

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Bakalářská práce

**Očekávání studentů versus realita na trhu práce  
v Karlovarském kraji**

**Students' expectations versus reality on the labour market  
in Karlovy Vary region**

Denisa Eichlerová

Cheb 2013



## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Očekávání studentů versus realita na trhu práce v Karlovarském kraji“*

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

V Chebu, dne

.....

podpis autora

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce, paní Ing. Kateřině Mičudové, Ph.D. za její ochotu, čas, příjemné vedení, cenné rady, pochvaly i připomínky, které mi pomohly při zpracování této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat Ing. Martině Klánové, vedoucí oddělení zaměstnanosti krajské pobočky ÚP v Karlových Varech, Ing. Kamile Hečkové z OHK Cheb a Mgr. Kláře Tesařové, zástupkyni ředitele GOAML za přínosné odborné diskuse nad tématem.

Dále děkuji všem respondentům, bez jejichž trpělivosti a shovívavosti by nemohla praktická část mé bakalářské práce vzniknout.

## Obsah

Úvod .....	7
<b>1 Metodika a způsob zpracování .....</b>	<b>9</b>
1.1 Struktura práce .....	9
1.2 Postup zpracování práce .....	9
1.3 Cíle práce .....	12
<b>2 Absolventi na pracovním trhu .....</b>	<b>13</b>
2.1 Současné postavení absolventů na trhu práce .....	14
2.2 Přednosti a bariéry zaměstnávání absolventů .....	16
2.2.1 Výhody absolventa na trhu práce.....	16
2.2.2 Nevýhody absolventa na trhu práce.....	17
2.3 Nezaměstnanost absolventů škol v České republice.....	19
2.3.1 Definice absolventa dle zákona .....	19
2.3.2 Vývoj nezaměstnanosti absolventů škol v ČR.....	19
2.3.3 Vývoj nezaměstnanosti absolventů se středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou (kategorie M) v ČR .....	22
2.4 Programy podporující začlenění absolventů na trh práce.....	24
2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	24
2.4.2 Cílené programy k řešení zaměstnanosti absolventů.....	26
<b>3 Trh práce v Karlovarském kraji .....</b>	<b>28</b>
3.1 Základní charakteristika.....	28
3.2 Nezaměstnanost absolventů škol v Karlovarském kraji .....	29
3.2.1 Vývoj nezaměstnanosti absolventů škol se středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou (kategorie M) v Karlovarském kraji.....	30
3.3 Aktuálně realizované regionální individuální projekty .....	32
3.3.1 Šance pro mladé v Karlovarském kraji.....	32
3.3.2 Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji.....	32
3.3.3 Vaše pracovní příležitost v Karlovarském kraji .....	32
3.3.4 Nový začátek v Karlovarském kraji.....	32
<b>4 Dotazníkové šetření.....</b>	<b>33</b>
4.1 Design výzkumu .....	33
4.2 Charakteristika vstupních dat.....	33
4.2.1 Šetření mezi studenty středních ekonomických škol Karlovarského kraje ...	33
4.2.2 Šetření mezi zaměstnavateli Karlovarského kraje .....	34

<b>5 Analýza dat získaných dotazníkovým šetřením .....</b>	<b>35</b>
5.1 Obecné postoje k pracovnímu trhu .....	35
5.1.1 Spolupráce škol se zaměstnavateli .....	35
5.1.2 Požadavek odborné praxe .....	37
5.2 Konkrétní postoje při hledání zaměstnání .....	38
5.2.1 Délka a zdroje při získávání zaměstnání/zaměstnanců .....	38
5.2.2 Očekávaná délka zaměstnání a představa o velikosti podniku při prvním zaměstnání .....	40
5.2.3 Klíčové kompetence .....	41
5.2.4 Mzdové ohodnocení .....	45
5.2.5 Nabídka a poptávka benefitů .....	47
5.3 Shrnutí výsledků výzkumu .....	51
<b>6 Závěr .....</b>	<b>54</b>
<b>Seznam tabulek a obrázků .....</b>	<b>55</b>
<b>Seznam použitých zkratk .....</b>	<b>56</b>
<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>57</b>
<b>Seznam příloh.....</b>	<b>60</b>

## Úvod

Tématika přechodu absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh je již dvě desítky let středem pozornosti mnoha vědeckých a politických studií, výzkumů a analýz.

Během této doby lze sledovat, jak se v České republice významně mění struktura obyvatelstva dle dosaženého vzdělání. V populaci se zvyšuje podíl i počet osob s dosaženým středním vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním.

Tento trend mohl být považován za důsledek dosud nižšího zastoupení vzdělaných osob na trhu práce v celém bloku postkomunistických zemích a tedy větší nenasyčenosti pracovního trhu z hlediska kvalifikace pracovní síly.

Po vstupu ČR do EU a zrychlení ekonomického růstu byl na trhu taktéž pocíťován nedostatek absolventů všech kvalifikačních úrovní. Tento jev však nebyl způsoben pouze nárůstem počtu nových pracovních míst, který růst ekonomiky přirozeně provázal. Další příčinou se stal demografický pokles, rostoucí délka školního vzdělávání a zároveň s tím expanze terciárního vzdělávání.

V ČR míra nezaměstnanosti od svého vrcholu v devadesátých letech tedy rok od roku postupně klesala až na téměř zanedbatelnou úroveň v polovině roku 2008. Tehdy se však tento příznivý vývoj s nástupem ekonomické krize náhle změnil. V současné době zpravodajská média plní titulky tím, že se Česko nachází v nejdelší recesi ve své novodobé historii a v souvislosti s tím, míra nezaměstnanosti stoupá na své nové rekordy. Toto silné zpomalení ekonomiky mělo za následek podstatný pokles pracovních příležitostí.

Pracovní trh tedy již není v takové míře schopen vytvářet nová pracovní místa jako dřív. Zcela jednoznačně se potvrzuje fakt, že negativní trendy v ekonomice postihují především absolventy, kteří na stagnujícím trhu práce nedokážou najít vhodné uplatnění.

Vůči ostatním uchazečům o zaměstnání jsou absolventi znevýhodněni nedostatkem praxe, minimem zkušeností, chybějícími pracovními návyky a pracovní historií. Jejich nezaměstnanost se proto většinou pohybuje na zhruba dvojnásobné úrovni celkové míry nezaměstnanosti.

Jako student, který si myslí, že je již připraven zařadit se na pracovní trh mezi aktivní členy, mám tedy obavy. Více než kdy před tím, se dnes student sám sebe ptá, zda je po absolvování svého studia schopen se na pracovní trh plynule zapojit.

Mezi skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností v době ekonomické recese řadíme právě absolventy škol a mladé lidi, kteří si ještě nestihli vytvořit stabilní pozici na pracovním trhu. Tato skutečnost znamená nejen neuspokojivé využití potenciálu lidských zdrojů z pohledu společnosti, protože příchod vzdělaných lidí na trh práce je zdrojem lidského kapitálu a potenciálu, nových nápadů a příležitostí, ale i z pohledu jednotlivce může negativně ovlivnit budování pracovní a životní kariéry.

Stále důležitějšími se tak stávají otázky, jaké faktory ovlivňují začleňování mladých lidí do pracovního života a jakými způsoby lze tento proces usnadnit. Jaké jsou vlastně představy studentů a jaká na ně čeká skutečná realita na trhu práce.

Zmíněná aktuálnost a blízkost tématu jsou důvody, proč mě dané téma ke zpracování bakalářské práce oslovilo.



# **1 Metodika a způsob zpracování**

## **1.1 Struktura práce**

Základem práce je analýza postavení absolventů na trhu práce a komparace zjištěných konkrétních představ studentů a skutečných požadavků zaměstnavatelů.

Zprvu je diskutována problematika uplatnění absolventů na pracovním trhu. Je charakterizováno současné postavení absolventů na trhu práce, jejich možnosti, přednosti a bariéry zaměstnání.

Následuje praktická část práce, která se skládá z výzkumu, jež je zasazen do Karlovarského regionu. Je tedy zmíněna základní charakteristika Karlovarského kraje a popis situace na trhu práce v této oblasti. Jsou uvedeny hlavní problémy zaměstnanosti, především absolventů, v tomto kraji.

Výzkum se skládá z dotazníkového šetření u dvou skupin respondentů a následné analýzy zjištěných dat. První skupinu respondentů představují studenti 4. ročníků ekonomických oborů středních škol Karlovarského kraje. Druhou skupinu tvoří zaměstnavatelé daného regionu, u nichž jsou analyzovány jejich požadavky na absolventy.

Pomocí dotazníků je tedy proveden sběr dat zaměřený na zjištění představ studentů o trhu práce a požadavků zaměstnavatelů na tuto skupinu zaměstnanců.

V závěru práce je provedena komparace zjištěných údajů a vybrané výstupy šetření jsou konfrontovány s reálnou aktuální situací na trhu práce.

## **1.2 Postup zpracování práce**

Před zahájením jakéhokoli šetření je zapotřebí řádná znalost prostředí, ve kterém budou analýzy prováděny. Z tohoto důvodu bylo nezbytné nejprve nastudovat dostupnou a především aktuální literaturu, týkající se problematiky přechodu absolventů z odborného vzdělávání na trh práce.

Ze státních organizací se o zavedení systému stálého a opakovaného prognózování trhu práce snaží dvě instituce – MŠMT a MPSV. Na základě zakázek těchto dvou ministerstev vzniklo v ČR v posledních deseti letech několik projektů. Mezi řešitele těchto projektů lze řadit organizaci Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (NÚV), která

se skládá z Výzkumného ústavu pedagogického v Praze (VÚP), Národního ústavu odborného vzdělávání (NÚOV) a Institutu pedagogicko-psychologického poradenství (IPPP).

Mezi další instituce, které se zabývají výzkumem a sledováním přechodu ze vzdělávání na trh práce a uplatnění absolventů, patří Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze (SVP PedF UK), Národní vzdělávací fond (NVF) a Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV).

Významné jsou dále výstupy z projektu Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA). Od září 2007 fungují jeho webové stránky, kde jsou k nalezení veškerá data projektu. K významným publikacím, které bylo dále potřeba nastudovat, se řadí výstupy ČSÚ a Úřadu práce. Vedle těchto odborných zdrojů byly taktéž sledovány aktuální zpravodajské články v médiích.

Dalším krokem pro úspěšné šetření je znalost území, ve kterém bude sběr dat probíhat a navázání spolupráce s konkrétními osobami, které se pohybují v oboru a které budou na dotazníkovém šetření kooperovat.

Došlo tedy k rozboru základních charakteristik Karlovarského kraje a jeho minulého a současného ekonomického vývoje. Dále byly zkoumány dlouhodobé záměry kraje v oblasti školství, především středoškolského, na který je práce zaměřena. Zde bylo čerpáno z dat vydávanými Krajskou správou ČSÚ v Karlových Varech.

Po seznámení se se všemi těmito základními východisky bylo přistoupeno k oslovení odborníků ke konzultaci nad tématem.

Stěžejní diskuse o situaci na trhu práce v KVK a o připravenosti zde studujících studentů proběhla s Ing. Martinou Klánovou, bývalou ředitelkou OA ML, nyní vedoucí oddělení zaměstnanosti na Krajské pobočce Úřadu práce v Karlových Varech.

K přiblížení se tématice vzdělávání studentů na středních školách ekonomického směru pomohla diskuse se zástupkyní ředitele nynějšího Gymnázia a obchodní akademie ML, Mgr. Klárou Tesařovou. Byly jmenovány nejčastější omyly, kterých se studenti při smýšlení o trhu práce dopouští.

Důležité pro budoucí sběr dat bylo především zajištění způsobu budoucího oslovení respondentů. Aby úspěšně proběhlo šetření mezi studenty vybraných škol v kraji, musela být navázána spolupráce s jejich zástupci. K tomu byla využita návštěva

20. ročníku výstavy středních škol ŠKOLA 2013 pořádaná ISŠTE Sokolov. Na tomto veletrhu středních škol a zaměstnavatelů KVK došlo k navázání osobního kontaktu na většinu vzdělávacích zařízení, které spadají do oblasti šetření. Zástupci škol přislíbili kooperaci na vyplnění dotazníků jejich studenty.

Dále byla potřeba zajistit nejen spolupráci se zaměstnavateli KVK, ale taktéž provést rozbor stavu a situace panující v tomto prostředí. Jako zástupce hlasu zaměstnavatelů byla zvolena Okresní hospodářská komora Cheb. S manažerkou pro podnikatelský sektor, Ing. Kamilou Hečkovou, byly projednány konkrétní slabiny studentů z pohledu zaměstnavatelů. Díky této diskusi byla vytyčena základní témata, kterými se praktický výzkum zabýval.

Až následně po těchto aktivitách bylo možné začít se sestavováním dotazníků, které jsou stěžejní pro vytvoření praktické části práce. Současně byl zhotoven dotazník směřovaný na studenty středních škol ekonomického směru KVK a dotazník pro zaměstnavatele působící v regionu.

Po příslušných úpravách dotazníků došlo k samotnému sběru dat. Forma dotazníků byla zvolena elektronická, pomocí služby <http://www.docs.google.com>. Cesta k vyplnění dotazníků tedy vedla přes elektronický odkaz. Po měsíčním sběru dat bylo vyplňování dotazníků ukončeno a došlo k rozboru a analýze zjištěných dat.

### 1.3 Cíle práce

Hlavním cílem práce je nalézt a analyzovat základní disproporce mezi očekáváním středoškolských studentů ekonomických oborů od pracovního trhu a požadavky zaměstnavatelů na absolventy v Karlovarském kraji.

Hlavního cíle je dosaženo postupným naplňováním dílčích cílů, kterými jsou:

- základní analýza dané problematiky – sběr dostupných dat, studium a rozbor stávajících studií a realizovaných šetření týkající se dané problematiky,
- průzkum prostředí pomocí diskuse s odbornou veřejností (zástupci ÚP ČR krajské pobočky Karlovy Vary, OHK Cheb, zástupci středních ekonomických škol),
- sestavení dotazníku určeného studentům středních ekonomických škol, který povede ke zjištění jejich představ o pracovním trhu,
- sestavení dotazníku určeného zaměstnavatelům Karlovarského kraje, který povede ke zjištění jejich požadavků na absolventy,
- realizace sběru dat,
- analýza zjištěných dat a jejich komparace.

## 2 Absolventi na pracovním trhu

*„Když zaměstnavatel najímá mladého pracovníka, čelí často nejistotě, jelikož dopředu neví, jak tento konkrétní zaměstnanec bude v budoucnu produktivní.“ (Zelenka, 2008, str. 51)*

Postavení absolventů škol na trhu práce je velmi specifické. Tato skupina svým každoročním přílivem nových členů ovlivňuje celkovou situaci trhu práce jen postupně. Ročně se jejím prostřednictvím obnovuje kolem 3 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Přesto je však považována za skupinu velmi důležitou, které je kladena vysoká pozornost. (Burdová a kol., 1999)

Absolventi jsou na jedné straně lidé, kteří mají jen malou nebo vůbec žádnou pracovní zkušenost a často jim chybí potřebné informace a kontakty nezbytné pro dobrou orientaci na trhu práce. Na druhé straně disponují aktuálním vzděláním, dobrou teoretickou přípravou, zároveň jsou mladí a tedy i velmi adaptabilní. Tyto ambivalentní vlastnosti se zřetelně promítají na jejich postavení a šanci uplatnit se na pracovním trhu. (Burdová a kol., 1999)

Okruh faktorů, které ovlivňují uplatnění absolventů na trhu práce je velmi široký.

*„Výhodné uplatnění a získání perspektivního zaměstnání může záviset nejen na typu střední školy, vystudovaném oboru, aktivitě absolventa, případně jeho rodinném zázemí, ale i na tom, jak je připraven z hlediska kompetencí, které zaměstnavatelé požadují.“ (Trhlíková a kol., 2008, str. 28)*

Dle studie MŠMT nejsou jediným faktorem ovlivňujícím uplatnění absolventů škol na trhu práce znalosti, schopnosti a dovednosti. Mezi hlavní faktory patří také hospodářský a sociálně-demografický vývoj regionu a s nimi spojený vývoj nezaměstnanosti. Dále hrají roli vlivy subjektivní povahy, jako schopnost prosadit se, odhodlání najít si práci apod. V případě absolventů škol závisí také na úrovni a charakteru jejich vzdělání, ale i na prestiži školy v regionu. (Skácelová a kol., 2009)

*„Uplatnění absolventů závisí především na celkové ekonomické, politické i sociálnědemografické situaci v zemi, na celkové nezaměstnanosti, na školském systému a vzdělávací nabídce, ale také na možnostech a aktivitách v daných regionech.“ (Skácelová a kol., 2009, str. 11)*

Nejdůležitějším předpokladem úspěšného přechodu ze vzdělávání do pracovního života je silná a dobře fungující ekonomika. V industrializovaných společnostech je vzdělání jasně nejvýznamnějším faktorem předurčující úspěch v profesním životě. Avšak v porovnání s celkovým stavem hospodářství jsou vlivy různých vzdělávacích systémů, struktur trhu práce, politik vzdělávání a zaměstnanosti relativně okrajové. (Koucký a kol., 2009)

## **2.1 Současné postavení absolventů na trhu práce**

*„Absolventi škol jsou jednou z nejrizikovějších skupin na trhu práce. Že najdou uplatnění v době, kdy nezaměstnanost dosáhla nejvyššího stupně v dějinách novodobého státu, je nejisté, zejména v některých oborech.“* (Hovorková, 2012)

*„Uplatnění mladých lidí na trhu práce se v současné době stává zásadním tématem v celé Evropě. Nárůst mladých nezaměstnaných je jedním z hlavních důsledků ekonomické krize. Česká republika se přitom až do krizových let nevyznačovala vysokou mírou nezaměstnanosti mladých osob, naopak riziko ztráty zaměstnání postihovalo především osoby ve starším věku.“* (ČSU, 2013a)

Šance absolventů uplatnit se na trhu práce jsou determinovány nabídkou pracovních míst a konkurencí mezi nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání. V tomto směru se vyhlídky absolventů v období ekonomické krize nejeví příliš příznivě. V důsledku toho, se uplatnění mladých lidí na trhu práce stále více dostává do popředí zájmu široké odborné veřejnosti ve všech evropských zemích. (Skácelová a kol., 2009)

To potvrzuje fakt, že o současném stavu problematického postavení mladých lidí na trhu práce média pravidelně informují. K aktuální situaci se v televizní relaci zpravodajského kanálu ČT24 vyjádřila publicistka Viola Clonová a generální ředitel Mezinárodní organizace práce Juan Somavia.

