

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Zájem o rekvalifikaci: průzkumné šetření**

Bakalářská práce

Autor práce: **Vladislav Cmíral**

Vedoucí práce: PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D.

2017

## PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „**Zájem o rekvalifikaci: průzkumné šetření**“ vypracoval samostatně a použil jen prameny, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

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

Jsem si vědom, 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.

.....

(podpis autora)

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

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji PhDr. Lucii Smékalové, Ph.D. za precizní a odborné vedení bakalářské práce.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce s názvem „**Zájem o rekvalifikaci: průzkumné šetření**“ se zabývá rekvalifikačními kurzy a zájmu o ně v okolí Prahy – západ. V první části popisuje a charakterizuje zaměstnanost a trh práce, nezaměstnanost, faktory ovlivňující uplatnění na trhu práce a motivaci lidí pro hledání a získání nové práce. V druhé části je proveden průzkum, který má za cíle zjistit jak velký je zájem o rekvalifikační kurzy a o jaké typy rekvalifikací, odhalit motivační faktory vedoucí k absolvování rekvalifikace, poukázat na nejčastější způsob financování kurzů a prozkoumat aktuální nabídku a popularitu kurzů nabízených na pracovišti Úřadu práce pro Prahu – západ. V závěru práce jsou shrnuta a vyvozena fakta vyplývající z průzkumu.

### **Klíčová slova:**

Nezaměstnanost, lidské zdroje, rekvalifikace, kurz, průzkum

## **ABSTRACT**

The bachelor's thesis „**The interest of retraining: exploration**“ is focused on retraining courses and interest of them in the west of Prague location. In the first part of the thesis there is a description of employment and labor market, unemployment, factors influencing a success on labor market and people's motivation for getting a new job. In the second part of the thesis there is a research investigation showing how big interest of retraining courses is and which types of them, to reveal factors of motivation for doing retraining, to point out to the most popular funding way and explore current offer and popularity of courses offering by employment. Department for the west of Prague area. In the end of the thesis, there are facts and conclusion made by research investigation.

### **Keywords:**

Unemployment, human resources, retraining, course, exploration

## Obsah

1	ÚVOD.....	7
2	ZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE .....	8
2.1	Politika zaměstnanosti na trhu práce.....	8
2.2	Zabezpečení trhu práce .....	8
2.3	Lidské zdroje.....	11
2.4	Zákon o zaměstnanosti.....	13
3	NEZAMĚSTNANOST JAKO KOMPLEXNÍ PROBLÉM .....	14
3.1	Faktory ovlivňující riziko nezaměstnanosti .....	14
3.2	Charakteristika typického nezaměstnaného člověka.....	16
4	VZDĚLÁNÍ JAKO DŮLEŽITÝ FAKTOR PRO EFEKTIVNÍ UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE.....	17
4.1	Důležitost vzdělání.....	17
4.2	Vzdělávání zaměstnanců .....	17
5	REKVALIFIKACE JAKO NÁSTROJ KE SNÍŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	19
5.1	Pojem, význam, obsah a formy rekvalifikace .....	19
5.2	Účastníci rekvalifikace.....	20
5.3	Poskytovatelé rekvalifikací .....	21
5.4	Financování rekvalifikace .....	21
6	MOTIVACE .....	22
6.1	O motivaci všeobecně .....	22
6.2	Motivace rekvalifikace v podniku.....	23
7	PRŮZKUM ZÁJMU O REKVALIFIKACI.....	25
7.1	Zaměření a cíle průzkumu.....	25
7.2	Použité průzkumné metody.....	25
7.3	Charakteristika vzorku .....	26
7.4	Vyhodnocení analýzy dokumentace ÚP ČR.....	26

7.5	Vyhodnocení dotazníkového šetření .....	28
7.5.1	Vyhodnocení dotazníkového šetření – zájemci o rekvalifikační kurz .	28
7.5.2	Vyhodnocení dotazníkového šetření – absolventi rekvalifikačního kurzu.....	35
7.6	Zájem o rekvalifikaci – závěry vzešlé z dotazníkového šetření.....	43
8	ZÁVĚR .....	44
	SEZNAM LITERATURY .....	45
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	47
	PŘÍLOHY .....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>
	PŘÍLOHA 1: Dotazník pro absolventy rekvalifikace	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>
	PŘÍLOHA 2: Dotazník pro zájemce o rekvalifikaci	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>
	PŘÍLOHA 3: Rekvalifikace zabezpečená ÚP – zprostředkovaná – SEZNAM	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>

# 1 ÚVOD

Vybral jsem si toto téma, protože možnost rekvalifikace mi přijde jako výborná „druhá šance“ pro všechny, kteří dospěli k názoru, že by je v životě bavilo něco jiného nebo, že se chtějí živit jiným druhem práce, pro které je potřeba jiné odborné vzdělání než to, kterého dosáhli. Zaměstnání je prostředkem k uspokojování lidských potřeb, a je proto nezbytné pro „kvalitní“ existenci každého člověka. K eliminaci nezaměstnanosti je jedním ze škály opatření právě rekvalifikace. Přímou v zákoně o zaměstnanosti je dbáno o odborný rozvoj zaměstnanců. Jaký je však zájem o rekvalifikaci ze strany široké veřejnosti? Právě to má ukázat mnou provedené šetření. Cílem práce je tedy popsat a vysvětlit výsledky uskutečněného průzkumu zabývajícího se zájmem a absolvováním rekvalifikací lidí žijících v okolí kraje Prahy-západ.

Nejdříve se budu věnovat teoretickému vymezení problému. Začnu popisem zaměstnanosti a trhu práce, politiky zaměstnanosti, procesu utváření trhu práce i Zákona o zaměstnanosti. Poté se budu zabývat stále aktuálním tématem, tedy nezaměstnaností a riziky, jež s sebou nezaměstnanost přináší. Následně vysvětlím pojem rekvalifikace, kde provedu komplexní rozbor dané problematiky. Za důležitou považuji také motivaci k získání zaměstnání a rekvalifikaci, zmíním tedy i tu.

V praktické části dám do kontrastu dosavadní vzdělání mnou příležitostně vybraných a dotázaných respondentů. Zaměřím se především na jejich motivaci k absolvování rekvalifikačního kurzu a také na to, o jaké druhy rekvalifikačních kurzů je zájem. K tomuto účelu využiji metody dotazníku jako metody sběru dat. Po sběru dat zaznamenám a zpracuji odpovědi do přehledných tabulek a grafů tak, aby byly výrazné „trendy“, kontrasty a holá fakta z odpovědí vyplývající. Analýza dat mi napomůže k vyvození závěru, kterými završím danou práci.

K volbě daného téma práce mě vedl i fakt, že jsem se sám zúčastnil rekvalifikačního kurzu, který byl pro mne bohatou zkušeností. Troufám si říci, že rekvalifikace je někdy i jedinou cestou – především pro dlouhodobě nezaměstnané, jak získat zaměstnání.

## **2 ZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE**

### **2.1 Politika zaměstnanosti na trhu práce**

Zaměstnáním se myslí závislá lidská práce, „*kteřá je vykonávána ve vztahu nadřizovanosti zaměstnavatele a podřizovanosti zaměstnance jménem zaměstnavatele podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*“ (Zákoník práce, 2012, s.11). Zaměstnání je prioritním objektem trhu práce, ve kterém se střetává nabídka práce s poptávkou po zaměstnání. Trh práce členíme na primární, sekundární, interní, externí, formální a neformální. Hovoříme-li o primárním trhu práce, máme na mysli trh s „dobrymi“ pracovními místy, jež jsou vysoce ohodnocovány nejen vysokými mzdami, ale také zaměstnaneckými prožitky. Taková místa nabízí dobré vyhlídky do budoucnosti a také dlouhodobou pracovní jistotu. Naopak sekundární trh je zástupcem takových pracovních míst, které se vyznačují nízkými mzdami, malou atraktivitou a minimálními pracovními jistotami. Beneš ve své knize *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace (1991)* uvedl, že od trhu práce očekáváme, že v něm bude docházet k omezení neúčelné a neefektivní zaměstnanosti a že přispěje k účelnější mobilitě (profesní, kvalifikační, oborové, odvětvové), dále pak, že uvolní tvůrčí aktivity a podnikavost lidí.

Politika zaměstnanosti si klade za úkol podporovat a téměř i usilovat o zaměstnání všech práce schopných lidí. „*Politika zaměstnanosti má za cíl trvale podporovat vytváření rovnováhy trhu práce, tj. rovnováhy mezi zdroji a potřebou pracovních sil, mezi nabídkou a poptávkou po práci, a to jak celku, tak i v odvětvové, oblastní a profesně kvalifikační struktuře.*“ (Beneš, 1991, s. 13). Beneš (1991, s. 12) je dále toho názoru, že politika zaměstnanosti je součástí celé sociální i ekonomické politiky a snaží se především o vytváření pracovních možností pro všechny občany.

### **2.2 Zabezpečení trhu práce**

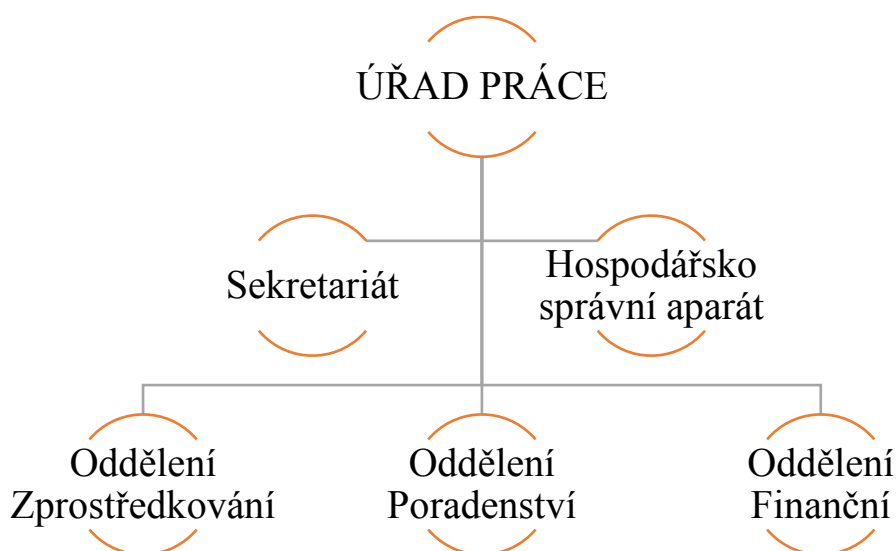
Jedním z cílů státu je také tvorba systému služeb zaměstnanosti. Úkolem tohoto státního systému je poskytovat občanům a pracujícím efektivní a kvalitní servis při hledání nového pracovního místa.



Na samotném vrcholu zabezpečení trhu práce je zákoník práce. Návrhy a zajišťování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle však přichází přímo z Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). To má řadu úkolů v oblasti pracovní i sociální, od regulace důchodového pojištění, přes regulaci nemocenské pojištění, pracovního právo, příjmů a životní úrovně, zaměstnanosti a úřadů práce, sociální práce a sociálních služeb až po ochranu práv dětí a rodin. MPSV se zabývá aktuálními a zásadními problémy trhu práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí své rozhodnutí často činí skrze úřady práce. Úřady práce jsou „základní jednotkou institucionálního systému služeb zaměstnanosti. Poskytují komplexní služby při zprostředkování práce, poradenství a hmotné zabezpečení při ztrátě zaměstnání.“, (Beneš, 1991, s. 33).

