

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Srovnání jednotlivých typů středních
škol podle úspěšnosti uplatnění
absolventů na trhu práce ve vybraném
regionu**

Bakalářská práce

Autor: **Miroslava Franková**

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková

2014

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Srovnání jednotlivých typů středních škol podle úspěšnosti uplatnění absolventů na trhu 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.

Vdne.....

.....

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí práce Ing. Kateřině Tomšíkové za vstřícný přístup, trpělivost, cenné rady, připomínky a čas, který mi věnovala při vedení práce.

Poděkování patří také všem, kteří mě při psaní mé bakalářské práce podporovali.

Srovnání jednotlivých typů středních škol podle úspěšnosti uplatnění absolventů na trhu práce ve vybraném regionu

Comparison of different types of secondary schools by the success in finding a job in the selected region

Abstrakt

Bakalářská práce na téma: „Srovnání jednotlivých typů středních škol podle úspěšnosti uplatnění absolventů na trhu práce ve vybraném regionu” poukazuje na problém uplatnění absolventů na trhu práce v době rostoucí nezaměstnanosti. Teoretická část představuje trh práce, popisuje typy nezaměstnanosti, analyzuje požadavky trhu na absolventy a vymezuje pojem vzdělávání. Vychází ze studií odborné literatury, má charakter literární rešerše.

Praktická část popisuje vybrané střední školy a zaměstnavatele v regionu Poděbrady. Dotazníkové šetření žáků bylo rozděleno na dvě části. První část je zaměřena na zjištění představ žáků o následném studiu či zařazení do pracovního procesu a druhá, navazující část, vypovídá o tom, zda se jim podařilo své představy uskutečnit. Třetí částí dotazníkového šetření je dotazník pro zaměstnavatele v daném regionu zjišťující jejich zájem o spolupráci s vybranými středními školami a o ochotě zaměstnávat absolventy středních škol.

Klíčová slova

Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti, úřad práce, uchazeč o zaměstnání, střední škola, absolvent, profese, dotazník.

Abstract

The thesis on the topic: "Comparison of different types of secondary schools by the success in finding a job in the selected region" points out the problem of secondary school graduates at the labour market in the period of rising unemployment. The theoretical part covers the labour market, describes the types of unemployment, analyses market requirements for graduates and defines the concept of education. It is based on studies of technical literature and has the character of a literary research.

The practical part describes the selected secondary schools and employers in our region. The questionnaire survey of the pupils was divided into two parts. The first part is directed to find out the ideas of pupils about the subsequent study or inclusion in the working process. The second, following part informs about whether they were able to carry out their ideas. The third part of the questionnaire investigation is the employer's questionnaire in the particular region which identifies their interest in cooperation with the selected secondary schools and it informs about their willingness to employ the secondary schools graduates.

The keywords

Labour market, employment, unemployment, unemployment rate, types of unemployment, the labour office, job applicant, high school, graduate, profession, questionnaire.

Obsah

1	Úvod.....	11
2	Cíle a metodika	12
2.1	Cíle práce.....	12
2.2	Metodika.....	12
3	Teoretická část	13
3.1	Trh.....	13
3.2	Potřeby	14
3.3	Statky a služby	15
3.4	Trh práce	16
3.4.1	Legislativa trhu práce.....	17
3.4.2	Závislá práce	17
3.4.3	Subjekty na trhu práce	18
3.4.3.1	Uchazeč o zaměstnání	18
3.4.3.2	Zaměstnanec	18
3.4.3.3	Zaměstnavatel.....	19
3.4.3.4	Úřady práce	20
3.4.3.5	Agentury práce	20
3.4.3.6	Personální agentury	21
3.5	Nezaměstnanost.....	21
3.5.1	Měření nedobrovolné nezaměstnanosti	22
3.5.2	Základní typy nezaměstnanosti.....	23
3.5.2.1	Frikční nezaměstnanost	23
3.5.2.2	Strukturální nezaměstnanost.....	24
3.5.2.3	Cyklická nezaměstnanost	24

3.5.3	Dopady nezaměstnanosti	24
3.6	Absolvent	25
3.6.1	Míra nezaměstnanosti absolventů škol	26
3.7	Vzdělávání.....	28
3.7.1	Vzdělávací systém	29
3.7.2	Vzdělávání na středních školách.....	31
4	Praktická část	33
4.1	Region Poděbrady	33
4.2	Školství v Poděbradech	34
4.3	Gymnázium Jiřího z Poděbrad	34
4.4	Střední odborné učiliště společného stravování, Poděbrady	35
4.5	Hotelová škola, Vyšší odborná škola hotelnictví a turismu a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky	35
4.6	Uplatnění absolventů na trhu práce v ČR a v našem regionu	36
4.7	Dotazníkové šetření.....	37
4.7.1	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	38
5	Vlastní stanoviska a doporučení.....	60
6	Závěr	63
7	Seznam použité literatury.....	65
8	Přílohy.....	68

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Statistická data o zaměstnanosti a nezaměstnanosti (v %)	22
Tabulka č. 2: Počet absolventů vedených na ÚP	26
Tabulka č. 3: Jakého jste pohlaví?	38
Tabulka č. 4: Co Vás vedlo k výběru právě této školy?	38
Tabulka č. 5: Pokud byste měl/a znovu nastoupit na střední školu, zvolil/a byste stejnou?	39
Tabulka č. 6: Máte představu o svém budoucím zaměstnání?	39
Tabulka č. 7: Přemýšlíte o pokračování studia na vyšší odborné škole?.....	40
Tabulka č. 8: Přemýšlíte o pokračování studia na vysoké škole?.....	40
Tabulka č. 9: Máte zájem o pokračující studium v zahraničí?	40
Tabulka č. 10: Po ukončení školy chcete nastoupit ihned do zaměstnání?	41
Tabulka č. 11: Přivyděláváte si v průběhu nynějšího studia?.....	41
Tabulka č. 12: Víte, jaké máte uplatnění na trhu práce po dokončení Vaší školy? ...	41
Tabulka č. 13: Je podle Vás těžké získat zaměstnání?	42
Tabulka č. 14: Kdy je podle Vás nejlepší začít hledat práci?	42
Tabulka č. 15: Jaký je podle Vás nejučinnější způsob hledání zaměstnání?	42
Tabulka č. 16: Víte, kde se nachází ÚP, pod který dle místa Vašeho trvalého pobytu spadáte?.....	43
Tabulka č. 17: Věříte, že naleznete práci rychleji prostřednictvím úřadu práce?.....	43
Tabulka č. 18: Kolik si myslíte, že je reálný nástupní plat v prvním zaměstnání po ukončení vaší školy?	44
Tabulka č. 19: Jaké požadavky zaměstnavatelů jsou dle Vašeho názoru prioritní? ..	44
Tabulka č. 20: Myslíte si, že splňujete tyto prioritní požadavky?	45
Tabulka č. 21: Slyšeli jste o možnosti "rekvalifikace" prostřednictvím ÚP?.....	45
Tabulka č. 22: Jakého jste pohlaví?	46
Tabulka č. 23: Ukončil/a jste úspěšně školu, kterou jste studoval/a?.....	46
Tabulka č. 24: Přemýšlel/a jste o pokračování studia na vyšší odborné škole. Studujete nyní na této Vámi vybrané škole?	46
Tabulka č. 25: Přemýšlel/a jste o pokračování studia na vysoké škole. Jste nyní studentem této Vámi vybrané školy?	47
Tabulka č. 26: Měl/a jste zájem o pokračující studium v zahraničí. Studujete nyní na zahraniční škole?.....	47

Tabulka č. 27: Po ukončení školy jste chtěl/a nastoupit ihned do zaměstnání. Jste nyní opravdu zaměstnán/a?.....	48
Tabulka č. 28: Pokud se Vám nesplnilo Vaše přání pokračovat ve studiu na vybrané škole, jakým způsobem jste vzniklou situaci řešil/a?	48
Tabulka č. 29: Pokud jste nastoupil/a do pracovního procesu, pracujete ve Vašem vystudovaném (vyučeném) oboru?.....	49
Tabulka č. 30: Jakým způsobem jste práci získal/a?	49
Tabulka č. 31: V jakém pracovním poměru jste zaměstnán/a?	50
Tabulka č. 32: Jste-li na škole nebo v práci, myslíte, že Vám budou stačit dosud získané teoretické znalosti i praktické a jazykové dovednosti?.....	50
Tabulka č. 33: Jaký jste typ zařízení?	51
Tabulka č. 34: Vaše postavení ve firmě?	51
Tabulka č. 35: Kolik stálých zaměstnanců má Vaše firma?.....	52
Tabulka č. 36: Jak především získáváte nové zaměstnance pro Vaši firmu?	52
Tabulka č. 37: Přijímáte na volná místa ve Vaší firmě také absolventy?	53
Tabulka č. 38: Pokud jste odpověděl/a „Ano“, jaké důvody Vás k tomu vedou?	53
Tabulka č. 39: Pokud jste odpověděl/a „Ne“, z jakých důvodů nevybíráte nové zaměstnance z řad absolventů?.....	54
Tabulka č. 40: Jestliže se do Vaší firmy, na danou pozici, hlásí více absolventů, dáte raději přednost?.....	54
Tabulka č. 41: Kolik absolventů jste přijali do Vaší firmy za posledních 5 let?	55
Tabulka č. 42: Spolupracujete se středními školami ve Vašem regionu?	55
Tabulka č. 43: Pokud Ano, se kterými školami spolupracujete?	56
Tabulka č. 44: Kdo spolupráci mezi Vámi a školami inicioval?	56
Tabulka č. 45: Jakou formu spolupráce se středními školami preferujete?.....	57
Tabulka č. 46: Pokud jste na otázku č. 10 odpověděl/a „Ne“, uvažujete o budoucí spolupráci?	57
Tabulka č. 47: Byl jste nějakým způsobem školou ve věci spolupráce kontaktován?	58
Tabulka 48: Potýkáte se ve Vašem oboru s dalšími problémy i s nedostatkem pracovníků?	58
Tabulka č. 49: Myslíte, že i v budoucnu bude mezi absolventy o práci ve Vašem oboru zájem?.....	59

1 Úvod

V České republice nastaly po roce 1989 velké a důležité změny na trhu práce. Společnost se v následujících letech začala setkávat s pojmy jako konkurenceschopnost, privatizace, ale také krach podniků a nezaměstnanost. V několika regionech, např. Ostravsko, Karvinsko, Mostecko, Kladensko vznikl na trhu práce v důsledku útlumu některých odvětví národního hospodářství přebytek určitých profesí a lidé, kteří pracovali v jednom podniku třeba celý život, byli nuceni řešit své existenční problémy.

Spolu s nárůstem nezaměstnaných z těchto řad, rostla i obtížnost uplatnění absolventů na trhu práce. V současné době, kdy prošla ekonomika téměř celého světa recesí a jen pomalu se hospodářský růst oživuje, je velice těžké získat práci v oboru. Platí to i pro absolventy škol, a to především škol středních. Existuje zde i velké nebezpečí, že mladí nezaměstnaní ztratí motivaci k hledání práce a propadnou pocitu bezmoci a beznaděje. Mohou tak snáze sklouznout k sociálně-patologickému chování. Jedním z řešení nastalé situace je možnost využití nabídky rekvalifikace prostřednictvím úřadu práce.

Významný vliv na nezaměstnanost má demografická struktura a podíl průmyslové a zemědělské výroby. Absolventi jsou při ucházení se o zaměstnání znevýhodněni zejména pro nedostatek praxe a minimum zkušeností, naopak mohou nabídnout lepší jazykové znalosti, počítačové dovednosti, flexibilitu a větší možnost přizpůsobit se novým podmínkám.

2 Cíle a metodika

Bakalářská práce se skládá ze dvou hlavních částí. První část obsahuje teoretické poznatky na základě nastudovaných zdrojů. Má charakter literární rešerše, představující pojmy týkající se trhu práce, nezaměstnanosti a vzdělávání s využitím celostátních statistik. Praktická část vychází z dotazníkového šetření u žáků na vybraných středních školách, u absolventů škol a zaměstnavatelů ve vybraném regionu.

2.1 Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je porovnat vybrané střední školy podle úspěšnosti uplatnění absolventů na trhu práce ve vybraném regionu Poděbrady, zmapovat a porovnat vědomosti o aktivní politice zaměstnanosti u žáků vycházejících ze školy a následně těch samých už jako absolventů, a to pomocí dvou na sebe navazujících dotazníků. Konfrontovat představy žáků s tím, jak jako absolventi vnímají realitu. Dalším cílem je analyzovat požadavky zaměstnavatelů na dosažené kompetence budoucích zaměstnanců. Zjištěné výsledky vyhodnotit a na základě těchto informací z nich vyvodit vlastní doporučení a závěry.

2.2 Metodika

V teoretické části bylo použito metody obsahové analýzy z odborné literatury a využití informací ze sekundárních zdrojů. Vymezuje pojmy z oblasti mikroekonomie, makroekonomie, trhu práce, nezaměstnanosti a vzdělávání.

V praktické části bylo stěžejní metodou dotazníkové šetření žáků vybraných středních škol v Poděbradech, probíhající v dubnu a květnu 2013 a navazující dotazník, již u absolventů těchto škol, který byl distribuován v září a říjnu roku 2013. Zároveň byl na podzim 2013 dotazník předán k vyplnění i zaměstnavatelům v tomto regionu. Zpracování zjištěných informací z dotazníků bylo provedeno v březnu 2014.

3 Teoretická část

3.1 Trh

Trh je místo, kde ekonomické subjekty vstupují do vzájemných interakcí, aby stanovily cenu poptávaného či nabízeného zboží. Dochází zde k nabídce a poptávce zboží i služeb. Prodávající má za cíl získat za své zboží či služby co nejvyšší cenu a kupující naopak co nejnižší. V tržním systému rozhoduje trh a jeho zákony - zákon nabídky a zákon poptávky.

Nabídka je množství zboží, které prodávající nabízí kupujícím za určitou cenu. Je ovlivněna zákonem nabídky - s rostoucí cenou roste nabídka zboží (roste počet prodávajících, kterým se vyplatí prodávat za tuto cenu).

Rozlišujeme tři druhy nabídky:

- individuální nabídku - jedná se o nabídku jednoho výrobce určitého statku,
- dílčí nabídku - jedná se o nabídku všech výrobců určitého statku,
- agregátní nabídku - jedná se o nabídku všech výrobců všech druhů zboží.

K faktorům, které ovlivňují nabídku, patří:

- cena,
- náklady výroby a obchodu (růst cen surovin a energie, zvyšování mezd zaměstnanců, nové - dražší technologie),
- změny cen alternativních výrobků (při poklesu odbytu jednoho výrobku z celé kolekce, snížíme jeho výrobu a volnou kapacitu přesuneme na ostatní výrobky, po kterých je poptávka),
- změny vnějších podmínek (zvyšování daní, počasí, doprava),
- změny kapitálové výnosnosti (pokud firma vyrábí výrobek, po kterém je poptávka, prosperuje a čím více firem bude vyrábět stejný výrobek, nasytí se trh a poptávka po výrobcích bude klesat, firmy přestanou prosperovat).

Poptávka je množství zboží, které jsou kupující ochotni koupit za určitou cenu a jejím zákonem je, že s rostoucí cenou se snižuje poptávka po zboží.

Rozlišujeme tři druhy poptávky:

- individuální poptávka - jedná se o poptávku jednoho kupujícího po jednom určitém statku či službě,
- dílčí poptávka - jedná se o poptávku všech lidí po jednom určitém statku či službě,
- agregátní poptávka - jedná se o poptávku všech lidí po všech možných statcích či službách.

K faktorům, které ovlivňují poptávku, patří:

- cena,
- velikost důchodů - příjmů,
- demografické změny (změny ve složení obyvatelstva, více seniorů),
- změny v preferencích (zvyky, nároky na módu, lidé mění své potřeby),
- změny cen jiného zboží (substituty a komplementy). (Švarcová, 2012, s. 25)

Lidé nakupují a prodávají zboží a služby, aby uspokojili své potřeby.

3.2 Potřeby

Potřeby vnímáme jako požadavky, které si člověk uvědomuje a zároveň pociťuje nedostatek, nejsou-li plněny. Mají nekonečný charakter a uspokojení jedné potřeby vyvolává potřeby další. „*Potřeby definujeme jako pocity nedostatku, motivující člověka jednat tak, aby je odstranil.*“ (Trnková, Krpálek, Uhlířová, 2001, s. 19)

Potřeby členíme z několika hledisek:

- fyziologické a duševní či společenské - vyplývají z podstaty člověka jakožto živé bytosti - potřeba jíst, pít, spát, mít přátele, vzdělávat se,
- hmotné a nehmotné - vyjadřují požadavky mít a užívat věci, znalosti, dovednosti - bydlet, jít do divadla, mít svobodu,
- individuální a kolektivní - týkají se potřeb jednotlivců či skupin - veřejné osvětlení, bezpečnost, zdravotní péče,
- zbytné a nezbytné - nelze je přímo určit, každý člověk považuje za zbytnou či nezbytnou věc něco jiného - nadstandardní potřeby, luxusní auta na reprezentaci a naopak auto, jako dopravní prostředek na dopravu k lékaři.