*„Celkem hledá v eurozóně marně práci pět a půl milionu mladých lidí. Eurozóna dosud nikdy netrpěla tak vysokou nezaměstnaností jako teď. Nejhorší jsou na tom mladí lidé bez zkušeností. Být mladý nikdy nebylo lehké. Ale jen zřídka znamenalo zažít ve dvaceti v Evropě takový stres jako teď,“* míní publicistka Viola Clonová.

*„Problém není ani tak v tom, že miliony mladých okusí, co to je hledat práci. Hrozí jim ale nezaměstnanost dlouhodobá. Evropské hospodářství se má v příštím roce opět o něco scvrknout. Recese na trhu práce může trvat celé desetiletí. Znamenalo by to ztracenou dekádu s katastrofálními sociálními a politickými následky,“* obává se Juan Somavia. (ČT24, 2013a)

*„Ekonomická krize se projevila především v tom, že trh práce nedokázal absorbovat nově přichozí a tím pádem najít uplatnění pro absolventy, což potvrzuje i nárůst míry dlouhodobé nezaměstnanosti mladých osob.“* (ČSU, 2013b)

Zdali je nezaměstnanost závažným společenským problémem, závisí na délce jejího trvání. Tržní ekonomika se vyznačuje tím, že neustále mění svou strukturu podle aktuální poptávky. Tyto změny v ekonomice jsou mimo jiné doprovázeny pohyby na pracovních trzích. Lidé do nezaměstnanosti vstupují a opět z ní vystupují. Při hledání nového pracovního místa, které odpovídá jejich schopnostem a kvalifikaci, tak potřebují čas. V tomto případě se jedná o nezaměstnanost krátkodobou, která nepůsobí závažné problémy ani pracovníkům, ani ekonomice. Pokud se však lidem po dlouhou dobu nedaří najít vhodné pracovní místo, mluvíme o dlouhodobé nezaměstnanosti, která už závažným problémem je. (Brožová, 2003)

*„Dlouhodobá nezaměstnanost může přetrvávat v období dlouhotrvající hospodářské deprese. Pokud oživení ekonomiky dlouho nepřichází, nevytvářejí se nová pracovní místa a nezaměstnaní nemohou pracovní místo najít, protože těch je méně, než je pracovníků nabízejících práci.“* (Brožová, 2003, str. 87)

Zaměstnavatelé také často nevyužívají nabídky práce ze strany absolventů s poukazy na to, že se jedná o lidi, kteří nejsou dostatečně profesně vybaveni a nemají potřebné pracovní návyky. Ve 4/5 případů proto oproti absolventovi i velmi progresivní firmy volí staršího a zkušenějšího pracovníka. (Burdová a kol., 1999)

*„Firmy nové zaměstnance příliš nenabírají, a pokud ano, dají přednost někomu s praxí. Dobré zprávy pro absolventy nemají ani personální agentury. Podle nich klesly nástupní platy o dvacet procent. Nových příležitostí tolik není a na trhu je půl milionu nezaměstnaných, kteří se hlásí i o tato místa,“* vysvětluje personalista společnosti Grafton Luboš Rejchrt. (ČT24, 2013b)

Dle Jana Kouckého, ředitele SVP PedF UK v Praze, se však při používání termínu „ztracená generace“ či „generace nula“, respektive „Lost Generation“ v USA a ve Velké Británii, ale také například „Intellectuel Précaire“ ve Francii nebo „Generation Praktikum“ v Německu, do jisté míry jedná o nafouknutou mediální bublinu. Jan Koucký v rozhovoru pro Hospodářské noviny uvedl, že situace absolventů na trhu práce se sice ve většině zemí postupně zhoršuje, ale úměrně vývoji hlavních faktorů, které ji ovlivňují. Dodává, že záleží především na tom, jak se vyvíjí počet lidí se stále vyšším vzděláním na jedné straně a počet adekvátních pracovních míst na straně druhé. Dle jeho slov, expanze absolventů se stále vyšším vzděláním totiž dlouhodobě převyšuje růst počtu odpovídajících pracovních míst. Z krátkodobého hlediska se k tomu přidává prudká změna vývoje ekonomiky a trhu práce, které se v ČR v letech 2004 až 2008 vyvíjely mimořádně příznivě (avšak dlouhodobě neudržitelně), zatímco v roce 2009 se prudce zvrátily do záporných ukazatelů. Koucký však předpokládá, že tato situace pravděpodobně v ČR ke vzniku ztracené generace nepovede. (Hospodářské noviny, 2013)

## **2.2 Přednosti a bariéry zaměstnávání absolventů**

*"Mnoho absolventů stále ještě žije v naivní představě, že se po ukončení studia z ničeho nic objeví vysněný zaměstnavatel, který jim nabídne nadprůměrné pracovní ohodnocení a nenáročnou práci. Někdy jim tato naivita vydrží třeba i rok. Dost často absolventům také chybí správná míra průbojnosti a sebevědomí,"* popisuje situaci majitel personální agentury DISC a provozovatel serveru job3000.cz, Josef Nechvátal. (Finanční noviny, 2013)

*„Přijde mi, že v Česku přetrvává trend zaměstnávání mladých lidí. Když se hledá někdo zkušený, tak chce hodně firem pětadvacátníka s desetiletou praxí,“* míní ředitelka headhunterské agentury Touchdown, Barbora Tomšovská.“ (Tomšovská, 2013)

### **2.2.1 Výhody absolventa na trhu práce**

Čerství absolventi škol jsou v posledních letech na trhu práce právem považováni za rizikovou, znevýhodněnou skupinu. Na druhou stranu, být absolventem neobnáší pouze nevýhody. Handicapy této skupiny lze potlačit soustředěním se na přednosti, kterými disponují. Tyto pozitivní charakteristiky je zapotřebí uchopit a vyzdvihnout je. Tímto se absolvent může mezi staršími pracovníky stát konkurenceschopný.



Mezi kladné vlastnosti absolventů patří jejich flexibilita, adaptabilita, tvárnost a nezatíženost. Správný absolvent by měl být ambiciózní a disponovat velkým elánem do práce tak, aby dokázal, že je pro firmu dobrou investicí a vyplatí se jej zaměstnat. Absolvent bývá velmi dobře teoreticky vybaven, disponuje aktuálním vzděláním a odbornými znalostmi v odpovídajícím oboru studia a zároveň je připraven se učit novým poznatkům. Zná současné trendy, velmi dobře ovládá výpočetní techniku, práci s internetem a celkově moderní technologie. Jazyková příprava je většinou na dobré úrovni, ale kvalita znalosti jazyka spíše zaostává. (Hledám práci, 2013a)

Mzdové požadavky absolventů bývají zpočátku rozumné. Pro zaměstnavatele z daného plyne výhoda, protože pokud mají absolventi vidinu profesního růstu a kariérního postupu, často přijímají nabídku za menší mzdu. Hlavní výhodou absolventů je, že nemají ještě žádné špatné pracovní návyky. Jejich nezkušenost a neznalost určitých pracovních postupů lze paradoxně chápat jako pozitivum. Existují totiž společnosti, které preferují nezkušené absolventy z toho důvodu, že se poté velmi dobře přizpůsobují organizační kultuře i pracovním požadavkům zaměstnavatele. Tyto podniky vnímají příchod absolventa jako vstup nové energie a nápadů. (Hledám práci, 2013a)

Díky svému nízkému věku mají absolventi, ve srovnání s ostatními nezaměstnanými, poměrně slušnou šanci, že si práci najdou. (Hledám práci, 2013a)

### **2.2.2 Nevýhody absolventa na trhu práce**

*Konkurence na trhu práce se se vzrůstající nezaměstnaností zvyšuje a nedostatečné pracovní zkušenosti a praxe absolventů pro ně na pracovním trhu znamenají jistý handicap.* (Skácelová a kol., 2009, str. 10)

Hlavním handicapem absolventů je nedostatek odborné praxe, praktických znalostí a zkušeností. Praxe absolventů je většinou velmi sporadická a často nesouvisí s budoucím směrem pracovního uplatnění a pracovní kariéry studovaného oboru. Po absolvování závěrečné zkoušky se studenti vyznačují absencí konkrétních představ a směru svého budoucího pracovního uplatnění a pracovní kariéry. Dále nezkušeností, nedostatečnou specializací, neznalostí pracovního prostředí, nedostatečnou zodpovědností, nesamostatností a často i přehnanými požadavky či zcela nereálnými představami. Především se jedná o nereálné požadavky na pracovní zařazení, pracovní dobu a nadstandartní ohodnocení vlastní práce.

Řady dalších chyb a nedostatků se mohou absolventi vyvarovat úplně. Stačí, aby si je uvědomovali a přemýšleli o nich. Jako jednu z častých chyb lze jmenovat nesprávnou míru sebevědomí. (Hledám práci, 2013a)

*„Někteří absolventi jsou příliš průbojní a chybí jim jakákoli pokora, jiní zase zbytečně ustrašení a pasivní.“* (Finanční noviny, 2013)

*„V ekonomické krizi se však uvedené nevýhody násobí tím, že pro podniky je počáteční investice (z hlediska času, kapacity i prostředků) do zaškolení a zaučení absolventů příliš riziková a nejistá, neboť právě po získání praxe se absolventi vyznačují vysokou fluktuací.“* (Hospodářské noviny, 2013)

## 2.3 Nezaměstnanost absolventů škol v České republice

Rozsah problému nezaměstnanosti absolventů škol lze prezentovat pomocí různých ukazatelů. Nejčastěji uváděnými jsou:

- absolutní počty uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol,
- podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání,
- specifická míra nezaměstnanosti absolventů škol (poměr počtu nezaměstnaných absolventů konkrétní skupiny oborů k celkovému počtu absolventů, tj. zaměstnaných, nezaměstnaných, pokračujících v dalším vzdělávání). (Monitoring a vyhodnocování potřeb, 2013)

### 2.3.1 Definice absolventa dle zákona

*„Na základě dohody mezi MŠMT a MPSV je pro potřeby statistického sledování používána definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.“ (MPSV, 2013a)*

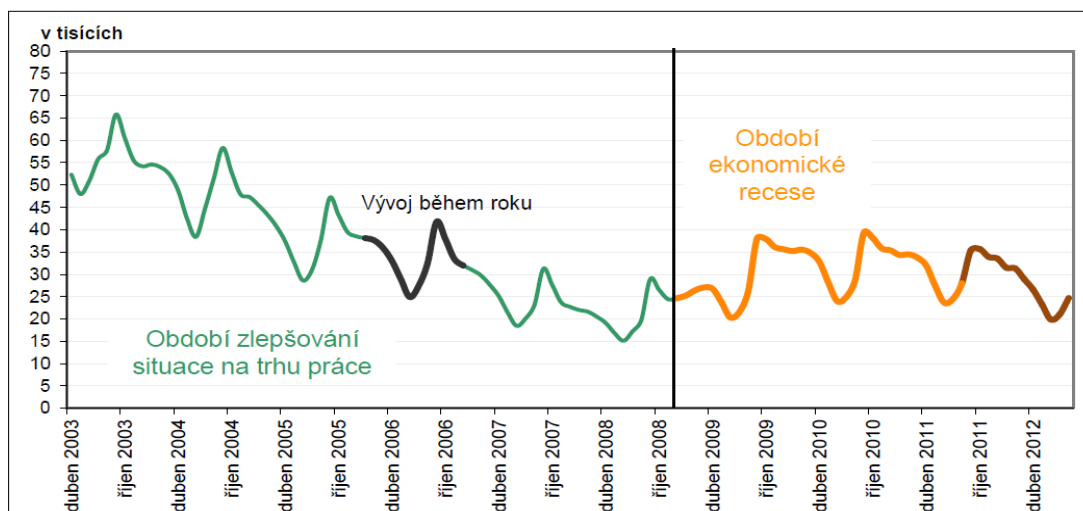
Vychází se tak ze zákona o zaměstnanosti (zákon č. 1/1991 Sb.) bez ohledu na pozdější legislativní změny. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, však již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje. Vyčleňuje pouze uchazeče, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Až do roku 2008 do této skupiny patřili absolventi středních škol v rámci kategorie „fyzické osoby do 25 let věku“. Novela tohoto zákona o zaměstnanosti (zákon č. 382/2008 Sb.) však přináší změnu a zvýšená péče je od ledna 2009 věnována pouze mladým lidem do 20 let věku, což odpovídá maximálně době dvou let po ukončení středního vzdělání. (Burdová a kol., 2012a)

### 2.3.2 Vývoj nezaměstnanosti absolventů škol v ČR

**Počty nezaměstnaných absolventů** mají v průběhu roku cyklický vývoj. S přílivem čerstvých absolventů na trh práce v letních a podzimních měsících narůstá jejich nezaměstnanost. V zimě a na jaře je vlna absolventů postupně absorbována a nezaměstnanost tak opět klesá. (Metodický portál RVP, 2013)

Detailně je skupina sledována v pololetních statistikách MPSV vždy k 30. září a k 30. dubnu příslušného roku. Hodnoty ze září jsou vždy vyšší, protože v této době dochází ke kumulaci nezaměstnaných absolventů. Hodnoty z dubna představují určitý rovnovážný stav, kdy v průběhu několika předchozích měsíců již došlo k absorpci absolventů z června předchozího roku. (Burdová a kol., 2012a)

**Obr. č. 1: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých**



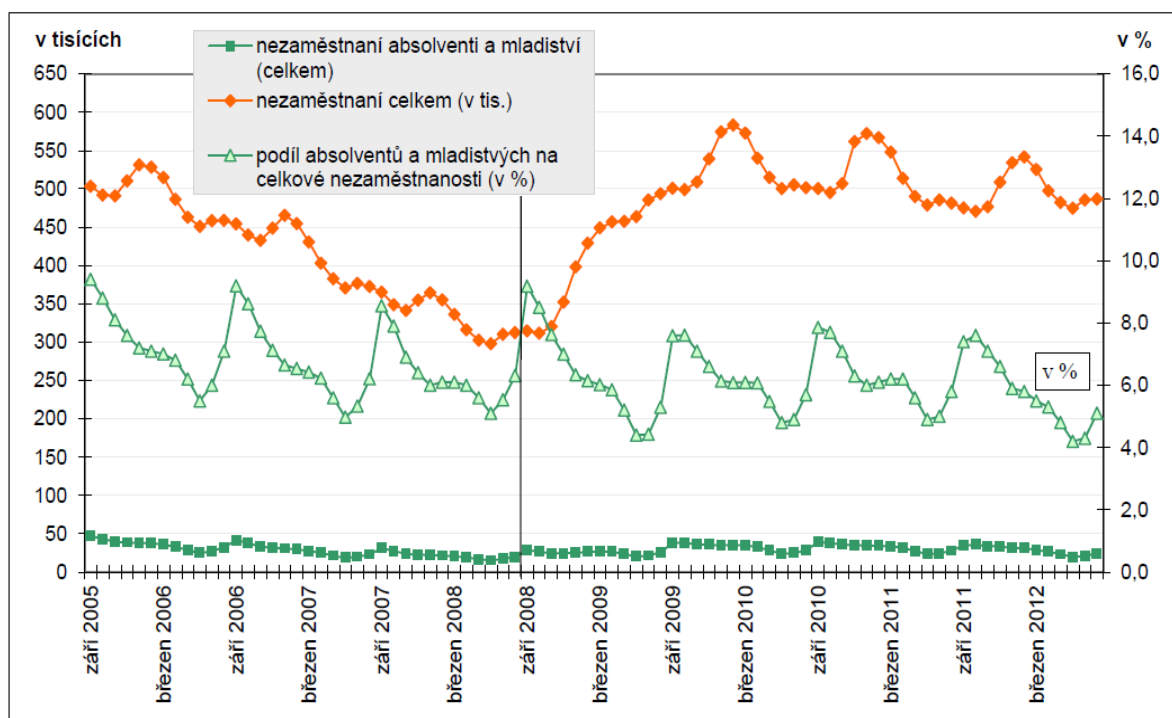
Zdroj: Burdová a kol., 2012a

Na snižování nezaměstnanosti absolventů v letech 2003 až 2008 měla vliv především zlepšující se ekonomická situace ČR. Tempo růstu HDP ČR bylo stabilní a v porovnání s vyspělými členskými státy EU i velmi rychlé. Díky přílivu zahraničních investic vznikaly desetitisíce nových pracovních míst. Významný vliv měla i změna metodiky ve sledování absolventů, viz definice absolventa dle zákona. Počet nezaměstnaných absolventů měl tak po dobu šesti let klesající tendenci. Nástupem ekonomické krize (podzim 2008) byl však vývoj narušen. S přílivem nové vlny čerstvých absolventů škol v létě 2009 počty nezaměstnaných absolventů dramaticky stouply a kvůli nepříznivé situaci na trhu byl proces absorpce mnohem pozvolnější než v předkrizových letech. Tato tendence trvala do roku 2011, kdy lze zaznamenat jistou stabilizaci absorpce. Přestože v posledních měsících dochází k podstatnému zlepšení, přílišný optimismus není zcela na místě. Pokles počtu nezaměstnaných absolventů je spíše odrazem kombinace několika faktorů, a to především demografického vývoje (pokles celkového počtu absolventů), rozšiřujícího se přístupu k terciárnímu vzdělávání, a zavedení státní maturitní zkoušky na jaře 2011, které významně přispělo ke snížení počtu absolventů.

