

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra pedagogiky**



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

**Bakalářská práce**

**Autor: Hana Vajnerová**

**Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková**

**2016**

## ZADÁVACÍ LIST



# PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

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

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

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

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

Jsem si vědoma že, na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb.,

o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....

**Hana Vajnerová**

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

## **Abstrakt**

Bakalářská práce s názvem „Péče o absolventy z pohledu úřadu práce ve vybraném regionu“ se zabývá dlouhodobě aktuální problematikou. V teoretické části jsou shromážděny a charakterizovány pojmy, které s daným tématem souvisí, především z oblasti zaměstnanosti, je představena činnost Úřadu práce České republiky, a to zejména aktivit, které věnuje absolventům středních škol a nástrojů politiky zaměstnanosti, které používá, aby pomohl této skupině uchazečů o zaměstnání k plnohodnotnému vstupu na trh práce. Hlavním cílem práce bylo na základě dotazníkového šetření analyzovat současnou informovanost absolventů škol o aktivitách Úřadu práce České republiky, jejich očekávání ve vztahu získané kvalifikace k poptávce trhu práce a s tím souvisejících benefitů. Šetření se okrajově zabývalo postojem k vyhledávání potencionálního zaměstnání na internetu, vlivu sociálních sítí (Facebook, Twitter apod.) a sociálního kapitálu, důležitosti studia a praxe při hledání zaměstnání a uplatnění na trhu práce. Na základě provedené analýzy bakalářská práce poskytuje vlastní doporučení ke zlepšení této situace.

## **Klíčová slova**

trh práce, absolvent, zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, úřad práce

## **Abstract**

The bachelor thesis called “Caring for Secondary School Graduates from the Labour Office Perspective in the Selected Region“ deals with current issues in the long term. The theoretical part lists and explains terms related to the topic, terms in the area of employment in particular. It also presents the work of the Labour Office of the Czech Republic especially activities aimed at high school graduates and employment policy instruments that are used to help this group of job seekers to full-fledged entry into the labor market. The main objective of this work is based on the survey which analyzes the current graduates’ awareness of the activities of the Labour Office of the Czech Republic, their expectations with respect to the qualification demands of the labor market and related benefits. Job seekers’ attitude towards potential job search on the Internet was marginally adressed as well as the influence of social networks (Facebook, Twitter, etc.), and social capital, the importance of studying and

experience for job search and labor market. Based on the analysis the thesis provides customized recommendations to improve this situation.

**Key words**

labour market, school graduates, Employment Act, Labour Code, labour office

## **Obsah**

Seznam tabulek .....	9
Seznam grafů .....	9
Abecední seznam zkratk .....	10
1 Úvod.....	11
2 Cíle a metodika .....	12
2.1 Cíle.....	12
2.2 Metodika .....	12
3 Teoretická část .....	13
3.1 Trh práce a nezaměstnanost.....	13
3.2 Úřad práce České republiky.....	14
3.2.1 Generální ředitelství.....	14
3.2.2 Krajské pobočky .....	16
3.2.3 Kontaktní pracoviště .....	17
3.3 Absolventi.....	19
3.3.1 Výhody a nevýhody absolventů.....	20
3.3.1.1 Výhody.....	20
3.3.1.2 Nevýhody.....	20
3.4 Péče o uchazeče o zaměstnání – absolventi.....	21
3.5 Individuální akční plán .....	21
3.6 Aktivity IAP vhodné pro absolventy středních škol.....	23
3.6.1 Vložení životopisu na portál MPSV .....	23
3.6.2 Aktivity z kategorie aktivní politiky zaměstnanosti .....	24
3.6.2.1 Rekvalifikace .....	25
3.6.2.1.1 Zabezpečená rekvalifikace.....	26
3.6.2.1.2 Zvolená rekvalifikace .....	26
3.6.2.2 Vyhrazená společensky účelná pracovní místa .....	27
3.6.2.3 Veřejně prospěšné práce .....	28
3.6.3 Zařazení do projektu ESF .....	28
3.6.3.1 Evropský sociální fond .....	28

3.6.3.2 Operační programy ESF řízené MPSV.....	29
3.6.3.2.1 Programové období 2007 - 2013: OP Lidské zdroje a zaměstnanost .....	29
3.6.3.2.2 Programové období 2014 - 2020: Operační program Zaměstnanost.....	29
3.6.3.3 Národní individuální projekt - „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce” .....	30
3.6.4 Job club .....	30
3.6.4.1 Přínos pro účastníky Job klubu .....	31
3.6.4.2 Job kluby vhodné pro absolventy: .....	31
3.6.4.3 Návuk důležitých dovedností.....	32
3.6.5. Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání .....	32
4 Praktická část .....	34
4.1 Charakteristika regionu.....	34
4.2 Absolventi Praha.....	34
4.3 Regionální individuální projekty .....	35
4.3.1 Pracovní start pro mladé Pražany .....	36
4.3.2 Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze.....	36
4.3.3 Rychlý návrat na pracovní trh.....	37
4.4 Realizace dotazníkového šetření.....	38
4.5 Výsledky dotazníkového šetření a diskuse .....	38
4.5.1 Cílová skupina .....	38
4.5.2 Informovanost o pomocných aktivitách úřadu práce.....	39
4.5.3 Povědomí absolventů o nástrojích .....	40
4.5.4 Očekávání absolventů .....	43
4.5.5 Čas na hledání zaměstnání .....	44
4.5.6 Přijatelná doba dojíždění do zaměstnání .....	45
4.5.7 Optimální výše platu (mzdy) .....	46
4.5.8 Práce v oboru .....	47
4.5.9 Pohled na předložená tvrzení.....	47
5 Závěr a doporučení .....	50
6 Seznam použitých zdrojů.....	51



## **Seznam tabulek**

Tabulka č. 1: Absolventi Praha.....	35
Tabulka č. 2: Očekávání absolventů.....	43
Tabulka č. 3: Přijatelná doba dojíždění do zaměstnání .....	45
Tabulka č. 4: Práce v oboru .....	47
Tabulka č. 5: Pohled na předložená tvrzení.....	48

## **Seznam grafů**

Graf č. 1: Cílová skupina .....	38
Graf č. 2: Informovanost o pomocných aktivitách úřadu práce .....	39
Graf č. 3: Portál MPSV.....	40
Graf č. 4: Job club.....	41
Graf č. 5: Zvolená rekvalifikace .....	41
Graf č. 6: ESF, operační program Zaměstnanost.....	42
Graf č. 7: Čas na hledání zaměstnání.....	44
Graf č. 8: Výše platu (mzdy) .....	46

## **Abecední seznam zkratk**

APZ - aktivní politika zaměstnanosti

ESF – Evropský sociální fond

GŘ – generální ředitelství

IAP - individuální akční plán

IPS – informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání

KoP – kontaktní pracoviště

KrP – krajská pobočka

MPSV - ministerstvo práce a sociálních věcí

OPZ – operační program Zaměstnanost

Úřad práce ČR nebo úřad práce – Úřad práce České republiky

## 1 Úvod

Téma práce „Péče o absolventy z pohledu úřadu práce ve vybraném regionu“ jsem si zvolila mimo jiné proto, že jsem této kategorii věkově blízka a podobnou situaci jsem sama prošla při hledání zaměstnání. Dalším důvodem je to, že pracuji na Úřadu práce ČR od doby svého prvního nástupu do zaměstnání po ukončení středoškolského a nástavbového studia, mám tedy možnost bezprostředně sledovat práci s absolventy škol, využívání jednotlivých nástrojů a jejich efektivitu. Ve své práci jsem se zaměřila na absolventy středních škol, kteří potřebují, dle mého názoru, větší pomoc sociálního systému než vysokoškoláci. Skupina absolventů škol se jeví zajímavá také tím, že podle pravidelné statistiky, kterou Úřad práce ČR zpracovává 2 x ročně – v dubnu a v září - bylo k 30. 9. 2015 evidováno 16 064 absolventů středních škol napříč celou republikou.

Do evidence úřadu práce přicházejí absolventi škol v situaci, kdy nějakým způsobem „selhali“ – nebyli přijati k dalšímu studiu, neuspěli při přijímacím řízení do zaměstnání, nebyli zaměstnavatelem vybráni jako optimální kandidáti, jejich obor není trhem práce aktuálně poptáván, nevěděli, jak na trh práce aktivně vstoupit. Tyto situace se logicky projeví v reakci mladého člověka, že se obrátí na instituci, která mu pomůže, případně ho zaštití. Úřad práce pak má celou škálu nástrojů, které při práci s absolventy škol uplatňuje. Jejich přehled a využití je předmětem této práce.

Práce je jednou ze základních činností člověka, slouží k získání zdrojů obživy a získání sociálního statusu. Pracovním zařazením se člověk ve společnosti definuje. Je tedy zřejmé, že člověk musí získat pracovní návyky. Mladí lidé jsou v přijímání nových poznatků a návyků flexibilnější než lidé ve zralém věku, pro jejich další uplatnění ve společnosti je nezbytné, aby pracovní návyky získali co možná nejdříve, aby si vybudovali žádoucí žebříček hodnot, který povede k rozvoji jedince s kladným dopadem na celou společnost. To je cílem úřadu práce, aby se absolventi škol absorbovali na pracovní trh co možná nejdříve.