Podle Švarcové pomáhá teorie potřeb vysvětlit motivaci a hnací motor lidského jednání a chování, a proto je pro nás velice důležitá. (2012, s. 12)

Americký psycholog Abraham Maslow uspořádal potřeby do tvaru pyramidy. Sestavil ji z pěti základních potřeb tak, aby její stupně stoupaly od nejnižších k nejvyšším. Podle autora je nutné, aby mohl člověk uspokojit potřeby na vyšším stupni, uspokojit nejprve potřeby na stupních pod nimi.

Obrázek č. 1: Abraham Maslow - pyramida potřeb



Zdroj: www.univerzita-online.cz

3.3 Statky a služby

Lidé mají velice rozmanité a nekonečné potřeby, které uspokojují pomocí statků a služeb, které spotřebovávají.

Statky jsou užitečné předměty, které jsou obvykle výsledky lidské práce, duševní činnosti člověka nebo produktem přírody. Mezi statky řadíme - nerostné suroviny, vodu, jídlo, nástroje, knihy, hudbu, vynálezy a členíme je podle různých kritérií na volné, ekonomické, spotřební, kapitálové, hmotné, nehmotné. Člověk potřebuje většinou ekonomické statky. Jeden ze způsobů pořízení je, že požadovaný statek, pokud je to v jeho silách a možnostech, si přímo vyrobí. Může také vyrobit statek, který sice nepoužije, ale dokáže ho směnít za jiný, který chce. Další možností je, že prací získá prostředky, za které si může pořídit libovolný statek. Výhodou poslední možnosti je, že si nemusí potřebné věci pořizovat hned, může získané prostředky uložit a použít později.

Služby jsou cizí činnosti, které lidé vykonávají pro jiné. Tyto činnosti nemusí mít přímo produktivní charakter. Služby můžeme rozdělit na věcné (úklidové služby, opravy oděvů) a osobní (masáže, stříhání). (Švarcová, 2010, s. 12)

Výsledkem této lidské činnosti nemusí být ani hmatatelný efekt. (Trnková, Krpálek, Uhlířová, 2001, s. 23) Služby mají také své vlastnosti. Patří mezi ně: místní a časová vázanost, pomíjivost, nedělitelnost a nehmatatelnost.

3.4 Trh práce

Tak jako je trh místo, kde dochází k nabídce a poptávce po určitém zboží, tak i na trhu práce dochází k nabídce a poptávce. Zde se ale nejedná o zboží či služby, ale o pracovní síly.

Pojmem pracovní síla vyznačujeme souhrn fyzických a duševních schopností člověka vykonávat práci. Ne však každý, kdo má pracovní sílu, ve skutečnosti práci vykonává. Česká republika sleduje nabídku pracovních sil na trhu práce, jak v krátkodobém, tak i v dlouhodobém horizontu. Podle delšího časového horizontu se ukazuje, že u nás stejně jako ve vyspělých zemích Evropy i Severní Ameriky je demografický vývoj obyvatel nepříznivý. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo stárne.

Při nedostatku pracovních sil na trhu práce mohou firmy zvýšit produktivitu práce dokonce několika způsoby. Nejčastěji nakupují stroje a zařízení, mění organizaci práce, používají nové technologie, získávají pracovní síly ze zahraničí. Naopak, pokud pracovní síla, která na trhu je, není využita, nastává nezaměstnanost. (Švarcová, 2012, s. 15)

„Práce je především lidská činnost, jejímž nositelem je člověk; je to účelná a cílevědomá činnost, prostřednictvím které člověk uzpůsobuje přírodní zdroje tak, aby uspokojovaly jeho potřeby. Práce je základní materiální podmínkou existence společnosti.“ (Severová, 2011, s. 9)

Brožová ve své knize označuje trh práce trhem primárního výrobního faktoru. (2003, s. 9) Za výrobní faktory vedle práce považujeme přírodní zdroje (nejtypičtější přírodní zdroj je půda) a kapitál (peníze). Nás však v souvislosti s pracovním trhem více zajímá lidský kapitál.

Lidský kapitál je podle Brožové ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka. (2003, s. 32) Podle Holmana je lidský kapitál, zejména vzdělání a zdraví člověka a je třeba do něj nadále investovat. (2007, s. 468) „*Investice do něj se vyplatí, je-li hodnota získaného kapitálu vyšší než investice do jeho získání.*“ (Holman, 2007, s. 469)

Utváříme ho pomocí přirozeného talentu a nadání v procesu učení se - nabýváním znalostí a schopností na všech stupních škol a postupným učení se v průběhu celého života. Větší investicí do svého vzdělání můžeme získat více v podobě lepšího pracovního místa, lepšího zařazení ve společnosti a tím i vyšší životní úrovně. Lidský kapitál je proto právem považován za nezbytnou a hlavní součást pracovního trhu.

3.4.1 Legislativa trhu práce

Problematiky spojené s trhem práce se v České republice dotýká celá řada legislativních předpisů. Téměř všechny zákony upravující vztahy na trhu práce byly v nedávné době novelizovány a lze očekávat, že s ohledem na neustálý vývoj situace budou předpisy i nadále upravovány.

Mezi nejvýznamnější normy patří zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (upravuje zejména formy aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, postavení, práva a povinnosti subjektů na trhu práce) a zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce (upravuje pracovněprávní vztahy). Spolu s právními normami existují i právní předpisy - nařízení vlády, vyhlášky.

3.4.2 Závislá práce

Pojem závislá práce je poprvé vymezen v zákoníku práce v § 2 a § 3. Jedná se o práci, která je vykonávána:

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů,
- výlučně osobně zaměstnancem,
- za mzdu, plat či odměnu za práci,
- na náklady zaměstnavatele a jeho odpovědnost,

- v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě.

Závislou práci vykonává zaměstnanec, pokud není upravena zvláštními předpisy jinak, výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Jedná se o pracovní poměr (založený pracovní smlouvou, volbou, jmenováním) a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce).

Mimo pracovněprávní vztah, výslovně zakázaný naší legislativou, řadíme tzv. švarcsystém, kdy zaměstnavatelé, obcházejí zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Švarcsystém lze popsat jako závislou pracovní činnost, která je zdánlivě považována za pracovněprávní vztah, ale ve skutečnosti jím není. Současnými zákony je tento způsob zaměstnávání postižitelný, tedy je možné za něj v případě prokázání uložit sankci. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

3.4.3 Subjekty na trhu práce

3.4.3.1 Uchazeč o zaměstnání

Fyzická osoba, která se poptává po práci, je připravena nabídnout své služby, znalosti, dovednosti, flexibilitu a zájem si nadále prohlubovat své vzdělání. Vliv na získání konkrétního pracovního místa mají i sociodemografické ukazatele (pohlaví, věk, zdraví, místo pobytu). Prostředí, ve kterém se uchazeč o práci pohybuje, je ovlivněno i modernizací, globalizací a tržní ekonomikou.

3.4.3.2 Zaměstnanec

Zaměstnanec je fyzická osoba, vykonávající za určitou mzdu práci pro svého zaměstnavatele, ke kterému je většinou v podřízeném vztahu. Podle zákona se zaměstnancem může stát fyzická osoba, po dosažení 15 let věku, má ukončenou povinnou školní docházku a je způsobilá uzavřít pracovněprávní vztah (pracovněprávní vztahy, dle zákoníku práce, vznikají pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele). Brožová považuje za zaměstnaného toho, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. (2003, s. 77)

Vědeckotechnický rozvoj přináší stále nové technologie a techniky, a následkem toho k udržení se mezi konkurencí na trhu práce, kladou zaměstnavatelé na své

podřízené stále vyšší nároky v praktických zkušenostech, znalostech i v úrovni dosaženého vzdělání. Zaměstnanci jsou svými znalostmi a dovednostmi základním faktorem úspěchu činnosti každé organizace. Je od nich požadována stále vyšší míra adaptability na současné podmínky konkurenčního prostředí trhu práce a zároveň i plnění povinností daných zákonem (dodržování právních předpisů, pokynů zaměstnavatele, dbát o svou vlastní bezpečnost a bezpečnost svého okolí, účastnit se školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, podrobit se lékařským prohlídkám). Výkon práv a povinností, které zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, nesmí být v rozporu se zákonem ani s dobrými mravy. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

3.4.3.3 Zaměstnavatel

Zaměstnavateli mohou být jak fyzické tak právnické osoby, které jsou se zaměstnanci v pracovněprávních vztazích, mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů a jsou povinni o tyto vztahy pečovat a dále je v souladu se zákoníkem práce vytvářet. Musí splňovat určité povinnosti dané zákonem, zejména nesmí porušovat zákon diskriminace. Jsou povinni všem zajistit rovné zacházení, nevyžadovat informace netýkající se bezprostředně práce. Zákon také ukládá zaměstnavateli nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci neodpovídající jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Musí prokazatelně seznámit pracovníky s právními předpisy, zajistit jim školení bezpečnosti práce, poskytnutí první pomoci a dalšími vnitřními předpisy podniku. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Pracovněprávní vztah bývá uzavřen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na dobu určitou nebo neurčitou. Může mít podobu pracovního poměru i mimo pracovního poměru (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). (Švarcová, 2012, s. 199)

Na trhu práce také paralelně působí zástupci veřejného (úřady práce) a soukromého (personální agentury) sektoru, které se snaží uchazečům o práci, při jejich vstupu na trh práce, pomoci. Jedním ze subjektů, které ovlivňují situaci na trhu práce je i stát. Zaměstnává ve veřejném sektoru, armádě, policii, státní správě, zdravotnictví a školství značný počet osob. (Švarcová, 2012, s. 46)

3.4.3.4 Úřady práce

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky upravuje vznik, rozdělení a působnost úřadů práce. Jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce se skládá z Generálního ředitelství se sídlem v Praze, 14 krajských poboček a kontaktních pracovišť (obec Poděbrady, které bude v praktické části věnováno více pozornosti, patří do působnosti krajské pobočky Příbram, která čítá 27 kontaktních míst).

Úřad práce plní svou úlohu v oblastech:

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

a také zajišťuje a nabízí žadatelům o práci různé služby:

- rekvalifikace,
- semináře (psaní životopisu, příprava na výběrová řízení, komunikační dovednosti, orientace na trhu práce a mnoho dalších). (portal.mpsv.cz)

Zaměstnanci úřadu práce posuzují životní situace a potřeby uchazečů o zaměstnání a na základě rozhovorů s klienty stanoví následující postup. Uchazeč o zaměstnání rovněž může požádat o sestavení individuálního plánu. Klientům, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců, ho zaměstnanci sestaví vždy. (Burdová, Vojtěch, 2013, s. 3)

3.4.3.5 Agentury práce

Zákon o zaměstnanosti a zákoník práce také upravují agenturní zaměstnávání, jehož principem je dočasné umístění zaměstnanců agentury práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Zaměstnavatel na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, uzavřené mezi agenturou práce a příslušným zaměstnancem, nepřijme zaměstnance do pracovního poměru, ale pouze si ho dočasně "pronajme". Toto zaměstnání pro uchazeče má sice menší míru stability, ale naopak umožňuje mu

hledat perspektivnější pracovněprávní vztah. Tento způsob hledání uplatnění na trhu práce pomáhá řešit problémy hlavně v období sezónnosti.

Agenturní zaměstnávání je vyhrazeno pouze agenturám práce, které získaly oprávnění k jeho provádění, na základě příslušného povolení vydaného Ministerstvem práce a sociálních věcí. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

3.4.3.6 Personální agentury

Na trhu práce se objevují také soukromé personální agentury. Ty na základě objednávky od zaměstnavatele vyhledávají vhodného uchazeče na jeho konkrétní pracovní místo. Personální agentura tedy uchazeče o práci nezaměstnává, pouze zprostředkovává práci vybraného uchazeče u zaměstnavatele. Mezi zaměstnancem a agenturou se pracovní smlouva neuzavírá. (www.hledampraci.cz)

3.5 Nezaměstnanost

Na trhu práce je veden neustálý boj mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po této pracovní síle. Nabídka pracovní síly však převažuje nad poptávkou. Lidé hůře hledají uplatnění ve svém oboru a jsou nuceni nastalou situaci řešit přihlášením se na úřad práce. Tím vzniká nezaměstnanost.

Nezaměstnanost v současné moderní společnosti považujeme za jeden z hlavních sociálně-ekonomických problémů, klesne-li úroveň zaměstnanosti pod určitou mez, stává se nezaměstnanost i politickým problémem. (Tuleja, Majerová, Nezval, 2012, s. 22) Za nezaměstnaného považujeme člověka, který se aktivně uchází o zaměstnání, je starší 15 let, není zaměstnaný či sebezaměstnaný a je schopen nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů.

Zaměstnaní a osoby, které splňují kritéria pro definici nezaměstnaných, považujeme za ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Na trhu práce působí i skupina ekonomicky neaktivního obyvatelstva, což jsou zejména děti, studenti, osoby na rodičovské dovolené, starobní a invalidní důchodci. (Trnková, Krpálek, Uhlířová, 2002, s. 24)

Smyslem aktivní politiky nezaměstnanosti je pomoci nezaměstnanému co nejdříve nalézt vhodné zaměstnání a opět ho začlenit do pracovního procesu. Pasivní politika nezaměstnanosti jen částečně a po přechodnou dobu kompenzuje nezaměstnanému

vzniklou ztrátu z pracovního příjmu, ale nepomáhá mu hledat nové společenské uplatnění.

3.5.1 Měření nedobrovolné nezaměstnanosti

Pro zjištění kolik lidí je v České republice nezaměstnaných zpracovávají různé instituce - Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, pravidelně údaje o počtu osob registrovaných na úřadu práce v evidenci uchazečů o zaměstnání. Pro vyjádření vývoje nezaměstnanosti se používá míra nezaměstnanosti. Podle Tuleje, Majerové a Nezvala je míra nezaměstnanosti procentní podíl počtu nezaměstnaných osob k celkové pracovní síle. (2012, s. 132) Míra nezaměstnanosti je vyjádřena v procentech. Je možné ji počítat pro různé věkové kategorie a porovnávat výsledky jak mladých lidí, tak i občanů vyššího věku ve vyspělých i rozvojových zemích.

V důsledku přetrvávající ekonomické krize je míra nezaměstnanosti ve všech členských státech Evropské unie stále zvýšená. Podniky využívají pracovní sílu efektivněji a nemají potřebu přijímat nové zaměstnance. Zejména absolventi škol hledají práci obtížněji a delší dobu. (Burdová, Vojtěch, 2013, s. 5)

Tabulka č. 1: Statistická data o zaměstnanosti a nezaměstnanosti (v %)

Ukazatel	3. čtvrtletí 2012	4. čtvrtletí 2012	1. čtvrtletí 2013	2. čtvrtletí 2013	3. čtvrtletí 2013
Míra zaměstnanosti	54,9	54,8	54,5	55,3	55,3
Obecná míra nezaměstnanosti	7,0	7,2	7,4	6,7	6,9
Míra ekonomické aktivity	59,0	59,1	58,9	59,3	59,5

Zdroj: www.czso.cz

Podle Švarcové je nízká a krátkodobá nezaměstnanost z makroekonomického hlediska prospěšná a umožňuje efektivně využívat zdroje společnosti, naopak vysoká a dlouhodobá nezaměstnanost je pro společnost obrovské zlo. (2012, s. 45) Z makroekonomického hlediska sledujeme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

Nezaměstnanost dobrovolná není z celospolečenského hlediska tak zajímavá. Lidé si tento typ volí sami, ať už vlastním přičiněním, např. podnikáním, sportem, kdy na základě vlastní práce či vlastními schopnostmi, si dokážou vydělat dostatek financí na zabezpečení svých potřeb. Nebo bez vlastního přičinění, např. dědictvím po movitém příbuzném či jsou potomky bohatých rodičů, kteří ho dostatečně zabezpečují. Další možností jak získat peníze a nemuset pracovat, je výhra v loterii. Tito lidé mají pracovní sílu, ale nechtějí ji vynakládat, na což mají, pokud dodržují zákony, právo. Mezi skupinu dobrovolně nezaměstnaných patří i část občanů, kteří nepracují, pracovat ani nechtějí a pouze využívají sociální systém. Ten sice není určen ke zneužívání, ale nedokáže si s těmito lidmi poradit a vyplácí jim sociální dávky v takové výši, že jsou s nimi spokojeni. Tato skupina lidí je i do budoucna nezaměstnatelná a pouze zatěžuje pracující část populace. (Švarcová, 2012, s. 44)

Nezaměstnanost nedobrovolná je pravým opakem dobrovolné - lidé mají potřebu pracovat, bez práce nejsou schopni získat prostředky, pomocí kterých by si zajistili obživu, ale nemohou ji najít.