### Hlavními faktory ovlivňující počet nezaměstnaných absolventů jsou:

- úroveň celkové nezaměstnanosti (rostoucí celková nezaměstnanost vede k rostoucí nezaměstnanosti absolventů),
- cyklus školního roku (růst počtu absolventů hledajících práci začíná s koncem školního roku v červnu, maxima je dosahováno v září, od října dochází k poklesu a minimální hodnoty jsou dosahovány v dubnu a květnu),
- nesprávná volba vzdělávací cesty absolventů,
- rozšířená nabídka terciárního vzdělávání (v posledních letech mají absolventi více možností pokračovat ve studiu),
- demografický vývoj (pokles počtu žáků ve vzdělávací sféře). (Burdová a kol., 2012a)

**Obr. č. 2: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů, nezaměstnaných celkem a podílu absolventů na celkové nezaměstnanosti (září 2005–březen 2012)**



Zdroj: Burdová, 2012

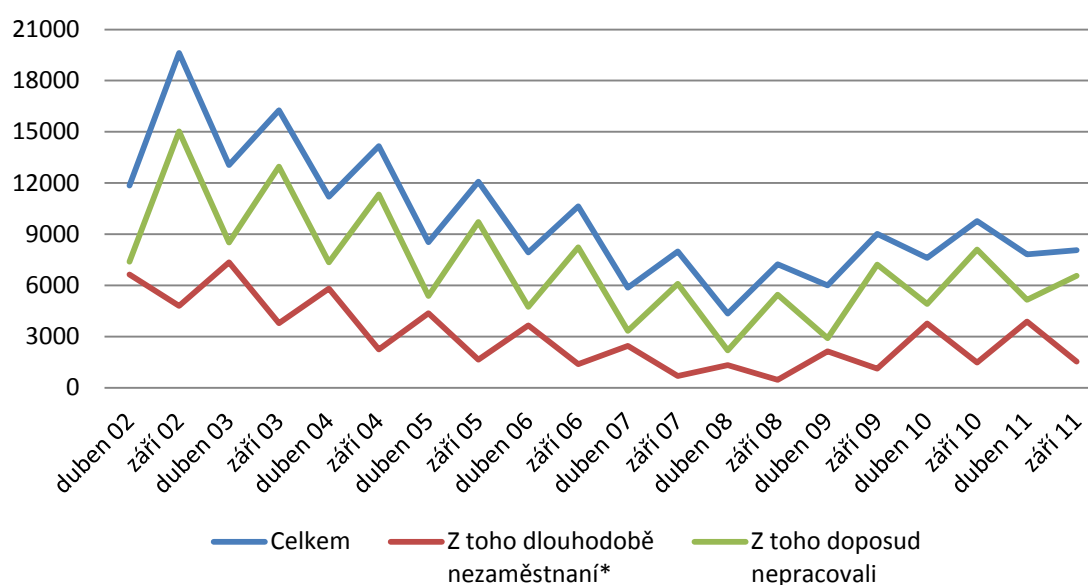
Pro objektivní posouzení nestačí sledovat pouze počty nezaměstnaných absolventů. Zároveň tedy monitorujeme i **podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti**. Z grafu je patrné, že průměrný podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti má z dlouhodobého pohledu v podstatě lehce klesající tendenci. V roce 2006 se absolventi podíleli na celkové nezaměstnanosti v průměru 7,1 %, o pět let později v roce 2011 6,2 %. (Burdová a kol., 2012a)

### 2.3.3 Vývoj nezaměstnanosti absolventů se středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou (kategorie M) v ČR

Od roku 2004 jsou až do současnosti vykazovány nejvyšší počty absolventů u oborů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou (kategorie M). Nejen z tohoto důvodu se budeme nadále věnovat právě této skupině absolventů. Následný výzkum (kapitola 5) je totiž zaměřen na středoškolské studenty ekonomických oborů, kteří se řadí do této skupiny. Zároveň nejvíce absolventů odborného vzdělání s MZ (kategorie M) ukončilo studium ve skupinách oborů Ekonomika a administrativa (23,3 %). (Burdová a kol., 2012a)

#### Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů SOŠ s MZ

Obr. č. 3: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů SOŠ (kategorie M) v evidenci ÚP ČR (duben 2002–září 2011)



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů se středním odborným vzděláním s MZ v podstatě kopíruje vývoj počtu všech nezaměstnaných absolventů. I důvody snižování počtu do roku 2008 a následného zvyšování od roku 2009 jsou obdobné a jsou zmíněny v kapitole 2.3.2.

## Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů SOŠ s MZ

Objektivní posouzení nezaměstnanosti absolventů by se mělo opírat především o hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů. Pokud jsou uváděny pouze počty nezaměstnaných absolventů bez ohledu na množství absolventů, kteří se v odpovídajícím druhu přípravy či oboru připravují, může to vést k tomu, že jsou jako problémové označovány ty skupiny oborů, ve kterých se připravují největší počty absolventů a kde jsou logicky i vysoké počty nezaměstnaných. Příkladem je právě skupina Ekonomika a administrativa. U této skupiny panuje názor, že je trh práce těmito absolventy již přesycen. Tato myšlenka se však opírá o ukazatel počtu nezaměstnaných absolventů, nikoli i o počet absolventů. Z tohoto důvodu je nutné upozornit, že objektivním ukazatelem je míra nezaměstnanosti, která danou skutečnost zohledňuje. (Burdová a kol., 2012a)

**Míra nezaměstnanosti absolventů** je dána poměrem počtu absolventů – uchazečů o zaměstnání (nezaměstnaných absolventů) konkrétního druhu přípravy (kategorie vzdělání), k celkovému příslušnému počtu absolventů (tj. zaměstnaných, nezaměstnaných i pokračujících v dalším vzdělávání) v daném druhu přípravy (kategorii vzdělání). Hodnota míry nezaměstnanosti vyjadřuje, kolik procent absolventů dané skupiny oborů zůstane bez zaměstnání.

**Tab. č. 1: Míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou (dubnové hodnoty)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Míra nezaměstnanosti (v %) (Střední odborné vzdělání s MZ)	11,0	7,8	5,7	7,8	10,6	11,4	9,0

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Je nutné poznamenat, že míra nezaměstnanosti absolventů maturitních oborů v dubnu 2012 je ovlivněna zavedením státní maturitní zkoušky. Ta vedla k nižší úspěšnosti maturantů u maturity a nižší počet absolventů se tak odrazil i ve snížení počtu nezaměstnaných absolventů SOŠ. (Burdová a kol., 2012a)

## **2.4 Programy podporující začlenění absolventů na trh práce**

### **2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je základní právní normou, která stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se o následující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

1. rekvalifikace
2. investiční pobídky
3. veřejně prospěšné práce
4. společensky účelná pracovní místa
5. příspěvek na zapracování
6. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

#### **Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí získání nové, nebo rozšíření stávající kvalifikace. Uskutečňuje se formou vzdělávání. Úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání v případě, vyžaduje-li to jeho uplatnění na trhu práce. Za účastníka tak ÚP hradí náklady na rekvalifikaci a poskytuje příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

#### **Investiční pobídky**

Jedná se o hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst či rekvalifikace zaměstnanců.

#### **Veřejně prospěšné práce**

Jsou vytvářeny zaměstnavateli na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění obtížně umístitelného a dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli ÚP poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.



### **Společensky účelná pracovní místa**

Cílem je poskytnutí příspěvku na zřízení pracovního místa, které je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze jiným způsobem pracovní uplatnění zajistit.

### **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek ÚP zaměstnavateli poskytuje, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu.

### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek může být poskytován zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, kdy měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (MPSV, 2013b)

#### **2.4.2 Cílené programy k řešení zaměstnanosti absolventů**

Problémy v oblasti zaměstnanosti jsou řešeny také pomocí cílených programů zaměřených na zvyšování možnosti uplatnit se na trhu práce. Může se jednat o programy nejenom celostátního, ale i krajského, okresního a obecního charakteru.

Na adresu cílených programů se v pořadu ČT24 vyjádřila personalistka firmy L'Oréal Lucie Loukotová. *„Studentům nejčastěji chybí zkušenosti. Čím dál častěji proto už na škole hledají třeba i neplacené stáže. I tady je ale konkurence obrovská. Na jednu nabídku praxe reagují i stovky zájemců. Je větší poptávka než nabídka. Pozveme kolem 12 až 15 lidí, dáme jim různé týmové úkoly, samostatné úkoly a na základě toho postupují ještě dále k pohovorům.“* (ČT24, 2013c)

K nejznámějším celostátním programům se řadí projekty pořádané pod záštitou MPSV prostřednictvím Fondu dalšího vzdělávání. Projekty jsou financovány prostřednictvím Evropského sociálního fondu (ESF). Tento fond se zaměřuje na pomoc lidem zlepšovat jejich dovednosti a možnosti na trhu práce. V období let 2007 až 2013 bylo na podporu zaměstnanosti v EU, odborné přípravy, rekvalifikace, adaptabilitu podniků a zaměstnanců a profesní a geografickou mobilitu zaměstnanců vyčleněno 75 miliard eur.

#### **Projekt „Stáže ve firmách – vzdělávání praxí“**

Smyslem projektu je zavést inovativní způsob individuálního dalšího vzdělávání pomocí stáží ve firmách. Cílem projektu je, že se stáže stanou nástrojem pro zvýšení kvalifikace a získání praxe v oboru. Podstatou je vytvořit databázi poskytovatelů a zájemců o stáž. Projekt je zaměřen především na absolventy bez praxe, nezaměstnané a osoby vracející se na pracovní trh. Projekt probíhá od 1. června 2012 do 31. října 2014 a celkový rozpočet je stanoven na 800 mil. Kč. (FDV, 2013a)

#### **Projekt „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání“**

Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost a konkurenceschopnost mladých zájemců o zaměstnání – budoucích absolventů při prvním vstupu na trh práce a to získáním praktických dovedností a pracovních zkušeností během absolvování odborné stáže u zaměstnavatele. Projekt je zaměřen na žáky posledního ročníku středních škol a studenty posledních dvou semestrů vyšších odborných škol a vysokých škol. Stáže mohou žáci či studenti absolvovat v průběhu letních prázdnin.

Projekt probíhá od 1. září 2012 do 31. srpna 2015 a celkový rozpočet na částečnou refundaci mzdy mentora a na uhrazení mzdových nákladů stážistů je stanoven na 71 189 857 Kč. (FDV, 2013b)

*„Některé vzorové projekty měly bojovat s nezaměstnaností mladých pomocí neplacených stáží. Jeden z rozsáhlých programů, které měly s podporou unijních peněz zajistit absolventům pracovní zkušenosti, se minul účinkem. Zaměstnavatelé si totiž zvykli na přísun laciných stážistů s takovým výsledkem, že asi čtvrtina mladých Evropanů pracuje na částečný úvazek, za minimální plat nebo úplně zadarmo,“* zhodnocuje dopad projektů reportáž zpravodajského kanálu ČT24. (ČT24, 2010a)

## 3 Trh práce v Karlovarském kraji

### 3.1 Základní charakteristika

Svou velikostí se Karlovarský kraj řadí k těm nejmenším krajům, představuje pouze 4,2 % území a 2,9 % obyvatel České republiky. (Karlovarský kraj, 2013)

Z odvětví zde dominuje cestovní ruch a lázeňství. Pouze Sokolovsko se vyznačuje koncentrací těžby hnědého uhlí, energetickou, chemickou a strojírenskou výrobou. Na ústupu jsou zástupci tradičních odvětví, jako je výroba skla, porcelánu, hudebních nástrojů a textilu. Mezi nejvýznamnější přírodní zdroje se řadí léčivé prameny, přírodní minerální vody, hnědé uhlí a keramické jíly. (Karlovarský kraj, 2013)

Špatnou ekonomickou situaci kraje ještě více prohloubil ekonomický vývoj posledních let. Globální ekonomická krize vedla k útlumu v odvětvích cestovního ruchu a keramického průmyslu. Dále příliv levného zboží z asijských zemí vedl k útlumu, případně k ukončení výroby skla, porcelánu a textilního průmyslu. (Krajská správa ČSÚ, 2013)

*„Karlovarský kraj se řadí, mezi problémové regiony, které v ekonomické úrovni zaostávají za republikovým průměrem,“* komentuje situaci Ing. Martina Klánová, vedoucí oddělení zaměstnanosti na Krajské pobočce Úřadu práce v Karlových Varech.

*„Kraj se vyznačuje především nízkou absorpční schopností při uplatnění vzdělaných absolventů škol. Nenacházejí se zde pro ně pracovní příležitosti, uplatnění tak nenacházejí a často z regionu odchází,“* pokračuje Ing. Martina Klánová.

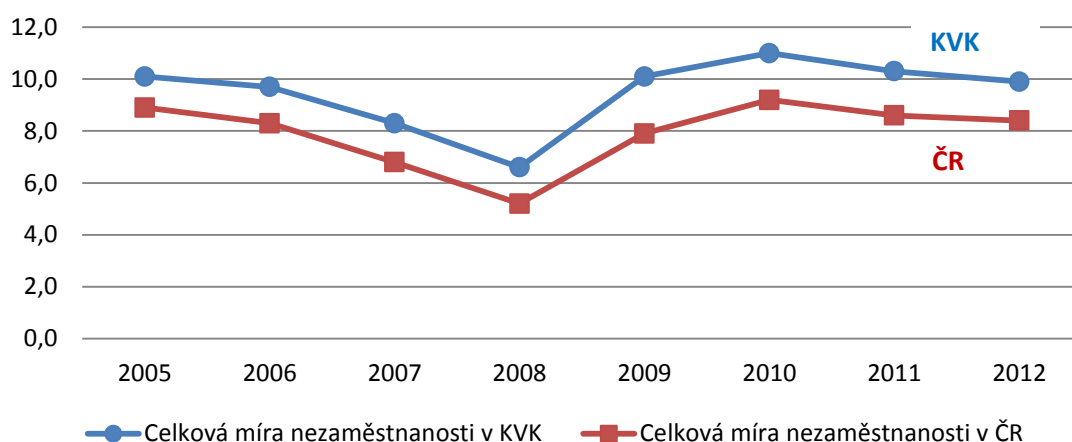
Tato slova potvrzuje fakt, že v meziregionálním srovnání HDP na 1 obyvatele v rámci ČR připadá kraji v posledních letech poslední místo a zároveň se řadí mezi kraje s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Ta nejvíce postihuje právě uchazeče ve věku 20–24 let s průměrným podílem 13 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. (Krajská správa ČSÚ, 2013)

### 3.2 Nezaměstnanost absolventů škol v Karlovarském kraji

„Většinou platí, že absolventi v krajích s nižší celkovou mírou nezaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva se uplatňují na trhu práce lépe než absolventi v krajích s vyšší nezaměstnaností.“ (Burdová a kol., 2012b)

Karlovarský kraj patří v posledních letech v porovnání s ostatními regiony bohužel mezi kraje s pravidelně vyšší mírou nezaměstnanosti.

Obr. č. 4: Vývoj celkové míry nezaměstnanosti 2005–2012 (dubnové hodnoty)



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

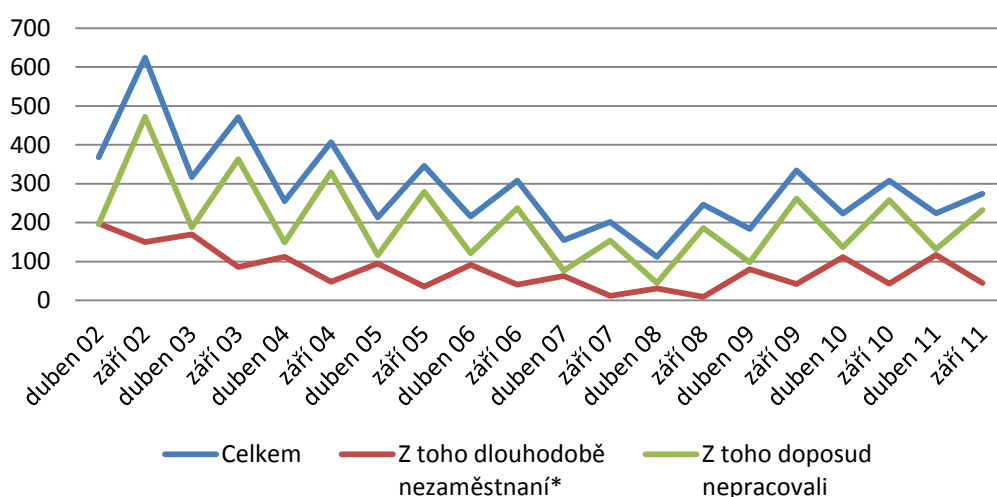
Pouze v roce 2003 byla míra nezaměstnanosti v kraji nižší, než činil celorepublikový průměr. Poté, jak vyplývá z grafu, se situace zhoršila a tak od roku 2005 je míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji poměrně výrazně vyšší než průměrná hodnota za ČR. V daném roce vystoupala míra nezaměstnanosti přes 10 %. Hodnota se však následně snižovala v souvislosti s příznivým ekonomickým vývojem a dosáhla svého minima v roce 2008. Během následujících dvou let, vlivem ekonomické hospodářské krize, vzrostla míra nezaměstnanosti na svá maxima, v roce 2010 v ČR na 9,2 % a v KVK na 11,0 %. Během posledních dvou let míra nezaměstnanosti stagnuje, případně dochází k jejímu nízkému snížení. (Informační portál Karlovarského kraje, 2013)

### 3.2.1 Vývoj nezaměstnanosti absolventů škol se středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou (kategorie M) v Karlovarském kraji

Krajská pobočka ÚP v Karlových Varech využívá pro uplatnění absolventů škol nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Lze však říci, že absolventi SOŠ s MZ se na dlouhodobé nezaměstnanosti výrazně nepodílejí, protože velká část z nich je zpravidla do několika měsíců umístěna. Pokud je však uchazeč o zaměstnání v evidenci ÚP déle než 5 měsíců, je mu nabízeno vypracování individuálního akčního plánu či skupinové poradenství. (MPSV, 2013c)

#### Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů SOŠ s MZ v KVK

**Obr. č. 5: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů SOŠ (kategorie M) v evidenci krajské pobočky ÚP Karlovy Vary (duben 2002–září 2011)**

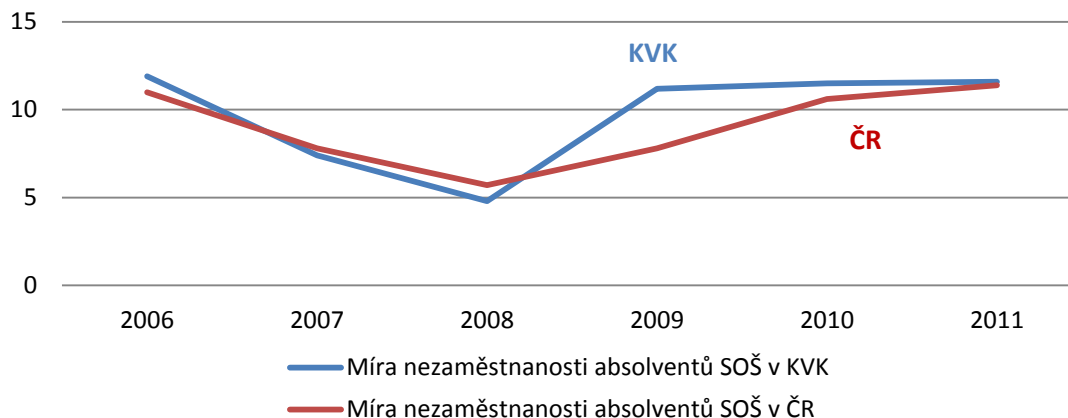


Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Ukazatel počtu nezaměstnaných absolventů SOŠ s MZ se v Karlovarském kraji vyvíjí obdobným trendem jako hodnoty za celou Českou republiku. Od roku 2002 tak lze sledovat snižování celkového počtu nezaměstnaných. Důvody jsou již výše zmíněny v kapitole 2.3.2. Od roku 2009 v důsledku nepříznivé situace na trhu práce však hodnoty opět vzrůstají. Důležité je sledovat především skupinu dlouhodobě nezaměstnaných absolventů a jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných absolventů. Jejich počet se totiž v posledních letech výrazně zvyšuje, dokonce převyšuje počty z let předkrizových, kde byl však absolutní počet celkově nezaměstnaných absolventů mnohem vyšší.

## Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů SOŠ s MZ

Obr. č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů SOŠ (kategorie M) v ČR a KVK (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

V dlouhodobém mezikrajském srovnání jsou nejvyšší mírou nezaměstnanosti postiženi absolventi škol Ústeckého a Karlovarského kraje. Z grafu vyplývá, že pouze v letech 2007 a 2008 byla míra nezaměstnanosti absolventů SOŠ s MZ v KVK o pár desetín nižší, než činí celorepublikový průměr. V ostatních letech se potvrzuje pravidlo, že Karlovarský kraj je region postižený vyšší mírou nezaměstnanosti jak celkové, tak absolventů škol. Především v důsledku ekonomické krize (rok 2009) vznikl razantní rozdíl mezi hodnotami za ČR a za Karlovarský kraj.

### **3.3 Aktuálně realizované regionální individuální projekty**

#### **3.3.1 Šance pro mladé v Karlovarském kraji**

Hlavním cílem projektu je kombinací poradensko-vzdělávacích aktivit a praxí zvýšit zaměstnatelnost cílové skupiny v Karlovarském kraji. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání do 30 let, kteří jsou v evidenci ÚP ČR v KVK déle než 5 měsíců, mají min. úplné střední vzdělání a jejichž celková doba odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia 2 roky. Hlavními aktivitami projektu jsou vstupní den, motivační kurz, počítačový kurz dle konceptu ECDL, poradenství a absolventské praxe, které budou probíhat u subjektů veřejné správy i podnikatelské sféry. Realizace projektu probíhá od 1. srpna 2011 do 31. července 2014.

#### **3.3.2 Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji**

Projekt je realizován formou finanční podpory zaměstnavatelům, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi a realizují svoji činnost v odvětvích s významným podílem na tvorbě HDP v Karlovarském kraji. Zaměstnavatelé získávají finanční příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců a současně jim jsou hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců. Projekt probíhá od 1. června 2012 do 30. května 2014.

#### **3.3.3 Vaše pracovní příležitost v Karlovarském kraji**

Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Podpora probíhá prostřednictvím krátkých motivačních kurzů a zajištění pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací k umístění uchazečů o zaměstnání. Projekt probíhá od 1. února 2011 do 31. ledna 2014

#### **3.3.4 Nový začátek v Karlovarském kraji**

Cílem projektu je podpořit začlenění cílové skupiny uchazečů o zaměstnání na trh práce v KVK. Cílovou skupinou jsou osoby s evidencí na Úřadě práce ČR delší než 5 měsíců a osoby v evidenci, které potřebují zvláštní pomoc. Pro účastníky projektu je připraven komplexní program.



## **4 Dotazníkové šetření**

### **4.1 Design výzkumu**

Jak již bylo zmíněno, praktická část práce se skládá z výzkumu postojů studentů středních škol ekonomického zaměření a zaměstnavatelů působících v Karlovarském kraji. U studentů byla zjišťována jejich očekávání od pracovního trhu a u zaměstnavatelů byly zkoumány názory na absolventy škol. U obou skupin probíhal výzkum prostřednictvím elektronického dotazníku, viz příloha A. Pomocí služby Google Docs byly vytvořeny dva odlišné dotazníky, jeden adresován studentům, druhý zaměstnavatelům a cesta k jeho vyplnění vedla přes elektronický odkaz. Sběr dat probíhal současně u obou skupin a to od 1. do 31. března 2013.

Šíření dotazníku určeného zaměstnavatelům probíhalo pomocí elektronické pošty (e-mailu). Pro zvýšení návratnosti byla zpráva s motivačním dopisem a odkazem na dotazník adresována konkrétním zástupcům (personalisté, ekonomičtí pracovníci, majitelé) jednotlivých podniků KVK. Distribuce dotazníku studentům byla dvojitá. Buďto byl pověřen konkrétní kantor, který při své vyučovací hodině odkaz na dotazník mezi studenty rozšířil, nebo jsem osobně navštívila konkrétní třídy a požádala studenty o vyplnění. Bohužel ani tak nebyla zajištěna stoprocentní návratnost.

### **4.2 Charakteristika vstupních dat**

#### **4.2.1 Šetření mezi studenty středních ekonomických škol Karlovarského kraje**

V Karlovarském kraji působí celkem 38 středních škol, z nichž deset nabízí vzdělání ekonomického směru, viz příloha B. Se sedmi z nich byla navázána spolupráce a byla přislíbena kooperace na výzkumu. V konečném výsledku se výzkumu zúčastnilo 120 studentů v následujícím rozložení: ISŠ Cheb 34,16 % (41 studentů), SŠŽ Sokolov 20,83 % (25 studentů), GOAML 18,3 % (22 studentů), SOAP KV 15,83 % (19 studentů), ISŠTE Sokolov 9,16 % (11 studentů) a s 0,83 % (1 student) GOA Chodov a OAVOŠCRKV.

Záměrem výzkumu bylo oslovit budoucí absolventy, proto se do výzkumu zapojili především studenti 4. ročníku (85,83 %, 103 studentů). Studenti 3. ročníku se podíleli jen okrajově (14,16 %, 17 studentů). Zastoupení dívek na ekonomických školách značně převyšuje počet chlapců. Na výzkumu se tedy podílelo 91 studentek (75,83 %) a 29 studentů (24,16 %).

#### **4.2.2 Šetření mezi zaměstnavateli Karlovarského kraje**

Do výzkumu se zapojilo celkem 46 společností s různým předmětem podnikání, viz příloha C. Podle velikosti podniku se výzkumu zúčastnily společnosti v následujícím složení: do 5 zaměstnanců 3 podniky (6,52 %), 6 až 25 zaměstnanců 10 podniků (21,74 %), 26 až 100 zaměstnanců 12 podniků (26,09 %), 101 až 250 zaměstnanců 14 podniků (30,43 %), 251 až 500 zaměstnanců 2 podniky (4,35 %), 501 až 5 000 zaměstnanců 1 podnik (2,17 %), 5 000 a více zaměstnanců 4 podniky (8,7 %).

## **5 Analýza dat získaných dotazníkovým šetřením**

### **5.1 Obecné postoje k pracovnímu trhu**

Z výsledků výzkumu je patrné, že samotní studenti si závažnost daného tématu uvědomují. Na otázku, zda je čerstvý absolvent na trhu práce handicapován, se jich 70,83 % vyjádřilo kladně a pouhých 5,83 % záporně. Zbýlých 23,3 % nezaujímá v tomto ohledu jednoznačné stanovisko. Navzdory tomu, se skoro polovina dotázaných (47,5 %) vyjádřila, že se nikterak na svůj vstup na pracovní trh nepřipravuje. Zbývá polovina odpověděla, že se v průběhu svého studia snaží získat praxi pomocí brigády či stáže (45 %) a 7,5 % studentů se snaží navazovat spolupráci s případným budoucím zaměstnavatelem pomocí exkurzí, veletrhů či workshopů. Pozitivně však lze vnímat fakt, že 78,32 % studentů se o situaci na pracovním trhu zajímá. Aktivně se sledováním tématu zaobírá 24,16 %, částečný zájem o problematiku projevilo 54,16 % studentů. Zbývá pětina (21,67 %) žáků však označila, že se o situaci na trhu práce nezajímá.

#### **5.1.1 Spolupráce škol se zaměstnavateli**

Na otázku, zda spolupracuje škola s potencionálními zaměstnavateli svých studentů, se drtivá většina žáků (71,67 %) vyjádřila záporně. Zbývá více jak čtvrtina studentů byla opačného názoru. Situace se lišila podle školy, kterou žáci studují. K převažujícímu názoru, že škola nespolupracuje s potencionálními zaměstnavateli, se hlásili studenti škol SOAP KV (94,74 %), SŠŽ Sokolov (88 %), GOAML (86,36 %). Opačná situace však nastala na ISŠTE Sokolov, kde se 81,82 % studentů vyjádřilo, že jejich škola se zaměstnavateli spolupracuje. Nerozhodní byli pouze žáci ISS Čeb, kde se jich 58,54 % vyjádřilo záporně a 41,46 % kladně.

Dá se říci, že výsledky výzkumu kopírují skutečnou realitu. Střední školy SOAP KV, SŠŽ Sokolov a GOAML, u jejichž studentů převažuje názor, že škola nespolupracuje se zaměstnavateli, se nad rámec výuky v mimoškolních aktivitách věnují především školním soutěžím typu SOČ (soutěž talentovaných středoškoláků v řešení odborných problémů), veletrh fiktivních firem apod. Možný kontakt se zaměstnavateli mají studenti těchto škol zajištěný pouze dvoutýdenní povinnou odbornou praxí. Ta spočívá v tom, že si student musí najít zaměstnavatele, u kterého bude praxi vykonávat a o své pracovní náplni napíše seminární práci. Jestli student praxi opravdu vykoná, záleží v podstatě jen na jeho svědomitosti. ISŠTE Sokolov a ISS Čeb jsou integrované školy,

kteře zahrnují mnoho výukových oborů (ekonomické, řemeslné, technické). Tyto školy se snaží zajistit spolupřáci s místními zaměstnavateli. Pořadají exkurze do výrobních podniků, výrobci jim poskytují pomůcky k odbornému výcviku a ISSTE Sokolov navíc každoročně pořádá regionální akci „Veletrh zaměstnavatelů“.

Postoj zaměstnavatelů ke spolupřáci se vzdělávacími instituty je váhavý, avšak většina (58,7 %) se vyjádřila, že s žádným vzdělávacím ústavem nespřolupracuje. Pozitivně lze však vnímat skutečnost, že více jak tři čtvrtiny (78,26 %) zaměstnavatelů má zkušenosti se zaměstnáváním čerstvých absolventů škol.

Zaměstnavatelé měli také možnost oznámkovat (jako ve škole na škále od 1 do 5) schopnost škol připravovat studenty na budoucí povolání. Výsledná známka 2,85 byla vypočtena pomocí váženého aritmetického průměru. Názor studentů je v tomto ohledu skeptičtější. Studenti měli na výběr odpovědět, zda si myslí, že je škola dostatečně připravuje na vstup na pracovní trh, nepřipravuje nebo nemají jednoznačné stanovisko. Většina z nich (43,33 %) je přesvědčena, že nejsou školou dostatečně připravováni. Zbylých 35,83 % si myslí, že jsou vzdělávacím zařizením dostatečně připravováni na vstup na pracovní trh a 20,83 % studentů nemá jednoznačné stanovisko.

Pokud zaměstnavatelé slovně vypsali hodnocení absolventů, kladně hodnotili především tyto výhody absolventů:

- ochota a rychlost učít se novým věcem, dobrá znalost teoretických znalostí, chuť k práci, chuť něčeho dosáhnout, používání výpočetní techniky a techniky obecně, jazyková vybavenost, absence špatných pracovních návyků, absence závazků, možnost výchovy absolventa, dravost, energie, flexibilita, nové nápady, dobrá orientace v nových trendech, pokora.

Za záporné vlastnosti zmínili zaměstnavatelé tyto nevýhody zaměstnávání absolventa:

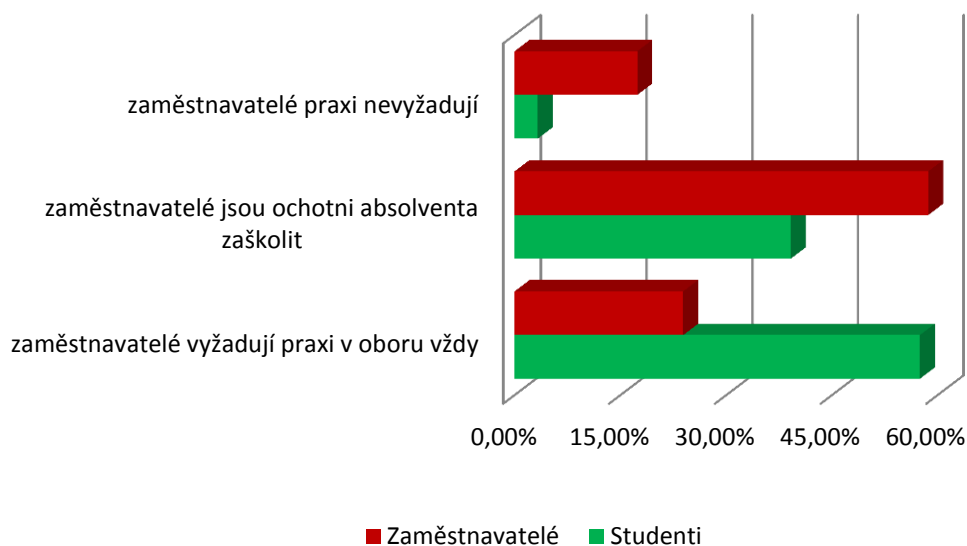
- nezodpovědnost, absence praktických zkušeností, vysoké sebevědomí, neschopnost aplikace teoretických znalostí do praxe, absence základních pracovních návyků, neschopnost řešit problémy a konflikty, nedostatečná odbornost, drzost, neochota, absence pokory, nedostatek sebereflexe a sociálního citění, příliš velká očekávání, přemřštené finanční požadavky, pravděpodobnost vyšší fluktuace, absence vytrvalosti.

Mgr. Klára Tesařová se k výčtu nedostatkům studentů připojuje. *"Narůstajícím trendem v chování studentů je tvářit se sebevědomě, tvrdit, že vše bez pomoci zvládnou a vše umím. Bohužel, pokud čerstvého absolventa postavíte k práci, zjistíte, že opak je pravdou. Více než kdy před tím dnes studenti postrádají především pokoru a schopnost sebereflexe,"* tvrdí zástupkyně ředitele školy GOAML.

### 5.1.2 Požadavek odborné praxe

Co se týká otázky požadavků na praktické zkušenosti, vychází podle průzkumu situace pro studenty příznivě. Většina zaměstnavatelů (58,7 %) se totiž přiklonila k názoru, že sice praxi po absolventech požadují, avšak jsou schopni si takového uchazeče o zaměstnání sami zaškolen a částečně tak tím léta praxe nahradit. Necelá čtvrtina zaměstnavatelů (23,9 %) však praxi po uchazeči o zaměstnání na pracovní pozici ekonomického směru požaduje vždy a 17,4 % praxi nevyžaduje. U studentů panuje názor opačný. Většina (57,5 %) se domnívá, že zaměstnavatelé vyžadují praxi vždy a 39,16 % předpokládá, že jsou zaměstnavatelé schopni si nového zaměstnance zaškolen. Zbylá 3,3 % studentů je názoru, že zaměstnavatelé praxi v oboru nevyžadují.

**Obr. č. 7: Srovnání názoru studentů a zaměstnavatelů na požadavek praxe**



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

## 5.2 Konkrétní postoje při hledání zaměstnání

Většina otázek, na které studenti a zaměstnavatelé v dotazníku odpovídali, se týkala konkrétních postupů a názorů na danou problematiku. V následujícím textu budou daná témata jednotlivě rozebrána.

### 5.2.1 Délka a zdroje při získávání zaměstnání/zaměstnanců

Studenti byli dotazováni, jakým způsobem a jak dlouho si myslí, že budou po ukončení studia zaměstnání hledat. U zaměstnavatelů se zjišťovalo, v jakém pořadí volí zdroje, pomocí kterých získávají nové zaměstnance.