## **2 Cíle a metodika**

### **2.1 Cíle**

Hlavním cílem bakalářské práce bylo na základě analýzy názorů absolventů středních škol na činnost úřadu práce ve vybraném regionu navrhnout vhodná opatření vedoucí ke zlepšení současného stavu. Konkrétním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaké mají respondenti povědomí o aktivitách a nástrojích úřadu práce, jak se o nich případně dozvěděli, co od úřadu práce očekávají a jaké jsou jejich nároky při hledání zaměstnání.

Dalším cílem bylo zjistit, jaký postoj respondenti zaujímají k vyhledávání potencionálního zaměstnání na internetu, vlivu sociálních sítí (Facebook, Twitter apod.) a sociálního kapitálu, důležitosti studia a praxe při hledání zaměstnání a uplatnění na trhu práce.

V teoretické části bylo dílčím cílem představit problematiku z pohledu renomovaných autorů, kteří se jí zabývají.

### **2.2 Metodika**

V praktické části byla realizována metoda dotazníkového šetření, jehož respondenty byli čerství absolventi středních škol, kteří po skončení studia nenašli uplatnění na trhu práce. Zjištěné informace byly analyzovány a na základě jejich syntézy byly prezentovány závěry šetření. V teoretické části byla použita metoda komparace a analýzy dat.

## 3 Teoretická část

### 3.1 Trh práce a nezaměstnanost

Podle Mareše (1994, s. 48) je trh práce propojen s tržní ekonomikou, neboť je zde, stejně jako služby a výrobky, nabízena a poptávána práce. Dále uvádí, že trh práce bývá popisován jako aréna, v níž lidé soupeří o zaměstnání.

„Lidé také nehledají jakoukoliv práci, ale mají na svou práci určité požadavky - chtějí, aby to byla práce v určitém oboru, který je zajímavý, aby byla dobře placená, aby jim vyhovovala pracovní doba, aby nemuseli za prací dojíždět nebo se stěhovat, aby měli v práci určité perspektivy atd. Své požadavky má samozřejmě i firma. To dělá trh práce velmi složitým.“ (Švarcová, 2015, s. 44)

Následkem také podle Švarcové (2015, s. 44) je, že i když zaměstnavatelé mají volná pracovní místa, jsou lidé, kteří nemohou práci sehnat, protože mají jinou kvalifikaci, než jaká je zaměstnavatelem vyžadována, a proto se stávají nezaměstnanými.

„Podle oficiální definice je nezaměstnaným ten: (a) kdo nepracuje; (b) kdo buď čeká, že bude po dočasném vysazení z práce znovu zavolán do zaměstnání, nebo si aktivně hledal v posledních čtyřech týdnech práci.“ (Samuelson, 1991, s. 975)

Podle Buchtové a kol. (2002, s. 65-68) lze nezaměstnanost členit na nezaměstnanost dobrovolnou, frikční, strukturální, cyklickou a nedobrovolnou. Dobrovolná nezaměstnanost vyjadřuje skutečnost, že daná osoba má nabídky zaměstnání, ale upřednostňuje svůj volný čas, případně aktivně hledá jiné místo, např. lépe placené. Frikční nezaměstnanost je jev, který vzniká v důsledku pohybu osob mezi pracovními pozicemi u různých zaměstnavatelů. Strukturální nezaměstnanost je následkem útlumu v některém odvětví či výrobě. Bariéry v pohybu zaměstnanců (dopravní omezení, dojíždění) mohou být bariérami, které podmíní vznik strukturální nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost je spojena s celkovým poklesem poptávky v ekonomice, např. sezónní práce. Nedobrovolná nezaměstnanost vyjadřuje skutečnost, kdy existuje nabídka pracovních sil, ale není po ní poptávka.

„Specifické problémy mají mladí lidé nezaměstnaní, protože zaměstnání a konzumní standard jsou znakem dospělosti či znakem mužnosti. Jen tehdy, když se mladý

člověk stane zaměstnaným, stává se v soudobé průmyslové společnosti definitivně dospělým." (Mareš, 1994. s. 76)

## **3.2 Úřad práce České republiky**

Na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) je Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce ČR“ nebo „úřad práce“) charakterizován jako správní úřad s celostátní působností, který je organizační složkou státu. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů zřizuje Úřad práce ČR dnem 1. 4. 2011. Nadřízeným správním úřadem je MPSV.

Úřad práce ČR je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. Kontaktní pracoviště jsou součástí krajských poboček. (MPSV, Portál, 2016)

### **3.2.1 Generální ředitelství**

(dále jen „GR“) podle § 8 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů plní tyto úkoly:

- a) zajišťuje ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce a stanoviska k opatřením ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- c) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto

osob,

d) spolupracuje s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,

e) spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků v oblasti zaměstnanosti vyplývajících z právních předpisů Evropské unie nebo z mezinárodních smluv a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,

f) zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek a zabezpečuje další související programy schválené vládou,

g) uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce; údaje z této evidence předává do centrální evidence vedené ministerstvem,

h) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut,

i) zajišťuje zveřejňování, v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup, písemných materiálů vztahujících se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků,

j) zřizuje školicí a rekvalifikační střediska a pro osoby se zdravotním postižením pracovně rehabilitační střediska,

k) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů,

l) poskytuje Ministerstvu vnitra

1. přehled o změnách údajů v udělených povoleních ke zprostředkování zaměstnání,

2. přehled o pokutách uložených právníkům nebo fyzickým osobám, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů podle § 126 odst. 2 nebo jiného právního

předpisu." (Sbírka zákonů České republiky, s. 782 -783)

### **3.2.2 Krajské pobočky**

Na již výše zmíněném integrovaném portálu MPSV je uvedeno, že se Úřad práce ČR se skládá ze 14 krajských poboček (dále jen „KrP”), konkrétně z KrP pro hlavní město Prahu, KrP v Příbrami, KrP v Českých Budějovicích, KrP v Plzni, KrP v Karlových Varech, KrP v Ústí nad Labem, KrP v Liberci, KrP v Hradci Králové, KrP v Pardubicích, KrP v Jihlavě, KrP v Brně, KrP v Olomouci, KrP v Ostravě, KrP ve Zlíně. (MPSV, Portál, 2016)

„KrP jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a plní v rámci kraje zejména tyto úkoly:

- ve spolupráci s kontaktními pracovišti podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením,
- spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů,
- podílí se na realizaci projektů, pro které je Úřad práce ČR příjemcem nebo kde jsou krajské pobočky zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je ministerstvo příjemcem,
- zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje,
- soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, vedou evidenci volných pracovních míst,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské služby v oblasti



volby či změny povolání, dalšího profesního vzdělávání, informační a další služby vymezené zákonem o zaměstnanosti,

- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace,
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP a podpory zaměstnání osob se ZP,
- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků APZ,
- zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR,
- zajišťují výkon agendy podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, nepojistných sociálních dávek, povolování výkonu činnosti dítěte,
- zajišťují agendu inspekce sociálních služeb,
- zajišťují agendu dávek pěstounské péče dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí. " (MPSV, Portál, 2016)

### **3.2.3 Kontaktní pracoviště**

„Kontaktní pracoviště jsou organizačními útvary krajských poboček. Součástí kontaktního pracoviště mohou být detašovaná, či dislokovaná územní pracoviště, popř. výjezdní pracoviště.“ (MPSV, Portál, 2016)

Podle článku Reorganizace úřad práce přinese úspory a jednotné postupy, zveřejněného v měsíčníku Práce a sociální politika ze dne 13. 4. 2011, má úřad práce ČR 409 kontaktních pracovišť.

„Kontaktní pracoviště (dále jen „KoP“) plní v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání například tyto úkoly:

- sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech a aktualizuje je, a zároveň aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence,
- vydává a ověřuje správní rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání,
- vyhledává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vhodné pracovní uplatnění; v této souvislosti spolupracuje s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky,
- projednává s uchazeči včetně zdravotně postižených možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace a provádí v těchto oblastech průzkum zájmu uchazečů,
- podílí se na realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- vypracovává a sjednává individuální akční plány.

Kontaktní pracoviště plní v oblasti podpory v nezaměstnanosti zejména:

- rozhoduje ve správním řízení zejména o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, o její výši,
- rozhoduje ve správním řízení o přiznání kompenzace odstupného dle §44b zákona o zaměstnanosti,
- zpracovává řádné a mimořádné výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,

- vydává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených a určeným orgánům potvrzení, vymezená platnou právní úpravou, o vedení v evidenci a příp. poskytování podpory v nezaměstnanosti.“  
(MPSV, Portál, 2016)

### 3.3 Absolventi

Pojem absolvent nemá jednotný výklad, pouze shodné prvky. Podle Palána (2002) je absolvent definován dvěma způsoby, a to:

„1.) Osoba, která splnila podmínky pro ukončení určitého vzdělávacího procesu (uceleného studia, kursu, programu) a obdržela certifikát, diplom, vysvědčení, osvědčení nebo potvrzení o absolvování. Používá se i pojmu absolutorium.

2.) Pro účely rekvalifikační se absolventem rozumí občan, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské (civilní) služby, mateřské dovolené a doba omluvené nepřítomnosti.“

Podle Hůrky (2012, s. 496) se „absolventem rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let“.