3.5.2 Základní typy nezaměstnanosti

Ekonomická teorie rozlišuje tři základní typy nezaměstnanosti:

- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklická nezaměstnanost.

3.5.2.1 Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti vzniká tím, že lidé běžně mění svou práci a dočasně se tak stanou nezaměstnanými. Jde o přirozený a krátkodobý jev, který se vyskytuje i u absolventů škol, před nástupem do prvního zaměstnání. Do frikční nezaměstnanosti je možné zařadit i tzv. sezónní nezaměstnanost, která se nejvíce projevuje v oblasti zemědělství a stavebnictví. Na tržní hospodářství má pozitivní vliv a z důvodu neustálého pohybu v ekonomice je zřejmé, že frikční typ nezaměstnanosti bude existovat vždy. (Švarcová, 2012, s. 45)

3.5.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice, zatímco některá odvětví expandují, jiná jsou naopak v útlumu. Vzhledem ke koncentraci podobných odvětví do určitých regionů je tento typ často regionálním problémem (např. Mostecko, Karvinsko, Ostravsko). Lidé přicházejí o práci a nemají možnost ve svém oboru najít odpovídající zaměstnání. Situaci lze částečně řešit rekvalifikací pracovníků, ale je nutné počítat s tím, že rekvalifikace bude probíhat delší dobu, a tím bude i doba nezaměstnanosti delší. (Švarcová, 2012, s. 45)

3.5.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Hospodářství se vyvíjí v určitých cyklech, nerovnoměrně. První fází hospodářského cyklu je expanze (rozvoj, konjunktura). V tomto období roste nabídka i poptávka, domácnostem i firmám se daří, rostou platy i zisky, a tím i spotřeba statků a služeb. Druhou fází je vrchol. Nabídka začíná převyšovat poptávku. Firmám se ještě daří, produkuje nové statky, ale poptávka začíná klesat. Třetí fáze se nazývá recese (krize), firmy začínají krachovat, lidé raději spoří než utrácí, zvyšuje se nezaměstnanost. Čtvrtou fází je dno (sedlo), firmy již minimalizovaly své náklady na výrobu a nyní hledají nové cesty, jak oživit poptávku, začínají přijímat nové pracovníky. Cyklická nezaměstnanost je spojená se třetí a čtvrtou fází, tedy s obdobím recese a dna. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která postihuje určité oblasti, cyklická postihuje celé hospodářství. (Švarcová, 2012, s. 45)

3.5.3 Dopady nezaměstnanosti

Práce a zaměstnání sehraávají jednu z hlavních rolí v životě celé společnosti. Vstup do práce nebo odchod z ní je jedním z našich životních mezníků. Často se setkáváme s tím, že pokud se člověk představuje, uvádí své zaměstnání mezi pět prvních věcí, které o sobě řekne. (Jurečka a kol., 2010, s. 135) Mít zaměstnání má pro každého jiný význam a každý se s jeho ztrátou vyrovnává jiným způsobem.

Podle Holmana je nutné nezaměstnanost posuzovat nejen podle míry nezaměstnanosti, ale také podle její délky. Velmi vážným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. (2007, s. 436) Nezaměstnanost se projevuje nejen v pracovním, ale i

v soukromém životě člověka a přináší s sebou celou řadu sociálních i ekonomických důsledků.

Mezi sociální důsledky je možné zařadit - pokles životní úrovně, ztrátu svobody i sociální vyloučení ze společnosti. Lidé začnou přednostně uspokojovat pouze základní potřeby. Mohou podlehnout smutku, depresím, pocitu zbytečnosti, bezmoci. Často své problémy začnou řešit pomocí alkoholu a drog. To může vést až k násilí a kriminalitě. Může dojít i k narušení vztahů v rámci rodiny. Velkým problémem u dlouhodobé nezaměstnanosti pro nezaměstnaného je i možnost ztráty pracovních návyků. (Holman, 2007, s. 425)

Ekonomické důsledky mohou u dlouhodobě nezaměstnaného nastat ztrátou zkušeností, vědomostí, dovedností i chutí nadále pracovat. Jelikož nezaměstnaní neplatí daně z příjmu, snižuje se daňový výnos a dochází tak ke ztrátě produktu ekonomiky. Navíc se zvyšuje schodek státního rozpočtu, díky vyplácení dávek hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. (Holman, 2007, s. 424)

3.6 Absolvent

Absolventem se dle § 229, odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci, která odpovídá jeho kvalifikaci v případě, že celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let. Výše uvedený zákon zároveň ošetřuje pracovní podmínky pro mladistvé od 15. do 18. roku tak, aby bezpečí jejich zdravého vývoje bylo zaručeno. Lze předpokládat, že absolventi zatím nejsou z hlediska biologických, sociálních i mentálních vlastností zcela vyžralí lidé. Nemají zkušenosti, pracovní návyky a často jim chybí osobní odpovědnost. Dříve byla absolventům poskytována při zprostředkování práce a uzavírání pracovních smluv určitá ochrana, ale současná právní úprava je pouze vyčleňuje jako uchazeče, kterým je třeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (nyní pouze do 20 let věku). (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Zákoník práce upravuje povinnosti zaměstnavatelů vůči absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol při zajištění přiměřené odborné praxe k získání praktických zkušeností a dovedností, pro výkon jejich budoucího zaměstnání. Minimální ani maximální délka praxe není zákonem nijak

určena, oba zainteresované subjekty uzavřou oboustrannou dohodu. Právní předpis porušení dohody nijak nesankcionuje.

Tabulka č. 2 uvádí pro zajímavost počet absolventů vedených na úřadech práce ve Středočeském kraji a v celé České republice za rok 2013. Z této tabulky vyplývá, že Středočeský kraj, do kterého spadá region Poděbrady, zaujímá necelých 10 % z celkového počtu nezaměstnaných absolventů hledajících práci.

**Tabulka č. 2: Počet absolventů vedených na ÚP
za rok 2013**

Měsíc	Středočeský kraj	ČR celkem
Leden	3 330	35 524
Únor	3 263	35 480
Březen	3 207	35 438
Duben	3 079	34 351
Květen	2 898	32 608
Červen	2 449	26 896
Červenec	2 645	29 142
Srpen	2 823	31 911
Září	3 831	41 181
Říjen	3 984	41 453
Listopad	3 779	39 979
Prosinec	3 742	39 546

Zdroj: vlastní informace podle MPSV

3.6.1 Míra nezaměstnanosti absolventů škol

Míra nezaměstnanosti absolventů škol je značně ovlivněna celkovou ekonomickou situací v zemi i celkovou nezaměstnaností. Velký podíl na ní má nabídka volných pracovních míst a vztah mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách.

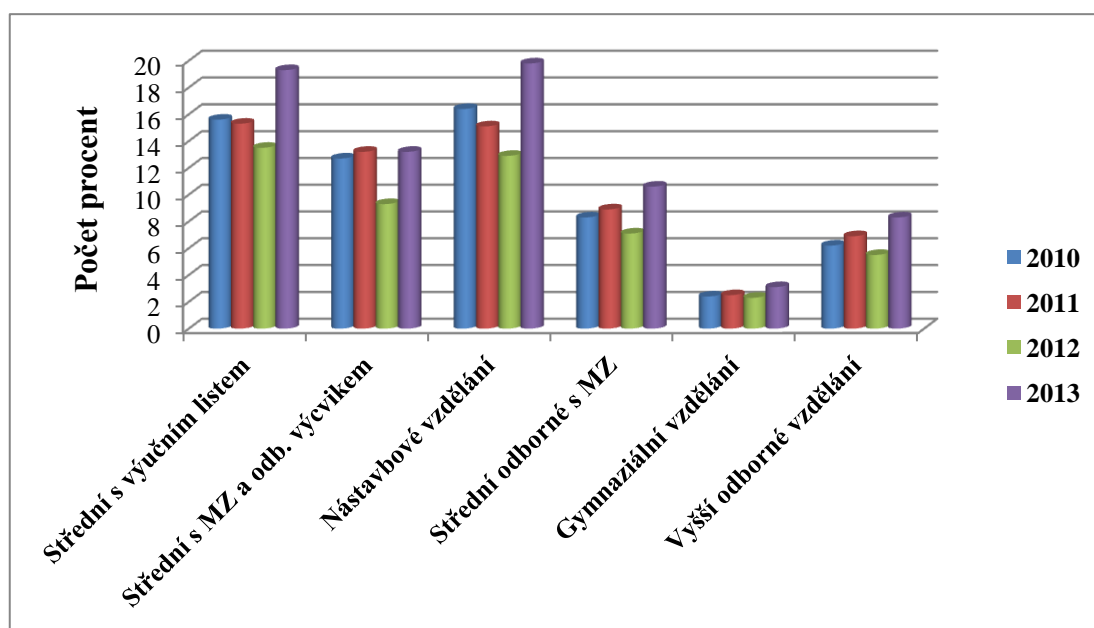
Národní ústav vzdělávání sleduje nezaměstnanost absolventů již řadu let, podle jejich zjištění byla nezaměstnanost nejnižší před nástupem hospodářské krize a následné recese. Statistiky vycházející z dat k 30. dubnu 2008 vykazovaly postupné snižování

míry nezaměstnanosti absolventů a přibližování se míře nezaměstnanosti lidí s praxí. V té době podniky ochotně přijímaly absolventy, zapojovaly se do vzdělávacího procesu formou organizování praxí pro učně, exkurzí a účastí na dnech otevřených dveří. Řada z nich navázala ve svém oboru užší spolupráci se školami v regionu, aby získala potenciální zaměstnance do svých řad, jako náhradu za zkušené pracovníky odcházející z pracovního procesu. (Burdová, Vojtěch, 2013, s. 3)

S nástupem ekonomické krize na podzim roku 2008 došlo k prudkému poklesu tempa hospodářského růstu. V návaznosti na tuto událost začaly podniky, aby se udržely na trhu, propouštět své zaměstnance. To mělo velký vliv na pravidelný cyklický vývoj počtu nezaměstnaných absolventů (cyklický vývoj u absolventů je sledován v souvislosti s ukončením školní docházky, kdy v období od června do září narůstá počet absolventů hledajících práci a od října se opět postupně snižuje).

V roce 2012 se situace mírně zlepšila, ale ve srovnání s celkovou mírou nezaměstnanosti v ekonomice byla stále nezaměstnanost absolventů na vyšší příčce. Poslední statistické údaje máme z roku 2013. Ty vypovídají o výrazném zhoršení, jen velmi malý počet absolventů našel od září 2012 do dubna 2013 práci. (Burdová, Vojtěch, 2013, s. 45)

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti všech absolventů ČR podle dosaženého vzdělání v letech 2010 - 2013 v %



Zdroj: vlastní zpracování podle NUV

Mezi tyto nezaměstnané absolventy se nepočítají ti, kteří nedokončili studium na střední škole, které je zakončeno složením maturitní zkoušky. Někteří zůstali ve školském systému, ti buď přestoupili na jinou školu, nebo opakují ročník, ale ti co se přihlásili na úřadu práce a rozhodli se ve studiu nepokračovat, ty nemůžeme považovat za absolventy (statut absolventa má jen ten, kdo úspěšně dokončí studium, čili úspěšně složí maturitu). „Podle údajů MŠMT z celkového počtu žáků maturitních ročníků v roce 2011 neuspělo i po opravných zkouškách nebo zkoušky vůbec nekonalo celkem 14,4 %, což představuje asi 13 000 žáků, v roce 2012 pak asi 11 000 žáků.“ (Burdová, Vojtěch, 2013, s. 7)

Největší nevýhodou absolventů je a byl již dříve, nedostatek praxe, a s tím spojený nedostatek zkušeností, pracovních návyků a osvojených dovedností. Zaměstnavatelé velmi často kladou na absolventy stejné nároky jako na ostatní uchazeče, ale ne všichni absolventi jsou schopni v této konkurenci obstát.

Naopak absolventi mohou do podniku přinést mladistvý elán, jsou schopnější přizpůsobit se, jsou flexibilní, mají chuť učit se novým věcem, mohou nabídnout nové nápady (myšlení), nemají zažitá stereotypy (např. z předchozího zaměstnání), disponují vyšší znalostí cizích jazyků a práci na počítačích. Zaměstnavatel, který má zájem o vzdělávání svých zaměstnanců má velkou možnost různými vzdělávacími programy a školeními vytvořit z absolventa zaměstnance přímo k svému obrazu.

Koncem roku 2013 bylo na Úřadu práce ČR evidováno celkem 39 546 absolventů i mladistvých ze všech stupňů vzdělání. Z celkové nezaměstnanosti se jedná o podíl 6,6 %. Nejčastěji jsou vedeni v evidenci bývalí studenti středních odborných škol a středních odborných učilišť. Především absolventi gastronomie, hotelnictví, obchodu, ekonomických oborů, ale nemalou měrou i studenti strojírenství, elektrotechniky nebo stavebnictví. (portal.mpsv.cz)

3.7 Vzdělávání

Právo na vzdělání v České republice garantuje všem lidem Listina základních práv a svobod. Na základních a středních školách je nárokováno zdarma. Vzdělávání jedince ale začíná zpravidla již jeho narozením a končí úmrtím, protože potřebu vzdělávat se, tedy učit se něčemu novému, máme po celý svůj život.

Velice často dochází k záměně termínu vzdělávání a vzdělání. Vzdělávání můžeme chápat jako probíhající proces, během kterého člověk získává své vědomosti, dovednosti i postoje a teprve na jeho konci je dosaženo vzdělání. Definice pojmu vzdělání je např. „*Vzdělání je konkrétní dosažená úroveň vědomostí, dovedností či postojů, které jsou zakotveny v pedagogických dokumentech jako cílové kategorie a jejich předávání zajišťují převážně k tomu určené instituce*“. (Votava, 2011, s. 40)

Každý stát má vlastní legislativu, kterou řídí školskou politiku své země. V ČR je jedním ze základních dokumentů, řešícím problematiku vzdělanosti zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Dalším, velmi důležitým zákonem, který upravuje naše vzdělávání je zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a také strategický dokument MŠMT - Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, tzv. Bílá kniha. V Bílé knize je uvedena koncepce celého vzdělávání. Sekundární (středoškolské) vzdělávání se také řídí vyhláškou č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři. (Slavík, Miller, 2012, s. 10)

3.7.1 Vzdělávací systém

Vzdělávací systém plní výchovnou, vzdělávací i osvětovou funkci u všech stupňů, typů i druhů institucí, vyjadřuje řízení a správu škol, vstupuje do teritoria sociálních problémů, má politický i ekonomický kontext. Jeho struktura sleduje rozsah a délku studia a zároveň dohlíží na jeho návaznost a prostupnost mezi všemi stupni škol. Vzdělávání se v jednotlivých školách a školských zařízeních uskutečňuje podle školních vzdělávacích programů, které musí být v souladu s vydanými rámcově vzdělávacími programy, jasně vymezujícími povinný obsah, rozsah a podmínky pro každý obor vzdělávání. (Slavík, Miller, 2012, s. 23) Je potřeba, aby školský systém byl flexibilní a reflektoval veškeré potřeby společnosti pro kvalitní vzdělání, protože správné fungování vzdělávacího systému, je důležité nejen pro dlouhodobý vývoj ekonomiky státu, ale pro celkový chod země. Náš systém vzdělávání se skládá ze tří hlavních oblastí - primární, sekundární a terciární vzdělávání.