**Tab. č. 2: Zdroje hledání zaměstnání/zaměstnance**

Studenti		Zaměstnavatelé	
Zdroj	Průměrná známka	Zdroj	Průměrná známka
Inzerce na internetu	1,75	Vnitřní zdroje	1,76
Osobní kontakt zaměstnavatele	1,83	Na doporučení	2,13
Pomocí rodiny, přátel	1,88	Vypsáním inzerátu	2,48
Inzerce v tisku	2,59	Personální agentury	3,89
Úřad práce	2,77	Úřad práce	4,17
Personální agentury	2,95		
Škola	3,98		

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Jednotlivým způsobům, jakými lze hledat (u studentů) zaměstnání, (u zaměstnavatelů) zaměstnance, byly přiděleny známky. Pro vytvoření představy, ke kterému způsobu se respondenti přiklánějí, byl sestaven přehled, který je seřazen podle nejlepší vypočtené průměrné známky. U zaměstnavatelů se zcela potvrdil fakt, že při obsazování volných míst se dává přednost vnitřním zdrojům. Až poté využívají zdrojů vnějších a to tak, že nejprve dají na doporučení okolí, poté inzerují nabídku na internetu, v tisku a v poslední řadě se obrací na personální agentury a ÚP. U studentů se těsně umístily způsoby hledání práce pomocí inzerce na internetu, osobním kontaktem zaměstnavatele a pomocí rodiny a přátel. Až poté studenti uvažují, že budou hledat práci pomocí inzerce v tisku, úřadu práce či personální agentury.

Studenti i zaměstnavatelé shodně označili, že využití personální agentury či úřadu práce budou volit jako jednu z posledních metod vyhledávání pracovníků/práce. Adéla Jenčová ve své práci zmiňuje, že zaměstnavatelé mají často strach z toho, že jim prostřednictvím ÚP budou nabídnuti pouze nekvalitní pracovníci, a proto této metody příliš nevyužívají. Naopak renomovaným společnostem se uchazeči o zaměstnání hlásí průběžně sami. (Jenčová, 2006)

Úřady práce nabízejí omezený výběr s hrozbou nízké kvalifikace registrovaných uchazečů. Tento způsob získávání pracovníků se využívá především u nižších technických či manuálních a administrativních pracích. (Sikora, 2010)

Závěrečná zpráva ze sociologického výzkumu pro MPSV uvádí, že služeb ÚP a inzerce v tisku či na internetu využívají především větší firmy, naopak na doporučení zaměstnanců dají zejména menší společnosti. Zpráva dále zaznamenává skutečnost, že k využívání služeb personálních agentur, se hlásí třetina zahraničních společností, avšak pouze dvacetina tuzemských podniků. (MPSV, 2013d)

Nevýhodou personálních agentur jsou totiž poměrně vysoké ceny jejich služeb a snaha dosahovat maximálního zisku za každou cenu. Vzniká zde tedy nejistota ohledně jejich profesionality, schopností a zkušeností. Tuzemské menší firmy jsou tedy často názoru, že placení za něco, co jsou schopny si zajistit sami, je zbytečné. (KarieraWeb, 2013)

Co se týká uvažované délky hledání zaměstnání, jsou studenti převážně optimističtí. Polovina z nich (50,83 %) předpokládá, že práci získá během 2–3 měsíců od ukončení studia. Interval 4–5 měsíců volilo 30 % studentů, nalezení práce do jednoho měsíce očekává 10,83 % žáků, 6,67 % studentů uvažuje délku hledání zaměstnání delší jak půl roku (6–8 měsíců) a pouhé 1,67 % si myslí, že práci budou hledat déle jak 9 měsíců.

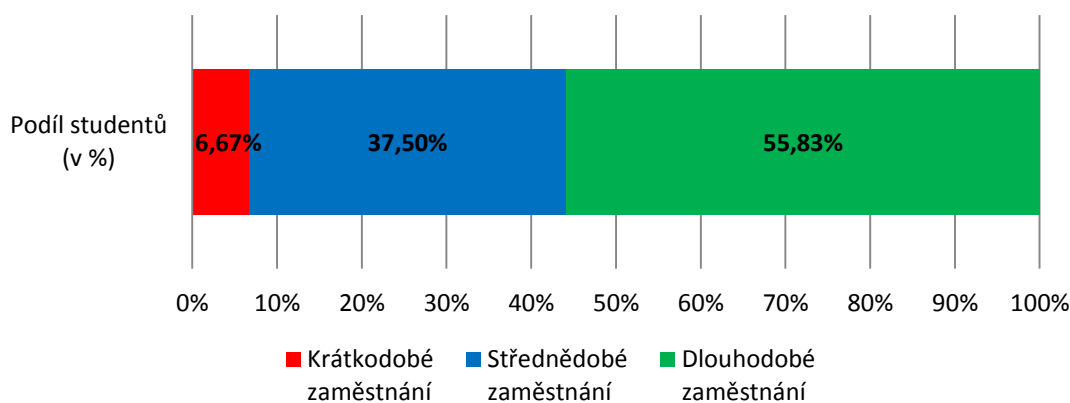
Délka hledání zaměstnání je přitom závislá na několika faktorech, jakými jsou např. situace na lokálním trhu práce, ochota uchazeče stěhovat se za prací, typ pracovní pozice, finanční požadavky, věk a pohlaví uchazeče o zaměstnání, prezentace kandidáta na pracovní místo apod. (Hledám práci, 2013b)

### 5.2.2 Očekávaná délka zaměstnání a představa o velikosti podniku při prvním zaměstnání

Studenti byli dotazováni na představu o jejich prvním zaměstnání. Zjišťovalo se, jaké velikosti by měla být společnost, ve které si představují své první zaměstnání a také názor, zda upřednostňují dlouhodobé, střednědobé či krátkodobé zaměstnání.

Při délce setrvání v prvním zaměstnání bylo krátkodobé zaměstnání charakterizováno jako ochota absolventa vyzkoušet si co nejvíce pracovních příležitostí. Dlouhodobé zaměstnání bylo specifikováno jako snaha setrvat na jednom pracovišti co nejdéle, zdokonalovat se a profesně růst.

**Obr. č. 8: Představa studentů o délce setrvání v prvním zaměstnání**



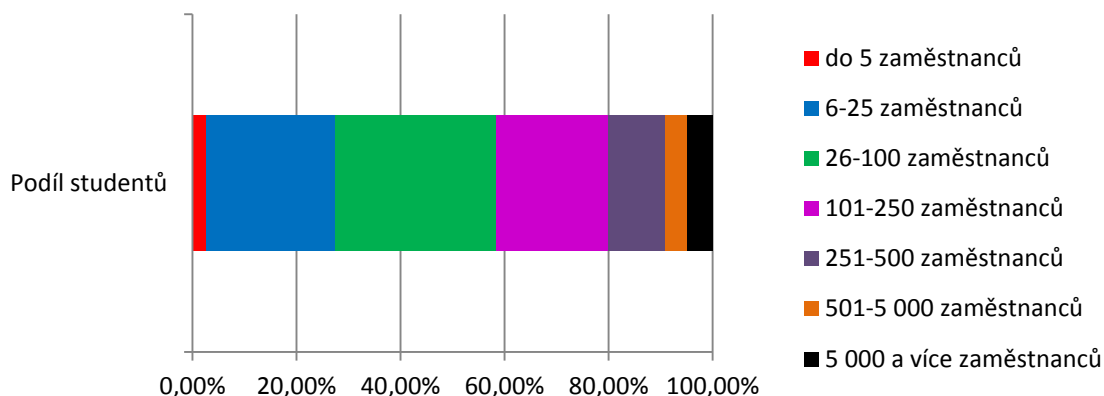
Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Z grafického znázornění je jasně patrné, že téměř všichni studenti uvažují o delším působení ve svém prvním zaměstnání. Z daného lze usuzovat, že jejich případná zvýšená fluktuace by byla projevem nespokojenosti v zaměstnání a nešlo by tak o jejich původní záměr. Daný trend lze také přisuzovat současné vážné situaci na pracovním trhu, kdy výše nezaměstnanosti bez ustání atakuje své novodobé rekordy. Nalézt tedy zaměstnání je často velmi obtížné a jak je patrné, studenti si tento fakt uvědomují a i z tohoto důvodu preferují dlouhodobější formu zaměstnání.

Na otázku, jaké velikosti by měl být podnik, ve kterém si studenti představují své první zaměstnání, panuje různorodý názor. Avšak téměř třetina dotázaných se shodla na velikosti podniku od 26 do 100 zaměstnanců. Struktura názorů je vystižena v následujícím grafickém znázornění.



**Obr. č. 9: Představa studentů o velikosti podniku jejich prvního zaměstnání**



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Je jasně zřetelný fakt, že 80 % studentů si představuje své první zaměstnání ve společnosti, která je svou velikostí do 250 zaměstnanců. Tato tendence přesně vystihuje význam malých a středních podniků v celosvětovém hospodářství.

Podíl MSP v Evropské unii zahrnuje přes 99 % evropských podniků a poskytuje přes 67 % pracovních míst. Podle údajů ČSÚ také v České republice tvoří malé a střední podniky 99,8 % všech ekonomicky aktivních subjektů. (Unie MSP ČR, 2013)

### 5.2.3 Klíčové kompetence

Absolventi mohou představovat pro zkušenější pracovníky konkurenci díky svým aktuálním znalostem, schopnostem, dovednostem a především kompetencím. Pojmem kompetence se rozumí specifický soubor znalostí, dovedností, zkušeností, metod a postupů, ale také postojů, které jednotlivec využívá k úspěšnému řešení nejrůznějších úkolů a životních situací a jež mu umožňují osobní rozvoj i naplnění jeho životních aspirací (ve všech hlavních oblastech života, tj. také v kontextu trhu práce ve formě profesního uplatnění a zaměstnatelnosti). (Veteška a kol., 2008)

Kompetence, kterými jsou pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře vybaveni, lze přitom rozdělit na profesní a klíčové.

**Profesní kompetence** jsou úzce svázány s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje, případně usnadňuje výkon určitých profesí či povolání. S tím, jak získávají na významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, roste i důraz kladený na klíčové kompetence.

**Klíčové (přenositelné) kompetence** jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků v širokém slova smyslu, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhat ke sladování schopností pracovníků s požadavky, které kladou zaměstnavatelé. (Kalousková, 2008)

Pro některé zaměstnavatele jsou důležitější než předchozí praktické zkušenosti ochota učit se a pozitivní přístup k práci. (Veteška a kol., 2008)

Studenti a zaměstnavatelé odpovídali na baterii otázek, týkajících se disponibilních a požadovaných klíčových kompetencí. U studentů byl zjišťován názor, na jaké úrovni danými kompetencemi disponují a jakou úroveň, podle jejich mínění, zaměstnavatelé po absolventech vyžadují. Zaměstnavatelé byli dotazováni, jakou úroveň daných kompetencí od absolventů vyžadují a v jaké míře, podle jejich zkušeností, absolventi danými kompetencemi disponují. Respondenti měli jednotlivé klíčové kompetence označovat jako ve škole.

Ze zjištěných výsledků byly váženým aritmetickým průměrem sestaveny průměrné známky jednotlivých klíčových kompetencí.

**Tab. č. 3: Hodnocení klíčových kompetencí studenty a zaměstnavateli**

Průměrná známka		Klíčové kompetence	Průměrná známka	
Postoj studentů	Postoj zaměstnavatelů		Postoj studentů	Postoj zaměstnavatelů
Na jaké úrovni disponujete danými kompetencemi?	Na jaké úrovni absolventi disponují danými kompetencemi?		Na jaké úrovni zaměstnavatelé dané kompetence vyžadují?	Na jaké úrovni požadujete, aby danými kompetencemi absolventi disponovali?
2,28	3,09	<b>Komunikační schopnosti</b>	1,56	1,70
2,28	2,96	<b>Čtení a porozumění pracovním instrukcím</b>	1,43	1,59
3,23	3,35	<b>Zběhlost v cizích jazycích</b>	1,84	2,07
2,65	3,07	<b>Práce s čísly při pracovním uplatnění</b>	1,86	1,85
2,25	3,76	<b>Schopnost rozhodovat se</b>	1,79	1,85
2,12	3,78	<b>Schopnost řešit problém</b>	1,50	1,72
2,06	3,93	<b>Nést zodpovědnost</b>	1,32	1,54
2,03	2,52	<b>Adaptibilita a flexibilita</b>	1,66	1,46
1,78	2,48	<b>Schopnost týmové práce</b>	1,69	1,54
2,71	4,20	<b>Schopnost vést</b>	2,36	2,73
1,88	2,33	<b>Ochota učit se</b>	1,42	1,24
2,23	1,74	<b>Zběhlost v používání výpočetní techniky</b>	1,76	1,65
1,80	2,57	<b>Zběhlost v zacházení s informacemi</b>	1,50	1,41

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

### **Hodnocení kompetencí absolventů z pohledu studentů a zaměstnavatelů**

Jak je patrné, rozdíly v sebehodnocení studentů a hodnocení studentů zaměstnavateli se u některých kompetencí výrazně liší. Lze shrnout, že ve všech schopnostech (kromě zběhlosti v používání výpočetní techniky) se studenti hodnotili mnohem lépe, než jakou známkou je hodnotili zaměstnavatelé. Největší rozdíl lze zaznamenat u schopností absolventů nést zodpovědnost, řešit problém a schopnost rozhodovat se. V těchto oblastech se studenti hodnotí jako velmi dobří, avšak zaměstnavatelé jsou názoru, že těmito kompetencemi absolventi disponují pouze dostatečně. Nejhorší známkou označili zaměstnavatelé schopnost absolventů vést. Studenti se shodně v této kompetenci označili jako spíše dobří.

Menší názorové rozdíly (avšak stále vysoké) se objevují u schopností komunikačních, v zacházení s informacemi a schopnosti čtení a porozumění pracovním instrukcím. Studenti se u těchto kompetencí hodnotí jako velmi dobří, zaměstnavatelé je označují spíše jako dobré. Shodného názoru dosahovali respondenti u schopnosti ovládat cizí jazyky. Zajímavé je, že právě u zběhlosti v používání výpočetní techniky se studenti sebehodnotí hůře, než jak je klasifikují zaměstnavatelé.

Studenti se tedy cítí nejvíce silní (nejlepší známkou se ohodnotili) ve schopnosti týmové práce, ve zběhlosti v zacházení s informacemi a v ochotě učit se. Naopak nejvíce nejistí jsou v problematice cizích jazyků, ve schopnosti vést a při práci s čísly při pracovním uplatnění. Zaměstnavatelé shledávají dobrou úroveň absolventů při práci s výpočetní technikou, schopnosti týmové práce a v dobrém postoji k adaptibilitě a flexibilitě. Slabiny u absolventů vidí především ve schopnosti vést, nést zodpovědnost a řešit problém.

### **Hodnocení požadavků na kompetence z pohledu studentů a zaměstnavatelů**

V další sadě otázek byl zjišťován názor studentů a zaměstnavatelů na téma, na jaké úrovni dané klíčové kompetence zaměstnavatelé skutečně po absolventech vyžadují.

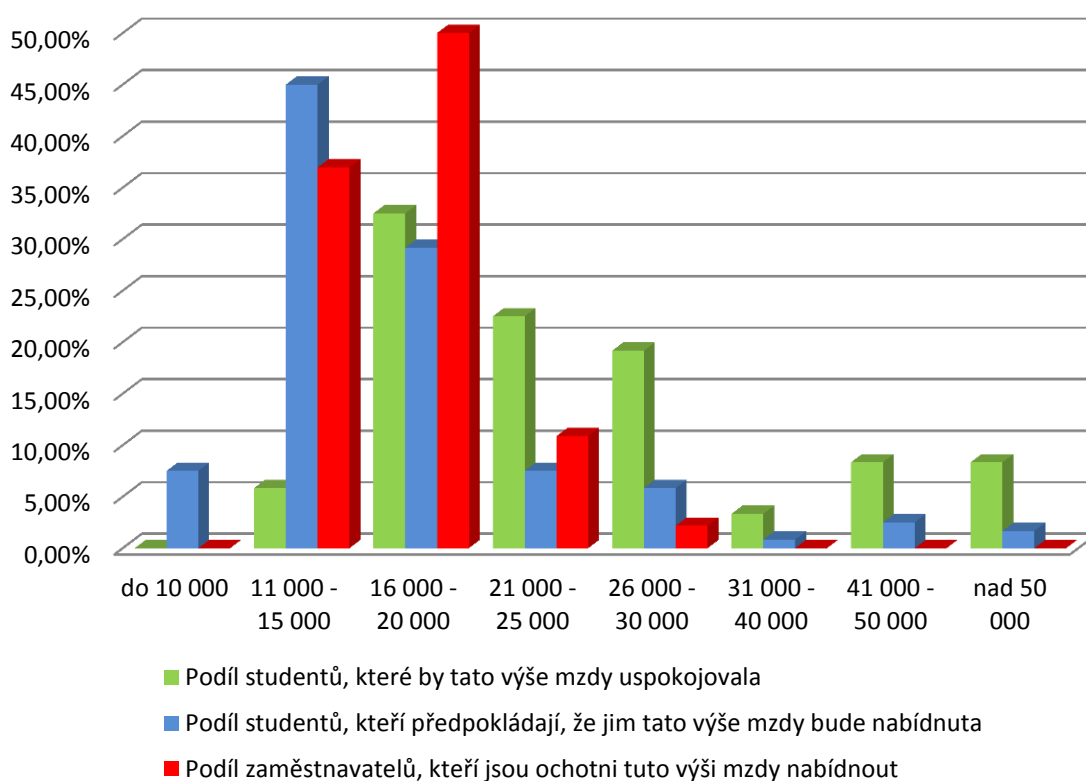
Na první pohled je z tabulky patrné, že v této oblasti se studenti a zaměstnavatelé velmi dobře shodují. Vzniklé rozdíly jsou jen nepatrné, z čehož lze usuzovat, že studenti mají reálný pohled na požadavky zaměstnavatelů, alespoň co se kompetencí týče. Zajímavostí je stupeň hodnocení, který téměř ve všech případech nepřekročil známku velmi dobrý. Výjimku tvoří pouze schopnost vést a zběhlost v cizích jazycích. Zaměstnavatelé a studenti jsou tak názoru, že zaměstnavatelé vyžadují veškeré klíčové kompetence na úrovni výborné či velmi dobré.

Studenti předpokládají, že zaměstnavatelé vyžadují především schopnost nést zodpovědnost, ochotu učit se a zběhlost při práci s informacemi. Zaměstnavatelé identicky označili, že u absolventů nejvíce požadují ochotu učit se, zběhlost v zacházení s informacemi a dále vyžadují příslušnou adaptibilitu a flexibilitu. Dále studenti očekávají, že u absolventů zaměstnavatelé nejméně vyžadují schopnost vést, práci s čísly při pracovním uplatnění a zběhlost v používání cizích jazyků. Zaměstnavatelé opět potvrdili názor studentů, a tak jako nejméně důležité u absolventů označili schopnost vést, zběhlost v používání cizích jazyků, práci s čísly a schopnost rozhodovat se.

## 5.2.4 Mzdové ohodnocení

V závěru dotazníku byly položeny otázky týkající se mzdového hodnocení absolventů. U studentů se zjišťovala velikost měsíční mzdy, která by uspokojovala jejich potřeby a velikost měsíční mzdy, o které předpokládají, že jim bude zaměstnavateli v jejich budoucím zaměstnání nabídnuta. Zaměstnavatelé byli dotazováni na velikost mzdy, kterou jsou ochotni absolventovi nabídnout, dále byl zjišťován časový interval, po kterém jsou zaměstnavatelé ochotni výše zmíněnou mzdu zvýšit a nakonec měli zaměstnavatelé uvést, jaké procentuální navýšení mzdy mohou absolventi předpokládat.

**Tab. č. 4: Výše nástupního platu**



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Mezi zaměstnavateli panuje ve výši nabízené mzdy absolventům názorová shoda. Celkem se přiklonili pouze ke čtyřem možným intervalům (celkem z osmi možných) nabízené mzdy. Žádný zaměstnavatel tak není ochotný nabídnout absolventovi střední ekonomické školy s maturitní zkouškou vyšší mzdu než je 31 000 korun. Pozitivně lze však vnímat fakt, že ani žádný z nich také nenabízí mzdu nižší než 10 000 Kč, čímž se zamítá pesimistický pohled 7,50 % studentů, kteří předpokládají, že jim taková výše mzdy bude po ukončení studia nabídnuta.

Celá polovina zaměstnavatelů uvedla, že jsou ochotni nabídnout absolventům mzdu ve výši 16 000–20 000 korun. Druhý nejčastější interval se pohybuje ve výši 11 000–15 000 Kč. Dále se desetina zaměstnavatelů vyjádřila, že je ochotna poskytnou mzdu až ve výši 21 000–25 000 Kč a zanedbatelná dvě procenta zaměstnavatelů nabízí 26 000–30 000 Kč.

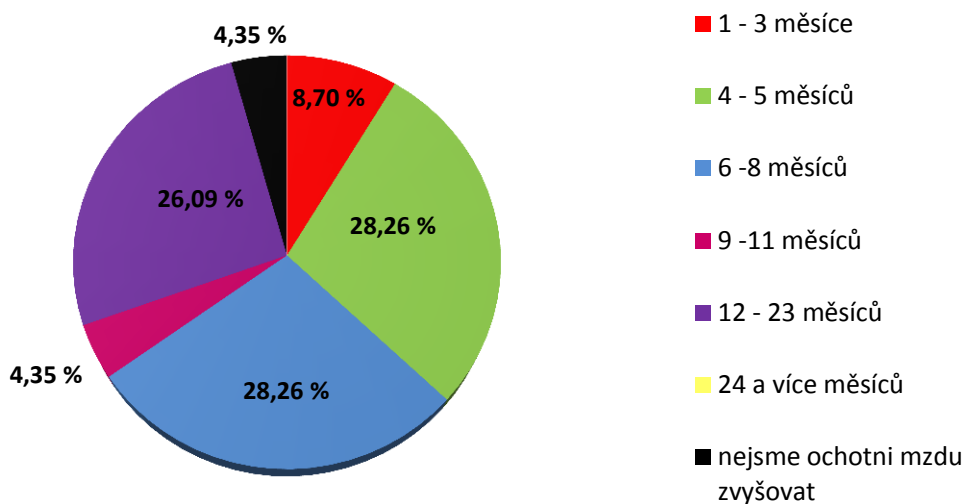
Výsledek výzkumu zamítá tvrzení, že by představy studentů o výši nástupní mzdy byly nadsazené či nereálné. Nejčastěji volené hodnoty (16 000–20 000 Kč, 11 000–15 000 Kč) totiž volili studenti a zaměstnavatelé obráceně. Skoro polovina studentů předpokládá, že jim zaměstnavatelé nabídnou mzdu ve výši 11 000–15 000 Kč a téměř třetina očekává nabídku z intervalu 16 000–20 000 Kč. Praxe zaměstnavatelů je však opačná. Celá polovina z nich nabízí mzdu absolventům ve výši 16 000–20 000 Kč a více jak třetina 11 000–15 000 Kč. Lze zde však argumentovat tvrzením, že respondenti se v dotazníkových šetřeních snaží dělat lepšími. Nelze tedy vyvrátit, že zaměstnavatelé tomuto vlivu podlehli.

Velmi pozitivní výsledek lze hodnotit u tématu výše mzdy, která by studenty uspokojovala. Zde došlo k překvapivému konsenzu, kdy nejvíce studentů (32,50 %) uvedlo, že za uspokojující mzdu považují 16 000–20 000 Kč, kdy tento interval, jak již bylo uvedeno, byl zaměstnavateli taktéž nejčastěji volen. Nejčastěji se tedy studenti vyjádřili, že by je uspokojovala mzda z intervalů 16 000–30 000 Kč. Vyskytly se však i extrémní případy u intervalů mzdy nad 41 000 Kč.

Při porovnání s aktuálním vývojem mezd absolventů ČR, odpovídají výsledky výzkumu celorepublikovému průměru. Aktuální výše průměrné hrubé mzdy absolventů se SŠ s maturitou je k 27. únoru 2013, podle webového portálu platy.cz 17 565 Kč. Tato hodnota se mění se specifikací oboru. Obor ekonomika, finance, účetnictví nabízí absolventům průměrnou hrubou mzdu 20 636 Kč, obor marketing, reklama, PR 21 333 Kč, bankovníctví 21 488 Kč, administrativa 16 345 Kč a obchod 15 244 Kč. (Platy.cz, 2013)

Zaměstnavatelé se také vyjádřili, po jaké době a v jaké míře jsou ochotni po zpracování absolventa jeho mzdu zvýšit.

**Obr. č. 10: Podíl zaměstnavatelů, kteří jsou ochotni zvýšit mzdu po uvedené době**



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Shodná část zaměstnavatelů uvedla, že jsou výši mzdy ochotni zvýšit buďto po 4–5 měsících nebo po 6–8 měsících zpracování absolventa. Jako třetí nejčastější hodnotu volili možnost zvýšení po jednom roce zaměstnání absolventa. V otázce velikosti zvyšování mzdy pak převládala hodnota zvýšení do 10 % ze mzdy.

### 5.2.5 Nabídka a poptávka benefitů

Nejen penězi mohou zaměstnavatelé motivovat své zaměstnance k vyššímu pracovnímu výkonu. Při získávání nových pracovních sil využívají zaměstnavatelé taktéž zaměstnanecké benefity, tj. nepeněžní plnění poskytovaného zaměstnavateli zaměstnancům. Podle studie společnosti Factum Invenio, zhruba 80 % (z 611 oslovených) firem uvedlo, že kromě mzdy poskytuje zaměstnancům i benefity. Podle zaměstnaneckých odměn lze i usoudit, jaká nálada ve firmě panuje. Benefity se tak stávají významnou konkurenční výhodou při náboru zaměstnanců. (Měšec, 2013)

Mezi trendy, které lze v současné době vysledovat z poskytovaných benefitů, převažují ty, které jsou orientovány na spotřebu a požitky. Mezi hlavní výhody benefitů patří zejména jejich daňová výhodnost (některé benefity jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem), stabilizace a motivace zaměstnanců. Lze tvrdit, že benefity zlepšují image firmy a stávají se součástí firemní kultury. (Měšec, 2013)

Ve výzkumu bylo zjišťováno, jakými benefity by absolventy zaměstnavatelé nejvíce zaujali a naopak, zaměstnavatelé byli dotazováni, jaké zaměstnanecké výhody jsou ochotni absolventům nabídnout. Na výběr bylo z devíti standardně poskytovaných výhod, jakými jsou: prodloužená dovolená o jeden týden než stanovuje zákoník práce, 13. plat, stravenky (případně jiné zajištění zvýhodněného stravování), zajištění dalšího vzdělávání (odborné, jazykové kurzy), kupony na sportovní, kulturní, rekreační aktivity či zdravotní péči, pružná pracovní doba, služební mobilní telefon, služební notebook, služební automobil i k soukromým účelům.

### **Poptávka po zaměstnaneckých výhodách**

Studenti měli u každého zmíněného benefitu označit, zda je pro ně nejvíce důležitý, spíše důležitý, středně důležitý, spíše nedůležitý či nedůležitý. Pro přehlednost výsledků byla tato hodnotící škála převedena na školní hodnocení 1–5. Tímto mohla být u každého benefitu (váženým aritmetickým průměrem) vypočtena průměrná známka, která tak vyjadřuje, jak si danou výhodu absolvent cení. V následující tabulce jsou tak benefity sestupně seřazeny dle důležitosti.

**Tab. č. 5: Hodnocení benefitů studenty**

<b>Druh benefitu</b>	<b>Průměrná známka</b>
13. plat	2,22
Vzdělávání	2,26
Služební automobil	2,74
Stravenky	2,83
Pružná pracovní doba	2,83
Služební notebook	2,86
Prodloužená dovolená	2,88
Služební mobil	2,93
Kupony	3,38

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Jako nejdůležitější zaměstnaneckou výhodu volili studenti nejčastěji 13. plat a možnost zajištění dalšího vzdělávání. Ačkoli jsou benefity myšleny jako nepeněžní plnění, lze 13. plat do souboru poskytovaných výhod zahrnout. Bohužel, v současné ekonomické situaci jsou vydávané finanční prostředky na zaměstnance spíše kráceny, než aby byly mimořádně poskytovány. Projevený zájem studentů o další vzdělávání v rámci zaměstnání je více jak pozitivní skutečnost. Příznivé je nejen to, že studenti mají zájem



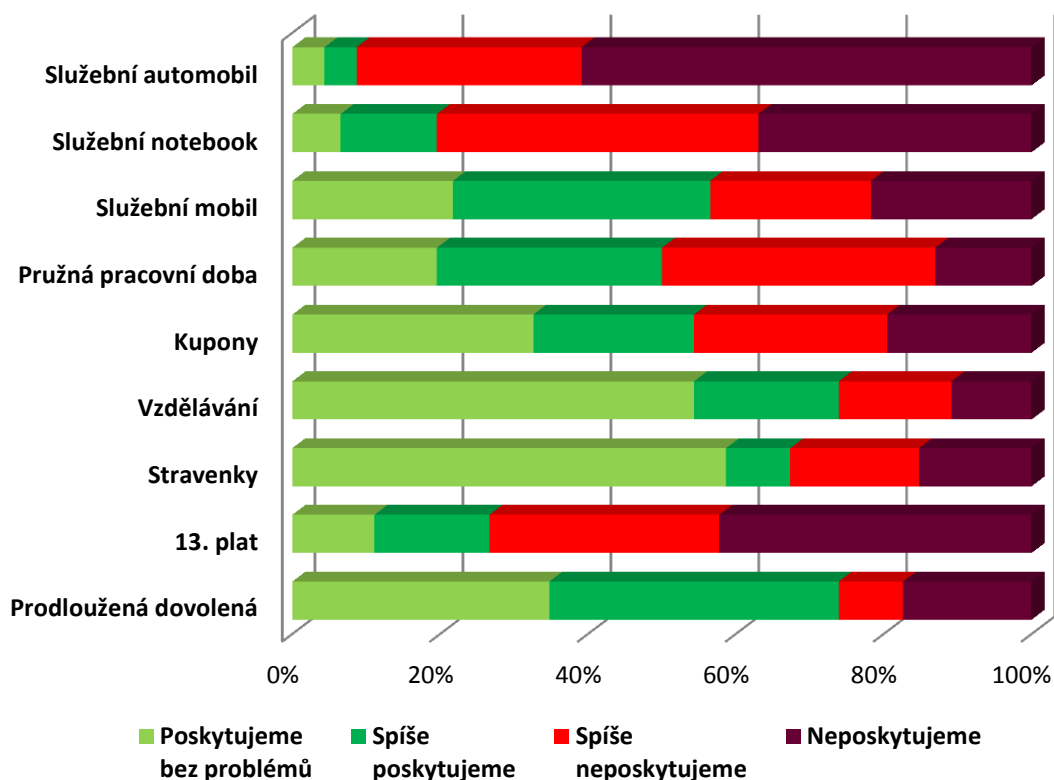
o prohlubování svých znalostí, ale zároveň to potvrzuje zmíněné výhody absolventů, jako jsou ochota učit se a chuť něčeho dosáhnout.

Touhu studentů po služebním automobilu i k osobním účelům si lze vysvětlovat určitým pocitem výjimečnosti a také vysokou úsporou prostředků, který tato výhoda přináší. Stravenky, pružná pracovní doba, služební notebook a prodloužená pracovní dovolená se umístily téměř na stejné úrovni. Stravenky a dovolená delší o jeden týden jsou dle výzkumu finančního portálu měšec.cz poskytovaným standardem. Bohužel, využívání pružné pracovní doby je zatím stále spíše výsadou pouze v zahraničních společnostech.

### Nabídka zaměstnaneckých výhod

Zaměstnavatelé měli v dotazníku označit, zda daný benefit poskytují bez problémů, spíše poskytují, spíše neposkytují či neposkytují vůbec. V grafickém vyjádření lze tedy sledovat, k jaké možnosti se firmy u daného benefitu přiklánějí.

**Obr. č. 11: Hodnocení benefitů zaměstnavateli**



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Výsledky studie finančního portálu Měšec.cz potvrzují i výsledky našeho výzkumu. Zaměstnavatelé se v dotazníku vyjádřili, že nejčastěji nemají problém s poskytováním prodloužené dovolené, dalšího vzdělání zaměstnanců a zvýhodněného stravování (např. ve formě stravenek). Tyto benefity jsou dle studie považovány za téměř samozřejmé. Zaměstnavatelé mají větší problém při poskytování služebního mobilu, kuponů na společenské či jiné události a pružné pracovní doby. Z největší části se zaměstnavatelé vyjádřili, že neposkytují 13. plat, služební notebook a automobil.

### **Srovnání nabídky a poptávky benefitů**

Zaměstnavatelé a studenti překvapivě dosáhli shody v oblasti poskytování dalšího vzdělávání. Studenti mají zájem se dále vzdělávat a zaměstnavatelé uvedli, že nemají problém své zaměstnance dále zdokonalovat. Je nutné podotknout, že obor ekonomika, na který byl výzkum zaměřen, vyžaduje neustálé doplňování vzdělání v oblasti změn daňových, účetních a ostatních právních předpisů. Dále respondenti dosáhli shody u stravenek, kdy studenti mají zájem o tento benefit a zaměstnavatelé ho poskytují bez obtíží a pružné pracovní doby, kdy naopak studenti uvedli, že tato zaměstnanecká výhoda je pro ně spíše nedůležitá a zaměstnavatelé shodně tento benefit spíše neposkytují. Významně rozdílné názory však panují na problematiku prodloužené dovolené a 13. platu. Pro studenty je jeden týden dovolené na víc spíše nedůležitý, i když zaměstnavatelé tuto výhodu bez problémů poskytují. Lze jen předpokládat, že tento jev je způsoben energií a ochotou absolventů pracovat. Překvapení nepřináší touha studentů disponovat 13. platem, služebním automobilem či notebookem, i když tyto benefity zaměstnavatelé nejsou ochotni absolventům poskytovat.

### 5.3 Shrnutí výsledků výzkumu

Provedeného výzkumu, který byl zaměřen na zjištění očekávání studentů středních ekonomických škol od pracovního trhu a požadavků zaměstnavatelů na tyto absolventy, se zúčastnilo celkem 46 zaměstnavatelů a 120 studentů škol Karlovarského kraje. Ke sběru dat došlo během měsíce března roku 2013 prostřednictvím elektronického dotazníku.

Výsledky výzkumu potvrdily obecnou závažnost daného tématu, a to zvýšenými obavami studentů o jejich budoucí kariérový vývoj a skeptičtější pohledem zaměstnavatelů na tento segment zaměstnanců. Budoucí absolventi se cítí na pracovním trhu handicapováni a tak se již při svém studiu alespoň částečně o problematiku budoucího zaměstnání zajímají. Bohužel se však projevilo, že aktivní kontakt s pracovním trhem (pomocí brigád, stáží) chybí téměř polovině studentů středních škol. Tato skutečnost koresponduje s tím, že více jak polovina zaměstnavatelů potvrzuje, že s žádným vzdělávacím ústavem nespolupracuje. Přitom jsou studenti přesvědčeni, že zaměstnavatelé praxi v oboru převážně vyžadují. Tento názor zaměstnavatelé potvrdili, i když většina z nich se přiklonila k možnosti, že je schopna si uchazeče o zaměstnání sama zaškolit. Tomuto tvrzení odpovídá fakt, že více jak tři čtvrtiny zaměstnavatelů má se zaměstnáváním čerstvých absolventů škol zkušenosti.

Rozporuplné názory respondentů se projevily na otázku schopnosti vzdělávacích zařízení dostatečně připravit studenty k výkonu jejich budoucího povolání. Zaměstnavatelé volili v hodnocení škol střední cestu a klasifikace tak odpovídá známce „dobře“. Studenti jsou taktéž váhaví a tak se jich polovina přiklonila k možnosti kladné a polovina k záporné. Nelze opomenout, že rozhodování studentů je ovlivněno tím, jakou školu studují. To se přímo projevilo v tématu, zda škola spolupracuje s potenciálními zaměstnavateli svých studentů. Převažující odpovědi se lišili dle příslušnosti studentů k dané střední škole.

Přes veškeré názory, že studenti nemají reálné představy o svém budoucím uplatnění, se projevil pohled budoucích absolventů na úroveň kompetencí, které od nich zaměstnavatelé očekávají. Studenti i zaměstnavatelé došli v této otázce k téměř shodnému hodnocení úrovně požadovaných klíčových kompetencí. Na druhou stranu, pokud měli studenti ohodnotit sami sebe, přistupovali k sebekritice nad míru pozitivně, než-li jejich schopnosti hodnotili samotní zaměstnavatelé.

I v konkrétních postupech při hledání zaměstnání jsou budoucí absolventi vcelku optimističtí. Celá polovina z nich předpokládá, že zaměstnání nalezne do čtvrt roku po ukončení studia. Hledat práci se budou snažit především svépomocí a to inzercí přes internet, přímým kontaktem zaměstnavatele či pomocí rodiny, přátel a známých. Šanci nalézt zaměstnání prostřednictvím personální agentury, ÚP či kontaktů ze školy řadí až na poslední místo. To odpovídá i postupům zaměstnavatelů, kteří při získávání pracovní síly z externích zdrojů dají zprvu na doporučení, poté volí inzerci a až na posledním místě spoléhají na personální agentury a ÚP.

Drtivá většina studentů vidí své pracovní uplatnění v podniku typu malých a středních podniků a přála by si, aby jejich zaměstnání bylo dlouhodobé či přinejmenším střednědobé. V otázce benefitů studenti pochopitelně preferují zaměstnanecké výhody hodnotnějšího druhu, jakými jsou 13. plat a služební automobil, avšak jejich zájem neklesá ani o standardně dostupné benefity jako jsou stravenky. Překvapivá je jejich zodpovědnost a vysoký zájem o další doplňování svého vzdělání při zaměstnání.

Kapitolou samo o sobě je problematika odměňování. Zde výsledky výzkumu přinesly překvapivě kritický názor studentů na otázku, jakou výši mzdy od zaměstnavatelů očekávají. Většinu studentů by uspokojovala výše mzdy v rozmezí od 16 000–20 000 Kč. Samozřejmě se vyskytly i extrémní případy uspokojující mzdy ve výši 41 000–50 000 Kč a více jak 50 000 Kč. Překvapivé je i zastoupení u uspokojující mzdy ve výši 11 000–15 000 Kč. Téměř polovina zaměstnavatelů se vyjádřila, že absolventům je ochotna nabídnou mzdu ve výši 16 000–20 000 Kč. Naproti tomu skoro polovina studentů předpokládá, že jim zaměstnavateli bude nabídnuta mzda v intervalu 11 000–15 000 Kč. S touto problematikou souvisí i doba, po které jsou zaměstnavatelé ochotni nástupní plat čerstvým absolventům zvýšit. Nejvíce zaměstnavatelů se přiklonilo k časovému rozmezí 4–8 měsíců. Opomenout však nelze názor více jak čtvrtiny zaměstnavatelů, kteří jsou ochotni zvýšit nástupní mzdu absolventa až po jednom roce jeho zapracování. Pokud měli zaměstnavatelé odpovědět, jaké zvýšení mzdy mohou absolventi předpokládat, nejčastěji volily možnost zvýšení o 10 % ze mzdy.

Základem při boji proti handicapu je využití předností, kterými disponujeme. Zaměstnavateli nejčastěji zmiňované výhody čerstvých absolventů jsou rychlost a ochota učit se novým věcem, snaha něčeho dosáhnout a zároveň tak chuť k práci, dravost a energie a schopnost používání výpočetní techniky. Slabiny absolventů přitom

vidí v neschopnosti nést zodpovědnost, ve vysokém sebevědomí, v neznalosti praktických postupů a v neschopnosti aplikovat nabyté teoretické znalosti do praxe.

## 6 Závěr

Současný nepříznivý hospodářský vývoj se již několikátým rokem negativně projevuje na trhu práce v podobě vysoké nezaměstnanosti. Především čerství absolventi škol se řadí do skupiny, která bývá neschopností nalézt zaměstnání ohrožena.

Úkolem této bakalářské práce tak bylo analyzovat postoj absolventů na pracovním trhu. Diskutovány byly jejich přednosti a bariéry zaměstnávání, stav a vývoj nezaměstnanosti této skupiny v České republice a zmíněny byly programy, které se podílejí na podpoře začlenění absolventů při přechodu ze vzdělávání na pracovní trh.

Hlavním cílem práce bylo nalézt a analyzovat základní disproporce mezi očekáváním studentů od pracovního trhu a požadavky zaměstnavatelů na absolventy. Tohoto cíle bylo dosaženo zkoumáním platnosti obecných názorů, které panují na tuto problematiku na konkrétním trhu práce Karlovarského kraje. Tento kraj je dlouhodobě postižený vyšší mírou celkové nezaměstnanosti, než činí celorepublikový průměr. Pracovních příležitostí je zde nedostatek a absorpce vzdělaných mladých lidí, tj. absolventů škol, se tak zde stává větším problémem, než je tomu v jiných krajích České republiky.

Výzkum, který byl proveden, byl zaměřený na středoškolské studenty ekonomických škol Karlovarského kraje a na zaměstnavatele tohoto regionu. Především u vzdělávacího oboru Ekonomika a administrativa totiž panuje názor, že je trh práce těmito absolventy přesycen a zároveň se tito studenti vyznačují nereálnými představami o svém budoucím uplatnění.

Komparace výsledků dílčích šetření výzkumu ukázala, že očekávání studentů a požadavky zaměstnavatelů se v mnohých otázkách shodují a naopak, v určitých oblastech jsou studenti více pozitivního či překvapivě více skeptického názoru než zaměstnavatelé. Celkové shrnutí výsledků výzkumu přináší kapitola 5.3.

## Seznam tabulek a obrázků

### Seznam tabulek

Tab. č. 1: Míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou (dubnové hodnoty) (v procentech).....	23
Tab. č. 2: Zdroje hledání zaměstnání/zaměstnanec .....	38
Tab. č. 3: Hodnocení klíčových kompetencí studenty a zaměstnavateli .....	43
Tab. č. 4: Výše nástupního platu.....	45
Tab. č. 5: Hodnocení benefitů studenty .....	48

### Seznam obrázků

Obr. č. 1: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých.....	20
Obr. č. 2: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů, nezaměstnaných celkem a podílu absolventů na celkové nezaměstnanosti (září 2005–březen 2012).....	21
Obr. č. 3: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů SOŠ (kategorie M) v evidenci ÚP ČR (duben 2002–září 2011).....	22
Obr. č. 4: Vývoj celkové míry nezaměstnanosti 2005–2012 (dubnové hodnoty) .....	29
Obr. č. 5: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů SOŠ (kategorie M) v evidenci krajské pobočky ÚP Karlovy Vary (duben 2002–září 2011).....	30
Obr. č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů SOŠ (kategorie M) v ČR a KVK (v %).....	31
Obr. č. 7: Srovnání názoru studentů a zaměstnavatelů na požadavek praxe .....	37
Obr. č. 8: Představa studentů o délce setrvání v prvním zaměstnání.....	40
Obr. č. 9: Představa studentů o velikosti podniku jejich prvního zaměstnání .....	41
Obr. č. 10: Podíl zaměstnavatelů, kteří jsou ochotni zvýšit mzdu po uvedené době.....	47
Obr. č. 11: Hodnocení benefitů zaměstnavateli .....	49

## Seznam použitých zkratk

<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČSÚ</b>	Český statistický úřad
<b>ECDL</b>	Mezinárodní certifikát počítačové gramotnosti (European Computer Driving Licence)
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>GOA</b>	Gymnázium a obchodní akademie
<b>GOAML</b>	Gymnázium a obchodní akademie Mariánské Lázně
<b>HDP</b>	Hrubý domácí produkt
<b>ISŠ</b>	Integrovaná střední škola
<b>ISŠTE</b>	Integrovaná střední škola technická a ekonomická
<b>KVK</b>	Karlovarský kraj
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>MSP</b>	Malé a střední podniky
<b>MŠMT</b>	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
<b>MZ</b>	Maturitní zkouška
<b>OA ML</b>	Obchodní akademie Mariánské Lázně
<b>OAVOŠCRKV</b>	Obchodní akademie, vyšší odborná škola cestovního ruchu a jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Karlovy vary
<b>OHK</b>	Okresní hospodářská komora
<b>SOAP KV</b>	Soukromá obchodní akademie Podnikatel Karlovy Vary
<b>SOČ</b>	Středoškolská odborná činnost
<b>SOŠ</b>	Střední odborná škola
<b>SŠŽ</b>	Střední škola živnostenská
<b>SVP PedF UK</b>	Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze
<b>ÚP</b>	Úřad práce



## Seznam použité literatury

### Knižní zdroje

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s., ISBN 80-86429-16-4.

BURDOVÁ, Pavla. a kol. *Lidské zdroje v České republice*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999, 219 s., ISBN 80-211-0325-6.

BURDOVÁ, Jeny., CHAMOUTOVÁ, Daniela. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2012*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, 44 s. ISBN neuveden. a

BURDOVÁ, Jeny. a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2011*. 1. vydání. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, 99 s., ISBN 978-80-87063-93-4. b

JENČOVÁ, Adéla. *Výběr a nábor zaměstnanců*. Seminární práce. Praha: Filozofická fakulta UK v Praze, 16 s., 2006.

KALOUSKOVÁ, Pavla., VOJTĚCH, Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - souhrnný pohled*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008, 44 s., ISBN neuveden

KOUCKÝ, Jan., ZELENKA, Martin. *Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce: Expertní studie*. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, Středisko vzdělávací politiky, 2009, 37 s., ISBN neuveden

SIKORA, Miroslav. *Využití personálních agentur v procesu získávání a výběru pracovníků*. Bakalářská práce. Jindřichův Hradec: Fakulta managementu VŠE v Praze, 51 s., 2010.

SKÁCELOVÁ, Pavla., VOJTĚCH, Jiří. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2009, 33 s., ISBN neuveden

TRHLÍKOVÁ, Jana., ÚLOVCOVÁ, Helena., VOJTĚCH, Jiří. *Rozhodování žáků při volbě vzdělávací cesty a úspěšnost vstupu na trh práce: Sonda založená na šetření absolventů středních škol, kteří se zúčastnili jako patnáctiletí výzkumu PISA-2003 a vybraného vzorku jejich zaměstnavatelů*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008, 38 s., ISBN neuveden

VETEŠKA, Jaroslav., TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada, 2008, 159 s., ISBN 978-80-247-1770-8.

ZELENKA, Martin. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008, 99 s., ISBN 978-80-7290-372-6

## Periodika

TOMŠOVSKÁ, Barbora. Nebojte se padesátníků, chytře je využijte. *Ekonom*, 7. březen 2013, str. 18.

HOVORKOVÁ, Kateřina. Mzdy nováčků v práci stále mírně rostou. *Mladá fronta dnes*, 7. březen 2013, str. C1.

## Internetové zdroje

Český statistický úřad. a. [online]. [cit. 2013-02-23]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/recese\\_zhorsuje\\_postaveni\\_mladych\\_na\\_trhu\\_prace20111123](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/recese_zhorsuje_postaveni_mladych_na_trhu_prace20111123)

Český statistický úřad. b. [online]. [cit. 2013-02-23]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam\\_vzdelani\\_pro\\_trh\\_prace\\_v\\_cr\\_analyza/\\$File/analyza\\_vzdelani.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam_vzdelani_pro_trh_prace_v_cr_analyza/$File/analyza_vzdelani.pdf)

ČT24. a. [online]. [cit. 2013-02-25]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/171615-vyrusta-v-evrope-generace-nula/>

ČT24. b. [online]. [cit. 2013-02-25]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/101669-trh-prace-nepotesi-letosni-absolventy-nema-pro-ne-kapacitu/>

ČT24. c. [online]. [cit. 2013-02-25]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/203928-dejte-nam-praci-vola-rekordni-pocet-absolventu/>

FDV. a. [online]. [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://fdv.mpsv.cz/index.php/cinnosti-fdv/2-fond-dalsiho-vzdelavani/122-staze-ve-firmach-vzdelavani-praci>

FDV. b. [online]. [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://fdv.mpsv.cz/index.php/cinnosti-fdv/2-fond-dalsiho-vzdelavani/123-staze-pro-mlade-zaujemece-o-zamestnani>

Finanční noviny. [online]. [cit. 2013-02-23]. Dostupné z: <http://www.financninoviny.cz/zpravy/problemy-absolventu-jsou-stale-stejne-nedostatek-praxe-a-nevhodne-zvoleny-obor-studia/96493>

Hledám práci. a. [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://www.hledampraci.cz/poradna-zamestnani/absolvent-trh-prace.php>

Hledám práci. b. [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://hledampraci.cz/poradna-zamestnani/doba-hledani-prace.php>

Hospodářské noviny. [online]. [cit. 2013-02-25]. Dostupné z: <http://zpravy.ihned.cz/lehke-zpravy/c1-39642430-ztracena-generace-v-cesku-to-absolventum-nehrozi-rika-expert>

*Informační portál Karlovarského kraje.* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: [http://www.kr-karlovarsky.cz/NR/rdonlyres/A9373A5A-0033-4CDB-860F-B2BBC9B0CB01/0/P1\\_Analyza\\_PRKK\\_2x.pdf](http://www.kr-karlovarsky.cz/NR/rdonlyres/A9373A5A-0033-4CDB-860F-B2BBC9B0CB01/0/P1_Analyza_PRKK_2x.pdf)

*KarieraWeb.* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-54408390-personalni-agentura-ano-ci-ne>

*Karlovarský kraj.* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://cestovani.kr-karlovarsky.cz/cz/pronavstevniky/Stranky/default.aspx>

*Krajská správa ČSÚ.* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajpubl/411011-12-r\\_2012-xk](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajpubl/411011-12-r_2012-xk)

*Metodický portál RVP.* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://clanky.rvp.cz/clanek/o/o/10013/NEZAMESTNANOST-ABSOLVENTU-SKOL.html/>

*Měšec.* [online]. [cit. 2013-04-22]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy/>

*Monitoring a vyhodnocování potřeb.* [online]. [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: <http://www.mopo-cz.eu/stranky/nezamestnani-absolventi-skol-na-ceskem-pracovnim-trhu>

*MPSV. a.* [online]. [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

*MPSV. b.* [online]. [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

*MPSV. c.* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/analyza\\_vyvoje\\_na\\_trhu\\_prace\\_za\\_rok\\_2011\\_-\\_karlovarsky\\_kraj.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/analyza_vyvoje_na_trhu_prace_za_rok_2011_-_karlovarsky_kraj.pdf)

*MPSV.d.* [online]. [cit. 2013-04-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty>

*Platy.cz.* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/nejvice-se-vyplati-studovat-technikum-a-ekonomum/50077>

*Unie MSP ČR.* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://www.sme-union.cz/wp-content/uploads/2011/08/Statistick%C3%A9-%C3%BA-daje-MSP-ke-sta%C5%BE-en%C3%AD-za-textem.pdf>

## **Seznam příloh**

**Příloha A:** Dotazník adresovaný studentům, dotazník adresovaný zaměstnavatelům

**Příloha B:** Výpis středních škol KVK

**Příloha C:** Předmět podnikání zaměstnavatelů účastnících se výzkumu

Příloha A:

## Očekávání středoškolských studentů ekonomických oborů od pracovního trhu

Není-li uvedeno jinak, označte, prosím, pouze jednu správnou odpověď.  
Dotazník je anonymní a Vaše názory budou využity pouze pro potřeby výzkumu.

---

---

### 1. Sledujete již při svém studiu situaci na pracovním trhu?

- ano, o problematiku se aktivně zajímám (sám(a) vyhledávám/sleduji/čtu v médiích o nezaměstnanosti, o příležitostech možného zaměstnání, apod.)
- ano, o problematiku se částečně zajímám
- ne, o problematiku se nezajímám

---

---

### 2. Myslíte si, že je čerstvý absolvent na trhu práce handicapován?

- ano
- ne
- nemám jednoznačné stanovisko

---

---

### 3. Myslíte si, že zaměstnavatelé při hledání nových zaměstnanců ve Vašem oboru vyžadují praxi v oboru?

- ano, vyžadují několikaletou praxi v oboru
- ano, ale jsou ochotni absolventa bez praxe vyškolit a tím tak částečně nahradit léta praxe
- ne, nevyžadují praxi v oboru

---

---

### 4. Myslíte si, že Vás škola dostatečně připravuje na vstup na pracovní trh?

- ano
- ne

---

<input type="radio"/> nemám jednoznačné stanovisko
--

**5. Spolupracuje Vaše škola s potencionálními zaměstnavateli svých studentů?**

- ano  
 ne

**6. Připravujete se aktivně v období studia na svůj vstup na pracovní trh?**

- ano - snažím se získat praxi (např. pomocí letní/celoroční brigády, stáže, apod.)  
 ano - snažím se navázat spolupráci s případným budoucím zaměstnavatelem (navštěvuji veletrhy/workshopy/exkurze zaměstnavatelů, apod.)  
 ne  
 Jiné:

**7. Jakým způsobem budete pravděpodobně hledat své první zaměstnání po ukončení studia?**

	Ano	Spíše ano	Možná	Spíše ne	Ne
Pomocí rodiny, přátel, apod.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inzerce v tisku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inzerce na internetu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osobní kontakt zaměstnavatele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pomocí personálních agentur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prostřednictvím Úřadu práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pomocí kontaktů ze školy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jiným způsobem:

**8. Kolik měsíců očekáváte, že potrvá, než najdete své první zaměstnání?**

- 1 a méně
- 2 - 3 měsíce
- 4 - 5 měsíců
- 6 - 8 měsíců
- 9 a více měsíců

**9. Jaké velikosti by měla být firma, ve které si představujete své první zaměstnání?**

- do 5 zaměstnanců
- 6 - 25 zaměstnanců
- 26 - 100 zaměstnanců
- 101 - 250 zaměstnanců
- 251 - 500 zaměstnanců
- 501 - 5 000 zaměstnanců
- 5 000 a více zaměstnanců

**10. V jaké míře jsou pro Vás dané benefity (=zaměstnanecké výhody) důležité?**

Označte, jak jsou pro Vás dané benefity důležité.