Úřad práce definuje absolventa jako: „uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Tato definice je platná od 1. 1. 2004. Dříve se jednalo o uchazeče, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let – bez ohledu na délku evidence v ÚP.“ (MPSV, Portál, 2016)

„Absolventi škol tvoří jednu z hlavních rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se nejhůře uplatňuje na trhu práce. Jejich nezaměstnanost je výrazně ovlivněna celkovou ekonomickou situací v zemi, celkovou nezaměstnaností, stavem nabídky volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách; zároveň je ovlivněna i jejich vzdělanostní a oborovou strukturou. Absolventi škol jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností. Při hledání pracovního místa však mohou konkurovat

jinými přednostmi - zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi nebo větší profesní flexibilitou. Jako takoví mají absolventi škol problémy s uplatněním se na trhu práce zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace postupně zlepší a ustálí.“ (Společně na trhu práce Vysočina – Dolní Ralsko)

### **3.3.1 Výhody a nevýhody absolventů**

#### **3.3.1.1 Výhody**

Za výhody absolventů lze považovat:

- „aktuální odborné znalosti a výrazně lepší znalosti cizích jazyků a ovládnutí PC,
- větší profesní flexibilita a adaptabilita,
- nižší mzdové požadavky akceptují za možnost získávání podpory profesního růstu,
- ochotu učit se“. (Společně na trhu práce Vysočina – Dolní Ralsko, 2015)

#### **3.3.1.2 Nevýhody**

Za nevýhody současných absolventů lze považovat:

- „nevhodná volba studijního nebo učebního oboru (přání rodičů, touha „pracovat v kanceláři,...apod.),
- chybějící pracovní zkušenosti,
- neochota absolventů přizpůsobit se specifickým požadavkům zaměstnavatele,
- s tím související nechuť zaměstnavatelů vzít do pracovního poměru člověka bez praxe a pracovních návyků,
- mnohdy i velmi malý zájem některých absolventů do zaměstnání vůbec nastoupit,
- nevhodná nabídka volných pracovních míst neodpovídající jejich vzdělanostní struktuře (tento stav je dán také atraktivitou a stupněm obtížnosti studia), objevují se zde převážně místa pro jednoduché dělnické a také málo atraktivní

administrativní práce nebo i dnes sice stále více žádané, ale většinou špatně hodnocené pracovní pozice obchodního zástupce; přičemž charakter těchto pracovních míst jejich dosaženému vzdělání většinou neodpovídá.“ (Společně na trhu práce Vysočina – Dolní Ralsko, 2015)

„Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.“ (Buchtová a kol., 2002, s. 110)

„Absolventy škol vstupující na pracovní trh můžeme z hlediska uplatnitelnosti a ohrožení nezaměstnaností zcela jistě považovat za jednu z významných rizikových skupin. Jedná se o skupinu lidí, která vstupuje na pracovní trh s minimálními pracovními zkušenostmi a dosud nerozvinutými pracovními návyky. Aby absolventi na pracovním trhu uspěli, musí se uplatnit v konkurenci s již zkušenou pracovní silou, která je zaměstnavateli na pracovním trhu mnohdy upřednostňována. O to více jsou rizikové skupiny, včetně absolventů, náchylnější na ekonomické klima ve společnosti a situaci na pracovním trhu, který se neustále a dynamicky vyvíjí.“ (Úlovec, NÚV, 2015)

### **3.4 Péče o uchazeče o zaměstnání – absolventi**

Podle MPSV (2009, s. 32) Úřad práce ČR věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů osobám, které ji pro svůj věk, zdravotní stav, péči o dítě či z jiných vážných důvodů potřebují.

„Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán.“ (MPSV, s. 32)

### **3.5 Individuální akční plán**

§ 33 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů definuje individuální akční plán jako: „dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce ČR za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového

harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce, a plnit podmínky v něm stanovené.“ (MPSV, s. 32-33)

Podle informačního letáku Individuální akční plán - Prevence vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti, který vznikl v rámci projektu „Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR“ je individuální akční plán (dále jen „IAP“) popsán jako poradenský nástroj, který:

- pomáhá uchazečům o zaměstnání k docílení vyššího výsledku při hledání uplatnění na trhu práce,
- je založený na kooperaci uchazeče o zaměstnání a poradce při vytvoření realistické vize uplatnění na trhu práce a stanovení konkrétní taktiky vedoucí k dosažení cíle,
- operativně využívá všech alternativ a příležitostí, což ve svém důsledku zřetelně zvyšuje prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti.

Hlavní přínosy IAP:

- poskytování informací, poradenství a služeb včas a cíleně,
- ustanovení jednotlivých cílů a opatření k zajištění zaměstnání,
- vytvoření konceptu přijatelných aktivit zvyšujících vyhlídku na úspěch, po té jejich absolvování,
- zintenzivnit účinnost a udržení aktivity při vyhledávání práce,
- podpora rozvoje přímého potenciálu,

- předchází dlouhodobé nezaměstnanosti.

„Individuální akční plán je dlouhodobý proces poradenství ke zprostředkování zaměstnání a vzdělávání a je rozdělen do třech etap. Jednotlivé etapy jsou na základě dohody mezi uchazečem a úřadem časově ohraničeny, hranice je možno podle individuálních potřeb uchazeče o zaměstnání upravovat. Po třetí etapě by vždy mělo následovat vyhodnocení účinnosti tohoto opatření.

Cílem první etapy je, aby uchazeč získal dostatek informací, a proto obsahuje např. informace o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání, poučení, nabídku služeb úřadu práce, pozvánku na informační schůzku (možnosti rekvalifikace, možnosti podnikání, možnosti individuálních akčních plánů, atp.).

Cílem druhé etapy je formulace a realizace dohodnutých cílů a zahrnuje zejména přímé zprostředkování (doporučenky, výběrová řízení), analýzu získaných informací, zvážení reálných možností uchazeče o zaměstnání, dále např. kurzy rozvoje osobnosti, psychologické poradenství, atd.

Ve třetí etapě jsou vyhodnoceny konkrétní aktivity a konkrétní možná řešení, pokračuje přímé zprostředkování a probíhá vyhodnocování subjektivních a objektivních faktorů z pohledu různých odborných pracovníků úřadů práce, atp.).“ (Proxima Sociale, Finanční noviny, 2006)

### **3.6 Aktivity IAP vhodné pro absolventy středních škol**

Následující kapitoly uvádí přehled vybraných aktivit IAP pro absolventy středních škol a popisují, co dané aktivity obsahují a nabízí.

#### **3.6.1 Vložení životopisu na portál MPSV**

Podle integrovaného portálu MPSV je na adrese [www.portal.mpsv.cz/sz](http://www.portal.mpsv.cz/sz) v sekci “Pro občany” v záložce “Zadání inzerátu Hledám práci” má nejen absolvent možnost vytvořit si vlastní inzerát typu „Hedám práci“ a ten zobrazit případným zaměstnavatelům. Vytvoření takového inzerátu je snadné a záleží výhradně na uchazeči, jaké kontakty a osobní údaje zde sdělí. Uchazeč by si měl v první řadě

uvědomit, že tento inzerát by měl zaměstnavateli naznačit jeho úsilí hledat práci. Zpravidla platí, že čím je uchazeč při sdělování informací důslednější, tím lépe.

Vytvořit inzerát „Hledám práci“ je možné dvěma postupy. MPSV doporučuje využít rozšířenou formu zadání inzerátu. Ta je určena registrovaným uživatelům a umožňuje jim nejen inzerát vytvořit a přiložit k němu profesní životopis, ale také – a to je důležité – provádět v něm libovolné úpravy dle potřeby.

Uživatelům, kteří dostatečně neovládají výpočetní techniku, je k dispozici základní verze zadání inzerátu. Tu je velice snadné vyplnit, avšak funguje jako poštovní schránka, do které jste vložili dopis. Jakmile je jednou dopis ve schránce, nemůžete již v něm dělat žádné korekce. Takže v případě, že ještě tentýž den uchazeč získá novou práci, budou mu ještě následující dva měsíce doručovány nabídky od zaměstnavatelů, kteří si ho vybrali jako vhodného kandidáta.

### **3.6.2 Aktivity z kategorie aktivní politiky zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) je podle § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů definován jako: „souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“ (MPSV, s. 71)

„KrP a vybraná KoP budou nástroji a opatřeními APZ podporovat zejména ty uchazeče, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jestliže podmínky speciálně připravených programů, projektů a pilotně realizovaných nástrojů APZ nestanoví jinak, jedná se o:

- a. uchazeče vedené v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 5 měsíců nebo
- b. uchazeči, kterým vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 30 let a osoby nad 50 let) či péči o dítě věnovaná při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče nebo
- c. uchazeči, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci Úřadu práce ČR nebo
- d. uchazeči, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného vážného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce. Za jiný vážný důvod je rovněž



považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti.“ (ČR, ÚP, interní materiál, 2016)

„APZ je financována z prostředků státního rozpočtu a z prostředků Evropského sociálního fondu.“ (ČR, ÚP, interní materiál, 2016, )

„Nástroje, jimiž je realizována APZ, jsou zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) příspěvek na zapracování,
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“ (MPSV, 2009, s. 72)

### **3.6.2.1 Rekvalifikace**

§ 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů stanoví: „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ (MPSV, 2009, s. 73)

„Rekvalifikace nenahrazují vzdělání a kvalifikaci, kterou lze získat studiem na středních nebo vysokých školách. Rekvalifikační kurz není považován za studium, a tudíž z jeho účasti/absolvování neplynou žádné studentské výhody (např. ISIC karta, sleva na MHD apod.). Rekvalifikační kurzy nesmí být vydávány za studium na vysoké škole ani za přípravné ročníky ke studiu na vysoké škole. Proto také platí opačné tvrzení, že studium není možno považovat za rekvalifikaci.“ (MPSV, Portál, 2016)

„Rekvalifikace jsou v současné době propojeny s Národní soustavou kvalifikací. To umožňuje uchazečům (zájemcům) o zaměstnání získat v rámci rekvalifikace tzv. profesní kvalifikaci a následně i úplnou profesní kvalifikaci. Získá-li uchazeč (zájemce) o zaměstnání osvědčení o všech požadovaných profesních kvalifikacích v rámci úplné profesní kvalifikace, bude moci na příslušné škole nebo učilišti složit zkoušku předepsanou pro příslušný obor vzdělání (tzn. závěrečnou „učňovskou“ nebo maturitní zkoušku) a získat certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání.“ (MPSV, Portál, 2016)

#### **3.6.2.1.1 Zabezpečená rekvalifikace**

„Úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci na základě Dohody o provedení rekvalifikace uzavřené s rekvalifikačním zařízením a Dohody o rekvalifikaci uzavřené s uchazečem (zájemcem) o zaměstnání.“ (MPSV, Portál, 2016)

„V případě, že uchazeče (zájemce) o zaměstnání vysílá na rekvalifikaci Úřad práce, uzavírá s ním písemnou Dohodu o rekvalifikaci, ve které se Úřad práce zavazuje uhradit za něj náklady rekvalifikace. Dále může Úřad práce uchazečům (zájemcům) o zaměstnání poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací, např. náklady spojené s dojížděním z místa bydliště do místa konání rekvalifikace. Na úhradu nákladů rekvalifikace a nákladů spojených s rekvalifikací není právní nárok.“ (MPSV, Portál, 2016)

#### **3.6.2.1.2 Zvolená rekvalifikace**

„Podle ustanovení § 109a zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů si může uchazeč nebo zájemce o zaměstnání zabezpečit rekvalifikaci sám. Za tím účelem si volí:

- a) druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
- b) rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží referátu zprostředkování a poradenství příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR svůj požadavek na formuláři „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ – část A. Žádat o zvolenou rekvalifikaci je třeba alespoň 30

dnů před termínem zahájení kurzu, aby bylo možné požadavek úřadem práce posoudit a administrativně zpracovat.

Požadavek bude posuzován v odborné komisi z hlediska, zda zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění dotyčné osoby na trhu práce a zda je pro něho vzhledem k zdravotnímu stavu vhodná.

Cenu rekvalifikace doloží zájemce o zvolenou rekvalifikaci úřadu práce „Potvrzením rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“ – část C formuláře „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“. Cena rekvalifikace musí obsahovat i náklady za závěrečnou zkoušku. Vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci nesmí v období 3 let přesáhnout celkovou částku 50 000 Kč. Formulář „Potvrzení o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu po úspěšném absolvování rekvalifikace“ obdrží zájemce o zvolenou rekvalifikaci na úřadu práce.

Hrazení zvolené rekvalifikace Úřadem práce není nárokové, je plně na zvážení úřadu práce, zda rekvalifikaci uhradí. Úřad práce uhradí cenu zvolené rekvalifikace po úspěšném absolvování rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení. Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze za dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Jiné náklady než cenu zvolené rekvalifikace úřad práce nehradí. Náklady na případné lékařské vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám. Uchazeči o zaměstnání nevzniká účastí na zvolené rekvalifikaci nárok na podporu při rekvalifikaci.“ (MPSV, Portál, 2016)

### **3.6.2.2 Vyhrazená společensky účelná pracovní místa**

„Jde o místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce ČR a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kteří nemohou najít pracovní uplatnění jiným způsobem.“ (MPSV, Portál, 2015)

Podle informačního letáku Šance pro nezaměstnané, Projekt Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti zveřejněného na integrovaném portálu MPSV v rámci vyhrazených společensky účelných pracovních míst má uchazeč možnost zvýšit své vyhlídky na prosazení na trhu práce buď přímo u zaměstnavatele, nebo u jiného

zaměstnavatele v tomtéž oboru, neboť získá praktické zkušenosti na kvalifikovanějším místě.

### **3.6.2.3 Veřejně prospěšné práce**

Podle § 112 odst. 1 zákona č. 45/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů se veřejně prospěšnými pracemi „rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“ (MPSV, s. 80)

„Veřejně prospěšné práce jsou krátkodobé pracovní příležitosti. Jsou určeny pro pracovní uplatnění uchazečů především v oblasti méně kvalifikovaných a pomocných prací, např. při údržbě veřejných prostranství, úklidu, údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí či státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.“ (MPSV, Portál, 2015)

### **3.6.3 Zařazení do projektu ESF**

„Česká republika je příjemcem peněz ze strukturálních fondů Evropské unie. Velká část těchto prostředků je věnována na projekty podporující zaměstnanost. Projekty jsou zaměřené na rozvoj vzdělání, komunikační dovednosti, posílení pracovních návyků nebo třeba také na podporu živnostenského podnikání.“ (Houda, Česká televize, 2011)

#### **3.6.3.1 Evropský sociální fond**

„Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.“ (ESF, 2008)

### **3.6.3.2 Operační programy ESF řízené MPSV**

Následují programová období a programy, jejichž koordinátorem je nebo bylo MPSV.

#### **3.6.3.2.1 Programové období 2007 - 2013: OP Lidské zdroje a zaměstnanost**

„Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.“ (ESF, 2008)

#### **3.6.3.2.2 Programové období 2014 - 2020: Operační program Zaměstnanost**

„Operační program Zaměstnanost (dále jen „OPZ“) vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020. OPZ je vypracován zejména ve vazbě na Dohodu o partnerství, která vymezuje priority České republiky pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů v období 2014-2020, a další klíčové strategické dokumenty (národní i evropské).“ (MPSV, OPZ, 2015)

„Operační program vymezuje čtyři základní věcné prioritní osy, které pokrývají problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.“ (MPSV, OPZ, 2015)

### **3.6.3.3 Národní individuální projekt - „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“**

„Projekt je zaměřen na realizaci poradenských činností a rekvalifikací pro uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na Úřadu práce ČR.“ (MPSV, Portál, 2015)

„Hlavní podstatou a cílem projektu je zvýšení šancí a možností uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR na nalezení nového zaměstnání či změnu zaměstnání a jejich návrat zpět na trh práce. Jedná se především o prevenci před evidencí u zájemců o zaměstnání, či prevenci před opakovanou evidencí a snahou snížení doby evidence u uchazečů o zaměstnání. Tento cíl bude realizován formou zapojení uchazečů a zájemců o zaměstnání do poradenských programů, které by měly účastníky projektu motivovat k návratu zpět na trh práce (zejména dlouhodobě evidované uchazeče) a dále zabezpečováním rekvalifikací (jak rekvalifikací standardních, tak i rekvalifikací zvolených), neboť v současné době kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání mnohdy neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů.“ (ESF, 2015)

„Účastníci projektu:

- osoby nad 50 let,
- osoby do 25 let,
- osoby (dlouhodobě) nezaměstnané,
- osoby s nízkou kvalifikací,
- osoby bez praxe,
- osoby ohrožené zadlužeností,
- rodiče na mateřské/rodičovské,
- osoby pečující o osobu blízkou nebo závislého člena rodiny.“ (ESF, 2015)

### **3.6.4 Job club**

„Job club poskytuje v praxi osvědčený poradenský program v podobě skupinových setkání uchazečů a zájemců o zaměstnání, vedený zpravidla dvěma lektory. Hlavním cílem je napomáhat účastníkům Job clubu vyrovnat se s aktuální situací a nalézt

vhodné pracovní uplatnění, které bude odpovídat jejich představám, schopnostem a možnostem trhu práce.“ (MPSV, Portál, 2015)

„Poradenský program probíhá ve skupině max. 12 osob formou pravidelných setkání, zpravidla 1–2 krát týdně. Účastníci se dozvídají o problémech druhých, o jejich postojích, navzájem se podporují a předávají si zkušenosti.“ (MPSV, Portál, 2015)

#### **3.6.4.1 Přínos pro účastníky Job clubu**

Podle informačního letáku Job club zveřejněného na integrovaném portálu MPSV je pro účastníky aktivity největším přínosem:

- získání přehledu o stavu na trhu práce, osvojení dovedností a postupů hledání zaměstnání,
- odreagování, vytržení z rutiny stále stejného prostředí a vyčkání na pracovní příležitosti,
- setkání s lidmi, kteří jsou ve stejné situaci a mají obdobné problémy,
- ujasnění si osobních eventualit, vloh a kompetencí, pracovních ambicí, vlastních hodnot,
- vymezení si toho, čeho chci docílit v oblasti svých profesních i životních záměrů.

#### **3.6.4.2 Job cluby vhodné pro absolventy:**

„Job club START - Pro osoby do 30 let věku.

Job club KLASIK - Pro osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo osoby, které pociťují obtíže při jednání o pracovních příležitostech a potřebují svůj postup více konzultovat, posílit svoji sebedůvěru, motivaci a schopnost pozitivně se prezentovat na trhu práce.