- **Primárnímu vzdělávání** předchází ještě předškolní (predprimární) vzdělávání, které u nás není povinné, a je poskytováno mateřskými školami dětem od 3 do 6 let. Základní nebo-li primární vzdělávání je v kompetenci základních škol. Tento

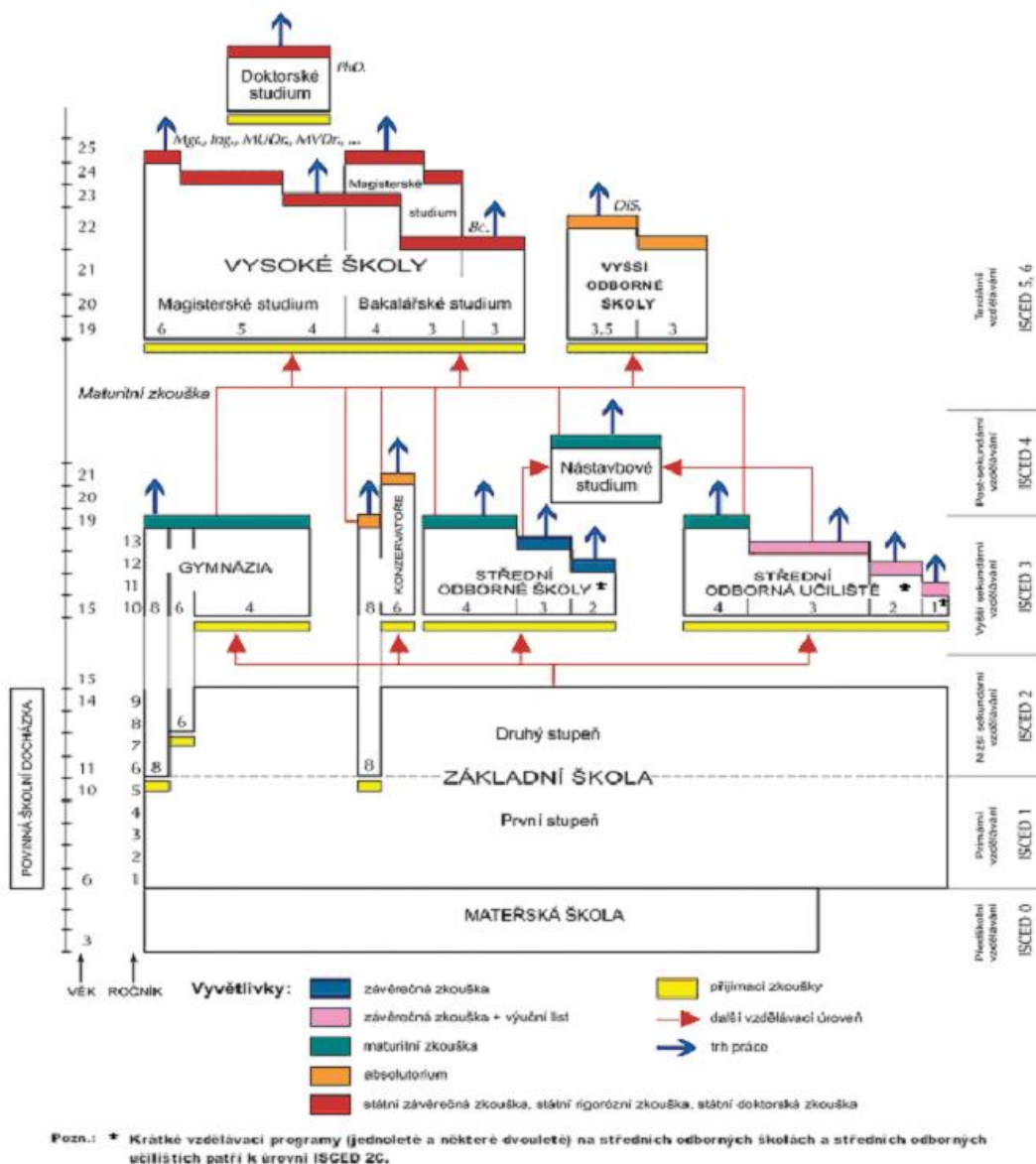
typ vzdělávání je již od dob Marie Terezie v ČR povinný a v současné době je v délce trvání devíti let, tedy pro věkovou kategorii 6 až 14 let. (Votava, 2011, s. 42)

- **Sekundární vzdělávání**, týkající se žáků od 15 let není věkově přesně ohraničeno, záleží na typu střední školy.
 - Střední školy zakončené závěrečnou zkouškou (C,J) jsou v délce trvání 1 - 2 roky. Podíl žáků přijatých na tento typ škol je dle statistik NUV nižší než 1 %.
 - Střední školy zakončené výučním listem (E, H) mají obvykle 2 - 3letý program. Absolventi získají kvalifikaci pro výkon jednoduchých prací v rámci dělnických povolání.
 - Střední vzdělání s maturitní zkouškou (M) zpravidla probíhá 4 roky, je možné ho též absolvovat ve formě 6letého nebo 8letého gymnázia (K).
 - Dalším, velmi specifickým druhem vzdělávání, je konzervatoř, studium ukončené po 6 až 8 letech maturitou nebo absolutoriem.

- **Terciární vzdělávání** umožňuje absolventům středních škol po úspěšném složení maturitní zkoušky pokračovat v navazujícím studiu. Patří sem vyšší odborné školy a vysoké školy. Podle stupně studia rozlišujeme vysokoškolské vzdělání na: bakalářské, magisterské a doktorské. (Severová, 2011, s. 38)

Pro lepší přehlednost je následně uvedeno schéma celé vzdělávací soustavy ČR včetně kódu klasifikace ISCED 1997 (International Standard Classification of Educational Degrees) (viz obr. č. 2).

Obrázek č. 2: Schéma vzdělávací soustavy ČR



Zdroj: www.nuov.cz

3.7.2 Vzdělávání na středních školách

Vzdělávání na středních školách může probíhat několika způsoby, které nazýváme formy. Rozlišují se podle způsobu jakým je vzdělávání poskytováno a podle jeho organizace. Nejčastější formou je denní studium, probíhá každý den v týdnu. Několikrát týdně zpravidla v odpoledních a večerních hodinách se koná večerní studium. Samostatné studium spojené s konzultacemi je dálkové, studium konající se přes ICT je distanční. Poslední formou studia, které střídá denní a jiné formy je studium kombinované. Zájemci o vzdělávání vybírají formy studia podle jejich

možností a schopností. Mezi zájemce o studium na středních školách patří i ti, kteří mají potřebu vzdělávat se celoživotně. (Votava, 2011, s. 55)

Pojem střední vzdělávání se podle klasifikace ISCED nazývá vyšší sekundární. Hlavním cílem vyššího sekundárního vzdělávání je příprava na budoucí povolání, ale nejen to. S měnící se situací na trhu práce, zejména s nárůstem nezaměstnanosti, pomýšlí velká část absolventů na pokračování studia na terciárním stupni.

K dosažení potřebné kvalifikace pro konkrétní povolání nabízí školství široké spektrum oborů vzdělání. Obory se označují osmimístným číslem, podle kterého naprosto přesně zjistíme o jaký stupeň vzdělání, charakter přípravy pro uplatnění na trhu práce a obtížnosti se jedná, např. Střední odborné učiliště společného stravování, Poděbrady, obor gastronomie nalezneme dle Klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV) pod kódem 65-41-L/51. (www.soupsy.cz)

Na výběr a obsazenost středních škol má velký vliv i demografický vývoj. Se snížením počtu dětí klesá i počet žáků ve školství, roste tím konkurence mezi školami. Ty ve snaze získat potřebný počet studujících snižují své nároky na uchazeče, často na úkor kvality vzdělání. Dalším neméně důležitým faktorem je nedostatečná motivace mladých lidí navštěvovat určité obory (profese).

Dosažením co nejvyššího stupně vzdělání si nelze automaticky zajistit dobré pracovní uplatnění. Na vysokoškolsky vzdělané zaměstnance jsou kladeny poněkud odlišné požadavky než na vyučené a ne každému poskytne maturitní nebo vysokoškolské vzdělání jistotu, že najde práci ve svém oboru. S jistou mírou abstrakce lze říci, že trh práce poptává následující tři skupiny lidí: široce uplatnitelné pracovníky, technicky vzdělané odborníky a řemeslníky. U všech skupin předpokládá jistou míru flexibility, samostatnosti, schopnosti sociální interakce a komunikace. (www.infoabsolvent.cz)

4 Praktická část

4.1 Region Poděbrady

Správní obvod obce s rozšířenou působností Poděbrady je součástí okresu Nymburk. Rozprostírá se ve východní části Středočeského kraje. Na severu a východě má společné hranice s Královéhradeckým krajem, s okresy Jičín a Hradec Králové, na jihu sousedí s okresem Kolín a na západě se nachází Nymburk. Správní obvod Poděbrad čítá 35 obcí a jeho celková rozloha je téměř 35 000 ha. K 1. 1. 2014 žilo ve správním obvodu 29 885 obyvatel, z toho 13.474 obyvatel patřilo do města Poděbrady. Žije zde 6 430 mužů a 7 042 žen, věkový průměr u mužů je 41 let a u žen 45 let. Věková skupina od 15 - 25 let, tedy absolventi škol, tvoří 14,8 % obyvatel Poděbrad.

Obrázek č. 3: Region Poděbradsko



Zdroj: www.czso.cz

Poděbrady leží v polabské nížině na obou březích řeky Labe, necelých 50 km od hlavního města Prahy. Okolní krajina je intenzivně zemědělsky využívána a jen málo zalesněná. Menší lesy rostou podél řeky Labe, směrem na Nymburk i na druhou stranu, proti proudu řeky, směrem k soutoku Labe a Cidliny. V těchto místech se nachází Libický luh, pozůstatek lužných lesů s tůněmi a slepými říčními rameny,

označený za národní přírodní rezervaci. Další národní přírodní rezervace Žehuňská obora se táhne od obce Kněžičky na Hradec Králové. Jižní okraj obory sousedí s Žehuňským rybníkem, patřícím již do okresu Hradce Králové. Neméně zajímavá je návštěva přírodní památky Písečný přesyp u Osečka, která je pozůstatkem píseční duny. Kopec se v okolí města tyčí pouze jeden, Oškobrh (285 m n. m.). Poděbrady jsou pro svou polohu v rovinatém Polabí, protkanou cyklostezkami, vyhledávaným rekreačním teritoriem zejména pro cyklisty a in-line bruslaře. V těsné blízkosti města je možno v letních měsících využít ke koupání jezero, které vzniklo vytěžením povrchového pískového dolu a má rozlohu vodní plochy asi 300.000 m². (www.podebradsko-region.cz) Historie města Poděbrady viz Příloha č. 1.

4.2 Školství v Poděbradech

Vzdělávání v Poděbradech je soustředěno podle stupně vzdělání do několika školských zařízení: 9 mateřských škol, 2 základní školy, 4 střední školy, 1 střední odborné učiliště, 1 speciální základní škola a Ústav jazykové a odborné přípravy Univerzity Karlovy v Praze.

Bakalářská práce je dále zaměřena na tři různé typy středních škol:

- Gymnázium Jiřího z Poděbrad,
- Hotelová škola, Vyšší odborná škola hotelnictví a turismu a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky,
- Střední odborné učiliště společného stravování, Poděbrady.

4.3 Gymnázium Jiřího z Poděbrad

Gymnázium má 2 studijní obory:

- čtyřleté studium (79-41-K/41 Gymnázium)
- osmileté studium (79-41-K/81 Gymnázium)

Zaměření gymnázia je všeobecné a jeho hlavním úkolem je příprava žáků pro navazující studium, především na vysokých školách. Škola se každoročně zúčastňuje různých soutěží, projektů (i mezinárodních) a pořádá výjezdy žáků na místa, kde se psala historie, kde se nachází naše kulturní skvosty. Součástí výuky jsou i studijní pobyty v zahraničí, převážně do zemí hovořících jazyky, které se na škole vyučují (cizí jazyky: anglický, německý, španělský, francouzský, ruský, italský, latinský).

Úspěšnost přijímání absolventů gymnázia na vysoké školy a vyšší odborné školy je v posledních letech mimořádně vysoká. Jen malé procento absolventů nepokračuje ve studiu a hledá zaměstnání. (www.gjp.cz)

4.4 Střední odborné učiliště společného stravování, Poděbrady

Střední odborné učiliště společného stravování nabízí tříleté denní učební obory:

- 29-53-H/01 Pekař a 29-54-H/01 Cukrář
- 65-51-H/01 Kuchař-číšník se zaměřením: kuchař/ka – číšník/servírka pro pohostinství, kuchař/ka, číšník/servírka a jeden maturitní obor, formou denního dvouletého nástavbové studia:
- 65-41-L/51 Gastronomie

V současné době obor kuchař - číšník připravuje žáky na úspěšné uplatnění v typových pozicích v gastronomických službách, obor cukrář zejména v cukrářské výrobě a pekař v potravinářském sektoru, v pekařské výrobě. Maturitní obor gastronomie umožňuje absolventům ucházet se o pracovní pozice ve všech typech gastronomických provozů i pokračovat ve studiu na vysokých školách či vyšších odborných školách. Škola se každoročně účastní soutěže Gastro Poděbrady, Dnů Porozumenia ve slovenské Rimavské Sobotě a Bacardi-Martini Poděbrady Cup. Dále pořádá odborné kurzy, jako např. somelierský, barmanský, vyřezávání ovoce a zeleniny, cukrářský a zároveň realizuje různé projekty. (www.soupydy.cz)

4.5 Hotelová škola, Vyšší odborná škola hotelnictví a turismu a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky

Střední škola nabízí uchazečům:

- čtyřleté denní studium, obor vzdělání: 65-42-M/01 Hotelnictví
- tříletý denní vzdělávací program: 65-42-N/02 Řízení hotelnictví a turistických služeb

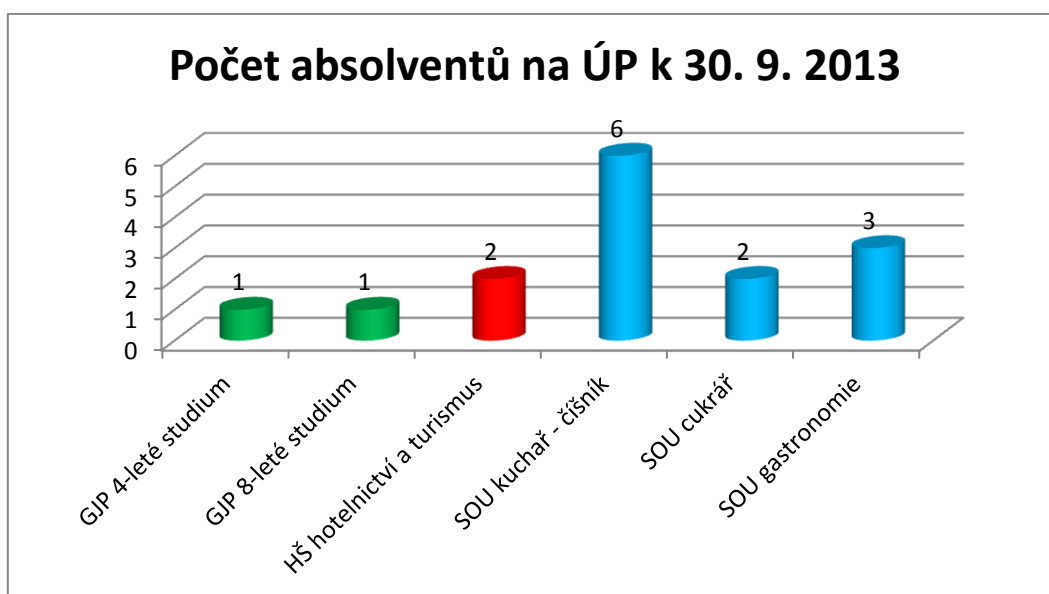
Již z názvu školy je patrné, že se nejedná pouze o jeden vzdělávací program. Součástí hotelové školy je od roku 1996 vyšší odborná škola, která připravuje studenty pro práci středního managementu nebo pro samostatnou podnikatelskou činnost v hotelnictví a turismu a státní jazyková škola, která vznikla v roce 1985 formou jednoletých jazykových kurzů pro absolventy středních škol. V těsné

blízkosti školy je postaven školní hotel Junior, kde žáci hotelové školy i vyšší odborné školy zajišťují služby v rámci praktického vzdělávání. Škola je pořadatelem odborných kurzů výroby cukrářských dekorací, studené kuchyně, barmanského kurzu, kurzu sushi nebo baristického semináře. Zúčastňuje se barmanských, cukrářských i znalostních soutěží, např. Gastro Junior, Eurocup, Region a již několik let je organizátorem mezinárodní barmanské soutěže Bacardi-Martini Poděbrady Cup. (www.hsvos.cz) Fotografie a podrobnější informace o školách viz Příloha č. 2.