Schéma 1 Organizační struktura úřadu práce



Zdroj: Beneš, 1991, s. 35

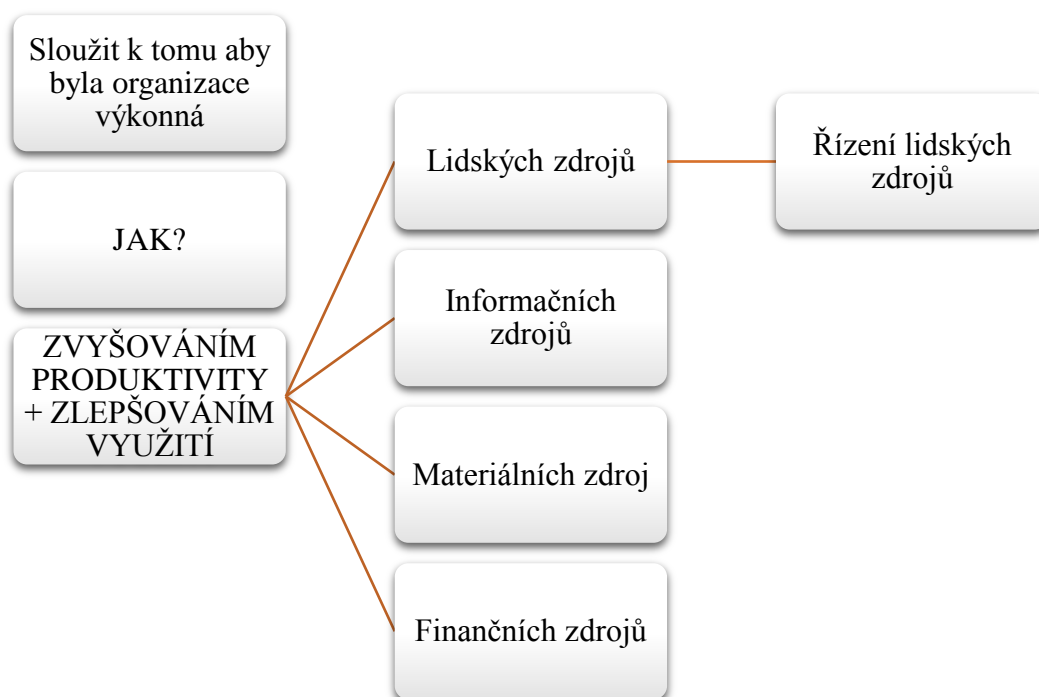
### **Základní úkoly úřadu práce podle Beneše (1991, s. 32 - 33):**

- Podávat aktuální a dokonalý přehled o nabídce a poptávce po pracovních silách;
- udržovat úzký kontakt se zaměstnavateli, zjišťovat jejich požadavky kladené na nové pracovní síly, zpracovávat včasné informace o uvolňovaných pracovnících, především odcházejí-li ve velkém počtu;
- činit a publikovat analýzy a prognózy předpokládaného vývoje trhu práce, stanovovat základní příčiny nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce;
- zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o práci;
- zabezpečit zaměstnání pro občany se změněnou pracovní schopností;
- poskytnout nejnovější informace o volných pracovních místech, o platech i jiných podmínkách úzce spojených s výkonem nabízené pracovní pozice;
- zabezpečovat potřebnou rekvalifikaci uchazečům o práci podle potřeb trhu práce, jejich možností a předpokladů, možností a kapacit úřadu práce;
- připravovat a zabezpečovat oblastní rekvalifikační programy;
- poskytovat poradenskou činnost v oblasti pracovněprávní, psychologické, zdravotní a sociologické mladým lidem končící základní školní docházku tak, aby měly všechny potřebné informace o tom, jak se nejlépe profesionálně připravit na vysněné povolání;
- poradenská činnost občanům propuštěným ze zaměstnání včetně poskytování informací o rekvalifikačních možnostech;
- hmotně zabezpečit občany před nástupem na novou pracovní pozici;
- spolupracovat s místními samosprávnými orgány tak, aby byly efektivně řešeny problémy trhu práce,
- podporovat soukromé podnikání.

## 2.3 Lidské zdroje

Lidské zdroje jsou tou nejdůležitější složkou všech firem a společností. Bez motivovaných, pracovitých a spokojených zaměstnanců lze úspěchu dosáhnout jen těžko. Proto je udržování a i samotný rozvoj tohoto kapitálu základním stavebním kamenem úspěšného podniku. Toto je pak úkolem personální práce, která pro udržení a zkvalitnění lidského kapitálu používá koncepci řízení lidských zdrojů. „Řízení lidských zdrojů se stává jádrem řízení organizace, jeho nejdůležitější složkou a také nejdůležitější úlohou všech manažerů. Vyjadřuje význam člověka, lidské pracovní síly jako nejdůležitějšího výrobního vstupu a motoru činnosti organizace.“ (Koubek, 2009, s. 15)

Schéma 2 Obecný úkol řízení lidských zdrojů



Zdroj: Koubek, 2009 s.17

Hlavními úkoly řízení lidských zdrojů je tedy zlepšit kvality pracovního života, zvýšit spokojenost pracovníků a jejich připravenost na změny, zvýšit produktivitu a zlepšit rozvoj pracovníků jako jedinců i kolektivů. K těmto úkolům personalisté využívají následující aktivity:

Schéma 3 Aktivity v řízení lidských zdrojů



Zdroj: Koubek, 2009, s. 19 - 21

## 2.4 Zákon o zaměstnanosti

To, že práci nesmí brát na lehkou váhu zaměstnanec, zaměstnavatel dokonce ani stát sám, je ustanoveno v zákoně o zaměstnanosti, který udává veškerá práva a povinnosti vyplývající z uzavřeného pracovního poměru.

Co se týče jeho obsahu, v základních ustanoveních je vymezena státní politika zaměstnanosti, účastníci právních vztahů, rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a také některé základní pojmy týkající se zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti se dále zabývá například právem na zaměstnání, zákonitostmi zprostředkování zaměstnání, problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí a aktivní politikou zaměstnanosti, kde se podrobně zabývá zákonitostmi rekvalifikace.

Rekvalifikaci zde zákon o zaměstnanosti doslovně charakterizuje, udává, kdo a za jakých podmínek ji může absolvovat, přičemž rozlišuje a) rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání (ti, jenž nemají stálý příjem) a zájemců o zaměstnání (ti, jenž mají stálý příjem, avšak zvažují změnu zaměstnání), b) rekvalifikaci zaměstnanců. Komplexně Zákon chápe rekvalifikaci jako *„získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání rekvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“*, (Zákon o zaměstnanosti, § 108).

### 3 NEZAMĚŠTNANOST JAKO KOMPLEXNÍ PROBLÉM

Jistý „bojovník“ proti nezaměstnanosti Zdeněk Maruška, hovoří o nezaměstnanosti jako o obrovsky neefektivním jevu, „*který značně snižuje celospolečenskou produktivitu práce, rozšiřuje počty sociálně slabých občanů a prohlubuje chudobu.*“, (Maruška, 2012, s. 16). Následně ve sém postoji pokračuje, když popisuje nezaměstnanost jako „*giganticky nespravedlivý jev pro celou společnost, nejen pro ty, kteří práci nemají, ale i pro ostatní občany kteří musí nezaměstnanost financovat a nést veškeré negativní dopady, které z tohoto vyplývají.*“, (Maruška, 2012, s. 16). Jírová (1999, Trh práce a politika zaměstnanosti) zase nezaměstnanost vymezuje jako aktuální odraz ekonomiky, v kterém osoby produktivního věku, schopné práce a toužící po pracovní činnosti, nemohou najít zaměstnání.

Z pohledu nezaměstnanosti rozčleňujeme obyvatelstvo do tří skupin: 1. zaměstnaní, 2. nezaměstnaní, 3. ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Mluvíme-li o zaměstnaném člověku, máme na mysli osobu, která vykonává placenou práci nebo osobu, která nepracuje z důvodu dovolené, nemoci či stávky. Nezaměstnaný člověk je pak ten, který placenou práci nemá, ale aktivně se o ni uchází, případně člověk, který byl z práce propuštěn a čeká na návrt do pracovního procesu. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo patří lidé v důchodu, matky na mateřské dovolené, lidé trvale nebo dlouhodobě práce neschopné a pak ti, kteří práci vůbec nehledají. „*Ostatní občané, kteří nejsou zahrnováni mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tvoří 63 % dospělého obyvatelstva.*“, (Jírová, 1999, s. 18)

#### 3.1 Faktory ovlivňující riziko nezaměstnanosti

Podle Jandourka (2012, s. 169) vzniká nezaměstnanost především poklesem pracovních sil (zaměstnanců). Za tuto příčinu považuje zejména ekonomické potíže podniku, celého odvětví nebo národní ekonomiky dále pak zmenšenou poptávku po dané kvalifikaci (ať už trvalou nebo dočasnou).

Dalšími faktory ovlivňujícími riziko nezaměstnanosti je vzdělání, věk, pohlaví nebo sociální kategorie, do níž uchazeč spadá. Nulovou nebo sníženou poptávkou práce jsou pak ohroženi ti, pro které je typická nízká úroveň vzdělanosti, nízká kvalifikace, neproduktivní věk (50 + let), začlenění do nižší sociální vrstvy, zdravotní omezení, příslušnost k minoritám apod. Závisí čistě na individualitě člověka, jak to vnímá a do jaké míry se snížené nabídce práce dokáže přizpůsobit/postavit.

Dalším faktorem zvyšujícím míru nezaměstnanosti je neobjektivní pohled nebo snížené usilování mužů a žen na jejich další vzdělání, vykonávání veřejných funkcí, usilování o profesní kariéru, finančního zajišťování domácnosti, atd. Řada zaměstnavatelů je například přesvědčena, že posláním ženy je péče o děti, nakupování potravin, uklízení, vaření a proto ženám nabízí práce na částečné úvazky či pracovní místa jinak omezená (Úřad vlády ČR, 2014, s. 15).

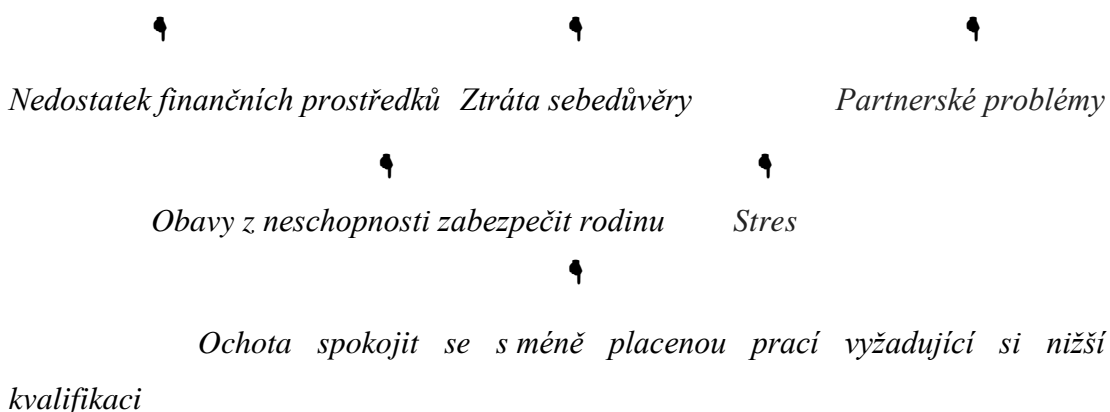
Nezaměstnanost však není jen důsledkem nedostatečné nabídky pracovních míst, ale také špatné péče o zaměstnané. Z výzkumné práce Buchtové (1992, s. 87) vzešlo, že *„více než polovina respondentů byla při přijetí podmínek nového zaměstnání ochotna změnit svoji původní profesi, v ojedinělých případech změnit své bydliště.“* Pokud se uvnitř organizace vyskytuje odborná nekompetentnost vedoucích pracovníků v práci s lidmi - špatné sociální klima, nedostatečné ohodnocování, podceňování, šikana, násilí, nedostatečné školení, diskriminace, omezená možnost kariérního růstu a dalšího povýšení vede toto k častým dobrovolným odchodům zaměstnanců (Branham, 2009, s. 32 – 33).

Bohužel častým rizikem vedoucím k prohlubování nezaměstnanosti je také neodbornost pracovníků úřadu práce v jednání s lidmi. Jako důkaz může posloužit tato výpověď muže, která mne zaujala: *„Nikdo se nezajímal, co jsem za člověka, jak jsem si v životě doposud vedl, jak jsem byl úspěšný v práci, co rodina, zdraví...“* (Buchtová, 2002, s. 90).

### 3.2 Charakteristika typického nezaměstnaného člověka

„Důsledkem nezaměstnanosti je pokles sociálního statusu a prestiže, změna životního stylu, nižší sebeúcta, omezení sociálních kontaktů, deprese, někdy i manželská krize a deviantní chování.“, (Jandourek, 2012, s. 169). A i když rizikové skupiny jsou definované různými aspekty, existuje několik charakteristik, které jsou typické pro drtivou většinu nezaměstnaných lidí bez ohledu na tyto „hendikepy“, viz. níže.

#### Charakteristika typického, krátkodobě nezaměstnaného člověka:



#### Charakteristika typického dlouhodobě nezaměstnaného člověka:





## 4 VZDĚLÁNÍ JAKO DŮLEŽITÝ FAKTOR PRO EFEKTIVNÍ UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE

### 4.1 Důležitost vzdělání

Jak už bylo řečeno, nízké vzdělání je častou příčinou vzniku nezaměstnanosti a to i té dlouhodobé. Vzdělanému člověku se otevírají brány ke spokojenějšímu a šťastnějšímu životu, neboť nabyté znalosti podporují jeho sebevědomí, má větší předpoklady ke kladnému řešení těžkých či složitých životních zkušeností. Zvyšuje také šanci na získání dobrého pracovního místa nebo úspěšnost podnikání.

V současné době jsou možnosti vzdělávání dospělých na území ČR bohaté. Záleží spíše na ochotě, motivaci a přístupu k učení každého jedince. Pokud totiž člověk chce, může se neomezeně vzdělávat až do svého stáří. Musí se však počítat s tím, že v pozdějším věku je díky fyziologickému a psychologickému vývoji proces učení o něco složitější než v dětství.

### 4.2 Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců je procesem, jehož zdokonalování dovedností a návyků zaměstnanců je čistě v režii dosavadního zaměstnavatele. *„Zahrnuje jak vzdělávání v podniku (interní, vnitropodnikové vzdělávání, organizované podnikem ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo na pracovišti), tak i vzdělávání mimo podnik (externí vzdělávání, vzdělávání na objednávku ve specializovaném vzdělávacím zařízení nebo škole).“* (Bartoňková, 2010, s. 16).

Firemní vzdělávání podle Bartoňkové (2010, s. 17) zahrnuje:

- Vzdělávání a příprava pracovníků na jejich pracovní orientaci.
- Doškolení, prohlubování kvalifikací.
- Rekvalifikaci neboli přeškolení.
- Profesní rehabilitaci zdravotně dočasně omezených osob ve výkonu jejich dosavadní práce.
- Zvyšování kvalifikace – rozvoj.

Schéma 4 Systém formování pracovních schopností člověka



Zdroj: Bartoňková, 2010, s. 18

Firma samozřejmě nevzdělává své zaměstnance pouze proto, aby byli spokojeni nebo aby si je co nejdéle udržela. Rozvoj a školení zaměstnanců jsou pro podnik důležité zejména také proto, že se stále objevují nové technologie a poznatky, lidské potřeby jsou proměnné, stejně jako technika a technologie v organizaci a objevují se časté organizační změny. Dále pak z toho důvodu, že se často mění organizace práce, způsoby řízení i povaha práce, „*zvyšuje se proměnlivost podnikatelského prostředí a organizace na to musejí reagovat, apeluje se na nutnost pohybovat se, podnikat a komunikovat v internacionálním prostředí*“ (Koubek, 2007, s. 252).

## 5 REKVALIFIKACE JAKO NÁSTROJ KE SNÍŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Rekvalifikace v rámci zaměstnání je mimo jiné také jedním z řešení, jak se vyhnout budoucí dlouhodobé nezaměstnanosti. Proškolený a kvalifikovaný pracovník má vždy větší šanci na uplatnění na trhu práce. Na lidi, kteří neměli chuť nebo možnost se v tomto směru rozvíjet myslí zákoník práce svými zákonnými opatřeními v oblasti rekvalifikace a uvádí, že *„nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu.“* (Zákon o zaměstnanosti §40) Rekvalifikace je jedním z rozhodujícím opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

### 5.1 Pojem, význam, obsah a formy rekvalifikace

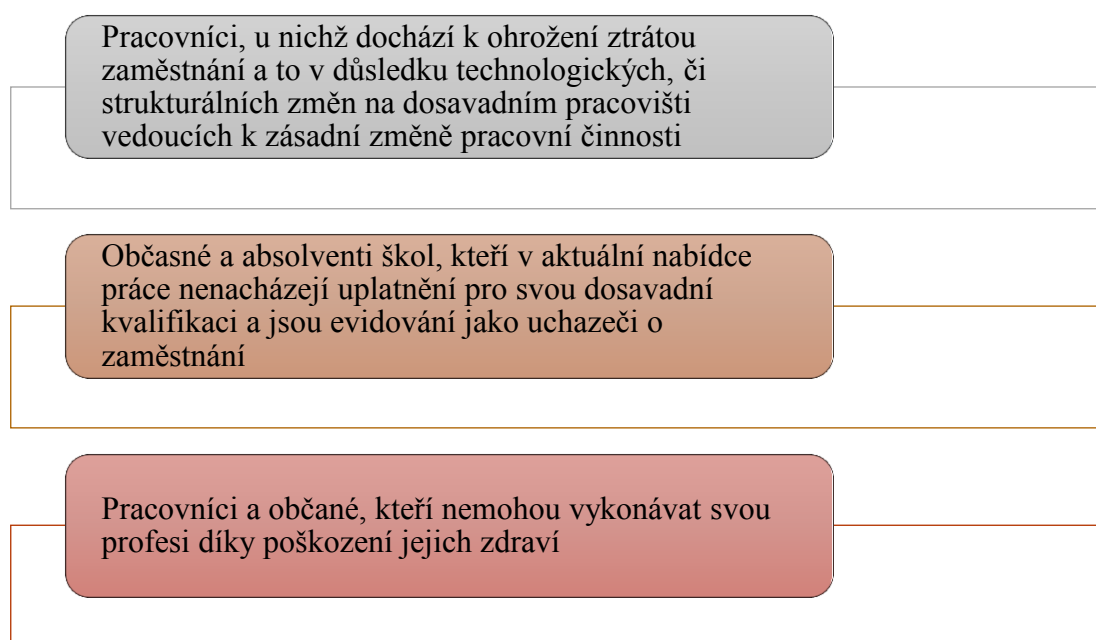
*„Rekvalifikace umožňuje zásadní nebo i dílčí změnu kvalifikace pracovníka, objektivně nezbytnou pro jeho další uplatnění. Za rekvalifikaci by měla být považována každá, byť i elementární změna kvalifikace, která bezprostředně reaguje na potřeby praxe, nebo trhu práce, změna, která umožní další nebo nové pracovní uplatnění pracovníka nebo občana.“* (Beneš, 1991, s. 39). Velkou předností rekvalifikace je to, že umožňuje pružné a okamžité přizpůsobování se neustále měnícím se potřebám profesní a kvalifikační struktury. Co se týče obsahu a formy rekvalifikace, ty se rozšiřují dle aktuálních potřeb vyvolaných trhem práce, přičemž se jedná zejména o *„teoretické a praktické přípravy v různých druzích kursů, školení a studia pro různé kategorie pracovníků jak manuálních, tak duševních povolání.“* (Beneš, 1991, s. 40).

Rekvalifikace vycházející z iniciativy podniku je *„takové formování pracovních schopností člověka, které směřuje k osvojení si nového povolání, nových pracovních schopností, více či méně odlišných od dosavadních. Může být plná nebo částečná (ve druhém případě jsou některé znalosti a dovednosti původního povolání využitelné v polování novém)“*, (Koubek, 2007, s. 256).

## 5.2 Účastníci rekvalifikace

Za účastníka rekvalifikace se považuje ten, kdo se hodlá aktivně zúčastnit rekvalifikačního kurzu, tak aby si rozšířil svou kvalifikaci. Takovéto zájemce členíme do tří skupin:

Schéma 5 Účastníci rekvalifikace



Zdroj: Beneš, 1991, s. 41

Hovoříme-li o rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání, tato se uskutečňuje „na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.“, (Zákon, § 109).

Jedná-li se o rekvalifikace zaměstnance, pak dohoda o rekvalifikaci vzniká mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením.

### **5.3 Poskytovatelé rekvalifikací**

Poskytovateli rekvalifikací mohou být pouze:

- a) „zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu 52d),
- c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení 52e) nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu 52f), nebo
- d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu“ (Zákon, § 108).

### **5.4 Financování rekvalifikace**

Na financování rekvalifikace zaměstnanců se podílí podnik. Výjimka však může nastat v případě, kdy dochází k rozsáhlým rekvalifikačním programům, jež jsou vyvolány velkou strukturální změnou v podniku. Tady se na financování podílí také stát.

Jak už jsem v práci jednou zmínil, rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání finančně pokrývá (nebo podporuje) Úřad práce, a to až pobírají podporu v nezaměstnanosti či nikoliv. Výše této podpory je 60 % průměrného měsíčního vyměřovacího základu (čistého výdělku). V případě, že uchazeč není schopný doložit průměrnou měsíční mzdu z předchozího zaměstnání, je výše podpory z úřadu práce 0,14 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství viz. zákon o zaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že ÚP pro Prahu západ disponuje pouze částkou cca 1 000 000 Kč ročně, která slouží k úhradě rekvalifikací, je její získání záležitostí vždy individuální. ÚP také využívá různých grantů a ESF (Evropských sociálních fondů) k úhradě rekvalifikací nebo nákladu s nimi spojených viz. <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/kop/praha-zapad>.

## 6 MOTIVACE

### 6.1 O motivaci všeobecně

Motivace je soubor podmětů a preferencí, které nás vedou k určitému konání. Mezi základní motivační vlastnosti patří potřeby, postoje, zájmy a hodnotová orientace. Podle Mezery (1997, s. 50) mluví-li se o motivaci, myslí se tím „*tendence jedince být aktivní, a to výběrovým a organizovaným způsobem.*“

Co se týče potřeb, jejich klasifikaci dle mého názoru nejvíce vystihl A.H.Maslow. Jeho hierarchie potřeb viz. schéma č. 6 je asi tím nejznámějším rozdělením a seřazením potřeb v životě člověka od těch nejprimitivnějších až po ty nejkomplicovanější.

Schéma 6 Maslowův trojúhelník lidských potřeb



Zdroj: Maslow, 2014, Psychologie bytí

## 6.2 Motivace rekvalifikace v podniku

Pokud hovoříme o motivaci rekvalifikace v podniku, měli bychom se zaměřit jak na analýzu potřeb podniku, tak na analýzu potřeb jednotlivých zaměstnanců. Vzešlé výsledky odpoví na otázku, zda je rekvalifikace na místě a zda je vhodná pro vybraného zaměstnaného člověka.

Tabulka 1 Faktory ovlivňující motivaci zaměstnanců

MOTIVÁTORŮ		HYGIENICKÉ FAKTORY	
Spokojenost	<b>Přítomnost</b>	<b>Přítomnost</b>	Neutrální stav (žádná nespokojenost)
	Úspěch Uznání Práce sama Odpovědnost (pravomoci) Povýšení Možnost osobního růstu	Podniková politika a správa Dozor (odborný) Vztahy s nadřízenými Vztahy s kolegy Vztahy s podřízenými Mzda/plat Pracovní podmínky Jistota práce Osobní život	
Neutrální stav (žádná spokojenost)	<b>Nepřítomnost</b>	<b>Nepřítomnost</b>	Nespokojenost

Zdroj: Koubek, s. 60

Ze schématu výše vyplývá, že zařazení motivátorů do práce a úkolů může zvýšit (a nejspíš také zvýší) motivace zaměstnance k práci, zatímco hygienické faktory jeho motivaci pouze udržují nebo snižují, nikoliv zvyšují. A právě

s vyjmenovanými motivátory úzce souvisí znalosti a dovednosti pracovníků. „Čím vyšší je míra znalostí a dovedností, tím větší potřebu rozmanité, významné, autonomní a jasně identifikovatelné práce zpravidla člověk pociťuje, a práce obsahující tyto charakteristiky jej také více uspokojuje a motivuje; na druhé straně, pracovník musí mít schopnosti pro vykonávání takové práce – pracovník, který nemá potřebné znalosti a dovednosti, bude spíše frustrovaný než motivovaný.“, (Koubek, 2007, s. 61 – 62).

Jak motivovat nezaměstnané lidi bez kvalifikace? Lidé bez kvalifikace tvoří největší část nezaměstnaných (1/3). Jde „zejména o mladé lidi, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na nežádoucím deviantním chováním. Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života.“, (Buchtová, 2002, s. 114). Motivovat takovéto lidi, ale i ostatní nezaměstnané k aktivnímu hledání dalšího zaměstnání a účasti na kvalifikačních programech by měli především pracovníci úřadu práce. Jako velmi vhodná pomůcka jim může posloužit desatero dle Siegla (2003, s. 96), které slouží pro motivaci nezaměstnaných:

1. Oceňuj i drobné úspěchy.
2. Poznej svůj předpoklad (schopnosti, znalosti, dovednosti, pracovní zkušenosti, výhody, úspěchy z předchozích zaměstnání, studií apod.).
3. Ujasni si, co chceš a jak toho chceš docílit.
4. Pochop neúspěch jako zkušenost, z níž můžeš dále vycházet.
5. Připrav se na každý osobní pohovor.
6. Přístupuj k hledání zaměstnání aktivně.
7. Nezapomínej na předchozí zaměstnání – objektivní měřítko slabin a předností.
8. Hodnot' pracovní příležitosti z hlediska optimální vhodnosti a využitelnosti, nikoliv nadneseně.
9. Neočekávej, že uspěješ pokaždé.
10. Nepodléhej „diskriminačním“ aspektům.



## **7 PRŮZKUM ZÁJMU O REKVALIFIKACI**

### **7.1 Zaměření a cíle průzkumu**

Průzkum je zaměřen na dvě hlavní skupiny respondentů z okolí Praha - západ: a) zájemce o rekvalifikační kurz, b) absolventy rekvalifikačního kurzu. Nashromážděná data by měla napomoci k dosažení konkrétních stanovených cílů viz. zadávací list. Z těchto cílů pak vycházejí tyto průzkumné otázky:

1. Jaký je zájem o rekvalifikační kurz v oblasti Praha – západ?
2. O jaké rekvalifikační kurzy je největší zájem?
3. Jaké jsou motivační faktory pro účast na rekvalifikačních kurzech?
4. Jaká je výše popularity a míry povědomí o rekvalifikačních kurzech?
5. Který způsob financování rekvalifikačních kurzů je nejčastější?
6. Jaká je míra spojenosti respondentů s již absolvovanými rekvalifikačními kurzy?
7. Jaká je aktuální nabídka a popularita rekvalifikačních kurzů, jež nabízí Úřad práce ČR – kontaktní pracoviště pro Prahu - západ.

### **7.2 Použité průzkumné metody**

K dosažení cílů byly zvoleny dvě průzkumné metody a to dotazník a analýza dokumentace Úřadu práce ČR – kontaktního pracoviště pro Prahu-západ. V úvodní části byly uvedeny potřebné identifikační a demografické údaje, přičemž jádro dotazníku je tvořeno patřičnými položkami a škálami odpovědí. Co se týče položek, použil jsem otázky uzavřené a polootevřené. Dotazníky jsem ponechal předtištěné k vyplnění na Úřadě práce ČR – kontaktním pracovišti Praha – západ a také ve společnosti MAVO s.r.o., která provádí většinu kurzů nabízených ÚP. Poté jsem si je vyplněné na vybrané instituci vyzvedl. Tímto způsobem se mi podařilo oslovit 28 respondentů. Ke sběru dat jsem také využil internetový portál [www.survio.com](http://www.survio.com), kde se mi podařilo oslovit 27 tazatelů. Fyzicky jsem rozdál 35 dotazníků, z toho se mi jich vrátilo 28, tedy návratnost činila 80%. Celkový počet dotazníků i s těmi elektronickými je tedy 55.

Druhou metodu – analýzu dokumentace, jsem uskutečnil prostřednictvím osobní návštěvy Úřadu práce ČR – kontaktního pracoviště pro Prahu – západ, kde jsem získal potřebný dokument k následnému studiu a rozboru a řadu dalších zajímavých informací pro potřebu práce.

### **7.3 Charakteristika vzorku**

Vzorek dotazníkového šetření je tvořen 55 osobami. Těmito osobami jsou uchazeči o zaměstnání, zaměstnaní lidé, navštěvující Úřad práce ČR – kontaktní pracoviště Praha – západ za účelem rekvalifikace a dále pak absolventi rekvalifikačních kurzů z nabídky Úřadu práce ČR. Dotazník byl těmito osobami vyplňován dobrovolně a samostatně. Pro analýzu vybrané dokumentace sloužil seznam rekvalifikačních kurzů vydaný Úřadem práce ČR – kontaktním pracovištěm Praha – západ, jehož výpovědní hodnota byla umocněna zajímavými informacemi přímo od pracovnice Úřadu práce ČR.

### **7.4 Vyhodnocení analýzy dokumentace ÚP ČR**

Z analýzy dokumentace Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Praha – západ viz příloha č. 3 vzešlo, že nabídka rekvalifikačních kurzů čítá přesně 48 možností rekvalifikace z 20 různých oborových oblastí. Nezaměstnaný i zaměstnaný občan se tak může nechat proškolit v následujících oborech a zvýšit tak svoje možnosti na uplatnění se na trhu práce či navýšit své kompetence: Obsluha PC, IT dovednosti, základy podnikání, sociální služby, péče o tělo, řidičské oprávnění, obsluha elektro a moto-vozíku, chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, údržba zeleně, elektrotechnika, strážný, kadeřnické a holičské služby, gastronomie, vazačské práce, floristika, obsluha CNC obráběcích strojů, úklidové práce, obchod, masér, zedník nebo montér suchý staveb.

Rozsah kurzů je individuální a pohybuje se od 28 hodin až po 300 hodin. Každý z kurzů má své vstupní předpoklady, kterými mohou být například úroveň dokončeného vzdělání, řidičský průkaz vybrané skupiny, zdravotní způsobilost, svéprávnost, znalosti v oblasti MS Windows a MS Office, manuální zručnost, věk apod.

Co se týče cen kurzů, ty jsou taktéž individuální a značně rozdílné. V otázce financování jsem dohledal, že konkrétní úřad práce má na rekvalifikaci limit pouze 1 mil. Kč ročně pro všechny uchazeče o zaměstnání z lokality Praha – západ, což mu znemožňuje financovat rekvalifikaci všem a v celé jejich výši. Manažerské kurzy kupříkladu neproplácí vůbec (ty stojí okolo 50 tisíc korun) a na kurzy řidičského oprávnění skupiny C poř. E a profesního průkazu přispívá pouze, dokáže-li uchazeč předložit příslib práce od budoucího zaměstnavatele, případně finanční spolupráce úřadu s uchazečem – např. uchazeč hradí řidičský průkaz, úřad práce profesní průkaz apod.

Mezi nejzajímavější a zároveň nejdražší kurz, který si uchazeč o zaměstnání dokázal na Úřadu práce ČR – kontaktním pracovišti Praha – západ získat, byl kurz na 3D tisk v celkové hodnotě 45 000 Kč.

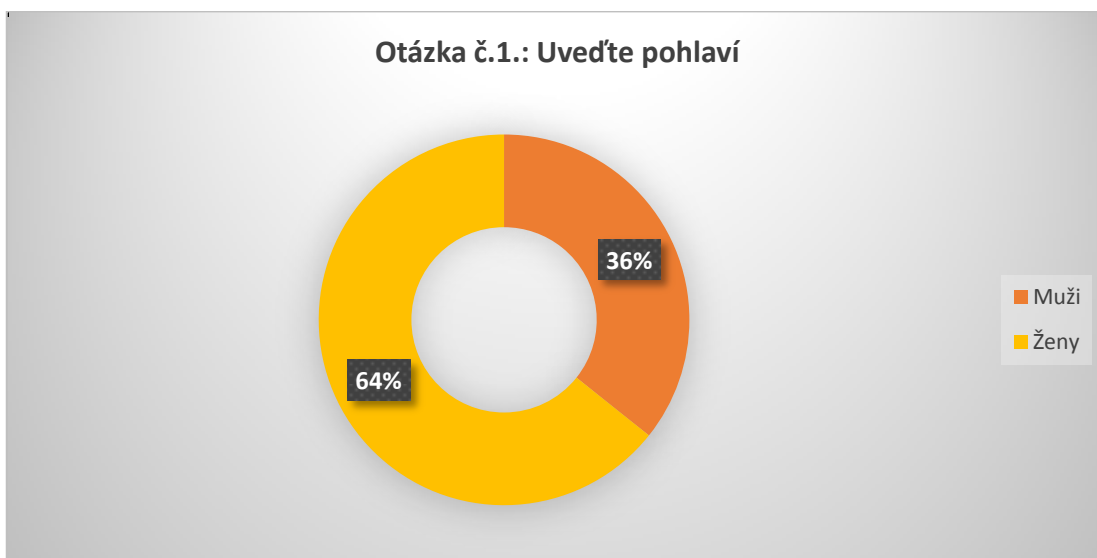
Podle personálu Úřadu práce ČR – kontaktní pracoviště Praha – západ jsou aktuálně nejžádanějšími rekvalifikačními kurzy ty zaměřené na účetnictví a sociální činnost. Naopak zájem o následovně vyjmenované kurzy výrazně klesl: Manikúra včetně nehtové modeláže, Pedikúra a manikúra včetně nehtové modeláže, Řidičské oprávnění skupiny C (B/C) a Profesní způsobilost. Dotazníkové šetření by tedy s tímto tvrzením mělo alespoň částečně korespondovat.

## 7.5 Vyhodnocení dotazníkového šetření

### 7.5.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření – zájemci o rekvalifikační kurz

Pohlaví respondentů (zájemců) zobrazuje graf č. 1 níže.

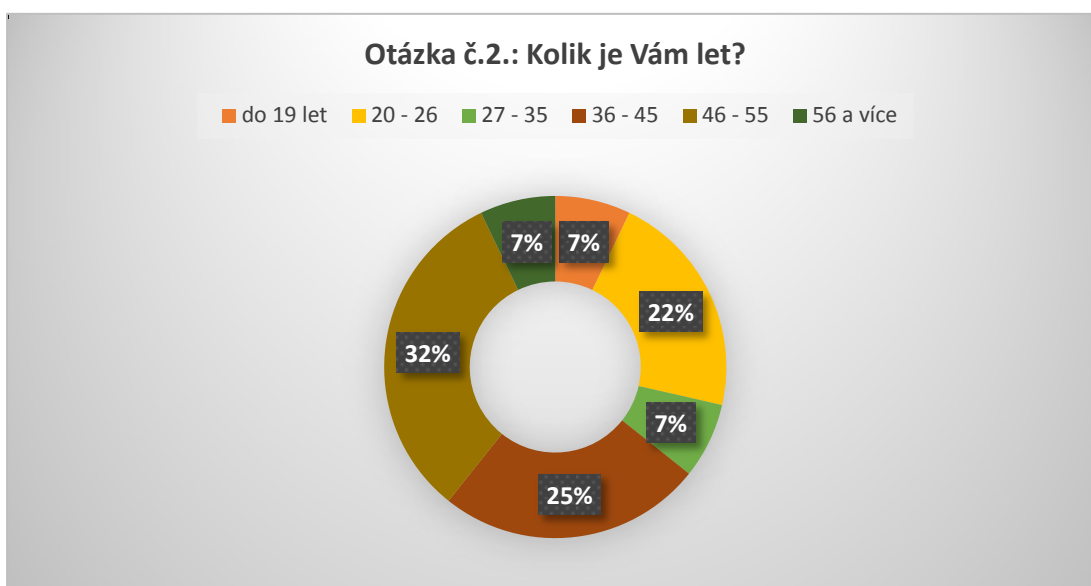
**Graf 1** Pohlaví respondentů - zájemců



Z rozdaných a řádně vyplněných dotazníků bylo pro potřebu prozkoumání zájmu o rekvalifikaci analyzováno celkem 28 jejich vyplněných vyhotovení. Celkový počet respondentů byl tvořen 10 muži a 18 ženami.

Jaký byl věk respondentů (zájemců) je zobrazeno v grafu č. 2.

**Graf 2** Věk respondentů – zájemců



Co se týče věku, účast na vyplňování dotazníku byla opravdu pestrá. 2 z dotazovaných nedovršili ještě ani 19 let, 6 lidí bylo ve věku mezi 20 – 26 lety, 2 respondenti byli v období střední dospělosti a 9 tazatelů bylo ve věku 46 – 55 let. Daného dotazníkového šetření se zúčastnili také 2 osoby starší 56 let.

Graf č. 3 níže poukazuje na vzdělání respondentů (zájemců).

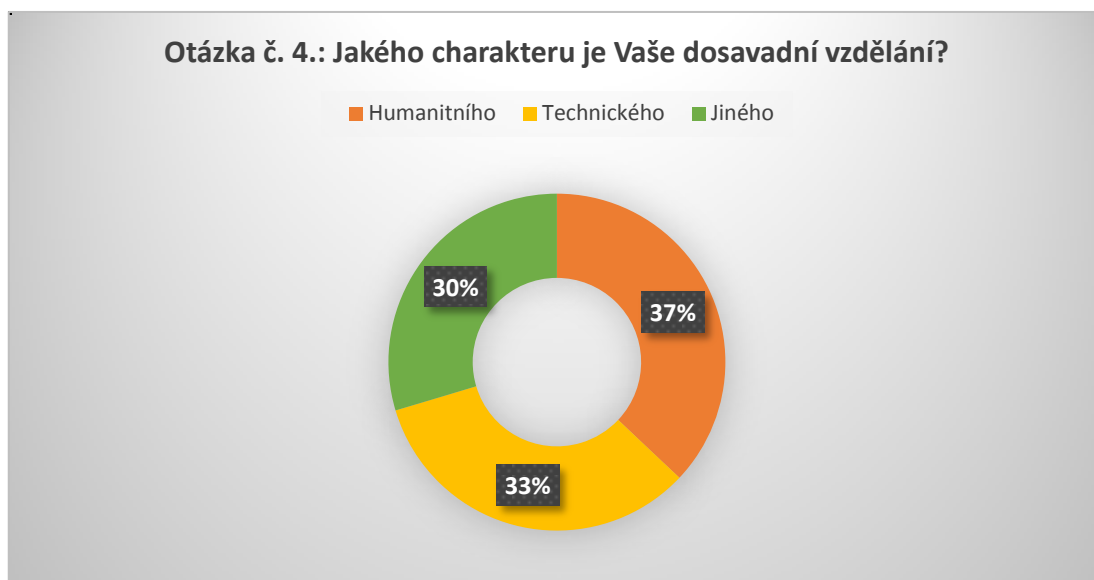
**Graf 3** Vzdělání respondentů - zájemců



Lidé, kteří se nejvíce zajímají o rekvalifikační kurz, jsou výhradně lidé minimálně s výučním listem. Jak je vidno, zájemce pouze s ukončenou ZŠ byl jen jeden. Zde se potvrzuje důležitost výše vzdělání a ukazuje se, že téměř pouze vzdělanější člověk je otevřený vzdělávání se, že přistupuje k životu a negativním změnám odpovědně a snaží se hledat řešení, byť je tímto řešením nabývání dalších znalostí a dovedností. Z 28 zájemců o rekvalifikační kurz je 12 z nich držiteli výučního listu, 10 respondentů dodělalo střední školu či gymnázium a 5 lidí disponuje vyšším či vysokoškolským vzděláním. Z lidí se základním vzděláním uvažuje o rekvalifikaci a tím i o zvýšení úspěšnosti na trhu práce pouze jeden jediná tazatel.

Charakter typu dosaženého vzdělání respondentů (zájemců) je zobrazen v grafu č. 4.

**Graf 4** Charakter dosaženého vzdělání respondentů – zájemců

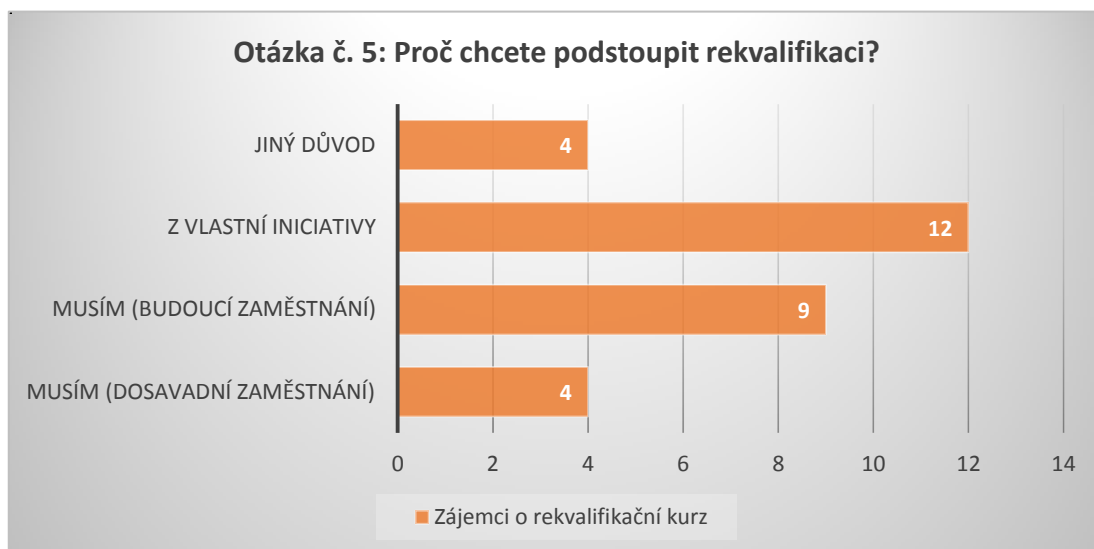


Jestliže někdy panovaly názory, že osoby s humanitním vzděláním se v nezaměstnanosti ocitají častěji, tímto jsou na zkoumaném vzorku vyvráceny. Z našeho průzkumu vzešlo, že rekvalifikaci k nalezení či udržení práce potřebují lidé jak vzdělání humanitního, tak technického, případně jiného a to v rovnoměrném poměru. Průzkumu se dále zúčastnila vyučená prodavačka, oděvnice, kadeřnice a také jeden člověk kvalifikovaný v potravinářství. Humanitního vzdělání docílilo 10 lidí z 28, tedy 37 % z celkového počtu dotazovaných a technického zase 9 osob z 28, tedy 33 % z celkového počtu dotazovaných.

V dalším grafu, tedy grafu č. 5 je znázorněn typ nejčastějších motivací. Tou nejčastější je motivace z vlastní iniciativy, tedy motivace vnitřní, kdy se člověk rozhodne rozšířit si své portfolio o něco, co ho například baví nebo co si vždy chtěl zkusit a právě možnost rekvalifikace mu to umožňuje. 9 lidí z 28 si musí rekvalifikaci dodělat kvůli budoucímu zaměstnání, tudíž nemají dosavadní znalosti potřebné k výkonu nového zaměstnání, 4 z dotazovaných podstupují rekvalifikaci proto, že to po nich vyžaduje aktuální zaměstnavatel (motivace vnější) a 4 osoby mají úplně odlišné důvody, proč se u nich projevil zájem absolvovat rekvalifikační kurz: Ve dvou případech šlo o navýšení náhledu do problematiky a ve dvou případech tento zájem probudilo zhoršené zdraví. Jednou z nich byla vyučená

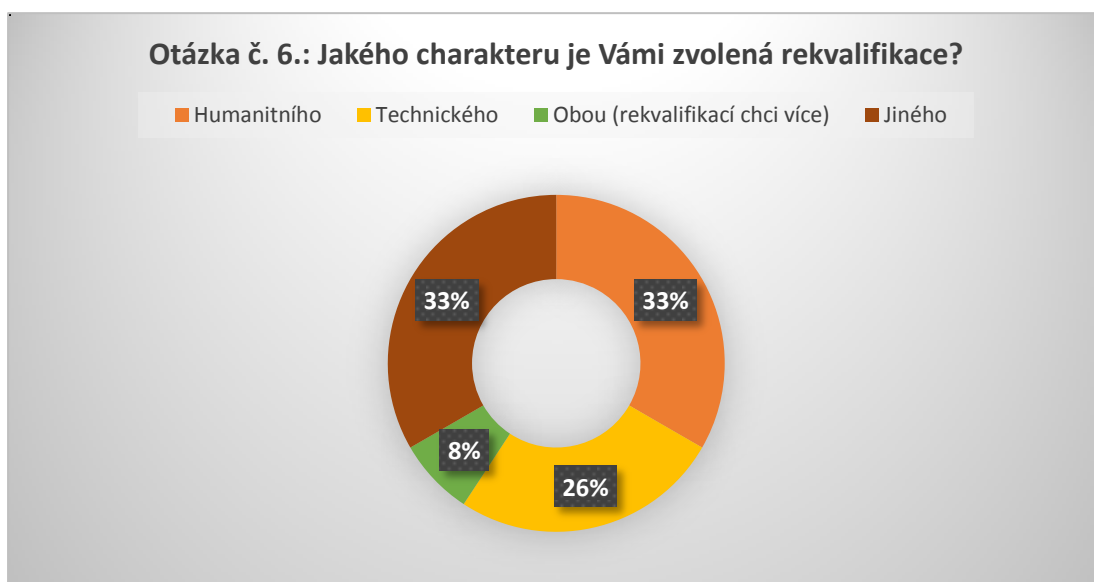
kadeřnice, která svou odpověď v dotazníku rozvedla podrobně, že až po získání výučního listu zjistila, že je alergická na chemické prostředky používané při výkonu kadeřnických služeb, a je proto nucena kompletně změnit svoji kvalifikaci.

**Graf 5** Motivace k rekvalifikaci - zájemci



V grafu č. 6 jsou zobrazené charaktery rekvalifikací, které si zájemci zvolili.

**Graf 6** Charakter zvolených rekvalifikací - zájemců



Z otázky snažící se odhalit nejpobulárnější zaměření rekvalifikací vzešlo, že u vybraného zkoumaného vzorku vítězí rekvalifikace prohlubující humanitní obory. Z 9 respondentů se 4 ucházejí o rekvalifikaci sociální práce a jedna z dotazovaných

má zájem se uplatnit jako chůva. Jeden z těch, kdo uvedli možnost „obou“ se chce naučit pečovat o seniory a jeden z těch, kdo uvedli možnost „jiného“, měl ve skutečnosti na mysli humanitní obor – pracovník v sociálních službách. Co se týče technického charakteru rekvalifikace, o tu jeví zájem 7 osob.

Vyváženost charakteru vzdělání a charakteru rekvalifikace je viditelná v grafu č. 7 níže.

**Graf 7** Soulad dosaženého vzdělání se zaměřením kurzu - zájemci

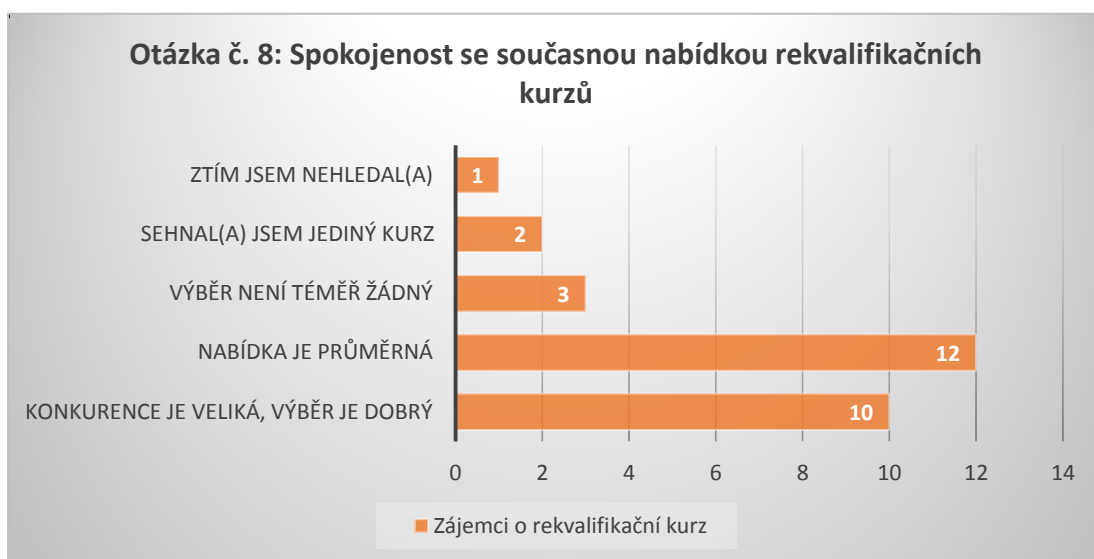


Sedmá otázka odhalila to, do jaké míry předurčuje dosažený obor vzdělání uplatnění na trhu práce. Bohužel majoritní část dotazovaných uvedla, že rekvalifikace, které se chtějí zúčastnit, má jiný charakter, než jejich dosažené vzdělání. Přesto, že důvody k hledání práce úplně v jiném oboru mohou být různé (změna životní situace, zdravotního stavu, psychického rozpoložení) toto je důkazem, že rekvalifikace hraje velkou roli v boji proti nezaměstnanosti.



Jak byli respondenti spokojeni s nabídkou kurzů vyplývá z grafu č. 8.

**Graf 8** Spokojenost se současnou nabídkou rekvalifikačních kurzů

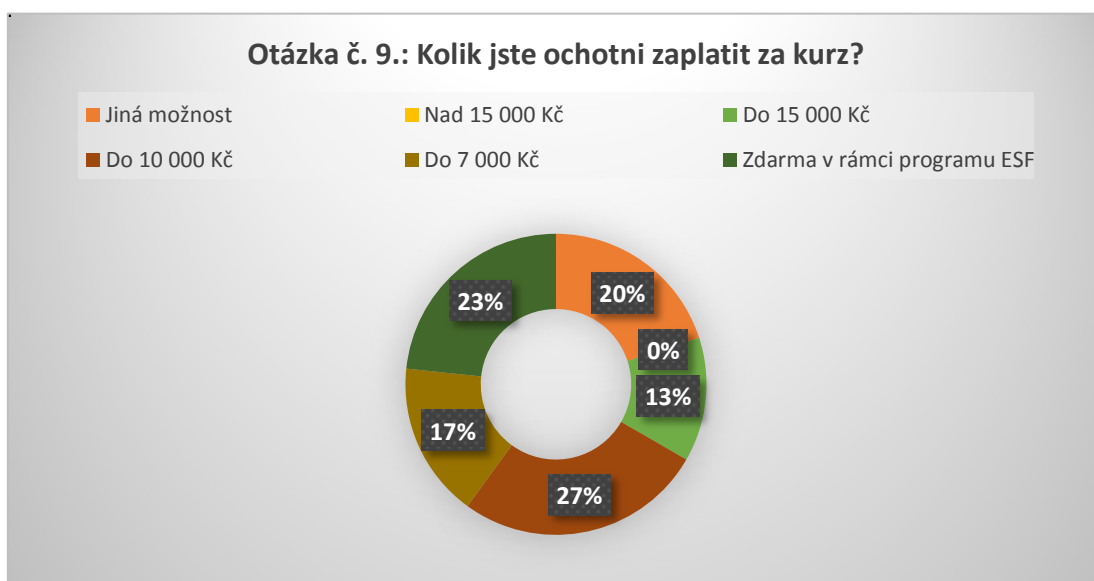


Podle 12 respondentů je současná nabídka rekvalifikačních kurzů průměrná a 10 lidí je toho názoru, že konkurence je velká a výběr kurzů dobrý.

Tři tazatelé si myslí, že výběr rekvalifikačních kurzů není téměř žádný, 2 lidé objevili v nabídce kurzů jednu jedinou vyhovující možnost. Pouze jediný tazatel zatím nehledal.

Míra ochoty respondentů v uvolnění finančních prostředků na rekvalifikaci je patrná v grafu č. 9.

**Graf 9** Ochota respondentů hradit si kurz z vlastních finančních prostředků



Celkem 7 respondentů se chystá využít možnosti financování rekvalifikačního kurzu z Evropského sociálního fondu a 6 lidí skrze úřad práce, zaměstnavatel hradí rekvalifikaci 4 dotazovaným a jiným způsobem hodlají částku zaplatit 2. Tedy 17 lidí (60%) z 28 je ochotných zafinancovat kurz ze svých finančních prostředků: 5 respondentů je ochotno uvolnit až 7000 Kč, 8 z dotazovaných až 10 000 Kč a 4 osoby dokonce až 15 000 Kč. Více než 15 000 Kč by však na rekvalifikaci neuvolnil ani jeden z dotázaných.

Kolik jiných absolventů mají respondenti ve svém okolí ukazuje graf č. 10.

**Graf 10** Popularita rekvalifikačních kurzů v okolí zájemců o rekvalifikaci

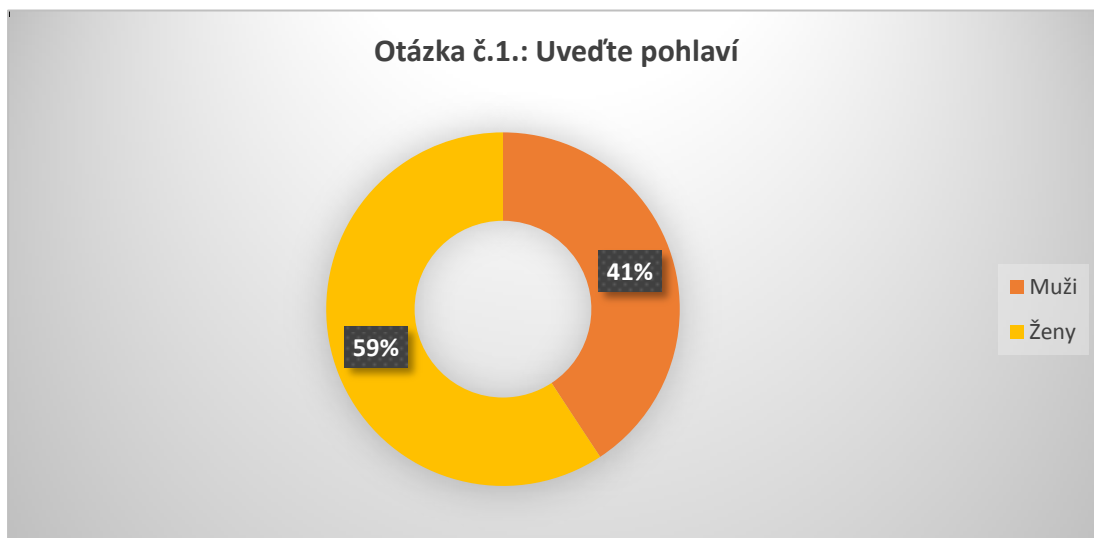


Z poslední otázky vyplynul nemilý fakt, a to že popularita rekvalifikačních kurzů není nijak rozsáhlá. Pouze 2 respondenti z 28 znají více než 10 rekvalifikovaných lidí a pouze 4 z dotázaných jich znají maximálně 9. Ze všech účastníků celých 75% daného průzkumu buď nepostřehlo nikoho, kdo by si rozšiřoval svou kvalifikaci, případně zaznamenaly maximálně 3 takové případy.

## 7.5.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření – absolventi rekvalifikačního kurzu

Graf č. 11 níže zobrazuje pohlaví respondentů (absolventů).

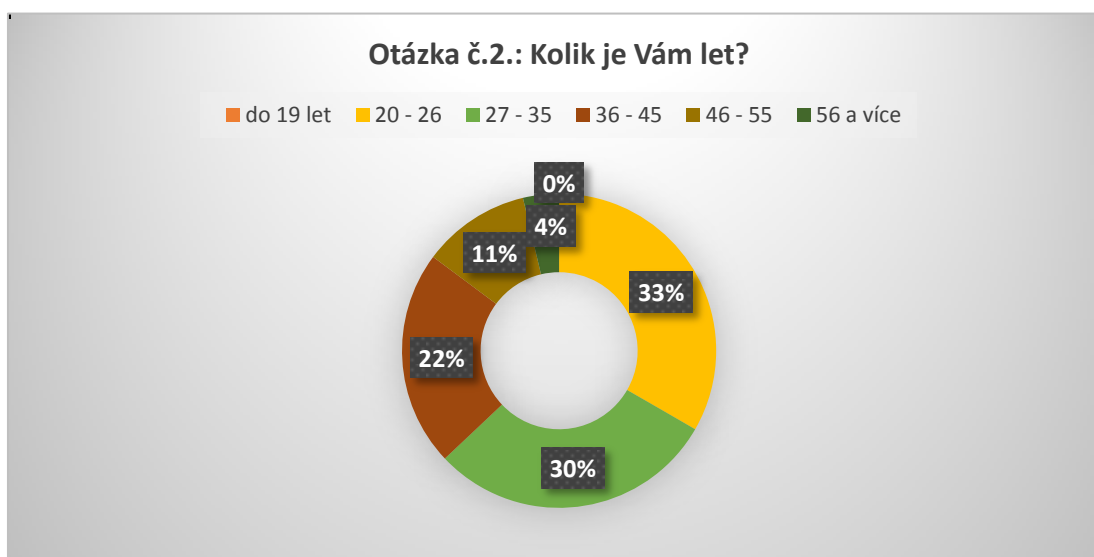
**Graf 11** Pohlaví respondentů - absolventů



Průzkumu týkajícího se problematiky rekvalifikačních kurzů se zúčastnilo také 27 absolventů těchto kurzů, z čehož bylo 11 mužů a 16 žen. Stejně jako u zájemců i zde vyplynulo, že ženy projevují v rámci rekvalifikace větší iniciativu, než muži.

Z grafu č. 12 je patrné věkové složení dotazovaných.

**Graf 12** Věk respondentů - absolventů



Co se týče věkové kategorizace, na mnou kladené otázky odpovídalo 9 respondentů ve věku 20 – 26 let, 8 osob ve věku 27 – 35 let, 6 dospělých mající mezi 36 – 45 lety, 3 starší dospělí ve věku 46 – 55 let a jeden člověk, který ve svém životě již nějaký kurz absolvoval měl přes 56 let.

Výše vzdělání respondentů (absolventů) je zobrazena v grafu č. 13 níže.

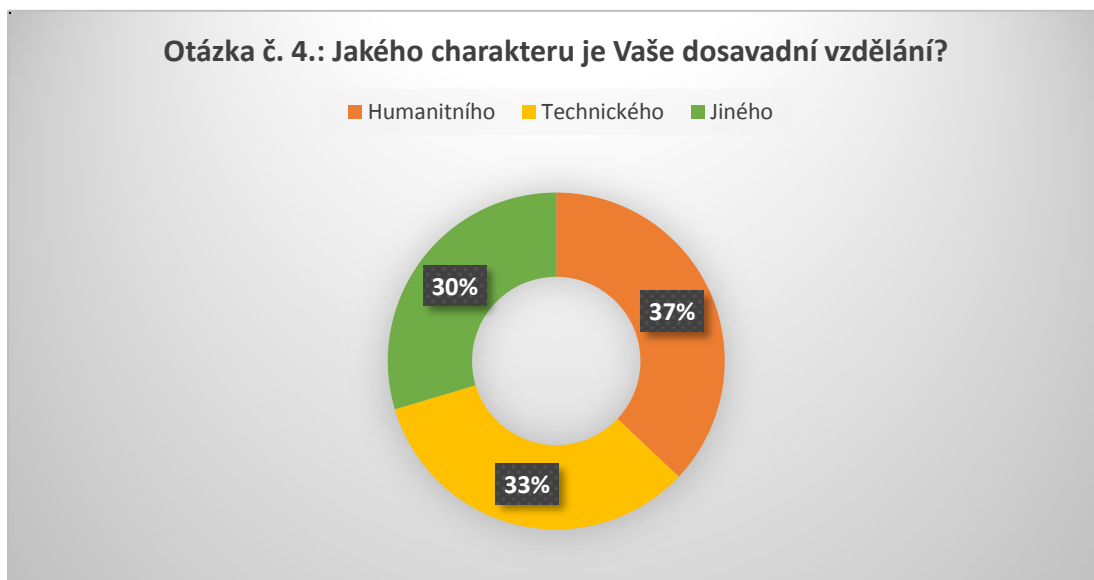
**Graf 13** Vzdělání respondentů – absolventů



Zde se data od dat zájemců o rekvalifikační kurz trochu liší. Zatímco u zájemců měly největší zastoupení osoby s výučním listem, u absolventů se jedná převážně o lidi s maturitou – celkem 18 z 27. Výuční list vlastní pouze 4 absolventi a žádný z nich nemá pouze základní vzdělání. 5 lidí je pak vysokoškolsky vzdělaných.

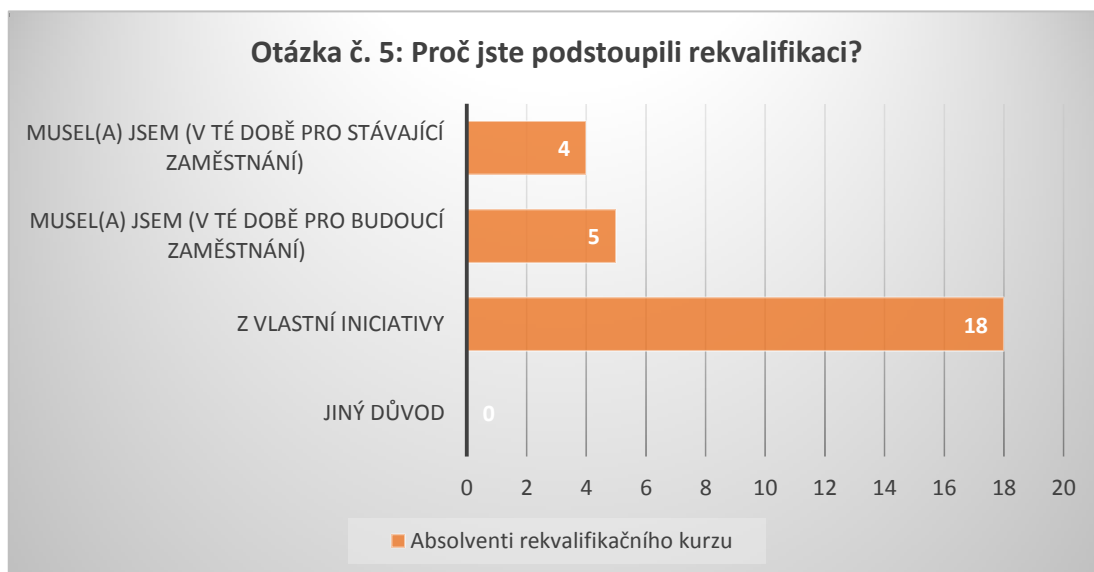
Graf č. 14 níže zobrazuje charakter nejvyššího dosaženého vzdělání. Dá se říci, že kategorie humanitní, technický i jiný mají celkem vyrovnané zastoupení v poměru 1:3. Jako „jiný charakter vzdělání“ respondenti uváděli příklady jako: zdravotnický asistent, nutriční asistent, technické lyceum, ošetrovatelství, přírodovědný charakter apod.

**Graf 14** Charakter dosaženého vzdělání respondentů - absolventů



Motivační faktory pro podstoupení rekvalifikace jsou shrnuty v grafu č. 15.

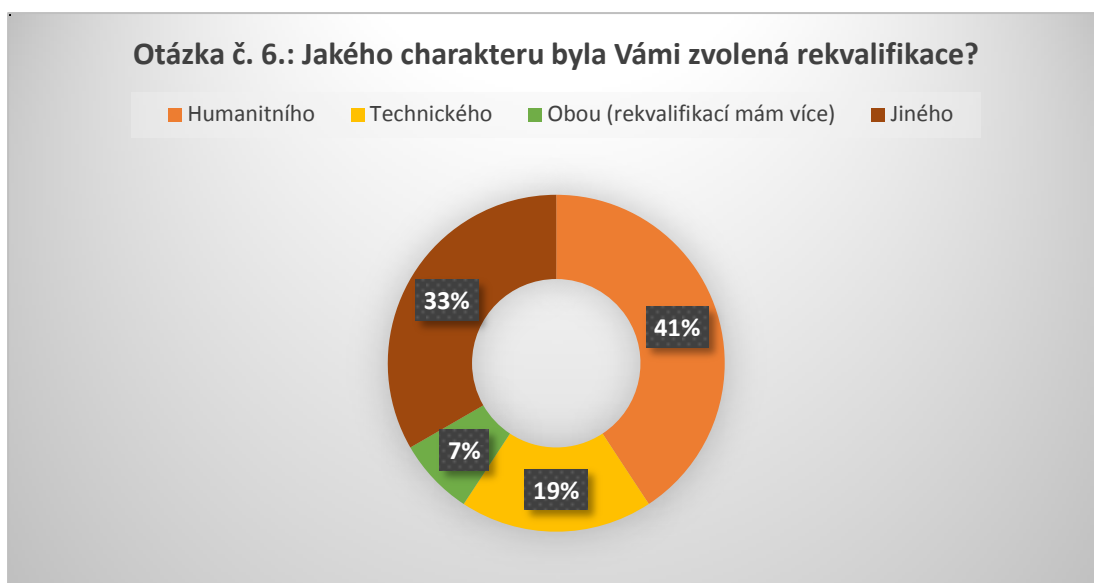
**Graf 15** Motivace absolventů k již absolvované rekvalifikaci



Úctyhodných 66 % lidí se rekvalifikace zúčastnilo zcela dobrovolně a z vlastní iniciativy. 4 z dozovaných byly nuceni si rekvalifikaci dodělat pro potřebu tehdejšího stávajícího zaměstnání a 5 osob si rekvalifikační kurz udělalo pro potřebu budoucího zaměstnání. Nikdo z dotazovaných neuvedl jiný důvod, jenž by vedl k podstoupení rekvalifikace.

Graf č. 16 zobrazuje charaktery podstoupených rekvalifikací.

**Graf 16** Charakter již podstoupené rekvalifikace



1/3 všech podstoupených rekvalifikací byla humanitního zaměření. Lze tedy konstatovat, že největší zájem byl a je o uplatnění v humanitních oborech. 5 respondentů se zúčastnilo rekvalifikace zaměřené technicky, 2 z dotazovaných mají více rekvalifikací a to jak charakteru humanitního tak i technického. Variantní odpověď „jiný“ zvolilo 9 tazatelů, z nichž někteří tuto zvolenou možnost upřesnili. Z daného upřesnění vzešlo, že mimo technické a humanitní rekvalifikace je zájem taktéž o rekvalifikační kurzy:

- rukodělný kurz např. šití (2),
- rekvalifikační kurz v oblasti obsluhy PC (2),
- kurz pracovník grafického studia (1),
- kurz ochrany majetku a osob (1),
- kurz ošetrovatelství (1),
- kurz na získání řidičského oprávnění skupiny C (1).

Mimoto se 1 respondent uvedl, že možnost „jiný“ zvolil proto, že důvodem účasti na rekvalifikaci byla možnost uplatnění se na zahraničním trhu práce.

V grafu č. 17 níže je zobrazena shodnost oborů mezi dosažených vzděláním a samotnou rekvalifikací.

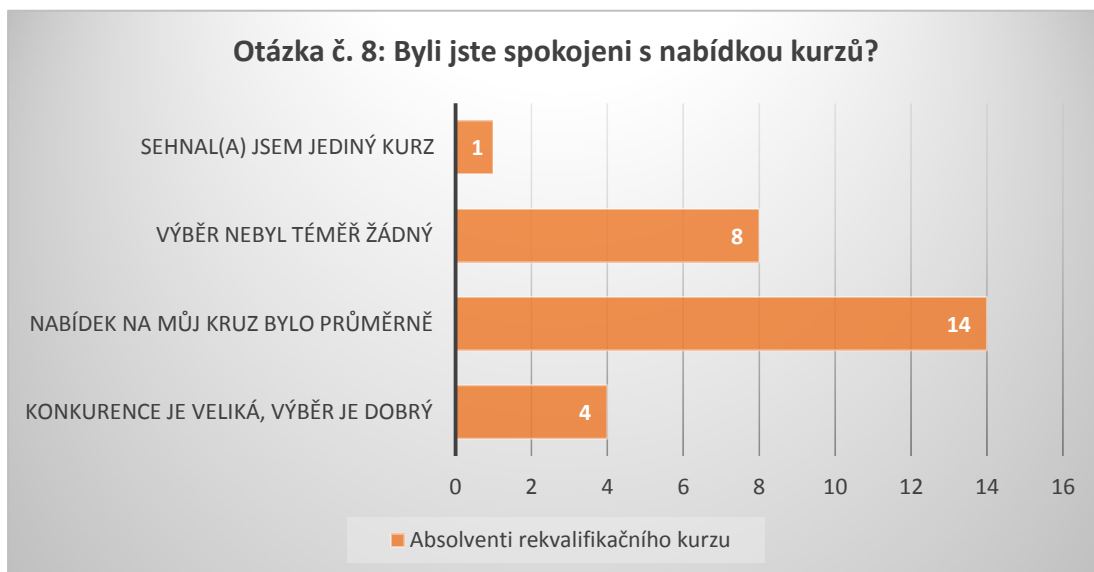
**Graf 17** Shoda oborů mezi nejvyšším dosaženým vzděláním a zaměřením rekvalifikace



Více než polovina respondentů uvedla, že kurz, který absolvovala, se týkal úplně jiného oboru, než který vystudovala. Toto je poměrně zajímavé, protože to poukazuje na fakt, že pracovní nabídka není schopná pokrýt poptávku po práci v daném oboru, a tak lidé jsou nuceni hledat jinde – další důkaz poukazující na hodnotu rekvalifikací. 11 respondentů shledává shodu vystudovaného oboru a oboru absolvované rekvalifikace. 1 žena uvedla, že kurz koresponduje pouze částečně, neboť je vyučena jako zdravotní sestra podstoupila kurz laborantky.

Graf č. 18 zobrazuje spokojenost absolventů s nabídkou rekvalifikací.

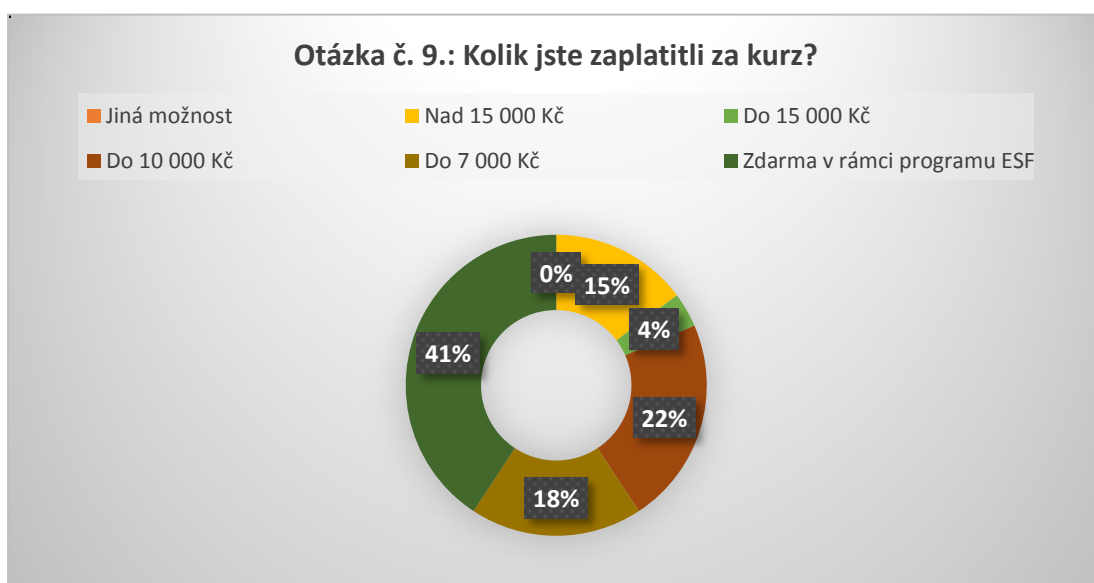
**Graf 18** Spokojenost s nabídkou rekvalifikačních kurzů - absolventi



Lidé, kteří již absolvovali nějaký rekvalifikační kurz, byli s jejich tehdejší nabídkou spokojeni průměrně. Oproti tomu 4 respondenti uvedli, že byl výběr nabídek rekvalifikací velmi dobrý, 8 z 27 bylo toho názoru, že výběr nebyl téměř žádný a 1 člověk našel pouze jeden akceptovatelný kurz.

Téma způsobu financování a ceny kurzů jsou patrné z grafu č. 19.

**Graf 19** Cena a způsob financování absolvovaných rekvalifikačních kurzů





16 lidí si však muselo hradit náklady na rekvalifikaci sami, a to následovně: do 7 000 Kč za kurz utratilo 5 respondentů, maximálně 10 000 Kč hradilo 6 lidí z vlastních finančních prostředků a 1 člověk zaplatil za rekvalifikační kurz méně než 15 000 Kč. Přesto, že by ani jeden ze zájemců o rekvalifikaci za kurz nedalo více než 15 000 Kč, 4 absolventi tuto horentní sumu museli zaplatit, aby rekvalifikaci mohli podstoupit. Dále 11 absolventů využilo financování za pomoci Evropského sociálního fondu a poměrně zajímavé je, že ani jednomu z 27 absolventů kurzu finančně nepřispěl zaměstnavatel.

Graf č. 20 níže zobrazuje celkové hodnocení a spokojenost respondentů (absolventů) s přínosem rekvalifikace.

**Graf 20** Celkové hodnocení absolvovaného kurzu



Vzhledem k tomu, že 60 % absolventů rekvalifikačního kurzu si toto vzdělání financovalo samo, je v dobré rovnováze i jejich spokojenost, protože stejné procento, tedy taktéž 60 % absolventů hodnotí absolvované kurzy pozitivně jako přínosné. Nikdo nehodnotil kurz jako ztrátu času, což je také pozitivní. Objevil se však 1 respondent, který kurz hodnotil spíše negativně a v dotazníku uvedl, že pro něj měl malý přínos. 10 respondentů z 27 v dotazníku uvedlo, že se při rekvalifikaci dozvěděli nové věci, ale nebyli zcela uspokojení.

Z posledního grafu č. 21 níže je patrná popularita rekvalifikačních kurzů mezi absolventy.

**Graf 21** Popularita rekvalifikačních kurzů v okolí absolventů rekvalifikace



Vzhledem k tomu, že 27 lidí rekvalifikační kurz již absolvovalo, dalo se předpokládat, že budou ve svém okolí vnímat větší počet osob, které mají podobnou zkušenost. Buď to se s nimi mohli seznámit přímo na kurze, případně na úřadu práce, nebo mohli některé ve svém okolí inspirovat k účasti na rekvalifikaci či naopak byli motivováni těmi, kteří v jejich okolí rekvalifikaci podstoupili. 4 respondenti zaznamenávají ve svém okolí více než 10 rekvalifikovaných osob a dokonce 10 respondentů vnímá kolem sebe 4 – 9 lidí s rekvalifikací. 8 z dotazovaných takové lidi vnímají pouze ojedinele a 5 respondentů nezná nikoho, kdo by měl s dosažením rekvalifikace zkušenost. Myslím, že je zde zřetelné to, že pokud někdo kurz absolvoval, absolvoval ho ve skupině tak, jak většina rekvalifikací probíhá, protože naopak uchazeči o rekvalifikaci uváděli, že v jejich okolí znají rekvalifikované pouze ojedinele nebo vůbec.

## 7.6 Zájem o rekvalifikaci – závěry vzešlé z dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření potvrdilo informace, které jsem zjistil z Úřadu práce ČR – kontaktního pracoviště pro Prahu – západ, a to že největší zájem je o rekvalifikační kurzy zaměřené na sociální činnost a účetnictví. Výpovědi respondentů však ukázaly, že velké oblibě se těší také rekvalifikační kurzy určené na naučení se či prohloubení počítačových schopností a technických oborů.

Za poměrně „smutné“, ale vcelku i pochopitelné považuji to, že se o rekvalifikaci neuchází více lidí se základním vzděláním anebo se styděli a tak mohli klamat v dotaznících při odpovídání. Tito lidé se ochuzují o možnost nejen nechat se důstojně zaměstnat, posunout se v profesním žebříčku i v pokročilejším věku, ale především přijít si na lepší, než-li (předpokládanou) minimální mzdu a tím zkvalitnit svůj život i život těm ve svém okolí.

Co je pozitivní a zároveň mě i potěšilo, tak to, že vnitřní motivace respondentů k účasti na rekvalifikačním kurzu převládá nad motivací vnější. Ukázalo se, že lidé jsou ochotní s nezaměstnaností sami „bojovat“ a dokonce jsou ochotni uvolnit finanční prostředky pro své další vzdělávání. Když jsme u financování rekvalifikace, zde má však „trochu mezery“ stát, neboť cca 1 milion korun ročně uvolněných na tuto potřebu pro demograficky nemalou část Prahy – Prahu západ není vzhledem k počtu nezaměstnaných mnoho. Vylepšit by se dala také nabídka rekvalifikačních kurzů, která sice není úplně špatná, ale rozšířením by se nic „nezkazilo“ a uvítali by jej také respondenti. Existuje totiž řada případů, kdy je člověk donucen, i když třeba jen z vlastní potřeby úplně změnit své zaměření kvůli malé nabídce pracovních míst v oboru nebo třeba kvůli zdraví.

Vzhledem k tomu, že z průzkumu nevzešlo, že by respondenti ve svém okolí pozorovali mnoho rekvalifikovaných lidí, hodilo by se také nějakým způsobem napomoci k šíření povědomí o možnosti rekvalifikovat se. Pravdou však je, že nepotřebuje-li člověk rekvalifikaci, proč by jí měl vyhledávat...

## 8 ZÁVĚR

Zaměstnání je nejběžnější a nedostupnější možností, jak si zajistit důstojnou existenci a zároveň uspokojovat základní potřeby, vyšší potřeby i tužby a to nejen své, ale také svých blízkých. Je proto vítáno, že stát přichází s opatřeními proti růstu nezaměstnanosti, kterým je mimo jiné také rekvalifikace.

Nezaměstnanost je jev, kdy současná ekonomická situace neumožňuje zaměstnat se lidem hledajícím práci. To, že by ale k tomuto celospolečenskému problému vůbec docházet nemuselo, a že nezaměstnanost i hospodářská krize jsou odstranitelné, psal a publikoval Maruška (2012). Za důležité jsem ve své práci považoval do teoretické části zakomponovat problematiku vzdělání a zmínit jeho důležitost. Jeho důležitost jsme si mohli přečíst v praktické části, kde se ukázalo, že výše vzdělání nemálo ovlivňuje iniciativu lidí řešit problém s nezaměstnaností.

V poslední teoretické části jsem se zaměřil především na rekvalifikaci – a to jak na rekvalifikaci zaměstnaných tak nezaměstnaných, včetně uvedení účastníků i poskytovatelů rekvalifikačních kurzů. Nakonec jsem teoreticky popsal motivaci jak obecně, tak i její indikátory pro absolvování rekvalifikace.

Analýza dokumentace Úřadu práce ČR – kontaktního pracoviště Prahy – západ přinesla zajímavá fakta o aktuální nabídce i oblíbenosti rekvalifikačních kurzů. Dotazníková šetření pak tato fakta podtrhla, a tak obě dvě šetření přispěla k splnění hlavního cíle práce, tedy ukázala reálný obraz o míře zájmu lidí o rekvalifikaci. Výsledky navíc ukázaly to, jak jsou spokojeni s jejich současnou nabídkou a absolventi navíc velmi pozitivně zhodnotili přínos rekvalifikací pro jejich profesní život.

Tímto bych chtěl poděkovat všem respondentům a pracovníci Úřadu práce ČR – kontaktnímu pracovišti pro Prahu – západ paní Věře Kroutilové za poskytnutí dokumentace, informací a za pomoc s realizací dotazníkové šetření. Děkuji také panu magistru Václavovi Maškovi, jednatelem společnosti MAVO s.r.o., hlavnímu dodavateli rekvalifikačních kurzů pro ÚP se sběrem dat a dotazníků.

## SEZNAM LITERATURY

BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. 204 s. ISBN 978-80-247-2914-5.

BENEŠ, Stanislav, ed. *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace...* 1. vyd. Praha: Práce, 1991. 77 s. Impulsy. ISBN 80-208-0217-7.

BRANHAM, Leigh. *7 skrytých důvodů, proč zaměstnanci odcházejí z firem*. Praha: Grada, 2009. 250 s. Manažer. ISBN 978-80-247-2903-9.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012. 258 s. ISBN 978-80-247-3679-2.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-726-1168-3.

MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. Olomouc, 2012. 87 s. ISBN 978-80-260-2443-9.

MASLOW, Abraham Harold. *O psychologii bytí*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0618-7.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. Praha: Grada, 2003. 107 s. ISBN 80-247-0612-1.

*Zákoník práce 2012: redakční uzávěrka 20. 12. 2011 : ÚZ - Úplné Znění č. 866*. Ostrava: Sagit, [2011]. 128 s. ISBN 978-80-7208-886-7.

## Internetové zdroje

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2016-27-12]. Dostupné z:  
<http://www.mpsv.cz/cs/>

*Nezaměstnanost jako sociální problém.* [online]. [cit. 2016-27-12]. Dostupné z:  
<http://www.materialy-do-skoly.cz> (/seminarni-prace/humanitni-vedy/nezamestnanost-jako-socialni-problem-2/)

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice za léta 2014 – 2020* [online]. Praha. 2014. 55 s. [cit. 2016-21-11].  
Dostupné z:[http:// www.vlada.cz](http://www.vlada.cz)

Zákon o zaměstnanosti:  
[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZOZ\\_PLATNE\\_ZNENI\\_OD\\_1.9.2016.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF)

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Faktory ovlivňující motivaci zaměstnanců

## Seznam schémat

Schéma 1 Organizační struktura úřadu práce

Schéma 2 Obecný úkol řízení lidských zdrojů

Schéma 3 Aktivity v řízení lidských zdrojů

Schéma 4 Systém formování pracovních schopností člověka

Schéma 5 Účastníci rekvalifikace

Schéma 6 Maslowův trojúhelník lidských potřeb

## Seznam grafů

Graf 1 Pohlaví respondentů – zájemců

Graf 2 Věk respondentů – zájemců

Graf 3 Vzdělání respondentů – zájemců

Graf 4 Charakter dosaženého vzdělání respondentů – zájemců

Graf 5 Motivace k rekvalifikaci – zájemci

Graf 6 Charakter zvolených rekvalifikací - zájemců

Graf 7 Soulad rekvalifikace se zaměřením kurzu – zájemci

Graf 8 Spokojenost se současnou nabídkou rekvalifikačních kurzů

Graf 9 Ochota respondentů hradit si kurz z vlastních finančních prostředků

Graf 10 Popularita rekvalifikačních kurzů v okolí zájemců o rekvalifikace

Graf 11 Pohlaví respondentů – absolventů

Graf 12 Věk respondentů – absolventů

Graf 13 Vzdělání respondentů – absolventů

Graf 14 Charakter dosaženého vzdělání respondentů - absolventů

- Graf 15 Motivace absolventů k již absolvované rekvalifikaci
- Graf 16 Charakter již podstoupené rekvalifikace
- Graf 17 Shoda oborů mezi nejvyšším dosaženým vzděláním a zaměřením rekvalifikace
- Graf 18 Spokojenost s nabídkou rekvalifikačních kurzů – absolventi
- Graf 19 Cena a způsob financování absolvovaných rekvalifikačních kurzů
- Graf 20 Celkové hodnocení absolvovaného kurzu
- Graf 21 Popularita rekvalifikačních kurzů v okolí absolventů rekvalifikace