Job club HELP - Pro osoby se zdravotním postižením nebo s jiným zdravotním omezením.“ (MPSV, Portál, 2015)

### **3.6.4.3 Nácvik důležitých dovedností**

„Práce v Job clubu probíhá formou nácviků, řešení zadaných úkolů, hraní rolí v připravených modelových situacích a formou diskuzí.

Základní okruhy:

- orientace na trhu práce,
- vyhledávání a posuzování profesních možností (vlastních i požadovaných trhem práce),
- psaní žádostí o zaměstnání,
- sestavování strukturovaného životopisu pro zaměstnavatele,
- zásady správného jednání s potenciálním zaměstnavatelem,
- příprava odpovědí na časté otázky při přijímacím pohovoru včetně stresových a nepříjemných otázek,
- prezentace sebe sama, svých profesních možností, znalostí, dovedností a zkušeností, svého přínosu pro potenciální zaměstnavatele, svých profesních cílů,
- obecné dovednosti v mezilidské komunikaci, v přesvědčivém a kultivovaném vystupování,
- obecné dovednosti v práci s informacemi,
- nácvik komunikačních dovedností a asertivního chování.“ (MPSV, Portál, 2015)

### **3.6.5. Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání**

„Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (dále jen „IPS“) poskytuje poradenské služby všem občanům, kteří chtějí získat či zvýšit svou kvalifikaci nebo potřebují poradit při změně povolání.“ „Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění.“ (MPSV, Portál, 2015)

Služby IPS pro uchazeče o zaměstnání:



„Kariérové poradenství: individuální schůzka zaměřená na plánování profesní kariéry, výběr vhodné formy a metody dalšího vzdělání, určení strategie v oblasti hledání vhodného pracovního místa, orientace na trhu práce, pomoc s tvorbou strukturovaného životopisu, motivačního dopisu a přípravou na přijímací pohovor.

Testování: možnost volby vhodného vzdělání a povolání prostřednictvím testů zájmové struktury (PC) a dotazníku volby povolání a plánování profesní kariéry (tužka a papír). Testování probíhá ve spolupráci s pracovníkem IPS, je okamžitě vyhodnoceno, poskytováno zdarma.“ (MPSV, Portál, 2015)

„IPS má k dispozici:

- celorepublikovou databázi škol,
- počítačový program pro testování profesních zájmů,
- krátké informativní videoklipy o jednotlivých povoláních,
- popisy profesí s informacemi o pracovních činnostech, pracovním prostředí, zdravotních požadavcích, ...
- informační materiály o středních školách“. (Atlas školství, 2016)

## **4 Praktická část**

### **4.1 Charakteristika regionu**

„Praha je hlavním městem České republiky. Z toho vyplývá i její úloha přirozeného centra politiky, mezinárodních vztahů, vzdělávání, kultury a ekonomiky. V rámci EU je hlavní město Praha považováno za jedno z nejatraktivnějších historických evropských velkoměst. Od roku 1992 je právě její historické centrum zapsáno na seznamu kulturního dědictví UNESCO. Všechny tyto aspekty se odrážejí ve specifickém charakteru a postavení Prahy mezi ostatními regiony naší republiky.

Praha má významné postavení ve školství, zdravotnictví a kultuře. Lze říci, že Praha je celostátním centrem školství. Již od středního vzdělávacího stupně je zde zvýšená koncentrace škol. V Praze je největší počet gymnázií i středních odborných škol ze všech krajů.“ (BusinessInfo.cz, 2011)

KrP úřadu práce pro hlavní město Prahu sídlí na adrese Domažlická 1139/11, Praha 3 a je vedena Ing. Blankou Havlík. Pod tuto KrP spadá 8 kontaktních pracovišť pro oblast zaměstnanosti. (MPSV, Portál, 2016)

### **4.2 Absolventi Praha**

Níže uvedená tabulka uvádí přehled počtu absolventů středních škol, kteří byli k uvedenému datu evidováni v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR, KrP pro hl. m. Prahu.

**Tabulka č. 1: Absolventi Praha**

<b>Absolventi škol v evidenci ÚP ČR - KrP Praha</b>	<b>k 30.9. 2015</b>	<b>k 30.4. 2015</b>	<b>k 30.9. 2014</b>	<b>k 30.4. 2014</b>	<b>k 30.9. 2013</b>
<b>Absolventi celkem</b>	1565	1460	1343	1209	1626
<b>Nižší střední vzdělání</b>	2	2	1	3	0
<b>Nižší střední odborné vzdělání</b>	70	65	60	37	63
<b>Střední odborné s výučním listem</b>	230	185	199	206	254
<b>Střední odborné bez mat. i výuč. listu</b>	3	4	4	5	14
<b>Gymnázium</b>	66	112	52	63	53
<b>Vyučení a maturita</b>	153	159	139	109	170
<b>Střední odborná škola (bez vyučení)</b>	437	444	417	376	508

Zdroj: MPSV, Portál, 2016

### **4.3 Regionální individuální projekty**

„Regionální individuální projekty realizují úřady práce na základě výzvy vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce v regionu, tzn. na využití více nástrojů a opatření Aktivní politiky zaměstnanosti. Projekty mají jasně stanovený regionální rámec a jsou zaměřeny na cílové skupiny jednotlivců.“ (Marlin, 2010)

### **4.3.1 Pracovní start pro mladé Pražany**

„Je zaměřen na pražské uchazeče o zaměstnání ve věku 18 až 30 let s minimálně středním odborným vzděláním s výučním listem a maximálně s bakalářským vzděláním, kteří nemají žádnou anebo pouze minimální praxi a kteří k datu vstupu do projektu byli alespoň 2 měsíce nepřetržitě v evidenci na některém z kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR krajské pobočky pro hlavní město Prahu. Kapacita projektu je 67 míst.

Součástí projektu je motivační kurz a nepovinná počítačová rekvalifikace. V případě nezbytnosti pro výkon pracovní profese je také možnost profesní rekvalifikace. Po celou dobu projektu bude uchazečům poskytováno individuální poradenství a intenzivní pomoc při vyhledávání vhodného zaměstnání. V projektu se počítá s vyhrazením až 48 společensky účelných pracovních míst u vhodných zaměstnavatelů, podpořených formou příspěvků na úhradu mzdových nákladů. Až 10 účastníkům projektu, kteří budou mít zájem a potenciál k samostatnému podnikání, bude na základě schválené žádosti umožněno zřízení společensky účelného pracovního místa pro účely výkonu samostatné výdělečné činnosti formou jednorázového příspěvku.“ (MPSV, Portál, 2015)

### **4.3.2 Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze**

„Projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“ je orientován na uchazeče o zaměstnání – absolventy do 30 let, kteří jsou evidováni na krajské pobočce pro hl. m. Prahu Úřadu práce ČR a nedisponují dostačující či odpovídající pracovní praxí. Úroveň vzdělání není pro vstup do projektu rozhodující. Kapacita projektu je 282 osob. Smyslem a zároveň cílem projektu je přispět k zaměstnanosti a zaměstnatelnosti této cílové skupiny. Prostředkem, resp. nástrojem k tomu je cílené umístění cílové skupiny na odborné praxe u zaměstnavatelů v trvání minimálně 3 měsíců a maximálně 12 měsíců. Po celou dobu trvání projektu bude účastníkům poskytováno poradenství.“ (MPSV, Portál, 2015)

„Stěžejní aktivitou projektu jsou odborné praxe, které jsou podpořeny finančním příspěvkem pro schválené zaměstnavatele. Předpokládá se, že část zaměstnavatelů si účastníky praxí po jejich ukončení ponechá nadále jako své zaměstnance. V rámci

praxí jsou přednostně zprostředkovávána pracovní místa na dobu neurčitou. Tím se zajistí udržitelnost projektu a také celého opatření. Nezanedbatelnou součástí projektu je aktivizace a motivace účastníků projektu k vyhledávání zaměstnání a jejich pracovní a společenské integraci.“ (ESF, 2013)

### **4.3.3 Rychlý návrat na pracovní trh**

„Obecným cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných osob v Praze a jejich umístění na trh práce pomocí motivačních, vzdělávacích a poradenských aktivit. Na základě získaných zkušeností a provedených analýz této cílové skupiny byly definovány dílčí cíle, jejich postupné plnění podpoří dosažení hlavního cíle: Zvýšení flexibility, motivace a doplnění či zvýšení kvalifikace nezaměstnaných tak, aby se co nejefektivněji začlenili na trh práce.“ (ESF, 2013)

„Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání s délkou evidence nepřetržitě déle než 5 měsíců, do věku 50 let a s nejméně středním odborným vzděláním s výučním listem, kteří neměli možnost získat nebo rozvíjet znalosti nezbytné pro uplatnění na trhu práce. Výběr cílové skupiny reflektuje především současný trend, kdy se nejen starší, ale i střední a mladá generace dostává v souvislosti s rostoucí nezaměstnaností do vážných problémů. Zároveň je zde i vyšší riziko sociální izolovatelnosti. Příčinami těchto negativních jevů jsou: nedostatek nebo ztráta kvalifikace, změna potřeb na trhu práce či neschopnost se úspěšně adaptovat na měnící se prostředí. Možnými důsledky pak může být: ztráta zaměstnání, nespokojenost v práci, pracovní neúspěšnost, psychosociální stres, narušení partnerských a rodinných vztahů.“ (ESF, 2013)

„Všech 250 uchazečů absolvuje pracovní diagnostiku, (případně i bilanční diagnostiku), motivační a profesní kurzy a profesní schopnosti přijmout práci v oblasti IT, obchodu, služeb a finančnictví. Součástí projektu je také individuální poradenství a odborná asistence při hledání zaměstnání. Projekt předpokládá také využití dalšího nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.“ (MPSV, Portál, 2015)

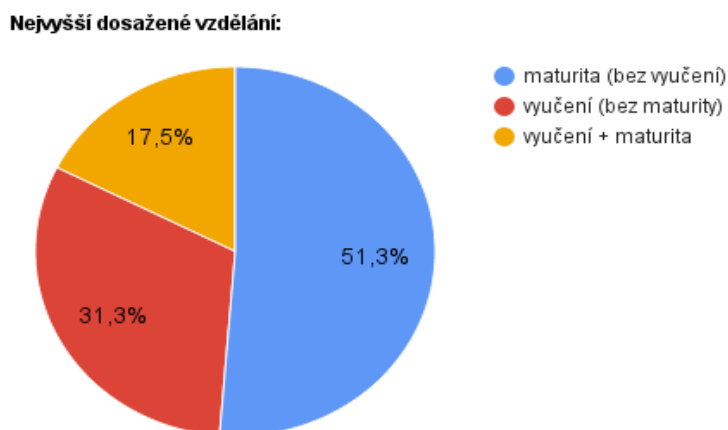
#### 4.4 Realizace dotazníkového šetření

Pro praktickou část této bakalářské práce jsem zvolila dotazníkové šetření mezi absolventy studijních oborů s vyučením, studijních oborů s vyučením a nástavbou a maturitních oborů, kteří v době od srpna 2015 do konce září 2015 podávali žádosti o zprostředkování zaměstnání na Úřadu práce ČR, krajské pobočce pro hlavní město Prahu, kontaktní pracoviště Praha 9. Dotazníky byly respondentům předloženy k anonymnímu vyplnění v době, kdy respondenti čekali, až jejich osobní data referentka zanesse do systému. Všichni oslovení absolventi dotazník s ochotou vyplnili. Návratnost dotazníků byla tedy 100 %, vzorek můžeme považovat za relevantní.

#### 4.5 Výsledky dotazníkového šetření a diskuse

##### 4.5.1 Cílová skupina

Graf č. 1: Cílová skupina

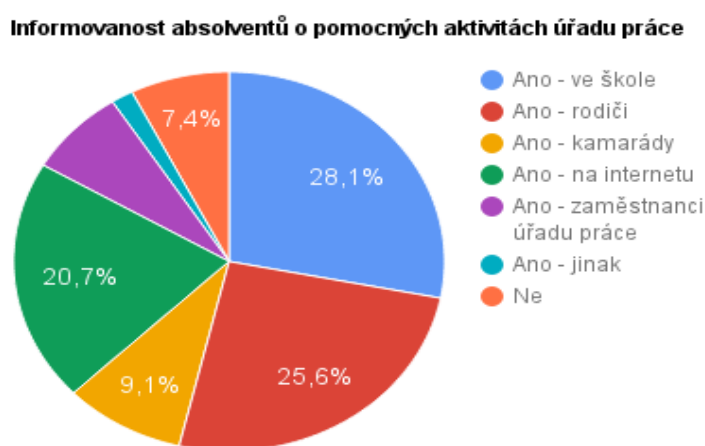


Zdroj: vlastní šetření

- Šetření se zúčastnilo 80 respondentů z výše uvedených cílových skupin ve složení 38 žen a 42 mužů. Z celkového počtu respondentů bylo 41 maturantů, 25 vyučených, 14 vyučených s nástavbou.

- Převážnou většinu účastníků šetření tvořili absolventi středních škol z roku 2015, a to v zastoupení 72 respondentů, zbylých 8 respondentů ukončilo studium střední školy v roce 2014.

#### 4.5.2 Informovanost o pomocných aktivitách úřadu práce



**Graf č. 2: Informovanost o pomocných aktivitách úřadu práce**

Zdroj: vlastní šetření

- Respondenti byli dotázáni, zda a případně jak byli informováni o pomocných aktivitách úřadu práce. Z nabízených možností respondenti vybírali všechny možnosti, které odpovídaly jejich situaci.
- Z výsledků šetření vyplývá, že celkově:
  - o 34 respondentů bylo informováno ve škole,
  - o 31 respondentů bylo informováno rodiči,
  - o 25 respondentů bylo informováno prostřednictvím internetu,
  - o 11 respondentů bylo informováno kamarády,
  - o 9 respondentů bylo informováno zaměstnanci úřadu práce,
  - o 2 respondenti byli informováni jinak, než je výše uvedeno,
  - o 9 respondentů nebylo informováno.

- Fakt, že získávání informací prostřednictvím internetu patří k fenoménu dnešní doby, potvrzuje i skutečnost, že z 25 respondentů, kteří odpověděli, že informace o pomocných aktivitách úřadu práce získali na internetu, 17 již někdy slyšelo o webových stránkách [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz), 5 respondentů o nich neslyšelo a 3 respondenti neví.

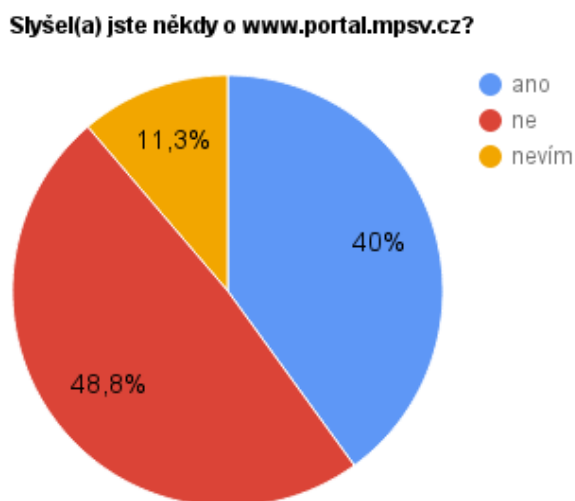
### 4.5.3 Povědomí absolventů o nástrojích

Celkově na otázku, zda respondenti někdy slyšeli o:

- 1) [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz),
- 2) job clubu,
- 3) zvolené rekvalifikaci,
- 4) ESF, operační program Zaměstnanost

odpovídali následovně:

**Graf č. 3: Portál MPSV**

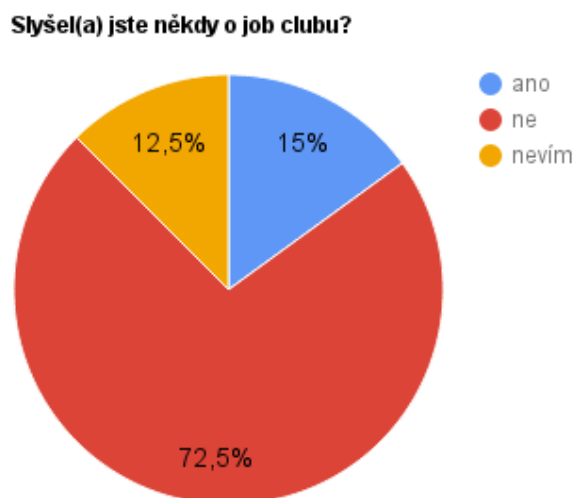


Zdroj: vlastní šetření

- O [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) někdy slyšelo 32 oslovených absolventů, 39 o tomto webu neslyšelo a 9 neví.



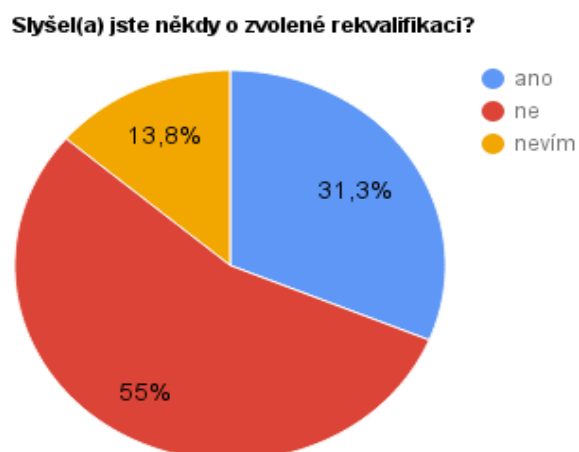
**Graf č. 4: Job club**



Zdroj: vlastní šetření

- O job klubu již někdy slyšelo 12 respondentů, 58 o této aktivitě neslyšelo a 10 osob neví.

**Graf č. 5: Zvolená rekvalifikace**

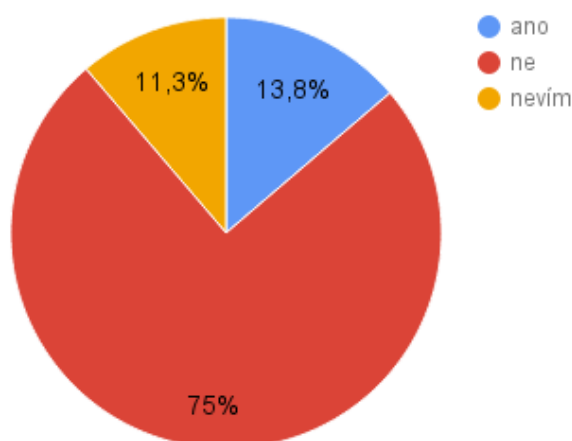


Zdroj: vlastní šetření

- O zvolené rekvalifikaci někdy slyšelo 25 oslovených absolventů, 44 o tomto nástroji APZ neslyšelo a 11 neví.