4.6 Uplatnění absolventů na trhu práce v ČR a v našem regionu

Přechod absolventů na trh práce představuje náročnou životní fázi, která významně ovlivní jejich budoucí pracovní dráhu. Různé vzdělávací systémy a jejich následné vazby na pracovní trh mají odlišné dopady na možnosti vstupu mladých lidí do pracovního procesu. V jednotlivých zemích EU se způsoby přechodu absolventů ze školy do zaměstnání významně liší. Jedno z důležitých kritérií, která ovlivňují přijímání absolventů do práce jsou jejich získané kvalifikace a v jaké míře jsou definovány a standardizovány. Pokud o obsahu kvalifikací absolventa mají zaměstnavatelé málo informací, dávají raději přednost pracovníkům s praxí. Střední školy neslouží jen k přípravě žáků ke vstupu na pracovní trh. Řada absolventů pokračuje v navazujícím studiu v terciárním vzdělávání. Ze statistik úřadu práce můžeme nejlépe zjistit, jaké uplatnění absolventi po odchodu ze školního prostředí mají. Nejpřesněji danou problematiku vystihuje míra nezaměstnanosti rozdělená podle kategorie dosaženého vzdělání. Porovnáním statistik bylo zjištěno, že nezaměstnaných absolventů vzdělání zakončeného výučním listem bylo v roce 2010 19,4 %, do dubna 2013 nastal výrazný nárůst na 27 %. Absolventů středního vzdělání s maturitní zkouškou vedených na úřadu práce bylo v roce 2010 10,6 % a míra nezaměstnanosti stoupla do dubna 2013 na 14,8 %. Jediné relativně nízké hodnoty zůstaly u absolventů gymnázií, a to 4,1 % - je jasné, že důvodem pro tak nízkou míru nezaměstnanosti, oproti jiným vzdělávacím oborům je fakt, že absolventi gymnázií nejčastěji pokračují v dalším studiu. (www.portal.mpsv.cz)

Graf č. 2: Počet absolventů na úřadu práce k 30. 9. 2013



Zdroj: vlastní zpracování dle www.portal.mpsv.cz

4.7 Dotazníkové šetření

Pro hodnocení uplatnění absolventů na trhu práce bylo zvoleno dotazníkové šetření, kde mohli studenti a zaměstnavatelé vybrat z možností, ale zároveň mohli vyjádřit svůj názor na danou problematiku. Dotazníky distribuovali učitelé na vybraných školách v regionu Poděbrady po předchozí domluvě s vedením školy. Tyto školy byly zvoleny s ohledem na různé uplatnění absolventů na trhu práce.

Šetření bylo rozloženo do tří částí. V první části byli respondenty žáci vybraných škol ještě před ukončením studia na těchto školách. Ve druhé části odpovídali absolventi těchto škol na dotazníky rozeslané e-mailem nebo osobně doručené, tedy stejní respondenti, ale poté, co školu ukončili. Třetí částí dotazníkového šetření bylo zjišťování názorů a postojů zaměstnavatelů ze stejného regionu na umístování absolventů obdobných škol na trhu práce, jejich připravenost a klíčové kompetence.

Vyplnění bylo zcela dobrovolné a individuální. Zpět bylo vybráno v první části 63, ve druhé části 51 a ve třetí 12 dotazníků. Odpovědi na otázky jsou zpracovány do tabulek, pouze u některých odpovědí je zpracován i graf, který napomáhá k efektivnějšímu znázornění rozdílů a je umístěn v Příloze č. 3. V popisících u některých tabulek jsou uvedeny výsledky i v procentuální podobě pro lepší orientaci. Vzory všech dotazníků jsou součástí Přílohy č. 4 až 6.

4.7.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazník pro žáky středních škol v Poděbradech – I. část

Tabulka č. 3: Jakého jste pohlaví?

Možnosti	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Žena	10	18	7	35
Muž	9	7	12	28
Celkem	19	25	19	63

Zdroj: vlastní šetření

Poznámka: GJP - Gymnázium Jiřího z Poděbrad, HŠ - Hotelová škola, Vyšší odborná škola hotelnictví a turizmu a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, SOU - Střední odborné učiliště společného stravování, Poděbrady

- Z předchozí tabulky lze vyčíst, že na Gymnáziu a Hotelové škole převažují žákyně nad žáky a na učilišti je tomu naopak. Obzvláště velký rozdíl je na Hotelové škole, kde počet žen převyšuje jednou tolik počet mužů. Grafické znázornění ukazuje onen rozdíl lépe viz Příloha č. 3.

Tabulka č. 4: Co Vás vedlo k výběru právě této školy?

Možnosti	GJP	HŠ	SOU
Doporučení rodičů	0	4	1
Tradice v rodině	5	3	1
Výchovný poradce	0	0	0
Veletrh škol nebo dny otevřených dveří	1	7	7
Zájem o školu, o budoucí povolání	13	14	8
Domluva s kamarády	1	4	3
Vzdálenost školy od místa bydliště	9	8	3
Prospěch na ZŠ	9	6	5

Zdroj: vlastní šetření

- Na prvním místě žáci zvolili zájem o školu a o budoucí povolání, vzdálenost školy od místa bydliště a prospěch na základní škole byly uvedeny hned na druhém místě jako důvody výběru školy, v třetí řadě rozhodovala návštěva na veletrhu

škola nebo dnů otevřených dveří, kde se představují jednotlivé vzdělávací instituce, naopak k volbě studentů nepomohl v žádném případě výchovný poradce, což je rozhodně důvod k zamyšlení. Ostatní možnosti byly zanedbatelné.

Tabulka č. 5: Pokud byste měl/a znovu nastoupit na střední školu, zvolil/a byste stejnou?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	15	14	4	33
Ne	4	8	9	21
Nevím	0	3	6	9

Zdroj: vlastní šetření

- Z dotazníku vyplývá, že 52,4 % žáků by si znovu vybralo stejnou střední školu. Nejvíce spokojeni se svým původním rozhodnutím jsou gymnazisté, poté žáci Hotelové školy. Studium na Střední odborné učiliště by nenastoupilo 47,4 % žáků. Celkem 31,6 % žáků neví.

Tabulka č. 6: Máte představu o svém budoucím zaměstnání?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	15	13	9	37
Ne	3	4	3	10
Nevím	1	8	7	16

Zdroj: vlastní šetření

- Jak je již uvedeno výše v tabulce č. 2, většina žáků si vybrala školu díky zájmu o studovaný obor a budoucí povolání. Přes 58 % všech respondentů má představu o tom, jaké povolání by v budoucnu chtěli vykonávat. Celkem 15,9 % nemá o budoucím povolání žádnou představu a zbytek respondentů neví. Tuto otázku lze vyhodnotit tak, že naprostá většina gymnazistů ví, co by chtělo v budoucnu dělat, žáci hotelové školy jsou pouze z poloviny rozhodnuti a žáci odborného učiliště jsou na to prakticky stejně.

Tabulka č. 7: Přemýšlíte o pokračování studia na vyšší odborné škole?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	1	0	6	7
Ne	18	25	13	56

Zdroj: vlastní šetření

- Zájem o studium na vyšší odborné škole má víceméně pouze třetina žáků středního odborného učiliště, kteří to vidí, jako ideální pokračování svého vzdělávání. Naopak žáci hotelové školy nepřemýšlí o vyšší odborné škole vůbec, přestože hotelová škola je s vyšší odbornou školou ve stejné budově a pod stejným vedením. Celkově o navazujícím studiu na vyšší odborné škole nemají respondenti velký zájem.

Tabulka č. 8: Přemýšlíte o pokračování studia na vysoké škole?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	19	21	5	45
Ne	0	4	14	18

Zdroj: vlastní šetření

- Pokračovat ve studiu na vysoké škole se chystají všichni dotazovaní gymnazisté a 84 % žáků hotelové školy. Naopak 73,7 % žáků učiliště nepřemýšlí o navazujícím studiu na vysoké škole.

Tabulka č. 9: Máte zájem o pokračující studium v zahraničí?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	10	7	4	21
Ne	4	8	10	22
Nepřemýšlel/ jsem o tom	15	10	5	30

Zdroj: vlastní šetření

- Studium v zahraničí opět zajímá nejvíce žáky gymnázia. Více než jedna třetina žáků všech dotazovaných škol hodnotila variantu zahraničního studia záporně, nebo o této možnosti nikdy nepřemýšlela.

Tabulka č. 10: Po ukončení školy chcete nastoupit ihned do zaměstnání?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	9	11	13	33
Ne	10	14	6	30

Zdroj: vlastní šetření

- Otázku nástupu do zaměstnání ihned po dokončení školy zodpověděli kladně obzvláště žáci středního odborného učiliště, kteří, jak je již uvedeno výše, nemají velký zájem o pokračování ve studiu. U ostatních škol jsou odpovědi vyrovnané, ale převyšuje záporný názor.

Tabulka č. 11: Přivyděláváte si v průběhu nynějšího studia?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	10	18	15	43
Ne	9	7	4	20

Zdroj: vlastní šetření

- Z tabulky č. 9 vyplývá, že již 68 % dotazovaných si přivydělává při studiu. Jedná se hlavně o žáky učiliště, které posílá své svěřence na placené praxe, kde je pro ně snazší sehnat brigádu i mimo vyučování. Naopak nejméně si přivydělávají při studiu žáci gymnázia.

Tabulka č. 12: Víte, jaké máte uplatnění na trhu práce po dokončení Vaší školy?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	15	17	13	45
Ne	1	1	2	4
Nepřemýšlel/ jsem o tom	3	7	4	14

Zdroj: vlastní šetření

- Drtivá většina žáků, což je 71 %, ví, jaké má uplatnění na trhu práce po dokončení své střední školy. Pouze 6 % respondentů odpovědělo na otázku, že neví a zbylých 23 % zaškrtnulo možnost, že o tom nepřemýšlelo.

Tabulka č. 13: Je podle Vás těžké získat zaměstnání?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	13	12	13	38
Ne	3	9	5	17
Nevím	3	4	1	8

Zdroj: vlastní šetření

- Na otázku, zda je podle respondentů těžké získat zaměstnání, odpovědělo celých 60 % dotazovaných kladně. Žáci jsou si vědomi, jaké nároky mají zaměstnavatelé a jaká je v dnešní době situace na trhu práce. Ti, kteří odpověděli záporně, mají pravděpodobně většinou domluvené zaměstnání již při škole, nebo si neuvědomují realitu, mohou být přesvědčeni, že ve svém oboru mají co nabídnout a práci získají.

Tabulka č. 14: Kdy je podle Vás nejlepší začít hledat práci?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Během studia	18	15	13	46
Po ukončení studia	0	7	2	9
Již mám zajištěno zaměstnání	1	3	4	8

Zdroj: vlastní šetření

- Naprostá většina respondentů (73 %) zvolila jako nejlepší variantu hledání zaměstnání již během studia. Ani jeden ze žáků gymnázia nepovažuje za vhodné čekat na ukončení studia. Zajištěné zaměstnání má 8 respondentů a to hlavně z učiliště a hotelové školy. Je zjevné, že 87 % respondentů bude práci hledat.

Tabulka č. 15: Jaký je podle Vás neúčinnější způsob hledání zaměstnání?

Možnosti	GJP	HŠ	SOU
Prostřednictvím ÚP	1	1	1
S pomocí rodiny či známých	6	8	10
Vlastní iniciativou	15	20	8
Pomocí pracovní agentury	1	3	3

Zdroj: vlastní šetření

- Ze způsobů shánění zaměstnání je podle budoucích absolventů nejúčinnější vlastní iniciativa. To znamená, že žáci rozesílají své životopisy do firem, osobně se chodí dotazovat do podniků a v neposlední řadě odpovídají na inzeráty. Dalším efektivním způsobem jsou známí a rodina, kteří nabídnou žákům pracovní pozici, či mají kontakt na někoho jiného, kdo nabízí práci. Zcela propadla možnost získat práci pomocí úřadu práce, což je z hlediska toho, že se jedná o státem placený úřad, jehož je zprostředkování práce hlavní činností, alarmující.

Tabulka č. 16: Víte, kde se nachází ÚP, pod který dle místa Vašeho trvalého pobytu spadáte?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	17	24	19	60
Ne	2	1	0	3

Zdroj: vlastní šetření

- Při zjišťování znalosti, kde se nachází úřad práce, pod který budoucí absolventi spadají, odpovědělo kladně 95 % dotazovaných, pouze 5 % nevědělo.

Tabulka č. 17: Věříte, že naleznete práci rychleji prostřednictvím úřadu práce?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	3	4	0	7
Ne	8	15	12	35
Nevím	8	6	7	21

Zdroj: vlastní šetření

- Schopnostem úřadu práce, nabídnout rychleji zaměstnání, nevěří většina respondentů. Jak je vidět v tabulce výše, kladných odpovědí je pouhých 11 %. Více než 33 % odpovědělo, že neví, což opět dokládá, že prostředky vynakládané na úřady práce jsou vynakládány tak, že důvěra a schopnosti úřadu v očích studujících není žádná a dokonce ani nevědí, jestli jim takový úřad dokáže pomoci.

Tabulka č. 18: Kolik si myslíte, že je reálný nástupní plat v prvním zaměstnání po ukončení vaší školy?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
0 - 10 000 Kč	1	4	3	8
10 001 - 15 000 Kč	6	14	10	30
15 001 - 20 000 Kč	5	7	5	17
20 001 - 25 000 Kč	9	0	1	10
Více než 25 000 Kč	2	1	1	4

Zdroj: vlastní šetření

- Představa žáků o nástupním platu se na uvedených školách poměrně liší. Ale většina se domnívá, že reálným nástupním platem je rozmezí od 10 000 do 15 000 Kč. Pouze žáci gymnázia upřednostnili částku mezi 20 000 až 25 000 Kč. Nástupní plat vyšší než 25 000 Kč po ukončení střední školy si představují 4 žáci. Tyto odpovědi lze hodnotit tak, že respondenti mají celkem správnou představu o tom, jaký nástupní plat je s velkou pravděpodobností čeká.

Tabulka č. 19: Jaké požadavky zaměstnavatelů jsou dle Vašeho názoru prioritní?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Jazykové	7	15	6	28
Praxe	16	19	17	52
Počítačové	3	0	0	3
Jiné	2	1	1	4

Zdroj: vlastní šetření

- Ze svého pohledu žáci zvolili jako prioritní požadavky pro zaměstnavatele praxi a jazykové schopnosti. Naopak počítačové znalosti žáci pravděpodobně nepovažují za klíčové. Někteří žáci zaujímají názor, že ideální je kombinace schopností, proto zaškrtili v dotaznících i více možností. I zde je realita známa, přestože si respondenti musí uvědomovat, že právě praxe je to, co jim bude chybět a bude je při výběrových řízeních na pracovní pozice diskriminovat.

Tabulka č. 20: Myslíte si, že splňujete tyto prioritní požadavky?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	6	18	8	32
Ne	9	1	5	15
Nevím	4	6	6	16

Zdroj: vlastní šetření

- Postavení absolventů na trhu práce je stále více ohroženo narůstající nezaměstnaností, což je ovlivněno nedostatkem jejich praxe a zkušeností. Přesto více jak polovina žáků (50,8 %) si myslí, že výše zmíněné požadavky, mezi které praxe patří, splňují. To není příliš reálná představa.

Tabulka č. 21: Slyšeli jste o možnosti "rekvalifikace" prostřednictvím ÚP?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	15	16	17	48
Ne	4	9	2	15

Zdroj: vlastní šetření

- Kladně na tuto otázku odpovědělo 76,2 % respondentů. O této možnosti neslyšelo 23,8 % žáků. V tomto bodě je nutno říci, že rekvalifikace by měla nastoupit až v případě, že nejde umístit uchazeče ve vystudovaném oboru.

2. část

Druhá část dotazníků byla určena pro absolventy škol. Z původního počtu 63 respondentů se do druhé části zapojilo 51 absolventů. Z tohoto počtu je 29 žen a 22 mužů.

Tabulka č. 22: Jakého jste pohlaví?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Žena	10	13	6	29
Muž	9	5	8	22
Celkem	19	18	14	51

Zdroj: vlastní šetření

- Tabulka vyjadřuje přesný počet absolventů, kteří měli zájem a našli i čas na vyplnění druhé, navazující části, dotazníku.

Tabulka č. 23: Ukončil/a jste úspěšně školu, kterou jste studoval/a?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	18	18	13	49
Ne	1	0	1	2

Zdroj: vlastní šetření

- Naprostá většina respondentů (96 %) úspěšně zakončila školu, kterou studovala a o které vyplňovala 1. část dotazníků. Pouze 2 z dotazovaných budou opakovat státní maturitní zkoušku.

Tabulka č. 24: Přemýšlel/a jste o pokračování studia na vyšší odborné škole.

Studujete nyní na této Vámi vybrané škole?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	3	1	3	7
Ne	6	2	1	9
Nezvažoval/a jsem tuto možnost	10	15	10	35

Zdroj: vlastní šetření

- Na otázku, zda před ukončením školy přemýšleli o pokračování studia na vyšší odborné škole a následný dotaz, zda nyní na této škole studují,

respondenti převážně odpověděli, že tuto možnost nezvažovali. Což odpovídá předchozímu šetření, kdy pouze 7 žáků mělo o studium na této škole zájem.

