiky a informací* [online]. 2014 [cit. 2014-12-30]. Dostupné z: http://www.uzei.cz/data/usr_001_cz_soubory/vr_doucha_ratinger.pdf.
- Důvod a způsob založení povinného subjektu. Integrovaný portál MPSV [online]. © 2002-2012 [cit. 2015-01-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>.
- EAGRI [online]. © 2009-2013 [cit. 2014-11-03]. Dostupné z: <http://eagri.cz/public/web/mze/>.
- Metainformace k ukazateli. Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2014-12-30]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi_ukazatel.jsp?kodukaz=1567&kodjaz=203&app=vdb.
- Míra nezaměstnanosti. Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2014-12-30]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/C300205E7D/\\$File/2501321458.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/C300205E7D/$File/2501321458.pdf).

- Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR a jiných státech Evropské unie podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2011.* Český statistický úřad [online]. 2015 [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/793D0039C7C3>.
- Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006. Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2002-2012 [cit. 2015-02-13]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf.
- Nezaměstnanost absolventů škol. Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2009 [cit. 2015-01-03]. Dostupné z:
<http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol>.
- Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2009 [cit. 2015-01-03]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf.
- Situace na trhu práce v Jihomoravském kraji - a aktuální stav a vývoj po nástupu hospodářské recese. Portál Jihomoravského kraje* [online]. 2012 [cit. 2015-02-14]. Dostupné z:
<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=194494&TypeID=7>.
- Struktura dotačních zdrojů. EAGRI* [online]. © 2009-2014 [cit. 2015-01-03]. Dostupné z:
<http://eagri.cz/public/web/mze/dotace/?fullArticle=1>.
- Trh práce v ČR 1993-2011. Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2015-01-31]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3103-12-r_2012-103.
- Vzdělávání a trh práce v krajích ČR. Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2008 [cit. 2015-01-01]. Dostupné z:
<http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr>.
- Zaměstnanost a nezaměstnanost od roku 1993. Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-12-30]. Dostupné z:
http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1010CU&&kapitola_id=3.
- Zaměstnanost v NH podle krajů - 1. část. Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-12-30]. Dostupné z:
[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/C300205E36/\\$File/2501321411.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/C300205E36/$File/2501321411.pdf).
- Zaměstnanost v NH zaměstnanost v NH podle postavení v zaměstnání a odvětví podle krajů - 1. část. Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-12-30]. Dostupné z:
[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/C300205E42/\\$File/2501321424.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/C300205E42/$File/2501321424.pdf).
- Zemědělská výroba. EAGRI* [online]. © 2009-2014 [cit. 2014-12-03]. Dostupné z:
<http://eagri.cz/public/web/mze/zemedelstvi/>.

Přílohy

Dotazník

Uplatnění absolventů VŠ v zemědělských oborech

Vážená paní, vážený pane,
jmenuji se Veronika Pantůčková a studuji třetí ročník bakalářského studia, obor Sociálně ekonomický na Provozně ekonomické fakultě v Brně na Mendelově univerzitě.

Ráda bych Vás poprosila o vyplnění dotazníku, týkajícího se uplatnění absolventů VŠ v zemědělských oborech v Jihomoravském kraji.

Dotazník je anonymní a bude využit při zpracování méj bakalářské práce.

Cílem tohoto dotazníku je zjistit, jaké faktory a jakým způsobem ovlivňují zájem, podmínky, bariéry i přijetí absolventů zemědělských oborů vysokých škol na pracovní pozice v zemědělství.

Výsledky výzkumu Vám v případě Vašeho zájmu ráda zašlu, mohly by prospět Vaší firmě i oboru jako celku. Mnohokrát děkuji za Váš čas, ochotu a spolupráci.

1. Kolik má Vaše společnost zaměstnanců?

- 1-10
- 10-100
- 100 a více
- žádné, jsme rodinná firma (nevyplňujte otázky č. 6-21)

2. V jakém zemědělském oboru se Vaše společnost pohybuje? (V případě potřeby přidejte odpověď, specifikujte).

- zpracovatelský průmysl – potravinářský
- zpracovatelský průmysl – ostatní (včetně krmiv)
- živočišná produkce
- rostlinná produkce
- vinařství a zahradnictví
- lesnictví a rybářství
- servisní a poradenské služby
- další odpověď, specifikace

3. Ve kterém okrese sídlí Vaše společnost?

- Blansko
- Brno - město
- Brno - venkov
- Břeclav
- Hodonín
- Vyškov
- Znojmo

4. Kam nejčastěji dodáváte Vaše produkty?
 - Česká republika
 - Evropská unie
 - další státy

5. Která z těchto skupin jsou Vaši primární zákazníci?
 - další zpracovatelé
 - maloobchody
 - velkoobchody
 - farmářské trhy
 - vlastní prodej
 - jiná - dopište odpověď:

6. Jaká jsou ve Vaší společnosti nejdůležitější kritéria při přijetí nového pracovníka? Prosím, přiřad'te škálu. (Není důležité, málo důležité, důležité, hodně důležité, nejdůležitější).
 - dlouholetá praxe
 - praxe v oboru
 - kvalifikace v oboru
 - vysoká kvalifikace
 - osobní vlastnosti
 - pracovní zkušenosti
 - Napište vlastní odpověď

7. Jak hodnotíte vývoj potřeby pracovníků ve Vaší společnosti za uplynulých 5 let? Uved'te prosím Váš názor, z jakého důvodu.
 - Potřeba zaměstnanců se zvýšila.
 - Potřeba zaměstnanců se snížila.
 - Potřeba zaměstnanců byla stabilní.
 - Místo pro názor:

8. Nabízeli jste volné pracovní pozice v uplynulých pěti letech?
 - ano
 - ne

9. Pokud ano, kolik jich bylo?
 - Napište číslo

10. Kolik z těchto pozic bylo nabídnuto absolventům?
 - Napište číslo

11. Proč byly tyto pozice nabídnuty absolventům?
 - Napište větu

12. Co bylo hlavními důvody přijímání zaměstnanců?

- náhrady za odchody do důchodu
- náhrady za zaměstnance, kteří odešli z vlastní vůle
- náhrady za zaměstnance, kteří byli nuceni odejít ze strany zaměstnavatele
- náhrady za zaměstnance, kteří odešli na mateřskou dovolenou nebo z důvodu
- pracovní neschopnosti
- rozšiřování výroby
- jiné, jaké:

13. Jaký byl poměr mezi nabídkou a poptávkou absolventských míst ve Vaší firmě v období za uplynulých 5 let? Prosím, uveďte důvod.

- vyrovnaný
- převaha nabídky pracovních míst
- převaha poptávky po pracovních místech
- Prosím, uveďte důvod:

14. Jaký byl poměr nabízených míst absolventům a jejich následné obsazení absolventy v uplynulých 5 letech?

- Bylo nedostatek absolventů.
- Nenabízeli jsme pracovní místa absolventům.
- Absolventi nabízená místa spíše odmítali.
- Všechna nabízená místa absolventům byla jimi následně obsazena.
- Prosím, uveďte poměr:

15. Byli jste během tohoto období (uplynulých 5 let) nuceni propouštět zaměstnance?

- ano
- ne

16. Pokud ano, jaké byly hlavní důvody propouštění zaměstnanců?

- omezování či rušení výroby
- racionalizace výroby
- Napište vlastní odpověď
- Napište vlastní odpověď
- porušení pracovní kázně či neplnění očekávané náplně práce
- odchod na vlastní žádost
- odchod na mateřskou dovolenou
- nadbytečnost zaměstnanců
- jiné, jaké:

17. Setkáváte se se zájmem o Vámi nabízené pracovní pozice? Prosím, zdůvodněte.
- ano
 - ne
 - spíše ano
 - spíše ne
 - záleží na povaze nabízené pozice
 - důvod:
18. Jaké faktory mají podle Vašeho názoru největší vliv na rozhodnutí uchazečů? Prosím, přiřaďte škálu. (Není důležité, málo důležité, důležité, hodně důležité, nejdůležitější).
- finanční ohodnocení
 - náplň práce
 - specifická pracovní doba
 - dopravní dostupnost
 - dojezdová vzdálenost od místa bydliště
 - fyzické podmínky pracovního prostředí
 - nízký sociální status práce v zemědělství
 - nutnost změny životního stylu (venkov - město)
19. Jak se změnil průměrný věk zaměstnanců ve Vaší společnosti za uplynulých 5 let? Prosím zdůvodněte.
- Průměrný věk se zvýšil.
 - Průměrný věk se snížil.
 - Průměrný věk zůstal stejný.
 - Důvod:
20. Jakým způsobem nejčastěji hledáte nové zaměstnance? Přiřaďte škálu. (Nevyužíváme, využíváme občas, využíváme, využíváme hodně, nejvíce využíváme).
- prostřednictvím úřadů práce
 - prostřednictvím webových portálů práce (LinkedIn, Práce.cz, Jobs.cz atd.)
 - prostřednictvím vlastních webových stránek
 - prostřednictvím inzerátů v médiích
 - doporučení stávajících pracovníků a obchodních partnerů
 - pracovní veletrhy, spolupráce se školami
 - uchazeči se přijdou sami ucházet o práci
21. Podle kterých kritérií se rozhodujete při výběru nových zaměstnanců? Přiřaďte škálu. (Není důležité, málo důležité, důležité, hodně důležité, nejdůležitější).

- podle životopisu
- podle získaných doporučení
- podle praktických zkušeností (brigády, stáže) v oboru
- podle vztahu k zemědělství
- podle kvalifikace
- podle osobního projevu u výběrového pohovoru
- podle mzdových požadavků

22. Jak hodnotíte dopad ekonomické krize na zemědělství obecně? Prosím, uveďte Váš názor.

- Výrazně poškodila zemědělství.
- Nepoškodila zemědělství.
- Ovlivnila jen určité podniky.
- Nemohu posoudit.
- Místo pro názor:

23. Jak hodnotíte dopad ekonomické krize na Váš podnik? Prosím, vysvětlete.

- Negativní ekonomický dopad.
- Pozitivní ekonomický dopad.
- Ekonomická krize náš podnik neovlivnila.
- Byli jsme nuceni změnit výrobní program.
- Místo pro vysvětlení:

24. Jak se Vašeho podniku dotýká vysídlování venkova? Prosím, napište Váš názor.

- Kvůli vysídlování pocítujeme nedostatek pracovních sil.
- Vysídlování v okolí našeho podniku není znát.
- Vysídlování venkova neprobíhá.
- Místo pro názor:

25. Jaký je Váš názor na budoucí vývoj zemědělství v České republice? Prosím, napište Váš názor.

- Díky dotacím bude zemědělský obor růst.
- Zemědělství bude jako nedílná součást ekonomiky státu udržováno na současné úrovni.
- Většina zemědělských oborů bude upadat.
- Místo pro názor: