

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Analýza inzerce nabídky zaměstnání na internetu

Analysis of job offer advertising on the internet

Bc. Michaela Lukešová

Plzeň 2016

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Michaela LUKEŠOVÁ**
Osobní číslo: **K13N0102P**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Analýza inzerce nabídky zaměstnání na internetu**
Zadávací katedra: **Katedra marketingu, obchodu a služeb**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

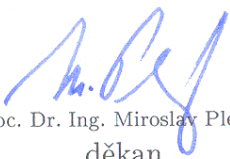
1. Vypracujte úvodní přehled k situaci zaměstnanosti v ČR na základě sekundárních zdrojů.
2. Popište výhody a nevýhody internetu jako média se zaměřením na sledované téma.
3. Vytvořte návrh výzkumného šetření.
4. Realizujte výzkumnou sondu nabídky zaměstnání na internetu v ČR.
5. Vytvořte výzkumnou zprávu s akcentem na marketingovou stránku komunikace.

Rozsah grafických prací: **neuveden**
Rozsah pracovní zprávy: **60 - 80**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:

- **ARMSTRONG, Michael.** *Řízení lidských zdrojů.* Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- **JANOUC, Viktor.** *333 tipů a triků pro internetový marketing.* Brno: Computer Press, 2011. ISBN 978-80-251-3402-3.
- **KOTLER, Philip a KELLER, Kevin Lane.** *Marketing management.* Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4150-5.
- **KOZEL, Roman, MYNÁŘOVÁ, Lenka a SVOBODOVÁ, Hana.** *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu.* Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3527-6.
- **PŘIKRYLOVÁ, Jana a JAHODOVÁ, Hana.** *Moderní marketingová komunikace.* Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3622-8.
- **VYSEKALOVÁ, Jitka a MIKEŠ, Jiří.** *Reklama: jak dělat reklamu.* Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3492-7.

Vedoucí diplomové práce: **Doc. PaedDr. Ludvík Eger, CSc.**
Katedra marketingu, obchodu a služeb

Datum zadání diplomové práce: **25. října 2014**
Termín odevzdání diplomové práce: **24. dubna 2015**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan




Ing. Jan Tluchoř, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. října 2014

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma:

„Analýza inzerce nabídky zaměstnání na internetu“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 20. 4. 2016

.....
podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu diplomové práce doc. PaedDr. Ludvíku Egerovi, CSc. za jeho ochotu, cenné rady, připomínky a pomoc při zpracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	8
1 Trh práce.....	10
1.1 Nezaměstnanost.....	11
1.1.1 Příčiny nezaměstnanosti v České republice od roku 2008	12
1.2 Pojmy na trhu práce	13
2 Situace zaměstnanosti v České republice	15
2.1 Struktura trhu práce.....	15
2.2 Zaměstnanost.....	18
2.3 Nezaměstnanost.....	22
2.4 Struktura uchazečů o zaměstnání	25
3 Lidské zdroje v organizaci.....	27
3.1 Plánování lidských zdrojů	27
3.2 Získávání pracovníků	28
3.2.1 Podmínky získávání pracovníků	28
3.2.2 Vnitřní a vnější zdroje pracovníků.....	29
3.2.3 Proces získávání pracovníků.....	30
4 Získávání pracovníků pomocí internetu	33
4.1 Uživatelé internetu	33
4.2 Metody získávání pracovníků na internetu	35
4.2.1 Kariérní stránky organizace	35
4.2.2 Webové stránky serverů určených pro inzerci nabídky práce	36
4.2.3 Webové stránky personálních agentur	38
4.2.4 Webové stránky Úřadu práce.....	38

4.2.5	Sociální síť.....	38
4.3	Formulace a umístění nabídky zaměstnání	40
4.3.1	Obsah inzerátu	41
4.3.2	Vzhled inzerátu a jeho umístění.....	44
4.3.3	Diskriminace v inzerci	46
4.4	Výhody a nevýhody inzerce na internetu.....	47
5	Návrh výzkumného šetření.....	51
5.1	Výzkumná oblast.....	51
5.2	Výzkumné téma	51
5.3	Obecná výzkumná otázka	51
5.4	Cíl výzkumného šetření.....	51
5.4.1	Dílčí cíle.....	52
5.5	Hypotézy	52
5.6	Vymezení výzkumného vzorku.....	53
5.7	Zpracování dat.....	54
6	Analýza inzerce nabídky zaměstnání na internetu	56
6.1	Nabídka zaměstnání na vybraných pracovních portálech.....	56
6.1.1	Název organizace	57
6.1.2	Obor činnosti organizace	58
6.1.3	Struktura hledaných profesí	60
6.1.4	Druh pracovního poměru	68
6.1.5	Požadované vzdělání a obor vzdělání.....	69
6.1.6	Genderové a věkové požadavky	80
6.1.7	Požadavky na jazykovou vybavenost	82
6.1.8	Požadavky na znalost práce s PC.....	84
6.1.9	Požadavky na řidičský průkaz	88

6.1.10	Ostatní požadavky.....	89
6.1.11	Požadavky na praxi a její délku	94
6.1.12	Nabízené finanční ohodnocení.....	97
6.1.13	Regionální struktura.....	100
6.2	Odpovědi na stanovené hypotézy.....	102
6.3	Porovnání s celorepublikovou analýzou inzerce na internetu.....	103
6.4	Vybrané příklady inzerce	106
7	Závěrečná zpráva.....	110
	Závěr	114
	Seznam tabulek.....	116
	Seznam obrázků.....	118
	Seznam použitých zkratk	119
	Seznam použité literatury	120
	Seznam příloh	128
	Přílohy.....	129
	Abstrakt.....	132
	Abstract.....	133

Úvod

Tématem diplomové práce je analýza inzerce nabídky zaměstnání na internetu. Důvodem výběru tématu je to, že problematika nezaměstnanosti a hledání pracovních míst se týká většiny z nás. Ať už se jedná o čerstvé absolventy škol, osoby nucené hledat nové zaměstnání nebo o ty, jež se rozhodly své zaměstnání změnit dobrovolně. Ačkoli existuje mnoho způsobů jak najít zaměstnání, inzerce je pravděpodobně jednou z prvních voleb. Dnešní uspěchaná doba a i to, že se internet stává běžnou součástí života, logicky vede uchazeče o zaměstnání k tomu, že směřují při hledání práce právě na internet. Pracovní portály agregují velké objemy nabídek pracovních míst různých zaměstnavatelů, z různých oborů a různých regionů. Během velmi krátké doby lze vyhledat vhodnou pracovní pozici a odeslat zaměstnavateli životopis.

Z pohledu organizace je získávání pracovníků klíčovou personální činností, protože do jisté míry rozhoduje o tom, jaké zaměstnance bude organizace mít k dispozici. To má nepochybně vliv na úspěšnost i konkurenceschopnost podniku. Pracovní inzerce je pravděpodobně nejběžnější a nejvíce využívanou metodou získávání pracovníků, proto je důležitou součástí této činnosti. Inzerce na internetu je komunikačním prostředkem mezi organizací a kandidáty a dokáže zasáhnout velké množství potenciálních uchazečů, přičemž může působit i mezinárodně. Správná formulace i umístění nabídky volného pracovního místa může značně zjednodušit následný výběr zaměstnanců.

Zaměstnavatelé v inzerci uvádějí podstatné informace od názvu pracovní pozice přes různorodé požadavky kladené na uchazeče až po místo výkonu práce. Sledováním těchto znaků lze získat přehled o aktuálních potřebách zaměstnavatelů a prezentovaných nárocích na potenciální zaměstnance.

Cílem předložené diplomové práce je provést průzkum inzerce nabízející zaměstnání ve formě dvou výzkumných sond na vybraných českých internetových pracovních portálech. Na základě získaných údajů analyzovat aspekty obsahu nabídek práce a zjistit strukturu nabídky volných pracovních míst na internetu.

Předložená diplomová práce je z důvodu přehlednosti členěna do několika kapitol.

První kapitola se věnuje stručné charakteristice trhu práce, příčinám nezaměstnanosti v České republice a základním pojmům z oblasti problematiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Druhá kapitola se zaměřuje na strukturu trhu práce a prezentuje přehled o zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice.

Třetí část je věnována lidským zdrojům v organizaci a personálním činnostem s důrazem na získávání pracovníků.

Následně se čtvrtá část věnuje získávání pracovníků na internetu. V úvodu kapitoly je stručná charakteristika českých uživatelů internetu. Dále se kapitola věnuje komunikačním prostředkům získávání pracovníků prostřednictvím internetu, mezi které patří webové stránky pracovních serverů, personálních agentur, Úřadu práce nebo samotných organizací a také nejnovější trend v získávání pracovníků – využití sociálních sítí. Kapitola se dotýká i tématu správné formulace inzerátu a problematiky diskriminace v nabídkách práce. Závěr kapitoly se věnuje výhodám a nevýhodám inzerce na internetu.

Pátá část obsahuje návrh výzkumného šetření, na který přímo navazuje šestá kapitola zabývající se údaji získanými výzkumným šetřením. Sledované znaky, charakterizované v předchozí kapitole, jsou v jednotlivých podkapitolách porovnány a zhodnoceny. Následuje komparace s celorepublikovou analýzou a podkapitola prezentující konkrétní příklady inzerátů nabízejících práci.

Poslední kapitola je věnována závěrečné zprávě z provedeného výzkumného šetření, která shrnuje nejdůležitější závěry.

1 Trh práce

Práce, specifický výrobní faktor, jehož nositelem je člověk, tvoří předmět koupě a prodeje na trhu práce. Nabídku práce vytvářejí uchazeči o zaměstnání, poptávka po práci vychází od potenciálních zaměstnavatelů. Jako na ostatních trzích i na trhu práce dochází k rovnováze, pokud je nabízené množství práce rovno množství poptávanému. Na základě nabídky a poptávky je utvářena cena práce – mzda. (Kuchař, 2007; Mach, 2001)

Nabídku práce tvoří soubor jednotlivců (domácnosti) nabízejících svou pracovní sílu. Soubor fyzických a duševních schopností vykonávat práci - pracovní síla - je spjat s konkrétním jedincem (respektive domácností), který může učinit rozhodnutí, zda na trh práce vstoupit či nikoli. Dále může pracovní síla disponovat svým časem a určit, zda bude preferovat volný čas nebo práci. S tím jsou spojeny pojmy ekonomické teorie: důchodový efekt a substituční efekt. Jedná se o dvě současně působící síly při zvýšení reálné mzdy. Substituční efekt způsobuje zvyšování nabízeného množství práce, protože vyšší mzdy vedou k substituci volného času (který se stává dražším) pracovní dobou. Naopak u důchodového efektu může docházet ke snižování pracovní doby, tedy i snižování nabízeného množství práce z důvodu zvyšování reálné mzdy. Vyšší reálná mzda pak umožňuje domácnosti spotřebu na stejné úrovni i s kratší dobou věnovanou práci. „Relativní vliv těchto dvou efektů závisí na preferencích domácností. Empirické verifikace v poslední době spíše potvrzují závěr, že převažuje substituční efekt nad důchodovým efektem.“ (Mach, 2001, s. 249) Dalšími determinanty ovlivňujícími stranu nabídky práce kromě současné i očekávané reálné mzdy mohou být jiné příjmy domácností pocházející z jiných zdrojů než zaměstnání, majetková situace domácností, demografický vývoj, ekonomická aktivita obyvatelstva, kultura, tradice a pracovní zvyky. (Dvořáková, 2007; Kuchař, 2007; Mach, 2001).

Poptávka po práci je tvořena celkovým objemem pracovní síly, kterou požadují zaměstnavatelé. Jelikož zaměstnavatelé jsou často podniky, které usilují o maximalizaci zisku, velikost jejich poptávky po práci je ovlivněna převážně dvěma následujícími faktory. Přijetím dodatečné pracovní síly se zvýší celková produkce podniku, ovšem současně toto zaměstnání dodatečné pracovní jednotky zvýší mzdové náklady podniku. Optimálně podniky maximalizující zisk rozšiřují zaměstnanost až k bodu, kde se mezní produkt práce rovná mzdové sazbě. Stejně jako u nabídky práce, je i poptávka ovlivněna

dalšími determinanty, například poptávkou po produktech, cenou ostatních vstupů, očekávanými tržbami a disponibilní pracovní silou na trhu práce. (Dvořáková, 2007; Kuchař, 2007; Mach, 2001) Významným zaměstnavatelem je vedle podniků i stát, jehož poptávka po práci je ovlivněna převážně vnitřní strukturou veřejné správy a dále možnostmi státního rozpočtu. Zaměstnavatelé jsou ovlivňováni státním zákonodárstvím upravujícím pracovně právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a odborovými organizacemi, které chrání zájmy zaměstnanců. (Dvořáková, 2007)

1.1 Nezaměstnanost

Na trhu práce existuje konkurence jak na straně nabídky, kde mnoho domácností nabízí svou pracovní sílu, tak na straně poptávky, tedy u mnoha zaměstnavatelů poptávajících práci. V situaci, kdy je poptávka po práci vyšší než nabídka, hovoříme o nedostatku práce. V opačném případě, tedy když nabídka práce převyšuje poptávku, vzniká nezaměstnanost. (Holman, 2011)

Rozlišuje se několik typů nezaměstnanosti podle příčin, které vedou k jejímu vzniku. Mach (2001) uvádí frikční, strukturální a cyklickou nezaměstnanost. Jurečka (2010) připojuje nezaměstnanost sezónní.

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu trhu práce. V rámci životního cyklu obyvatelstva dochází k tomu, že lidé opouštějí práci a hledají novou, nebo hledají nové zaměstnání například po absolvování studia. Jelikož hledání nového zaměstnání trvá určitou dobu, vzniká nezaměstnanost obvykle krátkodobého charakteru bez významných negativních důsledků.

Pokud na trhu práce dochází k nesouladu kvalifikačních požadavků poptávané práce a kvalifikace práce nabízené, vzniká takzvaná **strukturální nezaměstnanost**. V ekonomice dochází k útlumu některého odvětví a expanzi jiného, další příčinou tohoto typu nezaměstnanosti je technický pokrok. Může se také jednat o teritoriální nesoulad objemu nabízené a poptávané práce. Potřebná rekvalifikace nebo teritoriální přesun pracovních sil vyžaduje delší časové období, a proto má strukturální nezaměstnanost dlouhodobější charakter než frikční. Stejně tak její dopady jak z hlediska ekonomického i sociálního jsou závažnější. Podle Jurečky (2010) se jedná o nejzávažnější typ nezaměstnanosti.

Příčinou **cyklické nezaměstnanosti** je cyklická fluktuace ekonomiky. V určité fázi dochází k růstu nezaměstnanosti (fáze recese), v jiné fázi cyklu (expanzi) nezaměstnanost klesá. Cyklická nezaměstnanost postihuje všechna odvětví dané ekonomiky a její délka závisí na proměnlivé délce ekonomického cyklu. (Jurečka, 2010; Mach, 2001)

Jurečka (2010) vymezuje samostatný typ nezaměstnanosti, a to **sezónní nezaměstnanost**. Ta se vyskytuje u odvětví, která jsou silně spjata s ročním obdobím, jako je například stavebnictví nebo turismus. (Jurečka, 2010)

1.1.1 Příčiny nezaměstnanosti v České republice od roku 2008

Na vývoji nezaměstnanosti v České republice se v posledních letech odrážel vliv světové hospodářské krize roku 2008. Česká ekonomika se dostala do fáze recese a dopadem, mimo jiné, byl pokles zaměstnanosti téměř ve všech odvětvích. Největší meziroční úbytek zaměstnanců v roce 2009 byl zaznamenán ve čtvrtém čtvrtletí ve zpracovatelském průmyslu o 8,8 %. V roce 2010 se počty zaměstnaných nacházely pod úrovní roku 2009 a na trhu práce se projevil strukturální nesoulad mezi nabídkou volných pracovních míst a poptávkou, který přetrvával až do roku 2011. V těchto letech bylo nejvíce volných pracovních míst pro kvalifikované řemeslníky, kterých nebyl na trhu dostatek. Nezaměstnanost pro rok 2011 v České republice byla 6,8 %, což je ve srovnání s více než 10% nezaměstnaností v Evropské unii příznivá hodnota. (Dubská, 2010; Dubská, 2011; Dubská, 2012) V roce 2012 se ekonomika nacházela stále v recesi a míra nezaměstnanosti se zvýšila na 7 %. (Dubská & Kamenický, 2013) V roce 2013 dochází k zvyšování počtu zaměstnaných na částečný úvazek a zaměstnaných na dobu určitou, u kterých je patrná sezónnost odpovídající odvětvím stavebnictví či zemědělství. (Dubská, Kamenický, & Kučera, 2014) Obnovení růstu ekonomiky se v roce 2014 projevuje růstem zaměstnanosti a poklesem míry nezaměstnanosti. Na růstu počtu zaměstnaných osob se podílela hlavně odvětví vědecké, profesní, technické a administrativní činnosti. (Dubská et al., 2015) Rok 2015, respektive jeho první pololetí, se z hlediska míry nezaměstnanosti okolo 5 % projevuje pozitivně i v porovnání s členskými zeměmi Evropské unie. V prosinci roku 2015 se obecná míra nezaměstnanosti dostala dokonce na 4,6 % a počet volných pracovních míst dosáhl nejvyšší hodnoty od roku 2008, ale vzhledem k strukturálním nesouladům na trhu práce

je další snižování počtu nezaměstnaných považováno za velmi obtížné. (Dubská, Kamenický, & Kučera, 2015; Kučera & Kamenický, 2016)

1.2 Pojmy na trhu práce

Rozlišujeme několik kategorií obyvatelstva, které souvisejí s trhem práce a jsou potřebné k tomu, aby bylo možné nezaměstnanost kvantifikovat. Tyto pojmy budou následně stručně definovány.

Prvotně dělíme obyvatelstvo na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je tvořeno osobami staršími 15 let, které lze zařadit mezi zaměstnané nebo nezaměstnané. (ČSÚ, 2014a)

Za **nezaměstnané** lze ve sledovaném období považovat osoby splňující souběžně následující podmínky (Mach, 2001, s. 257; ČSÚ, 2014a):

- Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.
- Hledaly aktivně práci. Aktivní formou se rozumí hledání práce prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, hledání práce přímo v podnicích, dále hledání prostřednictvím příbuzných či známých, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo aktivní hledání zaměstnání jiným způsobem.
- Byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

Český statistický úřad ve své metodice respektující metodiku Eurostatu uvádí, že za nezaměstnané se považují i osoby, které práci nehledají, protože ji již našly a jsou schopni do zaměstnání nastoupit do 14 dní. (ČSÚ, 2014a)

Osoby, které nesplňují alespoň jednu z těchto podmínek, náleží do skupiny zaměstnaných, popřípadě do ekonomicky neaktivních.

Zaměstnaní jsou osoby starší 15 let, které mají placené zaměstnání, jsou členy produkčních družstev nebo jsou zaměstnání ve vlastním podniku. (ČSÚ, 2014a)

Skupinu **ekonomicky neaktivních** tvoří osoby, které nejsou zapojeny do pracovního procesu. Řadí se sem děti a mládež do 15 let věku, studenti, kteří se připravují na budoucí povolání v denním studiu, osoby ve starobním nebo invalidním důchodu, osoby na mateřské nebo rodičovské dovolené. Patří sem i lidé, kteří se rozhodli nepracovat. (Jurečka, 2013; Nový et al., 2006)

2 Situace zaměstnanosti v České republice

Monitorování trhu práce, následná analýza a prognózování slouží jako podklad pro tvorbu politiky zaměstnanosti, která je cestou sladování nabídky a poptávky na trhu práce. Informace získané sledováním trhu práce mohou být přínosem pro zaměstnavatele, uchazeče o zaměstnání i vzdělávací instituce. (Neščáková, 2012) V České republice provádí zpracování statistických údajů této oblasti Český statistický úřad (ČSÚ). Data Českého statistického úřadu jsou použita jako zdroj pro následující přehledy zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Informace o trhu práce získává Český statistický úřad z výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Jedná se o kontinuální šetření v domácnostech respondentů, kdy údaje jsou průměry za jednotlivé roky. (ČSÚ, 2014a)

2.1 Struktura trhu práce

Při stanovení ukazatelů zaměstnanosti a nezaměstnanosti se využívají údaje o výše uvedených skupinách obyvatelstva, tedy ekonomicky aktivních, kam spadají zaměstnaní a nezaměstnaní, a ekonomicky neaktivních. Výsledné hodnoty ukazatelů jsou vyjádřeny v procentech nebo absolutních hodnotách.

Počty obyvatel České republiky pro jednotlivé skupiny za sledované šestileté období jsou uvedeny v následující tabulce. V případě roku 2015 se jedná o údaje z konce 3. čtvrtletí.

Tab. č. 1: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Obyvatelstvo - 15 a více let	9 015,4	8 964,7	8 964,6	8 951,5	8 932,6	8 933,5
Ekonomicky aktivní	5 268,9	5 223,0	5 256,9	5 306,0	5 297,9	5 317,5
Ekonomicky neaktivní	3 746,5	3 741,7	3 707,6	3 645,4	3 634,7	3 615,9

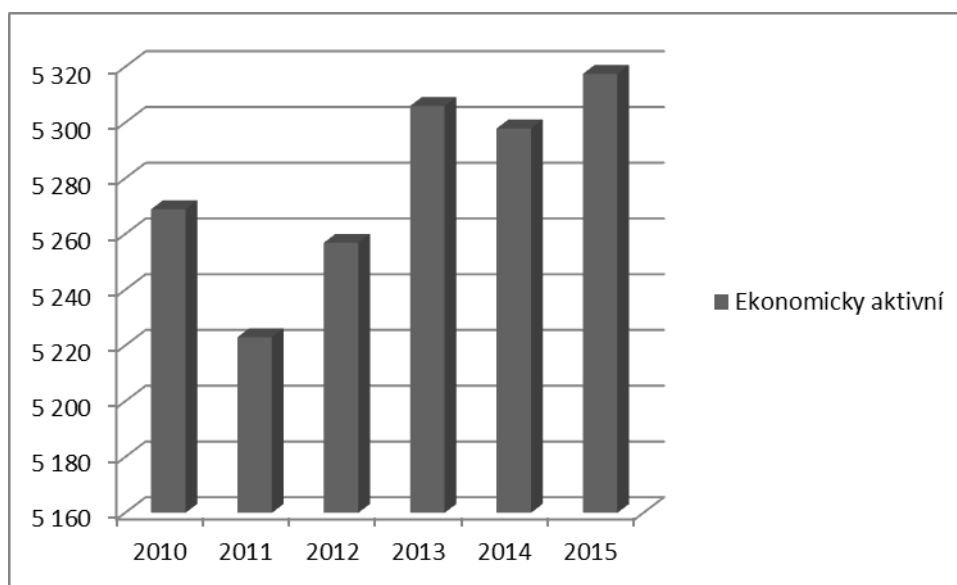
Zdroj: vlastní zpracování, 2016, podle ČSÚ2016a

Z tabulky je patrné, že počet obyvatel ve věku od 15 let a starších má ve sledovaném období klesající trend až do roku 2014. Zatímco v roce 2010 bylo v České republice 9 015 400 obyvatel ve věku nad patnáct let včetně, v roce 2014 to bylo 8 932 400

obyvatel, to je o 82 800 méně. V roce 2015 dochází k mírnému nárůstu skupiny nad 15 let na 8 933 500 obyvatel.

Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva za sledované období je přehledně znázorněn v následujícím grafu.

Obr. č. 1: Ekonomicky aktivní v ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících)

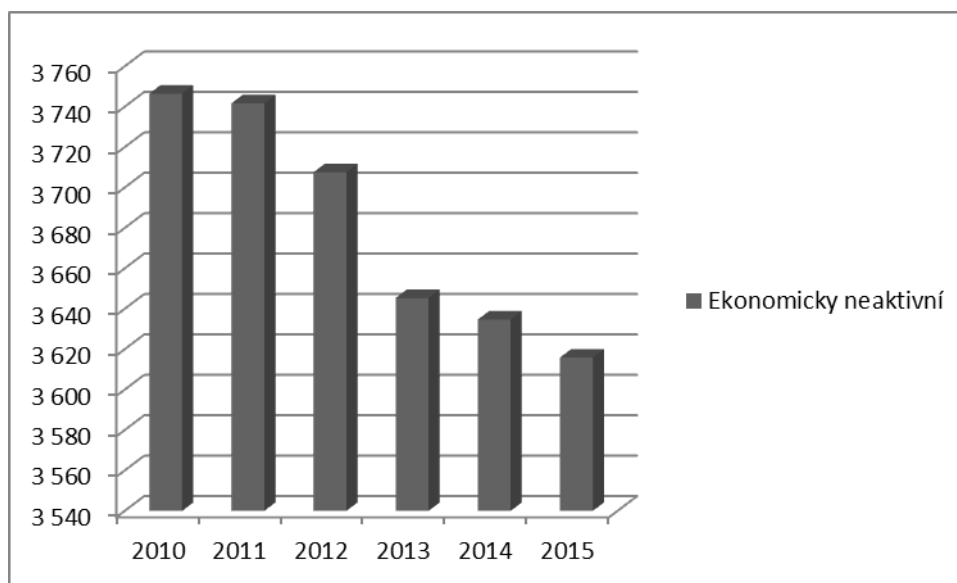


Zdroj: vlastní zpracování, 2016, podle ČSÚ 2016a

Ekonomicky aktivních bylo v roce 2010 v České republice 5 268 900. Následující rok, tedy v roce 2011, došlo k poklesu ukazatele o 0,87 % oproti roku 2010 na 5 223 000. Nárůst počtu ekonomicky aktivních obyvatel oproti rokům předchozím byl zaznamenán v letech 2012 i 2013. Hodnota 5 306 000 v roce 2013 představuje nejvyšší počet ekonomicky aktivních za sledované období. Rok 2014 zaznamenal opět mírný pokles o 0,15 %, tj. o 8 100 obyvatel. Na konci 3. čtvrtletí 2015 lze sledovat opět mírný nárůst oproti předchozímu roku.

Jak je patrné z grafu níže, počet ekonomicky neaktivních vykazuje ve sledovaném období klesající trend.

Obr. č. 2: Ekonomicky neaktivní v ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících)



Zdroj: vlastní zpracování, 2015, podle ČSÚ 2016a

Zatímco v roce 2010 tvořilo skupinu ekonomicky neaktivních 3 746 500 obyvatel, v následujících letech docházelo k trvalému poklesu tohoto ukazatele až na hodnotu 3 615 900 obyvatel v 3. čtvrtletí roku 2015. Jedná se o nejnižší hodnotu za sledované období a oproti roku 2010 to znamená pokles o 3,49 %, tj. o 130 600 obyvatel.

Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných (ekonomicky aktivních) na počtu všech osob ve věku 15 let a více. Výsledná hodnota se vyjadřuje v procentech. (ČSÚ, 2015a)

Míra ekonomické aktivity se ve sledovaném pětiletém období pohybovala v rozmezí od 58,3 % do 59,3 %. Hodnoty ukazatele v jednotlivých letech jsou uvedeny v tabulce.

Tab. č. 2: Míra ekonomické aktivity v ČR letech 2010 – 2015 (v %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Míra ekonomické aktivity	58,4	58,3	58,6	59,3	59,3	59,5

Zdroj: vlastní zpracování, 2016, podle ČSÚ 2015b a ČSÚ 2016a

V roce 2010 byla hodnota ukazatele míra ekonomické aktivity 58,4 %. V následujícím roce (2011) došlo k mírnému poklesu o 0,1 procentního bodu oproti roku 2010. Rok 2012 vykazuje nárůst na 58,6 %. K největšímu nárůstu za sledované období došlo v roce 2013, kdy hodnota ukazatele vzrostla na 59,3 %. V roce 2014 byla míra ekonomické aktivity totožná s rokem předchozím. Třetí čtvrtletí roku 2015 vykazovalo opět mírný nárůst o 0,2 procentního bodu.

2.2 Zaměstnanost

Počet zaměstnaných v České republice od roku 2012 roste i přes snižování počtu obyvatel ve věku od 15 let, kteří tvoří pracovní sílu. K jedinému poklesu ve sledovaném období došlo v roce 2011, kdy bylo v České republice evidováno 4 872 400 zaměstnaných, jak zobrazuje tabulka níže.

Tab. č. 3: Absolutní počet zaměstnaných v ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Zaměstnaní	4 885,2	4 872,4	4 890,1	4 937,1	4 974,3	5060,3

Zdroj: vlastní zpracování, 2016, podle ČSÚ 2015b a ČSÚ 2016a

Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob ve věku 15 let a více. (ČSÚ, 2015a) Výsledná hodnota je vyjádřena v procentech. Přehled míry zaměstnanosti za sledované pětileté období je uveden v tabulce níže a dále znázorněn graficky.

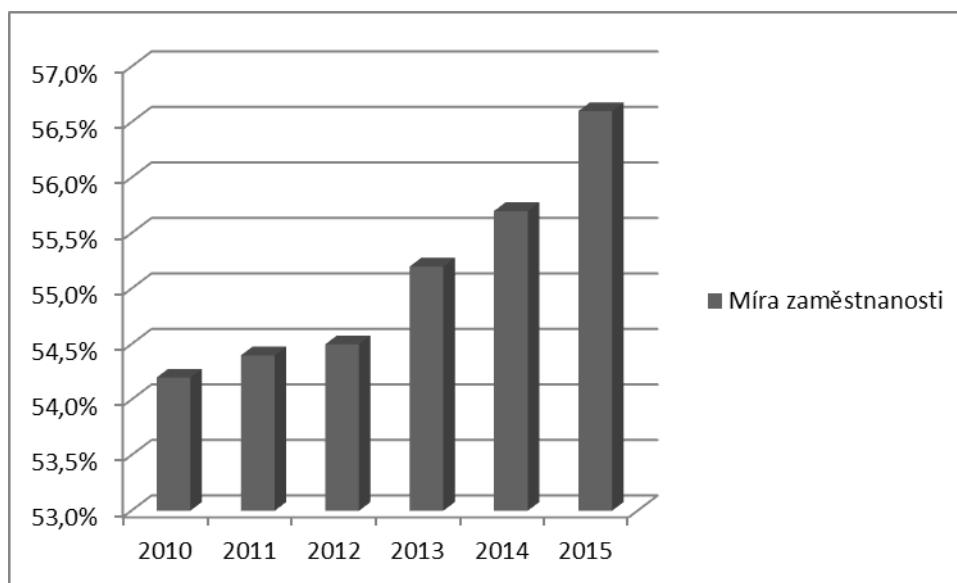
Tab. č. 4: Míra zaměstnanosti v ČR v letech 2010 – 2015 (v %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Míra zaměstnanosti	54,2	54,4	54,5	55,2	55,7	56,6

Zdroj: vlastní zpracování, 2016, podle ČSÚ 2015b, ČSÚ 2016a

Během celého sledovaného období vykazuje ukazatel míry zaměstnanosti rostoucí trend. Z počátku sledovaného období je nárůst míry zaměstnanosti mírnější než v jeho závěru. V roce 2010 dosahuje hodnoty 54,2 %, přičemž v roce 2011 vzroste o 0,2 procentního bodu oproti předchozímu roku a v roce 2012 je zaznamenán meziroční nárůst o 0,1 procentního bodu. V následujících letech tempo růstu míry zaměstnanosti stoupá. Nejvýraznější nárůst míry zaměstnanosti o 0,9 procentního bodu oproti roku předchozímu nastal v roce 2015 (resp. v jeho 3. čtvrtletí).

Obr. č. 3: Míra zaměstnanosti v ČR v letech 2010 – 2015



Zdroj: vlastní zpracování, 2016, podle ČSÚ, 2015b; ČSÚ, 2016a

Vedle celkového počtu zaměstnaných, jsou sledovány údaje o zaměstnaných v jednotlivých odvětvích. V následující tabulce jsou uvedena odvětví ekonomické činnosti podle klasifikace CZ-NACE. Tato klasifikace byla vytvořena podle mezinárodní statistické klasifikace ekonomických činností. Díky tomu lze statistické údaje založené na tomto členění srovnávat v rámci celé Evropské unie a s nižší mírou podrobnosti i celosvětově. (ČSÚ, 2015c; ČSÚ, 2007)

Tab. č. 5: Zaměstnaní v ČR podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE v letech 2010 – 2014 (v tisících)

Odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE	2010	2011	2012	2013	2014
A Zemědělství, lesnictví, rybářství	151,2	145,6	149,2	149,6	136,7
B Těžba a dobývání	47,9	46,1	43,3	41,1	35,7
C Zpracovatelský průmysl	1 235,9	1 287,6	1 299,1	1 285,3	1 329,8
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	56,8	57,7	50,9	54,0	57,2
E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	50,2	51,0	46,0	51,3	55,4
F Stavebnictví	464,9	431,0	425,0	420,3	413,9
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	593,8	597,4	601,9	605,3	590,2
H Doprava a skladování	328,1	322,2	308,9	301,9	295,9
I Ubytování, stravování a pohostinství	190,1	185,0	177,5	178,5	195,2
J Informační a komunikační činnosti	137,1	145,4	125,3	139,8	148,7
K Peněžnictví a pojišťovnictví	115,3	122,5	136,7	137,3	121,5
L Činnosti v oblasti nemovitostí	40,0	41,8	45,7	48,8	46,2
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	202,1	198,7	212,4	220,8	222,4
N Administrativní a podpůrné činnosti	113,0	114,5	115,9	129,4	129,8
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	329,3	314,8	305,5	315,9	319,4
P Vzdělávání	295,6	295,5	318,9	322,6	326,2
Q Zdravotní a sociální péče	339,9	324,8	333,4	339,3	353,5
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	82,9	82,6	80,5	80,3	81,2
S Ostatní činnosti	93,7	88,2	91,9	93,0	87,6

Zdroj: vlastní zpracování, 2015, podle ČSÚ 2015b

Nejvíce zaměstnaných je evidováno za celé sledované období ve zpracovatelském průmyslu, kde jejich počet v letech 2010 – 2014 přesahuje 1 200 000. Vyjma roku 2013, kdy došlo k poklesu zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu, lze sledovat nárůst hodnoty. V roce 2014 tak bylo v odvětví zaměstnáno 1 329 800 lidí, což je 26,73 % z celkového počtu zaměstnaných. Následuje (v roce 2014) skupina zahrnující velkoobchod, maloobchod a opravy motorových vozidel s 590 200 zaměstnanými, to je 11,86 % ze všech zaměstnaných. Třetí místo v roce 2014 patří odvětví stavebnictví s podílem 8,32 %. Mezi obory s nejnižším počtem zaměstnaných se za sledované

období řadí činnosti v oblasti nemovitostí a těžba a dobývání. V obou těchto odvětvích bylo zaměstnáno v jednotlivých letech 2010 - 2014 méně než 50 000 lidí. V roce 2014 tvoří podíl zaměstnaných v odvětví těžba a dobývání na celkovém počtu zaměstnaných 0,72%.

Dále je možné také evidovat počty zaměstnaných podle typu jejich zaměstnání. V tabulce níže je toto členění provedeno podle klasifikace CZ-ISCO, které nahrazuje předchozí klasifikaci KZAM-R. CZ-ISCO je statistická klasifikace, sestavená na základě mezinárodního standardu Mezinárodní organizace práce (ILO). Hlavním principem je členění podle druhu vykonávané práce a úrovně dovedností. Hlavní třídy, které jsou uvedeny v tabulce, se v klasifikaci dále člení na třídy, skupiny, podskupiny a kategorie. (ČSÚ, 2015d, ČSÚ, 2014b)

Tab. č. 6: Zaměstnaní v ČR podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání CS-ISCO v letech 2010 – 2015 (v tisících)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1 Zákodárci a řídící pracovníci	261,2	230,8	250,6	271,3	256,6	282,9
2 Specialisté	518,5	616,6	675,9	715,7	746,0	768,7
3 Techničtí a odborní pracovníci	1 208,1	940,8	897,1	879,3	880,3	848,2
4 Úředníci	384,7	458,2	454,8	475,8	465,5	461,0
5 Pracovníci ve službách a prodeji	605,4	743,1	743,4	746,3	752,7	782,7
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	66,8	66,4	66,8	64,4	59,9	64,4
7 Řemeslníci a opraváři	849,1	863,5	856,1	851,0	873,2	855,9
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	669,1	673,3	666,2	641,7	652,2	690,0
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	306,7	263,4	260,9	274,8	270,1	291,1
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	14,8	15,5	18,3	16,7	17,7	14,7

Zdroj: vlastní zpracování, 2016, podle ČSÚ 2015b a ČSÚ 2016a

Nejvyšší počet zaměstnaných byl v průběhu let 2010 - 2014 evidován v hlavní třídě 3 (techničtí a odborní pracovníci). Ve 3. čtvrtletí roku 2015 byl zaznamenán vyšší počet u hlavní třídy 7 - řemeslníci a opraváři, která byla na druhém místě až do roku 2014. Naopak nejméně zaměstnaných bylo v průběhu všech let ve třídě 0 – zaměstnanci

v ozbrojených silách, následované kvalifikovanými pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství, kteří tvoří skupinu číslo 6. Řemeslníci a opraváři v roce 2015 tvořili 16,6 % všech zaměstnaných. Zatímco zaměstnanci v ozbrojených silách, kteří tvoří skupinu s nejnižším počtem zaměstnanců z uvedených tříd, tvořili 0,3 % z celkového počtu zaměstnaných.

2.3 Nezaměstnanost

Celkový počet nezaměstnaných v České republice za sledované období kolísá, jak je patrné v tabulce níže. V roce 2010 bylo evidováno nejvíce nezaměstnaných a to 383 700. V roce 2011 došlo k výraznějšímu poklesu o 8,63 % vůči předchozímu roku, tj. o 33 100 osob. Následující dva roky byl zaznamenán nárůst počtu nezaměstnaných. V roce 2014 byl počet nezaměstnaných v České republice 323 600, to znamená, že došlo k poklesu oproti roku předchozímu o 12,28 %. Nejnižší počet nezaměstnaných (257 200) byl v roce 2015, ale jedná se o údaj ze 3. čtvrtletí tohoto roku.

Tab. č. 7: Absolutní počet nezaměstnaných v ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nezaměstnaní	383,7	350,6	366,9	368,9	323,6	257,2

Zdroj: vlastní zpracování, 2016, podle ČSÚ 2016a

Dalším ukazatelem, který slouží k analýze trhu práce, je **míra nezaměstnanosti**. Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje v procentech podíl počtu nezaměstnaných na počtu všech osob ve věku 15 let a více. (ČSÚ, 2015a) Vývoj obecné míry nezaměstnanosti za sledované období přehledně zobrazuje tabulka níže.

Tab. č. 8: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2010 – 2015 (v %)

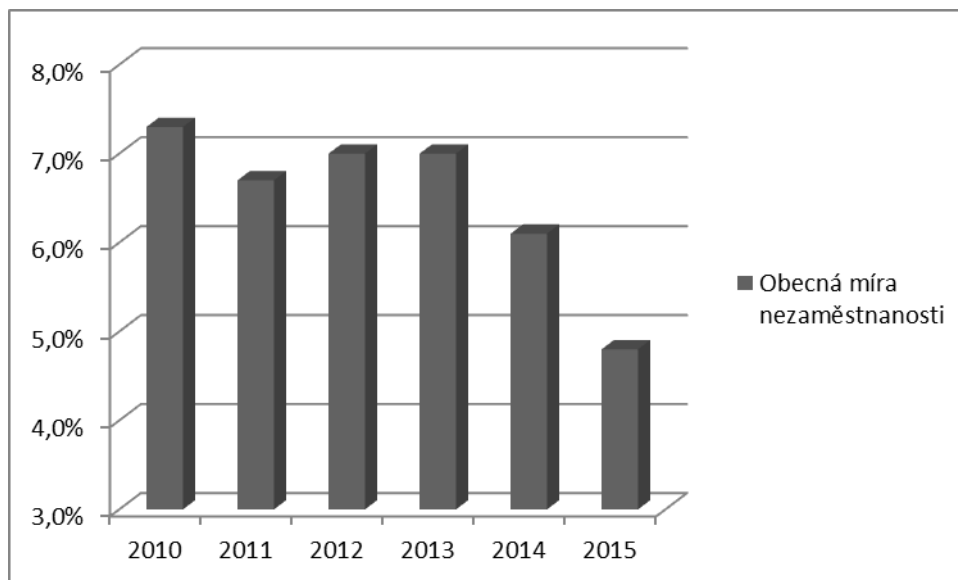
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Obecná míra nezaměstnanosti	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	4,8

Zdroj: vlastní zpracování, 2016, podle ČSÚ 2016a

V roce 2010 dosahovala obecná míra nezaměstnanosti hodnoty 7,3 %, což je nejvíce za sledované období. V následujícím roce došlo k poklesu hodnoty na 6,7 %, to znamená pokles o 0,6 procentního bodu vůči předchozímu roku a v roce 2012 byl zaznamenán nárůst na 7 %. Stejná hodnota, tedy 7 %, byla evidována i v roce 2013. K výraznějšímu poklesu došlo v roce 2014, kdy byla míra nezaměstnanosti 6,1 %. K největšímu snížení

hodnoty obecné míry nezaměstnanosti došlo v roce 2015, kdy poklesl o 1,2 procentního bodu oproti roku 2014 na 4,8 % znamená nejnižší míru nezaměstnanosti za sledované pětileté období. Jedná se ale o údaj z 3. čtvrtletí 2015. Vývoj ukazatele znázorňuje následující graf.

Obr. č. 4: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2010 – 2015



Zdroj: vlastní zpracování, 2016, podle ČSÚ 2016a

Kromě obecné míry nezaměstnanosti je sledována ještě specifická míra nezaměstnanosti, která vyjadřuje podíl nezaměstnaných na počtu osob ve věku 15 let a více, vymezených určitou skupinou. Jedná se například o skupiny podle věku, dosaženého vzdělání nebo podle územních oblastí. (ČSÚ, 2015a)

Tab. č. 9: Specifická míra nezaměstnanosti podle nejvyššího ukončeného vzdělání v ČR v letech 2010 – 2015 (v %)

Vzdělání	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Základní a bez vzdělání	25,0	24,3	28,5	25,7	22,1	21,9
Střední bez maturity	8,5	7,7	8,0	8,4	7,3	5,5
Střední s maturitou	5,3	5,0	4,9	5,3	4,8	3,4
Vyšší a vysokoškolské	2,8	2,8	2,9	2,8	2,9	2,4

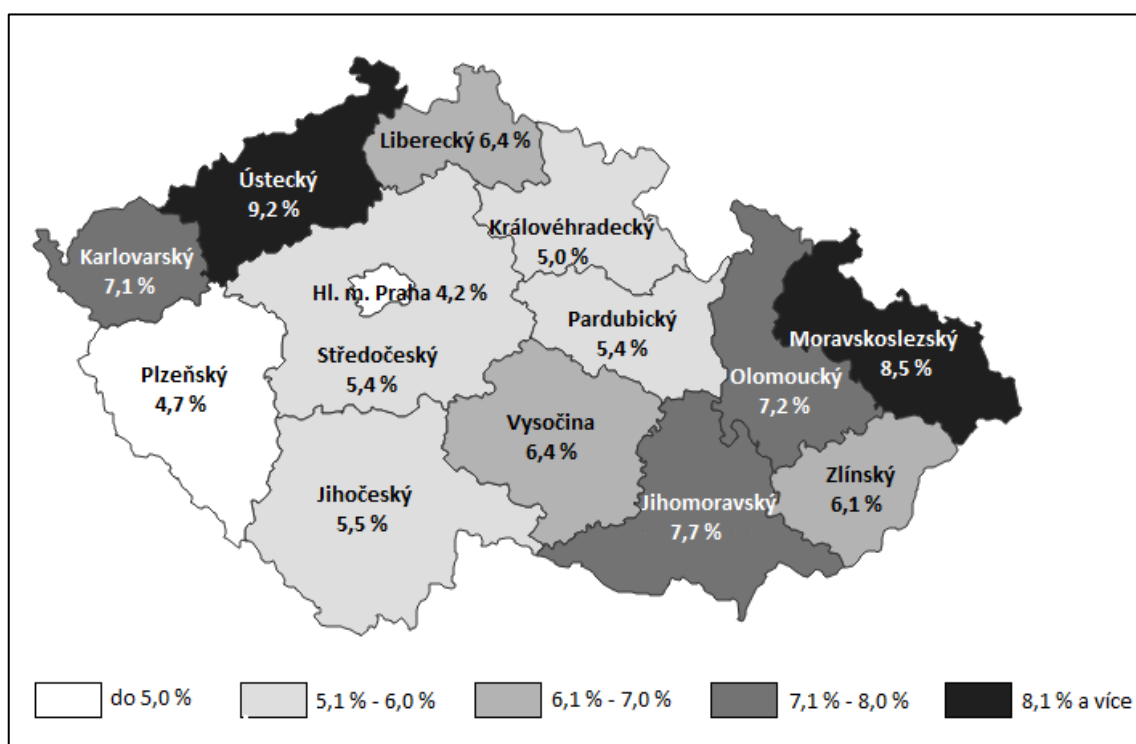
Zdroj: vlastní zpracování, 2015, podle ČSÚ 2015b a ČSÚ 2016a

Jak je patrné z tabulky výše, je zřejmé, že ve sledovaném období s vyšší úrovní vzdělání klesá nezaměstnanost. Ve skupině se základním vzděláním a bez vzdělání se míra nezaměstnanosti pohybuje nad 20 %, přičemž v roce 2015 je hodnota ukazatele za

šestileté období nejnižší. Míra nezaměstnanosti je u obyvatel České republiky se středním vzděláním bez maturity v rozmezí od 5,5 % do 8,5 %, zatímco u skupiny obyvatel se středním vzděláním s maturitou od 3,4 % do 5,3 %. Nejnižší míra nezaměstnanosti je ve skupině obyvatel s vyšším a vysokoškolským vzděláním, a to od 2,4 % do 2,9 %.

Dále je sledována míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech. Následující obrázek zobrazuje specifickou míru nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky za druhé čtvrtletí roku 2015.

Obr. č. 5: Specifická míra nezaměstnanosti v krajích České republiky k 29. 2. 2015



Zdroj: vlastní zpracování, 2016, podle ČSÚ 2016b

Nejnižší míra nezaměstnanosti, 4,2 %, je evidována v Hlavním městě Praze. Následuje Plzeňský kraj s 4,7 %. Třetí nejnižší hodnota ukazatele je v Středočeském kraji – 5,4 %. Míra nezaměstnanosti nižší než je celorepubliková hodnota na konci února 2016 (6,3 %) byla v únoru roku 2016 zaznamenána v sedmi krajích. Ústecký kraj je s 9,2 % krajem s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Následován krajem Moravskoslezským – 8,5 %.

2.4 Struktura uchazečů o zaměstnání

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) používá pro analýzu nezaměstnanosti jak údaje z VŠPS Českého statistického úřadu, tak údaje pocházející z evidence úřadů práce. A právě z tohoto důvodu dochází k odlišnému zjišťování počtu uchazečů o zaměstnání. MPSV využívá jako zdroj dat úplnou evidenci registrovaných uchazečů o zaměstnání. (MPSV, 2015a)

Uchazečem o zaměstnání je podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti „...fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“

Tabulka níže zobrazuje údaje o počtu uchazečů o zaměstnání, volná pracovní místa a pomocí těchto dvou údajů vypočtený počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo. Hodnoty za rok 2015 jsou z důvodu dostupnosti pouze za 1. pololetí tohoto roku.

Tab. č. 10: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Uchazeči o zaměstnání (v tis.)	528,7	507,8	504,4	564,4	561,4	513,9
Volná pracovní místa (v tis.)	33,1	36,5	39,9	39,0	48,7	76,7
Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	16,0	13,9	12,6	14,5	11,5	6,7

Zdroj: vlastní zpracování, 2015, podle MPSV 2015a a MPSV 2015b

Počet uchazečů o zaměstnání od roku 2010 do roku 2012 klesal a zároveň přibývala volná pracovní místa, to znamená, že během těchto tří let došlo k poklesu počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo z 16 na 12,6 uchazečů na pracovní místo. Nejvyšší počet uchazečů o volné pracovní místo byl zaznamenán v roce 2013, kdy jich bylo v České republice 564 400. Volných pracovních míst bylo v témže roce 39 000, z čehož vyplývá, že na jedno volné pracovní místo připadalo 14,5 uchazečů. V roce 2014 klesl počet uchazečů o zaměstnání mírně, na 561 400, ale došlo k výraznějšímu nárůstu volných míst na 48 700. Počet uchazečů na volné pracovní místo byl nejnižší v období 1. pololetí roku 2015, a to 6,7.

Strukturu uchazečů lze monitorovat podle různých hledisek, jedním z nich je struktura podle klasifikace zaměstnání. Tabulka níže obsahuje údaje za období čtyř let od roku 2011 do roku 2015, neboť v roce 2010 byla tato statistika vedena pomocí klasifikace zaměstnání KZAM-R, kdežto v následujících letech již byla používána klasifikace CZ-ISCO. Nejedná se také o průměrné hodnoty jako v tabulce výše, ale o hodnoty k 31. 12. daného roku. Proto jsou celkové počty uchazečů o zaměstnání odlišné.

Tab. č. 11: Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v ČR k 31. 12. 2011 – 2015 (v tisících)

	2011	2012	2013	2014	2015
Celkem	508,5	545,3	596,8	541,9	453,1
z toho:	-	-	-	-	-
1 Zákonnodárci a řídicí pracovníci	5,2	2,8	5,1	5,4	5,0
2 Specialisté	21,2	17,9	27,1	24,8	21,7
3 Techničtí a odborní pracovníci	41,3	25,6	39,7	36,8	31,1
4 Úředníci	53,0	48,2	68,5	62,4	53,4
5 Pracovníci ve službách a prodeji	96,7	89,0	124,0	110,8	92,8
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	7,2	6,9	9,1	7,1	5,9
7 Řemeslníci a opraváři	77,4	65,4	95,4	80,4	62,8
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	42,3	45,6	64,1	50,7	42,7
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	129,9	110,2	150,4	144,3	126,2
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2
Neuvedeno	34,3	133,4	13,2	19,2	11,3

Zdroj: vlastní zpracování, 2015, podle MPSV 2011-2015

Velké počty uchazečů o zaměstnání byly za sledované období ve třídách 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, 5 – pracovníci ve službách a prodeji a dále ve třídě číslo 7 – řemeslníci a opraváři. Naopak velmi nízké počty uchazečů byly evidovány v třídách 0 – zaměstnanci v ozbrojených silách, 1 – zákonodárci a řídicí pracovníci nebo ve třídě 6 – kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. U mnoha uchazečů také nebyla uvedena klasifikace zaměstnání.

3 Lidské zdroje v organizaci

Personální útvar nazývaný též útvar lidských zdrojů je mimo vytváření personálních strategií a politik zapojen do četných personálních činností, díky kterým dochází k naplňování cílů v personální oblasti. Mezi tyto personální činnosti patří podle Dvořákové (2012) nebo Armstronga (2007) například tyto:

- Plánování lidských zdrojů
- Získávání a výběr pracovníků
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Řízení pracovního výkonu a hodnocení zaměstnanců
- Vzdělávání a rozvoj
- Odměňování a zaměstnanecké výhody
- Vztahy se zaměstnanci
- Péče o zaměstnance
- Komunikace a informování zaměstnanců

Tento výčet personálních činností není úplný, neboť sem lze řadit mnoho činností, které souvisí s pracovněprávní legislativou nebo se zaměstnaneckými vztahy a autoři se v jejich uvádění mírně odlišují. Pro potřeby této práce je důležitá činnost plánování lidských zdrojů a hlavně získávání zaměstnanců.

3.1 Plánování lidských zdrojů

Plánování lidských zdrojů zajišťuje organizaci vytvoření přehledu o budoucí potřebě lidských zdrojů. Tedy o tom, kolik zaměstnanců a jaké zaměstnance bude organizace potřebovat. Plánování lidských zdrojů by mělo být integrováno do podnikového plánování a mělo by se zakládat na strategii organizace, která obsahuje případné změny odrážející se i na potřebě pracovních sil. Dále organizace sleduje své vlastní zaměstnance z hlediska jejich kvalifikace, schopností, dovedností, rozmístění, fluktuace i věkové struktury. V neposlední řadě organizace monitoruje i vnější prostředí a trh práce. Spolu s odhady poptávky práce organizace a nabídky práce na trhu umožňují tyto činnosti podniku učinit patřičné kroky k zajištění potřebných a správných zaměstnanců na správných místech. Výsledkem plánování lidských zdrojů jsou pak jednotlivé plány, mezi které se řadí například plán získávání zaměstnanců, plán snižování počtu

pracovníků, plán následnictví nebo plán vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. (Armstrong, 2007; Dvořáková, 2007)

3.2 Získávání pracovníků

Získávání pracovníků společně s následným výběrem tvoří důležitou část personálních činností, neboť rozhoduje o tom, jaké zaměstnance bude mít organizace k dispozici pro naplňování svých cílů. Základem pro proces získávání pracovníků je plán lidských zdrojů a z něho vycházející program získávání pracovníků. V plánu je určeno, kolik pracovníků organizace potřebuje a jaké pracovníky. Rovněž je důležité stanovit, kdy organizace tyto pracovníky potřebuje.

V procesu získávání pracovníků figurují dvě strany, strana zaměstnavatele, který se snaží získat potřebné kvalifikované zaměstnance a strana potenciálních uchazečů o práci. Cílem organizace poptávající pracovní sílu je zajistit, aby na nabídku¹ zaměstnání reagovali uchazeči s odpovídající kvalifikací a zároveň vynaložit na získání pracovníků minimální náklady. (Kocianová, 2010; Koubek, 2007)

3.2.1 Podmínky získávání pracovníků

Existuje velké množství faktorů ovlivňujících celý proces získávání pracovníků i to, jací uchazeči o zaměstnání a v jaké míře budou na nabídku práce reagovat. Koubek (2007) rozděluje tyto faktory na dvě skupiny, a to vnitřní a vnější podmínky získávání pracovníků, přičemž obě skupiny mají další podrobnější členění.

Vnitřní podmínky vycházejí z organizace samotné a ta je může do jisté míry ovlivnit. Koubek uvádí, že vnější podmínky působí především na „...individuální rozhodování potenciálních uchazečů, zda reagovat na nabídku organizace...“ (Koubek, 2007, s. 129)

Řadí se sem podmínky související s konkrétním pracovním místem jako například povaha práce, pracovní podmínky, místo výkonu práce, pracovní doba, požadavky na kvalifikaci a dovednosti a podobné.

Dále sem patří podmínky týkající se organizace samotné – prestiž a úspěšnost organizace, její pověst ve vztahu k zaměstnancům, možnosti rozvoje a dalšího

¹ Zde vzniká rozpor v pojmech vzhledem k terminologii ekonomie. Nabídka práce je zde chápána ve smyslu volného pracovního místa, které organizace nabízí uchazečům.

² Ceny platné k 1. 11. 2015. Cena byla vypočtena jako podíl ceny uváděné v ceníku za období, po které je

vzdělávání zaměstnanců i zákazníkům, péče o pracovníky a zaměstnanecké benefity a jiné. (Koubek, 2007)

Naproti tomu **vnější podmínky** nemůže organizace ovlivnit a musí je při rozhodování o získávání zaměstnanců akceptovat a věnovat jim náležitou pozornost. Mezi vnější faktory patří podle Stýbla (2006): politicko-legislativní podmínky (zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo cizinců, rovné zacházení se zaměstnanci atd.), ekonomický rozvoj země nebo konkrétního regionu, podmínky pro tvorbu pracovních míst, populační vývoj, preference osídlení určitých oblastí, dopravní obslužnost, životní styl obyvatel, hodnotová orientace a profesní kvalifikace.

3.2.2 Vnitřní a vnější zdroje pracovníků

Zdroje získávání pracovníků se dělí opět na vnitřní a vnější. V závislosti na plánech získávání pracovníků a výše uvedených podmínkách organizace rozhoduje, který ze zdrojů v konkrétním případě využije.

Vnitřní zdroje pracovníků tvoří vlastní pracovníci organizace. Jedná se buď o zaměstnance, jejichž místo bylo v důsledku technické nebo organizační změny zrušeno a jsou uvolněni pro jinou pozici, nebo o pracovníky, kteří jsou připraveni vykonávat náročnější práci, nebo mají zájem tuto práci vykonávat, i když jsou účelně využiti na svém stávajícím pracovním místě. (Koubek, 2007)

Mezi výhody získávání pracovníků z vnitřních zdrojů patří skutečnost, že pracovník zná organizaci, a tím dochází k rychlejšímu procesu adaptace. Dále pak zaměstnavatel zná pracovníka, a umožňuje jeho kariérní růst, čímž motivuje i ostatní pracovníky k dalšímu růstu a rozvoji. V neposlední řadě jsou výhodami nižší náklady a kratší doba potřebná na získání pracovníka než u zdrojů vnějších. (D'Ambrosová et al., 2014; Koubek, 2007) Nevýhodou získávání zaměstnanců z vnitřních zdrojů je bránění pronikání nových myšlenek a pohledů zvenčí do organizace, negativní vliv na morálku v důsledku soupeření o povýšení nebo povýšení bez patřičných zásluh, omezený výběr pracovníků, který může být spojen s náklady na školení a další vzdělávání. (Kocianová, 2010; Koubek, 2007)

Mezi **vnější zdroje** získávání pracovníků řadí Kocianová (2010) volné pracovní síly, které se nacházejí na trhu práce, čerstvé absolventy škol a jiných vzdělávacích institucí,

zaměstnance jiných organizací nebo doplňkové zdroje zaměstnanců, kam řadí důchodce a studenty.

Výhodou využívání vnějších zdrojů může být možnost, že nový zaměstnanec přinese do organizace nové pohledy, zkušenosti a názory. Vnější zdroje zpravidla nabízejí širší škálu uchazečů s potřebnými schopnostmi, z nichž lze vybrat toho nejlepšího z hlediska požadavků organizace.

Za nevýhody lze považovat vyšší náklady na získání pracovníků z vnějších zdrojů a jejich delší adaptaci v organizaci a obsazování volného místa trvá zpravidla déle než u vnitřních zdrojů. Přijetí pracovníka z vnějšku znemožňuje kariérní postup stávajících zaměstnanců, což může způsobit konfliktní situace na pracovišti. (Kocianová 2010)

3.2.3 Proces získávání pracovníků

Celý proces získávání pracovníků lze rozdělit do několika obecných postupných kroků, jejichž dodržováním lze minimalizovat náklady na získání pracovníka i čas, po který je pozice neobsazena. Koubek (2007, s. 131- 155) uvádí tyto kroky:

1. Identifikace potřeby získávání pracovníků.

Vychází z plánů organizace nebo z aktuální operativní potřeby a měla by probíhat s dostatečným předstihem.

2. Popis a specifikace obsazovaného pracovního místa.

Vychází z popisu pracovního místa. Pokud popis není aktuální, nebo se jedná o nově vzniklou pozici, je nutné provést analýzu pracovního místa, protože charakteristiky místa určují představu o pracovníkovi, který by měl na daném místě pracovat.

3. Zvážení alternativ k obsazení pracovního místa.

Již je znám popis pracovního místa včetně pracovních úkolů. Nastává situace, kdy je potřeba zvážit, zda je obsazení pracovního místa zaměstnancem na plný úvazek nutné, nebo se organizace přikloní k jedné z alternativ, jako je třeba rozdělení práce mezi stávající zaměstnance, pokrytí práce přesčasy, outsourcingem, částečným úvazkem nebo dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti.

4. Výběr charakteristik popisu a specifikace pracovního místa.

Jedná se o charakteristiky popisu pracovního místa, které budou poskytovány jako informace o požadavcích v nabídce zaměstnání, aby si mohl potenciální uchazeč vytvořit obraz o obsazovaném místě. V nabídce by měly být pečlivě vybrány požadavky tak, aby dostatečně vyjadřovaly nezbytné způsobilosti pracovníka, ale zároveň množstvím i závažností neodradily vhodné uchazeče.

5. Identifikace potenciálních uchazečů.

Organizace se rozhoduje, zda bude získávat uchazeče z vnitřních nebo vnějších zdrojů. Možností je i kombinace obou, kdy ovšem nastává situace, kdy je nutné určit, zda se nejprve zaměřit na zdroje vnitřní a následně až na vnější zdroje pracovníků, nebo budou mít obě skupiny stejné výchozí podmínky.

6. Volba metod získávání pracovníků.

Volba metod závisí na předchozích rozhodnutích o získávání pracovníků. Cílem je informovat vhodné uchazeče o existenci volného pracovního místa a dosáhnout toho, aby se o místo ucházeli. Organizace obvykle kombinuje několik různých metod. Mezi častěji používané metody patří: vývěsky, inzerce ve sdělovacích prostředcích nebo na internetu, letáky, přímé oslovení konkrétního jedince, doporučení současným pracovníkem organizace, uchazeč se může také nabídnout organizaci sám, dále spolupráce se vzdělávacími institucemi, sdruženími odborníků nebo zprostředkovatelskými organizacemi.

7. Volba dokumentů a informací požadovaných od uchazečů

Organizace volí takové dokumenty, které poskytnou o uchazeči dostatek relevantních informací. Nejčastěji jsou požadovány dokumenty jako životopis, doklady o vzdělání, vyplněný speciální dotazník, motivační dopis, ale i hodnocení a reference z předchozích zaměstnání.

8. Formulace nabídky zaměstnání

Nabídka zaměstnání by měla být vytvořena tak, aby vhodné uchazeče povzbudila a vedla k jejich reakci na konkrétní nabídku a naopak nevhodné uchazeče odradila. Výsledná formulace je také založena na míře požadované kvalifikace, na zdroji získávání pracovníků i na volbě metody, aby přílišné množství informací o nabídce nevedlo k neúměrnému zvýšení nákladů.

9. Uveřejnění nabídky zaměstnání

Dnem uveřejnění nabídky práce začíná období, kdy se mohou zájemci o práci ucházet. Délku trvání tohoto období je nutné pečlivě zvážit vzhledem k míře požadované kvalifikace i rychlosti, jakou je třeba pozici obsadit.

10. Shromažďování informací od uchazečů a jednání s nimi

Shromažďování informací probíhá v době od uveřejnění nabídky až do jejího ukončení. Získané dokumenty je třeba kontrolovat z hlediska úplnosti (případně žádat o doplnění) a následně je vhodně uspořádat, neboť slouží k dalším krokům procesu získávání pracovníků.

11. Předvýběr uchazečů na základě předložených dokumentů a informací

Na základě dokumentů předložených uchazeči probíhá předvýběr. Porovnává se způsobilost uchazeče vzhledem k požadavkům, někdy jsou v rámci předvýběru pořádány předběžné pohovory. Na základě množství nevyhovujících uchazečů je možné hodnotit správnost informací v nabídce práce.

12. Sestavení seznamu uchazečů, kteří by měli být pozváni k výběru

Posledním krokem získávání zaměstnanců je sestavení seznamu vhodných uchazečů, kteří budou organizací pozváni k výběru.

Obdobné vymezení jednotlivých kroků procesu získávání pracovníků uvádí také Kocianová (2010).

4 Získávání pracovníků pomocí internetu

Mezi nejobvyklejší metody získávání pracovníků, které organizace využívají, aby přilákaly uchazeče, patří inzerování. (Armstrong, 2007). Inzerát je podle definice Hornáka et al. (2012, s. 97) „placené, zpravidla tištěné oznámení komerčního i nekomerčního charakteru zveřejňované prostřednictvím tisku, v němž je odlišen od ostatního textu.“ Inzerce je pak považována za „soubory inzerátů, placená nežurnalistická oznámení zveřejněná především prostřednictvím tisku.“ (Hornák et al. 2012, s. 97)

Až do rozvoje internetu byla využívána především inzerce nabídky zaměstnání v tisku i jiných sdělovacích prostředcích, jako je rozhlas či televize. Začlenění internetu do běžných podnikových činností vedlo k tomu, že se inzerce na internetu stala oblíbenou a často využívanou metodou získávání zaměstnanců. (Kocianová, 2010)

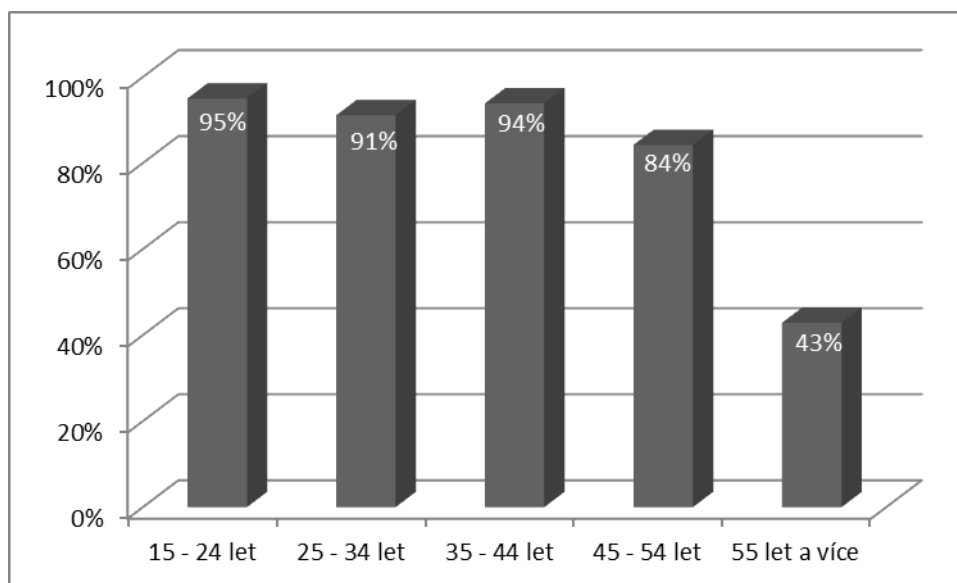
Pro metodu získávání pracovníků pomocí internetu případně intranetu existuje pojem e-recruitment, neboli elektronické získávání pracovníků. (Šikýř, 2014) Armstrong (2007) uvádí navíc ještě pojem stejného významu - on-line recruitment. Intranet je část počítačové sítě, která využívá stejné technologie jako internet, ale jedná se o soukromou síť, v tomto případě určitého podniku, která je využívána při získávání pracovníků z vnitřních zdrojů, jelikož veřejnost k ní nemá přístup. (Gála, Pour, & Toman, 2006)

4.1 Uživatelé internetu

Počet uživatelů internetu ve věku 15 let a více se v České republice od roku 2005 do roku 2014 zvýšil o 31 procentních bodů. Zatímco v roce 2005 využívalo internet 48 % populace 15+, v roce 2014 to bylo již 79 %. (Lupač, Chrobáková, & Sládek, 2014) Sdružení pro internetový rozvoj (SPIR) v NetMonitor ročence 2014 uvádí pro únor roku 2015 75 % uživatelů internetu z populace 10+, po přepočtu na populaci ve věku 15 a více let se jedná o hodnotu přibližně 73 %. (SPIR, 2015a)

Ve věkové skupině 15 – 24 let tvoří internetovou populaci 95 % reálné populace v dané věkové kategorii. Internetová populace v kategorii 25 – 34 let je tvořena 91 % a v kategorii 35 – 44 let 94 % reálné populace dopovídající věkové skupiny. (SPIR, 2015a) Dále s rostoucím věkem počet uživatelů internetu klesá, jak zobrazuje následující graf.

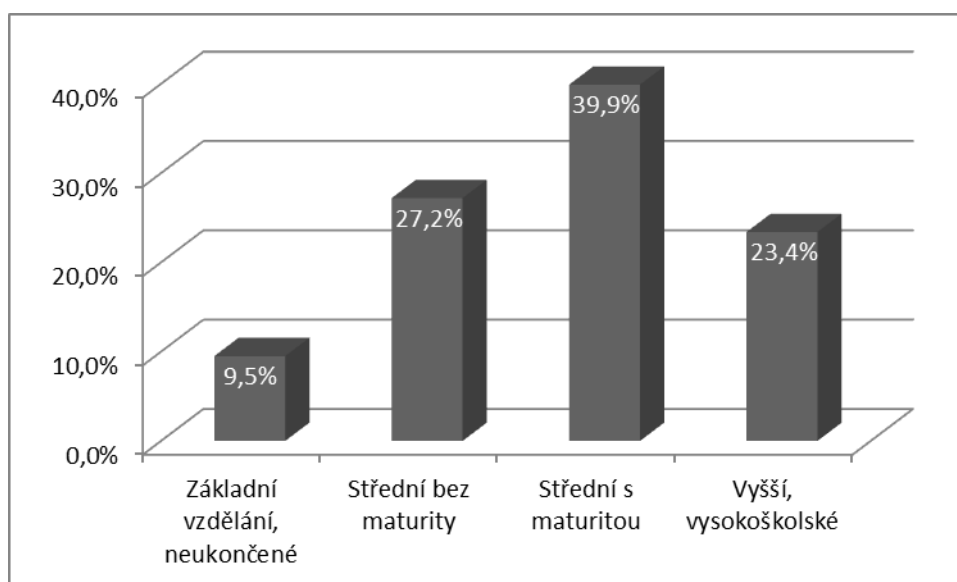
Obr. č. 6: Podíl uživatelů internetu podle dané věkové kategorie v roce 2014



Zdroj: vlastní zpracování, 2015, podle SPIR 2015a

Porovnání podílu na internetové populaci podle vzdělání je přehledně zobrazeno v grafu níže. Je patrné, že nejvíce internetových uživatelů má středoškolské vzdělání s maturitou. Absolventi vysokých a vyšších odborných škol tvoří 23,4 % internetové populace. Znamená to, že 63,3 % uživatelů internetu má středoškolské vzdělání s maturitou nebo vyšší.

Obr. č. 7: Podíl uživatelů internetu podle vzdělání na internetové populaci 2014



Zdroj: vlastní zpracování, 2015, podle SPIR 2015a

Podle ČSÚ (2012) hledalo v roce 2010 zaměstnání na internetu 43 % všech nezaměstnaných, což je značný nárůst oproti roku 2006, kdy tento podíl činil 17 %. Dále uvádí, že nejčastěji na internetu hledali práci nezaměstnaní s vyšším a vysokoškolským vzděláním (73 %), po nich následovali nezaměstnaní se středním vzděláním s maturitou (65 %), vyučení (34 %) a nezaměstnaní se základním vzděláním (30 %). Zajímavostí je, že podle tohoto šetření využívalo internet pro hledání pracovního místa více zaměstnaných než nezaměstnaných.

4.2 Metody získávání pracovníků na internetu

Existuje několik způsobů uveřejnění nabídky práce na internetu, kterými lze oslovit potenciální uchazeče i aktivního vyhledávání zaměstnanců. Mezi nejpoužívanější patří následující.

4.2.1 Kariérní stránky organizace

Mnoho zaměstnavatelů uvádí na podnikových webových stránkách kromě informací o podniku a jeho činnosti také samostatnou část, kde informují uchazeče o možnostech zaměstnání v podniku a zároveň nabízí přehled volných pracovních míst. Tato část webových stránek organizace bývá ve většině případů označována jako „Kariéra“. (Šikýř, 2014) Případně se může jednat o samostatné stránky zaměřené přímo na kariéru v organizaci. Podle článku portálu Jobs.cz využívá téměř polovina internetové populace k hledání zaměstnání právě kariérní stránky. (Kocourek, 2012) Obdobný výsledek prezentuje i výzkum Top zaměstnavatelé. Zde 50,9 % dotazovaných studentů odpovědělo, že tipy na nabídky zaměstnání získávají na webových stránkách firmy. (ČeSU & ASA, 2015)

Kariérní stránky nejsou jen prostým přehledem volných pracovních míst. Jsou webovou prezentací společnosti, představují firemní hodnoty a kulturu, napomáhají budování značky. Často jsou pro potenciální uchazeče prvním setkáním s organizací. Proto by měly uchazeče zaujmout a vést k tomu, aby na stránkách strávil co nejvíce času. Základem, který pomůže kariérním stránkám zaujmout, jsou krátké a výstižné informace o tom, čím se firma zabývá, případně další informace, které mají motivační charakter a sdělují uchazeči, čím je organizace výjimečná. Následují podrobnější informace, které by opět měly mít stručnější, přehlednou a zajímavou formu. Vhodné je uvádět mezi podstatné informace i některé ne příliš podstatné, ale zato zajímavé, tak aby

si je uchazeč propojil s představou o podniku. Nemělo by chybět představení organizace, nebo i konkrétněji některého oddělení nebo týmu, dále sdělení o tom, co firma kandidátovi nabízí a proč by měl pracovat právě pro ni, hodnoty a mise podniku. Veškeré uvedené informace by měly být přehledné a psané jazykem, který odpovídá představě o hledaných zaměstnancích a samozřejmě image organizace. Jak uvádí Kocourek (2012), moderní kariérní web klade důraz na design, vizualizace, interaktivitu stránek a dynamičnost informací. Vedle kvalitních textů je důležitou součástí kariérních stránek i kvalitní design a obrazové přílohy, které dotvářejí charakter stránek. Orientace na webu by měla být pro uchazeče jednoduchá a přehledná. Pro menší podniky nabízející jen několik málo pracovních míst je vhodnější zobrazit celý přehled volných pozic. Velké podniky s desítkami nabídek práce by měly raději volit použití možností filtrů a vyhledávání. „A pokud chcete, aby si podali žádost o práci, musí všechny cesty vést k nabídce volných pracovních míst a k jednoduchému on-line formuláři, který dovolí vložit do něj životopis ... a pak jen kliknout a odeslat“ (Walker, 2003, s. 63)

Walker (2003) upozorňuje na skutečnost, že lidé jsou zvyklí se na webových stránkách bavit, a to očekávají i od webu zaměstnavatele. Proto doporučuje na webové stránky, mimo jiné, umístit například kvízy nebo jiné nástroje, kde uchazeč získá informace, zda by mohl projít výběrovým řízením či možnosti virtuálních prohlídek pracoviště. Vše samozřejmě s ohledem na image organizace, aby stránky oslovily právě ten typ uchazeče, který organizace hledá. Ve výsledku je cílem zanechat co nejlepší dojem a jasně komunikovat pracovní nabídku. (Hapka, 2015; Spišiaková, 2015)

4.2.2 Webové stránky serverů určených pro inzerci nabídky práce

Pracovní portály nebo servery umožňují zaměstnavatelům nebo personálním agenturám vkládat inzeráty s nabídkou zaměstnání. (Šikýř, 2014) Tyto portály obsahují tisíce nabídek práce od různých zaměstnavatelů, které lze rozlišovat podle různých hledisek (oboru, profese, úvazku, geografické oblasti, firmy nebo některých požadavků), čímž usnadní hledání uchazeči. Mimo inzerátů, na které může uchazeč okamžitě reagovat odpovědí a zasláním životopisu, nabízí některé portály uchazeči možnost registrovat se přímo na stránkách portálu a vyplnit zde životopis. Zaměstnavatel pak může využít přístupu k uloženým životopisům a aktivně hledat vhodného zaměstnance, kterého sám osloví. Zadavatelé obvykle mají možnost inzeráty v průběhu jejich vystavení na portálu upravovat. Existuje také možnost, že inzeráty mohou být zasílány e-mailem vhodným

registrovaným uchazečům. Mnoho portálů nabízí možnosti různého grafického zpracování inzerce nebo její zvýraznění v celkovém přehledu volných míst. Mezi známější portály práce v České republice patří například Jobs.cz, Práce.cz, Profesia.cz nebo Volnámísta.cz (dříve Spráce.cz). Podle průzkumu ČeSU & ASA (2015) se portály práce v roce 2015 umístily jako první z mnoha možností k získání tipu na práci, odpovědělo tak 58 % dotazovaných studentů.

Následující tabulka uvádí porovnání návštěvnosti reálných uživatelů a zobrazení stránek (pageview) na počítači na vybraných pracovních portálech zařazených v projektu Netmonitor.

Tab. č. 12: Návštěvnost pracovních portálů na PC v srpnu 2015

Pracovní portál	Reální uživatelé		Pageview měsíc
	den	měsíc	
Volnámísta.cz	26 536	249289	3 448 855
DobráPráce.cz	4 952	90062	1 233 974
Zaměstnání.cz	1 269	26 536	187 580

Zdroj: vlastní zpracování, 2015 podle SPIR 2015b

Návštěvnost webu může hrát významnou roli při výběru portálu pro uveřejnění inzerátu. Nemalou roli rovněž hrají náklady na inzerci. Následující tabulka zobrazuje ceny inzerce na vybraných portálech v základním zobrazení inzerátu.

Tab. č. 13: Cena základní inzerce na vybraných portálech práce

Pracovní portál	Cena za den ²	Popis
Jobs.cz	196,7 Kč	levnější varianta inzerátu na 30 dní
Práce.cz	116,7 Kč	zobrazení inzerátu po 30 dní
Superkariéra	71,4 Kč	zobrazení inzerátu po 4 týdny
DobráPráce.cz	30,2 Kč	zobrazení inzerátu po 30 dní
Volnámísta.cz	0,0 Kč	základní podoba inzerátu na 14 dní
Džob	0,0 Kč	inzerát zdarma s neomezenou platností

Zdroj: vlastní zpracování, 2015 podle Jobs.cz, 2015a; Práce.cz, 2015; Superkariéra 2010; Dobrá práce.cz 2015; Volnámísta.cz 2015; Džob.cz 2013

² Ceny platné k 1. 11. 2015. Cena byla vypočtena jako podíl ceny uváděné v ceníku za období, po které je inzerát uveřejněn a počtu dní v daném daného období. Ceny jsou bez DPH.

V tabulce jsou uvedeny varianty inzerátů s co nejvíce podobnou dobou zobrazení na webových stránkách pracovního portálu. Některé portály nabízejí možnosti inzerce na kratší dobu nebo zvýhodněné balíčky více inzerátů.

4.2.3 Webové stránky personálních agentur

Personální agentury spolupracují se zaměstnavateli jako zprostředkovatelé při získávání a výběru pracovníků. Zaměstnavatel, který je klientem personální agentury, poskytne agentuře informace o požadavcích na dané pracovní místo. Agentura využívá několik způsobů, jak najít vhodného pracovníka pro klienta. Nabídku práce agentura zveřejní na svých webových stránkách, může ale využít i inzerce na pracovních portálech nebo hledá klienty aktivně ve vlastní databázi, na sociálních sítích nebo na základě doporučení. Vhodné kandidáty agentura kontaktuje a provede předvýběr na základě pohovoru. Užší výběr uchazečů pak doporučí pro pohovor u zaměstnavatele. Výše odměny pro personální agenturu se obvykle stanovuje v násobcích hrubé mzdy daného pracovníka. (Dvořáková, 2007; Smutná, 2015)

4.2.4 Webové stránky Úřadu práce

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a Evropský portál pracovní mobility nabízejí zaměstnavatelům veřejné služby zaměstnanosti a umožňují přístup k trhu práce na národní a evropské úrovni. Oba tyto portály spolupracují s úřady práce v České republice a Evropský portál pracovní mobility s úřady práce v rámci Evropské unie. Zaměstnavatel zde může zdarma zveřejnit nabídky práce, případně vyhledávat uchazeče v databázi portálů. (EURES, 2015; Integrovaný portál MPSV, n.d.a)

4.2.5 Sociální sítě

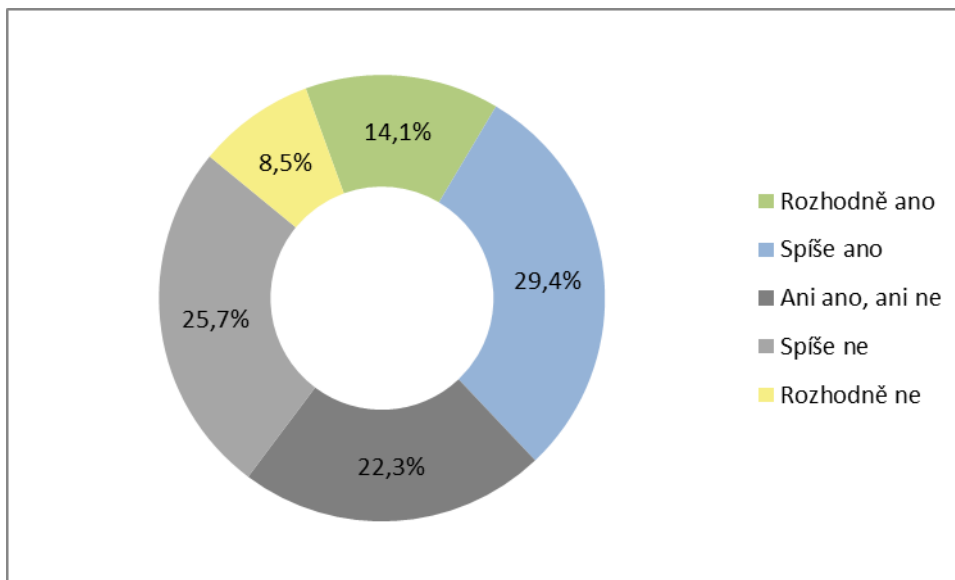
Sociální sítě přinášejí nové možnosti pro získávání pracovníků na internetu. Uživatelé si vytvářejí vlastní profily vložením osobních údajů a díky těmto profilům mohou navazovat kontakt s ostatními uživateli. Sociální sítě jako jsou Facebook, LinkedIn, Twitter, Google+ a další umožňují komunikaci mezi zaměstnavateli a potenciálními uchazeči. Ta může mít několik podob. Informace o volných pozicích mohou být na sociální síti jen zveřejněny, nebo má zaměstnavatel možnost aktivně vyhledávat na veřejně přístupných profilech vhodné kandidáty a sám je oslovit. (Šikýř, 2014)

Personalisté také často využívají zkoumání profilů na sociálních sítích k prověření uchazečů o zaměstnání a tisková zpráva společnosti Grafton Recruitment (2014) uvádí, že přibližně třetina zájemců nezíská zaměstnání z důvodu nevhodného obsahu nebo nesprávných informací v profilech na sociálních sítích. Mezi nejpopulárnější sociální sítě z hlediska získávání pracovníků se podle Jobvite (2014) řadí LinkedIn (94 %), Facebook (66 %) a Twitter (52 %). Zatímco primárním posláním LinkedIn je „...propojovat profesionály na celém světě, aby mohli být produktivnější a úspěšnější ve své kariéře.“ (LinkedIn, 2015a), Facebook vznikl za jiným účelem, nicméně jeho popularita zapříčinila posun od využívání profilů pro prověření kandidáta k samotnému získávání pracovníků. To potvrzuje skutečnost, že Facebook k získávání tipů na zaměstnání využívá 38,9 % studentů, zatímco LinkedIn 18 %. Twitter používá k tomuto účelu jen 1,6 % dotazovaných a YouTube 1,5 %. (ČeSU & ASA, 2015). Z hlediska zaměstnavatelů je nejvíce preferovanou sociální sítí LinkedIn, protože zde naleznou podrobnější a relevantnější informace o zaměstnání a vzdělání kandidáta. (Keményová, 2014)

Získávání pracovníků pomocí sociálních sítí vykazuje ve světě stoupající trend. Podle výzkumu Global recruiting trends byl nárůst využívání profesních sociálních sítí jako důležitého zdroje pro získávání pracovníků za poslední čtyři roky (2011 – 2014) nevýraznější. V roce 2011 označilo sociální sítě jako významný zdroj pro získávání pracovníků 22 % dotazovaných, v roce 2014 už to bylo 38 % dotazovaných a sociální sítě se umístily na druhém místě hned za pracovními portály. (LinkedIn, 2015b)

I přes evidentní rostoucí trend takzvaného social recruitmentu stále existuje poměrně početná skupina lidí, kteří si nepřejí mít možnost kontaktovat zaměstnavatele přes sociální sítě. Následující graf zobrazuje odpovědi studentů zapojených do výzkumu Top zaměstnavatelé 2015.

Obr. č. 8: Chcete mít možnost kontaktovat zaměstnavatele přes sociální sítě?



Zdroj: vlastní zpracování, 2015, podle ČeSU & ASA 2015

Možnost kontaktovat zaměstnavatele přes sociální sítě by si rozhodně přálo 14,1 % studentů. 29,4 % dotazovaných studentů se přiklání k možnosti „spíše ano“ a celých 22,3 % je v této otázce nerozhodných. Poměrně vysokých hodnot dosahuje i negativní odpověď „spíše ne“ a to 25,7 %, a 8,5 % dotazovaných studentů nechce mít možnost kontaktovat zaměstnavatele pomocí sociální sítě. (ČeSU & ASA, 2015)

4.3 Formulace a umístění nabídky zaměstnání

Inzerování, jak již bylo uvedeno, patří mezi nejobvyklejší formy získávání pracovníků. Pokud se organizace po zhodnocení nákladů, efektivity a rychlosti získávání pracovníků rozhodne pro tuto metodu, je nutné, aby vytvořený inzerát dosahoval všech tří níže uvedených cílů.

- Upoutat pozornost uchazeče.
- Vytvářet a udržovat zájem uchazeče.
- Stimulovat akci, tedy přimět uchazeče k odpovědi na inzerát. (Armstrong, 2007)

Inzerát by měl vyvolat reakce převážně vhodných uchazečů. Vysoký počet uchazečů, kteří odpovědí na nabídku práce, často znamená, že inzerát nebyl vhodně zformulován, případně nebylo vhodně zvoleno jeho umístění. Velké množství uchazečů s neodpovídající nebo nedostatečnou kvalifikací znamená pro podnik vynaložení

značného úsilí a prostředků na vyhodnocování žádostí, komunikaci s uchazeči a selekci užšího výběru vhodných uchazečů. Ani příliš nízký počet odpovědí neznačí o daném inzerátu nic dobrého. Přemrštěné nároky odradí řadu uchazečů, kteří by za jiných okolností mohli v žádosti o zaměstnání uspět. Může to vést i k tomu, že nebude nalezen vhodný kandidát, což pro společnost znamená zbytečně vynaložené náklady na inzerci. V obou případech jde často o nevhodně formulované požadavky na pracovníka. Správně sestavený inzerát by měl působit takzvaně autoselektivně, tedy obsahem a požadavky odradit nevhodné a přilákat vhodné kandidáty. (Armstrong, 2007; Koubek, 2011; Neščíková & Marelová, 2013)

Pokud organizace ví, kolik pracovních míst je třeba obsadit a jak rychle, musí ještě před samotnou tvorbou inzerátu zvážit čtyři základní otázky:

- Jaké informace má inzerát obsahovat?
- Jak budou tyto informace formulovány?
- Jak má inzerát vypadat?
- Kde bude inzerát uveřejněn?

Základem odpovědi na tyto otázky by měla být specifikace pracovního místa, ze které organizace získá požadavky na kvalifikaci, praxi či vzdělání a další schopnosti. (Koubek, 2011)

4.3.1 Obsah inzerátu

Kvalitní a úspěšný inzerát by měl obsahovat všechny podstatné informace o zaměstnavateli, pracovní pozici a požadavcích. Kromě požadavků je do inzerátu vhodné zařadit i to, co podnik potenciálnímu zaměstnanci nabízí, jelikož cílem je přilákat vhodné uchazeče a vzbudit jejich zájem. Veškeré informace obsažené v inzerátu by měly být pravdivé a co nejpřesnější. V textu se doporučuje používat krátké výstižné věty a spisovnou češtinu (popřípadě jiný jazyk v případě cizojazyčných inzerátů). Pokud je inzerát delší, je pro přehlednost vhodné využít strukturovaný text. Celý inzerát by měl obsahovat vše podstatné, ale ve stručné, přehledné a výstižné formě. (Morávek, 2012; Šikýř, 2012)

Obecná struktura úspěšného inzerátu vypadá takto:

- Název pracovní pozice
- Název organizace a stručná charakteristika
- Popis a náplň práce
- Místo výkonu práce, typ pracovního poměru
- Požadavky na pracovníka
- Možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje, výhody, benefity
- Pokyny pro zájemce a kontakt na zaměstnavatele

(Janišová & Křivánek, 2013; Koubek, 2011; Šikýř, 2012)

Název pracovní pozice jako první upoutá pozornost potenciálního uchazeče, proto by měl jasně vyjadřovat, o jaké zaměstnání se jedná a asociovat předpokládanou povahu práce. (Šikýř, 2012) Název bývá při inzerci na internetu zvýrazněn nebo v některých případech, například na některých portálech práce, je název pozice prakticky jediný, co je možné na první pohled o místě zjistit. Portál Jobs.cz zobrazuje v přehledu nabídek zaměstnání jen název pracovní pozice, název zaměstnavatele a lokalitu výkonu práce. Název se tak stává klíčovým pro přilákání pozornosti uchazeče i pro úspěch inzerátu.

Název organizace by neměl v inzerátu chybět, protože anonymní inzeráty mohou způsobovat nedůvěru uchazečů v nabízenou práci. Armstrong (2007) uvádí, že pokud chce organizace zůstat v anonymitě, měla by pro inzerci práce využít služeb zprostředkovatele. Tím může být personální agentura, která svou obchodní firmou inzerát zašití. Přesto je vhodné uvést alespoň v jaké oblasti zaměstnavatel působí. Šikýř (2012) naproti tomu uvádí, že ani ve spolupráci s personální agenturou není vhodné identitu organizace skrývat. Stručná **charakteristika organizace** a popis oblasti podnikání by neměl chybět ani u neanonymních inzerátů, protože může zvýšit atraktivitu společnosti nebo poskytnout uchazeči lepší představu o povaze nabízené práce. (Armstrong, 2007)

Další položkou inzerátu by měla být **náplň práce**. Stručný popis pracovních úkolů, činností či odpovědností by měl být samozřejmý u pozic, kde tyto skutečnosti nevyplývají ze samotného názvu. Ale neznamená to, že u pracovních míst, kde je náplň práce jednoznačnější (pánský kadeřník/kadeřnice, číšník/servírka apod.) by neměla být specifikována. Náplň práce uváděná v inzerátech by neměla být vyčerpávajícím výčtem

všech činností, ale jen stručným a zajímavým (nicméně pravdivým a nezkrslujícím) přehledem podávajícím jasnější obraz o pozici. (Armstrong, 2007)

V inzerátu by mělo být také uvedeno **místo výkonu** práce, pokud je odlišné od sídla podniku, a **typ pracovního poměru**. (Šikýř, 2012) Uvádí se, zda se jedná o plný či zkrácený úvazek, případně typ smlouvy (hlavní pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce)

Požadavky na pracovníka mohou vycházet z požadavků zaměstnavatele (vzdělání, praxe, znalosti, dovednosti) nebo z právních předpisů (zdravotní způsobilost, specializované zkoušky, trestněprávní bezúhonnost). (Šikýř, 2012) Koubek (2007) rozlišuje požadavky na:

- vzdělání a kvalifikaci,
- schopnosti a dovednosti,
- pracovní zkušenosti a
- charakteristiky osobnosti.

Při specifikaci pracovního místa se požadavky, právě pro účely získávání a výběru zaměstnanců, dělí na čtyři skupiny.

- **Nezbytné** – jsou nezbytné a jsou podmínkou pro výkon práce na obsazované pozici a patří sem i požadavky vycházející z právních předpisů.
- **Žádoucí** – nejedná se o nezbytně nutné požadavky, ale přispívají k dobrému výkonu pracovníka na obsazované pozici. Nedostatky v těchto požadavcích lze kompenzovat následným výcvikem a vzděláváním zaměstnance.
- **Vítané** – opět se nejedná o nezbytně nutné požadavky. Díky nim je pracovník lépe využitelný, případně více flexibilní. Příkladem může být znalost cizích jazyků.
- **Okrajové** – nejsou pro výkon práce nutné a lze je zajistit jinak.
(Koubek, 2007; Šikýř, 2012)

Nejdůležitějšími požadavky, které by měly být uvedeny v nabídce zaměstnání, jsou nezbytné požadavky. Je vhodné uvést všechny požadavky z této skupiny. Dále se uvádí vybrané požadavky ze skupiny žádoucích a popřípadě i vítaných požadavků. Okrajové se neuvádějí vůbec. (Koubek, 2007) Armstrong (2007) uvádí, že požadavky by měly být v inzerátu napsány věcně. Očekávané zkušenosti a praxi radí nespecifikovat příliš

přesně, jelikož se tyto požadavky mohou následně u jednotlivých uchazečů mírně odlišovat. Výběru požadavků na obsazované místo a jejich množství by měla být věnována velká pozornost, aby na nabídku práce vhodné uchazeči odpovídali a nebyli odrazeni nadsazenými nároky.

Výhody, benefity a rozvoj, které jsou pracovníkům nabízeny, by měly být pro potenciální uchazeče zajímavé, ale konkrétní a pravdivé. Nekonkrétní výhody mohou vzbudit přílišná očekávání a vést k následné nespokojenosti a demotivaci zaměstnance. Konkrétními nabídkami je myšleno například: „5 týdnů dovolené“ nebo „bezplatné jazykové kurzy“ nebo „příspěvek na stravování“ a podobně namísto nekonkrétního „množství zaměstnaneckých výhod“ nebo „potřebné zaškolení“. (Koubek, 2011)

Závěr inzerátu by měly tvořit **pokyny pro zájemce**, to znamená, jak se o zaměstnání ucházet, jaké dokumenty (životopis, motivační dopis, vyplněné dotazníky a podobně) je potřebné organizaci zaslat a v jaké formě. (Koubek, 2011) V případě inzerce na internetu je ve většině případů možné poslat žádost o zaměstnání okamžitě pomocí formulářů a životopisů ve formě příloh. I v takovém případě by firma měla uvést svou adresu a e-mailový nebo telefonní kontakt, případně i odkaz na webové stránky o organizaci.

4.3.2 Vzhled inzerátu a jeho umístění

To, jaký bude vzhled inzerátu, je na rozhodnutí organizace, avšak při inzerci na internetu toto rozhodnutí úzce souvisí s tím, kde bude inzerát uveřejněn. Webové stránky umožňující umístění inzerátu mohou mít určitá omezení z hlediska vzhledu inzerátu, nebo naopak poskytovat zájemcům různé možnosti, které ale často znamenají zvýšení nákladů na inzerci.

Pokud má podnik vlastní kariérní stránky s vysokou návštěvností, může zde umístit nabídku volného pracovního místa téměř bez omezení. Jinak bývá nutné přizpůsobit inzerát podmínkám webu. Portál Volnámísta.cz neumožňuje příliš ovlivnit vzhled inzerátu. Základní forma inzerce na 14 dní je pro registrované uživatele zdarma. Za příplatek lze inzerci odlišit od ostatních zvýrazněním pracovní pozice (59 Kč), nebo zvýrazněním pracovní pozice a vložením fotografie (299 Kč). Zdarma lze inzerovat také na integrovaném portálu MPSV, kde mají inzeráty jednotnou formu a vybrané údaje o pracovním místě jsou povinné. Naproti tomu portál Jobs.cz nabízí více možností

grafické úpravy inzerce: zobrazení inzerátu v základní podobě (od 3250 Kč/měsíc bez DPH), použití vlastní grafiky nabídky práce (20 000 Kč bez DPH) nebo inzerát v designu kariérního webu podniku (od 45 000 Kč bez DPH). (Integrovaný portál MPSV, n.d.b; Jobs.cz, 2015a; Volnamista.cz, 2015)

Z výše uvedených příkladů vyplývá, že inzerce na internetu nemusí být vždy levnou záležitostí. Organizace hledající zaměstnance by měla zvážit, zda využít grafické ztvárnění inzerátu, které může zvýšit jeho atraktivitu a odlišit ho od ostatních, i to, kde inzerát uveřejnit. Na obě rozhodnutí má, kromě nákladů, vliv charakteristika obsazované pozice, situace na trhu práce a zájem uchazečů, jaká je požadovaná kvalifikace pracovníků a jakou cílovou skupinu chceme inzerátem oslovit. Některé pracovní portály se profilují jako vyhledávače kvalifikovanější práce, jiné se zaměřují na práci méně kvalifikovanou nebo se specializují na nabídky práce jen v určitém oboru. To napovídá o tom, kteří uchazeči web navštěvují, a také usnadňuje zacílení inzerátu na určitou skupinu lidí.

Specifické postavení má integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, který spolu s Úřadem práce ČR vykonává státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Volná pracovní místa zadaná do databáze mohou být zveřejněna nejen v rámci internetového portálu, ale například i na nástěnkách úřadu práce a zároveň mohou být zprostředkovateli nabízena nezaměstnaným na pobočce úřadu práce. (Integrovaný portál MPSV, n.d.b)

V tisku se za důležité považuje i umístění inzerátu na stránce. Podobně je to i v případě inzerce na internetu. Pokud se jedná o webové stránky, obsahující velké množství nabídek práce, asi nejvhodnější umístění je na začátku tohoto výčtu. V mnoha případech toto umístění znamená další zvýšení ceny inzerce.

Organizace by neměla opomenout provedení analýzy efektivnosti inzerce. Pokud pro uveřejnění inzerátu použije více metod, různých webových stránek apod., provádí se analýza pro každý jednotlivý web nebo metodu (případně médium). Minulé analýzy mohou společnosti při dalším získávání pracovníků napovědět, jak a kde inzerovat volnou pozici. (Armstrong, 2007; Koubek, 2007)

4.3.3 Diskriminace v inzerci

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zakazuje zaměstnavatelům činit takové nabídky práce, které:

- mají diskriminační charakter,
- nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy,
- odporují dobrým mravům.

Je to právě zákaz diskriminace, který bývá v inzerci práce porušován nejčastěji.

Diskriminace znamená rozdílné zacházení ve srovnatelných situacích bez podstatného důvodu. V inzerci nejčastěji dochází k diskriminaci z hlediska:

- pohlaví,
- věku.

Vyskytuje se také diskriminace podle:

- národnosti nebo jazyka.
- zdravotního stavu.

Takzvaný antidiskriminační zákon uvádí důvody, kdy se o diskriminaci nejedná. Zpravidla jde o důvody vyplývající z povahy nebo druhu vykonávané práce. (Neščáková & Marelová, 2013; Sochorová, 2012)

O diskriminaci podle pohlaví se jedná, pokud z nabídky práce jasně vyplývá, že je určena jen mužům nebo jen ženám. Pokud má požadavek, aby pracovníkem byla žena či muž, podstatné oprávnění vyplývající z povahy práce, o diskriminaci se nejedná. Příkladem může být herečka pro obsazení ženské role, nebo modelka dámského oblečení. Použití mužského rodu pro název pracovní pozice samo o sobě také není považováno za diskriminaci, neboť mužský rod se v českém jazyce využívá pro souhrnné označení mužů a žen. Nicméně je doporučováno uvádět název pozice v mužské i ženské variantě nebo použít název v mužském rodě a v textu uvést, že se jedná o pozici vhodnou pro muže i ženy. Naproti tomu užití pouze ženského rodu už diskriminací je, opět ale může nastat výjimka. Například pozice zdravotní sestra nemá v českém jazyce mužský ekvivalent. („Každý šestý inzerát je diskriminační“, 2011; Müllerová, 2015) Za diskriminaci podle pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu

těhotenství, mateřství nebo otcovství s výjimkou ochrany žen z důvodu těhotenství nebo mateřství. (Andraščíková et al., 2012; Neščáková & Marelová, 2013)

Diskriminace z důvodu věku se v inzerátech nabídky práce vyskytuje spíše v takzvané skryté podobě, než v podobě konkrétně stanovené věkové hranice nebo rozmezí. Skrytá diskriminace může mít často podobu nabídky práce v mladém kolektivu, která může značit, že budou preferováni mladší pracovníci. Nepřiměřená a neopodstatněná délka praxe vzhledem k pracovní pozici zase vylučuje například čerstvé absolventy škol. I zde jsou výjimky, kdy se v případě uvedení požadovaného věku nebo praxe o diskriminaci nejedná, a to tehdy, pokud slouží k ochraně osob mladších 18 let, nebo jsou věk nebo doba praxe nezbytné pro výkon povolání. (Jasanská & Co., 2012; „Každý šestý inzerát je diskriminační“, 2011; Neščáková, 2014)

Diskriminace z důvodu národnosti může probíhat kromě přímého požadavku opět skrytě, například požadavkem vzdělání na vysoké škole v České republice. Zákaz diskriminace z důvodu národnosti vychází i z práva Evropské unie, zaručujícím volný pohyb pracovníků na území Evropské unie. S tím souvisí i **diskriminace podle jazyka**. Požadavek na znalost konkrétního jazyka je přípustný tam, kde je to z hlediska výkonu práce nutné. Vysoké nároky na znalost jazyka u některých pozic mohou být nepřiměřené a tím jsou považovány za diskriminaci. (Jasanská & Co., 2012; Morávek, 2012a)

Pokud jsou v inzerátu zvýhodněni uchazeči s výborným zdravotním stavem, jedná se o **diskriminaci z důvodu zdravotního stavu** nebo zdravotního postižení. Požadavek je přípustný, pokud je zdravotní stav klíčový pro výkon nabízené práce nebo se jedná o přístup, který slouží k ochraně osob se zdravotním postižením. (Morávek, 2012a; Neščáková, 2014)

4.4 Výhody a nevýhody inzerce na internetu

Internet je považován za nejdynamičtěji se rozvíjející médium. (Příkrylová & Jahodová, 2010) Internet umožňuje „...výměnu digitálních informací v celosvětovém měřítku“ (Pelsmacker, Geuens, & Bergh, 2003, s. 489) a také v sobě spojuje dosah masových médií a možnost přizpůsobení individuálního sdělení. Během poměrně krátké doby si internet získal velké množství uživatelů a změnil možnosti komunikace, díky tomu si

konkrétní informaci může za krátký čas přečíst mnoho uživatelů. (Kozel, Mynářová, & Svobodová, 2011; Pelsmacker, Geuens, & Bergh, 2003)

Inzerce práce na internetu slouží jako doplňující nebo alternativní možnost k tradičním médiím. Jednoznačnou výhodou je dostupnost nabídky volných míst na internetu **dvacet čtyři hodin denně, sedm dní v týdnu**. (Compton, Morrissey, & Nankervis, 2009) Rozvoj e-recruitmentu organizacím nabízejícím práci umožnil **rychleji a snadněji inzerovat** volnou pracovní pozici, což spočívá v téměř okamžitém zobrazení inzerce ihned po jejím zadání. (Vysekalová & Mikeš, 2010)

Někteří autoři, mezi něž patří například Šikýř (2012), také uvádí, že internet umožňuje **inzerovat zaměstnání levně**. Otázka ceny je poměrně relativní. Při hodnocení tohoto faktoru je vhodné brát ohled na to, na jaký web je inzerát umístěn, v jaké formě a na jakou skupinu uchazečů je zacílen nebo s jakou jinou metodou inzerce je cena porovnávána. Pro ilustraci, na některých pracovních portálech lze inzerovat zdarma, na portálu Jobs.cz se cena jednorázové měsíční inzerce, která je každý týden posunuta na začátek seznamu, blíží osmi tisícům Kč bez DPH. Pokud se organizace rozhodne využít ještě vlastní grafiky inzerátu, znamená to 20 000 Kč bez DPH navíc. (Jobs.cz, 2015a) Cena řádkové inzerce v Hospodářských novinách v rubrice Kariéra & Management je 1500 Kč za patnáct řádků (420 znaků). Cena inzerce ve formátu ¼ strany tamtéž začíná na ceně okolo 43 000 Kč. (E.conomia, 2015)

Výhodou inzerátu na internetu je i zpravidla **větší prostor pro detailnější informace** směřované uchazeči v samotném inzerátu, které lze snadno **aktualizovat** nebo upravovat. (Armstrong, 2007) Kapacita webových stránek také nebývá omezená, a znamená to, že lze vystavit libovolný počet inzerátů.

Inzerce na internetu umožňuje zasáhnout **velké množství potenciálních uchazečů** a získat velkou základnu kandidátů na volné pracovní místo. Díky tomu, že internet je globálním médiem, může nabídka práce působit i mezinárodně. Tato výhoda se může snadno stát nevýhodou, protože velké množství uchazečů o zaměstnání neznámá, že se jedná o vhodné uchazeče. (Torrington, et al., 2009; Zoltners, Sinha, & Zoltners, 2001) Vzhledem k tomu, že inzerce na internetu umožňuje zájemci **okamžitou možnost odpovědět** na nabídku práce a jediným kliknutím zdarma odeslat žádost, životopis nebo vyplněný dotazník, zaměstnavatele může zaplavit množství inzerátů od uchazečů s **neodpovídající kvalifikací**. Následné třídění žádostí a vybírání vhodných uchazečů

znamená vyšší nároky na čas, náklady nebo pořízení případného softwarového vybavení určeného k těmto účelům. (Taylor, 2005)

Nejen velké množství uchazečů, ale také velké množství inzerátů zobrazovaných na internetu může být nevýhodou. Obsáhlý seznam na první pohled téměř identických inzerátů na webových stránkách (například na portálu práce) ztěžuje možnost **odlišit konkrétní inzerát** od ostatních a získat tak pozornost relevantních zájemců. (Compton, Morrissey, & Nankervis, 2009)

Ačkoliv internet v dnešní době využívají všechny věkové kategorie obyvatel, kteří mohou hledat zaměstnání, stále je více uživatelů internetu spadajících do mladších kategorií. Zveřejněný inzerát tak nemusí oslovit celou požadovanou skupinu potenciálních uchazečů. (Vysekalová & Mikeš, 2010)

K inzerci práce na internetu je nutné technické a softwarové vybavení, připojení na internet a počítačová gramotnost. (Šikýř, 2012) Zatímco na straně zaměstnavatelů se v dnešní době jedná téměř o samozřejmost, na straně uchazečů o práci to vždy samozřejmost být nemusí. Ačkoli inzerát na internetu osloví širokou škálu lidí, nehodí se vždy pro všechna povolání a všechny skupiny potenciálních pracovníků.

Následující tabulka přehledně shrnuje hlavní výše zmíněné výhody a nevýhody inzerce nabídky práce prostřednictvím internetu.

Tab. č. 14: Výhody a nevýhody inzerce nabídky práce na internetu

Výhody
dostupnost 24 hodin denně, 7 dní v týdnu
národní i mezinárodní působnost
rychlé a snadné zadávání inzerce
snadná úprava a aktualizace zveřejněných inzerátů
prostor pro detailnější informace v inzerátu
neomezená kapacita webu
oslovení velkého množství uchazečů
možnost okamžitě reagovat a poslat elektronicky potřebné dokumenty
Nevýhody
nutnost technického a programového vybavení, připojení k internetu
velká konkurence na straně zaměstnavatelů nabízejících práci
velké množství reakcí od uchazečů s neodpovídající kvalifikací

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Internet, stejně jako všechna ostatní média, má v oblasti inzerce nabídky práce své výhody i nevýhody. Internet se stal významným médiem pro inzerci práce z hlediska zaměstnavatelů i uchazečů, má mnoho výhod, které ho činí atraktivním pro obě strany. Nabídka práce na internetu už není jen doplňkovou formou inzerce práce, ale stává se alternativní metodou ke klasickým metodám získávání pracovníků.

5 Návrh výzkumného šetření

Tato kapitola diplomové práce se zabývá návrhem výzkumného šetření, které proběhlo v dvou termínech – na počátku podzimu roku 2015 a koncem zimy 2016. Níže jsou definovány oblast a téma výzkumu, cíle výzkumného šetření a v neposlední řadě jsou stanoveny věcné hypotézy. Dále se kapitola věnuje vymezení výzkumného vzorku, jímž jsou vybrané pracovní portály Jobs.cz, Práce.cz a Volnámísta.cz a jejich stručné charakteristice. V závěru kapitoly jsou stanoveny znaky, na které se analýza ve sledované inzerci zaměří.

5.1 Výzkumná oblast

Oblastí výzkumu je struktura inzerce nabídky volných pracovních pozic na vybraných pracovních portálech na internetu.

5.2 Výzkumné téma

Tématem výzkumu je zjištění struktury nabídky volných pracovních míst inzerovaných na internetu na vybraných pracovních portálech, kterými jsou Práce.cz, Jobs.cz a Volnámísta.cz v časovém období od 1. 9. do 7. 9. 2015 a od 8. 2. do 14. 2. 2016.

5.3 Obecná výzkumná otázka

Obecná výzkumná otázka je formulována následovně.

Jaká je struktura inzerce nabídky volných pracovních míst na vybraných českých internetových pracovních portálech v obdobích od 1. do 7. září 2015 a od 8. do 14. února 2016?

5.4 Cíl výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření je získat ucelený přehled o tom, jaké je struktura inzerce nabídky volných pracovních míst na internetu, respektive na vybraných portálech práce, v termínech 1. 9. – 7. 9. 2015 a 8. 2. – 14. 2. 2016

5.4.1 Dílčí cíle

Cíl výzkumného šetření je rozpracován do dílčích úkolů.

- Sběr inzerátů v prvním týdnu šetření.
- Roztřídění dat dle sledovaných znaků.
- Analýza roztríděných položek z prvního týdne šetření.
- Interpretace výstupů z prvního týdne šetření.
- Sběr inzerátů v druhém týdnu šetření.
- Roztřídění dat dle sledovaných znaků.
- Analýza roztríděných položek z druhého týdne šetření.
- Interpretace výstupů z druhého týdne šetření.
- Porovnání výstupů z prvního a druhého týdne šetření.
- Porovnání výstupů šetření s analýzou inzertní nabídky zaměstnání autorů Šťastnové a Tillnera z roku 2012.

5.5 Hypotézy

V rámci výzkumného šetření byly stanoveny tři hypotézy.

- V inzerátech nabízejících pracovní místo se nebudou nacházet diskriminační požadavky.
- Požadavek na vzdělání v technických oborech bude v inzerátech uváděn častěji než požadavky na jiný profesní obor.
- Nejvíce pracovních nabídek bude mít jako místo výkonu práce uveden region Hlavní město Praha.

První hypotéza vychází z existence Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle kterého je zakázáno činit takové pracovní nabídky, které mají diskriminační charakter.

Druhá hypotéza vychází z medializovaného nedostatku pracovníků s kvalifikací v technických oborech.

Třetí hypotéza vychází z Analýzy inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu, která uvádí, že dlouhodobě je nejvíce pracovních příležitostí právě v Praze. (Šťastnová & Tillner, 2013)

5.6 Vymezení výzkumného vzorku

Výzkumné šetření využívá informací získaných z vybraných portálů práce. Výzkumným vzorkem jsou tři české pracovní portály, konkrétně se jedná o Práce.cz, Jobs.cz a Volnámísta.cz. Odkazy www.prace.cz, www.jobs.cz a www.volnamista.cz byly pravidelně sledovány každý den výše zmíněných časových úseků. Portály jsou v textu níže stručně představeny.

Projekt **Volnámísta.cz** nahradil v září 2013 projekt **Spráce.cz**, založený v roce 2004. Prezentuje se jako příloha stránky **Seznam.cz**. a se změnou přešel k jinému vzhledu i celkovému konceptu portálu. Nabídky práce jsou zobrazovány chronologicky v plném znění hned na úvodní stránce, což může evokovat inzerci v tisku. Filtrovat nabídky práce lze podle regionu, oboru a podle úvazku. Klíčová myšlenka je založena na tom, že návštěvník webu přesně neví, v jakém oboru práci hledá, nebo hledá nový směr své kariéry. Uchazeč o zaměstnání se nemusí registrovat ani ukládat svůj životopis, čímž odpadá zaměstnavatelům možnost vyhledávání v databázi uchazečů. Celý obsah nabídky práce je okamžitě viditelný v standardizovaném zobrazení. Po kliknutí na inzerát se zobrazí kontakt na zaměstnavatele a možnost vložení životopisu a jeho okamžitého odeslání zaměstnavateli. Inzerce je propojena s katalogem firem **Firmy.cz** a rozsah inzerátu je omezen, proto pravidla inzerce nedovolují zaměstnavatelům vkládat do inzerátu popis podniku. Základní podoba inzerce je zdarma. Portál uvádí, že stránky denně navštíví průměrně až 40 000 uživatelů aktivně hledajících práci. (Čapek, 2013; **Volnámísta.cz**, 2015)

Portály **Práce.cz** a **Jobs.cz** patří stejnému provozovateli. **Práce.cz** se profiluje jako portál nabízející zejména střední a nižší pozice, **Jobs.cz** se zaměřuje na vyšší a kvalifikovanější pozice. Na obou portálech je uchazeči nabídnuta možnost registrace a založení vlastního účtu. Díky tomu může uchazeč využívat dalších výhod jako je uložení životopisu, možnost zasílání vhodných pracovních nabídek e-mailem, a sledování historie odpovědí na inzeráty. Zaměstnavatelé pak mohou využívat přístupu do databáze životopisů a aktivně hledat vhodného zaměstnance.

Základní možnosti filtrování na portálu **Práce.cz** umožňují vyhledávat nabídky zaměstnání podle regionů, profesí, oborů, úvazku a libovolného požadavku, který musí inzerát splňovat. Po zobrazení užšího výběru nabídek volných míst je možné upřesnit

výběr například podle výše mzdy a vzdělání. Portál uvádí, že jej denně navštíví více než 50 000 lidí.

Na portálu Jobs.cz nabízí základní vyhledávání inzerce práce podle krajů, profese, oboru nebo zaměstnavatele. Při podrobnější specifikaci je možné využít vyhledávání podle platu, úvazku, potřebného vzdělání, jazyků, zadavatele nebo benefitů.

U obou portálů se po kliknutí na inzerát zobrazí kompletní nabídka práce v základním designu portálu nebo ve vlastním designu společnosti, případně se zobrazí kariérní stránky zaměstnavatele. Inzerce na obou portálech je placená, lze využít zvýhodněných balíčků více inzerátů nebo zveřejnění inzerce i na jiných portálech. (Jobs.cz, 2015b; Portálypráce.cz, 2015; Práce.cz, 2015)

5.7 Zpracování dat

Informace z inzerátů zaznamenaných ve dvou výzkumných sondách 1. 9. – 7. 9. 2015 a 8. 2. – 14. 2. 2016 budou analyzovány podle definovaných znaků. Tyto znaky jsou podobné jako v Analýze inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu 2012 od Šťastnové a Tillnera, která byla vydána Národním vzdělávacím ústavem v Praze roku 2013. Na základě shodné metodiky lze porovnávat získaná data s touto analýzou.

Zjišťované znaky jsou:

- datum,
- pracovní portál,
- název organizace nabízející zaměstnání (pouze zda byl uveden či nikoli),
- obor činnosti organizace, a zda je v inzerátu přímo uveden (podle klasifikace CZ–NACE),
- požadovaná profese (podle klasifikace CZ–ISCO v členění až na skupiny s trojmístným kódem),
- druh pracovního poměru,
- požadované vzdělání,
- požadavky na obor vzdělání,
- požadavky na jazykovou vybavenost,
- požadavky na znalost práce s počítačem,
- požadavky na řidičský průkaz,

- ostatní požadavky (zejména osobní vlastnosti, jiné specifické požadavky),
- požadavek praxe, případně její délky,
- nabízené finanční ohodnocení,
- požadavek na věk a pohlaví uchazeče,
- region, ve kterém je místo nabízeno (v krajském členění),

6 Analýza inzerce nabídky zaměstnání na internetu

Kapitola se věnuje analýze inzerce zaznamenané během výzkumného šetření. Úvod kapitoly tvoří stručný přehled počtu zachycených nabídek práce, a to jak z hlediska jednotlivých výzkumných sond, tak i z hlediska vybraných pracovních portálů. Následuje analýza zjišťovaných znaků v členění na první a druhý týden výzkumného šetření, která je vždy zakončena krátkým zhodnocením. Závěr kapitoly je určen odpovědím na stanovené hypotézy a komparaci výsledků analýzy provedené v rámci diplomové práce s analýzou inzertní nabídky práce z roku 2012 autorů Šťastnové a Tillnera, konkrétně se jedná o část věnovanou inzerátům uveřejněným prostřednictvím internetu. V závěru se kapitola věnuje několika konkrétním příkladům inzerce.

6.1 Nabídka zaměstnání na vybraných pracovních portálech

Na sledovaných pracovních portálech (Jobs.cz, Práce.cz a Volnámísta.cz) bylo v obou časových úsecích zaznamenáno celkem 944 nabídek zaměstnání. Z toho 479 v první části šetření od 1. 9. do 7. 9. 2015 a 465 v druhé části v období od 8. 2. do 14. 2. 2016. Uvedená čísla jsou již očištěna od duplicitních nabídek pracovního místa.

Následující tabulka přehledně zobrazuje množství zachycených inzertních nabídek práce v obou obdobích a celkem za jednotlivé pracovní portály.

Tab. č. 15: Počet zaznamenané inzerce na vybraných portálech práce

Portál	1. týden šetření	2. týden šetření	Celkem
Jobs.cz	156	151	307
Práce.cz	162	157	319
Volnámísta.cz	161	157	318
Celkem	479	465	944

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Nejvíce nabídek volných pracovních míst bylo v celkovém součtu zachyceno na portálu Práce.cz, nejméně naopak na portálu Jobs.cz. Obdobné výsledky byly evidovány i v prvním týdnu výzkumného šetření. V druhém týdnu šetření byla na portálech Práce.cz a Volnámísta.cz zaznamenán stejný počet nabídek práce.

6.1.1 Název organizace

Prvním sledovaným znakem v šetření byl název organizace, zda jej uveřejněný inzerát obsahuje či nikoliv. Uvedení názvu v inzerátu pozitivně působí na důvěryhodnost nabídky pracovního místa a je znakem serióznosti podniku.

1. týden šetření

Název organizace byl během prvního týdne šetření uveden v 92,3 % inzerátů, tedy v 442 případech z celkových 479 nabídek pracovního místa. Zbývajících 37 inzerátů bylo podáno prostřednictvím personálních agentur a zaměstnavatel nebyl uveden.

Tab. č. 16: Počet inzerátů v závislosti na uvedení názvu organizace v 1. týdnu šetření

Název organizace	Jobs.cz	Práce.cz	Volnámísta.cz	Celkem
Uveden	133	150	159	442
Neuveden	23	12	2	37
Celkem	156	162	161	479

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Jak je patrné z tabulky, nejvíce inzerátů uveřejněných pod názvem personální agentury bez uvedení zaměstnavatele bylo evidováno na Jobs.cz, a to ve 23 případech. Na pracovním portálu Volnámísta.cz byly zaznamenány 2 případy.

Podle členění CZ-ISCO byl v inzerátech u pracovních pozic spadajících do 6. hlavní třídy (kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství) uveden název zaměstnavatele ve 100 % případů, následovala 5. hlavní třída – pracovníci ve službách a prodeji (98 %), a 7. hlavní třída – řemeslníci a opraváři (96,9 %).

2. týden šetření

V druhém týdnu šetření byly evidovány podobné hodnoty, název organizace byl uveden v 91,8 % inzerátů, tedy v 427 případech z celkových 465. Personální agentura inzerovala pracovní místa bez uvedení názvu zaměstnavatele v 37 případech. V jednom případě nebyl název organizace uveden, neboť se jednalo o takzvanou inzerci pod značkou.

Tab. č. 17: Počet inzerátů v závislosti na uvedení názvu organizace v 1. týdnu šetření

Název organizace	Jobs.cz	Práce.cz	Volnámísta.cz	Celkem
Uveden	133	145	149	427
Neuveden	18	12	8	38
Celkem	151	157	157	465

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Nejvíce inzerátů bez názvu zaměstnavatele bylo evidováno na portálu Jobs.cz, a to 18 včetně zmíněné inzerce pod značkou. Nejméně výskytů bylo opět na portálu Volnámísta.cz, kde se jednalo o 8 inzerátů.

V 6. hlavní třídě klasifikace CZ-ISCO (kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství) byl název uveden opět ve 100 % případech, následovala hlavní třída 5 – pracovníci ve službách a prodeji (98,9 %) a hlavní třída 3 – techničtí a odborní pracovníci (92,5 %).

Zhodnocení

V prvním týdnu šetření byl podíl inzerce uveřejněné pod názvem zaměstnavatele s 92,3 % nepatrně vyšší než v druhém týdnu šetření o 0,5 procentního bodu. Míru uvedení názvu organizace hledající zaměstnance lze považovat za vysokou, což je pozitivní i přes velmi mírný pokles v druhém týdnu.

6.1.2 Obor činnosti organizace

Výzkumné šetření sledovalo také obor činnosti inzerujících organizací. Vzhledem k možnostem internetové inzerce je často snadné dohledat obor podnikání, i když není uveden přímo v textu nabídky práce. Pokud je pracovní místo inzerováno na kariérních stránkách, stačí ve většině případů pouze přejít na stránku nazývanou „O nás“. Dalším příkladem může být portál Volnámísta.cz a jeho propojení s partnerským portálem Firmy.cz, kde bývá činnost podniku uvedena. Dokonce tento portál v podmínkách inzerce uvádí popis firmy mezi položkami, které by se neměly v textu inzerce vyskytovat, právě z důvodu propojení s katalogem firem. (Seznam.cz, 2015) Ačkoli bylo zjišťováno i to, zda je přímo v inzerátu uvedeno odvětví působení organizace, nemuselo by se, vzhledem k předchozím důvodům, jednat o relevantní údaje. Proto bylo odvětví ekonomického oboru následně zjišťováno u všech organizací, pokud bylo

možné tuto informaci získat. Činnosti organizací byly zařazeny podle klasifikace odvětví ekonomických činností CZ-NACE v základním členění.

1. týden šetření

Obor činnosti inzerující organizace byl v textu přímo uveden v 45,9 % inzerce. Zjištěn byl obor činnosti v 94,3 % všech nabídek práce evidovaných v prvním týdnu šetření.

Nejčastěji inzerujícím odvětvím se stal **zpracovatelský průmysl**. Zaměstnanice hledaly organizace tohoto zaměření ve 113 případech (23,6 %). Zároveň se jednalo o obor činnosti organizace nejčastěji uváděný v textu. Druhým nejvíce se vyskytujícím oborem v zachycené inzerci byl podle CZ-NACE **velkoobchod, maloobchod a oprava a údržba motorových vozidel** (16,5 %). Třetím nejčastějším ekonomickým odvětvím v inzerci z tohoto týdne šetření byl obor **informační a komunikační činnosti** s 8,1 %.

V odvětvích T – činnosti domácností a U – činnosti exteritoriálních organizací a orgánů nebyly v prvním týdnu šetření evidovány žádné inzeráty.

Celkový přehled inzerovaných ekonomických činností podle CZ-NACE a jejich podílů je uveden v příloze A.

2. týden šetření

Odvětví ekonomické činnosti firem bylo v druhém týdnu šetření uvedeno v textu 45,4 % inzerátů. Obor činnosti byl zjištěn u 94 % všech nabídek práce zachycených v tomto období.

Nejvíce inzerentů pocházelo z odvětví **zpracovatelského průmyslu**. Jednalo se o 119 nabídek práce, tedy 25,6 %. I v tomto případě se jednalo o obor, který byl nejčastěji uveden v textu inzerce. Druhým nejčastěji uváděným oborem činnosti byl **velkoobchod, maloobchod a oprava a údržba motorových vozidel** (17,6 %). Na třetí místo se zařadil obor **peněžnictví a pojišťovnictví** s 28 výskyty, což je 6 %.

V druhém týdnu šetření nebyl zaznamenán žádný inzerát z odvětví B – těžba a dobývání, E – zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi, U – činnosti exteritoriálních organizací a orgánů.

Ucelený přehled o odvětvích ekonomické činnosti všech inzerátů druhého týdne šetření i těch, kde bylo odvětví uvedeno v textu, a jejich podíl na celkovém počtu nabídek práce poskytuje příloha B.

Zhodnocení

Jak podíl u oborů činnosti uvedených v textu inzerce, tak u oborů zjišťovaných následně byl v obou týdnech šetření téměř shodný. Přímo v textu nabídky pracovního místa byla činnost uvedena v 45,9 % (první týden) a 45,4 % (druhý týden). Jedná se tedy o relativně setrvalý stav. První dvě místa byla v četnosti oborů shodná. Nejvíce inzerátů pocházelo od organizací působících ve zpracovatelském průmyslu a následovaly organizace podnikající ve velkoobchodě, maloobchodě a údržbě motorových vozidel. Třetí nejčastější činností byly informační a komunikační technologie v prvním týdnu a peněžnictví a pojišťovnictví v týdnu druhém. V celkovém součtu za oba týdny bylo ale častěji evidováno odvětví informačních a komunikačních technologií.

6.1.3 Struktura hledaných profesí

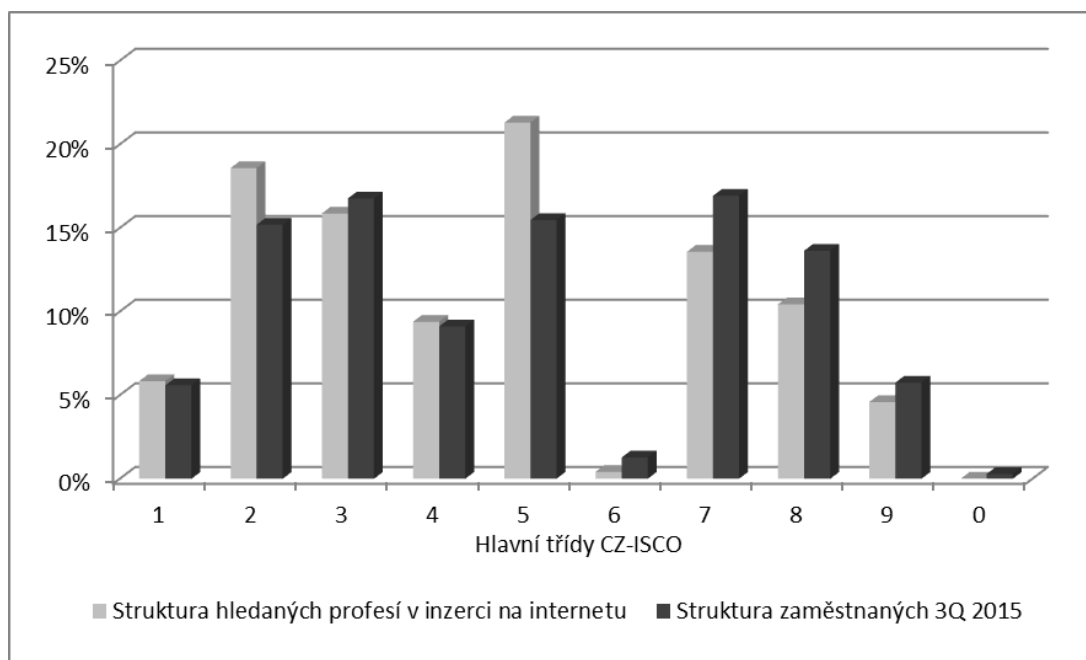
Struktura hledaných profesí je důležitým prvkem výzkumného šetření. Členění pracovních nabídek podle tohoto znaku vycházelo z klasifikace CZ-ISCO na úrovni skupin, které mají trojmístný číselný kód.

1. Týden šetření

V prvním týdnu šetření byly evidovány inzeráty v hlavních třídách 1 – 9, ve třídě 0 (zaměstnanci v ozbrojených silách) nebyl evidován žádný inzerát.

Graf porovnává strukturu profesí hledaných prostřednictvím inzerce na internetu v 1. týdnu šetření a strukturu zaměstnaných podle klasifikace CZ-ISCO za 3 kvartál roku 2015.

Obr. č. 9: Struktura hledaných profesí v 1. týdnu šetření a struktura zaměstnaných v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2016 podle ČSÚ 2016c

Pracovníci hlavní třídy 1 (zákonodárci a řídicí pracovníci) byli hledáni v 5,8 % inzerátů (28 případů) a stali se tak třetími nejméně hledanými v prvním týdnu šetření. Na trhu práce tvoří zákonodárci a řídicí pracovníci 5,6 % ze všech zaměstnaných.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 122 – řídicí pracovníci v oblasti obchodu, marketingu, výzkumu, vývoje, reklamy a styku s veřejností (46,4 %)
- 132 – řídicí pracovníci v průmyslové výrobě, těžbě, stavebnictví, dopravě a v příbuzných oborech (25 %)
- 141 – řídicí pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb (10,7 %)

Profese náležící do hlavní třídy 2 (specialisté) byly žádané v 89 zachycených inzerátech, to je 18,6 %. To je řadí na druhou pozici mezi nejčastěji hledanými profesemi. Specialisté tvoří 15,2 % všech zaměstnanců v České republice.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 243 – specialisté v oblasti prodeje, nákupu, marketingu a styku s veřejností (16,9 %)
- 251 – analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací (14,6 %)
- 242 – specialisté v oblasti strategie a personálního řízení (12,4 %)

- 214 – specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech (11,2 %)
- 241 – specialisté v oblasti financí (11,2%)

Hlavní klasifikační třída 3 (techničtí a odborní pracovníci) získala v prvním týdnu šetření podíl 15,9 %, to je 76 inzerátů. Jednalo se o třetí nejžádanější profesní zařazení ve sledovaném období. Techničtí a odborní pracovníci zastupují na trhu práce 16,8 % všech zaměstnanců.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 332 – odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí a obchodní makléři (21,1 %)
- 331 – odborní pracovníci v ekonomických a příbuzných oborech (17,1 %)
- 312 – mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví (11,8 %)
- 311 – technici ve fyzikálních a průmyslových oborech (10,5 %)
- 333 – zprostředkovatelé služeb (10,5 %)

Kandidáti hlavní třídy 4 (úředníci) byli zaměstnavateli hledáni v 45 případech (9,4 %). Jedná se o šesté místo v hledanosti profesí podle CZ-ISCO. Na trhu práce se úředníci podílí podobnou hodnotou, a to 9,1 %.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 422 – pracovníci informačních služeb (42,2 %)
- 411 – všeobecní administrativní pracovníci (26,7 %)
- 431 – úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice (13,3 %)

Profesím, které patří do hlavní třídy 5 (pracovníci ve službách a prodeji) náleží se 102 inzeráty (21,3 %) první místo v hledaných profesích. Ze všech hlavních klasifikačních tříd právě tato nejvýrazněji převyšuje podíl zaměstnanců na českém trhu práce, který je 15,5 %.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 522 – provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách (49 %)
- 512 – kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři (13,7 %)
- 513 – číšníci, servírky a barmani (9,8 %)

Hlavní třídě 6 (kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství) patří poslední místo v četnosti hledaných profesí pomocí inzerce na internetu. Jednalo se o pouhé 2 nabídky práce (0,4%). I na trhu práce patří zaměstnanci v zemědělství a příbuzných oborech k těm s nejnižším podílem, a to 1,3 %.

Pozice byly hledány jen v jediné skupině:

- 611 – zahradníci a pěstitelé (100 %)

Profese hlavní třídy 7 (řemeslníci a opraváři) byly oblastí zájmu 65 inzerátů, to je 13,6 %. S tímto podílem na zachycených nabídkách práce patří řemeslníkům a opravářům čtvrté místo. Na rozdíl od trhu práce, kde se s podílem 16,9 % řadí na místo první.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 722 – kováři, nástrojáři a příbuzní pracovníci (16,9 %)
- 711 – řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby (13,8 %)
- 741 – montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení (13,8 %)
- 712 – řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci při dokončování staveb (12,3 %)
- 723 – mechanici a opraváři strojů a zařízení kromě elektrických (12,3 %)

Hlavní třída 8 (obsluha strojů a zařízení, montéři) získala v nabídce zaměstnání podíl 10,4 % (50 inzerátů), to ji řadí na páté místo. Ve struktuře zaměstnanosti mají tito pracovníci podíl 13,6 %.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 834 – obsluha pojízdných zařízení (46 %)
- 833 – řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají (20 %)
- 812 – obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů (16 %)

Pracovní pozice v hlavní třídě 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) byly hledány v 22 případech, to je 4,6 %. Jedná se o druhou nejméně často hledanou skupinu uchazečů. Na trhu práce je podíl této hlavní třídy 5,8 %.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

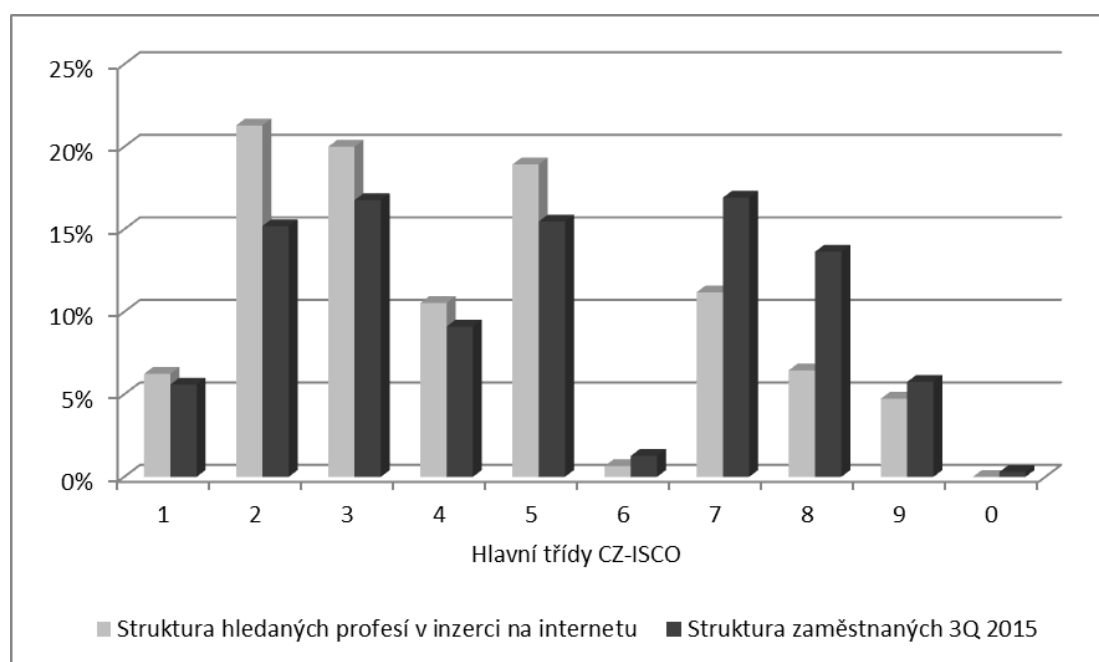
- 911 – uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech (22,7 %)
- 932 – pomocní pracovníci ve výrobě (22,7 %)
- 941 – pomocní pracovníci při přípravě jídla (18,2 %)

2. týden šetření

V druhém týdnu šetření byly evidovány nabídky práce v hlavních třídách 1 – 9. V hlavní třídě 0 nebyl evidován žádný inzerát.

Graf níže přehledně zobrazuje srovnání struktury zaměstnaných (za třetí kvartál roku 2015) a struktury profesí hledaných na internetu. Oboje je v členění podle klasifikace CZ-ISCO.

Obr. č. 10: Struktura hledaných profesí v 2. týdnu šetření a zaměstnaných v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2016 podle ČSÚ 2016c

Profese náležící do hlavní třídy 1 (zákonodárci a řídicí pracovníci) byly hledány v 29 případech, to je 6,2 %. Zákonodárci a řídicí pracovníci jsou tak třetí nejméně hledanou skupinou profesí na internetu. Podíl zaměstnaných na českém trhu práce v této kategorii byl 5,6 %.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 122 – řídicí pracovníci v oblasti obchodu, marketingu, výzkumu, vývoje, reklamy a styku s veřejností (34,5)
- 132 – řídicí pracovníci v průmyslové výrobě, těžbě, stavebnictví, dopravě a v příbuzných oborech (31 %)
- 121 (6) – řídicí pracovníci v oblasti správy podniku, administrativních a podpůrných činností (20,7 %)

Profese, které patří do hlavní třídy 2 (specialisté), žádali inzerenti v 99 nabídkách práce, tedy v 21,3 %. Specialisté se tak stali nejčastěji hledanou skupinou pracovníků v druhém týdnu šetření. Podíl hledaných profesí v inzerci na internetu je vyšší, než je podíl zaměstnaných v této hlavní třídě (15,2 %).

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 241 – specialisté v oblasti financí (17,2 %)
- 251 – analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací (16,2 %)
- 243 – specialisté v oblasti prodeje, nákupu, marketingu a styku s veřejností (13,1 %)
- 214 – specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech (9,1 %)

Hlavní třídě 3 klasifikace CZ-ISCO (techničtí a odborní pracovníci) náleželo druhé místo v četnosti inzerátů. Jednalo se o 93 nabídek práce, což je 20 % všech inzerátů. Podíl profesí hlavní třídy 2 na trhu práce je 16,8 %.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 332 – odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí a obchodní makléři (34,4 %)
- 334 – odborní administrativní pracovníci a asistenti (18,3 %)
- 331 – odborní pracovníci v ekonomických a příbuzných oborech (8,6 %)
- 351 – technici provozu a informační podpory informačních a komunikačních technologií a příbuzní pracovníci (8,6 %)

Pracovní pozice v hlavní třídě 4 (úředníci) měly ve sledovaném období podíl 10,5 % ze zachycených inzerátů (49 případů). Patří jim tak páté místo v pořadí četnosti

hledaných profesí podle hlavních tříd. Úředníci tvoří 9,1 % všech zaměstnaných na trhu práce.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 422 (12) – pracovníci informačních služeb (24,5 %)
- 411 (11) – všeobecní administrativní pracovníci (22,4 %)
- 431 (11) – úředníci pro zpracování číselných údajů (22,4 %)

Hlavní třída 5 klasifikace CZ-ISCO (pracovníci ve službách a prodeji) získala v zachycené inzerci třetí místo z hlediska četnosti profesí. Jednalo se o 18,9 %, to odpovídá 88 nabídkám práce. Na trhu práce České republiky tvoří pracovníci ve službách a prodeji podíl 15,5 %.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 522 – provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách (46,6 %)
- 524 – ostatní pracovníci v oblasti prodeje (10,2 %)
- 541 – pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy (9,1 %)

Profese hlavní třídy 6 (kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství) patří k nejméně zastoupeným. Pracovní nabídky hledající kandidáty v na pozice v této kategorii byly evidovány pouze ve 3 případech (0,6 %). Pracovníky v zemědělství to řadí na pozici nejméně hledaných profesí v druhém týdnu šetření. Na trhu práce rovněž tvoří méně zastoupenou část zaměstnaných, a to 1,3 %.

Pozice byly hledány jen v jediné skupině:

- 611 – zahradníci a pěstitelé (100 %)

Pracovníci hlavní třídy 7 (řemeslníci a opraváři) byli hledáni v 11,2 % zachycených inzerátů, což odpovídá 53 výskytům. Tento podíl je čtvrtým nejvyšším ve sledovaném období. Podíl řemeslníků a opravářů na trhu práce je vyšší, dosahuje 16,9 %.

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 722 – kováři, nástrojáři a příbuzní pracovníci (28,3 %)
- 723 – mechanici a opraváři strojů a zařízení kromě elektrických (18,9 %)
- 741 – montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení (13,2 %)

Hlavní třída 8 (obsluha strojů a zařízení, montéři) se v počtu hledaných pracovníků řadí až na šestou pozici. Podíl na celkovém počtu zachycených inzerátů tvoří 6,5 % (30 výskytů). To je výrazně méně, než jaký je podíl této hlavní třídy na trhu práce (13,6 %).

Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 834 – obsluha pojízdných zařízení (30,3 %)
- 833 – řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají (30,3 %)
- 832 – řidiči motocyklu a automobilů kromě nákladních (12,1 %)

Hlavní třída 9, kam spadají pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, získala druhý nejnižší podíl ze zachycené inzerce. Jednalo se o 4,7 %, to je 22 inzerátů. Podíl této hlavní třídy na českém trhu práce je 5,8 %.

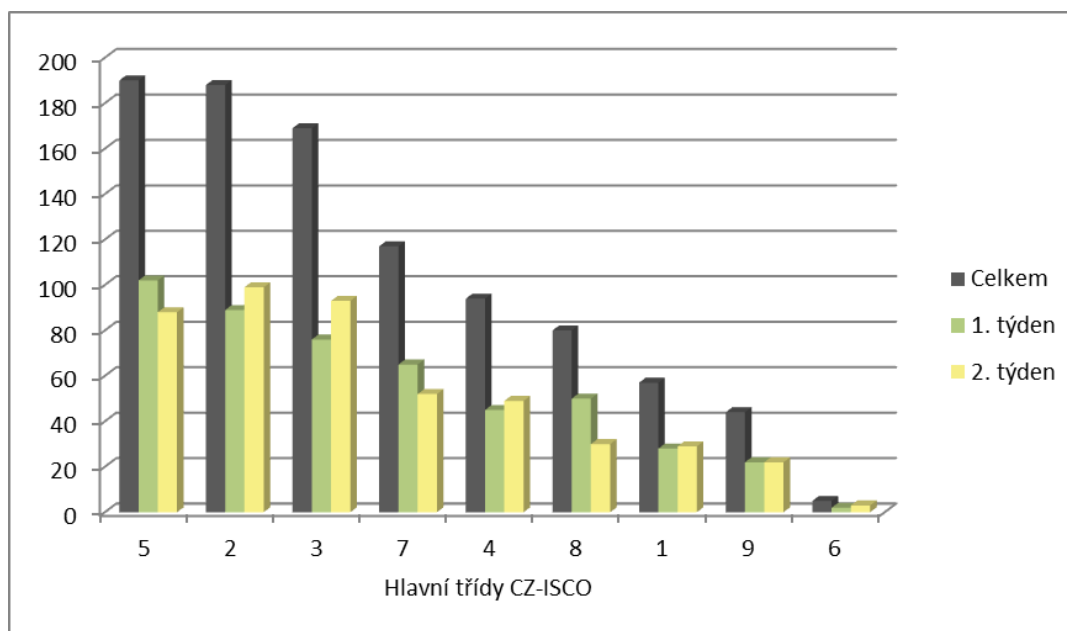
Nejčastěji byly hledány pozice v těchto skupinách:

- 911 – uklízeči a pomocní pracovníci v domácnostech, hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech (31,2 %)
- 932 – pomocní pracovníci ve výrobě (22,7 %)

Zhodnocení

V prvním týdnu šetření byly nejčastěji hledanými profesemi ty z hlavní třídy 5 (pracovníci ve službách a prodeji). Následovaly hlavní třídy 2 a 3 v tomto pořadí. V druhém týdnu na prvních třech místech zůstaly profese stejných kategorií, jen v jiném pořadí. Hlavní třída 2 se dostala na první místo, následovala hlavní třída 3. Pracovníci ve službách a prodeji se posunuli na třetí místo v hledanosti daných profesí. V celkovém součtu obou týdnů platí pořadí tří nejčastěji hledaných kategorií profesí jako v prvním týdnu, tedy sestupně hlavní třída 5, 2 a 3. Ačkoli rozdíl mezi hlavními třídami 5 a 2 tvořily pouhé 2 inzeráty (rozdíl 0,2 procentního bodu). Další pořadí v jednotlivých týdnech i celkově je zobrazeno v grafu níže.

Obr. č. 11: Struktura hledaných profesí podle klasifikace CZ-ISCO



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Pokud porovnáme jednotlivé skupiny profesí, nejvýraznější změny (při porovnání první a druhé výzkumné sondy) byly evidovány u následujících skupin. Skupina 322 (všeobecné sestry a porodní asistentky bez specializace) zaznamenala v druhém týdnu šetření nárůst o 100 % oproti prvnímu týdnu, a to z 16 výskytů na 32. Oproti 4 výskytům v prvním týdnu vzrostl počet hledaných odborných administrativních pracovníků a asistentů (skupina 334) v druhém týdnu šetření o 13 výskytů. Naopak pokles v druhém týdnu o 13 nabídek práce oproti týdnu prvnímu byl zaznamenán u skupiny 834 obsluha pojízdných zařízení.

Celkově i v jednotlivých týdnech šetření byly nejhledanější ty profese, které spadají do skupiny s označením 522 – provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách. Pracovní místo tohoto typu bylo evidováno v 91 inzerátech, což je 9,6 % z celkových 944 nabídek práce.

6.1.4 Druh pracovního poměru

Dalším sledovaným znakem byl druh pracovního poměru. Výše úvazku může být důležitým faktorem pro uchazeče při výběru práce, nejen ve vztahu k výši finančního ohodnocení. Pozitivní tak je, že údaj o úvazku byl uveden u všech zachycených nabídek práce.

1. týden šetření

Ve většině případů byl inzerován plný pracovní úvazek, konkrétně v prvním týdnu šetření se jednalo o 81 % z celkového počtu inzerátů. V 38 případech (7,9 %) byla nabízena práce na zkrácený úvazek. Brigáda byla zaznamenána v 30 případech (6,3 %) a 4,8 % tvořily inzeráty nabízející volbu mezi plným a zkráceným úvazkem.

2. týden šetření

Práce na plný úvazek byla v druhém týdnu šetření inzerována v 85,8 %, tedy v 399 případech z 465 inzerátů evidovaných v druhém týdnu šetření. Zkrácený úvazek byl zaznamenán u 27 nabídek (5,8 %) a brigáda figurovala v 21 inzerátech (4,5 %). Možnost volby mezi plným a zkráceným úvazkem nabízelo 18 inzerátů (3,9 %).

Zhodnocení

Druh pracovního poměru byl uveden ve všech zachycených inzerátech. Významnou roli hrálo pravděpodobně nastavení pracovních portálů, jelikož výše úvazků může být jedním ze znaků, podle kterých uchazeč vyhledává nabídky práce.

V prvním týdnu šetření bylo oproti týdnu druhému zachyceno více inzerátů nabízejících zkrácený úvazek i brigádu (o 2,1, respektive 1,8 procentního bodu). Naopak v druhém týdnu byl zaznamenán vyšší podíl inzerátů hledajících pracovníky na plný úvazek než v první výzkumné sondě, a to o 4,8 procentního bodu. Možnost volby mezi plnou a zkrácenou výší úvazku byla nabízena častěji v prvním týdnu šetření.

V celkovém součtu obou šetření byl zkrácený úvazek nejčastěji nabízen v 5. hlavní třídě klasifikace CZ-ISCO (24 inzerátů) z toho nejvíce ve skupině 522 - provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách (15 inzerátů). Následuje 4. hlavní třída s 12 inzeráty, z toho 6 ze skupiny 431 – úředníci pro zpracování číselných údajů) a poté 2. hlavní třída (11 inzerátů).

Brigády měly největší zastoupení v 5. hlavní třídě (18 inzerátů) a dále v 9. hlavní třídě – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (13 inzerátů).

6.1.5 Požadované vzdělání a obor vzdělání

Výzkum se zaměřil i na další důležitý znak a to na požadavky zaměstnavatelů na vzdělání uchazečů. Byla zkoumána jak výše vzdělání, tak i případný požadovaný obor vzdělání.

1. týden šetření

Výše vzdělání byla uvedena mezi požadavky na uchazeče v 78,9 % inzerátů. Zbývajících 21,1 % (101 inzerátů) neuváděla žádný požadavek ohledně vzdělání, nebo pro zaměstnavatele nebylo vzdělání podstatné. Nejvíce požadavků bylo na středoškolské vzdělání zakončené maturitou (35,7 %) následované středním odborným vzděláním s výučním listem (21,5 %). Vysokoškolské vzdělání figurovalo v 52 případech (10,9 %) a podíl 6,3 % patřil základnímu vzdělání. 20 inzerátů (4,2 %) uvádělo jako požadavek středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání a ve 2 případech bylo požadováno vyšší odborné vzdělání.

Obor vzdělání byl v prvním týdnu šetření uveden v 21,9 % inzerátů nabízejících zaměstnání. Nejčastěji se vyskytovaly požadavky na vzdělání ve strojírenství (5,6 %). Z toho 81,5 % tvořily strojírenské obory bez bližší specifikace, 7,4 % obor automechanik a shodně také zámečnický, po jednom výskytu byl evidován obor letecký mechanik (3,7 %). Druhým nejčastěji požadovaným vzděláním byly ekonomické obory (5,2 %). Třetí místo obsadily s 2,9 % obory zabývající se elektrotechnikou.

Celkový přehled požadovaných oborů vzdělání je v následující tabulce.

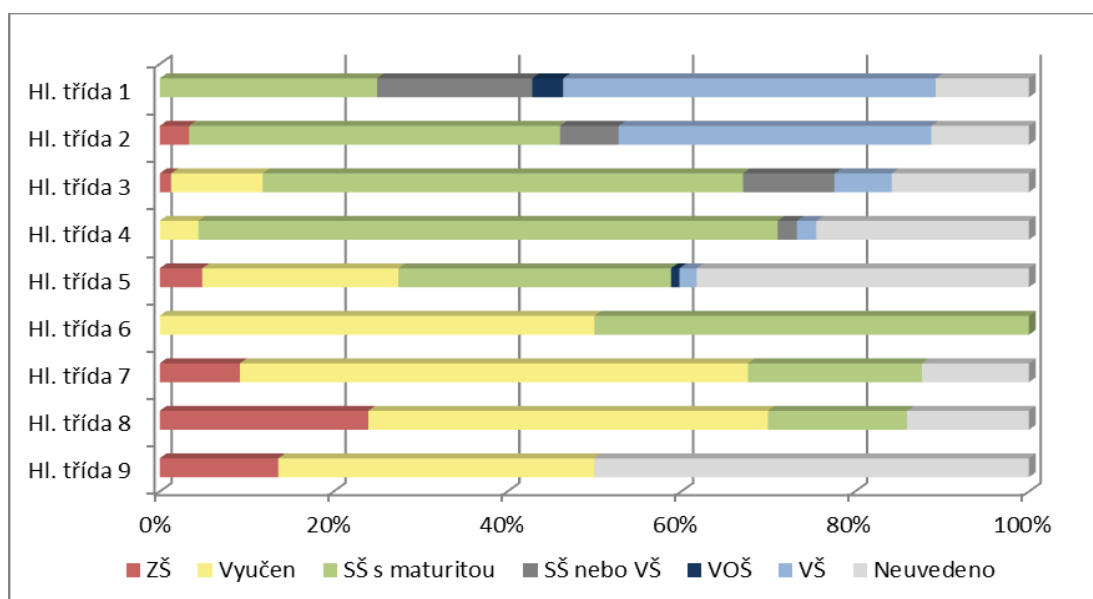
Tab. č. 18: Požadované obory vzdělání v 1. týdnu šetření

Obor vzdělání	Počet abs.	Podíl v %
Strojírenství	27	5,6
Ekonomika a administrativa	25	5,2
Elektrotechnika výpočetní technika	14	2,9
Stavebnictví	10	2,1
Pedagogika a sociální péče	7	1,5
Informatika	4	0,8
Gastronomie, hotelnictví	4	0,8
Chemické obory	3	0,6
Technické obory	2	0,4
Textilní a oděvní výroby	2	0,4
Právo	2	0,4
Zdravotnictví	2	0,4
Ekonomický nebo technický obor	2	0,4
Ekonomický nebo informatický obor	1	0,2
Celkem	105	21,9
Neuvedeno	374	78,1

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Graf zobrazuje hledané úrovně vzdělání v členění podle devíti hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.

Obr. č. 12: Požadovaná úroveň vzdělání v 1. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Hlavní třída 1 - zákonodárci a řídicí pracovníci

V hlavní třídě, která zahrnuje zákonodárce a řídicí pracovníky, byl požadavek na vzdělání uveden v 25 případech z celkových 28 inzerátů, tedy v 89,3 %. V 25 % se jednalo o středoškolské vzdělání s maturitou, ve 42,9 % bylo uvedeno vzdělání vysokoškolské. Vyšší odborné vzdělání požadovali zaměstnavatelé v 3,6 % inzerátů a 17,9 % nabídek práce volilo variantu minimálně středního vzdělání s maturitou, případně vysokoškolského.

Obor vzdělání byl v případě hlavní třídy 1 uveden v 13 inzerátech z 28, to je 46,4 %. Zaměstnavatelé preferovali ekonomické obory (5 výskytů), a dále elektrotechniku a strojírenství (po dvou výskytech u každého oboru).

Hlavní třída 2 – specialisté

V prvním týdnu šetření byla v této hlavní klasifikační třídě uvedena výše požadovaného vzdělání v 88,8 %, to znamená v 79 inzerátech z celkových 89. Středoškolské vzdělání s maturitou bylo požadováno v 42,7 %, vysokoškolské pak v 36 %. Nižší hodnoty byly zaznamenány u varianty požadující maturitu nebo vysokou školu, jednalo se o 6,7 %. Ve 3 inzerátech bylo uvedeno pouze základní vzdělání (3,4 %).

Obor vzdělání byl pro inzerující zaměstnavatele podstatný v 29,2 %, jednalo se o 26 inzerátů z 89. Opět byl nejvíce preferován ekonomický obor s 10 výskyty. Ostatní obory byly požadovány podstatně méně – stavebnictví bylo uvedeno ve 3 inzerátech a obory jako pedagogika, právo, strojírenství, informatika a zdravotnictví měly po 2 výskytech.

Hlavní třída 3 – techničtí a odborní pracovníci

V třetí hlavní třídě CZ-ISCO byla výše vzdělání zaznamenána v 84,2 %, z celkem 76 inzerátů. Mezi kategoriemi vzdělání jednoznačně vítězí střední s maturitou s 55,3 %. V 10,5 % byla uvedena střední škola s vyučením a také varianta požadující minimálně středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání. Vysoká škola byla uvedena jako požadavek v 5 inzerátech (6,6 %), základní škola v 1 inzerátu (1,3 %).

31,6 % inzerátů obsahovalo také obor vzdělání. Na prvním místě bylo tentokrát strojírenství, zaznamenané celkem v 9 nabídkách práce. Následuje ekonomie a administrativa se 6 a elektrotechnika se 3 výskyty.

Hlavní třída 4 – úředníci

Úroveň vzdělání byla uvedena v 34 případech z 45 inzerátů, tedy v 75,6 %. Nejčastěji požadovaným vzděláním v této třídě je opět střední škola s maturitou, a to v 30 případech (66,7 %). Ve 2 inzerátech bylo zaznamenáno středoškolské vzdělání s vyučením (4,4 %) a po 1 výskytu (2,2 %) v kategoriích maturitního nebo vysokoškolského vzdělání a vzdělání vysokoškolského.

Obor vzdělání byl zaznamenán pouze ve 4 inzerátech (8,9 %) a ve všech případech se jednalo o vzdělání ekonomického směru.

Hlavní třída 5 – pracovníci ve službách a prodeji

Třída pracovníků ve službách a prodeji byla evidována ve 102 inzerátech, z toho 63 nabídek práce (61,8 %) uvádělo požadavek na vzdělání. Nejvíce preferované bylo středoškolské vzdělání s maturitou (31,4 %), následovalo vyučení s 22,5 %. Ostatní kategorie byly zastoupeny méně, konkrétně základní škola byla evidována v 5 případech (4,9 %), vysoká škola ve 2 případech (2 %) a vyšší odborná škola v 1 % inzerátů.

Obor vzdělání byl podstatný jen pro několik málo zaměstnavatelů, bylo zaznamenáno pouze 6 případů (5,9 %). Ve 4 inzerátech byl uveden konkrétní požadavek na vzdělání v oboru kuchař. Zbývající 2 nabídky práce byly podmíněny vzděláním pedagogického a sociálního zaměření.

Hlavní třída 6 – kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství

V 6. hlavní třídě byly zaznamenány v prvním týdnu šetření pouze dva inzeráty, z nichž 1 uváděl požadavek na středoškolské vzdělání s vyučením, a v druhém inzerátu byla požadována maturita.

Obor vzdělání nebyl evidován v žádném inzerátu hledajícím pracovníky v oblasti zemědělství, lesnictví a rybářství.

Hlavní třída 7 – řemeslníci a opraváři

Inzeráty nabízející pracovní místo řemeslníkům a opravářům uváděly požadavek na vzdělání v 87,7 %. Z celkových 65 nabídek práce bylo 38 podmíněno vyučením (58,5 %). Méně to bylo u středoškolského vzdělání s maturitou, kde se jednalo o 20 %, a nejméně inzerátů uvádělo základní školu (9,2 %).

V této hlavní třídě byl obor vzdělání uveden v 44,6 % inzerátů. Nejvíce požadovaným oborem vzdělání bylo strojírenství s 11 výskyty, z nichž se dvakrát jednalo o automechanika, jednou o leteckého mechanika a také zámečníka, v ostatních případech nebyl obor blíže specifikován. Elektrotechnické obory byly požadovány v 8 případech, 5 výskyty zaznamenaly stavební obory a ve dvou inzerátech požadovali zaměstnavatelé vzdělání v oblasti textilní a oděvní výroby.

Hlavní třída 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři

Výše vzdělání byla pro zaměstnavatele podstatná u 86 % nabízených pracovních míst. Celých 23 inzerátů (46 %) uvádělo mezi požadavky středoškolské vzdělání s výučním listem. Základní škola postačovala pro 24 % pracovních pozic. V 8 případech (16 %) chtěli zaměstnavatelé uchazeče, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou.

Konkrétní obor vzdělání byl požadován pouze v 6 inzerátech (12 %) a jednalo se o vzdělání především technického zaměření. Ve 3 nabídkách práce zaměstnavatel uváděl strojírenství, po jednom výskytu byly uvedeny obory elektrotechnické, stavební a technické.

Hlavní třída 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

U pomocných a nekvalifikovaných pracovníků byla výše vzdělání podstatná v 50 % případech. 8 inzerátů požadovalo vyučení, 3 nabídky práce uváděly jako minimální vzdělání základní školu. Pro celou polovinu zachycených inzerátů (11 případů) nebylo vzdělání podstatné.

Podstatný nebyl ani obor vzdělání, jelikož nebyl uveden ani v jediném ze zaznamenaných inzerátů prvního týdne šetření.

2. týden šetření

V druhém týdnu šetření byla výše požadovaného vzdělání uvedena v 378 inzerátech z celkových 465, to je 81,3 %. V 87 případech nebyla výše vzdělání uvedena. Nejčastěji požadovaným vzděláním byla střední škola zakončená maturitní zkouškou. Tento požadavek uvádělo 150 inzerátů (32,3 %). Středoškolské vzdělání s výučním listem se vyskytovalo v 94 případech (20,2 %). Následuje vysokoškolské vzdělání s 59 výskyty (12,7 %), varianta požadující středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání byla uvedena 43krát (9,2 %). Základní vzdělání bylo požadavkem v 21 nabídkách práce (4,5 %) a vyšší odborná škola figurovala v 11 inzerátech (2,4 %).

Obor vzdělání byl v druhém týdnu šetření uveden v 25,4 % zachycených inzerátů. Nejčastěji požadovaným oborem bylo strojírenství (5,2 %), z toho byl ve 4 případech obor konkretizován. Jednalo se o automechanika (2 výskyty), zámečnicka a obráběče kovů. Na druhém místě figurovaly shodně obory elektrotechnické a ekonomické (3,4 %). Třetí nejčastěji uváděné vzdělání bylo obecně uvedené technické zaměření.

Kompletní přehled všech zaznamenaných oborů vzdělání je uveden v následující tabulce.

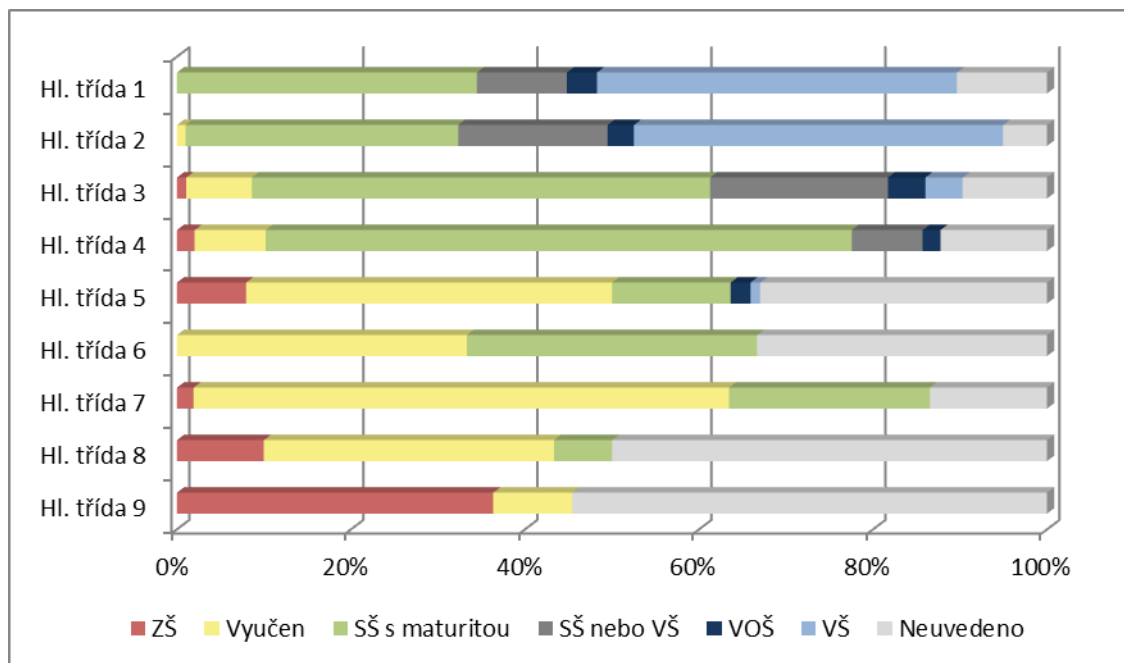
Tab. č. 19: Požadované obory vzdělání v 2. týdnu šetření

Obor vzdělání	Počet abs.	Podíl v %
Strojírenství	24	5,2
Elektrotechnika výpočetní technika	16	3,4
Ekonomika a administrativa	16	3,4
Technické obory	14	3,0
Informatika	8	1,7
Pedagogika a sociální péče	6	1,3
Zdravotnictví	6	1,3
Stavebnictví	5	1,1
Gastronomie, hotelnictví	4	0,9
Zemědělství a lesnictví	3	0,6
Chemické obory	3	0,6
Obchod - prodavač	3	0,6
Ekonomický nebo technický obor	3	0,6
Právo	2	0,4
Potravinářství	1	0,2
Logistika	1	0,2
Matematický nebo ekonomický obor	1	0,2
Kuchař nebo ekonomický obor	1	0,2
Elektrotechnický nebo strojírenský obor	1	0,2
Celkem	118	25,4
Neuvedeno	347	74,6

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Graf zobrazuje hledané úrovně vzdělání v členění podle devíti hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.

Obr. č. 13: Požadovaná úroveň vzdělání v 2. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Hlavní třída 1 – zákonodárci a řídicí pracovníci

V druhém týdnu šetření byla v hlavní třídě 1 uvedena výše vzdělání v 81,3 % (26 případů s 29). Nejčastěji hledanými uchazeči byli ti s vysokoškolským vzděláním (41,4 %). Následovaly, s 10 výskyty, inzeráty požadující středoškolské vzdělání s maturitou (34,5 %). Na třetím místě skončila varianta požadující minimálně maturitní zkoušku (tedy možnost středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání) s 10,3 %. Jediná nabídka práce uváděla jako požadavek vyšší odborné vzdělání.

Obor vzdělání hrál roli v 27,6 % zachycených inzertů z hlavní třídy 1, tedy v 8 nabídkách práce. Elektrotechnický obor byl evidován ve 2 případech stejně jako obor strojírenský. U ostatních oborů (ekonomický, technický, logistika a stavebnictví) byl zaznamenán 1 výskyt pro každý z nich.

Hlavní třída 2 – specialisté

V hlavní třídě 2 byla požadovaná výše vzdělání evidována u 94,9 % nabídek práce. Nejvíce požadavků, 42 inzerátů, bylo na vysokoškolské vzdělání (42,4 %). Střední škola s maturitní zkouškou byla evidována v 31,3 %. Maturita, nebo vysoká škola byla

podmínkou v 17 případech (17,2 %). Méně již bylo požadováno vyšší odborné vzdělání (3 %) a v 1 případě bylo postačující vyučení (1 %).

V 43 inzerátech (43,4 %) zaměstnavatelé požadovali konkrétní obor vzdělání. Nejčastěji byl hledán uchazeč se vzděláním v oboru ekonomickém a strojírenském, oba po 6 výskytech. Obory zaměřené na informační technologie byly požadovány v 5 případech stejně jako elektrotechnické obory. Zdravotnické, pedagogické, chemické a technické obory byly požadovány ve 3 inzerátech.

Hlavní třída 3 – techničtí a odborní pracovníci

U technických a odborných pracovníků bylo vzdělání uvedeno v 90,3 % (84 případů). Preferováno bylo středoškolské vzdělání s maturitou (52,7 %). Druhé místo obsadila s 20,4 % varianta požadující minimálně maturitu nebo vysokou školu. V 7 případech (7,5 %) zaměstnanci hledali uchazeče s výučním listem. Shodný počet výskytů byl zaznamenán u vyššího odborného a vysokoškolského vzdělání. Jednalo se o 4 výskyty, tedy 4,3 %. Pro jedinou pracovní pozici byla dostačující základní škola (1,1 %).

V 29 %, tedy v 27 případech z 93, byl v inzerátu specifikován i obor vzdělání. Strojírenské obory byly vyžadovány v 6 případech. Absolvovanou školu zaměřenou na ekonomické obory požadovalo 5 nabídek práce, tedy stejně jako vzdělání v oblasti informačních technologií. Následovaly technické obory se 4 a zdravotnictví se 3 výskyty.

Hlavní třída 4 – úředníci

Výše vzdělání byla pro zaměstnavatele podstatná v 87,8 % případů (43 inzerátů). Nejčastěji uváděná byla střední škola zakončená maturitou. Jednalo se o 33 nabídek práce (67,3 %). Vyučení a minimálně maturitní zkouška (tedy střední nebo vysoká škola) byly evidovány shodně v 8,2 % inzerátů. Základní a naopak vysoká škola byla požadavkem pouze v jediném případě (2 %).

Obory vzdělání uváděné v inzerci spadající do této hlavní třídy nebyly příliš rozmanité. Obor byl uveden pouze u 5 inzerátů z celkových 49, z čehož 4 případy tvořilo vzdělání ekonomického a administrativního směru. Zbývající 1 požadavek byl na obor hotelnictví.

Hlavní třída 5 – pracovníci ve službách a prodeji

V inzerátech 5. hlavní třídy byl stupeň vzdělání uveden v 77 %. Středoškolské vzdělání s výučním listem bylo pro zaměstnavatele důležité v 42 % (37 případů). Vzdělání středoškolské zakončené maturitní zkouškou se objevilo v 13,6 % inzerce. V 8 % byl uváděn požadavek na základní vzdělání. Nižších hodnot pak dosahovalo vyšší odborné vzdělání (2,3%) a vysokoškolské vzdělání (1,1 %).

Konkrétní požadavek na obor vzdělání byl uveden pouze v 10 případech z celkových 88 inzerátů. Nejčastěji byli hledáni kandidáti oboru prodavač, a to ve 3 případech. Se 2 inzeráty následují obory týkající se gastronomie a hotelnictví a také stavebnictví. Pouze 1 výskyt byl evidován u požadavků jako je potravinářství, pedagogika a sociální obory, a možnost požadující buď ekonomický obor, nebo obor kuchař.

Hlavní třída 6 – kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství

Inzerce spadající do hlavní třídy 6 obsahovala požadavek na stupeň vzdělání v 66,7 %. Jednalo se o 2 inzeráty ze tří celkových. Jedna nabídka (33,3 %) práce hledala kandidáta s výučním listem a druhý inzerát hledal pracovníka se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou.

Zahradník byl jediným požadavkem na obor vzdělání v této třídě klasifikace CZ-ISCO, Zbývající 2 inzeráty obor nekonkretizovaly.

Hlavní třída 7 – řemeslníci a opraváři

Požadavek na vyšší vzdělání byl zaznamenán v 86,5 % případů (45 inzerátů). Zaměstnavatelé nejčastěji hledali uchazeče s výučním listem (61,5 %). Středoškolské vzdělání s maturitou bylo žádáno v 23,1 %. Základní škola byla evidována v jediném případě (1,9 %).

Obor vzdělání byl specifikován v 40,4 % (21 inzerátů). Zaměstnavatelé žádali nejvíce vzdělání z oboru strojírenství (10 výskytů). Z toho patřilo 20 % oboru automechanik, 10 % oboru zámečnický shodný podíl získal obráběč kovů. V 60 % se bylo uvedenou pouze strojírenství bez bližší specifikace. Následovalo vzdělání elektrotechnického směru se 6 výskyty. Ve 4 případech byl uveden obecně technický obor a 1 požadavek byl na obor stavebnictví.

Hlavní třída 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři

V této hlavní třídě byla úroveň vzdělání uvedena v polovině případů, tedy v 50 % z celkových 30 zaznamenaných inzerátů. Převládal požadavek na středoškolské vzdělání s výučním listem (33,3 %). Ve 3 případech byla nabídka práce podmíněna alespoň základním vzděláním (10 %) a v 6,7 % inzerce zaměstnavatelé požadovali vzdělání s maturitou.

Požadavek na obor vzdělání uvedli zaměstnavatelé pouze v 10 % nabídek práce. Jednalo se o 3 inzeráty, požadující elektrotechnický, strojírenský a technický obor vzdělání.

Hlavní třída 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Tato hlavní třída vykazovala požadavek na vyšší vzdělání v 45,5 % inzerátů. Nejčastěji nabídky práce obsahovaly jako podmínku základní vzdělání (36,4 %). Kandidáti se středoškolským vzděláním s vyučením byli hledáni v 9,1 % inzerátů.

U pomocných a nekvalifikovaných pracovníků nebyl v druhém týdnu šetření zaznamenán žádný požadavek na obor vzdělání.

Zhodnocení

Úroveň vzdělání i obor vzdělání byly častěji uváděny v inzerci zachycené během druhého týdne šetření. Nejednalo se ale o výrazné rozdíly. V druhém týdnu byla výše vzdělání podstatná pro zaměstnavatele v 81,3 %, což je o 2,4 procentní body více než v týdnu prvním. Obor vzdělání se dle výsledků šetření nezdá jako příliš podstatné kritérium. V zachycených inzerátech byl obor uveden 21,9 % v prvním týdnu, v druhém týdnu to bylo o 3,5 procentního bodu více.

Nejčastěji požadovaným vzděláním bylo středoškolské zakončené maturitní zkouškou. Následované středním odborným vzděláním s výučním listem a vysokoškolským vzděláním. A to jak celkově, tak v jednotlivých týdnech šetření. V prvním týdnu šetření byl zaznamenán mírně vyšší podíl u vzdělání středoškolského s maturitou a středoškolského s výučním listem než v druhém týdnu. V druhé výzkumné sondě naopak zaměstnavatelé požadovali více zaměstnance s absolvovanou vysokou školou, a to o 1,8 % procentního bodu oproti prvnímu týdnu výzkumu.

Nejčastějším požadovaným oborem vzdělání bylo strojírenské s 51 výskyty. Nejčastěji se vyskytovalo v hlavních třídách 7 (řemeslníci a opraváři) a 3 (techničtí a odborní pracovníci). To lze odůvodnit specifickým oborem znalostí, které pracovníci těchto profesí potřebují.

Skupiny profesí, u kterých byl nejčastěji vyžadován strojírenský obor vzdělání:

- 722 – kováři, nástrojáři a příbuzní pracovníci
- 723 – mechanici a opraváři strojů a zařízení kromě elektrických
- 214 – specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech
- 311 – technici ve fyzikálních a průmyslových oborech

Následovalo vzdělání ekonomické, které se častěji vyskytovalo v prvním týdnu šetření (25 výskytů), kde bylo požadováno nejvíce v hlavních třídách 1, 2 a 4. V druhém týdnu se objevil požadavek na ekonomické vzdělání jen v 16 případech, nejvíce v hlavních třídách 2 a 4.

Požadavky na technické vzdělání tvoří 43,5 % inzerátů uvádějících obor vzdělání (zahrnuty byly obory technické, strojírenské a elektrotechnika a výpočetní technika). Vysoká míra nabídek práce, které vyžadují technické obory vzdělání, odpovídá medializovanému nedostatku pracovníků technických oborů.

6.1.6 Genderové a věkové požadavky

Dalším sledovaným faktorem bylo genderové požadavky a požadavky na věk uchazeče. Vzhledem k antidiskriminačním opatřením by se tyto požadavky neměly v inzerci vyskytovat. Případně pouze v oprávněných případech.

1. týden šetření

V prvním týdnu výzkumného šetření byly požadavky na pohlaví uchazeče zaznamenány v 1 % případů. Jednalo se o 5 inzerátů, z čehož 2 požadovaly na pracovní místo muže a 3 ženu. V případě mužů šlo v obou případech o pozici spadající v rámci klasifikace CZ-ISCO do skupiny 933 – pomocní pracovníci v dopravě a skladování. U žen se jednalo o skupiny 411 (všeobecní administrativní pracovníci), 422 (pracovníci informačních služeb) a 516 (ostatní pracovníci v oblasti osobních služeb).

Věk kandidátů byl vymezen v 2,1 % zachycených inzerátů. Jednalo se o 10 nabídek práce. Z toho 5 inzerátů uvádělo jako požadavek minimální věk 18 let. Ostatní věkové

kategorie se objevily pouze jednou. Uvedeny byly jak minimální hranice, a to 21 nebo 23 let, tak věková rozmezí 16 – 40 let a 20 – 25 let. V jednom případě chtěl zaměstnavatel uchazeče ve věku do 40 let.

2. týden šetření

V druhém týdnu šetření bylo zaznamenáno méně genderových požadavků, konkrétně byly evidovány 2 případy (0,4 %). Jedenkrát inzerenti požadovali pro obsazení pracovní pozice muže a jedenkrát ženu. Muž byl hledán opět pro pozici spadající do skupiny CZ-ISCO 933 seskupující pomocné pracovníky v dopravě a skladování. V případě ženy se jednalo o skupinu 514 – kadeřníci, kosmetici a pracovníci v příbuzných oborech.

Věk uchazečů byl uveden v 10 inzerátech z druhého týdne šetření, což tvoří 2,2 %. V 6 případech byla požadována minimální věková hranice 18 let. I zbývající inzeráty obsahovaly požadavky na minimální věkovou hranici a to 20 let (3 případy) a 21 let (1 výskyt).

Zhodnocení

Ačkoli by se diskriminační požadavky neměly v nabídkách práce objevovat, byly zaznamenány v obou souborech inzerátů.

Diskriminace podle pohlaví se vyskytovala více v prvním týdnu šetření. Jednalo se o 5 inzerátů, v druhém týdnu to byly jen 2. Muži byli v obou týdnech hledáni pouze na post pomocných pracovníků v dopravě a skladování. Pravděpodobně byl pracovník mužského pohlaví hledán z důvodu vyšší fyzické náročnosti, což v inzerátech uvedeno nebylo, ale ani tak není genderová diskriminace přípustná. Přípustný důvod, proč v zaznamenaných inzerátech zaměstnavatelé požadovali pro dané profese ženy, nebyl uveden, ani nebyl z inzerce zřejmý.

Požadavek na věk uchazeče byl evidován v obou týdnech v téměř shodné míře. Požadavek na věk uchazeče může být oprávněný v případě některých povolání nebo z důvodu různých oprávnění nebo odpovědností. Často se jednalo o požadavek minimálního věku 18 let, který může být oprávněný například uzavřením tzv. smlouvy o hmotné odpovědnosti, prací v noci, nepřiměřenosti práce a podobně. Za zcela jasně diskriminační se jeví požadavky na věk 20 - 25 let (hosteska, inzerát obsahuje i diskriminaci podle pohlaví), 16 – 40 let (pracovník skladového centra) a věk do 40 let

(stavební dělník). Ne zcela jasné jsou také důvody požadavků na minimální věk 23 let u pozice kuchař a minimálně 20 let u hostesky/promotéra.

6.1.7 Požadavky na jazykovou vybavenost

Požadavky zaměstnavatelů na jazykovou vybavenost kandidátů na pracovní místo jsou dalším sledovaným znakem tohoto šetření. Zároveň se výzkum zaměřil i na jazyk, v jakém byl inzerát uveřejněn.

1. týden šetření

Požadavek na znalost jazyků byl zaznamenán v 32,8 % nabídek práce. Jedná se o 157 inzerátů. Ačkoli znalost jediného jazyka byla žádána nejvíce (51 %), často se vyskytoval více než jeden požadavek znalosti jazyka v jediné nabídce práce. Celkem bylo ve zmíněných 157 inzerátech evidováno 215 požadavků na znalost různých jazyků v různé míře.

Aktivní znalost cizího jazyka byla evidována ve 126 výskytech, to je 58,6 % všech požadavků. V 38 případech (17,7 %) byla znalost jazyka považována za výhodu pro uchazeče. Pasivní znalost zahraničních jazyků byla evidována 17krát (7,9 %). Bez bližší specifikace úrovně znalosti cizího jazyka byl evidován 1 požadavek (0,5 %). V 33 inzerátech (15,3 %) se vyskytoval požadavek na znalost českého jazyka. V 30 případech se jednalo o aktivní znalost, ve 3 případech nebyla úroveň češtiny specifikována.

Zaměstnavatelé preferovali znalost anglického jazyka, tento požadavek se vyskytl ve 130 inzerátech, to je 82,8 % nabídek práce, které obsahovaly požadavek na znalost jazyka. Aktivní znalost anglického jazyka byla evidována v 95 inzerátech, pro 19 pracovních pozic byla angličtina výhodou.

Žádaný byl také český jazyk, který byl evidován 33krát a stal se tak druhým v pořadí. Následoval jazyk německý s 29 výskyty (18,5 % inzerátů obsahujících požadavek na znalost jazyka) z toho aktivní znalost tvořila 22 případů. V řádech jednotek se objevovaly jazyky jako ruština, francouzština, polština, španělština, italština, slovenština a ukrajinština.

Znalost jazyků vyžadovali zaměstnavatelé nejvíce u hlavní třídy 1 klasifikace CZ-ISCO (zákonodárci a řídicí pracovníci). Jednalo se o 60,7 % inzerátů hledajících zaměstnance

právě z této kategorie. Následovaly hlavní třídy 4 (úředníci), 2 (specialisté) a 3 (techničtí a odborní pracovníci) s 57,8 %, respektive 50,6 % a 40,8 %. V menší míře se požadavky na jazyky objevovaly u hlavní třídy 5 (23,5 %) a hlavní třídy 8 (16 %). U zbývajících hlavních tříd byly jazykové schopnosti vyžadovány méně, jednalo se vždy o méně než 8 %. V hlavní třídě 6 nebyl evidován žádný požadavek na jazyk.

Většina nabídek práce (96 %) byla zveřejněna v českém jazyce. Pouze 19 inzerátů (4 %) bylo napsáno v cizím jazyce, přičemž nejčastěji se jednalo o angličtinu (16 výskytů). Ve slovenštině byly uvedeny 2 inzeráty a německy byla napsána 1 nabídka práce.

2. Týden šetření

V druhém týdnu šetření tvořily nabídky práce uvádějící požadavky na znalost jazyků 41,9 %, což je 196 inzerátů. Požadavky na znalost jediného jazyka tvořily 48,2 % z nabídek obsahujících požadavek na jazykovou vybavenost, což je největší podíl. Ve velké části inzerátů se vyskytoval více než jeden požadavek, týkající se znalosti jazyků. Ve 196 inzerátech vyžadujících jazykové schopnosti bylo evidováno 298 jednotlivých požadavků zaměřených na jazyk.

Aktivní znalost cizího jazyka byla zaznamenána ve 196 případech, to je 65,8 % všech jazykových požadavků. Znalost cizí řeči byla zaměstnavateli považována za výhodu 38krát (12,8 %). Pasivní znalost cizího jazyka byla žádána v 22 případech, což je 7,4 %. Častým požadavkem byla také znalost českého jazyka. Zaměstnavatelé ho v inzerci uvedli ve 44 případech (14,8 %), z toho 41 případů uvádělo aktivní znalost.

Preferovaným jazykem byla angličtina, kterou zaměstnavatelé uváděli ve 161 inzerátech, to je 82,1 % nabídek práce, které obsahovaly požadavek na znalost jazyka. V 137 případech se jednalo o aktivní znalost této cizí řeči. Pasivní znalost žádalo 14 inzerátů a výhodou byla angličtina v 10 případech.

Německý jazyk byl žádán v 54 případech (27,6 %) z toho 39krát aktivně. Třetím nejčastěji požadovaným jazykem byla čeština s 44 výskytů (22,4 %). Ruský jazyk byl obsažen v 10 inzerátech (5,1 %). V menší míře se vyskytovaly jazyky jako slovenština, francouzština, italština, polština, vietnamština, španělština, nizozemština, maďarština a rumunština.

Jazykové schopnosti byly nejčastěji vyžadovány u profesí hlavní třídy 2 (specialisté), a to v 70,7 % nabídek práce právě v této hlavní třídě klasifikace CZ-ISCO. Následovala

hlavní třída 1 (zákonodárci a řídicí pracovníci) s 65,5 %, hlavní třída 4 (úředníci) s 59,2 % a hlavní třída 3 (techničtí a odborní pracovníci) s 54,8 %. V menší míře se požadavky na jazykové schopnosti objevovaly v hlavních třídách 5, 7 a 8. U hlavních tříd 6 a 9 nebyl zaznamenán žádný požadavek na znalost jazyků.

V druhém týdnu šetření bylo 450 inzerátů (96,8 %) zveřejněno v českém jazyce. Cizojazyčné inzeráty byly evidovány v 15 případech (3,2 %). Z toho jich 14 bylo napsáno anglicky a pouze 1 německy.

Zhodnocení

V prvním týdnu šetření požadovalo znalost určitého jazyka 32,8 % inzerátů, v druhém týdnu sledovat nárůst o 9,1 procentního bodu oproti prvnímu týdnu šetření. Ze získaných hodnot lze usuzovat, že jazykové schopnosti jsou v dnešní době vzhledem k propojenosti světových trhů podstatně hlavně u kvalifikačně náročnějších profesí. Hlavní třídy 1 – 3 obsahovaly velkou část inzerátů vyžadujících znalosti jazyků. V prvním týdnu 59,2 % všech nabídek práce obsahujících požadavek na určitý jazyk spadalo právě do těchto hlavních tříd a v druhém týdnu to bylo dokonce 71,4 %. Anglický jazyk potvrdil své prvenství hlavního obchodního jazyka celého světa. Vyskytoval se ve více než 80 % požadavků na jazykové znalosti. Němčina, byla požadována v mnohem menší míře a v prvním týdnu šetření bylo dokonce více požadavků na český jazyk, než na německý.

Většina inzerce byla zveřejněna v českém jazyce. Celkem se vyskytlo 34 inzerátů v cizím jazyce (19 v prvním a 15 v druhém týdnu), z toho v 30 případech byly napsány anglicky.

6.1.8 Požadavky na znalost práce s PC

Práce s počítačem alespoň na uživatelské úrovni je v této době téměř samozřejmostí. Proto se požadavky na tuto dovednost staly dalším sledovaným znakem výzkumného šetření. Ve výzkumu bylo sledováno, zda je znalost práce na počítači zaměstnavatelem požadována a jestli na běžné nebo odborné úrovni. Do odborné úrovně spadají především různé grafické programy, programovací jazyky a podobně. Za běžnou úroveň je považována znalost práce s kancelářskými programy (jako jsou například textové a tabulkové editory) a internetem.

1. týden šetření

Z celkového počtu 479 inzerátů jich 171 (35,7 %) obsahovalo požadavek na schopnost práce s počítačem. V 64,3 % nabídek práce zaměstnavatelé tento požadavek vůbec neuváděli.

Nejvíce zaměstnavatelé požadovali běžné znalosti práce s počítačem, a to v 29,6 % inzerátů zachycených během prvního týdne šetření. Jednalo se o 142 inzerátů, z toho byla v 14 případech považována za výhodu zkušenost s dalším určitým počítačovým programem (mezi často uváděné patřil například program SAP a účetní programy). Odborné znalosti práce s počítačem zaměstnavatelé nárokovali v 6,1 % nabídek práce.

Pracovní pozice s nejčastěji požadovanou běžnou znalostí práce s počítačem.

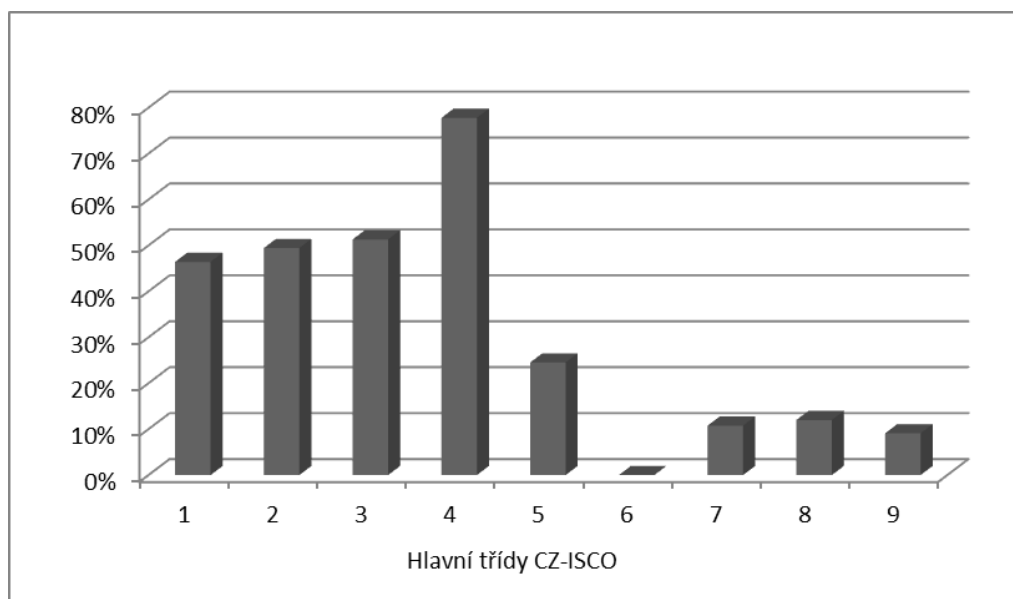
- 143 – ostatní řídicí pracovníci (100 %)
- 261 – specialisté v oblasti práva a příbuzných oblastech (100 %)
- 341 – odborní pracovníci v oblasti právní, sociální a církevní (100 %)
- 431 – úředníci v oblasti účetnictví (100 %)
- 411 – všeobecní administrativní pracovníci (75 %)
- 331 – odborní pracovníci v ekonomických a příbuzných oborech (69,2 %)
- 422 – pracovníci informačních služeb (68,4 %)

Odborné znalosti práce s počítačem byly požadovány nejvíce u těchto pozic.

- 133 – řídicí pracovníci v oblasti informačních a komunikačních služeb (100 %)
- 211 – specialisté v oblasti fyziky, chemie a příbuzných oborech (100 %)
- 251 – analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací (84,6 %)
- 252 – specialisté v oblasti databází a počítačových sítí (66,7 %)
- 351 – technici provozu a uživatelské podpory informačních a komunikačních technologií a příbuzní pracovníci (60 %)

Graf zobrazuje, jaký procentní podíl mají inzeráty obsahující požadavek na schopnost práce s počítačem v jednotlivých hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO.

Obr. č. 14: Schopnost práce s počítačem v 1. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Požadavek na práci s počítačem se nejčastěji objevoval v hlavní třídě 4 (úředníci), kde se vyskytoval v 77,8 % nabídek práce. Relativně často se tento požadavek vyskytoval také v prvních třech hlavních třídách. V hlavních třídách 5 – 9 nebyla znalost práce s počítačem tak častým požadavkem. V hlavní třídě 6 se také vzhledem k nízkému počtu zachycené inzerce z této kategorie požadavek nevyskytoval vůbec.

2. týden šetření

V druhém týdnu šetření byl požadavek na znalost práce s počítačem evidován v 201 případech z celkových 465 inzerátů, to je 43,2 %. Ve zbývajících 56,8 % nabídek práce zaměstnavatelé tuto schopnost mezi požadavky neuváděli.

Běžná znalost práce na počítači byla inzerenty požadována nejčastěji, a to v 34 % zaznamenaných nabídek práce. Jednalo se celkem o 158 inzerátů, z nichž 23 mimo běžné znalosti práce na počítači uvádělo jako výhodu znalost dalších programů (často se jednalo o SAP, účetní software, nebo ERP systémy). Odborné znalosti, v podobě například grafického softwaru nebo programovacích jazyků, byly zaměstnavateli žádány v 9,2 % inzerátů.

Běžné znalosti práce s počítačem byly požadovány ve 100 % případů u pozic v následujících skupinách.

- 142 – řídicí pracovníci v maloobchodě a velkoobchodě

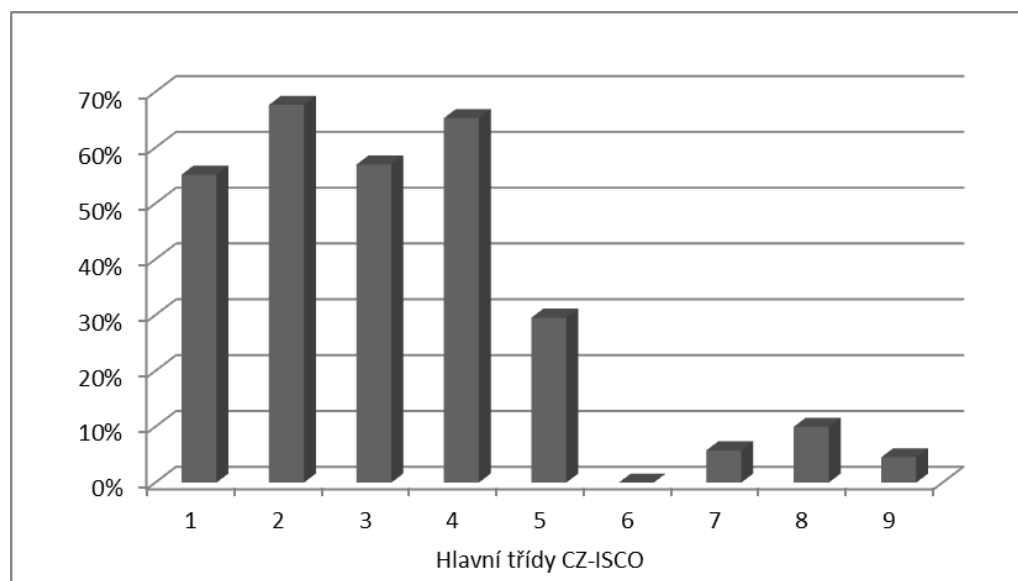
- 211 – specialisté v oblasti fyziky, chemie a příbuzných oborech
- 212 – specialisté v oblasti matematiky, statistiky a pojištění matematiky
- 242 – specialisté v oblasti strategie a personálního řízení
- 264 – spisovatelé, novináři a jazykovědci
- 341 – odborní pracovníci v oblasti právní, sociální a církevní
- 342 – odborní pracovníci v oblasti sportu a fitness
- 412 – sekretáři
- 421 – pokladníci ve finančních institucích, bookmakeři, půjčovatelé peněz, inkasisté pohledávek a pracovníci v příbuzných oborech

Požadavek na odborné znalosti a schopnosti práce s počítačem se vyskytoval nejčastěji v těchto skupinách.

- 216 – architekti, specialisté v oblasti územního plánování, návrháři a příbuzní pracovníci (100 %)
- 251 – analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací (100 %)
- 252 – specialisté v oblasti databází a počítačových sítí (100 %)
- 351 – technici provozu a uživatelské podpory informačních a komunikačních technologií a příbuzní pracovníci (87,5 %)

Graf je přehledem podílů inzerátů s požadavkem znalosti práce s počítačem na celkovém počtu inzerátů v jednotlivých hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO.

Obr. č. 15: Schopnost práce s počítačem v 2. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Nejvíce byla schopnost pracovat na počítači ceněna v hlavní třídě 2 (specialisté). Následují hlavní skupiny 4, 3, a 1, s nadpolovičním podílem. Podíl u hlavní třídy 5 (pracovníci ve službách a prodeji) je již nižší (29,5 %), a výrazně nižší je u hlavních tříd 6 – 9., kdy u pracovníků v zemědělství a lesnictví (hlavní třída 6) opět nebyl zaznamenán žádný nárok na práci s počítačem.

Zhodnocení

Počítače jsou běžnou součástí života a stále častěji se stávají běžným pracovním nástrojem. To, že je schopnost práce na počítači považována téměř za samozřejmost, může být důvodem, proč ji neuvádí více nabídek práce mezi požadavky. V prvním výzkumné sondě bylo zaznamenáno 35,7 % inzerátů vyžadujících schopnost využívat počítač jako pracovní nástroj. Nárůst na 43,2 % byl evidován v druhé výzkumné sondě. V celkovém součtu byl požadavek na práci s počítačem zaznamenán v 39,4 % zachycené inzerce. Většina zaměstnavatelů (31,8 % všech inzerátů) vyžadovala běžné znalosti práce s počítačem, které se objevovaly téměř u všech hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO, častěji však u hlavních tříd 1 – 5. V menší míře (7,6 % všech inzerátů) byly zaznamenány i profese, pro které je klíčová odborná znalost práce s počítačem, jako jsou například programátoři nebo vývojáři softwaru.

6.1.9 Požadavky na řidičský průkaz

Mezi uváděné požadavky v inzerci pracovních míst patří také vlastnictví řidičského průkazu různých kategorií. Proto je tento požadavek dalším sledovaným znakem.

1. týden šetření

Řidičský průkaz jako požadavek se objevil v 90 inzerátech, to je 18,8 %. Nejčastěji byl požadovaný řidičský průkaz typu B na osobní vozidla, který byl požadován v 80 inzerátech (16,7 %). Nejvíce požadavků na tento typ řidičského průkazu bylo ve skupinách 332 – odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí a obchodní makléři (7 případů), 122 – řídicí pracovníci v oblasti obchodu, marketingu, výzkumu, vývoje, reklamy a styku s veřejností (6 případů) a 411 – všeobecní administrativní pracovníci (5 případů), ale nachází se ve všech hlavních třídách podle klasifikace CZ-ISCO.

Ostatní skupiny řidičských průkazů se vyskytují v menší míře. Řidičské oprávnění typu C bylo evidováno v 5 případech (1 %), typ C+E figuroval ve 2 inzerátech stejně jako

požadavek na vlastnictví oprávnění typu B a zároveň T. Pouze jednou byl zaznamenán požadavek na řidičský průkaz typu D.

2. týden šetření

V druhém týdnu šetření byl řidičský průkaz požadavkem pro 85 pracovních míst, to je 18,3 %. Opět byl nejčastěji žádán řidičský průkaz typu B a to v 72 případech (15,5 %). Nejvíce požadovaný byl typ B u skupiny 332 – odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí a obchodní makléři (13 případů), 122 – řídicí pracovníci v oblasti obchodu, marketingu, výzkumu, vývoje, reklamy a styku s veřejností (7 případů) a 334 – odborní administrativní pracovníci a asistenti (7 případů). Požadavek se vyskytoval napříč všemi hlavními třídami CZ-ISCO kromě hlavní třídy 9, kde tento požadavek nebyl zaznamenán.

Požadavky na řidičské oprávnění typu C+E byly uvedeny v 5 inzerátech (1,1 %), 2 výskyty zaznamenaly typy C a D. Ve zbývajících 4 inzerátech se vyskytovaly požadavky na řidičské oprávnění typu T, B spolu s T, B a C nebo C+E, B+E.

Zhodnocení

Požadavek na řidičský průkaz se vyskytoval v obou výzkumných sondách ve velmi podobné míře (18,3 % a 18,8 %). Zaměstnavatelé nejčastěji uváděli oprávnění typu B na osobní automobily. Celkově se jednalo o 16,1 % veškeré zachycené inzerce. Mobilita pracovníků se tak stává důležitou nejen v případě obchodních zástupců, makléřů a řidičů, ale i v jiných profesích, u kterých není požadavek na řidičský průkaz tak samozřejmý. Celkem 15 inzerátů vyžadovalo oprávnění na nákladní automobily C nebo C+E.

6.1.10 Ostatní požadavky

Osobní vlastnosti a dovednosti jsou častou součástí inzerátu. Proto jsou tyto požadavky dalším sledovaným znakem.

1. týden šetření

V prvním týdnu šetření bylo zachyceno 347 inzerátů (72,4 %), které uváděly alespoň jeden požadavek na osobní vlastnosti, dovednosti či znalosti (mimo řidičského průkazu, požadavků na práci s počítačem a jazyků). To znamená, že ve 132 inzerátech se zaměstnavatelé nezajímali o dovednosti a znalosti uchazečů. Velké množství nabídek

práce uvádělo více než jednu vlastnost, proto dále uváděné podíly v součtu netvoří 100 %.

V inzerátech byly nejvíce preferovány následující vlastnosti, dovednosti a znalosti. Nejčastěji se v prvním týdnu objevoval požadavek na **komunikační schopnosti**, který byl uveden ve 147 inzerátech (30,7 %). Dále zaměstnavatelé požadovali **samostatnost** (23,8 %), **spolehlivost** (23,2 %), **zodpovědnost, odpovědnost** (16,3 %), **příjemné vystupování** (12,9 %), **flexibilitu** (11,7 %), **čistý trestní rejstřík, trestní bezúhonnost** (10 %), **organizační dovednosti** (9,2 %) a **schopnost práce v týmu** (8,4 %).

V hlavní klasifikační třídě 1 se nejčastěji vyskytovaly požadavky na komunikační schopnosti, organizační dovednosti a schopnost vést tým. Dále také spolehlivost, samostatnost a zodpovědnost.

U hlavní třídy 2 byly nejvíce žádané vlastnosti jako komunikační schopnosti, samostatnost, spolehlivost, schopnost práce v týmu a analytické myšlení. Dále museli být uchazeči také zodpovědní, flexibilní, kreativní, pečliví a ochotní dále se vzdělávat.

U hlavní třídy 3 byly nejčastěji zaznamenány požadavky na komunikační schopnosti, samostatnost, organizační dovednosti a časovou flexibilitu, ale také na samostatnost a zodpovědnost.

Profese hlavní třídy 4 vyžadovaly, aby kandidáti měli komunikační schopnosti, organizační dovednosti, zvládali pracovat samostatně, byli spolehliví a zodpovědní a časově flexibilní. Častěji než v předchozích hlavních třídách se zde také začal objevovat požadavek na trestní bezúhonnost.

Nejdůležitější dovedností byly v **hlavní třídě 5** komunikační schopnosti. Následovalo příjemné vystupování, a dále spolehlivost, odpovědnost, samostatnost, flexibilita a vstřícný přístup. Čistý trestní rejstřík byl též důležitým požadavkem.

V hlavní třídě 6, vzhledem k nízkému počtu zachycených nabídek práce, nebyl zaznamenán žádný požadavek na osobní vlastnosti nebo dovednosti.

Kandidátům hlavní třídy 7 nesměla chybět flexibilita a manuální zručnost. Často bylo požadováno také osvědčení podle vyhlášky 50/1987 Sb. o odborné způsobilosti v elektrotechnice. Museli být také spolehliví, samostatní a znalí technické dokumentace.

V hlavní třídě 8 vyžadovali zaměstnavatelé především manuální zručnost, spolehlivost, zodpovědnost a trestní bezúhonnost, ale také pečlivost, flexibilitu, profesní průkaz u řidičů nákladních automobilů a průkaz na vysokozdvizné vozíky u skladníků a manipulačních pracovníků.

U profesí hlavní třídy 9 byla mezi menším počtem požadavků častěji uvedena spolehlivost a zodpovědnost. Uchazeči také měli být fyzicky zdatní a pečliví.

2. týden šetření

V druhém týdnu bylo zaznamenáno 389 nabídek práce (83,7 %), které obsahovaly alespoň jeden požadavek na osobní vlastnosti, dovednosti nebo znalosti, vyjma řidičského průkazu, jazyků a práce s počítačem, které byly zjišťovány samostatně. V 76 případech nebyl uveden žádný požadavek tohoto typu.

Mezi nejčastěji požadované vlastnosti a dovednosti v druhém týdnu patří následující. **Komunikační schopnosti** se vyskytovaly v 33,1 % nabídek práce, dále byla často evidována **samostatnost** (25,2 %), **spolehlivost** (18,1 %), **zodpovědnost** (16,6 %), **schopnost pracovat v týmu** (12,7 %), **flexibilita** (12,3 %), **pečlivost** (12,3 %), **ochota dále se vzdělávat** (11,6 %), **organizační dovednosti** (10,5 %) a **trestní bezúhonnost** (8,6 %).

V hlavní třídě 1 byli nejčastěji hledáni samostatní kandidáti. Dále by řídicí pracovníci měli mít dobré komunikační schopnosti, dostatek schopností vedení týmu a organizační dovednosti. Vyskytovaly se také požadavky na flexibilitu, zodpovědnost a spolehlivost.

Hlavní třída 2 vyžaduje v druhém týdnu šetření uchazeče s komunikačními schopnostmi, samostatné a schopné pracovat v týmu. Dále bylo častým požadavkem analytické myšlení, flexibilita, zodpovědnost a spolehlivost.

U pozic z hlavní třídy 3 zaměstnavatelé preferovali komunikační schopnosti uchazečů, dále jejich samostatnost a organizační dovednosti. Často se vyskytovala také zodpovědnost, schopnost práce v týmu a pečlivost.

V hlavní třídě 4 požadovaly nabídky práce především uchazeče s dobrými komunikačními schopnostmi, pečlivé a samostatné. Dále měli být spolehliví, zodpovědní a ochotní dále se vzdělávat a učit se novým věcem.

Klíčové vlastnosti a dovednosti v hlavní třídě 5 byly komunikační schopnosti, spolehlivost, příjemné vystupování, flexibilita a spolehlivost. V této hlavní třídě se také často objevuje požadavek na čistý trestní rejstřík a zodpovědnost.

V rámci hlavní třídy 6 nebyly, vzhledem k nízkému počtu zaznamenaných inzerátů, evidovány žádné požadavky na kandidáty.

Kandidátům hlavní třídy 7 nesměla chybět manuální zručnost, spolehlivost a schopnost pracovat samostatně. Mimo to se, vzhledem k charakteristice hlavní třídy, často objevovaly požadavky na různá oprávnění, jako například svářečský průkaz nebo osvědčení podle vyhlášky 50/1987 Sb. o odborné způsobilosti v elektrotechnice.

V hlavní třídě 8 požadovali zaměstnavatelé nejvíce profesní průkaz a kartu řidiče u kandidátů na řidiče kamionů, dále průkaz na vysokozdvížený vozík. Mezi často hledanými charakteristikami byla také manuální zručnost a spolehlivost.

Hlavní třída 9 nebyla příliš bohatá na požadavky, ale nejčastěji zaměstnavatelé požadovali po kandidátech spolehlivost a manuální zručnost. Objevily se také požadavky na trestní bezúhonnost.

Zhodnocení

Komunikační schopnosti, samostatnost, spolehlivost a zodpovědnost jsou v tomto pořadí čtyři nejčastěji uváděné požadavky v inzerci, a to jak v jednotlivých výzkumných sondách, tak celkově. Pátým požadavkem v pořadí je celkově flexibilita, ale ta se v jednotlivých týdnech dostala až na místo šesté. Páté místo patřilo příjemnému vystupování a schopnosti práce v týmu. Následující tabulka ukazuje pořadí nejčastěji uváděných požadavků a absolutní počty těchto požadavků v inzerci celkem a za jednotlivé týdny šetření.

Tab. č. 20: Nejčastěji požadované osobní vlastnosti a dovednosti

Požadavky	Celkem		1. Týden šetření		2. týden šetření	
	Pořadí	Počet	Pořadí	Počet	Pořadí	Počet
Komunikační schopnosti	1.	301	1.	147	1.	154
Samostatnost	2.	231	2.	114	2.	117
Spolehlivost	3.	195	3.	111	3.	84
Zodpovědnost	4	155	4.	78	4.	77
Flexibilita	5.	113	6.	56	6.	57
Příjemné vystupování	6.	105	5.	58	9.	47
Schopnost práce v týmu	7.	99	9.	40	5.	59
Pečlivost	8.	95	10.	38	6.	57
Organizační dovednosti	9.	93	8.	44	8.	49
Trestní bezúhonnost	10.	88	7.	48	10.	40
Ochota vzdělávat se	11.	75	13.	21	7.	54

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V prvním týdnu šetření se před ochotu dále se vzdělávat, která je 13. v pořadí, zařadily ještě čtenější požadavky časová flexibilita a manuální zručnost. Ochota vzdělávat se také zaznamenala velký nárůst v druhém týdnu vzhledem k týdnu prvnímu a to o 157,1 %. Největší pokles byl z údajů v tabulce u spolehlivosti. Její četnost v druhém týdnu se snížila oproti první sondě o 24,3 %, ale nijak to neovlivnilo její pořadí.

Z požadavků, které nejsou uvedeny v tabulce výše, bylo výraznější zvýšení v druhém týdnu oproti týdnu prvnímu zaznamenáno u aktivního přístupu k práci, schopnosti empatie, odolnosti vůči stresu, orientace na zákazníka nebo u znalosti oboru. Výrazný pokles byl naopak evidován u požadavků, jako je poctivost, profesionální vystupování, fyzická zdatnost či reprezentativní vystupování.

Lze konstatovat, že nejdůležitější osobní vlastností kandidátů jsou komunikační schopnosti, které se vyskytovaly v největší míře hlavně u profesí hlavních tříd 1 – 5 klasifikace CZ-ISCO. Komunikační schopnosti byly nejčastějším požadavkem u hlavních tříd 1 (zákonodárci a řídicí pracovníci), 3 (techničtí a odborní pracovníci), 4 (úředníci) a 5 (pracovníci ve službách a prodeji).

Co se týče počtu ostatních požadavků v inzerátech, v prvním týdnu šetření byly nejčastěji uváděny požadavky 3. V druhém týdnu výzkumného šetření zaměstnavatelé

v nabídkách práce uváděli nejčastěji 5 požadavků. Maximem bylo 9 požadavků na osobní vlastnosti a dovednosti. Jednalo se o 3 inzeráty hledající profese ze skupin 122 (řídící pracovníci v oblasti obchodu, marketingu, výzkumu, vývoje, reklamy a styku s veřejností), 332 (odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí, a obchodní makléři) a 522 (provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách).

Nutno podotknout, že i v rámci těchto požadavků mohlo docházet k diskriminaci. Pokud není zaměstnavatel schopen zdůvodnit požadavek čistého trestního rejstříku, který je například ze zákona vyžadován u některých profesí, dopouští se diskriminace. Evidován byl také požadavek toho smyslu, že zaměstnavatel hledá kandidáta, který není cizinec nebo není kuřák.

6.1.11 Požadavky na praxi a její délku

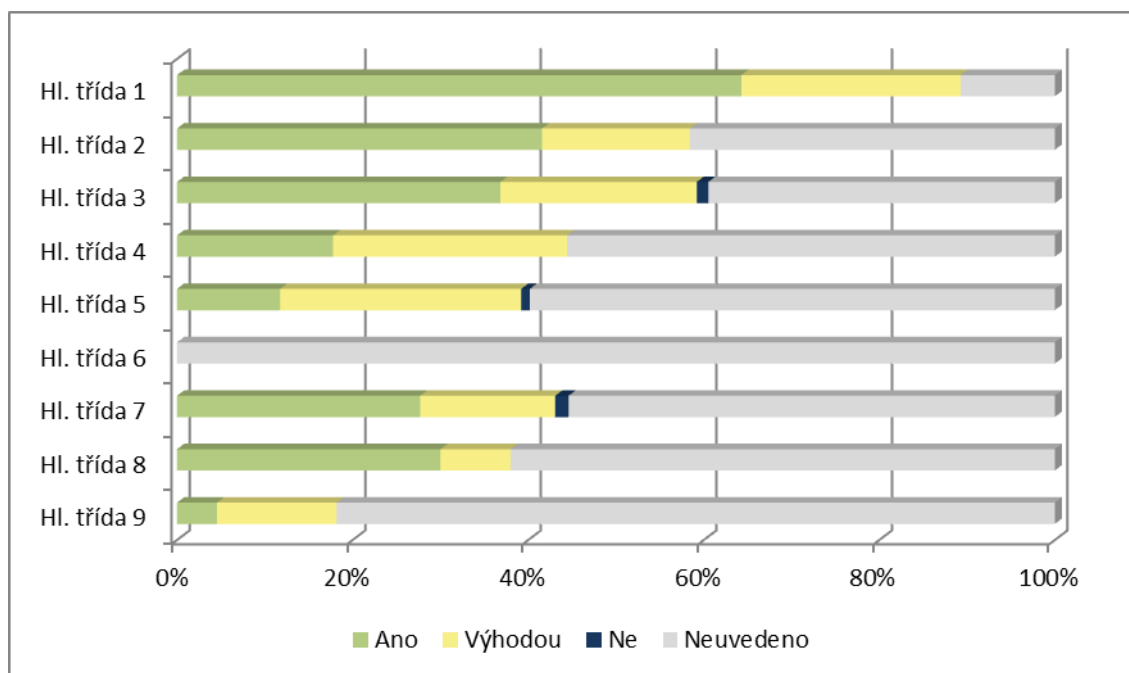
Požadavky na praxi jsou pro uchazeče při výběru práce podstatné, a proto je praxe a její požadované délka dalším sledovaným znakem.

1. týden šetření

V prvním týdnu šetření inzerenti uvedli požadavek na praxi v 49,3 %. Nejčastěji byla přímo požadována praxe, a to v 137 případech, to je 28,6 %. Velkou část také tvořily inzeráty, kde zaměstnavatel uváděl, že praxe je výhodou, jednalo se o 20 %. Ve 3 případech bylo přímo uvedeno, že praxe není podmínkou. Ostatní nabídky práce požadavek na praxi vůbec neuváděly.

Z grafu níže je patrné, že nejčastěji se praxe očekává u kandidátů v hlavní třídě 1 – zákonodárci a řídící pracovníci (64,3 %). Naopak nejméně je praxe požadována v hlavní třídě 9, tedy u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (4,5 %). V hlavní třídě 6 sdružující pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství nebyl uveden žádný požadavek na praxi. Praxe je považována za výhodu v osmi hlavních třídách kromě třídy 6 a nejvíce pak v hlavní třídě 5 (27,5%).

Obr. č. 16: Požadavky na praxi v 1. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO



Zdroj: vlastní zpracování, 2015

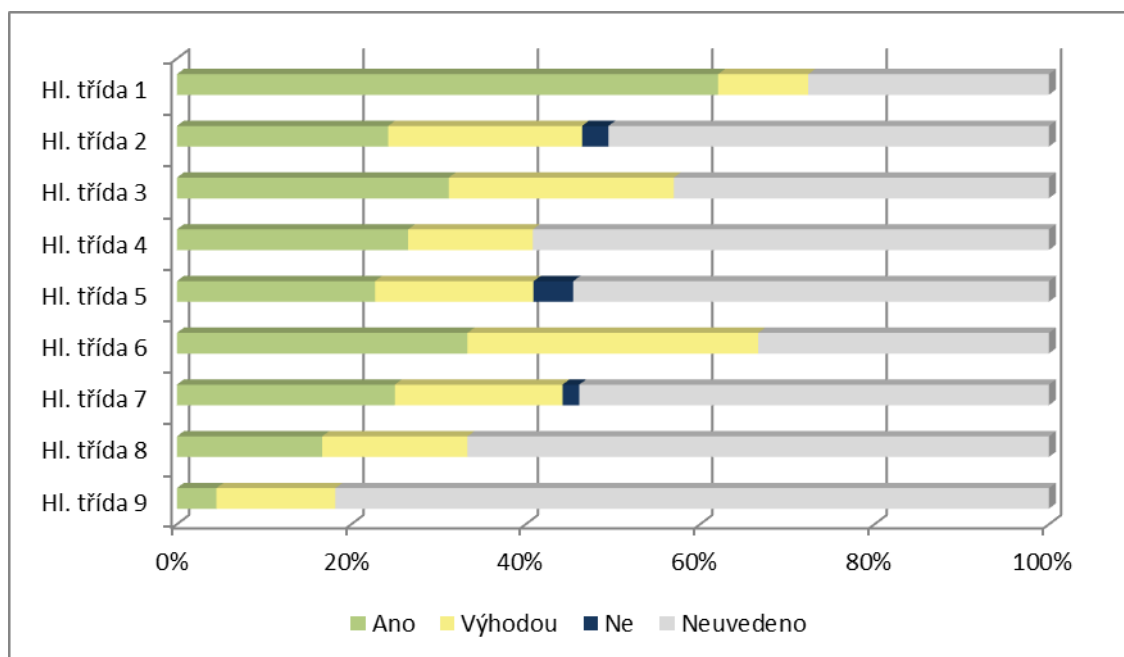
Požadovaná délka praxe byla uvedena v 12,9 % inzerátů. Nejčastěji se objevil požadavek na praxi v délce minimálně 2 let (24 případů, 5%). Další v pořadí je praxe trvající 5 let s 2,5 %. Kandidáty s praxí 1 rok hledalo 2,1 % inzerátů, stejně jako s praxí 3 roky. S podílem pod 1 % byla uváděna délka praxe 6 měsíců, 3 – 5 let, 4 roky a 10 let.

2. týden šetření

Druhý týden šetření byl údaj o praxi obsahem 48 % inzerátů. Nejčastěji se opět objevoval přímý požadavek na praxi. Jednalo se o 124 nabídek práce (26,7 %). Praxe výhodou byla zaznamenána v 19,6 % (91 případů). Inzeráty, ve kterých zaměstnavatel uváděl, že nepožaduje praxi, měly podíl 1,7 % (8 případů). Ostatní nabídky práce neuváděly žádné informace o praxi.

Graf přehledně zobrazuje, že nejčastěji byla praxe požadována u pracovních míst spadajících do hlavní třídy 1 (62,1 %). Nejméně pak v 9. hlavní třídě, kde se jednalo o 4,5 %. Praxe výhodou byla zaznamenána ve všech hlavních třídách. Hlavní třídy 2, 5 a 7 obsahovaly inzeráty uvádějící, že praxe není pro danou pracovní pozici nutná.

Obr. č. 17: Požadavky na praxi v 2. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO



Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Trvání praxe v druhém týdnu šetření bylo evidováno v 65 inzerátech (9,9 %). Nejčastěji se jednalo o praxi minimálně 2 roky (4,1 %). Následoval požadavek na praxi v dále 1 roku (3 %). 3 roky zkušeností byly podmínkou pro 2,6 % inzerátů a 5 let praxe pro 1,9 %. Podíl nižší než 1 % měly požadavky na praxi v délce 6 měsíců, 3 – 4 roky, 3 – 5 let, 4 roky a 10 let.

Zhodnocení

Informace týkající se praxe byla uváděna v téměř polovině inzerátů, v prvním souboru zaznamenaných inzerátů to bylo 49,3 %, tedy o 1,3 procentního bodu více než v druhém týdnu. Nejčastěji se vyskytoval přímý požadavek na praxi, mírně větší podíl byl zaznamenán opět v prvním týdnu šetření. Nezanedbatelný podíl také tvoří ty nabídky práce, u kterých je praxe považována za výhodu. Praxe uchazečů o práci je pro zaměstnavatele poměrně důležitým kritériem

Délka praxe byla uváděna výrazně méně, znamená to, že i nabídky práce vyžadující praxi ji často neuváděly. V prvním týdnu byla délka praxe uvedena v 62 inzerátech, což je 45,3 % nabídek, ve kterých zaměstnavatel požaduje praxi. V druhém týdnu výzkumného šetření konkrétní dobu praxe uvádělo 52,4 % inzerátů vyžadujících praxi. Zaměstnavateli jsou preferovány praktické zkušenosti kandidátů v délce minimálně 2 let, ale požadavek na délku praxe se také odvíjí od kvalifikační náročnosti profese.

6.1.12 Nabízené finanční ohodnocení

Sledovaným znakem je i to, zda je v inzerátu nabízejícím práci uvedeno finanční ohodnocení a v jaké výši, nebo jakou formou je specifikováno.

1. týden šetření

Z celkem 479 inzerátů zaznamenaných během prvního týdne výzkumného šetření jich 171 obsahovalo údaj o finančním ohodnocení pracovní pozice, to je 35,7 %. Zbývajících 308 nabídek práce mzdu nijak nespécifikovalo.

Informace o mzdovém ohodnocení byla uvedena v různých formách. Jednalo se o konkrétní částku buď ve formě měsíční, nebo hodinové mzdy, dále bylo uváděno rozmezí „od – do“ ve formě měsíční, hodinové, nebo jinak časově určené mzdy a slovní ohodnocení.

Slovní ohodnocení typu atraktivní, dobré, odpovídající, motivující, zajímavé, nadstandardní a podobně bylo uváděno nejčastěji, a to v 17,1 % inzerátů. Ze slovní charakteristiky mzdy byl v první sadě inzerátů nejčastěji uveden pojem *odpovídající* následovaný výrazem *motivující* s mírně nižším výskytem.

Jak často se objevovalo slovní vyjádření finančního ohodnocení v jednotlivých hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO zobrazuje tabulka.

Tab. č. 21: Slovní charakteristika finančního ohodnocení v 1. týdnu šetření

Finanční ohodnocení	Hlavní třídy podle CZ-ISCO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uvedeno	10	28	29	20	33	0	24	18	9
<i>z toho slovní - abs.</i>	<i>10</i>	<i>18</i>	<i>12</i>	<i>7</i>	<i>17</i>	<i>0</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>3</i>
<i>-v %</i>	<i>100,0</i>	<i>64,3</i>	<i>41,4</i>	<i>35,0</i>	<i>51,5</i>	<i>0,0</i>	<i>29,2</i>	<i>44,4</i>	<i>33,3</i>

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

V hlavní třídě 1 (zákonodárci a řídicí pracovníci) se ve všech inzerátech zmiňujících mzdu jednalo o slovní vyjádření finančního ohodnocení. V ostatních hlavních třídách kromě hlavní třídy 6 se také vyskytovalo slovní ohodnocení, ale již ne v tak vysoké míře jako u řídicích pracovníků.

Číselně vyjádřené finanční ohodnocení se nejčastěji vyskytovalo ve formě rozmezí měsíční mzdy (7,9 %). Následovala konkrétní měsíční částka (4,6 %), rozmezí hodinové

mzdy (3,3 %) a konkrétní částka hodinové mzdy (2,5 %). Jediný výskyt (0,2 %) obsahoval informaci o výši mzdy za směnu.

Vymezit přehledně strukturu nabízeného finančního ohodnocení je vzhledem k často uváděným velmi širokým rozpětím mezd nesnadné. Nabídky s ohodnocením nižším než 10 000 Kč za měsíc se v prvním týdnu šetření nevyskytovaly. Naopak často se jednalo o měsíční mzdy od 10 000 do 20 000 Kč.

Mzdy vyšší než 50 000 Kč měsíčně (v případě rozmezí započtena jen ta začínající hodnotou 50 000 Kč a více) byly uvedeny ve 4 případech (0,8 %). Vždy se jednalo o pracovní pozice náležící do hlavní třídy 2 (specialisté).

Konkrétně se jednalo o profese ze skupin:

- 241 – specialisté v oblasti financí (1 inzerát)
- 251 – analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací (2 inzeráty)
- 261 – specialisté v oblasti práva a příbuzných oblastech (1 inzerát)

Mzda vyjádřená v Korunách za hodinu se nejčastěji nalézala v inzerátech nabízejících pracovní místo v hlavní třídě 5 (pracovníci ve službách a prodeji) a 7 (řemeslníci a opraváři). Ve více než polovině všech případů se mzda pohybovala do 100 Kč/h.

2. týden šetření

V druhém týdnu šetření bylo zachyceno 240 nabídek práce s uvedeným finančním ohodnocením pracovní pozice, to je 51,6 % všech inzerátů. Zbývajících 225 nabídek práce neobsahovalo žádnou zmínku o mzdě.

Finanční ohodnocení bylo opět uvedeno v několika formách, a to ve formě konkrétní měsíční nebo hodinové částky nebo za jinou jednotku, v rozpětí mzdy typu „od – do“ a to jak za měsíc, hodinu nebo jinou jednotku. I v druhém týdnu se vyskytovala slovní charakteristika finančního ohodnocení.

Slovní vyjádření mzdy se vyskytovalo v 16,3 % evidovaných inzerátů, to je v 76 nabídkách pracovního místa. Nejčastěji bylo uvedeno, že finanční ohodnocení je motivující. Druhé místo patřilo pojmu, který popisoval mzdu jako zajímavou.

Tabulka níže ukazuje, v jaké míře bylo v inzerátech charakterizujících finanční ohodnocení použito slovní charakteristiky.

Tab. č. 22: Slovní charakteristika finančního ohodnocení v 2. týdnu šetření

Finanční ohodnocení	Hlavní třídy podle CZ-ISCO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Uvedeno	14	45	40	26	44	3	35	17	16
<i>z toho slovní - abs.</i>	9	22	17	7	12	0	6	3	0
<i>- v %</i>	64,3	48,9	42,5	26,9	27,3	0,0	17,1	17,6	0,0

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Použití pojmů jako motivující, zajímavé, odpovídající, dobré, atraktivní a podobně bylo zaznamenáno v sedmi hlavních třídách z devíti. Slovní obraty vyjadřující mzdu nebyly použity v hlavní třídě 6 (kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství) a v hlavní třídě 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci). Největší podíl slovně vyjádřeného ohodnocení pracovníků měla hlavní třída 1 (zákonodárci a řídicí pracovníci).

Ohodnocení vyjádřené číselně se nejčastěji vyskytovalo ve formě měsíční mzdy v rozmezí „od – do“ (17,8 %). Následovala varianta v podobě konkrétní měsíční mzdy (11,2 %), dále v podobě konkrétní hodinové mzdy (4,1 %). Formát vyjádření mzdy pomocí rozmezí v Korunách (v jednom případě v eurech) za hodinu práce se vyskytoval v 1,7 % inzerátů. Podíl menší než jedno procento byl evidován u mzdy vyjádřené v jiných jednotkách a to ve 2 případech (0,4 %). V jednom případě se jednalo o mzdu za den a v druhém o finanční odměnu za vyplněný dotazník.

Opět se často vyskytovaly mzdy uváděné ve velkém rozmezí, někdy až 40 000 Kč. Druhý soubor inzerce obsahoval finanční ohodnocení nižší než 10 000 Kč celkem v 4 případech. Jednalo se ale o zkrácené úvazky. Mzda vyšší než 50 000 Kč se mezi konkrétními částkami vyskytovala pouze jednou a to ve skupině 251 – analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací. Často se opět vyskytovala mzda v rozmezí 10 000 – 20 000 Kč.

Finanční ohodnocení vyjádřené v Korunách za hodinu se nejčastěji nacházelo v inzerátech nabízejících pracovní místo v hlavní třídě 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci). Dále v hlavních třídách 5 (pracovníci ve službách a prodeji) a v hlavní třídě 7 (řemeslníci a opraváři). Více než polovina případů uváděla mzdu nižší než 100 Kč/h.

Zhodnocení

Finanční ohodnocení uvedené v inzerci zaznamenalo v druhé výzkumné sondě nárůst o 15,9 procentního bodu oproti prvnímu týdnu šetření. Mzda je citlivým údajem a ve více než polovině inzerce v prvním týdnu a 48,8 % inzerce v týdnu druhém je tento údaj úplně vynechán.

V obou souborech inzerce se v podstatné míře vyskytuje ohodnocení uvedené slovně. Nejvíce u zákonodárců a řídicích pracovníků (hlavní třída 1). Podniky pravděpodobně neuvádí konkrétní mzdu, aby její výše zůstala utajena konkurenci. Otázkou zůstává, jak interpretovat pojmy jako například odpovídající, motivující, zajímavé či dobré finanční ohodnocení.

6.1.13 Regionální struktura

Inzeráty uvádí místo výkonu práce, které se stalo sledovaným znakem v tomto výzkumném šetření. Primárně byly údaje zaznamenávány podle krajů České republiky. Pokud se jednalo o práci v zahraničí, byla použita lokalita uvedená v nabídce práce.

1. týden šetření

V prvním týdnu šetření bylo místo výkonu zaměstnání uvedeno v 99,8 % inzerátů, to znamená v 478 případech z celkových 479. Jediným případem, kdy nebyla lokalita uvedena, byl inzerát podaný prostřednictvím personální agentury, který neuváděl ani název organizace. Nejvíce inzerátů uvádělo jako místo výkonu práce Hlavní město Prahu, a to v 32,4 % inzerátů. Následoval kraj Jihomoravský s podílem 14 % a Středočeský s 8,8 %. Nejméně nabídek práce pocházelo v rámci České republiky z Karlovarského kraje, zde se jednalo o 7 inzerátů, tedy 1,5 %. Nabídka práce ze zahraničí byla evidována v 1 případě (0,2 %) a jednalo se o Slovensko, konkrétně Bratislavu.

2. týden šetření

Druhý týden šetření vykazuje 99,8 % inzerátů s uvedeným místem výkonu práce, tedy 464 případů ze 465 nabídek práce. Opět se vyskytl 1 inzerát, který neuvádí lokalitu a opět se jednalo o inzerát podaný prostřednictvím personální agentury. Nejvíce inzerentů nabízelo pracovní místa v Hlavním městě Praze (28,6 %). U Jihomoravského kraje bylo evidováno 12 % nabídek práce. Ze Středočeského kraje pocházelo 8 %

volných míst. Nejméně inzerátů nabízejících pracovní místo v České republice bylo z Karlovarského kraje (1,9 %). Práce v zahraničí byla nabízena ve 2 případech, na Slovensku (0,2 %) a v německém Lagenfeldu (0,2 %).

Zhodnocení

Místo výkonu práce bylo v 99,8 % zachycené inzerce. Příčinou takto vysokého podílu je zajištění i nastavení portálů práce, kde region je jednou z hlavních položek pro vyhledávání volných pracovních míst.

Nabídka volných pracovních míst byla nejvyšší v Praze. V prvním týdnu výzkumného šetření to bylo dokonce více než 30 % všech hledaných pracovních míst. Ale v druhém týdnu šetření byl zaznamenán pokles nabídek práce z tohoto kraje. Druhé a třetí místo patřilo Jihomoravskému a Středočeskému kraji, ale opět byl v druhé výzkumné sondě zjištěn pokles podílu na nabízených pracovních místech v těchto krajích. Pokles nabídek práce oproti prvnímu týdnu šetření byl zaznamenán v druhém týdnu také u Vysočiny, Moravskoslezského a Olomouckého kraje. Plzeňský kraj se naopak posunul z pátého místa v prvním týdnu na místo čtvrté. Ačkoli se počet inzerátů v Jihočeském, Královéhradeckém a Karlovarském kraji mezi výzkumnými sondami mírně zvýšil, hodnoty byly nízké, a tak se v pomyslném žebříčku četnosti inzerce propadly tyto kraje ještě níže. Nejméně pracovních příležitostí v České republice bylo zaznamenáno v Karlovarském kraji. Tabulka níže přehledně zobrazuje hodnoty podílů na celkovém objemu zachycené inzerce a pořadí všech evidovaných regionů.

Tab. č. 23: Regionální struktura místa výkonu práce

Region/Kraj	1. týden šetření		2. týden šetření	
	v %	pořadí	v %	pořadí
Hlavní město Praha	32,4	1.	28,6	1.
Jihomoravský	14,0	2.	12,0	2.
Středočeský	8,8	3.	8,0	3.
Moravskoslezský	8,6	4.	6,0	5.
Plzeňský	6,5	5.	7,3	4.
Ústecký	4,2	6.	5,8	6.
Královéhradecký	4,0	7.	4,3	9.
Olomoucký	4,0		3,7	11.
Pardubický	3,8	8.	6,0	5.
Jihočeský	3,8		3,9	10.
Vysočina	3,1	9.	2,4	12.
Zlínský	2,9	10.	4,5	8.
Liberecký	2,3	11.	4,9	7.
Karlovarský	1,5	12.	1,9	13.
Slovensko	0,2	13.	0,2	14.
Neuvedeno	0,2		0,2	
Německo	-		-	

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

V kraji, ze kterého pocházelo nejvíce volných pracovních míst, tedy v Praze, byli hledáni nejčastěji kandidáti následujících skupin profesí.

- 251 – analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací (20 výskytů)
- 422 – pracovníci informačních služeb (19 výskytů)
- 522 – provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách (19 výskytů)

6.2 Odpovědi na stanovené hypotézy

Z výsledků výzkumného šetření vyplývají následující závěry stanovených hypotéz.

První hypotéza předpokládala absenci diskriminačních požadavků v inzerci. Během výzkumného šetření byly evidovány inzeráty obsahující požadavky na věk nebo pohlaví uchazeče, vyskytl se například i požadavek na národnost. Několik z těchto požadavků bylo evidentně diskriminačních. Hypotéza nebyla potvrzena.

Další hypotéza předpokládala větší zájem zaměstnavatelů o kandidáty se vzděláním v technických oborech. Skupina technických oborů, zahrnující stavebnictví, strojírenství, elektrotechnické obory a blíže nespecifikované technické obory tvořila přibližně polovinu požadavků na obor vzdělání. Technické obory byly nejčastěji požadovaným oborem vzdělání. Hypotéza byla potvrzena.

Poslední hypotéza vycházela z předpokladu, že nejvíce pracovních příležitostí nabízí Praha. Hlavní město Praha se jako místo výkonu práce objevovalo v sledované inzerci nejčastěji jak v jednotlivých výzkumných sondách, tak v celkovém souhrnu. Hypotéza byla potvrzena.

6.3 Porovnání s celorepublikovou analýzou inzerce na internetu

Výzkum realizovaný v obdobích 1. 9. – 7. 9. 2015 a 8. 2. – 14. 2. 2016 je v této kapitole porovnáván s výzkumem realizovaným v roce 2012, který byl pod názvem Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu – 2012 vydán Národním ústavem pro vzdělávání v roce 2013. Autory publikace jsou Mgr. Pavlína Šťastnová a Jiří Tillner, MBA.

Celorepublikový výzkum byl rozdělen na dvě části. Jedna se zabývala analýzou inzerce v denním tisku, druhá analýzou inzerce pracovních míst na internetu. Právě část sledující nabídku pracovních míst na internetu bude komparována s výzkumem provedeným v rámci této diplomové práce.

Analýza inzertní nabídky zaměstnání na internetu autorů Šťastnové a Tillnera byla provedena v období 5. 11. až 2. 12. 2012 na pracovních portálech Práce.cz a Spráče.cz. Celkem bylo každodenním monitorováním pracovních portálů zaznamenáno 6 800 inzerátů nabízejících pracovní místo.

Analýza v rámci diplomové práce vycházela ze dvou výzkumných sond provedených v září roku 2015 a únoru roku 2016, vždy v době trvání jednoho týdne. Sledovanými portály práce byly Volnámista.cz, Práce.cz a Jobs.cz. Portál Volnámista.cz nahradil předchozí Spráče.cz, který byl využit v celorepublikovém výzkumu. Portál Jobs.cz byl zařazen, jelikož je partnerským portálem Práce.cz a zaměřuje se na nabídku více kvalifikovaných pracovních míst. Celkem bylo na vybraných portálech zaznamenáno 944 inzerátů nabízejících práci.

Uvádět v inzerci na internetu název organizace se pravděpodobně stává téměř samozřejmostí. Alespoň to lze usuzovat z 92,1 % nabídek práce obsahujících název podniku během výzkumu v rámci diplomové práce v porovnání s 64 % v analýze inzerce na internetu z roku 2012.

V analýze inzerce na internetu Šťastnové a Tillnera pocházelo nejvíce nabídek práce od podniků, jejichž oborem činnosti byl zpracovatelský průmysl. Pomyslné druhé místo patřilo organizacím, které podnikají v obchodě a opravách motorových vozidel. Ke stejným výsledkům došel i výzkum v rámci této diplomové práce.

Z hlediska struktury hledaných profesí, v analýze z roku 2012 byly hledané profese řazeny do kategorií podle klasifikace KZAM-R, kterou nelze plně srovnávat s klasifikací CZ-ISCO. Mezi nejvíce vyhledávané profese patřily ty, které náleží do hlavních tříd 3 (techničtí pracovníci), a dále pak do hlavní třídy 2 (vysoce kvalifikované profese) a 1 (vedoucí pracovníci). Při analýze v rámci diplomové práce byla využita klasifikace CZ-ISCO a nejvíce žádané profese patřily do hlavních tříd 5 (pracovníci ve službách a prodeji), následovaly hlavní třídy 2 (specialisté) a 3 (techničtí a odborní pracovníci). Oba výzkumy se shodují ve velmi nízké míře inzerátů hledající pozice, kvalifikací spadající do hlavních skupin 6, které sdružují profese v oblasti zemědělství.

Ačkoli byl v celorepublikové analýze inzerce pracovní poměr na plný úvazek uveden častěji, ani 83,4 % v analýze autorky diplomové práce není zanedbatelné. Práce na plný úvazek se tak jednoznačně stala nejčastěji nabízeným druhem úvazku.

Požadavek na výši vzdělání byl uveden v analýze Národního ústavu pro vzdělávání v 77,8 % inzerátů zachycených na internetu. Preferovanou úrovní vzdělání bylo minimálně maturitní vzdělání, ve formátu požadavku uvádějícím jak střední školu s maturitou, tak vysokou školu. Výsledky analýzy v diplomové práci uvádějí, že výše vzdělání byla obsahem 80,1 % inzerce. To je mírně více než v celorepublikové analýze, přesto jsou hodnoty podobné. Rozdíly byly zaznamenány u konkrétní výše vzdělání, jelikož ve výzkumu spojeném s touto diplomovou prací bylo nejčastěji evidováno vzdělání na úrovni střední školy s maturitou. Varianta uváděná v inzerátech jako minimálně střední škola s maturitou byla až pátá v pořadí.

Co se týče oboru vzdělání, celorepubliková analýza uváděla jako nejžádanější technické vzdělání, do kterého jsou zahrnuty strojírenské, elektrotechnické, stavebnické a nespécifikované technické obory. Na druhém místě byly s výraznějším odstupem obory

ekonomické. Výstupy obou výzkumných sond byly obdobné, soubor technických oborů byl nejčastější, následovaný ekonomickými obory. Co se lišilo, byla míra inzerátů, které žádaly konkrétní obor vzdělání. Obor byl ve výzkumu Šťastnové a Tillnera uváděn v 32,2 % inzerce, kdežto autorka diplomové práce jej zaznamenala pouze v 23,6 % nabídek práce.

Požadavky na pohlaví a věk uchazečů v inzerci mohou mít diskriminační charakter. Pozitivní je, že v obou srovnávaných výzkumech nebyly v absolutní většině inzerce uváděny. Zatímco v analýze z roku 2012 se více objevovaly genderové požadavky (1,7 % oproti 0,7 %), v analýze v rámci diplomové práce se častěji jednalo o požadavky na věk uchazečů, a to v 2,1 % inzerce (to je o 1,6 procentního bodu více).

Práce s počítačem je dnes téměř běžnou pracovní činností a tak je možné, že právě to je důvodem, proč byl ve výzkumu Národního ústavu pro vzdělávání požadavek evidován v 57,4 %. Ve výzkumu v rámci diplomové práce se jednalo o jen 39,4 % zachycené inzerce.

I požadavky na jazykové schopnosti byly v analýze Šťastnové a Tillnera uváděny ve větším procentu inzerce. Nicméně se oba výzkumy shodují na tom, že nejčastěji požadovaným jazykem je angličtina.

Požadavek na řidičský průkaz se vyskytoval v inzerci v téměř totožné míře v obou porovnávaných výzkumech.

Prioritou pro zaměstnavatele jsou mezi osobními vlastnostmi uchazečů komunikační schopnosti. Na tomto faktu se shodují oba porovnávané výzkumy. Pořadí ostatních osobních vlastností bylo již odlišné, ale vyskytovaly se zde většinou stejné či podobné charakteristiky. Zatímco v celorepublikové analýze je pořadí dalších požadavků flexibilita, samostatnost, zodpovědnost a organizační schopnosti, analýza provedená prostřednictvím diplomové práce zaznamenala jako další nejdůležitější vlastnosti samostatnost, spolehlivost, zodpovědnost a flexibilitu (v tomto pořadí). I přes mírné odlišnosti je zjevné, že se požadavky zaměstnavatelů zásadně nezměnily.

Praxe byla v inzerátech zachycených během výzkumu požadována ve značně menší míře (48,6 %), než jakou uvádí analýza inzertní nabídky práce na internetu z roku 2012 (70,3 %). Také podíl přímého požadavku na praxi byl vyšší než ve výzkumu v rámci diplomové práce.

Finanční ohodnocení je v inzerci uváděno ve výzkumu v rámci diplomové práce v 43,5 %, v analýze z roku 2012 se více přibližuje k 50 procentům. Slovní vyjádření finančního ohodnocení bylo výrazně častěji zaznamenáno v inzerci analýzy z roku 2012 (32,8 %). Během dvou výzkumných sond v letech 2015 a 2016 byla takto charakterizovaná mzda zachycena pouze v 16,7 % veškeré zaznamenané inzerce.

Regionální struktura nabídek volných pracovních míst se v obou porovnávaných analýzách shoduje na nejčastěji zaznamenaných regionech. Nejvíce pracovních příležitostí čekalo uchazeče v Hlavním městě Praze, Jihomoravském a Středočeském kraji v tomto pořadí. Zásahu na téměř stoprocentním uvádění místa výkonu práce má vedle zadavatelů inzerce jistě i struktura pracovních portálů.

6.4 Vybrané příklady inzerce

Následující inzeráty byly uveřejněny na vybraných pracovních portálech. Na skutečných příkladech budou demonstrovány chyby, nedostatky v inzerci a diskriminační požadavky. Dále na příkladu dvou inzerátů prezentujeme, jak místo zveřejnění inzerátu může ovlivnit jeho vzhled i obsah. Z důvodu velkého rozsahu inzerátů jsou zobrazeny jen jejich podstatné části.

V případě prvního inzerátu jsou uvedeny diskriminační požadavky jak u požadavku na věk, tak u genderových požadavků. V případě genderových požadavků se jedná o nepřímou diskriminaci již v názvu pracovní pozice v ženském rodě. Vyskytuje se i neobvyklý požadavek na obuv – černé lodičky. Zaměstnavatel přímo uvádí, že věk kandidáta musí být 20 – 25 let, což lze považovat za diskriminaci. Inzerát byl uveden na pracovním portálu Práce.cz.

Obr. č. 18: Inzerát s diskriminačními požadavky I

Hosteska do večerní restaurace

Náplň práce:

- vítání přichozích hostů
- usazování hostů
- příjem rezervací
- komunikace s hosty
- prostírání stolů

Požadujeme:

- český jazyk rodilý mluvčí
- anglický jazyk alespoň úroveň B2
- samostatnost, zodpovědnost, komunikativnost
- reprezentativní vystupování a vzhled
- časová flexibilita nutností!!!
- věk 20-25 let
- černé lodičky

Zdroj: www.prace.cz 2015

Další případ diskriminující inzerce je v nabídce práce uveřejněné také na portálu Práce.cz. Zaměstnavatel uvádí, že nechce zaměstnat cizince a také vyžaduje nekuřáka. Mimo diskriminační požadavky lze upozornit na nedostatky v přehlednosti a chybějící náplň práce.

Obr. č. 19: Inzerát s diskriminačními požadavky II

Velkoobchod bytový textilem přijme samostatného skladníka. Požadujeme vstřícné vystupování, pečlivost, aktivní přístup k práci, základní manuální zručnost, ŘP-B, nekuřáka, ne cizince. Nabízíme práci na HPP, zázemí stabilní firmy, příjemné pracovní prostředí. Kontakt: 725 973 987.

Zdroj: www.prace.cz 2015

Níže uvedená část inzerátu uveřejněného na portálu Jobs.cz má značné nedostatky v úpravě textu. Text není rozdělen do vět a stává se tak nepřehledný a nepůsobí příliš důvěryhodně.

Obr. č. 20: Inzerát s nedostatky v textu

Hledáme obch.konzultanta- tku pro práci na HPP i na VPP,brigádu,veškeré zaškolení zdarma,možnost nadstartandartních příjmů, kariérní růst,osobní setkání si domluvte ihned na tel.:602127620 /i sms-zavoláme zpět/

Zdroj: www.jobs.cz 2016

Následující inzerát z portálu Volnámísta.cz obsahuje důležité informace jako je náplň práce a požadavky na uchazeče. V názvu pracovní pozice správně využívá tvar, který

není diskriminační. Problémem je, že náplň práce odpovídá spíše pozici skladníka, ale je uváděna pozice zámečnick – svářeč.

Obr. č. 21: Inzerát s nesouladem názvu pozice a náplně práce

Zámečnick/ce - svářeč/ka. Požadavky : řidičský průkaz sk. B, oprávnění k řízení vysokozdvizných vozíků, znalost práce s manipulační technikou, základní znalost práce na PC. Pracovní náplň : manipulace se zbožím ve výrobě, vyskladňování polotovárů do výroby, rozvoz a dovoz dílů do a z kooperace, nákup režijního materiálu, práce s manipulační technikou.

TRIOMETAL s.r.o., Zlín

Zdroj: www.volnamista.cz 2015

Poslední příklady inzerátů demonstrují, jak může místo uveřejnění ovlivnit podobu i obsah nabídky volného pracovního místa. Inzerát vlevo pochází z portálu Práce.cz a inzerát vpravo byl uveřejněn na portálu Volnámista.cz. Ačkoliv je v obou případech inzerováno stejné pracovní místo, je patrný rozdíl ve vzhledu i obsahu. To je dáno možnostmi konkrétních pracovních portálů. Portál Volnámista.cz umožňuje inzerci zdarma, ale možnosti vzhledu a délky textu jsou omezeny, proto tam umístěný inzerát uvádí i méně požadavků, benefitů i jiných informací. Z důvodu velikosti tohoto inzerátu je v textu pouze zmenšená kopie, čitelná verze je v příloze C.

Obr. č. 22: Porovnání inzerátů na stejné pracovní místo s různým místem zveřejnění

Volná místa prodejny



Jeme pylní na to, že se k nám zákazníci rádi vrací!

ŠUMPERK - SKLADNÍK

Náplň práce:

- Zabezpečuje fyzické převzetí zboží a kontroluje příjmovou dokumentaci
- Doplnuje zboží v obvodu nápojů
- Sleduje data spotřeby zboží ve skladě
- Zodpovídá za evidenci a správné hospodaření s obchodním materiálem

Nabízíme:

- SŠ (základní) příbuzné vyučení
- Zkušenosti s obdobnou náplní práce podobnou
- Znalost dodávacích listů a ostatních listů doprovázejících zboží
- Zkušenosti s mezikapacitní výměnou
- Znalost práce na PC
- Hmotnou odpovědnost

Nabízíme:

- Odpovídající finanční ohodnocení
- Stravenky
- Pracovní garance
- Příspěvek za práci o svátcích a o víkendů
- Jistota naší sítě do 15. v městě
- Odměny při pracovních výjezdech
- AZ 10% sleva na zájezdy s ITB BILLA Travel a Exim Tours
- Příspěvek na zdravotní připojištění
- Slevu na zboží ve firemním časopisu
- Zájemní sítné nadárodní společnosti
- Další zaměstnání
- Možnost kariérního růstu

Podat váš nabízený postoj zajistit, navštívit je kontaktní regionálního manažera, pana Burtana na telefonním čísle 724 811 874, nebo ihned prostřednictvím šablony "odpovědi".

Odpočítat **Zpět na výše**

Skladník. Přijmeme pro prodejnu BILLA v Šumperku. Náplň: fyzické převzetí zboží a kontrola příjmové dokumentace, doplňování nápojů, kontrola dat spotřeby zboží ve skladě. Požadujeme: zkušenost na obdobné pozici. Nabízíme: Odpovídající finanční ohodnocení, stravenky, prémie, školení.

Zdroj: www.prace.cz 2016 a www.volnamista.cz 2016

Inzerát z portálu Práce.cz je umístěn na kariérních stránkách inzerující společnosti. Obsahuje navíc stručný popis společnosti nebo požadavky na výši vzdělání, znalost práce s počítačem, i znalost dodacích listin. Kandidátovi také nabízí více benefitů jako jsou slevy na zájezdy i zboží, příspěvek na penzijní připojištění či odměny při pracovních výročích. Inzerující organizace by měla již před tvorbou a zveřejněním nabídky práce vědět, jakou cílovou skupinu uchazečů chce oslovit a na základě toho zvažovat efektivitu vynaložených finančních prostředků. Zda volit vzhledově i obsahově přitažlivější, ale finančně náročnější formu inzerátu, nebo méně atraktivní inzerát zveřejněný za nižší cenu.

7 Závěrečná zpráva

Výzkumné šetření realizované v rámci předložené diplomové práce se zabývalo analýzou inzerce nabídky práce na internetu. Účelem tohoto šetření bylo, na základě shromážděných informací, získat přehled o struktuře nabízených volných pracovních míst na internetu a také o zaměstnavateli požadovaných schopnostech a kvalifikacích uchazečů, mezi které patří nároky na vzdělání, jazyky či praxi a další dovednosti.

Výzkum realizovaný prostřednictvím dvou výzkumných sond proběhl v dvou časových intervalech, a to od 1. 9. do 7. 9. 2015 a od 8. 2. do 14. 2. 2016. Sledovány a zaznamenávány byly sekundární informace uvedené na vybraných pracovních portálech. Jednalo se o portály Jobs.cz, Práce.cz a Volnámísta.cz. Během dvou výzkumných sond bylo na vybraných portálech práce zaznamenáno celkem 944 inzerátů, z toho 479 v prvním týdnu a 465 v druhém týdnu šetření.

Soubor znaků sledovaných v inzerci byl inspirován prací autorů Šťastnové a Tillnera nazvané Analýza inzertní nabídky práce v denním tisku a na internetu z roku 2012. Důvodem bylo sjednocení znaků tak, aby mohlo dojít k následnému porovnání výzkumu provedeného v rámci diplomové práce a výše zmíněné analýzy z roku 2012, konkrétně její části zaměřené na inzerci na internetu.

Inzerce je jedním z komunikačních prostředků mezi zaměstnavateli a uchazeči a může mít vliv i na image organizace. Například vynechání názvu organizace v inzerátu může negativně působit na důvěryhodnost nabídky práce i serióznost zaměstnavatele. Dle výsledků výzkumného šetření si tento problém zaměstnavatelé uvědomují, neboť název inzerující organizace byl uveden ve více než 90 % zachycené inzerce.

Již v menší míře podniky uváděly popis činnosti organizace. Stručný popis nebo uvedení oboru bylo zaznamenáno v přibližně 45 % inzerce. Jedná se ale o poměrně vysokou hodnotu, vzhledem k možnostem internetu, kdy lze podrobnější informace o zaměstnavateli snadno zjistit, často i přímo přes zobrazený inzerát. Nejvíce nabídek práce pocházelo od organizací působících ve zpracovatelském průmyslu, ať už se jednalo o inzerci, kde byl obor přímo uveden, nebo kde byl následně zjištěn.

Struktura profesí hledaných prostřednictvím inzerce na internetu byla zjišťována v členění podle klasifikace CZ-ISCO do úrovně skupin, které mají trojmístný kód. V obou výzkumných sondách byly zaznamenány inzeráty hledající zaměstnance

v hlavních třídách 1 – 9. Hlavní třída 0 sdružující zaměstnance v ozbrojených silách nebyla v průběhu výzkumného šetření evidována. Nejčastěji hledanými uchazeči v první sondě byli ti, jejichž kvalifikace odpovídala hlavní skupině 5 - pracovníci ve službách a prodeji. V druhém týdnu šetření došlo k poklesu četnosti nabídek těchto profesí a hlavní třída 5 se posunula na třetí místo. V druhé výzkumné sondě byly zaměstnavateli nejčastěji požadovány profese hlavní třídy 2 – specialisté. V celkovém součtu za oba týdny šetření byli nejčastěji hledáni uchazeči spadající do hlavní třídy 5. Nejvíce žádanou skupinou profesí byla ta s označením 522 – provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači a příbuzní pracovníci v prodejnách. Naopak nejméně žádanými profesemi jsou ty z hlavní třídy 6 - kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, která má po ozbrojených silách nejmenší zastoupení v počtu zaměstnanců na trhu práce a jejich počet v průběhu let stále mírně klesá (Ústav zemědělské ekonomiky a informací, 2015)

Požadovaná výše vzdělání byla v obou výzkumných šetřeních velmi podobná, nejvíce zaměstnavatelé uváděli středoškolské vzdělání s maturitou. Nároky zaměstnavatelů v druhém týdnu šetření mírně vzrostly, což lze podložit větším počtem požadavků na vysokoškolské a vyšší odborné vzdělání, a také varianty požadující minimálně střední školu s maturitou nebo vysokou školu.

Na potenciální uchazeče bylo zaměstnavateli kladeno mnoho požadavků různých druhů. Lze potvrdit význam jazykových dovedností, převážně angličtiny, která je jedním z nejrozšířenějších jazyků na světě a také byla zaměstnavateli žádána nejvíce. Obecně byl v druhém týdnu šetření pozorován nárůst požadavků na znalost jazyků a schopnost cizí jazyk aktivně používat. Stejný trend byl zaznamenán i u požadavků na práci s počítačem. V druhém týdnu inzerenti kladli vyšší nároky i na vysoce odborné znalosti práce s počítačem. Příčinou může být mírné zvýšení počtu hledaných profesí ze skupin 251 a 252, do které náleží vývojáři softwaru a specialisté v oblasti počítačových sítí. Přesto byla u uchazečů nejvíce vyžadována znalost kancelářských programů.

Opačný trend, tedy klesající, byl zaznamenán u požadavků na praxi. Jednalo se jen o mírný pokles. Z tohoto údaje, ale především z porovnání s celorepublikovou analýzou lze usuzovat na zvyšující se ochotu zaměstnavatelů přijímat uchazeče bez praxe, například čerstvé absolventy škol.

Z osobních vlastností zaměstnavatelé preferovali komunikační schopnosti, které se objevovaly téměř v každém třetím inzerátu. Požadavek zřejmě vychází z toho, že komunikační dovednosti nejen umožňují lepší jednání s klienty, ale jsou i základem pro řešení konfliktů, schopnost týmové spolupráce i dobré vztahy na pracovišti. Dobré komunikační schopnosti byly podstatné především u řídicích pracovníků, odborníků, úředníků a pracovníků v oblasti obchodu. Mezi další často požadované osobní vlastnosti patří samostatnost, spolehlivost, zodpovědnost a flexibilita.

Ve většině případů si inzerenti uvědomovali, že nesmí podávat diskriminační nabídky práce a dbali na správnou formu názvu pracovní pozice, aby nedocházelo k nepřímé diskriminaci. Přesto se v 7 inzerátech objevily genderové požadavky. Požadavek na věk byl zaznamenán v 20 nabídkách práce, ale za prokazatelně diskriminační lze považovat jen malou část z nich. Jedná s tedy o poměrně malý podíl inzerce a navíc byl v druhém týdnu šetření zaznamenán pokles diskriminačních požadavků, což je pozitivní.

Finanční ohodnocení bylo uvedeno přibližně v polovině veškeré zachycené inzerce. Ve značné míře bylo využito slovního vyjádření mzdy. Pojmy jako odpovídající, zajímavá či motivující mzda mohou být uchazeči interpretovány různě a často mohou působit spíše negativně. Vyjádření mzdy pojmem odpovídající se stává nadbytečným, jelikož mzda by vždy měla odpovídat vykonávané práci. Za tímto pojmem pak mohou být uchazeči spatřovány různé významy. Příliš důvěry nevzbuzují ani mzdy uváděné v korunách s rozpětím mnohdy až třicet tisíc.

Nejvíce pracovních příležitostí bylo v obou výzkumných sondách v Praze, následoval Jihočeský a Středočeský kraj. U těchto krajů došlo v druhém týdnu šetření k mírnému poklesu nabídek volných pracovních míst. I v ostatních regionech docházelo k mírným změnám v počtu zachycené inzerce. Zaznamenané výkyvy nebyly zásadní a pravděpodobně vycházejí z aktuální situace na trhu práce v jednotlivých regionech. Nabídky práce v zahraničí se objevovaly jen minimálně.

Na základě zjištěných informací o obsahu inzerátů nabízejících zaměstnání na internetu jsou navržena následující doporučení.

- Vždy uvádět název zaměstnavatele, i v případě inzerátu podaného prostřednictvím personální agentury, protože inzerát tak působí důvěryhodněji.

- Vždy uvádět místo výkonu práce, jeho absence může odradit případné uchazeče od reakce na nabídku práce
- Vyvarovat se diskriminačních požadavků na věk, pohlaví nebo národnost uchazečů, případných dalších požadavků, které mohou být považovány za diskriminační, a uvádět je jen v oprávněných případech.
- Neuvádět nevhodné slovní vyjádření finančního ohodnocení a zvážit, jak relevantní je široké rozpětí mzdy.
- Neuvádět příliš velké množství požadavků na osobní vlastnosti a dovednosti, protože to může odradit uchazeče od reakce na inzerát.
- Uvádět v inzerátu alespoň stručný popis náplně práce.
- Nabídky pracovních míst s delším textem přehledně členit do kratších úseků a přizpůsobovat obsah inzerátu hledané profesi.

Závěr

Diplomová práce se zabývala tématem analýzy inzerce nabídky zaměstnání na internetu. Cílem práce bylo prostřednictvím výzkumných sond provedených ve dvou týdenních časových úsecích v září roku 2015 a únoru 2016 realizovat výzkum pracovní inzerce na vybraných internetových portálech. Získané informace se staly podkladem pro následnou analýzu, která měla za úkol podat přehled o struktuře nabídky zaměstnání na internetu.

První část práce, věnovaná především teoretickým oblastem trhu práce a problematice nezaměstnanosti se stala podkladem pro následné stručné zhodnocení situace zaměstnanosti na českém trhu práce.

Další část práce se teoreticky zabývá především získáváním lidských zdrojů jako jedné z personálních činností organizace. Následující kapitola navazuje na získávání pracovníků s důrazem na metody získávání lidských zdrojů prostřednictvím internetu. Věnuje se také inzerátu z hlediska jeho obsahu, umístění a upozorňuje na nevhodné požadavky diskriminačního charakteru v nabídkách volných pracovních míst. Významné výhody a nevýhody uveřejňování inzerce na internetu jsou uvedeny v závěru kapitoly.

Následující kapitoly se věnují samotné analýze inzerce nabídky zaměstnání. V první části je zpracován návrh výzkumného šetření včetně cílů výzkumného šetření, stručné charakteristiky využitých internetových portálů. Na základě návrhu výzkumného šetření došlo k jeho realizaci. Zjištěné údaje jsou členěny podle sledovaných znaků a vždy uvedeny za jednotlivé výzkumné sondy, následně vzájemně porovnány a zhodnoceny. Nechybí ani porovnání s analýzou inzerce na internetu z roku 2012 a příklady inzerce, na kterých jsou demonstrovány především jejich nedostatky. Závěrečná zpráva shrnuje nejdůležitější poznatky realizovaného výzkumného šetření.

Autorka si je vědoma, že výzkumné sondy probíhaly pouze v krátkých časových úsecích, což je důvodem omezeného výzkumného šetření. Z důvodu rozsahu diplomové práce i širokého rozsahu dané problematiky nejsou prozkoumány do hloubky veškeré sledované znaky a oblasti. Na tomto místě je vhodné uvést, že struktura inzerce nabídky zaměstnání na internetu není shodná se strukturou nabídky volných míst na trhu práce. I přes výše zmíněná omezení se podařilo prostřednictvím realizovaného výzkumného

šetření získat alespoň částečný přehled o struktuře pracovní inzerce na internetu i situaci na trhu práce v ČR na přelomu let 2015 / 2016.

Během výzkumného šetření byly sledovány vybrané znaky, mezi které patří údaje o inzerující organizaci, regionální struktura inzerce, finanční ohodnocení, požadavky zaměstnavatelů na dovednosti, kvalifikace i osobní vlastnosti potenciálních uchazečů. Zvláštní pozornost byla věnována diskriminačním požadavkům. Především se analýza věnovala struktuře profesí hledaných na internetu, kdy zaznamenané profese byly členěny podle klasifikace CZ-ISCO. Členění podle této klasifikace bylo využito i v souvislosti s některými dalšími sledovanými znaky tak, aby mohl být určen význam požadavku pro jednotlivé skupiny profesí.

Na základě provedené analýzy inzerce nabídky zaměstnání na internetu lze konstatovat, že si organizace uvědomují význam inzerce na internetu jako metody získávání pracovníků i prostředku komunikace mezi uchazečem a zaměstnavatelem, který ovlivňuje nejen následný výběr pracovníků, ale nepřímo může působit na konkurenceschopnost organizace. I přesto stále existuje prostor pro zlepšení zejména v oblasti uvádění diskriminačních požadavků, chybějícího názvu organizace nebo uvádění finančního ohodnocení.

Teoretické informace získané z odborných zdrojů studovaných v rámci vypracování diplomové práce přispěly autorce k lepšímu pochopení významnosti inzerce na internetu jako metody získávání pracovníků. Na základě nově získaných znalostí o obsahu kvalitních a úspěšných inzerátů dokázala autorka poznat a zaznamenat nedostatky v obsahu nabídek práce, zejména pak diskriminační požadavky. Výzkumné šetření, realizované na základě teoretických poznatků, přispělo k získání přehledu o současné struktuře inzerce na internetu, částečně i o situaci na trhu práce, hledaných profesích i kvalifikacích a osobních vlastnostech, které zaměstnavatelé vyžadují. Nabyté poznatky nejsou využitelné jen na odborné úrovni, ale také v praktickém životě při hledání zaměstnání, nebo i při zaměstnání například v oblasti personalistiky.

Seznam tabulek

Tab. č. 1: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících)	15
Tab. č. 2: Míra ekonomické aktivity v ČR letech 2010 – 2015 (v %)	17
Tab. č. 3: Absolutní počet zaměstnaných v ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících)	18
Tab. č. 4: Míra zaměstnanosti v ČR v letech 2010 – 2015 (v %)	18
Tab. č. 5: Zaměstnaní v ČR podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE v letech 2010 – 2014 (v tisících)	20
Tab. č. 6: Zaměstnaní v ČR podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání CS-ISCO v letech 2010 – 2015 (v tisících)	21
Tab. č. 7: Absolutní počet nezaměstnaných v ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících)	22
Tab. č. 8: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2010 – 2015 (v %)	22
Tab. č. 9: Specifická míra nezaměstnanosti podle nejvyššího ukončeného vzdělání v ČR v letech 2010 – 2015 (v %)	23
Tab. č. 10: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících)	25
Tab. č. 11: Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání CZ ISCO v ČR k 31. 12. 2011 – 2015 (v tisících)	26
Tab. č. 12: Návštěvnost pracovních portálů na PC v srpnu 2015	37
Tab. č. 13: Cena základní inzerce na vybraných portálech práce	37
Tab. č. 14: Výhody a nevýhody inzerce nabídky práce na internetu	50
Tab. č. 15: Počet zaznamenané inzerce na vybraných portálech práce	56
Tab. č. 16: Počet inzerátů v závislosti na uvedení názvu organizace v 1. týdnu šetření	57
Tab. č. 17: Počet inzerátů v závislosti na uvedení názvu organizace v 1. týdnu šetření	58
Tab. č. 18: Požadované obory vzdělání v 1. týdnu šetření	71
Tab. č. 19: Požadované obory vzdělání v 2. týdnu šetření	75
Tab. č. 20: Nejčastěji požadované osobní vlastnosti a dovednosti	93

Tab. č. 21: Slovní charakteristika finančního ohodnocení v 1. týdnu šetření.....	97
Tab. č. 22: Slovní charakteristika finančního ohodnocení v 2. týdnu šetření.....	99
Tab. č. 23: Regionální struktura místa výkonu práce	102

Seznam obrázků

Obr. č. 1: Ekonomicky aktivní v ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících).....	16
Obr. č. 2: Ekonomicky neaktivní v ČR v letech 2010 – 2015 (v tisících).....	17
Obr. č. 3: Míra zaměstnanosti v ČR v letech 2010 – 2015	19
Obr. č. 4: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2010 – 2015	23
Obr. č. 5: Specifická míra nezaměstnanosti v krajích České republiky k 29. 2. 2015 ...	24
Obr. č. 6: Podíl uživatelů internetu podle dané věkové kategorie v roce 2014	34
Obr. č. 7: Podíl uživatelů internetu podle vzdělání na internetové populaci 2014	34
Obr. č. 8: Chcete mít možnost kontaktovat zaměstnavatele přes sociální sítě?.....	40
Obr. č. 9: Struktura hledaných profesí v 1. týdnu šetření a struktura zaměstnaných v ČR	61
Obr. č. 10: Struktura hledaných profesí v 2. týdnu šetření a zaměstnaných v ČR	64
Obr. č. 11: Struktura hledaných profesí podle klasifikace CZ-ISCO	68
Obr. č. 12: Požadovaná úroveň vzdělání v 1. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO71	
Obr. č. 13: Požadovaná úroveň vzdělání v 2. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO76	
Obr. č. 14: Schopnost práce s počítačem v 1. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO	86
Obr. č. 15: Schopnost práce s počítačem v 2. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO	87
Obr. č. 16: Požadavky na praxi v 1. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO	95
Obr. č. 17: Požadavky na praxi v 2. týdnu šetření podle klasifikace CZ-ISCO	96
Obr. č. 18: Inzerát s diskriminačními požadavky I.....	107
Obr. č. 19: Inzerát s diskriminačními požadavky II	107
Obr. č. 20: Inzerát s nedostatky v textu	107
Obr. č. 21: Inzerát s nesouladem názvu pozice a náplně práce	108
Obr. č. 22: Porovnání inzerátů na stejné pracovní místo s různým místem zveřejnění	108

Seznam použitých zkratk

CZ-ISCO = mezinárodní standardní klasifikace zaměstnání (International Standard Classification of Occupations)

CZ-NACE = statistická klasifikace ekonomických činností Evropských společenství (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes)

ČR = Česká republika

ČSÚ = Český statistický úřad

EU = Evropská unie

EHP = Evropský hospodářský prostor

ILO = Mezinárodní organizace práce (International Labour organization)

KZAM-R = klasifikace zaměstnání - rozšířená

MPSV = Ministerstvo práce a sociálních věcí

VŠPS = výběrové šetření pracovních sil

SPIR = Sdružení pro internetový rozvoj

Seznam použité literatury

- 1 Andraščíková, M., Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., ... Trylč, L. (2012). *Zákoník práce: Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* (6th ed.). Olomouc: Anag.
- 2 Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů* (10th ed.). Praha: Grada Publishing, a.s.
- 3 Compton, R.-L., Morrissey, W., & Nankervis, A. (2009). *Effective recruitment and selection practice* (5th ed.). Sydney: CCH Australia Limited.
- 4 Čapek, K. (2013). *Spráce.cz*. Cit. 7. 12. 2015, dostupné z: <http://www.ivyhledavace.cz/seznam-cz/sprace-cz/>
- 5 ČeSU, & ASA (2015). *Almanach Top zaměstnavatelé 2015*. Dostupné z http://issuu.com/ekontech.cz/docs/almanach_top_zam2015_web/3
- 6 ČSÚ (2007). *Sdělení ČSÚ o zavedení klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)*. Cit. 20. 10. 2015, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/sdeleni_cz-nace.pdf/dbfbb216-6dc9-4b6a-8b1c-2c8bb9cc497d?version=1.0
- 7 ČSÚ (2012). *K čemu využíváme internet*. Cit. 3. 12. 2015, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/k_cemu_vyuzivame_internet
- 8 ČSÚ (2014a). *Statistická ročenka České republiky - 2014*. Cit. 17. 10. 2015, dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/24433595/32019814c10b.pdf/ff0328e4-0ced-4b50-8de1-179bd5b3634c?version=1.0>
- 9 ČSÚ (2014b). *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) metodická příručka*. Cit. 22. 10. 2015, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/metodicka_prirucka_1.pdf/1607eef6-476b-47b6-af64-a426699ac52a?version=1.0
- 10 ČSÚ (2015a). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika*. Cit. 7. 10. 2015, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps
- 11 ČSÚ (2015b). *Trh práce v ČR - časové řady - 1993 - 2014*. Cit. 21. 10. 2015, dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/404r-mira-ekonomicke-aktivity-dle-oblasti-a-kraju-fj9cnq1uup>

- 12 ČSÚ (2015c). *NACE Rev.2 metodická příručka*. Cit. 20. 10 2015, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/metodicka_prirucka_cz_nace_rev_2.pdf/e26ebee3-a5b2-48a1-a036-75e14cdb8944?version=1.0
- 13 ČSÚ (2015d). *Sdělení ČSÚ ze dne 11. června 2015 o aktualizaci Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)*. Cit. 22. 10 2015, dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/sdeleni_csu_140_2015.pdf/4b7ddcd6-5362-405a-9cc2-8f4d695c84a1?version=1.0
- 14 ČSÚ (2016a). *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. Cit. 2. 2. 2016, dostupné z: https://vdb2.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&evo=&str=&pvo=ZAM01-A&uid=&zo=N&vyhltext=&pvoch=&nahled=N&sp=A&pvoc=&katalog=30853&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_null_null_&nuid=&zs=&skupId=426&verze=-1&z=T
- 15 ČSÚ (2016b). *Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR*. Cit. 12. 3. 2016, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xc/animovana_mapa_podil_nezam_kraje
- 16 ČSÚ (2016c). *Zaměstnaní podle tříd klasifikace zaměstnání*. Cit. 17. 2. 2016, dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM04-A&zo=N&verze=-1&z=T&f=TABULKA&nahled=N&sp=N&skupId=646&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_null_null_&katalog=30853&pvo=ZAM04-A&str=v309&c=v3~6__RP2015QP3
- 17 d'Ambrosová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Schmied, Z., Stýblo, J, ... Valenta, J. (2014). *Abeceda personalisty 2014* (5th ed.). Olomouc: Anag.
- 18 Dobrá práce.cz (2015). *Ceník inzerce na pracovním portálu Dobraprace.cz*. Cit. 6. 11. 2015, dostupné z: <http://www.dobraprace.cz/cenik-rozcestnik.php>
- 19 Dubská, D. (2010). *Dopady světové finanční a hospodářské krize na ekonomiku České republiky*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/dopady-svetove-financni-a-hospodarske-krize-na-ekonomiku-ceske-republiky-n-rlar44vims>
- 20 Dubská, D. (2011). *Vývoj české ekonomiky – rok 2010*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-ceske-ekonomiky-rok-2010-vexy9mwo1b>

- 21 Dubská, D. (2012). *Vývoj ekonomiky České republiky – 1. – 4. čtvrtletí 2011*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-1-az-4-ctvrtleti-2011-llrv2x5ey1>
- 22 Dubská, D., Jašová, E., Kamenický, J., & Kučera, L. (2015). *Vývoj ekonomiky České republiky – v roce 2014*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-4-ctvrtleti-2014-ljz3yh9xlg>
- 23 Dubská, D., & Kamenický, J. (2013). *Vývoj ekonomiky České republiky – v roce 2012*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-v-roce-2012-fuvvsphta3>
- 24 Dubská, D., Kamenický, J., & Kučera, L. (2014). *Vývoj ekonomiky České republiky – v roce 2013*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-v-roce-2013-92tlhktun8>
- 25 Dubská, D., Kamenický, J., & Kučera, L. (2015). *Vývoj ekonomiky České republiky – v 1. Pololetí 2015*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-2-ctvrtleti-2015>
- 26 Dvořáková, Z. (2007). *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck.
- 27 Džob.cz (2013). *Ceník služeb personálního portálu Džob*. Cit. 6. 11. 2015, dostupné z: <http://www.dzob.cz/firmy/cenik>
- 28 E.economia (2015). *Ceník inzerce*. Cit 6. 11 2015, dostupné z: <http://economia.ihned.cz/wp-content/uploads/2015/10/Economia-Cenik-2015-10.pdf>
- 29 Gála, L., Pour, J., & Toman, P. (2006). *Podniková informatika: počítačové aplikace v podnikové a mezipodnikové praxi, technologie informačních systémů, řízení a rozvoj podnikové informatiky*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 30 Grafton recruitment (2014). *Třetina lidí nezíská zaměstnání kvůli sociálním sítím*. Cit 30. 10 2015, dostupné z: <http://www.grafton.cz/medialni-zona/tiskove-zpravy/socialni-site/>
- 31 Hapka, M. (2015). *Vytvořte ty nejlepší kariérní stránky*. Cit. 28. 11. 2015, dostupné z: <http://www.personalni-marketing.cz/vytvorite-ty-nejlepsi-karierni-stranky/>
- 32 Holman, R. (2011). *Ekonomie* (5th ed.). Praha: C.H. Beck.
- 33 Horňák, P., Jurášková, O., Vysekalová, J., Štarchoň, P., Kotyzová, P., Banyár, M., & Svoboda, V. (2012). *Velký slovník marketingových komunikací*. Praha: Grada Publishing a.s.

- 34 Integrovaný portál MPSV (n.d.a). Cit. 30. 10 2015, dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest>
- 35 Integrovaný portál MPSV (n.d.b). Cit. 10. 4. 2016, dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sprava/napoveda/aplikace.htm?#udrzba_volnych_mist
- 36 Janišová, D., & Křivánek, M. (2013). *Velká kniha o řízení firmy: Praktické postupy pro úspěšný rozvoj*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 37 Janouch, V. (2011). *333 tipů a triků pro internetový marketing*. Brno: Computer Press.
- 38 Jasanská & Co (2012). *Mějte jasno: co je a není diskriminace při náboru*. Cit 3. 11 2015, dostupné z <http://www.jobs.cz/poradna/diskriminace-ve-vyberovem-rizeni/>
- 39 Jobs.cz (2015). *Ceník inzerce pracovních nabídek*. Cit. 6. 11 2015, dostupné z: <http://firmy.jobs.cz/cenik/>
- 40 Jobs.cz (2015a). *Ceník inzerce pracovních nabídek*. Cit. 6. 11 2015, dostupné z: <http://firmy.jobs.cz/cenik/>
- 41 Jobs.cz (2015b). Cit. 8.12. 2015, dostupné z: <http://www.jobs.cz/>
- 42 Jobvite (2014). *Social recruiting survey*. Cit. 1. 11 2015, dostupné z https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2014/10/Jobvite_SocialRecruiting_Survey2014.pdf
- 43 Jurečka, V., Hlaváček, K., Jánošíková, I., Kolcunová, E., Macháček, M., Paličková, I., ... Worblowský, T. (2013). *Makroekonomie* (2nd ed). Praha: Grada Publishing, a.s.
- 44 Každý šestý inzerát nabízející práci je diskriminační (2011). Cit. 3. 11 2015, dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2010/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni>
- 45 Keményová, Z. (2014). *Překlepy na LinkedIn pomůžou personalistovi najít skryté talenty, říká headhunter*. Cit. 1. 11 2015, dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-61705850-preklepy-na-linkedin-pomuzou-personalistovi-najit-skryte-talenty-rika-headhunter>
- 46 Kociánová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 47 Kocourek, J. (2012). *Kariérní stránky jako klíčový nástroj personalisty*. Cit. 27. 10 2015, dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/karierni-stranky-jako-klicovy-nastroj-personalisty-1/>

- 48 Kotler, P., & Keller, K. L. (2013). *Marketing management* (14th ed.). Praha: Grada Publishing, a.s.
- 49 Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky* (4th ed.). Praha: Management Press.
- 50 Koubek, J. (2011). *Personální práce v malých a středních firmách* (4th ed.). Praha: Grada Publishing, a.s.
- 51 Kozel, R., Mynářová, L., & Svobodová, H. (2011). *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 52 Kučera, L., & Kamenický, J. (2016). *Vývoj ekonomiky České republiky – v roce 2015*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-4-ctvrtleti-2015>
- 53 Kuchař, P. (2007). *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum.
- 54 LinkedIn (2015a). *O nás*. Cit. 1. 11 2015, dostupné z: <https://www.linkedin.com/about-us?trk=uno-reg-guest-home-about>
- 55 LinkedIn (2015b). *2015 Global Recruiting Trends: Win the war for talent by staying ahead of these*. Cit. 1. 11 2015, dostupné z: https://snap.licdn.com/microsites/content/dam/business/talent-solutions/global/en_US/c/pdfs/recruiting-trends-global-linkedin-2015.pdf
- 56 Lupáč, P., Chrobáková, A., & Sládek, J. (2014). *Internet v České republice 2014: Světový projekt o internetu - Česká republika*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze.
- 57 Mach, M. (2001). *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. Slaný: Melandrium.
- 58 Morávek, D. (2012). *5 diskriminačních požadavků, kterým se v pracovních inzerátech vyhněte*. Cit. 3. 11 2015, dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/5-diskriminacnich-pozadavku-kterym-se-v-pracovnich-inzeratech-vyhnete/>
- 59 Morávek, D. (2012). *Jakým chybám se vyhnout v pracovních inzerátech? Poradíme vám*. Cit. 3. 11 2015, dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jakym-chybam-se-v-pracovnich-inzeratech-vyhnout-poradime-vam/>
- 60 MPSV. (2011-2015). *Statistiky nezaměstnanosti*. Cit. 20. 2. 2016, dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

- 61 MPSV (2015a). *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014*. Cit. 23. 10 2015, dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014/anal2014.pdf
- 62 MPSV (2015b). *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. Pololetí 2015*. Cit. 8. 2. 2016, dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2015p1/anal2015p1.pdf
- 63 Müllerová, P. (2015). *Diskriminační pracovní inzerce*. Cit. 3. 11 2015, dostupné z: <http://www.profairplay.cz/diskriminacni-pracovni-inzerce/>
- 64 Neščáková, L. (2012). *Pracovní právo pro neprávvníky: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 65 Neščáková, L. (2014). *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů* (4th ed.). Praha: Grada Publishing, a.s.
- 66 Neščáková, L., & Marelová, L. (2013). *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 67 Nový, I., Surynek, A., Kašparová, E., & Šindelářová, H. (2006). *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 68 Pelsmacker, P., Geuens, M., & Bergh, J. (2003). *Marketingová komunikace*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 69 Portálypráce.cz (2008). Cit. 8. 12. 2015, dostupné z: <http://www.portaly-prace.cz/>
- 70 Prace.cz (2015). *Inzerujte na Prace.cz*. Cit. 6. 11. 2015, dostupné z: <http://firmy.prace.cz/>
- 71 Příkrylová, J., & Jahodová, D. (2010). *Moderní marketingová komunikace*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 72 Punch, K. F. (2008). *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, s.r.o.
- 73 Punch, K. F. (2008). *Úspěšný návrh výzkumu*. Praha: Portál, s.r.o.
- 74 Trampota, T., & Vojtěchovská, M. (2010). *Metody výzkumu médií*. Praha: Portál, s.r.o.
- 75 Seznam.cz (2015). *Volná místa. Pravidla inzerce*. Cit. 19. 12. 2015, dostupné z: <http://napoveda.seznam.cz/cz/volna-mista/pravidla-inzerce-2/>
- 76 Služba EURES v zemích Evropské unie (EU), Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska (2015). Cit. 30. 10 2015, dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit>

- 77 Smutná, K. (2015). *Jak funguje zprostředkování práce přes personální agenturu*. Cit. 30. 10 2015, dostupné z: <https://www.linkedin.com/pulse/jak-funguje-zprost%C5%99edkov%C3%A1n%C3%AD-pr%C3%A1ce-p%C5%99es-person%C3%A1ln%C3%AD-agenturu-smutna>
- 78 Sochorová, P. (2012). *Diskriminace v pracovní právní inzerce a při pohovoru*. Cit. 3. 11 2015, dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-55413360-diskriminace-v-pracovnepravni-inzerce-a-pri-pohovoru>
- 79 SPIR. (2015a). *Audit návštěvnosti internetu NetMonitor: Trendy v návštěvnosti internetu ročenka 2014*. Cit. 24. 10 2015, dostupné z: http://www.netmonitor.cz/sites/default/files/iac_2015_-_netmonitor_rocenka_2014.pdf
- 80 SPIR. (2015b). *Výzkum návštěvnosti internetu v České republice: Měsíční zpráva srpen 2015*. Cit. 12. 3. 2016, dostupné z: <http://www.netmonitor.cz/verejne-vystupy>
- 81 Spišiaková, M. (2015). *Co nesmí chybět vašim kariérním stránkách*. Cit. 28. 11. 2015, dostupné z: <http://www.personalni-marketing.cz/co-nesmi-chybet-vasim-kariernim-strankach/>
- 82 Stýblo, J. (2006). *Proměny získávání a výběru zaměstnanců*. Cit. 17. 10 2015, dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d553v529-promeny-ziskavani-a-vyberu-zamestnancu/?search_query=%24issue%3D3I22&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1
- 83 Šikýř, M. (2012). *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 84 Šikýř, M. (2014). *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 85 Šťastnová, P., & Tillner, J. (2013) *Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu – 2012*. Praha: NÚV. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/analiza-inzertni-nabidky-zamestnani-v-dennim-tisku-a-na-1>
- 86 Superkariéra (2010). *Nízké ceny, vysoká odezva*. Cit. 6. 11. 2015, dostupné z: <http://www.superkariera.cz/pro-firmy/cenik>
- 87 Taylor, S. (2005). *People Resourcing* (3rd ed.). London: Chartered Institute of Personnel and Development.

- 88 Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2009). *Fundament of human Resource Management: Managing People at Work*. Harlow: Pearson Education Limited.
- 89 Ústav zemědělské ekonomiky a informací (2015). *Zpráva o stavu zemědělství za rok 2014*. Cit. 2. 3. 2016, dostupné z: http://eagri.cz/public/web/file/418681/Zprava_o_stavu_zemedelstvi_CR_v_roce_2014.pdf
- 90 Volnámista.cz (2015). Volná místa. Cit. 7. 12. 2015, dostupné z: <http://www.volnamista.cz/hledamzamestnance>
- 91 Vysekalová, J., & Mikeš, J. (2010). *Reklama: jak dělat reklamu* (3rd ed.). Praha: Grada Publishing, a.s.
- 92 Walker, A. J. (2003). *Moderní personální management: Nejnovější trendy a technologie*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- 93 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- 94 Zoltners, A. A., Sinha, P., & Zoltners, G. A. (2001). *The Complete Guide to Accelerating Sales Force Performance*. New York: AMACOM.
- Vybrané internetové portály v období od 1. 9. do 7. 9. 2015 a od 8. 2. do 14. 2. 2016:
- 95 www.jobs.cz
- 96 www.prace.cz
- 97 www.volnamista.cz

Seznam příloh

Příloha A: Odvětví ekonomické činnosti inzerujících organizací v 1. týdnu šetření

Příloha B: Odvětví ekonomické činnosti inzerujících organizací v 2. týdnu šetření

Příloha C: Ukázka inzerátu

Přílohy

Příloha A: Odvětví ekonomické činnosti inzerujících organizací v 1. týdnu šetření

Odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE	Podíl		Z toho uvedeno v textu abs.
	abs.	v %	
C Zpracovatelský průmysl	113	23,6	66
G Velkoobchod, maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	79	16,5	36
J Informační a komunikační činnosti	39	8,1	20
I Ubytování, stravování a pohostinství	38	7,9	14
Q Zdravotní a sociální péče	29	6,1	14
F Stavebnictví	27	5,6	7
H Doprava a skladování	24	5,0	8
K Peněžnictví a pojišťovnictví	22	4,6	14
N Administrativní a podpůrné činnosti	21	4,4	8
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	14	2,9	8
P Vzdělávání	11	2,3	8
L Činnosti v oblasti nemovitostí	10	2,1	4
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla, klimatizovaného vzduchu	9	1,9	5
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	9	1,9	6
S Ostatní činnosti	3	0,6	2
A Zemědělství, lesnictví, rybářství	1	0,2	0
B Těžba a dobývání	1	0,2	0
E Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami	1	0,2	0
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	1	0,2	0
Neuvedeno	27	5,6	-
Celkem	479	100,0	220

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Příloha B: Odvětví ekonomické činnosti inzerujících organizací v 2. týdnu šetření

Odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE	Podíl		Z toho uvedeno v textu abs.
	abs.	v %	
C Zpracovatelský průmysl	119	25,6	61
G Velkoobchod, maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	82	17,6	40
K Peněžnictví a pojišťovnictví	28	6,0	22
M Profesní, vědecké a technické činnosti	27	5,8	14
J Informační a komunikační činnosti	26	5,6	13
I Ubytování, stravování a pohostinství	26	5,6	8
Q Zdravotní a sociální péče	25	5,4	16
N Administrativní a podpůrné činnosti	23	4,9	7
H Doprava a skladování	23	4,9	9
F Stavebnictví	18	3,9	4
P Vzdělávání	12	2,6	8
L Činnosti v oblasti nemovitostí	11	2,4	4
A Zemědělství, lesnictví, rybářství	5	1,1	1
S Ostatní činnosti	5	1,1	2
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	3	0,6	0
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	2	0,4	2
T Činnosti domácností jako zaměstnavatelů	1	0,2	0
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla, klimatizovaného vzduchu	1	0,2	0
Neuvedeno	28	6,0	-
Celkem	465	100,0	211

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

Příloha C: Ukázka inzerátu



BILLA, spol. s r.o., součást skupiny REWE Group, je mezinárodní úspěšná maloobchodní společnost s potravinami, která působí v 8 zemích Evropy. V české republice s více než 200 prodejny zaměstnává více než 6.000 zaměstnanců. Snažíme se své zákazníky zaujmout a inspirovat širokým sortimentem zboží a služeb a svým pracovním nadšením. Přidejte se i Vy k týmu BILLA!

ŠUMPERK - SKLADNÍK

Náplň práce:

- Zabezpečuje fyzické převzetí zboží a kontroluje příjmovou dokumentaci
- Doplnuje zboží v úseku nápojů
- Sleduje data spotřeby zboží ve skladě
- Zodpovídá za evidenci a správné hospodaření s obalovým materiálem

Požadujeme:

- SŠ vzdělání, případně vyučení
- Zkušenosti s obdobnou náplní práce podmínkou
- Znalost dodacích listů a ostatních listin doprovázejících zboží
- Zkušenosti z maloobchodu výhodou
- Znalost práce na PC
- Hmotnou odpovědnost

Nabízíme:

- Odpovídající finanční ohodnocení
- Stravenky
- Roční prémie
- Příplatky za práci o svátcích a o víkendu
- Jistota mzdy vždy do 15. v měsíci
- Odměny při pracovních výročí
- Až 10% sleva na zájezdy s ITS BILLA Travel a Exim Tours
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Slevy na zboží ve firemním časopisu
- Zázemí silné nadnárodní společnosti
- Důkladné zaškolení
- Možnost kariérního růstu

Pokud vás nabízená pozice zaujala, neváhejte kontaktovat regionálního manažera, pana Buriana na telefonním čísle 724 611 974, nebo ihned prostřednictvím tlačítka "odpovědět".

Zdroj: www.prace.cz 2016

Abstrakt

LUKEŠOVÁ, Michaela. *Analýza inzerce nabídky zaměstnání na internetu*. Plzeň, 2016. 128 s. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: inzerát, zaměstnání, internet, výzkumné šetření

Předložená diplomová práce se zabývá analýzou inzerce nabídky práce na internetu získané během dvou výzkumných sond na vybraných portálech. Teoretická část práce se nejprve stručně věnuje pojmům souvisejícím s trhem práce, následně se zaměřuje na situaci zaměstnanosti v České republice v letech 2010 – 2014. Dále se věnuje problematice získávání pracovníků v podniku s důrazem na získávání pracovníků prostřednictvím internetu, formulaci nabídky zaměstnání a také výhodám a nevýhodám internetové pracovní inzerce. Druhá část se věnuje praktickému návrhu výzkumného šetření a následně samotné analýze inzerce nabídky pracovních míst na internetu. Prezentované výsledky výzkumných sond jsou porovnávány nejprve vzájemně a poté s výsledky analýzy inzertní nabídky práce na internetu Mgr. Pavlína Šťastnové a Jiřího Tillnera, MBA z roku 2012. V závěrečné zprávě jsou shrnuty nejdůležitější závěry vycházející z provedeného výzkumného šetření.

Abstract

LUKEŠOVÁ, Michaela. Analysis of job offer advertising on the internet. Pilsen, 2016. 128 p. Diploma thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

Keywords: advertisement, job, internet, research survey

This thesis deals with an analysis of online work offers that was carried on chosen websites with two research probes. The beginning of the theoretical part shortly introduces terminology connected to labor market and then it describes the labor market situation of Czech Republic in between years 2010-2014. It also deals with hiring new employees with a focus on hiring employees online, wording of work offers and also advantages and disadvantages of online hiring. The second part deals with a practical proposal of a research survey and then an analysis of online work offers. The results of research probes are compared one with another and then with the results of online work offer analysis of Mgr. Pavlína Šťastnová and Jiří Tillner, MBA from 2012. The final report includes the most important conclusions of the research survey.