Tabulka č. 25: Přemýšlel/a jste o pokračování studia na vysoké škole. Jste nyní studentem této Vámi vybrané školy?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	9	13	2	24
Ne	10	3	0	13
Nezvažoval/a jsem tuto možnost	0	2	12	14

Zdroj: vlastní šetření

- Necelá polovina respondentů (47 %) je nyní studentem vybrané vysoké školy a pokračují tedy ve studiu. 25,5 % absolventů není na škole, kterou si vybrali a o které přemýšleli. 27,5 % dotazovaných uvedlo, že pro svou budoucnost nezvažovalo možnost studia na vysoké škole, jedná se především o absolventy Středního odborného učiliště.

Tabulka č. 26: Měl/a jste zájem o pokračující studium v zahraničí. Studujete nyní na zahraniční škole?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	4	1	0	5
Ne	5	3	3	11
Nezvažoval/a jsem tuto možnost	10	14	11	35

Zdroj: vlastní šetření

- Pokračující studium na zahraniční škole nezvažovalo 68,3 % respondentů. Jen 9,8 % studentů pokračuje ve studiu na vysoké škole v zahraničí, z toho jsou 4 absolventi Gymnázia a 1 z Hotelové školy. 21,9 % absolventů tuto možnost sice zvažovalo, ale na zahraniční vysoké škole nestuduje.

Tabulka č. 27: Po ukončení školy jste chtěl/a nastoupit ihned do zaměstnání.

Jste nyní opravdu zaměstnán/a?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	4	5	8	17
Ne	5	2	5	12
Nezvažoval/a jsem tuto možnost	10	11	1	22

Zdroj: vlastní šetření

- Možnost okamžitého nástupu do zaměstnání po ukončení studia podle tabulky nezvažovalo 43,1 % absolventů. Zaměstnaných absolventů je nejvíce ze Středního odborného učiliště, na druhém místě jsou respondenti z Hotelové školy a nejméně absolventů nastoupilo do zaměstnání z Gymnázia.

Tabulka č. 28: Pokud se Vám nesplnilo Vaše přání pokračovat ve studiu na vybrané škole, jakým způsobem jste vzniklou situaci řešil/a?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Zvolil/a jste jiný typ školy	6	3	0	9
Jste studentem nultého ročníku vybrané školy	2	1	0	3
Nastoupil/a jste do zaměstnání	4	1	3	8
Jste veden/a jako uchazeč/ka o zaměstnání na úřadu práce	1	1	1	3

Zdroj: vlastní šetření

- Na otázku, jakým způsobem jste řešil/a situaci po nesplnění přání pokračovat ve studiu na vybrané škole odpovědělo 23 absolventů. 39 % z nich si zvolilo jiný typ školy, 34,8 % nastoupilo do zaměstnání, 13,1 % je vedeno na úřadu práce a 13,1 % je nyní studentem nultého ročníku vybrané školy.

Tabulka č. 29: Pokud jste nastoupil/a do pracovního procesu, pracujete ve Vašem vystudovaném (vyučeném) oboru?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Ano	1	4	7	12
Ne	4	1	1	6

Zdroj: vlastní šetření

- Z celkového počtu dotazovaných absolventů (51) odpovědělo na otázku, zda nastoupilo do pracovního procesu 35,3 %. Z nich ve svém vystudovaném oboru nyní pracuje 66,7 % absolventů, nejvíce ze středního odborného učiliště a mimo vystudovaný obor pracuje 33,3 % absolventů.

Tabulka č. 30: Jakým způsobem jste práci získal/a?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Měl/a jsem práci dohodnutou již při studiu	2	1	2	5
Pomocí inzerátu	0	1	1	2
Prostřednictvím úřadu práce	0	0	0	0
S pomocí rodiny či známých	3	3	3	9
Pomocí pracovní agentury	0	0	0	0
Jsem soukromý/á podnikatel/ka	1	0	1	2

Zdroj: vlastní šetření

- Tabulka vypovídá, že nejčastějším způsobem získání práce je s pomocí rodiny či známých (50 %). Absolventů, kteří měli práci dohodnutou již při studiu bylo 27,8 %. Práci pomocí inzerátu získalo 11,2 %, také 11,2 % z těch co nastoupili do zaměstnání uvedlo, že se stali soukromými podnikateli. Nikdo z respondentů nevedl, že by nevyužil služeb úřadu práce či pracovní agentury.

Tabulka č. 31: V jakém pracovním poměru jste zaměstnán/a?

Možnost	GJP	HŠ	SOU	Celkem
Stálý pracovní poměr	4	3	6	13
Dohoda o pracovní činnosti	1	2	1	4
Dohoda o provedení práce	0	0	0	0

Zdroj: vlastní šetření

- Žádný ze zaměstnaných absolventů nevedl, že by byl zaměstnán na dohodu o provedení práce. Na základě dohody o pracovní činnosti je v pracovním poměru zavázáno 23,5 % respondentů. Zbýlých 76,5 % pracuje ve stálém pracovním poměru na pracovní smlouvu.

Tabulka č. 32: Jste-li na škole nebo v práci, myslíte, že Vám budou stačit dosud získané teoretické znalosti i praktické a jazykové dovednosti?

Možnost	GJP	HŠ	SOU
Ano	2	9	2
Spíše ano	8	6	7
Spíše ne	6	2	2
Ne	3	0	3

Zdroj: vlastní šetření

- 26 % respondentů si je jisto, že jejich dosažené teoretické, praktické i jazykové znalosti jim budou stačit ve svém současném zaměstnání či studiu. 42 % respondentů odpovědělo spíše ano, z čehož vyplývá, že si myslí, že jim nejspíše tyto znalosti budou stačit. Dalších 20 % odpovědělo spíše ne, což znamená, že si není jisto, zda budou jejich znalosti a dovednosti dostačující a zbylých 12 % si nemyslí, že jejich teoretické, praktické a jazykové dovednosti jsou na takové úrovni, aby je nemuseli dále rozvíjet.

3. část

Tyto následující dotazníky byly předány k vyplnění zaměstnavatelům v oboru gastronomie v regionu Poděbrady. Osloveno bylo 15 podniků a ve 12 z nich bylo provedeno dotazníkové šetření, jehož předmětem bylo zjištění, zájmu zaměstnavatelů z daného oboru o spolupráci s vybranými středními školami a o ochotě zaměstnávat absolventy těchto škol.

Tabulka č. 33: Jaký jste typ zařízení?

Možnost	Počet odpovědí
Hotel	3
Restaurace	3
Penzion	2
Kavárna	4
Celkem	12

Zdroj: vlastní šetření

- Mezi typy zařízení, kde bylo provedeno dotazníkové šetření, patří hotely, restaurace, penziony a kavárny.

Tabulka č. 34: Vaše postavení ve firmě?

Možnost	Počet odpovědí
Majitel	7
Vedoucí	2
Ředitel	2
Personální manažerka	1

Zdroj: vlastní šetření

- Nejčastěji odpovídali na dotazník přímo majitelé podniků, poté lidé vedeni na pozicích vedoucích a ředitelů a také jedna personální manažerka.

Tabulka č. 35: Kolik stálých zaměstnanců má Vaše firma?

Možnost	Počet odpovědí
do 50	11
51 - 500	1
501 a více	0

Zdroj: vlastní šetření

- Dotazníkové šetření bylo prováděno z 91,7 % v malých podnicích, které mají méně než 50 stálých zaměstnanců. Z tabulky vyplývá, že jen jeden podnik je považován za středně velký, má více než 50 zaměstnanců, ale zároveň méně než 500 stálých pracovníků.

Tabulka č. 36: Jak především získáváte nové zaměstnance pro Vaši firmu?

Možnost	Počet odpovědí
Pomocí inzerátů	6
Prostřednictvím databáze úřadu práce	4
Zájemci o práci se hlásí sami	6
Z konkurenčních podniků	0
Na doporučení Vašich zaměstnanců	4
Prostřednictvím personálních agentur ve Vašem regionu	0

Zdroj: vlastní šetření

- Z šetření bylo zjištěno, že nejvíce nových zaměstnanců si zaměstnavatelé vybírají za pomoci inzerátů a stejný počet uvedli u možnosti, že o jejich volná místa se zájemci hlásí sami. Nemalou měrou také přihlížejí k doporučení stávajících zaměstnanců a k výběru také využívají databázi úřadu práce. Služby personálních agentur tyto podniky nevyužívají a z konkurenčních podniků také zaměstnance nelákají.

Tabulka č. 37: Přijímáte na volná místa ve Vaší firmě také absolventy?

Možnost	Počet odpovědí
Ano	8
Ne	4

Zdroj: vlastní šetření

- Většina podniků (66,7 %) přijímá také na svá volná pracovní místa absolventy. Naopak 33,3 % zaměstnavatelů absolventy do své firmy nepřijímá.

Tabulka č. 38: Pokud jste odpověděl/a „Ano“, jaké důvody Vás k tomu vedou?

Možnost	Počet odpovědí
Jazykové znalosti absolventů	2
Práce na PC	1
Flexibilita	4
Dosažené vzdělání	2
Ochota stále se vzdělávat, ochota učit se novým věcem	5
Snadnější formování nového zaměstnance (nezažité špatné pracovní návyky)	4

Zdroj: vlastní šetření

- Podle zaměstnavatelů je ochota vzdělávat se a učit se novým věcem jedna z největších předností absolventů. Dalším hlavním důvodem, proč přijímat právě absolventy, je snadnější formování nového zaměstnance, poté flexibilita, dosažené vzdělání, jazykové znalosti a poslední místo ve výběru zaujímá práce na PC.

Tabulka č. 39: Pokud jste odpověděl/a „Ne“, z jakých důvodů nevybíráte nové zaměstnance z řad absolventů?

Možnost	Počet odpovědí
Mají nedostatek zkušeností	3
Potřebují dlouhou dobu na zapracování	1
Mají málo zodpovědnosti	1
Mají zkreslené představy o pracovním procesu a výši pobírané mzdy	3

Zdroj: vlastní šetření

- Zaměstnavatelé, kteří nepřijímají jako své zaměstnance absolventy, uvádějí jako důvody pro jejich nepřijetí nedostatek zkušeností a zkreslené představy absolventů o pracovním procesu a výši pobírané mzdy. Už méně ale přece patří mezi důvody delší doba na zapracování a málo zodpovědnosti.

Tabulka č. 40: Jestliže se do Vaší firmy, na danou pozici, hlásí více absolventů, dáte raději přednost?

Možnost	Počet odpovědí
Typu vystudované školy	1
Práci již při studiu	7
Písemné a praktické zkoušky	1
Osobnímu kouzlu, charismatu	3

Zdroj: vlastní šetření

- Pokud se do firmy na dané místo hlásí více absolventů zároveň, zaměstnavatelé dají v této situaci v 58,3 % přednost absolventům, kteří pracovali již při studiu, ať už se jedná o povinnou praxi, či o dobrovolnou brigádu. Dále velmi rozhoduje osobní kouzlo a charisma uchazeče (25 %). Zbývající dva podniky přihlíží k typu vystudované školy a písemné či praktické zkoušce absolventa.

Tabulka č. 41: Kolik absolventů jste přijali do Vaší firmy za posledních 5 let?

Možnost	Počet odpovědí
Žádného	3
1 – 5	6
6 a více	2
Nevím	1

Zdroj: vlastní šetření

- Přesně polovina dotazovaných firem přijala za posledních 5 let jako své zaměstnance 1 až 5 absolventů. Žádného absolventa nezaměstnaly tři firmy v regionu a jedna firma neví, kolik jich přijala a jestli vůbec nějakého. Šest a více absolventů zaměstnali dva podniky.

Tabulka č. 42: Spolupracujete se středními školami ve Vašem regionu?

Možnost	Počet odpovědí
Ano	5
Ne	7

Zdroj: vlastní šetření

- Jen 41,7 % z oslovených zaměstnavatelů v regionu spolupracuje se středními školami.

Tabulka č. 43: Pokud Ano, se kterými školami spolupracujete?

Možnost	Počet odpovědí
Gymnázium Jiřího z Poděbrad	1
Hotelová škola	4
Střední odborné učiliště společného stravování	4
Střední zemědělská škola	1
EKO Gymnázium	1

Zdroj: vlastní šetření

- Pro možnost výběru spolupráce se školami v našem regionu, byly do možnosti výběru uvedeny všechny střední školy se sídlem v Poděbradech. Z oslovených firem jich nejvíce spolupracuje s Hotelovou školou a se Středním odborným učilištěm. S ostatními školami spolupracují firmy také, ale vždy jen jedna. Vzhledem k typu ostatních škol, není odpověď celkem překvapující. Je jasné, že tyto školy spolupracují s podniky ve svém oboru.

Tabulka č. 44: Kdo spolupráci mezi Vámi a školami inicioval?

Možnost	Počet odpovědí
Škola	4
Vaše firma	2

Zdroj: vlastní šetření

- Z tabulky vyplývá, že spolupráci mezi školou a dotazovanou firmou ze dvou třetin iniciovala škola a z jedné třetiny byla organizátorem spolupráce firma.

Tabulka č. 45: Jakou formu spolupráce se středními školami preferujete?

Možnost	Počet odpovědí
Praxi (povinná)	5
Brigáda (dobrovolná)	5
Exkurzi budoucích absolventů na Vašem pracovišti	0
Inzerce volných pracovních míst přímo ve škole	1

Zdroj: vlastní šetření

- Zaměstnavatelé převážně preferují povinnou praxi či dobrovolnou brigádu jako formu spolupráce mezi firmou a školou. Exkurzi budoucích absolventů na pracovišti zaměstnavatelé nevyhledávají. Jedna firma inzeruje na školách svá volná pracovní místa.

Tabulka č. 46: Pokud jste na otázku č. 10 odpověděl/a „Ne“, uvažujete o budoucí spolupráci?

Možnost	Počet odpovědí
Ano	3
Ne	4

Zdroj: vlastní šetření

- Celkem 7 firem odpovědělo na otázku, zda spolupracují se středními školami v regionu záporně. 3 zaměstnavatelé však o budoucí spolupráci uvažují, 4 i nadále zájem nemají.

Tabulka č. 47: Byl jste nějakým způsobem školou ve věci spolupráce kontaktován?

Možnost	Počet odpovědí
Ano	4
Ne	7

Zdroj: vlastní šetření

- Z předchozích tabulek víme, že 5 zaměstnavatelů se školami spolupracuje a 7 nikoli. Z celkového počtu 12 zaměstnavatelů nebylo 63,6 % ve věci spolupráce kontaktováno. Ti se školami zatím ještě nespolupracují, nebo kontaktovali školu oni sami. 36,4 % zaměstnavatelů bylo kontaktováno školou a nabídku buď akceptovali, či o ní nejevili zájem.

Tabulka 48: Potýkáte se ve Vašem oboru s dalšími problémy i s nedostatkem pracovníků?

Možnost	Počet odpovědí
Ano	4
Ne	8

Zdroj: vlastní šetření

- Na otázku, zda se zaměstnavatelé potýkají v jejich oboru s dalšími problémy i s nedostatkem zaměstnanců, odpovědělo 66,7 % zaměstnavatelů, ne. Naopak 33,3 % dotazovaných uvedlo, že má problémy i s nedostatkem pracovníků. Je nutné podotknout, že se bude pravděpodobně jednat o kvalitní nebo spolehlivé pracovníky, jelikož podle posledních informací z úřadu práce jsou přímo v Poděbradech nabízena i volná místa na těchto pracovních pozicích a počet nezaměstnaných v regionu se stále pohybuje okolo 8,6 % (jako je i míra nezaměstnanosti v ČR), což znamená, že počet uchazečů o zaměstnání je stále vyšší než počet volných pracovních míst.

Tabulka č. 49: Myslíte, že i v budoucnu bude mezi absolventy o práci ve Vašem oboru zájem?

Možnost	Počet odpovědí
Ano	7
Ne	0
Nevím	5

Zdroj: vlastní šetření

- Celkem 58,3 % zaměstnavatelů si myslí, že i do budoucna bude v jejich oboru zájem o práci mezi absolventy. 41,7 % si není jisto a žádný ze zaměstnavatelů si nemyslí, že by absolventi již neměli zájem o práci v jejich oboru.

5 Vlastní stanoviska a doporučení

Uznáme-li jako základní stanovisko to, že získat vzdělání a následně zaměstnání je pro další kvalitu života zásadní, je zřejmé, že výběr školy je velice důležitý a hraje zde hlavní roli.

První část dotazníků v praktické části má vypovídající schopnost v tom směru, že s výběrem školy jsou spokojeni převážně ti žáci, kteří mají chuť a vizi dále studovat a vzdělávat se. Současně lze konstatovat, že žáci středního odborného učiliště společného stravování si jsou mnohem více vědomi toho, že po ukončení školy půjdou do zaměstnání a již v průběhu školy se snaží získat budoucího zaměstnavatele. Dá se říci, že k tomu jim pomáhá i více praxe ve škole, tedy větší kontakt s potenciálními zaměstnavateli a získávání praktických zkušeností již v průběhu učení. Toho se v takové míře nedostává hlavně z důvodu jiných priorit při vzdělávání na škole, kde jsou žáci spíše připravováni na další studium, než na okamžité uplatnění na pracovním trhu (např. na gymnáziu).