**Graf č. 6: ESF, operační program Zaměstnanost**

**Slyšel(a) jste někdy o ESF, operační program Zaměstnanost?**



Zdroj: vlastní šetření

- O ESF, operační program Zaměstnanost, někdy slyšelo 11 respondentů,
- 60 o tomto programu neslyšelo a 9 neví.
- Z uvedených výsledků šetření jasně vyplývá, že povědomí o výše uvedených nástrojích je mezi absolventy středních škol nedostačující, ačkoli se jedná o nástroje, které jsou nejvíce nápomocné k uplatnění absolventa na trhu práce.

#### 4.5.4 Očekávání absolventů

Tabulka č. 2: Očekávání absolventů

Jakou formu pomoci očekáváte od úřadu práce?	
Nabízené odpovědi	Počet odpovědí
Finanční	12
Poradenství	34
Možnost získat praxi	33
Motivace	7
Zajištění pracovního místa	33
Rekvalifikace	5
Jiné	2
Žádnou	3

Zdroj: vlastní šetření

- Respondenti, kteří zvolili možnost „Jiné“, uvedli, že od úřadu práce očekávají platbu pojištění a registraci.
- Z celkového počtu 80 absolventů 8 zvolilo současně možnosti poradenství, možnost získat praxi a zajištění pracovního místa.
- Na základě výše uvedených výsledků šetření lze konstatovat, že účastníci šetření očekávají od úřadu práce podíl snahy a pomoci při jejich uplatnění na trhu práce.

## 4.5.5 Čas na hledání zaměstnání

Graf č. 7: Čas na hledání zaměstnání



Zdroj: vlastní šetření

- Respondenti byli v návaznosti na předchozí otázku dotazováni, kolik času za den plánují věnovat hledání zaměstnání.
- Z výsledků šetření vyplývá, že nejvíce respondentů plánuje hledání zaměstnání věnovat 1 až 2 hodiny za den. Tuto odpověď zvolilo 26 respondentů.
- Celkem 23 respondentů zvolilo odpověď 2 až 4 hodiny za den.
- Do 1 hodiny za den plánuje zaměstnání hledat 13 respondentů, oproti tomu 11 respondentů plánuje zaměstnání hledat 6 hodin a více za den.
- 5 respondentů uvedlo, že zaměstnání plánuje hledat 4 až 6 hodin za den.
- Ze všech účastníků šetření pouze 2 zvolili možnost, že nebudou hledání zaměstnání věnovat svůj čas.

#### 4.5.6 Přijatelná doba dojíždění do zaměstnání

Při vyplňování dotazníku byli absolventi dotázáni, jaká je pro ně maximální přijatelná doba dojíždění do zaměstnání. Otázka byla zaměřena na dobu dojíždění nikoli na kilometry, neboť dojíždění po Praze a přilehlém okolí závisí více na dopravním spojení nežli na množství ujetých kilometrů.

**Tabulka č. 3: Přijatelná doba dojíždění do zaměstnání**

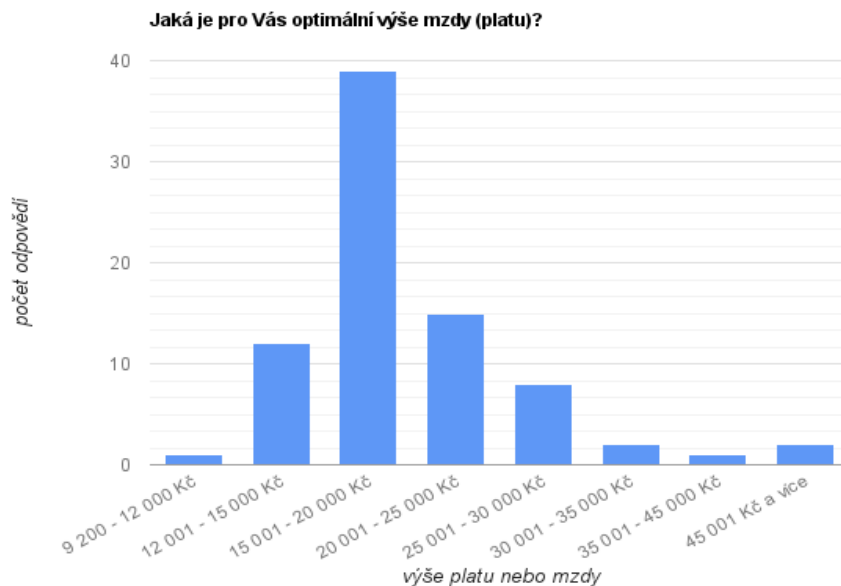
<b>Jaká je pro Vás maximální přijatelná doba dojíždění do zaměstnání?</b>	
<b>Nabízená odpověď</b>	<b>Počet odpovědí</b>
Do 30 minut	14
Do 45 minut	19
Do 1 hodiny	37
Do 1,5 hodiny	4
Do 2 hodin	2
Na čase nezáleží	4

Zdroj: vlastní šetření

- Předpokládala jsem, že nejvíce absolventů zvolí možnost doby dojíždění do 1 hodiny. Tato domněnka byla potvrzena, neboť 37 respondentů vybralo tuto možnost, která se tímto stala nejčetnější odpovědí.
- Druhou nejčastější odpovědí byla možnost „do 45 minut“, kterou vybralo 19 respondentů.
- Jako třetí nejčastější odpověď, s počtem odpovědí 14, vyšla odpověď „do 30 minut“.

## 4.5.7 Optimální výše platu (mzdy)

Graf č. 8: Výše platu (mzdy)



Zdroj: vlastní šetření

- Po prozkoumání výše uvedeného grafu je možné tvrdit, že absolventi středních škol mají představu o své mzdě či platu v rozmezí 12 001 Kč až 25 000 Kč, neboť v tomto rozmezí vybralo 66 respondentů svou odpověď. Nejčastější odpovědí byla možnost „15 001 - 20 000 Kč“, kterou zvolilo 39 účastníků šetření.

## 4.5.8 Práce v oboru

Tabulka č. 4: Práce v oboru

Chcete pracovat v oboru, který jste vystudoval(a)?	
Nabízené možnosti	Počet odpovědí
Určitě ano	20
Spíše ano	34
Nevím	12
Spíše ne	12
Určitě ne	2

Zdroj: vlastní šetření

- Z uvedených výsledků lze usoudit, že 26 dotazovaných je možnými zájemci o rekvalifikaci, ať už zabezpečenou nebo zvolenou.
- O osobách, které zvolily možnosti „určitě ano” a „spíše ano”, celkem se jedná o 54 osob, je možné říci, že jsou pro úřad práce vhodnými adepty do programů, které vytváří a zabezpečují pracovní místa či stáže.
- U respondentů, kteří neví, zda chtějí pracovat v oboru, který vystudovali, doporučuji zvážit vhodnost individuálního poradenství či bilanční diagnostiky, aby se dotyčný(á) sám (sama) mohl(a) lépe rozhodnout, zda se bude snažit uplatnit v oboru, který vystudoval(a) či zvolit jiný obor.
- U cílové skupiny lze také zvažovat možnost, že budou dále pokračovat ve zvyšování úrovně svého vzdělání prostřednictvím vyšších odborných škol a vysokých škol.

## 4.5.9 Pohled na předložená tvrzení

Součástí šetření bylo dotázání se respondentů na jejich názor s předloženými tvrzeními. Respondenti odpovídali formou výběru odpovědi z předložené škály.

Tabulka č. 5: Pohled na předložená tvrzení

<b>Do jaké míry souhlasíte s tvrzením:</b>					
	<b>Určitě souhlasím</b>	<b>Spíše souhlasím</b>	<b>Ani souhlas, ani nesouhlas</b>	<b>Spíše nesouhlasím</b>	<b>Určitě nesouhlasím</b>
<b>Při hledání zaměstnání spoléhám na úřad práce</b>	5	15	33	20	7
<b>Nejvíce nabídek zaměstnání najdu na internetu</b>	32	33	12	3	0
<b>Profil na sociálních sítích může ovlivnit názor potenciálního zaměstnavatele</b>	13	26	22	16	3
<b>Kdo nemá vlivné známé, nemá šanci najít dobré zaměstnání</b>	5	23	21	21	10
<b>Studium je důležitější než praxe</b>	5	9	28	26	12

Zdroj: vlastní šetření

Z výše uvedených výsledků šetření je patrné, že:

- Respondenti více spoléhají na nabídky zaměstnání zveřejněné na internetu nežli na hledání zaměstnání prostřednictvím úřadu práce. Více než 25 %



účastníků šetření vyjádřilo souhlas prostřednictvím odpovědi „určitě souhlasím” s tvrzením „Nejvíce nabídek zaměstnání najdu na internetu”.

- U tvrzení „Při hledání zaměstnání spoléhám na úřad práce” tuto odpověď vybrali pouze 4 % respondentů,
- Respondenti zaujímají spíše souhlasný až neutrální postoj k tvrzení, že potencionální zaměstnavatel může být ovlivněn profilem respondenta na sociálních sítích. O 8 % více respondentů s tímto tvrzením určitě souhlasí oproti těm, kteří s ním určitě nesouhlasí.
- Respondenti zaujímají rozdílný názor na vliv sociálního kapitálu na možnost nalezení dobrého zaměstnání, avšak o 1,6 % více respondentů s tímto tvrzením spíše souhlasí oproti respondentům, kteří zaujali neutrální postoj a respondentům, kteří s předloženým tvrzením spíše nesouhlasí. U tvrzení: „Kdo nemá vlivné známé, nemá šanci najít dobré zaměstnání” lze zaznamenat největší rozdíl v množství kladných odpovědí.
- Znatelně větší počet respondentů se přiklání k nesouhlasu s tvrzením „Studium je důležitější než praxe” oproti respondentům, kteří odpověděli v kladné části škály. 22,4 % respondentů zaujalo neutrální postoj k tomuto tvrzení. Je tedy možné usoudit, že respondenti vidí větší význam v praxi než studiu, případně je pro ně studium a praxe stejně důležité.

## **5 Závěr a doporučení**

Na základě výše uvedených výsledků dotazníkového šetření bych doporučila Úřadu práce ČR vytvořit strategii pro šíření povědomí o svých aktivitách pro absolventy prostřednictvím internetu, přednášek a tištěných materiálů.

Pro šíření informací na internetu doporučuji bannery umístěné na sociálních sítích, informačních a studijních serverech. S tím je i spojeno vytvoření webových stránek s obsahem, který odpovídá záměru a je srozumitelně stylizován pro cílovou skupinu. Obsah by bylo vhodné obohatit o tutorial formou videa, případně lze zvažovat vytvoření kanálu pro informativní videa na [www.youtube.com](http://www.youtube.com).

Přednášky by mohly být rozděleny na dva typy. První typ, informační schůzka pro studenty, kteří v daném školním roce ukončují studium, konaná na úřadu práce na informačním a poradenském středisku pro volbu povolání. Druhý typ, přednáška ve výuce vedená vyučujícím nebo pozvaným zaměstnancem úřadu práce, případně by bylo možné uvažovat o přizvání zástupce personální agentury.

U obou zmíněných typů by bylo vhodné informace směřovat na obor, který budoucí absolventi studují, aby získali konkrétní informace, co mohou po ukončení studií dělat - kde dále studovat, jak rozšířit svou kvalifikaci, o jaké pozice a kde se mohou ucházet, o jaký plat si mohou při nástupu říci, tak aby se nepodcenili a zároveň nebyli pro zaměstnavatele drazí, případně kam se obrátit o pomoc s hledáním zaměstnání. Studenti by dále měli získat základní informace o úřadu práce, o jeho aktivitách, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání, o zákonných podmínkách pro získání podpory v nezaměstnanosti.

Základní všeobecné informace by studenti měli obdržet v tištěné podobě formou letáků či brožur. Jejich obsah by mohl být zaměřen buď na sumarizaci vhodných webových stránek, nebo vhodných tipů jak postupovat v konkrétních případech, které mohou budoucí absolventy potkat.

## **6 Seznam použitých zdrojů**

- BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- HŮRKA, P. et al. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. Olomouc: Anag, 2013. 1007 s. ISBN 978-80-7263-727-0
- MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4
- SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. Ekonomie. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991, 1011 s. ISBN 80-205-0192-4
- ŠVARCOVÁ, J. Ekonomie – stručný přehled, 2015/2016. Zlín: CEED, 2015. 303 s. ISBN 978-80-87301-20-3
- TULEJA, P., NEZVAL, P., MAJEROVÁ, I. Základy makroekonomie. 2. vydání. Brno: BizBooks, 2012. 312 s. ISBN 978-80-265-0007-0
- Právní předpisy o zaměstnanosti. 7. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8

### **Seriálové publikace**

BIČÁKOVÁ, O., Mgr. Reorganizace úřadu práce přinese úspory a jednotné postupy. Práce a sociální politika - měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. roč. 8, č. 4, s. 4. ISSN 0049-0962.

### **Legislativní dokumenty**

Sbírka zákonů České republiky. In: Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., 2011, ročník 2011, číslo 73. ISSN 1211-1244.

### **Interní dokumenty**

ÚP ČR, Postup Úřadu práce ČR při realizace nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, 2016, účinnost od 8.2.2016, s. 14.

### **Elektronické zdroje**

- Atlas školství, Informační a poradenská střediska ÚP ČR .[online] c 2012-2016 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <http://www.atlasskolstvi.cz/a4929-sluzby-ips>

- BusinessInfo.cz. Charakteristika Hlavního města Prahy.[online] 29.6.2011 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-hlavniho-mesta-prahy-7279.html#p-content>
- Evropský sociální fond v ČR [online]. c 2008 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- Evropský sociální fond v ČR [online]. c 2008 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>
- Evropský sociální fond v ČR [online]. c 2008 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>
- Evropský sociální fond v ČR. Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze. [online].29.10.2013[cit. 2016-03-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-praze?highlightWords=CZ.1.04%2F2.1.00%2F70.00061>
- Evropský sociální fond v ČR. Vzdělávání a dovednosti pro trh práce.[online]. 28.8.2013 [cit. 2016-03-11]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavani-a-dovednosti-pro-trh-prace?highlightWords=CZ.1.04%2F2.1.00.%2F03.00017>
- Evropský sociální fond v ČR. Rychlý návrat na pracovní trh.[online]. 29.10.2013 [cit. 2016-03-11]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/rychly-navrat-na-pracovni-trh?highlightWords=CZ.1.04%2F2.1.00%2F+70.00023>
- Proxima Sociale. Pro koho je individuální akční plán. In: Finanční noviny [online]. Praha, 5.5.2006 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <http://www.financninoviny.cz/zpravy/pro-koho-je-individualni-akcni-plan/186566>
- HOUDA, P. Nemůžete najít práci? Pomůže rekvalifikace nebo ESF projekt. In: Česká televize [online]. Praha, 2011 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1281329-nemuzete-najit-praci-pomuze-rekvalifikace-nebo-esf-projekt>

- PALÁN, Z. Andragogický slovník. Lidské zdroje – Výkladový slovník. Praha, Academia, 2002. [online] [cit. 2015-07-20]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník>
- Marlin. Regionální individuální projekty (RIP). [online].c 2010. [cit. 2016- 3-11]. Dostupné z: <http://marlin.eu/regionalni-individualni-projekty-rip/>
- MPSV. Integrovaný portál. Rekvalifikace. [online]. Praha, 11.2.2016 [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- MPSV. Integrovaný portál. Rekvalifikace. [online]. Praha, 2.3.2016 [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace\\_z\\_useku\\_up/rekvalifikace](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace)
- MPSV. Integrovaný portál. O úřadu práce. [online]. Praha, [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- MPSV. Integrovaný portál. Co dělat při ztrátě zaměstnání. [online]. Praha,[cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>
- MPSV. Integrovaný portál. Informace o pobočce. [online]. Praha, [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/kontakty>
- MPSV. Integrovaný portál. Kontaktní pracoviště. [online]. Praha, [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/kop>
- MPSV. Integrovaný portál.rip\_7\_oprava.pdf. [online]. Praha, [cit. 2015-11-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/projekty\\_esf/projekty\\_v\\_realizaci/regionalni\\_individualni\\_projekty/rip\\_7\\_oprava.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/rip_7_oprava.pdf)
- MPSV. Integrovaný portál. Sdelení\_projekt\_rip8\_2.pdf. [online]. Praha, [cit. 2015-11-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/projekty\\_esf/projekty\\_v\\_realizaci/regionalni\\_individualni\\_projekty/sdeleni\\_projekt\\_rip8\\_2.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/sdeleni_projekt_rip8_2.pdf)
- MPSV. Integrovaný portál. 4\_.rychly\_navrat.pdf.[online]. Praha, [cit. 2015-11-11]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/projekty\\_esf/projekty\\_v\\_realizaci/regionalni\\_individualni\\_projekty/4.\\_rychly\\_navrat.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/4._rychly_navrat.pdf)

- MPSV. Integrovaný portál. Absolventi škol a mladiství. [online]. Praha, [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- MPSV. Integrovaný portál. Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání. [online]. Praha, 16.11.2015 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/ips>
- MPSV. Integrovaný portál. Pololetní statistiky absolventů. [online]. Praha, [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- MPSV. Integrovaný portál. Praktické rady, infor. letáky. [online]. Praha, [cit. 2015-12-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky>
- MPSV. Operační program Zaměstnanost. [online]. Praha, 13.5.2015. [cit. 2016-03-11]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/9079/>
- SPOLEČNĚ NA TRH PRÁCE VYSOČINA – DOLNÍ RALSKO.III 2. Absolventi škol a mladiství. Job-czat.eu [online]. [cit. 2016-03-04]. Dostupné z <http://www.job-czat.eu/cz/analyzy/anal-zy/anal-za-aktivn-a-pasivn-politiky-zam-stnanosti/iii-nezam-stnanost/iii-2-absolventi-kol-a-mladistv/>
- ÚLOVEC, M. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2015, Předběžná zpráva duben 2015. In: NÚV [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Nezamestnanost\\_duben\\_2015\\_VI\\_P\\_prowww.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nezamestnanost_duben_2015_VI_P_prowww.pdf)