	Nejvíce důležité	Spíše důležité	Středně důležité	Spíše nedůležité	Nedůležité
prodloužená dovolená (více jak 4 týdny dovolené stanovené zákoníkem práce)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. plat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
stravenky (případně jiné zajištění zvýhodněného stravování)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zajištění dalšího vzdělávání (odborné/jazykové kurzy)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kupony na sportovní/kulturní/rekreační aktivity, zdravotní péči	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pružná pracovní doba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

služební mobilní telefon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
služební notebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
služební automobil i k soukromým účelům	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**11. Na jaké úrovni, můžete jako absolvent školy, dané kompetence nabídnout svému budoucímu zaměstnavateli?**

Označte, na jaké úrovni můžete dané kompetence zaměstnavateli poskytnout.

	Výborné	Velmi dobré	Dobré	Dostatečné	Nedostatečné
Komunikační schopnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zběhllost v cizích jazycích	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Práce s čísly při pracovním uplatnění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost rozhodovat se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost řešit problém	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nést zodpovědnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Adaptabilita a flexibilita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost týmové práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost vést	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ochota učit se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zběhlost v používání výpočetní techniky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zběhlost v zacházení s informacemi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jiné kompetence, které mohu svému budoucímu zaměstnavateli jako čerstvý absolvent nabídnout:

## 12. Na jaké úrovni, dle Vašeho názoru, zaměstnavatelé dané kompetence po zaměstnancích vyžadují?

Označte, na jaké úrovni dané kompetence zaměstnavatelé od zaměstnanců vyžadují.

	Výborné	Velmi dobré	Dobré	Dostatečné	Nedostatečné
Komunikační schopnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Úroveň porozumění pracovním instrukcím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zběhlost v cizích jazycích	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Práce s čísly při pracovním uplatnění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost rozhodovat se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost řešit problém	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nést zodpovědnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptabilita a flexibilita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost týmové práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost vést	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ochota učit se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zběhlost v používání výpočetní techniky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zběhlost v zacházení s informacemi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jiné kompetence, které zaměstnavatelé po zaměstnancích vyžadují:

**13. Jaká je Vaše představa o délce setrvání ve Vašem prvním zaměstnání?**

- dlouhodobé zaměstnání (tzn. mít stabilní zaměstnání, snaha zůstat u jednoho zaměstnavatele, zdokonalovat se, rozvíjet se, růst)
- střednědobé zaměstnání
- krátkodobé zaměstnání (tzn. zájem vyzkoušet co nejvíce pracovních příležitostí)

**14. V jakém intervalu by se měla nacházet měsíční mzda, která by uspokojovala Vaše potřeby?**

- do 10 000 Kč
- 11 - 15 tisíc Kč
- 16 - 20 tisíc Kč
- 21 - 25 tisíc Kč
- 26 - 30 tisíc Kč
- 31 - 40 tisíc Kč
- 41 - 50 tisíc Kč
- nad 50 tisíc Kč

**15. V jakém intervalu, dle Vašeho názoru, se bude pohybovat měsíční mzda, kterou Vám bude potencionální zaměstnavatel za Vaši práci ochoten nabídnout?**

- do 10 000 Kč
- 11 - 15 tisíc Kč
- 16 - 20 tisíc Kč
- 21 - 25 tisíc Kč
- 26 - 30 tisíc Kč
- 31 - 40 tisíc Kč
- 41 - 50 tisíc Kč
- nad 50 tisíc Kč

**Jsem:**

**Studuji v ročníku:**

**Studuji školu:**

**Jiná škola:**

# Očekávání středoškolských studentů ekonomických oborů vs. realita na trhu práce v Karlovarském kraji

Vážení zaměstnavatelé,

pod záštitou Západočeské univerzity a Karlovarské pobočky Úřadu práce, probíhá výzkum, zaměřený na zjištění skutečných požadavků zaměstnavatelů od absolventů středních ekonomických škol, jakožto budoucích zaměstnanců.

V dnešní době jsou absolventi škol jednou z nejrizikovějších skupin na trhu práce. Pomozte jim tedy již v období jejich studia uvědomit si jejich přednosti a nedostatky a zapojte se do výzkumu vyplněním tohoto dotazníku.

Pomůžete tím nejen studentům poodhalit skutečnou realitu pracovního trhu, ale poskytnete tím i zpětnou vazbu středním ekonomickým školám na jejich vynaložené úsilí při formování budoucích zaměstnanců.

Veškeré konkrétní otázky jsou vztaženy na absolventy střední ekonomické školy, jejichž studium je ukončeno maturitní zkouškou a oblast vzdělání je ekonomika, management, účetnictví, administrativa. Není-li uvedeno jinak, označte, prosím, pouze jednu správnou odpověď. Dotazník je anonymní a Vaše názory budou využity pouze pro potřeby výzkumu, jehož výsledky budou veřejně publikovány v odborném tisku.

Srdečně Vám děkujeme za Vaši pomoc a věnovaný čas.

## 1. Spolupracujete s nějakým ústavem vzdělávání?

Možnost zvolení více odpovědí.

- ano - se Středními odbornými učilišti
- ano - se Středními odbornými školami
- ano - se Středními školami (gymnázia)
- ano - s Vyššími odbornými školami, Vysokými školami
- ne
- Jiné:

## 2. Pokud se vzdělávacími instituty spolupracujete, jakým způsobem spolupráce probíhá?

Možnost zvolení více odpovědí.

- nabízíme splnění školní praxe studenta v našem podniku
- přijímáme studenty na brigádní práce

účastníme se veletrhů/workshopů zaměřené na nabídku práce, inzerujeme nabídku pracovních míst ve školách, pořádáme exkurze, návštěvy studentů našeho podniku

sponzorujeme školní aktivity, poskytujeme technické vybavení pro školy, vyhlašujeme soutěže pro žáky

nespolečujeme

Jiné:

**3. Myslíte si, že vzdělávací zařízení dostatečně připravují studenty ekonomických oborů na výkon jejich budoucího zaměstnání (na vstup na pracovní trh)?**

Oznámujte jako ve škole, jak dle Vašeho názoru připravují vzdělávací zařízení studenty ekonomických oborů na výkon jejich budoucího zaměstnání.

1 2 3 4 5

výborně připravují      nedostatečně připravují

**4. Vyžadujete po uchazeči o zaměstnání na pracovní pozici ekonomického směru praxi v oboru?**

- ano, praxi vždy vyžadujeme  
 ano, ale jsme schopni uchazeče zaškolit a nahradit tím tak částečně léta praxe  
 ne, nevyžadujeme

**5. Dostávají se Vám informace o možnosti využití dotací při přijímání nových zaměstnanců? Pokud ano, využíváte jich?**

Např. dotace ze státních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (příspěvek na zapracování, vytvoření společensky účelného pracovního místa, apod.) nebo z programů EU (projekt „Stáže ve firmách“, apod.)

- ano, o této možnosti víme a využíváme ji  
 ano, o této možnosti víme, ale nevyžíváme ji  
 ne, o této možnosti se nám informací nedostává, ale rádi bychom ji využili  
 ne, o této možnosti se nám informací nedostává a ani bychom ji nevyžili

**6. Jak chronologicky postupujete při hledání nového zaměstnance?**

Přřaďte čísla 1-5 podle toho, jak standardně postupujete (1 - zde začínám nového zaměstnance hledat)

	1	2	3	4	5
ve vlastních řadách zaměstnanců	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vypsáním					
inzerátu (v tisku, na internetu, apod.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
na doporučení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nabídka personální agentury	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nabídka Úřadu práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jiným způsobem:

### 7. Máte zkušenosti s čerstvými absolventy škol jako zaměstnanci?

ano

ne

### 8. Na jaké úrovni, podle Vás, čerstvý absolvent školy disponuje následujícími kompetencemi?

U jednotlivých kompetencí označte, na jaké úrovni jimi, podle Vás, čerstvý absolvent disponuje.

	Výborné	Velmi dobré	Dobré	Dostatečné	Nedostatečné
Komunikační schopnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zběhlost v cizích jazycích	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Práce s čísly při pracovním uplatnění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost rozhodovat se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost řešit problém	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nést zodpovědnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptabilita a flexibilita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost týmové práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost vést	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ochota učit se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zběhllost v  
používání  
výpočetní  
techniky



Zběhllost v  
zacházení s  
informacemi



Jiné kompetence:

**9. Jaké kompetence očekáváte od absolventů? Na jaké úrovni požadujete, aby jimi disponovali?**

Označte, na jaké úrovni dané kompetence od zaměstnanců-absolventů požadujete.

	Výborné	Velmi dobré	Dobré	Dostatečné	Nedostatečné
Komunikační schopnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zběhllost v cizích jazycích	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Práce s čísly při pracovním uplatnění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost rozhodovat se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Schopnost řešit  
problém



Nést  
zodpovědnost



Adaptabilita a  
flexibilita



Schopnost  
týmové práce



Schopnost vést	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ochota učit se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zběhlost v používání výpočetní techniky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zběhlost v zacházení s informacemi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jiné kompetence:

**10. Jaké přednosti a zároveň nedostatky shledáváte u čerstvých absolventů škol jako zaměstnanců?**

Přednosti:

Nedostatky:



**11. V jaké míře jste ochotni nabídnout dané benefity novému zaměstnanci - absolventovi?**

Označte, v jaké míře jste daný benefit ochotni poskytnout.

	Poskytujeme bez problémů	Spíše poskytujeme	Spíše neposkytujeme	Nej
prodloužená dovolená (více jak 4 týdny dovolené stanovené zákoníkem práce)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
13. plat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
stravenky (případně jiné zajištění zvýhodněného stravování)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
zajištění dalšího vzdělávání (odborné/jazykové kurzy)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
kupony na sportovní/kulturní/rekreační aktivity, zdravotní péči	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
pružná pracovní doba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
služební mobilní telefon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
služební notebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
služební automobil i k soukromým účelům	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

◀  ▶

Jiné benefity:

**12. V jakém intervalu se pohybuje výše mzdy, kterou jste ochotni nabídnout novému zaměstnanci - absolventovi střední školy ekonomického směru na příslušnou pracovní pozici jeho vzdělání?**

- do 10 000 Kč
- 11 - 15 tisíc Kč
- 16 - 20 tisíc Kč
- 21 - 25 tisíc Kč
- 26 - 30 tisíc Kč
- 31 - 40 tisíc Kč
- 41 - 50 tisíc Kč
- nad 50 000 Kč

13. Po jakém časovém intervalu jste ochotni (po zapracování se absolventa) výše zmíněnou mzdu zvýšit?

- po 1 - 3 měsících
- po 4 - 5 měsících
- po 6 - 8 měsících
- po 9 - 11 měsících
- po 1 roce
- po 2 letech a více
- nejsme ochotni mzdu zvyšovat

14. Jak velké procentuální navýšení mzdy lze po zapracování absolventa předpokládat?

(Vyjádřete v %, o kolik jste ochotni mzdu navýšit. Např.: 0 %, 2 %, 3-5 %, 6-8 %, 10 %, 15 %, 30 %, apod.)

15. Jaká je velikost Vašeho podniku?

- do 5 zaměstnanců
- 6 - 25 zaměstnanců
- 26 - 100 zaměstnanců
- 101 - 250 zaměstnanců
- 251 - 500 zaměstnanců
- 501 - 5 000 zaměstnanců
- 5 000 a více zaměstnanců

16. Jaký je obor Vašeho podnikání?

Nikdy přes Formuláře Google neposílejte hesla.

Používá technologii  


**Příloha B:** Střední školy zřizované Karlovarským krajem, soukromé střední školy KVK  
 Modře jsou zvýrazněny školy, které poskytují vzdělání ekonomických oborů.  
 Školy, které se účastnily výzkumu, jsou označeny červenou hvězdičkou.

Název školy (zřizované Karlovarským krajem)
Gymnázium a střední odborná škola Aš
Střední zemědělská škola Dalovice
Střední odborná škola logistická a střední odborné učiliště Dalovice
Odborné učiliště Horní Slavkov
Střední zdravotnická škola a vyšší odborná škola Cheb
Gymnázium Cheb
* Integrovaná střední škola Cheb
* Gymnázium a obchodní akademie Chodov
* OA, VOŠ cestovního ruchu a jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Karlovy Vary
Střední odborná škola pedagogická, gymnázium a vyšší odborná škola Karlovy Vary
První české gymnázium v Karlových Varech
Střední průmyslová škola keramická a sklářská Karlovy Vary
Střední odborné učiliště stravování a služeb Karlovy Vary
Střední zdravotnická škola a vyšší odborná škola zdravotnická Karlovy Vary
Střední odborná škola stavební Karlovy Vary
Střední průmyslová škola Loket
Hotelová škola Mariánské Lázně
* Gymnázium a obchodní akademie Mariánské Lázně
Střední odborná škola a střední odborné učiliště Nejdek
Střední průmyslová škola Ostrov
Gymnázium Ostrov
Gymnázium Sokolov
* Integrovaná střední škola technická a ekonomická Sokolov
* Střední škola živnostenská Sokolov
Střední odborné učiliště Toužim
Střední lesnická škola Žlutice

<b>Název školy (soukromé střední školy KVK)</b>
* <a href="#">Soukromá obchodní akademie Podnikatel, spol. s r.o.</a>
TRIVIS - Střední škola veřejnoprávní Karlovy Vary, s.r.o.
Evropské jazykové gymnázium s.r.o.
<a href="#">Střední odborná škola obchodu, provozu hotelů a střední odborné učiliště s.r.o.</a>
Střední odborná škola Karlovy Vary, s.r.o.
Středisko praktického vyučování GRANDHOTEL PUPP o.p.s.
JEZDECKÁ AKADEMIE - střední odborná škola Mariánské Lázně s.r.o.
Soukromá střední škola drogistická
Soukromé středisko praktického vyučování Mariánské Lázně, s.r.o.
<a href="#">Soukromá obchodní akademie Sokolov, s.r.o.</a>
Soukromé gymnázium a základní škola Mánesova v Sokolově s.r.o.

### **Příloha C: Předmět podnikání zaměstnavatelů, kteří se účastnili výzkumu**

Zásobování
státní správa
účetnictví, daň. evidence, mzdy
slévárenství
výroba
bankovníctví
cestovní ruch, hotelnictví
mlékárenství a velkoobchod
bankovníctví
účetní a daňové poradenství
Gastrozařízení
ubytování, stravování
hotelnictví a lázeňství
průmyslová výroba
provoz lázeňských pobytů
výroba obalových materiálů
výroba dekorací porcelánu
výroba hudebních nástrojů
výroba bytového textilu
reklamní propagace potiskem textíí
pořádání kulturních produkcí
montáž komponentů z technické keramiky
velkoobchod drogerie
výroba a distribuce alkoholických nápojů
ubytovací služby, cestovní ruch
zprostředkování pobytových zájezdů
velkoobchod se stavebninami
zprostředkování telekomunikačních služeb
provoz regionální televizní společnosti
auditorská činnost, vedení účetnictví, daňové evidence
finanční poradenství
Výroba oplatek

## **Abstrakt**

EICHLEROVÁ, Denisa. *Očekávání studentů versus realita na trhu práce v Karlovarském kraji*. Bakalářská práce. Cheb: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 60 s., 2013.

**Klíčová slova:** absolvent, trh práce, nezaměstnanost absolventů, programy na podporu začlenění absolventů na trh práce, vývoj nezaměstnanosti absolventů v Karlovarském kraji, požadavky zaměstnavatelů, očekávání středoškolských studentů

Předložená bakalářská práce je zaměřena na analýzu současného postavení absolventů škol na pracovním trhu v České republice. Jsou diskutovány jejich přednosti a bariéry zaměstnávání, vývoj nezaměstnanosti a programy podporující začlenění této skupiny na trh práce.

Praktická část zahrnuje výzkum, který se skládá z dotazníkového šetření u dvou skupin respondentů. První skupinu, u nichž jsou zjišťována očekávání od pracovního trhu, představují studenti ekonomických oborů středních škol Karlovarského kraje. Druhou skupinu respondentů představují zaměstnavatelé daného regionu, u kterých jsou analyzovány požadavky na absolventy. Cílem práce je provést komparaci zjištěných dat a nalézt tak základní disproporce mezi očekáváním studentů od pracovního trhu a požadavky zaměstnavatelů na absolventy.

## **Abstract**

EICHLEROVÁ, Denisa. *Students' expectations versus reality on the labour market in Karlovy Vary region*. Bachelor thesis. Cheb: Faculty of Economics of Wes Bohemia, 60 p., 2013.

**Key words:** graduate, labour market, graduate unemployment, programs to support the inclusion of graduates in the labour market, development of graduate unemployment in the Karlovy Vary region, requirements of employers, student's expectations

This bachelor thesis is focused on the analysis of the actual status of graduates in the labour market. In this work are discussed their strengths and barriers to employment, unemployment and development programs to support the inclusion of this group in the labour market.

The practical part includes research, consisting of a questionnaire survey of two groups of respondents. The first group, which is detected by the expectations of the labour market, are students of secondary economic schools within Karlovy Vary Region. The second group of respondents represent the employers of the region, they are analyzed with requirements for graduates. The main goal of this work is to compare the analyzed data and so find the basic imbalance between the expectations of students from the labour market and the demands of employers on graduates.