Je povzbudivé zjištění, že žáci mají celkem reálné vize o svém uplatnění na trhu práce. Z vyhodnocení dotazníků vyplývá, že si jsou vědomi, že bez vlastní iniciativy práci získají jen velmi obtížně. Žáci rovněž spoléhají na pomoc rodiny, což je z hlediska společenského vlastně vítané, neboť důvěra v rodinu a rodinné zázemí jistě přispívá ke kulturnosti nás všech. Respondenti bez ohledu na studovanou školu vědí, že zaměstnavatel bude požadovat praxi, bez které budou znevýhodněni. Současně si uvědomují, že například jejich jazykové znalosti jsou právě tím, co je naopak před uchazeči s praxí může zvýhodnit. V dnešním globálním světě je také velmi potřebná, ne-li nutná jazyková vybavenost a i to může absolventům při nástupu do zaměstnání výrazně pomoci. Vzhledem k tomu, že si žáci uvědomují a znají pojem rekvalifikace, je vysoce pravděpodobné, že pokud ve svém oboru hned neuspějí, využijí možnosti své vzdělání a obzory rozšířit právě směrem, který jim může při výběru zaměstnání pomoci.

Druhá část dotazníků mapuje úspěch poloviny dotazovaných respondentů při následném nástupu na jimi zvolenou školu. Pět absolventů středních škol studuje v zahraničí, což je pro tyto žáky velké plus, zejména pro nabytí zkušeností a dovedností se o sebe postarat. Tímto způsobem mohou získat značné sebevědomí, což jim jistě pomůže při absolvování výběrových řízení u budoucích zaměstnavatelů.

Naopak naprostá většina absolventů středního odborného učiliště je již zaměstnána. Zde se rovněž potvrdilo, že při získání práce nejvíce pomáhají kontakty navázané již při studiu. Velkou roli při hledání zaměstnání má též pomoc přátel a rodiny. Jen minimum žáků podniká samo, což je z hlediska jejich možností ve vztahu ke zkušenostem a samozřejmě i k finančním možnostem předvídatelné.

Shrňme-li výsledky dotazníkového šetření žáků i absolventů, tak v naprosté většině ukazují na fakt, že respondenti jsou srozuměni s realitou. Nemají nepřiměřená očekávání ani ve směru, že práce přijde sama, nebo že budou královsky ohodnoceni. Rovněž jsou si vědomi, že pokud sami nevyvinou potřebnou aktivitu při hledání zaměstnání, skončí v evidenci úřadu práce. Alarmující však je zjištění jejich názoru o mizivé pomoci úřadu práce při hledání zaměstnání.

Třetí část cílená na zaměstnavatele regionu potvrdila, že každý zaměstnavatel zná svou cenu na trhu práce a dobře ví, že si může své zaměstnance vybírat. Současně má jasno, co u nového pracovníka upřednostňuje. Pokud přijímají nové zaměstnance, volí z řad uchazečů, kteří je sami s poptávkou po práci oslovili nebo dávají přednost inzerátům. Cestu získání pracovní síly za pomoci úřadu práce prakticky nevyužívají. Zaměstnavatelé vědí, že absolvent pro ně může být přínosem zejména pro svou flexibilitu, pro možnost formovat je podle svých představ, ale současně ví, že jejich velkým nedostatkem je chybějící praxe. Žadatelů o zaměstnání je na trhu práce nadbytek a záleží jen na zaměstnavateli, zda si svého zaměstnance chce vychovat, nebo mít méně ohebného, ale již víceméně hotového pracovníka schopného fungovat rychle na plný plyn. I zaměstnavatelé by raději zaměstnali absolventa, který zde již vykonal v průběhu školy nějakou praxi a vědí, co od něj s velkou pravděpodobností mohou očekávat. Spolupráce se školami existuje, ale mohla by být jistě větší, což by pomohlo právě absolventům.

Pokud se zamyslíme nad doporučením, které by pomohlo umístit co nejvíce absolventů na trhu práce a spojíme-li výsledky všech tří částí, je zřejmé, že situace absolventů není tak špatná. Myslím si, že je ale nutné zapojit do procesu vzdělávání právě zaměstnavatele. Je nutná vyšší aktivita státu, a to jak ze strany škol, tak pomocí finančních dotací motivovat zaměstnavatele, aby zaměstnávali absolventy a dali jim tolik potřebnou praxi. Možností je i přijetí pracovníka do školy, který by se zabýval pouze kontaktem s eventuálními zaměstnavateli pro žáky školy. Byl by schopen nabídnout potenciál těchto žáků i zaujímat doporučující stanoviska pro případnou

úpravu, či změnu školních vzdělávacích plánů právě směrem, který žádá trh práce. Takový odborník by měl být honorován například cestou grantů, i když jistě by bylo lepší najít dlouhodobé řešení financování, neboť spolupráce mezi zaměstnavateli a školami není o krátkodobých vztazích, ale o důvěře a perspektivní spolupráci. U škol, jejichž žáci jsou prioritně připravováni na další studium, by byla vítána úzká spolupráce se školou obdobného zaměření v zahraničí, nejlépe formou výměnných pobytů i s ukázkou praktického vyučování.

6 Závěr

Téma bakalářské práce je velmi současné a jeho aktuálnost bude přetrvávat i v budoucnosti, neboť jde o sociálně citlivé téma, které řeší prakticky každá společnost. Zaměstnávání absolventů škol nelze podcenit právě proto, že se jedná o problematiku spojenou s mládeží, která bude v budoucnu rozhodovat o konkurenceschopnosti naší společnosti. Možnost zaměstnávání absolventů záleží na kvalitě jejich vzdělávání. Právě rozhodnutí, na kterou školu nastoupit, může být klíčové pro další rozvoj člověka. Toto rozhodnutí mladý člověk musí učinit v době, kdy ještě nemá dostatek životních zkušeností, a proto by jej neměl provádět nerozvážně a sám. V této životní fázi by mu měla být nápomocna s řešením především rodina a nejbližší okolí, nebo by mělo být pomoheno institucionálně.

Státu by rozhodně nemělo být jedno, jak mladý nezkušený člověk naloží se svým vzděláním, neboť každý, kdo zvolí špatně a následně nenajde uplatnění na trhu práce, bude ve svém důsledku klientem sociálního systému a tedy i zátěží pro rozvoj společnosti. Stát má k dispozici data, na základě jejichž vyhodnocení by měl získat přehled o tom, jaký druh vzdělání má jakou pravděpodobnost uplatnění absolventů na trhu práce. Měl by podporovat a propagovat právě ty obory, jejichž absolventi na trhu práce chybějí. Pokud možno srozumitelnou formou tyto informace dostat do povědomí široké veřejnosti a zejména do povědomí potencionálních žáků jednotlivých škol. Je nutné působit na tyto žáky již na základních školách, vysvětlit jim právě důležitost rozhodnutí pro další život, mít vliv na jejich rozhodnutí v tom smyslu, že ne každý musí dosáhnout maximálního vzdělání. Není potřeba se stydět za to, že jsou pouze vyučeni, ale naopak vyzdvihnout odborníky z daného oboru. Stát se při řešení tohoto problému musí věnovat v první řadě prevenci, neboť prevence je účinnější forma ovlivnění množství absolventů, kteří se zařadí mezi zaměstnané.

Obecně se dá říci, že absolventi z regionu Poděbrady mají dobré uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelé převážně oceňují jejich přednosti jako je flexibilita a nezažité špatné pracovní návyky. Více jak polovina absolventů středních škol však pokračuje v navazujícím studiu na vysoké škole a do pracovního procesu se zatím přímo nezapojuje. Myslím, že střední školy by měly nejen své žáky vybavit potřebnými znalostmi a dovednostmi, ale zároveň je celkově připravit pro budoucí život. Pro zjištění případných doporučení či nedostatků by mohly využít zpětné vazby se svými

absolventy. Vhodným způsobem by byl třeba dotazník (například takový, který je součástí této bakalářské práce). Dotazník by byl sestaven ze dvou částí - jedna by byla zaměřena na žáky před maturitou, na znalost pracovního trhu a jejich plány do budoucna. Druhá část by byla předložena těm samým respondentům koncem září a zjišťovala by, zda kvalita jejich vzdělání odpovídá požadavkům zaměstnavatelů a jestli se jim podařilo dosáhnout toho, co si před ukončením školy představovali. Škola by obdržela tato stanoviska a díky tomu mohla reagovat na zjištěné podněty a následně mohla podniknout kroky vedoucí ke zlepšení spokojenosti svých žáků.

7 Seznam použité literatury

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti na trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- BURDOVÁ, J. - VOJTĚCH, J. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2013*. Praha: NÚV, 2013. 59 s.
- DOLEŽALOVÁ, G. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - šetření v terciárním sektoru*. Praha: NÚV, 2014. 40 s.
- HOLMAN, R. *Mikroekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2007. 592 s. ISBN 978-80-7179-862-0.
- JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 336 s. ISBN: 978-80-247-3258-9.
- KRŮŽ, E. *Didaktika praktického vyučování*. Textová studijní opora. Praha: IVP ČZU v Praze, 2012. 64 s. ISBN 978-80-213-2302-5.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 2000. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Školská soustava ČR*. Praha: MŠMT, 2003. ISBN 80-86728-01-3
- PRŮCHA, J. - WALTEROVÁ, E. - MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2003. 328 s. ISBN 80-7178-772-8.
- RUSMICOVÁ, L. - SOUKUP, J. a kol. *Makroekonomie - základní kurs*. Slaný: Melandrium, 1995. 179 s. ISBN 80-901801-3-2.
- SEVEROVÁ, L. *Znalostní ekonomika a vzdělávání v mezinárodním kontextu*. Praha: Kernberg Publishing, 2011. 224 s. ISBN 978-80-87168-15-5.
- SLAVÍK, M. – MILLER, I. *Oborová didaktika*. Textová studijní opora. Praha: IVP ČZU v Praze, 2012. 136 s. ISBN 978-80-213-2277-6.
- ŠMILAUEROVÁ, E. *Poděbrady z proměnách staletí*. Praha: Scriptorium, 2001. 246 s. ISBN 80-86197-30-1.
- ŠVARCOVÁ, J. a kol. *Ekonomie – stručný přehled*. Zlín: CEED, 2012. 303 s. ISBN 978-80-87301-16-6.

- TRHLÍKOVÁ, J. *Přechod absolventů středních škol na trh práce - srovnání situace absolventů učebních a maturitních oborů*. Praha: NÚV, 2014. 52 s.
- TRNKOVÁ, J. - KRPÁLEK, P. - UHLÍŘOVÁ, V. *Ekonomika a podnikání*. Praha: Credit, 2001. 269 s. ISBN 80-86392-01-5.
- TULEJA, P. - MAJEROVÁ, I. - NEZVAL, P. *Základy makroekonomie*. Brno: Biz Books, 2012. 312 s. ISBN 978-80-265-0007-0.
- VOTAVA, J. *Úvod do pedagogiky*. Praha: IVP ČZU v Praze, 2011. 204 s. ISBN 978-80-213-2229-5.

Elektronické dokumenty

- Integrovaný portál MPSV: Statistiky úřadu práce. [online]. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>
- Hotelová škola, Vyšší odborná škola hotelnictví a turismu a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky 65-42-M/01 Hotelnictví . [online]. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.hsvos.cz/>
- Gymnázium Jiřího z Poděbrad 79-41-K/41. [online]. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.gjp.cz/>
- Střední odborné učiliště společného stravování, Poděbrady, 65-41-L/51 Gastronomie.[online]. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.soupydy.cz/>
- MŠMT: Národní program rozvoje vzdělávání v ČR. [online]. [cit. 2014-01-09]. Dostupné z: http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/knihovna-koncepci/bila-kniha/bila_kniha_2001_cz.pdf
- Český statistický úřad. [online]. [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace
- Univerzita online: Vedení lidí a motivace. [online]. [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/mng/zm/vedeni-lidi-a-motivace/>

- Evropský sociální fond: Vývoj vzdělanosti. [online]. [cit. 2014-03-9].
Dostupné z:
<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-75&NavezSeo=Vyvoj-vzdelanostni-a-oborove-struktury-zaku-a>
- Integrovaný portál MPSV: Statistiky nezaměstnanosti. [online]. [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. [online]. [cit. 2013-11-26]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/novela-zakona-o-zamestnanosti>
- Zákoník práce. [online]. [cit. 2013-12-05]. Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz/>
- MŠMT: Školský zákon. [online]. [cit. 2013-12-10]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/skolsky-zakon>
- Nový občanský zákoník. [online]. [cit. 2013-12-10]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/>
- Český statistický úřad. [online]. [cit. 2014-03-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/2119_so_orp_podebrady
- Integrovaný portál MPSV. Pololetní statistiky absolventů škol. [online]. [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- Google. [online]. [cit. 2014-03-18]. Dostupné z :
https://www.google.cz/search?q=pod%C4%9Bbrady&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ei=_DwrU8OEB-SP7Aau2ICIBg&sqi=2&ved=0CAgQ_AUoAg&biw=1093&bih=521#imgdii
- Personální agentury a agenturní zaměstnávání. [online]. [cit. 2014-04-02]. Dostupné z: <http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestnani/personalni-agentury-agenturni-zamestnavani.php>
- Poděbradsko region. [online]. [cit. 2014-03-03]. Dostupné z: <http://www.podebradsko-region.cz/>

8 Přílohy

Příloha č. 1

Historie Poděbrad

Podle dochovaných písemností sahá historie Poděbrad daleko před počátky českého státu. Původně v blízkosti brodu přes řeku Labe vznikla osada s názvem "pode brody". Ve druhé polovině 13. století získal obec jako odúmrt' český král Přemysl Otakar II, který zde později, na místě starého dřevěného sídla, vybudoval vodní kamenný hrad, později přebudovaný na zámek. Poděbradské panství dosáhlo největšího rozkvětu za vlády pánů z Kunštátu, z jehož rodu pochází Jiří z Poděbrad, který byl roku 1458 zvolen českým králem. V době jeho panování získaly Poděbrady několik výsad, byly obdařeny důležitými právy a roku 1472 byly povýšeny na město. Město se dále rozvíjelo i za panování Ferdinanda I. V první polovině 17. století, v období 30leté války, město pustošila švédská a saská vojska. Nejvíce poškozeno bylo město roku 1681, kdy radnice a velká část dřevěných domů lehla popelem. Následkem tohoto požáru bylo vydáno nařízení stavět zděné domy. (Šmilauerová, 2001, s. 102)

Roku 1905 zavítal do Poděbrad německý statkář von Bülow, který na druhém nádvoří zámku objevil silný pramen uhlíčité minerální vody. O tři roky později (1908) byla v Poděbradech zahájena první lázeňská sezóna. Po 1. světové válce se město začalo měnit na lázeňské město se specializací na léčení chorob srdce a cévního onemocnění.

Minerální voda neslouží pouze lázeňství, poté co byly zjištěny příznivé účinky této minerální vody na lidský organismus, byla v centru Poděbrad, nedaleko lázeňské kolonády, postavena stáčírna této vody. Poprvé byla v 50. letech ochucena citronem a pomerančem. V roce 1994 byla firma Poděbradka, s. r. o. přesunuta do nového moderního areálu na okraji Poděbrad.

Nejen lázeňství a Poděbradka proslavily Poděbrady, již v roce 1876 zde byla otevřena sklárna, zaměřená převážně na výrobu olovnatého křišťálu. S menšími přestávkami ve výrobě a několika změnami vlastníků funguje dodnes. V současnosti jsou poděbradské sklárny součástí společnosti Crystal Bohemia, a. s.

Vzhledem k tomu, že Poděbrady jsou známé především jako lázeňské město, ročně je navštíví mnoho lidí, kteří sem přijedou za lázeňskými procedurami, na dovolenou nebo na výlet. Tito návštěvníci, kteří jsou zde ubytováni, i ti co přijeli jen na jeden den, využívají nabídky a služby zdejších restaurací, hotelů či jiných zařízení. Dalším hlavním zdrojem příjmu v tomto městě je tedy turismus.

Pro zajímavost je dále uvedeno několik významných osobností, kteří jsou nebo byli s městem spjati. Především český král Jiří z Poděbrad (1420 - 1471), dále významný sochař Bohuslav Schnirch (1845 - 1901), malíř, spisovatel, národopisec Ludvík Kuba (1863 - 1956), zakladatel české kardiologie prof. Dr. Václav Libenský (1877 - 1938), lékař a klavírní virtuos prof. MUDr. Otakar Vondrovic (1908 - 1985), bývalý český prezident, dramatik Václav Havel (1936 - 2011) a jeho spolužák z internátní školy režisér Miloš Forman (*1932), spisovatel Bohumil Říha, režisérka a scénáristka Alice Nellis (*1971) nebo zpěvačka Marta Kubišová (*1942) a mnoho dalších. (www.mesto-podebrady.cz)

Obrázek č. 4: Poděbradský zámek a socha Jiřího z Poděbrad



Zdroj: www.google.cz

Příloha č. 2

Gymnázium Jiřího z Poděbrad

Budova, ve které dnes sídlí gymnázium, byla postavena již v roce 1905, tehdy sloužila jako chlapecká měšťanská škola. Gymnázium mělo své sídlo v pronajatých prostorách Poděbradského zámku. V současné budově se nachází teprve od roku 1981.

Obrázek č. 5: Gymnázium Jiřího z Poděbrad



Zdroj: www.gymplroku.cz

Střední odborné učiliště společného stravování, Poděbrady

Budova školy byla postavena v roce 1928 a byla předána do užívání pracovníkům Československého svazu kancelářských úředníků. Po stavebních úpravách v letech 1939 - 1947 sloužila jako ozdravovna. Teprve v roce 1948 v budově ministerstvo školství zřídilo Základní odbornou školu. Nejprve se zde učili skláři, zedníci a textilní obory, od roku 1951 je nahradily obory kuchař, kuchařka a cukrář.

Obrázek č. 6: Střední odborné učiliště společného stravování, Poděbrady



Zdroj: www.google.cz

Střední hotelová škola Poděbrady

V budově, kde dnes sídlí hotelová škola bylo dříve okresní hejtmanství a soud. Škola byla zřízena v roce 1968 a výuka byla zaměřena na odborné předměty - hotelnictví a cestovní ruch, ale také na znalosti cizích jazyků.

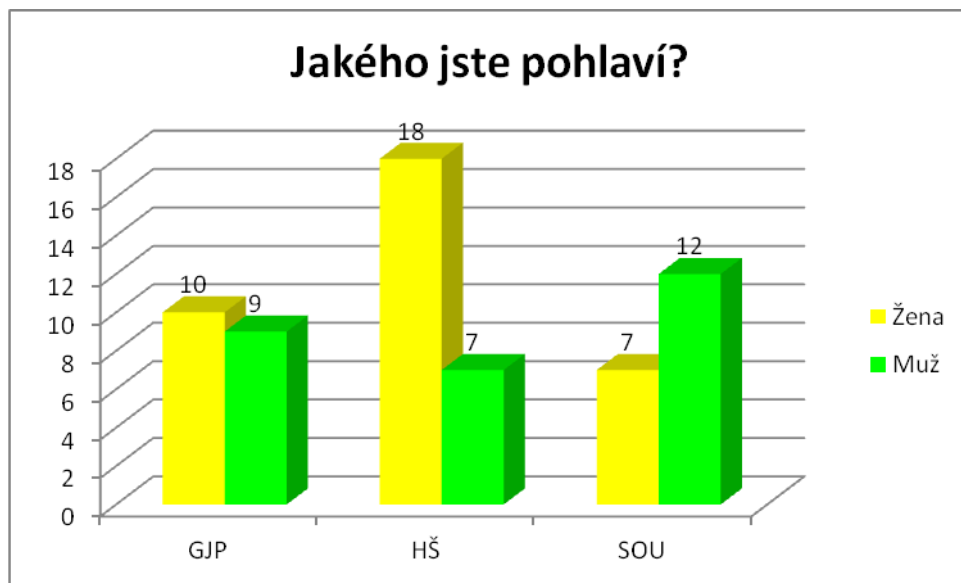
Obrázek č. 7: Střední hotelová škola Poděbrady



Zdroj: www.google.cz

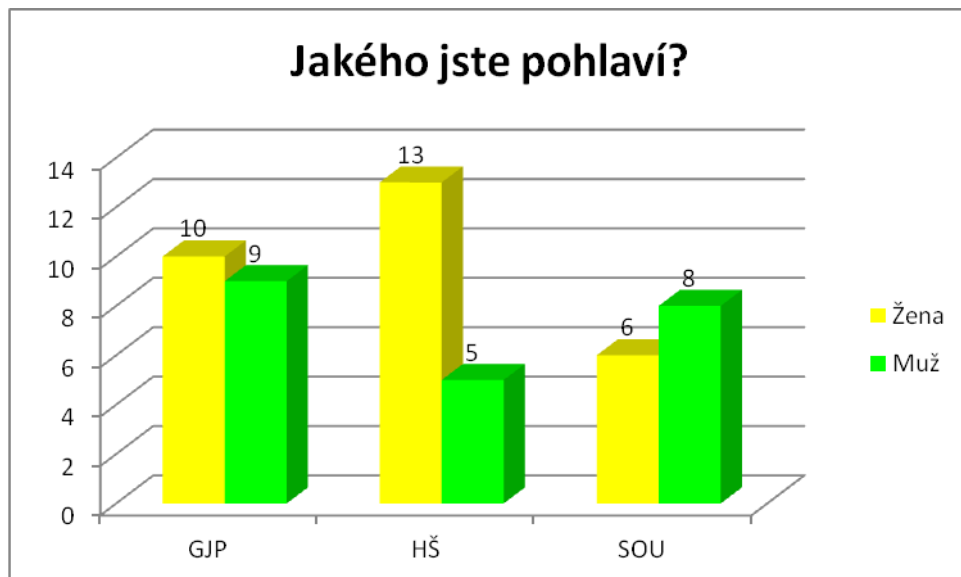
Příloha č. 3

Graf: Jakého jste pohlaví? - I. část



Zdroj: vlastní šetření

Graf: Jakého jste pohlaví? – II. Část



Příloha č. 4

Dotazník pro žáky středních škol v Poděbradech

I. část

Vážený respondente, jmenuji se Miroslava Franková a studuji bakalářský obor Učitelství praktického vyučování na IVP ČZU v Praze. Dotazník bude sloužit pro vypracování mé bakalářské práce na téma „Srovnání jednotlivých typů středních škol podle úspěšnosti uplatnění absolventů na trhu práce ve vybraném regionu" a dotazník je zcela anonymní.

(odpovědi na otázky, prosím, zakroužkujte).

- 1) Jakého jste pohlaví?
 - a) žena
 - b) muž

- 2) Kterou školu studujete?
 - a) Gymnázium Jiřího z Poděbrad
 - b) Hotelová škola, Vyšší odborná škola hotelnictví a turismu a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky
 - c) Střední odborné učiliště společného stravování, Poděbrady

- 3) Co Vás vedlo k výběru právě této školy? *(můžete vybrat více možností)*
 - a) doporučení rodičů
 - b) tradice v rodině
 - c) výchovný poradce
 - d) veletrh škol nebo dny otevřených dveří
 - e) zájem o školu, o budoucí povolání
 - f) domluva s kamarády
 - g) vzdálenost školy od místa bydliště
 - h) prospěch na základní škole

- 4) Pokud byste měl/a znovu nastoupit na střední školu, zvolil/a byste stejnou?
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- 5) Máte představu o svém budoucím zaměstnání?
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- 6) Přemýšlíte o pokračování studia na vyšší odborné škole?
- a) ano
 - b) ne
- 7) Přemýšlíte o pokračování studia na vysoké škole?
- a) ano
 - b) ne
- 8) Máte zájem o pokračující studium v zahraničí?
- a) ano
 - b) ne
 - c) nepřemýšlel/a jsem o tom
- 9) Po ukončení školy chcete nastoupit ihned do zaměstnání?
- a) ano
 - b) ne
- 10) Přivyděláváte si v průběhu nynějšího studia?
- a) ano
 - b) ne

- 11) Víte, jaké máte uplatnění na trhu práce po dokončení Vaší školy?
- a) ano
 - b) ne
 - c) nepřemýšlel/a jsem o tom
- 12) Je podle Vás těžké získat zaměstnání?
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- 13) Kdy je podle Vás nejlepší začít hledat zaměstnání?
- a) během studia
 - b) po ukončení studia
 - c) již mám zajištěno zaměstnání
- 14) Jaký je podle Vás nejúčinnější způsob hledání zaměstnání?
- a) prostřednictvím úřadu práce
 - b) s pomocí rodiny či známých
 - c) vlastní iniciativou (návštěvy podniků, inzeráty, rozesílání životopisů)
 - d) pomocí pracovní agentury
- 15) Víte, kde se nachází úřad práce, pod který dle místa Vašeho trvalého pobytu spadáte?
- a) ano
 - b) ne
- 16) Věříte, že naleznete práci rychleji prostřednictvím úřadu práce?
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím

17) Kolik si myslíte, že je reálný nástupní plat v prvním zaměstnání po ukončení Vaší školy?

- a) 0 - 10 000 Kč
- b) 10 001 - 15 000 Kč
- c) 15 001 - 20 000 Kč
- d) 20 001 - 25 000 Kč
- e) více než 25 000 Kč

18) Jaké požadavky zaměstnavatelů jsou dle Vašeho názoru prioritní?

- a) jazykové
- b) praxe
- c) počítačové
- d) jiné

19) Myslíte si, že splňujete tyto prioritní požadavky?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

20) Slyšeli jste o možnosti "rekvalifikace" prostřednictvím úřadu práce?

- a) ano
- b) ne

Děkuji Vám za vyplnění tohoto dotazníku a Váš strávený čas. Zároveň Vás chci požádat o další spolupráci na doplňujícím dotazníku začátkem října 2013.

Příloha č. 5

Dotazník pro žáky středních škol v Poděbradech

II. část

Vážení absolventi, obracím se na Vás se žádostí o vyplnění druhé části dotazníku, který bude sloužit pro vypracování mé bakalářské práce na téma „Srovnání jednotlivých typů středních škol podle úspěšnosti uplatnění absolventů na trhu práce ve vybraném regionu" a tento dotazník bude vyhodnocen a zařazen s ostatními opět zcela anonymně. Prosím o zaslání vyplněného dotazníku na e-mailovou adresu: frankova.mirka@seznam.cz v co nejkratším termínu, nejdéle však do 15.10.2013 (odpovědi označte, prosím, tučným písmem nebo podtržením).

- 1) Jakého jste pohlaví?
 - a) žena
 - b) muž

- 2) Kterou školu jste studoval/a?
 - a) Gymnázium Jiřího z Poděbrad
 - b) Hotelová škola, Vyšší odborná škola hotelnictví a turismu a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky
 - c) Střední odborné učiliště společného stravování, Poděbrady

- 3) Ukončil/a jste úspěšně školu, kterou jste studoval/a?
 - a) ano
 - b) ne

- 4) Přemýšlel/a jste o pokračování studia na vyšší odborné škole. Studujete nyní na této Vámi vybrané škole?
 - a) ano
 - b) ne

- 5) Přemýšlel/a jste o pokračování studia na vysoké škole. Jste nyní studentem této Vámi vybrané školy?
- a) ano
 - b) ne
- 6) Měl/a jste zájem o pokračující studium v zahraničí. Studujete nyní na zahraniční škole?
- a) ano
 - b) ne
- 7) Po ukončení školy jste chtěl/a nastoupit ihned do zaměstnání. Jste nyní opravdu zaměstnán?
- a) ano
 - b) ne
- 8) Pokud se Vám nesplnilo Vaše přání pokračovat ve studiu na vybrané škole, jakým způsobem jste vzniklou situaci řešil?
- a) zvolil/a jste jiný typ školy
 - b) jste studentem nultého ročníku vybrané školy
 - c) nastoupil/a jste do pracovního procesu
 - d) jste veden/a jako uchazeč/ka o zaměstnání na úřadu práce
- 9) Pokud jste nastoupil/a do pracovního procesu, pracujete ve Vašem vystudovaném (vyučeném) oboru?
- a) ano
 - b) ne

10) Jakým způsobem jste práci získal/a?

- a) měl/a jsem práci dohodnutou již při studiu
- b) pomocí inzerátu
- c) prostřednictvím úřadu práce
- d) s pomocí rodiny či známých
- e) pomocí pracovní agentury
- f) jsem soukromý podnikatel/ka

11) V jakém pracovním poměru jste zaměstnán/a?

- a) stálý pracovní poměr
- b) dohoda o pracovní činnosti
- c) dohoda o provedení práce

12) Jste-li na škole nebo v práci, myslíte, že Vám budou stačit dosud získané teoretické znalosti i praktické a jazykové dovednosti?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

Děkuji Vám za vyplnění tohoto dotazníku a Váš strávený čas.

Miroslava Franková

Příloha č. 6

Dotazník pro zaměstnavatele v regionu Poděbrady

Vážená paní, vážný pane, jmenuji se Miroslava Franková a studuji bakalářský obor Učitelství praktického vyučování na IVP ČZU v Praze. Dotazník bude sloužit pro vypracování mé bakalářské práce na téma „Srovnání jednotlivých typů středních škol podle úspěšnosti uplatnění absolventů na trhu práce ve vybraném regionu" a dotazník je zcela anonymní

(odpovědi na otázky, prosím, zakroužkujte).

- 1) Jaký jste typ zařízení?
 - a) hotel
 - b) restaurace
 - c) penzion
 - d) kavárna

- 2) Vaše postavení ve firmě (např. majitel, vedoucí, správce)? _____

- 3) Kolik stálých zaměstnanců má Vaše firma?
 - a) do 50
 - b) 50 - 500
 - c) 501 a více

- 4) Jak především získáváte nové zaměstnance pro Vaší firmu?
 - a) pomocí inzerátů
 - b) prostřednictvím databáze úřadu práce
 - c) zájemci o práci se hlásí sami
 - d) z konkurenčních podniků
 - e) na doporučení Vašich zaměstnanců
 - f) prostřednictvím personálních agentur ve Vašem regionu

- 5) Přijímáte na volná místa ve Vaší firmě také absolventy?
- a) ano
 - b) ne
- 6) Pokud jste odpověděl/a „Ano“, zakroužkujte, jaké důvody Vás k tomu vedou? *(můžete vybrat více možností)*
- a) jazykové znalosti absolventů
 - b) práce na PC
 - c) flexibilita
 - d) dosažené vzdělání
 - e) ochota se dále vzdělávat, ochota učit se novým věcem
 - f) snadnější formování nového zaměstnance (nezažité špatné pracovní návyky)
 - g) jiné: _____
- 7) Pokud jste odpověděl/a „Ne“, zaškrtněte, z jakých důvodů nevybíráte nové zaměstnance z řad absolventů? *(můžete vybrat více možností)*
- a) mají nedostatek zkušeností
 - b) potřebují dlouhou dobu na zapracování
 - c) mají málo zodpovědnosti
 - d) mají zkreslené představy o pracovním procesu a výši pobírané mzdy
 - e) jiné: _____
- 8) Jestliže se do Vaší firmy, na danou pozici, hlásí více absolventů, dáte raději přednost?
- a) typu vystudované školy
 - b) práci již při studiu (praxe, brigáda)
 - c) písemné a praktické zkoušky (např. jazykové)
 - d) osobnímu kouzlu či charismatu

- 9) Kolik absolventů jste přijali do Vaší firmy za posledních 5 let?
- a) žádného
 - b) 1 - 5
 - c) 6 a více
 - d) nevím
- 10) Spolupracujete se středními školami ve Vašem regionu?
- a) ano
 - b) ne
- 11) Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a „Ano“, zaškrtněte, se kterými školami spolupracujete?
- a) Gymnázium Jiřího z Poděbrad
 - b) Hotelová škola, Vyšší odborná škola hotelnictví a turismu a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky
 - c) Střední odborné učiliště společného stravování, Poděbrady
 - d) Střední zemědělská škola a Střední odborná škola Poděbrady
 - e) EKO Gymnázium a Střední odborná škola Multimediálních studií
- 12) Kdo spolupráci mezi Vámi a školami inicioval?
- a) škola
 - b) Vaše firma
- 13) Jakou formu spolupráce se středními školami preferujete?
- a) praxi (povinná)
 - b) brigádu (dobrovolná)
 - c) exkurzi budoucích absolventů na Vašem pracovišti
 - d) inzerci volných pracovních míst přímo ve škole
- 14) Pokud jste na otázku č. 10 odpověděl/a „Ne“, uvažujete o budoucí spolupráci?
- a) ano
 - b) ne

15) Byl jste nějakým způsobem školou ve věci spolupráce kontaktován?

- a) ano
- b) ne

16) Potýkáte se ve Vašem oboru spolu s dalšími problémy i s nedostatkem pracovníků?

- a) ano
- b) ne

17) Myslíte, že i v budoucnu bude mezi absolventy o práci ve Vašem oboru zájem?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

Děkuji Vám za vyplnění tohoto dotazníku a Váš strávený čas.